

# Scenariusz warsztatów symulacyjnych

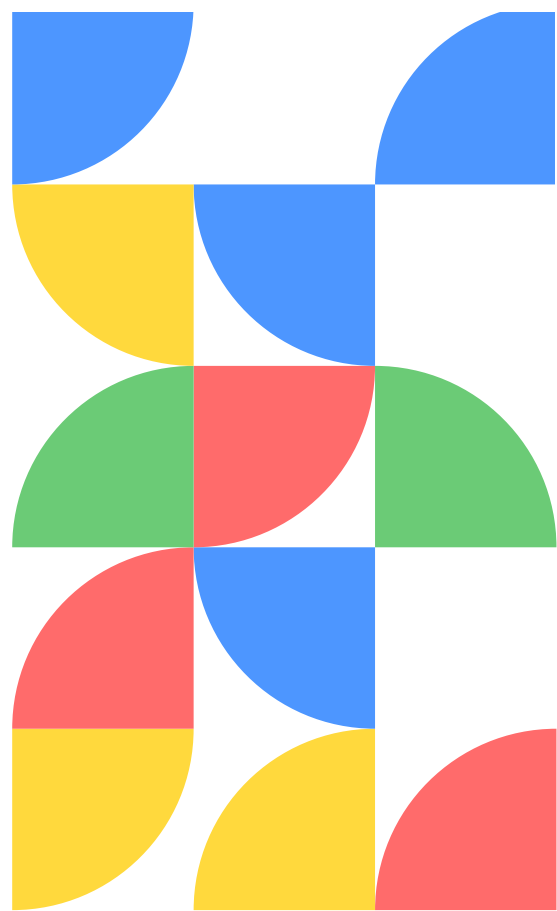
z wpływu na władzę do wykorzystania  
przez innych edukatorów



**Finansowane przez  
Unię Europejską**

Publikacja została zrealizowana przy  
wspieraniu finansowym Komisji Europejskiej.  
Publikacja odzwierciedla jedynie  
stanowisko jej autorów i Komisja  
Europejska oraz Narodowa Agencja  
Programu Erasmus+ nie ponoszą  
odpowiedzialności za jej zawartość  
merytoryczną.

**PUBLIKACJA BEZPŁATNA**



## Spis treści

### 1. Wprowadzenie

• Definicje władzy i wpływu	str. 4
• Typy władzy	str. 5-7
• Modele wpływu	str. 8-9

### 2. Symulacja

• Przebieg symulacji	str. 10-11
• Dyskusja i podejmowanie decyzji	str. 12-14
• Inne propozycje do przeprowadzenia symulacji z wpływu na władzę	
- Sytuacja 1	str. 15
- Sytuacja 2	str. 16
- Sytuacja 3	str. 17

Uczestnictwo w tego rodzaju warsztatach umożliwia młodzieży naukę praktycznych umiejętności związanych z demokracją, przywództwem i skutecznym działaniem w strukturach społecznych. Dzięki nim młodzi ludzie uczą się, jak wpływać na decyzje i zmiany w swojej społeczności.



## O projekcie

Scenariusz warsztatów symulacyjnych z wpływu na władzę został opracowany w ramach projektu "Yes for everybody!", realizowanego przez Stowarzyszenie Ludzi Aktywnych we współpracy z młodzieżą, decydentami, instytucjami unijnymi i międzynarodowymi, edukatorami oraz lokalną społecznością.

Projekt "Yes for everybody!" jest prowadzony przez Stowarzyszenie Ludzi Aktywnych we współpracy z młodzieżą, decydentami, instytucjami unijnymi i międzynarodowymi, edukatorami oraz lokalną społecznością. Taka współpraca była kluczowa dla osiągnięcia celów projektu, ponieważ umożliwiała zintegrowane podejście do edukacji i przeciwdziałania dyskryminacji na wielu poziomach.

