

# IO2: Szkolenie w zakresie umiejętności intraprzedsiebiorczych Rozwój programu nauczania



[www.seal-project.eu](http://www.seal-project.eu)

**Shaping the Employees of the future by strengthening  
intrApreneural skills & mindset**

2020-1-UK01-KA202-079094



"The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Project Number: 2020-1-UK01-KA202-079094

W oparciu o ustalenia wyników pracy intelektualnej 1. staje się oczywiste, że w krajach partnerskich istnieje wiele wspólnych płaszczyzn w odniesieniu do intraprzedsiebiorczości, a kilka kluczowych ustaleń uwypukliło wspólną potrzebę programu szkoleniowego, który pozwoli na ustanowienie, odżywianie i rozwój kultury intrapreneurialnej w organizacjach, z korzyścią zarówno dla organizacji, pracowników, jak i ogółu społeczeństwa.

Aby skuteczniej zaspokoić powyższe potrzeby, program nauczania opiera się na ważnym kluczowym rozróżnieniu – zarówno pod względem wymaganych umiejętności, kompetencji, sposobu myślenia, jak i wymaganej wiedzy – w oparciu o rodzaj stanowiska zajmowanego przez każdego potencjalnego intraprzedsiebiorcę.

Dlatego program nauczania składa się z dwóch głównych modułów, z których każdy składa się z kilku jednostek modułowych:

**Moduł I: Pracownicy**

**Moduł II: Pracownicy średniego i niższego kierownictwa**

	<b>Moduł I</b>	<b>Moduł II</b>
<b>Opis</b>	Zapewnia podstawową wiedzę, umiejętności i kompetencje dla pracowników, które mają na celu poprawę ich aspektów intrapreneurialnych	Zapewnia podstawową wiedzę, umiejętności i kompetencje menedżerom średniego i niższego szczebla, którzy chcą budować własne aspekty intraprzedsiebiorczości, ale także wspierać intraprzedsiebiorczość wśród członków swojego zespołu.
<b>Wyniki nauki</b>	Wzrost wiedzy, rozwój umiejętności i kompetencji, zmiana postaw intrapreneurialnych.	Wzrost wiedzy, umiejętności i kompetencji, zmiana postaw, upodmiotowienie i motywacja w kierunku budowania kultury intrapreneurialnej w organizacji.
<b>Metodologie uczenia się</b>	oparte na wyzwaniach, wizualne, transformacyjne uczenie się, autorefleksja	peer to peer, wizualne, transformacyjne uczenie się, uczenie się przez działanie

**Moduł I Unity**

1. Wprowadzenie do zarządzania przedsiębiorstwem
2. Wprowadzenie do zarządzania finansami
3. Budowanie potencjału i innowacje

4. Kreatywne myślenie
5. Rozwój osobisty
6. Umiejętności interpersonalne i komunikacyjne
7. Zarządzanie czasem i stresem
8. Umiejętności organizacyjne
9. Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie

### **1. Wprowadzenie do zarządzania przedsiębiorstwem**

#### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest zarządzanie biznesem? (definicje, przegląd)
- 2 teorie zarządzania przedsiębiorstwem (teoria zarządzania systemami, teoria X i teoria Y)
- Zarządzanie perspektywami procesów (zrozumienie procesów biznesowych i efektywne ich wykorzystanie do promowania intraprzedsiebiorczości)
- Podejmowanie decyzji biznesowych
- Zrozumienie otoczenia biznesowego, wdrażanie dla teraźniejszości i nauka dla przyszłości, studia przypadków i przykłady z życia wzięte.

#### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza i solidne podstawy naukowe dotyczące zarządzania przedsiębiorstwem.
- Nowe umiejętności, które pozwalają na lepsze zrozumienie otoczenia biznesowego/organizacyjnego oraz wykorzystanie i wdrażanie narzędzi i procesów przyczyniających się do intraprzedsiebiorczości.
- Zmiana postaw w kierunku bardziej integracyjnego i partycypacyjnego środowiska, którą umożliwia szersza perspektywa, jaką pracownik nabywa dzięki tej Jednostce.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby akademickie, zasoby internetowe.

