

Active Development

**Rozwój umiejętności miękkich
poprzez aktywności sportowe**

Tytuł projektu: 2021-2-PL01-KA220-YOU-000050669

Rodzaj projektu: KA2 Exchange of good practices and innovation.

Tytuł projektu: Active Development - connecting sport activities with soft skills development of youth.

Długość projektu: 15 marca 2022 – 14 stycznia 2024

Partnerzy: My Future (Polska), EduPlus - European Center for Education and Skills Development, Lda (Portugalia), Collective Innovation (Norwegia)

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

SPIS TREŚCI

| | |
|---|-----------|
| 01 Wstęp | 5 |
| 02 Umiejętności miękkie | 7 |
| 2.1 Czym są umiejętności miękkie | |
| 2.2 Umiejętności miękkie a umiejętności twarde | |
| 2.3 Dlaczego umiejętności miękkie są ważne w życiu zawodowym i osobistym | |
| 2.4 Najważniejsze umiejętności miękkie | |
| 2.5 Najnowsze podejścia psychologiczne do rozwijania umiejętności miękkich | |
| 03 Sport i umiejętności miękkie | 14 |
| 3.1 Zajęcia sportowe, ruch i humor jako narzędzia rozwoju umiejętności miękkich | |
| 04 Karty Active Development | 17 |
| 4.1 Idea stojąca za Active Development | |
| 4.2 Na przeciw stereotypom | |
| 4.3 Skupienie na włączeniu i zmniejszaniu uprzedzeń | |
| 4.4 Istota procesu refleksji | |
| 05 Wytyczne dotyczące kart | 23 |
| 5.1 Omówienie | |
| 5.2 Instrukcje wideo | |
| 06 Wasz feedback i pomysły | 29 |
| 07 Źródła | 30 |



01

Wstęp

Odkrycie i wzmocnienie potencjału młodych osób to niełatwe zadanie. A co gdybyśmy powiedzieli, że istnieje sposób, by połączyć aktywność fizyczną z rozwojem umiejętności miękkich? Zgadza się, nasz przewodnik jest najlepszym narzędziem dla liderów młodzieżowych i nauczycieli, którzy chcą dowiedzieć się, jak to zrobić!

Przewodnik ten, stworzony w ramach projektu ACTIVE DEVELOPMENT, realizowanego przez fundację My Future z Polski, Collective Innovation z Norwegii oraz EduPlus z Portugalii, prezentuje innowacyjne metody nauki, które możesz wykorzystać podczas pracy z młodzieżą w swojej organizacji lub szkole.

Nie tylko bada on związek pomiędzy aktywnością fizyczną a rozwojem umiejętności miękkich, lecz także podkreśla kluczową rolę procesu refleksji. Dzięki niemu młode osoby mogą identyfikować swoje umiejętności oraz zrozumieć, jaką rolę odgrywają w ich codziennym życiu i przyszłej karierze.

Przewodnik zawiera również dwadzieścia KART Z GRAMI, które dostarczają praktycznych wskazówek dotyczących łączenia aktywności ruchowej z rozwojem umiejętności miękkich.



02

Umiejętności miękkie

2.1 Czym są umiejętności miękkie

Trudno jest podać uniwersalną definicję umiejętności miękkich. Są one zestawem nietechnicznych umiejętności, które pomagają jednostkom rozwijać się w miejscu pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska, stażu pracy czy branży. Umiejętności miękkie, znane również jako umiejętności interpersonalne lub zbywalne, obejmują kombinację umiejętności ludzkich, społecznych i komunikacyjnych, cech charakteru, postaw i sposobu myślenia, a także cech społecznych i emocjonalnych. Przykładami umiejętności miękkich są komunikacja, praca zespołowa, przywództwo, rozwiązywanie problemów i kreatywność.

Pracodawcy poszukują kandydatów do pracy z umiejętnościami miękkimi, ponieważ umiejętności te można wykorzystywać na różnych stanowiskach i w różnych branżach.

Umiejętności miękkie są szczególnie ważne na stanowiskach związanych z obsługą klienta, a także na stanowiskach kierowniczych, które wymagają regularnych interakcji międzyludzkich. Stanowiska te wymagają umiejętności miękkich, takich jak słuchanie klientów i zapewnianie doskonałej obsługi, motywowanie członków zespołu i zarządzanie konfliktami.

Jednak nawet jeśli ktoś nie pełni roli związanej z obsługą klienta, nadal powinien mieć wysoki poziom umiejętności miękkich, aby móc dobrze współpracować z menedżerami, sprzedawcami i innymi osobami, z którymi wchodzi w interakcje w pracy. Właśnie dlatego umiejętności miękkie mają kluczowe znaczenie w miejscu pracy.

