



WARSZTATY

pod redakcją STANISŁAWY MIELIMAŃKI

Kształtowanie kompetencji kluczowych w nauczaniu przedsiębiorczości

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Redakcja serii: Eugenia Rostańska

Sekretarze redakcji: Marek Kaczmarzyk, Aneta Szczygielska

Wydawca: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego

© Copyright by Uniwersytet Śląski, Katowice 2009

ISBN 978-83-226-1860-8

Druk i oprawa: ARF design & media, ul. Wyczółkowskiego 30, 41-902 Bytom

SPIS TREŚCI

Moduł I	
<i>Przedsiębiorcza natura człowieka</i>	
Scenariusz 1. <i>Rozpoznać i realizuję swoje cele życiowe</i>	7
Scenariusz 2. <i>Czy mam wszystko, co niezbędne, by być przedsiębiorcą?</i>	18
Moduł II	
<i>Kształtowanie u młodzieży aktywnych postaw wobec zjawisk gospodarczych</i>	
Scenariusz 3. <i>Innowacyjny uczeń przedsiębiorcą jutra</i>	25
Scenariusz 4. <i>Rola przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej</i>	30
Scenariusz 5. <i>Jak opracować biznesplan konkretnego przedsięwzięcia szkolnego?</i>	42
Scenariusz 6. <i>Marzenia o własnej firmie rozpocznij od znajomości prawnych aspektów działalności gospodarczej</i>	53
Moduł III	
<i>Zastosowanie technologii informatycznych w rozwijaniu kompetencji przedsiębiorczych</i>	
Scenariusz 7. <i>Podstawy oszczędzania i inwestycji giełdowych</i>	65
Scenariusz 8. <i>Zastosowanie informatyki przy planowaniu przedsięwzięć inwestycyjnych</i>	74
Moduł IV	
<i>Jak żyć w zgodzie ze sobą i innymi?</i>	
Scenariusz 9. <i>Jak w relacjach z innymi wykrzesać z siebie to, co najlepsze?</i>	83
Scenariusz 10. <i>Etyczne aspekty zachowań biznesowych</i>	93

Wstęp

Drodzy Nauczyciele,

pragniemy zachęcić Was naszymi autorskimi pomysłami do zaangażowania się w proces kształtowania kompetencji kluczowych w zakresie przedsiębiorczości u uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Termin „kompetencja” jest w literaturze rozmaicie rozumiany. Prawdę mówiąc, ilu autorów, tyle definicji tego pojęcia. Kompetencje najczęściej pojmowane są jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające realizować określone zadania (zazwyczaj zawodowe) na odpowiednim poziomie. Odnosząc pojęcie kompetencji do przedsiębiorczości, możemy przyjąć, że chodzi tu o kompetencję o bardzo wysokiej randze w gospodarce rynkowej, w biznesie. Przedsiębiorczość jest procesem organizowania i prowadzenia działalności wiążącej się z ponoszeniem ryzyka. Powszechnie za osobę przedsiębiorczą uważa się taką, która wyróżnia się spośród innych energią, inicjatywą, pomysłowością, zaradnością, rzutkością, zdolnością do ponoszenia ryzyka, radzenia sobie ze stresem.

Proponujemy Państwu zajęcia warsztatowe, których celem jest rozwijanie kompetencji kluczowych w zakresie przedsiębiorczości u uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Koncentrujemy uwagę na kształtowaniu takich kompetencji jak:

U nauczyciela:

- umiejętność rozpoznawania właściwości rozwojowych i obszarów ryzyka w okresie późnej adolescencji,
- umiejętność strukturalizacji zainteresowań uczniowskich,
- umiejętność reagowania na zmiany i skutecznego uczenia się,
- umiejętność orientowania się i interpretowania zjawisk gospodarczych zachodzących w Polsce, w krajach Unii Europejskiej i innych,
- umiejętność tworzenia programów autorskich dostosowanych do indywidualnych potrzeb ucznia,
- umiejętność skutecznego porozumiewania się z uczniami, ich rodzicami, rozwiązywania problemów uczniowskich, konfliktów,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- umiejętność tworzenia warsztatu pracy (poznawanie, stosowanie i modyfikowanie metod aktywizujących, stosowanie technologii informatycznej) w pracy własnej i w pracy z uczniem.

U ucznia:

- umiejętność rozpoznawania i rozwijania kompetencji osobistych w zakresie wiedzy, zdolności, zainteresowań, działalności praktycznej,
- umiejętność przystosowania się do zmieniających się warunków otoczenia,
- umiejętność planowania kariery zawodowej,
- zdolność prezentowania i obrony własnych racji, wysłuchiwanie argumentów innych,
- motywacja do podejmowania z własnej inicjatywy różnorodnych działań,
- kompetencje ekonomiczne umożliwiające opracowanie biznesplanu niewielkiego przedsiębiorstwa,
- umiejętność wyszukiwania przepisów dotyczących działalności gospodarczej, praw konsumenta w Polsce, w Unii Europejskiej,
- umiejętność porozumiewania się z innymi, pracy w zespole, rozwiązywania problemów, konfliktów,
- umiejętność rozpoznawania etycznych aspektów życia gospodarczego i kształtowania w sobie zdolności etycznego postępowania,
- gotowość podejmowania ryzyka i radzenia sobie ze stresem.

Zakres tematyczny warsztatu podzielono na cztery moduły. Całkowity czas realizacji wynosi 64 godziny dydaktyczne zajęć pozalekcyjnych.

- Moduł I, *Przedsiębiorcza natura człowieka*, rozwija kompetencje w zakresie samopoznania, określania celów życiowych, ścieżki kariery zawodowej.
- Moduł II, *Kształtowanie u młodzieży aktywnych postaw wobec zjawisk gospodarczych*, rozwija kreatywność, innowacyjność, uwrażliwia na procesy gospodarcze, kształtuje praktyczne kompetencje biznesowe w postaci umiejętności opracowania biznesplanu konkretnego przedsięwzięcia szkolnego, przybliża prawne aspekty działalności gospodarczej.
- Moduł III, *Zastosowanie technologii informatycznych w rozwijaniu kompetencji przedsiębiorczych*, daje wgląd w istotę notowań giełdowych, pogłębia kompetencje zarówno biznesowe, jak i informatyczne.
- Moduł IV, *Jak żyć w zgodzie ze sobą i innymi?*, rozwija i utrwala kompetencje społeczne oraz kompetencje etyczne zarówno w codziennym życiu, jak i w biznesie.

Tytuł przewodni publikacji „Partnerzy w nauce” zainspirował autorów do sformułowania następującego przesłania:

Nauczycielu!

Bądź otwarty na problemy młodego człowieka, towarzysz mu swoją nienarzucającą się obecnością.

Zamiast oceniać jego postępowanie, wsłuchuj się w jego potrzeby, dążenia oraz problemy i twórczo wyrażaj siebie.

Podążaj za dorastającym w jego dziwieniu się światem, w jego marzeniach i fascynacjach, radościach, które tak spontanicznie i przejrzyście okazuje, a także w jego samotności.

Nie narzucaj rozwiązań problemów, z którymi się boryka, rozwiązań będących wyrazem Twojego sposobu percepcji, rozumienia, przeżywania i działania.

Niech czas spotkań z dorastającym wyzwala energię, będzie źródłem nowych pomysłów, przestrzeni realizowania wspólnych pasji!

Zapraszamy do udziału w warsztacie

Stanisława Mielimąka

Moduł I

Przedsiębiorcza natura człowieka

Scenariusz 1. Rozpoznaję i realizuję swoje cele życiowe

Barbara Smorczevska, 8 godzin dydaktycznych

Cele

Nauczyciel:

- pogłębianie umiejętności strukturalizacji zainteresowań i celów uczniowskich,
- wzmocnienie niedocenianych aspektów roli nauczyciela, tj. wychowywania uczniów do życia w społeczeństwie, doradztwa życiowego, modelowania pożądanych postaw i zachowań,
- bliższe poznanie swoich uczniów, zbudowanie więzi z nimi.

Uczeń:

- wzmocnienie proaktywnej postawy młodych ludzi wobec własnego życia,
- pogłębienie samopoznania,
- nabycie umiejętności praktycznej realizacji własnych celów,
- wzrost poczucia własnej wartości.

Treść

1. Wprowadzenie w tematykę zarządzania sobą,
2. Cele jako regulator zachowania:
 - ustanawianie celów,
 - urzeczywistnianie własnych dążeń,
 - systematyczny przegląd i reorganizacja indywidualnego systemu celów.
3. Zagadnienie poczucia satysfakcji życiowej.

Przebieg zajęć

1. Miniwykład wprowadzający w tematykę zarządzania sobą z prezentacją wizualną.

Czas: 30 minut

Sformułowanie „zarządzanie sobą” jest metaforą proponującą nam zobaczenie siebie we wszystkich sytuacjach jako „firmy”, którą jesteśmy i którą zarządzamy. Jak to może wyglądać w zastosowaniu? Chodzi o to, aby zastanawiając się nad swoim własnym życiem, nad różnymi wyborami i myśląc o własnej efektywności, traktować siebie tak, jak traktowałoby się własną, dobrą i zapewniającą dochody firmę.

„JA” S.A.

Zgodnie z proponowaną metaforą spróbuj odpowiedzieć sobie na pytania:

- Na czym polega Twoja główna działalność życiowa, co „wytwarzasz”, jakie „usługi” świadczysz innym i sobie, jaka jest Twoja misja?
- Jakimi zasobami osobistymi dysponujesz, jakie masz „aktywa”? W jakich dziedzinach, w jakich obszarach zmagazynowane są Twoje mocne strony? Czy wiesz, że masz zasoby, o których nie wiesz?
- W jakim otoczeniu działasz? Z kim i z czym związana jest Twoja misja? Jakie widzisz wokół szanse, okazje, zagrożenia? Jakich masz partnerów? Z kim „prowadzisz interesy”? Z kim kooperujesz, a z kim współzawodniczysz – jakich masz konkurentów?
- Czym kierujesz się, podejmując decyzje? Jakie są Twoje kryteria ważności, słuszności, trafności decyzji? Jak przebiega u Ciebie proces decydowania?
- Jak motywujesz się do działania? Z czego wynika Twoja motywacja? Czy masz jakiś „system motywowania siebie”? Czy nagradzasz siebie lub wymierzasz sobie kary?
- Czy kierujesz sobą w świadomy sposób? Czy masz jakiś styl kierowania – jesteś dla siebie autokratą, a może dajesz sobie swobodę działania?
- Jak dzielisz swoje dochody? Ile przeznaczasz na konsumpcję, a ile na inwestycje? Czy Twoja konsumpcja jest racjonalna, z czego wynika, na czym polega?
- W co inwestujesz? Czy Twoje inwestycje wynikają z Twoich wartości, czy mają jakiś cel? Czy jesteś świadomy tego celu?

Zarządzanie sobą jest zgodne z podejściem do zarządzania ludźmi od strony psychologii humanistycznej i optymistycznej, gdzie kładzie się nacisk na pozytywne strony ludzi i kontaktów z nimi, gdzie mówi się o powołaniu oraz samorealizacji i gdzie widzi się człowieka jako autora, a nie ofiarę swojego losu.

Zarządzanie sobą jest nowoczesnym ujęciem idei towarzyszącej nam od dawien dawna. Nie ma chyba formy filozofii, religii, światopoglądu, doktryny, która nie podpowiadałaby nam, jak żyć, jak kierować sobą, ku czemu zmierzać, jak traktować życie i innych ludzi. Wszyscy, jak tu siedzimy, wierzymy, że człowiek jest panem samego siebie, przynajmniej w jakimś stopniu. Doświadczamy przecież na co dzień, że pomiędzy bodźcem a reakcją człowiek ma wolność wyboru. W literaturze na temat zarządzania powszechnie występuje dziś słowo „proaktywność” (ang. *proactivity*) i chociaż nie ma go w wielu słownikach, a w języku polskim funkcjonuje jako neologizm, to oznacza ono więcej niż przejmowanie inicjatywy. Oznacza, że jako ludzie jesteśmy odpowiedzialni za własne życie – dlatego nasze zachowanie ma być funkcją naszych decyzji, a nie warunków. Przeciwnością proaktywności jest reaktywność – uleganie wpływom środowiska społecznego i fizycznego, uleganie własnym afektom.

Pierwszym krokiem na drodze do zrealizowania w swoim życiu idei proaktywności czy zarządzania sobą jest zadeklarowanie własnej misji życiowej, czyli filozofii życiowej (*credo*). Misja życiowa koncentruje się wokół tego, kim chcesz być (Twój charakter), co chcesz robić (wkład i osiągnięcia), a także wokół wartości, na których owo „bycie” i „robienie” będzie oparte.

2. Sformułowanie własnej misji życiowej przez uczestników warsztatów – praca indywidualna pod kierunkiem prowadzącego.

Czas: 30 minut

Wymagane materiały: białe oraz kolorowe kartki formatu A4 i A3, kolorowe mazaki, kredki, kilka sztuk nożyczek i kilka klejów.

Instrukcja

Każdy człowiek jest jedyny w swoim rodzaju, dlatego deklaracja własnej misji życiowej będzie odbijać tę wyjątkowość – zarówno w formie, jak i treści. Proszę wziąć dowolną kartkę i spró-

bować spisać swoją misję życiową (credo). Dla podkreślenia jej wyrazu zachęcam do wykorzystania dostępnych materiałów i przyborów.

Omówienie

Prezentacja na forum niektórych misji życiowych (przez ochotników), a następnie każdy indywidualnie próbuje zidentyfikować w swoim credo następujące elementy: (1) pożądane cechy charakteru (odpowiedź na pytanie: „kim chcę być?”), (2) własne osiągnięcia i wkład (odpowiedź na pytanie: „co chcę robić?”), (3) wyznawane wartości, ideały.

3. Wykonanie bilansu osobistego przez uczestników – praca własna z wykorzystaniem otrzymanych materiałów pod kierunkiem prowadzącego (Moje cele, Moje zasoby, Moja obecna sytuacja).

Moje cele

Czas: 20 minut

Wymagane materiały: kartka papieru, długopis.

Instrukcja

Wypisz na kartce cele, które chciałbyś zrealizować w swoim życiu (ilość dowolna). A teraz przyjrzyj się pierwszemu napisanemu celowi i zadaj sobie dwa pytania: „Po co chcę to zrobić?” i „Dlaczego chcę to zrobić?”.

Omówienie

Stosunkowo łatwo jest nam sformułować cele naszych działań, nasze codzienne dążenia. Jednak do ich efektywnej realizacji niezbędne jest zrozumienie właściwego celu każdego podejmowanego działania (pytanie „po co?”) oraz uzasadnienia, racji naszego działania (pytanie „dlaczego?”). Kiedy spróbujemy odpowiedzieć na te dwa pytania, stworzymy mapę swoich celów. Prawdopodobnie przyjmie ona kształt piramidy: jedne cele będą miały charakter nadrzędny względem innych – będą to wyznawane przez nas wartości i ideały, inne cele będziemy mogli opisać jako nasze konkretne „projekty życiowe”, a jeszcze inne jako „plany działania” czy „plany operacyjne”.

Moje zasoby

Czas: 70 minut

Wymagane materiały: przygotowany formularz (załącznik 1.).

Instrukcja 1.

Wyobraź sobie, że jesteś rozbitkiem na bezludnej wyspie. Nic nie ocalało z zatopionego statku, którym płynąłeś. Możesz liczyć tylko na siebie. Pomyśl i zapisz, dzięki czemu przetrwasz w tej trudnej sytuacji? Jakie swoje zasoby wykorzystasz, czym się posłużysz, do czego się odwołasz u siebie, żeby przetrwać? Wpisz swoje zasoby w pierwszej ramce.

Omówienie 1.

Zauważ, jakie kategorie reprezentują wpisane przez Ciebie zasoby osobiste. Zwróć uwagę na różnorodność ludzkich zasobów!

Instrukcja 2.

Wpisz kolejno w formularzu swoje: zdolności, zainteresowania i ulubione aktywności, posiadane tytuły i formalne uprawnienia oraz swoje doświadczenia życiowe, zarówno te zdobyte intencjonalnie, jak i te losowe. Podejdź do tego z przymrużeniem oka, uruchom swoją pamięć i poczucie humoru.

Omówienie 2.

Prezentacja na forum (przez ochotników) wpisanych zasobów. Zaprezentowane przykłady ilustrują różnorodność indywidualnych zasobów.

Instrukcja 3.

Na czystej kartce A4 wpisz swoje imię i nazwisko. Teraz połóż tę kartkę na środku kręgu, razem z wszystkimi innymi. Kartki krążą wśród wszystkich uczestników grupy i każdy wpisuje koleżankom i kolegom zasoby, które w nich dostrzega.

Omówienie 3.

Otrzymaliśmy w ten sposób listę naszych zasobów, których częściowo zapewne nie byliśmy świadomi.

Moja obecna sytuacja

Czas: 30 minut

Wymagane materiały: kartka papieru, długopis, kredki, mazaki.

Instrukcja

Spróbuj opisać (a może narysować) swoją obecną sytuację życiową. Ten punkt swojego życia, w którym teraz jesteś. Pamiętaj też o relacjach, jakie masz z innymi ludźmi. Które z nich są dla Ciebie w tej chwili najważniejsze?

4. Warunki realizacji celów – prezentacja dwóch wybranych metod wspomagających realizację własnych celów oraz wypróbowywanie „na bieżąco” tych metod w odniesieniu do swoich własnych celów.

Metoda SMART

Czas: 50 minut

Wymagane materiały: długopis, formularz przygotowany przez prowadzącego (załącznik 2.).

Wprowadzenie

Rozwińcie skrót SMART, wyjaśnienie poszczególnych charakterystyk celu na przykładach.

Instrukcja

Jeszcze raz przyjrzyj się pierwszemu wpisanemu przez Ciebie celowi. Postaraj się opracować go zgodnie z analizą SMART (załącznik 2.).

Omówienie

Aby cel mógł zostać urzeczywistniony, musi spełniać określone warunki. Formuła SMART pozwala nam przekształcić cele nadrzędne (te z najwyższego poziomu) na cele operacyjne (plany działania). Taki zabieg jest konieczny, aby nasze marzenia stały się rzeczywistością. Każdy nasz cel powinien być *smart*.

Metoda „Mapa kariery zawodowej”

Czas: 50 minut

Wymagane materiały: długopis, formularz przygotowany przez prowadzącego (załącznik 3.).

Instrukcja

Wróć ponownie do kartki z wypisanymi indywidualnymi celami życiowymi. Czy są wśród nich cele zawodowe? Jeśli do tej pory nie sformułowałeś swoich celów związanych z pracą, zrób to teraz i wpisz takie trzy przykładowe cele w odpowiednich polach schematu. Wpisz cele w kolejności od bliższych do dalszych i postaraj się, aby były one *smart*! Uzupełnij także pozostałe

pola – zastanów się, jakie Twoje doświadczenia sprzyjają realizacji wymienionych celów, jaka jest Twoja obecna sytuacja, jakie są warunki realizacji owych celów.

Omówienie

Zastanów się, na czym polegała ważność wpisanych przez Ciebie doświadczeń (niekoniecznie zawodowych). Co Ci dały? Przyjrzyj się teraz warunkom realizacji zaplanowanych przez Ciebie celów. Czy mają one charakter wewnętrzny, czy raczej zewnętrzny? Jeżeli skupiłeś się tylko na jednym ich rodzaju, to spróbuj teraz dopisać te brakujące.

Podsumowanie punktu „Warunki realizacji celów”. Realizacja celów nie jest automatyczną aktywnością człowieka – uruchomienie działań celowych jest każdorazowo wynikiem decyzji podmiotu. To, czy uda się urzeczywistnić konkretny cel, zależy w dużej mierze od tego, jak jest on sformułowany. Cele, które sami sobie stawiamy, są najczęściej dość ogólne, dlatego należy przełożyć je na dość konkretne plany działania, i to „sprytne” plany! Dla ułatwienia tej operacji można posłużyć się konkretnymi metodami. Należy pamiętać, że takie działanie będziemy powtarzać regularnie w naszym życiu, bowiem struktura naszych celów życiowych wymaga systematycznej reorganizacji. Na przykład kiedy jakiś nasz cel zostaje osiągnięty, zapewne w jego miejsce pojawi się inny, albo kiedy zrezygnujemy, porzucimy realizację jakiegoś celu, będziemy potrzebowali zweryfikować cały system naszych celów.

5. Miniwykład zamykający warsztat, zachęcający do zdefiniowania sukcesu osobistego i afirmujący poczucie zadowolenia z życia.

Czas: 20 minut

Na koniec należy wyraźnie powiedzieć, iż podstawowym celem formułowania i realizowania naszych wszelkich celów jest jakość naszego życia. Mówiąc wprost, w naszym życiu chodzi o to, aby być szczęśliwym. Szczęście nie jest stanem, na który mamy gwarancję. Być może nie jesteśmy nim obdzielani równo i trwale. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie, aby podjąć starania o większe zadowolenie z tego, co robimy i kim jesteśmy. Są tacy, którzy uważają, że szczęście jest sprawą losu, przypadku. Jeśli tak, to dajmy losowi szansę! Stwórzmy mu okazję, używając pewnych umiejętności, które można kształtować i świadomie stosować.

Przyjmijmy, że pełny życiowy sukces to:

- S** spokój sumienia
- U** udane życie emocjonalne
- K** kariera zawodowa
- C** cele większe niż my sami
- E** energia
- S** styl

W zaproponowanej definicji sukcesu warto zwrócić uwagę na kolejność wymienianych charakterystyk, a szczególnie na fakt, iż kariera zawodowa nie jest wymieniona na pierwszym miejscu. Nasz sukces życiowy zaczyna się od pragnienia, by skoncentrować życie wokół właściwych zasad oraz by życie to przeżyć z ludźmi, których kochamy.

Kiedy przypatrzymy się jeszcze uważniej zaproponowanemu rozumieniu sukcesu, stwierdzimy, że nie tyle jest on związany z naszą inteligencją, co raczej z mądrością. „Mądrość” nie jest modnym słowem, w przeciwieństwie do inteligencji, wykształcenia lub wiedzy. Jest to jednak słowo, którego używano od tysięcy lat i przez tysiące lat było cenione. Co to może znaczyć, że jesteśmy mądrzy? Może to oznaczać wiedzę **że** i wiedzę **jak**. Wiedzy **że** mamy prawdopodobnie pod dostatkiem, żyjemy przecież w czasach kultu wiedzy „encyklopedycznej”. Jeśli natomiast chcemy coś osiągnąć, musimy wiedzieć **jak**. Wybierajmy więc wiedzę **jak** – niech wiedza **że** służy nam do tego, aby lepiej wiedzieć **jak**.

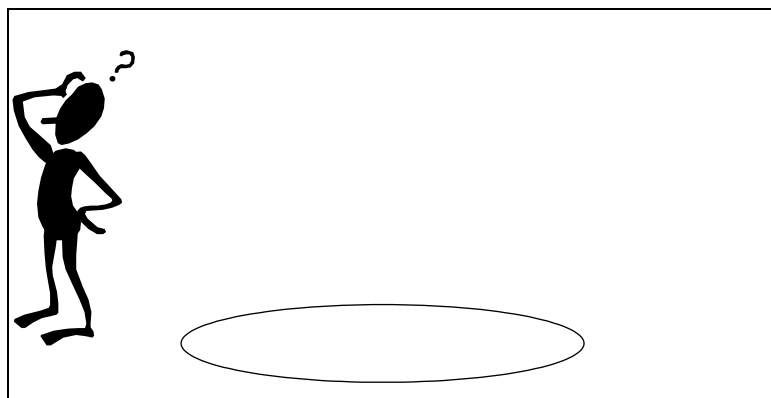
Bibliografia

- Kożusznik B., Adamiec M., *Sztuka zarządzania sobą*, PWE, Warszawa 2001.
- *Psychologia jakości życia*, red. A. Bańka, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2005.
- Covey S., *7 nawyków skutecznego działania*, Diogenes, Warszawa 2001.
- Little B., *Personal Projects. A rationale and method for investigation*, „Environment and Behavior”, 1983, Vol. 19, no. 3.
- Obuchowski K., *Przez galaktykę potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Zysk i S-ka, Poznań 1995.
- Obuchowski K., *Adaptacja twórcza*, Książka i Wiedza, Warszawa 1985.
- Pervin L.A., *Psychologia osobowości*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.
- Pietrasiński Z., *Rozwój człowieka dorosłego*, PW Wiedza Powszechna, Warszawa 1990.
- Zaleski Z., *Psychologia zachowań celowych*, PWN, Warszawa 1991.

Materiały

- Załącznik 1.: Lista zasobów osobistych.
- Załącznik 2.: SMART – reguła formułowania celów.
- Załącznik 3.: „Mapa kariery zawodowej”.

Załącznik 1. Lista zasobów osobistych



Moje zasoby – co to oznacza?

- osobowość (m.in. cechy charakteru, temperament),
- system wartości,
- zainteresowania,
- umiejętności,
- predyspozycje, zdolności, intelekt,
- wiedza,
- doświadczenie (zdobyte z własnej inicjatywy i losowe),
- zdrowie,
- uroda, właściwości organizmu,
- płeć,
- zasoby materialne,
- kontakty, relacje interpersonalne,
- instynkty.

*Rozpoznawanie własnych zasobów**Moje zdolności*

DOTYCZĄCE RZECZY, PRZEDMIOTÓW

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

DOTYCZĄCE INFORMACJI

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

DOTYCZĄCE LUDZI

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Moje zainteresowania i ulubione aktywności

- | | |
|----|-----|
| 1. | 7. |
| 2. | 8. |
| 3. | 9. |
| 4. | 10. |
| 5. | 11. |
| 6. | 12. |

Wykształcenie, formalne uprawnienia, dyplomy, licencje, tytuły

WŁASNA INICJATYWA	„LOS”
-------------------	-------

Moje doświadczenie życiowe

Pozostałe moje walory, które nie zostały przeze mnie wymienione

--

Załącznik 2. SMART¹ – reguła formułowania celów

Nasze cele powinny być:

S specyficzne: konkretne, jasne, precyzyjne

M mierzalne: ilościowo – można je sprawdzić za pomocą liczb, danych jakościowo – można je porównać z opisem

A atrakcyjne: pozytywne, motywujące

R realistyczne: wymagające, lecz możliwe do osiągnięcia

T terminowe: wyraźnie określone w czasie

Twój cel:

S

M

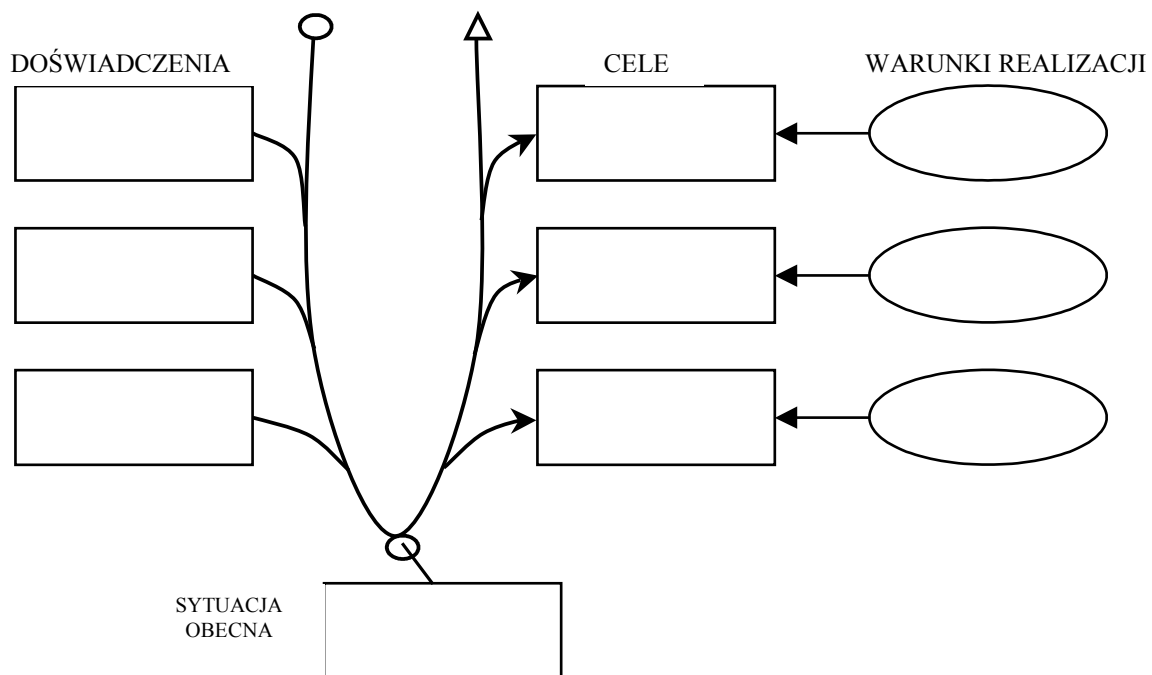
A

R

T

¹ Słowo „smart” w języku angielskim w odniesieniu do jakiegoś pomysłu oznacza „sprytny”. Spraw, aby Twoje cele były sprytne!

Załącznik 3.



Scenariusz 2. Czy mam wszystko, co niezbędne, by być przedsiębiorcą?

Jarosław Polak, 8 godzin dydaktycznych

Cele

Nauczyciel:

- pogłębianie umiejętności rozpoznawania predyspozycji uczniów do kariery przedsiębiorcy,
- poszerzanie wiedzy na temat ścieżek edukacyjnych prowadzących do zbudowania kariery przedsiębiorcy,
- wspomaganie rozwoju u uczniów pomysłowości, zaradności, inicjatywy w działaniu.

Uczeń:

- nabywanie kompetencji w zakresie rozpoznawania predyspozycji do kariery przedsiębiorcy,
- doświadczanie sytuacji, w których należy podejmować przedsiębiorcze decyzje,
- pogłębianie umiejętności definiowania podstawowych motywów kierujących ludźmi na przedsiębiorczą ścieżkę kariery,
- poszerzanie wiedzy dotyczącej ścieżek edukacyjnych prowadzących do zbudowania kariery przedsiębiorczej.

Treść

Warsztat zawiera zestaw ćwiczeń ułatwiających odpowiedź na pytanie postawione w tytule zajęć. Są to zarówno ćwiczenia grupowe, pozwalające na wspólne poszukiwanie tych czynników, które decydują o byciu przedsiębiorczym, symulacje pozwalające „posmakować” przedsiębiorczości w warunkach laboratoryjnych, jak i narzędzia służące do diagnozy przedsiębiorczości. Celem ćwiczeń jest pobudzenie uczestników zajęć do refleksji nad możliwością wyboru ścieżki kariery polegającej na stworzeniu i rozwijaniu własnego przedsiębiorstwa.

Przebieg zajęć

1. Wprowadzenie i powitanie uczestników – 30 minut.

Przedstawienie się prowadzącego. Omówienie celów i przebiegu spotkania. Przedstawienie się uczestników poprzez wskazanie swoich doświadczeń przedsiębiorczych bądź oczekiwań wobec zajęć.

2. Posiadanie własnego przedsiębiorstwa jako atrakcyjna alternatywa kariery – 45 minut.

Przygotowanie definicji i omówienie istotnych cech przedsiębiorczości w czasie dyskusji grupowej z wykorzystaniem mapy umysłu.

3. Ścieżki edukacyjne przedsiębiorcy: kształcenie i doksztalcanie się – 100 minut.

Prezentacja źródeł informacji o możliwościach kształcenia uwzględniającego rozwój umiejętności przydatnych w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej.

Opracowanie w grupach prezentacji ścieżek edukacyjnych prowadzących do realizacji kariery przedsiębiorcy ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorstw opartych o nowoczesne i innowacyjne technologie.

4. Cechy przedsiębiorcy: postawa nastawiona na wyniki i kreatywność oraz przedsiębiorcza osobowość – 45 minut.

Skojarzenia: zabawa w wymyślanie, na czym grupa mogłaby zarobić, wykorzystując tylko swoje umiejętności i środki znajdujące się aktualnie w sali, w której prowadzone są ćwiczenia. Wykonanie i omówienie testu Davidssona.

5. Organizacja pracy własnej jako fundament przedsiębiorczości – 60 minut.

Wykonanie ćwiczenia „Fotografia czasu”. Wykonanie testu „Jak gospodarujesz swoim czasem?”. Prezentacja na temat zasad zarządzania własnym czasem. Omówienie roli definiowania celów w osiąganiu sukcesów. Dyskusja „Jak planować, by łatwo osiągać zaplanowane cele?”.

6. Wprowadzenie do ćwiczenia „Produkcja kopert” – 35 minut.

Omówienie kluczowych czynników sukcesu w działalności gospodarczej: innowacyjności, jakości, oszczędności, poszanowania pracowników i klientów. Omówienie zasad realizacji ćwiczenia „Produkcja kopert”.

7. Realizacja ćwiczenia „Produkcja kopert” – 60 minut.

Przebieg ćwiczenia opisuje materiał zawarty w załączniku w karcie pt. „Reguły produkcji kopert”.

8. Omówienie wyników ćwiczenia – 45 minut.

Analiza tabel z wynikami ćwiczenia. Operacyjne zdefiniowanie pojęć jakości, wydajności, produktywności i rentowności.

