



Formuła

Zarządzanie zespołem
Przywództwo sytuacyjne

GraSzkoleniowa.pl



2 – 2,5 h



min: 6, max: 20
optymalnie: 9 – 16

© 2019 GrowinGame Sp. z o.o. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Gra symulacyjna 'Formuła' rozpowszechniana jest przez GrowinGame wraz z licencją. Każdy nabywca gry zobowiązał się w chwili zakupu do przestrzegania jej warunków.



Opracowanie ani żadna jego część nie mogą być przedrukowywane, reprodukowane, ani odczytywane w środkach masowego przekazu bez indywidualnej i pisemnej zgody GrowinGame.

Prawa użytkownika gry do kopiowania jej lub jej części określone są w licencji udzielonej prawowitemu właścicielowi niniejszego opracowania.

Rozpowszechnianie jakąkolwiek metodą poligraficzną lub elektroniczną jest zabronione.

Pełna treść licencji jest dostępna na stronach nr 21 - 23.



Autorzy:
Wiktor Wołoszko, Krzysztof Szewczak, Łukasz Majewski.



Dziękujemy za wybór naszych gier!
W razie pytań lub wątpliwości zadzwoń do nas lub napisz -
GraSzkoleniowa.pl/kontakt

Podziel się także swoimi pomysłami na rozwój lub ulepszenie naszych produktów.



Jak dobrze przygotować się do prowadzenia gry?

GraSzkoleniowa.pl/przygotowanie - tu znajdziesz ważne i aktualizowane informacje, które pomogą Ci efektywnie przeprowadzić tę i inne nasze gry. Zapoznaj się z nimi koniecznie, szczególnie jeśli prowadzisz naszą grę po raz pierwszy.

Edycja 3

SPIS TREŚCI

O grze	4
Materiały do gry	5
Przebieg gry	6
Wnioski i opinie uczestników po grze	10
Wydruki	11
Instrukcja - laborant	12
Instrukcja - szef laboratorium	13
Zasady zapisu wzoru	14
Informacja z ostatniej chwili	15
Wzory 1. etap	16
Wzory 2. etap	17
Wzory 3. etap	18
Plan gry	19
Model kompetencji	20
Warunki licencji	21

Formuła

O grze

U wybrzeży Ameryki odkryto nieznaną dotąd, toksyczną substancję. Jej skład i właściwości są wyjątkowo trudne do ustalenia, co uniemożliwia podjęcie operacji ratunkowej. Los tysięcy, może nawet milionów ludzi zależy od skuteczności zespołów naukowców pracujących w różnych częściach świata. Ich misją jest odkrycie składu chemicznego trującej substancji, co pozwoli na opracowanie odczynnika neutralizującego.

Uczestnicy gry tworzą zespoły, w których mogą przyjąć rolę pracowników – laborantów lub liderów. Indywidualne podejście do pracownika i adekwatne delegowanie to kluczowe, choć nie jedyne czynniki mogące zapewnić sukces.

Założenia gry zostały oparte na uznanej koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego, autorstwa Paula Herseya i Kena Blancharda. Scenariusz wprowadza w sytuację, w której lider musi na bieżąco i trafnie oceniać kompetencje podwładnych oraz ich zaangażowanie. Chcąc osiągnąć dobry rezultat powinien być uważny na członków swojego zespołu, by móc elastycznie dobierać formy przekazywania poleceń, motywowania czy udzielania informacji zwrotnych.

Dzięki różnorodności strategii i sytuacji pojawiających się podczas pracy zespołów, omówienie przynosi wiele nowych i wartościowych wniosków dotyczących procesu zarządzania pracownikami.

Rozwijane kompetencje:

Zarządzanie pracownikami z uwzględnieniem koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego, w tym:

- organizowanie pracy,
- delegowanie zadań,
- monitorowanie efektów,
- motywowanie.

Model kompetencji, na którym bazuje gra jest dostępny na stronie 20.

Formuła

Materiały do gry

Wydruki dla uczestników

Nazwa	Nr strony	Ile wydrukować?
Instrukcja – Laborant	12	Dla każdego członka zespołu (z wyłączeniem liderów)
Instrukcja – Szef laboratorium	13	Dla każdego lidera
Zasady zapisu wzoru	14	Dla każdego lidera
Informacja z ostatniej chwili	15	Dla każdego zespołu
Wzory – etap 1-3	16 - 18	Dla każdego zespołu

Wydruki dla trenera

Nazwa	Nr strony
Plan gry	19
Model kompetencji	20

Przygotuj także:

- flipchart i markery,
- salę ze stołami i krzesłami,
- dla każdego zespołu około 20-30 czystych kartek (format A4 lub A5) do zapisywania wzorów.

