



AGRI
CHARISMA

5. Rezultat Intelektualny

Przewodnik dla edukatorów i nauczycieli



Erasmus+

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Numer Projektu: 2020-3-FR02-KA205-018354

Partnerstwo:

YuzuPulse to organizacja, która powstała w celu wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań, by stymulować innowacje społeczne w obszarach, w których narzędzia informatyczne nie zawsze są powszechnie stosowane, takich jak środowisko i edukacja. Jej założyciele zauważyli, że chociaż technologia staje się coraz bardziej dostępna i łatwiejsza do zaprojektowania nawet dla nie-ekspertów, a istnieją liczne rozwiązania open source, ci, którzy nie są ekspertami IT, zwłaszcza w sektorze ekonomii społecznej, często czują się zastraszeni i uważają, że technologia jest zbyt skomplikowana i nie ma nic do dodania do ich codziennej praktyki.

Strona internetowa: <http://www.yuzupulse.eu/>



Challedu jest pionierem nowych modeli uczenia się, integracji i zaangażowania. Jego zespół składa się z pedagogów, nauczycieli, ekspertów, projektantów gier i projektantów zabawnych doświadczeń i gier, których celem jest przekształcenie każdej aktywności w nieodparte doświadczenie. Celem jest uwolnienie transformacyjnej mocy ludzi jako poszukiwaczy i rozwiązujących złożone problemy, ryzykantów, wynalazców i wizjonerów. Nasza praca wzmacnia również kreatywność, fantazję, integrację i empatię.

Strona internetowa: <http://challedu.com/>



Citizens in Power (CIP) jest niezależną organizacją pozarządową typu non-profit. CIP ma na celu opracowanie różnych konsekwencji przedsiębiorczości, edukacji i dialogu demokratycznego na Cyprze i za granicą. Aby osiągnąć te cele, CIP has nawiązał stałą współpracę z większością wiodących cypryjskich uniwersytetów, organizacji pozarządowych i organizacji badawczych na Cyprze, zwłaszcza w zakresie opracowywania innowacyjnych projektów oraz międzynarodowych szkoleń lub seminariów, a także w zakresie wdrażania pedagogicznych materiałów edukacyjnych, wykorzystując przede



wszystkim platformy internetowe i inne innowacje technologiczne.

Witryna internetowa: <http://pl.citizensinpower.org/>

DRAMBLYS to organizacja non-profit z siedzibą w Hiszpanii, która działa na rzecz promowania innowacji społecznych. W DRAMBLYS łączymy wyobraźnię i dociekania socjologiczne z kreatywnością społeczną i projektowaniem, aby podchodzić, odkrywać i wprowadzać innowacyjne rozwiązania, które przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju. Nasze główne programy i obszary specjalizacji obejmują: projektowanie i ocenę programów, wizualizację danych i projektowanie innowacji społecznych, rozwój i zarządzanie. Celem DRAMBLYS jest ułatwianie twórczych dialogów i współtworzenie zrównoważonych alternatyw, a tym samym inspirowanie nowych przedsiębiorców społecznych i liderów społeczności oraz promowanie zrównoważonych sposobów życia.



Strona internetowa: <https://dramblys.org/>

The Polish farm Advisory and Training Centre not-for-profit Sp. z o.o. jest prywatną firmą not-for-profit (w trakcie stawiania się organizacją pozarządową) zajmującą się świadczeniem usług doradztwa rolniczego, wzmacnianiem ducha przedsiębiorczości na obszarach wiejskich oraz wspieraniem rozwoju obszarów wiejskich w ogóle. Głównym celem firmy jest poprawa warunków życia mieszkańców obszarów wiejskich poprzez oferowanie im najlepszych i najbardziej profesjonalnych i spersonalizowanych porad w dziedzinie rolnictwa, a także różnorodnych kursów szkoleniowych i materiałów istotnych dla podmiotów wiejskich w zakresie ochrony środowiska, zrównoważonego rozwoju, bezpieczeństwa żywności, zielonego wzrostu, permakultury, rolnictwa społecznego itp.



Strona internetowa: <https://farm-advisory.eu/en>



Funded by
the European Union

Spis treści

Partnerstwo:	2
Spis treści	1
Wprowadzenie	1
Cel	1
Dlaczego jest to ważne?	2
Co to jest przewodnik AgriCharisma dla trenerów i edukatorów młodzieżowych	2
Metodologia projektu AgriCharisma	3
Metodologia Rezultatu 5.	3
Rezultat 1	4
Rezultat 1 - Platforma AgriCharisma: Znaczenie zaangażowania i uczenia się peer-to-peer obejmującego platformę.	4
Poruszanie się po platformie	4
Współpraca i komunikacja	7
Działania związane z oceną	7
Rezultat 2	8
Rezultat 2 - E-kurs Moduł 1: Kluczowe umiejętności i cechy osobowości silnego zespołu założycielskiego.	8
Cele i wyniki kształcenia w ramach modułu e-kursowego 1	8
Lekcja 1: analiza kluczowych ról w zespole dla start-upu,	8
Inne proponowane materiały edukacyjne	14
Lekcja 2: Budowanie zespołu	15
Inne proponowane materiały edukacyjne	20
Lekcja 3: Wzbogacanie zespołu o nowych członków	21
Inne proponowane materiały edukacyjne	24
Harmonogram modułu e-kursów	24
Wskazówki dla nauczycieli	25
Rezultat 3	26
Rezultat 3 - Kurs elektroniczny Moduł 2: Rozwój umiejętności miękkich przydatnych w przedsiębiorczości rolnej poprzez innowacyjne działania praktyczne	26
Cele i wyniki kształcenia w ramach modułu e-kursowego 1	26
Lekcja 1: Wprowadzenie	26
Inne proponowane materiały edukacyjne	29
Lekcja 2: Umiejętności związane z możliwościami	30
Inne proponowane materiały edukacyjne	33
Lekcja 3: Umiejętności zarządzania	34

Inne proponowane materiały edukacyjne	37
Lekcja 4: Umiejętności strategiczne	38
	41
Inne proponowane materiały edukacyjne	42
Lekcja 5: Umiejętności współpracy	43
Inne proponowane materiały edukacyjne	46
Harmonogram modułu e-kursów	46
Wskazówki dla nauczycieli	47
Rezultat 4	48
Rezultat 4 - Cyfrowa poważna gra AgriCharisma: ocena cech osobowości i rozwijanie umiejętności w zakresie agropresiębiorczości.	48
Cele i wyniki uczenia się	48
Jak korzystać z AgriCharisma Digital Serious Game	48
Koncepcja i rozgrywka	48
Pasek postępu i punkty XP	49
	52
Inne możliwe zastosowania	53
Wnioski	53
Odniesienia	54



Wprowadzenie

Projekt AgriCharisma podkreśla umiejętności ZESPOŁU, które są niezbędne do sukcesu nowego biznesu, zwłaszcza agrostartupów.



Dotyczy on w szczególności:

- Refleksja nad umiejętnościami i cechami osobowości w celu określenia swojej roli w założeniu zespołu
- Zdobycie umiejętności miękkich, aby podnieść swój rozwój przedsiębiorczości

Cel



Celem jest wzmocnienie pozycji młodych ludzi w wieku 18-30 lat, zwłaszcza mieszkających na obszarach wiejskich, poprzez skierowanie ich do trenerów i edukatorów młodzieżowych, doradców, ośrodków młodzieżowych, wydziałów uniwersyteckich w odpowiednich dziedzinach poprzez zapewnienie im innowacyjnych narzędzi edukacyjnych i metod promowania rozwoju kariery młodzieży w rolnictwie i przedsiębiorczości.



Dlaczego jest to ważne?



Według danych statystycznych stopa bezrobocia młodzieży osiągnęła w 2020 r. 16,8%, co oznacza, że młodzi ludzie w Europie mają trudności ze znalezieniem pracy (Eurostat, 2021). Ten element może skłaniać młodych ludzi do podejmowania ryzyka zakładania własnych start-upów czy innowacyjnych przedsiębiorstw.

Ponadto ponad 40% młodych ludzi w Europie uważa, że możliwe jest prowadzenie działalności na własny rachunek w ciągu najbliższych pięciu lat (OECD/Unia Europejska, 2017, s. 58). Przejście ze szkoły do zatrudnienia na obszarach wiejskich jest trudne, chociaż europejska zielona gospodarka stanowi 6% PKB UE. Populacja obszarów wiejskich stale się starzeje, a liczby pokazują, że tylko 11% menedżerów

w przedsiębiorczości rolniczej ma mniej niż 40 lat (Eurostat, 2018).

Ponadto wstępne badania partnerstwa wykazały, że młodzi ludzie borykają się z brakiem szkoleń, umiejętności menedżerskich i zawodowych, możliwości kariery, przykładów udanych innowacyjnych przedsiębiorstw rolnych i braku sieci. Jednym ze sposobów na pokonanie takich wyzwań jest tworzenie zespołów w kontekście przedsiębiorczości. European Start-up Monitor ujawnia, że 77,4% założycieli przedsiębiorstw rolnych zaczynało jako zespoły (^{2nd} European Start-up Monitor).

Co to jest przewodnik AgriCharisma dla trenerów i edukatorów młodzieżowych



Jako ostatni rezultat projektu, niniejszy przewodnik zawiera niezbędne narzędzia i wskazówki dla profesjonalistów młodzieżowych, jak korzystać z materiałów AgriCharisma w środowisku edukacyjnym. Wszystkie innowacyjne narzędzia stworzone w Rezultatach 1 do 4 są postrzegane z perspektywy edukatorów i trenerów, a konkretne działania są proponowane wraz z innymi materiałami edukacyjnymi, aby objąć tematy nauczane w ramach innych wyników.

Przewodnik podzielony jest na sekcje o następujących tytułach:

- Rezultat 1 - Platforma AgriCharisma: Znaczenie zaangażowania i uczenia się peer-to-peer obejmującego platformę.
 - Koncentruje się na tym, jak poruszać się po platformie, jak ją wykorzystać do współpracy, komunikacji i działań oceniających
- Rezultat 2 - E-kurs Moduł 1: Kluczowe umiejętności i cechy osobowości silnego zespołu założycielskiego.