Według badań przeprowadzonych przez Society for Human Resource Management, prawie każda praca wymaga od pracowników angażowania się z innymi w jakiś sposób, co sprawia, że umiejętności miękkie są niezbędne do osiągnięcia sukcesu. Ponadto badanie przeprowadzone przez Leadership IQ wykazało, że 97% pracodawców uważa umiejętności miękkie za równie ważne lub ważniejsze od umiejętności twardych. To samo badanie wykazało, że ponad połowa nowych pracowników ponoszących porażkę w ciągu 18 miesięcy, robi to z powodu braku umiejętności miękkich.

Podsumowując, umiejętności miękkie są niezbędnym elementem sukcesu zawodowego w każdej pracy i branży. Można je wykorzystywać na różnych stanowiskach. Co więcej, pozwalają jednostkom rozwijać się w miejscu pracy, dzięki czemu są bardzo poszukiwane przez pracodawców.

2.2 Umiejętności miękkie a umiejętności twarde

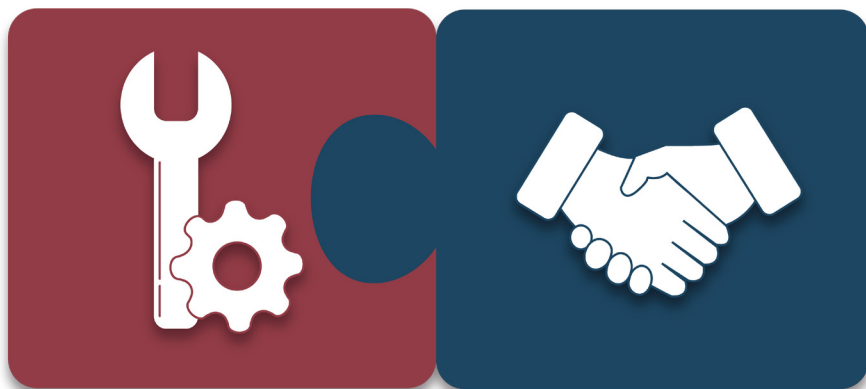
Czy kiedykolwiek zastanawiałeś się, jaka jest różnica między umiejętnościami twardymi a miękkimi? Kwestia ta często budzi wątpliwości. Warto jednak poznać różnicę między tymi dwoma rodzajami umiejętnościami.

Umiejętności twarde są wymierne i zazwyczaj nabywa się je poprzez formalną edukację, szkolenia lub doświadczenie zawodowe. Na przykład, jeśli ktoś chce pracować jako architekt, będzie musiał zdobyć uprawnienia i umieć posługiwać się specjalistycznym oprogramowaniem. Są to mierzalne umiejętności, charakterystyczne dla danej branży.

Umiejętności miękkie są natomiast trudniejsze do zmierzenia i często nabywane są poprzez osobiste doświadczenia lub wynikają z wrodzonych cech osobowości. **Umiejętności miękkie są niezbędne do odniesienia sukcesu w każdej pracy, niezależnie od branży czy stanowiska.** Obejmują one komunikację, kreatywność, rozwiązywanie problemów, pracę zespołową, umiejętności przywódcze i wiele innych.

Pracodawcy poszukują kandydatów posiadających zarówno umiejętności twarde, jak i miękkie. **Podczas gdy umiejętności twarde są niezbędne do wykonywania pracy, umiejętności miękkie umożliwiają pracownikom efektywną współpracę z innymi.** Badanie przeprowadzone przez LinkedIn wykazało nawet, że 57% liderów uważa umiejętności miękkie za istotniejsze od umiejętności twardych.

Podsumowując, zarówno umiejętności twarde, jak i miękkie są kluczowe dla odniesienia sukcesu w każdej branży i na każdym stanowisku. Chociaż umiejętności twarde są bardziej namacalne i mierzalne, umiejętności miękkie mają równie duże znaczenie, umożliwiając jednostkom skuteczną współpracę z innymi.



2.3 Dlaczego umiejętności miękkie są ważne w życiu zawodowym i osobistym

Umiejętności miękkie nabierają coraz większego znaczenia na konkurencyjnym rynku pracy XXI wieku. To już nie tylko kwestia umiejętności technicznych. Pracodawcy poszukują kandydatów, którzy posiadają zarówno wymierne umiejętności twarde, jak i elastyczne kompetencje miękkie.

Umiejętności miękkie obejmują kompetencje społeczne oraz cechy związane z życiem zawodowym determinujące sposób interakcji w miejscu pracy, radzenia sobie z odpowiedzialnością oraz aspiracje do rozwoju. Współcześnie pracodawcy coraz częściej skupiają się na zatrudnianiu pracowników, którzy wykazują właściwe umiejętności miękkie, a tendencję tę potwierdza raport Novoresume z lipca 2022 roku. Znaczenie umiejętności miękkich wykracza jednak poza miejsce pracy. Kompetencje społeczne są niezbędne w codziennym życiu, od budowania relacji przyjacielskich, przez skuteczne negocjacje, aż po adaptację w nowych środowiskach.

