



Przewodnik użytkownika

Spis treści

I.	<u>Wprowadzenie - koncepcja platformy szkoleniowej</u>	1
II.	<u>Cele kursu szkoleniowego</u>	3
III.	<u>Dostosowanie szkolenia</u>	4
IV.	<u>Dostosowanie materiałów szkoleniowych</u>	5
V.	<u>Dostosowanie ćwiczeń do różnych odbiorców</u>	7
VI.	<u>Ocena szkolenia</u>	8
VII.	<u>Instrukcje wykorzystania analiz przypadków i najlepszych praktyk</u>	8
VIII.	<u>Wskazówki dla nowych wykładowców: Zasady nauki</u>	9
IX.	<u>Przewodnik dla trenera do pracy w grupie</u>	10

I. Wprowadzenie - koncepcja platformy szkoleniowej

Przewodnik użytkownika został przygotowany aby ułatwić użytkownikom korzystanie z internetowej platformy do nauki stworzonej w celu wspierania wdrożenia normy ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej w MŚP. Przewodnik użytkownika skierowany jest do trenerów, ale konsultanci w małych i średnich przedsiębiorstwach (SME) lub wykładowcy uniwersyteccy oraz nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego także mogą z niego korzystać.

Celem nadrzędnym jest poprawa jakości, wydajności i efektywności edukacji i kształcenia zawodowego w Europie i poprawa globalnej konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw. Internetowa platforma oraz szkolenia umożliwią zarządom firm ciągłą ocenę postępów i polepszenie wyników na drodze do zrównoważonego rozwoju.

Główna grupa docelowa to menadżerowie i pracownicy odpowiedzialni za wdrażanie zrównoważonej odpowiedzialności i normy ISO 26000 w MŚP. Otrzymują oni dostęp do praktycznych i skutecznych materiałów szkoleniowych wysokiej klasy, dostępnych bez ograniczeń w Internecie. Są one przygotowane w oparciu o faktyczne potrzeby i wcześniej wykryte słabe strony, dzięki czemu są przydatne dla MŚP chcących podnosić standardy zrównoważonej odpowiedzialności oraz wdrożyć normę ISO 26000. Platforma do nauki odpowiada potrzebom kadry kierowniczej znającej założenia odpowiedzialności społecznej w odniesieniu do ich własnego postępowania oraz/lub mającej umiarkowany, jeżeli nie silny, zamiar wdrożenia normy ISO 26000. Platforma dąży do udostępnienia ISO 26000 MŚP, w celu ułatwienia im przyswojenia strategii CSR w ramach ogólnej strategii firmy. Oprócz tego, korzystanie z e-narzędzi jest zalecane wszystkim zainteresowanym, nie tylko udziałowcom MŚP, ale również pracownikom uniwersytetów i instytucji edukacji i kształcenia zawodowego, wspierającym MŚP, zapewniając im łatwy dostęp do materiałów szkoleniowych.

Szkolenie jest typu hybrydowego, to znaczy że zawiera elementy szkolenia jak i elementy doradztwa. Materiały szkoleniowe zawierają objaśnienia dotyczące funkcjonowania normy ISO 26000" (na przykład podstawowe zasady działania oraz główne zagadnienia i problemy) a także odpowiedzi



na wiele pytań, min. jak oceniać dotychczasowe działania " zrównoważonej odpowiedzialności, kwestie do rozważenia przez SME w trakcie tworzenia profilu zrównoważonej odpowiedzialności (dlaczego chcemy skupić się na zrównoważonej odpowiedzialności), jak rozpoznawać i angażować uczestników projektu, jaki kontrolować raportować postępy we wdrażaniu zrównoważonej odpowiedzialności. itd.