- Obejmuje cele uczenia się i wyniki modułu 1 wraz z konkretnymi działaniami dla trzech lekcji włączonych do modułu dotyczących umiejętności i cech osobowości silnego zespołu założycielskiego
- **Rezultat 3 - Kurs elektroniczny Moduł 2: Rozwój umiejętności miękkich przydatnych w przedsiębiorczości rolnej poprzez innowacyjne działania praktyczne**
 - Obejmuje cele i wyniki nauczania modułu 2, wraz z konkretnymi działaniami dla czterech lekcji włączonych do modułu
- **Rezultat 4 - Cyfrowa poważna gra AgriCharisma: ocena cech osobowości i rozwijanie umiejętności w zakresie agropresiębiorczości.**
 - Koncentruje się na celach i efektach uczenia się oraz na tym, jak korzystać z gry w oparciu o działania

Metodologia projektu AgriCharisma

Unikalna metodologia została sformułowana od początku projektu w zakresie tworzenia wyników projektu. Wszystkie etapy i działania projektu „AgriCharisma” są projektowane w oparciu o potrzeby grup docelowych i wieloletnie doświadczenie partnerów projektu.

Metodologia Rezultatu 5.

W celu zapewnienia najlepszego możliwego rezultatu, odrębne kroki, szeroko zakrojone badania z różnych źródeł (artykuły, strony internetowe i ikonografia), spójne przeglądanie i tłumaczenie materiału były kluczowymi aspektami rozwoju tego przewodnika, aby zapewnić najlepszy możliwy wynik dla trenerów i wychowawców młodzieży oraz zwiększyć potencjał przenoszenia. Ocena jakości obejmowała następujące tematy: (i) Zrównoważony rozwój dydaktyczny i pedagogiczny; (ii) Jakość treści; (iii) Język; (iv) Struktura, organizacja i funkcjonalność; (v) Estetyka; (vi) Materiał ilustracyjny.

Cały proces przedstawiono jako podsumowanie na rysunku 1, pokazanym poniżej.



Ilustracja 1. Metodologia Rezultatu 5.



Rezultat 1

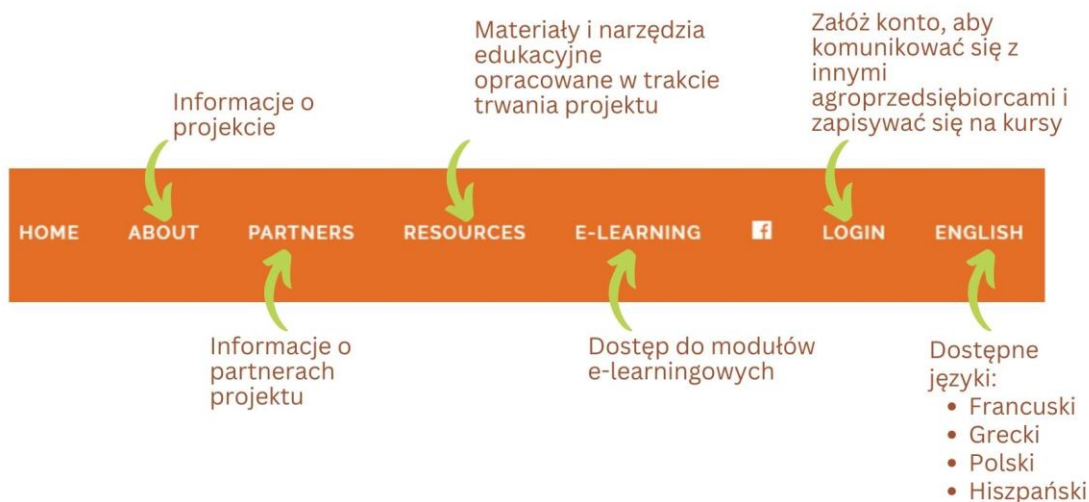
Rezultat 1 - Platforma AgriCharisma: Znaczenie zaangażowania i uczenia się peer-to-peer obejmującego platformę.

Pierwszy rezultat projektu AgriCharisma ma na celu opracowanie platformy, która da jej użytkownikom możliwość:

1. Pobierz wyniki i inne materiały z projektu AgriCharisma;
2. Współdziałają ze sobą i wspierają swoich współpracowników w uczeniu się peer-to-peer;
3. Prześlij materiał, który może być wzmacniający i pomocny dla innych użytkowników platformy;
4. Twórz tematy dyskusji i bierz udział w sprawach innych użytkowników; i
5. Zezwalaj użytkownikom na tworzenie kont profilowych.

Głównym językiem platformy jest angielski, aby umożliwić jego przenoszenie i używanie przez młodych ludzi na całym świecie.

Poruszanie się po platformie



Ilustracja 2. Główne strony platformy i ich zawartość na platformie AgriCharisma

Platforma AgriCharisma jest stosunkowo prosta i łatwa w użyciu. Poniższy rysunek przedstawia główne strony platformy i ich zawartość.

Użytkownik nie posiadający konta na platformie AgriCharisma nie ma takich samych praw ani dostępu jak użytkownik posiadający konto.



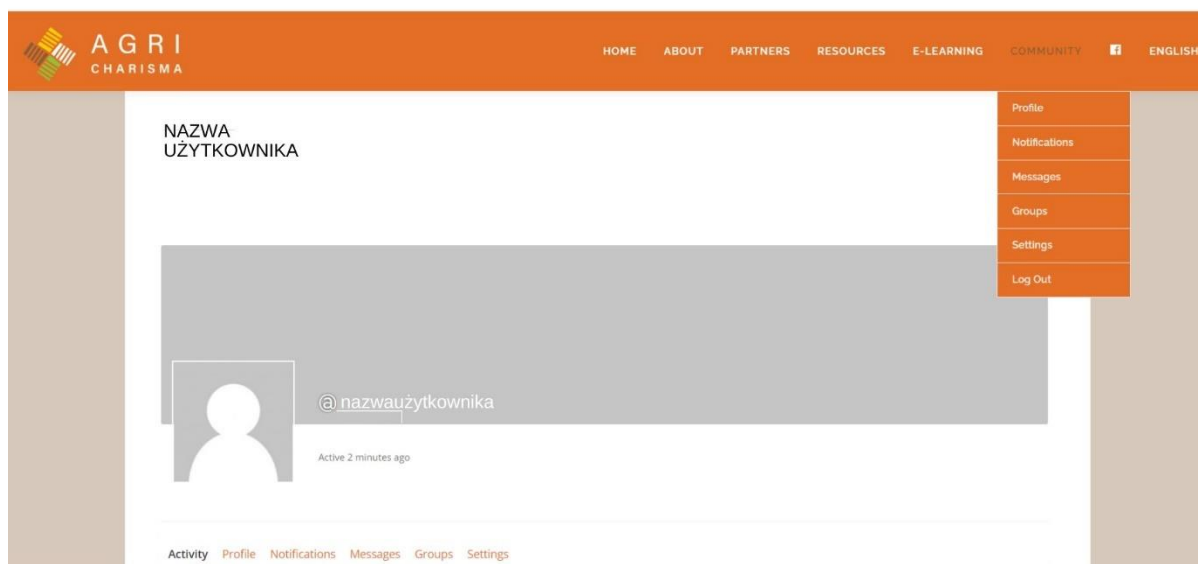
Użytkownicy **nieposiadający** konta mogą:

- dostęp do strony internetowej projektu;
- Stwórz konto
- uzyskać dostęp do forum w trybie tylko do odczytu; oraz
- dostęp do zasobów projektu.

Użytkownicy **posiadający** konto mogą:

- post na forum;
- dostęp do kursów;
- aktualizować swoje konto; oraz
- usunąć swoje konto

Proces rejestracji wymaga od użytkownika zadeklarowania nazwy użytkownika, adresu e-mail i hasła. Po przesłaniu użytkownik otrzyma wiadomość e-mail z linkiem do potwierdzenia konta.



Ilustracja 3. Proces rejestracji na platformie AgriCharisma

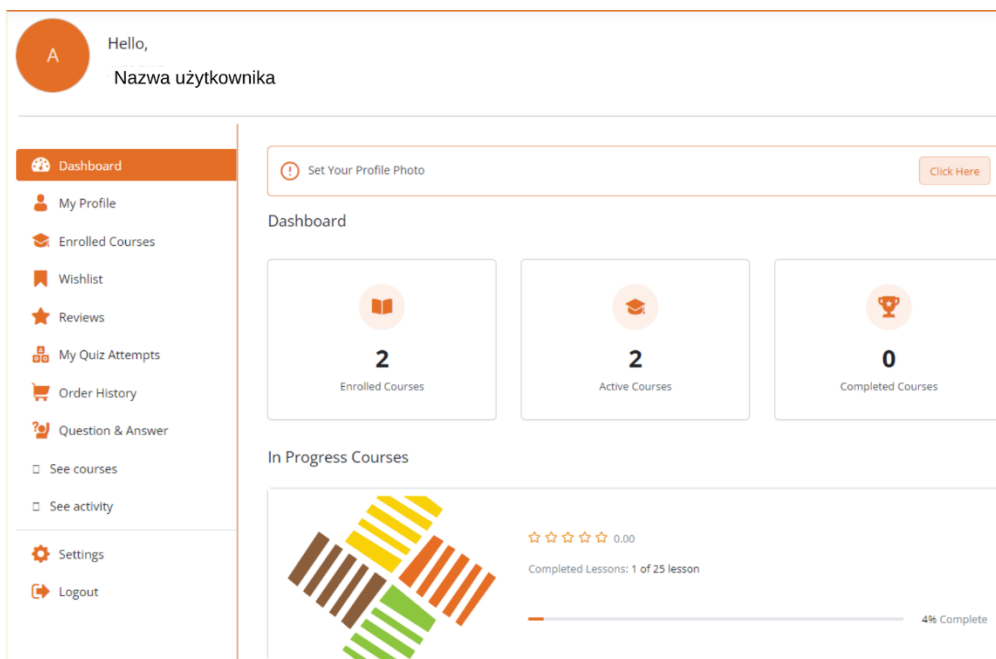
Po zakończeniu rejestracji możesz wyświetlić pulpit nawigacyjny, w którym masz dostęp do następujących funkcji pokazanych na rysunku 4:

- Pulpit nawigacyjny: pokazuje ogólne postępy użytkowników (tj. liczbę kursów, na które użytkownik się zapisał i ich status);
- Mój profil: przechowuje dane osobowe użytkownika;
- Zapisane kursy: kursy, na które zapisał się użytkownik;
- Lista życzeń: zbiór pożądanых kursów użytkownika;
- Recenzje: recenzje podane przez użytkownika;





- Moje próby quizu: ile razy użytkownik próbował wziąć udział w konkretnym quizie zawartym w kursach;
- Historia zamówień
- Pytania i odpowiedzi: obejmuje pytania zadane przez użytkownika i otrzymane odpowiedzi.



