



# TRENERSKIE ICT

Podręcznik dla prowadzących  
szkolenia dla osób dorosłych

Publikacja powstała w ramach projektu „E-process in e-learning”  
współfinansowanego z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.  
Projekt odzwierciedla jedynie stanowisko jego autorów i Komisja Europejska nie  
ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

PARTNERZY PROJEKTU:



CENTRE FOR  
EDUCATION  
AND INNOVATION  
RESEARCH

### **Partnerzy projektu:**

Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP), Polska

New Media School (NMS), Belgia

Wisamar Bildungsgesellschaft, Niemcy

Centre for Education and Innovation Research (CEIR), Łotwa

### **Autorzy i autorki:**

Daria Sowińska-Milewska (STOP)

Anna Czernicka-Szapowska (STOP)

Marcin Mitzner (STOP)

Willy Aerts (NMS)

Ilse Stroobants (NMS)

Martin Glewe (Wisamar)

Jelena Zaščerinska (CEIR)

Ludmila Ałeksejeva (CEIR)

Anastasija Ałeksejeva (CEIR)

Olga Gloņina (CEIR)

Mihails Zaščerinskis (CEIR)

Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych

Warszawa 2016

Publikacja bezpłatna

ISBN 978-83-928390-2-6

E-process in e-learning

[www.eprocess.eu](http://www.eprocess.eu)



# SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	4
1.1 NOWE TECHNOLOGIE W SZKOLENIACH.....	6
2.1 NARZĘDZIA ICT.....	14
2.2 DOBRA PRAKTYKA.....	21
3.1 ODWRÓCONA KLASA (FLIPPED CLASSROOM) = ODWRÓCONE NAUCZANIE.....	25
3.2 DOBRA PRAKTYKA.....	30
4.1 GRY I ICT.....	33
4.2 DOBRA PRAKTYKA.....	40
5.1 DOSTĘPNOŚĆ A ICT.....	44
5.2 DOBRA PRAKTYKA.....	48
6.1 EWALUACJA SZKOLENIA A ICT.....	51
6.2 DOBRA PRAKTYKA.....	58

## MANUAL - WPROWADZENIE DO CAŁOŚCI PODRĘCZNIKA

Projekt „E-process in e-learning” był realizowany w latach 2014-2016 dzięki finansowaniu w ramach Programu ERASMUS+. Koncepcja projektu powstała w wyniku refleksji, że każda osoba ucząca dorosłych, nazywana trenerem dorosłych, edukatorem czy czasem nauczycielem dorosłych styka się w swojej pracy z narzędziami ICT/e-learningiem w procesie edukacji.

W ramach projektu Partnerzy z 4 krajów Europy (Polska, Niemcy, Belgia i Łotwa) koncentrowali się na wymianie wiedzy i doświadczeń oraz wypracowywaniu rezultatów intelektualnych związanych z efektywnym wykorzystaniem metod i narzędzi e-learningu.

E-learning w ramach projektu zdefiniowaliśmy szeroko, obejmując całość procesów związanych z nauczaniem i uczeniem się w środowisku sieciowym z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjnych— przy form mieszanych (blended learning).

**„(e-learning) wpływa na budowanie społeczeństwa wiedzy i informacyjnego, wpływa także na implementację idei nauczania zindywidualizowanego, maksymalnie dostosowanego do potrzeb uczącego się i odpowiadającego na konkretne potrzeby – treści na żądanie (education on demand lub content on demand)”**

*Piotr Peszko*

*E-learning - notatki zorganizowane*

Narzędzia ICT czy też elementy e-learningu mogą być dużo bardziej przyjazne dla osób uczestniczących i dla prowadzących szkolenia i procesy edukacyjne. Temu przyjaznemu podejściu poświęcony jest niniejszy podręcznik. Chcemy zainspirować do pełniejszego wykorzystania nowych technologii (oraz konkretnych narzędzi) w procesie edukacji dorosłych.

Podręcznik kierujemy do osób uczących dorosłych:

- w sali szkoleniowej, z bezpośrednim kontaktem z uczącymi się,
- w przestrzeni internetowej, z większą lub mniejszą intensywnością relacji pomiędzy uczącym a osobą uczącą się.

Całość materiału podzielona została na 5 rozdziałów.