Platforma jest oparta na zrozumieniu, że wszystkie organizacje powinny kontrolować i rozumieć wpływ zrównoważonej odpowiedzialności na społeczeństwo, a uczestnicy projektów powinni aktywnie angażować się proces kontroli i hierarchizacji tego wpływu. W przypadku każdej organizacji, celem nadrzędnym jest przyczynić się do zrównoważonego rozwoju, ale poszczególne organizacje powinny same określić zasięg i udziałowców z tym procesem związanych. Bazując na tej wiedzy, przedsiębiorstwa powinny określić własne cele i podjąć działania na rzecz ich realizacji. ISO 26000 promuje **podejście całościowe**. Oznacza to, że dana organizacja nie może wybrać tylko jednej/kilku zasad działania i obszarów tematycznych. Oczywiście, należy określić działania priorytetowe, jako że wszystkie organizacje dysponują ograniczonymi środkami szkoleniowymi. Dlatego też platforma składa się z 5 sekcji, odwzorowujących **poszczególne etapy procesu podejmowania decyzji**. Idea szkolenia zakłada, że użytkownik przejdzie następujące kroki:

Krok 1. Zapoznanie się z kontekstem organizacyjnym i społecznym oraz udziałowcami.

Krok 2. Analiza i nadanie priorytetów.

Krok 3. Ułożenie terminarza

Krok 4. Wdrażanie zrównoważonej odpowiedzialności w ramach organizacji

Pierwsze dwie kroki są opisane szczegółowo w zakresie zasad, kluczowych zagadnień i problemów integracyjnych, natomiast Krok 3 i Krok 4 są tylko pokrótce objaśnione.

Użytkownik może wybrać od którego kroku chce zacząć jeśli ma na uwadze określone możliwości i warunki. Można je określić poprzez wypełnienie ankiet i list kontrolnych, korzystanie z zalecanych źródeł informacji, jak również przez analizę udziałowców projektu i określenie sfer wpływu przedsiębiorstwa.

Na platformie szkoleniowej znajdują się podstawowe teksty (konspekty) poparte prezentacjami multimedialnymi, seria interaktywnych ćwiczeń - analizy przypadków, tematy do omówienia (ćwiczenia), kwestionariusze do samooceny organizacji w ramach KPI oraz testy. Materiały ponadto zawierają:

- **Lektury dodatkowe** - materiały, które uzupełniają lub rozszerzają dane zagadnienie;
- **Bibliografię** - źródła cytatów niektórych tekstów, liczb itp.;



- **Przydatne linki** - linki pod którymi można znaleźć przydatne informacje (także te nie będące bezpośrednio związane z zagadnieniem) - dodatkowe przykłady, blogi na których omawia się dane tematy itp..

Publikacje napisane są w powszechnie stosowanych językach (angielskim, francuskim i niemieckim) i są łatwo dostępne.

Stworzono i udostępniono także glosariusz pojęć.

II. Cele kursu szkoleniowego

Platforma szkoleniowa ma na celu rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji we wdrażaniu normy ISO 26000 dotyczącej odpowiedzialności społecznej - główne zasady zrównoważonej odpowiedzialności, kluczowe zagadnienia i problemy oraz ich integracja w całej organizacji. Materiały dostępne na platformie mają na celu dostarczenie uproszczonej i praktycznej wiedzy, pomysłów i technik pomocnych we wdrażaniu normy ISO w przedsiębiorstwach.

Uczestnicy kursu powinni posiadać odpowiednią wiedzę zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, podstawową wiedzę na temat procedur obowiązujących w administracji publicznej, księgowości i harmonogramowania, jak również dobre zdolności komunikacyjne które pomogą im łatwo nawiązywać kontakty z poszczególnymi udziałowcami projektów - zarządem, pracownikami, NGO oraz władzami lokalnymi.

Korzystanie z platformy spowoduje nabycie:

Wiedzy - Szkolenie dostarcza koncepcyjnych i empirycznych podstaw dotyczących kluczowych zagadnień zrównoważonej odpowiedzialności, jak również wewnętrznych i zewnętrznych aspektów zrównoważonej odpowiedzialności oraz i praktyk udanego jej wdrażania.