9. Podsumowanie warsztatu – 60 minut.

Runda informacji zwrotnych na temat odczuć i spostrzeżeń uczestników, które odnieśli w trakcie gry. Prezentacje na temat kluczowych czynników sukcesu w działalności gospodarczej w oparciu o doświadczenia z warsztatów.

Bibliografia

- Gregorczyk S., Romanowska M., Sopińska A., Wachowiak P., *Przedsiębiorczość bez tajemnic*, WSiP, Warszawa 2002.
- Bednarski A., Lorenczewski R., *Materiały pomocnicze do zajęć z laboratorium treningu kierowniczego*, tom I, UMK, Toruń 1994.
- Bednarski A., *Materiały pomocnicze do ćwiczeń z organizacji i zarządzania*, tom I, UMK, Toruń 1996.
- Kozusznik B., Adamiec M., *Sztuka zarządzania sobą*, PWE, Warszawa 2001.
- Stoner J.A.F., Freeman R.E., Gilbert D.R., *Zarządzanie*, PWE, Warszawa 2001.
- Bateman T.S., Crant J.M., *The proactive component of organizational behaviour*, „Journal of Organizational Behaviour” 1993, nr 14 (2), s. 103-108.

Materiały

Test na przedsiębiorczość

Test składa się z pytań i stwierdzeń. Przy pytaniach i stwierdzeniach, z którymi się zgadzasz, napisz T (dla TAK) i N (dla NIE). Postaraj się odpowiadać spontanicznie i zaznaczaj te odpowiedzi, które przychodzą Ci jako pierwsze na myśl po przeczytaniu pytania.

Nie zastanawiaj się długo – tu nie ma dobrych ani złych odpowiedzi.

1. Ważniejsze jest życie w spokoju od ciągłego poszukiwania nowych celów.
2. Odpowiadałaby mi sytuacja, gdybym był sam dla siebie szefem.
3. Jestem osobą, która szybko się irytuje.
4. Zawsze traktuję osobę będącą moim przełożonym lub mającą nade mną władzę z ostrożnością i respektem.
5. Gdy rozmawiam z osobami z władz lub moimi przełożonymi, czuję się rozluźniony i pewny.
6. Często martwię się drobnymi sprawami.
7. Wolę pracować z osobą trudną i dobrze znającą się na zagadnieniu niż zgodną, ale niezbyt kompetentną.
8. Czy masz tendencję do bycia pesymistą i jesteś zbyt ostrożną osobą w trudnych sytuacjach?
9. Czy dobrze się czujesz w towarzystwie, gdzie wszyscy sobie żartują i robią nawzajem kawały?
10. Czy miałbyś coś przeciwko, aby wyjechać do mało atrakcyjnej części kraju, gdyby to była forma promocji czy awansu?
11. Czy potrafisz wykonywać pracę monotonną i powtarzającą się bez uczucia znudzenia?
12. Czy mógłbyś osiągnąć więcej, gdyby bardziej doceniano Twoje wysiłki?
13. Czy denerwuje Cię marnotrawstwo (włączone niepotrzebnie światło, wyrzucona żywność)?
14. Czy potrafisz czuć się zupełnie zrelaksowany, wyjeżdżając na wakacje?
15. Za dużo jest praw i zasad w dzisiejszych czasach.
16. Starłem się pracować ciężko, aby być wśród najlepszych w swojej dziedzinie.
17. Denerwuję się, kiedy mój zegarek chodzi niewłaściwie.
18. Toleruję całkowicie odmienne od moich poglądy i szanuję opinie innych osób.
19. Ograniczam swoje życie towarzyskie lub rekreację, aby pracować bardziej efektywnie.
20. Czy masz opory przed traktowaniem nazbyt uprzejmie osób, które kiedyś mogą się przydać w Twojej karierze?
21. To ważne, aby osiągnąć większy sukces niż osoby płci przeciwnej.
22. Jestem zły, gdy ludzie są niepunktualni.
23. Ważniejsze jest dla mnie bycie sobą niż poprawianie, ulepszanie siebie.
24. Lubię się wprawiać alkoholem w dobry nastrój.
25. Jest mi źle i jestem niespokojny, gdy czuję, że marnuję czas.
26. Lubię gry hazardowe (totolotek, zakłady piłkarskie, ruletkę, losy).
27. Lubię wprowadzać zmiany i ulepszenia w organizacji i sposobie działania.
28. Z trudem zapominam o pracy, gdy kończą się godziny pracy.
29. Czy denerwuje Cię brak wydajności?

30. Czy denerwuje Cię, gdy przełożony mówi Ci, co masz robić?
31. Czy lubisz sobie żartować z innych?
32. Czy cierpisz na bezsenność?
33. Czy denerwuje Cię, kiedy Twój zwierzchnik mówi Ci, jak lepiej wykonywać Twoją pracę?
34. Potrafię wybaczyć koleżance czy koledze ich brak wiedzy lub umiejętności tak długo, jak długo są dla mnie mili.
35. Ktoś, kto wstępuje w związek małżeński głównie z powodów finansowych lub wpływów, jest głupi.
36. Po wykonaniu dobrej pracy często mam uczucie, że mógłbym to zrobić jeszcze lepiej.

Odpowiedzi

Za odpowiedź TAK na pytania nr 2, 3, 5, 6, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 36 zapisz sobie po 1 punkcie.

Za odpowiedź NIE na pytania nr 1, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 23, 24, 26, 28, 34, 35 zapisz sobie po 1 punkcie.

Zsumuj wyniki i sprawdź, jakim typem przedsiębiorcy jesteś

- 0 – 10 punktów TYPOWI PODWŁADNI
- 11 – 19 punktów RZETELNI BANKIERZY
- 20 – 24 punktów KIEROWNICY Z CECHAMI PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
- 25 – 30 punktów PRZEDSIĘBIORCY Z SILNYMI TENDENCJAMI DO PROWADZENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI
- 31 – 36 punktów PRZEDSIĘBIORCY NEUROTYCZNI

TYPOWI PODWŁADNI

Osoby, u których brak jakichkolwiek cech do prowadzenia działalności na własny rachunek.

RZETELNI BANKIERZY

Nie lubisz podejmować ryzyka. Masz naturę osoby rozważnej i dokładnej. Wolisz obserwować działania innych osób, niż być przywódcą. Nie musisz mieć stałego kontaktu z ludźmi. Odpowiada Ci spokojna praca i ograniczona odpowiedzialność. Wolisz wypełniać polecenia, niż je wydawać. Sprawdzasz się w tych działaniach, gdzie potrzebne jest myślenie analityczne i precyzja. Można Ci powierzać pieniądze bez obawy, że zrobisz z nimi coś ryzykownego. Sprawdzisz się w księgowości, dziale kontroli jakości oraz we wszelkich działaniach wymagających dokładności.

KIEROWNICY Z CECHAMI PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Lubisz przebywać z ludźmi, organizować im pracę, planować nieduże przedsięwzięcia i kontrolować bieżące działania. Podejmowanie ryzyka w Twoim przypadku ma dużo wspólnego z chłodną kalkulacją. Nadmiar fantazji i zbytnie ryzyko w działaniach u innych ludzi drażnią Cię. Współpraca z innymi nie stanowi dla Ciebie żadnego problemu, umiesz się dostosować do grupy. Obowiązki wypełniasz zgodnie z poleceniami. Lubisz wiedzieć, co konkretnego wynika z Twoich działań. Poszukujesz rozwiązań pewnych, sprawdzonych i już wcześniej wykorzystanych. Sprawdzisz się jako przedsiębiorca niedużego przedsiębiorstwa, kierownik grupy ludzi uporządkowanych.

PRZEDSIĘBIORCY Z SILNYMI TENDENCJAMI DO PROWADZENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI

Lubisz podejmować ryzyko, lubisz niepewne sytuacje i dreszcz emocji, gdy oczekujesz na rezultat swojej decyzji. Masz umiejętność oddawania spraw własnemu biegowi wydarzeń, gdy jest to konieczne. Uporządkowanie i rutyna Cię męczą. Przełamywanie barier i łamanie zasad spra-

wia Ci przyjemność. Skupiasz się na tym, co w danej chwili Cię interesuje. Nie masz zwyczaju kontrolowania innych osób, wolisz pobudzać ich do myślenia i działania. Sprawdzisz się jako prawdziwy przedsiębiorca lub kreatywny kierownik aktywnego zespołu ludzi.

PRZEDSIĘBIORCY NEUROTYCZNI

Twoja chęć podejmowania ryzyka jest bardzo duża. Masz wyjątkowe skłonności do hazardu i chęć ciągłego wygrywania. Przeżywasz, gdy coś Ci się nie powiedzie. Nie umiesz przegrywać. Współpraca z Tobą może być fascynująca, ale równocześnie bardzo uciążliwa. Lubisz działania spontaniczne i silne emocje. Nie chcesz robić planów ani zastanawiać się, co może stać się, gdy podejmiesz niewłaściwą decyzję. Współpraca z innymi jest możliwa tylko wtedy, gdy poddadzą się Twojej woli. Kontrola działań innych ludzi Cię nudzi. Sprawdzisz się w wolnych zawodach lub na niezależnym i samodzielny stanowisku.

Materiały do ćwiczenia „Produkcja kopert”

Reguły produkcji kopert

1. Wymagania jakościowe:
 - wymiar zewnętrzny 12,5×12,5 (dopuszczalny błąd 1 mm),
 - mocno i dokładnie sklezione,
 - zakładka 1,5 cm,
 - czyste,
 - dokładne zagięcia,
 - estetycznie wykonana pieczęć,
 - kąty proste.
2. Przebieg pracy:
 - 15 minut – faza planowania,
 - 15 minut – faza zakupu materiałów,
 - 30 minut – faza produkcji.
3. Materiał w fazie planowania produkcji jest bezpłatny.
4. Kopert wytworzonych w fazie planowania produkcji nie można sprzedać.
5. Materiału zakupionego w fazie produkcji nie można zwrócić.
6. Pracownicy firmy, która odniesie największy sukces, otrzymają premię.

ZAMÓWIENIE

Zamówienie firmy na zakup materiałów do produkcji kopert.

Lp.	Nazwa materiału	Cena jednostkowa (PLN)	Wielkość zamówienia	Cena końcowa (PLN)
1.	Stół	100		
2.	Krzesło	20		
3.	Nożyczki	50		
4.	Papier (arkusz)	10		
5.	Klej w sztyfcie	20		
6.	Linijka	30		
7.	Ołówek	20		
8.	Temperówka	20		
9.	Pieczątka	50		
SUMA:				

Data:

Miejscowość:

Podpis:

UMOWA DOSTAWY

Firma zobowiązuje się dostarczyć kopert po ustalonym czasie produkcji, przy uwzględnieniu znanych obu stronom norm jakościowych.

1. Cena za dobrą jakościowo kopertę – 40 PLN.
2. Cena za kopertę wykonaną ponad planowaną ilość, zaakceptowaną jakościowo – 20 PLN.
3. Kara za niedostarczoną kopertę (choć zaplanowaną do wykonania) – 30 PLN.

Data:

Miejscowość:

Podpis :

PRZEBIEG ĆWICZENIA

Jesteście pracownikami wytwórni artykułów papierowych produkujących koperty. Wytwórnia ma zapewniony zbył po cenie 40 PLN za sztukę. Maksymalnie uproszczony rachunek ekonomiczny działalności wytwórni obejmuje:

- wartość sprzedaży,
- koszty wytwarzania, sprowadzone do kosztów materiałów,
- zysk, obliczany jako różnica między wartością sprzedaży a kosztami wytwarzania, wysokość zysku ma wpływ na zarobki oraz premie kierownictwa i załogi wytwórni.

Waszym celem jest osiągnięcie jak największego zysku w okresie produkcji.

Sprzedane mogą być jedynie kompletnie wykończone koperty o zadowalającej jakości. Zakupionych materiałów nie wolno zwracać. Oceny jakości i sprzedaży materiałów dokonuje przedstawiciel centrali zaopatrzenia i zbytu.

1. **Faza planowania produkcji.** Nazwijcie swoją firmę. Podczas okresu przygotowania musicie podjąć decyzje w sprawie podziału ról w grupie, planowanych rozmiarów i organizacji produkcji. Możecie wówczas otrzymać dowolną ilość bezpłatnych materiałów do wytworzenia kopert. Możecie je wykorzystać w dowolny sposób, co pozwoli Wam zorientować się w technice produkcji i ustalić plany. Koperty wytworzone w tym okresie nie mogą być sprzedane.
2. **Faza zakupów.** Kiedy zdecydujecie się, ile kopert chcecie wyprodukować, zakomunikujcie przedstawicielowi centrali zaopatrzenia i zbytu, ile i jakich narzędzi oraz materiałów do budowy postanowiliście zakupić. Wpiszcie te dane do formularza ZAMÓWIENIE. Zgodnie z zamówieniem otrzymacie materiały po ustalonych cenach. Wypełnijcie następnie UMOWĘ DOSTAWY.
3. **Faza produkcji.** W okresie produkcji należy wykonać jak największą ilość dobrych jakościowo kopert.

PRZYKŁADOWE PROPOZYCJE OMAWIANYCH WYNIKÓW

Wydajność
Wynik finansowy (zysk – koszty)
Kary umowne
Koszty
Rentowność

Moduł II

Kształtowanie u młodzieży aktywnych postaw wobec zjawisk gospodarczych

Scenariusz 3. Innowacyjny uczeń przedsiębiorcą jutra

Magdalena Pichlak, 4 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- przygotowanie nauczycieli do projektowania i wdrażania innowacji kształtujących postawy przedsiębiorcze u uczniów i przygotowujących ich do aktywnej roli w przyszłym życiu zawodowym,
- wymiana doświadczeń związanych z opracowywaniem i wdrażaniem innowacji w szkołach ponadgimnazjalnych,
- rozwijanie kreatywnej postawy uczniów,
- nadanie poprawnego kształtu formalnego uświadomionym i nieświadomym pomysłom innowacyjnym uczestników.

Uczeń:

- pogłębia wrażliwość na zmiany pojawiające się w otoczeniu,
- rozwija kreatywną postawę wobec zjawisk otaczającej rzeczywistości społecznej, gospodarczej,
- inspiruje rówieśników do zachowań innowacyjnych,
- inicjuje działania na rzecz lokalnej społeczności.

Treść

Rosnąca konkurencja, globalizacja oraz powstanie społeczeństwa opartego na wiedzy i informacji sprawiają, że rynek światowy charakteryzuje się obecnie – w znacznie większym stopniu niż dotychczas – głębokimi społecznymi, ekonomicznymi i technologicznymi zmianami. Można powiedzieć, że zmiany zachodzą wszędzie, są nieodzowne, a innowacje ułatwiają proces adaptacji do tych zmian.

Innowacje uznawane są obecnie za dominujący czynnik wewnętrzny rozwoju szkół, prowadzą bowiem do poprawy ich elastyczności, czyli zdolności dostosowania się do zmiennych wymagań otoczenia, środowiska lokalnego, regionalnego i krajowego oraz warunków wytyczonych przez system oświatowy.

Podczas zajęć warsztatowych zostaną poruszone kwestie dotyczące:

- znaczenia innowacji w funkcjonowaniu współczesnych organizacji,
- pojęcia i istoty innowacji,
- cech i rodzajów innowacji,
- istoty innowacji pedagogicznych,
- rodzajów innowacji pedagogicznych,
- źródeł inspiracji dla innowacji,
- kształtowania u uczniów postaw innowacyjnych
- oraz oczekiwań uczniów w zakresie innowacyjności w szkole.

W procesie innowacyjnym istotną rolę odgrywa nauczyciel-innowator, czyli nauczyciel kreatywny, otwarty na zmiany, wyróżniający się z otoczenia oraz posiadający zdolności organizacyjne. Można nawet zaryzykować stwierdzenie, iż współcześnie innowacyjność wpisana jest w zakres kompetencji zawodowych nauczyciela.

Innowacje pedagogiczne w działalności dydaktyczno-wychowawczej, wdrażane dzięki nauczycielom-innowatorom, pełnią zasadniczą rolę w tworzeniu warunków do aktywnego przyszłego udziału uczniów w życiu gospodarczym. Dlatego tak istotne jest przygotowanie nauczycieli do projektowania i wdrażania innowacji pedagogicznych (programowych, metodycznych i organizacyjnych) i dzięki temu kształtowania postaw przedsiębiorczych współczesnej młodzieży szkolnej.

Przebieg zajęć

Po zapoznaniu się z zagadnieniami związanymi z istotą, cechami i rodzajami innowacji oraz rozwiązaniu wątpliwości merytorycznych uczestnicy wezmą udział w dyskusji na temat:

- znalezienia odpowiedzi na pytanie: „Na ile dane działanie nosi znamiona innowacyjności i nowatorstwa?”
- oczekiwań uczniów odnośnie innowacyjności ich szkoły,
- barier i trudności wprowadzania innowacji w szkołach,

Uczestnicy dobiorą się w czteroosobowe zespoły i po dyskusji każdy zespół przedstawi:

- 10 stwierdzeń, które najmocniej hamują pomysły innowacyjne,
- 10 oczekiwań odnośnie innowacyjności szkoły (z punktu widzenia ucznia),
- 10 przyczyn strachu przed innowacyjnością,
- 10 barier wprowadzania innowacji w swoich szkołach.

Po podzieleniu się swoimi uwagami uczestnicy przedyskutują wyniki pracy poszczególnych zespołów. W rezultacie przeprowadzonej szerokiej dyskusji dotyczącej osiągnięć i trudności we wprowadzaniu innowacji uczestnicy wypracują przydatne wskazówki na temat tego, jak być innowacyjnym w szkole oraz jak motywować uczniów do działań innowacyjnych.

Uczestnicy (w grupach) podejmą także próbę wypełnienia karty innowacji według proponowanego „zunifikowanego” wzoru oraz zgodnie z udzielanymi na bieżąco wskazówkami. Uwagi i propozycje zawarte we własnych kartach innowacji uczestników będą w pewnej mierze efektem spostrzeżeń wynikających z poprzednich ćwiczeń i dyskusji.

Zawarte w warsztacie treści powinny skłonić uczestników do pogłębionej refleksji na temat szeroko rozumianej kreatywności i innowacyjności zarówno uczniów, jak i nauczycieli.

Bibliografia

- Bogdanienko J., *Innowacyjność przedsiębiorstw*, UMK, Toruń 2004.
- Borawska I., *Innowacje w edukacji wczesnoszkolnej*, „Życie szkoły” 2001, nr 3.
- Brzeziński M., *Zarządzanie innowacjami technicznymi i organizacyjnymi*, Difin, Warszawa 2001.
- Drucker P.F., *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWN, Warszawa 1992.
- Dworczyk M., Szłasa R., *Zarządzanie innowacjami*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2001.
- Hamer H., *Klucz do efektywności nauczania: poradnik dla nauczyciela*, Wydawnictwo Veda, Warszawa 1994.
- Hamer H., *Rozwój umiejętności społecznych. Jak skutecznie dyskutować i współpracować*, Wydawnictwo Veda, Warszawa 1999.

- *Pedagogika wobec problemów wychowania końca XX wieku*, red. E. Koziół, E. Kobyłecka, WSP, Zielona Góra 2000.
- Malinowski M., *Zarządzanie innowacjami pedagogicznymi w praktyce szkolnej*, Wydawnictwo Raabe, Warszawa 1999.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 2001.
- Pomykański A., *Zarządzanie innowacjami*, PWN, Warszawa 2001.
- Rusakowska D., *Nauczyciel i innowacje pedagogiczne*, Instytut Wydawnictw Związków Zawodowych, Warszawa 1986.
- Schulz R., *Nauczyciel jako innowator*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1989.
- Śliwerski B., *Edukacja autorska*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 1996.

Materiały

Zunifikowany wzór „Karty innowacji”

Innowacja pedagogiczna (tytuł)

- I. Osoby wdrażające innowację.
- II. Termin wprowadzenia i czas trwania innowacji.
- III. Miejsce realizacji (placówka).
- IV. Zakres innowacji (klasy, grupy).
- V. Określenie rodzaju innowacji.
- VI. Krótki opis innowacji.
- VII. Cele i spodziewane efekty.
- VIII. Sposoby ewaluacji.
- IX. Koszt innowacji.

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu
z dnia 9 kwietnia 2002 r.
w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej
przez publiczne szkoły i placówki.**

Na podstawie art. 22 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615 oraz z 2002 r. Nr 41, poz. 362) zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Innowacją pedagogiczną, zwaną dalej „innowacją”, prowadzoną w publicznych szkołach i placówkach, zwanych dalej „szkołami”, są nowatorskie rozwiązania programowe, organizacyjne lub metodyczne, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły.
2. Eksperymentem pedagogicznym, zwanym dalej „eksperymentem”, są działania służące podnoszeniu skuteczności kształcenia w szkole, w ramach których są modyfikowane wa-

runki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania, prowadzone pod opieką jednostki naukowej.

3. Innowacje i eksperymenty nie mogą prowadzić do zmiany typu szkoły.

§ 2.

1. Innowacja lub eksperyment może obejmować wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, całą szkołę, oddział lub grupę.
2. Rozpoczęcie innowacji lub eksperymentu jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych i eksperymentalnych.
3. Innowacje lub eksperymenty, wymagające przyznania szkole dodatkowych środków budżetowych, mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący szkołę pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań.
4. Rekrutacja do szkół lub oddziałów, w których jest prowadzona innowacja lub eksperyment, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności.
5. Udział nauczycieli w innowacji lub eksperymencie jest dobrowolny.

§ 3.

Innowacje i eksperymenty nie mogą naruszać uprawnień ucznia do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki w zakresie ustalonym w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, a także w zakresie uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły oraz warunków i sposobu przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów, określonych w odrębnych przepisach.

§ 4.

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole podejmuje rada pedagogiczna.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia innowacji może być podjęta po uzyskaniu:
 - zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji,
 - opinii rady szkoły,
 - pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole, w przypadku gdy założenia innowacji nie były wcześniej opublikowane.
3. Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji wraz z opisem jej zasad oraz opinią rady szkoły i zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, o której mowa w ust. 2 pkt 3, dyrektor szkoły przekazuje kuratorowi oświaty i organowi prowadzącemu szkołę w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji.

§ 5.

1. Uchwałę w sprawie wprowadzenia eksperymentu w szkole podejmuje rada pedagogiczna po zapoznaniu się z celem, założeniami i sposobem realizacji eksperymentu.
2. Uchwała w sprawie wprowadzenia eksperymentu może być podjęta po uzyskaniu:
 - zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w eksperymencie,
 - opinii rady szkoły,
 - pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego eksperymentu na jego prowadzenie w szkole.

§ 6.

Prowadzenie eksperymentu w szkole wymaga zgody ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. W przypadku eksperymentu dotyczącego kształcenia w danym zawodzie minister właściwy do spraw oświaty i wychowania zasięga opinii ministra właściwego dla danego zawodu.

§ 7.

1. Dyrektor szkoły, na podstawie uchwały rady pedagogicznej, występuje do ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania z wnioskiem o wyrażenie zgody na prowadzenie eksperymentu w szkole, w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie eksperymentu.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją opinię.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, powinien zawierać:
 - cel, założenia i sposób realizacji eksperymentu,
 - opinię jednostki naukowej, dotyczącą założeń eksperymentu wraz ze zgodą tej jednostki na sprawowanie opieki nad przebiegiem eksperymentu i na dokonanie jego oceny,
 - zgodę rady pedagogicznej oraz opinię rady szkoły,
 - zgodę organu prowadzącego szkołę, o której mowa w § 2 ust. 3,
 - w przypadku eksperymentu dotyczącego zawodu nieumieszczonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego – także uzasadnienie potrzeby prowadzenia kształcenia w danym zawodzie wraz z pozytywnymi opiniami:
 - wojewódzkiej lub powiatowej rady zatrudnienia, wydanej po uzyskaniu opinii odpowiednio wojewódzkiego lub powiatowego urzędu pracy,
 - samorządu gospodarczego lub innej organizacji gospodarczej właściwej dla danego zawodu,
 - jednostki naukowej lub stowarzyszenia zawodowego właściwego dla zawodu, w zakresie merytorycznej zawartości programu nauczania przewidzianego dla danego zawodu.

§ 8.

1. Dyrektor szkoły prowadzącej eksperyment przekazuje bezpośrednio po jego zakończeniu ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania ocenę eksperymentu dokonaną przez jednostkę naukową, która sprawuje opiekę nad przebiegiem eksperymentu, a także informuje o niej organ prowadzący szkołę i organ sprawujący nadzór pedagogiczny.
2. Ocenę, o której mowa w ust. 1, składa się za pośrednictwem kuratora oświaty, który dołącza swoją ocenę.

§ 9.

Innowacje i eksperymenty prowadzone w dniu wejścia w życie rozporządzenia należy dostosować do wymogów określonych w rozporządzeniu do dnia 30 września 2002 r.

§ 10.

Traci moc zarządzenie nr 18 Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 czerwca 1993 r. w sprawie zasad i warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez szkoły i placówki publiczne (Dz. Urz. MEN Nr 6, poz. 20).

§ 11.

Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Edukacji Narodowej i Sportu: K. Łybacka

Scenariusz 4. Rola przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej

Maria Gruz, 4 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- umiejętność motywowania ucznia do działań przedsiębiorczych,
- umiejętność przygotowania ucznia do rozumienia procesów gospodarczych zachodzących w jego najbliższym otoczeniu,
- umiejętność wspólnego z uczniem wyszukiwania informacji dotyczących podmiotów gospodarczych działających w jego otoczeniu oraz lokalnego rynku pracy,
- umiejętność interpretacji zjawisk zachodzących w polskiej gospodarce wraz ze wskazaniem, jakie daje nam to szanse lub zagrożenia.

Uczeń:

- uzyskiwanie wiedzy z podstaw przedsiębiorczości,
- kształtowanie postaw proekonomicznych,
- umiejętność poszukiwania miejsc pracy.

Treści

1. Pojęcie i rodzaje rynków

Rynek możemy określić jako miejsce, gdzie dokonuje się wymiana między kupującymi i sprzedającymi za pośrednictwem istniejącego systemu cen.

Na przykład na rynku możemy spotkać różnych uczestników wymiany: na rynku samochodowym – dealerów, producentów samochodów, użytkowników samochodów. Kupujący poprzez kontakt ze sprzedawcą podejmuje decyzję o kupnie. Konkretny sposób, w jaki dokonuje się transakcja kupna czy sprzedaży, nie ma znaczenia dla realizacji wymiany. Może bowiem dokonywać się poprzez pośredników, telefonicznie, bezpośrednio, w kraju czy za granicą. Podstawowe pojęcia związane z rynkiem to popyt i podaż.

Popyt to zachowanie konsumentów na rynku.

Podaż to zachowanie producentów.

Te zachowania krzyżują się na rynku za pośrednictwem dóbr.

Klasyfikacja rynków:

Kryterium – przestrzeń lub zasięg geograficzny:

- lokalny – zagraniczny,
- regionalny – międzynarodowy,
- krajowy – światowy (globalny),

Kryterium – przedmiot obrotu:

- rynek dóbr i usług (konsumpcyjnych i produkcyjnych),
- rynek pracy,
- rynek kapitałowo-pieniężny,

Kryterium – dominacja podmiotu gospodarczego na rynku:

- konsumenta (nabywcy); gdy podaż przewyższa popyt,
- rynek sprzedawcy; popyt przewyższa podaż,

Kryterium – nacjonalizacja gospodarki:

- rynek wolny; bez ingerencji państwa,

- rynek regulowany; z ingerencją państwa.

Funkcje rynku:

- Wycena dóbr.
- Jest podstawowym źródłem informacji dla podmiotów gospodarczych.
- Pozwala ustanowić stan równowagi gospodarczej.
- Weryfikant społecznej przydatności produkcji, służy jako mechanizm dostosowywania produkcji do potrzeb.
- Niezbędny warunek wykorzystania zasobów gospodarczych.
- Udziela odpowiedzi na pytanie: „Co i dla kogo produkować?”.
- Popyt i podaż reagują na sygnały z rynku.

2. Cechy gospodarki rynkowej

O istnieniu w pełni rozwiniętego mechanizmu rynkowego decydują:

- Dominacja własności prywatnej i swoboda w zakresie transferu prywatnych praw własności.
- Swoboda prowadzenia działalności gospodarczej.
- Istnienie sprawnie działających instytucji obsługujących rynek (banki, giełda itd.).
- Integralność rynku; wzajemne uzależnienie od siebie poszczególnych segmentów rynku, np. rynku dóbr fizycznych i rynku finansowego, rynku produktów i rynku czynników produkcji, rynku pieniężnego i walutowego. Niedorozwój jednych rynków negatywnie oddziałuje na funkcjonowanie i rozwój pozostałych.

Polecenia do dyskusji i pracy z uczniem

- Jakiego rodzaju rynków występują w Twoim otoczeniu?
- Z jakich rynków najczęściej korzystasz?
- Jakie korzyści przynosi rynek?

3. Rola pieniądza w gospodarce rynkowej

Początki historii pieniądza związane są z rozwojem wymiany towarowej. Historia przypisuje wprowadzenie pieniądza Sumerom (3100 – 1955 p.n.e.). Sumerowie nie używali złota i srebra w obiegu pieniężnym, lecz przechowywali je w świątyniach pod opieką kapłanów, którzy ustalali wartość wymienną, a więc także ceny, a na tej podstawie wydawali pisemne potwierdzenie rozliczeń na glinianych tabliczkach, oznakowanych pieczęcią. Kolejnym etapem rozwoju pieniądza jako środka płatniczego był pieniądz towarowy. Pieniądz ten pojawiał się w różnych częściach świata pod różnicowaną postacią. Na przykład w Babilonie były to złote kaczki o określonej wadze, zaś w krajach afrykańskich – skóry zwierzęce, kość słoniowa, płytki soli czy nawet bydło.

Szczególną formą pieniądza towarowego jako środka płatniczego stały się z czasem określone sztuki metali lub metali szlachetnych: sztuki żelaza w Sparcie, cyny u Chińczyków i Malajów, sztuki srebra u Żydów z Jerozolimy. Takie określenie walut jak brytyjski „funt sterling” (srebro), staroniemiecka „srebrna marka”, rosyjski „rubel” (wywodzący się od słowa „rąbać”) wskazują na taki rodowód.

Ważnym etapem ewolucji pieniądza była jego dematerializacja poprzez wprowadzenie pieniądza papierowego, zwanego banknotem. Koncepcję pieniądza papierowego zrodził gwałtowny rozwój gospodarczy i zintensyfikowanie obiegu monetarnego w krajach posiadających kolonie.

Obecnie żyjemy w nowej epoce rozwoju gospodarczego, charakteryzującej się zastosowaniem coraz bardziej popularnego Internetu i rozmaitych narzędzi elektronicznych.

W krajach o gospodarce rynkowej pieniądz występuje w postaci:

- gotówkowej jako bilety banku centralnego oraz bilon metalowy,
- bezgotówkowej jako depozyty na rachunkach banku centralnego i depozyty na rachunkach w innych bankach.

Pieniądz pełni określone funkcje, które potwierdzają jego znaczenie w gospodarce. Są to:

- funkcja teoretyczna miernika wartości,
- funkcja środka obiegu,
- funkcja środka płatniczego (pieniądza kredytowego) – umowy kredytowe, obligacje, weksle, czeki, banknoty,
- funkcja tezauryzacji (gromadzenia i przechowywania wartości),
- funkcja pieniądza światowego (waluty państw najsilniejszych ekonomicznie).

Polecenia do dyskusji

- Co to znaczy, że wymianę realizujemy bez pieniędzy?
- Czy taka wymiana jest możliwa we współczesnej gospodarce?
- Czy możliwa jest dzisiaj funkcja tezauryzacji?
- Jakie znaczenie dla Ciebie ma funkcja akumulacji?
- Czy Twoim zdaniem złoty jest silną walutą?

II. Podstawowe podmioty gospodarki rynkowej

1. Gospodarstwo domowe

Gospodarstwo domowe to podstawowy podmiot gospodarki rynkowej. Jest to związek ludzi, który wspólnie podejmuje decyzje o gromadzeniu i wydatkowaniu dochodów. W każdym gospodarstwie domowym pojawia się problem, jak zwiększyć dochody, aby żyć lepiej. Gospodarstwa domowe są różne. Można wyróżnić gospodarstwa osób pracujących, emerytów i rencistów, gospodarstwa utrzymujące się z działalności na giełdzie lub niezarobkowych źródeł albo pozostające na utrzymaniu.

Polecenia

- Na podstawie własnych obserwacji oceń wydatki swojej rodziny.
- Jaka jest struktura gospodarstw domowych w Polsce (na podstawie rocznika statystycznego)?
- Z jakich dochodów żyją Twoi rodzice?

2. Przedsiębiorstwa

PRODUCENT – zorganizowany w formie przedsiębiorstwa. Powstał w drodze ewolucji. To podmiot sfery realnej. Aktywny uczestnik procesów rynkowych. Realizuje swoje cele i podejmuje ryzyko.

Cechy:

- odrębność ekonomiczna,
- odrębność organizacyjna,
- odrębność prawną.

Funkcje przedsiębiorstwa:

- funkcja podażowa,
- funkcja popytowa,
- funkcja społeczna.