Po rozgrywce możesz pokazać uczestnikom przykładowe rozwiązania wzorów. W tym celu pobierz plik:

„[Gra szkoleniowa FORMUŁA_Przykładowe rozwiązania wzorów](#)”

Przebieg gry

[GraSzkoleniowa.pl/przygotowanie](https://graszkoleniowa.pl/przygotowanie) – przypominamy, tu znajdziesz wskazówki i dobre praktyki dotyczące prowadzenia gier szkoleniowych oraz symulacyjnych. Koniecznie zapoznaj się z nimi przygotowując się do prowadzenia tej gry.

1. Wprowadzenie do gry

Poinformuj ile czasu będzie trwała rozgrywka oraz omówienie doświadczeń uczestników i wyciągnięcie wniosków.

Następnie wybierz osoby, które zostaną liderami (2, 3 lub 4, w zależności ile planujesz zespołów) albo daj możliwość zgłoszenia się ochotnikom. Zespoły powinny być (w miarę możliwości) równoliczne. W każdym z nich może być maksymalnie 5 osób, wliczając w to lidera.

Poproś liderów o skompletowanie swoich zespołów i zajęcie miejsc przy stołach.

Zaproś uczestników do gry, wskazując krótko najważniejsze założenia:

Zapraszam Was do rozgrywki, która da nam możliwość bliższego przyjrzenia się tematowi zarządzania i przywództwa. Za chwilę wcielicie się w rolę pracowników laboratoriów, którzy mają do wykonania wyjątkowo ważną misję. Od efektu Waszej pracy zależeć będzie życie tysięcy, może nawet milionów ludzi.

2. Przekazanie instrukcji

Zapoznajcie się z instrukcjami. Znajdziecie w nich informacje o zasadach gry i celach do zrealizowania.

Przekaż uczestnikom:

- Dla członków zespołów - [Instrukcja – Laborant].
- Dla liderów - [Instrukcja – Szef laboratorium] + [Zasady zapisu wzoru] - na osobności, dzięki czemu podkreślisz ich rolę.

Odpowiedz na ewentualne pytania uczestników.

3. Rozgrywka – 45 minut (3 etapy po 15")

- Przekaż liderom zespołów [Wzory 1. etap].
- Ogłoś rozpoczęcie rozgrywki i zacznij odmierzać czas - 15 minut.
- Po 15 minutach przekaz liderom: [Wzory 2. etap] + [Informacja z ostatniej chwili].
- Po upływie kolejnych 15 minut wręcz liderom [Wzory 3. etap].

Formuła

Ważne – przebieg rozgrywki:

- Przekazuj liderom na poszczególnych etapach tyle wzorów, ilu jest w ich zespołach laborantów, np. w pierwszym etapie zespół z dwoma laborantami otrzymuje jednocześnie wzory: #1A i #1B, a zespół z trzema laborantami: #1A, #1B i #1C.
- W [Instrukcji – Szef laboratorium] nie podano informacji czy może on pokazać laborantom [Zasady zapisu wzoru]. Nie jest to też zabronione. Szefowie postępują w różny sposób - jedni instruuja laborantów (tłumaczą własnymi słowami), niektórzy pokazują kartki i wspólnie z zespołem rozpracowują zasady tworzenia wzorów, a inni abdykują, przekazując podwładnym swoje zadania. To, jaki kierunek działania wybierze szef, zależy od jego cech, kompetencji oraz relacji z zespołem, a także od samych laborantów (poziomu ich kompetencji i zaangażowania). W przypadku, gdy szef zapyta Cię czy może pokazać laborantom [Zasady zapisu wzoru] odpowiedz: "To ty decydujesz..."
- Wskaż liderom, aby notatki z prawidłowymi wzorami były prowadzone w czytelny sposób i zawierały oznaczenie (#1A, #2A, itd.).
- W przypadku niektórych wzorów jest więcej niż jedna opcja prawidłowego zapisu.
- Informuj o pozostałym czasie tylko na prośbę uczestników.
- Nie rób przerw między etapami.
- Możliwe jest skracanie etapów, jeśli wszystkie zespoły szybciej zakończyły zadanie.
- Po otrzymaniu [Informacji z ostatniej chwili] zespoły powinny nie tylko zastosować zalecenia do tworzenia kolejnych wzorów, ale także poprawić te z poprzedniego etapu.
- Laboranci powinni pracować samodzielnie tak, by szef mógł w indywidualnym kontakcie dobierać strategię oddziaływania na każdego z członków zespołu. Niemniej nie wykluczamy sytuacji, w której szef prosi innego laboranta, aby ten pomógł koledze "w potrzebie". Będzie to dobry przykład zapewnienia wsparcia pracownikom, a być może także wykorzystania zaangażowania innych, kompetentnych pracowników.
- Obserwując uczestników, w szczególności szefów laboratoriów, zwróć uwagę na zachowania wskazane w [Modelu kompetencji].