Jednym z kluczowych aspektów kompetencji miękkich jest inteligencja społeczna, która ma równie istotne znaczenie co iloraz inteligencji (IQ) w kontekście szczęścia, zdrowia i sukcesu. Zgodnie z doniesieniami Mitcha Prinsteina z września 2022 roku, osoby empatyczne rzadziej doświadczają lęku, depresji i uzależnień w późniejszym życiu. Są również bardziej skłonne do bycia zatrudnionymi, otrzymania awansu, osiągnięcia wyższych zarobków oraz cieszenia się szczęśliwszymi małżeństwami.

Choć umiejętności miękkie bywają niedoceniane, badania wskazują, że do 2030 roku dwie trzecie wszystkich miejsc pracy będzie wymagać właśnie tych kompetencji. Taki wniosek płynie z raportu Deloitte Access Economics z maja 2017 roku. Oznacza to, że rozwijanie umiejętności miękkich stanowi kluczowy element osiągnięcia sukcesu na rynku pracy.

Rozwijanie zdolności miękkich nie tylko przynosi korzyści w sferze zawodowej, ale także wpływa pozytywnie na nasze życie osobiste poprzez poprawę jakości naszych relacji z innymi.

Silne umiejętności przywódcze, efektywna praca zespołowa, umiejętność delegowania oraz skuteczna komunikacja przyczyniają się do sprawnego realizowania projektów, osiągnięcia satysfakcjonujących wyników oraz pozytywnie oddziałują na nasze relacje osobiste.

Umiejętności miękkie odgrywają istotną rolę nie tylko w miejscu pracy, lecz także w życiu prywatnym. Kluczowe jest rozwijanie tych kompetencji, ponieważ stają się one coraz bardziej cenione na rynku pracy. Mogą ponadto pozytywnie wpływać na życie poprzez poprawę interakcji z innymi ludźmi.

2.4 Najważniejsze umiejętności miękkie

Istnieje wiele umiejętności miękkich, które są ważne na rynku pracy. Ich znaczenie zależy od rodzaju samej pracy i czynników zewnętrznych. W niektórych zawodach może być ważniejsza komunikacja, w innych dbałość o szczegóły. Jest jednak kilka umiejętności, które cenione są na każdym stanowisku.

Według ankiety przeprowadzonej przez Novoresume w 2022 roku najbardziej poszukiwanymi umiejętnościami miękkimi są:

01 Zarządzanie czasem

Pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią efektywnie planować, ustalać priorytety, wyznaczać cele oraz wydajnie gospodarować czasem. Niektóre umiejętności związane z zarządzaniem czasem to: zarządzanie stresem i dobra organizacja.

02 Komunikacja

Skuteczna komunikacja ma ogromne znaczenie we wszystkich dziedzinach pracy. Obejmuje ona zarówno umiejętności werbalne, jak i pisemne, umiejętność prezentacji, aktywne słuchanie oraz konstruktywną informację zwrotną.

03 Zdolność adaptacji

W szybko zmieniającym się świecie biznesu zdolność do przyjmowania zmian i dostosowywania się do nowych sytuacji jest nieoceniona. Zarządzanie sobą, optymizm, spokój, analiza i automotywacja to tylko niektóre z umiejętności związanych ze zdolnością adaptacji.

04 Rozwiązywanie problemów

Umiejętność analitycznego i kreatywnego rozwiązywania problemów jest istotna niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy. W skład tej umiejętności wchodzi analiza, logiczne myślenie, obserwacja, burza mózgów i podejmowanie decyzji.

05 Praca zespołowa

Współpraca z innymi jest kluczowa w każdej dziedzinie. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy potrafią efektywnie komunikować się, aktywnie słuchać oraz brać na siebie odpowiedzialność. Umiejętnościami, które są istotne w pracy zespołowej są zarządzanie konfliktami, współpraca, koordynacja, wymiana pomysłów i mediacja.

06 Kreatywność

Kreatywność nie ogranicza się tylko do dziedzin artystycznych czy projektowania. Obejmuje ona wiele umiejętności, od zdolności zadawania pytań do eksperymentowania. Jest istotna do rozwiązywania problemów, rozwijania nowych pomysłów, zwiększania produktywności i spojrzenia na wyzwania z różnych perspektyw. Oto kilka przykładów umiejętności kreatywnych: wyobraźnia, mind mapping, innowacyjność, eksperymentowanie i zadawanie pytań.