Uczestnicy kursu poznają:

- **istotne/ stosowane** standardy zrównoważonej odpowiedzialności;
- role poszczególnych uczestników ;
- główne narzędzia zrównoważonej odpowiedzialności;
- kryteria wdrożenia (jakości i ilość);
- wskaźniki spełniania wymogów;
- dobrą praktykę polityki i procedur wdrażania zrównoważonej odpowiedzialności;
- metody samooceny;
- rozwój wskaźników monitorowania procesu wdrażania zrównoważonej odpowiedzialności;
- metody ustalania priorytetów i oceny możliwych opcji.

Umiejętności - Uczestnicy kursu będą w potrafil:

- określić i zastosować koncepcje, teorie i praktykę udanego wdrażania;



- określić główne zagadnienia i odpowiednie wskaźniki zrównoważonej odpowiedzialności;
- ocenić poziom integracji istotnych/stosowanych standardów zrównoważonej odpowiedzialności w ramach polityki i procedur stosowanych w przedsiębiorstwie;
- dokonać analizy i syntezy zebranych informacji i obserwacji;
- określić luki pomiędzy standardem a wykonaniem w odniesieniu do założeń wdrażania zrównoważonej odpowiedzialności oraz sformułować zalecenia na podstawie zidentyfikowanych luk;
- wyznaczać cele, określać obowiązki i terminy realizacji;
- monitorować i określać dalsze działania
- skutecznie komunikować się z poszczególnymi uczestnikami projektu w sposób wyważony.

Kompetencje - Uczestnicy kursu będą w potrafili:

- zrozumieć rolę organizacji w efektywnym stosowaniu polityki zrównoważonej odpowiedzialności;
- rozpoznawać uczestników odpowiednich dla danego profilu organizacji;
- uzyskiwać, analizować i oceniać informacje o stosowanych założeniach i procedurach CSR;
- sformułować jasne, zrozumiałe i uzasadnione zalecenia na podstawie zidentyfikowanych luk.

III. Dostosowanie szkolenia

Platforma szkoleniowa została zaprojektowana w sposób umożliwiający jej modyfikację i adaptację, tak aby odpowiadać potrzebom różnych organizacji czy przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę, że z założenia miała służyć albo personelowi jednego przedsiębiorstwa lub do szkolenia personelu różnych przedsiębiorstw/organizacji, ćwiczenia należy modyfikować wedle potrzeb określonych odbiorców.

W przypadku, gdy wszyscy uczestnicy reprezentują jedno przedsiębiorstwo lub dział, ćwiczenia mogą dotyczyć zwiększania świadomości zarządu (zaangażowanie w strategię zrównoważonej odpowiedzialności) lub wstępne kroki wdrażania zrównoważonej odpowiedzialności czy też dawać impuls do tworzenia rozwiązań dla poszczególnych przedsiębiorstw. Z drugiej strony, jeśli uczestnicy należą do różnych firm lub organizacji, wachlarz problemów poruszanych w czasie szkolenia będzie szerszy.

Platforma szkoleniowa, jak już wspomniano, zawiera elementy interaktywne i pozwala na elastyczność w zakresie określania priorytetów co do jej treści. Zagadnienie zrównoważonej odpowiedzialności może być prezentowane pracownikom MŚP w najbardziej odpowiedni dla nich sposób, jako że możliwe jest ustalenie indywidualnych poziomów startowych.



Szkolenie może być silnie ukierunkowane "biznesowo", ponadto dostarczać wiedzę na temat mierzalności zrównoważonej odpowiedzialności, jak również bazować na praktycznych przykładach prezentujących korzyści dla MŚP.