Formy producentów:

- PRZEDSIĘBIORSTWO – samodzielny producent prowadzący pełen rachunek ekonomiczny.
- FIRMA – podmiot charakteryzujący się swoją nazwą i znakiem graficznym (przedsiębiorstwo staje się firmą, gdy ma swój prawnie chroniony znak i nazwę), na rynku substytutów każdy dąży do odróżnienia od innych wyrobów, należy dążyć do zyskania własnego znaku firmowego, aby odróżnić się od innych.

Z punktu widzenia formy własności wyróżnia się:

- Firmy jednoosobowe – podmioty gospodarcze należące do jednego właściciela.
- Spółki jawne – organizacje mające cele gospodarcze, które tworzą jedna lub więcej osób dzielących między sobą zyski i odpowiadających wspólnie za powstałe straty.
- Spółki kapitałowe to organizacje prowadzące działalność w sposób jawnie określony – zarówno handlową, jak i produkcyjną.

Skala wytwarzania jest kolejnym kryterium podziału:

- Za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:
 - zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników,
 - osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.
- Za małego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:
 - zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników,
 - osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro.
- Za średniego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:
 - zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników,
 - osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro.
- Duże – pozostałe przedsiębiorstwa.

Polecenia do dyskusji

- Podaj jakie przedsiębiorstwa działają w Twoim otoczeniu.
- Na podstawie dowolnego przedsiębiorstwa z Twojego otoczenia omów, jakie pełni ono funkcje.

Każdy przedsiębiorca musi sobie odpowiedzieć na takie pytania:

- Co produkować?
- Jak produkować?
- Dla kogo produkować?
- Za ile?
- Ile produkować?

Celem każdego przedsiębiorstwa jest zysk. Do prowadzenia działalności gospodarczej niezbędna jest współpraca z innymi podmiotami.

3. Banki

Bank to przedsiębiorstwo zajmujące się gromadzeniem pieniędzy, ich inwestowaniem, udzielaniem kredytów oraz prowadzeniem operacji finansowych. Struktura systemu bankowego jest dwuszczeblowa: bank centralny oraz banki komercyjne.

Rodzaje banków:

- Bank Centralny dba o stabilność siły nabywczej pieniądza krajowego. Prowadzi państwową politykę monetarną i używa określonych instrumentów oddziałujących na banki komercyjne. Bank Centralny reguluje ilość pieniądza gotówkowego oraz wdraża regulacje związane z wymianą pieniądza krajowego na walutę obcą. Bank Centralny pełni takie funkcje:
 - Jest bankiem banków.
 - Jest bankiem emisyjnym.Banki komercyjne natomiast przeprowadzają różnego rodzaju operacje, w zależności od tego, do jakiej grupy należą. Z punktu widzenia rodzaju działalności wyróżnia się:
- Banki operacyjne (uniwersalne):
 - inwestycyjne,
 - specjalne,
 - spółdzielcze.

Banki uniwersalne świadczą usługi w zakresie przyjmowania depozytów, udzielania kredytów, prowadzenia rachunków bankowych, przeprowadzania rozliczeń pieniężnych, udzielania gwarancji bankowych, emitowania papierów wartościowych; pośredniczą też w operacjach na rynku kapitałowym; operacje czekowe, wekslowe, terminowe operacje finansowe, nabywanie i zbywanie wierzytelności pieniężnych, dokonywanie obrotu dewizami, udzielanie poręczeń, inwestowanie w nieruchomości, nabywanie papierów wartościowych, doradztwo finansowe.

Banki inwestycyjne obejmują te obszary działalności, które dotyczą długich terminów. Działalność tych banków wiąże się z zarządzaniem finansowym oraz doradztwem. Występują także jako pośrednicy w emisji papierów wartościowych.

Banki specjalne to takie, które odnoszą swoje usługi do indywidualnego klienta lub określonej dziedziny. Specjalizują się w gromadzeniu oszczędności, finansowaniu średnio- lub długoterminowych potrzeb przedsiębiorstw, projektów inwestycyjnych, programów restrukturyzacyjnych, zaspakajaniu potrzeb budownictwa mieszkaniowego, np. banki hipoteczne.

Jakie produkty oferują banki?

Sprzedaż usług bankowych dla określonych typów klientów.

Trzy typy klientów:

- Masowi, których obsługa często generuje koszty i którzy są nieopłacalni dla banków.
- Średnio zamożni – obsługa jest korzystna.
- Bardzo zamożni (VIP) – to najbardziej zyskowna grupa klientów indywidualnych.

Pakiet usług bankowych

Banki uniwersalne oferują największą liczbę produktów. Do ich produktów zalicza się takie grupy:

- produkty depozytowe (rachunek uniwersalny, w jego ramach rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy lub awista),
- usługi depozytowe (lokaty terminowe, bony lokacyjne, certyfikaty depozytowe, bony skarbowe),
- karty płatnicze,
- usługi kredytowe,
- usługi biura maklerskiego.

Banki oferują także produkty dla klientów instytucjonalnych. Do tych produktów zalicza się:

- rachunki i usługi operacyjne na rachunkach,
- usługi kredytowe,
- usługi depozytowe,
- usługi w zakresie rynku pieniężnego,
- usługi w zakresie rynku kapitałowego,
- usługi doradztwa inwestycyjnego i finansowego.

Polecenia do dyskusji

- Dowiedz się w bankach, jakie są koszty założenia i prowadzenia działalności gospodarczej.
- Z jakich usług bankowych korzysta Twoja rodzina?

4. Państwo

We współczesnej gospodarce należy odpowiedzieć sobie na poniższe pytania i rozważyć wymienione poniżej kwestie:

- Co rzeczywiście robi państwo?
- Jak to jest możliwe, że państwo poprawia alokację zasobów w gospodarce?
- W jaki sposób państwo decyduje, co robić? Państwo jest określane jako najważniejszy podmiot w gospodarce. Jego rola nie polega na bezpośrednim oddziaływaniu na gospodarkę, ale pośrednim, np. poprzez regulacje prawne, ustawy itp.
- Co zaliczamy do działalności państwa?
- Kształtowanie porządku prawnego, z którego wynikają podstawowe zasady prawa własności oraz funkcjonowania rynków.
- Regulowanie zachowań gospodarczych poprzez ustanowienie szczegółowych zasad funkcjonowania przedsiębiorstw. Na przykład regulacje dotyczące lokalizacji, przepisy zmniejszające zagrożenia zdrowotne, ograniczenie niektórych rodzajów wytwórczości (narkotyki).
- Nabywanie i sprzedaż dóbr i usług – dziedziny sektora publicznego.

- Dokonywanie płatności transferowych.
- Stabilizacja gospodarki.
- Alokacja zasobów.

Polecenia do dyskusji

- Oceń, jakie działania stosuje nasze państwo.
- Oceń, w jakim stopniu państwo polskie wywiązuje się z zadań wobec obywateli?

5. Ubezpieczenia

Państwo prowadzi działalność, której celem jest zabezpieczenie obywateli przez niedostatkiem. Zabezpieczenie jest realizowane poprzez ubezpieczenia i opiekę społeczną lub ubezpieczenia prywatne. W Polsce w roku 1999 wprowadzony został nowy system emerytalny, który częściowo zmienił warunki otrzymywania świadczeń emerytalnych. Oparty został na trzech filarach:

- I Filar – ZUS,
- II Filar – Otwarte Fundusze Emerytalne,
- III Filar – ubezpieczenia dodatkowe.

Podstawowym źródłem dochodów jest składka ubezpieczeniowa. Cechuje ją:

- Przymusowość – wynikająca z obligatoryjnego charakteru ubezpieczenia.
- Poziom płacy minimalnej, który równoważy popyt i podaż na siłę roboczą, wyznacza punkt równowagi.
- Celowość, co oznacza, że używa się jej na pokrycie świadczeń łagodzących skutki w razie zajścia zdarzeń losowych.

Polecenie do dyskusji

- Z jakich ubezpieczeń korzysta Twoja rodzina?

III. Rynek pracy

1. Charakterystyka podstawowych pojęć

Ekonomika rynku pracy obejmuje kilka ważnych pytań, między innymi:

- Dlaczego ekonomika rynku pracy jest ważna?
- Dlaczego inflacja zjada nasze dochody?
- Dlaczego robotnicy strajkują?
- Dlaczego jeżeli spada inflacja, rośnie bezrobocie?
- Dlaczego specjalizacja, robotyzacja, standaryzacja redukuje zatrudnienie?
- Dlaczego kobiety są mniej aktywne zawodowo, a jednocześnie – przy wyższym wykształceniu – są najczęściej przy redukcji zwalniane?
- Dlaczego ludzie migrują w poszukiwaniu nowego zatrudnienia?
- Dlaczego rośnie stopa bezrobocia?
- Dlaczego spada wydajność pracy?
- Dlaczego praca staje się niebezpieczna?

Rynek pracy, czyli miejsce kupna i sprzedaży określonego towaru, jakim jest siła robocza

Rynek pracy możemy rozpatrywać w dwóch aspektach:

- aspekt makroekonomiczny, czyli uwarunkowania ekonomiczne,
- aspekt mikroekonomiczny, czyli indywidualne decyzje podmiotów.

Makroekonomiczne to podaż pracy – to liczba osób chętnych do pracy przy danym poziomie płacy. Mikroekonomiczne to popyt na pracę – jest pochodny od popytu na towary i usługi; jest potrzebny do wytworzenia określonego PKB, czyli będzie wyrażał zapotrzebowanie na siłę roboczą. Przedsiębiorstwo zgłasza popyt na czynniki wytwórcze.

2. Deregulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza

Deregulacja rynku pracy obejmuje takie obszary zagadnień:

- Elastyczność rynku pracy – to zdolność adaptacji rynku pracy do zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych. W literaturze wyróżnia się kilka elementów tej elastyczności:
 - Elastyczność zatrudnienia to zdolność dostosowawcza siły roboczej do zmian na rynku pracy, co dotyczy produkcji, płac, wydajności.
 - Czas pracy to odejście od normalnych standardowych norm czasu pracy, na przykład nienormowany czas pracy, indywidualny czas pracy, zmienny tygodniowy czas pracy.
 - Elastyczność płac – ich wrażliwość na zmianę czynników ich określających, w szczególności na rynku pracy, w zależności od rentowności przedsiębiorstwa, wydajności pracy.
 - Elastyczność podaży – dostosowanie jej do warunków popytowych, czyli zdolności siły roboczej do wymogów popytu na pracę.
- Sztywność rynku pracy – to brak zdolności przystosowawczej rynku pracy do zmieniających się warunków, na przykład sztywność płac, brak mobilności siły roboczej.
- Regulacja rynku pracy – to rezultat ingerencji państwa w proces funkcjonowania rynku pracy poprzez przyjęcie określonych norm prawnych.
- Deregulacja rynku pracy – usuwanie ograniczeń w swobodnym działaniu rynku, większa swoboda podmiotów gospodarczych, zmniejszenie ingerencji państwa.

Polecenie do dyskusji

- Czy regulacja rynku pracy w Polsce jest wysoka i czy występuje konieczność jego deregulacji? Wysoka regulacja rynku pracy oznacza ograniczenie dostosowania rozmiarów zatrudnienia do potrzeb pracodawców, co w konsekwencji prowadzi do bezrobocia i bezrobocia długookresowego. Sztywne regulacje utrudniają rozwój gospodarczy oraz restrukturyzację gospodarki.

3. Współczesne procesy segmentacji rynku pracy

Segmentacja rynku pracy pojawia się wówczas, kiedy dochodzi do procesu podziału, w wyniku którego pojawiają się wyodrębnione organizacyjnie części składowe. Występują dwa zasadnicze punkty widzenia na problem segmentacji rynku pracy:

- Podział tradycyjny, który odnosi się do klasyfikacji, gdzie ten podział można ocenić statystycznie, np. branżę, miejsca pracy, zawody, regiony itp.
- Funkcjonalny, czyli dokonuje się jego podziału poprzez odmiennosć sposobów jego funkcjonowania.

Sposoby te charakteryzują się przede wszystkim:

- zróżnicowaniem mechanizmów alokacji siły roboczej,
- zróżnicowaniem zasad wynagradzania, awansowania i kształtowania dochodów z pracy,
- odmiennością sposobów równoważenia popytu i podaży na rynku pracy.

Polecenia

- Jakie branże, miejsca pracy są typowe dla Twojego otoczenia?
- Co uzasadnia konieczność zróżnicowania zasad wynagradzania?
- Wymień nietypowe formy zatrudnienia.

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Zmieniają się realia i to, co było charakterystyczne dla rynku pracy jeszcze 10 lat temu, obecnie należy już do przeszłości. Chodzi tu mianowicie o formy zatrudnienia pracowników oraz zasady ich doboru.

Formy zatrudnienia:

- gospodarowanie czasem pracy (ang. *job-sharing, work-sharing*),
- leasing pracowniczy,
- umowy-zlecenia, umowy o dzieło, umowy na czas określony,
- umowa o pracę na zastępstwo,
- praca nakładcza oraz telepraca,
- outsourcing,
- umowy stażowe osób bezrobotnych.

Polecenie

- Jakie są korzyści z tych form zatrudnienia dla pracodawcy, a jakie dla uczniów?

Przebieg zajęć

W przypadku każdego problemu możemy zastosować następujący przebieg zajęć:

- wprowadzenie do problematyki,
- zastosowanie burzy mózgów (z podziałem na grupy),
- dyskusja i rozwiązanie poleceń.

Bibliografia

- Biernacka M., Korba J., Smutek Z., *Podstawy przedsiębiorczości*, Operon, Gdynia 2003.
- Belka M., *Ekonomia stosowana. Podręcznik do podstaw przedsiębiorczości*, Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Warszawa 2007.
- Garbacik K., Żmijko M., *Czas na przedsiębiorczość*, PWN, Warszawa 2008.
- Makieła Z., Rachwał T., *Podstawy przedsiębiorczości*, Nowa Era, Warszawa 2006.

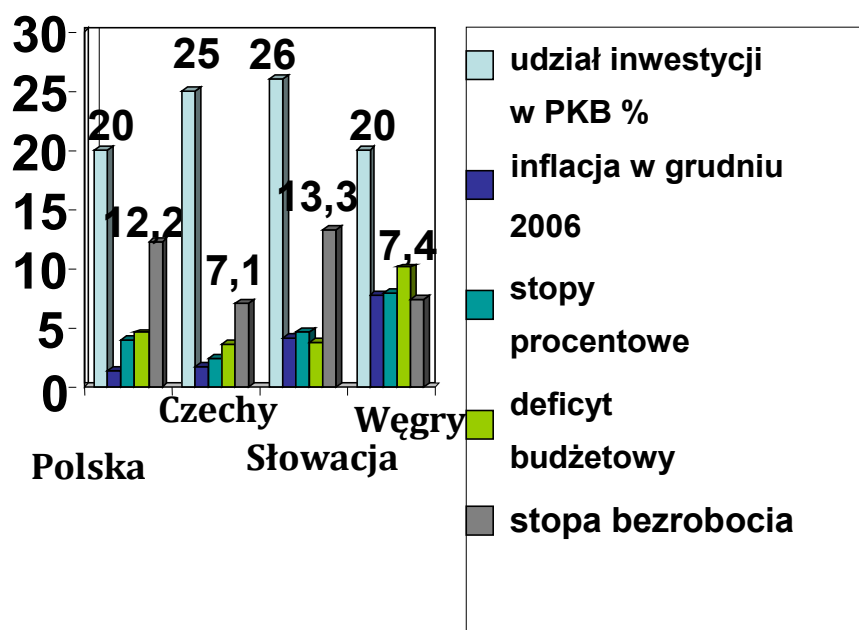
Materiały

Załącznik 1. Gospodarka rynkowa

Podaż stanowi łączną ilość dóbr i usług oferowanych przez wytwórców przy zróżnicowanym systemie cen.

Ceny	Popyt	Podaż
0	50	0
1	40	0
2	30	10
3	20	20
4	10	30
5	0	40
6	0	50

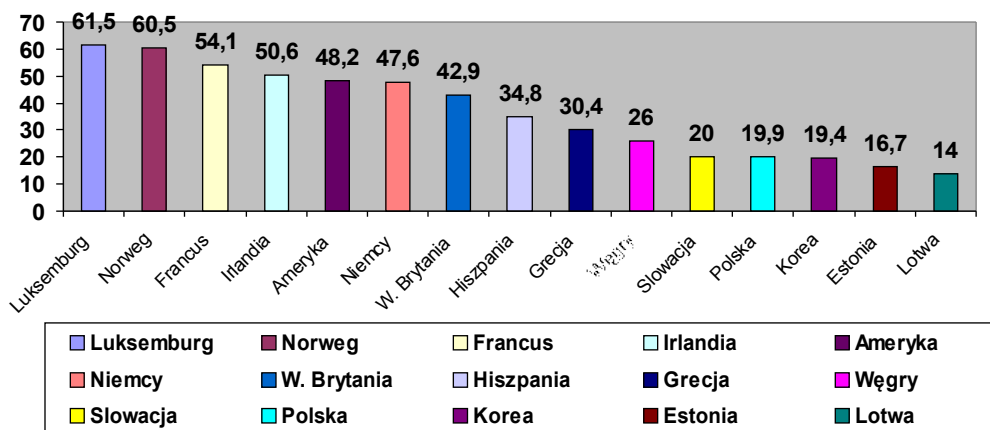
Pierwsza kolumna wskazuje ceny i odpowiadające im wielkości popytu i podaży.

Załącznik 2. Dane o gospodarce

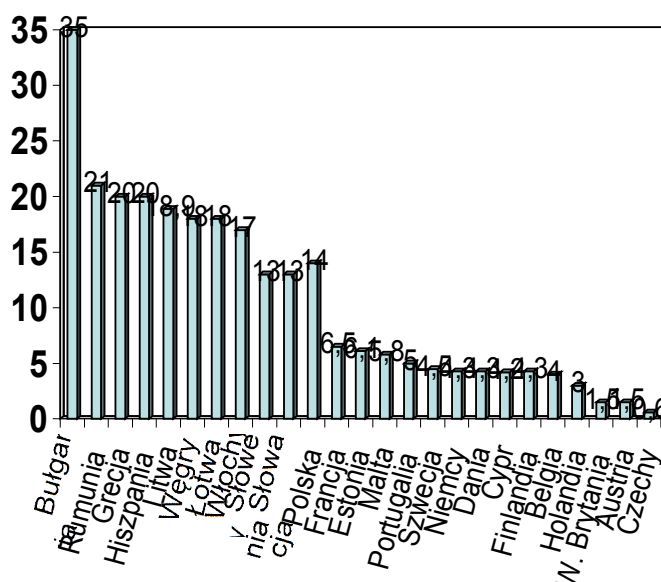
Morawski I., *Środkowa Europa rozpędza unijną gospodarkę*, „Rzeczpospolita” 2007, nr 56.

Załącznik 3. Rynek pracy

Wydajność pracy. Kto ile wytwarza w godzinę (w dol.) – 2005 rok.

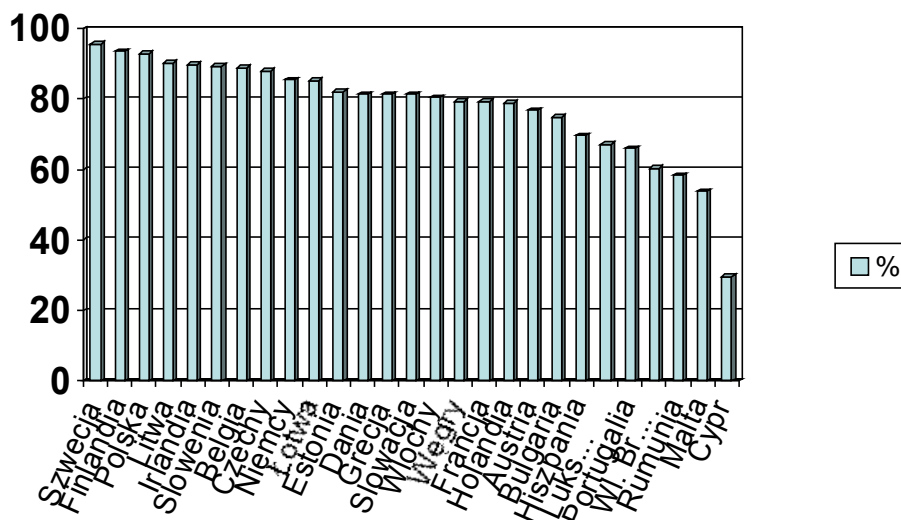


Załącznik 4. Nielegalna praca

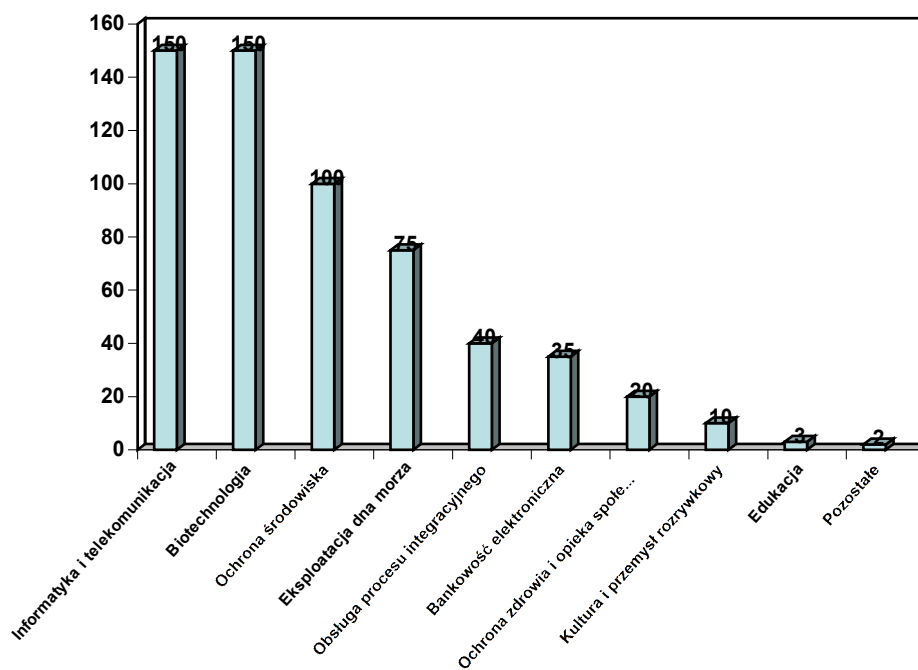


Udział pracy na czarno w % PKB w 2004 roku

Załącznik 5. Procent 18-latków, którzy się uczą



Załącznik 6. Możliwości zatrudnienia do 2010 roku według branż w tys.



Scenariusz 5. Jak opracować biznesplan konkretnego przedsięwzięcia szkolnego?

Monika Sulimowska-Formowicz, 8 godzin dydaktycznych

Cele

Nauczyciel:

- Celem ogólnym warsztatu jest wskazanie i wzmocnienie podstawowych kompetencji przedsiębiorczych.
- Warsztat ma pomóc nauczycielom rozbudować kompetencje potrzebne do prowadzenia zajęć z zakresu opracowania biznesplanu prostego przedsiębiorstwa. Kompetencje te są niezbędne dla wypracowania u uczniów umiejętności analizy sytuacji gospodarczej i planowania działalności małego przedsiębiorstwa.
- Podejmowanie samodzielnej działalności gospodarczej wymaga pomysłowości, odwagi, skłonności do podejmowania umiejętnie oszacowanego ryzyka, wytrwałości w dążeniu do celu, wiary we własne siły oraz odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Zadaniem nauczyciela jest wzbudzenie, ujawnienie i umocnienie tych cech u uczniów oraz wskazanie im sposobu postępowania w drodze do podjęcia działalności gospodarczej. Warsztat ma za zadanie wyposażyć nauczycieli w niezbędną wiedzę w zakresie podejmowania decyzji biznesowych i planowania działalności gospodarczej oraz w umiejętność przekazania tej wiedzy uczniom oraz wspólnego jej wykorzystywania.

Uczeń:

- Analiza procesu tworzenia biznesplanu oraz zespołowe ćwiczenia w jego konstruowaniu mają za cel wykształcenie u uczniów umiejętności przewidywania przyczyn i skutków własnych działań gospodarczych, poszukiwania niezbędnych informacji, pracy w grupie – uczestniczenia we wspólnej pracy zespołu oraz kierowania zespołem. Przygotowywanie biznesplanu może również pośrednio podnieść umiejętności podejmowania decyzji zawodowych.

Treść

Biznesplan jest zbiorem uporządkowanych hierarchicznie celów i wynikających z nich zadań oraz sposobów realizacji, sporządzonym w formie pisemnego dokumentu. Określa się w nim, co jest do zrobienia, w jaki sposób to będzie robione, przy użyciu jakich zasobów oraz ile to będzie kosztować.

Biznesplan tworzy się w przedsiębiorstwach już istniejących, na potrzeby analizy powodzenia nowych przedsięwzięć, koordynacji działań podejmowanych przy ich realizacji i/lub jako formalny warunek realizacji przedsięwzięcia, szczególnie gdy konieczne jest pozyskanie zewnętrznych źródeł finansowania – inwestor zazwyczaj wymaga rzetelnej informacji co do przedmiotu swojej potencjalnej inwestycji. Biznesplan jest standardowym wymogiem w przypadku starania się o kredyt inwestycyjny.

Dla nowych przedsięwzięć – zakładanych firm, wspólnych przedsięwzięć wielu partnerów itp. – biznesplan jest sposobem na ograniczenie ryzyka przedsięwzięcia. Rzetelnie przygotowany biznesplan poparty wszechstronnymi analizami powodzenia podejmowanych działań pozwala zachować kierunek działań i zrealizować rzeczywiście zamierzone cele.

Biznesplan zawiera elementy analizy strategicznej, marketingowej, finansowej, ryzyka, wymaga więc od osób przygotowujących ten dokument przyswojenia sobie niezbędnych w tym zakresie kompetencji. Oczywiście można zlecić przygotowanie biznesplanu zewnętrznemu fachow-

cowi, ale doświadczenie uczy, że w im większym stopniu w ten proces zaangażowane są osoby realizujące później przedsięwzięcie, tym lepiej – realizatorzy uczą się dostrzegać zagrożenia i szanse oraz postępować zgodnie z wytyczonymi celami; większa jest też ich świadomość i zrozumienie tematu, a co za tym idzie – skuteczność zarządzania. Samodzielne stworzenie biznesplanu bywa też dla osób czy instytucji go oceniających (potencjalnych inwestorów bądź kredytodawców) czynnikiem wskazującym poziom kompetencji autorów (realizatorów) i wpływającym na zaufanie do nich.

Przebieg zajęć

4 bloki tematyczne po 2 godziny

1. Prezentacja biznesplanu: formy dokumentu, struktura, układ graficzny, zawartość merytoryczna

Blok ten przebiega w formie wykładu wprowadzającego uczestników w temat zajęć praktycznych realizowanych w kolejnych modułach.

2. Opis planowanego przedsięwzięcia i celów działania, charakterystyka produktu lub usługi

Pierwszy z trzech bloków o charakterze warsztatowym.

Uczestnicy, podzieleni na 4-5-osobowe zespoły, mają za zadanie wygenerować pomysł na proste przedsięwzięcie gospodarcze oraz doprecyzować jego charakterystykę od strony organizacyjno-prawnej, ustalić misję i cele działania oraz określić domenę działania (oferowane produkty czy usługi, obsługiwane rynki oraz stosowane technologie i planowany charakter relacji firmy z dostawcami i nabywcami).

Blok kończy dyskusja grupowa nad wynikami pracy zespołów.

3. Analiza rynku, opis działalności marketingowej, charakterystyka sposobu zarządzania przedsięwzięciem

Uczestnicy w zespołach roboczych dokonują identyfikacji rynku docelowego: głównych nabywców, potencjalnych nabywców spoza obszaru działania firmy, obecnych i potencjalnych konkurentów oraz opracowują ich charakterystykę. Na tej podstawie wyznaczają cele marketingowe dla tworzonego przedsiębiorstwa oraz określają kompozycję instrumentów marketingu adekwatnych do oferty i rynku działania. Zadaniem zespołów jest też ustalenie potrzeb kadrowych oraz sposobu zarządzania przedsięwzięciem – podziału pracy, władzy, sposobu motywowania i kontroli wyników działalności.

Blok kończy dyskusja grupowa nad wynikami pracy zespołów.

4. Analiza finansowa, analiza szans i zagrożeń

W pierwszej części bloku prowadzący prezentuje w formie wykładu podstawowe zagadnienia z zakresu analizy finansowej: bilans i rachunek wyników, analizę punktu opłacalności, schemat przepływów pieniężnych oraz analizę wskaźnikową.

W drugiej części uczestnicy mają za zadanie przeprowadzić analizę SWOT dla planowanego przedsięwzięcia i wyciągnąć wnioski dla decyzji strategicznych.

Blok kończy dyskusja grupowa nad wynikami pracy zespołów.

W trakcie każdego bloku prowadzący warsztat dostarcza szczegółowych informacji pomagających rozwiązać pojawiające się problemy oraz wskazuje kierunki poszukiwania potrzebnych informacji.

Bibliografia

- Opolski K., Waśniewski K., *Biznes plan. Jak go budować i analizować?*, CeDeWu, Warszawa 2007.
- Ciechan-Kujawa M., *Biznes plan: standardy i praktyka*, TNOiK, Toruń 2007.
- Marecki K., Wieloch M., *Biznesplan. Elementy planowania działalności rozwojowej*, SGH, Warszawa 2008.
- Pasieczny J., *Biznesplan. Skuteczne narzędzie pracy przedsiębiorcy*, PWE, Warszawa 2007.
- Pawlak Z., *Biznesplan. Zastosowania i przykłady*, Poltext, Warszawa 2004.
- Sroślak G., *Business plan w przykładach*, AMR, Katowice 2002.
- Finch B., *Jak napisać biznesplan*, Helion, Gliwice 2001.
- Fiore F.F., *Jak szybko przygotować dobry biznesplan*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Kupiec L., Dębowski T., *Biznes plan jako instrument zarządzania firmą*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Białystok 2003.
- Blackwell E., *Biznesplan od podstaw*, Helion, Gliwice 2005.
- Bangs D.H., *Biznesplan – recepta na sukces Twojej firmy. Podręcznik planowania działalności przedsiębiorstwa*, ACDI, Warszawa 2000.
- Miller M., *Biznesplan w praktyce*, Helion, Gliwice 2002.
- Czepurko A., Łukaszewicz J., *Biznesplan w praktyce zarządzania firmą*, WSHiP, Warszawa 2005.
- Śliwa J., Wymysłowski S., *Biznes plan w teorii i praktyce*, WSHiP, Warszawa 2000.
- Niemczyk R., *Zakładam firmę: krok po kroku do działalności gospodarczej*, AJG, Bydgoszcz 2003.

Materiały

Materiały informacyjne dla nauczyciela i ucznia – konspekt prezentujący zawartość biznesplanu ze wskazaniem podstawowych problemów do rozwiązania oraz różnorodnych sposobów postępowania, metod i narzędzi analitycznych pomocnych przy rozwiązywaniu tych problemów.