**Kryteria oceny:** Test wielokrotnego wyboru składający się z 10-15 pytań. Ćwiczenia z autorefleksji, wzajemne przeglądy i informacje zwrotne.

**Metodologie szkoleniowe:** oparte na wyzwaniach (odzwierciedlające się w małych zadaniach do wykonania i pytaniach, na które należy odpowiedzieć) oraz metodologia uczenia transformacyjnego (więcej informacji na temat uczenia się transformacyjnego można znaleźć w odpowiedniej sekcji).

**Proponowane działania:** ćwiczenia analizy procesów w małych grupach, zadania z informacją zwrotną rówieśniczą

## **2. Wprowadzenie do zarządzania finansami**

### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest zarządzanie finansami (definicje, przykłady, studia przypadków)
- Dlaczego zarządzanie finansami jest istotne dla intraprzedsiebiorcy?
- Rozumienie raportów zarządzania finansami
- Zrozumienie zasobów i dokumentacji zarządzania finansami
- Podstawy budżetowania (tworzenie budżetów, przeglądanie budżetów, zrozumienie budżetów).

### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat aspektów finansowych firmy (dział, jednostka, firma, organizacja lub sektor)
- Zwiększone umiejętności rozumienia dokumentów i raportów finansowych, tworzenia i aktualizowania raportów i rejestrów, wykorzystywania informacji finansowych w celu umożliwienia lepszego i bardziej efektywnego podejmowania decyzji w okresie przedpreneurialnym.
- Zmiana nastawienia w kierunku bardziej holistycznego podejścia do zadań związanych z pracą oraz chęć i umiejętności obejmujące szersze zrozumienie finansów w każdej roli biznesowej.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, opublikowane przewodniki (tj. Citibank Financial Management Essentials for the Entrepreneur itp.)

**Kryteria oceny:** Test wielokrotnego wyboru składający się z 10-15 pytań. Ćwiczenia z autorefleksji, wzajemne przeglądy i informacje zwrotne.

**Metodologie szkoleniowe:** oparte na wyzwaniach (odzwierciedlające się w małych zadaniach do wykonania i pytaniach, na które należy odpowiedzieć) oraz metodologia uczenia transformacyjnego (więcej informacji na temat uczenia się transformacyjnego można znaleźć w odpowiedniej sekcji).

## **3. Budowanie potencjału i innowacje**

### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest budowanie potencjału i jak odnosi się do ludzi, działów, organizacji i firm?
- Czym jest innowacja i jak można ją zastosować w pracy, zadaniu, procesie, dziale, organizacji, biznesie?
- Kim jest innowacyjny pracownik (cechy, postawy)?

- Czym jest budowanie zdolności innowacyjnych? Równoważenie eksploracji i eksploatacji w uczeniu organizacyjnym.
- Studia przypadków i przykłady z życia.

**Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat budowania zdolności i innowacji
- Zwiększone umiejętności związane z kultywowaniem i utrzymywaniem innowacyjnego podejścia do zadań związanych z pracą oraz zdolność budowania zdolności w ramach stanowiska pracy, działu, procesu pracy itp.
- Zestaw postaw zgodnych z intraprzedsiebiorczością i jej aspektami innowacji i budowania zdolności.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, materiały dotyczące oburęcznej kultury organizacyjnej i intraprzedsiebiorczości, zasoby odnoszące się do innowacji i budowania zdolności.

**Kryteria oceny:** przegląd i analiza studiów przypadku, ćwiczenia z autorefleksji, ocena koleżeńska i informacje zwrotne.

**Metodologie szkoleniowe:** oparte na wyzwaniach (odzwierciedlające się w małych zadaniach do wykonania i pytaniach, na które należy odpowiedzieć) oraz metodologia uczenia transformacyjnego (więcej informacji na temat uczenia się transformacyjnego można znaleźć w odpowiedniej sekcji).

