



Karta szkoleniowa

Tytuł	Myślenie krytyczne na rzecz rozwoju zawodowego: „Pomysły i możliwości” EntreComp
Słowa kluczowe	Myślenie krytyczne, Uczenie się przez całe życie, EntreComp, Pomysły i możliwości, Umiejętności miękkie, Model IPO, Analiza, Wnioskowanie, Ocena
Autor	IHF asbl
Język	Polski
Cele kursu	<p>Wspieranie studentów w:</p> <ul style="list-style-type: none">• Eksperymentowaniu z ramami operacyjnymi krytycznego myślenia: Analiza → Wnioskowanie → Ocena• Zrozumieniu, w jaki sposób krytyczne myślenie jest ujęte w EntreComp: Filar „Szanse i możliwości” dla krytycznego myślenia• Pogłębione spojrzenie na EntreComp. Trzy obszary szkoleniowe: pomysły i możliwości, zasoby, działanie.• Zapoznaniu z platformą EntreComp... ...oficjalne unijne ramy kształcenia i szkolenia w zakresie kompetencji dot. przedsiębiorczości
Efekt uczenia się	<ul style="list-style-type: none">• Model EntreComp do rozwijania postaw przedsiębiorczych• Myślenie krytyczne w EntreComp: filar pomysły i możliwości• Krytyczne myślenie: od umiejętności „miękkich” do umiejętności wspomagających proces zatrudniania• Analiza → Wnioskowanie → Ocena• IPO: Wejście → Proces → Wyjście
Tematyka szkolenia	Krytyczne myślenie
Spis treści	<p>Moduł: Myślenie krytyczne na rzecz rozwoju zawodowego: „Pomysły i możliwości” w modelu EntreComp</p> <p>Część 1: Wprowadzenie do modelu EntreComp</p> <p>Sekcja 1: Możliwości podnoszenia umiejętności i budowania zdolności</p> <p>Sekcja 2: Krótka historia modelu</p> <p>Sekcja 3: Osiem kluczowych kompetencji dla uczenia się przez całe życie</p> <p>Sekcja 4: Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość</p> <p>Sekcja 5: Łączenie krytycznego myślenia z kompetencją nr 7</p> <p>Sekcja 6: Model EntreComp</p> <p>Sekcja 7: Obszary i kompetencje szkoleniowe: głębsze spojrzenie na EntreComp</p> <p>Sekcja 8: Pomysły i możliwości</p>

	<p>Sekcja 9: Zasoby Sekcja 10: Działania</p> <p>Część 2: Krytyczne myślenie wśród najbardziej pożądanых kompetencji na rzecz zatrudnienia</p> <p>Sekcja 1: Od umiejętności miękkich do podejmowania pracy Sekcja 2: Spojrzenie w przyszłość Sekcja 3: Przyszłość miejsc pracy Sekcja 4: 10 najlepszych umiejętności zwiększających szanse na zatrudnienie Sekcja 5: Podejście EntreComp do krytycznego myślenia Sekcja 6: Możliwość obserwacji Sekcja 7: Kreatywność Sekcja 8: Wizja Sekcja 9: Wartościowanie pomysłów Sekcja 10: Etyczne i zrównoważone myślenie</p> <p>Część 3: Krytyczne myślenie w skrócie: łączenie nowych wniosków i rekomendacji</p> <p>Sekcja 1: Formuła krytycznego myślenia Sekcja 2: Analiza → Wnioskowanie → Ocena Sekcja 3: IPO: Wejście → Proces → Wyjście Sekcja 4: „Krytyczny” element w IPO Sekcja 5: IPO w dynamice zespołu</p>
<p>Treści szkoleniowe</p>	<p>Moduł: Myślenie krytyczne na rzecz rozwoju zawodowego: „Pomysły i możliwości” w modelu EntreComp</p> <p>Część 1: Wprowadzenie do modelu EntreComp</p> <p>Sekcja 1: Możliwości podnoszenia umiejętności i budowania zdolności</p> <p>W kontekście tego modułu zapoznasz się z oficjalnymi Europejskimi Ramami Kompetencji w zakresie kształcenia i szkolenia z obszaru przedsiębiorczości odnosząc je do krytycznego myślenia.</p> <p>Chociaż formalnie model EntreComp został stworzony w celu wzmocnienia, wspierania i podtrzymywania ducha przedsiębiorczości obywateli UE, to jest on odpowiedzią na znacznie szerszy krajobraz potrzeb i możliwości w zakresie zdolności do zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji, tj. koncepcji uczenia się przez całe życie (LLL).</p> <p>Innymi słowy, model EntreComp można strategicznie odnieść do wszystkich dziedzin edukacji i szkoleń, ponieważ wiele kompetencji wymienionych w jego obszarze jest równie istotnych i znaczących dla rozwoju kariery zawodowej, poczucia inicjatywy i samodzielności, rozwoju umiejętności miękkich – w tym krytycznego myślenia.</p>