07 Przywództwo

Umiejętności związane z przywództwem, takie jak mentorowanie, szkolenie i kierowanie, są cenione na rynku pracy. Pracodawcy wolą zatrudniać osoby wykazujące potencjał przywódczy, ponieważ często angażują się one w rozwój firmy i wykazują się własną inicjatywą, a dzięki temu mają szansę na awans na stanowiska kierownicze. Umiejętności związane z przywództwem obejmują umiejętności zarządzania, autentyczność, mentorship, hojność i inteligencję kulturową.

08 Umiejętności interpersonalne

Silne zdolności interpersonalne umożliwiają budowanie relacji i pozostawianie pozytywnego wrażenia. Empatia, poczucie humoru, zdolność nawiązywania kontaktów, tolerancja i dyplomacja to tylko niektóre związane z nimi umiejętności.

09 Etyka pracy

O wysokiej etyce pracy świadczą zaangażowanie w osiąganie celów i wkładanie wysiłku w pracę. Osoby wykazujące te cechy są często uważane za lepszych pracowników. Dbałość o szczegóły, dyscyplina, zaangażowanie, odpowiedzialność i profesjonalizm są jej kluczowymi elementami.

10 Dbałość o szczegóły

Wykonanie zadań z uwzględnieniem nawet najdrobniejszych szczegółów to cecha, której firmy poszukują u kandydatów. Skrupulatność, kontrola jakości pracy oraz efektywne zarządzanie czasem i zasobami przyczyniają się do minimalizacji błędów i poprawy efektywności.

2.5 Recent psychological approaches to acquire soft skills

Rozwój umiejętności miękkich, choć wymagający, ma kluczowe znaczenie dla młodych osób. Umiejętności te ściśle związane są z naszym zachowaniem, a ich zdobycie wymaga zmiany sposobu postępowania.

Niestety, wiele osób unika nowych doświadczeń lub ma niski poziom umiejętności społecznych, a to utrudnia rozwijanie kompetencji miękkich. Ponadto ocena poziomu tych umiejętności nie jest łatwa, co dodatkowo utrudnia ich rozwijanie poprzez programy szkoleniowe.

Niestety, wiele osób nie wystawia się na nowe doświadczenia lub ma niski poziom umiejętności społecznych, a to utrudnia rozwój umiejętności miękkich. Co więcej, zbadanie poziomu umiejętności miękkich jest nie jest łatwe, co czyni je jeszcze trudniejszymi do nabycia poprzez programy szkoleniowe.

Naukowcy zidentyfikowali jednak **trzy niezbędne kroki do rozwijania umiejętności miękkich: nauka, introspekcja i praktyka**. Etapy te mają szczególne znaczenie dla młodych osób, które często zdobywają nowe doświadczenia i przyswajają wiedzę. Skupiając się na tych krokach, nauczyciele i liderzy młodzieżowi mogą promować rozwój umiejętności miękkich u swoich uczniów.



Aby wspierać rozwój umiejętności miękkich, ważne jest przestrzeganie kilku zasad. **Należy propagować uczenie się poprzez doświadczenie i refleksję, umacniać relacje między dorosłymi a młodzieżą, tworzyć sprzyjające środowisko oraz integrować rozwijanie różnych umiejętności miękkich.**

Nauczanie umiejętności miękkich za pomocą wykładów okazuje się nieskuteczne, ponieważ młodzież nie ma okazji do praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy. Proces ćwiczenia umiejętności pomaga młodzieży dowiedzieć się, w jaki sposób właściwie je wykorzystywać, zwłaszcza w sytuacjach stresujących czy trudnych.. Stymulując dyskusje grupowe i wymianę pomysłów, skuteczne mogą okazać się studia przypadków oraz ćwiczenia z symulacją roli.

Liderzy młodzieżowi pełnią kluczową rolę w promowaniu rozwoju umiejętności miękkich, ponieważ ich konstruktywna informacja zwrotna oraz omawianie wniosków w ramach procesu refleksji są niezbędne do uczenia się poprzez doświadczenie. Relacje między młodzieżą a liderami powinny opierać się na wzajemnym szacunku i głębokim zaufaniu, a młodzi ludzie powinni być traktowani jako równoprawni partnerzy.

Wspólne uczenie się i nauka poprzez rzeczywistą praktykę, na przykład zaangażowanie w pomoc lokalnej społeczności, może być doskonałym sposobem na wzmocnienie aktywnego rozwoju. Rozwijanie pasji, takich jak sport, gry czy sztuka, może pomóc młodzieży w rozwoju ich zdolności. Praktyki zawodowe i szkolenia mogą z kolei stanowić most między edukacją a przyszłą pracą.

Rozwój umiejętności miękkich wymaga holistycznego podejścia, które obejmuje naukę, introspekcję oraz praktykę, a także propagowanie uczenia się poprzez doświadczenie, kształtowanie silnych relacji oraz tworzenie sprzyjających środowisk. Przy przestrzeganiu tych zasad, nauczyciele i liderzy młodzieżowi mogą wspomagać rozwój umiejętności miękkich i pomagać młodym osobom osiągać sukcesy w różnych sferach życia.

