Co-funded by the European Union

RAMOWY PROGRAM ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI PRZYSZŁOŚCI



CEL I ZAKRES PROGRAMU

Niniejszy program szkoleniowy został opracowany w odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się realia rynku pracy i rosnące zapotrzebowanie na nowe kompetencje, które będą kluczowe dla osiągnięcia sukcesu zawodowego w najbliższych latach.

Program ma na celu strategiczne wzmocnienie potencjału uczestników poprzez rozwój kompleksowych umiejętności, które pozwolą im nie tylko adaptować się do zmian, ale także aktywnie je kształtować.

Projekt zakłada stworzenie innowacyjnego programu kształcenia, który ma za zadanie uzupełnienie kształcenia formalnego, nie zaś jego zastąpienie. Przygotowany program został ukształtowany w taki sposób, by w maksymalnym stopniu odpowiadał obecnym i przyszłym potrzebom gospodarki i społeczeństwa.

Zakres programu obejmuje identyfikację i rozwój kompetencji poznawczych, technologicznych, interpersonalnych oraz samorozwoju i zdolności adaptacyjnych, przygotowując uczestników do efektywnego funkcjonowania w środowisku pracy charakteryzującym się postępującą cyfryzacją, automatyzacją i nowymi modelami biznesowymi.

Niniejszy dokument zawiera przedstawienie ramowego programu współpracy, przyjętej nowoczesnej metodyki “Skillshop”, a także rozpisanie umiejętności, wiedzy i postaw jakie widzimy za potrzebne do rozwijania przez młodzież.

GRUPA DOCELOWA

Skuteczność programu edukacyjnego jest nierozerwalnie związana z dogłębnym zrozumieniem jego adresatów. Współczesna młodzież, dorastająca w świecie cyfrowym, posiada specyficzne potrzeby, zainteresowania i style uczenia się, które muszą być uwzględnione na etapie projektowania.

Potrzeby, zainteresowania i style uczenia się współczesnej młodzieży
Raport "Młodzi w Warszawie" dostarcza cennych spostrzeżeń na temat kondycji psychicznej i postaw młodzieży wobec edukacji. Wynika z niego, że młodzi ludzie często odczuwają wysoki poziom stresu związanego ze szkołą, nierzadko doświadczają nudy na lekcjach i wskazują na deficyt wsparcia ze strony nauczycieli. Jednocześnie, młodzież charakteryzuje się szerokim i zróżnicowanym spektrum zainteresowań, obejmującym m.in. sport, muzykę, gry komputerowe, nowe technologie, sztukę czy podróże. Program edukacyjny powinien być zatem zaprojektowany jako przestrzeń atrakcyjna, odpowiadająca na realne pasje młodych ludzi, a metodyka prowadzenia zajęć powinna minimalizować stres i maksymalizować zaangażowanie oraz poczucie sensu.

Jako pokolenie cyfrowe, młodzież jest przyzwyczajona do interaktywności, szybkiego dostępu do informacji, personalizacji treści oraz komunikacji za pośrednictwem mediów społecznościowych. Preferują aktywne metody uczenia się, które angażują ich w działanie, eksperymentowanie i tworzenie, zamiast pasywnego przyswajania wiedzy. Metodyka programu powinna w pełni wykorzystywać te preferencje, integrując nowoczesne technologie, interaktywne formy pracy oraz elementy umożliwiające personalizację ścieżki rozwoju.

Wyzwania i możliwości w edukacji młodzieży
Badania wskazują również na pewne wyzwania. Autorytarny charakter niektórych instytucji szkolnych oraz niska świadomość praw uczniowskich mogą negatywnie wpływać na motywację, poczucie autonomii i sprawczości młodych ludzi. Edukacja nieformalna, z jej bardziej partnerskim podejściem i elastycznymi ramami, stwarza unikalną możliwość zbudowania wspierającego środowiska edukacyjnego, w którym młodzież czuje się podmiotowo.

Obserwacja, że młodzież często czuje się w szkole pozbawiona wpływu, a jednocześnie programy takie jak AI4Youth pokazują ich ogromne zaangażowanie w projekty, gdzie mogą rozwiązywać realne problemy i widzieć konkretne efekty swojej pracy, prowadzi do istotnego wniosku. Tradycyjne, często oparte na autorytecie i transmisji wiedzy, metody szkolne mogą prowadzić do bierności, braku zaangażowania i obniżenia motywacji do nauki. Poczucie braku wpływu, połączone ze stresem, dodatkowo te negatywne tendencje potęguje.

Programy edukacji nieformalnej, które oferują młodzieży autonomię (np. poprzez możliwość wyboru tematów projektów czy metod pracy), angażują ich w rozwiązywanie autentycznych, często bliskich im problemów, i zapewniają widoczne rezultaty (np. poprzez metodę projektu),

skutecznie budują poczucie kompetencji, własnej wartości i sprawczości. Dodatkowo, skupienie programu na umiejętnościach przyszłości, szczególnie tych związanych ze sztuczną inteligencją, które są postrzegane przez młodzież jako istotne, nowoczesne i otwierające perspektywy, może znacząco zwiększyć ich poczucie adekwatności i wewnętrzną motywację do nauki i rozwoju.

Program powinien być zatem tak skonstruowany, aby maksymalizować autonomię uczestników, angażować ich w rozwiązywanie autentycznych problemów (być może zidentyfikowanych w ich najbliższym otoczeniu) oraz zapewniać im możliwość prezentacji i celebracji osiągniętych wyników. Sukcesy odnoszone w takich działaniach będą miały fundamentalne znaczenie dla wzmocnienia ich samooceny i chęci do dalszego rozwoju.

Generacja Z: Cyfrowi Nomadzi w Poszukiwaniu Sensu

Musimy także pamiętać, że współczesna młodzież (ur. 1997-2012) to pierwsza prawdziwie globalna generacja, która nie zna świata bez internetu. Marc Prensky określił ich jako "digital natives[1]", ale ta etykieta nie oddaje złożoności ich charakterystyki psychologicznej i społecznej. Na dzisiejszą młodzież bardzo mocno oddziałują poniże zagadnienia:

1) Paradoks wyboru i FOMO (Fear of Missing Out): Barry Schwartz w "The Paradox of Choice" udowodnił, że nadmiar opcji prowadzi do paralysis decyzyjnego i obniżenia satysfakcji.[2] Generacja Z, mając dostęp do nieskończonych możliwości edukacyjnych i zawodowych, często doświadcza lęku związanego z koniecznością wyboru jednej z wielu dostępnych ścieżej zyciowej kariery.
2) Economia Attention i cognitive load: Herbert Simon rozróżnił satisficers (zadowalają się "wystarczająco dobrymi" rozwiązaniami) i maximizers (poszukują optymalnych rozwiązań).[3] Generacja Z, bombardowana informacjami, rozwija mechanizmy satisficing jako strategię przetrwania cognitywnego, co może wpływać na jakość procesów uczenia się.

[1] Prensky, M. (2001). "Digital Natives, Digital Immigrants" *On the Horizon*
[2] Schwartz, B. (2004). *The Paradox of Choice: Why More Is Less*. Harper Collins.
[3] Simon, H. A. (1956). "Rational choice and the structure of the environment" *Psychological Review*,

Persony reprezentujące profile uczestników

Persona nr 1: Michał - aktywny społecznie, zagubiony zawodowo.

Podstawowe informacje:
- Wiek: 19 lat
- Wykształcenie: student I roku studiów niestacjonarnych (kierunek: administracja)
- Lokalizacja: Tarnów, mieszka z rodziną
- Zaangażowanie: działa w organizacji studenckiej i lokalnym NGO
- Motywacja: "Lubię działać, ale nie wiem, w czym jestem dobry zawodowo."

Psychospołeczny profil:
- Energiczny, otwarty, lubi pracować z ludźmi
- Dużo działa (organizuje wydarzenia, prowadzi social media, moderuje spotkania), ale nie traktuje tego jako "realnej pracy"
- Czuje się niekompetentny wobec rynku pracy – nie zna jego reguł
- Ma chaos w głowie: "Chciałbym mieć firmę, ale nie wiem jaką. Może zostać menedżerem? Może robić coś z edukacją?"
- Bliscy mówią mu, żeby "znalazł coś konkretnego", ale on sam jeszcze nie wie, czego chce

Edukacyjno-zawodowy profil:
- Studiuje zaocznie, bo chciał mieć czas "na coś więcej" – ale tego "więcej" jeszcze nie określił
- Pracował dorywczo jako host, animator, prowadził wydarzenia młodzieżowe
- W NGO był koordynatorem wolontariuszy, tworzył prezentację, prowadził rekrutację
- Nie zna formalnych pojęć rynku pracy, nie zna narzędzi typu raportowanie ESG, CSR

Obecne umiejętności i doświadczenia:

1. Kompetencje techniczne/technologiczne: 4/5
- Sprawnie używa Canva do tworzenia grafik na wydarzenia
- Zna Google Workspace (Docs, Sheets, Drive) na poziomie użytkownika
- Prowadzi social media organizacji (Facebook, Instagram)
- Podstawy montażu filmów w prostych programach
- Używa Zoom do organizacji spotkań online
- Braki: Nie zna nowych narzędzi AI

2. Kompetencje miękkie i interpersonalne: 5/5
- Naturalny komunikator - łatwo nawiązuje kontakty
- Umie zmotywować innych do działania
- Moderuje spotkania i dyskusje grupowe
- Rozwiązuje konflikty między ludzmi

- Empatyczny i otwarty na potrzeby innych
- Braki: Charyzma, energia, umiejętność inspirowania

3. Zarządzanie i organizacja: 4/5
- Koordynuje wolontariuszy (10-15 osób)
- Planuje i przeprowadza wydarzenia (do 100 uczestników)
- Prowadzi rekrutację nowych członków organizacji
- Zarządza budżetami wydarzeń (małe kwoty)
- Braki: Brak formalnych metod zarządzania projektami, czasem chaos w priorytetach

4. Odporność i adaptacja: 4/5
- Szybko dostosowuje się do zmian w organizacji
- Radzi sobie z presją czasową przed wydarzeniami
- Elastyczny w podejściu do problemów
- Ograniczenia: Czasem się wypalenie przy intensywnych projektach

5. Krytyczne myślenie i umiejętności analityczne: 3/5
- Intuicyjnie rozpoznaje problemy w organizacji
- Potrafi analizować przyczyny niepowodzeń wydarzeń
- Braki: Brak systematycznego podejścia do analizy, często kieruje się emocjami, słaba weryfikacja informacji z internetu

6. Współpraca w grupie, w środowisku międzykulturowym: 3/5
- Dobrze współpracuje z lokalną społecznością
- Ma doświadczenie z różnymi grupami wiekowymi
- Braki: Brak doświadczenia międzynarodowego, słaba znajomość języków obcych

Główne wyzwania i potrzeby
- Brak świadomości własnej wartości: Nie wie jak jego umiejętności mogą przełożyć się na przyszły rynek pracy
- Chaos informacyjny: Przytłaczają go sprzeczne rady o karierze, nie umie weryfikować źródeł. Coraz trudniej odnaleźć się w gąszczu fake-newsów i dezinformacji.
- Luka w umiejętnościach analitycznych: Zna podstawy, ale brakuje mu zaawansowanych narzędzi. Chciałby rozwijać krytyczne myślenie.
- Brak strategii: Działania są reaktywne, bez długoterminowego planu na siebie. Nie wie, jak przekuć umiejętności społeczne w konkretną ścieżkę zawodową

Aspiracje i cele:
- Chce łączyć działalność społeczną z rozwojem zawodowym
- Marzy o prowadzeniu własnego projektu lub firmy o społecznym wpływie
- Potrzebuje uznania, że jego działalność ma wartość
- Chce nauczyć się "języka biznesu" nie rezygnując z wartości społecznych

Persona 2: Paweł - lojalny pracownik bez planu B.

Podstawowe informacje:
- Wiek: 29 lat
- Wykształcenie: zawodówka – monter instalacji
- Lokalizacja: wieś, województwo małopolskie
- Status: zatrudniony w zakładzie produkcyjnym
- Motywacja:"Nie chcę obudzić się pewnego dnia bez pracy i bez umiejętności."

Psychospołeczny profil:
- Lojalny, obowiązkowy, raczej introwertyczny
- Ceni stabilizację, boi się zmian, ale zaczyna czuć presję otoczenia
- Czuje się gorszy od młodszych kolegów – "oni wszystko ogarniają w komputerze"
- Nie ufa kursom "z internetu", boi się wyjść ze strefy komfortu

Edukacyjno-zawodowy profil:
- Pracuje 9 lat w jednej firmie, zna dobrze procedury i obsługę sprzętów
- Nie miał kontaktu z formalnym, ani pozaformalnym kształceniem od ukończenia szkoły
- Czuje, że jego zawód może "zniknąć" – widzi automaty i czujniki, które go zastępują

Obecne umiejętności i doświadczenia:
1. Kompetencje techniczne/technologiczne: 3/5
- Obsługuje zaawansowane maszyny CNC i urządzenia przemysłowe
- Czyta schematy techniczne i dokumentację
- Podstawowa diagnostyka usterek
- Braki: Komputer kojarzy tylko z maszynami CNC, nie używa go do innych celów, brak znajomości narzędzi biurowych, nie korzysta z internetu do nauki

2. Kompetencje miękkie i interpersonalne: 4/5
- Dobrze współpracuje w małym zespole produkcyjnym
- Mentoruje nowych pracowników
- Uczciwy i bezpośredni w komunikacji
- Cierpliwy w wyjaśnianiu procedur
- Ograniczenia: Trudność w komunikacji z osobami spoza środowiska fabrycznego

3. Zarządzanie i organizacja: 2/5
- Organizuje własną pracę zgodnie z harmonogramem produkcji
- Dba o porządek na stanowisku pracy
- Braki: Nigdy nie zarządzał projektami ani zespołami, brak doświadczenia w planowaniu strategicznym

4. Odporność i adaptacja: 3/5
- Przystosował się do zmian technologicznych w ciągu 9 lat pracy
- Radzi sobie z presją terminów produkcyjnych

- Ograniczenia: Oporność wobec radykalnych zmian, lęk przed nowymi technologiami spoza środowiska fabrycznego

5. Krytyczne myślenie i umiejętności analityczne: 3/5
- Potrafi diagnozować przyczyny usterek technicznych
- Analizuje procesy produkcyjne pod kątem efektywności
- Braki: Ograniczone do kontekstu technicznego, brak umiejętności analizy informacji biznesowych lub społecznych

6. Współpraca w grupie, w środowisku międzykulturowym: 1/5
- Pracuje tylko z Polakami w lokalnej firmie
- Braki: Brak jakiegokolwiek doświadczenia międzynarodowego, słaba znajomość języków obcych, brak kontaktu z różnymi kulturami

Główne wyzwania i potrzeby:
- Lęk przed automatyzacją: Widzi, że jego zawód może zniknąć
- Brak umiejętności cyfrowych: Komputer kojarzy tylko z maszynami CNC
- Słaba znajomość rynku pracy: Nie wie, jakie są alternatywy dla jego zawodu
- Brak pewności siebie: Uważa, że jest "za stary" na naukę nowych rzeczy
- Ograniczony dostęp do informacji: Małe miasto, brak sieci zawodowych

Aspiracje i cele:
- Chce być przydatny w zmieniającym się świecie pracy
- Marzy o bezpiecznej ścieżce rozwoju, która wykorzystuje jego doświadczenie
- Potrzebuje konkretnych, praktycznych umiejętności

Persona nr 3: Justyna – cyfrowa, ale wykluczona.

Podstawowe informacje:
- Wiek: 25 lat
- Wykształcenie: licencjat z pedagogiki
- Lokalizacja: średniej wielkości miasto
- Status: samotna matka, poza rynkiem pracy od 3 lat
- Motywacja: "Chciałabym coś robić online, ale nie wiem, jak to zamienić w zawód."

Psychospołeczny profil:
- Silna emocjonalnie, ale zmęczona i przeciążona
- Ma ambicje, ale nie wie, czy jest jeszcze "na czasie"
- Brakuje jej wsparcia – emocjonalnego i informacyjnego
- Czuje się wykluczona, mimo że ma dobre predyspozycje

Edukacyjno-zawodowy profil:
- Pracowała rok w przedszkolu, potem zrezygnowała ze względu na dziecko
- Zna metodykę nauczania, potrafi organizować czas, ale nie ma doświadczenia z "prawdziwą pracą biurową"
- Myśli o pracy online – np. obsługa klienta, asystentka, social media

Technologiczny profil:
- Korzysta biegle z telefonu, zna Canvę, Zoom, Google Docs
- Tworzy relacje, posty, potrafi edytować grafiki – ale nie wie, że to są kwalifikacje

Obecne umiejętności i doświadczenia:
1. Kompetencje techniczne: 4/5
- Sprawnie używa Canva do tworzenia grafik
- Zna Google Docs, Sheets na poziomie zaawansowanym
- Prowadzi własne konta w social media (Instagram, Facebook)
- Używa Zoom, Skype do spotkań online
- Zna podstawy edycji zdjęć i filmów
- Braki: Brak znajomości zaawansowanych narzędzi biznesowych, programów do zarządzania projektami

2. Kompetencje miękkie i interpersonalne: 5/5
- Empatyczna i cierpliwa (doświadczenie z dziećmi)
- Doskonale komunikuje się z różnymi grupami (dzieci, rodzice, nauczyciele)
- Potrafi tłumaczyć skomplikowane rzeczy w prosty sposób
- Kreatywna w rozwiązywaniu problemów
- Odporna na stres w trudnych sytuacjach

3. Zarządzanie i organizacja: 4/5
- Zarządza budżetem domowym w trudnych warunkach
- Organizuje czas między opieką nad dzieckiem a pracą
- Planuje i realizuje projekty edukacyjne
- Ograniczenia: Doświadczenie głównie w kontekście osobistym, nie biznesowym

4. Odporność i adaptacja: 5/5
- Przystosowała się do życia jako samotna matka
- Radzi sobie z nieprzewidywalnymi sytuacjami
- Szybko uczy się nowych narzędzi gdy potrzeba
- Elastyczna w podejściu do wyzwań

5. Krytyczne myślenie i umiejętności analityczne: 3/5
- Analizuje potrzeby edukacyjne dzieci
- Potrafi ocenić wiarygodność informacji o zdrowiu dziecka
- Braki: Brak doświadczenia w analizie biznesowej, ograniczona analiza rynku pracy

6. Współpraca w grupie, w środowisku międzykulturowym: 2/5
- Współpracowała z różnorodnymi rodzinami w przedszkolu
- Braki: Brak doświadczenia międzynarodowego, ograniczona znajomość języków obcych

Główne wyzwania i potrzeby:
- Brak stabilności finansowej: Nieregularne dochody, brak zabezpieczenia
- Ograniczenia czasowe: Opieka nad dzieckiem limituje możliwości rozwoju
- Brak sieci zawodowej: Izolacja od środowisk profesjonalnych
- Niedowartościowanie umiejętności: Nie wie, że ma cenne kompetencje
- Luka w CV: 3-letnia przerwa w formalnej karierze

Aspiracje i cele:
- Chce zbudować stabilną karierę kompatybilną z macierzyństwem
- Marzy o pracy zdalnej w obszarze edukacji lub komunikacji
- Potrzebuje przewidywalnych dochodów
- Chce wykorzystać swoje naturalne talenty

Analiza desk research i trendów rynkowych

Współczesne rynki pracy przechodzą mocną ewolucję, napędzaną przede wszystkim przez dynamiczny rozwój technologii oraz zmieniające się uwarunkowania demograficzne i społeczne. Ta epoka, często określana jako "cyfrowa dysrupcja", wymusza fundamentalne zmiany w sposobie organizacji pracy, wymaganych kompetencjach oraz strategiach adaptacyjnych zarówno na poziomie indywidualnym, jak i państwowym.