#### **4. Kreatywne myślenie**

**Zawartość jednostki:**

- Definicje i cechy kreatywnego myślenia
- Indywidualna kreatywność i kreatywne myślenie
- Tworzenie środowiska pracy sprzyjającego kreatywnemu myśleniu
- Techniki kreatywnego myślenia
- Studia przypadków i przykłady

**Wyniki nauki:**

- Większa wiedza na temat tego, czym jest kreatywne myślenie, narzędzi i technik z nim związanych
- Umiejętności twórcze tworzone i rozwijane poprzez uczenie się i refleksję
- Wzmocnienie w kierunku kreatywnego myślenia zarówno w środowisku pracy, jak i poza nim

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, narzędzia online

**Kryteria oceny:** Ćwiczenia z autorefleksji, wzajemne oceny i informacje zwrotne, zajęcia grupowe i miniwarsztaty (jeśli to możliwe)

**Metodologie szkoleniowe:** uczenie się oparte na wyzwaniach i transformacyjne

## **5. Rozwój osobisty**

### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest rozwój osobisty? Definicje i wnioski o intraprzedsiebiorczosci
- Umiejetnosci i cechy rozwoju osobistego (samoświadomość, samowiedza, poczucie własnej wartosci itp.)
- Rozwój Osobisty dla Intraprzedsiebiorców (rozwijanie talentów, poprawa orientacji zawodowej, budowanie zdolności do zatrudnienia, spełnianie aspiracji)

### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza dotycząca aspektów rozwoju osobistego
- Tworzenie umiejetnosci związanych z rozwojem osobistym
- Postawy sprzyjające rozwojowi osobistemu i tworzeniu satysfakcjonującej ścieżki kariery.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, studia przypadków i referencje

**Kryteria oceny:** Ćwiczenia dotyczące autorefleksji oraz wzajemnej oceny

**Metodologie szkoleniowe:** peer to peer, transformacyjne

## **6. Umiejetnosci komunikacji interpersonalnej**

### **Zawartość jednostki:**

- Aktywne słuchanie
- Negocjacje
- Perswazja
- Inteligencja emocjonalna
- Rozwiązywanie konfliktów
- Podejmowanie decyzji
- Praca zespołowa
- Asertywność
- Świadomość kulturowa
- Komunikacja biznesowa
- Zajęcia praktyczne i pomysły na warsztaty
- Znaczenie komunikacji w zarządzaniu stresem i odporności.

### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat tego, czym są umiejetnosci interpersonalne i jak przyczyniają się do intraprzedsiebiorczosci
- Świadomość umiejetnosci zidentyfikowanych w Jednostce

- Motywacja do postaw promujących i podtrzymujących wyżej wymienione umiejętności interpersonalne i komunikacyjne

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, zasoby interaktywne

**Kryteria oceny:** Quiz wielokrotnego wyboru, ćwiczenia do autorefleksji, informacje zwrotne od rówieśników i recenzja

**Metodologie szkoleniowe:** Transformacyjne uczenie się

## **7. Zarządzanie czasem i stresem**

### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest zarządzanie czasem?
- Jaki jest związek między zarządzaniem czasem a zarządzaniem stresem?
- Analiza Pareto (technika zarządzania czasem 80/20)
- Technika Pomodoro
- Technika „Zarabianie rzeczy”
- Metoda szybkiego planowania
- Matryca Eisenhowera
- Czym jest stres?
- Krótkoterminowe strategie łagodzenia stresu w miejscu pracy
- Długoterminowe strategie łagodzenia stresu w miejscu pracy
- Strategie komunikacji pozwalające efektywnie zarządzać stresem i czasem

### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat współzależności między czasem a stresem
- Większa wiedza na temat zarządzania czasem i stresem oraz czynników wpływających na każdy z nich
- Umiejętności związane z bardziej efektywnym zarządzaniem czasem i stresem
- Proaktywne i reaktywne podejście do zarządzania czasem i stresem