Ilustracja 4. Pulpit użytkownika na platformie AgriCharisma

Kolejną cechą platformy AgriCharisma jest to, że wykorzystuje ona metody motywowania swoich użytkowników poprzez wydawanie odznak. Jak pokazano na rysunku 5, użytkownik zdobywa punkty podczas każdej e-kursem i może zmaksymalizować swoją sumę punktów. Pracownicy młodzieżowi

POINTS



BADGES

Filter: All Badges



Badge for earning 100 points



Badge for earning 50 points



Badge when completing E-course 1



Badge when completing E-course 2



Badge when enrolling on E-course 1



Badge when enrolling on E-course 2



Completionist

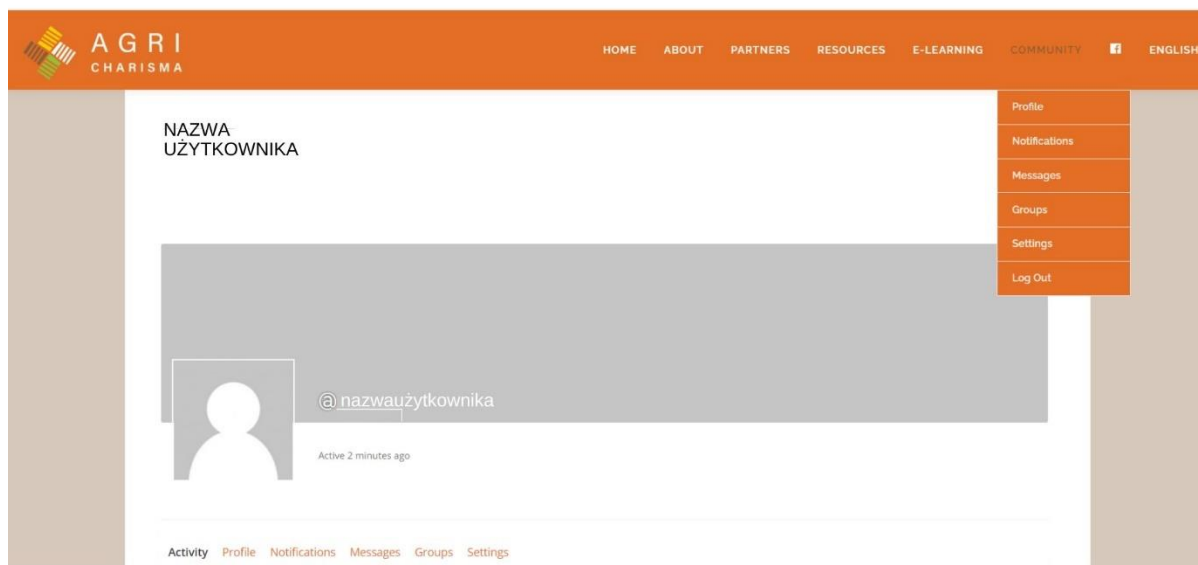
Ilustracja 5. Odznaki dostępne na platformie AgriCharisma



mogą wykorzystać to jako narzędzie motywowania uczniów i kultywowania wśród nich przyjaznej konkurencji.

Współpraca i komunikacja

Oprócz części e-learningowej na platformie znajduje się również funkcja społecznościowa, która umożliwia użytkownikom otrzymywanie wiadomości od siebie nawzajem, tworzenie grup i publikowanie wiadomości w swoich grupach, jak pokazano na rysunku 6.



Ilustracja 6. Profil na platformie AgriCharisma

Platforma Agri-Charisma została stworzona, aby zaoferować uczniom możliwość samodzielnego korzystania z niej. Jednak może być również zintegrowany z praktyką szkoleniową lub dydaktyczną nauczyciela na kilka sposobów, w mieszanym podejściu do uczenia się. Na przykład nauczyciele mogą poprosić uczniów o zapoznanie się z treścią modułu i prowadzenie praktycznych zajęć w czasie zajęć lub warsztatów (ta funkcja jest również pokazana na rysunku 4). Mogą również poprosić uczniów, aby podzielili się swoimi doświadczeniami z innymi uczniami na forum i przeprowadzili dalsze dyskusje podczas warsztatów lub przedstawili przypadki innych uczniów i podzielili się swoimi opiniami.

Działania związane z oceną

Podstawowymi funkcjami platformy są budowanie lekcji i quizów, a także zarządzanie forami studenckimi i kursami oraz udostępnianie treści multimedialnych. Rodzaje pytań w quizach zawartych w kursach to:

- Prawda/Fałsz
- Pytanie zamknięte
- Wypełnij puste miejsca:
- Dopasowanie (tj. różne słowa o tym samym znaczeniu)
- Dopasowanie obrazu (tj. Definicja ze zdjęciem)





- Image Answering (czyli napisz definicję pod obrazem)
- Porządkowanie (tj. uszeregowanie rzeczy według ich znaczenia)

Rezultat 2

Rezultat 2 - E-kurs Moduł 1: Kluczowe umiejętności i cechy osobowości silnego zespołu założycielskiego.

Drugi rezultat ma dać młodzieży cenny instrument do oceny ich kluczowych umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i cech osobowości w celu utworzenia silnych zespołów założycielskich. „E-Kurs Moduł 1” składa się z trzech lekcji:

- Lekcja 1: analiza kluczowych ról w zespole dla start-upu,
- Lekcja 2: Rozwija temat budowania zespołu i
- Lekcja 3: Wzbogaca zespół o nowych członków.

Cele i wyniki kształcenia w ramach modułu e-kursowego 1

Cele:

- Opisz i zrozum, czym jest start-up wiejski i jakie są jego korzyści
- Zidentyfikuj swoją osobowość i rolę w zespole dzięki teorii Belbina na temat ról zespołowych i holenderskiej teorii 6 osobowości
- Uznaj znaczenie budowania zespołu, aby odnieść sukces w przedsiębiorczości
- Zbadaj, w jaki sposób indywidualne cechy są szkodliwe dla sukcesu start-upu
- Przeanalizuj proces tworzenia zespołu

Rezultaty:

- Zidentyfikowanie pomysłów na rozpoczęcie działalności na obszarach wiejskich
- Zbadanie własnych cech osobowości i sposobu, w jaki wchodzę w interakcje z innymi w środowisku pracy
- Rozpoznawanie i docenianie różnych punktów widzenia i umiejętności
- Stworzenie zespołu w oparciu o indywidualne cechy dla wspólnej sprawy
- Wdrażanie niezbędnych kroków i procesów, aby rozwijać swój zespół

Lekcja 1: analiza kluczowych ról w zespole dla start-upu,

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Czym jest start-up „wiejski”?
- ⇒ Co oznaczają role i osobowości?
 - Role zespołu wg Belbin
 - Teoria sześciu osobowości Hollanda





Praktyczne działania proponowane w lekcji 1 obejmują połączenie wyżej wymienionych sekcji, od wprowadzenia koncepcji „wiejskich” start-upów po identyfikację osobowości i ról zespołowych w oparciu o teorie Hollanda i Belbin.

Zadanie wprowadzające o „wiejskich” start-upach



Działalność wprowadzająca do "wiejskich" start-upów



Cel:
Opisz i zrozum, czym jest start-up wiejski i jakie są jego korzyści

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Komputer/tablety i połączenie z Internetem
- Programy do prezentacji





Czas: 20-25 minut

etapy

- 

Pokaż zdjęcia problemów w rolnictwie na obszarach wiejskich (np. zwalczanie szkodników, susza, brak owoców ekologicznych)


- 

Poproś uczniów, aby

 - zdefiniowali problemy, które widzą i
 - jakie pytania lub dodatkowe informacje mogą być potrzebne do zdefiniowania problemu



Efekt
Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie będą mogli zrozumieć, w jaki sposób potencjalny problem można przekształcić w start-up wiejski.



Aktywność dla teorii sześciu osobowości Hollanda



Cel:

Zrozum proces myślenia każdej osoby i sposób, w jaki się komunikuje.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Kawałek papieru
- Ołówek



Czas: 10 minut

etapy

1

Daj każdemu kartkę papieru i ołówek. Daj uczniom pięć minut na narysowanie obrazu, który reprezentuje to, kim są, bez użycia słów lub liczb.



2

Zbierz rysunki i pokaż je uczniom. Uczniowie muszą zgadnąć, kto narysował każdy obraz.



3

Następnie każdy uczeń (artysta) przedstawia się i wyjaśnia, w jaki sposób dzieło je symbolizuje.



4

Poproś uczniów, aby rozważyli 1) wybrane słowa i 2) sposób komunikowania się z grupą.



Efekt

Pod koniec ćwiczenia uczniowie zdadzą sobie sprawę z tego, jak postrzegają siebie i jak komunikują się z innymi.



Ćwiczenie dla teorii ról zespołowych Belbina



Aktywność dla teorii ról zespołowych Belbin



Cel:

Rozumieć i rozpoznawać teorię ról zespołowych Belbina w kontekście praktycznym.

Potrzebne materiały:

- Scenariusz wydrukowany
- Ołówki/długopisy



Czas: 20-30 minut

Kroki

1

Połącz uczniów w zespoły i daj im wydrukowane studium przypadku: Pomieszenie w rozumieniu ról społecznych (dostępne na następnej stronie) i pozwól im je przeczytać.



2

Zadaj im następujące pytania do omówienia:

- Jaki jest problem w tej sytuacji? Jakie role są mylone?
- Jakie zmiany byś wprowadził?



Efekt

Pod koniec ćwiczenia uczniowie będą mogli rozpoznać znaczenie zdefiniowania ról i obowiązków w start-upie rolniczym oraz zidentyfikować potencjalne mylące role w oparciu o teorię Belbina.



Studium przypadku: Pomieszanie ról społecznych

BEERance to mały start-up, który produkuje aromatyczne oleje do celów kosmetycznych i masażu oraz likiery z roślin i wkrótce zacznie produkować ekologiczny miód.

