



Gra Wywiadów

Przywództwo, Delegowanie,
Organizacja pracy zespołu

GraSzkoleniowa.pl



1,5 - 2 h



min: 6, max: 20
optymalnie: 12 - 16

© 2018 GrowinGame Sp. z o.o. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Gra symulacyjna 'Gra Wywiadów' 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.

Rozpowszechniane jakąkolwiek metodą poligraficzną lub elektroniczną jest zabronione.

Pełna treść licencji jest dostępna na stronach nr 29 – 31.



Autorzy:
Krzysztof Szewczak
Wiktor Wołoszko



Dziękujemy za wybór naszych gier!
W razie pytań 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 1

SPIS TREŚCI

O grze	4
Materiały do gry	5
Przebieg gry	6
Nasze doświadczenia z rozgrywek	10
Rozwiązania zadań	11
Wnioski i opinie uczestników po grze	13
Wydruki	14
Instrukcja	15
Mapa centrum	17
● Lokalizacje naszych agentów	18
○ Lokalizacje naszych agentów	19
// Lokalizacje naszych agentów	20
● Karty informacji	21
○ Karty informacji	22
// Karty informacji	24
Karta uczestnika	26
Plan gry	27
Model kompetencji	28
Warunki licencji	29

O grze

„Gra Wywiadów” to nadzwyczaj interesujące doświadczenie angażujące uczestników już od pierwszej minuty. Przenosi ich w świat rywalizujących ze sobą organizacji wywiadowczych, wymagający rozwiązania niezwykle trudnych zagadek. Jednocześnie stawia liderów zespołów przed pozornie prostym zadaniem – zarządzania garnącymi się do pracy ludźmi.

Uczestnicy wcielają się w role oficerów wywiadu. Niedługo ich organizacja przeprowadzi bardzo ważną operację na terenie innego państwa. Jednak będzie ona możliwa tylko wtedy, gdy wyeliminują z gry agentów obcego wywiadu zainteresowanych tym samym obiektem. Przed nimi różnorodne i trudne zadania wymagające odmiennych kompetencji. Wyścig się rozpoczyna – konkurencyjna agentura ma wobec nich identyczne zamiary.

Wysublimowane zagadki i uciekający czas tworzą niepowtarzalny klimat tej rozgrywki. Uczestnicy Twoich szkoleń docenią ją także za ciekawy scenariusz, interakcję oraz tempo akcji. Co ciekawe, w grze każdy członek zespołu ma szansę zostać jego liderem. Pytanie brzmi – jak poradzi sobie ze zorganizowaniem pracy innych, z efektywnym wykorzystaniem zaangażowania współpracowników, z zaznaczeniem swojej roli w zespole?

Gra idealnie wpisuje się w trening kompetencji menedżerskich, uzupełniając go o wnioski i inspiracje z zakresu efektywnego delegowania zadań, przywództwa, czy też organizacji pracy zespołu.

Cele gry:

- Weryfikacja umiejętności zarządzania zespołem.
- Zebranie inspiracji służących skutecznemu kierowaniu i organizacji pracy zespołu.
- Poznanie i odświeżenie dobrych praktyk delegowania zadań.
- Zebranie inspiracji dotyczących roli przywódcy w zespole.

Model kompetencji, na którym bazuje gra jest dostępny na stronie 28.

Materiały do gry

Dla uczestników

Nazwa	Nr strony	Ile przygotować?
Instrukcja	15 – 16	Dla każdego zespołu. Po 1 na dwie osoby.
Mapa centrum	17	Po 1 arkusza na zespół.
Lokalizacje naszych agentów*	18 – 20	Po 1 na zespół.
Karty informacji*	21 – 25	Po 1 zestawie na zespół (wydrukuj na grubszym papierze).
Karta uczestnika (opcjonalnie)	26	Po 1 na uczestnika (wydrukuj na grubszym papierze).

* Więcej informacji o przydziale tych wydruków znajdziesz w dalszej części instrukcji.