Sekcja 2: Krótka historia modelu

Aby prześledzić początki Modelu EntreComp, musimy cofnąć się do grudnia 2006 r.: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w uczeniu się przez całe życie.

W tym dokumencie politycznym określono osiem kluczowych kompetencji w celu zwiększenia doskonałości programistów LLL wdrażanych na poziomie UE oraz ich ogólnej reakcji na pojawiające się wyzwania społeczne i gospodarcze w danym okresie historycznym.

Pod pojęciem kompetencji Parlament Europejski definiuje:

„...połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do danego kontekstu. Kluczowe kompetencje to te, których wszystkie jednostki potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, integracji społecznej i zatrudnienia”.

Sekcja 3: Osiem kluczowych kompetencji dla uczenia się przez całe życie

Wspomniane wyżej kompetencje to:

1. Komunikacja w języku ojczystym
2. Komunikacja w języku obcym
3. Podstawy w dyscyplinach STEM
4. Kompetencje cyfrowe
5. Nauka uczenia się
6. Kompetencje społeczne i obywatelskie
7. Przedsiębiorczość
8. Świadomość kulturowa

Sekcja 4: Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość

Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość (kompetencja koncepcji uczenia się przez całe życie nr 7) jest opisana jako zdolność osoby do:

„...przekształcenia pomysłów w działanie [pomagając] osobom w miejscu pracy w uświadomieniu sobie kontekstu i [otaczających] możliwości”.

Ponadto ta sama kompetencja odnosi się do:

„...zdolności do identyfikowania dostępnych możliwości prowadzenia działalności osobistej, zawodowej i/lub biznesowej, w tym zrozumienia szerszej perspektywy, w której ludzie żyją i pracują, takiej jak szerokie zrozumienie funkcjonowania gospodarki i możliwości oraz wyzwań stojących przed pracodawcą lub organizacją”.

Sekcja 5: Łączenie krytycznego myślenia z kompetencją nr 7

Od tego momentu można zaobserwować powiązanie przedsiębiorczości z krytycznym myśleniem, które jest powszechnie rozumiane jako:

„...zdyscyplinowany intelektualnie proces aktywnego konceptualizowania, stosowania, analizowania, syntezy i/lub oceny informacji zebranych lub wygenerowanych przez obserwację, doświadczenie, refleksję, rozumowanie lub komunikację”.

Źródło: Michael Scriven i Richard Paul, 8. doroczna międzynarodowa konferencja na temat krytycznego myślenia i reformy edukacji, 1987.

W obu kontekstach odnosimy się do zdolności/procesu, w którym na podstawie pewnych danych wejściowych ludzie reagują, przypisując znaczenia temu, czego doświadczają i odpowiednio dostosowując swoje myśli/działania.

Sekcja 6: Model EntreComp

Model EntreComp pojawił się dokładnie dziesięć lat po zaleceniach Parlamentu Europejskiego.

Kompetencja nr 7, jaką znamy, została „podzielona” na trzywymiarowe obszary szkoleniowe obejmujące 15 kompetencji – po pięć dla każdego obszaru.

Na dzień dzisiejszy Model EntreComp pozostaje – wraz z DigComp i LifeComp – najbardziej wiarygodnym i solidnym modelem referencyjnym dla edukacji i szkoleń na poziomie UE.

Sekcja 7: Obszary i kompetencje szkoleniowe: głębsze spojrzenie na EntreComp

Jak już wspomnieliśmy, model EntreComp obejmuje 15 kompetencji podzielonych równo pomiędzy trzy obszary szkoleniowe, które są ze sobą ściśle powiązane:

1. pomysł i możliwości
2. zasoby
3. działania

Po raz kolejny ważne jest, aby powtórzyć fakt, że model EntreComp postrzegał przedsiębiorczość nie jako zawód, ale raczej jako kompetencję.

Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości dotyczą wszystkich dziedzin życia społecznego i zawodowego, w tym zdolności do zatrudnienia, upodmiotowienia zawodowego, a nawet aktywnego obywatelstwa.

Sekcja 8: Pomysły i możliwości

- Możliwość obserwacji

- Kreatywność
- Wizja
- Ceniony pomysł
- Myślenie etyczne

Sekcja 9: Zasoby

- Samoświadomość i poczucie własnej skuteczności
- Motywacja i wytrwałość
- Mobilizacja zasobów
- Znajomość finansów i ekonomii
- Mobilizowanie innych

Sekcja 10: Działania

- Przejmowanie inicjatywy
- Planowanie i zarządzanie
- Radzenie sobie z niepewnością i ryzykiem
- Praca z innymi
- Uczenie się przez doświadczenie

Część 2: Krytyczne myślenie wśród najbardziej pożądanых kompetencji na rzecz zatrudnienia

Sekcja 1: Od umiejętności miękkich do podejmowania pracy

W dzisiejszych czasach, gdy automatyzacja zadań i funkcji powoli zastępuje zarówno „ręczną”, jak i „intelektualną” siłę roboczą, Twoje możliwości dostępu do rynku pracy w coraz większym stopniu zależą od umiejętności miękkich.

Biegłość techniczna i skuteczność w miejscu pracy wynika przede wszystkim z praktyk, ćwiczeń i doświadczeń/wniosków wyniesionych z metody prób i błędów. Podczas rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy nie mają wystarczających informacji, aby ocenić profil kandydata i jego potencjalne wyniki w miejscu pracy.

Co więcej, w większości przypadków praca, o którą się ubiegasz, wymaga konkretnej wiedzy/know-how, której być może nie zdobyłeś podczas formalnej edukacji (po prostu dlatego, że nie jest uwzględniony w programach nauczania).

Jak więc pracodawcy dokonają oceny Twojego profilu?...

Sekcja 2: Spojrzenie w przyszłość

Pracodawcy doskonale zdają sobie sprawę, że nowi pracownicy – zwłaszcza świeżo upieczeni absolwenci – wymagają dogłębnej edukacji i szkolenia z naciskiem na ich przyszłe role i obowiązki, zanim będą w pełni autonomiczni i niezależni.

Podczas pierwszej rozmowy pracodawca, zamiast tego, co

możesz zrobić, będzie szukać innego rodzaju informacji, które mogą nie mieć żadnego związku z twoim wykształceniem.

Sekcja 3: Przyszłość miejsc pracy

W 2016 r. Światowe Forum Ekonomiczne przewidziało do 2020 r. poważną zmianę w „10 najlepszych umiejętnościach” w zakresie zatrudniania, rekrutacji, rozwoju kariery i konkurencyjności biznesowej.

Według raportu, umiejętności miękkie są niezbędne, aby nowi absolwenci i studenci wyższych uczelni mogli wejść na rynek pracy, ponieważ rekruterzy i pracodawcy opracowują nowe wyrafinowane modele oceny profilu kandydatów (tj. umiejętność współpracy z innymi, poczucie inicjatywy, rzetelność i wiarygodność itp.).

Sekcja 4: 10 najlepszych umiejętności zwiększających szanse na zatrudnienie

1. Złożone rozwiązywanie problemów
2. Krytyczne myślenie
3. Kreatywność
4. Zarządzanie ludźmi
5. Koordynacja pracy z innymi
6. Inteligencja emocjonalna
7. Ocena i podejmowanie decyzji
8. Orientacja na usługi
9. Negocjacje
10. Elastyczność poznawcza

Sekcja 5: Podejście EntreComp do krytycznego myślenia

Kiedy myślimy o znalezieniu pracy – lub możliwości rozmowy kwalifikacyjnej z firmą, w której chcielibyśmy pracować – to jest to proces przypominający model EntreComp:

1. Zidentyfikuj POMYSŁY I MOŻLIWOŚCI, aby osiągnąć ten cel
2. Mobilizuj ZASOBY
3. Na koniec - przejście DO DZIAŁANIA

Tak więc na początku, musisz krytycznie zastanowić się, jak planować, opracowywać strategię i kontynuować poszukiwanie pracy... nie przez przypadek, według wielu osób znalezienie pracy jest pracą samą w sobie.