Ten innowacyjny scenariusz ma na celu wspieranie edukatorów w prowadzeniu zaawansowanych działań edukacyjnych, które rozwijają kompetencje obywatelskie młodych ludzi oraz promują aktywne uczestnictwo w życiu społecznym. W ramach warsztatów uczestnicy będą mieli okazję zgłębić mechanizmy demokracji, uczyć się negocjacji, budowania koalicji oraz skutecznego wpływania na procesy decyzyjne, co jest kluczowe dla kształtowania przyszłych liderów i aktywnych obywateli.

# Wprowadzenie

Krótki wstęp o teorii władzy i wpływu w organizacji:

- **Definicje władzy i wpływu**

Krótkie omówienie czym jest władza i wpływ. Następnie podjęcie z młodzieżą krótkiej dyskusji, korzystając z pytań podanych poniżej.

*Władza:*

- Władza to zdolność jednostki lub grupy do wpływania na myślenie, zachowanie lub działania innych osób w określonym kierunku. Może być wykorzystywana do kontrolowania zasobów, podejmowania decyzji lub realizacji celów.

*Wpływ:*

- Wpływ to zdolność jednostki lub grupy do zmiany opinii, postaw lub zachowań innych osób bez użycia bezpośredniej władzy lub przymusu.

## **Krótka dyskusja:**

*Pytań, które można by zadać młodzieży podczas dyskusji na temat władzy i wpływu:*

1. Jakie są różnice między władzą a wpływem? Czy widzicie jakieś podobieństwa między nimi?
2. W jaki sposób władza może być wykorzystywana pozytywnie? A jakie mogą być jej negatywne skutki?
3. Czy sądzicie, że władza zawsze wiąże się z formalną pozycją w hierarchii organizacji? Dlaczego tak, albo dlaczego nie?
4. Czy można posiadać wpływ na innych osób bez posiadania władzy? Jakie mogą być źródła takiego wpływu?
5. Jakie mechanizmy można wykorzystać do wywierania wpływu na innych osób? Czy mogą być one używane w sposób etyczny?
6. Czy zdarzyło się wam kiedyś, że poczulście się wpływowi na kogoś lub że ktoś próbował wpłynąć na wasze zachowanie? Jakie były tego skutki?
7. Czy uważacie, że zrozumienie mechanizmów władzy i wpływu jest ważne w codziennym życiu? Dlaczego?
8. Jak myślicie, jakie umiejętności są potrzebne, aby zarządzać władzą i wpływem w sposób efektywny i etyczny?
9. Czy potraficie wymienić przykłady z życia codziennego, gdzie władza lub wpływ odgrywają istotną rolę? Jakie są tego konsekwencje?
10. Czy uważacie, że można nauczyć się korzystać z władzy i wpływu w sposób pozytywny? Jakie kroki można podjąć w tym celu?

# Wprowadzenie

- **Typy władzy**

Krótkie omówienie pięciu typów władzy w organizacjach według Johna Frencha i Bertranda Ravena. Następnie podjęcie dyskusja na temat wpływu różnych typów władzy na organizację.

*Typy władzy:*

1. *Władza autorytetu (inaczej formalna/biurokratyczna):* Władza autorytetu pochodzi z wybranej, wyłonionej lub mianowanej pozycji w hierarchii organizacyjnej. Jest ugruntowana w normach społecznych i strukturze organizacyjnej. Osoby posiadające tę władzę mogą zaszcześcić w innych poczucie obowiązku lub odpowiedzialności. Podwładni akceptują prawo kierownika do wywierania wpływu na nich, co pozwala osobie kierującej rzeczywiście sprawować tę władzę. Jest to władza, którą ludzie uznają za prawomocną i wynikającą z określonych ról i stanowisk w organizacji.