Właściciele oraz menedżerowie są zachęceni do zwrócenia się w stronę społecznie odpowiedzialnego zarządzania i społecznie odpowiedzialnych inwestycji. Instytucje badawcze, uniwersytety oraz organizacje pozarządowe powinny być przygotowane do przekazywania wiedzy w zakresie opracowywania strategii, wdrażania, instrumentów sprawozdawczości zgodnie z zasadami odpowiedzialności, przejrzystości, etyki, szacunku dla uczestników, szacunku dla litery prawa, szacunku względem międzynarodowych norm, poszanowania praw człowieka, gdy przedsiębiorcy będą na to gotowi i o takie szkolenie poproszą.

Specyfika małych i średnich przedsiębiorstwach jest bardzo różna w zależności od sektora i wielkości przedsiębiorstwa (firma rodzinna różni się znacznie od firmy zatrudniającej 50 więcej osób).

Niektóre wskazówki i sugestie dla szkolenia przedsiębiorstw z sektora tekstylnego, odzieżowego, turystycznego i przetwarzania żywności opisano poniżej.

Sektor tekstylny i odzieżowy, - Sektor odzieżowy jest inicjatorem wdrażania idei odpowiedzialność społecznej w firmach z uwagi na duże problemy w zakresie przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych, nawet przez najbardziej znane, światowej marki odzieżowe, obuwnicze, sportowe. Praca w fabrykach sektora tekstylnego i odzieżowego jest głównie manualna, niewymagająca wysokich kwalifikacji, a wielkość fabryki może się wahać od kilku do kilku tysięcy pracowników. Zdarzają się przypadki wykorzystania dzieci do pracy oraz niewolnictwa. Wymagania dotyczące utrzymania co najmniej względnej higieny i bezpieczeństwa pracy są ignorowane a warunki pracy są często nieludzkie. Właściwie wszystkie aspekty zrównoważonej odpowiedzialności są bardzo istotne dla SME w tym sektorze - identyfikacja wszystkich kluczowych zagadnień i problemów integracyjnych powinna zostać sprawdzona. Należy także określić, jakie części normy ISO 26000 mogą zostać wdrożone. Specjalną uwagę należy zwrócić na księgowość, etykę, szacunek dla litery prawa oraz poszanowanie praw człowieka, a także prawo pracy, prawa człowieka, zaangażowanie społeczności oraz rozwój kluczowych zagadnień. Przedsiębiorstwa powinny przywiązywać szczególną uwagę do zrozumienia odpowiedzialności społecznej ich organizacji, praktyk zrównoważonej odpowiedzialności, które powinny zostać określone i wprowadzone, a także do regularnego kontrolowania i doskonalenia ich działań związanych z odpowiedzialnością społeczną.

Sektor turystyczny - problemy zrównoważonej odpowiedzialności w sektorze turystycznym najczęściej odnoszą się do braku jasnej wizji w zakresie rozwoju kadr - zatrudnienia, utrzymania, szkolenia, motywacji, dyscypliny i zwolnień, jak również wydajności i zarządzania środowiskiem. Dlatego właśnie zalecane rozwiązania powinny opierać się na aspekcie rozwoju zasobów ludzkich i wprowadzeniu polityki zrównoważonej odpowiedzialności, z uwzględnieniem motywacji i stymulacji personelu, poprawy komunikacji wewnątrz firmy oraz ze społecznością lokalną oraz doskonalenia jakości usług poprzez poprawę efektywności w zaspokajaniu potrzeb pracowników i turystów.



Sektor przetwórstwa żywności - w przemyśle przetwórczym wprowadzenie zrównoważonej odpowiedzialności powinno opierać się na stylu zarządzania związanym z poprawą komunikacji na wszystkich poziomach, wewnętrznym badaniem potrzeb pracowników, poprawą motywacji pracowników, spisaniem zasad odpowiedzialności korporacyjnej względem dostawców i klientów, optymalizacją wydatków na transport, optymalizacją użycia opakowań, stosowaniem opakowań wielorazowego użytku. monitorowaniem i wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii oraz optymalizacją temperatury wody i jej zużycia.

