



**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 6. DLA OSÓB W WIEKU 16 +**

Gra symulacyjna nr 6: WYTRWAŁOŚĆ pt. „Niekończąca się historia”

---

Cel gry: obserwacja i rozpoznanie motywacji i wytrwałości:

- umiejętności odraczania gratyfikacji,
- zdolności do rywalizacji,
- asertywności.

W grze symulacyjnej nr 6. bierze udział co najmniej trzy osoby (dalej: **Uczestnicy**). Gra polega na włączeniu się do rywalizacji w wykonywaniu zadania, polegającym na wpisywaniu ankiet do komputera. Zadanie jest zlecone trzem Uczestnikom, dla których instrukcja jest taka sama. Czas wykonania zadania zależy od tempa pracy Uczestników.

Po wygraniu rywalizacji z innymi Uczestnikami zadania, zwycięzca, jak i osoby, które przegrały podejmuje walkę z samym/ą sobą...

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).



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

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



Uczestnicy: co najmniej 3 osoby uczestniczące w grze oraz jedna osoba „wtajemniczona” (np. Prowadzący/ Obserwator), który będzie zawiadywał całym procesem. Dla wszystkich warunki są takie same.



Czas trwania gry: zależne od tempa i motywacji Uczestników, jednak nie mniej, niż 15 minut. W przypadku większej liczby Uczestników, biorących udział w autoprezentacji, odpowiednio więcej czasu. Czas trwania zadania jest jednym z wymiarów obserwacji w ramach „Arkusza obserwacyjnego”.



Wyposażenie: dostęp do komputera z programem Excel; trzy batoniki (jako nagroda); stoper do mierzenia czasu.



Obserwacja: prowadzona przez minimum jedną osobę (Obserwatora), optymalnie zaś jeden Obserwator przypada na jednego Uczestnika. Zadaniem Obserwatora jest wypełnienie „Arkusza obserwacji”.



Warunki i procedura: podanie przez Prowadzącego instrukcji do zadania dla Uczestników, monitorowanie sytuacji rywalizacji a następnie podawanie kolejnych instrukcji, w miarę rozwoju sytuacji. Najpierw przeprowadzenie I rundy, następnie, w miarę rozwoju wypadków II i III rundy. Monitoring i analiza zebranego materiału przez Prowadzącego, następnie rozmowa z Uczestnikami z osobna, na podstawie informacji z „Arkusza obserwacji”.



**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:**

Przekazanie przez Prowadzącego instrukcji (5 minut):

*Wyobraźcie sobie, że jesteście tzw. koderami danych. Koder danych jest to stanowisko, które polega między innymi na wpisywaniu danych z ankiet do komputera. Przy tej pracy liczy się koncentracja, ponieważ pominięcie jakiś danych, bądź pomyłka może zaważyć na końcowym wyniku analizy danych!*

*Z drugiej strony, koder zwykle uzyskuje wynagrodzenie w zależności od ilości wprowadzonych do systemu danych, czyli poza dokładnością, liczy się tempo wykonywanej pracy. Czasami, jeśli koderzy pracują wspólnie w jednym pomieszczeniu, zaczynają ze sobą konkurować. Ostatecznie, wynagrodzenie kodera zależy od dokładności i szybkości pracy.*

*Otrzymacie teraz po jednej ankiecie oraz dostęp do komputera (Excel). Postarajcie się w odpowiednich rubrykach oznakowanych zgodnie z numerami w ankiecie, wpisać dane z ankiety jak najdokładniej i jak najszybciej potraficie. Pierwsza runda jest dla was rundą próbną, abyście mogli obeznać się z procedurą.*

*Kiedy, po zakończeniu I rundy rozdám wam następną ankietę (podobną do poprzedniej) i powiem START, zaczniecie już kodować na czas. Zwycięża ten, kto pierwszy zakończy wprowadzanie danych do komputera.*

## **KROK 2: Runda I**

Przekazanie Uczestnikom Ankiety nr 1 (Załącznik nr 1.) do wpisania do Programu Excel.



**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 3:**

Prowadzący mówi:

*Czas START!*

Prowadzący odmierza czas stoperem.