Sekcja 6: Możliwość obserwacji

Dostrzeganie szans na zatrudnienie jest pierwszym zadaniem, które musisz wykonać, aby zmaksymalizować swoje szanse na zatrudnienie.

Stosowanie krytycznego myślenia do wykrywania szans na zatrudnienie oznacza analizowanie, wnioskowanie i ocenę istotnych informacji (danych, statystyk itp.) pojawiających się na rynku pracy: która branża ma największy potencjał wzrostu? Gdzie znajdują się jej kluczowi gracze? itd.

Jakościowe i ilościowe zjawisko należy powiązać z Twoimi osobistymi aspiracjami, motywacjami i osiągnięciami. Zagrożenia i szanse płynące z rynku pozostają subiektywne w zależności od osoby.

Poświęć trochę czasu na zastanowienie się nad tym, co kieruje Twoimi zainteresowaniami, co pobudza Twoją ciekawość, jaki może być Twój osobisty talent, z którego możesz skorzystać...

Sekcja 7: Kreatywność

Bardzo często, jeśli chodzi o poszukiwanie pracy, stosowanie jednego rozwiązania we wszystkich sytuacjach może bardzo łatwo doprowadzić do negatywnych skutków.

Codziennie setki aplikacji zalewają skrzynkę sekcji „pracuj z nami” firmy i organizacji, aby naprawdę wyróżnić się z tłumu, trzeba być bardzo kreatywnym w swoim podejściu.

Na szczęście dla Ciebie LinkedIn zapewnia nowe, oparte na możliwościach układanie informacji, które mogą być pomocne. Nie oznacza to jednak, że zadanie jest łatwiejsze...

Szukaj rekrutacji i ciągłych działań, form badania przeprowadzonego w oparciu o zarządzanie i ekspertyzę, jak również „zarządzaj relacjami” z pracodawcami. Innymi słowy, nie przestawaj przyswajać bodźców z otoczenia.

Sekcja 8: Wizja

Gdy zauważysz nowe możliwości i masz plan wyróżnienia się i dowartościowania swoich mocnych stron, wróć do swojego „wewnętrznego” ja, aby wskazać te kluczowe elementy, które będą miały wpływ na Twoje przyszłe decyzje.

To ma na celu uwzględnienie, z jednej strony twoich pasji, aspiracji, pragnień i oczekiwań, z drugiej konkretnych możliwości, które cię otaczają.

Musisz mieć świadomość, że możesz nie mieć dostępu do opcji „wymarzonego wyboru” (tej, o której naprawdę myślałeś) zaraz po ukończeniu studiów. Poszukiwanie pracy może narazić Cię na kompromisy... bądź szczery wobec siebie i zastanów się, jak sobie poradzisz, ile kroków potrzebujesz, aby zbliżyć się do tego, do czego faktycznie dążysz.

Sekcja 9: Wartościowanie pomysłów

Teraz, gdy masz już częściowo zdefiniowaną mapę z nowymi i skonsolidowanymi celami możesz zacząć jeszcze bardziej zawęzić swoje odniesienia – te, które wydają się zgodne i spójne z Twoimi osobistymi oczekiwaniami, wzmocnieniem pozycji i możliwościami rozwoju zawodowego itp.

Biorąc pod uwagę wszystkie alternatywy, jakie możesz osiągnąć, spróbuj podkreślić i przetworzyć dane wejściowe, patrząc na jak najszerzą perspektywę, co możesz zrobić z każdego z nich.

Każdemu czynnikowi (np. pensji) zostanie przypisana wartość mierzona w skali liczbowej (na przykład 1 = bardzo niekorzystna; 5 = bardzo korzystna), na koniec procesu każda opcja będzie prezentować określony wynik. Oczywiście im wyższy wynik, tym wyższa atrakcyjność rozwiązania.

Matematyka nie powinna podjąć Twojej ostatecznej decyzji, ale z pewnością będzie pomocna...