Rewolucja Technologiczna: Silnik Zmian

Kluczowym czynnikiem kształtującym obecną rzeczywistość jest niesamowicie szybki rozwój technologii, w tym sztucznej inteligencji (AI), automatyzacji, inteligentnych maszyn i systemów, a także globalnych połączeń i zarządzania danymi. Cyfryzacja stała się naszą codziennością, oferując ogromne możliwości, ale też stawiając wyzwania.

Sztuczna Inteligencja i Automatyzacja są w awangardzie tych przemian. Bank Światowy przewiduje, że aż 57% zawodów w krajach OECD może ulec automatyzacji. Rozwój AI i uczenia maszynowego prowadzi do zastępowania pracy ludzkiej przez maszyny, a wzrost kosztów pracy dodatkowo zwiększa skłonność firm do inwestowania w technologie. Automatyzacja dotyka zarówno proste, powtarzalne prace fizyczne (np. w transporcie czy handlu), jak i coraz bardziej złożone zadania umysłowe, takie jak handel papierami wartościowymi, diagnostyka, tłumaczenia czy tworzenie tekstów. Istniejące prognozy wskazują na zanik pracy rutynowej i powtarzalnej.

Zmieniający się Charakter Pracy i Wymagane Kompetencje

Rozwój technologiczny fundamentalnie wpływa na gospodarkę, co skutkuje pojawianiem się nowych i zanikaniem dotychczasowych zawodów. Prognozy wskazują na wzrost zapotrzebowania na prace nierutynowe, zarówno umysłowe, jak i fizyczne. Światowe Forum Ekonomiczne szacuje, że do 2025 roku 85 milionów miejsc pracy może zostać zastąpionych przez maszyny, ale jednocześnie pojawi się 97 milionów nowych ról. Przyszłość pracy będzie w większym stopniu związana ze świadczeniem usług niż z produkcją dóbr.

Zmieniające się Modele Pracy i Organizacji

Rynek pracy ewoluuje w kierunku większej elastyczności, która obejmuje czas, miejsce i sposób wykonywania pracy. Praca jest coraz częściej rozliczana zadaniowo lub projektowo. Praca zdalna, która zyskała na popularności w czasie pandemii, niesie ze sobą korzyści, ale także ryzyko polaryzacji rynku pracy, gdzie pracownicy uprzywilejowani będą korzystać z dobrodziejstw technologii, a inne grupy mogą być narażone na negatywne konsekwencje.

Rosnącym zjawiskiem jest gospodarka fuchy (gig economy), oparta na dorywczych i tymczasowych zleceniach realizowanych przez platformy. Firmy skłaniają się ku elastycznym strukturom sieciowym, gdzie centralną pozycję zajmuje zespół, co wymaga nowego podejścia do przywództwa. Wzrost znaczenia zarządzania różnorodnością w zespołach jest kluczowy dla osiągania przewagi ekonomicznej i zwiększania efektywności. Gospodarka

dzielenia się (sharing economy) zmniejsza przywiązanie do marki i firmy, co wymusza na przedsiębiorstwach nowe sposoby budowania lojalności, np. poprzez Społeczną Odpowiedzialność Biznesu (CSR)

Trendy Demograficzne i Społeczne
Starzenie się społeczeństwa i rosnąca średnia wieku to kluczowe megatrendy, prowadzące do dłuższego okresu aktywności zawodowej. Oczekuje się, że dzisiejsi czterdziestopięciolatkowie mogą pracować do wczesnej siedemdziesiątki, a dwudziestolatkowie nawet do osiemdziesiątki, co zwiększy liczbę wykonywanych zawodów przez jedną osobę. Wymaga to zapewnienia odpowiednich usług publicznych (medycznych, opieki nad osobami starszymi i z niepełnosprawnościami), które w najbliższych latach w niewielkim stopniu będą podlegać automatyzacji.

Polska boryka się ze spadkiem liczby osób w wieku produkcyjnym i niedostateczną ilością zasobów pracy. Niskie bezrobocie w Polsce nie oznacza braku wyzwań, zwłaszcza w kontekście integracji zawodowej grup wrażliwych, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, słabiej wykształcone czy z mniejszych miejscowości. Młodzi ludzie są bardziej narażeni na bezrobocie w czasie pogorszenia koniunktur

Nowe wyzwania w edukacji
W obszarze edukacji kluczowe jest odejście od tradycyjnego modelu nauczania na rzecz podejścia angażującego uczniów, z wykorzystaniem technologii cyfrowych i nauczania interdyscyplinarnego. Niska umiejętność rozróżniania faktów od opinii wśród polskich internautów (tylko 4,5% poprawnie rozróżniało fakty od opinii we wszystkich testowanych pytaniach) podkreśla potrzebę wprowadzenia edukacji medialnej w szkołach, skupiającej się na krytycznym myśleniu i weryfikacji informacji. Szkoła powinna stać się przewodnikiem w świecie nowych technologii i miejscem kształtowania kompetencji cyfrowych.

Lista kompetencji jaka będzie rozwijana w ramach Programu

Na podstawie danych ilościowych oraz jakościowych opracowaliśmy zbiorcze zestawienie najczęściej wymienianych umiejętności, które będa przydatne w najbliższych latach. Tym samym program będzie koncentrował się głównie na wykazanych w dokumentach umiejętnościach. Dla ułatwienia pokatalogowaliśmy umiejętności do odpowiadających im

Rozwinięciem poniższej listy będzie dodanie do 4 modułu, który będzie koncentrował się na aspektach związanych z planowaniem ścieżki kariery, szukaniem pracy. Kwestie te nie pojawiały się bezpośrednio w

Kategoria umiejętności: Myślenie Analityczne i Kreatywne w Erze Cyfrowej

Kluczowe umiejętności:

- Podejmowanie decyzji
- Zaawansowane umiejętności poznawcze
- Rozwiązywanie problemów
- Umiejętności krytycznego myślenia
- Innowacyjność
- Kreatywność
- Przyswajanie złożonych informacji
- Umiejętność weryfikowania informacji
- Zdolność do wyszukiwania wiarygodnych i przydatnych informacji
- Umiejętność rozpoznawania związków między zjawiskami / system thinking
- Umiejętność przypisywania priorytetów informacjom
- Używanie wiedzy do podejmowania decyzji i planowania
- Nierutynowe, analityczne prace umysłowe

Kategoria umiejętności: Kompetencje Technologiczne i Współpraca z AI

Kluczowe umiejętności:

- Umiejętności cyfrowe (ogólnie)
- Posługiwanie się technologiami cyfrowymi w codziennej pracy,
- Kompetencje cyfrowe związane z obsługą zaawansowanych technologii (np. AI)
- Zdolność do pracy w rozproszonych zespołach / zdalnie
- Podstawy algorytmiki i narzędzi low-code/no-code

- Podstawowe umiejętności (obsługa programów komputerowych) (Basic computer skills)
- Zdolność do wyszukiwania wiarygodnych i przydatnych informacji

Kategoria umiejętności: Przywództwo, Współpraca i Efektywna Komunikacja

Kluczowe umiejętności:

- Współpraca
- Umiejętności społeczne i emocjonalne
- Zarządzanie ludźmi / leadership
- Zarządzanie (jako kompetencja zawodowa)
- Koordynacja z innymi
- Empatia
- Elastyczność (zespołu)
- Kompetencje miękkie (ogólnie)
- Kompetencja międzykulturowa (Multilateral cooperation)
- Odpowiedzialność i współodpowiedzialność
- Zdolność do wchodzenia w interakcje społeczne i międzykulturowe

Kategoria umiejętności: Odporność, Zwinność i Ciągłe uczenie się

Kluczowe umiejętności:

- Zdolność do adaptacji do zmian
- Ustawiczne kształcenie / gotowość do przekwalifikowania i uczenia się
- Umiejętność szybkiego uczenia się (learnability)
- Umiejętności uczenia się (analiza, identyfikacja przyczyn, poprawa procesów)
- Umiejętność uczenia się przez całe życie
- Rozwijanie orientacji na przyszłość
- Wydajność (labor productivity)

Dodatkowo zespół ekspercki uznał za przydatne dodanie do tej kategorii zagadnień związanych z umiejętnym planowaniem kariery (korzystając z koncepcji myślenia o pracy zaproponowanej przez organizację 80.000 hours) oraz przygotowywaniem się do rozmów rekrutacyjnych / przygotowywania i wysyłania CV.

Wartości stojące u podstaw fundamentów wybranej metody szkoleniowej

Projektując to szkolenie, inspirowaliśmy się nie tylko nowoczesnymi technikami edukacyjnymi, ale także edukacyjnymi ideami filozoficznymi. Chcemy, abyś uczzestnicy nie tylko zdobył wiedzę, ale aby ta wiedza stała się częścią ich sposobu myślenia i działania.

Oto trzy filary, na których oparliśmy nasze podejście, wyjaśnione w prosty sposób:

1. Pragmatyzm: Uczenie się przez działanie (inspiracja: John Dewey).

Wiedza, której nie można zastosować w praktyce, jest bezużyteczna. Prawdziwa nauka ma miejsce, gdy teoria zderza się z rzeczywistością i trzeba rozwiązać konkretny problem. Myślenie jest nierozerwalnie związane z działaniem.

Jak ta koncepcja została zastosowana w naszym programie?

1) Zamiast suchych wykładów uczestnicy otrzymywać będą projekty do wykonania (Project-Based Learning). Nie mówimy, jak coś działa, tylko prosimy o zbudowanie czegoś lub rozwiązanie rzeczywistego problemu.
2) Skupiamy się na praktycznych zastosowaniach (Real-world Applications). Zadania, które uczniowie będą wykonywać, są inspirowane prawdziwymi wyzwaniami z środowiska zawodowego.

2. Fenomenologia: Uczenie się całym sobą (inspiracja: Maurice Merleau-Ponty).

Uczenie się nie jest procesem, który zachodzi tylko w głowie. Nasze ciało, emocje, a nawet środowisko, w którym się znajdujemy, mają ogromny wpływ na to, jak przyswajamy wiedzę. Jesteśmy "ucieleśnionymi umysłami" - myślimy i uczymy się poprzez nasze zmysły, ruch i uczucia.

Jak ta koncepcja została zastosowana w naszym programie?

Tworzymy wciągające doświadczenie (Immersive Experience). Format aktywności - dynamika programu, sposób prezentacji, elementy interaktywne - ma na celu całkowite zaangażowanie. Chcemy, aby uczestnicy nie tylko słuchali, ale także czuli i doświadczali projektowane aktywbości edukacyjne.

3. Socjologia wiedzy: Uczenie się od siebie nawzajem (inspiracja: Peter Berger i Thomas Luckmann)

Nasze rozumienie świata i tego, co jest "prawdą" lub "kompetencją" nie bierze się z próżni. Tworzymy je wspólnie, podczas rozmów, dyskusji i interakcji z innymi ludźmi. Rzeczywistość jest w pewnym sensie "negocjowana" społecznie.

Jak ta koncepcja zostałą zastosowana w naszym programie?

1) Skupiamy się na nauce w parach i grupach (Peer-to-Peer Learning). Często najlepszym nauczycielem jest kolega lub przyjaciel obok nas, który właśnie zrozumiał coś, z czym wciąż się zmagamy. Dzielenie się perspektywami i wspólne dochodzenie do rozwiązań jest niezwykle skuteczne.
2) Korzystamy ze zbiorowej inteligencji (Collective Intelligence). Wierzymy, że suma wiedzy i doświadczenia wszystkich uczestników jest znacznie większa niż wiedza samego prowadzącego. Program świadomie tworzy sytuacje, w których można czerpać z tego zbiorowego zasobu, budując wspólnie nową "społeczną definicję" kompetencji przyszłości.

Metoda “Skillshop” - szkolenie z dowolnością wyboru programu.

W trakcie konstruowania programu postanowiliśmy zaczerpnąć inspirację z konferencyjnego podejścia i przenieść ten pomysł na całą strukturę programu szkoleniowego. Chcemy zaprojektować doświadczenie edukacyjne w którym młodzież będzie miała do wyboru parę rożnych aktywności w ramach rozwijania umiejętności z jednego bloku tematycznego. Nazwa metody powstała od połączenia słów : skill + workshop. Chociaż trzeba przyznać, że samo słowo “shop” też się dobrze wpisuje w koncepcję. Uczestnik szkolenia sam będzie wybierał czego dokładnie chce się uczyć, co jest pewną metaforą zakupu dokonywanego w sklepie.

Tak stworzony program łączy w sobie dwa kluczowe elementy :
- dowolność wyboru ścieżki i programu szkoleniowego przez młodzież, oraz
- zapewnienie dużej gamy nieformalnych metod nauczania w krótkim czasie.

Młodzież w wieku 16-25 lat już ma pewne preferencje zawodowe i lubi autonomię w wyborach. Gdy sami decydują, w czym uczestniczą, są znacznie bardziej zaangażowani niż przy narzuconym programie. Format konferencyjny to także świetne odzwierciedlenie rzeczywistego świata pracy - uczy planowania czasu, podejmowania decyzji i zarządzania priorytetami.

Zalety takiego rozwiązania:

- Personalizacja i własność wyboru: Młodzi ludzie cenią sobie działanie po swojemu. Dając im wybór, sprawiamy, że czują się współtwórcami swojego doświadczenia edukacyjnego, a nie biernymi odbiorcami. To buduje wewnętrzną motywację do nauki.
- Trafianie w Różnorodne Zainteresowania: W grupie 16-22 lata są osoby o skrajnie różnych predyspozycjach – od przyszłych programistów, przez artystów, po początkujących przedsiębiorców. Format konferencji pozwala każdemu znaleźć coś dla siebie.
- Dynamiczna i Energetyczna Atmosfera: Równoległe sesje, ruch między salami, strefy networkingu – to tworzy atmosferę tętniącego życiem festiwalu, a nie nudnego wykładu. To kluczowe dla utrzymania zaangażowania młodych ludzi.
- Nauka Umiejętności Meta: Uczestnicy uczą się nie tylko konkretnych rzeczy (np. jak napisać CV), ale też umiejętności "meta": planowania, podejmowania decyzji, zarządzania swoim czasem i priorytetami. To symulacja prawdziwego życia zawodowego i dużych wydarzeń branżowych.
- Interdyscyplinarność i Networking: W przerwach i strefach wspólnych spotkają się osoby z różnych "ścieżek". Może to prowadzić do nieoczekiwanych inspiracji i współpracy – przyszły grafik pozna przyszłego start-upowca.

Istotnym elementem jest **gamifikacja** procesu edukacyjnego. Młodzież uczęszczająca na konkretne zajęcia będzie mogła zdobyć określone umiejętności i kompetencje. Wykorzystana zostanie metoda “paszporty umiejętności. To fizyczny lub cyfrowy dokument, który uczestnik otrzymuje na początku i który jest "stemplowany" lub uzupełniany po każdym ukończonym module. Działa jak mapa postępów i motywator do uczestnictwa w różnych aktywnościach. Wprowadzone zostaną różne poziomy osiągnięć, np. "Odkrywca" (3 umiejętności), "Specjalista" (7 umiejętności), "Ekspert" (12 umiejętności). W dalszych pracach rozważymy dodanie specjalnych wyzwań typu "Zdobądź umiejętności z 4 różnych kategorii" lub nagrody za kompletne ścieżki tematyczne.

Opisanie celów szkoleniowych oparliśmy zatem na Taksonomii Blooma. To hierarchiczny model, który klasyfikuje cele kształcenia według złożoności procesów myślowych. Zamiast mówić "uczestnik będzie wiedział", taksonomia zmusza nas do określenia, co uczestnik będzie potrafił zrobić z tą wiedzą.

Poziomy Taksonomii Blooma prezentują się następująco, od najniższego do najwyższego:

1. Zapamiętywanie: Przywoływanie faktów i podstawowych pojęć.
2. Zrozumienie: Wyjaśnienie idei i konceptów.
3. Stosowanie: Używanie zdobytej wiedzy w nowych sytuacjach.
4. Analizowanie: Dzielenie informacji na części, aby zbadać relacje między nimi.
5. Ocenianie: Wydawanie sądów, obrona opinii, krytyka w oparciu o kryteria.
6. Tworzenie: Generowanie nowych pomysłów, projektów, produktów.

Powyższa hierarchia posłuży nam do zaprojektowania wszystkich aktywności w danym module i do przyznawania odpowiedniej ilości punktów za poszczególne mniejsze aktywności szkoleniowe. W zależności od poziomu zdobycia punktów,

Program szkoleniowy będzie oparty o **mikropoświadceznia** (micro-credentials). To krótkie, zwięzłe formy potwierdzenia zdobycia konkretnych umiejętności, wiedzy lub kompetencji w określonym obszarze. W przeciwieństwie do tradycyjnych dyplomów lub świadectw, mikropoświadczenia są bardziej elastyczne, często realizowane w formie kursów online i dostosowane do potrzeb rynku pracy.[4] Jest to nowoczesna koncepcja potwierdzania umiejętności rozwijana przez polską organizację Instytut Badań Edukacyjnych.

Materiały zostaną przygotowane w formie pozwalającej na odbycie kursów stacjonarnych, ale także na samodzielną pracę uczniów z materiałem online. Jest to o tyle ważne, że w momencie wyboru przez uczestnika jednej aktywności w trakcie danego dnia szkoleniowego, nie będzie mógł aktywnie uczestniczyć w innej aktywności. Przygotowane materiały pozwolą jednak nadrobić podstawową wiedzę teoretyczną, zapewnią odpowiednie filmy szkoleniowe, a także przygotują zestawy zadań ćwiczeniowych wraz z instrukcją rozwiązania i narzędziem do samodzielnej ewaluacji. Niestety paktyczny wymiar pracy z trenerm nie będzie mozliwu

[4] https://microcredentials.pl/mikroposwiadczenia/

do odwzorowania. Tym samym ważny będzie wybór odpowiednich zajęć przez uczestników i w tym celu zostanie zastosowana metoda DISCO.

Metoda Describing Interests and Strengths, Creating Opportunities

Metoda DISCO (Describing Interests and Strengths, Creating Opportunities) to innowacyjne podejście do rozwoju zawodowego i samopoznania, które powstało w Irlandii i jest rozwijane przez organizację EDU SMART Training Centre.

Główne założenia metody DISCO

1. Człowiek jako punkt wyjścia -Zamiast zaczynać od wymagań rynku pracy, DISCO koncentruje się na osobie - jej stylu działania, zainteresowaniach i naturalnych mocnych stronach.

2. Samopoznanie przez działanie -Uczestnik nie otrzymuje gotowej "oceny", ale narzędzia do samodzielnego odkrycia swoich talentów poprzez praktyczne zadania, ćwiczenia zespołowe i refleksję.

3. Identyfikacja stylu pracy i komunikacji -Metoda pomaga zrozumieć, jak dana osoba funkcjonuje w zespole, podejmuje decyzje i reaguje na presję - bez wartościowania, koncentrując się na rozpoznaniu naturalnych predyspozycji.

4. Nieformalna, wizualna forma -W przeciwieństwie do klasycznych testów psychometrycznych, DISCO wykorzystuje ikony, kolory, metafory i pracę wizualną, co czyni ją dostępną dla osób z różnym poziomem formalnej edukacji.