Podsumowanie powykonawcze

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Opis przedsięwzięcia 2. Charakterystyka firmy (dla istniejącej) 3. Ukazanie szansy 4. Opis rynku docelowego i perspektyw wzrostu 5. Ukazanie przewagi konkurencyjnej 6. Przedstawienie zespołu (zarządzających/wykonawców projektu) 7. Koszty i efekty finansowe przedsięwzięcia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakich podstawowych informacji oczekuje osoba czytająca biznesplan? 2. Co może skłonić zewnętrznego inwestora do zainwestowania w przedsięwzięcie? 3. Co szczególnie wyróżnia opisywane przedsięwzięcie? 4. Jakie będą wymierne efekty przedsięwzięcia? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza zebranych danych i istniejącego tekstu biznesplanu 2. Kontakt z profesjonalistą i uzyskanie porady w sprawie czytelności podsumowania 3. Okazanie tekstu osobie z zewnątrz

Cel i opis przedsięwzięcia dla istniejącej firmy

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Historia firmy <ul style="list-style-type: none"> • nazwa firmy, miejsce i data założenia • pierwotne cele firmy – typ produkcji lub usług, misja • dotychczasowe najważniejsze osiągnięcia • sytuacja finansowa z ostatnich kilku lat (do pięciu) 2. Obecna sytuacja firmy <ul style="list-style-type: none"> • opis majątku firmy • obecne produkty i usługi firmy • obecna pozycja rynkowa • bieżąca sytuacja finansowa (ostatni rok) 3. Charakterystyka przedsięwzięcia <ul style="list-style-type: none"> • zakładane cele (hierarchia celów) • środki realizacji celów (zasoby) • przewidywane efekty 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie elementy z dotychczasowej historii były najważniejsze, o których warto wspomnieć w planie? 2. Czy firma przez lata zakułowała określoną wiedzę i doświadczenie i czy mogą one być przydatne w nowym przedsięwzięciu? 3. Jaka jest obecna pozycja firmy na rynku (udział w rynku, postrzeganie przez odbiorców i konkurentów)? 4. Co jest najważniejszym celem przedsięwzięcia czy firmy? Co ma firmie dać jego realizacja? 5. Jakie są cele średnio- i krótkookresowe, a co służy ich realizacji? (uporządkowanie celów) 6. Jakie środki finansowe będą potrzebne do realizacji przedsięwzięcia, jaka część z nich jest już do dyspozycji firmy, a ile i kiedy trzeba będzie pozyskać z zewnątrz? 7. Jakimi innymi niezbędnymi zasobami dysponuje firma, a jakich nie posiada? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przegląd i analiza dokumentów finansowych z poprzednich lat 2. Przegląd i analiza danych personalnych z poprzednich lat 3. Analizy portfelowe (np. BCG, ADL) w celu określenia pozycji firmy i poszczególnych produktów czy usług na rynku 4. Analiza dotychczasowych doświadczeń we wprowadzaniu zmian (sukcesy, błędy i ich przyczyny, pracownicy hamujący i wspierający zmiany itd.) 5. Techniki twórczego myślenia 6. W określonych przypadkach siatki PERT i inne techniki planistyczne, a także metody planowania finansowego

Cel i opis nowego (powstającego) przedsięwzięcia

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<p>1. Nazwa, cele i zamierzenia, forma prawna firmy</p> <ul style="list-style-type: none"> • cele <ul style="list-style-type: none"> • istota przedsięwzięcia • uzasadnienie celu • na czym polega szansa • cele długookresowe • najważniejsze środki realizacji celów • forma prawna: zalety, wady • lokalizacja: charakterystyka położenia lub nieruchomości; zalety, wady, stan docelowy, niezbędne czynności i środki adaptacji <p>2. Założyciele bądź kierownictwo</p> <ul style="list-style-type: none"> • podstawowe informacje (dane osobowe, rola lub stanowisko, wiek) • kwalifikacje (wykształcenie, dotychczasowa kariera, kompetencje) <p>3. Niezbędne czynności formalne</p> <ul style="list-style-type: none"> • zasoby będące w dyspozycji założycieli: ludzkie, rzeczowe, finansowe 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Na czym ma polegać przedsięwzięcie, co i w jaki sposób firma będzie wytwarzać lub sprzedawać? 2. Dlaczego twórcy zdecydowali się na taką działalność? W jakim zakresie przedsięwzięcie jest nowatorskie? 3. Jakie czynniki (rynkowe i osobiste) skłaniają twórców do podjęcia takiej działalności? 4. Czym ma się stać przedsięwzięcie w dłuższym okresie? 5. Jakie są najważniejsze środki realizacji celów? 6. Jakie są mocne i słabe strony istniejących prawnych form działalności? 7. Co dla przedsięwzięcia liczy się najbardziej (szybkość założenia, wiarygodność dla partnerów, ograniczenie odpowiedzialności itd.)? 8. Co firma ryzykuje, decydując się na określoną formę prawną? 9. Jakimi cechami powinna odznaczać się najlepsza lokalizacja czy siedziba przedsięwzięcia (cena, opłaty, wielkość i dostęp do rynku, konkurencja, komunikacja i in.)? 10. Jakie są zalety i wady posiadanej lokalizacji w stosunku do konkurencji? 11. Jakich nakładów wymaga dostosowanie lokalizacji lub nieruchomości do potrzeb? 12. Jakimi cechami i umiejętnościami cechuje się kierownictwo przedsięwzięcia? 13. Jakich cech i umiejętności brakuje? 14. Jakie są możliwości nabycia brakujących kompetencji – <i>outsourcing</i>, zatrudnienie? 15. Jakie działania prawne (krok po kroku) należy podjąć, aby rozpocząć działalność? Jakie są dodatkowe wymagania? 16. Ile czasu i kosztów wymaga realizacja tych czynności? 17. Jakie zasoby potrzebne są do powołania przedsięwzięcia i jakie są zasoby jego twórców? W jaki sposób będą uzupełniane? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza potrzeb rynku – obserwacje, ankiety, wywiady 2. Własne doświadczenia, umiejętności, wiedza zdobyta w trakcie dotychczasowej kariery zawodowej i nauki 3. Obserwacja konkurencji pod kątem odpowiedzi na potrzeby rynku i lokalizacji 4. Podstawowa literatura z dziedziny prawa 5. Informacje z urzędów gmin 6. W określonych przypadkach skorzystanie z obsługi prawnej 7. Techniki twórczego myślenia 8. Testy osobowości 9. Wywiady z osobami pracującymi w danej branży 10. Analiza rynku pracy 11. Analiza cen rynku nieruchomości 12. Zestawienia wydatków

Opis produktu

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<p>1. Produkty i usługi oferowane przez firmę</p> <ul style="list-style-type: none"> • wyliczenie produktów lub usług • przeznaczenie produktów lub usług <p>2. Metoda wytwarzania</p> <ul style="list-style-type: none"> • czynności (fazy) procesu • czas realizacji czynności • osoba realizująca czynności • wykorzystywane urządzenia, narzędzia, materiały <p>3. Surowce niezbędne do produkcji</p> <ul style="list-style-type: none"> • najważniejsze surowce i ich ceny • dostawcy • warunki współpracy • możliwości zmiany dostawcy <p>4. Urządzenia niezbędne do produkcji</p> <ul style="list-style-type: none"> • najważniejsi dostawcy • ceny i warunki współpracy • możliwość zastąpienia dostawców <p>5. Planowane wykorzystanie zdolności produkcyjnych</p> <p>6. Aspekty prawne</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak szeroki będzie asortyment oferowanych produktów i usług, jaka będzie ich różnorodność (czy będą one oferowane w jednej, czy w wielu wersjach)? 2. Czy i jakimi wyjątkowymi cechami będzie się charakteryzował oferowany produkt lub usługa? 3. Jaka będzie cena w porównaniu do konkurencji? 4. Czy będą oferowane produkty uzupełniające, jakie będą gwarancje na produkt lub usługę? 5. Czy produkt lub usługę można dalej doskonalić? 6. Jaka metoda będzie stosowana w procesach wytwarzania, czym różni się od metod stosowanych przez konkurentów? 7. Jakimi kryteriami kierować się przy wyborze dostawców maszyn i surowców, kto będzie dostawcą, czy istnieją dostawcy alternatywni? 8. Do jakiego stopnia będą wykorzystane moce produkcyjne? 9. Czy istnieją jakieś prawne ograniczenia w stosunku do wytwarzanych produktów lub usług (prawa autorskie, patenty, licencje, ograniczenia produkcji itd.)? 10. Jakie są warunki i zamierzenia organizatorów przedsięwzięcia dotyczące ich spełnienia? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Własna i ekspercka wiedza dotycząca technicznych i użytkowych charakterystyk produktów lub usług 2. Własna i ekspercka wiedza z zakresu metod wytwarzania 3. Instrukcje do urządzeń stosowanych w procesie produkcji 4. Wszelstronna analiza produktów lub usług oferowanych przez konkurentów 5. Analiza danych zawartych w informatorach branżowych, danych pochodzących z cechów, izb handlowych itp. 6. Kontakty z dostawcami obecnych producentów (konkurentów) 7. Dane z urzędów patentowych

Analiza rynku

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<p>1. Rynek docelowy</p> <ul style="list-style-type: none"> • opis rynku • najważniejsze kryteria segmentacji • charakterystyka wybranych segmentów <p>2. Cechy standardowego odbiorcy, charakterystyka najważniejszych odbiorców</p> <p>3. Analiza potencjalnego popytu</p> <ul style="list-style-type: none"> • szacunki popytu • czynniki wpływające na popyt <p>4. Analiza konkurencji</p> <ul style="list-style-type: none"> • najważniejsi konkurenci: ich cechy, słabe i mocne strony • potencjalni konkurenci i substytuty <p>5. Szacunek wielkości sprzedaży (ilościowy i wartościowy)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie są najważniejsze cechy rynku produktów lub usług istotnych z punktu widzenia przedsięwzięcia? 2. Jakie są najważniejsze kryteria segmentacji tego rynku (np. dochodowe, demograficzne)? 3. Dlaczego te, a nie inne kryteria odgrywają największą rolę? 4. Które z segmentów są interesujące dla przedsięwzięcia i dlaczego? Jakie są cechy charakterystyczne dla tych segmentów? Które z tych cech są szczególnie ważne dla przedsięwzięcia? Jakie są perspektywy dla tych segmentów? 5. Kim jest standardowy odbiorca produktów lub usług w tym segmencie (jego najważniejsze cechy)? 6. Ilu takich odbiorców znajduje się w zasięgu działania przedsięwzięcia? 7. Czy istnieją duzi odbiorcy, którzy już dziś deklarują zakup produktów lub usług firmy, ilu ich jest, jakie są ich cechy, na jakie zamówienia można liczyć (jak duże, jak często...)? 8. Jakie jest nasilenie konkurencji w omawianym segmencie, ilu jest konkurentów, ich cechy? 9. Kto będzie bezpośrednim konkurentem dla przedsięwzięcia? Jakie są cechy charakterystyczne najważniejszych konkurentów? Jakie są możliwości konkurowania z nimi? Jakie mogą być ich posunięcia odwetowe wobec nowego konkurenta? 10. Czy istnieje groźba pojawienia się nowych konkurentów (jak silne są bariery wejścia do sektora)? Czy rysuje się groźba ze strony substytutów? 11. Jakie czynniki niezależne od firmy mogą mieć wpływ na wielkość sprzedaży (np. sezonowość popytu) i jak mogą być wykorzystane bądź zneutralizowane? Jaka jest planowana sprzedaż w pierwszym roku działalności? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Samodzielne badania konsumentów 2. Wywiady ze specjalistami z danej dziedziny (sprzedawcami w sklepach, hurtownikami, konkurentami i dostawcami) 3. Analiza danych statystycznych 4. Konfrontowanie danych statystycznych z wynikami badań preferencji nabywców 5. Analiza prasowych źródeł wtórnych 6. Analiza informacji będących w posiadaniu instytucji branżowych i naukowo-badawczych 7. Analiza danych publikowanych przez konkurentów 8. Badania własne konkurentów 9. Zakup informacji o strukturze rynku i konkurentach (badania zlecone firmom marketingowym, niezależnym ekspertom czy wywiadowcom gospodarczym) 10. Literatura z zakresu planowania i tworzenia biznesplanów oraz badań marketingowych

Zarządzanie

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<p>1. Zasoby ludzkie</p> <ul style="list-style-type: none"> • typy stanowisk • dobór i doskonalenie kadr • czynności i funkcje realizowane przez podmioty zewnętrzne <p>2. System motywacji</p> <ul style="list-style-type: none"> • wynagrodzenia pieniężne • inne środki motywacyjne <p>3. Struktura organizacyjna</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ile stanowisk jest niezbędnych do funkcjonowania przedsięwzięcia? 2. Jakie kryteria powinni spełniać kandydaci na pracowników? 3. Jak zostanie przeprowadzony dobór kadr i przez kogo? 4. Czy, jakie i w jakim czasie będą prowadzone programy doskonalenia pracowników? 5. Jaki będzie zakres obowiązków na każdym stanowisku? 6. Czy i jakie funkcje powierzone będą podmiotom zewnętrznym? 7. Jaką strukturę przyjmie firma? Jakie będą główne kryteria strukturalizacji? Jak daleko firma będzie sformalizowana? Jakie uprawnienia będą scentralizowane, jakie będą przekazywane na niższe szczeble? 8. Jakie będą wynagrodzenia na każdym ze stanowisk? Jakie inne środki motywacji będą stosowane? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Literatura fachowa z zakresu zarządzania, zarządzania zasobami ludzkimi i struktur organizacyjnych 2. Analiza ogłoszeń w prasie codziennej i czasopismach fachowych (w zakresie rekrutacji oraz możliwości nabywania określonych usług z zewnątrz) 3. Kontakty z urzędami – analiza ofert urzędów pracy (w zakresie rekrutacji oraz pomocy finansowej) 4. Nawiązanie kontaktu z firmą „łowców głów” 5. Analiza możliwości finansowych firmy oraz analiza poziomu płac i innych świadczeń pracowniczych na rynku 6. Analiza przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów ppoż. itd. 7. Analiza konkurencji w celu zaadaptowania najlepszych rozwiązań

Marketing

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<p>1. Cele marketingowe</p> <p>2. Kompozycja marketingowa</p> <ul style="list-style-type: none"> • produkt <ul style="list-style-type: none"> • rdzeń produktu • produkt rozszerzony • produkt globalny • cena <ul style="list-style-type: none"> • strategia cenowa • ceny w porównaniu z konkurencją • dystrybucja • promocja <ul style="list-style-type: none"> • mieszanka promocyjna (reklama, promocja sprzedaży, sprzedaż bezpośrednia, PR, publicity) <p>3. Koszty działań promocyjnych</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizacji jakich celów mają służyć planowane działania w zakresie marketingu? Jaka będzie kolejność ich realizacji? 2. Jakie cechy użytkowe produktu lub usługi są istotne z punktu widzenia nabywcy? Czy pod względem tych cech „nasz” produkt lub usługa wyróżnia się spośród innych? 3. Jakimi innymi cechami (produkt poszerzony, globalny) wyróżnia się oferta firmy? Co wskazuje, że nabywca potrzebuje takiego wyrobu lub usługi? 4. Jakie czynniki mają wpływ na wysokość cen oferowanych przez firmę produktów lub usług? 5. Jaka metoda będzie stosowana przez organizację przy ustalaniu cen? 6. Jaki będzie poziom cen w stosunku do konkurencji? 7. Jak zareagowaliby dotychczasowi klienci konkurentów na cenę „naszej” firmy? 8. Do jakiego stopnia firma będzie naśladować strategię cenową konkurentów? 9. Jaka będzie przyszła polityka cen? 10. Jaki model dystrybucji dominuje w branży? 11. Co przemawia za, a co przeciw rozwiązaniom przyjętym przez dotychczas działające firmy? 12. Czy nasza firma będzie korzystać z tych samych kanałów dystrybucji co konkurencja? Czy będą to kanały bezpośrednie, czy pośrednie? 13. Jakie rodzaje promocji są najodpowiedniejsze do tego typu przedsięwzięcia? Jakie media będą wykorzystywane podczas akcji reklamowej? 14. Czy głównie promowany będzie produkt, czy producent? 15. Kto będzie adresatem akcji promocyjnej – dystrybutor czy finalny odbiorca? 16. Jak intensywne powinny być działania promocyjne i co powinno się akcentować w poszczególnych etapach akcji promocyjnej? 17. Jaka będzie strategia finansowania promocji? Czy skuteczność akcji promocyjnych będzie weryfikowana? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Badania rynku – badania gustów i preferencji nabywców wobec produktu, jego cech i usług towarzyszących 2. Analiza struktury cen na rynku 3. Analiza możliwości finansowych firmy w zakresie finansowania działań marketingowych 4. Analiza konkurencji, w szczególności siły, zasobów, sytuacji finansowej oraz stopnia przywiązania klientów do określonej marki 5. Literatura z dziedziny marketingu 6. Badania skuteczności kampanii promocyjnych, prowadzone metodą wywiadów i ankiet; w przypadku większych firm i dużych przedsięwzięć zlecenie takich badań wyspecjalizowanej firmie 7. Analiza treści i formy akcji promocyjnych konkurentów i innych firm; ocena skuteczności i zasięgu działania poszczególnych mediów w trakcie kampanii promocyjnych konkurencji 8. Techniki twórczego myślenia przy tworzeniu kampanii promocyjnej

Harmonogram i plany wykonawcze

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Czynności do wykonania 2. Kolejność czynności 3. Czas realizacji 4. Wykonawcy 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie czynności są niezbędne dla uruchomienia lub realizacji przedsięwzięcia? 2. W jakiej kolejności powinny być realizowane i które z nich można realizować równolegle? 3. W jakim czasie (okresie) będą realizowane poszczególne czynności? 4. Kto będzie odpowiedzialny za ich realizację? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Własne doświadczenia z zakresu organizacji prac 2. Analiza obowiązujących uregulowań i stanów faktycznych dotyczących uruchamiania przedsięwzięcia (czynności i czasu ich realizacji) 3. W określonych przypadkach wybrane techniki planistyczne

Analiza szans i zagrożeń

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Najważniejsze szanse i ich konsekwencje 2. Najważniejsze zagrożenia i ich konsekwencje 3. Planowane działania 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie zjawiska czy zdarzenia ważne dla przedsięwzięcia mogą zaistnieć w możliwej do przewidzenia przyszłości? 2. Które z nich można potraktować jako szanse, a które będą stanowić zagrożenie dla przedsięwzięcia? 3. Jakie działania będą podjęte w ramach przedsięwzięcia, aby wyeliminować lub zminimalizować skutki zagrożeń oraz wykorzystać szanse? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wychwytywanie i analiza sygnałów pochodzących z otoczenia (np. analiza PEST, analiza Portera i inne) 2. Techniki twórczego myślenia 3. Obserwacja i analiza konkurencji (m.in. benchmarking) 4. Studia przypadków

Analiza finansowa

Treść rozdziału – zagadnienia biznesplanu	Problemy i pytania	Techniki i narzędzia; czynności do wykonania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Podstawowe założenia 2. Bilans 3. Rachunek wyników 4. Rachunek przepływów pieniężnych 5. Analiza prognozy rentowności 6. Analiza wskaźnikowa 7. Metody dyskontowe 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie będą podstawowe nakłady związane z utworzeniem przedsięwzięcia, niezbędne koszty oraz przychody? 2. Jakie będą źródła finansowania? 3. Jaki kształt będzie miał bilans i rachunek wyników w planowanych okresach i co to będzie oznaczać? 4. Czy w trakcie realizacji przedsięwzięcia nie będzie zagrożona jego płynność? 5. Jak kształtuje się ilościowy i wartościowy próg rentowności przedsięwzięcia? 6. Jak kształtować się będą zdyskontowane wartości przepływów pieniężnych? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wiedza na temat kosztów i przychodów 2. Metody i techniki tworzenia sprawozdań finansowych 3. Analiza danych finansowych i znajomość standardów dla danej branży 4. Znajomość warunków i sytuacji rynkowej (terminy spłat zobowiązań, możliwości stosowania leasingu)

Scenariusz 6. Marzenia o własnej firmie rozpocznij od znajomości prawnych aspektów działalności gospodarczej

Tomasz Sadowski, 4 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- Celem zajęć jest przybliżenie uczniom problematyki dotyczącej prawnych aspektów podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej; uwypuklenie różnic pomiędzy podmiotami występującymi w obrocie gospodarczym i skrótkowe przedstawienie poszczególnych form wykonywania działalności gospodarczej; zwrócenie uwagi na rygoryzm prawny w zakresie funkcjonowania strukturalnego spółek prawa handlowego oraz konieczność analizy miarodajnych przepisów.

Uczeń:

- Zapoznanie się z podstawową aparaturą pojęciową z zakresu prawnych aspektów podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej; umiejętność samodzielnego wyszukiwania miarodajnych przepisów prawa i ich interpretacji; nabycie podstawowej wiedzy dotyczącej przedsiębiorców ze szczególnym uwzględnieniem spółek prawa handlowego.

Treść

Nie ulega wątpliwości, iż każda osoba zamierzająca podjąć i prowadzić działalność gospodarczą powinna posiadać pewną minimalną wiedzę z zakresu prawa, umożliwiającą jej poruszanie się wśród całego mnóstwa przepisów regulujących problematykę stosunków społecznych związanych z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Oczywiście trudno oczekiwać, aby każda osoba będąca np. współnikiem spółki cywilnej, członkiem zarządu spółki z o.o. czy prowadząca jednoosobowo działalność gospodarczą posiadała pełną wiedzę na temat przepisów prawa cywilnego, gospodarczego czy prawa pracy. Byłoby to pożądanym, niemniej jednak jest to przecież niemożliwe. Nie zmienia to jednak faktu, że osoba w jakiś sposób związana z prowadzeniem działalności gospodarczej musi posiadać przynajmniej podstawową wiedzę z zakresu prawa, która ułatwi jej zrozumienie i podejmowanie pewnych decyzji związanych z prowadzoną przez nią działalnością.

Każdego dnia dokonujemy kilku, a nawet kilkunastu czynności prawnych, nie zdając sobie sprawy, że są to czynności prawne. I tak na przykład kupujemy drobne artykuły spożywcze, gazety, przybory szkolne, bilety na tramwaj lub autobus itd. W większości tych czynności jedną ze stron jest przedsiębiorca zajmujący się prowadzeniem małego sklepiku osiedlowego, ogromnej sieci marketów na terenie całej Polski czy firma świadcząca usługi przewozowe.

Zgodnie z naszym prawem przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną – wykonująca we własnym imieniu działalność gospodarczą. Osoby fizyczne to jedyni istniejący „materialnie” przedsiębiorcy. Pozostali, czyli osoby prawne (np. spółka z o.o.) i tzw. ułomne osoby prawne, a więc jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej (np. spółka jawna), istnieją tylko „na papierze”. Nie możemy zobaczyć spółki akcyjnej, dotknąć spółdzielni mieszkaniowej czy spotkać spółki partnerskiej.

Działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły.

W odniesieniu do osób fizycznych podkreślić należy, iż działalność gospodarczą mogą prowadzić tylko osoby posiadające tzw. pełną zdolność do czynności prawnych. Pełną zdolność do czynności prawnych zgodnie z naszym *Kodeksem cywilnym* nabywa się z chwilą uzyskania pełnoletniości.

Zgodnie z art. 432 § 1 *Kodeksu cywilnego* przedsiębiorca działa pod firmą, czyli nazwą pozwalającą nam na rozróżnianie poszczególnych przedsiębiorców. Firmą osoby fizycznej jest jej imię i nazwisko. Oczywiście osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą może oprócz imienia i nazwiska zamieścić w swojej firmie inne dodatkowe określenia, wskazujące na przykład na rodzaj prowadzonej działalności (np. Zakład remontowo-budowlany Andrzej Stadnicki) lub nawet abstrakcyjne (np. Przedsiębiorstwo wielobranżowe EWIMAX Ewa Wiśniewska). Z kolei firmą osoby prawnej jest jej nazwa, przy czym zawsze znajduje się w niej człon wskazujący, z jakiego rodzaju osobą prawną mamy do czynienia (np. JUPITER Sp. z o.o. lub Spółdzielnia Pracy PROMIEN).

Przedsiębiorca może podjąć działalność gospodarczą po uzyskaniu wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo do Ewidencji Działalności Gospodarczej. Wpisowi do ewidencji podlegają przedsiębiorcy będący osobami fizycznymi, zaś pozostali przedsiębiorcy (np. spółki z o.o., spółki jawne, spółdzielnie, przedsiębiorstwa państwowe itd.) podlegają wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego.

Krajowy Rejestr Sądowy składa się z:

1. rejestru przedsiębiorców,
2. rejestru stowarzyszeń, innych organizacji społecznych i zawodowych, fundacji oraz publicznych zakładów opieki zdrowotnej,
3. rejestru dłużników niewypłacalnych.

Jak sama nazwa wskazuje, przedsiębiorcy inni niż osoby fizyczne podlegają wpisowi do pierwszego z ww. rejestrów, czyli rejestru przedsiębiorców. Krajowy Rejestr Sądowy prowadzi w systemie informatycznym sądy rejonowe (sądy gospodarcze), obejmujące swoją właściwością obszar województwa lub jego część. Dzięki Krajowemu Rejestrowi Sądowemu możemy uzyskać podstawowe dane dotyczące każdego przedsiębiorcy w nim zarejestrowanego (np. firmę, siedzibę, czym się zajmuje, kto wchodzi w skład jego zarządu itd.). Rejestr jest dostępny dla wszystkich, a zatem każdy może udać się do najbliższego sądu, który prowadzi KRS, i po uiszczeniu odpowiedniej opłaty od ręki uzyskać tzw. odpis z KRS-u zawierający ww. dane. Na naszym terenie najbliższe sądy prowadzące Krajowy Rejestr Sądowy znajdują się w Katowicach i Gliwicach.

Z kolei ewidencję działalności gospodarczej prowadzi gminy właściwe dla miejsca zamieszkania danego przedsiębiorcy, będącego osobą fizyczną. Również i ona jest dostępna dla wszystkich.

Jeżeli kilka osób fizycznych lub prawnych chciałoby wspólnie prowadzić działalność gospodarczą, mogą one założyć jedną z kilku rodzajów znanych naszemu prawu spółek.

I tak jedną z najbardziej rozpowszechnionych wśród osób fizycznych zamierzających wspólnie prowadzić działalność gospodarczą jest tzw. spółka cywilna. Nazwa wywodzi się stąd, iż struktura ta jest uregulowana w art. 860 i następnym *Kodeksu cywilnego*. Podkreślić przy tym należy, iż spółka cywilna nie jest nigdzie rejestrowana! Rejestracji podlegają tylko wspólnicy (gdy są nimi osoby fizyczne – w ewidencji działalności gospodarczej, gdy są nimi inni przedsiębiorcy – w KRS-ie). Niewątpliwie zaletą spółki cywilnej jest prostota jej założenia. Wystarczy przygotować i podpisać umowę spółki (nie jest wymagane uczynienie tego w obecności notariusza). Natomiast jej podstawowym minusem jest bardzo rygorystyczna odpowiedzialność wspólników, którzy za zobowiązania spółki odpowiedzialni są solidarnie. Odpowiedzialność solidarna polega na tym, że np. gdyby spółka cywilna kupiła jakiś towar i nie zapłaciła za niego, sprzedawca mógłby

żądać zapłaty od wszystkich wspólników łącznie, od niektórych z nich lub od każdego z osobna, przy czym jeżeli jeden z nich zapłaciłby wierzycielowi, pozostali byłiby zwolnieni z długu, ale musieliby wówczas zwrócić temu, który zapłacił przypadające na nich części zadłużenia. Dodać należy, iż każdy ze wspólników odpowiada całym swoim prywatnym majątkiem.

Majątek spółki cywilnej, czyli majątek wspólny jej wspólników, stanowi tzw. współwłasność łączną. Oznacza to, że majątek spółki nie dzieli się na żadne udziały, a każdy ze wspólników jest współwłaścicielem całego majątku wspólnego.

Innymi spotykanymi w obrocie gospodarczym spółkami są tzw. spółki prawa handlowego, do których należą: spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna. Spółki te uregulowane są w *Kodeksie spółek handlowych*. Wszystkie spółki prawa handlowego powstają w momencie wpisu do rejestru przedsiębiorców prowadzonego w ramach Krajowego Rejestru Sądowego. Umowy lub statuty wszystkich spółek prawa handlowego muszą być sporządzone przez notariusza w formie aktu notarialnego. Jedynym wyjątkiem jest spółka jawna, której umowa jest sporządzana bez udziału notariusza w zwykłej formie pisemnej (oznacza to, że sami wspólnicy sporządzają umowę i podpisują ją).

Spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna to tzw. spółki osobowe, zaś spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna to tzw. spółki kapitałowe. Podstawowa różnica między dwiema ww. grupami spółek sprowadza się do tego, że spółki osobowe nie mają osobowości prawnej (to tzw. ułomne osoby prawne, o których była mowa na samym początku), zaś spółki kapitałowe są osobami prawnymi. Ta podstawowa różnica pociąga za sobą szereg pomniejszych rozróżnień. I tak wspólnicy spółek osobowych ponoszą osobistą odpowiedzialność za ich zobowiązania, zaś udziałowcy spółek z o.o. i akcjonariusze spółek akcyjnych nie odpowiadają za zobowiązania tychże spółek.

Spółki osobowe mogą być zakładane przez co najmniej dwóch wspólników, natomiast spółki kapitałowe mogą być zakładane jednoosobowo (np. Jan Kowalski zakłada spółkę z o.o. i ma w niej 100% udziałów).

Zakładając spółkę osobową, wspólnicy zobowiązani są do wniesienia tzw. wkładów. Wkładem mogą być:

1. pieniądze,
2. usługi świadczone przez wspólników,
3. zbywalne prawa majątkowe.

Za wyjątkiem spółki komandytowo-akcyjnej, której założenie wymaga zgromadzenia kapitału w wysokości 50 000 zł, założenie spółki osobowej nie wiąże się z koniecznością zgromadzenia określonej wysokości kapitału.

Wspólnicy mogą wnieść na przykład jako swój wkład usługi, które będą świadczyli na rzecz spółki w trakcie jej istnienia (najczęściej wspólnicy traktują jako wkład swoją pracę świadczoną na rzecz spółki).

Innym rodzajem wkładu mogą być tzw. zbywalne prawa majątkowe. W języku potocznym mówimy, że ktoś wniósł do spółki wkład w postaci np. samochodu, komputera, mebli biurowych itd. W języku prawniczym posługujemy się zaś pojęciem „zbywalne prawa majątkowe”, bowiem przedmiotem naszego wkładu nie są rzeczy, ale prawo własności, którego przedmiotem są właśnie samochód, komputer, meble biurowe itd. Najczęściej przedmiotem wkładu jest prawo własności, ale mogą to być również prawa wynikające z rejestracji patentu, autorskie prawa majątkowe do napisanej książki itp., dlatego posługujemy się szerszym pojęciem – „zbywalne prawa majątkowe”.

Podkreślenia wymaga, iż odpowiedzialność wspólników w spółkach osobowych to tzw. subsydiarna odpowiedzialność wspólnika. Polega ona na tym, że wierzyciel takiej spółki może prowadzić egzekucję z majątku prywatnego wspólnika tylko wtedy, gdy egzekucja z majątku spółki okaże się bezskuteczna. Oznacza to, że wierzyciel spółki osobowej w pierwszej kolejności musi wystąpić na drogę sądową przeciwko spółce i prowadzić egzekucję z jej majątku, a dopiero wówczas, gdy komornik stwierdzi, iż egzekucja z majątku spółki jest bezskuteczna, może skierować egzekucję bezpośrednio do majątków osobistych jej wspólników.

Najczęściej spotykaną spółką osobową jest spółka jawna. Znacznie rzadziej występują spółki komandytowe (znaną praktycznie wszystkim spółką komandytową w naszym kraju jest „REAL sp. z o.o. i Spółka” Spółka komandytowa) i spółki partnerskie. Najrzadziej spotykaną ze spółek osobowych jest spółka komandytowo-akcyjna. Spółka partnerska jest jedyną spółką, którą mogą założyć tylko osoby fizyczne wykonujące tzw. wolne zawody, takie jak: adwokat, aptekarz, architekt, inżynier budownictwa, biegły rewident, broker ubezpieczeniowy, doradca podatkowy, makler papierów wartościowych, doradca inwestycyjny, księgowy, lekarz, lekarz dentysta, lekarz weterynarii, notariusz, pielęgniarka, położna, radca prawny, rzecznik patentowy, rzeczoznawca majątkowy i tłumacz przysięgły.

Z pewnością najbardziej rozpowszechnioną spółką kapitałową jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (w skrócie sp. z o.o.). Aby założyć sp. z o.o., musimy zgromadzić tzw. kapitał zakładowy w wysokości 50 000 zł. Kapitał zakładowy spółki z o.o. może być pokryty wkładami pieniężnymi lub niepieniężnymi, które nazywamy aportami. Przedmiotem aportu mogą być tylko zbywalne prawa majątkowe. Absolutnie nie można wносить jako wkładu usług świadczonych przez wspólników.

Kapitał zakładowy sp. z o.o. dzieli się na udziały o równej albo nierównej wartości nominalnej. Umowa spółki stanowi, czy wspólnik może mieć tylko jeden, czy więcej udziałów. Jeżeli wspólnik może mieć więcej niż jeden udział, wówczas wszystkie udziały w kapitale zakładowym powinny być równe i są niepodzielne. Wartość nominalna udziału nie może być niższa niż 50 zł. Udziały są zbywalne. Zbycie udziału, jego części lub ułamkowej części udziału oraz jego zastawienie powinno być dokonane w formie pisemnej z podpisami notarialnie poświadczonymi.

Organem zarządzającym spółką z o.o. i reprezentującym ją na zewnątrz jest zarząd powoływany przez zgromadzenie wspólników. Zarząd składa się z jednego albo większej liczby członków. Do zarządu mogą być powołane osoby spośród wspólników lub spoza ich grona. Jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki. Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (prokurent jest pełnomocnikiem handlowym, którego mogą powoływać przedsiębiorcy wpisani do Krajowego Rejestru Sądowego; nie jest to organ spółki).

W spółce z o.o. może być powołana rada nadzorcza lub komisja rewizyjna albo oba te organy. Podkreślenia przy tym wymaga, iż powołanie rady lub komisji nie jest obowiązkowe, bowiem w sp. z o.o. każdemu ze wspólników przysługuje tzw. indywidualne prawo kontroli. Polega ono na tym, że każdy ze wspólników może w każdym czasie przeglądać księgi i dokumenty spółki, sporządzać bilans dla swego użytku lub żądać wyjaśnień od zarządu. Jeżeli jednak wspólnicy podejmą decyzję o powołaniu rady lub komisji, wówczas stosowną uchwałę w tym zakresie podejmuje zgromadzenie wspólników. Zarówno rada, jak i komisja są organami kolegialnymi składającymi się z co najmniej trzech członków. Rada nadzorcza sprawuje stały nadzór nad działalnością spółki we wszystkich dziedzinach jej działalności, zaś komisja rewizyjna działa tylko okresowo

po zakończeniu roku obrotowego, zajmując się oceną sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za zakończony rok obrotowy.

Organem uchwałodawczym w spółce z o.o. jest zgromadzenie wspólników. Zgromadzenie może być zwyczajne lub nadzwyczajne. Zwyczajne zgromadzenie wspólników powinno odbyć się w terminie sześciu miesięcy po upływie każdego roku obrotowego. Przedmiotem obrad zwyczajnego zgromadzenia wspólników jest m.in. rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania zarządu z działalności spółki oraz sprawozdania finansowego za zakończony rok obrotowy. Nadzwyczajne zgromadzenie zwołuje się w każdym przypadku, gdy zachodzi potrzeba podjęcia stosownych uchwał. Zgromadzenie podejmuje uchwały w najważniejszych dla spółki sprawach. I tak na przykład podejmuje decyzje w sprawie powołania i odwołania zarządu, zmiany umowy spółki, połączenia z inną spółką, rozwiązania spółki, etc.