Dyferencjacja szkoleń w oparciu o wielkość firmy - oczywiście, w przypadku małych organizacji - 5-20 pracowników, tylko jedna osoba będzie odpowiedzialna za zarządzanie zasobami ludzkimi i/lub zagadnienia ochrony środowiska, może być to właściciel, który jest często także kierownikiem wyższego szczebla; W przypadku większych organizacji - 20-250 pracowników, można wyznaczyć personel do spraw rozwoju zasobów ludzkich i ochrony środowiska - tym samym szkolenie i/lub doradztwo powinno obejmować te osoby. Należy także powołać kierownika aby upewnić się, że aspekt zarządzania zrównoważoną odpowiedzialnością w firmie jest właściwie rozumiany i realizowany.

IV. Dostosowanie materiałów szkoleniowych

Materiał szkoleniowy został zorganizowany w celu zapewnienia odpowiedzi na następujące pytania, co pozwala na rozpoczęcie szkolenia od określonego tematu, oraz jego organizację w sposób indywidualny, w zależności od konkretnych potrzeb i założeń. Pytania obejmują:

- Czego dotyczą główne zasady/kluczowe zagadnienie/kwestie wdrożeniowe?

Link do pliku doc. zawierającego bardziej szczegółowe informacje (około strony tekstu) na temat operacyjnych warunków handlowych oraz zalecenie przeczytania całości tekstu

Linki do innych istotnych źródeł informacji.

- Jak dokonać oceny bieżącego statusu przedsiębiorstwa?

Link do listy sprawdzającej wdrożenie przez firmę głównych zasad/kluczowych zagadnień/kwestii wdrożeniowych

- Co zrobić? Jakie rozwiązania mogą zostać wdrożone aby spełnić wymagane standardy i jakie są zalecenia co do ich wdrażania?

Link do krótkiej listy konkretnych rozwiązań w zakresie wdrażania zasad/kluczowych zagadnień/kwestii wdrożeniowych.

- Jak innym przedsiębiorstwom udało się skutecznie wdrożyć zasady/ kluczowe zagadnienia?

Link do analiz przypadków, przykłady, dyskusja, klipy wideo itp..

- Jak ocenić rozwiązania i wybrać odpowiednie?

Link do tabeli oceny identyfikacji możliwych opcji

- Jak zmierzyć wykonanie bieżących operacji i wdrożenia rozwiązań?



Link do listy kryteriów oceny (kluczowych wskaźników wydajności) i monitorowania działania w oparciu o wdrażanie głównych zasad/ kluczowych zagadnień

- Jak zintegrować zasadę/kluczowe zagadnienia/kwestie wdrożeniowe?

Link do pliku tekstowego.doc, wykaz rozwiązań, analiza przypadku, listy istniejących narzędzi itp.

Sugestie dotyczące adaptacji:

Podejście cykliczne może być także wykorzystane do tworzenia wspólnej platformy porozumienia między partnerami łańcucha produkcji. Ponadto, można rozwijać przykłady na temat tego, w jaki sposób podejście cykliczne może poprawić wyniki i działalność przedsiębiorstwa. Jednocześnie, trenerzy powinni mieć na uwadze fakt, że łańcuch produkcji może być w dużym stopniu urozmaicony, z wieloma oddziałami, i raczej skomplikowany co może źle wpłynąć na ocenę koncepcji podejścia cyklicznego.

Teksty objaśniające i inne materiały szkoleniowe (prezentacje multimedialne, analizy przypadków, tematy do omówienia i inne) można wykorzystać jako konspekty do rozwijania innych rodzajów szkoleń - seminariów, krótkich lub dłuższych kursów. Struktura i treści szkolenia będzie się różnić zależnie od potrzeb jego uczestników. Przykładowo, z punktu widzenia uczestników, głównym celem może być jeden z poniższych:

- Zrozumienie, dlaczego przedsiębiorstwa skorzystają na wprowadzeniu zrównoważonej odpowiedzialności i kogo będzie to dotyczyć;
- Zrozumienie, czym jest skuteczne działanie zrównoważonej odpowiedzialności i w jaki sposób wpływa na poprawę wyników;
- Inicjalizacja procesu wdrażania zrównoważonej odpowiedzialności lub ISO 26000 itp.