Dla trenera

Nazwa	Nr strony
Plan gry	27
Model kompetencji	28

Przygotuj także:

- Flipchart i markery na etap omówienia rozgrywki.
- Stoły, przy których będą pracowali uczestnicy – po 1 na zespół. Zadbaj o przestrzeń pomiędzy nimi pozwalającą zachować „konspirację”.
- Dla uczestników – długopisy, kartki na notatki.

Przebieg gry

1. Wprowadzenie do gry i zapoznanie z instrukcją

Zaproś uczestników do gry, wskazując krótko najważniejsze założenia:

Zapraszam Was do gry, która pozwoli nam przyjrzeć się bliżej tematyce zarządzania, w tym delegowania zadań. Dodatkowo będziemy mogli zaobserwować wpływ różnych zachowań lidera na postrzeganie jego osoby przez zespół oraz na efektywność pracy zespołu.

Za chwilę wcielicie się w role oficerów wywiadów. Wasze organizacje przygotowują się do przeprowadzenia niezwykle ważnej operacji. Jej powodzenie będzie jednak zależeć od tego, jak sobie poradzicie ze stojącym przed Wami zadaniem.

Wskaż kolejne etapy gry – dla zachowania dynamiki zapisz je wcześniej i pokaż na flipcharcie lub w prezentacji.

Zapoznanie z instrukcjami (10 min) – Za chwilę podzielimy się na zespoły i przekażę Wam instrukcje. Będziecie mieli ok. 10 minut na zapoznanie się z nimi.

Wykonanie misji (30 min) – Następnie będziecie mieli pół godziny na realizację zadań, o których przeczytacie w instrukcjach.

Omówienie rozgrywki (60 min) – Po zakończeniu rozgrywki omówimy jej przebieg i wyciągniemy wnioski, które będą użyteczne w Waszej pracy zawodowej.

Podział na zespoły

Podziel uczestników na możliwie równoliczne zespoły (od 2 do 5). Idealna liczba członków zespołu to 4. Niektóre zespoły mogą być także 5-osobowe, a w ostateczności 3-osobowe (np. przy grupie 11-osobowej).

Rekomendujemy wykorzystanie gry przy maksymalnie 20 osobach, ale jej konstrukcja umożliwia rozegranie jej w większych grupach. Nie testowaliśmy takiej opcji, jednak bazując na dostępnych materiałach możesz utworzyć więcej niż 5 zespołów (4-osobowych).

Przydział instrukcji

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Gra Wywiadów

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Przekazanie instrukcji

Poproś zespoły o zajęcie miejsc przy wybranych stołach i przekaz im [Instrukcje], [Mapy centrum] oraz odpowiednie mapy [Lokalizacje naszych agentów]. [Karty informacji] połóż treścią do dołu.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Rozdaj także każdemu zespołowi kartki na notatki i długopisy.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Przed rozpoczęciem rozgrywki upewnij się, że wszyscy zrozumieli zasady i odpowiedz na ewentualne pytania.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

2. Przebieg rozgrywki (30 min)

Zacznij odliczać czas.

Obserwuj graczy i nie ingeruj w przebieg rozgrywki. Odnotuj szczególnie te zachowania uczestników, które są zgodne lub sprzeczne z wymienionymi w [Modelu kompetencji] i „Nasze doświadczenia z rozgrywki”.

Ważne:

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Po upływie zaplanowanego czasu ogłoś zakończenie rozgrywki.

3. Wyłonienie zwycięskiego zespołu

Poproś zespoły o przedstawienie po kolei liczb agentów, których udało im się rozpracować.

Wskaż zwycięzców (możliwy jest wynik ex aequo). Zaproś ich na środek sali, a następnie poproś wszystkich o nagrodzenie ich brawami i ewentualnie wręcz nagrodę. Docień dodatkowo uzyskany rezultat mówiąc np. „Drodzy Państwo, oto najlepsi z najlepszych. Już wkrótce w oparciu o ich wiedzę i doświadczenie będziemy pisać podręczniki dla przyszłych kadr wywiadu”.

Podziękuj także pozostałym zespołom za zaangażowanie.

4. Omówienie rozgrywki

Na tę część gry zaplanuj minimum 1 godzinę.