Rozdział 1 to rodzaj przewodnika po różnych modelach włączania elementów e-learningu i narzędzi ICT do procesów edukacyjnych i możliwości jakie ma trener w tym zakresie. Rozdziały 2 i 3 opisują bardziej szczegółowo konkretne narzędzia, metody i inspiracje, które były analizowane w ramach projektu. Rozdział 4 dotyczy dostępności nowych technologii dla osób z niepełnosprawnościami. Rozdział 5 mówi o prowadzeniu ewaluacji procesów edukacyjnych.

Ponadto przy każdym rozdziale znajdują się rekomendowane przez Partnerów dobre praktyki związane z e-learningiem i nowymi technologiami.

## Partnerzy projektu:

1. Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (lider projektu) - [www.stowarzyszeniestop.pl](http://www.stowarzyszeniestop.pl)
2. New Media School (Belgia) - [www.nieuwemediaschool.be](http://www.nieuwemediaschool.be)
3. Wisamar (Niemcy) - [www.wisamar.de](http://www.wisamar.de)
4. Centre for Education and Innovation Research (Łotwa)

W ramach projektu „E-process in e-learning” współfinansowanego w ramach Programu ERASMUS+ poszukiwaliśmy odpowiedzi na pytanie jak trener/trenerka, osoba ucząca dorosłych może skutecznie wykorzystywać nowe technologie w swoich zadaniach. Osoby uczestniczące w procesach edukacyjnych, w szkoleniach, kursach najczęściej posługują się biegle komputerem, często smartfonem, są aktywne w serwisach społecznościowych. Staje się to wyzwaniem dla trenera/trenerki. Jak wykorzystać efektywnie te narzędzia?

Z badań przeprowadzonych przez Partnerów w pierwszym etapie projektu wynika, że zarówno w szkoleniach online, jak i systemie mieszanym odpowiedzialność trenera jest podobna, dysponuje on jednak innymi narzędziami. Mimo częstego rozproszenia procesu edukacji w czasie i/lub przestrzeni to trener/trenerka powinien brać odpowiedzialność za jakość i skuteczność procesu: kierować nim, zarządzać, stymulować do rozwoju i badać efektywność szkolenia.

Warto w tym miejscu zacytować ekspertów:

**„e-kształcenie (uczenie zdalne) nie jest metodą nauczania wymagającą wypracowania nowych rozwiązań, lecz inną jego organizacją (formą)”** (Słomczyński M., Sidor D.)

Trenera/trenerkę w edukacji z wykorzystaniem nowych technologii czy w systemie zdalnym obowiązują te same zasady dydaktyczne co w tradycyjnym szkoleniu, które mogą być uzupełniane w miarę rozwoju badań (Słomczyński M., Sidor D.).

W ramach projektu „E-process in e-learning” mieliśmy okazję zapoznać się, biorąc udział w szkoleniach i spotkaniach w 3 krajach (Niemcy, Belgia, Polska), z różnymi podejściami do edukacji dorosłych i różnymi sposobami wykorzystywania narzędzi nowych technologii.

Do uporządkowania wiedzy i doświadczeń z projektu „E-process in e-learning” przyjmujemy jedną z systematyk pojawiających się w literaturze przedmiotu wyodrębniającą 4 modele szkoleń z użyciem nowych technologii (Brzezińska A. I., Hornowska E., Kaliszewska-Czeremska K., Matejczuk J.).

Opisujemy je w poniższej tabeli:

NAZWA	OPIS
Szkolenie wspierane internetem	Wspieranie zajęć tradycyjnych materiałami dydaktycznymi w formie elektronicznej (np. przykłady, prezentacje, filmy); treść zajęć tradycyjnych = treść materiałów elektronicznych
Wzbogacane internetowo (ang. web-enhanced)	Poszerzanie zajęć tradycyjnych o nowe treści dydaktyczne (np. rozwiązywanie dodatkowych zadań, dyskusja wokół zagadnień omawianych na zajęciach, na forum dyskusyjnym)
Mieszane (komplementarne, ang. blended)	Elementy e-learningowe stanowią integralną i nieodłączną część całego procesu nauczania
W pełni e-learningowe (ang. fully online)	Cały proces edukacji odbywa się w Internecie; ograniczony kontakt bezpośredni z nauczycielem

Dwa pierwsze modele zakładają duże zaangażowanie trenera w tworzenie i upowszechnianie treści związanych z tematyką szkolenia. Mamy do dyspozycji wiele ciekawych narzędzi pozwalających na atrakcyjne przekazywanie i rekomendowanie materiałów. Część z nich była prezentowana i wdrażana w ramach projektu. Omówimy każdy z modeli odnosząc się do inspiracji powstałych w ramach projektu.