Drugą ze spółek kapitałowych jest spółka akcyjna. Spółka akcyjna wykazuje wiele podobieństw do spółki z o.o. Najważniejsze różnice polegają na tym, że kapitał spółki akcyjnej wynosi 500 000 zł i dzieli się na akcje będące papierami wartościowymi, zarząd jest powoływany nie przez wspólników, lecz przez radę nadzorczą, która bezwzględnie musi być powołana w każdej spółce akcyjnej.

Przebieg zajęć

Zajęcia powinny być prowadzone w oparciu o czynny udział uczniów. Oczywiście większość uczniów nie posiada podstawowej wiedzy dotyczącej podstaw prawa, ale interaktywność ukierunkowana na wspólne poszukiwanie regulacji prawnych i rozwiązanie problemów może przynieść zamierzone rezultaty w postaci „zaszczepienia” uczniom umiejętności samodzielnej analizy przepisów.

Z uwagi na specyfikę nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych (mając na uwadze zwłaszcza wiek uczniów) uważam, że podejście osoby prowadzącej powinno być maksymalnie elastyczne. Powinna ona wplatać wiele przykładów oraz w jak największym stopniu posługiwać się językiem potocznym w celu jej lepszego zrozumienia (oczywiście uwzględniając różnice w rozumieniu pewnych pojęć w języku potocznym i prawniczym). Ponadto ważne jest, aby osoba prowadząca zajęcia dostosowywała ich przebieg do poziomu i oczekiwań słuchaczy. Polecam również dokonywanie wspólnej analizy przepisów zamieszczonych w załączonych materiałach.

Bibliografia i akty normatywne

- Krulczak K., *Prawo handlowe. Zarys wykładu*, LexisNexis, Warszawa 2006.
- Czachórski W., Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, LexisNexis, Warszawa 2004.
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. *Kodeks spółek handlowych* (Dz. U. z dnia 8 listopada 2000 r. z późn. zm.); ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz. U. z dnia 18 maja 1964 r. z późn. zm.); ustawa z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (tekst jednolity Dz. U. 2007.168.1186).

Materiały

USTAWA

z dnia 23 kwietnia 1964 r.

KODEKS CYWILNY

-WYCIĄG-

Art. 43¹. Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna i jednostka organizacyjna, o której mowa w art. 33¹ § 1, prowadząca we własnym imieniu działalność gospodarczą lub zawodową.

Art. 43². § 1. Przedsiębiorca działa pod firmą.

§ 2. Firmę ujawnia się we właściwym rejestrze, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.

Art. 43³. § 1. Firma przedsiębiorcy powinna się odróżniać dostatecznie od firm innych przedsiębiorców prowadzących działalność na tym samym rynku.

§ 2. Firma nie może wprowadzać w błąd, w szczególności co do osoby przedsiębiorcy, przedmiotu działalności przedsiębiorcy, miejsca działalności, źródeł zaopatrzenia.

Art. 43⁴. Firmą osoby fizycznej jest jej imię i nazwisko. Nie wyklucza to włączenia do firmy pseudonimu lub określeń wskazujących na przedmiot działalności przedsiębiorcy, miejsce jej prowadzenia oraz innych określeń dowolnie obranych.

Art. 43⁵. § 1. Firmą osoby prawnej jest jej nazwa.

§ 2. Firma zawiera określenie formy prawnej osoby prawnej, które może być podane w skrócie, a ponadto może wskazywać na przedmiot działalności, siedzibę tej osoby oraz inne określenia dowolnie obrane.

§ 3. Firma osoby prawnej może zawierać nazwisko lub pseudonim osoby fizycznej, jeżeli służy to ukazaniu związków tej osoby z powstaniem lub działalnością przedsiębiorcy. Umieszczenie w firmie nazwiska albo pseudonimu osoby fizycznej wymaga pisemnej zgody tej osoby, a w razie jej śmierci - zgody jej małżonka i dzieci.

§ 4. Przedsiębiorca może posługiwać się skrótem firmy. Przepis art. 43² § 2 stosuje się odpowiednio.

Art. 860. § 1. Przez umowę spółki wspólnicy zobowiązują się dążyć do osiągnięcia wspólnego celu gospodarczego przez działanie w sposób oznaczony, w szczególności przez wniesienie wkładów.

§ 2. Umowa spółki powinna być stwierdzona pismem.

Art. 861. § 1. Wkład wspólnika może polegać na wniesieniu do spółki własności lub innych praw albo na świadczeniu usług.

§ 2. Domniemywa się, że wkłady wspólników mają jednakową wartość.

Art. 864. Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie.

USTAWA

z dnia 15 września 2000 r.

KODEKS SPÓŁEK HANDLOWYCH**-WYCIĄG-**

Art. 1. § 1. Ustawa reguluje tworzenie, organizację, funkcjonowanie, rozwiązywanie, łączenie, podział i przekształcanie spółek handlowych.

§ 2. Spółkami handlowymi są: spółka jawna, spółka partnerska, spółka komandytowa, spółka komandytowo-akcyjna, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna.

Art. 22. § 1. Spółką jawną jest spółka osobowa, która prowadzi przedsiębiorstwo pod własną firmą, a nie jest inną spółką handlową.

§ 2. Każdy wspólnik odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia całym swoim majątkiem solidarnie z pozostałymi wspólnikami oraz ze spółką, z uwzględnieniem art. 31.

Art. 23. Umowa spółki powinna być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności.

Art. 24. § 1. Firma spółki jawnej powinna zawierać nazwiska lub firmy (nazwy) wszystkich wspólników albo nazwisko albo firmę (nazwę) jednego albo kilku wspólników oraz dodatkowe oznaczenie „spółka jawna”.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp. j.”

Art. 25. Umowa spółki jawnej powinna zawierać:

- 1) firmę i siedzibę spółki,
- 2) określenie wkładów wnoszonych przez każdego wspólnika i ich wartość,
- 3) przedmiot działalności spółki,
- 4) czas trwania spółki, jeżeli jest oznaczony.

Art. 25¹. § 1. Spółka jawna powstaje z chwilą wpisu do rejestru.

Art. 86. § 1. Spółką partnerską jest spółka osobowa, utworzona przez wspólników (partnerów) w celu wykonywania wolnego zawodu w spółce prowadzącej przedsiębiorstwo pod własną firmą.

§ 2. Spółka może być zawiązana w celu wykonywania więcej niż jednego wolnego zawodu, chyba że odrębna ustawa stanowi inaczej.

Art. 87. § 1. Partnerami w spółce mogą być wyłącznie osoby fizyczne, uprawnione do wykonywania wolnych zawodów, określonych w art. 88 lub w odrębnej ustawie.

§ 2. Wykonywanie wolnego zawodu w spółce może być uzależnione od spełnienia dodatkowych wymagań przewidzianych w odrębnej ustawie.

Art. 88. Partnerami w spółce mogą być osoby uprawnione do wykonywania następujących zawodów: adwokata, aptekarza, architekta, inżyniera budownictwa, biegłego rewidenta, brokera ubezpieczeniowego, doradcy podatkowego, maklera papierów wartościowych, doradcy inwestycyjnego, księgowego, lekarza, lekarza dentystry, lekarza weterynarii, notariusza, pielęgniarki, położnej, radcy prawnego, rzeczownika patentowego, rzeczoznawcy majątkowego i tłumacza przysięgłego.

Art. 89. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym dziale do spółki partnerskiej stosuje się odpowiednio przepisy o spółce jawnej, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Art. 90. § 1. Firma spółki partnerskiej powinna zawierać nazwisko co najmniej jednego partnera, dodatkowe oznaczenie „i partner” bądź „i partnerzy” albo „spółka partnerska” oraz określenie wolnego zawodu wykonywanego w spółce.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp.p.”

§ 3. Firmy z oznaczeniem „i partner” bądź „i partnerzy” albo „spółka partnerska” oraz skrótu „sp.p.” może używać tylko spółka partnerska.

Art. 91. Umowa spółki partnerskiej powinna zawierać:

- 1) określenie wolnego zawodu wykonywanego przez partnerów w ramach spółki,
- 2) przedmiot działalności spółki,
- 3) nazwiska i imiona partnerów, którzy ponoszą nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania spółki, w przypadku przewidzianym w art. 95 § 2,
- 4) w przypadku gdy spółkę reprezentują tylko niektórzy partnerzy, nazwiska i imiona tych partnerów,
- 5) firmę i siedzibę spółki,
- 6) czas trwania spółki, jeżeli jest oznaczony,
- 7) określenie wkładów wnoszonych przez każdego partnera i ich wartość.

Art. 92. Umowa spółki partnerskiej powinna być zawarta w formie aktu notarialnego.

Art. 102. Spółką komandytową jest spółka osobowa mająca na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a odpowiedzialność co najmniej jednego wspólnika (komandytariusza) jest ograniczona.

Art. 103. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym dziale do spółki komandytowej stosuje się odpowiednio przepisy o spółce jawnej, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Art. 104. § 1. Firma spółki komandytowej powinna zawierać nazwisko jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „spółka komandytowa”.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „sp.k.”

§ 3. Jeżeli komplementariuszem jest osoba prawna, firma spółki komandytowej powinna zawierać pełne brzmienie firmy (nazwy) tej osoby prawnej z dodatkowym oznaczeniem „spółka komandytowa”. Nie wyklucza to zamieszczenia nazwiska komplementariusza, który jest osobą fizyczną.

§ 4. Nazwisko komandytariusza nie może być zamieszczane w firmie spółki. W przypadku zamieszczenia nazwiska lub firmy (nazwy) komandytariusza w firmie spółki, komandytariusz ten odpowiada wobec osób trzecich tak jak komplementariusz.

Art. 105. Umowa spółki komandytowej powinna zawierać:

- 1) firmę i siedzibę spółki,
- 2) przedmiot działalności spółki,
- 3) czas trwania spółki, jeżeli jest oznaczony,
- 4) oznaczenie wkładów wnoszonych przez każdego wspólnika i ich wartość,
- 5) oznaczony kwotowo zakres odpowiedzialności każdego komandytariusza wobec wierzycieli (sumę komandytową).

Art. 106. Umowa spółki komandytowej powinna być zawarta w formie aktu notarialnego.

Art. 125. Spółką komandytowo-akcyjną jest spółka osobowa mająca na celu prowadzenie przedsiębiorstwa pod własną firmą, w której wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a co najmniej jeden wspólnik jest akcjonariuszem.

Art. 126. § 1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym dziale do spółki komandytowo-akcyjnej stosuje się:

1) w zakresie stosunku prawnego komplementariuszy, zarówno między sobą, wobec wszystkich akcjonariuszy, jak i wobec osób trzecich, a także do wkładów tychże wspólników do spółki, z wyłączeniem wkładów na kapitał zakładowy – odpowiednio przepisy dotyczące spółki jawnej,

2) w pozostałych sprawach – odpowiednio przepisy dotyczące spółki akcyjnej, a w szczególności przepisy dotyczące kapitału zakładowego, wkładów akcjonariuszy, akcji, rady nadzorczej i walnego zgromadzenia.

§ 2. Kapitał zakładowy spółki komandytowo-akcyjnej powinien wynosić co najmniej 50.000 złotych.

Art. 127. § 1. Firma spółki komandytowo-akcyjnej powinna zawierać nazwiska jednego lub kilku komplementariuszy oraz dodatkowe oznaczenie „spółka komandytowo-akcyjna”.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „S.K.A.”

Art. 151. § 1. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być utworzona przez jedną albo więcej osób w każdym celu prawnie dopuszczalnym, chyba że ustawa stanowi inaczej.

§ 2. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością nie może być zawiązana wyłącznie przez inną jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością.

§ 3. Wspólnicy są zobowiązani jedynie do świadczeń określonych w umowie spółki.

§ 4. Wspólnicy nie odpowiadają za zobowiązania spółki.

Art. 152. Kapitał zakładowy spółki dzieli się na udziały o równej albo nierównej wartości nominalnej.

Art. 153. Umowa spółki stanowi, czy wspólnik może mieć tylko jeden, czy więcej udziałów. Jeżeli wspólnik może mieć więcej niż jeden udział, wówczas wszystkie udziały w kapitale zakładowym powinny być równe i są niepodzielne.

Art. 154. § 1. Kapitał zakładowy spółki powinien wynosić co najmniej 50.000 złotych.

§ 2. Wartość nominalna udziału nie może być niższa niż 50 złotych.

§ 3. Udziały nie mogą być obejmowane poniżej ich wartości nominalnej. Jeżeli udział jest obejmowany po cenie wyższej od wartości nominalnej, nadwyżkę przelewa się do kapitału zapasowego.

Art. 155. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, mające siedzibę za granicą, mogą tworzyć oddziały lub przedstawicielstwa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Warunki tworzenia takich oddziałów lub przedstawicielstw określa odrębna ustawa.

Art. 156. W spółce jednoosobowej jedyny wspólnik wykonuje wszystkie uprawnienia przysługujące zgromadzeniu wspólników zgodnie z przepisami niniejszego działu. Przepisy o zgromadzeniu wspólników stosuje się odpowiednio.

Art. 157. § 1. Umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powinna określać:

- 1) firmę i siedzibę spółki,
- 2) przedmiot działalności spółki,
- 3) wysokość kapitału zakładowego,

- 4) czy wspólnik może mieć więcej niż jeden udział,
- 5) liczbę i wartość nominalną udziałów objętych przez poszczególnych wspólników,
- 6) czas trwania spółki, jeżeli jest oznaczony.

§ 2. Umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością powinna być zawarta w formie aktu notarialnego.

Art. 158. § 1. Jeżeli wkładem do spółki w celu pokrycia udziału ma być w całości albo w części wkład niepieniężny (aport), umowa spółki powinna szczegółowo określać przedmiot tego wkładu oraz osobę wspólnika wnoszącego aport, jak również liczbę i wartość nominalną objętych w zamian udziałów.

Art. 160. § 1. Firma spółki może być obrana dowolnie; powinna jednak zawierać dodatkowe oznaczenie „spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „spółka z o.o.” lub „sp. z o.o.”

Art. 163. Do powstania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wymaga się:

- 1) zawarcia umowy spółki,
- 2) wniesienia przez wspólników wkładów na pokrycie całego kapitału zakładowego, a w razie objęcia udziału za cenę wyższą od wartości nominalnej, także wniesienia nadwyżki,
- 3) powołania zarządu,
- 4) ustanowienia rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej, jeżeli wymaga tego ustawa lub umowa spółki,
- 5) wpisu do rejestru.

Art. 301. § 1. Zawiązać spółkę akcyjną może jedna albo więcej osób. Spółka akcyjna nie może być zawiązana wyłącznie przez jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością.

§ 2. Statut spółki akcyjnej powinien być sporządzony w formie aktu notarialnego.

§ 3. Osoby podpisujące statut są założycielami spółki.

§ 4. Akcjonariusze są zobowiązani jedynie do świadczeń określonych w statucie.

§ 5. Akcjonariusze nie odpowiadają za zobowiązania spółki.

Art. 302. Kapitał zakładowy spółki akcyjnej dzieli się na akcje o równej wartości nominalnej.

Art. 303. § 1. W spółce jednoosobowej jedyny akcjonariusz wykonuje wszystkie uprawnienia walnego zgromadzenia zgodnie z przepisami niniejszego działu. Przepisy o walnym zgromadzeniu stosuje się odpowiednio.

§ 2. W przypadku gdy wszystkie akcje spółki przysługują jednemu akcjonariuszowi albo jednemu akcjonariuszowi i spółce, oświadczenie woli takiego akcjonariusza składane spółce wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności, chyba że ustawa stanowi inaczej.

§ 3. W sprawach przekraczających zakres zwykłych czynności spółki oświadczenie takie wymaga formy pisemnej z podpisem notarialnie poświadczonym.

§ 4. Przepis § 3 nie uchybia odrębnym przepisom, które wymagają zachowania formy aktu notarialnego.

Art. 304. § 1. Statut spółki akcyjnej powinien określać:

- 1) firmę i siedzibę spółki,
- 2) przedmiot działalności spółki,
- 3) czas trwania spółki, jeżeli jest oznaczony,

4) wysokość kapitału zakładowego oraz kwotę wpłaconą przed zarejestrowaniem na pokrycie kapitału zakładowego,

5) wartość nominalną akcji i ich liczbę ze wskazaniem, czy akcje są imienne, czy na okaziciela,

6) liczbę akcji poszczególnych rodzajów i związane z nimi uprawnienia, jeżeli mają być wprowadzone akcje różnych rodzajów,

7) nazwiska i imiona albo firmy (nazwy) założycieli,

8) liczbę członków zarządu i rady nadzorczej albo co najmniej minimalną lub maksymalną liczbę członków tych organów oraz podmiot uprawniony do ustalenia składu zarządu lub rady nadzorczej,

9) (uchylony),

10) pismo do ogłoszeń, jeżeli spółka zamierza dokonywać ogłoszeń również poza Monitorem Sądowym i Gospodarczym.

§ 2. Statut powinien również zawierać, pod rygorem bezskuteczności wobec spółki, postanowienia dotyczące:

1) liczby i rodzajów tytułów uczestnictwa w zysku lub w podziale majątku spółki oraz związanych z nimi praw,

2) wszelkich związanych z akcjami obowiązków świadczenia na rzecz spółki, poza obowiązkiem wpłacenia należności za akcje,

3) warunków i sposobu umorzenia akcji,

4) ograniczeń zbywalności akcji,

5) uprawnień osobistych przyznanych akcjonariuszom, o których mowa w art. 354,

6) co najmniej przybliżonej wielkości wszystkich kosztów poniesionych lub obciążających spółkę w związku z jej utworzeniem.

§ 3. Statut może zawierać postanowienia odmienne, niż przewiduje ustawa, jeżeli ustawa na to zezwala.

§ 4. Statut może zawierać dodatkowe postanowienia, chyba że z ustawy wynika, że przewiduje ona wyczerpujące uregulowanie albo dodatkowe postanowienie statutu jest sprzeczne z naturą spółki akcyjnej lub dobrymi obyczajami.

Art. 305. § 1. Firma spółki może być obrana dowolnie; powinna zawierać dodatkowe oznaczenie „spółka akcyjna”.

§ 2. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu „S.A.”

Art. 306. Do powstania spółki akcyjnej wymaga się:

1) zawiązania spółki, w tym podpisania statutu przez założycieli,

2) wniesienia przez akcjonariuszy wkładów na pokrycie całego kapitału zakładowego, z uwzględnieniem art. 309 § 3 i § 4,

3) ustanowienia zarządu i rady nadzorczej,

4) wpisu do rejestru.

Art. 307. Spółki akcyjne mające siedzibę za granicą mogą tworzyć oddziały lub przedstawicielstwa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Warunki tworzenia takich oddziałów lub przedstawicielstw określa odrębna ustawa.

Art. 308. § 1. Kapitał zakładowy spółki powinien wynosić co najmniej 500.000 złotych.

§ 2. Wartość nominalna akcji nie może być niższa niż 1 grosz.

Moduł III

Zastosowanie technologii informatycznych w rozwijaniu kompetencji przedsiębiorczych

Scenariusz 7. Podstawy oszczędzania i inwestycji giełdowych

Jarosław Rybczyński, 8 godzin dydaktycznych

Cele

Nauczyciel:

- Nabycie umiejętności interpretowania zjawisk gospodarczych zachodzących w gospodarkach Polski i innych krajów Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem rynku kapitałowego i walutowego.
- Nabycie umiejętności wykorzystania dostępnych w każdej szkole technologii informatycznych, pomagających w analizie konkretnych przypadków związanych z inwestowaniem, oszczędzaniem i wydawaniem pieniędzy.

Uczeń:

- Nabycie umiejętności pracy zespołowej – prezentowanie i obrona własnych racji, kierowanie zespołem, prowadzenie dyskusji i sporu. Grupa uczniów wspólnie zastanawia się nad rozwiązaniem problemu inwestycyjnego i nad sposobem wydania wspólnych pieniędzy.
- Istotne jest nabycie umiejętności przewidzenia skutków działań gospodarczych, związanych z oszczędzaniem i wydawaniem pieniędzy, inwestycjami, a także nierozzerwalnie z nimi związanymi kwestiami podejmowania ryzyka i radzenia sobie z powstającym w takiej sytuacji stresem.

Treść

1. Wartość pieniądza w czasie i rodzaje oprocentowania.
2. Lokaty bankowe.
3. Obligacje skarbowe.
4. Arkusze kalkulacyjne: spłata kredytów złotych i walutowych.
5. Podstawy inwestycji giełdowych: historia, notowanie, prezentacje graficzne, indeksy giełdowe, fundusze inwestycyjne, podstawy analizy technicznej.

Przebieg zajęć

1. Uzmysłowienie uczniom znaczenia wartości pieniądza w czasie; dlaczego pożyczając pieniądze, oczekujemy „nagrody” w postaci odsetek? Nauczyciel przedstawia, na czym polegają różnice w oprocentowaniu prostym i złożonym. Można rozwiązać kilka prostych zadań i stworzyć arkusz kalkulacyjny, gdzie na wykresie wyraźnie widać różnice w obu sposobach oprocentowania.
2. Przedstawienie kilku ofert bankowych i przeanalizowanie ich opłacalności, ewentualnie pułapek.
3. Zaprezentowanie detalicznych obligacji skarbowych dostępnych na rynku, opis sposobu wyznaczania kuponów.

4. W zależności od poziomu wiedzy matematycznej oraz zainteresowania uczniowie mogą pod okiem nauczyciela stworzyć arkusz dotyczący spłat kredytów lub może on zostać pokazany już przygotowany przez nauczyciela. Istotną będzie umiejętność przeprowadzenia analiz w rodzaju „co by było, gdyby” zmieniały się określone parametry modelu (oprocentowanie, czas spłaty kredytu, kursy walutowe). Jaka zmiana postawiłaby nas w trudnej sytuacji finansowej, a jaka praktycznie uniemożliwiłaby nam dalsze spłacanie kredytu?
5. Co to jest giełda papierów wartościowych, do czego służy, jakie są podstawowe papiery wartościowe, co trzeba zrobić, żeby dokonywać transakcji giełdowych? Można przedstawić proste metody inwestycyjne, poprosić uczniów o znalezienie w Internecie określonych informacji, poziomów cen akcji. Można przeprowadzić prostą grę giełdową, polegającą na tym, że uczniowie w określonych (np. tygodniowych) odstępach czasu wirtualnie kupują bądź sprzedają określone akcje, dyskutują, dlaczego właśnie w te instrumenty finansowe, a nie inne by teraz zainwestowali. Możliwe jest także przeanalizowanie przy użyciu arkusza kalkulacyjnego prostej strategii inwestycyjnej (np. średnie ruchome).

Bibliografia

Pozycje książkowe dla nauczycieli lub bardziej zainteresowanych uczniów:

- Smaga E., *Arytmetyka finansowa*, PWN, Warszawa 1999.
- Stanlake G.F., *Podstawy ekonomii*, WSiP, Warszawa 1992 (i późniejsze).
- Dobija M., Smaga E., *Podstawy matematyki finansowej i ubezpieczeniowej*, PWN, Warszawa 1995.
- Sobczyk M., *Matematyka finansowa*, Placet, Warszawa 1995.
- Socha J., *Rynek papierów wartościowych w Polsce*, Olympus, Warszawa 2003.

Pozycje „do poczytania”:

- Kindleberger Ch., *Szaleństwo, panika, krach. Historia kryzysów finansowych*, WIG-Press, Warszawa 1999.
- Chancellor E., *Historia spekulacji finansowych*, Muza, Warszawa 2001.

Strony internetowe:

- www.gpw.com.pl
- www.parkiet.com

Materiały

I. OPROCENTOWANIE LOKAT

ODSETKI – kwota, którą płaci się za prawo do użytkowania kapitału; cena wypożyczenia kapitału.

KAPITALIZACJA – dopisywanie odsetek do kapitału.

OKRES KAPITALIZACJI – czas, po którym odsetki są dopisywane do kapitału.

KAPITALIZACJA ZGODNA – występuje, gdy okres kapitalizacji pokrywa się z okresem stopy procentowej.

OPROCENTOWANIE Z GÓRY – rodzaj oprocentowania, gdy odsetki za dany okres są wypłacane (lub dopisywane do kapitału) na początku okresu.

OPROCENTOWANIE Z DOŁU – rodzaj oprocentowania, gdy odsetki za dany okres są wypłacane (lub dopisywane do kapitału) na końcu okresu.

KAPITALIZACJA PROSTA – podstawą naliczania odsetek jest tylko kapitał początkowy.

KAPITALIZACJA ZŁOŻONA – podstawą naliczania odsetek jest kapitał początkowy powiększony o nagromadzone odsetki (czyli dolicza się także odsetki od odsetek).

KAPITALIZACJA PROSTA ZGODNA**Przyszła wartość pieniądza K_n** **Obecna wartość** (zdyskontowana na chwilę obecną) **K_0**

Z – odsetki

R – oprocentowanie (stopa procentowa)

n – liczba lat inwestycji

Odsetki po 1, 2, ..., n-tym okresie: $Z_1 = Z_2 = \dots = Z_n$ $Z_i = K_0 \cdot r$

$$K_1 = K_0 + K_0 \cdot r = K_0 (1+r),$$

$$K_2 = K_0 + K_0 \cdot r + K_0 \cdot r = K_0 (1+ 2r)$$

$$K_n = K_0 (1+ nr)$$

Łączna kwota odsetek: $\Sigma Z_i = K_n - K_0 = K_0 \cdot n \cdot r$ OPROCENTOWANIE SKŁADANE

(kapitalizacja złożona zgodna z dołu)

$$K_1 = K_0 + K_0 \cdot r = K_0 (1+r),$$

$$K_2 = K_1 + K_1 \cdot r = K_1 (1+r) = K_0 (1+r)^2$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-1} \cdot r = K_{n-1} (1+r) = K_0 (1+r)^n$$

Odsetki za i-ty okres: $Z_i = K_0 (1+r)^{i-1} \cdot r$ Łączna kwota odsetek: $Z_{sk} = K_n - K_0 = K_0 [(1+r)^n - 1]$

Wartość obecna:
$$K_0 = \frac{K_n}{(1+r)^n}$$

KAPITALIZACJA NIEZGODNA

(Okres kapitalizacji jest podokresem okresu stopy procentowej).

r – stopa nominalna**m** – ilość podokresów**r / m** – względna stopa procentowa

Kapitalizacja	roczna	$m = 1$
	półroczna	$m = 2$
	kwartalna	$m = 4$
	miesięczna	$m = 12$
	tygodniowa	$m = 52$
	dzienna	$m = 365$
	godzinna	$m = 8640$

Dla kapitalizacji prostej: **$K_n = K_0 (1+ n \cdot m \cdot r/m) = K_0 (1+ n \cdot r)$** Dla kapitalizacji złożonej: **$K_n = K_0 (1+ r/m)^{n \cdot m}$** Kapitalizacja ciągła: **$K_n = K_0 \cdot e^{n \cdot r}$** , gdy $m \rightarrow \infty$, $e = 2,71828$ EFEKTYWNA STOPA PROCENTOWA

Pozwala porównać oferty dla różnych okresów kapitalizacji i inwestycji.

$$K_0 (1+ r_{ef})^n = K_0 (1+ r/m)^{n \cdot m} \qquad r_{ef} = (1+r/m)^m - 1$$

II. SPŁATA DŁUGÓW**1. Spłata długu w ratach kapitałowych o stałej wysokości**

Są to tak zwane spłaty malejące.

S – wartość początkowa długu

N – ilość rat

T_n – *n*-ta rata kapitałowa długu

Z_n – wartość odsetek spłacanych w *n*-tej racie

A_n – *n*-ta rata łączna (kwota płatności nr *n*)

S_n – pozostała część długu po spłaceniu *n* rat (dług bieżący)

$$A_n = T_n + Z_n, T_n = S_{n-1} - S_n, T_1 = T_2 = \dots = T_n = T$$

Tabela spłaty długu

S_{n-1}	Z_n	T	A_n	S_n
...

2. Spłata długu w stałych kwotach płatności

Płacona co okres kwota jest stała (oczywiście do momentu zmiany stopy procentowej).

$$A_n = T_n + Z_n, A_1 = A_2 = \dots = A_n = A$$

Stała kwota płatności dla spłat rocznych:

$$A = Sq^N \cdot (q-1) : (q^N - 1)$$

Stała kwota płatności dla spłat *m* razy w roku:

$$A_{RZ} = Sq^N \cdot \frac{2}{2m + (m-1) \cdot r} \cdot \frac{q-1}{q^N - 1}$$

3. Spłata długu o zadanych ratach kapitałowych

$$T_1 + T_2 + \dots + T_n = S$$

4. Kredyt z opóźnionym okresem spłat

Karencja – czas od udzielenia kredytu do spłaty pierwszej raty kapitałowej. Jeśli w tym czasie nie będą płacone odsetki, to dług wzrośnie do kwoty: $S(1+r)^L$, gdzie *L* to liczba okresów odsetkowych.

5. Konsolidacja długów

Jeżeli dłużnik ma kilka zobowiązań w stosunku do tego samego wierzyciela, to można uzgodnić łączne spłacanie wszystkich długów na nowych, wynegocjowanych warunkach.

Celem konsolidacji długów jest zmniejszenie kosztów obsługi zadłużenia i ujednoczenie warunków spłaty wszystkich długów.

- Wylicza się wartość obecną wszystkich pożyczek.
- Wyznacza się nowe raty spłat według wynegocjowanych warunków.

Koszty spłaty są w danym miesiącu mniejsze, ale poprzez wydłużenie okresu spłaty łącznie zapłacimy więcej.

6. Rzeczywista roczna stopa procentowa kredytu

Każdy kredyt powinien mieć wyliczoną tę stopę procentową; uwzględnia ona nie tylko oprocentowanie, ale także wszystkie dodatkowe opłaty.

$$\sum_{k=1}^m \frac{A_k}{(1+r)^{i_k}} = \sum_{L=1}^n \frac{B_L}{(1+r)^{i_L}}$$

AK – kwoty wypłaty kolejnych rat kredytu (przy pożyczkach najczęściej jedna rata na początku)

BL – kwoty spłat rat kredytu

i – okres wyrażony w latach lub ułamkach lat

III. WYCENA OBLIGACJI

Obligacja – papier wartościowy, którego emitent zobowiązuje się do wypłaty na rzecz właściciela okresowych odsetek (kupony), obliczonych według ustalonej stopy procentowej, oraz do zwrotu wartości nominalnej po ustalonym czasie (termin wykupu).

Obligacja z premią – obligacja sprzedawana po cenie wyższej od wartości nominalnej ($P > N$).

Obligacja z dyskontem – obligacja sprzedawana po cenie niższej od wartości nominalnej ($P < N$).

Obligacja o stałym oprocentowaniu – stopa kuponowa oraz wartość odsetek są stałe w ciągu całego trwania obligacji.

Obligacja o zmiennym oprocentowaniu – stopa kuponowa może się zmieniać z okresu na okres według określonych zasad (stopa kuponowa może zależeć od poziomu inflacji, rentowności bonów skarbowych, poziomu stóp procentowych wyznaczanych przez NBP).

Obligacja zerokuponowa – obligacja sprzedawana z dyskontem, od której nie wypłaca się odsetek (kuponów).

Wartość obecna obligacji

$$P_0 = \sum_{i=1}^n \frac{K_i}{(1+r)^i} + \frac{N}{(1+r)^n}$$

$K_i = r_K \cdot N$ – kupon płatny po okresie i

N – wartość nominalna obligacji

r_K – stopa kuponowa

r – stopa procentowa (wymagana przez inwestora stopa dochodu)

n – termin wykupu obligacji w latach

Obligacje Skarbowe

DOS – Dwuletnie Oszczędnościowe Stałoprocentowe

TZ – Trzyletnie Zmiennoprocentowe

COI – Czteroletnie Oszczędnościowe Indeksowane

EDO – Emerytalne Dziesięcioletnie Oszczędnościowe

IV. Giełda Papierów Wartościowych

Systemy notowań: notowania ciągłe, podwójny fixing (notowania jednolite)

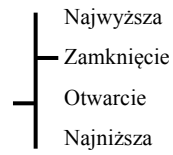
Rodzaje zleceń:

- z limitem cenowym: w zleceniu kupna określa się maksymalną cenę, na jaką zgadza się inwestor; w zleceniu sprzedaży określona jest minimalna cena, po której zgadzamy się pozbyć akcji;
- bez limitu cenowego: zgadzamy się na dowolną cenę (dowolnie wysoką przy kupnie lub dowolnie niską przy sprzedaży).