Poniżej zaproponowaliśmy pytania, które pozwolą uczestnikom przeanalizować doświadczenia, a następnie wyciągnąć praktyczne wnioski:

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Pytania transferowe:

- Biorąc pod uwagę Wasze doświadczenia z rozgrywki, jakie dobre praktyki w zarządzaniu zespołem / byciu liderem / delegowaniu zadań możecie wskazać?
- O co jeszcze zadbać, aby podnosić swoją skuteczność jako menedżerów?
- Co nowego wiecie po tej grze? W czym się utwierdziliście? W czym zmieniliście zdanie?

Opcjonalnie:

- Przekaż uczestnikom po jednej [Karcie Uczestnika]. Poproś o zanotowanie na niej najważniejszego wniosku z całej rozgrywki, który (razem z kartą) zabiorą ze sobą. Może to być dokończenie zdania: *Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...*

Nasze doświadczenia z rozgrywek

Poniżej opisaliśmy przykładowy przebieg rozgrywki. Powstał on na bazie naszych obserwacji oraz rozmów z uczestnikami na etapie omówienia rozgrywki. Pamiętaj, że przebieg gry zależy od wielu czynników (doświadczenie zawodowe, gotowość do dyskusji itp.) i może być inny w Twojej grupie.

Działania liderów tuż po rozpoczęciu rozgrywki nie wpisują się w jednorodny schemat. Niektórzy zaczynają od ustalenia i spisania kryteriów wygranej, a więc i celów. Niektórzy najpierw samodzielnie zapoznają się z zadaniami, inni rozkładają je na stole i czytają wszystkim członkom zespołu.

Kilka minut po rozpoczęciu zespoły weryfikują już lokalizacje obcych agentów.

Początkowo praca zespołów ma charakter bardzo kolektywny. Rzadko można dostrzec przejawy organizowania pracy, w tym delegowania zadań. Zadania są czytane i rozwiązywane przez wszystkich jednocześnie. W przypadku części zadań jest to nieefektywne, gdyż można wykonać je samodzielnie. Dodatkowo przy takim systemie pracy niektórzy przyglądają się pracy innych, ale sami wydają się nie brać aktywnego w niej udziału.

Zadania raczej nie są przydzielane, a wybierane przez poszczególnych członków zespołu zgodnie z ich preferencjami czy też kompetencjami („to z liczeniem, weź to ode mnie”).

Liderzy i zespoły nie pamiętają także o pomiarze czasu, który pozostaje do końca. Niektóre odmierzają

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Nie był to lider. Zgłosił się ochotnik, który szybko zapomniał o swoim zadaniu. Nikt nie kontrolował później jego realizacji, a tym bardziej nie rozliczał go.

Początek realizacji zadań zespoły opisują później jako chaotyczny. Wspominają brak posiadania

Treść dostępna w pełnej wersji gry

zdecydowania w wyborze stylu/sposobu pracy.

Liderzy wskazują z kolei na niepełną wiedzę na temat członków zespołu i potrzebę poznania ich kompetencji. Wśród wyzwań wymieniają także presję czasu i wynikającą z niej potrzebę szybkiego działania, ale i błędy. Brakuje im także czasu na planowanie. Te informacje są ciekawe w zestawieniu z faktem, że zespoły najczęściej nie monitorują upływu czasu.

W dalszej części rozgrywki zachowania liderów są nadal bardzo różnorodne. Niektórzy sami rozwiązują zadania, pełniąc bardziej rolę członka zespołu niż lidera. Niektórzy zaczynają rozdzielać zadania. Jeszcze

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Gra Wywiadów

zamieńcie się”).

Kontrola przebiegu i efektów pracy jest jednak najczęściej na niskim poziomie. Większość liderów

Treść dostępna w pełnej wersji gry

W tej sytuacji członkowie zespołu często siedzą bezczynnie, oczekując na efekt weryfikacji.

Nadal dominuje przydział zadań oparty na swobodzie decyzji członków zespołu. Później uczestnicy doceniali „włączający” styl zarządzania takich liderów. Twierdzili, że wszyscy sami wiedzieli czym się zająć. Co ciekawe, przyznawali jednak, że sobie nawzajem przeszkadzali. Nieustannie zadawali sobie pytania. Odrywali się od swoich zadań. „Skakali” z tematu na temat. Jak twierdzili podczas omówienia – nikt za nic nie odpowiadał. Nieustannie zostawiali jedno zadanie i zaczynali kolejne.