5. Portfolio osobiste jako efekt końcowy - Uczestnik otrzymuje dokument opisujący jego mocne strony, styl pracy i preferowane środowiska, który może wykorzystać w rozmowach z doradcami, trenerami czy pracodawcami.

Metoda DISCO sprawdza się przede wszystkim w pracy z:
- Młodzieżą i osobami NEET (poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniami)
- Osobami o niskim poziomie pewności siebie
- Migrantami i osobami wymagającymi przekwalifikowania
- Ludźmi bez formalnego doświadczenia zawodowego, którzy nie wiedzą "co potrafią"

Metoda jest szczególnie wartościowa, ponieważ:
- Buduje samoświadomość zawodową w sposób przyjazny i motywujący
- Pomaga osobom zagubionym zawodowo odkryć swoje naturalne talenty
- Tworzy "mapę kompetencji" jako podstawę do dalszego rozwoju kariery
- Jest sprawdzona w projektach Erasmus+ i programach VET w różnych krajach

Tradycyjne podejście vs. DISCO

Klasyczne doradztwo zawodowe:
- Zaczyna od wymagań rynku pracy
- Skupia się na brakach i deficytach
- Narzuca gotowe ścieżki kariery
- Często zniechęca młodych ludzi

Metoda DISCO:
- Zaczyna od naturalnych talentów osoby
- Buduje na mocnych stronach
- Współtworzy indywidualne ścieżki rozwoju
- Motywuje do działania

DISCO to metoda, która demokratyzuje dostęp do profesjonalnego doradztwa zawodowego, czyniąc samopoznanie dostępnym dla każdego, niezależnie od poziomu wykształcenia czy doświadczenia zawodowego.

W projekcie metoda DISCO zostanie użyta jako narzędzie diagnozujące indywidualne charakterystyki ucznia, a następnie podpowie ścieżkę kursów i aktywności jakie powinien obrać podczas zajęć. Dzięki temu uczestnik będzie miał na starcie kursu przygotowaną mapę szkolenia, którą będzie mógł ocenić po całym odbytym kursie i zdecydować czy zaproponowana diagnoza jest dla niego wciąż aktualna. Tym samym będziemy dość szybko w stanie zdiagnozować czy doradztwo

Moduł 1: Myślenie Analityczne i Kreatywne w Erze Cyfrowej.

Główny cel modułu
Uczestnicy rozwiną zdolność do krytycznej analizy informacji, identyfikowania złożonych problemów oraz generowania kreatywnych rozwiązań w kontekście wyzwań współczesnego, cyfrowego środowiska pracy.

Uzasadnienie wyboru kompetencji
W erze fake newsów, baniek informacyjnych i algorytmicznej manipulacji, umiejętność krytycznej oceny informacji staje się kompetencją podstawową. Jednocześnie, automatyzacja rutynowych zadań oznacza, że przyszłość należy do osób potrafiących myśleć kreatywnie i rozwiązywać problemy nierutynowe.

Kontekst strategiczny
Moduł adresuje fundamentalne przemiany w ekonomii informacji, gdzie zdolność do szybkiej weryfikacji, analizy i syntezy informacji z różnych źródeł staje się kluczową przewagą konkurencyjną. Program przygotowuje uczestników do pracy w środowisku, gdzie rutynowe analizy będą wykonywane przez AI, a ludzie będą odpowiedzialni za kreatywną interpretację i innowacyjne zastosowania.

Długoterminowe efekty uczenia się:
Po ukończeniu modułu uczestnicy będą potrafili:
- Świadomie nawigować w przestrzeni informacyjnej, stosując systematyczne metody weryfikacji źródeł
- Rozpoznawać i przeciwdziałać manipulacyjnym technikom w mediach cyfrowych
- Stosować strukturalne metody analizy złożonych problemów (design thinking, analiza systemowa)
- Generować innowacyjne rozwiązania przy użyciu technik kreatywnego myślenia
- Identyfikować wzorce i związki przyczynowo-skutkowe w złożonych systemach
- Podejmować decyzje w warunkach niepełnej informacji, oceniając ryzyko i niepewność

Szczegółowe cele szkoleniowe przygotowane zgodnie z Taksonomią Blooma

Poziom 1: Zapamiętywanie
Na tym poziomie uczestnik potrafi przywołać z pamięci podstawowe fakty, definicje i koncepcje związane z analizą informacji i kreatywnością w środowisku cyfrowym.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Przyswajanie złożonych informacji (w podstawowym zakresie)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…

a. Zdefiniować pojęcia takie jak "dezinformacja", "fake news", "bańka informacyjna", "myślenie systemowe".
b. Wymienić podstawowe kryteria oceny wiarygodności źródła informacji (np. autor, data publikacji, źródło).
c. Podać przykłady narzędzi cyfrowych wspierających kreatywność i organizację informacji.
d. Opisać etapy procesu rozwiązywania problemów.

Poziom 2: Zrozumienie
Uczestnik potrafi wyjaśnić i zinterpretować przyswojone informacje, idee i koncepcje. Potrafi przedstawić je własnymi słowami.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Przyswajanie złożonych informacji
    b. Umiejętność rozpoznawania związków między zjawiskami (wstępny etap)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Wyjaśnić różnicę między korelacją a przyczynowością na podstawie przykładów z mediów cyfrowych.
    b. Opisać mechanizmy działania algorytmów w mediach społecznościowych i ich wpływ na prezentowane treści.
    c. Streszczać złożone artykuły lub raporty, identyfikując ich główne tezy i argumenty.
    d. Przetłumaczyć zbiór danych (np. statystyk) na zrozumiały opis słowny.

Poziom 3: Stosowanie
Uczestnik potrafi wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w nowych, konkretnych sytuacjach i do rozwiązywania problemów.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Zdolność do wyszukiwania wiarygodnych i przydatnych informacji
    b. Używanie wiedzy do podejmowania decyzji i planowania (w prostszych przypadkach)
    c. Rozwiązywanie problemów (etap implementacji rozwiązania)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Zastosować techniki wyszukiwania zaawansowanego (np. operatory logiczne) w celu znalezienia konkretnych, wiarygodnych danych na zadany temat.
    b. Skorzystać z poznanych metod (np. mapy myśli, diagram Ishikawy) do zilustrowania prostego problemu.
    c. Uporządkować zestaw informacji cyfrowych przy użyciu odpowiednich narzędzi (np. menedżerów zakładek, aplikacji do notatek).
    d. Wdrożyć podstawowe zasady weryfikacji informacji w odniesieniu do znalezionego artykułu online.

Poziom 4: Analizowanie
Uczestnik potrafi rozłożyć informacje na części składowe, aby zbadać ich strukturę, relacje i ukryte założenia. Potrafi porównywać i rozróżniać elementy.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Umiejętności krytycznego myślenia
    b. Umiejętność weryfikowania informacji
    c. Umiejętność rozpoznawania związków między zjawiskami / myślenie systemowe
    d. Umiejętność przypisywania priorytetów informacjom
    e. Nierutynowe, analityczne prace umysłowe
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Porównać dwa różne źródła informacji na ten sam temat, wskazując na różnice w perspektywie, wiarygodności i prezentowanych danych.
    b. Zidentyfikować błędy logiczne, stronniczość i techniki manipulacji w tekście, filmie lub kampanii medialnej.
    c. Rozłożyć złożony problem na mniejsze, zarządzalne części i określić relacje między nimi.
    d. Odróżnić fakty od opinii w materiale informacyjnym.
    e. Przeanalizować dane, aby zidentyfikować wzorce, trendy i anomalie.

Poziom 5: Ocenianie
Uczestnik potrafi wydawać sądy i podejmować decyzje w oparciu o świadome, uzasadnione kryteria i standardy. Potrafi bronić swojego stanowiska.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Podejmowanie decyzji
    b. Umiejętności krytycznego myślenia
    c. Używanie wiedzy do podejmowania decyzji i planowania
    d. Umiejętność przypisywania priorytetów informacjom
    e. Zaawansowane umiejętności poznawcze
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
3. Ocenić wiarygodność i przydatność zestawu informacji w kontekście konkretnego zadania lub problemu.
4. Uzasadnić wybór określonej strategii rozwiązania problemu, porównując ją z innymi możliwymi opcjami.
5. Sformułować krytyczną recenzję produktu cyfrowego, argumentując jego wady i zalety.
6. Zadecydować, którym informacjom nadać najwyższy priorytet podczas planowania projektu.
7. Obronić swoje stanowisko w dyskusji, powołując się na zweryfikowane dane i logiczną argumentację.

Poziom 6: Tworzenie|
Na najwyższym poziomie uczestnik potrafi połączyć różne elementy, aby stworzyć coś nowego – wygenerować oryginalne pomysły, rozwiązania, produkty lub plany.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Innowacyjność
    b. Kreatywność
    c. Rozwiązywanie problemów (generowanie nowych rozwiązań)
    d. Podejmowanie decyzji (w oparciu o stworzone modele)
    e. Zaawansowane umiejętności poznawcze
    f. Nierutynowe, analityczne prace umysłowe
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Zaprojektować strategię rozwiązania złożonego, nietypowego problemu, integrując wiedzę z różnych dziedzin.
    b. Stworzyć innowacyjny projekt, produkt lub usługę cyfrową w odpowiedzi na zidentyfikowaną potrzebę.
    c. Opracować kompleksowy plan działania oparty na własnej analizie i ocenie sytuacji.
    d. Wygenerować wiele alternatywnych rozwiązań dla przedstawionego wyzwania, wykorzystując techniki kreatywnego myślenia
    e. Sformułować nową hipotezę lub model wyjaśniający zaobserwowane zjawiska w środowisku cyfrowym.

Moduł 2: Kompetencje technologiczne i współpraca z AI.

Główny cel modułu:
Uczestnicy opanują praktyczne umiejętności pracy z narzędziami sztucznej inteligencji, platformami no-code oraz metodami efektywnej współpracy w środowisku cyfrowym, przygotowując się do pracy w gospodarce wspomaganej przez AI.

Uzasadnienie wyboru kompetencji:
Według McKinsey Global Institute (2023), 70% zawodów będzie wymagało współpracy z AI do 2030 roku, ale tylko 15% pracowników posiada obecnie odpowiednie umiejętności. Platformy no-code umożliwiają demokratyzację tworzenia rozwiązań technologicznych - Gartner przewiduje, że do 2025 roku 65% aplikacji będzie budowanych przy użyciu platform low-code/no-code. Praca zdalna stała się standardem dla 42% amerykańskich pracowników (Gallup, 2023), wymagają nowych kompetencji współpracy cyfrowej.

Kontekst strategiczny:
Moduł pozycjonuje uczestników jako "power users" technologii, którzy nie muszą być programistami, ale potrafią skutecznie wykorzystywać AI i narzędzia cyfrowe do rozwiązywania problemów biznesowych. Program koncentruje się na umiejętnościach, które pozostaną wartościowe nawet przy dalszym rozwoju automatyzacji - kreatywnym promptowaniu, integrowaniu systemów i zarządzaniu projektami cyfrowymi.

Długoterminowe efekty uczenia się:
Po ukończeniu modułu uczestnicy będą potrafili:
- Efektywnie współpracować z narzędziami AI, tworząc skuteczne prompty i oceniając jakość wyników
- Budować funkcjonalne aplikacje i automatyzacje przy użyciu platform no-code
- Projektować i zarządzać projektami w rozproszonych zespołach cyfrowych
- Integrować różne narzędzia technologiczne w spójne workflow
- Oceniać i wybierać odpowiednie technologie dla konkretnych wyzwań
- Adaptować się do nowych technologii poprzez samodzielne uczenie się i eksperymentowanie

Szczegółowe cele szkoleniowe przygotowane zgodnie z Taksonomią Blooma:

Poziom 1: Zapamiętywanie
Na tym poziomie uczestnik potrafi przywołać podstawową terminologię, fakty i definicje związane z technologiami cyfrowymi, AI, pracą zdalną i platformami no-code.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Umiejętności cyfrowe (podstawy)

   b. Kompetencje cyfrowe związane z AI (podstawy)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Zdefiniować pojęcia: AI, Large Language Model (LLM), prompt, no-code, chmura obliczeniowa, VPN.
   b. Wymienić 3 podstawowe narzędzia do pracy zdalnej w zespole (np. komunikator, chmura na pliki, menedżer zadań).
   c. Podać przykłady zastosowań AI w życiu codziennym i biznesie
   d. Nazwać główne elementy interfejsu popularnego narzędzia AI (np. ChatGPT) lub platformy no-code (np. Zapier).

Poziom 2: Zrozumienie
Uczestnik potrafi wyjaśnić działanie kluczowych koncepcji i procesów. Potrafi opisać je własnymi słowami i zinterpretować podstawowe informacje.

1. Kluczowe umiejętności:
   a. Umiejętności cyfrowe
   b. Kompetencje cyfrowe związane z AI
   c. Kodowanie i programowanie z użyciem narzędzi no-code (koncepcja)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Wyjaśnić różnicę między sztuczną inteligencją a tradycyjnym oprogramowaniem.
   b. Opisać, na czym polega praca na platformie no-code i jakie są jej główne zalety i ograniczenia.
   c. Streszczać zasady efektywnej komunikacji w zespole rozproszonym (np. różnice między komunikacją synchroniczną a asynchroniczną).
   d. Zinterpretować prostą odpowiedź od AI, rozumiejąc jej kontekst i potencjalne ograniczenia.

Poziom 3: Stosowanie
Uczestnik potrafi wykorzystać narzędzia i wiedzę do wykonania konkretnych, ustrukturyzowanych zadań.

1. Kluczowe umiejętności:
   a. Kompetencje cyfrowe związane z obsługą zaawansowanych technologii (AI)
   b. Zdolność do pracy w rozproszonych zespołach / zdalnie
   c. Kodowanie i programowanie z użyciem narzędzi no-code
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Użyć narzędzia AI do wykonania konkretnego zadania, np. napisania maila, podsumowania artykułu, przetłumaczenia tekstu, wygenerowania obrazu na podstawie opisu.
   b. Zbudować prostą, jednostronicową witrynę lub formularz przy użyciu platformy no-code (np. Carrd, Tally).
   c. Zastosować narzędzia do pracy zdalnej (np. Asana, Slack, Dysk Google) do zorganizowania pracy nad małym projektem zespołowym zgodnie z instrukcją.

d. Nauczyć się obsługi nowego oprogramowania na podstawie dostarczonego tutoriala.

Poziom 4: Analizowanie
Uczestnik potrafi rozkładać złożone systemy i informacje na części składowe, porównywać różne opcje i identyfikować wzorce oraz relacje.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Kompetencje cyfrowe związane z obsługą zaawansowanych technologii (AI)
    b. Kodowanie i programowanie z użyciem narzędzi no-code
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Porównać wyniki uzyskane z dwóch różnych modeli AI dla tego samego zapytania (promptu), wskazując na różnice w stylu, dokładności i strukturze.
    b. Zidentyfikować potencjalne źródła błędu lub stronniczości (bias) w odpowiedziach generowanych przez AI.
    c. Zdiagnozować problem w prostej automatyzacji no-code (np. "Dlaczego dane z formularza nie zapisują się w arkuszu kalkulacyjnym?").
    d. Przeanalizować przepływ komunikacji w wirtualnym zespole, aby zidentyfikować "wąskie gardła" i nieefektywności.

Poziom 5: Ocenianie
Uczestnik potrafi wydawać uzasadnione sądy na temat wartości, skuteczności i adekwatności narzędzi oraz metod w danym kontekście.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Kompetencje cyfrowe związane z obsługą zaawansowanych technologii (AI)
    b. Zdolność do pracy w rozproszonych zespołach / zdalnie
    c. Kodowanie i programowanie z użyciem narzędzi no-code
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Ocenić, które z dostępnych narzędzi AI jest najbardziej odpowiednie do rozwiązania konkretnego problemu biznesowego (np. do analizy sentymentu, do generowania kodu).
    b. Uzasadnić wybór platformy no-code do stworzenia prototypu aplikacji, biorąc pod uwagę koszty, skalowalność i łatwość użycia.
    c. Sformułować krytyczną opinię na temat promptu napisanego przez inną osobę, proponując konkretne ulepszenia w celu uzyskania lepszego wyniku.
    d. Zadecydować, jaki kanał komunikacji (np. e-mail, czat, spotkanie wideo) jest najwłaściwszy dla danej sprawy w pracy zdalnej, i obronić swoją decyzję.

Poziom 6: Tworzenie
Na tym najwyższym poziomie uczestnik potrafi syntetyzować wiedzę, aby budować nowe, oryginalne rozwiązania, systemy lub strategie.

1. Kluczowe umiejętności:

   a. Kompetencje cyfrowe związane z obsługą zaawansowanych technologii (AI)
   b. Kodowanie i programowanie z użyciem narzędzi no-code
   c. Zdolność do pracy w rozproszonych zespołach / zdalnie
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Zaprojektować i zbudować od zera funkcjonalną aplikację wewnętrzną lub automatyzację (np. system do onboardingu nowego pracownika) przy użyciu narzędzi no-code (np. Bubble, Make).
   b. Stworzyć złożony, wieloetapowy proces (chain of prompts) w narzędziu AI, aby zautomatyzować skomplikowane zadanie (np. przeprowadzenie analizy rynkowej na podstawie danych i wygenerowanie raportu).
   c. Opracować "kodeks dobrych praktyk" dotyczący korzystania z AI dla swojego zespołu, uwzględniając kwestie etyczne, bezpieczeństwa i efektywności.
   d. Zaprojektować optymalny model pracy i komunikacji dla nowego, w pełni rozproszonego zespołu projektowego.

Moduł 3: Przywództwo, Współpraca i Efektywna Komunikacja.

Główny cel modułu
Uczestnicy rozwiną umiejętności budowania relacji, prowadzenia zespołów i komunikacji w środowisku wielokulturowym oraz zdalnym, przygotowując się do pełnienia ról przywódczych w płaskich strukturach organizacyjnych przyszłości.

Uzasadnienie wyboru kompetencji
Harvard Business Review (2023) wskazuje, że 89% porażek projektów wynika z problemów komunikacyjnych, a nie technicznych. W gospodarce sieciowej średni pracownik współpracuje z 10 różnymi zespołami rocznie, często w różnych strefach czasowych i kulturach. Badania Deloitte (2023) pokazują, że organizacje z silnym przywództwem rozproszonego mają 2,3 razy większą efektywność. MIT Sloan Management Review podkreśla, że przywództwo przyszłości to nie pozycja, ale zestaw umiejętności dostępnych dla każdego.

Kontekst strategiczny
Moduł przygotowuje do rzeczywistości, gdzie tradycyjne hierarchie ustępują miejsca sieciom współpracy, a przywództwo staje się funkcją sytuacyjną, nie pozycyjną. Program rozwija umiejętności niezbędne do funkcjonowania w "organizacjach przyszłości" - agile'owych, międzykulturowych, często wirtualnych strukturach, gdzie każdy może być liderem w swojej domenie eksperckiej.