2. *Władza nagradzania:* Władza nagradzania opiera się na możliwości przyznawania nagród innym osobom. Nagrody mogą mieć charakter materialny, społeczny, emocjonalny lub duchowy. Osoby, które spełniają oczekiwania, mogą otrzymać nagrody, podczas gdy ci, którzy tego nie robią, mogą być pozbawieni tych nagród. Władza ta polega na zdolności do kierowania zachowaniem poprzez oferowanie pożądanых nagród. Im bardziej atrakcyjne są nagrody i im więcej ich jest dostępnych, tym większa jest władza nagradzania.

3. *Władza przymusu:* Władza przymusu jest związana z możliwością stosowania kar i groźb. Osoby podporządkowują się poleceniom, ponieważ obawiają się negatywnych konsekwencji. Władza ta opiera się na przekonaniu, że menedżer ma prawo karać pracowników, jeśli nie wykonują oni jego poleceń. Przymus może przybierać różne formy, w tym oddziaływanie fizyczne, społeczne, emocjonalne, polityczne lub ekonomiczne. Jest to władza, która polega na zmuszaniu ludzi do robienia czegoś, czego sami nie chcą, poprzez groźby użycia siły.

4. *Władza ekspercka:* Władza ekspercka wynika z posiadanej wiedzy, doświadczenia oraz szczególnych umiejętności lub talentów. Osoby mające tę władzę są postrzegane jako wiarygodne i godne zaufania, co pozwala im wpływać na zachowanie innych. Władza ekspercka opiera się na przekonaniu, że dana osoba posiada odpowiednią wiedzę i umiejętności. Im większe doświadczenie i wiedzę przypisuje się osobie posiadającej tę władzę, tym większy jest jej wpływ.

# Wprowadzenie

- **Typy władzy**

5. *Władza identyfikacji (referencyjna)*: Władza identyfikacji opiera się na osobistym szacunku, podziwie i sympatii, jakimi darzą kogoś inni. Osoby posiadające tę władzę są lubiane, podziwiane i szanowane, co daje im zdolność do wpływania na innych. Pracownicy identyfikują się z menedżerem, co poprawia ich relacje i wzmacnia pragnienie bycia takim, jak osoba sprawująca tę władzę. Jest to władza wynikająca z charyzmy i zdolności do budowania pozytywnych relacji interpersonalnych.

**Źródło:** Typy władzy według Johna Frencha i Bertranda Ravena.  
[www.journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1827038#:~:text=Ju%C5%BC%20p%C3%B3%C5%82%20wieku%20temu%20John,w%C5%82adz%C4%99%20eksperck%C4%85%20i%20w%C5%82adz%C4%99%20identyfikacji](http://www.journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1827038#:~:text=Ju%C5%BC%20p%C3%B3%C5%82%20wieku%20temu%20John,w%C5%82adz%C4%99%20eksperck%C4%85%20i%20w%C5%82adz%C4%99%20identyfikacji)

## ***Krótką dyskusją na temat wpływu różnych typów władzy na organizację:***

### ***1. Władza autorytetu (formalna/biurokratyczna)***

- Jakie są główne zalety władzy autorytetu w organizacji?
- W jaki sposób władza autorytetu może wpłynąć na morale pracowników?
- Czy władza autorytetu zawsze jest postrzegana jako prawomocna przez wszystkich pracowników? Dlaczego tak lub nie?
- Jakie są potencjalne zagrożenia związane z nadużywaniem władzy autorytetu?
- W jaki sposób można zwiększyć akceptację władzy autorytetu w organizacji?

### ***2. Władza nagradzania***

- Jakie są różne typy nagród, które mogą być wykorzystywane w ramach władzy nagradzania?
- Jak władza nagradzania może wpływać na motywację pracowników?
- Czy istnieją sytuacje, w których władza nagradzania może prowadzić do negatywnych skutków? Jak te sytuacje?
- W jaki sposób można zapewnić, że system nagradzania jest sprawiedliwy i przejrzysty?
- Jakie są sposoby na zwiększenie efektywności władzy nagradzania w organizacji?