YY jest osobą z wykształceniem rolniczym, która dorastała w górach i ma wiedzę na temat czystych i ekologicznych produktów. W rzeczywistości tworzył takie produkty dla swoich przyjaciół i rodziny na długo przed uruchomieniem start-upu. Jest także dyrektorem generalnym przedsięwzięcia.

BB jest najbliższym przyjacielem YY i kolejnym członkiem założycielem. Nie jest mistrzem pod względem specyfiki technicznej strony produktu, ale przyniósł zasoby i nauczył się wszystkiego, co musi wiedzieć. Jest dobry w nawiązywaniu kontaktów i wnoszeniu nowych pomysłów na temat dywersyfikacji produktów. Ma ambitną wizję osiągania celów w celu zwiększenia zysków, ale pozostaje to pomysłem. Proces produkcji jest jednak czasochłonny, ponieważ jest przede wszystkim rzemieślniczy i przyjazny dla środowiska. Stąd BB spędza cały czas pracując i rozwiązując pojawiające się wyzwania w tym obszarze, takie jak planowanie, ile kombajnów będą potrzebować i widząc tymczasowe zespoły, które zatrudniają, aby osiągnąć cele zbioru.

Trzecim członkiem grupy jest AA. Zainwestowała również w przedsięwzięcie, ale ma pracę na pełen etat. Przyczynia się do tego, utrzymując wysoką widoczność w sieciach społecznościowych i utrzymując księgi na wpływach i odpływach.

Z drugiej strony YY ma kluczową wiedzę na temat produktu. Planuje również strategicznie i jest na szczycie wdrożenia, jeśli chodzi o procesy produkcyjne.

Będąc perfekcjonistą, kiedy produkt jest gotowy, spędza czas na sprawdzaniu strony technicznej i estetyki opakowania, dostawy i tak dalej. Ponadto, jako dyrektor generalny, stara się znaleźć nowe nisze rynkowe, zaprojektować nowe produkty w oparciu o dostępny surowiec i upewnić się, że wszyscy robią to, co należy zrobić. Czasami czuje się tak przytłoczony, że nawet pomyślał o upuszczeniu piłki.





Pytanie: O co chodzi w tej sytuacji? Jakie role są pomyłone?



Odpowiedź: YY przyjmuje zbyt wiele ról. Pełni funkcje koordynatora (rola społeczna), specjalisty (rola roślinna), realizatora (rola działania) i ~~finishera~~ (rola działania). Wyczerpanie nie jest zaskoczeniem. Jego mocnymi stronami są role myślowe, ponieważ to on ma wiedzę techniczną.

Z drugiej strony BB koncentruje się na roślinie (rola myślenia) i kształtowaniu (rola działania), gdy to, co jest dla niego naturalne, to bycie badaczem zasobów (rola społeczna). Jednak nigdy nie dostaje się do tej roli ze względu na intensywność jego obecnych ról. Być może zespołowi brakuje zasobów, które BB mógłby potencjalnie wykorzystać, gdyby miał możliwość zainwestowania w tę rolę.



Pytanie: Jakie zmiany byś wprowadził?



YY powinien rozważyć nie żonglowanie tak wieloma rolami w tym samym czasie. Zamiast tego powinien skupić się na tych, których nikt inny nie może wykonać i przyjść do niego bardziej naturalnie (oczywiście nie oznacza to, że powinien przestać być dyrektorem generalnym i nie uczestniczyć w podejmowaniu decyzji i strategii), na przykład, koncentrując się bardziej na rolach myślowych. Podobnie BB powinien bardziej skupić się na rolach społecznych, wymieniając je z myślącymi rolami, które obecnie wykonuje.

Rola AA jest raczej trudna, ponieważ z jednej strony stara się pracować w dodatkowych godzinach, poza pracą w pełnym wymiarze godzin, aby przyczynić się do spełnienia wymagań ~~APESance~~. Taka dynamika może doprowadzić ją do wypalenia, co może mieć szkodliwy wpływ na partnerstwo między trzema partnerami.

Jednym z rozwiązań byłoby zatrudnienie kogoś do wykonywania zadań administracyjnych i księgowych, a także skupienie się na zadaniach i wypełnianie ról, które przychodzą jej naturalnie i które może wykonywać, takich jak koordynator i pracownik zespołu. Może również dzielić te role z YY, aby zmniejszyć ciężar jego odpowiedzialności i uniknąć wypalenia po obu stronach.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Ocena przed założeniem start-upu, BDC, Business Development Bank of Canada.](#)
- [Film wprowadzający na temat ról zespołowych Belbin i ich roli w dynamice zespołu.](#)
- [5-stronicowy plik PDF na temat typów osobowości zawodowych Hollanda.](#)





Lekcja 2: Budowanie zespołu

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Wprowadzenie: Po co budować zespół, aby odnieść sukces?
- ⇒ Tworzenie zespołu i dostosowywanie celów indywidualnych i zespołowych
 - Budowanie zespołu
 - Dostosowanie celów indywidualnych i zespołowych
- ⇒ Narzędzia do tworzenia najlepszego zespołu założycielskiego dla start-upu
- ⇒ Jak ustanawiać role, budować struktury i zarządzać podejmowaniem decyzji
 - Ustalanie ról
 - Niezbędne role do zbudowania zespołu (wczesne etapy start-upu): poznaj swoje cele i określ, które role są potrzebne
 - Konstrukcje budowlane
 - Proces decyzyjny w zespole

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 2 obejmują kombinację wyżej wymienionych sekcji. Są one wykorzystywane do rozwijania różnych umiejętności miękkich, takich jak rozwiązywanie problemów, komunikacja i przywództwo.

Działania na rzecz budowania zespołu i ich znaczenie





Aktywność na rzecz budowania zespołu i jego znaczenie



Cel:

Rozumieć i doceniać rolę każdej osoby w zespole oraz to, w jaki sposób przyczynia się ona do jego sukcesu. Wzmacnia również rozwój umiejętności rozwiązywania problemów i strategii.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Klocki



- Pateczki do lodów (opcjonalnie)



Czas: 25-30 minut

Kroki

1

Przed rozpoczęciem ćwiczenia zbuduj rzeźbę rolniczą za pomocą klocków (i patyczków do lodów) i przykryj ją od wszystkich uczniów.



2

Podziel uczniów na zespoły po 2-8 osób i zapewnij im taką samą ilość materiału budowlanego.



3

Zaproś członka każdego zespołu, aby przyszedł i rzucił okiem na rzeźbę przez 10 sekund.



4

Następnie każdy członek zespołu wraca do swoich zespołów i ma 25 sekund na opisanie tego, co zobaczył, aby odtworzyć rzeźbę.



5

Po upływie 25 sekund inny członek każdej drużyny powtarza proces. Trwa to do momentu, gdy jeden z zespołów z powodzeniem zbuduje replikę oryginalnej rzeźby.



Efekt

Pod koniec tego działania zespół uzna, że każdy członek zespołu jest niezbędny, aby zespół odniósł sukces. Zwiększa również pracę zespołową i więzi, popycha członków do opracowywania nowych strategii rozwiązywania problemów i zwiększania pewności siebie.



Aktywność - docenienie zróżnicowanych perspektyw w zespole



Cel:

Odkrywanie perspektyw w zespole i uświadomienie sobie wartości różnych opinii. Kolejną umiejętnością rozwiniętą dzięki tej aktywności jest kreatywność.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Tablica

- Karteczki samoprzylepne



Czas: 25-30 minut

Kroki

1

Poproś wszystkich, aby zebrali się w kręgu.



2

Rozpocznij grę, opowiadając pierwsze trzy linie przedsiębiorczej historii opartej na rolnictwie.



3

Po trzech zdaniach mówisz „nagle”, a osoba siedząca obok ciebie musi kontynuować.



4

Będą musieli wymyślić kolejne trzy zdania dla historii w tym momencie i przekazać ją osobie obok nich.



Efekt

Pod koniec ćwiczenia uczniowie zdadzą sobie sprawę z tego, jak postrzegają siebie i jak komunikują się z innymi.



Inspiracje

Początek historii...

Na początku pandemii COVID-19 ~~Anna~~ straciła długoterminową pracę menedżera w restauracji. Miała trudności z podjęciem decyzji, co chce robić dalej, gdy nagle...



Harry postanowił wyjechać na wakacje do pracy za granicą na farmie. Zawsze był zafascynowany rolnictwem, ale nigdy nie miał okazji go wypróbować. Po przybyciu na farmę nagle...

Miasto (nazwa) zawsze borykało się z problemami związanymi z zanieczyszczeniem. Jednak w ciągu ostatnich kilku miesięcy coś się zmieniło. Mieszkańcy miasta nagle zaczęli chorować i...



Maya zawsze chciała założyć własną firmę, ale nigdy nie miała czasu na zapoznanie się z dostępnymi opcjami. Kiedy dostała maila na komputerze, nagle...



Aktywność w zakresie podejmowania decyzji w zespole



Cel:

Ćwicz umiejętności przywódcze i podejmuj decyzje z konsensusem.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Papierowy |
- ołówek/długopis



Czas: 15-20 minut

etapy

1

Poproś uczniów, aby utworzyli grupy 3-4 osób.

2

Przedstaw każdemu zespołowi ten sam scenariusz i listę rozwiązań.



3

Każdy zespół musi wybrać jedno rozwiązanie, na które się zgadza i uzasadnić swój wybór w ciągu 5 minut.



4

Aktywność może być kontynuowana w różnych scenariuszach



5

Następnie poproś uczniów, aby zastanowili się: Czy ktoś (lub więcej osób) przejął inicjatywę? Czy to było naturalne czy wymuszone? Dlaczego się zgodzili? (np. ze względu na ograniczony czas lub perswazję osób)



Sugestia: Aby zwiększyć trudność ćwiczenia, poproś uczniów, aby sami znaleźli rozwiązania.



Efekt

Pod koniec tego działania każdy zespół ćwiczy swoje umiejętności komunikacyjne, planistyczne i przywódcze.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Artykuł](#) online wprowadzi podstawowe techniki podejmowania decyzji.
- Kilka praktycznych działań dostarczonych przez odpowiedzialnych autorów Modułu przetestuje zrozumienie problemu przez ucznia.
 - Studium przypadku dotyczące Achipampanos, przedsiębiorstwa kierowanego przez kobiety.
 - Wypełnij luki, aby odkryć definicję zespołu.
 - Ćwiczenie dopasowujące z terminami i definicjami.
 - Kwestie do dyskusji
 - Ćwiczenia Prawda czy Fałsz / Tak czy Nie.