Sekcja 10: Etyczne i zrównoważone myślenie

Kiedy mówimy o poszukiwaniu pracy, zatrudnieniu i rozwoju zawodowym, nie zapominajmy, że gdy zostaniesz objęty ekosystemem organizacji, Twoje działania będą miały wpływ na kogoś w pobliżu.

Po zdobyciu wystarczającej odpowiedzialności i doświadczenia nadejdzie chwila, w której Twój głos może zadecydować o wyniku delikatnej sprawy. Ten scenariusz może mieć duże szanse realizacji, jeśli pracujesz w sektorze opieki zdrowotnej, obronności, finansach i ogólnie w branżach, które mają wpływ na społeczeństwo i gospodarkę jako całość.

Doceniając inną alternatywę dla zatrudnienia, weź pod uwagę swoją odpowiedzialność i potencjalne narażenie na nieprzyjemne sytuacje... czy będziesz gotowy i mentalnie przygotowany na radzenie sobie z konsekwencjami?

Część 3: Krytyczne myślenie w skrócie: łączenie nowych wniosków i rekomendacji

Sekcja 1: Formuła krytycznego myślenia

W tej ostatniej części przyjrzymy się interesującym i definiującym cechy krytycznego myślenia, aby pomóc ci lepiej zaznajomić się z tym pojęciem i rozpocząć eksperymentowanie z nowymi „krytycznymi” podejściami stosowanymi w rzeczywistych scenariuszach.

W poprzednim rozdziale wspomnieliśmy o tym, że zastosowanie krytycznego myślenia w jego najważniejszych aspektach opiera

się na trzyetapowym podejściu w następujący sposób:

1. Analiza
2. Wnioskowanie
3. Ocena

Sekcja 2: Analiza → Wnioskowanie → Ocena

Spośród wszystkich modeli pojęciowych, na których opiera się myślenie krytyczne jako funkcji poznawczej, ten proponowany tutaj jest również najbardziej powszechnym i wiarygodnym.

- Analiza dotyczy procesu absorbowania z zewnętrznego środowiska danych wejściowych i informacji, które są istotne dla dekodowania i interpretacji „tego, co się dzieje” w danym momencie.
- Wnioskowanie dotyczy ustalania korelacji przyczynowo-skutkowych tego, czego doświadczamy w oparciu o założenia i dedukcje.
- Ewaluacja dotyczy przypisywania znaczeń i rozpoznawalnych wzorców myśli i działań do tego, jak przewidywalne mogą być.

Sekcja 3: IPO: Wejście → Proces → Wyjście

To, co właśnie zobaczyliśmy, nie różni się znacząco od dobrze znanego modelu stosowanego w inżynierii oprogramowania.

Model IPO był w istocie – i nadal jest – podstawowym modelem teoretycznym kognitywizmu poznawczego, gałęzi dyscypliny zajmującej się badaniami nad pamięcią i uczeniem się. Wchodząc w interakcję z systemami społecznymi, ludzie polegają na modelu IPO, aby stale orientować swoje działania/reakcje, nawet nie zdając sobie z tego sprawy...

- Wejście: Wyzwalanie akcji/reakcji
- PROCES: Obliczanie wkładu (na podstawie czynników zewnętrznych, tła kulturowego, doświadczenia itp.)
- WYJŚCIE: Odpowiedź na dane wejściowe (tak adekwatna, spójna i konsekwentna, jak to możliwe)

Sekcja 4: „Krytyczny” element w IPO

Niektórzy mogą argumentować, że krytyczne myślenie jest nieodłącznym elementem Procesu, ponieważ tutaj bardziej niż w innych cyklach ingeruje się w dogłębną ocenę i ocenę otoczenia.

Jednak krytyczne myślenie przenika cały proces, ponieważ ludzie mogą „krytycznie rozpoznać” dane wejściowe, które mają dla nich większe znaczenie, a także zawartość, strukturę i zmienność danych wyjściowych.

