



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SCENARIUSZ GRY NR 2. DLA OSÓB W WIEKU 16 +

Gra symulacyjna nr 2: ROZUMIENIE I ROZWIĄZYWANIE KONFLIKTÓW pt. „Samochód służbowy”

Cel gry: obserwacja i rozpoznanie wśród uczestników gry cech, związanych z kompetencją **rozwiązywania konfliktów**. W trakcie gry obserwowane są takie umiejętności jak:

- rozumienie sytuacji społecznych, dążenie do pełnego zrozumienia (*versus* bazowanie na szczątkowych informacjach opartych na emocjach i „czarno-białym” postrzeganiu rzeczywistości),
- umiejętność dostrzegania cudzej perspektywy,
- wrażliwość społeczna/ empatia,
- asertywność, czyli umiejętność dbania o własne dobro/ interesy z zachowaniem szacunku granic drugiej osoby,
- umiejętności mediatorskie (bezstronność, nakierowanie na proces w dążeniu do rozwiązania konfliktu, które satysfakcjonowałyby strony zaangażowane w konflikt),
- komunikacja,
- analityczne myślenie.

Gra symulacyjna nr 2. jest przeznaczona dla 2 osób (dalej: **Uczestnicy**), z czego jedna osoba przyjmuje rolę dyrektora, druga zaś pracownika. Uczestnicy mogą być tej samej



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

płci, bądź różnej, ważne jest zachowanie homogeniczności wieku (dopuszczalne maksymalnie 2 lata różnicy). Czas trwania gry: 15 minut.

Całość powinna być nagrywana w formie audio i video w celu możliwości późniejszego odtworzenia i analizy symulacji, alternatywą dla nagrywania kamerą, może być nagrywanie w formie audio (dyktafon) i równoczesna obserwacja zachowań uczestników gry przez Obserwatorów. Wówczas, co najmniej dwóch **Obserwatorów** sporządza notatki w trakcie trwania gry, odnotowując zachowanie każdego z uczestników z osobna (na jednego Obserwatora przypada jeden Uczestnik).

Przebieg gry jest koordynowany przez osobę prowadzącą zajęcia (dalej: **Prowadzący**), czyli nauczyciel, doradca zawodowy, osoba przygotowująca warsztaty.



Uczestnicy: wiek 16+, **2 Uczestników**, płeć bez znaczenia, w tym samym lub zbliżonym wieku.



Czas trwania gry: 15 minut (przerwać po upływie wyznaczonego czasu).



Warunki: nagrywanie audio lub wideo.



Warunki: obserwacja przez **2 Obserwatorów**; podanie instrukcji i podsumowanie przez **Prowadzącego**.

Prowadzący przeszedł uprzednio szkolenie w zakresie rozumienia kompetencji społecznych (patrz – „Podręcznik dla diagnostów”). Obserwatorzy przeszli uprzednio trening/ warsztaty na temat kompetencji społeczno-emocjonalnych (potrzebne do wypełnienia „Arkusza obserwacji” oraz refleksji nt. procesu obserwacji Uczestników podczas gry).



Warunki: gra może być przeprowadzana zarówno w pomieszczeniu, jak „na świeżym powietrzu”. Warunki: dyskusja „po”, w którą moderuje Prowadzący, a uczestniczą w niej zarówno Obserwatorzy, jak i Uczestnicy.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

KROK 1:

Uczestnicy gry siadają na krzesłach naprzeciw siebie (dobrze, jeśli pomiędzy krzesłami zachowany jest co najmniej pięćdziesięciocentymetrowy odstęp, co pozwoli na swobodną komunikację bez zaznaczania przewagi któregoś z Uczestników gry). Prowadzący informuje Uczestników, że zaraz przyjmą role pracowników firmy zajmującej się dystrybucją towarów spożywczych (rozwożenie produktów do sklepów spożywczych). Jeden z Uczestników wcieli się w rolę dyrektora, drugi zaś w rolę pracownika.

KROK 2:

Każdy z Uczestników otrzymuje jeden z poniższych opisów własnej roli.

Dyrektor: Dzisiaj rano dowiedziałas/ dowiedziałeś się, że twój pracownik Jan (Janina) Kowalski/a poważnie uszkodził/a jeden z dwóch samochodów dostawczych, przez co musisz wstrzymać dostawę towaru do połowy twoich klientów (sklepów spożywczych) przez okres naprawy. Są to oczywiste straty finansowe. Jesteś zdenerwowany/ a, musisz wyjaśnić tę sytuację z pracownikiem. Zastanawiasz się jak rozwiązać tę sytuację, czy i w jaki sposób ukarać pracownika?





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Janina/ Jan Kowalska/i: Zostałaś/łeś wezwany przez dyrektora do jego gabinetu celem wyjaśnienia tego, jak doszło do uszkodzenia firmowego samochodu dostawczego. Dyrektor jest prawdopodobnie bardzo zdenerwowany i zły na ciebie. Wiesz, że nie możesz powiedzieć prawdy, ponieważ zaszkodziłbyś tym swojemu koledze Henrykowi Nowakowi. Z Henrykiem Nowakiem kolegujesz się odkąd przyszedłeś do firmy, to on wdrożył cię do pracy, nauczył wszystkiego.

