



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 8. DLA OSÓB W WIEKU 16+

Gra symulacyjna nr 8: PRZYWÓDZTWO, KIEROWANIE I KOMUNIKACJA pt. „Dyrektor”

---

Cel gry: obserwacja i rozpoznanie cech, związanych z kierowaniem i komunikacją. W trakcie gry obserwowane są takie umiejętności, jak:

- przekazywanie komunikatów dyrektywnych,
- sprawność komunikacji,
- wpływ i perswazyjność,
- wytrwałość.

Gra przeznaczona jest dla trzech osób (dalej: **Uczestnicy**). Sytuacja obserwowana jest przez jednego **Obserwatora**, który sporządza notatki w trakcie trwania gry.

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



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



Uczestnicy: gra w grupie 3-osobowej, płeć bez znaczenia



czasu)

Czas trwania gry: 10 minut (przerwać po upływie wyznaczonego



Potrzebne rekwizyty: dwa metry sznurka (dwa kawałki po 1 metr).



Obserwacja: Obserwator przeszedł uprzednio zarówno samą grę, jak i trening/ warsztaty na temat umiejętności i kompetencji społecznych (potrzebne do wypełnienia „Arkusza obserwacji”).



Warunki: podanie instrukcji i podsumowanie przez Prowadzącego. Prowadzący przeszedł uprzednio szkolenie w zakresie rozumienia kompetencji społecznych. Gra może być przeprowadzana zarówno w pomieszczeniu, jak „na świeżym powietrzu”. Warunki: dyskusja „po”, w którą moderuje Prowadzący, a uczestniczą w niej zarówno Obserwator, jak i Uczestnicy.

Gra symulacyjna nr 8. jest przeznaczona dla grupy 3 osób, podczas której obserwuje się tylko jednego Uczestnika, odgrywającego rolę „Dyrektora”. Gra polega na wyreżyserowaniu krótkiej scenki z udziałem 2 „Pracowników”. Chodzi o to, aby „Dyrektor”, który jako jedyny zna cel realizowanego przez siebie zadania, przekazał ustnie wskazówki, stojąc do „Pracowników” plecami (lub z zawiązaną chustką na oczach) na tyle precyzyjnie, aby osiągnąć cel zadania.



**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

Jedna osoba przyjmuje rolę „Dyrektora”, pozostałe 2 osoby wcielają się w rolę „Pracowników”. Zadaniem Dyrektora jest przekazanie Pracownikom, nie widząc tego, co robią, aby ułożyli z dwóch kawałków metrowego sznurka - prostokąt (nie wypowiadając słowa „prostokąt”, ani „kwadrat”, ani też żadnego innego określenia figury geometrycznej) i weszli „do jego środka”. Pracownicy nie mogą w żaden sposób komunikować się z Dyrektorem, poza jednym słowem, które mogą wypowiadać, brzmiącym: „Asan” (Dyrektor początkowo o tym nie wie, informację tę posiadają tylko Pracownicy).

**Inny wariant tej gry:**

Zadaniem Dyrektora jest takie pokierowanie Pracownikami, aby ci przedstawiali scenkę, oddającą wylosowany tytuł (tytuł scenki zawsze odnosi się do jakiegoś miejsca pracy lub zawodu). Dyrektor wydaje polecenia jednak nie może użyć słów, które znajdują się w tytule scenki. Pracownicy nie mogą komunikować się z Dyrektorem, jedynie wykonują jego polecenia.



---

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:** Instrukcja dla grupy.

Należy zebrać grupę 3 osób. Prowadzący przedstawia Uczestnikom instrukcję ustnie:

*Waszym zadaniem jest przygotowanie scenki. Tylko osoba, która zostanie wylosowana do roli Dyrektora będzie znała tytuł tej scenki. Tytuł scenki, to zawsze nazwa jakiegoś miejsca pracy, np. „Dworzec kolejowy”, „Biuro podróży” albo „Fabryka śrubek” lub zawód przedstawiany poprzez działanie, wykonywane czynności. Pracownicy współpracują z Dyrektorem, który samodzielnie musi wymyśleć jak będzie ona przebiegać oraz pokierować Pracownikami. Dyrektor nie może wypowiedzieć na głos słowa/ słów, zawartych w tytule scenki. Pracownicy nie mogą komunikować się słownie z Dyrektorem, powinni tylko wykonywać jego polecenia. Pracownicy podczas scenki powinni wykonać co najmniej dwie różne aktywności, które zwykle w danym miejscu się wykonuje (np. na dworcu kolejowym: sprzedaż biletów w okienku, sygnalizowanie odjazdu pociągu itp.). Na wykonanie zadania macie 10 minut. Po upływie tego czasu Pracownicy powinni zostać ustawieni w „stop klatce”, czyli jakby zatrzymani w akcji scenki. Wówczas można kogoś poprosić o zobaczenie scenki i odgadnięcie tytułu. Jeśli nie ma nikogo z zewnątrz, kto nie brał udziału w scenie, aby odgadnąć jej tytuł, Pracownicy sami starają się odgadnąć, w jakiej scenie grali.*

## **KROK 2:** Kto jest Dyrektorem a kto Pracownikiem?

Osoby losują karteczki z przypisaną rolą: Dyrektora oraz Pracownika. W przypadku 3 osób, będzie to jeden los z napisem „Dyrektor” oraz 2 losy z napisem „Pracownik”.