Przyjmowane przez liderów strategie działania powinny być dopasowane do poziomu kompetencji i zaangażowania ich laborantów. Niektórzy z podwładnych (mniej zaangażowani, mający trudności ze zrozumieniem i sprawnym działaniem) mogą wymagać bardziej indywidualnego podejścia. Ważne, aby szef potrafił to dostrzec i odpowiednio zareagować.

W trakcie rozgrywki mogą pojawić się różne style zarządzania, opisane szerzej w koncepcji Przywództwa Sytuacyjnego:

- Lider, znając zasady tworzenia wzorów, instruuje pracowników. Komunikacja jest raczej jednokierunkowa i mniej relacyjna. Działania są skupione na tym, by pracownicy właściwie zrozumieli zadanie i sprawnie je zrealizowali. Ta strategia pojawia się najczęściej na początku pracy lub w sytuacji nieoczekiwanej zmiany – np. przekazania [Informacji z ostatniej chwili].
- Szef włącza członków zespołu w proces planowania pracy. Pyta o pomysły, bada poziom umiejętności i mobilizuje do działania. Dopasowuje sposób organizowania pracy do wzrastających kompetencji i zaangażowania laborantów.

Formuła

- Szef dostrzega kryzysy (spadek motywacji) i trudności w realizacji zadań. Na bieżąco reaguje, np.: przypominając cel działania, lepiej organizując procesy czy pytając o indywidualne potrzeby pracowników. Podejmuje różne działania ukierunkowane na wzrost zaangażowania i efektywności.
- W przypadku sprawnie działającego, zmobilizowanego zespołu, szef skupia się w dużej mierze na monitorowaniu czasu, efektów i poprawności wykonania zadania oraz tworzeniu sprzyjających warunków pracy. Włącza się tylko na prośbę pracownika, lub gdy widzi trudności w realizacji zadania.

Mogą się również pojawić sytuacje, gdy lider stopniowo wycofuje się dając pole osobie, która naturalnie przejmuje rolę kierowniczą. Oceń na ile jest to sytuacja wynikająca z niedopasowania do roli lidera (osoba zaczyna zachowywać się pasywnie - nie zarządza efektywnie procesami), a na ile świadoma strategia (delegowanie zadań i uprawnień) wynikająca z wysokiego poziomu kompetencji i zaangażowania pracownika.

Przyglądając się zachowaniom uczestników określ, jaki jest efekt zastosowania poszczególnych strategii. Odnotuj jaki ma wpływ na zaangażowanie i efektywność pracy poszczególnych osób.

Ciekawą obserwacją może być również to, na ile liderzy elastycznie i sprawnie zmieniają swoje strategie w zależności od sytuacji (choćby od wzrostu kompetencji laborantów, który następuje z biegiem rozgrywki), lub postawy swoich „podwładnych”. Czy potrafią się dopasować, czy też sztywno trzymają się swoich założeń?

4. Zakończenie i ogłoszenie zwycięzców

Aby wyłonić zwycięzców, należy uprzednio zweryfikować poprawność opracowanych fragmentów wzorów. W tym celu poproś, aby każdy z zespołów przekazał swoje „rozpracowane fragmenty” innej drużynie do sprawdzenia.

Zbierz informacje na temat liczby poprawnie odkodowanych fragmentów i wylicz ostateczny wynik dla każdego z zespołów wg zasady: **liczba poprawnie odkrytych fragmentów wzoru do liczby laborantów** (np. 8 poprawnych fragmentów / 3 laborantów = 2,67; 6 poprawnych fragmentów / 3 laborantów = 2, itd.).

Wygra zespół, który będzie miał najwyższy wynik.

Wskaż zwycięski zespół i pogratuluj wygranej. Zaprosz wszystkich uczestników do nagrodzenia ich aktywności brawami.

Po rozgrywce możesz pokazać uczestnikom przykładowe rozwiązania wzorów. W tym celu pobierz plik:

„[Gra szkoleniowa FORMUŁA_Przykładowe rozwiązania wzorów](#)”

Formuła

5. Omówienie rozgrywki

Zachęcamy Cię do przeprowadzenia omówienia w formie, która pozwoli Ci nawiązać do modelu Przywództwa Sytuacyjnego. W tym celu, jeszcze przed rozpoczęciem dyskusji, przygotuj cztery karty flipcharta. Powieś je w widocznym miejscu (np. na ścianie) w układzie siatki 2x2. Poszczególne pola opisz zgodnie z koncepcją Przywództwa Sytuacyjnego – poziomami kompetencji i zaangażowania pracowników (od R1 do R4).