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, quizy samooceny

**Kryteria oceny:** Ćwiczenia z autorefleksji, ocena wzajemna i informacje zwrotne.

**Metodologie szkoleniowe:** uczenie transformacyjne, uczenie się oparte na współpracy

## **8. Umiejętności organizacyjne**

### **Zawartość jednostki:**

- Jakie są pożądane umiejętności organizacyjne dla Intraprzedsiębiorcy i dlaczego są one ważne?
- Współpraca
- Delegacja
- Praca zespołowa
- Planowanie
- Priorytety
- Prowadzenie dokumentacji
- Praca – równowaga w życiu

**Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat umiejętności organizacyjnych i ich wkładu w intraprzedsiebiorczość
- Zwiększona wiedza na temat każdej z wymienionych umiejętności organizacyjnych, dotycząca tego, czym one są i jak przyczyniają się do ogólnej intraprzedsiebiorczości.
- Rozwój, tworzenie, doskonalenie umiejętności organizacyjnych, które pracownicy już posiadają lub mają nadzieję nabyć.
- Wzmacniające podejście do maksymalizacji umiejętności organizacji, które posiadają pracownicy.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki z jednostek, kursy internetowe, quizy/ankiety samooceny

**Kryteria oceny:** autorefleksja, ocena wzajemna i informacja zwrotna

**Metodologie szkoleniowe:** transformacyjne i oparte na współpracy

## **9. Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie**

**Zawartość jednostki:**

- Czym jest rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie i dlaczego są one ważne dla intraprzedsiebiorców?
- Obserwacja
- Analiza
- Wnioskowanie
- Komunikacja
- Rozwiązywanie problemów w zespole
- 5-etapowe podejście do rozwiązywania problemów
- Myślenie projektowe w celu rozwiązywania problemów



- Technika 5 dlaczego
- Technika wędrowca (???)

#### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat tego, czym jest krytyczne myślenie i jaki ma związek z rozwiązywaniem problemów
- Większa świadomość, dlaczego krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów są ważne dla intraprzedsiębiorcy
- Zwiększona wiedza na temat różnych technik
- Umiejętności dotyczące rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia
- Nastawienie na efektywne krytyczne myślenie i efektywne rozwiązywanie problemów.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, zasoby interaktywne

**Kryteria oceny:** Ćwiczenia dotyczące autorefleksji oraz wzajemnej oceny i informacji zwrotnej

**Metodologie szkolenia:** Transformacyjne uczenie się

## **Moduł II Unity**

1. Zarządzanie biznesem i zarządzanie strategiczne
2. Zarządzanie projektami
3. Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów
4. Rozwój osobisty
5. Kreatywne myślenie i innowacje dla menedżerów i liderów zespołów
6. Komunikacja i rozwiązywanie konfliktów
7. Przywództwo i zarządzanie zespołem

### **1. Zarządzanie biznesem i zarządzanie strategiczne**

#### **Zawartość jednostki:**

- Zarządzanie biznesem dla MŚP

- Business Management dla większych organizacji/firm
- Wprowadzenie do zarządzania strategicznego (definicje, teorie, przykłady)
- 5Ps dla strategii (plan, zagranie, wzór, pozycja, perspektywa)
- Ocena i ustalenie kierunku strategicznego
- Gromadzenie i analiza danych
- Projektowanie planów działania
- Wdrażanie planów działań
- Ocena działań oraz wdrażanie poprawek i uwag

#### **Wyniki nauki:**

- Zwiększenie wiedzy z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem z ukierunkowaniem na zarządzanie działami, jednostkami, zespołami.
- Zwiększona wiedza na temat zarządzania strategicznego i zrozumienie, w jaki sposób zarządzanie strategiczne może przynieść korzyści zarówno indywidualnym intraprzedsiębiorcom, jak i całym jednostkom, działom, zespołom i firmom.
- Rozwój umiejętności zarządzania i myślenia strategicznego, które są kluczowe dla intraprzedsiębiorców.
- Ustanowienie i pielęgnowanie postaw, które wzmacniają i wspierają wizję, przywództwo oraz codzienne zarządzanie.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, studia przypadków

