



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 12 – 15 lat (gimnazjum)

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 jeden **Obserwator** sporządza notatki w trakcie trwania gry, odnotowując zachowanie każdego z uczestników z osobna (optymalnie, jeśli na jednego Uczestnika przypada jeden Obserwator).



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.



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	Stopień obserwacji na skali 1-5					Notatka
	1 – zachowanie nie wystąpiło 2 – zachowanie słabo zauważalne 3- zachowanie występuje w stopniu umiarkowanym 4 – zachowanie rozwinięte 5 – zachowanie dominujące (mistrzostwo)					
RYWALIZACJA						
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	
ORGANIZACJA						
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	
EMPATIA						
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	
WYTRWAŁOŚĆ						
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.