### ***3. Władza przymusu***

- Jakie są potencjalne krótkoterminowe i długoterminowe skutki stosowania władzy przymusu?
- W jakich sytuacjach stosowanie władzy przymusu może być uzasadnione?
- Jakie mogą być negatywne emocje pracowników wynikające z zastosowania władzy przymusu?
- W jaki sposób można minimalizować negatywne skutki władzy przymusu?
- Jakie są alternatywy dla władzy przymusu, które mogą być równie skuteczne?

# Wprowadzenie

- **Typy władzy**

## 4. Władza ekspercka

- Jakie cechy osobiste pomagają w budowaniu władzy eksperckiej?
- W jaki sposób władza ekspercka może przyczynić się do zwiększenia efektywności zespołu?
- Jakie mogą być wyzwania związane z poleganiem na władzy eksperckiej? W jaki sposób organizacja może wspierać rozwój władzy eksperckiej wśród swoich pracowników?
- Jakie znaczenie ma reputacja w budowaniu i utrzymaniu władzy eksperckiej?

## 5. Władza identyfikacji (Referencyjna)

- Jakie cechy osobiste pomagają w budowaniu władzy identyfikacji?
- W jaki sposób władza identyfikacji może wpłynąć na kulturę organizacyjną?
- Czy istnieją sytuacje, w których władza identyfikacji może być nadużywana?
- Jakie to sytuacje? Jakie są korzyści wynikające z posiadania liderów z wysoką władzą identyfikacji w organizacji?
- Jak można rozwijać w organizacji zdolność do budowania pozytywnych relacji interpersonalnych, która jest podstawą władzy identyfikacji?

- *Refleksja:*

Zrozumienie różnych źródeł władzy jest kluczowe dla skutecznego zarządzania organizacją. Każdy typ władzy ma swoje unikalne cechy i może być wykorzystywany w różny sposób, aby wpływać na zachowanie i postawy innych osób w tym pracowników. Ważne jest, aby młodzież była świadoma jakie są źródła władzy i byli przygotowani jak osoby je reprezentując mogą wykorzystywać swoje wpływy, odróżniając czy wykorzystują je w sposób etyczny i konstruktywny, promując pozytywne środowisko w tym atmosferę pracy, osiągając cele organizacyjne.

Celem krótkiego wstępu o teorii władzy jest również pokazanie młodzieży różnic między wpływem a władzą.

# Wprowadzenie

- **Modele wpływu**

Ostatnim elementem kończącym wprowadzenie jest omówienie modeli wpływu.

- *Modele wpływu:*

1. Perswazja:

- Perswazja polega na przekonywaniu innych osób do akceptacji pewnych pomysłów, opinii lub działań poprzez argumentację, dowody lub manipulację emocjonalną.

2. Negocjacje:

- Negocjacje to proces prowadzenia rozmów i uzgadniania warunków współpracy lub rozwiązania konfliktu pomiędzy stronami. Negocjatorzy starają się osiągnąć porozumienie, które zaspokoi ich interesy.

3. Manipulacja:

- Manipulacja to subtelne lub przebiegłe wywieranie wpływu na myślenie lub zachowanie innych osób w celu osiągnięcia własnych celów. Może obejmować fałszywe obietnice, dezinformację lub wykorzystywanie emocji.

4. Autorytet:

- Autorytet polega na wywieraniu wpływu poprzez posiadanie szczególnej wiedzy, doświadczenia lub umiejętności. Osoby posiadające ekspercką władzę często korzystają z tego modelu, przekonując innych do swoich pomysłów poprzez fakty i argumenty.

## ***Krótką dyskusja na temat rozróżnienia modelu wpływu:***

### *Perswazja*

1. Jakie techniki perswazji uważasz za najbardziej skuteczne w kontekście zawodowym i dlaczego?
2. W jaki sposób etyka wpływa na granice stosowania perswazji w organizacjach?
3. Jakie są główne różnice między perswazją a manipulacją i gdzie przebiega granica między nimi?
4. Jak można mierzyć skuteczność perswazji w długoterminowej perspektywie w relacjach biznesowych?