**Kryteria oceny:** Autorefleksja, krótkie quizy wielokrotnego wyboru

**Metodologie szkoleniowe:** uczenie transformacyjne

## **2. Zarządzanie projektami**

#### **Zawartość jednostki:**

- Wprowadzenie do zarządzania projektami (definicje, teorie, przykłady)
- 5 etapów Zarządzania Projektem (rozpoczęcie, planowanie, wykonanie, monitorowanie, zamknięcie)
- intraprzedsiębiorczość w zarządzaniu projektami
- Studia przypadków

#### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat ogólnego zarządzania projektami
- Świadomość różnych narzędzi i strategii zarządzania projektami
- Rozwój umiejętności związanych z intrapreneurialnymi aspektami zarządzania projektami
- Zmiana postaw w kierunku intrapreneurialnego podejścia do działań związanych z zarządzaniem projektami.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, publikacje

**Kryteria oceny:** Autorefleksja, krótkie quizy, informacje zwrotne i ocena od rówieśników.

**Metodologia szkolenia:** uczenie transformacyjne

### **3. Umiejętności analityczne i rozwiązywanie problemów**

#### **Zawartość jednostki:**

- Czym są umiejętności analityczne i dlaczego są ważne dla intraprzedsiebiorczości?
- Komunikacja, kreatywność, krytyczne myślenie, analiza danych, badania,
- Czym jest rozwiązywanie problemów? (definicje, teorie, przykłady)
- 4 style rozwiązywania problemów dla intraprzedsiebiorców (Myślenie Wrażliwe Społecznie, Myślenie Logiczne, Myślenie Intuicyjne, Myślenie Praktyczne)
- 10 strategii rozwiązywania problemów (zgadnij i sprawdź, zrób tabelę/wykres, narysuj obrazek lub diagram, odegraj problem, znajdź wzór lub użyj reguły, sprawdź istotne lub nieistotne informacje, znajdź małe fragmenty większego problemu, zrób listę).

#### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów
- Świadomość różnych umiejętności i stylów rozwiązywania problemów
- Rozwój i doskonalenie umiejętności analitycznego myślenia i rozwiązywania problemów.
- Świadomość wzajemnych powiązań między intraprzedsiebiorczością a różnymi narzędziami, technikami i stylami rozwiązywania problemów
- Motywacja do dalszego rozwoju umiejętności analitycznych i rozwiązywania problemów.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, interaktywne zasoby, badania i publikacje

**Kryteria oceny:** autorefleksja, ćwiczenia praktyczne, ćwiczenia grupowe, ocena koleżeńska i informacja zwrotna

**Metodologia szkolenia:** transformacyjna i oparta na współpracy

#### **4. Rozwój osobisty**

##### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest rozwój osobisty? Definicje i aplikacje dla intraprzedsiębiorców, liderów zespołów i menedżerów.
- Umiejętności i cechy rozwoju osobistego (samoświadomość, samowiedza, poczucie własnej wartości itp.)
- Rozwój osobisty dla intraprzedsiębiorców (rozwijanie talentów, poprawa orientacji zawodowej, budowanie zdolności do zatrudnienia, spełnianie aspiracji)
- Wspieranie członków zespołu, pracowników, personelu w ich osobistym rozwoju.

##### **Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza dotycząca aspektów rozwoju osobistego
- Tworzenie umiejętności związanych z rozwojem osobistym
- Postawy sprzyjające rozwojowi osobistemu i tworzeniu satysfakcjonującej ścieżki kariery.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, studia przypadków i referencje

**Kryteria oceny:** Ćwiczenia dotyczące autorefleksji oraz wzajemnej oceny

**Metodologie szkoleniowe:** peer to peer, transformacyjne

#### **5. Kreatywne myślenie i innowacje dla menedżerów i liderów zespołów**

##### **Zawartość jednostki:**

- Czym jest myślenie kreatywne i jak służy intraprzedsiębiorczości?