V. Dostosowanie ćwiczeń do różnych odbiorców

Trener może rozszerzyć lub pominąć niektóre materiały szkoleniowe w zależności od wstępnej wiedzy posiadanej przez uczestników.

Uczestnicy pochodzący z różnych typów przedsiębiorstw. Gdy uczestnicy kursu pochodzą z różnych przedsiębiorstw, głównym celem może być podniesienie świadomości i zaangażowanie w strategię zrównoważonej odpowiedzialności:

- przekonanie uczestników o zaletach zrównoważonej odpowiedzialności;
- Przedstawienie narzędzi dla rozwoju polityki zrównoważonej odpowiedzialności;
- Udzielenie informacji i porad jak przekonać współpracowników (na przykład zarząd) w ich przedsiębiorstwach do stosowania zasad zrównoważonej odpowiedzialności.



Dobrym pomysłem może być podział uczestników na grupy nie zgodnie z przynależnością do danego sektora czy rodzaju firmy, ale w inny sposób - można spróbować "pomieszać" różne działy. W takich grupach można wypracować rozwiązania, na jakie niekoniecznie mogliby wpaść specjaliści z danej branży.

Uczestnicy pochodzący z tego samego oddziału. Główny cel szkolenia może być taki sam jak w poprzednim przypadku (różne rodzaje przedsiębiorstw). Niemniej jednak, określone problemy z jakimi boryka się oddział i możliwe rozwiązania należy przeanalizować bardziej szczegółowo.

VI. Ocena szkolenia

Do niektórych tematów przygotowano krótkie testy, które pomogą ocenić wiedzę nabytą przez uczestników kursu. Test końcowy na temat zrównoważonej odpowiedzialności został skonstruowany w taki sposób, aby zasygnalizować uczestnikowi jego poziom zrozumienia zasad, kluczowych zagadnień i zagadnień implementacji oraz sposobów ich realizacji w przedsiębiorstwie.

Niektóre długoterminowe aspekty oceny, które trudno zmierzyć, także mogą zostać uwzględnione. Należą do nich:

- Czy uczestnik podejmie wysiłek wdrożenia zrównoważonej odpowiedzialności w firmie i/lub miejscu pracy?
- Czy uczestnik przekaze wystarczającą ilość informacji, które zainteresują jego współpracowników?
- Czy szkolenia wprowadzi zmianę stosunku do zrównoważonej odpowiedzialności?

Aby utrzymać długoterminowe efekty szkolenia, zalecane są dalsze wywiady.

VII. Instrukcje wykorzystania studiów przypadków i najlepszych praktyk

Użycie analiz przypadków. Przedstawionych zostało kilka analiz przypadków dla zilustrowania każdej głównej zasady, kluczowego zagadnienia i kwestii wdrożeniowej, które mogą być podstawą do dyskusji, sprawdzenia wiedzy lub ćwiczenia niektórych umiejętności, potrzebnych do rozwijania polityki zrównoważonej odpowiedzialności.

Trenerzy mogą także podawać własne analizy przypadków, urozmaicone własnymi przykładami lub informacjami, podanymi przez uczestników, ale tylko za ich zgodą. Nie powinno się używać żadnych informacji, które w mniemaniu uczestników są wrażliwe lub poufne. Przydatne mogą okazać się uogólnienia i modyfikacje określonych informacji aby analiza przypadku była interesująca dla wszystkich użytkowników platformy.

W niektórych sytuacjach analiza przypadku powinna być dostosowana do lokalnych warunków i w jak największym stopniu bazować na doświadczeniu i wiedzy uczestników kursu.