03

Sport i umiejętności miękkie

3.1 Zajęcia sportowe, ruch i humor jako narzędzia rozwoju umiejętności miękkich

Aktywność fizyczna jest nie tylko ważna dla zdrowia ciała, lecz także dla dobrego samopoczucia i rozwoju umiejętności miękkich u młodych ludzi. Dlatego Komisja Europejska, rządy krajów i różne organizacje zachęcają młodzież do uprawiania sportu i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. Nowe badania pokazują, że aktywność fizyczna wpływa nie tylko na wyniki w nauce, lecz także na cechy osobowości, zdolności poznawcze i umiejętności miękkie.

Sport i gry ruchowe to świetne sposoby na rozwijanie umiejętności miękkich, ponieważ dają młodym ludziom szansę na uczenie się w przyjaznym otoczeniu. Umiejętności miękkie, w tym te, które pomagają nawiązywać i utrzymywać dobre relacje z innymi, są bardzo ważne w pracy zawodowej. **Badania potwierdzają, że sport nie tylko uczy pracy zespołowej, rozwiązywania problemów i radzenia sobie ze stresem, lecz także zaszczepia te wartości w życiu zawodowym młodych ludzi.**

W sportach zespołowych ważna jest współpraca w drużynie, zarówno na boisku, jak i poza nim, a sukces zależy od wspólnego wysiłku i pozytywnej atmosfery w zespole. **Umiejętności komunikacyjne są kluczowe do budowania relacji i radzenia sobie z różnymi sytuacjami w grupie.** Uprawiając sporty zespołowe, młodzi ludzie uczą się też szanować różnorodność i doceniać różne role w drużynie, co pomaga im odkryć swoje własne role.



Sporty i gry zespołowe uczą też szybkiego i skutecznego podejmowania decyzji, które przydatne jest nie tylko podczas gry, lecz także w innych aspektach życia. Choć powszechnie wiadomo, że sporty zespołowe sprzyjają rozwojowi umiejętności miękkich, to okazuje się, że także sporty indywidualne, takie jak tenis, pływanie czy sztuki walki, mają duży wpływ na rozwój tych umiejętności.

Aby ułatwić rozwijanie wspomnianych umiejętności miękkich w przyjemny sposób, konieczne jest zaprojektowanie większej liczby różnorodnych i angażujących zajęć, zwłaszcza przez koordynatorów. Poprzez zastosowanie zasad projektowania inkluzywnego i wykorzystanie odpowiednich narzędzi i metodologii, można poprawić jakość i innowacyjność pracy z młodzieżą w zakresie rozwoju umiejętności miękkich.

Niniejszy przewodnik nie tylko pomaga w praktycznym wdrażaniu umiejętności miękkich przez sport i ruch, lecz także inspiruje osoby pracujące z młodzieżą i koordynatorów do podejmowania własnych inicjatyw. Doceniając rolę sportu, ruchu i humoru jako potężnych narzędzi w rozwoju umiejętności miękkich, możemy wydobyć pełen potencjał młodych ludzi w ich rozwoju osobistym i zawodowym.



04

Karty Active Development

4.1 Idea stojąca za Active Development

Jak wspomniano, badania wskazują, że istnieje silny związek między rozwojem umiejętności miękkich a aktywnością fizyczną. W odpowiedzi na to nasz międzynarodowy zespół liderów młodzieżowych stworzył karty Active Development. Dedykowane są one rodzicom, liderom młodzieżowym i nauczycielom, którzy mają na celu promowanie rozwoju umiejętności miękkich wśród młodych ludzi, wykorzystując aktywność fizyczną i sport.

Gry składają się z 20 kart prezentujących różnorodne gry wymagające wysiłku fizycznego. Te gry są odpowiednie nie tylko dla bardzo aktywnej młodzieży, ale także dla tych o ograniczonych zdolnościach fizycznych. Gry oparte są na zasadach znanych sportów, takich jak piłka nożna i koszykówka, dzięki czemu są łatwe do zrozumienia. Dodatkowo w nowatorski sposób wykorzystują aktywności z użyciem klocków LEGO lub rysowania co urozmaica rozrywkę.

Aktywności koncentrują się na rozwijaniu podstawowych umiejętności miękkich, takich jak komunikacja i praca zespołowa. Liczne badania udowadniają, że są one kluczowe na rynku pracy.

Spójrzmy prawdzie w oczy, rozwijanie umiejętności miękkich to nie jest łatwe zadanie - to długi proces, który wymaga czasu i cierpliwości. Nierealistycznym byłoby oczekiwanie, że młoda osoba stanie się mistrzem komunikacji, negocjacji czy przywództwa jedynie po zagranium w grę Active Development.