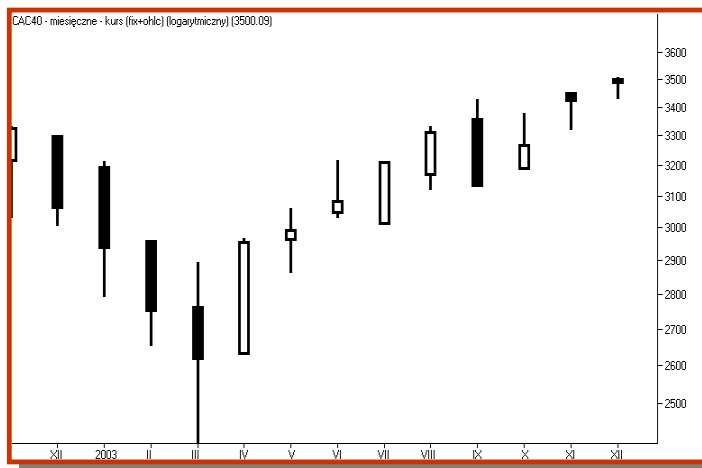
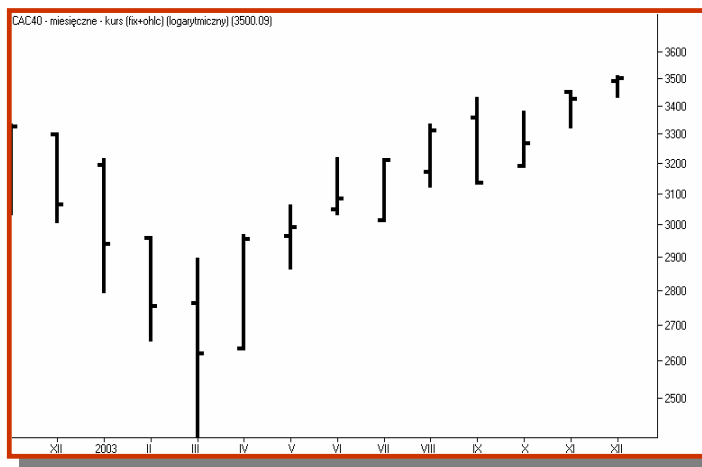
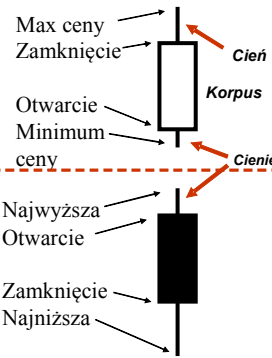
Graficzna prezentacja notowań giełdowych

- Linia łącząca ceny zamknięcia
 - Wykres słupkowy (ceny otwarcia, najniższa w danym okresie, najwyższa, zamknięcia *open, low, high, close*)
 - Świece japońskie *candlesticks*
- Skala liniowa lub logarytmiczna

SŁUPEK



ŚWIECA



Indeksy giełdowe

Zadaniem indeksów giełdowych jest syntetyczne przedstawienie stanu rynku lub wybranych jego segmentów, ogólnego kierunku zmian.
Indeksy Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie: WIG, WIG20, MidWIG, WIRR, NIF, TechWIG,
Subindeksy sektorowe: budownictwo, banki, informatyka, firmy spożywcze, telekomunikacja.

Minimalne wartościowe zmiany cen akcji:

Kurs akcji	Dokładność
50 zł ≥ kurs	1 grosz
100 zł ≥ kurs > 50 zł	5 groszy
500 zł ≥ kurs > 100 zł	10 groszy
Kurs > 500 zł	50 groszy

Połącz indeks z giełdą...

CAC40
DAX
BUX
RTS
FTSE
Dow-Jones IA
BOVESPA
HANGSENG
NIKKEI
NASDAQ
S & P 500
MERVAL

BUENOS AIRES
NOWY JORK
TOKIO
NOWY JORK
HONGKONG
PARYŻ
FRANKFURT
BUDAPESZT
LONDYN
NOWY JORK
MOSKWA
SAO PAOLO

ANALIZA TECHNICZNA

- Analiza techniczna jest metodą badania zachowań rynku przede wszystkim przy użyciu wykresów, której celem jest przewidywanie przyszłych zmian cen.
- *AT opiera się na 3 założeniach:*
- cena dyskontuje wszystko (zawiera wszystkie informacje)
- na rynkach występują trendy (zmiany cen nie są całkowicie przypadkowe)
- Formacje cenowe powtarzają się

Zalety analizy technicznej

- Nie ma potrzeby poznania przyczyn (gospodarczych, politycznych) zmian cen
- Stosowana dla dowolnych rynków (akcje, waluty, towary, rynki terminowe)
- Pozwala ustalić moment kupna/sprzedaży
- Używana jest w dowolnej skali czasowej
- O wiele szybsza od analizy fundamentalnej



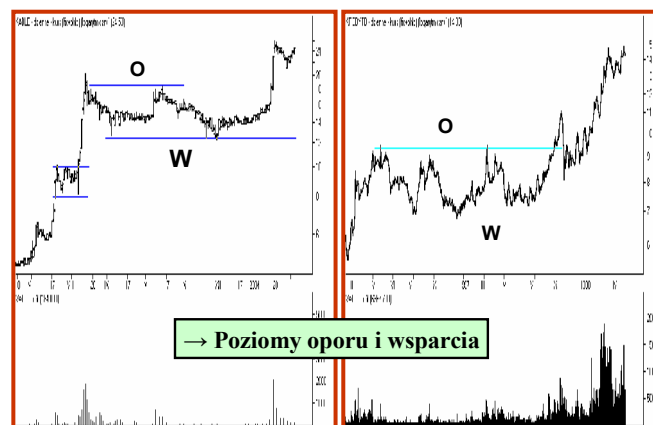
Trend rosnący (*bull market*)



Trend zniżkowy (*bear market*)



Trend horyzontalny



Średnie ruchome

- → **Sygnal kupna**: w trakcie hossy średnia przecina linię ceny w górę (lub średnia krótkoterminowa średnią dłuższą)
- → **Sygnal sprzedaży**: w trakcie bessy średnia przebija linię ceny w dół (lub średnia krótkoterminowa średnią dłuższą)
- Średnia jest **linią oporu** (powyżej linii ceny) w trakcie bessy oraz **linią wsparcia** (poniżej linii ceny) na rynku wzrostowym



Fundusze inwestycyjne

FI jest podmiotem, którego zadaniem jest inwestowanie środków jego uczestników w celu pomnażania tych środków; inwestycje są dokonywane na wspólny rachunek inwestorów.

1. Fundusze akcji (aktywne, indeksowe, sektorowe)
2. Hybrydowe (stabilnego wzrostu, zrównoważone, elastycznego inwestowania)
3. Papierów dłużnych (obligacje)
4. Gotówkowe i rynku pieniężnego

Scenariusz 8. Zastosowanie informatyki przy planowaniu przedsięwzięć inwestycyjnych

Andrzej Wilczyński, 8 godzin dydaktycznych

Blok 1. Szacowanie kosztów oraz wysokości rat dla kredytów gotówkowych

3 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- Celem warsztatu jest zdobycie podstawowej wiedzy w zakresie korzystania z kredytów gotówkowych, nabycie umiejętności szacowania pełnych kosztów kredytu oraz porównywania między sobą różnych ofert kredytowych. Umożliwi to optymalne wybranie oferty kredytowej.

Uczeń:

- Zdobycie kompetencji w zakresie znajomości rynku kredytów gotówkowych oraz praktycznej wiedzy związanej z ich wykorzystaniem i kosztami.

Treść

W ramach zajęć przedstawione zostaną podstawowe informacje dotyczące kredytów gotówkowych o ratach stałych oraz malejących. Przedstawione zostaną sposoby obliczania wysokości rat oraz całkowitych kosztów kredytu. Za pomocą samodzielnie zaprojektowanego arkusza kalkulacyjnego uczniowie będą mogli przeprowadzić obliczenia kosztów dla różnych kredytów oraz porównywać między sobą oferty.

Przebieg zajęć

Na początku zajęć należy poinformować o istnieniu dwóch podstawowych rodzajów kredytu:

- kredyt o ratach malejących,
- kredyt o ratach stałych.

Na tym etapie należy również poinformować uczniów o istnieniu kosztów dodatkowych, takich jak prowizja bankowa, ubezpieczenie, opłata za rozpatrzenie wniosku itp.

Dalsze zajęcia powinny dotyczyć kolejno tych dwóch rodzajów kredytu dla miesięcznych okresów spłaty.

Kredyt o ratach malejących

W tym typie kredytu rata miesięczna jest sumą dwóch rat: raty odsetkowej (Rod) i raty kapitałowej (Rkap).

Rata kapitałowa jest równa kwocie kredytu podzielonej przez liczbę rat ($12 \times$ okres spłaty w ratach). Rata odsetkowa jest równa miesięcznemu oprocentowaniu kredytu liczonemu w stosunku do bieżącego zadłużenia. Ponieważ każda zapłacona rata kapitałowa zmniejsza zadłużenie, rata odsetkowa maleje, podobnie jak rata całkowita. Dlatego kredyt taki nazywamy kredytem o ratach malejących.

Na tym etapie uczniowie powinni opracować arkusz kalkulacyjny, pozwalający na obliczenie tzw. planu spłaty kredytu, i na podstawie tego arkusza obliczyć koszt kredytu. Obliczenia należy wykonać dla przykładowego kredytu w kwocie 30 000 zł z okresem spłaty na 1 rok i oprocentowaniem rocznym 12%:

Kwota kredytu:	30 000,00 zł		
Okres spłaty	2	lata	
Oprocentowanie roczne:	12%		
Rata kapitałowa:	1 250,00 zł		
Plan spłaty kredytu:			
Nr raty	Zadłużenie	Rata odsetkowa	Rata całkowita
1	30 000,00 zł	300,00 zł	1 550,00 zł
2	28 750,00 zł	287,50 zł	1 537,50 zł
3	27 500,00 zł	275,00 zł	1 525,00 zł
4	26 250,00 zł	262,50 zł	1 512,50 zł
5	25 000,00 zł	250,00 zł	1 500,00 zł
6	23 750,00 zł	237,50 zł	1 487,50 zł
7	22 500,00 zł	225,00 zł	1 475,00 zł
8	21 250,00 zł	212,50 zł	1 462,50 zł
9	20 000,00 zł	200,00 zł	1 450,00 zł
10	18 750,00 zł	187,50 zł	1 437,50 zł
11	17 500,00 zł	175,00 zł	1 425,00 zł
12	16 250,00 zł	162,50 zł	1 412,50 zł
13	15 000,00 zł	150,00 zł	1 400,00 zł
14	13 750,00 zł	137,50 zł	1 387,50 zł
15	12 500,00 zł	125,00 zł	1 375,00 zł
16	11 250,00 zł	112,50 zł	1 362,50 zł
17	10 000,00 zł	100,00 zł	1 350,00 zł
18	8 750,00 zł	87,50 zł	1 337,50 zł
19	7 500,00 zł	75,00 zł	1 325,00 zł
20	6 250,00 zł	62,50 zł	1 312,50 zł
21	5 000,00 zł	50,00 zł	1 300,00 zł
22	3 750,00 zł	37,50 zł	1 287,50 zł
23	2 500,00 zł	25,00 zł	1 275,00 zł
24	1 250,00 zł	12,50 zł	1 262,50 zł
	Razem osetki:	3 750,00 zł	

Koszt kredytu jest w tym przypadku równy sumie rat odsetkowych powiększonej o ewentualne koszty dodatkowe. Powyższy arkusz jest dostępny na stronie: www.awilczyn.us.edu.pl/warsztat.

Kredyt o ratach stałych

W tego typu kredycie rata miesięczna jest stała i również składa się z raty odsetkowej i kapitałowej. Kredytobiorca płaci zawsze pełną ratę odsetkową równą miesięcznemu oprocentowaniu kredytu liczonemu w stosunku do bieżącego zadłużenia. Rata kapitałowa jest zmienna i ustalana w taki sposób, aby suma rat kapitałowej i odsetkowej była stała i żeby po upływie okresu spłaty zadłużenie zmniejszyło się do zera.

Ponieważ nie ma prostego wzoru pozwalającego na obliczenie wysokości raty stałej, należy posłużyć się specjalną funkcją arkusza Excel – funkcją PMT. Parametrami funkcji są kolejno: miesięczna stopa procentowa, liczba rat i kwota kredytu. Pozostałe argumenty mogą w tym przypadku być pominięte. Zgodnie z zapisem księgowym wynik (wysokość raty) jest liczbą ujemną, dlatego też przed funkcją należy wstawić znak minusa. Koszt kredytu w tym przypadku jest równy liczbie rat pomnożonej przez wysokość raty (tyle zostanie spłacone), pomniejszonej o kwotę pożyczoną.

Na tym etapie uczniowie powinni opracować arkusz kalkulacyjny pozwalający na obliczenie wysokości raty i kosztu kredytu dla takich samych warunków jak dla kredytu o ratach malejących (arkusz dostępny na stronie www.awilczyn.us.edu.pl/warsztat):

Blok 2. Optymalizacja przedsięwzięć inwestycyjnych na przykładzie budowy zbiornika

2 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- Celem warsztatów jest zapoznanie się z narzędziami do rozwiązywania problemów optymalizacyjnych oraz nabycie przekonania, że po prawidłowym sformułowaniu funkcji celu rozwiązanie można uzyskać w stosunkowo prosty sposób, używając narzędzi dostępnych w programie Excel.

Uczeń:

- Celem jest zapoznanie się z problemem optymalizacji i nabycie kompetencji w zakresie formułowania prostych funkcji celu i wykorzystania narzędzia Solver do rozwiązywania problemów praktycznych.

Treść

Podstawowe zagadnienia związane z optymalizacją, czyli szukanie minimum lub maksimum tzw. funkcji celu. Wykorzystanie dodatku Solver w programie Excel, służącego do rozwiązywania tego typu zagadnień.

Przebieg działań

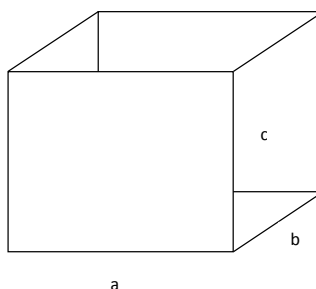
Uwaga! Narzędzie Solver dostępne jest w programie Excel w menu *Narzędzia/Dodatki*. W tym menu należy zaznaczyć odpowiednie pole wyboru i wtedy Solver będzie dostępny wprost w menu *Narzędzia*. Jeśli takiego pola wyboru nie ma, dodatek ten trzeba doinstalować z płyty dystrybucyjnej pakietu Office.

Na początku zajęć powinny zostać przedstawione podstawowe sprawy związane z optymalizacją, najlepiej na konkretnych przykładach – minimalizacja kosztów, maksymalizacja zysków, określenie sposobu dojścia do pożądanej wielkości. Następnie powinien zostać przedstawiony problem – budowa zbiornika w kształcie prostopadłościanu o zadanej pojemności. Zakładamy, że koszty budowy ścian, dna i pokrywy nie są jednakowe. Przy zadanej pojemności istnieje taki kształt zbiornika, który gwarantuje najmniejszy koszt budowy; naszym celem jest znalezienie takiego kształtu.

W tym celu musi zostać określona funkcja wiążąca koszt budowy z rozmiarami zbiornika. Funkcja ta nazywana jest funkcją celu i zadaniem uczniów jest znalezienie minimum tej funkcji.

Proponuję przyjąć następujące założenia:

- koszt budowy dna (DN): 400 zł/m^2 ,
- koszt budowy pokrywy (PK): 100 zł/m^2 ,



- koszt budowy ścian bocznych (SB): 200 zł/m²,
- pojemność zbiornika: 100 m³.

Przy takich założeniach funkcja celu będzie miała postać:

$$Koszt = a \cdot b \cdot DN + a \cdot b \cdot PK + 2 \cdot a \cdot c \cdot SC + 2 \cdot b \cdot c \cdot SC$$

W celu rozwiązania problemu musimy przyjąć jakieś wartości początkowe dwóch parametrów, np. a i b , trzeci (w tym przykładzie c) musi być wyliczony z objętości:

$$c = \frac{V}{a \cdot b}$$

Na podstawie tych danych uczniowie powinni opracować arkusz kalkulacyjny zawierający dane wyjściowe oraz funkcję celu (dostępny na: awilczyn.us.edu.pl/warsztat):

Koszty:									
Dno	400,00 zł			a	5				
Pokrywa	100,00 zł			b	5				
Ściany boczne:	200,00 zł			c	4				
Pojemność	100	m ³							
Koszt budowy:	28 500,00 zł			($Koszt = a \cdot b \cdot DN + a \cdot b \cdot PK + 2 \cdot a \cdot c \cdot SC + 2 \cdot b \cdot c \cdot SC$)					

Następnie uczniowie powinni uruchomić dodatek Solver. Parametr „komórka celu” musi zawierać adres komórki, w której wpisano formułę funkcji celu (w naszym przykładzie C9); komórkami zmienianymi są komórki zawierające wartości a i b (nie c , bo ta wartość wynika z zadanej pojemności zbiornika).

Po optymalizacji arkusz powinien wyglądać następująco:

Koszty:									
Dno	400,00 zł			a	4,308869				
Pokrywa	100,00 zł			b	4,308869				
Ściany boczne:	200,00 zł			c	5,386087				
Pojemność	100	m ³							
Koszt budowy:	27 849,53 zł			($Koszt = a \cdot b \cdot DN + a \cdot b \cdot PK + 2 \cdot a \cdot c \cdot SC + 2 \cdot b \cdot c \cdot SC$)					

Należy zwrócić uwagę, że znalezienie rozwiązania zależy od doboru wartości początkowych i w skrajnie niekorzystnych warunkach może zakończyć się niepowodzeniem. Wtedy należy spróbować zmienić te wartości. Najczęstszą przyczyną niepowodzenia jest jednak źle sformułowana funkcja celu.

W dalszej części zajęć uczniowie powinni spróbować samodzielnie rozwiązać analogiczny problem dla zbiorników o innych kształtach (np. walec i stożek). Dodatkową zaletą takiego ćwiczenia jest powtórzenie wiadomości z dziedziny geometrii.

Bibliografia

W zakresie obsługi programu Excel może być wykorzystany dowolny podręcznik, zawierający oprócz podstaw obsługi omówienie dodatków, w tym dodatku Solver. Wystarczające może być także zapoznanie się z treścią tekstów pomocy dostępnych w programie Excel.

Materiały

Arkusze kalkulacyjne dostępne są na stronie: awilczyn.us.edu.pl/warsztat.

Blok 3. Komputerowa symulacja zdarzeń losowych na przykładzie kolejki w biurze obsługi klienta

3 godziny dydaktyczne

Cele

Nauczyciel:

- Celem warsztatu jest zrozumienie istoty zjawisk losowych oraz nabranie przekonania, że techniki informatyczne pozwalają na rozwiązywanie różnych problemów z tej dziedziny. Drugim celem jest nabycie umiejętności opracowania prostych symulacji i wyciągania z nich praktycznych wniosków.

Uczeń:

- Celem warsztatu jest zrozumienie przez uczniów istoty zjawisk losowych oraz nabranie przekonania, że techniki informatyczne pozwalają na rozwiązywanie różnych problemów z tej dziedziny. Drugim celem jest nabycie umiejętności opracowania prostych symulacji i wyciągania z nich praktycznych wniosków o funkcjonowaniu firm. Trzecim celem jest doskonalenie znajomości programu Excel (funkcje użytkownika, instrukcje warunkowe, wykresy).

Treść

Tematyka zajęć obejmuje kilka różnych zagadnień. Pierwszym z nich jest zrozumienie pojęcia losowości (to, że średnio przychodzi 2 klientów na minutę, nie oznacza, że w każdej minucie przychodzi ich dwóch). Ponieważ czas obsługi konkretnego klienta ma też charakter losowy, nawet jeśli średnia wydajność obsługi jest równa średniej liczbie klientów, mogą tworzyć się kolejki wynikające z praw statystyki. Drugim zagadnieniem są podstawy statystyki, w tym przypadku obejmujące tzw. rozkład Poissona. Trzecim zagadnieniem są podstawy tworzenia funkcji użytkownika w programie Excel, w tym przypadku zaprogramowanie generatora liczb losowych działającego zgodnie z rozkładem Poissona.

Na podstawie powyższych treści uczniowie z pomocą nauczyciela powinni opracować arkusz kalkulacyjny będący symulacją tworzenia się kolejek w punkcie obsługi.

Przebieg zajęć

Zajęcia powinny rozpocząć się od krótkiego wykładu, w którym zostaną uczniom przekazane podstawowe informacje na temat zjawisk losowych oraz ich wpływu na życie codzienne oraz zjawiska gospodarcze. Następnie powinny zostać omówione generatory liczb losowych (programy, które potrafią generować pozornie przypadkowe liczby zgodne z określonym rozkładem statystycznym).

Do symulacji zjawisk przypadkowych, takich jak np. liczba klientów przychodzących w ciągu minuty, stosowany jest najczęściej rozkład Poissona. Jest on prawidłowy przy założeniu, że zdarzenia są niezależne (jeden klient nie wie o drugim).

Rozkład ten dopuszcza tylko liczby całkowite (nie może przyjść np. 2,3 klienta). Najważniejszym parametrem tego rozkładu jest lambda, która określa maksimum rozkładu prawdopodobieństwa. Lambda może być liczbą rzeczywistą (wartość 2,5 oznacza, że jednakowo prawdopodobne jest przyjście 2, jak i 3 klientów).

W programie Microsoft Excel na poziomie zintegrowanego języka Visual Basic dostępna jest funkcja `RND()` generująca liczby rzeczywiste z zakresu od 0 do 1 zgodnie z rozkładem równomiernym (każda wartość jest jednakowo prawdopodobna). Użycie tej funkcji powinno być poprzedzone użyciem polecenia `Randomize`, co spowoduje przypadkową inicjację generatora

liczb losowych (bez tego generowane liczby byłyby jednakowe po każdym uruchomieniu komputera).

Na tym etapie uczniowie powinni utworzyć funkcję użytkownika, np. o nazwie Poisson, która będzie generowała liczby losowe zgodne z rozkładem Poissona.

W tym celu należy po uruchomieniu programu Excel wejść w menu *Narzędzia/Makro/Edytor Visual Basic* lub nacisnąć klawisz *Alt+F11*.

Po otwarciu edytora z menu należy wybrać *Insert/Module*, co powinno spowodować wstawienie nowego modułu. W oknie edycyjnym uczniowie powinni wpisać następujący tekst:

```
Function Poisson(Lambda)
n = 1000
a = Lambda / n
suma = 0
Randomize
For j = 1 To n
  If Rnd() < a Then suma = suma + 1
Next j
Poisson = suma
End Function
```

Po powrocie do programu Excel nowa funkcja powinna się pojawić w kategorii funkcji użytkownika.

Następnym krokiem powinno być sprawdzenie prawidłowości działania funkcji. W tym celu uczniowie wpisują w dowolną komórkę formułę, np. „=Poisson(5)”, i kopiują ją do sąsiednich, co powinno dać efekt zbliżony do następującego:

8	3	1	6	4	5	3	7	5	7
7	6	1	4	6	6	4	5	4	9
3	4	5	4	7	6	10	6	5	2
3	7	7	8	5	4	7	5	6	4
1	5	5	5	6	5	3	4	3	6

Ponieważ liczby są losowe, uzyskane wartości będą za każdym razem inne.

Jeśli uczniowie są zainteresowani działaniem programu, proponuję jego krótkie omówienie, nie jest to jednak konieczne.

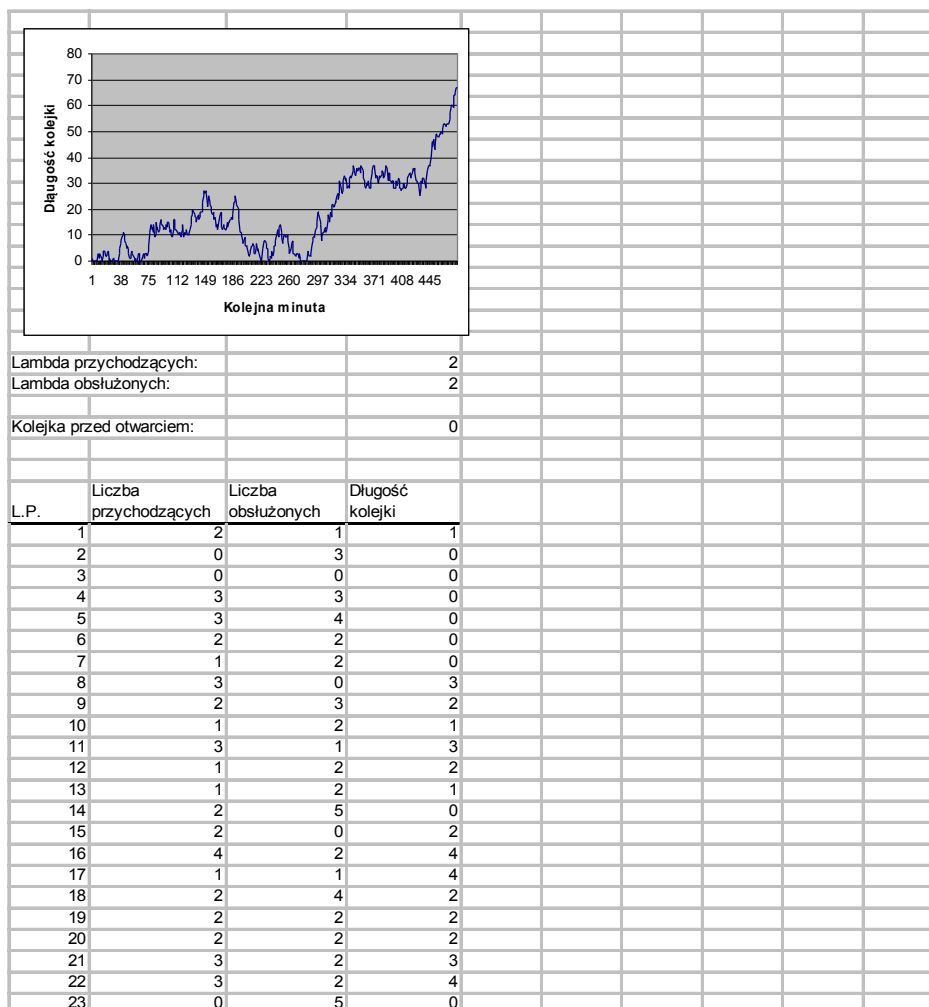
Następnym etapem jest stworzenie arkusza kalkulacyjnego, pozwalającego na symulację tworzenia się kolejek w punkcie obsługi.

Przy tworzeniu arkusza uwzględniamy następujące założenia:

- Lambda dla klientów przychodzących w ciągu minuty jest równe 2.
- Lambda dla klientów obsłużonych w ciągu minuty jest również równe 2.
- Przed otwarciem nie ma kolejki.
- Symulację przeprowadzamy dla 480 minut.

Symulacja polega na losowaniu za pomocą funkcji Poissona liczb przychodzących i obsłużonych klientów. Na podstawie różnicy oblicza się długość kolejki. Jeśli wylosowana liczba obsłużonych jest większa niż suma przychodzących i długości kolejki, długość kolejki jest równa 0 (trzeba zastosować formułę warunkową). Długość kolejki w funkcji czasu uczniowie powinni przedstawić w formie wykresu.

Odpowiedni arkusz może wyglądać następująco (to jest fragment do 23 minuty, całość dostępna na stronie: awilczyn.us.edu.pl/warsztat):



Kolejnym etapem zajęć powinny być eksperymenty ze zmianą parametrów lambda i obserwacje zachowania się kolejki przy różnych ich wartościach.

Uczniowie powinni wyciągnąć wniosek, że w celu zapobieżenia tworzeniu się kolejek wymagana jest znaczna nadwyżka możliwości obsługi nad liczbą przychodzących klientów, co oczywiście podwyższa koszty.

Dla uczniów zainteresowanych tym zagadnieniem można spróbować oszacować wielkość tej nadwyżki koniecznej do zapobieżenia tworzeniu dłuższych kolejek (metoda „prób i błędów”, czyli kolejne symulacje przy różnych wartościach lambda).

Bibliografia

W zakresie obsługi programu Excel może być wykorzystany dowolny podręcznik, zawierający oprócz podstaw obsługi podstawowe elementy programowania w języku Visual Basic. W zakresie podstaw statystyki możliwe jest również posłużenie się dowolnym podręcznikiem, jednak podstawą powinna być wiedza przekazana przez nauczyciela (większość podręczników może być zbyt trudna dla uczniów).

O rozkładzie Poissona można przeczytać na stronie: http://pl.wikipedia.org/wiki/Rozkład_Poissona.

Materiały

Arkusze kalkulacyjne dostępne są na stronie: awilczyn.us.edu.pl/warsztat.

Moduł IV

Jak żyć w zgodzie ze sobą i innymi?

Scenariusz 9. Jak w relacjach z innymi wykrzesać z siebie to, co najlepsze?

Stanisława Mielimąka, 8 godzin dydaktycznych

Cele

Nauczyciel:

- Pogłębia kompetencje komunikacyjne własne oraz uczniów w postaci ćwiczenia zdolności słuchania oraz umiejętności formułowania przesłania „ja” w kontaktach interpersonalnych.
- Wspomaga proces budowania w sobie i w uczniach kompetencji osobistej w postaci poczucia własnej wartości poprzez uczenie akceptacji siebie i innych.
- Rozwija u siebie i uczniów zdolność skutecznego (aktywnego) rozwiązywania problemów z poszanowaniem praw, godności oraz odmienności osób będących uczestnikami sytuacji problemowej.
- Rozpoznaje oraz pomaga uczniom rozpoznać stany ego osobowości – zgodnie z koncepcją analizy transakcyjnej – w celu pogłębienia kompetencji interpersonalnych, wzmocnienia bądź osłabienia poszczególnych stanów osobowości.

Uczeń:

- Pogłębia kompetencje komunikacyjne, takie jak zdolność słuchania oraz przekazywania komunikatów „ja”.
- Przystaje na swoją przygodę życia i życia z innymi poprzez pogłębianie umiejętności akceptowania siebie i innych.
- Nabywa umiejętność skutecznego (tj. satysfakcjonującego dla różnych osób czy grup) rozwiązywania problemów z poszanowaniem praw, godności i odmienności innych.
- Ćwiczy kompetencje interpersonalne – zdolność wchodzenia w relacje z innymi z pozycji różnych stanów ego osobowości.

Treść

1. Istota kompetencji społecznych.
2. Porozumiewanie się z innymi.
3. Akceptacja siebie i innych.
4. Rozwiązywanie problemów.
5. Aktywizowanie stanów ego osobowości. Analiza transakcji interpersonalnych.

1. Istota kompetencji społecznych

Każdy akt działania jest sposobem komunikowania się z innymi – bezpośrednim, gdy dotyczy konkretnych osób (jednostek, grup, członków większych zbiorowości, społeczeństw), lub pośrednim – poprzez materialne i niematerialne wytwory ludzkiej działalności. Nikt z nas nie może „nie komunikować” się z innymi. Przedsiębiorczy człowiek to istota, która w toku swego osobniczego rozwoju nabywa m.in. kompetencje społeczne definiowane przez A. Matczak (2001) jako złożone umiejętności, od których zależy efektywność radzenia sobie w sytuacjach określonego

typu. Ich rozwój determinowany jest zarówno cechami wrodzonymi, jak i społecznym doświadczeniem jednostki. Różne aspekty społecznego zachowania się przedstawiane są jako reprezentujące istotę kompetencji społecznej. Zachowaniami tymi są: zdolność do efektywnej interakcji z otoczeniem, umiejętność osiągania ważnych celów społecznych, zdolność do efektywnego zaangażowania się w złożone interakcje interpersonalne, nawiązywanie przyjaźni, zdolność do włączenia się do grupy, popularność wśród rówieśników, akceptacja z ich strony (por. Borkowski 2003, Mellibruda 2003, Schaffer 2006). D. Johnson (1992) wymienia cztery kategorie umiejętności interpersonalnych: (1) wzajemne poznanie i zaufanie, (2) dokładne i jednoznaczne wzajemne zrozumienie, (3) wpływanie na siebie nawzajem i pomoc, (4) konstruktywne rozwiązywanie wspólnych problemów i konfliktów. W roku 1985 Dodge stwierdził, że wielość definicji kompetencji społecznych zdaje się zbliżać do liczby badaczy. Zdaniem Schaffera jest tak do dnia dzisiejszego.