- Tworzenie odpowiedniego środowiska dla kreatywności. Wspieranie kreatywnego myślenia, promowanie inspiracji i motywacji.
- 10 rodzajów innowacji Doblina
- 4 kroki innowacji (obserwacja problemów, opracowanie rozwiązań, wypróbowanie, ocena)
- Techniki i narzędzia (procedura charette, metoda Crawforda slip writing, technika scamper)
- Studia przypadków

#### **Wyniki nauki:**

- Większa wiedza i świadomość dotycząca kreatywnego myślenia i innowacji
- Umiejętność łączenia innowacji i kreatywnego myślenia z procesem zarządzania
- Rozwój umiejętności kreatywnych i innowacyjnych dla menedżerów / liderów zespołów
- Zmiana postaw wobec kreatywności i innowacyjności w środowisku biznesowym

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe

**Kryteria oceny:** autorefleksja, mini quiz, ocena wzajemna i informacja zwrotna

**Metodologia szkolenia:** transformacyjna i oparta na współpracy

### **6. Komunikacja i rozwiązywanie konfliktów**

#### **Zawartość jednostki:**

- Wprowadzenie do komunikacji
- Teorie i modele komunikacji
- Skuteczna komunikacja
- Komunikacja biznesowa i etykieta
- Wprowadzenie do rozwiązywania konfliktów (modele i teorie)
- Rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy (zachowaj spokój, słuchaj, aby zrozumieć, akcentuj pozytywy, przedstaw swoją sprawę, zaatakuj problem – nie osobę, unikaj gry w obwinianie, skup się na przyszłości, zadawaj właściwe pytania,

wybieraj bitwy, łącz oferty, bądź kreatywny, bądź pewny siebie, świętuj porozumienie)

**Wyniki nauki:**

- Zwiększona wiedza na temat procesu komunikacji i rozwiązywania konfliktów
- Rozwój umiejętności związanych ze sprawną komunikacją w miejscu pracy
- Rozwój umiejętności skutecznego rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy
- Zmiana postaw w kierunku wspierającego, otwartego, serdecznego, intrapreneurialnego środowiska pracy.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, zasoby internetowe, artykuły i publikacje

**Kryteria oceny:** autorefleksja, ćwiczenia z odgrywania ról

**Metodologia szkolenia:** współpraca i transformacja, ocena wzajemna i informacje zwrotne

## **7. Przywództwo i zarządzanie zespołem**

**Zawartość jednostki:**

- Obowiązki przywództwa i zarządzania zespołem (zarządzanie operacjami i zespołami, kierowanie i motywowanie, zarządzanie wydajnością, rozwiązywanie problemów i troska o ogólne dobro członków zespołu)
- Różne style przywództwa (autorytarny, partycypacyjny, delegacyjny, transakcyjny, transformacyjny)
- Przywództwo transformacyjne i intraprzedsiębiorczość
- Studia przypadków i przykłady

**Wyniki nauki:**

- Większa wiedza i zrozumienie dotyczące przywództwa i zarządzania zespołem.
- Świadomość dostępnych stylów i narzędzi
- Rozwój umiejętności przywódczych i zarządczych

- Wzmocnienie w stosunku do postaw promujących intraprzedsiebiorczość poprzez przywództwo transformacyjne.