W każdym z powyższych modeli szkolenia nadal ważną rolę odgrywa trener/ka. Na podstawie doświadczeń z projektu „E-process in e-learning”, wymiany wiedzy, udziału w międzynarodowych szkoleniach, lekturach i analizach wypracowane zostały poniższe praktyczne rekomendacje i sugestie dla trenerów i trenerek uczących dorosłych. Materiał ten jest podsumowaniem wszystkich działań w ramach projektu w odniesieniu do każdego z powyższych modeli.

## SZKOLENIE WSPIERANE INTERNETEM

Zgodnie z przedstawionym wcześniej podziałem jest to szkolenie, w którym omawiane materiały są dodatkowo przekazywane osobom uczestniczącym z wykorzy-

staniem nowych technologii. Trener/ka prowadzący/a szkolenie tradycyjne może materiały w wersji elektronicznej przesać emailem, nagrać na pendrive lub płytę CD.

Rekomendujemy jednak wykorzystywanie dostępnych bezpłatnie i atrakcyjnych dla odbiorców i odbiorczyń form:

- wykorzystanie przestrzeni w internecie (dyski, chmury) do udostępniania materiałów – pozwala to np. na zamieszczenie wykorzystywanych filmów, dużych prezentacji itp. (Dropbox, Microsoft Office 365 / Microsoft Office Web Apps i OneDrive, Google Docs i Google Drive),
- utworzenie prostej strony dla osób uczestniczących w kursie – dodatkowo może to pozytywnie wzmocnić motywację do dalszej pracy, udziału w kolejnych szkoleniach itp.

W ramach projektu mieliśmy okazję testować tworzenie biblioteki materiałów na platformie **Moodle**, tworzenie darmowej i atrakcyjnej strony internetowej przy użyciu **Weebly** ([www.weebly.com](http://www.weebly.com)).

Podczas szkoleń, jeśli wszystkie uczestniczące osoby mają dostęp do odpowiednich urządzeń (komputer, tablet, telefon) oraz Wi-Fi, możemy prowadzić rozmaite ćwiczenia z wykorzystaniem aplikacji internetowych, np.:

- **Kahoot** ([www.getkahoot.com](http://www.getkahoot.com)) – portal do przygotowywania testów online do wykorzystania w czasie rzeczywistym,
- **Portale z ankietami wypełnianymi online** – możliwość pokazanie uczestnikom wyników ankiety w trakcie szkolenia,
- **Padlet** ([www.padlet.com](http://www.padlet.com)) – wirtualna „tablica” pozwalająca na zapisywanie w trakcie szkolenia np. wyników pracy grup czy refleksji.

O narzędziach więcej piszemy w kolejnych rozdziałach podręcznika.

## **SZKOLENIE WZBOGACANE INTERNETOWO**

Z naszych doświadczeń wynika, że to najczęściej występująca forma edukacji z wykorzystaniem elementów zdalnych. Tego typu szkolenie wychodzi naprzeciw oczekiwaniu uczestników, aby szkolenie było „krótkie i treściwe”. Jeśli warsztat trwa krócej, a trener/trenerka chce zrealizować cele edukacyjne, konieczne jest przygotowanie dodatkowych materiałów. W ten sposób trener/trenerka może także zainspirować i wskazać dalsze ścieżki rozwoju uczestnikom i uczestniczkom. W zależności



od koncepcji trenera mogą to być różnego typu materiały przesyłane i przekazywane przed lub po szkoleniu.

Z czego można skorzystać przy wzbogacaniu szkolenia o materiały dostępne w internecie? Z punktu widzenia zawartości merytorycznej trener jako ekspert może i powinien wskazywać materiały z Otwartych Zasobów Edukacyjnych. Rekomendacje powinny zawierać także aktualne linki. Trener/trenerka ma olbrzymie pole do popisu, powinien/na jednak pamiętać o uszeregowaniu i uporządkowaniu materiałów. Ważne, by wskazać kluczowe pozycje (filmy, publikacje czy kursy) oraz dodatkowe materiały – dla zainteresowanych pogłębieniem treści.