Jednak nie to jest celem tych gier. Twórcom zależy na wprowadzeniu młodych ludzi w świat znaczenia i ważności tych umiejętności poprzez przyjemne i angażujące zajęcia.

Karty Active Development mają za zadanie zasiać ziarno ciekawości w umysłach młodych ludzi, pobudzając ich zainteresowanie umiejętnościami miękkimi i zachęcając do dalszego rozwoju w tych obszarach.

Dzięki tym aktywnościom, gracze mają okazję testować i rozwijać swoje umiejętności miękkie w bezpiecznym i wspierającym środowisku. Mogą nauczyć się efektywnej komunikacji z rówieśnikami, współpracy w zespole i podejmowania roli lidera - to wszystko w trakcie dobrej zabawy!

Więc, choć prawdą jest, że opanowanie umiejętności miękkich wymaga czasu, gry są doskonałym punktem wyjścia. Poprzez uczestnictwo w tych aktywnościach, młodzi ludzie mogą stać się bardziej świadomi istoty umiejętności miękkich i mogą rozwijać je dalej, na przestrzeni życia.

To, co wyróżnia aktywności Active Development, to etap refleksji. Każda karta z grą zawiera sekcję refleksji, gdzie gracze są zachęceni do przemyślenia swojego doświadczenia i omówienia, w jaki sposób wykazali się umiejętnościami podczas aktywności. Ten proces pomaga wzmocnić znaczenie umiejętności miękkich i zachęca graczy do rozwijania i stosowania ich w codziennym życiu.

4.2 Na przeciw stereotypom

Karty Active Development zostały zaprojektowane w celu promowania rozwoju umiejętności miękkich wśród młodzieży poprzez zabawne i angażujące aktywności. Jednakże te karty mogą również odgrywać kluczową rolę w obalaniu stereotypów związanych z płcią w sporcie i aktywności fizycznej.

Badania wykazują, że stereotypy dotyczące ról płciowych mogą mieć istotny wpływ na uczestnictwo w sporcie, a osoby dostosowują się na podstawie związanych z tym oczekiwań. Na przykład dziewczęta mogą unikać pewnych sportów, ponieważ są postrzegane jako "zbyt męskie", podczas gdy chłopcy mogą być zniechęceni do uprawiania tańca czy gimnastyki, bo są postrzegane jako "aktywności dla dziewcząt". Te stereotypy mogą być szkodliwe i ograniczać możliwości dostępne dla ludzi jako jednostek.

Karty Active Development mają na celu przeciwstawienie się tym stereotypom poprzez dostarczanie różnorodnych aktywności, które nie stawiają ograniczeń w związku z płcią graczy. Zestaw 20 kart obejmuje mieszankę różnych aktywności, które wymagają różnego stopnia mobilności.

Dostarczając różnorodnych aktywności karty Active Development zachęcają młodzież do uczestnictwa, niezależnie od płci. To podejście może pomóc przewycięzać stereotypy, które ograniczają uczestnictwo w sporcie i aktywności fizycznej. Zaangażowana młodzież uczy się doceniać wartość różnych perspektyw i unikalnych wpływów, które każda osoba może wnieść do zespołu. Pomaga to w tworzeniu bardziej inkluzywnego i wspierającego środowiska, zarówno na boisku, jak i poza nim.

4.3 Skupienie na włączeniu i zmniejszaniu uprzedzeń

Karty Active Development mają na celu tworzenie inkluzywnego środowiska oraz zmniejszenie uprzedzeń w sporcie i aktywnościach ruchowych. Gry zaprojektowano tak, aby można je było łatwo wdrażać w różnych miejscach, takich jak centra sportowe, szkoły i kluby młodzieżowe, bez konieczności korzystania ze specjalistycznego sprzętu. Poprzez promowanie aktywności fizycznych, w których osoby o zróżnicowanym pochodzeniu i zdolnościach mogą uczestniczyć wspólnie, karty Active Development zachęcają do interakcji i uczenia się w zachowaniu indywidualnych cech. Przykładowo, kiedy osoby z niepełnosprawnościami dołączają do grupowej aktywności sportowej wraz z osobami pełnosprawnymi, może to pomóc osobom pełnosprawnym lepiej zrozumieć wyzwania i mocne strony osób z niepełnosprawnościami. Dlatego też doświadczenie zdobyte podczas tych aktywności może być potężnym narzędziem w promowaniu inkluzywności i redukowaniu uprzedzeń w sporcie i życiu codziennym.

4.4 Istota procesu refleksji

Gry Active Development budzą ciekawość młodzieży, inspirując do zagłębiania się w dziedzinę umiejętności miękkich i wyruszenia w podróż osobistego wzrostu. Kluczowe jest uznanie, że refleksja odgrywa istotną rolę w procesie przemiany.