### **KROK 4: Runda II**

Po tym jak już zostanie ogłoszony zwycięzca i wszyscy zakończą swoje zadanie pozostali Uczestnicy (mogą już nie chcieć kończyć zadania, co należy odnotować w „Arkuszu obserwacyjnym”), Prowadzący mówi:

*Dziękuję wam za udział w I rundzie, zapraszam wszystkich do II rundy. Druga runda będzie polegała na tym, że każdy z was może jeszcze raz wystartować w tej samej konkurencji, przede wszystkim liczę na zwycięzcę, który także może poprawić swój czas.*

*Czy zgadzacie się wszyscy (zwraca się do Uczestników z I rundy) wziąć udział w jeszcze jednej rundzie?*

Po zadaniu tego pytania Prowadzący i Obserwator odnotowuje w jaki sposób zachowują się Uczestnicy i zwycięzca I rundy.

- Jeśli nikt nie chce dalej kontynuować zadania, ani Uczestnicy, ani zwycięzca Prowadzący próbuje wówczas zachęcić do podjęcia kolejnej próby następującymi słowami:

*Na zwycięzcę konkurencji czeka drobna nagroda. Tą nagrodą są batoniki. W zależności od tego, kiedy konkurencja się zakończy, to znaczy, czy obecnie, czy przy kolejnej rundzie, batoniki dostanie ta osoba, która zwycięży ostatecznie.*



---

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

- Jeśli nikt nadal nie chce uczestniczyć w II rundzie Prowadzący poprzestaje na tym i podarowuje wszystkie trzy batoniki zwycięzcy.
- Jeśli ktoś chce uczestniczyć w II rundzie zadanie jest kontynuowane (nawet jeśli zgodzi się tylko jeden z Uczestników lub zwycięzca). Wówczas przy II rundzie mierzony jest czas i porównywany z czasem zwycięzcy w I rundzie. Batoniki „przechodzą” jako nagroda do następnej rundy.

### **KROK 5:** Runda III i pozostałe rundy

Powyższa procedura powtarzana jest tak długo, jak długo Uczestnicy i zwycięzca nadal chcą kontynuować zadanie. Za każdym razem odmierzany jest czas i porównywany ze najlepszym czasem z rundy poprzedniej. Po zakończeniu rundy Prowadzący zawsze proponuje to samo, czyli albo batoniki dla zwycięzcy, albo przechodzą do następnej rundy.

Istotne jest, w którym momencie i w jaki sposób Uczestnicy odmawiają dalszego udziału w rywalizacji.

Do obserwacji proponowany jest zamieszczony poniżej „Arkusze obserwacji”.

## ARKUSZ OBSERWACJI

(Gra symulacyjna pt. „Niekończąca się historia”)

Cecha	<b>Stopień obserwacji na skali 1-5</b>					Notatka
	1 – zachowanie nie wystąpiło 2 – zachowanie słabo zauważalne 3- zachowanie występuje w stopniu umiarkowanym 4 – zachowanie rozwinięte 5 – zachowanie dominujące (mistrzostwo)					
<b>RYWALIZACJA</b>						
Podje muje rywalizację	1	2	3	4	5	
Podjął/ podjęła rywalizację po I rundzie	1	2	3	4	5	
Podjął/ podjęła rywalizację po II rundzie	1	2	3	4	5	
<b>ORGANIZACJA</b>						
Przygotował/a stanowisko pracy (komputer, ankieta)	1	2	3	4	5	
Wprowadzał/a dane z ankiety „po kolei”	1	2	3	4	5	
Zmieścił/a się w czasie	1	2	3	4	5	
<b>EMPATIA</b>						
Zadbał/a o interesy innych (podział batoników)	1	2	3	4	5	
Zgadzał/a się z innymi Uczestnikami co do decyzji	1	2	3	4	5	
Okazywał/a niechęć do rywalizacji	1	2	3	4	5	
<b>WYTRWAŁOŚĆ</b>						
Dokończył/a wpisywanie ankiety w I rundzie	1	2	3	4	5	
Chciał/a kontynuować zadanie po I rundzie	1	2	3	4	5	
Dokończył/a wpisywanie ankiety w II rundzie	1	2	3	4	5	
Chciał/a kontynuować zadanie po II rundzie	1	2	3	4	5	



**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

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

- ✓ Czy zadanie było dla was interesujące? Jeśli tak/ nie, to dlaczego?
- ✓ Czy było to łatwe czy trudne zadanie?
- ✓ Czy chcielibyście w przyszłości wykonywać taką pracę, czyli pracę koodera?
- ✓ Jak czuliście się, kiedy okazało się, że kontynuowanie zadania zależy od waszej decyzji?
- ✓ Czy rywalizacja to jest to, w czym się odnajdujecie?
- ✓ Czy startujecie w jakiś zawodach, konkurencjach? Jakich?
- ✓ Co daje rywalizacja?