Następnie przejdź do omówienia rozgrywki korzystając z poniższych pytań.

Na bieżąco zapisuj w polach od R1 do R4 pasujące do nich wnioski czy przytaczane zachowania laborantów. Uwagi dotyczące zachowania liderów (a więc przejawianych stylów), zapisuj na oddzielnej, piątej kartce. Staraj się jednocześnie grupować je zgodnie ze stylami zarządzania.

Do laborantów:

- Jakie trudności i wyzwania napotkaliście w Waszej pracy?
- Jak odbieraliście osobę szefa - sposób w jaki zarządzał?
- Jakie zmiany w zarządzaniu Wami odnotowaliście z upływem czasu?
- Jak wpływały na Was działania szefa?
- Co miało największy wpływ na efekty Waszej pracy?
- Co sprawiło Wam największą satysfakcję w pracy w Waszym zespole?

Do szefów:

- Jakie trudności i wyzwania napotkaliście w zarządzaniu zespołem?
- W jaki sposób zarządzaliście zespołem?
- W jaki sposób z upływem czasu zmieniało się Wasze podejście do zarządzania poszczególnymi laborantami?
- Jak oceniacie wpływ Waszego zarządzania na zespół?
- Co sprawiło Wam największą satysfakcję w pracy w Waszym zespole?

Uzupełnij karty flipcharta własnymi obserwacjami zebranymi podczas gry.

Mając uzupełnione pola R1 – R4 oraz wypisane zachowania liderów, możesz przejść do omówienia idei Przywództwa Sytuacyjnego - poszczególnych etapów rozwoju pracownika i dedykowanych im stylów zarządzania. Bazując na nich, możesz także omówić sytuację, gdy zachowania liderów były (nie)adekwatne do etapów rozwoju laborantów.

Zapytaj również o doświadczenia uczestników z ich praktyki zarządczej. Na koniec skorzystaj z poniższych pytań, aby wspólnie opracować wnioski rozwojowe.

Formuła

Pytania transferowe:

- Co teraz zmienicie w Waszym sposobie zarządzania pracownikami?
- Co będziecie robić nadal?
- Co przestaniecie robić?
- Jakie cele sobie teraz postawicie w Waszej pracy?
- Co Wam pomoże w realizacji tych celów? O czym chcecie pamiętać?

Wnioski i opinie uczestników po grze

- *Zobaczyłam jak dużej elastyczności trzeba, aby umiejętnie kierować zespołem.*
- *Utwierdziłem się, że w przypadku nowych pracowników, z niższymi kompetencjami, najlepiej sprawdzi się dyrektywny styl zarządzania – instruowanie.*
- *Będę pamiętała, aby po przekazaniu instrukcji upewnić się, że pracownik dobrze zrozumiał co i jak ma robić.*
- *Nauczyłem się większej uważności na zespół. Mogę skuteczniej zarządzać, gdy zadaję pytania, obserwuję czy słucham pracowników.*
- *Już teraz wiem, że niektórym pracownikom powinnam dać więcej przestrzeni. Po prostu im nie przeszkadzać.*
- *Przekonałam się, że aby efektywnie zarządzać zespołem, trzeba dobrze poznać ich kompetencje i naturalne predyspozycje.*
- *Dzisiejsza gra pokazała mi jak ważna jest relacja z pracownikami – prawdziwa obecność szefa w trakcie realizacji zadań.*
- *Po rozgrywce uzmysłowiłem sobie, że powinienem pamiętać o wszystkich członkach zespołu. Naturalnie koncentruję się na osobach, które mają jakieś trudności, a teraz wiem, że powinienem dbać także o relację z tymi, którzy są w pełni samodzielni.*
- *Nie ma jednej najlepszej strategii zarządzania – menedżer, który nie dopasowuje się do ludzi i sytuacji jest skazany na porażkę! A w najlepszym wypadku na słabsze wyniki.*

Formuła

Wydruki

Formuła

Instrukcja - laborant

Jesteście zespołem laborantów, których wyłoniono wśród najlepszych specjalistów w Waszym kraju. Na co dzień zajmujecie się głównie zleceniami na rzecz przemysłu, polegającymi na określeniu składu chemicznego substancji, wykorzystywanych w produkcji.

Jednak tym razem chodzi o coś zupełnie innego. Przypadek, którym się zajmiecie zagraża wszystkiemu co żyje.