Lekcja 3: Wzbogacanie zespołu o nowych członków

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Cechy dobrego zespołu (cechy efektywnej pracy zespołowej)
- ⇒ Zarządzanie talentami
- ⇒ Wybór nowych członków: znaczenie cech osobowości (test osobowości Wielkiej Piątki)
- ⇒ Sposoby motywowania członków zespołu
- ⇒ Bycie liderem motywacyjnym

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 2 obejmują kombinację wyżej wymienionych sekcji. Są one wykorzystywane do rozwijania różnych umiejętności miękkich, takich jak rozwiązywanie problemów, komunikacja i przywództwo.





Aktywność - kontakty z różnymi osobami



Cel:

Dowiedz się, jak dostosować swój styl komunikacji i zarządzania do indywidualnych potrzeb.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Kawatek papieru
- Ołówek/długopis



Czas: 15-20 minut

etapy

1

Wybierz sześciu uczniów, którzy zostaną wolontariuszami.



2

Jeden uczeń musi odgrywać rolę pracownika, który niedawno opuścił spotkania lub spóźnił się do pracy. Każdy z pozostałych pięciu uczniów wykazuje inny styl przywództwa (aby zaoszczędzić czas, wyznaczyć konkretną cechę osobowości).



3

Poproś wszystkich uczniów, aby utworzyli okrąg i umieścili dwa krzesła na środku okręgu.



4

Po każdej demonstracji tego, jak radzić sobie z pracownikiem, poproś całą grupę o zastanowienie się nad różnymi podejściami do przywództwa. Na przykład grupa mogła rozważyć, co zadziałało, a co nie.



5

Na koniec, aby zakończyć to działanie, poproś grupę o zastanowienie się, co „idealny” lider zrobiłby w scenariuszu.



Efekt

Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie lepiej rozumieją różne style komunikacji i zarządzania, a jednocześnie zdadzą sobie sprawę, jakiego rodzaju liderem chcieliby być.



Wybór nowych członków i wielka piątka osobowości



Aktywność przy wyborze nowych członków i wielka piątka osobowości



Cel:

Zrozumienie, w jaki sposób różne cechy osobowości wpływają na interakcje w miejscu pracy.

Potrzebne materiały:

- Karty z napisanymi na nich cechami osobowości (spektrum dużych 5 wymiarów osobowości, np. Neurotyczność: lęk, negatywny sposób myślenia, trochę agresywności itp.)



Czas: 15-20 minut

Kroki

1

Daj każdemu uczniowi kartę z informacją, aby zachowywał się jak słowo napisane na karcie.



2

Paruj uczniów i poproś ich, aby rozpoczęli rozmowę i zachowywali się tak, jak mówi karta, dopóki ich partner nie odgadnie pasującego przymiotnika.



3

Poproś uczniów, aby zastanowili się, w jaki sposób cechy osobowości wpływają na zespół i ich dynamikę w miejscu pracy.



Efekt

Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie będą mogli zrozumieć, w jaki sposób osobowości oddziałują na siebie w miejscu pracy, ich znaczenie i stworzoną dynamikę.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [test](#) z Wielkiej Piątki cech osobowości;
- [film na YouTube](#) na temat bezpieczeństwa psychicznego w miejscu pracy;
- online [article](#) by Forbes on “How To Scale Your Startup With The Best Talent”
- [filmik na YouTube](#) o tym, jak być liderem motywacyjnym;

Harmonogram modułu e-kursów

Ten moduł kursu elektronicznego jest podzielony na trzy lekcje, które trwają łącznie 8 godzin.

	Etapy lekcji	Czas trwania
B.1.1 .	Czym jest start-up „wiejski”?	2 godziny
B.1.2 .	Role i osobowości w zespole - Role zespołu Belbin - Teoria sześciu osobowości Hollanda	
B.1.3 .	Dalsze zapytania i testy	
B.1.4 .	Zajęcia praktyczne	
B.2.1 .	Wprowadzenie: Po co budować zespół, aby odnieść sukces?	3 godziny
B.2.2 .	Tworzenie zespołu i dostosowywanie celów indywidualnych i zespołowych - Tworzenie zespołu - Dopasowanie celów indywidualnych i zespołowych	
B.2.3 .	Narzędzia do tworzenia najlepszego zespołu założycielskiego dla start-upu	
B.2.4 .	Ustalenie ról, struktur i procesu decyzyjnego - Ustalanie ról - Niezbędne role do zbudowania zespołu - Konstrukcje budowlane - Proces decyzyjny w zespole	
B.2.5 .	Dalsze pytania	
B.2.6 .	Zajęcia praktyczne	
B.3.1 .	Cechy dobrego zespołu (cechy efektywnej pracy zespołowej)	3 godziny
B.3.2 .	Zarządzanie talentami	
B.3.3 .	Wybór nowych członków: znaczenie cech osobowości (test osobowości Wielkiej Piątki)	





B.3.4	Sposoby motywowania członków zespołu (podstawowe umiejętności przywódcze, jak inspirować i motywować osoby) - Bycie liderem motywacyjnym	
B.3.5	Dalsze pytania	
B.3.6	Zajęcia praktyczne	
SUMA:		8 godzin

Wskazówki dla nauczycieli

- Każda lekcja trwa 30 minut. Jeśli jednak wykorzystujesz je podczas szkoleń/pracy z młodzieżą, możesz zmodyfikować ich czas trwania i odpowiednie podrozdziały zgodnie z potrzebami edukacyjnymi uczestników.
- Możesz rozpocząć lekcje w dowolnym momencie i przebrnąć przez nie. Wskazane jest, aby być ostrożnym i praktycznym w zakresie zarządzania czasem, wykorzystując jak najwięcej czasu poświęconego na każdą sesję.
- Lekcje modułów są budowane chronologicznie, dlatego wskazane jest przestrzeganie kolejności. Z drugiej strony, kolejność podrozdziałów może zostać zmieniona, ponieważ są to cechy, które dodają do lekcji i nie podążają za określoną kolejnością.
- Zaleca się, aby zajęcia praktyczne były uwzględniane po każdej lekcji. Jeśli jednak uznasz to za stosowne, możesz również zdecydować się na wykonanie części praktycznej po podrozdziałach.
- W każdej lekcji dodatkowe materiały, takie jak artykuły lub filmy, dodają do badanych tematów. Możesz wybrać, czy chcesz dołączyć je po każdym temacie, na końcu każdej lekcji, czy pozostawić je uczestnikom do użytku osobistego.





Rezultat 3

Rezultat 3 - Kurs elektroniczny Moduł 2: Rozwój umiejętności miękkich przydatnych w przedsiębiorczości rolnej poprzez innowacyjne działania praktyczne

Trzeci produkt koncentruje się na identyfikacji umiejętności miękkich i ich rozwoju. Obejmuje również interaktywne uczenie się, innowacyjne praktyczne działania w zakresie rozwoju umiejętności oraz odpowiedni test umiejętności i kompetencji w celu oceny postępów uczniów. W przeciwieństwie do modułu 1, moduł 2 dotyczy identyfikacji umiejętności miękkich w przedsiębiorczości rolnej, aby umożliwić młodym ludziom z odległych i odizolowanych obszarów rolniczych identyfikację, nabywanie i rozwijanie kluczowych umiejętności miękkich i przywódczych dla innowacyjnej przedsiębiorczości w agroeconomii.

"E-kurs Moduł 2: Rozwój umiejętności miękkich przydatnych w rolnictwie-przedsiębiorczości poprzez innowacyjne działania praktyczne" składa się z pięciu lekcji.

- Lekcja 1: Wprowadzenie
- Lekcja 2: Umiejętności związane z możliwościami
- Lekcja 3: Umiejętności zarządzania
- Lekcja 4: Umiejętności strategiczne
- Lekcja 5: Umiejętności współpracy

Cele i wyniki kształcenia w ramach modułu e-kursowego 1

Cele:

- Zrozumienie, czym jest agropodsiębiorczość i przydatność umiejętności miękkich
- Rozpoznanie umiejętności związane z możliwościami i jak je stosować
- Zbadaj różne style zarządzania i powiązane wyniki
- Tworzenie i przyjmowanie planów strategicznych zgodnie z potrzebami biznesowymi i nieoczekiwanymi sytuacjami
- Poznaj różne style komunikacji i nawiązywania kontaktów

Rezultaty:

- Uznanie wartości umiejętności miękkich w przedsiębiorczości rolnej
- Zarządzanie ryzykiem i analiza SWOT
- Zrozumienie, w jaki sposób różne style zarządzania wpływają na miejsce pracy
- Wdrożenie umiejętności strategicznych w symulowanych sytuacjach biznesowych
- Dostosuj styl komunikacji i networkingu do osoby

Lekcja 1: Wprowadzenie

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:





- ⇒ Agro-przedsiębiorczość – co to jest?
- ⇒ Umiejętności miękkie - Czy ktoś o tym słyszał?

Praktyczne działania proponowane w lekcji 1 obejmują kombinację wyżej wymienionych sekcji i są wykorzystywane do rozwijania zrozumienia agropredsiębiorczości i umiejętności miękkich w praktyce.





Działanie na rzecz zrozumienia agropresiębiorczości



Działanie na rzecz zrozumienia agropresiębiorczości



Cel:

Celem tego działania jest, aby uczniowie pracowali razem w zespołach i budowali swoje umiejętności przedsiębiorcze. Głównym celem jest umożliwienie uczniom zaprezentowania swoich pomysłów biznesowych i zabezpieczenia finansowania.

Potrzebne materiały:

- Tablica



- (Znaczniki),



Czas: 90 minut

etapy

1

Podziel uczniów na zespoły od 2 do 6 osób. Poproś każdą grupę, aby opracowała swój produkt lub usługę w rolnictwie i opracowała dla niej boisko. Boisko musi być profesjonalne i powinno zawierać:

2

- Nazwa marki
- Znacznik marki
- Plan biznesowy
- Plan marketingowy
- Dane finansowe (opcjonalnie)



3

Po tym jak opracują solidny plan, poproś ich o ~~pitchowanie~~ swojego pomysłu i zaprezentowanie go przed inwestorami. Zachęć inwestorów do zadawania odpowiednich pytań i realistycznej oceny każdego zespołu.