Każda karta w zestawie stawia pytania pobudzające myślenie, które służą jako katalizatory dla refleksji. Refleksja działa jak kompas, pozwalając młodzieży ocenić swój postęp i odkryć ukryte przyczyny ich działań.

Gry Active Development wykraczają poza zwykłe aktywności sportowe podejmując refleksję nad doświadczeniem i ocenę rozwoju osobistego. Tutaj pojawia się Model Ucznienia Doświadczalnego (Experiential Learning Model, ELM) lub Cykl Ucznienia się Kolba. Młode osoby są zachęcane do refleksji nad swoimi działaniami, co pozwala im ocenić swoje umiejętności miękkie i przejąć odpowiedzialność za własne uczenie się.



Refleksja stanowi fundamentalny filar zarówno dla osobistego, jak i zespołowego rozwoju, umożliwiając młodym ludziom zidentyfikowanie swoich mocnych i słabych stron oraz wzmacnianie relacji interpersonalnych. Poprzez refleksję nad wyzwaniem i doświadczeniem, młode osoby mogą przekształcić przeszkody w okazje do rozwoju i nauki.

Ponadto, refleksja dostarcza liderom młodzieżowym i opiekunom bezcennych spostrzeżeń dotyczących dynamiki grupy i zachodzących procesów. Karty Active Development zostały starannie zaprojektowane, aby oceniać umiejętności miękkie, które często są trudne do zmierzenia. Opracowane w tym celu pytania pobudzają młode osoby do tworzenia związków między ich doświadczeniami i dzielenia się opiniami co pomaga w świadomym podejmowaniu dalszych działań.

Osoby prowadzące przebieg gier zachęcamy do wykorzystania pytań prezentowanych na odpowiadającej karcie. Przykłady takich pytań to: "Jak negocjowałeś z członkami swojego zespołu, aby zapewnić wszystkim zadowalające rozwiązanie?" lub "Jakie kroki zostały podjęte, aby rozwiązać konflikty w zespole podczas gry?" Pytania te mogą być dostosowane do konkretnych wymagań każdej grupy, w tym dostosowania długości dyskusji i rodzaju stawianych pytań. Refleksja stanowi niezastąpione narzędzie dla osobistego wzrostu i rozwoju, a Active Development staje się ona łatwym i przyjemnym procesem dla młodych osób.



05

Wytyczne dotyczące kart

Każda karta jest dostępna w wersji cyfrowej i do druku. Na każdej karcie znajdziesz niezbędne informacje, takie jak nazwa gry, opis zasad, pytanie do refleksji i kod QR.

Kod QR zapewnia dostęp do filmu, który pokazuje, jak można przeprowadzić grę, i jest cennym źródłem informacji dla liderów młodzieżowych.

Pamiętaj, że pytania do refleksji na kartach to tylko przykłady. Zachęcamy liderów młodzieżowych do dostosowywania procesu refleksji do charakteru grupy i potrzeb jej członków. Taka elastyczność zapewnia, że proces refleksji będzie odpowiadał doświadczeniom uczestników i pobudzał interesujące dyskusje.

Bez względu na to, czy wolisz materiały cyfrowe czy papierowe, nasze karty są wygodne i uniwersalne, a także pozwalają liderom młodzieżowym tworzyć angażujące doświadczenia dla młodych ludzi.

Zeskanuj, aby zobaczyć instrukcję wideo:



01 Aces at races

- teamwork
- adaptability



02 Active circle

- creativity
- communication



03 Back to back

- creativity
- communication



04 Blanket ball

- teamwork
- creativity



05 Blindfolded obstacle course

- adaptability
- communication



06 Blindfold football

- teamwork
- adaptability



07 Follow the path

- leadership
- communication



08 Funny poses

- creativity
- adaptability



09 Guide me in the dark

- leadership
- communication



10 Hanoi tower

- leadership
- teamwork

Zeskanuj, aby zobaczyć instrukcję wideo:



11 Hidden mystery

- adaptability
- communication



12 Hold on

- teamwork
- time management



13 Make a shape

- adaptability
- teamwork



14 Para volley

- empathy
- adaptability



15 Pro-pictionary

- teamwork
- creativity



16 River crossing

- time management
- teamwork



17 Sleigh racing

- teamwork
- creativity



18 Snake

- communication
- teamwork



19 Submarines

- leadership
- teamwork

20 Take a position

- communication
- time management





Wasz feedback i pomysły

Sport i umiejętności miękkie to obszary, które mają duży potencjał do dalszego rozwoju. Twoje pomysły i opinie są dla nas bardzo ważne, ponieważ chcemy ulepszać nasz przewodnik i karty ACTIVE DEVELOPMENT. Doceniamy Twoje spostrzeżenia i zapraszamy do dzielenia się nimi.