Obecnie Henryk przeżywa trudne chwile, ponieważ tydzień wcześniej dowiedział się, że u jego żony, zdiagnozowano raka. Żona Henryka również pracuje w firmie, w której jesteś zatrudniony, jednak dotąd nie chciała mówić o swojej chorobie i zachowuje się tak, jakby nic się nie stało. Z informacji od jej męża, Henryka Nowaka, dowiedziałeś się, że jego żona obawia się, że jak wszyscy dowiedzą się o jej chorobie, zaczną jej współczuć, a może nawet Dyrektor zechce ograniczyć jej obowiązki zawodowe, a obecnie jak nigdy wcześniej, potrzebuje pieniędzy na operację zagranicą.

Henryk podpadł już wcześniej dyrektorowi, właśnie wtedy, jak dowiedział się o chorobie żony. Zawalił wówczas ważny kontrakt z klientem. Dyrektor groził mu nawet zwolnieniem z pracy.

W dniu wczorajszym, Henryk jadąc do klienta z towarem wjechał do rowu i trochę porysował samochód, wiedział jednak, że uda mu się go naprawić, nie mówiąc nic dyrektorowi, ponieważ jego szwagier ma warsztat samochodowy i zajmuje się lakiernictwem. Poprosił cię, abyś przyjechał/a na miejsce drugim z firmowych samochodów dostawczych i mu pomógł/a, na co się zgodziłeś/łaś. Przepakowaliście towar i wszystko byłoby w porządku, gdyby nie fakt, że w drodze do warsztatu szwagra Henryka Nowaka, miałeś/łaś kolizję z innym samochodem. Tym razem uszkodzenia samochodu okazały się poważne, poza tym na miejsce stłuczki została wezwana policja.

Samochód został odholowany do firmowego warsztatu samochodowego. Prawdopodobnie za naprawę potrąca ci z pensji. Co powiesz dyrektorowi? Jak wyjaśnisz tę sytuację?

Do obserwacji proponowany jest zamieszczony poniżej „Arkusze obserwacji”.

ARKUSZ OBSERWACJI

(Gra symulacyjna nr 2, pt. „Samochód służbowy”)

Cecha	Stopień obserwacji na skali 1-5 pkt. 1 – zachowanie nie wystąpiło 2 – zachowanie słabo zauważalne 3- zachowanie występuje w stopniu umiarkowanym 4 – zachowanie rozwinięte 5 – zachowanie dominujące (mistrzostwo)	Notatka – opis zaobserwowanego zachowania
KOMUNIKACJA I ZAANGAŻOWANIE		
Uważne słucha wypowiedzi drugiej osoby	1 2 3 4 5	
Odnosi się do wypowiedzi drugiej osoby	1 2 3 4 5	
Zadaje pytania	1 2 3 4 5	
Wypowiada się w sposób zrozumiały	1 2 3 4 5	
WSPÓŁPRACA		
Okazuje chęć rozwiązania konfliktu	1 2 3 4 5	
Dąży do osiągnięcia zarówno własnego celu, jak i celu drugiej strony konfliktu	1 2 3 4 5	
Jest zadowolony/a z osiągnięcia porozumienia	1 2 3 4 5	
EMPATIA		
Dbą o interesy drugiej osoby	1 2 3 4 5	
Zależy mu/ jej na zgodności	1 2 3 4 5	

Zachęca drugą osobę do pełnej wypowiedzi	1	2	3	4	5	
AUTOPREZENTACJA i ASERTYWNOŚĆ						
Dąży do realizacji własnego celu	1	2	3	4	5	
Uśmiecha się do rozmówcy (wywiera pozytywne wrażenie na rozmówcy)	1	2	3	4	5	
Zachowuje się pewnie	1	2	3	4	5	
Wypowiada się w sposób zdecydowany	1	2	3	4	5	
ORGANIZACJA						
Podsumowuje wypowiedzi/ parafrazowanie	1	2	3	4	5	
Ustala zasady rozmowy	1	2	3	4	5	
Pilnuje czasu	1	2	3	4	5	
Przypomina o celu zadania	1	2	3	4	5	
POROZUMIENIE W KONFLIKCIE						
Wykazuje zainteresowanie argumentami drugiej strony	1	2	3	4	5	
Odkrywa wszystkie fakty (co się wydarzyło z żoną Nowaka, porysowanie samochodu przez Nowaka)	1	2	3	4	5	
Osiąga porozumienie („wygrany/ „wygrany”)	1	2	3	4	5	
Wytrwale dąży do rozwiązania (nie przerywa zadania)	1	2	3	4	5	



Projekt „QUO VADIS? Narzędzie oraz pakiet materiałów metodycznych do diagnozy predyspozycji, zainteresowań zawodowych i uzdolnień przedsiębiorczych uczniów/słuchaczy”

współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pytania, jakie warto zadać Uczestnikom przy okazji dyskusji podsumowującej, po zakończeniu gry:

- ✓ Czy udało się wam dojść do porozumienia?
- ✓ Czy każdy z was jest zadowolony z przyjętego rozwiązania? Jeśli tak/ nie, to dlaczego?
- ✓ Czy każdy z was wie, co musi zrobić, abyście mogli rozwiązać tę sytuację?
- ✓ Czy każdy z was podzielił się wszystkimi informacjami, jakie posiadał na temat swojej sytuacji? Jeśli tak, nie, to dlaczego? W jaki sposób wpłynęło to na ostateczne rozwiązanie?
- ✓ Co najwięcej sprawiło wam trudności? Dlaczego?
- ✓ Czy, jeśli byście mieli jeszcze raz przejść tę grę, to zrobilibyście coś inaczej? Co konkretnie?