### *Negocjacje*

1. Jakie są najważniejsze umiejętności, które powinien posiadać skuteczny negocjator?
2. W jaki sposób kultura organizacyjna wpływa na styl i strategię negocjacyjne?
3. Jakie są główne wyzwania w negocjacjach wielostronnych w porównaniu do dwustronnych?
4. Jakie techniki negocjacyjne są najskuteczniejsze w sytuacjach konfliktowych?



# Wprowadzenie

- **Modele wpływu**

## *Manipulacja*

1. Jakie są najczęstsze formy manipulacji w środowisku pracy i jak można je rozpoznać?
2. Jakie są etyczne i moralne konsekwencje stosowania manipulacji w zarządzaniu zespołem?
3. W jaki sposób można chronić pracowników przed manipulacyjnymi praktykami w organizacji?
4. Jakie są długoterminowe skutki manipulacji na morale i zaangażowanie pracowników?

## *Autorytet*

1. Jakie cechy osobiste najczęściej przyczyniają się do postrzegania kogoś jako autorytetu w organizacji?
2. Jak można rozwijać i utrzymywać autorytet w dynamicznie zmieniającym się środowisku biznesowym?

- **Refleksja**

Refleksja nad różnymi modelami wpływu, takimi jak perswazja, negocjacje, manipulacja i autorytet, ma na celu zrozumienie, jak różne techniki i podejścia mogą wpływać na ludzi i organizacje.

# Symulacja

Firma X, działająca w branży produkcyjnej, znalazła się w głębokim kryzysie finansowym. Spadek sprzedaży, wzrost konkurencji oraz problemy z zarządzaniem finansami doprowadziły do sytuacji, w której zarząd musi podjąć pilne decyzje dotyczące restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Restrukturyzacja ta będzie obejmować szereg działań, w tym redukcję kosztów, zmiany w strategii działania firmy oraz ewentualne zwolnienia pracowników.

## Cel symulacji:

- Symulacja ma na celu umożliwienie uczestnikom doświadczenia procesu podejmowania trudnych decyzji związanych z kryzysem w firmie.
- Każda grupa reprezentuje zarząd firmy i będzie musiała wspólnie rozważyć różne strategie i podejmować decyzje, mając na uwadze interesy firmy, pracowników oraz innych interesariuszy.

## • Przebieg symulacji:

1. Podział na grupy: Uczestnicy zostają podzieleni na grupy, z których każda reprezentuje zarząd firmy.
2. Przydział ról: Każda osoba w grupie otrzymuje rolę z określonymi celami i ograniczeniami. Przykładowe role mogą obejmować:
  - *Prezes zarządu: odpowiedzialny za ogólną strategię i decyzje.*
  - *Dyrektor finansowy: odpowiedzialny za analizę kosztów i zarządzanie budżetem.*
  - *Dyrektor operacyjny: odpowiedzialny za organizację produkcji i logistyki.*
  - *Dyrektor personalny: odpowiedzialny za zarządzanie zasobami ludzkimi i negocjacje ze związkami zawodowymi.*
  - *Dyrektor marketingu: odpowiedzialny za opracowanie strategii marketingowej i komunikację z klientami.*
3. Analiza sytuacji: Grupy otrzymują szczegółowe informacje na temat sytuacji firmy, w tym dane finansowe, analizę rynku oraz prognozy dotyczące przyszłości branży.
4. Dyskusja i podejmowanie decyzji: Grupy mają określony czas na wspólną dyskusję i podejmowanie decyzji dotyczących restrukturyzacji firmy. Muszą uwzględnić różne scenariusze i możliwe konsekwencje swoich działań.
5. Prezentacja decyzji: Po zakończeniu dyskusji każda grupa prezentuje swoje decyzje przed pozostałymi uczestnikami. Muszą uzasadnić swoje wybory i strategie.
6. Analiza i refleksja: Po wszystkich prezentacjach następuje sesja analizy i refleksji, podczas której uczestnicy mogą podzielić się swoimi obserwacjami i wnioskami na temat procesu podejmowania decyzji.