Służby monitoringu ekologicznego ONZ wykryły u wybrzeży Ameryki nieznaną dotąd, śmiertelną substancję. Ogromna plama niesiona oceanicznymi prądami w szybkim tempie zbliża się do lądu. Konieczne jest dogłębne poznanie składu zanieczyszczenia - tylko to umożliwi stworzenie neutralizującego odczynnika i zapobiegnie katastrofie!

ONZ powołało zespoły laborantów w różnych krajach. Ten, który w największym stopniu przyczyni się do określenia wzoru chemicznego nieznanej substancji, uratuje miliony ludzkich istnień i zyska międzynarodową sławę.

Zadanie

Na podstawie instrukcji przekazanych przez szefa, odkrywajcie kolejne fragmenty wzoru chemicznego trującej substancji.

Wygrana

Wygra zespół, który będzie miał najkorzystniejszy stosunek liczby odkrytych fragmentów wzoru do liczby laborantów.

Formuła

Instrukcja - szef laboratorium

Jesteś szefem zespołu laborantów, których wyłoniono wśród najlepszych specjalistów w Waszym kraju. Na co dzień zajmują się oni zleceniami na rzecz przemysłu, polegającymi na określeniu składu chemicznego substancji, wykorzystywanych w produkcji.

Jednak tym razem chodzi o coś zupełnie innego. Przypadek, którym się zajmiecie zagraża wszystkiemu co żyje.

Służby monitoringu ekologicznego ONZ wykryły u wybrzeży Ameryki nieznaną dotąd, śmiertelną substancję. Ogromna plama niesiona oceanicznymi prądami w szybkim tempie zbliża się do lądu. Konieczne jest dogłębne poznanie składu zanieczyszczenia - tylko to umożliwi stworzenie neutralizującego odczynnika i zapobiegnie katastrofie!

ONZ powołało w różnych krajach zespoły laborantów, a Ciebie mianowało szefem jednego z nich. Zespół, który w największym stopniu przyczyni się do określenia wzoru chemicznego nieznanej substancji, uratuje miliony ludzkich istnień i zyska międzynarodową sławę.

Zadanie

Zarządzaj najlepiej jak potrafisz pracą podległych laborantów - instruuj, deleguj zadania, monitoruj wyniki i mobilizuj do efektywnego działania. Poświęć odpowiednią ilość czasu każdemu z członków zespołu.

Pamiętaj - to Ty odpowiadasz za ostateczny rezultat!

Szczegółowe wytyczne:

- Macie ograniczony czas na odkrycie fragmentów wzoru substancji.
- Na bieżąco będziesz otrzymywać z ONZ informacje o kolejnych fragmentach.
- Zasady odkrywania i zapisu fragmentów wzoru znajdziesz w odrębnej instrukcji.
- Deleguj laborantom rozpracowanie poszczególnych fragmentów - Ty, jako szef, skup się na zarządzaniu zespołem. Nie możesz wyręczać pracowników w odkrywaniu i zapisie wzoru. Możesz natomiast ich w tym wspierać.
- Każdy z laborantów powinien pracować samodzielnie.
- Na koniec dostępnego czasu nastąpi weryfikacja poprawności wykonania Waszych zadań oraz wyłonienie zwycięskiego laboratorium.

Wygrana

Wygra zespół, który będzie miał najkorzystniejszy stosunek liczby odkrytych fragmentów wzoru do liczby laborantów.

Formuła

Zasady zapisu wzoru

Służby ONZ badają substancję na miejscu katastrofy. Niestety jest ona bardzo niestabilna i nie można w prosty sposób określić jej struktury. Na bieżąco będziecie otrzymywać jedynie dane o fragmentach substancji z informacją o odkrytej w nich liczbie pierwiastków.

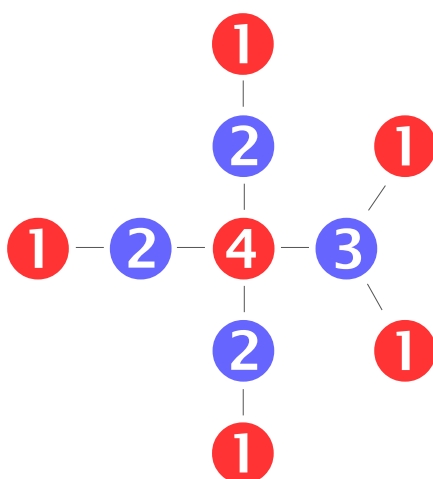
Na tej podstawie musicie opracować wzory chemiczne. Wówczas połączenie ich i ustalenie całej struktury będzie banalnie proste.