Po wylosowaniu, każdy z Uczestników ujawnia, jaką wylosował rolę. Jeśli wszyscy akceptują wylosowaną przez siebie rolę, można przejść do „Kroku 3”, jeśli zaś nie – można przeznaczyć 5 minut na negocjacje i zamianę ról (proces negocjacji jest obserwowany przez Prowadzącego/ Obserwatora – patrz: „Arkusze obserwacji”, jako ważny element późniejszego opisu). Jeśli osoba chce zamienić wylosowaną rolę na inną, powinna podać argument, dlaczego, czym się kieruje.



**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:** losowanie tytułu scenki przez Dyrektora.

Proponowane tytuły scenek/ zawodów:



„Prace w ogrodzie”



„Kierowca autobusu”



„Sekretarka rozmawiająca przez telefon z dyrektorem”



„Roboty budowlane przy budowie domu”



„Nauczyciel uczący dzieci w szkole”



„Fryzjerka czesząca klientkę”





---

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 4:** Tajemna instrukcja dla Uczestników – „Pracowników”, przekazywana przez Prowadzącego.

Po wybraniu tytułu scenki Dyrektor ma 5 minut na zastanowienie się nad jej przebiegiem. W tym celu powinien na krótko wybrać się w odosobnione miejsce. Podczas jego nieobecności Prowadzący podaje tajemną instrukcję dla Pracowników, która dotyczy ich zachowania się podczas reżyserowania scenki. Otóż, Pracownicy po upływie 5 minut pracy z Dyrektorem, chcą zrezygnować z dalszej współpracy, wykazują zniechęcenie, jednak nie mówią, że „schodzą ze sceny”, ale wyraźnie spada im motywacja do dalszych działań (można umówić się z Prowadzącym, że poinformuje Pracowników o upływie 5 minut, poprzez chrząknięcie lub zrzucenie długopisu na podłogę). Jeden z Pracowników mówi (mimo, że w instrukcji wyraźnie zostało powiedziane, że Pracownicy mają służyć poleceniom Dyrektora i nie odzywać się do niego):

*Nie chce mi się dłużej tego robić!*

Do niego dołącza się drugi z Pracowników, mówiąc:

*Mnie też już się nie chce!*

Po wypowiedzeniu tych kwestii Pracownicy reagują na decyzje i reakcje Dyrektora, poddając się całkowicie jego kierownictwu. Nic więcej ze strony Pracowników nie powinno zakłócać pracy Dyrektora – chodzi o zaobserwowanie reakcji Dyrektora na sytuację nieoczekiwaną.

Pora zacząć grę! Czas na nią przeznaczony, to 15 minut.

**KROK 5:** Na co powinien zwrócić uwagę Prowadzący i Obserwator?

Kiedy Uczestnicy zaczynają grać, Obserwator siedzi w pewnej odległości, sporządzając notatki (grę można także nagrywać, jednak ze względu na osobiste przeżycia, jakie będą angażowane do gry, zalecane jest wyłącznie notowanie).

## ARKUSZ OBSERWACJI

(Gra symulacyjna nr 8, pt. „Dyrektor”)

Cecha	Stopień obserwacji na skali 1-5 1 – zachowanie nie wystąpiło 2 – zachowanie słabo zauważalne 3- zachowanie występuje w stopniu umiarkowanym 4 – zachowanie rozwinięte 5 – zachowanie dominujące	Notatka
<b>ZAANGAŻOWANIE</b>		
Wytrwale dąży do realizacji zadania – nie przerywa gry przy „buncie” Pracowników	1    2    3    4    5	
Przeprowadza wszystkie zaplanowane aktywności dla Pracowników	1    2    3    4    5	
<b>KOMUNIKACJA</b>		
W zrozumiały sposób wydaje polecenia Pracownikom	1    2    3    4    5	
Stosuje gestykulację do przekazania instrukcji	1    2    3    4    5	
Ustala kod porozumiewania się (np. ustala co oznacza słowo „Asan”, nadaje mu znaczenie)	1    2    3    4    5	
<b>PRZYWÓDZTWO</b>		
Sprawnie kieruje działaniem Pracowników	1    2    3    4    5	
Motywuje Pracowników w sytuacji „buntu”, nie przerywa zadania	1    2    3    4    5	
Zachowuje się w sposób pewny siebie	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, które warto zadać Uczestnikowi/Uczestnikom przy okazji dyskusji podsumowującej, po zakończeniu gry:

- ✓ Czy łatwo było ci przyjąć rolę Dyrektora/ Pracownika? Z czego to wynika?
- ✓ Ja się czułeś podczas wykonywania tego zadania? Czy jesteś zadowolony z tego, w jaki sposób kierowałeś Pracownikami?
- ✓ Czy udało ci się wyreżyserować scenkę? Jeśli nie, to, z czego to wynika?
- ✓ Który z momentów był dla ciebie najtrudniejszy? Czy wiesz, dlaczego akurat ten?
- ✓ Czy, jeśli byś miał/ miała jeszcze raz przejść tę grę, to zrobilibyście coś inaczej? Co konkretnie?

Na co należy zwrócić uwagę podczas gry:

---

- Czy osoby, przyjęły wylosowane role Dyrektora/ Pracownika (zwłaszcza Dyrektora), czy zaakceptowały je po wylosowaniu? Jeśli nie, to który z Uczestników nie chciał przyjąć wylosowanej roli. W jaki sposób to umotywował?
- Jaki tytuł scenki (związany z jakim środowiskiem pracy) wybrał Dyrektor?
- Czy Dyrektor wykorzystał czas 5 minut na przemyślenie, zastanowienie się nad aranżacją scenki? Czy sporządził jakieś notatki? Czy prosił o więcej czasu na zastanowienie się?
- Jak Dyrektor zareagował na sytuację „buntu” Pracowników?
- Czy mimo buntu, Dyrektorowi udało się dokończyć zadanie?