# Symulacja

## Dane do analizy:

- Dane finansowe: Spadające zyski, rosnące koszty produkcji, zmniejszający się budżet marketingowy.
- Analiza rynku: Rosnąca popularność nowych technologii, zmieniające się preferencje klientów w kierunku bardziej ekologicznych produktów.
- Prognozy: Przewidywany wzrost rynku urządzeń mobilnych i spadek rynku tradycyjnych komputerów.

## Role w grupach:

### 1. *Prezes zarządu:*

- Cel: Opracowanie ogólnej strategii firmy.
- Ograniczenia: Utrzymanie spójności strategicznej, minimalizacja ryzyka.

### 2. *Dyrektor finansowy:*

- Cel: Optymalizacja kosztów i zarządzanie budżetem.
- Ograniczenia: Ograniczony budżet, konieczność utrzymania płynności finansowej.

### 3. *Dyrektor operacyjny:*

- Cel: Efektywna organizacja produkcji i logistyki.
- Ograniczenia: Ograniczone zasoby, potrzeba modernizacji procesów.

### 4. *Dyrektor personalny:*

- Cel: Zarządzanie zasobami ludzkimi, negocjacje ze związkami zawodowymi.
- Ograniczenia: Konflikty z pracownikami, konieczność redukcji etatów.

### 5. *Dyrektor marketingu:*

- Cel: Opracowanie strategii marketingowej, poprawa komunikacji z klientami.
- Ograniczenia: Ograniczony budżet marketingowy, konieczność rebrandingu.

# Symulacja

- **Dyskusja i podejmowanie decyzji:**

Każda grupa ma 60 minut na przeanalizowanie sytuacji i podjęcie decyzji dotyczących restrukturyzacji firmy. Muszą uwzględnić różne scenariusze i możliwe konsekwencje swoich działań. Po zakończeniu dyskusji każda grupa prezentuje swoje decyzje przed pozostałymi uczestnikami i uzasadnia swoje wybory oraz strategie.

- *Pytania do dyskusji:*

## **Perswazja**

1. Jakie techniki perswazji można wykorzystać, aby przekonać zespół do zaakceptowania trudnych decyzji dotyczących restrukturyzacji?
  - Cel: Zidentyfikowanie skutecznych technik perswazji w trudnych sytuacjach.
  - Przykłady: "Stopa w drzwiach" technika wpływu społecznego polega na poprzedzeniu prośby zasadniczej, mniejszą, łatwiejszą do spełnienia.
2. Jakie etyczne dylematy mogą pojawić się podczas stosowania technik perswazji w zarządzaniu zespołem?
  - Cel: Rozważenie etycznych aspektów perswazji.
  - Przykłady: Manipulacja informacjami, nadużywanie władzy.
3. Jak można zmierzyć skuteczność perswazji w kontekście wdrażania zmian organizacyjnych?
  - Cel: Zidentyfikowanie wskaźników sukcesu.
  - Przykłady: Akceptacja zmian przez pracowników, redukcja oporu.
4. Jakie są główne różnice między perswazją a manipulacją w kontekście zarządzania zmianą?
  - Cel: Zrozumienie granicy między perswazją a manipulacją.
  - Przykłady: Przejrzystość komunikacji, intencje zarządzających.