Ze względu na powagę sytuacji ONZ chce zachować maksymalną poufność danych. Będziecie je otrzymywać w zakodowanej formie. Pierwiastki zostały zastąpione cyframi w kolorowych kołach, np.:



- Cyfra w kole informuje o tym, ile dany pierwiastek ma wiązań chemicznych z innym pierwiastkiem lub pierwiastkami (czyli połączeń z innymi kołami).
- Cyfra obok koła informuje ile takich pierwiastków ONZ odkryło w opisanym fragmencie substancji.
- Pamiętaj, że pomiędzy pierwiastkami występują wyłącznie pojedyncze wiązania (nie może być np. wiązań podwójnych).

Po otrzymaniu takiej informacji należy odtworzyć wzór chemiczny danego fragmentu substancji. Dla powyższego przykładu będzie to:



Formuła

Informacja z ostatniej chwili



Wytnij wzdłuż przerywanych linii.

Informacja z ostatniej chwili

Służby ONZ będące na miejscu katastrofy odkryły właśnie, że następujące pierwiastki nie mogą się ze sobą łączyć:

- $4 \nless 1$
- $3 \nless 2$

Zweryfikujcie swoje dotychczasowe wzory, a jeśli trzeba zmodyfikujcie je.

Informacja z ostatniej chwili

Służby ONZ będące na miejscu katastrofy odkryły właśnie, że następujące pierwiastki nie mogą się ze sobą łączyć:

- $4 \nless 1$
- $3 \nless 2$

Zweryfikujcie swoje dotychczasowe wzory, a jeśli trzeba zmodyfikujcie je.

Informacja z ostatniej chwili

Służby ONZ będące na miejscu katastrofy odkryły właśnie, że następujące pierwiastki nie mogą się ze sobą łączyć:

- $4 \nless 1$
- $3 \nless 2$

Zweryfikujcie swoje dotychczasowe wzory, a jeśli trzeba zmodyfikujcie je.

Informacja z ostatniej chwili

Służby ONZ będące na miejscu katastrofy odkryły właśnie, że następujące pierwiastki nie mogą się ze sobą łączyć:

- $4 \nless 1$
- $3 \nless 2$

Zweryfikujcie swoje dotychczasowe wzory, a jeśli trzeba zmodyfikujcie je.

Formuła

Wzory 1. etap



Wytnij wzdłuż przerywanych linii.

#1A 4 2 3 2 2 4 1 6

#1B 4 2 3 4 2 2 1 8

#1C 4 3 3 3 2 9 1 9

#1D 4 4 3 2 2 6 1 2

Formuła

Wzory 2. etap



Wytnij wzdłuż przerywanych linii.

#2A 4 2 3 1 2 9 1 7

#2B 4 2 3 0 2 10 1 6

#2C 4 2 3 3 2 10 1 9

#2D 4 1 3 2 2 7 1 6

Formuła

Wzory 3. etap



Wytnij wzdłuż przerywanych linii.

#3A 4 3 3 2 2 10 1 2

#3B 4 5 3 0 2 12 1 4

#3C 4 3 3 12 2 0 1 6

#3D 4 2 3 7 2 8 1 1

Plan gry

1. Wprowadzenie i przekazanie instrukcji

- Przekaż podstawowe informacje o grze.
- Wyłóż liderów zespołów i poproś ich o zebranie zespołów.
- Przekaż instrukcje:
 - [Instrukcja – Laborant],
 - [Instrukcja – Szef laboratorium] + [Zasady zapisu wzoru].
- Odpowiedz na ewentualne pytania uczestników.

3. Rozgrywka – 45 minut (3 etapy po 15 minut)

- Przekaż liderom [Wzory 1. etap].
- Rozpocznij odmierzenie 15 minut.
- Po 15 minutach przekaż liderom: [Wzory 2. etap] + [Informacja z ostatniej chwili].
- Po upływie kolejnych 15 minut wręcz liderom [Wzory 3. etap].
- Notuj swoje obserwacje.

4. Zakończenie i ogłoszenie zwycięskiego zespołu

- Ogłoś zakończenie rozgrywki i poproś o weryfikację poprawności.
- Wyłóż zwycięzców.
- Pogratuluj im i poproś wszystkich uczestników o brawa.

5. Omówienie rozgrywki

- Zapytaj o ogólne wrażenia z rozgrywki.
- Zadawaj pytania i moderuj dalszą dyskusję.
- Podsumuj wypracowane wnioski.

Model kompetencji

Które z zachowań lub ich przeciwieństw pojawiły się w trakcie rozgrywki?