Poza wskazanymi wcześniej metodami – przestrzeń dyskowa lub platformy do edukacji, warto wykorzystać także inne rozwiązania:

- zestawienie linków na jednej, ciekawej graficznie stronie: **Symbaloo** ([www.symbaloo.com](http://www.symbaloo.com)),
- dostosowanie materiałów z np. YouTube poprzez dodanie do nich komentarzy czy tłumaczenia,
- przygotowanie własnych nagrań i zamieszczenie ich na YouTube,
- nagranie zrzutów ekranu - **Active Presenter** ([www.atomisystems.com/activepresenter](http://www.atomisystems.com/activepresenter)), **CamStudio** ([www.camstudio.org](http://www.camstudio.org)), **Camtasia** ([www.techsmith.com/camtasia](http://www.techsmith.com/camtasia)).

Jeśli szkolenie jest etapem większej całości, wartością byłoby utrzymanie kontaktów w grupie. Można rozważyć zainicjowanie i moderowanie grupy dyskusyjnej – na wspomnianej wcześniej platformie Moodle, w przestrzeni społecznościowej, np. Facebook (o tym także piszemy w dalszej części podręcznika).

## SZKOLENIE MIESZANE I E-LEARNING

Dwa kolejne modele: szkoleń mieszanych i e-learningowych zakładają przygotowanie nie tylko materiałów szkoleniowych jak w szkoleniu tradycyjnym (jak to było w dwóch poprzednich modelach), ale ich organizację zgodnie z zasadami. W takich działaniach trenera/trenerkę wspiera zespół, w tym metodyk/dydaktyk kursów, informatyk a niekiedy także inny ekspert merytoryczny.

W tym zakresie powstają już odrębne studia, publikacje i kursy koncentrujące się na jak najlepszym sposobie organizacji treści kursu, używaniu odpowiednich metod zależnych od zastosowanej technologii. Nasz podręcznik nie obejmuje tego obsza-

ru, koncentrujemy się na działaniach trenera/trenerki prowadzonych obok treści kursu online.

## Mieszane (komplementarne, ang. blended)

Jako szkolenia mieszane rozumiemy takie, w którym ważną częścią (nie tylko poszerzającą czy kontynuującą temat) są zasoby zawarte (zwykle) na platformie edukacyjnej. Zakładają one, że w procesie edukacji następuje spotkanie z trenerem w tzw. czasie rzeczywistym. Model wykorzystuje zalety pracy w grupie, kontaktu z ekspertem oraz pracy własnej w modelu asynchronicznym. Trener/trenerka ma okazję poznać grupę, wykorzystać elementy pracy z grupą w celu osiągnięcia celów edukacyjnych.

Można wykorzystywać w tym przypadku, obok kursu e-learningowego, także rekomendowane wcześniej metody. Ich wykorzystanie powinno być uzasadnione celami i układem treści szkolenia. Interesujące będzie też włączenie metody „odwróconej klasy” (flipped classroom, opisanej w następnym rozdziale).

## Szkolenia w pełni e-learningowe

Ten model zakłada, że uczący się nie spotyka się „w realu” ani z osobą prowadzącą ani z innymi uczestnikami szkolenia. Materiały kursu, treści, zadania są dostarczane przy użyciu nowych technologii.

Czym zajmuje się trener/trenerka w ramach takiego kursu? Szczególnie, jeżeli w materiale online są atrakcyjne materiały, filmy, testy i szereg innych możliwości?

Praktycy wskazują na działania trenera kluczowe dla sukcesu edukacyjnego w e-learningu. W artykułach i publikacjach najczęściej wspomina się utrzymywanie kontaktu z osobami uczestniczącymi, moderowanie dyskusji, włączanie zadań grupowych, tworzenie aktywnego środowiska uczenia się, udzielanie stałych i rzetelnych informacji zwrotnych, a także respektowanie różnorodności stylów pracy uczestników (Brzezińska A.I., Hornowska E., Kaliszewska-Czeremska K., Matejczuk J.).

Tabela na następnej stronie przedstawia praktyczne przykłady takich działań trenera/trenerki.