# Symulacja

- **Dyskusja i podejmowanie decyzji:**

## **Negocjacje**

1. Jakie umiejętności negocjacyjne są najważniejsze w procesie restrukturyzacji firmy?
  - Cel: Identyfikacja kluczowych umiejętności negocjatora.
  - Przykłady: Słuchanie aktywne, zarządzanie konfliktem.
2. Jak kultura organizacyjna wpływa na styl negocjacji w procesie restrukturyzacji?
  - Cel: Zrozumienie wpływu kultury na negocjacje.
  - Przykłady: Hierarchiczność organizacji, otwartość na zmiany.
3. Jakie są główne wyzwania w negocjacjach dotyczących redukcji etatów i jak można je pokonać?
  - Cel: Rozważenie wyzwań i strategii w trudnych negocjacjach.
  - Przykłady: Komunikacja z pracownikami, transparentność decyzji.
4. Jakie techniki negocjacyjne są najskuteczniejsze w rozwiązywaniu konfliktów wewnątrz firmy?
  - Cel: Identyfikacja skutecznych technik negocjacyjnych.
  - Przykłady: Mediacja, negocjacje win-win.

## **Manipulacja**

1. Jakie formy manipulacji mogą wystąpić w procesie restrukturyzacji i jak można je rozpoznać?
  - Cel: Zrozumienie potencjalnych manipulacji.
  - Przykłady: Fałszywe obietnice, dezinformacja.
2. Jakie są etyczne konsekwencje stosowania manipulacji w zarządzaniu zmianą?
  - Cel: Rozważenie etycznych aspektów manipulacji.
  - Przykłady: Spadek zaufania, negatywny wpływ na morale.
3. Jak można chronić pracowników przed manipulacyjnymi praktykami w trakcie restrukturyzacji?
  - Cel: Opracowanie strategii ochrony pracowników.
  - Przykłady: Transparentność, edukacja na temat manipulacji.
4. Jakie są długoterminowe skutki manipulacji na zaangażowanie i morale pracowników?
  - Cel: Zrozumienie długoterminowych efektów manipulacji.
  - Przykłady: Wysoka rotacja, niska motywacja.

# Symulacja

- **Dyskusja i podejmowanie decyzji:**

## **Autorytet**

1. Jakie cechy przywódcze są kluczowe dla budowania autorytetu w procesie restrukturyzacji firmy?
  - Cel: Identyfikacja cech autorytetu.
  - Przykłady: Wiarygodność, doświadczenie.
2. Jak można utrzymać autorytet podczas trudnych decyzji dotyczących restrukturyzacji?
  - Cel: Opracowanie strategii na utrzymanie autorytetu.
  - Przykłady: Transparentność, uczciwość.
3. Jak autorytet wpływa na skuteczność wdrażania zmian organizacyjnych?
  - Cel: Zrozumienie roli autorytetu w zmianach.
  - Przykłady: Akceptacja decyzji, motywacja zespołu.
4. Jakie są najlepsze praktyki w rozwijaniu autorytetu w kontekście dynamicznie zmieniającego się środowiska biznesowego?
  - Cel: Zidentyfikowanie skutecznych praktyk.
  - Przykłady: Ciągłe doskonalenie, adaptacja do zmian.

## **Podsumowanie**

Poprzez tę symulację uczestnicy będą mieli okazję doświadczyć napięcia, które towarzyszy procesowi podejmowania decyzji w realnym środowisku biznesowym, co przyczyni się do lepszego przygotowania ich do radzenia sobie z podobnymi sytuacjami w przyszłości.

# Symulacja

- **Inne propozycje do przeprowadzenia symulacji z wpływu na władzę**

## Sytuacja 1: Wybory do samorządu uczniowskiego w szkole

### Role:

- Pierwszy/a Kandydat/ka na Przewodniczącego/cą: stara się zdobyć głosy innych uczniów.
- Drugi/a Kandydat/ka na Wiceprzewodniczącego/cą: konkurujący/a z pierwszym kandydatem/tką na Przewodniczącego/cą o popularność wśród uczniów.
- Obecny/a Przewodniczący/a: kieruje procesem wyborczym i pełni rolę autorytetu.

Sytuacja: Uczniowie zgłosili swoje kandydatury na różne stanowiska w samorządzie uczniowskim, a teraz przeprowadzane są wybory.