4

Drużyna z najwyższymi funduszami wygrywa mecz.



Wynik:

To działanie w zakresie budowania zespołu ma na celu promowanie cech przywódczych, innowacyjnego myślenia, budowania zaufania i przedsiębiorczości wśród członków zespołu. Ponadto działanie ma na celu promowanie pracy zespołowej i



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Krótki quiz](#) (formularz Google) przetestuje nową wiedzę uczniów.
- [Test kompetencji](#), który składa się z 30 pytań, sprawdzi, które umiejętności najbardziej dotyczą uczniów.





Lekcja 2: Umiejętności związane z możliwościami

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Przegląd umiejętności związanych z możliwościami
- ⇒ Rozpoznawanie możliwości biznesowych
- ⇒ orientacja rynkowa i na klienta,
- ⇒ Świadomość zagrożeń
- ⇒ Umiejętności innowacyjne
- ⇒ Analiza SWOT

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 2 łączą wyżej wymienione sekcje i są wykorzystywane do holistycznego rozwijania umiejętności związanych z możliwościami.





Analiza SWOT w rolnictwie



Działalność na rzecz analizy SWOT w rolnictwie



Cel:

Dowiedz się, jak przeprowadzić analizę SWOT

Potrzebne materiały:

- Wydrukowane wycinanki mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń
- Drukowane szpilki
- magnetyczne/taśma SWOT Matrix



Czas: 20-25 minut

Kroki

1

Rozdaj zestaw wycinanek, które zawierają mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia dla rolnictwa w danym kraju lub lokalizacji.

2

Poproś uczniów, aby utworzyli zespoły składające się z 3-4 osób i uporządkowali mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia w odpowiednim miejscu na macierzy SWOT.

3

Zachęć ich do wymyślania własnych pomysłów, aby dodać je do macierzy.



Efekt

Pod koniec ćwiczenia uczniowie będą mieli lepsze zrozumienie tego, co pociąga za sobą każda część macierzy SWOT, jak ją wykonać i współpracować, aby wymyślić nowe mocne i słabe strony, szanse i zagrożenia dla rolnictwa w ich lokalizacji geograficznej. Pomaga również poprawić umiejętności komunikacyjne, pracę zespołową i rozwiązywanie problemów oraz identyfikować luki rynkowe.



Działania na rzecz świadomości ryzyka i zarządzania ryzykiem



Działanie na rzecz świadomości i zarządzania ryzykiem



Cel:

Ćwiczenie to ma na celu umożliwienie uczniom zrozumienia ryzyka związanego ze start-upami rolniczymi i sposobu zarządzania nimi.

Potrzebne materiały:

- Tablica
- Karteczki samoprzylepne



Czas: 30 minut

etapy

1

Zacznij od zaproponowania problemu na tablicy (np. zmiana klimatu w rolnictwie, zwalczanie szkodników, konflikt w zespole)



2

Poproś uczniów, aby rozważyli potencjalne rozwiązania problemu, biorąc pod uwagę ich ograniczenia i zapisując je na karteczkach samoprzylepnych.



3

Mapuj każde rozwiązanie na tablicy jako widmo lub za pomocą różnych czynników, takich jak podejście miękkie do agresywnego, bezpieczne do ryzykownego itp.



4

Użyj karteczek samoprzylepnych i zaznacz pozycję na tablicy na podstawie odpowiedzi. Grupuj podobne rozwiązania razem. Pomoże to zidentyfikować rozwiązania, które członkowie grupy uważają za idealne.



Wynik:

To ćwiczenie pozwala uczniom zbadać potencjalne ryzyko i różnorodne strategie zarządzania nimi w start-upach rolniczych. Co więcej, zmusza członków zespołu do myślenia nieszablonowego, aby osiągnąć długoterminowy sukces.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Krótki quiz](#) sprawdzi, co uczniowie wiedzą o umiejętnościach związanych z możliwościami;
- [Formularz Google](#) pomoże uczniom umieścić kroki związane z tworzeniem kompletnej analizy SWOT we właściwej kolejności.





Lekcja 3: Umiejętności zarządzania

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Przegląd umiejętności zarządzania
- ⇒ Zarządzanie finansami i umiejętności administracyjne
- ⇒ Umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi
- ⇒ Umiejętności zarządzania klientami
- ⇒ Ogólne umiejętności planowania

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 3 obejmują powyższe sekcje, angażując uczniów w symulowane scenariusze z nieoczekiwanymi sytuacjami.





Aktywność na rzecz zrozumienia i rozwoju umiejętności zarządzania



Działanie to ma na celu stymulowanie krytycznego, kreatywnego, strategicznego myślenia i umiejętności rozwiązywania problemów w ramach dynamiki zespołu/przywództwa.

POTRZEBNE MATERIAŁY

- Wydrukowana lista pozycji



Czas: 20-25 minut

Kroki

1

Podziel uczniów na dwa zespoły i przedstaw im sytuację przetrwania związaną z rolnictwem, taką jak powódzie, kradzież plonów, gatunki inwazyjne, spadek żyzności gleby.



2

Następnie przedstaw im listę przedmiotów, które mogą być przydatne w tej sytuacji.



3

Rzuć wyzwanie grupom, aby wybrały pięć przedmiotów, które pomogą im przetrwać.



4

Po zakończeniu zbierania przedmiotów poproś ich o uzasadnienie swoich wyborów i sposobu, w jaki wykorzystaliby te rzeczy, aby przezwyciężyć daną sytuację.



Efekt

Pod koniec ćwiczenia uczniowie będą mogli lepiej zrozumieć, w jaki sposób umiejętności zarządzania są cenne w różnych sytuacjach i jak mogą myśleć nieszablonowo w ustawieniach grupy.



Aktywność na rzecz innowacyjnego myślenia i świadomości osobistej



Cel:

Celem jest promowanie twórczego myślenia uczniów i zwiększanie osobistej świadomości.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Monety Notesy
- Długopisy/Ołówki
- i



Czas: 20-25 minut

etapy

1

Poproś uczestników, aby opróżnili kieszenie, portfele itp. z monet i położyli je na stole.



Sugestia dla nauczyciela/trenera: rozważ posiadanie monet zapasowych



2

Poinstruj ich, aby stworzyli własne logo za pomocą monet przed nimi w ciągu dwóch minut. Jeśli masz dużą grupę uczniów, podziel ich na trzy osoby i poproś, aby zrobili to samo.



3

Kiedy skończą swoje logo, zapytaj ich, co mówią o nich.



Efekt

To ćwiczenie sprawdza kreatywność i zdolność do współpracy w zespole. Umożliwia również uczniom uświadomienie sobie swojej osobowości w organizacji.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Krótki quiz](#) sprawdzi, co uczniowie wiedzą o umiejętnościach związanych z możliwościami;
- Uczniowie muszą sprawdzić, na jakim poziomie są te umiejętności w ich przypadkach, za pomocą [testu](#).





Lekcja 4: Umiejętności strategiczne

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Przegląd umiejętności strategicznych
- ⇒ Umiejętności monitorowania i oceny
- ⇒ Umiejętności planowania strategicznego
- ⇒ Umiejętności podejmowania strategicznych decyzji

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 3 obejmują powyższe sekcje, angażując uczniów w symulowane scenariusze z nieoczekiwanymi sytuacjami.





Działanie na rzecz zrozumienia i rozwoju umiejętności strategicznych



Cel:

Rozwija kilka umiejętności, takich jak strategia, negocjacje i rozwiązywanie problemów. Sprawdza również umiejętności komunikacyjne i przywódcze uczniów.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- układanie puzzli



Czas: 45 minut do godziny

Kroki

1

Podziel ludzi na grupy po cztery osoby lub mniej.



2

Daj każdej grupie inną układankę o tym samym poziomie trudności. Połów tej gry polega na tym, że niektóre elementy układanki będą mieszane losowo z układankami innych grup.



3

Ich zadaniem jest ukończenie układanki poprzez negocjacje, handel lub negocjacje z innymi grupami w celu zebrania ich elementów układanki. Niezależnie od wybranej metody, grupa musi osiągnąć konsensus przed podjęciem działań.



4

Drużyna, która jako pierwsza ukończy układankę, wygrywa ćwiczenie budowania zespołu.



5

Następnie poproś uczniów, aby zastanowili się: Czy handel był sprawiedliwy lub niesprawiedliwy? Czy mogli zrobić coś inaczej? Jaka była ich strategia?



Efekt

Pod koniec tego działania członkowie zespołu poprawią swoją współpracę i wzajemne uznanie. To działanie rzuca wyzwanie zespołom, aby wspólnie podejmowały decyzje poprzez solidną komunikację i dyskusję. Zajmuje się również strategicznym podejmowaniem decyzji i rozwija umiejętności negocjacyjne.



Działania na rzecz podejmowania strategicznych decyzji



Działanie na rzecz strategicznego podejmowania decyzji



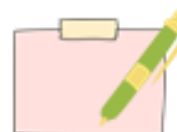
Cel:

Działanie to ma na celu poprawę umiejętności rozwiązywania problemów i innowacji w zespole.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Papier A5

- Pióro



Czas: 10-20 minut

etapy

1

Podziel wszystkich uczniów na drużyny składające się z 2-4 graczy. Idealnie byłoby zgrupować uczniów, którzy nie pracowali razem.



2

Wymyśl kilka otwartych pytań lub problemów. Problemy te mogą być związane z przedsiębiorstwami rolnymi, produktami lub działalnością.



3

Zapewnij zespołom papier A5 i długopis.



4

Poproś zespoły o znalezienie rozwiązań danego problemu(problemów).



5

Oceń wszystkie rozwiązania i wybierz najlepsze jako zwycięzcę.



Efekt

Pod koniec tego działania członkowie zespołu zwiększą swoje niesablonowe umiejętności myślenia i podejmowania decyzji. To działanie jest również pomocne w łączeniu zespołów i zwiększaniu zrozumienia zespołu w ramach działalności rolniczej.