Długoterminowe efekty uczenia się
Po ukończeniu modułu uczestnicy będą potrafili:
- Budować zaufanie i współpracować efektywnie w zespołach międzykulturowych i zdalnych
- Komunikować się jasno i przekonująco w różnych kontekstach i mediach
- Rozwiązywać konflikty i mediować w spornych sytuacjach
- Motywować i inspirować innych bez formalnej władzy hierarchicznej
- Adaptować styl przywództwa do potrzeb zespołu i sytuacji
- Zarządzać własnymi emocjami i wspierać well-being zespołu

Szczegółowe cele szkoleniowe przygotowane zgodnie z Taksonomią Blooma:

Poziom 1: Zapamiętywanie
Na tym poziomie uczestnik potrafi przywołać podstawowe definicje, modele i teorie związane z przywództwem, komunikacją i pracą zespołową. To fundament teoretyczny.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Kompetencje miękkie (ogólnie - poznanie terminologii)
    b. Zarządzanie (poznanie modeli)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…

a. Zdefiniować pojęcia takie jak: empatia, asertywność, informacja zwrotna (feedback), styl przywództwa, inteligencja emocjonalna.
b. Wymienić etapy rozwoju zespołu według modelu Tuckmana (Forming, Storming, Norming, Performing).
c. Podać przykłady barier komunikacyjnych w zespole.
d. Nazwać kluczowe elementy modelu konstruktywnej informacji zwrotnej (np. FUKO/SBI).

Poziom 2: Zrozumienie
Uczestnik potrafi wyjaśnić i zinterpretować poznane koncepcje, pokazują**c** zrozumienie ich znaczenia i wzajemnych relacji.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Umiejętności społeczne i emocjonalne
    b. Empatia
    c. Współpraca
    d. Kompetencja międzykulturowa
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Wyjaśnić, dlaczego empatia jest kluczowa w budowaniu zaufania i efektywnej współpracy.
    b. Opisać różnicę między zarządzaniem (management) a przywództwem (leadership).
    c. Porównać kulturę komunikacji niskiego i wysokiego kontekstu, podając przykłady.
    d. Streszczać zasady aktywnego słuchania i wyjaśnić, jaki mają one wpływ na jakość interakcji.
    e. Zinterpretować proste sygnały niewerbalne w nagranej rozmowie.

Poziom 3: Stosowanie
Uczestnik potrafi wykorzystać wiedzę i techniki w praktyce, w kontrolowanych, ustrukturyzowanych sytuacjach (np. ćwiczeniach typu role-play).

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Koordynacja z innymi
    b. Zdolność do wchodzenia w interakcje społeczne
    c. Udzielanie informacji zwrotnej
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Zastosować model informacji zwrotnej (np. SBI) do udzielenia konstruktywnego feedbacku koledze w ćwiczeniu.
    b. Przeprowadzić krótką rozmowę z członkiem zespołu, świadomie stosując techniki aktywnego słuchania.
    c. Użyć parafrazy i pytań otwartych w celu upewnienia się, że dobrze zrozumiał intencje rozmówcy.

d. Zaprezentować jasno i zwięźle cele spotkania dla małej grupy.

Poziom 4: Analizowanie
Uczestnik potrafi rozkładać złożone sytuacje społeczne na czynniki pierwsze, identyfikować ukryte dynamiki, motywacje i przyczyny problemów.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Umiejętności społeczne i emocjonalne (zaawansowane)
    b. Empatia
    c. Zarządzanie ludźmi / leadership
    d. Kompetencja międzykulturowa
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Przeanalizować studium przypadku konfliktu w zespole, identyfikując jego źródła, style reakcji zaangażowanych osób i potencjalne bariery.
    b. Zidentyfikować nieformalne role, jakie członkowie grupy przyjmują podczas ćwiczenia zespołowego.
    c. Rozróżnić między faktami, interpretacjami a emocjami w opisie trudnej sytuacji międzyludzkiej.
    d. Zbadać wpływ różnic kulturowych na styl komunikacji i współpracy w przedstawionym scenariuszu.

Poziom 5: Ocenianie
Uczestnik potrafi wydawać uzasadnione sądy, podejmować decyzje dotyczące strategii interpersonalnych i oceniać skuteczność działań (swoich i innych).

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Zarządzanie ludźmi / leadership
    b. Odpowiedzialność i współodpowiedzialność
    c. Elastyczność (zespołu)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Ocenić efektywność spotkania zespołu i zaproponować konkretne usprawnienia.
    b. Uzasadnić wybór określonego stylu przywództwa lub strategii komunikacyjnej w zależności od dojrzałości zespołu i kontekstu sytuacji.
    c. Dokonać samooceny swojego stylu komunikacji i jego wpływu na innych na podstawie otrzymanego feedbacku.
    d. Zadecydować, która metoda rozwiązania konfliktu będzie najskuteczniejsza w danej, złożonej sytuacji, i obronić swój wybór.

Poziom 6: Tworzenie
Na najwyższym poziomie uczestnik potrafi integrować całą swoją wiedzę i umiejętności, aby budować nowe struktury, strategie lub samodzielnie zarządzać złożonymi procesami w sposób twórczy.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Zarządzanie ludźmi / leadership (poziom strategiczny)
    b. Współpraca (inicjowanie i budowanie)
    c. Odpowiedzialność i współodpowiedzialność
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Zaprojektować "kartę zespołu" (team charter), która definiuje misję, zasady współpracy, komunikacji i rozwiązywania konfliktów.
    b. Opracować strategię komunikacyjną dla procesu zarządzania zmianą w zespole.
    c. Stworzyć spersonalizowany plan rozwoju dla członka zespołu, oparty na analizie jego mocnych stron i aspiracji.
    d. Poprowadzić facylitację spotkania lub mediację w realnej sytuacji konfliktowej, elastycznie dopasowując techniki do dynamiki grupy i tworząc warunki do znalezienia rozwiązania.

Moduł 4: Odporność, Zwinność i Ciągłe uczenie się.

Główny cel modułu
Uczestnicy zbudują osobiste systemy zarządzania zmianą, rozwiną umiejętności szybkiego uczenia się oraz stworzą długoterminowe strategie rozwoju kariery w nieprzewidywalnym środowisku gospodarczym i technologicznym.

Uzasadnienie wyboru kompetencji
World Economic Forum estymuje, że 50% wszystkich pracowników będzie wymagało reskillingu do 2025 roku z powodu automatyzacji i zmian technologicznych. Średni czas przydatności umiejętności technicznych skrócił się z 5 lat w 2015 roku do 2 lat w 2023 roku (IBM Institute for Business Value). LinkedIn Learning Report (2023) wskazuje, że najbardziej poszukiwaną umiejętnością jest "adaptability" i "learning agility". Badania pokazują, że osoby z wysoką odpornością psychiczną osiągają 23% lepsze wyniki zawodowe (American Psychological Association, 2023).

Kontekst strategiczny
Moduł adresuje fundamentalną zmianę w naturze kariery - od linearnego rozwoju w jednej branży do ciągłego reinwentowania się i adaptacji do zmieniających się warunków. Program traktuje "uczenie się jak się uczyć" jako najważniejszą meta-umiejętność, która pozostanie wartościowa niezależnie od przyszłych zmian technologicznych i gospodarczych.

Długoterminowe efekty uczenia się: Po ukończeniu modułu uczestnicy będą potrafili:
- Projektować i wdrażać osobiste systemy ciągłego uczenia się i zarządzania wiedzą
- Szybko nabywać nowe umiejętności poprzez efektywne strategie uczenia się
- Radzić sobie ze stresem i niepewnością, wykorzystując je jako źródło rozwoju
- Planować i zarządzać przejściami kariery w sposób strategiczny
- Budować i utrzymywać sieci wsparcia zawodowego i osobistego
- Rozpoznawać trendy rynkowe i przewidywać przyszłe potrzeby kompetencyjne
- Tworzyć różnorodne portfolio umiejętności zapewniające bezpieczeństwo zawodowe

Szczegółowe cele szkoleniowe przygotowane zgodnie z Taksonomią Blooma:

Poziom 1: Zapamiętywanie
Na tym poziomie uczestnik potrafi przywołać z pamięci kluczowe pojęcia, modele i fakty związane z rozwojem osobistym, uczeniem się i planowaniem kariery.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Ustawiczne kształcenie (poznanie terminologii)
    b. Odporność i well-being (podstawowe pojęcia)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…

a. Zdefiniować pojęcia takie jak: "growth mindset" (mentalność rozwoju), "learnability" (uczciwość), "strefa komfortu", "umiejętności transferowalne", “second brain” (drugi mózg).
b. Wymienić kluczowe elementy frameworku planowania kariery wg 80,000 Hours (np. potencjał do wywierania wpływu, dopasowanie osobiste).
c. Wymienić kluczowe elementy osobistego systemu produktywności (np. narzędzie do zbierania zadań, kalendarz, system priorytetów).
d. Podać przykłady różnych technik uczenia się (np. "spaced repetition" - powtórki w odstępach, technika Feynmana).
e. Nazwać standardowe sekcje profesjonalnego CV.

Poziom 2: Zrozumienie
Uczestnik potrafi wyjaśnić i zinterpretować poznane koncepcje, rozumiejąc ich znaczenie dla własnego rozwoju i kariery. Dodatkowo Uczestnik potrafi wyjaśnić związki przyczynowo-skutkowe między nawykami, systemami a wynikami w obszarze well-beingu, nauki i produktywności.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Rozwijanie orientacji na przyszłość
    b. Umiejętności uczenia się (rozumienie procesów)
    c. Zdolność do adaptacji
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
    a. Wyjaśnić różnicę między "growth mindset" a "fixed mindset" i jej wpływ na zdolność do adaptacji.
    b. Opisać, dlaczego ustawiczne kształcenie jest kluczowe w obliczu zmian na rynku pracy.
    c. Opisać związek między brakiem jasnych priorytetów a poczuciem przytłoczenia i stresem.
    d. Streszczać główne argumenty z koncepcji 80,000 Hours dotyczące wyboru satysfakcjonującej i wpływowej ścieżki zawodowej.
    e. Porównać podejście reaktywne ("gaszenie pożarów") z proaktywnym planowaniem dnia i tygodnia.
    f. Opisać podstawowe założenia koncepcji "antifragility" (antykruchości) N. Taleba.
    g. Zinterpretować ideę traktowania kariery jako serii eksperymentów, a nie liniowej, z góry określonej ścieżki.

Poziom 3: Zastosowanie
Uczestnik potrafi wykorzystać poznane techniki i narzędzia w praktyce, wykonując konkretne, ustrukturyzowane zadania. Uczestnik potrafi wdrożyć pojedyncze, konkretne techniki i narzędzia w swoim codziennym życiu, aby zaobserwować ich działanie w praktyce.

1. Kluczowe umiejętności:
    a. Umiejętność szybkiego uczenia się (learnability)

   b. Wydajność (labor productivity)
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Zastosować konkretną technikę uczenia się (np. technikę Feynmana, mapy myśli) do opanowania nowego zagadnienia.
   b. Zastosować technikę relaksacyjną (np. "box breathing", krótka medytacja mindfulness) w odpowiedzi na stresującą sytuację.
   c. Użyć macierzy Eisenhowera do priorytetyzacji swoich zadań na najbliższy dzień.
   d. Stworzyć "Master CV" – centralną bazę danych wszystkich swoich doświadczeń, osiągnięć i umiejętności, która posłuży jako fundament do dalszych działań.
   e. Przeprowadzić eksperyment z blokowaniem czasu w kalendarzu (time blocking) na zadania wymagające głębokiego skupienia.
   f. Użyć techniki Pomodoro, aby zwiększyć swoją wydajność podczas bloku pracy lub nauki.

Poziom 4: Analizowanie
Uczestnik potrafi rozkładać informacje na czynniki pierwsze, identyfikować wzorce, porównywać opcje i dokonywać samoanalizy. Uczestnik potrafi dokonać głębokiej samoanalizy własnych nawyków, procesów i reakcji, aby zidentyfikować wzorce, mocne strony i obszary do poprawy.

1. Kluczowe umiejętności:
   a. Zdolność do adaptacji do zmian
   b. Umiejętności uczenia się (analiza, identyfikacja przyczyn)
   c. Planowanie kariery
2. Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi…
   a. Przeanalizować swój typowy tydzień pracy (np. na podstawie audytu czasu), aby zidentyfikować największe "złodzieje czasu" i rozbieżności między deklarowanymi priorytetami a faktycznym działaniem.
   b. Zbadać swoje dotychczasowe doświadczenia zawodowe i edukacyjne, aby zidentyfikować swoje kluczowe umiejętności transferowalne.
   c. Porównać dwie różne ścieżki kariery pod kątem kryteriów z frameworku 80,000 Hours.
   d. Zidentyfikować przyczyny własnych niepowodzeń w procesie uczenia się lub w projekcie (autopsja/post-mortem), aby wyciągnąć wnioski na przyszłość.
   e. Porównać skuteczność różnych narzędzi do zarządzania zadaniami (np. prosta lista vs. tablica Kanban) w kontekście własnego stylu pracy.

Poziom 5: Ocenianie
Uczestnik potrafi wydawać uzasadnione sądy i krytycznie oceniać własne działania i materiały.Uczestnik potrafi dokonywać świadomych, strategicznych wyborów dotyczących własnych systemów i nawyków, uzasadniając je w kontekście długoterminowych celów.

- Kluczowe umiejętności:
    - Rozwijanie orientacji na przyszłość
    - Wydajność
    - Planowanie kariery i przygotowanie do rekrutacji
- Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi...
    - Ocenić swoje CV i list motywacyjny z perspektywy rekrutera, identyfikując słabe i mocne punkty.
    - Ocenić efektywność swoich obecnych strategii radzenia sobie ze stresem i podjąć decyzję o wdrożeniu lub zaniechaniu konkretnych praktyk.
    - Uzasadnić wybór konkretnych narzędzi i metod, które staną się fundamentem jego osobistego systemu produktywności.
    - Uzasadnić, która z analizowanych ścieżek kariery jest dla niego na ten moment najbardziej obiecująca, biorąc pod uwagę osobiste predyspozycje i trendy rynkowe.
    - Dokonać samooceny swoich nawyków związanych z produktywnością i uczeniem się, a następnie wybrać 1-2 obszary do priorytetowej poprawy.
    - Zadecydować, które umiejętności są dla niego priorytetem rozwojowym na najbliższy rok, i obronić tę decyzję.

Poziom 6: Tworzenie
Na tym najwyższym poziomie uczestnik potrafi integrować wiedzę, aby budować spersonalizowane, długofalowe strategie i oryginalne materiały. Uczestnik projektuje i wdraża zintegrowane, spersonalizowane systemy do zarządzania sobą, które są elastyczne i adaptacyjne.

- Kluczowe umiejętności:
    - Wszystkie kluczowe umiejętności zintegrowane na poziomie systemowym i strategicznym
- Przykładowe cele i działania: Uczestnik potrafi...
    - Zaprojektować elastyczny, długoterminowy plan rozwoju kariery (na 3-5 lat), który uwzględnia cele, kamienie milowe, potrzebne do zdobycia umiejętności i potencjalne scenariusze zmian.
    - Zaprojektować i wdrożyć osobisty system zarządzania energią i dobrostanem, obejmujący świadome planowanie pracy, odpoczynku, aktywności fizycznej i cyfrowego detoksu.
    - Stworzyć własny, zintegrowany system uczenia się i zarządzania wiedzą (np. w oparciu o Notion, Obsidian, Roam), który aktywnie wspiera jego cele rozwojowe.
    - Opracować osobisty system ciągłego uczenia się (Personal Learning Environment), który integruje różne źródła wiedzy i metody nauki.
    - **Sformułować** spójną i autentyczną narrację zawodową, która manifestuje się w postaci mistrzowsko przygotowanego portfolio kariery (zawierającego m.in. modułowe CV i opisy kluczowych projektów).

PEŁNY PROGRAM 4-DNIOWY

Co-funded by the European Union

DZIEŃ 1 - Myślenie Analityczne i Kreatywne w Erze Cyfrowej

	Sala 1: Laboratorium Weryfikacji	Sala 2: Laboratorium Kreatywne	Sala 3: Centrum Systemowe	Strefa Networkingu
9:00-9:30	Wykład: Post-prawda			
9:30-10:30	Cyfrowy Szerlok	Archeologia Innowacji	Model Góry Lodowej	Nieformalne rozmowy
10:30-10:45	-	-	-	Wymiana Międzysalowa
10:45-12:15	Anatomia Manipulacji	Projektowanie Rozwiązań	Ekonomia Behawioralna	Dyskusje o problemach
12:15-13:15	Przerwa obiadowa			
13:15-14:45	Łowca Fałszywych Informacji	Innowacje od Przyszłości	Projektowanie Polityk	Współpraca projektowa
14:45-15:00				Kawiarnia Trzech Soczewek
15-16:30	Klasa Mistrzowska Argumentacji	Zestaw Narzędzi Kreatywności	Złożone Systemy	Dzielenie się zasobami
16:30-17:00				Krąg Syntezy

Dzień skupiony na rozwoju umiejętności krytycznego myślenia, analizy informacji i kreatywnego rozwiązywania problemów w kontekście wyzwań cyfrowego świata. Każda sala oferuje inną perspektywę tego samego obszaru kompetencji.