Jeśli masz jakieś uwagi, sugestie lub komentarze dotyczące naszego przewodnika lub kart, chętnie je usłyszemy! Twój wkład pomoże nam ciągle poprawiać i ulepszać nasze materiały.

Skontaktuj się z naszym zespołem projektowym:



Polska

my-future.info



Portugalia

eduplus.biz



Norwegia

collectiveinnovation.no

Źródła

- * Society for Human Resource Management. (2020). What Are Soft Skills?
- * Leadership IQ. (2020). Why Do New Hires Fail?
- * National Council of Architectural Registration Boards
- * LinkedIn Learning. (2019). The Skills Companies Need Most in 2019.
- * Indeed Career Guide. (n.d.). Hard Skills vs. Soft Skills: What's the Difference?
- * Novoresume, "The Importance of Soft Skills in the Workplace," 25 July 2022.
- * Career Development and Job Satisfaction, "Importance of Soft Skills for Career Success," June 2020.
- * Mitch Prinstein, Character Lab, "Why Connecting with Other People is So Important," September 2022.
- * The report of Deloitte Access Economics, "Soft skills for business success," May 2017.
- * Novoresume (2022). Top Soft Skills Employers Value in 2022
- * Forbes (2021). The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2021
- * Heide Abelli. (2019). "Soft Skills: What they are and how to develop them." Skillssoft.
- * Soares, F., Babb, S., Diener, O., Gates, S., and Ignatowski, C. (2017). "Promoting Soft Skills in Youth: A Practical Guide for Program Designers and Youth Leaders." Child Trends.
- * Global Partnership for Youth Employment, International Bank for Reconstruction and Development, and International Youth Foundation. (2014). "Youth Workforce Development Learning Brief: Soft Skills." Global Partnership for Youth Employment.
- * United Nations Children's Fund (UNICEF). (2012). "Soft Skills for Hard Times: A Handbook on the Importance of Soft Skills for Employability and the Labour Market." UNICEF.
- * Eccles, J., and Gootman, J.A. (2002). "Community Programs to Promote Youth Development." National Academies Press.
- * Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2015). "Effective Social and Emotional Learning Programs." CASEL.
- * Search Institute. (2016). "Developmental Relationships Framework: A Tool for Youth-Serving Organizations." Search Institute.
- * Cunningham, W., Robertson, S., and Nafukho, F.M. (2016). "Developing 21st Century Soft Skills in Pre-Service Teachers through Cooperative Learning." Journal of Research in Innovative Teaching & Learning.

- * Heckman, J.J., and Kautz, T. (2013). "Hard Evidence on Soft Skills." *Labour Economics*, 19, 34-41.
- * European Commission. (2019). *Physical activity and sport*.
- * Fransen, K., Boen, F., Vansteenkiste, M., Mertens, N., & Vande Broek, G. (2018). The power of competence support: Effects on competence, motivational and psychological outcomes of a need-supportive physical education programme. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, 99-107.
- * Loughran, C., Mutrie, N., & Townsend, N. (2019). Physical activity and the workplace: A review of the potential health and economic impacts. *BMC Public Health*, 19(1), 1-10.
- * Medbury, A., & Robinson, D. (2020). Sport and the development of life skills. *Sport, Education and Society*, 25(3), 199-210.
- * *Why Is Teamwork Important in Football?* (2020)
- * Doll-Tepper, G., Koenen, K., & Bailey, R. (2016). *Women and Sport: Women's Sport Leadership Report*. International Working Group on Women and Sport.
- * Hong, R. (2016). *Women and Technology: Re-envisioning Workforce Diversity*. Springer.
- * Washington, R. E., & Karen, D. (2001). Sociology of sport: overview, prospects, and potential. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 303-328.
- * Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). Sex stereotypes and gender roles in sport and exercise. In R. E. Wiggins (Ed.), *Sport for all: Proceedings of the International Symposium* (pp. 137-146). Human Kinetics Publishers.
- * "Extended contact" and its role in reducing biases: Dovidio, J. F., Eller, A., & Hewstone, M. (2011). Improving intergroup relations through direct, extended and other forms of indirect contact. *Group processes & intergroup relations*, 14(2), 147-160.
- * Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc.
- * Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). What is reflection in learning? In Mezirow, J., & Associates, *Fostering critical reflection in adulthood: A guide to transformative and emancipatory learning* (pp. 7-18). Jossey-Bass.
- * Moon, J. A. (2004). *A Handbook of Reflective and Experiential Learning: Theory and Practice*. RoutledgeFalmer.
- * Fry, H., Ketteridge, S., & Marshall, S. (Eds.). (2014). *A Handbook for Teaching and Learning in Higher Education: Enhancing Academic Practice*. Routledge.