## Załącznik 1.

### ANKIETA nr 1

Postawy i opinie			
1. Proszę ocenić na skali (1-wcale/bardzo rzadko, 2-od czasu do czasu / niezbyt często, 3-często lub bardzo często) jak często pracodawcy stykają się z następującymi problemami dotyczącymi ich pracowników:			
1.1 ubóstwo, złe warunki socjalne	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
1.2 alkoholizm	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
1.3 brak wsparcia ze strony partnera/ rodziny	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3
1.4 przemoc w rodzinie	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
1.5 niepełnosprawność w rodzinie	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
1.6 migracje zarobkowe	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
1.7 rozwód	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3
2. Które z powyższych problemów stanowią największy problem dla efektywności pracy? Proszę uszeregować od najważniejszych do najmniej ważnych, wpisując cyfry od „1” do „8”, gdzie „1” – największy problem, „7” – najmniejszy problem:			
ubóstwo, złe warunki socjalne	3		
alkoholizm	2		
brak wsparcia ze strony partnera/ rodziny	5		
przemoc w rodzinie	1		
niepełnosprawność w rodzinie	6		
migracje zarobkowe	7		
rozwód	4		
3. Proszę ocenić na skali (1-całkowicie nieprawdziwe, 3-całkowicie prawdziwe) następujące stwierdzenia:			
3.1 Obecna efektywność pracy naszych pracowników jest satysfakcjonująca.	1	2	3 <input type="radio"/>
3.2 Przy obecnych wynagrodzeniach naszych pracowników nie jest możliwe większe zaangażowanie w pracę.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
3.3 Nowe rozwiązania w zakresie HR nie wniosłyby nic nowego.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
3.4 Dodatki socjalne mogłyby podnieść efektywność pracy naszych pracowników.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
4. Proszę ocenić na skali od 1-3, na ile, wprowadzanie dodatków socjalnych (w formie zapomogi finansowej) byłoby korzystne dla:			
a) firmy	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
b) kierownictwa	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
c) pracownika	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3
5. Proszę ocenić na skali od 1-3 na ile Państwa firma jest gotowa wprowadzić dodatki socjalne (1-zupełnie nie jest gotowa, 3 – w pełni przygotowana) dla:			
Pracowników żyjących w złych warunkach socjalnych	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3



Pracowników dotkniętych alkoholizmem	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
Pracownikom uskarżającym się na brak wsparcia rodziny/ partnera	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
Pracownikom uskarżającym się na przemoc w rodzinie	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
Pracownikom opiekującym się osobą niepełnosprawną	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3
Pracownikom, o których wiadomo, że dorabiają w ramach migracji zarobkowych	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
Pracownikom, których jakość życia spadła wskutek odejścia partnera	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
6. Na skali (skala: 1-zupełnie się z tym nie zgadzam, 2-częściowo się z tym zgadzam, 3-całkowicie się z tym zgadzam) proszę ocenić następujące stwierdzenia:			
6.1 Zawsze należy pomagać innym.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
6.2 Osoba dorosła też pomaga czasami wsparcia i pomocy.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
6.3 Miejsce pracy jest również po to, aby sobie wzajemnie pomagać.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
6.4 Uważam, że każdy jest winien swojego losu.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
6.5 Miejsce pracy to nie fundacja, tutaj się zarabia pieniądze, a nie rozdaje.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
6.6 Nasza firma angażuje się w akcje charytatywne.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
6.7 Pomóc jednemu człowiekowi, to tak jak pomóc całemu światu.	1	<input checked="" type="radio"/> 2	3
6.8 Raz udzielona pomoc finansowa może zwrócić się w dwójnasób w przyszłości.	1	2	<input checked="" type="radio"/> 3
6.9 Pomaganie poprzez dodatki socjalne w postaci finansowej tylko psują ludzi.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3
6.10 Kiedyś nasza firma prowadziła już dodatki socjalne, ale to się nie sprawdziło.	<input checked="" type="radio"/> 1	2	3

*Dziękuję za wypełnienie ankiety.*