Cele główne modułu:
- Rozwijanie umiejętności weryfikacji informacji i rozpoznawania dezinformacji
- Wzmacnianie krytycznego myślenia i analizy argumentacji
- Budowanie zdolności do kreatywnego rozwiązywania problemów
- Nauka rozpoznawania związków między zjawiskami (myślenie systemowe)
- Doskonalenie umieętności podejmowania decyzji opartych na danych

SALA 1: "LABORATORIUM WERYFIKACJI I KRYTYCZNEJ ANALIZY”

Profil: Analiza źródeł, sprawdzanie faktów, umiejętności medialne
Dla kogo: Przyszli dziennikarze, analitycy, badacze, osoby zainteresowane mediami

9:00-9:30 | Wykład otwierający: "Życie w świecie post-prawdy"

- Format: Prelekcja z głosowaniem na żywo
- Prowadzący / przygotowujący szkolenie : Doświadczony fact-checker
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 1-2: Zdefiniowanie pojęć: dezinformacja, propaganda, fałszywe treści, bańka informacyjna
- Aktywność:
  - Quiz na żywo: "Prawda czy fałsz?" z aktualnymi przykładami
  - Analiza algorytmów mediów społecznościowych - dlaczego widzimy to, co widzimy?
- Kompetencje: Podstawy umiejętności krytycznego myślenia, świadomość cyfrowa
- Punkty: 8 pkt

9:30-10:30 | "Cyfrowy Szerlok Holmes" - Gra integracyjna

- Format: Zespołowa gra detektywistyczna
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 3: Zastosowanie podstawowych technik weryfikacji
- Aktywność:
  - Każdy zespół otrzymuje "przypadek" do rozwiązania (wirusowy wpis do zweryfikowania)
  - 5 stacji z różnymi narzędziami: wyszukiwanie obrazów, sprawdzanie domen, strony sprawdzania faktów
  - Prezentacja wniosków w stylu "śledczego briefingu"
- Narzędzia: Wyszukiwanie obrazów Google, sprawdzanie domen, Demagog.org.pl
- Kompetencje: Wyszukiwanie informacji, podstawowa weryfikacja
- Punkty: 12 pkt

10:45-12:15 | “Anatomia Manipulacji” - Odwrócona klas

- Wstępniak: 30-min wideo o błędach poznawczych (wysłane wcześniej)
- Format: Flipped classroom + practical lab
- Cele (Taksonomia Blooma):: Poziom 4: Analiza technik manipulacji w różnych mediach, Poziom 5: Ocena skuteczności przeciwdziałania manipulacji
- Struktura:
  1. Quick check materiałów (15 min)
     - Kahoot quiz z wstępniaka
  2. Laboratoria manipulacji (60 min)
     - Stacja 1: Analiza headlines clickbaitowych (20 min)
     - Stacja 2: Dekonstrukcja reklam politycznych (20 min)
     - Stacja 3: Badanie fotografii prasowych pod kątem manipulacji (20 min)
  3. Synteza i prezentacje (15 min)

    - Każda grupa prezentuje 1 odkrycie
- Materiały: Zbiór real cases, narzędzia analityczne
- Kompetencje: Krytyczne myślenie, analiza mediów, rozpoznawanie manipulacji
- Punkty: 18 pkt

13:15-14:45 | "Łowca Fałszywych Informacji"

- Format: Design thinking project
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 6: Stworzenie rozwiązania przeciwdziałającego dezinformacji
- Challenge: "Jak zaprojektować system, który pomoże młodym ludziom rozpoznawać fake newsy?"
- Proces:
    1. Empathy mapping (20 min)
        - Wywiady z uczestnikami o ich doświadczeniach z fake news
    2. Define & Ideate (30 min)
        - Problem statement + burza mózgów rozwiązań
    3. Prototype (30 min)
        - Mockup aplikacji/systemu w Figma lub na papierze
    4. Test & Present (10 min)
        - Pitch 2-minutowy
- Deliverable: Prototyp + prezentacja
- Kompetencje: Design thinking, innowacyjność, prototypowanie
- Punkty: 22 pkt

15:00-16:30 | "Klasa Mistrzowska Argumentacji"

- Format: Warsztat analityczny z ćwiczeniami praktycznymi
- Prowadzący: Filozof/logik/ekspert krytycznego myślenia
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 5: Ocena złożonych argumentów i rozumowań, Poziom 6: Tworzenie mocnych argumentów i kontrargumentów
- Aktywność:
    1. Mapa błędów logicznych (30 min)
        - Rozpoznawanie i nazywanie najczęstszych błędów w argumentacji
        - Ćwiczenia z prawdziwymi przykładami z debat publicznych
    2. Analiza argumentów (45 min)
        - Dekonstrukcja złożonych argumentów politycznych i społecznych
        - Ocena siły dowodów i wiarygodności przesłanek
    3. Konstruowanie argumentów (15 min)
        - Budowanie mocnych argumentów na kontrowersyjne tematy
        - Techniki kontrargumentacji
- Zaawansowane narzędzia: Mapy argumentów, schematy logiczne, narzędzia analizy retorycznej
- Kompetencje: Zaawansowane krytyczne myślenie, analiza logiczna, budowanie argumentów
- Punkty: 25 pkt
- Bonus: Certyfikat "Mistrz Krytycznego Myślenia"

SALA 2: "LABORATORIUM KREATYWNEGO ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW"

Profil: Innowacje, projektowanie rozwiązań, metodologie kreatywne
Dla kogo: Przyszli innowatorzy, projektanci, przedsiębiorcy, osoby myślące kreatywnie

9:30-10:30 | "Archeologia Innowacji"

- Format: Analiza przypadków + rozpoznawanie wzorców
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 2-3: Rozpoznawanie wzorców w innowacyjnych rozwiązaniach
- Aktywność:
    - Analiza przełomowych innowacji (telefon, telewizja, internet, media społecznościowe)
    - Mapowanie wzorców innowacji: "Co było przełomem w każdym przypadku?"
    - Identyfikacja "wyzwalaczy innowacji" - co uruchamia kreatywne myślenie?
- Metoda: Płótno innowacji + wzorce identyfikowane przez grupy
- Rezultat: "Biblioteka Wzorców Innowacji" dla całej grupy
- Kompetencje: Rozpoznawanie wzorców, analiza przypadków
- Punkty: 12 pkt

10:45-12:15 | "Projektowanie Rozwiązań"

- Format: Pełny cykl projektowania rozwiązań
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 4-5: Analiza złożonych problemów użytkowników, Poziom 6: Generowanie innowacyjnych rozwiązań
- Wyzwanie: "Jak sprawić, żeby młodzi ludzie lepiej zarządzali swoim czasem w erze mediów społecznościowych?"
- Proces (metodologia uniwersytetu Stanford):
    1. Empatia (25 min)
        - Wywiady użytkowników w parach
        - Mapowanie podróży: "Mój dzień z perspektywy zarządzania czasem"
    2. Definiowanie (15 min)
        - Stwierdzenie problemu: "Jak możemy..."
    3. Wymyślanie (25 min)
        - Szalone ósemki + burza mózgów
        - Głosowanie kropkami na najlepsze pomysły
    4. Prototypowanie (20 min)
        - Szybkie i proste prototypy (papier, klocki, odgrywanie ról)
    5. Testowanie (10 min)
        - Szybkie testowanie z uczestnikami z innych grup
- Narzędzia: Karteczki samoprzylepne, flipchart, materiały do prototypowania, liczniki czasu
- Kompetencje: Projektowanie rozwiązań, empatia, prototypowanie
- Punkty: 18 pkt

13:15-14:45 | "Innowacje od Przyszłości do Teraźniejszości"

- Format: Myślenie o przyszłości + metodologia wstecznego planowania
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 6: Projektowanie rozwiązań dla przyszłych scenariuszy
- Scenariusz: "Jak będzie wyglądała edukacja w 2035 roku?"
- Agenda::
    1. Budowanie scenariuszy przyszłości (30 min)
        - 4 różne scenariusze: pesymistyczny, optymistyczny, prawdopodobny, zaskakujący
        - Każda grupa rozwija jeden scenariusz
    2. Planowanie wsteczne (30 min)
        - "Jeśli to jest przyszłość, jakie kroki musimy podjąć dziś?"
        - Mapowanie drogi: od 2035 z powrotem do 2025
    3. Możliwości innowacyjne (30 min)
        - Identyfikacja "białych plam" - gdzie potrzebne są innowacje?
        - Koncepcje rozwiązań dla zidentyfikowanych potrzeb
- Rezultat: Scenariusz przyszłości + mapa innowacji + propozycje koncepcji
- Kompetencje: Myślenie o przyszłości, planowanie strategiczne, innowacyjność
- Punkty: 22 pkt

15:00-16:30 | "Zaawansowany Zestaw Narzędzi Kreatywności"

- Format: Intensywne szkolenie metodologii
- Przygotowujący szkolenie: Trener projektowania rozwiązań/konsultant ds. innowacji
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 5-6: Opanowanie zaawansowanych technik kreatywnych
- Agenda:
    1. Opanowanie metody SCAMPER (20 min)
        - Głębokie zanurzenie: Zastąp, Połącz, Dostosuj, Zmodyfikuj, Wykorzystaj inaczej, Wyeliminuj, Odwróć
        - Praktyka z prawdziwymi wyzwaniami produktowymi
    2. Sześć Myślących Czapek (25 min)
        - Metodologia Edwarda de Bono
        - Analiza złożonych problemów z perspektyw: biała, czerwona, czarna, żółta, zielona, niebieska
    3. Innowacje naśladujące naturę (25 min)
        - Rozwiązania inspirowane naturą
        - Mini-badanie: "Jak natura rozwiązuje podobne problemy?"
    4. Wyzwanie syntezy (20 min)
        - Kombinowanie wszystkich metod do rozwiązania "niemożliwego wyzwania"
- Wyzwanie: "Jak wyeliminować marnowanie żywności w Polsce do 2030?"
- Kompetencje: Zaawansowane techniki kreatywne, myślenie systemowe
- Punkty: 25 pkt
- Bonus: Certyfikat "Kreatywny Rozwiązywacz Problemów"

SALA 3: "CENTRUM MYŚLENIA SYSTEMOWEGO"

Centrum Myślenia Systemowego i Decyzyjnego

Profil: Myślenie systemowe, nauka o decyzjach, analiza strategiczna
Dla kogo: Przyszli analitycy biznesowi, strategowie, twórcy polityk publicznych

9:30-10:30 | "Warsztat Modelu Góry Lodowej"

- Format: Warsztat analizy zespołowej
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 3: Zastosowanie modelu poziomów analizy systemowej
- Model: Zdarzenia → Wzorce → Struktury → Modele Myślowe
- Studium przypadku: "Dlaczego młodzi ludzie są podatni na fałszywe informacje?"
- Aktywność:
    1. Poziom zdarzeń (15 min): Co widzimy? (konkretne przykłady)
    2. Poziom wzorców (15 min): Jakie trendy obserwujemy?
    3. Poziom struktur (15 min): Jakie systemy to umożliwiają?
    4. Poziom modeli myślowych (15 min): Jakie przekonania leżą u podstaw?
- Rezultat: Kompleksowa analiza góry lodowej + punkty interwencji
- Kompetencje: Analiza systemowa, analiza przyczyn źródłowych
- Punkty: 12 pkt

10:45-12:15 | "Ekonomia Behavioralna"

- Format: Experiments + analysis + applications
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 4: Analiza własnych i cudzych procesów decyzyjnych, Poziom 5: Ocena skuteczności różnych strategii decyzyjnych
- Eksperymenty:
    1. Anchoring bias experiment (20 min)
        - UN countries task + price estimation tasks
        - Debrief: jak zakotwiczenie wpływa na nasze oceny?
    2. Framing effects (20 min)
        - Asian flu problem + other framing scenarios
        - Analysis: jak sposób prezentacji zmienia decyzje?
    3. Choice overload (20 min)
        - Jam study simulation
        - Personal application: jak optymalizować własne wybory?
    4. Prospect theory (20 min)
        - Loss aversion experiments
        - Applications: dlaczego trudno nam zmienić status quo?
    5. Synthesis (10 min)
        - Personal "bias profile" + strategies for better decisions
- Narzędzia: Behavioral economics experiments, decision trees
- Kompetencje: Decision science, behavioral awareness, self-reflection
- Punkty: 30 pkt

13:15-14:45 | "Projektowanie Polityk Publicznych przeciwko Dezinformacji"

- Format: Symulacja laboratorium polityk publicznych
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 6: Projektowanie systemowych interwencji

- Wyzwanie: "Zaprojektuj politykę publiczną przeciwdziałającą dezinformacji, która nie ogranicza wolności słowa"
- Metoda Projektowania Polityk:
    1. Mapowanie interesariuszy (20 min)
        - Kim są wszyscy interesariusze? Jakie mają potrzeby i ograniczenia?
        - Użytkownicy, platformy, rząd, organizacje pozarządowe, edukatorzy, itd.
    2. Modelowanie systemów (25 min)
        - Diagramy pętli przyczynowych: jak dezinformacja się rozprzestrzenia?
        - Identyfikacja punktów dźwigni
    3. Prototypowanie polityk (25 min)
        - Wielorakie strategie interwencji
        - Mapa drogi wdrażania
    4. Ocena wpływu (20 min)
        - Analiza niezamierzonych konsekwencji
        - Przewidywanie pętli zwrotnych
- Rezultat: Propozycja polityki + model systemowy + plan wdrażania
- Kompetencje: Projektowanie polityk, modelowanie systemów, myślenie strategiczne
- Punkty: 22 pkt

15:00-16:30 | "Złożone Systemy Adaptacyjne"

- Format: Zaawansowany warsztat analityczny
- Prowadzący: Ekspert myślenia systemowego/badacz złożoności
- Cele (Taksonomia Blooma): Poziom 5-6: Opanowanie zaawansowanej analizy systemowej
- Agenda:
    1. Analiza efektów sieciowych (25 min)
        - Media społecznościowe jako złożony system adaptacyjny
        - Mapowanie sieci wpływów i przepływów informacji
    2. Wzorce emergencji (25 min)
        - Jak proste reguły tworzą złożone zachowania?
        - Podstawy modelowania wieloagentowego (koncepcyjnie)
    3. Punkty przełomu i przejścia fazowe (25 min)
        - Koncepcje Malcolma Gladwella w kontekście cyfrowym
        - Identyfikacja kiedy systemy są blisko dramatycznych zmian
    4. Odporność i antyłamliwość (15 min)
        - Jak budować systemy, które prosperują w stresie?
        - Zastosowania osobiste i organizacyjne
- Studium przypadku: "Wzrost i potencjalny upadek baniek informacyjnych w mediach społecznościowych"
- Zaawansowane narzędzia: Oprogramowanie do mapowania systemów, wizualizacja sieci
- Kompetencje: Zaawansowane myślenie systemowe, analiza złożoności, projektowanie odporności
- Punkty: 25 pkt
- Bonus: Zaawansowany certyfikat "Analityk Systemów"

STREFA KONTAKTÓW - "STREFA KONWERGENCJI"

Przestrzeń łączenia perspektyw

Ciągłe aktywności integrujące wiedzę z trzech sal:

10:30-10:45 | Przerwa na kawę + Wymiana Międzysalowa

- "Wymiana Perspektyw"
    - 3-minutowe prezentacje: każda osoba dzieli się najciekawszym odkryciem z swojej sali
    - Szybkie nawiązywanie kontaktów z ukierunkowanymi pytaniami: "Jak Twoja perspektywa może wzbogacić moje myślenie?"

12:15-13:15 | Przerwa obiadowa

- Swobodny lunch bez zaplanowanych aktywności
- Czas na odpoczynek, nieformalne rozmowy i networking
- Możliwość kontynuowania dyskusji z sal w luźnej atmosferze

14:45-15:00 | "Kawiarnia Trzech Soczewek" + Energizer

- **"Kawiarnia Trzech Soczewek"** (12 min)
    - Stoliki z problemami do rozwiązania z trzech perspektyw:
        - Stół 1: "Jak weryfikować informacje o klimacie?" (weryfikacja + kreatywność + systemy)
        - Stół 2: "Projektowanie edukacji medialnej" (weryfikacja + kreatywność + systemy)
        - Stół 3: "Dylemat regulacji mediów społecznościowych" (weryfikacja + kreatywność + systemy)
- **"Błyskawiczne Spostrzeżenia"** (3 min)
    - 90-sekundowe prezentacje: "Największy moment olśnienia dnia"
    - Głosowanie na "Najbardziej Zadziwiające Spostrzeżenie"

16:30-17:00 | Integracja i Następne Kroki

- "Krąg Syntezy"
    - Wspólne mapowanie: jak łączą się wszystkie trzy perspektywy?
    - Planowanie działań: "Co zrobię jutro inaczej dzięki dzisiejszemu doświadczeniu?"
    - Tworzenie grup zainteresowań dla następnych modułów

REZULTATY MODUŁU 1

Po ukończeniu modułu uczestnik potrafi:

Umiejętności Weryfikacji:
- Systematycznie weryfikować informacje używając profesjonalnych narzędzi
- Rozpoznawać techniki manipulacji w różnych typach mediów
- Przeprowadzać zaawansowaną analizę argumentacji i logiki

Kreatywne Rozwiązywanie Problemów:
- Stosować metodologie projektowania rozwiązań do złożonych problemów
- Generować innowacyjne rozwiązania używając zaawansowanych technik kreatywnych
- Projektować rozwiązania dla przyszłych scenariuszy

Myślenie Systemowe:
- Analizować złożone problemy z perspektywy systemowej
- Rozumieć własne błędy poznawcze i podejmować lepsze decyzje
- Projektować interwencje na poziomie systemowym

Umiejętności Integracji:
- Łączyć różne perspektywy w holistyczne rozwiązania
- Komunikować złożone analizy w przystępny sposób
- Współpracować efektywnie w interdyscyplinarnych zespołach

Ten moduł stanowi fundament dla wszystkich pozostałych modułów programu "Umiejętności Przyszłości".

SYSTEM PUNKTOWY - MODUŁ 1

Punktacja według Taksonomii Blooma:

- Poziom 1-2 (Remember/Understand): 10-15 pkt
- Poziom 3 (Apply): 15-25 pkt
- Poziom 4 (Analyze): 25-35 pkt
- Poziom 5 (Evaluate): 30-40 pkt
- Poziom 6 (Create): 35-45 pkt

Wymagania do odznak - trzeba spełnić WSZYSTKIE warunki:

🎯 Mistrz Krytycznego Myślenia (Sala 1):

- Minimum 60 pkt z Sali 1 (udział w minimum 4 aktywnościach)
- Przynajmniej jedna aktywność poziom 5-6 (20+ pkt)
- Bonus za kompletną ścieżkę: +10 pkt za uczestnictwo we wszystkich 5 aktywnościach Sali 1

💡 Katalizator Innowacji (Sala 2):

- Minimum 60 pkt z Sali 2 (udział w minimum 4 aktywnościach)
- Przynajmniej jedna aktywność poziom 5-6 (20+ pkt)
- Bonus za kompletną ścieżkę: +10 pkt za uczestnictwo we wszystkich 5 aktywnościach Sali 2

🌐 Mistrz Systemów (Sala 3):

- Minimum 60 pkt z Sali 3 (udział w minimum 4 aktywnościach)
- Przynajmniej jedna aktywność poziom 5-6 (20+ pkt)
- Bonus za kompletną ścieżkę: +10 pkt za uczestnictwo we wszystkich 5 aktywnościach Sali 3

🔄 Integrator Perspektyw (najtrudniejsza odznaka):

- Minimum 25 pkt z każdej z trzech sal (szerokość)
- Minimum 100 pkt łącznie
- Udział w "Kawiarni Trzech Soczewek" (5 pkt bonus)
- Aktywny udział w minimum 2 aktywnościach Strefy Kontaktów

🚀 Mistrz Modułu 1 (najwyższa odznaka):

- Minimum 150 pkt łącznie z wszystkich aktywności
- Minimum 40 pkt z każdej sali (równowaga i głębokość)
- Przynajmniej 2 aktywności poziom 5-6 z różnych sal
- Udział w minimum 3 aktywnościach Strefy Kontaktów
- Dodatkowe zadanie: Stworzenie "Manifesto Myśliciela Przyszłości" - 1-stronicowej refleksji łączącej wszystkie trzy perspektywy

Odznaki Specjalistyczne (wymagają specyficznych kombinacji):

🔬 Badacz Dezinformacji:

- Wszystkie aktywności z Sali 1 (85 pkt)
- Plus "Projektowanie Polityk" z Sali 3 (22 pkt)
- Plus udział w dyskusji o regulacji mediów społecznościowych

🎨 Innowator Systemowy:

- Wszystkie aktywności z Sali 2 (85 pkt)
- Plus "Złożone Systemy Adaptacyjne" z Sali 3 (25 pkt)
- Plus prezentacja rozwiązania systemowego w Strefie Kontaktów

🧠 Architekt Decyzji:

- "Ekonomia Behawioralna" + "Projektowanie Polityk" + "Złożone Systemy" z Sali 3 (65 pkt)
- Plus "Laboratorium Argumentacji" z Sali 1 (25 pkt)
- Plus aktywne wsparcie 2 zespołów z innych sal w podejmowaniu decyzji

Cyfrowe Portfolio - Moduł 1:

Każdy uczestnik otrzymuje:

- Paszport umiejętności z zdobytymi odznakami
- Portfolio projektów ze wszystkich stworzonych rezultatów
- Dziennik refleksji z kluczowymi spostrzeżeniami
- Opinie rówieśników z aktywności zespołowych
- Zalecane zasoby dla dalszego rozwoju

DZIEŃ 2 - Kompetencje technologiczne i współpraca z AI

Czas	Wszyscy	Sala 1: AI	Sala 2: Bez Kodu	Sala 3: Elastyczna
9:00-9:30	WYKŁAD: Rewolucja AI	-	-	-
9:30-12:00	-	Od Zapytania do Produktu	Zbuduj Startup	Czas wolny/networking
12:00-12:15	PRZERWA	-	-	-
12:15-13:15	-	Etyka AI i Przyszłość	-	Psychologia Pracy Zdalnej
13:15-14:15	OBIAD	-	-	-
14:15-16:15	-	Automatyzacja 2.0	Symulator Startu	Czas wolny/networking
16:15-16:30	PRZERWA	-	-	-
16:30-17:15	-	Przyszłość Technologii	Przedsiębiorczość Cyfrowa	Psychologia Zespołów

Dzień skupiony na praktycznym rozwoju kompetencji cyfrowych, pracy z narzędziami AI i współpracy w środowisku zdalnym. Program łączy keynote dla wszystkich z intensywnymi warsztatami praktycznymi i study sessions opartymi na materiałach YouTube.