Członkowie zespołów często podejmowali też własne inicjatywy, np. podejścia do innego zespołu i zdobycia informacji poprzez pytania. Często liderzy nie kontrolowali czym zajmują się ich

Treść dostępna w pełnej wersji gry

„Ona pisała coś w telefonie. Ok – myślę – może ma jakąś ważną sprawę, ale byłem naprawdę zirytowany”.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

monitorując sytuacji. Po rozgrywce okazało się, że można było szybko rozwiązać problem, gdyby został on zgłoszony w zespole.

Niektórzy liderzy zgłaszają później trudności z jasnym i bezpośrednim przydzieleniem komuś zadania. Po czasie uznają także, że zabrakło refleksji nad sposobem pracy własnej, jak i zespołu.

Duże zaangażowanie członków zespołów jest później opisywane jako „wszyscy robiliśmy wszystko”. Jako przyczynę uczestnicy wskazują brak jasnego delegowania, podziału obowiązków oraz brak przeglądu sytuacji – zarówno przez lidera, jak i w całym zespole.

Z ciekawych zachowań w zespołach można odnotować elementy świętowania sukcesu (trafne określenie lokalizacji agenta). Są to uśmiechy, „przybijane piątki”, podziękowania ze strony liderów. Porażki nie są akcentowane. Zespoły nie poświęcają czasu na ich analizę, koncentrują się na dalszym działaniu.

Na etapie omówienia rozgrywki uczestnicy zgłaszają różne wartości, jakie wniosły do zespołów zachowania liderów. Jest to np. decyzyjność (szczególnie podejmowanie ostatecznej decyzji przy niezdecydowaniu zespołu, czy też podejmowanie szybkich decyzji), dzielenie się odpowiedzialnością, czy zaangażowanie w pracę zespołu.

Rozwiązania zadań

Poniżej znajdziesz odpowiedzi lub podpowiedzi naprowadzające na rozwiązanie zadań, które otrzymują w trakcie gry uczestnicy. Kolejne podpunkty odnoszą się do nazw agentów użytych w [*Kartach informacji*].

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Wnioski i opinie uczestników po grze

- *W delegowaniu zadań ważne są szczegółowe i precyzyjne instrukcje oraz informacje.*
- *Należy jasno określić zasady i oczekiwania oraz zaplanować proces pracy.*
- *Delegując należy jasno określić zadania i zakres odpowiedzialności.*
- *Będę pamiętać, aby delegując zadania odpowiedzieć na pytania: Po co? Na kiedy? Kto? W jaki sposób?*
- *Niezbędna jest komunikacja: Dlaczego „Ty”? Co? Jak? Także ustalenie terminu i sposobu raportowania.*
- *Do skutecznego i efektywnego delegowania niezbędne jest określenie zasobów, w tym ról zespołowych.*
- *Po tej grze będę pamiętać, aby wyznaczać czas na realizację zleczonych zadań.*
- *Delegując zadanie będę pamiętać, aby przekazać jak chciałbym, aby było wykonane.*
- *Należy nie tylko delegować. Równie ważne jest egzekwowanie wykonania zadań, kontrolowanie i monitorowanie.*
- *Integralną częścią delegowania jest sprawdzanie efektów pracy w trakcie jej trwania.*
- *Delegowane zadanie powinno być adekwatne do możliwości otrzymującej je osoby.*
- *Zadania należy przydzielać wg kompetencji członków zespołu.*
- *Dla mnie kluczowe są obustronne informacje zwrotne „po”, a także to, aby pamiętać o pochwale.*
- *Poznanie zespołu jest niezwykle ważne.*
- *Nauczyłem się, że nie warto się spieszyć. Trzeba organizować pracę zespołu, monitorować i chwalić.*
- *W pracy każdego zespołu potrzebne są jasne zasady.*
- *Zarządzając zespołem należy pamiętać o potrzebach, oczekiwaniach i możliwościach ludzi w kontekście celu, który chcemy osiągnąć.*
- *Warto czasem zatrzymać się na refleksję nad sposobem, w jaki pracujemy.*
- *To doświadczenie uświadomiło mi, jak ważne jest pozwolenie pracownikom na błędy.*
- *Codziennie delegowanie i praca z zespołem, to także poszukiwanie i rozwijanie talentów.*
- *Nauczyłam się szybko podejmować decyzje.*
- *Gra podkreśliła, że istotne jest, aby lider był zorganizowany i posiadał plan.*
- *To doświadczenie przypomniało mi, jak istotne jest dbanie o dobre wykorzystanie zasobów w czasie.*
- *Waga komunikacji w zespole jest nie do przecenienia.*