Nazwa kompetencji	Zachowania
Organizowanie pracy	<ul style="list-style-type: none">• Podejmuje działania w celu pełnego zrozumienia zadania, np. samodzielnie analizuje, konsultuje z zespołem, itp.• Dbą o porządek i właściwe wykorzystanie zasobów.• Szuka ulepszeń w organizacji miejsca pracy, które wspierają efektywność.• Podejmuje działania zaradcze w przypadku niespodziewanych sytuacji.
Delegowanie zadań	<ul style="list-style-type: none">• Przekazuje instrukcje pracownikom dopasowując komunikację do ich poziomu wiedzy i umiejętności.• Określa i komunikuje kryteria oceny wykonania zadania.• Upewnia się, że zadanie jest dla wszystkich zrozumiałe.• Udziela dodatkowych wyjaśnień.• Przydzielając kolejne zadania bierze pod uwagę poziom zaangażowania i kompetencji danego pracownika.
Monitorowanie efektów	<ul style="list-style-type: none">• Monitoruje czas.• Na bieżąco sprawdza poprawność wykonania zadań.• W razie potrzeby wspiera i/lub koryguje działania pracowników.
Motywowanie	<ul style="list-style-type: none">• Przekazuje informacje zwrotne.• Przypomina o wartości wykonywanej pracy (wskazuje sens).• W zależności od poziomu zaangażowania i kompetencji pracownika: instruuje, dostarcza zasobów, wspiera, włącza do podejmowania decyzji, dopytuje o pomysły, deleguje odpowiedzialność.

Formuła

Warunki licencji

na użytkowanie gry symulacyjnej „Formuła”

Podstawowe definicje

Licencjodawca

GrowinGame Sp. z o.o., 10-602 Olsztyn, ul. Wincentego Pstrowskiego 14B/4, NIP 739-388-69-25, REGON 364942639, KRS 0000628262, zwana dalej w niniejszej Licencji **GrowinGame**.

Licencjobiorca

Prawowity nabywca gry symulacyjnej „Formuła” zakupionej za pośrednictwem serwisu internetowego www.graszkoleniowa.pl, wymieniony w stopce niniejszego opracowania, zwany dalej w niniejszej Licencji **Użytkownikiem**.

Licencja

Niniejszy dokument i jego postanowienia.

Dokumentacja

Wszelkie materiały składające się na grę szkoleniową, w szczególności instrukcja i objaśnienia dotyczące jej użytkowania oraz instrukcje i treści przeznaczone do wydruku dla uczestników rozgrywki.

§1 Przedmiot Licencji

1. Przedmiotem Licencji, zwanym dalej **Produktem**, jest **gra symulacyjna "Formuła"** wraz z jej Dokumentacją.
2. Przedmiot Licencji korzysta z ochrony przewidzianej przepisami prawa autorskiego i oddany w używanie nie oznacza przeniesienia ich i wynikających z nich praw majątkowych na Użytkownika.
3. GrowinGame jest właścicielem majątkowych praw autorskich do Produktu. Jeśli prawa te lub ich części są w posiadaniu osób trzecich, to GrowinGame posiada odpowiednie prawa użytkowe.
4. GrowinGame zezwala Użytkownikowi na korzystanie z Produktu na warunkach niniejszej Licencji.
5. Zakup Produktu oznacza nieodwołalne przyjęcie niniejszej Licencji oraz powoduje, że warunki niniejszej umowy stają się prawnie wiążące.
6. GrowinGame nie upoważnia Użytkownika do udzielania dalszych sublicencji na Produkt.

§2 Prawa i obowiązki Użytkownika

1. Użytkownik ma prawo wielokrotnego i nieograniczonego w czasie używania Produktu dla własnych potrzeb zgodnie z jego funkcjami. Nie ma prawa płatnego rozpowszechniania powielonego Produktu i jego Dokumentacji.