Cele główne modułu:
- Praktyczne opanowanie narzędzi AI w codziennej pracy
- Rozwój umiejętności programowania bez kodowania (no-code)
- Doskonalenie kompetencji pracy zdalnej i zarządzania projektami cyfrowo
- Zbudowanie pewności siebie w pracy z nowymi technologiami
- Nauka efektywnej współpracy człowieka z AI

Program jednodniowy - 3 sale warsztatowe

KONCEPCJA MODUŁU

Dzień skupiony na praktycznym rozwoju kompetencji cyfrowych, pracy z narzędziami AI i współpracy w środowisku zdalnym. Program łączy keynote dla wszystkich z intensywnymi warsztatami praktycznymi i study sessions opartymi na materiałach YouTube.

Cele główne modułu:

- Praktyczne opanowanie narzędzi AI w codziennej pracy
- Rozwój umiejętności programowania bez kodowania (no-code)
- Doskonalenie kompetencji pracy zdalnej i zarządzania projektami cyfrowo
- Zbudowanie pewności siebie w pracy z nowymi technologiami
- Nauka efektywnej współpracy człowieka z AI

9:00-9:30 | WYKŁAD GŁÓWNY DLA WSZYSTKICH ŚCIEŻEK

"Rewolucja AI: Jak Technologia Zmienia Sposób Pracy"

Lokalizacja: Główna sala - wszyscy uczestnicy razem **Format:** Inspirujący wykład + pokaz na żywo + pytania i odpowiedzi **Prowadzący:** Ekspert AI/dyrektor firmy technologicznej/futurolog

Agenda wykładu:

1. **"Rewolucja AI w Liczbach"** (10 min)
    - Statystyki adopcji AI w różnych branżach
    - Historie wpływu na prawdziwy świat
    - Demitologizacja AI - co naprawdę potrafi dziś
2. **"Pokaz AI na Żywo"** (15 min)
    - Na żywo: tworzenie kompletnej kampanii marketingowej w 10 minut
    - Od badań → treści → projektowanie → automatyzacja
    - Udział publiczności - uczestnicy podają temat
3. **"Twoja Przyszłość z AI"** (5 min)
    - Jak AI zmieni Twoje życie w kolejnych 2 latach
    - Analiza luki umiejętności
    - Wezwanie do działania na cały dzień

Cele:

- **Poziom 1-2:** Zrozumienie obecnego stanu AI i jego możliwości
- Zbudowanie excitement i kontekstu dla całego dnia
- Wspólne zrozumienie terminologii

Kompetencje: Świadomość technologiczna, future readiness
Punkty: 8 pkt za aktywny udział (pytania, interakcja)

SALA 1: "PRACOWNIA OPANOWANIA AI"

Profil: Praktyczna praca z AI tools, prompt engineering, automatyzacja
Dla kogo: Osoby chcące zostać power users AI w pracy i życiu

9:30-12:00 | "Od Prompt-a do Produktu" - AI Production Workshop

- Format: Intensywny warsztat praktyczny z projektami ze świata rzeczywistego
- Prowadzący: Inżynier AI + Specjalista Automatyzacji Marketingowej
- Cele (Taksonomia Blooma):
    - Poziom 3-4: Zastosowanie i analiza zaawansowanych technik AI
    - Poziom 5: Ocena efektywności różnych narzędzi AI dla konkretnych zadań
- Projekt: "Stwórz kompletny ekosystem treści dla marki używając tylko AI"

Struktura:

1. Głębokie Zanurzenie w Narzędzia AI (45 min)
    - ChatGPT/Claude zaawansowane techniki: łańcuch myśli, role prompting
    - Midjourney/DALL-E: profesjonalne generowanie obrazów
    - ElevenLabs/Murf: generowanie głosu AI
    - Praktyczne ćwiczenia z każdym narzędziem
2. Klasa Mistrzowska Inżynierii Zapytań (60 min)
    - Framework JASNY (Kontekst, Długość, Przykłady, Odbiorca, Rola)
    - Zapytania z kilkoma przykładami vs zapytania bez przykładów
    - Łańcuchowe zapytania dla złożonych zadań
    - Praktyka: każdy tworzy swój "asystent AI" dla wybranej roli
3. Pipeline Treści AI (45 min)
    - Wyzwanie: Stwórz 1 miesiąc treści dla mediów społecznościowych w 45 minut
    - Badania (AI) → Kalendarz treści (AI) → Posty (AI) → Grafiki (AI)
    - Zespoły 3-4 osób, każdy zespół dostaje inną branżę

Rezultaty:

- Biblioteka 10 przetestowanych zapytań
- Osobisty przepływ pracy z asystentem AI

Kompetencje: Zaawansowana inżynieria zapytań, tworzenie treści AI, optymalizacja przepływu pracy Punkty: 35 pkt

---

12:15-13:15 | SESJA STUDYJNA: "Etyka AI i Przyszłość"

Lokalizacja: Sala 1 **Format:** Materiały YouTube + prowadzona dyskusja

Materiały (35 min oglądania):

1. **"Badania Bezpieczeństwa AI"** - Robert Miles (15 min)
    - Problem wyrównania wyjaśniony
    - Dlaczego bezpieczeństwo AI ma znaczenie już teraz
2. **"Stronniczość w Systemach AI"** - MIT Technology Review (10 min)
    - Prawdziwe przykłady stronniczości AI
    - Jak rozpoznawać i zapobiegać stronniczości
3. **"Przyszłość Pracy z AI"** - Światowe Forum Ekonomiczne (10 min)
    - Zastępowanie miejsc pracy vs tworzenie miejsc pracy
    - Umiejętności dla pracy wspomaganej AI

Dyskusja i Refleksja (25 min):

- Małe grupy: "Jak AI wpłynie na Twoją branżę?"
- Warsztat dylematów etycznych
- Tworzenie osobistych wytycznych korzystania z AI

Kompetencje: Krytyczne myślenie o technologii, rozumowanie etyczne **Punkty:** 12 pkt

---

14:15-16:15 | "Zautomatyzuj swoje życie 2.0" - Zaawansowany warsztat automatyzacji

- Format: Wyzwanie automatyzacji produktywności osobistej
- Cele Poziom 5-6: Tworzenie złożonych automatyzacji, które łączą sztuczną inteligencję z rzeczywistymi zadaniami.
- Wyzwanie: "Stwórz 5 automatyzacji, które pozwolą ci zaoszczędzić 10 godzin miesięcznie".

Struktura:

1. Audyt produktywności osobistej (30 min)
    - Analiza śledzenia czasu
    - Identyfikacja powtarzalnych zadań
    - Obliczenie ROI dla potencjalnej automatyzacji

2. Tworzenie zaawansowanej automatyzacji (75 min)
    - Integracja narzędzi Zapier/Make + AI
    - Automatyzacja poczty e-mail z generowaniem treści AI
    - Planowanie mediów społecznościowych z copywritingiem AI
    - Przetwarzanie dokumentów z analizą AI
    - Zarządzanie kalendarzem z planowaniem AI

3. Testowanie i optymalizacja (15 min)

- Automatyzacja testów na żywo
- Konfiguracja obsługi błędów
- Monitorowanie wydajności

Przykładowe automatyzacje:

- Odpowiedzi na wiadomości e-mail generowane przez AI na podstawie treści wiadomości e-mail
- Automatyczne podsumowania spotkań wysyłane do uczestników
- Posty w mediach społecznościowych tworzone na podstawie artykułów na blogu
- Śledzenie wydatków na podstawie zdjęć paragonów
- Kwalifikacja leadów z analizą AI

Kompetencje: Zaawansowana automatyzacja, integracja AI, optymalizacja produktywności

Punkty: 30 pkt.

16:30-17:15 SESJA STUDYJNA: "Przyszłość Technologii"

- Format: oglądanie filmów + unconference
- Materiały: "Trendy Technologiczne 2025" (Andreessen Horowitz) + "Konwergencja Web3 i AI" (a16z)
- Aktywność: Planowanie scenariuszy przyszłości + analiza trendów technologicznych
- Punkty: 10 pkt

SALA 2: "STUDIO TWÓRCÓW BEZ KODU"

Profil: Budowanie aplikacji i systemów bez programowania Dla kogo: Przyszli menedżerowie produktu, przedsiębiorcy, twórcy rozwiązań cyfrowych

9:30-12:00 | "Zrealizuj swój projekt w 2.5 Godziny" - Wyzwanie Biznesowe Bez Kodu

- Format: Symulacja quasi-startupu z prawdziwym budowaniem rozwiazania
- Przygotowujący/Prowadzący: Programista Bez Kodu + Mentor Startupowy
- Cele:
  - Poziom 4-5: Analiza potrzeb biznesowych i tworzenie rozwiązań technologicznych
  - Poziom 6: Budowanie kompletnych systemów biznesowych
- Wyzwanie: "Stwórz działający MVP dla wymyślonego startupu"

Struktura:

1. Szybkie Projektowanie Modelu Biznesowego (30 min)
   - Płótno Lean w 20 minut
   - Wywiady z klientami z uczestnikami z innych sal

    - Definicja zakresu MVP
2. Planowanie Stosu Technologicznego (30 min)
    - Wybór platformy: Bubble vs Webflow vs Softr vs Glide
    - Mapowanie integracji: ekosystem Airtable + Zapier
    - Podstawy projektowania bazy danych
3. Sprint Budowania (90 min)
    - Godzina 1: Podstawowa funkcjonalność (rejestracja użytkowników, główna funkcja)
    - Godzina 2: Dodatkowe funkcje + integracje
    - Godzina 3: Polerowanie interfejsu + testowanie

Dostępne Platformy:

- Interfejs: Bubble, Webflow, Softr, Glide
- Backend: Airtable, Arkusze Google, Firebase
- Automatyzacja: Zapier, Make
- Płatności: Integracja Stripe
- Email: Mailchimp/ConvertKit

Rezultaty:

- Działający MVP z publicznym URL
- Płótno modelu biznesowego
- Dokumentacja techniczna

Kompetencje: Programowanie bez kodu, myślenie biznesowe, integracja systemów Punkty: 35 pkt

---

12:15-13:15 | SESJA STUDYJNA: "Biznes i Produkty Cyfrowe"

Lokalizacja: Sala 2 **Format:** Materiały YouTube + ćwiczenia praktyczne

Materiały (35 min oglądania):

1. **"Jak Zbudować MVP"** - Eric Ries (15 min)
    - Metodologia Lean Startup wyjaśniona
    - Testowanie hipotez biznesowych
2. **"Strategie Monetyzacji Produktów Cyfrowych"** - a16z (10 min)
    - Modele biznesowe dla aplikacji i platform
    - Wycena i strategie cenowe
3. **"Product-Market Fit"** - Marc Andreessen (10 min)
    - Jak rozpoznać dopasowanie produktu do rynku
    - Metryki sukcesu produktu

Ćwiczenia Praktyczne (25 min):

- Analiza modelu biznesowego wybranego MVP
- Planowanie strategii monetyzacji

- Mierzenie dopasowania produktu do rynku

Kompetencje: Myślenie produktowe, strategia biznesowa, analiza rynku **Punkty:** 12 pkt

---

14:15-16:15 | "Wystartuj Produkt w 2 Godziny" - Launch Simulation

- **Format:** End-to-end product launch simulation
- **Cele:**
  - **Poziom 6:** Orchestrowanie kompleksnego product launch z wykorzystaniem no-code tools
- **Challenge:** "Wystartuj swój MVP zbudowany rano + stwórz kompletną strategię launch"

Struktura:

1. **Launch Strategy Design** (30 min)
   - Go-to-market plan
   - Customer acquisition channels
   - Pricing strategy
   - Success metrics definition
2. **Marketing Ecosystem Build** (60 min)
   - Landing page z lead capture (Webflow/Carrd)
   - Email sequence automation (Mailchimp)
   - Social media campaign (Buffer + Canva)
   - Analytics setup (Google Analytics + Hotjar)
3. **Launch Execution** (30 min)
   - Product Hunt submission prep
   - Press release creation
   - Influencer outreach automation
   - Launch day timeline

Tools Stack:

- **Landing:** Webflow, Carrd, Unbounce
- **Email:** Mailchimp, ConvertKit, Beehiiv
- **Social:** Buffer, Hootsuite, Later
- **Analytics:** Google Analytics, Mixpanel, Hotjar
- **CRM:** Pipedrive, HubSpot

Kompetencje: Product marketing, launch orchestration, growth hacking **Punkty:** 30 pkt

---

Lokalizacja: Sala 2
Materiały: "Jak Rozpocząć Startup" (Y Combinator) + "Historie Sukcesu Przedsiębiorców Bez Kodu" **Aktywność:** Walidacja pomysłu biznesowego + planowanie MVP **Punkty:** 10 pkt

SALA 3: CZAS WOLNY LUB SESJA STUDYJNA

SESJA STUDYJNA: "Trendy Technologiczne i Innowacje"

Lokalizacja: Sala 3 **Format:** Materiały YouTube + ćwiczenia praktyczne

Materiały (35 min oglądania):

1. **"Blockchain i Web3 Wyjaśnione"** - 3Blue1Brown (15 min)
    - Podstawy technologii blockchain
    - Zastosowania poza kryptowalutami
2. **"Internet Rzeczy (IoT) w Praktyce"** - IBM (10 min)
    - Jak IoT zmienia przemysł i dom
    - Bezpieczeństwo urządzeń połączonych
3. **"Rzeczywistość Wirtualna i Rozszerzona"** - Meta (10 min)
    - Przyszłość VR/AR w edukacji i biznesie
    - Metaverse i nowe sposoby pracy

Ćwiczenia Praktyczne (25 min):

- Analiza trendów technologicznych w wybranej branży
- Brainstorming zastosowań nowych technologii
- Tworzenie mapy innowacji dla własnych projektów

Kompetencje: Świadomość technologiczna, myślenie innowacyjne, analiza trendów **Punkty:** 12 pkt

---

16:30-17:15 | SESJE STUDYJNE BLOK 2 (45 min)

Uczestnicy wybierają 1 z 3 sesji:

SESJA STUDYJNA C: "Przyszłość Technologii"

Lokalizacja: Sala 1 **Materiały:** "Trendy Technologiczne 2025" (Andreessen Horowitz) + "Konwergencja Web3 i AI" (a16z) **Aktywność:** Planowanie scenariuszy przyszłości + analiza trendów technologicznych **Punkty:** 10 pkt

SESJA STUDYJNA D: "Przedsiębiorczość w Epoce Cyfrowej"

Lokalizacja: Sala 2 **Materiały:** "Jak Rozpocząć Startup" (Y Combinator) + "Historie Sukcesu Przedsiębiorców Bez Kodu" **Aktywność:** Walidacja pomysłu biznesowego + planowanie MVP **Punkty:** 10 pkt

SESJA STUDYJNA E: "Psychologia Zespołów Zdalnych"

Lokalizacja: Sala 3 **Materiały:** "Dynamika Zespołów Zdalnych" (Harvard Business Review) + "Zapobieganie Wypaleniu Cyfrowemu" **Aktywność:** Ocena zdrowia zespołu + planowanie dobrostanu **Punkty:** 10 pkt

---

STREFA NETWORKING - "TECH CONNECT"

Przestrzeń integracji technicznej

Ciągłe aktywności:

- **Tool Demo Stations:** Uczestnicy pokazują odkryte narzędzia
- **Problem Solving Corner:** Peer-to-peer tech support
- **Collaboration Board:** Propozycje wspólnych projektów
- **Resource Sharing:** Wymiana dostępów do premium tools

Co-funded by the European Union

DZIEŃ 3

Czas	Wszyscy	Sala 1: Przywództwo	Sala 2: Komunikacja	Sala 3: Współpraca
9:00-9:30	🎤 **WYKŁAD: Przywództwo w Różnorodności**	-	-	-
9:30-12:00	-	👑 Od Menedżera do Lidera	🗣️ Mistrz Komunikacji	🤝 Budowanie Zespołu 3.0
12:00-12:15	🟤 **PRZERWA**	-	-	-
12:15-13:15	-	📺 Psychologia Przywództwa	📺 Komunikacja Kryzysowa	📺 Psychologia Zespołów
13:15-14:15	🍽️ **OBIAD**	-	-	-
14:15-16:15	-	💼 Menedżer 4.0	🤝 Mistrzowie Win-Win	❤️ Mistrzowie IE
16:15-16:30	🟤 **PRZERWA**	-	-	-
16:30-17:15	-	📺 Przywództwo Kobiet	📺 Komunikacja Międzygeneracyjna	📺 Dobrostan Zespołów

9:00-9:30 | WYKŁAD DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW

"Przywództwo w Epoce Różnorodności: Od Hierarchii do Sieci"

Lokalizacja: Główna sala - wszyscy uczestnicy razem
Prowadzący: Ekspert przywództwa/psycholog organizacji/trener międzynarodowy

Agenda wykładu:

1. **"Nowe Oblicze Przywództwa"** (10 min)
   - Od kontroli i nakazów do współpracy
   - Przywództwo w zespołach międzykulturowych i zdalnych
   - Jak różnorodność wpływa na wyniki biznesowe
2. **"Ćwiczenie Empatii na Żywo"** (15 min)
   - Ćwiczenie "Spacer w Cudzych Butach"
   - Doświadczanie różnych perspektyw kulturowych
   - Analiza różnic w komunikacji
3. **"Twój Styl Przywództwa"** (5 min)
   - Szybki test przywódczy
   - Wprowadzenie do różnych stylów
   - Zapowiedź warsztatów

Kompetencje: Świadomość przywódcza, kompetencja międzykulturowa, empatia **Punkty:** 8 pkt za aktywny udział

SALA 1: "AKADEMIA PRZYWÓDZTWA"

Centrum Rozwoju Umiejętności Przywódczych

Profil sali: Rozwój umiejętności przywódczych, zarządzanie zespołami, podejmowanie decyzji
Dla kogo: Przyszli liderzy, menedżerowie, osoby w rolach kierowniczych

---

9:30-12:00 | "Od Menedżera do Lidera" - Transformacja Przywódcza (150 min)

Format: Intensywny warsztat rozwoju przywództwa z symulacjami
Prowadzący: Trener Zarządzania + Psycholog Organizacyjny

Cele szkoleniowe: Poziom 4-5: Analiza własnego stylu przywództwa i jego skuteczności

- **Poziom 6:** Tworzenie spersonalizowanego modelu przywództwa

Projekt główny: "Poprowadź zespół przez kryzys i zmianę organizacyjną"

Struktura warsztatu:

9:30-10:15 | Diagnoza Stylu Przywództwa (45 min)

- Test przywództwa z modelu DISC + analiza wyników
- Mapowanie mocnych stron i obszarów do rozwoju
- Symulacja opinii 360 stopni z innymi uczestnikami
- Identyfikacja własnych wartości jako przywódcy
- **Rezultat:** Osobisty profil przywódczy

10:15-11:30 | Symulacja Zarządzania Kryzysem (75 min)