2. Porozumiewanie się z innymi

Komunikacja (łac. *communis*) oznacza wielu lub wszystkich razem, to proces dzielenia się znaczeniami za pomocą symbolicznych – werbalnych, wokalnych i niewerbalnych komunikatów. Komunikacja jest miarą, z pomocą której dwoje lub więcej ludzi mierzy sobie wzajemnie stopień własnej wartości. Jest również narzędziem mogącym ten stopień zmienić. Umożliwia wysyłanie przez ludzi informacji. Obejmuje swoim zakresem wysyłane i odbierane wiadomości, sposób ich wykorzystania oraz przypisywane im znaczenie. Uniwersalny schemat procesu komunikowania się ujmuje swą prostotą:

dowolna osoba	nadawca
przekazuje informację	komunikat
w określony sposób	kanał komunikacyjny
innej osobie	odbiorca

Każda wypowiedź ma cztery wymiary: (1) informacje rzeczowe, (2) ujawnienie siebie (czyli coś o sobie), (3) określenie relacji (coś o partnerze rozmowy i o tym, jak się do niego odnoszę, (4) apel (coś o oczekiwaniach) (Schulz von Thun 2004). Czynnikiem warunkującym skuteczne porozumiewanie się poświęcono wiele prac. Badacze wykazali zarówno rolę komunikatów werbalnych, jak i pozasłownych – gestów, mimiki, kontaktu wzrokowego, postawy ciała, odległości w przestrzeni, tonu głosu w porozumiewaniu się. Dowiedziono, iż znaczenie poszczególnych elementów jest następujące: słowa – 7%, ton głosu – 35 %, mowa ciała – 58% (Kozusznik 2002). Nie dziwi więc to, że w sytuacji, gdy sygnały werbalne nie są zbieżne z pozawerbalnymi, za bardziej wiarygodną uznaje się mowę ciała. Roger Brown (za: Strelau 2000, t. 2) wyróżnił cztery kategorie zachowań komunikacyjnych, przyjmując jako kryterium podziału kontrolowalność tychże zachowań. Najbardziej kontrolowalne są *zachowania werbalne* – językowe, nieco mniej – *mimiczne*, na trzecim miejscu plasuje się *mowa ciała* – ręce, nogi, stopy, najmniej potrafimy kontrolować *właściwości głosu*. Sporo miejsca poświęcono omówieniu blokad pojawiających się w komunikacji. Blokad takie występują w środowisku rodzinnym, szkolnym czy w miejscu pracy. Thomas Gordon (1991, 2000, 2005) wymienia 12 tzw. nieskutecznych zachowań rodziców, nauczycieli, szefów, zakłócających porozumiewanie się z innymi. Blokadami tymi są:

- rozkazywanie, zarządzanie, komenderowanie;
- ostrzeganie, upominanie, grożenie;
- perswadowanie, moralizowanie;
- radzenie, robienie propozycji;
- robienie wyrzutów, pouczanie, przytaczanie logicznych argumentów;

- osądzanie, krytykowanie, sprzeciwianie się, obwinianie;
- chwalenie, aprobowanie;
- zwymyślanie, ośmieszanie, zawstydzanie;
- interpretowanie, analizowanie, stawianie diagnoz;
- uspokajanie, okazywanie współczucia, pocieszanie;
- wypytywanie, indagowanie;
- odciąganie uwagi, rozweselanie, zabawianie.

Wymienione sposoby słownego reagowania innych ludzi na problemy ujawniane przez daną osobę wywołują gniew, poczucie niezrozumienia, braku akceptacji (por. McKay, Davis, Fanning 2001, Rzepa 2006, Schulz, Ruppel, Stratmann 2004, Sujak 2006).

3. Akceptacja siebie i innych

Bazową kompetencję społeczną stanowi moim zdaniem zdolność akceptowania siebie i innych. Zdolność akceptacji siebie ma zawsze źródło społeczne. Warunkiem niezbędnym dla samoakceptacji jest doświadczanie akceptacji ze strony innych osób i wiąże się z doświadczaniem potrzeby uznania. Uznanie to w okresie adolescencji pochodzi od osób dorosłych – rodziców i innych członków rodziny, od nauczycieli, ale także w istotnej mierze od członków grupy rówieśniczej. Potrzeba doświadczania akceptacji ze strony rówieśników jest zasadniczym napędem tworzenia przez dorastających różnego rodzaju grup: od paczek poczynając, na związkach przyjacielskich kończąc. Może przybierać postać bezwarunkowego uznania pozytywnego (wyrażanego np. słowami: „Dobrze, że jesteś”), warunkowego uznania pozytywnego (np. „Ciesz się twoje zaangażowanie w naukę”), warunkowego uznania negatywnego (np. „Nie lubię, gdy nie przychodzisz na umówione spotkanie”), bezwarunkowego uznania negatywnego (np. „Jak ty wyglądasz? Patrząc na ciebie nie można!”). Sytuacją najbardziej szkodliwą dla rozwoju jest brak zarówno uznania pozytywnego, jak i negatywnego. Adolescent dzięki doświadczaniu akceptacji przez innych nabiera zaufania we własne możliwości, kształtuje poczucie własnej wartości, jest zdolny postępować według własnego rozeznania, mocno wierzy w pewne wartości oraz normy i potrafi ich bronić, czuje się równy innym, jest otwarty na pomysły, potrafi cieszyć się różnymi zajęciami, jest wrażliwy na potrzeby innych, potrafi także przekazywać akceptację. Jeśli człowiek czuje, że jest przez innych akceptowany, może rosnąć, rozwijać się, przeprowadzać konstruktywne zmiany, uczyć się rozwiązywać problemy, stawać się bardziej produktywnym i twórczym, urzeczywistniać swoje możliwości, dochodzić do zdrowia fizycznego i psychicznego. Akceptacja uruchamia wewnętrzny proces rozwoju człowieka (Gordon 1991). W zależności od tego, na ile jednostka potrafi akceptować siebie i innych, możliwe stają się cztery układy akceptacji siebie i innych: (1) ja jestem w porządku – ty jesteś w porządku; (2) ja jestem w porządku – ty nie jesteś w porządku; (3) ja nie jestem w porządku – ty jesteś w porządku; (4) ja nie jestem w porządku – ty nie jesteś w porządku (Kalin, Muri 1998).

Dorastający nawiązujący relacje z innymi w układzie „ja jestem w porządku – ty jesteś w porządku” nabywa zdolności realistycznej oceny rzeczywistości, samodzielnego podejmowania decyzji, obdarowania innych zaufaniem i wsparciem, potrafi innych nagradzać, żyć świadomie tu i teraz.

Młody człowiek wchodzący w kontakty z innymi z pozycji „ja jestem w porządku – ty nie jesteś w porządku” ujawni tendencję do dyktowania innym, co mają robić. Chętnie będzie otaczał się osobami, które będą mu przytakiwały, wobec innych będzie nieufny i podejrzliwy, będzie zrzucał na innych winę za ewentualne niepowodzenia własnych działań. Uległe zachowania członków grupy będą nasilały autorytarne tendencje takiej osoby. W konsekwencji takie grupy będą zaburzały rozwój umiejętności społecznych zarówno u osób władczych, jak i ujawniających tendencje submisyjne, pogłębiając istniejące już nieprawidłowości.

Adolescent o postawie „ja jestem nie w porządku – ty jesteś w porządku” to osoba o zaniżonym poczuciu własnej wartości, starająca się z jednej strony wyręczać innych, z drugiej – unikać wszelkich konfliktów, by nie pogłębiać cierpienia spowodowanego brakiem zaufania do siebie. Osoba taka w grupie rówieśniczej najczęściej zajmować będzie pozycje peryferyjne.

Wśród dorastających znajdują się także osoby nieakceptujące ani siebie, ani innych. Nie potrafią one czerpać satysfakcji z kontaktów z innymi, brak im zaufania zarówno do siebie, jak i do innych, zdolności do wspierania innych, jak i odbierania wsparcia z ich strony. To często samotni młodzi ludzie, izolujący się od innych, głęboko zranieni, pozbawieni nadziei na możliwość nawiązania satysfakcjonujących relacji z innymi. Osoby takie wymagają opieki psychologicznej, lekarskiej.

Dorastający akceptuje takie osoby, które postrzega jako miłe, sympatyczne, pogodne, lojalne, szczerze, koleżeńskie, uczynne, prawdomówne, odsuwa się zaś od tych, które w jego opinii są leniwe, niesympatyczne, niekoleżeńskie, egoistyczne czy skryte. W kontakcie z innymi, rówieśnikami, zwłaszcza w związkach przyjacielskich zaspokajają potrzebę bliskości, wyłączności, trenuje się w ofiarności.

4. Rozwiązywanie problemów

W grupach formalnych, np. w klasie szkolnej, a także w grupach nieformalnych młodzi ludzie poprzez pracę zespołową pogłębiają umiejętność radzenia sobie z sytuacjami problemowymi. Gordon (1991, 2000) wyróżnia sześć kroków metody skutecznego radzenia sobie z problemami: (1) określenie istoty problemu; (2) wskazanie możliwych rozwiązań; (3) krytyczna ocena propozycji; (4) wybór rozwiązania; (5) zastosowanie rozwiązania; (6) ocena skuteczności zastosowanego rozwiązania. Zastosowanie tych kroków wymaga umiejętności formułowania własnych sądów, artykułowania wypowiedzi typu „ja” i zastępowania nimi nieskutecznych wypowiedzi „ty” – blokujących zachowania innych, zwłaszcza poprzez zawartą w nich ocenę, a niejednokrotnie agresję i wrogość kierowaną pod adresem innych – a także biernego i aktywnego słuchania pozwalającego rozszyfrowywać kody emocjonalne kryjące się za zachowaniami innych osób. Taki sposób porozumiewania się sprzyja wzrostowi autentyzmu we wzajemnych kontaktach, pogłębia proces wzajemnego poznawania się, zacieśniania więzi, osłabia zachowania obronne, uczy także zachowań asertywnych, obejmujących takie umiejętności jak obrona swoich praw, zdolność formułowania próśb i oczekiwań, wyrażanie pozytywnych uczuć, wyrażanie złości, wydawanie poleceń, wyrażanie opinii, przekonań, pochwał i krytyki, wydawanie poleceń, przyjmowanie opinii innych osób. Herbert Fensterheim – specjalista od asertywności – sformułował następujące prawa: (1) Masz prawo do wyrażania siebie, swoich opinii, potrzeb i uczuć, dopóki nie raniśz innych. (2) Masz prawo do wyrażania siebie, nawet jeśli rani to kogoś innego, dopóki Twoje intencje nie są agresywne. (3) Masz prawo do przedstawiania innym swoich próśb, dopóki uznajesz, że oni mają prawo odmówić. (4) Są sytuacje, w których kwestia praw poszczególnych osób nie jest jasna. Zawsze jednak masz prawo do przedyskutowania tej sytuacji z drugą osobą. (5) Masz prawo do korzystania ze swoich praw (Fensterheim, Baer 2006, s. 49).

Słów kilka na temat konfliktów. Powstają najczęściej na tle naruszania podstawowych zasad współżycia społecznego, ograniczania czyjejs samodzielności i samostanowienia, wykorzystywania kogoś, niewłaściwej realizacji zadań, różnic w wartościach, w przekonaniach, preferencjach czy nawykach. Sposoby rozwiązywania konfliktów odzwierciedlają dążenia obu stron do zaspokojenia potrzeb własnych i/lub potrzeba drugiej strony. Wyłaniają się zatem następujące możliwe rozwiązania: *dominacja* (moje potrzeby są ważniejsze od twoich), *uległość* (moje potrzeby są mało ważne, twoje – bardzo ważne), *kompromis* (moje potrzeby są średnio ważne, twoje – podobnie), *unikanie* (moje potrzeby są mało ważne, twoje również), *współpraca* (moje potrzeby są bardzo ważne, twoje także) (Balawajder 1994).

5. Aktywizowanie stanów ego osobowości. Analiza transakcji interpersonalnych

Praca zespołowa pozwala ujawniać i wzmacniać bądź osłabiać stany ego własnej osobowości. W każdym momencie kontaktu społecznego jednostka znajduje się w stanie „ja” dorosłego, „ja” dziecięcego albo w stanie „ja” rodzicielskiego. Stan „ja – dorosły” stanowi przemyślaną, racjonalną, stronę życia. Pozwala realistycznie postrzegać rzeczywistość, zadawać pytania, dociekać przyczyn różnych zjawisk, logicznie rozumować, kooperatywnie rozwiązywać konflikty. Stan „ja – dziecko” odzwierciedla przeżywaną stronę życia. Powoduje, że kontakty z innymi nasycone są spontanicznością, otwartością, okazywaniem uczuć, radością, wzruszeniem, serdecznością („ja – dziecko naturalne”), ale też dostosowywaniem się, uleganiem, uwzględnianiem innych („ja – dziecko dostosowane”). W relacjach z innymi uruchamiane są też zachowania typowe dla stanu „ja – rodzic”, dzięki któremu jednostka potrafi szybko podejmować decyzje w sytuacjach krytycznych, przykłada wagę do tradycji i norm powszechnie przyjętych oraz właściwych grupie czy grupom, do których przynależy dorastający („krytyczne ja rodzicielskie”), bądź też zachowania dające innym poczucie bezpieczeństwa, zrozumienie, pomoc („ja rodzicielskie wspierające”). Stan „ja – rodzic” odpowiedzialny jest za wyuczoną koncepcję życia. Kontakty z innymi stwarzają liczne okazje do aktywizowania każdego z wymienionych stanów. Szczególnie ważne dla rozwoju tożsamości osobowej, kreatywności, zaradności, radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania problemów, a także dla prawidłowego kształtu relacji z innymi ma wzmacnianie stanu „ja – dorosły”. Transakcje z innymi mogą być: proste (równoległe i/lub komplementarne), które sprzyjają trwałości relacji, skrzyżowane, złożone – zakłócające relacje (Berne 2006, Ernst 1991, Kalin, Muri 1998).

Przebieg zajęć

Krok 1. Istota porozumiewania się interpersonalnego – 45 minut

Przedstawienie porządku warsztatu. Miniwykład: prezentacja modelu porozumiewania się interpersonalnego – 25 minut.

Ćwiczenie 1. Podział uczestników na dwie grupy według dowolnie przyjętego kryterium. Jedna grupa poszukuje czynników ułatwiających porozumiewanie się z innymi, druga – czynników utrudniających porozumiewanie się. Dyskusja pozwala ustalić wiodące determinanty udanego porozumiewania się oraz bariery interpersonalnej komunikacji – 20 minut.

Krok 2. Ćwiczenia rozwijające umiejętność akceptacji siebie i innych – 100 minut

Ćwiczenie 2. Każdy uczestnik wypełnia tabelę „Profil akceptacji siebie i innych” (materiały, załącznik 1.). Następnie każda osoba podaje cechy w najwyższym stopniu akceptowane („x” wstawiony na 6. pozycji skali) oraz w najniższym stopniu akceptowane. Dyskusja na temat uwarunkowań trudności samoakceptacji – 20 minut.

Ćwiczenie 3. Sposoby okazywania akceptacji. Uczestnicy udzielają odpowiedzi na pytanie: „Jak można okazywać akceptację?”. Wniosek: (a) słowami, (b) zachowaniami pozasłownymi – gesty, mimika, potakiwanie, dystans przestrzenny, (c) milczeniem, (d) niewtrącaniem się. Ćwiczenie słownego okazywania akceptacji po podaniu informacji o czterech rodzajach akceptacji z przykładami: bezwarunkowym uznaniu pozytywnym, warunkowym uznaniu pozytywnym, warunkowym odrzuceniu, bezwarunkowym odrzuceniu. Uczestnicy dobierają się parami (najlepiej losowo), po czym kolejno wzajemnie głośno okazują sobie werbalnie uznanie pozytywne – najpierw bezwarunkowe, potem warunkowe, słuchając innych i nie powtarzając tych samych zwrotów. Komentarz: niewątpliwie wystąpią zachowania niewerbalne; warto podkreślić, że są one w znacznie mniejszym stopniu kontrolowane (zatem bardziej autentyczne) w porównaniu z zachowaniami słownymi – 20 minut.

Ćwiczenie 4. Rozpoznajemy układy akceptacji siebie i innych. Uczestnicy dobierają się parami, pary dzielone są na dwie grupy przygotowujące scenki dotyczące komunikowania się. Pierw-

sza grupa: osoby dorosłej (rodzica, nauczyciela) z dzieckiem (uczniem), druga grupa: rówieśnika z rówieśnikiem. W ramach każdej z grup odegrać można cztery rodzaje relacji: „akceptuję siebie – nie akceptuję ciebie”; „nie akceptuję siebie – akceptuję ciebie”; „nie akceptuję siebie – nie akceptuję ciebie”; „akceptuję siebie – akceptuję ciebie”. Każda para otrzymuje opis zachowań typowych dla danego układu (materiały, załącznik 2.). Liczbę grup należy ustalić tak, aby każdy uczestnik mógł aktywnie uczestniczyć w scenie. Po odegranych scenkach chętne osoby dzielą się swoimi spostrzeżeniami czy przeżyciami. Podkreśla się walory układu „akceptuję siebie – akceptuję ciebie”. Próbuje się uzyskać odpowiedź na pytanie: „Co mogę zrobić, aby zmienić układ niekorzystny na korzystny?” – 60 minut.

Krok 3. Rozwiązujemy problemy i konflikty – 120 minut

Ćwiczenie 5. W jakich sytuacjach może wystąpić problem w porozumiewaniu się z innymi? (Materiały, załącznik 3.). Identyfikacja blokad występujących w porozumiewaniu się (slajd) – 20 minut.

Ćwiczenie 6. Zamieniamy wypowiedzi „ty” na aktywne słuchanie, tj. rozszyfrowujemy kod emocjonalny kryjący się za określonymi zachowaniami innych ludzi (materiały, załącznik 3., pierwsza kolumna). Poszerzamy o przykłady podane przez słuchaczy – 20 minut.

Ćwiczenie 7. Zamieniamy wypowiedzi „ty” na wypowiedzi „ja” (materiały, załącznik 3., druga kolumna). Poszerzamy o przykłady podane przez słuchaczy – 20 minut.

Ćwiczenie 8. Rozwiązujemy problemy uznane za wspólne. Uczestnicy tworzą podzespoły (w zależności od wyodrębnionych rodzajów problemów) i ćwiczą kolejno kroki rozwiązywania problemów. Interpretacja rozwiązań (materiały, załącznik 3., trzecia kolumna) – 30 minut.

Ćwiczenie 9. „Moje potrzeby – twoje potrzeby” kluczem do rozwiązywania konfliktów. Każdy uczestnik otrzymuje kartkę formatu A4. Proszony jest o wykonanie umieszczonych na niej zadań (materiały, załącznik 4.). Komentarz dotyczy rozwoju sytuacji konfliktowej (początek, faza środkowa, zakończenie). Identyfikacja przyczyn, określenie sposobów rozwiązań w zależności od roli potrzeb własnych i potrzeb drugiej strony w konflikcie (slajd) – 30 minut.

Krok 4. Poznajemy stany ego osobowości oraz rodzaje transakcji interpersonalnych – 85 minut

Ćwiczenie 10. Uczestnicy wypełniają tabelę z charakterystykami poszczególnych stanów ego osobowości (materiały, załącznik 5.). Miniwykład (slajd) – 30 minut.

Ćwiczenie 11. Prowadzący i uczestnicy podają oraz rysują ołówkiem przykłady transakcji (prostych, skrzyżowanych, złożonych), korzystając z rysunku (materiały, załącznik 5.). Interpretują skutki określonych transakcji dla osób biorących w nich udział – 25 minut.

Ćwiczenie 12. Uczestnicy w sześciu zespołach przygotowują wytyczne do uruchomienia procesu zmian stanów ego osobowości. Każdy zespół na kartce formatu A3 wypisuje „postanowienia” wyrażające dążenia do dokonania zmian w zakresie wylosowanego stanu ego osobowości. Polecenia zapisane na kartkach: „Jak mogę wzmocnić stan ja – rodzic wspierający mojej osobowości?” (podobnie wzmacniamy stan ja – dorosły, ja – dziecko naturalne), „Jak mogę osłabić stan ja – rodzic krytyczny mojej osobowości?” (podobnie osłabiamy stan ja – rodzic wspierający, ja – dziecko naturalne) – 30 minut.

Krok 5. Podsumowanie warsztatu – 10 minut.

Ćwiczenie 13. Określenie mocnych i słabych stron zajęć.

Bibliografia

- Bardziejewska M., *Okres dorastania. Jak rozpoznać potencjał nastolatków?*, w: *Psychologiczne portrety człowieka*, red. A.I. Brzezińska, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
- Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 2006.
- Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2003.
- Ernst K., *Szkolne gry uczniów. Jak sobie z nimi radzić*, WSiP, Warszawa 1991.
- Fensterheim H., Baer J., *Nie mów „Tak”, gdy chcesz powiedzieć „Nie”. Jak nauczyć się asertywności*, Książka i Wiedza, Warszawa 2006.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek. Rozwiązywanie konfliktów między rodzicami a dziećmi*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1991.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek szefów, liderów, przywódców*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2000.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek w szkole*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 2005.
- Johnson D.W., *Podaj dłoń*, Instytut Psychologii Zdrowia i Trzeźwości, Warszawa 1992.
- Kalin K., Muri P., *Kierować sobą i innymi. Psychologia dla kadry kierowniczej*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 1998.
- Kożusznik B., *Zachowania człowieka w organizacji*, PWE, Warszawa 2002.
- Matczak A., *Kwestionariusz kompetencji społecznych. Podręcznik*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2001.
- *Psychologia w pracy menedżera*, red. B. Kożusznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1994.
- Rzepa T., *Psychologia komunikowania się dla menedżerów*, Difin, Warszawa 2006.
- Schaffer H.R., *Rozwój społeczny – dzieciństwo i młodość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006.
- Schulz von Thun F., Ruppel J., Stratmann R., *Sztuka zarządzania. Psychologia komunikacji dla szefów i liderów*, Wydawnictwo WAMN, Kraków 2004.
- Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki. Podstawy psychologii*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Sujak E., *Psychologia komunikacji*, Wydawnictwo WAM, Kraków 2006.

Materiały

Załącznik 1. Profil akceptacji siebie i innych

Instrukcja: poniżej przedstawiono cechy osób akceptujących siebie. Wstaw symbol „x” w miejscu, które najbardziej odpowiada Twojemu sposobowi widzenia samego siebie. Cyfra „1” odpowiada cesze z lewej strony tabeli, „6” – z prawej strony tabeli.

Cecha	Skala						Cecha
	1	2	3	4	5	6	
Brak mi zaufania do własnych zdolności.							Ufam własnym zdolnościom.
Brak mi własnego zdania w większości spraw.							Mam własne zdanie na wiele tematów.
Obawiam się ujawniać innym moje poglądy.							Chętnie dzielę się z innymi moimi poglądami.
Zasadniczo nie interesuję się potrzebami innych.							Jestem wrażliwy na potrzeby innych.
Martwię się tym, co było, co się dzieje lub co nadejdzie.							Jestem osobą pogodną, potrafiącą żyć „tu i teraz”.
Obawiam się niepowodzeń szkolnych, życiowych.							Pozytywnie myślę o tym, co mnie spotka w szkole, w życiu.
Dręczy mnie to, co inni o mnie myślą.							Potrafię ze spokojem przyjąć krytykę ze strony innych.
Jeśli coś robię, to dlatego, że muszę, powinienem, że inni tego ode mnie oczekują.							Chcę i lubię całym sobą angażować się w podejmowane zadania.
Dokucza mi samotność.							Nie przeszkadza mi samotność
Nie czuję się równy innym.							Czuję się równy innym.

Połącz linią kolejno zakreślone „x”. Jeżeli wykreślona krzywa zbliża się do pozycji z prawej strony tabeli, oznacza to, że lubisz siebie i innych. Jeżeli znajduje się bliżej lewej strony – włącz system alarmowy i zaangażuj się w proces zmiany spojrzenia na samego siebie i innych!

Załącznik 2. Cechy charakterystyczne układów akceptacji siebie i innych

Akceptuję siebie – akceptuję ciebie	Akceptuję siebie – nie akceptuję ciebie	Nie akceptuję siebie – akceptuję ciebie	Nie akceptuję siebie – nie akceptuję ciebie
Osoby chętnie nawiązujące kontakt, wspierające się, nieszczędzające wzajemnie pochwał, słuchające wzajemnie, co ma do powiedzenia druga osoba, okazujące sobie zrozumienie, podziw, szacunek, cieszące się na kolejne spotkanie, świadczące sobie wzajemną pomoc.	Osoba akceptująca siebie góruje nad drugą osobą, poucza ją, gani, karci, moralizuje, pokazuje, że nie może na nią liczyć, ponieważ jest ona nieudacznikiem, sygnalizuje, że nie może liczyć na jej pomoc i wsparcie, gdyż nie ma do niej zaufania, nie wierzy w jej umiejętności, zdolności.	Osoba nieakceptująca siebie pokazuje swoje niedoskonałości, swój brak zaufania do siebie, jednocześnie chwali drugą osobę, mówi, jaka jest w porządku, jak potrafi radzić sobie z problemami, liczy na jej wsparcie. Sama takiego wsparcia nie udziela.	To spotkanie dwóch pesymistów demonstrujących swoje niezadowolenie, informujących o niepowodzeniach, słabościach, trudnościach, żaden nie usiłuje pomóc drugiemu, nie liczy też na taką pomoc. Sprawiają wrażenie osób cierpiących.

Załącznik 3. Problemy porozumiewania się z innymi

MA MÓJ ROZMÓWCĄ	MAM JA	JEST WSPÓLNY
<p>PRZYKŁADY</p> <p>Koleżanka mówi do Ciebie: „<i>Szkoła jest beznadziejna, nudna, głupia, mam jej już dosyć!</i>”.</p> <p>Co mówisz?</p> <p>Ojciec mówi do Ciebie: „<i>Idź sobie, daj mi spokój. I tak nie interesują Cię moje sprawy!</i>”.</p> <p>Co mówisz?</p> <p>Kolega mówi: „<i>Co będzie, jeśli okaże się, że nie tak, jak trzeba, przygotowałem sprawozdanie z wyjścia do teatru?</i>”.</p> <p>Co mówisz?</p>	<p>PRZYKŁADY</p> <p>Umówiłeś się z koleżanką na wspólne przygotowanie referatu. Koleżanka spóźniła się o całą godzinę.</p> <p>Co jej mówisz?</p> <p>Pożyczyłaś koledze ulubioną płytę. Nie zwrócił Ci jej w umówionym terminie.</p> <p>Co mu mówisz, gdy go spotykasz?</p> <p>Wracasz ze szkoły do domu, spodziewasz się gości. W kuchni zastajesz stertę brudnych naczyń, a Twój brat wczoraj obiecał, że posprząta w kuchni.</p> <p>Co mu mówisz?</p>	<p>PRZYKŁADY PROBLEMÓW I KONFLIKTÓW</p> <p>Podają uczestnicy (dom, szkoła, sprawy pozaszkolne, np. wybór zawodu, późne powroty dorastających do domu, przygotowanie szkolnej uroczystości, kontakty dziewczyna – chłopak).</p>
<p>Stosujesz blokady komunikacyjne „ty”.</p> <p>Wypowiedzi typu „ty” zastąpić słuchaniem: bierne, aktywne, otwierające.</p>	<p>Stosujesz blokady komunikacyjne „ty”.</p> <p>Wypowiedzi typu „ty” zastąpić wypowiedziami „ja”.</p>	<p>Kroki:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identyfikacja problemu 2. Wskazanie możliwych rozwiązań 3. Krytyczna ocena propozycji 4. Wybór rozwiązania 5. Zastosowanie rozwiązania 6. Weryfikacja rozwiązania

Załącznik 4. „Moje potrzeby – twoje potrzeby” kluczem do rozwiązywania konfliktów

Instrukcja: przypomnij sobie konflikt, w którym ostatnio brałeś udział. Odpowiedz na pytania:

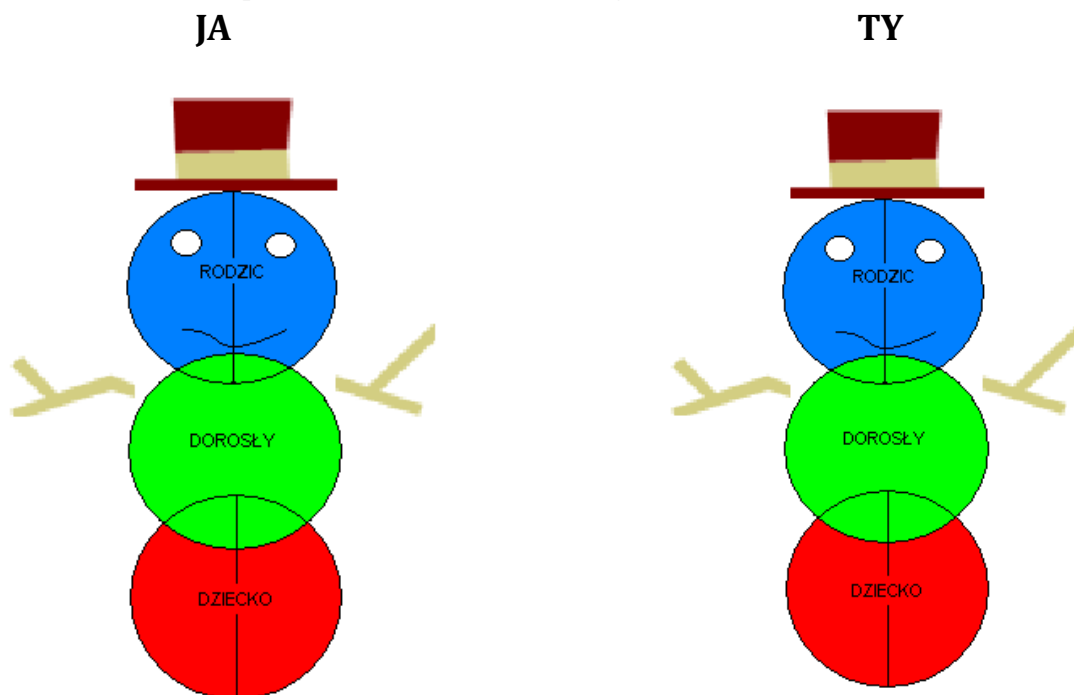
1. Czego konflikt dotyczył?	
2. Co wywołało konflikt?	
3. Co myślałeś, co czułeś, co robiłeś w momencie wystąpienia konfliktu?	
4. Co myślałeś, co czułeś, co robiłeś, gdy konflikt trwał jakiś czas?	
5. Jak konflikt się zakończył?	
6. Co myślałeś, co czułeś w momencie zakończenia konfliktu?	

Załącznik 5. Charakterystyka stanów ego osobowości

Instrukcja: zapoznaj się z zamieszczonymi w tabeli charakterystykami stanów ego osobowości. Przyporządkuj określoną liczbę każdemu stanowi tak, by cyfra „5” odpowiadała stanowi w najwyższym stopniu opisującemu Twoją osobę, zaś cyfra „1” – odpowiadała stanowi najmniej opisującemu Ciebie. Zastanów się, jak można nazwać każdy z opisanych stanów.

Opis stanu i jego rodzaj	Przyporządkowana cyfra (1-5)
Moje opinie wydają mi się bardziej prawdziwe od innych, w dyskusji często narzucam innym swoje zdanie, szybko wydaję sądy na temat innych, jestem wobec nich zazwyczaj krytyczny, śmieszą mnie i denerwują inni, przeszkadzają mi dzieci, mam trwałe i mocne zasady moralne. Stan ego	
Lubię troszczyć się o innych, ochraniać ich, pomagać, mimo że mnie o pomoc nie proszą; zajmuję się problemami innych nawet wówczas, gdy mnie one bezpośrednio nie dotyczą; usiłuję pocieszać innych; mam nawyk układania przedmiotów, które inni zostawili nie na swoim miejscu. Stan ego	
Wiem, do czego w życiu dążę, dostosowuję swoje cele do własnych możliwości, interesuję się rozwiązywaniem problemów, przed podjęciem jakiejś decyzji długo zbieram informacje, zakładam zwykle kilka alternatywnych rozwiązań, w sytuacjach ryzykownych podejmuję środki ostrożności. Stan ego	
Działam zgodnie z własnymi impulsami, w snach znajduję odpowiedzi na pytania, które sobie zadaję, porywają mnie nowe sytuacje, lubię opowiadać dowcipy, płatać ludziom figle, lubię sprawiać sobie przyjemności, cieszę się życiem, łatwo wyrażam emocje. Stan ego	
Przed podjęciem jakiegoś działania chętnie biorę pod uwagę zdanie innych na dany temat, długo waham się przed podjęciem decyzji, mam silną treść, gdy muszę publicznie wystąpić, nieproszony – nie zabieram głosu, czuję się niezręcznie – zwłaszcza w otoczeniu osób, których nie znam. Stan ego	

Załącznik 6. Graficzne przedstawienie stanów ego osobowości



Scenariusz 10. Etyczne aspekty zachowań biznesowych

Małgorzata Chrupała-Pniak, 4 godziny dydaktyczne

Cele

Cel ogólny warsztatu to stworzenie forum wymiany doświadczeń i poglądów nauczycieli w pracy z uczniem szkoły ponadgimnazjalnej w zakresie skutecznej edukacji moralnej.

Cele szczegółowe to:

Dla nauczyciela:

- doskonalenie umiejętności kształtowania u uczniów etycznej oceny zachowań przedsiębiorczych,
- doskonalenie umiejętności kształtowania u uczniów wytrwałych postaw w dążeniu do celu, wiary we własne możliwości,
- doskonalenie umiejętności kształtowania poczucia odpowiedzialności za słowo, podejmowane decyzje oraz działania biznesowe uczniów,
- doskonalenie wspólnego z uczniem rozwiązywania dylematów w zakresie etyki biznesu,
- doskonalenie własnego warsztatu pracy w zakresie metod aktywizujących.

Dla ucznia:

- wypracowanie umiejętności rozpoznawania własnych mocnych i słabych stron związanych z rozwojem moralnym,
- doskonalenie umiejętności budowania etycznych, trwałych relacji rynkowych i biznesowych z innymi,
- kształtowanie umiejętności oceny etycznej i etycznej analizy sytuacji społecznych,
- doskonalenie umiejętności samoskuteczności w zakresie dylematów etycznych,
- opracowanie standardów wolności i odpowiedzialności jednostki biznesowej,
- doskonalenie umiejętności oceny moralnej zachowań uczestników rynku.