**Materiały dydaktyczne:** Notatki jednostkowe, publikacje, zasoby internetowe

**Kryteria oceny:** Autorefleksja i ocena wzajemna oraz informacja zwrotna

**Metodologia szkolenia:** uczenie transformacyjne

### **Metodyka uczenia transformacyjnego, krótki przegląd**

Transformational Learning sformułowana przez Jacka Mezirowa jest szczególnie odpowiednia dla uczenia się dorosłych i młodych dorosłych i dlatego może mieć zastosowanie w wielu miejscach, w tym w firmach i organizacjach. Podstawowym założeniem tej teorii / metodologii jest to, że uczący się dostosowują swoje myślenie w oparciu o nowe informacje, wykorzystując krytyczną ocenę i refleksję, aby mogli zrozumieć nowe i zmieniające się środowiska, ustawienia i poglądy na świat. Gdy ludzie się uczą, znajdują nowe sposoby na nadanie sensu własnemu życiu i zrozumieniu tego, co dzieje się wokół nich. Według Mezirowa uczenie transformacyjne składa się z uczenia się instrumentalnego i uczenia się komunikatywnego. Uczenie się instrumentalne odnosi się do rozwiązywania problemów zorientowanych na zadanie i przyczynowości (związków przyczynowo-skutkowych między zdarzeniami), podczas gdy uczenie komunikacyjne odnosi się do tego, jak ludzie komunikują swoje uczucia, potrzeby i pragnienia. Ponieważ ta metodologia szkolenia/nauki uwzględnia nie tylko zdobytą wiedzę i umiejętności, ale także – i co najważniejsze – zmianę postaw, perspektywy i poglądów, może być wykorzystana do wspierania tworzenia, odżywiania i rozwoju cech intrapreneurialnych dla wszystkich poziomów pracowników, co będzie widoczne zarówno w ich osobistych ścieżkach kariery, ale także w organizacjach, w których są zatrudnieni. Wykorzystując transformacyjną metodologię uczenia się, kurs szkoleniowy będzie promował zdobywanie wiedzy, umiejętności i postaw, a także umożliwi trwałość intrapreneurialnego sposobu myślenia uczestników.

### **Ocena autorefleksji, krótki przegląd**

Ocena autorefleksji odnosi się do uczących się, którzy oceniają swoją pracę i zastanawiają się nad procesem uczenia się. W ten sposób mogą ponosić odpowiedzialność za własne uczenie się i postępy, identyfikować słabe i mocne strony, odkrywać obszary zainteresowań, lepiej odnosić się do materiału do nauki i procesu uczenia się, a także przyswajać nową wiedzę i umiejętności, czyniąc je odpowiednimi dla ich osobistych historii, aspiracji i celów. Ponadto ocena autorefleksji nie jest postrzegana jako zewnętrzna krytyka i dlatego jest bardziej odpowiednia dla dorosłych uczniów i profesjonalnych uczniów, którzy są upoważnieni do przejścia odpowiedzialności za swoją drogę edukacyjną i dostosowania jej do swoich potrzeb. Może również pomóc w pogłębieniu zrozumienia pojęć i pomysłów, tworząc znaczące i przydatne połączenia z innymi uczniami, przyczynić się do wspólnego środowiska

szkoleniowego i zaoferować więcej możliwości produktywnego zaangażowania bez wad procesu oceny zewnętrznej, który może być postrzegany jako negatywny, stresujące lub bez znaczenia.

### **Metodologia i ocena Peer to Peer Learning, krótki przegląd**

Metodologia uczenia się rówieśniczego opiera się na zasadach psychologii poznawczej i jest często stosowana w różnych sytuacjach uczenia się w celu promowania interakcji uczniów z innymi uczniami w celu wzajemnego promowania ich celów edukacyjnych. Chociaż jest również szeroko stosowany w środowiskach edukacji formalnej i szkołach, może być również użytecznym narzędziem uczenia się dorosłych w środowisku zawodowym w organizacji, umożliwiając pracownikom interakcję z profesjonalistami z innych działów i stanowisk oraz uzyskanie dostępu do bogactwa wiedzy, informacji i umiejętności, które w przeciwnym razie zostałyby utracone. Szczególnie w ramach rozwijania i pielęgnowania umiejętności intrapreneurialnych istotne jest, aby uczący się wchodzili w interakcje z innymi uczniami – bez ograniczeń w strukturze hierarchicznej – w celu dalszego zdobywania wiedzy, a także rozwijania swoich umiejętności i atrybutów zawodowych i interpersonalnych.