Wydruki

Instrukcja

Sytuacja jest bardzo poważna. Traktujcie poniższe informacje, jak i czekającą Was operację jako ściśle tajne. Nigdy o nich nie słyszeliście! Ze względu na znaczenie misji dowiedcie się tylko tyle, ile jest niezbędne.

Do centrum jednej z europejskich stolic przybędzie wkrótce niezwykle cenny dla nas Obiekt. Nasza lokalna agentura przygotowuje się do przejęcia go od ponad roku. Operacja jest bardzo złożona i każde nieprzewidziane wydarzenie stanowi poważne zagrożenie dla jej powodzenia. Kładziemy na szali los całej agentury. W przypadku niepowodzenia Operacji wszyscy nasi „dyplomaci” w tym państwie zostaną zdemaskowani.

Równoległe do przygotowań śledziliśmy poczynania obcego wywiadu. Niestety kilka dni temu wszyscy ich agenci zapadli się pod ziemię. Informacje z pewnego źródła wskazują na to, że oni również chcą przejąć Obiekt. Nie możemy do tego dopuścić. Za wszelką cenę!

Zadanie

Waszym zadaniem jest zidentyfikowanie miejsc ukrycia agentów obcego wywiadu zanim przystąpimy do Operacji. Otrzymacie informacje od Źródła. Jest to jeden z naszych ludzi, który okazał się podwójnym agentem. Nie mamy wyjścia, musimy z nim współpracować. Od jakiegoś czasu zbierał informacje o wszystkich agentach i tylko on może naprowadzić nas na trop.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Gra Wywiadów

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Mapa centrum

Pomoże Wam w określeniu kryjówek agentów obcego wywiadu. Plan centrum miasta został podzielony

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Wygrana

Przed Wami ekstremalnie trudne zadanie. Wierzę jednak, że pod kierownictwem Oficera prowadzącego zdeklasujecie wszelkie obce agentury.

Wygra ten zespół, który zdemaskuje największą liczbę obcych agentów przed upływem 30 minut (lub jako pierwszy zdemaskuje wszystkich agentów obcego wywiadu). Tym samym zwiększy swoje szanse na powodzenie Operacji.

Spieszcie się – wiemy, że nasi ludzie mający przeprowadzić operację są już na celowniku obcego wywiadu.

Powodzenia!

Mapa centrum

Treść dostępna w pełnej wersji gry

■ Lokalizacje naszych agentów

Treść dostępna w pełnej wersji gry

● **Lokalizacje naszych agentów**

Treść dostępna w pełnej wersji gry

▲ Lokalizacje naszych agentów

Treść dostępna w pełnej wersji gry

■ **Karty informacji**



Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Treść dostępna w pełnej wersji gry

Karta uczestnika



<p>Gra Wywiadów</p> <p><i>Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...</i></p> <p>GraSzkoleniowa.pl</p>	<p>Gra Wywiadów</p> <p><i>Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...</i></p> <p>GraSzkoleniowa.pl</p>
<p>Gra Wywiadów</p> <p><i>Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...</i></p> <p>GraSzkoleniowa.pl</p>	<p>Gra Wywiadów</p> <p><i>Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...</i></p> <p>GraSzkoleniowa.pl</p>

Plan gry

1. Wprowadzenie do gry i zapoznanie z instrukcją (do 10 min)

- Zaproś uczestników do gry wskazując krótko najważniejsze założenia.
- Dobierz uczestników w zespoły i poproś ich o zajęcie miejsc przy stołach.
- Przekaż zespołom [*Instrukcje*], [*Mapy centrum*] oraz odpowiednie mapy [*Lokalizacje naszych agentów*] i zestawy [*Kart informacji*], a dodatkowo kartki na notatki i długopisy.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

- Upewnij się, że wszyscy zrozumieli zasady i odpowiedz na ewentualne pytania.