Scenariusz: "Firma traci kluczowego klienta, zespół jest zdemotywowany"

- Rotacyjne role: Dyrektor, menedżer średniego szczebla, członek zespołu
- Podejmowanie trudnych decyzji pod presją czasu
- Komunikowanie złych wiadomości zespołowi
- Budowanie planu wyjścia z kryzysu
- **Po każdej roli:** Natychmiastowy coaching i analiza

11:30-12:00 | Osobisty Model Przywództwa (30 min)

- Tworzenie Płótna Osobistego Przywództwa
- Definicja misji, wizji i wartości jako przywódcy
- Plan rozwoju kompetencji przywódczych
- Zobowiązanie do konkretnych działań
- **Rezultat:** Spersonalizowany model przywództwa

Narzędzia używane:

- Test Przywództwa DISC
- Symulacje studiów przypadków biznesowych
- Framework opinii 360 stopni
- Płótno Osobistego Przywództwa

Kompetencje rozwijane: Zarządzanie ludźmi, podejmowanie decyzji, przywództwo w kryzysie, samoświadomość **Punkty:** 35 pkt

---

12:15-13:15 | Sesja Studyjna: "Psychologia Przywództwa i Motywacji" (60 min)

Format: Materiały YouTube + analiza studiów przypadków

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Teoria Samodeterminacji"** - Daniel Pink (15 min)
   - Autonomia, Mistrzostwo, Cel jako motywatory
   - Jak budować motywację wewnętrzną w zespole
2. **"Przywództwo Służebne"** - Simon Sinek (10 min)
   - Liderzy jedzą ostatni - troska o zespół
   - Budowanie kultury zaufania
3. **"Mentalność Przywództwa"** - Carol Dweck (10 min)
   - Mentalność rozwoju vs stała w zarządzaniu

- Jak rozwijać potencjał zespołu

Analiza Studiów Przypadków (25 min):

- Analiza prawdziwych przypadków przywódców (sukces/porażka)
- "Co by zrobił służebny przywódca?" - rozwiązywanie dylematów
- Planowanie osobistych działań - jak zastosować teorię w praktyce

Kompetencje: Psychologia przywództwa, motywowanie zespołów, przywództwo służebne
Punkty: 12 pkt

14:15-16:15 | "Menedżer 4.0" - Zarządzanie w Epoce Cyfrowej (120 min)

Format: Symulacja biznesowa z wyzwaniami ze świata rzeczywistego

Cele: Poziom 5-6: Zarządzanie złożonymi projektami i zespołami rozproszonymi

Symulacja główna: "Poprowadź transformację cyfrową w tradycyjnej firmie"

Struktura warsztatu:

14:15-14:45 | Diagnoza Organizacji (30 min)

- Analiza studium przypadku: firma przed transformacją
- Identyfikacja oporu wobec zmian
- Mapowanie interesariuszy i analiza wpływów
- **Rezultat:** Mapa wyzwań transformacyjnych

14:45-16:00 | Zarządzanie Zmianą w Działaniu (75 min)

- 8-stopniowy proces Kottera w praktyce
- Budowanie koalicji za zmianą
- Komunikowanie wizji transformacji
- Zarządzanie oporem i strachem zespołu
- Szybkie zwycięstwa vs długoterminowe zmiany
- **Symulacja:** Przeprowadzenie spotkania o transformacji

16:00-16:15 | Zarządzanie Wynikami 4.0 (15 min)

- Cele i Kluczowe Rezultaty vs tradycyjne wskaźniki
- Ciągłe informacje zwrotne zamiast rocznych ocen
- Zarządzanie zespołami zdalnymi i hybrydowymi
- **Rezultat:** Plan wdrożenia nowoczesnego zarządzania

Kompetencje: Zarządzanie zmianą, zarządzanie wynikami, transformacja cyfrowa **Punkty:** 30 pkt

---

16:30-17:15 | Sesja Studyjna: "Przywództwo Kobiet i Różnorodność" (45 min)

Materiały: "Kobiety w Przywództwie" (McKinsey) + "Przywództwo Inkluzywne" (Deloitte) **Aktywność:** Analiza uprzedzeń w procesach przywódczych + planowanie działań dla inkluzywnego przywództwa **Punkty:** 10 pkt

---

SALA 2:"LABORATORIUM KOMUNIKACJI"

Centrum Doskonałości Komunikacyjnej

Profil sali: Komunikacja interpersonalna, negocjacje, komunikacja międzykulturowa **Dla kogo:** Osoby pracujące z ludźmi, negocjatorzy, specjaliści komunikacji

---

9:30-12:00 | "Mistrz Komunikacji Międzykulturowej" - Warsztat Globalnej Komunikacji (150 min)

Format: Interaktywny warsztat komunikacyjny z grą ról **Prowadzący:** Ekspert Komunikacji Międzykulturowej + Mediator Konfliktów

Cele: Poziom 4-5: Analiza i dostosowanie stylu komunikacji do różnych kultur, **Poziom 6:** Budowanie mostów komunikacyjnych w konfliktach międzykulturowych

Wyzwanie główne: "Poprowadź negocjacje biznesowe z zespołem z 5 różnych kultur"

Struktura warsztatu:

9:30-10:15 | Dekodowanie Kultur Komunikacyjnych (45 min)

- Teoria kultur wysokiego i niskiego kontekstu (Hall)
- Wymiary kulturowe Hofstede w praktyce
- Analiza przypadków: jak kultura wpływa na komunikację biznesową
- Ćwiczenie: interpretacja tej samej wiadomości przez różne kultury
- **Rezultat:** Mapa różnic kulturowych w komunikacji

10:15-11:00 | Laboratorium Komunikacji Niewerbalnej (45 min)

- Uniwersalne vs kulturowe sygnały niewerbalne
- Ćwiczenia z mową ciała, gestykulacją, kontaktem wzrokowym
- Analiza video: rozpoznawanie emocji w komunikacji międzykulturowej
- Praktyka: dostosowywanie stylu niewerbalnego do rozmówcy
- **Rezultat:** Repertuar technik niewerbalnych

11:00-12:00 | Symulacja Negocjacji Międzykulturowych (60 min)

Scenariusz: Międzynarodowy projekt z napiętymи terminami

- Każdy uczestnik reprezentuje inną kulturę (przydzielone charakterystyki)
- Runda negocjacji 1: bez świadomości kulturowej (15 min)
- Podsumowanie + coaching (10 min)
- Runda negocjacji 2: z zastosowaniem technik kulturowych (15 min)
- Analiza różnic w wynikach (20 min)

Techniki nauczane:

- Aktywne słuchanie w kontekście międzykulturowym
- Parafraza i potwierdzenie zrozumienia
- Budowanie relacji z różnymi kulturami
- Zarządzanie ciszą i czasem w różnych kulturach
- Rozwiązywanie konfliktów w środowisku wielokulturowym

Kompetencje: Komunikacja międzykulturowa, negocjacje, rozwiązywanie konfliktów, empatia
Punkty: 35 pkt

12:15-13:15 | Sesja Studyjna: "Komunikacja Kryzysowa i Trudne Rozmowy" (60 min)

Format: Materiały YouTube + praktyka gry ról

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Komunikacja bez Przemocy"** - Marshall Rosenberg (15 min)
   - 4-krokowy model: obserwacja, uczucia, potrzeby, prośby
   - Jak mówić o trudnych tematach bez ataków
2. **"Komunikacja w Kryzysie"** - Harvard Business Review (10 min)
   - Zasady przejrzystej komunikacji
   - Zarządzanie niepewnością i strachem
3. **"Informacja Zwrotna, Która Działa"** - Google re:Work (10 min)
   - Jak dawać informację zwrotną rozwijającą vs oceniającą
   - Techniki konstruktywnej krytyki

Praktyka Gry Ról (25 min):

- Ćwiczenia trudnych rozmów (zwolnienia, konflikty, informacja zwrotna)
- Praktyka technik komunikacji bez przemocy
- Coaching rówieśniczy - obserwacja i poprawa technik

Kompetencje: Komunikacja w kryzysie, trudne rozmowy, konstruktywna informacja zwrotna
Punkty: 12 pkt

14:15-16:15 | "Mistrzowie Win-Win" - Zaawansowane Techniki Negocjacyjne (120 min)

Format: Turniej negocjacyjny wielorundowy

Cele: Poziom 5-6: Mistrzostwo zaawansowanych technik negocjacyjnych w różnych kontekstach

Wyzwanie: "Negocjuj jak dyplomata - stawki rosną z każdą rundą"

Struktura warsztatu:

14:15-14:35 | Odświeżenie Podstaw Negocjacji (20 min)

- Najlepsza alternatywa, strefa możliwego porozumienia, zakotwiczenie
- Przegląd Metody Negocjacyjnej Harvardu
- Negocjacje oparte na zasadach vs pozycyjne

14:35-16:05 | Turniej Negocjacyjny Wielopoziomowy (90 min)

- **Runda 1: Umowa Biznesowa** (20 min) - prosty kupujący/sprzedający
- **Runda 2: Konflikt Zespołowy** (25 min) - wielu interesariuszy
- **Runda 3: Kryzys Międzynarodowy** (30 min) - różnice kulturowe + wysokie stawki
- **Finałowa Runda: Wyzwanie Mediacyjne** (15 min) - pomoc innym w rozwiązaniu konfliktu
- Po każdej rundzie: podsumowanie i coaching

16:05-16:15 | Analiza Stylu Negocjacyjnego (10 min)

- Osobisty profil negocjacyjny
- Kiedy konkurować vs współpracować vs ustępować

Zaawansowane Techniki:

- Zarządzanie negocjacjami wielostronnymi
- Adaptacja kulturowa w negocjacjach
- Regulacja emocjonalna pod presją
- Kreatywne tworzenie wartości (powiększanie tortu)

Kompetencje: Zaawansowane negocjacje, mediacja, zarządzanie konfliktem, adaptacja kulturowa **Punkty:** 30 pkt

---

16:30-17:15 | Sesja Studyjna: "Komunikacja Międzygeneracyjna" (45 min)

Materiały: "Zarządzanie 5 Pokoleniami w Pracy" + "Pokolenie Z w miejscu pracy" **Aktywność:** Mapowanie różnic pokoleniowych + strategie komunikacji międzygeneracyjnej **Punkty:** 10 pkt

Łączne punkty dostępne w Sali 2: 87 pkt **Odznaka:** 🗣️ **Ekspert Komunikacji** (wymagane 65+ pkt)

SALA 3: "CENTRUM WSPÓŁPRACY ZESPOŁOWEJ"

Centrum Budowania Zespołów i Inteligencji Emocjonalnej

Profil sali: Praca zespołowa, dynamika grup, budowanie zespołów, inteligencja emocjonalna
Dla kogo: Gracze zespołowi, facylitatorzy, osoby budujące zespoły

---

9:30-12:00 | "Budowanie Zespołu 3.0" - Nowoczesna Współpraca Zespołowa (150 min)

Format: Uczenie się przez doświadczenie z wyzwaniami zespołowymi **Prowadzący:** Facylitator Zespołowy + Ekspert Dynamiki Zespołowej

Cele:

- **Poziom 4-5:** Analiza dynamiki zespołowej i optymalizacja współpracy
- **Poziom 6:** Projektowanie i prowadzenie procesów zespołowych

Wyzwanie główne: "Zbuduj i poprowadź zespół wysokiej wydajności w 2,5 godziny"

Struktura warsztatu:

9:30-10:00 | Formowanie - Diagnoza Zespołu (30 min)

- Ocena zespołu: style pracy, preferencje komunikacyjne
- Mapowanie umiejętności i ról zespołowych (Role Zespołowe Belbina)
- Ustanowienie karty zespołu i zasad współpracy
- Definiowanie wspólnych celów i mierników sukcesu
- **Rezultat:** Karta zespołu i mapa ról

10:00-11:00 | Burzenie/Normowanie - Nawigacja Wyzwań Zespołowych (60 min)

Wyzwanie 1: "Pokój Zagadek" - rozwiązywanie problemów pod presją (20 min) **Wyzwanie 2:** "Wieża z Pianek" - komunikacja i planowanie (20 min) **Wyzwanie 3:** "Konflikt Wartości" - zarządzanie różnymi perspektywami (20 min)

- Po każdym wyzwaniu: podsumowanie i optymalizacja procesów zespołowych

11:00-12:00 | Działanie - Projekt Zespołu Wysokiej Wydajności (60 min)

Złożony projekt: "Zaprojektuj rozwiązanie społecznego problemu"

- Zespoły muszą zastosować wszystkie nauczone techniki
- Rotacyjne przywództwo - każdy prowadzi przez 15 minut
- Coaching w czasie rzeczywistym i informacja zwrotna od facylitatorów
- Prezentacja wyników + ocena rówieśnicza

Narzędzia i metody:

- Ocena Ról Zespołowych Belbina

- Płótno Karty Zespołu
- Protokoły rozwiązywania konfliktów
- Techniki facylitacji
- Modele informacji zwrotnej

Kompetencje: Współpraca zespołowa, facylitacja, budowanie zespołów, elastyczność zespołowa **Punkty:** 35 pkt

---

12:15-13:15 | Sesja Studyjna: "Psychologia Zespołów i Dynamika Grup" (60 min)

Format: Materiały YouTube + analiza zespołów

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Bezpieczeństwo Psychologiczne"** - Amy Edmondson (15 min)
   - Jak tworzyć środowisko, gdzie ludzie mogą być sobą
   - Wpływ bezpieczeństwa psychologicznego na innowacyjność
2. **"5 Dysfunkcji Zespołu"** - Patrick Lencioni (10 min)
   - Brak zaufania, strach przed konfliktem, brak zaangażowania
   - Jak rozpoznać i naprawić problemy zespołowe
3. **"Różnorodność w Zespołach"** - MIT Sloan (10 min)
   - Jak różnorodność poznawcza poprawia wyniki
   - Zarządzanie uprzedzeniami i stereotypami

Analiza Zespołów (25 min):

- Diagnoza zespołów, w których pracowali uczestnicy
- Identyfikacja wzorców dysfunkcji
- Planowanie interwencji dla poprawy dynamiki zespołowej

Kompetencje: Psychologia zespołów, różnorodność, bezpieczeństwo psychologiczne **Punkty:** 12 pkt

---

14:15-16:15 | "Mistrzowie Inteligencji Emocjonalnej" - Rozwój Inteligencji Emocjonalnej (120 min)

Format: Warsztat doświadczeniowy ze scenariuszami emocjonalnymi

Cele: Poziom 5-6: Mistrzostwo zarządzania emocjami własnymi i zespołu

Fokus: "Zostań przywódcą emocjonalnym - zarządzaj emocjami, nie tylko zadaniami"

Struktura warsztatu:

14:15-14:45 | Ocena i Mapowanie Inteligencji Emocjonalnej (30 min)

- Test inteligencji emocjonalnej (model Golemana)
- Samoświadomość, samoregulacja, motywacja, empatia, umiejętności społeczne
- Osobisty profil inteligencji emocjonalnej i plan rozwojowy
- **Rezultat:** Mapa inteligencji emocjonalnej

14:45-16:00 | Laboratorium Scenariuszy Emocjonalnych (75 min)

Scenariusz 1: Wypalony Członek Zespołu (15 min)

- Jak rozpoznać i wspierać wypalenie zawodowe

Scenariusz 2: Zły Klient (15 min)

- Techniki deeskalacji i regulacja emocjonalna

Scenariusz 3: Świętowanie Zespołu (15 min)

- Wzmacnianie pozytywnych emocji i budowanie ducha zespołu

Scenariusz 4: Przekazywanie Złych Wiadomości (15 min)

- Empatyczna komunikacja w trudnych sytuacjach

Scenariusz 5: Nieporozumienie Kulturowe (15 min)

- Budowanie mostów emocjonalnych między kulturami

16:00-16:15 | Ćwiczenia Budowania Empatii (15 min)

- Ćwiczenia przyjmowania perspektywy
- Świadomość zarażania emocjonalnego
- Budowanie "słownika emocjonalnego"

Narzędzia i Techniki:

- Strategie regulacji emocjonalnej
- Techniki empatycznego słuchania
- Inteligencja emocjonalna w podejmowaniu decyzji
- Budowanie bezpieczeństwa psychologicznego przez inteligencję emocjonalną

Kompetencje: Inteligencja emocjonalna, empatia, zarządzanie emocjami zespołu, wsparcie psychologiczne
Punkty: 30 pkt

16:30-17:15 | Sesja Studyjna: "Dobrostan i Zdrowie Psychiczne w Zespołach" (45 min)

Materiały: "Zdrowie Psychiczne w Pracy" (WHO) + "Tworzenie Psychologicznie Bezpiecznych Miejsc Pracy" **Aktywność:** Ocena dobrostanu zespołu + tworzenie programu wsparcia psychologicznego **Punkty:** 10 pkt

Łączne punkty dostępne w Sali 3: 87 pkt **Odznaka:** 🤝 **Mistrz Współpracy** (wymagane 65+ pkt)

DZIEŃ 4

Czas	Wszyscy	Sala 1: Planowanie Kariery	Sala 2: Uczenie się	Sala 3: Odporność
9:00-9:30	🎤 **WYKŁAD: Przyszłość Kariery**	-	-	-
9:30-11:00	-	🎯 Architekt Własnej Kariery	📚 Mistrz Uczenia Się	💪 Antykruchy Profesjonalista
11:00-11:15	🟤 **PRZERWA**	-	-	-
11:15-12:15	-	📺 Psychologia Sukcesu	📺 Nauka o Nauce	📺 Psychologia Pozytywna
12:15-13:15	🍽️ **OBIAD**	-	-	-
13:15-14:45	-	🏆 Mistrz Rekrutacji	⚡ System Produktywności	🔄 Nawigator Zmian
14:45-15:00	🟤 **PRZERWA**	-	-	-
15:00-16:00	-	📺 Przyszłość Pracy	📺 Psychologia Nawyków	📺 Integracja Praca-Życie

9:00-9:30 | WYKŁAD DLA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW

"Przyszłość Kariery: Od Stabilności do Antykruchości"

Lokalizacja: Główna sala - wszyscy uczestnicy razem **Prowadzący:** Ekspert przyszłości pracy/doradca kariery/trener życiowy

Agenda wykładu:

1. **"Koniec Kariery Liniowej"** (10 min)
    - Od "pracy na całe życie" do "uczenia się przez całe życie"
    - Kariery portfelowe i wielokierunkowy rozwój
    - Jak często ludzie zmieniają zawody w XXI wieku
2. **"Antykruchość przeciwko Odporności"** (15 min)
    - Koncepcja Nassima Taleba w kontekście kariery
    - Jak wykorzystać kryzys i niepewność jako przewagę
    - Ćwiczenie: "Moja największa porażka jako trampolina"
3. **"Twój Plan Rozwoju na Następne 90 Dni"** (5 min)
    - Myślenie eksperymentalne o karierze
    - Wprowadzenie do planowania strategicznego
    - Zapowiedź warsztatów praktycznych

Kompetencje: Planowanie kariery, odporność psychiczna, myślenie strategiczne **Punkty:** 8 pkt za aktywny udział

SALA 1: "LABORATORIUM PLANOWANIA KARIERY"

Centrum Strategicznego Rozwoju Zawodowego

Profil sali: Planowanie kariery, strategia rozwoju, przygotowanie do rekrutacji **Dla kogo:** Osoby planujące karierę, poszukujące pracy, chcące zmienić ścieżkę zawodową

9:30-11:00 | "Architekt Własnej Kariery" - Strategiczne Planowanie Rozwoju (90 min)