Treść

Treść zajęć obejmuje zagadnienia etyczne w relacjach społecznych ze szczególnym uwzględnieniem relacji rynkowych i biznesowych. Omawiana tematyka koncentruje się wokół paradygmatu społecznie odpowiedzialnego biznesu i etycznych zachowań biznesowych.

Przebieg zajęć

Zajęcia składają się z 6 sesji, w których omówione i przećwiczone zostaną poszczególne umiejętności zarówno nauczyciela, jak i ucznia. Uczestnicy warsztatu będą mieli okazję dokonać samooceny kompetencji analizy etycznej sytuacji, wziąć udział w serii ćwiczeń symulowanych oraz omówić zagadnienia konfliktów wartości i interesów. Poniżej znajduje się szczegółowy opis wraz z krótką charakterystyką sesji. Materiały do ćwiczeń znajdują się w dalszej części.

1. Poznajemy wartości świata biznesu

Rola wartości w życiu jednostki i w życiu społecznym ze szczególnym uwzględnieniem zachowań biznesowych. W jakim stopniu wartości uczestników rynku i liderów biznesu pokrywają się z uniwersalnymi wartościami społecznymi? Czy dzisiaj warto mówić o wartościach leżących u podstaw biznesu? Pojęcia przyzwoitości, dobra, zła, uczciwości, odpowiedzialności. Transformacja polskiej gospodarki a transformacja i nihilizm wartości.

Metody:

- praca grupowa – ćwiczenie 1. Aukcja wartości (patrz materiały),

- wykład teoretyczny wprowadzający w teorię wartości stanowiących fundament biznesu,
- dyskusja moderowana na temat: „Czy można i w jaki sposób można skutecznie nauczać o wartościach w sferze biznesu?”,
- praca indywidualna – ćwiczenie 2. Cebula wartości (patrz materiały); metaforyczne spojrzenie na wartości w otoczeniu podmiotu gospodarczego.

2. Kultura organizacyjna polskiego biznesu

Miejsce organizacji w systemie społecznym i odpowiadające temu zakresy wolności gospodarczej i odpowiedzialności firmy. Wzajemność praw i obowiązków. Uniwersalność podstawowych wartości i norm. Poczucie odpowiedzialności za siebie i innych. Poziomy odpowiedzialności firmy za produkt czy usługę, za bezpieczeństwo klienta, za środowisko naturalne.

Metody:

- wykład wprowadzający do kultury organizacyjnej polskiej firmy,
- analiza bajki „Góra Fui” (1) – zagadnienia wolności „od” i wolności „do” (patrz materiały),
- praca grupowa: „Co i dlaczego ogranicza wolność graczy na rynku? Na czym polega odpowiedzialność biznesu?”.

3. Dotrzymanie zobowiązań w kontaktach biznesowych

Znaczenie elementarnej przyzwoitości i uczciwości w codziennych kontaktach i kontaktach biznesowych. Dlaczego możemy sobie ufać? Zagrożenia wynikające z braku zaufania lub złamanego zaufania. Dotrzymanie zobowiązań. Autoprezentacja moralnej wiarygodności przedsiębiorcy i firmy.

Metody:

- studium przypadku (2): „Przypowieść o sadhu” (patrz materiały),
- dyskusja w grupie: efekt kuli śnieżnej i efekt motyla w kontekście omawianego wyżej studium przypadku,
- praca w grupach: wypracowanie wskazówek dotyczących skutecznego promowania zasady elementarnej przyzwoitości w kontaktach biznesowych.

4. Wspólne pastwisko czy wolny rynek?

Nowy – stary paradygmat „wygrany – wygrany” w relacjach biznesowych, wykorzystywanie potencjału sytuacji w celu budowania efektu synergii, obalenie mitów i stereotypów na temat sytuacji rywalizacyjnych i konfliktowych na rynku.

Metody:

- gra w zielone – ćwiczenie 3. (patrz materiały),
- dyskusja grupowa: analiza „Wspólnego pastwiska”,
- praca w grupach: obszary zastosowania w praktyce rynkowej wniosków z analizy dylematu więźnia.

5. Od kodeksu etycznego do porozumienia w kwestiach etycznych

Współzależność przepisów prawnych i norm etycznych, obszary wspólne, obszary wydzielone, sankcje z tytułu złamania norm prawnych i norm etycznych, hierarchia ważności norm prawnych i norm etycznych. Kodeksy etyczne i kodeksy dobrej praktyki zawodowej.

Metody:

- wykład na temat współzależności norm prawnych i norm etycznych,
- praca grupowa: „W jaki sposób normom etycznym w organizacji nadać status norm prawnych?”; projekt kodeksu etycznego wybranej organizacji,

- dyskusja moderowana: prawno-organizacyjne działania budujące biznes oparty na uczciwości.

6. W poszukiwaniu doskonałości

Wypracowanie indywidualnych sposobów radzenia sobie w sytuacjach konfliktów wartości i dylematów etycznych w sytuacjach biznesowych. Interwencje w zakresie doskonalenia społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Metody:

- dyskusja w grupach: proces decyzyjny i kryteria decyzyjne w sytuacji dylematu lub konfliktu norm, projekt szkolenia dla przedsiębiorców,
- praca indywidualna: „Moja mapa umysłu” – jak zbudować etyczny biznes?

Bibliografia

- Chryssides G.D., Kaler J.H., *Wprowadzenie do etyki biznesu*, PWN, Warszawa 1999.
- Dietl J., Gasparski W., *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa 1997.
- Ekman P., *Kłamstwo i jego wykrywanie w biznesie, polityce i małżeństwie*, PWN, Warszawa 2003.
- Filek J., *Etyka biznesu. Studia przypadków*, Kraków 2001.
- Gasparski W., *Etyka biznesu w działaniu*, Warszawa, PWN 2001.
- Ingram D.B., Parks J.A., *Etyka dla żółtodziobów*, Rebis, Poznań 2003.
- Jackson J., *Biznes i moralność*, PWN, Warszawa 1999.
- Kietliński K., Reyes V.M., Oleksyn T., *Etyka w biznesie i zarządzaniu*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Minus P.M., *Etyka w biznesie*, PWN, Warszawa 1998.
- Nowak E., Cern K., *Ethos w życiu publicznym*, PWN, Warszawa 2008.
- Pratley P., *Etyka w biznesie*, Gebethner i Spółka, Warszawa 1998.
- Rok B., *Więcej niż zysk, czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001.
- Ryan L., Sójka J., *Etyka biznesu*, W Drodze, Poznań 1997.
- Sternberg E., *Czysty biznes. Etyka biznesu w działaniu*, PWN, Warszawa 1998.
- Tomczyk-Tołkacz J., *Etyka biznesu. Wybrane problemy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1997.
- Vardy P., Grosch P., *Etyka*, Zysk i S-ka, Poznań 1995.
- Zbiegień-Maciąg L., *Etyka w zarządzaniu*, Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1996.

Materiały

Ćwiczenie 1. Aukcja wartości

Opis ćwiczenia

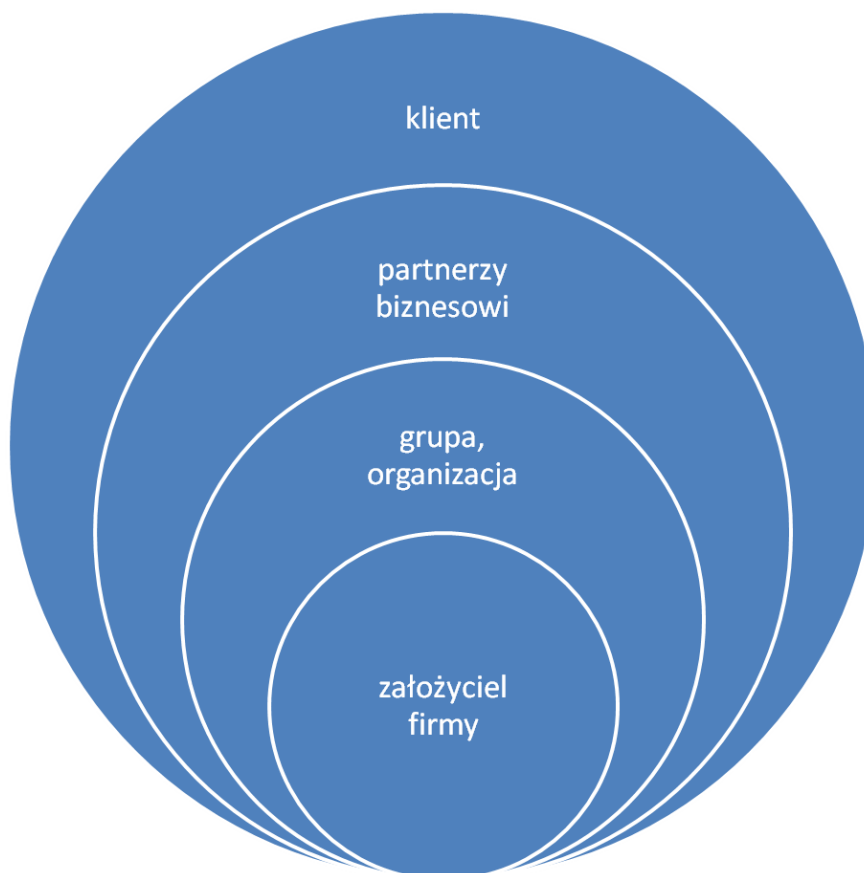
Prowadzący przeprowadza licytację wartości. Każdy uczestnik otrzymuje wirtualne środki finansowe w tej samej wielkości na zakup najbardziej pożądanых wartości. Zadanie polega na wydaniu wszystkich funduszy oraz posiadaniu co najmniej 3 wartości. Następnie prowadzący przeprowadza dyskusję moderowaną na temat: „Dlaczego chciałem (chciałam) posiadać właśnie te wartości?”

Potrzebne materiały:

- zestaw różnych wartości rynkowych i biznesowych, tj. użyteczność, wyjątkowość, wiarygodność, uczciwość, równość, sprawiedliwość, ponadczasowość, zysk, władza, dobre imię itd.; każda wartość powinna być zapisana na oddzielnym kartoniku (inny zestaw należy przygotować dla nauczycieli inny dla uczniów),
- symboliczne pieniądze, które można przeznaczyć na zakup wartości; przykładowa pula to 1 000 000 PLN,
- flipchart, mazaki.

Ćwiczenie 2. Cebula wartości

Poniższy rysunek przedstawia metaforyczne ujęcie różnych poziomów otoczenia organizacji, na których mogą się przejawiać różne wartości. Zadanie uczestników polega na zdiagnozowaniu różnych wartości istotnych w ich otoczeniu oraz próbie określenia roli tych wartości na rynku.



Bajka (1). „Góra Fui” – M. Adamiec, B. Kozusznik

Dawno, dawno temu, w kraju, gdzie zazwyczaj dzieją się bajki, stała wielka góra Fui – skalista, skąpo porośnięta, mająca jednak mnóstwo zakamarków, jaskiń i skalistych kryjówek, w których żyły różne zwierzęta. Na równinie u podnóża Fui rosły gęste, bujne lasy i zagajniki z zielonymi polanami, w których rosło mnóstwo różnych drzew i krzewów, z bogactwem owoców, młodych liści i pędów. U stóp góry, pomiędzy jej zboczami a lasem na równinie, płynął niewielki, ale rączy strumień, zwany rzeczką Bang. Można go było w pewnych miejscach przeskoczyć, w innych przejść po kamieniach.

Zwierzęta z góry noce spędzały w swoich kryjówek. Rankiem przechodziły przez rzeczkę Bang i żywiły się w lesie na równinie. Pod wieczór wracały na górę i chowały się w kryjówek przed obcymi drapieżnikami, które czasem odwiedzały te okolice.

Życie biegło, jednak pewnego dnia wydarzyło się coś nieoczekiwanego. Była pora deszczowa, tego roku wyjątkowo mokra, pełna gwałtownych ulew i burz. Gdzieś daleko poniżej góry Fui, podmywane gwałtowną wodą, ogromne zwały skał i kamieni osunęły się w koryto rzeczki Bang, tworząc olbrzymią zaporę. Wody rzeczki i tak wezbrane o tej porze roku zaczęły się gwałtownie podnosić z godziny na godzinę, tworząc ogromne rozlewisko. Po dwóch – trzech dniach u podnóża góry Fui zamiast małej rzeczki rozciągało się długie, pokręte jezioro, otaczające całą górę i odcinające ją od lasów i łąk. Góra Fui stała się wyspą!

Przez pierwsze dni zwierzęta były wstrząśnięte, lecz nie zdawały sobie sprawy z konsekwencji niezwykłego wydarzenia. Dopiero kiedy na zboczach góry zaczęło brakować liści, trawy i owoców, zrozumiały prawdę. Głód zajrzał im w oczy.

Czym prędzej zwołano wielkie zebranie. Zwierzęta zgromadziły się nad nowym brzegiem nowego jeziora, który zdążył już zarosnąć trzcinami i trawami. Padły pytania: „Gdzie teraz jesteśmy? Co chcemy teraz osiągnąć? Co mamy zrobić?”.

Jakby chcąc ułatwić innym rozpoczęcie, stary, dobroduszny Krokodyl zaczął od propozycji bardzo konkretnej: „Jestem duży i silny, może najsilniejszy z was, a w wodzie czuję się jak krokodyl. Mogę zabierać na grzbiet niektórych z was i przewozić na drugi brzeg, a kiedy podjecie do syta, odwożę was z powrotem”. Oferta wywołała entuzjazm. Po chwili do Krokodyla, jakby chcąc mu podziękować, podbiegł Królik – ruchliwy i niespokojny. Objął Krokodyla za szyję i pomachał innym, aby przemawiali dalej. „Krokodylu” – szepnęła królik „Nie bądź głupi! Chcesz to robić za darmo?! Tak się męczyć przez cały dzień za friko? W twoim wieku? Zrobimy tak: ty będziesz pływał w tę i z powrotem. Ja będę stał na brzegu i nawoływał chętnych. Każdemu, kogo zobaczymy, zaproponujemy szybki i bezpieczny transport, za który on odda banana albo młody pęd bambusa, albo pomarańczę z lasu. Potem podzielimy się sprawiedliwie: ja wezmę 75% , w końcu będę szefem i menedżerem wszystkiego, tobie dam resztę...”.

Krokodyl lekko zaniemówił, po czym zaczął protestować: „Ale Króliku, to nie w porządku, to nieuczciwe, tak nie można!”. „No, dobrze, dobrze dostaniesz jedną trzecią” – odparł Królik. „Ale nie, nie o to chodzi, to nie w porządku wykorzystywać tak innych, nie możemy brać za to zapłaty! Wykluczone!”.

Na co Królik: „Ależ głupi gad z ciebie, taką okazję zmarnować. Cóż, będziesz żałował. Inaczej będziesz gadał, jak dostaniesz emeryturę. Okazja się nie powtórzy”. Po czym odszedł, rozglądając się, kto jeszcze mógłby być dobrym środkiem płatnego transportu.

Kiedy ci dwaj gorączkowo szeptali, zabrała głos Antylopa, elegancka i dystygowana jak zawsze: „Uważam, że okoliczności są teraz wyjątkowo korzystne. Czy nie widzicie, że teraz można się kąpać i pływać w jeziorze? Zawsze to lubiłam, to doskonale wpływa na sylwetkę, zresztą po-

patrzcie na mnie. I nie przesadzajmy z jedzeniem – moją figurę zawdzięczam głównie diecie. W końcu niedługo i na naszej górze coś smacznego do jedzenia wyrośnie!”

Zwierzęta dyskutowały coraz bardziej zapalczywie. Padały różne opinie i propozycje. Tylko Lemur siedział ponury i nieruchomy jak mumia. W pewnym momencie wybuchł i wykrzyknął: „Ja chromolę taką sytuację! Dawniej to było dobrze, zrobiło się skok przez strumyk i wszystko było, skromnie, ale w sam raz i dla wszystkich starczało. Proponuję usypać kopiec ku czci Dawnej, Starej Rzeczki, nad którą tak dobrze nam się żyło. A z tym, co jest teraz, ja się nie zgadzam! Nie zgadzam się!!!” – krzyczał, aż mu ogromne oczy zaszyły krwią, a włosy sterczały wokół głowy jak aureola, aż dreszcz przeszedł zwierzętom po grzbietach.

Padalec, który dotąd milczał, ale zgadzał się z każdą opinią, jaką wygłoszono, i każdą gorliwie popierał, padł przygnębiony, po czym zalał się łzami i powiedział: „To już koniec. Nie mamy szans. Wejść do tej wody i już nie wyjdę, nie ma sensu się męczyć. Nie chcę umrzeć z głodu”. Zapadło ponure milczenie.

Przerwał je Borsuk, mówiąc z optymizmem: „Nie tragizujmy. Sytuacja jest w sumie bardzo ciekawa, lubię patrzeć na to wszystko i zastanawiać się. Okolica zmieniła się na lepsze, jest tu teraz bardzo pięknie. Można usiąść pod szczytem góry i patrzeć w dal... Zostawmy sprawy swojego losowi, i tak będzie co ma być”. Dołączył do niego Pyton, sycząc łagodnie: „Przecież nie jest ważne, co będziemy jedli. Ważne, żebyśmy się kochali i żeby góra Fui była górą Fui, jak dawniej. Najważniejsze są wartości i tradycja. Jeśli one nie zginą, wszystko przetrwamy. Jeszcze inni będą z nas brać przykład”.

Sęp przyleciał ze szczytu góry powodowany ciekawością, jednak nie oparł się chęci wyrażenia swojej opinii: „Jakby to powiedzieć, mnie ten problem mało dokucza, po prostu rozwijam skrzydła i jestem, gdzie chcę, ale to smutne, że niektórzy z was, nielotów, będą zmuszeni zde..., zde..., to znaczy umrzeć z głodu. W razie czego pamiętajcie, że chę... chę... chę..., chętnie się wami zajmę. Póki co mógłbym sporządzić listę obecnych i zanotować, ile każde z was może wytrzymać na diecie bezbiałkowej. Ważna jest dokumentacja i statystyka, a także budżet. To podstawa planowania. Budżet przede wszystkim”.

Wreszcie do głosu dopuszczono Szczura, który od początku starał się być zauważony: „Robicie sztuczny problem”, powiedział. „To sytuacja, do której musimy dorosnąć. To wyzwanie! Trzeba się wykazać. Osobiście wierzę w swoje możliwości. Jestem wyjątkowo sprawny. Przepłynę tę kałużę dowolną ilość razy – przekonacie się, jaki jestem dobry! Liczcie, ile zrobię nawrotów! Gotowe? Start!”. Po czym rzucił się do wody, a jego łapy zaczęły ją młócić z niezwykłą energią. Już po chwili zniknął w zapadającym zmroku, zostawiając za sobą spieniony kilwater.

Żółw słynął w okolicy ze swego rozumu, rozsądku i pomysłowości. Siedział skromnie przy brzegu, nie wychodząc nawet z wody. Kiedy zwierzęta zaczęły wołać, że w tak trudnej sytuacji potrzebny będzie szanowany i mądry przywódca, szybko stwierdzono, że to żółw powinien nim zostać, zaczęto go prosić, aby został prezydentem wszystkich zwierząt. Żółw słuchał z nieco strapioną miną, po czym odrzekł bez pośpiechu: „Wybaczcie, że będę mówił szczerze. Nie chcę władzy ani zaszczytnych funkcji. Nie wiem dlaczego, ale nie interesuje mnie to. Wybaczcie”. Po czym cichutko odwrócił się i odpłynął w zielone trzciny.

Mimo to dysputa rozgorzała na dobre. W końcu, już późną nocą, powołano zespoły robocze, które miały opracować rozwiązanie. Zastosowano metody twórczego myślenia, dyskusje panelowe, metodę Pareto, metodę delficką i wiele, wiele innych, a przede wszystkim burzę mózgów, po której wiele zwierząt zdradzało objawy zaburzenia mózgu. Projekt, który zyskał powszechną akceptację, był w istocie niezwykle prosty. Zwierzęta postanowiły, że wodę, która otacza górę, będą wlewać do suchych tykw, których było pod dostatkiem. Następnie wodę będą sprzedawały zwie-

rzętom mieszkającym niżej w dole rzeki jako „Wodę z Nowego Jeziora”, a za wodę będą dostawać żywność taką, jaką zawsze lubiły. Kiedy ogłoszono szczegóły pomysłu, radości nie było końca. Postanowiono od jutra zbierać tykwy, powołano odpowiedzialnych za nalewanie wody i jej przeniesienie w dół rzeki, ustalanie cen i prowadzenie rachunkowości, logistykę i marketing oraz wszystko inne. Królik ogłosił utworzenie spółki „Nowa Woda”. Prezesem spółki został Królik.

Tylko Padalec leżał dalej tuż nad wodą. Zwierzęta odbiegły już, a on nie ruszył ręką ani nogą. W górze rzeki lał deszcz, więc poziom wody znowu podnosił się po trochu, wyżej, wyżej... Później zwierzęta mówiły, że Padalec i tak nie ruszyłby ręką, bo nie ma rąk ani nóg. Do dziś małe zwierzęta z góry Fui recytują sobie wyliczankę: „Idzie wąż wąską dróżką, nie porusza żadną nóżką. Poruszałby, gdyby mógł, ale przecież nie ma nóg. Na kogo wypadnie, ten padnie...”.

Życie jest jak igrzyska: jedni przychodzą na nie, aby wziąć udział w zawodach, inni – aby handlować. Ale najlepsi przychodzą jako widzowie (Pitagoras).

Studium przypadku 2. „Przypowieść o Sadhu” – Bowen H. McCoy

W zeszłym roku, będąc uczestnikiem nowego programu sześciomiesięcznych urlopów szkoleniowych, wprowadzonego przez Morgan Stanley (jeden z największych banków inwestycyjnych w USA), miałem rzadką okazję nie tylko pozbierać myśli, ale również trochę podróżować. Pierwsze trzy miesiące spędziłem w Nepalu, wędrując 600 mil przez dwieście wiosek w Himalajach i pokonując łączną różnicę wysokości 36 500 m. W czasie wyprawy jedynym moim towarzyszem podróży, reprezentującym Zachód, był antropolog, który wyjaśniał mi zwyczaje i obrzędy panujące w mijanych wioskach.

Podczas nepalskiej wyprawy zdarzyło się coś, co miało ogromny wpływ na moje myślenie o zbiorowej moralności spółki akcyjnej. Mimo iż ktoś może twierdzić, że doświadczenie to nie ma nic wspólnego z biznesem, uważam, że to była jednak sytuacja, w której przed grupą ludzi stanął podstawowy dylemat moralny. Ze sposobu, w jaki grupa na niego zareagowała, wypływa morał dla każdej organizacji, bez względu na jej typ.

Wyprawa nepalska była trudniejsza i obfitowała w przygody o wiele bardziej, niż byłem to w stanie przewidzieć. Większość tras oferowanych turystom trwa dwa lub trzy tygodnie, w trakcie których pokonuje się około jednej czwartej odległości, jaką my przebyliśmy. Mój przyjaciel, Stephen, antropolog, i ja, byliśmy w połowie sześćdziesięciodniowej himalajskiej części podróży, kiedy dotarliśmy do położonej na wysokości 5500 m przełęczy przecinającej grań, którą musieliśmy strawersować, aby dotrzeć do wioski Muklinath, od wieków świętego miejsca pielgrzymów.

Sześć lat wcześniej, będąc na wysokości 5000 m, w pobliżu bazy pod Mount Everest, cierpiełem na obrzęk płuc, ostrą formę choroby wysokościowej, tak więc teraz czekaliśmy z niepokojem na to, co może się stać na wysokości 5500m. Ponadto od dwudziestu lat nie było w Himalajach tak mokrej wiosny. Śnieg do wysokości bioder i lód już raz sprawiły, że zostaliśmy zmieceni z grzbietu góry. Bałem się, że nie uda się nam przejść przez przełęcz, że druga połowa naszej wyprawy życia nie powiedzie się.

Noc przed próbą wejścia na przełęcz spędziliśmy w szałasie na wysokości 4400 m. Na zdjęciach z tego obozu wyglądam bardzo mizernie. Od ostatniej mijanej przez nas wioski dzieliły nas dwa dni uciążliwego marszu i czułem się zmęczony.

Późnym popołudniem dołączyło do nas czterech Nowozelandczyków z plecakami. Nie spaliśmy przez większą część nocy, wyczekując wspinaczki. Trochę poniżej widzieliśmy ogniska dwóch innych grup; jak miało się okazać, były to dwa szwajcarskie małżeństwa oraz członkowie japońskiego klubu wysokogórskiego.

Wyruszyliśmy o trzeciej trzydzięci rano, aby przebrnąć przez stromą część naszej drogi, zanim słońce roztopi wykute w lodzie stopnie. Nowozelandczycy szli pierwsi, za nimi Stephen i ja, następnie nasi tragarze i przewodnicy, a dalej Szwajcarzy. Japończycy ociągali się z wyjściem z obozu. Niebo było czyste i byliśmy pewni, że żadna wiosenna burza nie uniemożliwi tego dnia przejścia przez przełęcz.

Na wysokości 4700 m wydało mi się, że Stephen jak gdyby zatacza się i powłóczy nogami, co jest objawem choroby wysokościowej (pierwsze jej stadium powoduje nudności i bóle głowy, a gdy stan się pogarsza, człowiek może mieć trudności z oddychaniem, cierpieć na dezorientację, afazję i paraliż). Ja sam czułem się dobrze i pełen energii, ale mimo podniesionego poziomu adrenaliny niepokoilem się o to, czy będę w stanie dotrzeć do celu. Kilku tragarzy cierpiało też z powodu wysokości i nasz przewodnik – Szerpa Pasang – bardzo się martwił.

Tuż po wschodzie słońca, kiedy odpoczywaliśmy na wysokości 4700 m, zobaczyliśmy jednego ze wspinających się przed nami Nowozelandczyków, który zataczając się, schodził w dół z ciałem przerzuconym przez ramię. Rzucił mi do nóg prawie nagie, boscie ciało indyjskiego świętego człowieka – sadhu. Znalazł pielgrzyma leżącego na lodzie, trzęsącego się i cierpiącego na hipotermię. Ochraniając głowę sadhu, położyłem go na skałach. Nowozelandczyk był zły; chciał pokonać przełęcz, zanim słońce stopi śnieg. Powiedział: „Słuchaj, zrobiłem, co mogłem. Ty masz tragarzy i Szerpów za przewodników, zajmij się nim. My idziemy dalej”.

Odwrócił się i poszedł w górę, aby dołączyć do swoich przyjaciół.

Zbadałem puls na szyi i stwierdziłem, że sadhu jeszcze żyje. Domyśliłem się, że pewnie odwiedzał miejsca pielgrzymek w Muklinath i był właśnie w drodze do domu. Nie miało sensu pytać go, dlaczego wybrał tę trudną drogę przez wysoką przełęcz zamiast bezpiecznej, masowo uczęszczanej drogi pielgrzymek, wiodącej przez wąwóz Kali Gandaki, albo dlaczego był prawie nagi i bez obuwia, albo jak długo leżał na przełęczy. Odpowiedzi i tak nie rozwiązałyby naszego problemu.

Stephen i czterech Szwajcarów zaczęli zdejmować swoje kurtki i otwierać plecaki. Sadhu był wkrótce ubrany od stóp do głów. Nie był w stanie iść, ale czuł się już lepiej. Spojrzałem w dół i zauważyłem himalaistów japońskich idących w górę. Mieli ze sobą konia. Niewiele się zastanawiając, powiedziałem Stephenowi i Pasangowi, że nie wiem, jak będę znosił wysokość, którą miałem jeszcze do pokonania, i chcę szybko przejść przez przełęcz. Wyruszyłem za kilkoma naszymi tragarzami, którzy poszli już naprzód.

Gdyby lodowe stopnie na stromej części podejścia stopiły się, ześlizgnąłbym się na 1000 m w dół. Na samą myśl o tym kręciło mi się w głowie. Zrobiłem przerwę, aby złapać oddech i wtedy dogonili mnie Szwajcarzy. Zapytałem o sadhu i Stephena. Powiedzieli, że sadhu czuje się dobrze, a Stephen jest tuż za nimi. Wyruszyłem dalej w kierunku szczytu.

Stephen dotarł na szczyt godzinę po mnie. Wciąż podniecony zwycięstwem zbiegłem niżej, aby mu pogratulować. Cierpiało na chorobę wysokościową: szedł 15 kroków, stawał, znowu robił 15 kroków i znowu przystawał.

Pasang towarzyszył mu całą drogę. Kiedy zbliżyłem się do niego, spojrzał na mnie z wyrzutem i zapytał: „Czy nie sądzisz, że pomogliśmy mu umrzeć?”. Nie bardzo rozumiałem, co miał na myśli. „Czy sadhu zmarł?” – zapytałem.

„Jeszcze nie – odpowiedział Stephen – ale to tylko kwestia czasu”. Dowiedziałem się, że kiedy odszedłem, a Szwajcarzy uczynili to wkrótce po mnie, Stephen pozostał z sadhu. Gdy przybyli Japończycy, poprosił ich o konia, aby przetransportować sadhu w dół do szałasów, ale oni odmówili. Zapytał więc Pasanga, czy grupa naszych tragarzy mogłaby go tam znieść. Ten też odmówił, twierdząc, że będą musieli wyteńczyć wszystkie swoje siły, aby samemu przejść przez przełęcz.

Uważał, że nie dadzą rady znieść człowieka 300 m w dół do chaty, ponownie wspiąć się w górę i przejść bezpiecznie przez przełęcz, zanim śnieg stopnieje. Naciskał więc na Stephena, aby już dłużej nie zwlekać.

Tragarze znieśli w końcu sadhu na nasłonecznioną skałę na wysokości 4550 m i wskazali na chatę 150 m niżej. Japończycy dali mu jedzenie i picie. Kiedy widzieli go po raz ostatni, zniechęcony rzucał kamieniami w ich psa, którego się przestraszył. Nie wiem, czy sadhu przeżył, czy umarł.

Przez wiele następnych dni i wieczorów dyskutowaliśmy ze Stephenem na temat naszego zachowania wobec sadhu. Stephen, który jest zaangażowanym kwakrem, z głębokim poczuciem moralności powiedział mi: „Czuję, że to, co się stało z sadhu, jest typowym przykładem pęknięcia pomiędzy moralnością indywidualną i zbiorową. Nikt nie chciał wziąć całkowitej odpowiedzialności za sadhu. Każdy zrobił chętnie swoją część, o ile nie była dla niego zbyt niewygodna. Kiedy stawała się kłopotem, spychał odpowiedzialność na drugiego i ruszał dalej”. W jaki sposób możemy to zinterpretować w świecie olbrzymich, bezosobowych organizacji i grup? Bronięm nas wszystkich, mówiąc: „Pomyśl, zajęliśmy się nim wszyscy. Zatrzymaliśmy się i udzieliliśmy mu pomocy. Każdy coś zrobił: Nowozelandczyk zniósł go w dół poniżej linii śniegu, ja zmierzyłem mu tętno i uznałem, że jest to hipotermia, ty i Szwajcarzy daliście mu odzież i rozgrzaliście go, Japończycy dali mu żywność i wodę, tragarze znieśli go na słońce i pokazali łatwą drogę do szałasów. Czuł się dostatecznie dobrze, aby rzucać kamieniami w psa. Co jeszcze mogliśmy zrobić?”.

„Opisałeś właśnie reakcję typową dla zachodniego społeczeństwa żyjącego w dobrobycie. Rzucamy pieniądze — w tym wypadku żywność i swetry — ale nie rozwiązujemy spraw podstawowych” – odparł Stephen.

„A czego się spodziewałeś? – zapytałem. – Oto mamy grupę ludzi: Nowozelandczycy, Szwajcarzy, Amerykanie i Japończycy, którzy nigdy wcześniej się nie spotkali i którzy znaleźli się w szczytowym momencie jednego z największych swoich doświadczeń życiowych. Są lata, w których warunki na przełęcz są tak złe, że nikt tamtędy nie przejdzie. Czy zatem ten półnagi pielgrzym, który pomylił drogę, ma jakiegokolwiek prawo dezorganizować nasze życie? Nawet tragarze nie chcieli narażać wyprawy, pomagając mu”.

„Gdzie twoim zdaniem — zapytałem kolegę — leży granica naszej odpowiedzialności w takiej sytuacji? Musieliśmy martwić się sami o siebie. Nasi Szwajcarzy nie mieli ochoty narażać dla sadhu ani nas, ani tragarzy. Nikt inny w górach nie chciał się bardziej angażować, wykraczając poza wyznaczone przez siebie granice”.

Ćwiczenie 3. „Gra w zielone”

Każdy uczestnik otrzymuje formularz gry. Ćwiczenie polega na przeprowadzeniu abstrakcyjnych transakcji. Prowadzący wyjaśnia zasady oraz sposób naliczania punktów po poszczególnych transakcjach.

Transakcja	Wybór	Punkty zysku	Punkty strat	Bilans
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Tabela naliczania punktów

4X – zielone	Strata	1 punkt
3X – zielone	Zysk	1 punkt
1Y – niebieskie	Strata	3 punkty
2X – zielone	Zysk	2 punkty
2Y – niebieskie	Strata	2 punkty
1X – zielone	Zysk	3 punkty
3Y – niebieskie	Strata	1 punkt
4Y – niebieskie	Zysk	1 punkt

Notatki

A series of 25 horizontal dotted lines for writing notes.