Treść dostępna w pełnej wersji gry

2. Rozgrywka (30 min)

- Poinformuj o rozpoczęciu i zacznij odliczać czas.
- Obserwuj pracę uczestników bazując na [*Modelu kompetencji*] i „Naszych doświadczeniach z rozgrywki”.

3. Wyłonienie zwycięskiego zespołu

- Poproś zespoły o przedstawienie po kolei liczb agentów, których udało im się rozpracować.
- Wskaż zwycięzców, zaproś ich na środek sali i poproś wszystkich o nagrodzenie ich brawami.
- Wręcz ewentualne nagrody (certyfikat super agenta itp.).
- Podziękuj wszystkim za zaangażowanie.

4. Omówienie rozgrywki

- Zapytaj o ogólne wrażenia z rozgrywki.
- Zadawaj pytania i moderuj dalszą dyskusję.
- Podsumuj wypracowane wnioski.
- Opcjonalnie - zaproś do wypełnienia [*Karty Uczestnika*] i dokończenia zdania: *Będąc liderem zespołu będę pamiętać, aby...*

Model kompetencji

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

Nazwa kompetencji	Zachowania
Przygotowanie	<ul style="list-style-type: none">• Dzieli pracę na etapy/zadania i określa, co może delegować.• Określa zasoby niezbędne do wykonania zadań.• Biorąc pod uwagę poziom zaangażowania i kompetencji wybiera poszczególne osoby lub zespoły, którym przydzieli zadania.
Włączanie	<ul style="list-style-type: none">• Określa granice swobody w samodzielnym podejmowaniu decyzji.• W zależności od poziomu zaangażowania i kompetencji współpracowników:<ul style="list-style-type: none">◦ przekazuje im odpowiedzialność i kontrolę nad realizacją celów/zadań;◦ zachęca do aktywnej i samodzielnej realizacji celów nawet bez delegowania i kierowania z jego strony.
Komunikowanie	<ul style="list-style-type: none">• Przekazuje instrukcje pracownikom dopasowując komunikację do ich poziomu wiedzy i umiejętności.• Wyjaśnia kontekst, cel delegowanego zadania i jego znaczenie dla poszczególnych osób, zespołu lub organizacji.• Przedstawia oczekiwania dotyczące zadania, np. wymagane działania, ograniczenia, terminy, jakość.• Upewnia się, że zadanie i jego znaczenie są zrozumiałe dla wszystkich wykonujących.
Wspieranie	<ul style="list-style-type: none">• W razie potrzeby udziela dodatkowych wyjaśnień lub pomaga w wykonaniu zadania.• Zapewnia lub sugeruje zasoby niezbędne do wykonania zadań.• Wyraża przeświadczenie o możliwościach zespołu lub osoby wykonującej zadanie.
Monitorowanie i informowanie	<ul style="list-style-type: none">• Na bieżąco sprawdza postęp i poprawność wykonania zadań.• Informuje pracowników/zespół o poziomie efektywności wykonania zadań.• W razie potrzeby koryguje działania pracowników.

Warunki licencji

na użytkowanie gry symulacyjnej „Gra Wywiadów”

Podstawowe definicje

Licencjodawca

GrowinGame Sp. z o.o., 10-602 Olsztyn, ul. 5 Wileńskiej Brygady AK 14B/4, NIP 739-388-69-25, REGON 364942639, KRS 0000628262, zwana dalej w niniejszej Licencji **GrowinGame**.

Licencjobiorca

Prawowity nabywca gry symulacyjnej „Gra Wywiadów” 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 "Gra Wywiadów"** 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 wypożyczenia 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. Produkt i każda jego 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 Produkcie jedynie na własny użytek, z wyjątkiem notatki, o której mowa w §2, podpunkcie 5. Ma prawo powielania zmienionego Produktu 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 Produkcie 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 Produktu 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 Produktu 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 i zobowiązuje się je 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 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.