Format: Warsztat strategiczno-analityczny z indywidualnym doradztwem **Prowadzący:** Doradca Kariery + Starszy Rekruter

Cele szkoleniowe:

- **Poziom 4-5:** Analiza własnych kompetencji i możliwości rynkowych
- **Poziom 6:** Tworzenie długoterminowej strategii rozwoju kariery

Projekt główny: "Zbuduj swoją mapę kariery na następne 3 lata"

Struktura warsztatu:

9:30-10:00 | Audyt Kompetencji i Pasji (30 min)

- **Samoocena 360 stopni** - analiza mocnych stron, wartości, zainteresowań
- **Metoda DISCO** - identyfikacja stylu pracy i preferencji zawodowych
- **Audyt umiejętności przenośnych** z poprzednich 3 dni programu
- **Analiza luk** - co mam vs co potrzebuję na rynku
- **Rezultat:** Mapa osobistych kompetencji

10:00-10:30 | Eksploracja Rynku Pracy (30 min)

- **Analiza trendów zawodowych 2025+** - jakie zawody rosną/zanikają
- **Badanie sektorów** - gdzie są największe możliwości
- **Porównanie wynagrodzeń** - realistyczne oczekiwania finansowe
- **Możliwości geograficzne** - gdzie szukać pracy (Polska/Europa/świat)
- **Rezultat:** Mapa możliwości rynkowych

10:30-11:00 | Strategia Kariery Eksperymentalnej (30 min)

- **Model planowania kariery** - wpływ, satysfakcja, dopasowanie osobiste
- **Projektowanie kariery portfelowej** - jak łączyć różne ścieżki
- **Kwartalne eksperymenty zawodowe** - 90-dniowe próby zawodowe
- **Plan A, B, C** - scenariusze rozwoju kariery
- **Rezultat:** 3-letni plan kariery z alternatywami

Kompetencje rozwijane: Planowanie strategiczne, samopoznanie, analiza rynku pracy, myślenie długoterminowe **Punkty:** 25 pkt

---

11:15-12:15 | Sesja Studyjna: "Psychologia Sukcesu i Motywacji" (60 min)

Format: Materiały YouTube + osobista sesja doradcza

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Mentalność Rozwoju przeciwko Stałej"** - Carol Dweck (15 min)
    - Jak nastawienie wpływa na osiągnięcia
    - Przejście od "nie potrafię" do "jeszcze nie potrafię"
2. **"Siła Nawyków"** - James Clear (10 min)
    - Atomowe nawyki w rozwoju zawodowym
    - Jak budować nawyki wspierające karierę
3. **"Przepływ i Głęboka Praca"** - Cal Newport (10 min)
    - Jak znajdować przepływ w pracy
    - Budowanie umiejętności głębokiej koncentracji

Osobista Sesja Doradcza (25 min):

- **Identyfikacja blokad mentalnych** w rozwoju kariery
- **Wyznaczanie celów** według metody SMART + SERCE
- **Planowanie odpowiedzialności** - jak wytrwać w postanowieniach
- **Osobista misja zawodowa** - moja misja zawodowa

Kompetencje: Psychologia sukcesu, budowanie nawyków, wyznaczanie celów, rozwój mentalności **Punkty:** 12 pkt

---

13:15-14:45 | "Mistrz Rekrutacji" - Przygotowanie do Procesów Rekrutacyjnych (90 min)

Format: Praktyczna symulacja rekrutacji + warsztat budowania marki osobistej

Cele: Poziom 5-6: Opanowanie procesów rekrutacyjnych i budowania marki osobistej

Symulacja główna: "Przejdź przez cały proces rekrutacji na wymarzaną posadę"

Struktura warsztatu:

13:15-13:45 | Warsztat Budowania Marki Osobistej (30 min)

- **Optymalizacja LinkedIn** - jak stworzyć profil, który przyciąga rekruterów
- **Opanowanie prezentacji windy** - 30-sekundowa autoprezentacja
- **Rozwój portfolio** - jak zaprezentować swoje osiągnięcia
- **Audyt obecności online** - co Google mówi o Tobie?
- **Rezultat:** Gotowy pakiet marki osobistej

13:45-14:15 | CV i List Motywacyjny 2025+ (30 min)

- **Klasa Mistrzowska CV** - struktura, treść, formatowanie dla różnych branż
- **Formatowanie przyjazne systemom** - jak przejść przez automatyczne skanowanie
- **List motywacyjny, który otwiera drzwi** - personalizacja dla konkretnych firm
- **Tworzenie portfolio cyfrowego** - jak stworzyć prezentację online
- **Rezultat:** Gotowe CV + szablon listu motywacyjnego

14:15-14:45 | Symulacja Rozmowy Kwalifikacyjnej (30 min)

- **Przygotowanie do różnych typów rozmów** - telefoniczna, wideo, twarzą w twarz
- **Najczęstsze pytania i odpowiedzi** - opowiadanie historii w rekrutacji
- **Rozmowy behawioralne** - metoda STAR w praktyce
- **Pytania do zadawania rekruterom** - jak pokazać zaangażowanie
- **Sesje próbnych rozmów** - praktyka z informacją zwrotną
- **Rezultat:** Pewność siebie w rozmowach kwalifikacyjnych

Kompetencje: Budowanie marki osobistej, pisanie CV, umiejętności rozmów kwalifikacyjnych, negocjowanie wynagrodzenia, strategia poszukiwania pracy **Punkty:** 25 pkt

---

15:00-16:00 | Sesja Studyjna: "Przyszłość Pracy i Nowe Zawody" (60 min)

Materiały: "Zawody 2030" (Światowe Forum Ekonomiczne) + "Rewolucja Zatrudniania Opartego na Umiejętnościach" **Aktywność:** Mapowanie nowych ról zawodowych + analiza luki umiejętności dla wybranych zawodów przyszłości **Punkty:** 10 pkt

Łączne punkty dostępne w Sali 1: 80 pkt **Odznaka:** 🎯 **Architekt Kariery** (wymagane 55+ pkt)

SALA 2: "CENTRUM UCZENIA SIĘ I ADAPTACJI"

Laboratorium Ciągłego Uczenia i Rozwoju Osobistego

Profil sali: Uczenie się przez całe życie, adaptacja do zmian, produktywność osobista **Dla kogo:** Osoby chcące się uczyć efektywnie, adaptować do zmian, optymalizować produktywność

9:30-11:00 | "Mistrz Uczenia Się" - Zaawansowane Systemy Uczenia (90 min)

Format: Warsztat praktyczny z budowaniem osobistego środowiska uczenia **Prowadzący:** Projektant Doświadczeń Uczenia + Ekspert Produktywności

Cele:

- **Poziom 4-5:** Analiza i optymalizacja własnych procesów uczenia się
- **Poziom 6:** Projektowanie spersonalizowanego systemu ciągłego uczenia

Projekt główny: "Zbuduj swój Drugi Mózg - system zarządzania wiedzą"

Struktura warsztatu:

9:30-10:00 | Ocena Stylów Uczenia i Optymalizacja (30 min)

- **Diagnoza stylu uczenia się** - wzrokowy, słuchowy, ruchowy, czytanie/pisanie
- **Audyt preferencji uczenia** - kiedy, gdzie, jak najlepiej się uczysz
- **Opanowanie technik pamięci** - pałac pamięci, powtórki odstępowe, aktywne przypominanie
- **Zarządzanie skupieniem i uwagą** - techniki koncentracji w epoce rozpraszaczy
- **Rezultat:** Osobisty Profil Uczenia + strategia optymalizacji

10:00-10:30 | Budowanie Osobistego Środowiska Uczenia (30 min)

- **Wyselekcjonowane źródła uczenia** - jak znaleźć najlepsze źródła wiedzy
- **Systemy robienia notatek** - porównanie Notion, Obsidian, Roam Research
- **Zarządzanie wiedzą** - jak organizować i łączyć wiedzę
- **Cyfrowy minimalizm dla uczących się** - unikanie przeciążenia informacyjnego
- **Rezultat:** Działające Osobiste Środowisko Uczenia

10:30-11:00 | Wdrażanie Projektu Uczenia (30 min)

- **Metodologia uczenia na widoku** - jak uczyć się przejrzyście
- **Nauczanie dla nauki** - jak utrwalać wiedzę przez nauczanie innych
- **Uczenie oparte na projektach** - uczenie się przez budowanie projektów
- **Uczenie społecznościowe** - jak wykorzystać grupy do rozwoju
- **Serie uczenia i nawyki** - budowanie stałości w nauce
- **Rezultat:** 90-dniowy plan projektu uczenia

Kompetencje: Efektywne uczenie, zarządzanie wiedzą, synteza informacji, tworzenie nawyków **Punkty:** 25 pkt

---

11:15-12:15 | Sesja Studyjna: "Nauka o Nauce - Skuteczne Techniki Uczenia" (60 min)

Format: Materiały YouTube + praktyczne eksperymenty uczenia

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Technika Feynmana"** - jak uczyć się przez wyjaśnianie (10 min)
    - Uproszczenie jako najwyższa forma wyrafinowania
    - Nauczanie jako najlepszy sposób uczenia się
2. **"Rewolucja Powtórek Odstępowych"** - nauka interwałowa (15 min)
    - Jak mózg zapomina i jak temu przeciwdziałać
    - Optymalny czas powtórek
3. **"Aktywne Przypominanie przeciwko Ponownemu Czytaniu"** - aktywne vs pasywne uczenie (10 min)
    - Dlaczego testowanie siebie jest skuteczniejsze niż czytanie

Eksperymenty z Uczeniem (25 min):

- **Praktyka Techniki Feynmana** - wyjaśnij skomplikowaną koncepcję prosto
- **Testowanie aktywnego przypominania** - testowanie różnych metod zapamiętywania
- **Praktyka przeplatania** - mieszanie różnych typów zadań
- **Dociekanie rozszerzające** - zadawanie pytań "dlaczego?" i "jak?"

Kompetencje: Nauka o nauce, techniki pamięci, psychologia poznawcza, strategie studiowania **Punkty:** 12 pkt

13:15-14:45 | "System Produktywności i Dobrostanu" - Holistyczne Zarządzanie Wydajnością (90 min)

Format: Laboratorium produktywności osobistej + warsztat integracji zdrowia

Cele:

- **Poziom 5-6:** Integracja produktywności z dobrostanem dla trwałej wydajności

Fokus: "Zoptymalizowany człowiek - nie tylko więcej, ale lepiej i zdrowiej"

Struktura warsztatu:

13:15-13:45 | Zarządzanie Energią przeciwko Zarządzaniu Czasem (30 min)

- **Mapowanie rytmów okołodobowych** - kiedy masz naturalne szczyty energii
- **Audyt energii** - co Cię energetyzuje vs co wyczerpuje
- **Planowanie oparte na energii** - planowanie według energii, nie czasu
- **Protokoły regeneracji** - jak skutecznie odnawiać energię
- **Rezultat:** Osobista Mapa Energii + codzienny harmonogram energii

13:45-14:15 | Integracja Systemów Produktywności (30 min)

- **GTD przeciwko PARA przeciwko Zettelkasten** - porównanie systemów produktywności
- **Optymalizacja zestawu narzędzi** - minimalistyczne narzędzia maksymalnej efektywności
- **Automatyzacja i delegowanie** - co można zautomatyzować/delegować
- **Przetwarzanie wsadowe** - grupowanie podobnych zadań
- **Bloki głębokiej pracy** - blokowanie czasu dla głębokiej pracy
- **Rezultat:** Spersonalizowany system produktywności

14:15-14:45 | Integracja Dobrostanu (30 min)

- **Protokoły zarządzania stresem** - techniki radzenia sobie ze stresem
- **Uważność dla produktywności** - medytacja jako narzędzie pracy
- **Optymalizacja zdrowia fizycznego** - ruch, sen, odżywianie dla wydajności mózgu
- **Dobrostan cyfrowy** - zdrowa relacja z technologią
- **Integracja praca-życie** - równowaga vs integracja
- **Rezultat:** Holistyczny protokół dobrostanu

Kompetencje: Zarządzanie energią, systemy produktywności, zarządzanie stresem, dobrostan cyfrowy, integracja praca-życie **Punkty:** 25 pkt

15:00-16:00 | Sesja Studyjna: "Psychologia Nawyków i Zmian" (60 min)

Materiały: "Atomowe Nawyki" (James Clear) + "Przełącznik" (Chip Heath) - jak tworzyć trwałe zmiany **Aktywność:** Warsztat układania nawyków + projektowanie systemów zmiany zachowania **Punkty:** 10 pkt

Łączne punkty dostępne w Sali 2: 72 pkt **Odznaka:** 📚 **Mistrz Ciągłego Uczenia** (wymagane 55+ pkt)

SALA 3: "LABORATORIUM ODPORNOŚCI I ADAPTACJI"

Centrum Rozwoju Odporności i Antykruchości

Profil sali: Odporność psychiczna, adaptacja do zmian, radzenie sobie z niepewnością **Dla kogo:** Osoby chcące budować odporność, radzić sobie ze stresem, adaptować się do zmian

---

9:30-11:00 | "Antykruchy Profesjonalista" - Budowanie Odporności i Antykruchości (90 min)

Format: Warsztat odporności psychologicznej z ćwiczeniami doświadczeniowymi **Prowadzący:** Psycholog Pozytywny + Trener Odporności

Cele:

- **Poziom 4-5:** Analiza własnych mechanizmów radzenia sobie ze stresem
- **Poziom 6:** Budowanie systemów antykruchości w życiu zawodowym

Projekt główny: "Przekształć swoją największą słabość w supermoc"

Struktura warsztatu:

9:30-10:00 | Ocena i Mapowanie Odporności (30 min)

- **Test współczynnika odporności** - jak odporna/-y jesteś obecnie
- **Wzorce reakcji na stres** - jak reagujesz na presję i kryzys
- **Audyt mechanizmów radzenia sobie** - co robisz gdy jest trudno (zdrowe vs niezdrowe)
- **Mapowanie systemów wsparcia** - kto i co Cię wspiera
- **Inwentarz wzrostu potraumatycznego** - jak wyrastałaś/-eś z trudności
- **Rezultat:** Osobisty Profil Odporności

10:00-10:30 | Zestaw Narzędzi Zarządzania Stresem (30 min)

- **Opanowanie technik oddychania** - oddech pudełkowy, 4-7-8, oddech spójny
- **Przeramowanie poznawcze** - zmiana perspektywy na stresory
- **Uważność i medytacja** - świadomość obecnej chwili
- **Fizyczne uwalnianie stresu** - progresywna relaksacja mięśni, ruch
- **Strategie regulacji emocjonalnej** - jak zarządzać intensywnymi emocjami
- **Rezultat:** Osobisty Zestaw Narzędzi Zarządzania Stresem

10:30-11:00 | Projektowanie Antykruchości (30 min)

- **Koncepcja Nassima Taleba zastosowana** - jak skorzystać z chaosu i niepewności
- **Tworzenie opcjonalności** - budowanie wielu ścieżek rozwoju
- **Kultywowanie małych porażek** - uczenie się z mikro-niepowodzeń
- **Systemy redundancji** - plany zapasowe dla kariery i życia
- **Zasada hormezy** - kontrolowany stres dla wzrostu
- **Rezultat:** Osobisty System Antykruchości

Kompetencje: Odporność psychologiczna, zarządzanie stresem, regulacja emocjonalna, adaptacyjność, mentalność rozwoju **Punkty:** 25 pkt

---

11:15-12:15 | Sesja Studyjna: "Psychologia Pozytywna i Rozkwit" (60 min)

Format: Materiały YouTube + interwencje psychologii pozytywnej

Materiały do oglądania (35 min):

1. **"Model PERMA"** - Martin Seligman (15 min)
   - Pozytywne emocje, Zaangażowanie, Relacje, Znaczenie, Osiągnięcia
   - Jak budować rozkwitające życie
2. **"Mocne Strony Charakteru"** - wyjaśnienie ankiety VIA (10 min)
   - 24 mocne strony charakteru i jak je rozwijać
   - Wykorzystanie mocnych stron dla sukcesu zawodowego
3. **"Hart Ducha i Wytrwałość"** - Angela Duckworth (10 min)
   - Pasja + wytrwałość dla długoterminowych celów
   - Jak rozwijać hart ducha

Interwencje Psychologii Pozytywnej (25 min):

- **Praktyki wdzięczności** - jak wdzięczność wpływa na dobrostan
- **Rozpoznawanie mocnych stron** - identyfikacja swoich top 5 mocnych stron
- **Ćwiczenia nadawania znaczenia** - znajdowanie celu w pracy i życiu
- **Trening optymizmu** - rozwój realistycznego optymizmu

Kompetencje: Psychologia pozytywna, mocne strony charakteru, rozwój hartu ducha, nadawanie znaczenia, optymizm **Punkty:** 12 pkt

---

13:15-14:45 | "Nawigator Zmian" - Zarządzanie Zmianą w Życiu Osobistym (90 min)

Format: Warsztat zarządzania zmianą osobistą z elementami projektowania życia

Cele:

- **Poziom 5-6:** Opanowanie zarządzania zmianą osobistą i projektowania życia

Fokus: "Projektowanie życia, które kochasz - jak świadomie kształtować swoje życie"

Struktura warsztatu:

13:15-13:45 | Ocena Gotowości do Zmiany (30 min)

- **Model etapów zmiany** - gdzie jesteś w procesie zmiany
- **Wzorce oporu wobec zmiany** - co Cię blokuje przed zmianami
- **Wyjaśnienie wartości** - co jest dla Ciebie naprawdę ważne
- **Audyt satysfakcji życiowej** - które obszary życia wymagają zmiany
- **Rezultat:** Mapa Gotowości do Zmiany

13:45-14:15 | Warsztat Projektowania Życia (30 min)

- **Myślenie projektowe dla życia** - jak projektować życie jak produkt
- **Prototypowanie zmian życiowych** - podejście małych eksperymentów
- **Wiele wersji życia** - projektowanie Planu A, B, C dla życia
- **Odporność na porażki** - jak budować przeramowania wokół "porażki"
- **Dawcy energii vs pochłaniacze energii** - audyt życia i optymalizacja
- **Rezultat:** Prototypy Projektowania Życia

14:15-14:45 | Strategia Wdrażania (30 min)

- **90-dniowe sprinty zmiany** - jak wdrażać zmiany w sposób trwały
- **Układanie nawyków dla zmian życiowych** - łączenie nowych nawyków ze starymi
- **Systemy odpowiedzialności** - jak się rozliczać z postępów
- **Projektowanie środowiska** - jak otoczenie wspiera zmiany
- **Budowanie społeczności** - znajdowanie swojego plemienia dla wsparcia zmian
- **Rezultat:** 90-Dniowy Plan Wdrażania Zmiany

Kompetencje: Zarządzanie zmianą, projektowanie życia, zmiana behawioralna, rozwój tożsamości, projektowanie środowiska **Punkty:** 25 pkt

---

15:00-16:00 | Sesja Studyjna: "Przyszłość Pracy i Integracja Praca-Życie" (60 min)

Materiały: "Przyszłość Pracy jest Ludzka" + "Psychologia Pracy Zdalnej" - jak prosperować w zmieniającym się krajobrazie pracy **Aktywność:** Projektowanie osobistej integracji praca-życie + planowanie scenariuszy przyszłej pracy **Punkty:** 10 pkt

Łączne punkty dostępne w Sali 3: 72 pkt **Odznaka:** 💪 **Mistrz Odporności** (wymagane 55+ pkt)