Trener /twórca powinien zdecydować jak dany przypadek można wykorzystać w toku szkolenia - jako ilustrację tezy, przyczynek do dyskusji czy też w celu sprawdzania poziomu zrozumienia uczestników itp.

Podejście zorientowane na uczestnika. W sytuacji idealnej, szkolenie powinno bazować na doświadczeniu uczestników w największym możliwym stopniu. Zapewni to lepsze zrozumienie koncepcji i technik zrównoważonej odpowiedzialności. Dlatego też trener może nie chcieć stosować analiz przypadków - prawdziwych czy hipotetycznych, ale organizować wirtualne dyskusje w małych grupach, skoncentrowane wokół tematów bazujących na doświadczeniu uczestników lub wcześniej przygotowanych tematach do omówienia. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę czas potrzebny na przekazanie informacji zwrotnej, zaleca się aby tej metody używać w ograniczonym stopniu. Aby pomóc trenerowi, wykazy potencjalnych tematów do omówienia są opracowywane dla każdej zasady, kluczowego zagadnienia i kwestii.

VIII. Wskazówki dla nowych wykładawców: Zasady nauki

Wykorzystaj motywację dorosłych. Dorośli wnoszą do szkolenia bogactwo wiedzy i doświadczeń. Chcą uzyskać informacje i rozwijać umiejętności, które będą mogli natychmiast użyć w pracy. Powinni mieć wpływ na wybór treści szkolenia. Muszą być w stanie połączyć posiadaną i nabytą wiedzę oraz nauczyć się jej używać. Chcą rozwinąć określone kompetencje. Najlepiej uczą się przez praktykę .

Można zachęcać ich do przygotowywania materiałów do analiz przypadków. Należy również brać pod uwagę ich obawy w określaniu rodzaju i poziomu szkolenia.

Dużą uwagę należy zwrócić na dyskusje trenera z uczestnikami oraz dyskusje samych uczestników w małych grupach.

Stosuj techniki pomocnicze: zadawanie pytań. Pytania są ważne dla zaznaczania kluczowych punktów szkolenia. Spróbuj przewidywać oraz określać kluczowe pytania z wyprzedzeniem. Opracuj strategię zadawania pytań - może być ona uzależniona od stosowanej metody np. burza mózgów, budowanie konsensusu, debata.

Przejdź od prostych do bardziej złożonych pytań. Unikaj pytań na które można odpowiedzieć tak/nie, zadawaj pytania otwarte. Pytania mogą być wykorzystywane do wspomagania interakcji pomiędzy uczestnikami. Można je także wykorzystać do zmiany dynamiki i kierunku dyskusji, na przykład, przez przejście od pytań szczegółowych do ogólnych i vice versa, bądź do podsumowania i zamknięcia dyskusji. Pytania mogą być wykorzystywane do zwrócenia uwagi na założenia lub fundamentalne idee dotyczące komentarzy uczestników, w celu pokazania alternatywnych rozwiązań lub implikacji problemu.

Wykorzystaj dostępne materiały i prezentacje multimedialne. Różne przykłady i filmy szkoleniowe są dostępne w Internecie, zwłaszcza na portalu Youtube.



IX. Przewodnik dla trenera do pracy w grupie

Praca w grupie jest ważnym elementem kursów szkoleniowych i zapewnia podstawę wymiany informacji i pomysłów pomiędzy uczestnikami kursu. Ćwiczenia mają na celu:

- umożliwienia uczestnikom dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z innymi;
- dają uczestnikom możliwość zastosowania informacji uzyskanych na wykładach i ćwiczenia kluczowych umiejętności w rozwijaniu polityki i rozwiązań zrównoważonej odpowiedzialności.

Proste sugestie na temat pracy w grupach obejmują odgrywanie ról, analizę itp..

Autorzy:

Centrum odpowiedzialności społecznej i ochrony środowiska (Social and Environmental Responsibility Center)

Sofia, Bułgaria