	<p>Doświadczaliśmy już tej płynności krytycznego myślenia na różnych etapach procesu, kiedy odbudowaliśmy przepływ pomysłów i szans. Od dostrzegania szans po zrównoważony rozwój, krytyczne myślenie przybierało różne kształty i formy, poruszając się po całym obszarze treningowym.</p> <p>Sekcja 5: IPO w dynamice zespołu</p> <p>W przypadku formalnej organizacji model IPO obejmuje głównie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planowanie strategiczne (tj. budżetowanie) 2. Monitorowanie i ocenę 3. Audyt 4. Zarządzanie ryzykiem 5. Komunikację PR 6. Zarządzanie interesariuszami 7. Zarządzanie ludźmi (tj. budowanie zaufania, rozwiązywanie konfliktów) <p>Można zaryzykować stwierdzenie, że to, co stanowi wkład w określonych sytuacjach, może oznaczać Wyjście w innej analizowanej sytuacji.</p>
<p>Słownik</p>	<p>Kompetencje: połączenie wiedzy, umiejętności i postaw. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie jednostki potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, włączenia do życia społecznego i uzyskania zatrudnienia.</p> <p>Poczucie inicjatywy: umiejętność identyfikowania dostępnych możliwości dla celów osobistych, zawodowych i/lub biznesowych, w tym szerszej perspektywy, w której ludzie żyją i pracują, w celu szerszego zrozumienia funkcjonowania gospodarki oraz możliwości i wyzwań stojących przed pracodawcą lub organizacją.</p> <p>Myślenie krytyczne: zdyscyplinowany intelektualnie proces aktywnego konceptualizowania, stosowania, analizowania, syntezy i/lub oceny informacji zebranych lub wygenerowanych przez obserwację, doświadczenie, refleksję, rozumowanie lub komunikację.</p> <p>Analiza: absorbowanie bodźców z środowiska zewnętrznego, danych wejściowych i informacji, które są istotne dla dekodowania i interpretacji „tego, co się dzieje” w danym momencie.</p> <p>Wnioskowanie: ustalanie korelacji przyczynowo-skutkowych na podstawie tego, czego doświadczamy, w oparciu o założenia i dedukcje.</p> <p>Ocena: przypisywanie znaczeń i rozpoznawalnych wzorców myśli i działań na podstawie przewidywalności.</p>



Samoocena (test wielokrotnego wyboru)	<p>1. Która z poniższych kompetencji NIE jest kluczową kompetencją w uczeniu się przez całe życie?</p> <p>A) Podstawy w dyscyplinach STEM B) Rachunkowość i finanse C) Komunikacja w języku ojczystym</p> <p>2. Inicjatywa obejmuje...</p> <p>A) Przekazywanie pomysłów w czyn B) Umiejętność wpływania na rówieśników C) Myślenie projektowe</p> <p>3. Które z poniższych stwierdzeń nie opisuje kompetencji „Kreatywność” w ramach modelu EntreComp:</p> <p>A) Eksploruj i eksperymentuj z innowacyjnymi podejściami B) Połącz wiedzę i zasoby, aby osiągnąć wartościowe efekty C) Zidentyfikuj potrzeby i wyzwania, którym należy sprostać</p> <p>4. Wnioskowanie oznacza:</p> <p>A) ustalenie korelacji przyczynowo-skutkowych tego, czego doświadczamy w oparciu o założenia i następujące dedukcje. B) przetwarzanie spostrzeżeń, danych wejściowych i informacji, które są istotne dla odszyfrowania i interpretacji „tego, co się dzieje” w danym momencie. C) rozpoznawanie wzorców myśli i działań, które mogą być przewidywalne.</p> <p>5. Które z poniższych NIE odnosi się do krytycznego myślenia:</p> <p>A) Podejmij decyzje, gdy wynik tej decyzji jest niepewny, gdy dostępne informacje są częściowe lub niejednoznaczne lub gdy istnieje ryzyko niezamierzonych wyników B) Wiedza, know-how i wewnętrzne przekonania przyczyniające się do generowania i przetwarzania (nowych) umiejętności C) osobiste zaangażowanie w replikowanie i dostosowywanie skutecznych i adekwatnych zachowań do poruszania się po społecznym/relacyjnym ekosystemie</p> <p style="text-align: right;">Odpowiedzi: 1b, 2a, 3c, 4a, 5a</p>
Bibliografia	n/a
Źródła (video, odwołania do źródeł, linki do stron www)	Prezentacja PPT dot. krytycznego myślenia Dobre praktyki Studia przypadku dotyczące krytycznego myślenia numer 1, 2, 3