Propozycje tematów

Zmiana klimatu



Erozja gleby



Poznaj nowe technologie



Wydajność gospodarstwa



Utrata różnorodności biologicznej



Sprzeczne cele w zespole





Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Short Quiz](#) sprawdzi co uczniowie wiedzą o umiejętnościach miękkich
- Uczniowie muszą poprawnie ułożyć puzzle, aby przedstawić strategiczne koło decyzyjne.





Lekcja 5: Umiejętności współpracy

W lekcji 1 za pośrednictwem platformy AgriCharima omówione są następujące kwestie:

- ⇒ Przegląd umiejętności współpracy
- ⇒ Umiejętności związane ze współpracą z innymi rolnikami i firmami
- ⇒ Umiejętność nawiązywania kontaktów
- ⇒ Umiejętności przywódcze
- ⇒ Podsumowanie umiejętności współpracy

Ćwiczenia praktyczne proponowane do lekcji 3 obejmują powyższe sekcje, angażując uczniów w symulowane scenariusze z nieoczekiwanymi sytuacjami.





Działanie mające na celu poprawę umiejętności komunikacyjnych i negocjacyjnych



Zajęcia zwiększające umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne



Cel:

Rozwijaj umiejętności marketingowe i sprzedażowe uczniów w symulowanym środowisku. Zwiększa również samoświadomość i przyczynia się do poprawy umiejętności negocjacyjnych.

Potrzebne materiały:

Dowolny regularny obiekt



Czas: 30 minut lub więcej

Kroki

1

Aby zagrać w tę grę, poproś każdego członka zespołu, aby podniósł przedmiot znaleziony w klasie lub warsztacie. Wyjaśnij każdemu uczniowi, że gdy będzie miał przedmiot w rękach, będzie musiał spróbować sprzedać go innym członkom zespołu.

2

Ustaw 5-minutowy timer dla członków, aby przygotować boisko, dlaczego inni członkowie zespołu muszą kupić ten przedmiot. Mogą ustalać własne ceny i mają minutę na przedstawienie oferty sprzedaży i minutę na udzielenie odpowiedzi na pytania.

3

Po tym, jak wszyscy w zespole rzucają piłkę, poproś wszystkich, aby zagłosowali na to, które boisko według nich było najlepsze. Wygrywa boisko, które uzyska największą liczbę głosów.



Efekt

Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie prezentują swoją prezentację, negocjacje, kreatywne myślenie i umiejętności komunikacyjne. Może służyć jako ćwiczenie budowania zespołu i rozwoju osobistego.



Aktywność mająca na celu rozwijanie umiejętności nawiązywania kontaktów



Działanie mające na celu rozwój umiejętności tworzenia sieci kontaktów



Cel:

To ćwiczenie ma na celu umożliwienie uczniom ćwiczenia umiejętności nawiązywania kontaktów w symulowanym środowisku.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- Wizytówki
- Karty z przypisanymi rolami i branżami



Czas: 30-40 minut

Kroki

1

Poproś uczniów, aby odebrali kartę z przypisaną rolą (np. Rolnictwo i rolnik). Zgodnie z przypisanymi rolami i branżami, uczniowie muszą mieszać się w pokoju i zbierać najwięcej wizytówek w określonym czasie.



2

Uczeń, który zbierze najwięcej kart przed zatrzymaniem czasu, jest zwycięzcą.



3

Następnie poproś ucznia, aby zastanowił się: W jaki sposób komunikował się z innymi? Czy stosowali jakieś techniki komunikacji? Co mogli zrobić lepiej? Czego się nauczyli?



Efekt

Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie będą mogli lepiej zrozumieć, jak komunikować się z potencjalnymi interesariuszami lub partnerami biznesowymi, aby stworzyć sieć i rozwijać swoje firmy. Będą również doskonalić swoje umiejętności komunikacyjne, negocjacyjne i aktywne słuchanie.



Inne proponowane materiały edukacyjne

- [Krótki quiz](#) sprawdzi, czego uczniowie nauczyli się o umiejętnościach współpracy.
- Uczniowie obejrzą [film](#) i przystąpią do [testu](#), aby przetestować swoje style i umiejętności przywódcze.

Harmonogram modułu e-kursów

Ten moduł kursu elektronicznego jest podzielony na pięć lekcji i trwa łącznie 10 godzin.

	Etapy lekcji	Czas trwania
C.1.1 EKG	Agro-przedsiębiorczość – co to jest?	2 godziny
C.1.2	Umiejętności miękkie Czy ktoś o tym słyszał?	
C.1.3	Cele edukacyjne tego kursu	
C.2.1 .	Rozpoznawanie możliwości biznesowych	2 godziny
C.2.2 .	orientacja rynkowa i na klienta,	
C.2.3 :	Świadomość zagrożeń	
C.2.4 :	Umiejętności innowacyjne	
C.2.5 :	Analiza SWOT	
C.3.1 .	Zarządzanie finansami i umiejętności administracyjne	2 godziny
C.3.2 .	Umiejętności zarządzania zasobami ludzkimi	
C.3.3 .	Umiejętności zarządzania klientami	
C.3.4 .	Ogólne umiejętności planowania	
C.4.1 .	Umiejętności monitorowania i oceny	2 godziny
C.4.2 .	Umiejętności planowania strategicznego	
C.4.3 .	Umiejętności podejmowania strategicznych decyzji	
C.5.1	Umiejętności związane ze współpracą z innymi rolnikami i firmami	2 godziny





C.5.2	Umiejętność nawiązywania kontaktów	
C.5.3	Umiejętności przywódcze	
SUMA:		10 godzin

Wskazówki dla nauczycieli

Aby upewnić się, że wszyscy uczniowie będą aktywnie uczestniczyć w zajęciach, nauczyciele powinni rozważyć wskazówki z Centrum Doradztwa i Szkolenia Gospodarstwa Polskiego, które opracowało Moduł 2 Kursu Elektronicznego.

1. Założeniem jest przeznaczenie 30 minut na każdą część lekcji, ale możesz dowolnie modyfikować czas potrzebny na ukończenie ćwiczenia;
2. Najlepiej, jeśli każda lekcja zaczyna się od teoretycznej prezentacji materiału. Po każdej lekcji jest dodatkowy materiał, który można wymienić jako wnioski, takie jak artykuły, filmy, podcasty itp.;
3. Kolejność tematów lekcji można dowolnie mieszać, ponieważ każda z nich jest osobną strukturą tematyczną, ale pamiętaj, że WPROWADZENIE (lekcja 1) musi być zawsze omawiane jako pierwszy krok;
4. Wszystkie niezbędne grafiki/materiały pomocnicze powinny zostać wydrukowane i rozdane uczniom przed lekcją - najlepiej omówić wyniki testu uzyskane bezpośrednio po każdym ukończonym teście.





Rezultat 4

Rezultat 4 - Cyfrowa poważna gra AgriCharisma: ocena cech osobowości i rozwijanie umiejętności w zakresie agropresiębiorczości.

Czwartym rezultatem jest cyfrowa poważna gra AgriCharisma, która koncentruje się na ocenie umiejętności i cech osobowości graczy, jednocześnie wspierając ich w rozwijaniu nowych umiejętności i kompetencji w zakresie agropresiębiorczości. Poprzez grę młodzi ludzie wcielają się w rolę menedżera agrostartupu fikcyjnego przedsiębiorstwa agroturystycznego, takiego jak gospodarstwo agroturystyczne i starają się zarządzać zasobami, produkcją, marketingiem, celami finansowymi itp. Innymi słowy, gra jest symulacją agrostartupu, w którym gracze odkrywają procesy zachodzące w różnych ustawieniach. Gracze mogą również wybrać rodzaj agro start-upu, który chcą zbudować. Gra pozwala graczom zdobywać nowe kompetencje i umiejętności, zwiększać samoświadomość i identyfikować swoją rolę w zespole agro-przedsiębiorczym.

Cele i wyniki uczenia się

Cele:

- Zwiększenie samoświadomości indywidualnych cech osobowości zespołu
- Określ swoją rolę w przedsiębiorstwie rolnym
- Zrozumienie różnych rodzajów przedsiębiorstw rolniczych
- Zbadaj, jak zarządzać zasobami w symulowanym przedsiębiorstwie rolnym

Rezultaty:

- Zbadaj własne cechy osobowości w zespole
- Rozpoznaj ich rolę i preferencje w przedsiębiorstwie rolnym
- Zapoznaj się z różnymi rodzajami przedsiębiorstw rolniczych
- Zastosuj zarządzanie zasobami dla przedsiębiorstw rolniczych

Jak korzystać z AgriCharisma Digital Serious Game

Poniższe sekcje opisują koncepcję i rozgrywkę oraz sposób, w jaki gracze postępują i zdobywają punkty doświadczenia w grze. Nauczyciele mogą korzystać z dwóch działań orientacyjnych w ramach warsztatów.

Koncepcja i rozgrywka

Znany agropresiębiorca postanowił zostać mentorem i inwestorem dla aspirujących młodych przedsiębiorców i menedżerów agrostartupu. Dział Publikacji Twój mentor zapewnia Tobie i Twojemu zespołowi ziemię, narzędzia, personel i wskazówki, aby sprawdzić Twoje umiejętności. Celem jest przejście przez codzienną rutynę 6 agropresiębiorstw krok po kroku, aby dowiedzieć się, które najbardziej Ci odpowiadają. W trakcie rozgrywki odnajdziesz również swoją rolę w agropresiębiorczości.





Gracze rozpoczynają swoją przedsiębiorczą podróż z kapitałem początkowym wystarczającym do rozwinięcia jednego z sześciu różnych rodzajów przedsiębiorstw rolniczych. Na początku gry gracze mogą wybrać jedno z tych przedsiębiorstw, aby przejść przez wszystkie etapy ukończenia. W ten sposób stworzą dochodowe przedsiębiorstwo. Mogą ulepszyć swoje przedsiębiorstwo, usprawniając określone procesy, skracając czas pracy i zwiększając zyski. Gra kończy się po zbudowaniu wszystkich 6 przedsiębiorstw, zastosowaniu wszystkich możliwych ulepszeń i ukończeniu oceny osobowości w celu znalezienia swojej roli w przedsiębiorstwie rolnym.