2. Użytkownik nie ma prawa wypożyczania lub najmu Produktu i jego Dokumentacji lub ich kopii, ani publicznego ich udostępniania.
3. Użytkownik ma prawo powielania wybranych części Produktu jedynie w celu przekazania ich uczestnikom, prowadzonych przez Licencjobiorcę stacjonarnych zajęć edukacyjnych. Prawo to dotyczy części Produktu wskazanych w Dokumentacji jako materiały do gry, do wydruku dla uczestników rozgrywki. Prawo to nie dotyczy szkoleń typu e-learning, ani innych zajęć edukacyjnych w formie zdalnej.
4. Użytkownik ma obowiązek ochrony swego egzemplarza Produktu i jego Dokumentacji przed wykonaniem kopii przez niepowołane osoby trzecie.
5. Dokumentacja i każda jej część zawierają notatkę „© GrowinGame Sp. z o.o. & GraSzkoleniowa.pl” oraz adnotację dotyczącą Licencji. Użytkownik jest zobowiązany, aby razem z każdą kopią przekazywaną uczestnikom jego zajęć przejąć i zamieścić te zapisy w niezmienionej formie. Użytkownik ma prawo umieścić na tych kopiach swój znak handlowy.
6. Użytkownik ma prawo dokonywania zmian w Dokumentacji jedynie na własny użytek, z wyjątkiem notatki, o której mowa w §2, podpunkcie 5. Ma prawo powielania zmienionej Dokumentacji wyłącznie na takich samych zasadach, jak dla produktu dostarczanego przez GrowinGame i opisanych w niniejszej Licencji. Nie ma prawa płatnego rozpowszechniania zmienionego Produktu i jego Dokumentacji.
7. W przypadku dokonania w Dokumentacji zmian przewidzianych w §2 podpunktem nr 6 Użytkownik ma obowiązek naniesienia na kopie przewidziane w §2 podpunktem nr 3 wyraźnie widocznej adnotacji o dokonaniu modyfikacji własnej.
8. W przypadku zakupu Produktu z licencją Osobistą, w stopce każdej strony Dokumentacji wymienione będzie imię i nazwisko prawowitego Użytkownika. Użytkownik nie ma prawa użyczenia i udostępniania Produktu osobom trzecim w celu wykorzystania go w imieniu Użytkownika.
9. W przypadku zakupu Produktu z licencją Firmową, w stopce każdej strony Dokumentacji wymieniona będzie nazwa firmy, jako prawowitego Użytkownika. Użytkownik taki ma prawo nieodpłatnego użyczenia i udostępniania Produktu osobom trzecim, zwanym dalej Wykonawcą, w celu wykorzystania go w imieniu Użytkownika, jeżeli spełni łącznie wszystkie następujące warunki:
 - zachowana będzie na kopiach, przewidzianych w §2 podpunktem nr 3, nazwa Użytkownika potwierdzająca związek Wykonawcy z Użytkownikiem,
 - pomiędzy Użytkownikiem a Wykonawcą będzie podpisana umowa przewidziana przepisami kodeksu handlowego, cywilnego lub prawa pracy, potwierdzająca prawo Wykonawcy do prowadzenia zajęć edukacyjnych w imieniu Użytkownika,
 - Użytkownik upewni się, że Wykonawca zapoznał się z zasadami niniejszej Licencji, akceptuje je i zobowiązuje się ich przestrzegać.
10. Wykonawca nie jest tożsamy z Użytkownikiem, któremu udzielana jest Licencja i nie nabywa żadnych praw do Produktu prócz tych, przewidzianych w §2, podpunkcie nr 9.

§3 Zbycie praw do Licencji

1. Użytkownik nie uzyskuje prawa do odsprzedaży praw do Licencji innemu podmiotowi.
2. Użytkownik wyraża zgodę na przeniesienie przez GrowinGame wszelkich jego praw

Formuła

Licencjodawcy wynikających z niniejszej Licencji na inny podmiot pod warunkiem zachowania praw Użytkownika i obowiązków wobec nowego Licencjodawcy w niezmienionej formie.

§4 Naruszenie warunków Licencji

1. Naruszenie przez Użytkownika warunków Licencji powoduje unieważnienie Licencji i utratę wszystkich wynikających z niej praw Użytkownika do korzystania z Produktu oraz:
 - nakłada na Użytkownika obowiązek zniszczenia lub zwrócenia wszystkich kopii Produktu i jego Dokumentacji bez zwrotu kosztu ich zakupu,
 - daje GrowinGame prawo żądania odszkodowania finansowego w wysokości uzależnionej od wyceny strat, wykonanej przez GrowinGame.
2. Jeśli wyrok sądowy lub jakakolwiek inna przyczyna, czy siła wyższa narzuca Użytkownikowi działania niezgodne z zasadami niniejszej Licencji, Użytkownik zobowiązany jest zaprzestać używania Produktu.

§5 Wyłącznie odpowiedzialności

1. GrowinGame nie ponosi odpowiedzialności materialnej za jakiegokolwiek szkody lub straty Użytkownika związane z użytkowaniem Produktu objętego Licencją.

§6 Pozostałe postanowienia

1. Jeżeli jakiegokolwiek postanowienie niniejszej Licencji okaże się nieważne lub niewykonalne na gruncie obowiązującego prawa, pozostanie to bez względu na ważność lub wykonalność pozostałych postanowień i Licencji jako całości.
2. W zakresie nieuregulowanym warunkami Licencji mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego i Ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
3. Wszelkie spory sądowe związane z interpretacją niniejszej Licencji, wynikłe między GrowinGame a Użytkownikiem lub Wykonawcą podlegają wyłącznej jurysdykcji sądu właściwego dla siedziby prowadzenia przez GrowinGame działalności gospodarczej.