### Techniki wpływu:

- Perswazja: Kandydaci/teki będą próbowali/ły przekonać innych uczniów do swoich kandydatur poprzez argumenty na temat swoich umiejętności przywódczych i pomysłów na poprawę życia szkolnego.
- Manipulacja: Kandydaci/teki mogą manipulować emocjami swoich kolegów i koleżanek, np. obiecując rozwiązanie ich problemów lub korzystając z popularności wśród określonych grup.
- Negocjacje: Jeśli dochodzi do remisu między kandydatami/tkami, negocjacje mogą prowadzić do koalicji lub porozumień w celu podziału głosów.
- Autorytet: Obecny Przewodniczący/a może wpływać na decyzje uczniów poprzez swoje doświadczenie i osiągnięcia w roku szkolnym.

# Symulacja

- **Inne propozycje do przeprowadzenia symulacji z wpływu na władzę**

## Sytuacja 2: Próba przekonania rodziców do wyboru konkretnej szkoły dla dziecka

### Role:

- Rodzic: chce przekonać małżonka do wyboru konkretnej szkoły dla dziecka. Na potrzeby opisu i jego przejrzystości będziemy posługiwać się określeniami: mama i tata.
- Dyrektor szkoły: reprezentuje wybraną szkołę jako autorytet w dziedzinie edukacji.

Sytuacja: Rodzice muszą podjąć decyzję dotyczącą wyboru szkoły dla ich dziecka.

### Techniki wpływu:

- Perswazja: Jeden z rodziców (mama dziecka) może próbować przekonać swojego małżonka (tate dziecka) do wyboru danej szkoły poprzez argumenty dotyczące jakości nauczania, bliskości do miejsca zamieszkania, opinii innych rodziców, itp.
- Manipulacja: Mama/tata może manipulować informacjami na temat innych szkół, aby przedstawić swoją propozycję jako najlepszą opcję dla dziecka.
- Negocjacje: Jeśli mama ma inne preferencje, tata z mamą mogą prowadzić negocjacje w celu znalezienia kompromisu lub uzyskania większego poparcia dla swojej propozycji.
- Autorytet: Dyrektor szkoły może używać swojego autorytetu jako lidera edukacyjnego, aby przekonać rodziców do wyboru jego szkoły.



# Symulacja

- **Inne propozycje do przeprowadzenia symulacji z wpływu na władzę**

## Sytuacja 3: Decyzja dotycząca organizacji imprezy rodzinnej

Role:

- Organizator: odpowiedzialny za organizację imprezy rodzinnej.
- Rodzic: chce przekonać organizatora do uwzględnienia swoich propozycji.
- Starsze rodzeństwo: jako osoba starsza, ma autorytet w rodzinie.

Sytuacja: Rodzina planuje organizację imprezy rodzinnej, na której każdy chce mieć wpływ na przebieg i decyzje.

Techniki wpływu:

- Perswazja: Organizator i Rodzic mogą używać argumentów i przekonywać Starsze rodzeństwo do swoich propozycji dotyczących miejsca, menu, zabaw, itp.
- Manipulacja: Rodzic i starsze rodzeństwo mogą manipulować emocjami innych członków rodziny, aby uzyskać większe wsparcie dla swoich pomysłów.
- Negocjacje: W sytuacji różnych propozycji, negocjacje mogą prowadzić do wypracowania kompromisowych rozwiązań, które zadowolą wszystkich członków rodziny.
- Autorytet: Starsze rodzeństwo może wpływać na decyzje innych członków rodziny, sugerując swoje propozycje jako najlepsze w świetle swojego doświadczenia.

Niniejszy scenariusz umożliwia wprowadzenie innowacyjnych metod nauczania, które mogą skutecznie przyciągać uwagę uczniów i pobudzać ich do aktywności. Używanie symulacji i rozbudowanych scenariuszy stymuluje kreatywność zarówno nauczycieli, jak i uczniów.