Ilustracja 7. Gameplay z gry AgriCharisma - Rodzaje dostępnych Agropodsiębiorstw

Podczas rozgrywki gracze zapoznają się z podstawowymi (codziennymi) procesami i określonymi etapami produkcji. Wybierają również między różnymi sposobami wykonywania każdego zadania i decydują o pewnych ulepszeniach. W oddzielnej sekcji gry gracz otrzymuje szereg różnych sytuacji i reakcji w sektorze rolniczym. Na podstawie odpowiedzi gracz może ocenić i dowiedzieć się, jaka jest jego idealna rola w zespole założycielskim przedsiębiorstwa.

Pasek postępu i punkty XP

Po uruchomieniu przedsiębiorstwa gracze przechodzą przez każdy krok jeden po drugim. Wchodząc do przedsiębiorstwa, musisz przejść każdy krok jeden po drugim. Po ukończeniu jednej pętli możesz dokonać aktualizacji. Następnie będą musieli zarządzać własnym agro-przedsiębiorstwem, stawiając czoła codziennym wyzwaniom zawartym w tych krokach. Podczas gry gracze zbierają punkty doświadczenia.

Na początku zostaną przedstawione wybrane przedsiębiorstwa wraz z ich głównymi procesami i możliwymi modernizacjami. Wartości różnych procesów i ulepszeń (koszt, czas, zysk) są orientacyjne. Następnie gracze są informowani o tym, w jaki sposób zdobywają punkty XP (punkty doświadczenia).

Pasek postępu jest graficznym elementem kontrolnym do wizualizacji postępów graczy podczas gry. W przypadku AgriCharisma Serious Game pasek postępu zostanie wypełniony punktami XP



(punktami doświadczenia). Po ukończeniu paska gracz może awansować na wyższy poziom i użyć innej fabuły na początkowej mapie, aby utworzyć nowe przedsięwzięcie.





Działalność dla różnych typów agropresiębiorstw



Cel:

Zrozumieć różnorodne procesy różnych typów przedsiębiorstw rolniczych i nawiązywać kontakty z rzeczywistymi kontekstami.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- -Laptop/telefon komórkowy (użytkownicy Android/Windows)



Czas: 30-40 minut

Kroki

1

Grupuj uczniów w pary, aby grać razem i przypisać lub pozwolić każdej drużynie wybrać jedno z sześciu dostępnych przedsiębiorstw rolniczych.



2

Poproś zespoły, aby rozważyły różne procesy stosowane dla każdego rodzaju przedsiębiorstwa rolnego i jak mogą odnosić się do tworzenia własnych.



3

Po rozegraniu gry przez 10 do 15 minut, poproś każdą drużynę, aby opracowała własne ~~agro~~-przedsiębiorstwo i opracowała dla niego boisko. Boisko musi być profesjonalne i powinno zawierać:

- Nazwa marki
- Znacznik marki
- Plan biznesowy

4

Po opracowaniu własnego boiska przedstawiaj je pozostałym uczniom.



5

Każda drużyna zostanie oceniona od 1 do 5, a zwycięska drużyna będzie tą, która zapewni ogólną najwyższą ocenę.



Efekt

To ćwiczenie budowania zespołu ma na celu pomóc uczniom zrozumieć niektóre ważne rodzaje przedsiębiorstw rolniczych na rynku i zastosować ich procesy w prawdziwym biznesie. Promuje również cechy przywódcze członków zespołu, innowacyjne myślenie, pewność siebie i przedsiębiorczość.



Ćwiczenie polegające na odkrywaniu cech osobowości



Cel:

Zwiększenie samoświadomości i określenie odpowiednich ról w przedsiębiorstwie rolnym.

POTRZEBNE MATERIAŁY:

- -Laptop/telefon komórkowy (użytkownicy Android/Win



Czas: 25-30 minut

Kroki

1

Po zapoznaniu się z rolami zespołu ~~Belbina~~ i sześcioma osobowościami Hollanda, poproś uczniów, aby wybrali role zespołu ~~Belbina~~, które ich zdaniem im odpowiadają.



2

Poprowadź ich do przejścia testu osobowości przez grę.



3

Po uzyskaniu wyniku testu osobowości poproś ich o porównanie odpowiedzi z wynikiem gry i wywołanie dyskusji grupowej.



Efekt

Pod koniec tego ćwiczenia uczniowie lepiej zrozumieją swoją rolę w zespole i będą mieli większą świadomość swoich cech osobowości.



Inne możliwe zastosowania

- Dyskusja na temat kluczowych umiejętności i profili różnych typów osobowości
- Działania dotyczące zarządzania jednostkami zgodnie z ich cechami osobowości i jak rozwijać się jako zespół.
- Odkrywanie i analizowanie alternatywnych strategii radzenia sobie z różnymi problemami zarządzania przedsiębiorstwem.

Wnioski

Niniejszy przewodnik ma na celu zapewnienie organizacjom młodzieżowym i osobom pracującym z młodzieżą działań w zakresie wdrażania innowacyjnych, namacalnych narzędzi i metod AgriCharisma w ich kursach. Potrzeba opracowania tego przewodnika wynika z faktu, że specjaliści zajmujący się edukacją młodzieży potrzebują specjalistycznych narzędzi i wskazówek, aby zintegrować je z ich profesjonalnymi działaniami edukacyjnymi. W związku z tym wszystkie innowacyjne narzędzia stworzone w Produktach wymienionych na poprzednich stronach są postrzegane z perspektywy edukatorów i trenerów.

Na poprzednich stronach tego dokumentu zestawiono konkretne plany lekcji, które zawierają wytworzony materiał IO1, IO2, IO3 i IO4. W tym przewodniku czytelnicy mogą dowiedzieć się o ogólnej metodologii projektu, a także o metodach, którymi kierowała się wiodąca organizacja produktu podczas opracowywania bieżącego dokumentu. Każda sekcja zawiera efekty uczenia się i cele każdego produktu, działania łączne i interaktywne związane z tematami nauczanyymi w wynikach oraz listę wskazówek, które nauczyciele i trenerzy powinni rozważyć, aby zapewnić, że wszyscy uczniowie będą aktywnie zaangażowani w działania.

Ponieważ młodzi ludzie borykają się z brakiem szkoleń, umiejętności menedżerskich i zawodowych – czemu towarzyszy brak możliwości rozwoju kariery, brak przykładów odnoszących sukcesy innowacyjnych agropodsiębiorstw i brak sieci – projekt AgriCharisma ma na celu pomóc ludziom w pokonywaniu takich wyzwań poprzez tworzenie zespołów w kontekście przedsiębiorczości. Rezultaty projektu AgriCharisma mogą pomóc młodym ludziom zainteresowanym przedsiębiorczością rolną połączyć się, określić i ocenić ich istniejące umiejętności i kompetencje oraz umożliwić im rozwój nowych, tworząc firmy rolnicze oparte na wydajnych zespołach.

Niniejszy przewodnik, wraz z pozostałymi zasobami, które zostały opracowane w ramach projektu, ma na celu wykorzystanie ich przez trenerów i wychowawców młodzieży, doradców zawodowych i inne zainteresowane strony, ośrodki młodzieżowe, klastry rolnicze, wydziały uniwersyteckie odpowiednich dziedzin i inne zainteresowane strony, a także organizacje i ośrodki prowadzące szkolenia dla grup z zaburzeniami uczenia się lub innych grup ryzyka. Takie grupy to długotrwale bezrobotni, młodzież NEET lub grupy marginalizowane, które od czasu do czasu napotykały sytuacje i problemy związane z wykluczeniem społecznym. Ponadto organizacje prowadzące formalne i pozaformalne szkolenia w zakresie różnych aspektów przedsiębiorczości, które są atrakcyjne dla młodych ludzi, a w szczególności w zakresie przedsiębiorczości rolniczej, odniosą korzyści z wyników tego produktu.





Odniesienia

Materiały ilustracyjne

Wszystkie obrazy, zdjęcia i ikony użyte w tym przewodniku, z wyjątkiem zrzutu ekranu z wyprodukowanych materiałów projektu AgriCharisma, pochodzą i są tworzone za pośrednictwem platformy graficznej Canva (<https://www.canva.com/>).

Bibliografia:

- Ackerman, CE (2019). Pozytywna komunikacja: 49 działań komunikacyjnych, ćwiczeń i gier.
<https://positivepsychology.com/communication-games-and-activities/#adults>
- Blog de Christina (2016). 10 Gry i ćwiczenia, aby ćwiczyć przymiotniki osobowości.
<https://www.cristinacabal.com/?p=8519>
- Craig, H. (2019). Pozytywne miejsce pracy: 83 działania przywódcze, budowanie gier i ćwiczeń.
<https://positivepsychology.com/leadership-activities/#examples>
- Eurostat. (2021). Statystyki dotyczące bezrobocia i nie tylko.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Bezrobocie_statystyka_i_poz
- Eurostat. (2021). Rolnicy i siła robocza w rolnictwie – statystyki.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?tytuł=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics
- Indeed Editorial Team (2021). 7 gier, których możesz użyć do promowania i ułatwiania nawiązywania kontaktów. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/networking-games>
- Kelly, S. (2018). Skuteczne i zabawne działania sieciowe na następne wydarzenie.
<https://helloendless.com/networking-games/>
- OECD/Unia Europejska. (2017). Samozatrudnienie młodzieży i działalność w zakresie przedsiębiorczości. W The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship (s. 57–72). OECD Publishing.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264283602-8-en>
- Akcelerator Outsourcingu (2021). 10 najlepszych gier z umiejętnościami miękkimi do efektywnego treningu. <https://www.outsourceaccelerator.com/articles/10-best-soft-skills-games-for-efficient-training/#Back>
- Thompson, J. (2018). 8 Easy Ice Breakers For Your Personality Workshop.
<https://www.truity.com/blog/8-easy-ice-breakers-your-personality-workshop>
- VantageCircle (2022). 38 Szybkie i łatwe działania na rzecz budowania zespołu, które pokochają Twoi pracownicy (+jak grać). <https://blog.vantagecircle.com/team-building-activities-for-work/>





VentureWell (2022). 10 Zajęcia klasowe w celu stymulowania wynalazców-przedsiębiorców.

<https://venturewell.org/class-activities-inventor-entrepreneurs/>

Qualee (2022). 7 Onboarding Ice Breakers dla nowych członków zespołu w celu integracji i

budowania połączeń. <https://www.qualee.com/blog/5-icebreaker-ideas-for-new-hires-to-integrate-and-build-connections>