DZIAŁANIE	PRZYKŁADY
Utrzymywanie kontaktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• systematyczne odpowiadanie na emaile – określenie w jakim czasie osoba uczestnicząca w kursie otrzyma odpowiedź</li> <li>• w miarę możliwości spersonalizowane emaile</li> <li>• wprowadzanie nowych uczestników</li> <li>• oferowanie stałej godziny w tygodniu na czat lub webinar</li> <li>• rozważenie kontaktu telefonicznego z uczestnikami (ustalenie z grupą takiej możliwości)</li> <li>• nagrywanie krótkich komentarzy wideo</li> </ul>
Moderowanie dyskusji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nie pozostawianie wypowiedzi uczestników bez komentarza</li> <li>• porządkowanie wątków</li> <li>• zbieranie ważnych tematów lub zasobów</li> <li>• wykorzystywanie metod pracy np. burza mózgów – możliwa także na forach internetowych lub z pomocą specjalnych narzędzi</li> </ul>
Zadania grupowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przygotowywanie zadań dla grup lub par</li> <li>• możliwość prezentacji wyników pracy wszystkim uczestniczącym</li> </ul>
Informacje zwrotne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przekazywanie wspierających informacji zwrotnych</li> </ul>
Respektowanie różnorodności	<ul style="list-style-type: none"> <li>• oferowanie różnego typu materiałów</li> <li>• rozumienie, że każda osoba uczy się w nieco inny sposób, w innym czasie</li> </ul>

W większości przypadków te działania trenera/trenerki są wykonywane przy użyciu tekstu pisanego, zarówno asynchronicznie (e-maile, fora itp.) jak i synchronicznie (czaty). Szczególną wagę należy przywiązywać do nabywania odpowiednich kompetencji językowych. Język, którym porozumiewamy się „za pośrednictwem komputera” (tzw. komunikacja zapośredniczona) ma inną specyfikę niż ten wykorzystywany na co dzień, a także podczas szkolenia. Wymaga umiejętności jasnego formułowania zdań, unikania ocen a pisania o faktach, przekazywania emocji i ekspresji, korzystania ze skrótów i ikonek (Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K.).

## PROCESY GRUPOWE A E-LEARNING?

Dodatkowy temat, nad którym zastanawialiśmy się w trakcie projektu, to: czy możemy i w jakim stopniu w e-learningu skorzystać z uczenia opartego na procesie grupowym? W Szkole Trenerskiej prowadzonej przez Stowarzyszenie duży nacisk kładziemy na poznanie dynamiki procesów grupowych i ich wykorzystanie na potrzeby procesu edukacyjnego. Ciekawą inspiracją do poniższej hipotezy była strategia tworzenia społeczności osób uczących się autorstwa prof. Gilly’ego Salmona.

FAZA	DZIAŁANIA TRENERA
Orientacja, poznanie się	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaproszenie do przedstawiania się na forum lub w innej przestrzeni, zamieszczania zdjęć, do przedstawienia się (forum, strona)</li> <li>• włączenie profilu osoby uczestniczącej</li> <li>• gry i zabawy związane z poznawaniem się – adaptacja gier ze szkoleń tradycyjnych lub wykorzystanie narzędzi przygotowanych dla zespołów wirtualnych</li> <li>• jasno sformułowane i przekazane cele szkolenia i zasady pracy (zawarcie kontraktu z uczestnikami)</li> </ul>
Opór, ew. konflikty – polaryzowanie stanowisk, określanie własnego zdania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• moderowanie dyskusji</li> <li>• dbanie o kulturę dyskusji, jasną komunikację – dawanie przykładu w tym zakresie</li> <li>• kontakt z poszczególnymi osobami, zachęcanie do udziału</li> <li>• podtrzymywanie motywacji</li> </ul>
Normowanie – dookreślanie zasad współpracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podnoszenie atrakcyjności zajęć – nowe zadania i formy</li> <li>• włączanie pracy grupowej – w małych zespołach, parach</li> <li>• proponowanie dodatkowych zadań dostosowanych do potrzeb i możliwości osób uczestniczących</li> </ul>
Performing - najbardziej efektywna współpraca	<ul style="list-style-type: none"> <li>• proponowanie nowych narzędzi, ścieżek samokształcenia, upowszechnianie wyników prac, wspieranie dalszych inicjatyw edukacyjnych</li> <li>• podsumowywanie działań grupy</li> </ul>

Powyższe rozważania dotyczą procesu edukacyjnego, który jest prowadzony w systemie e-learningu (model 4 z listy). Zakładamy, że jest to cykl – w rozumieniu kursu, który trwa co najmniej 3-4 tygodnie.

W ramach projektu poza omówieniem i refleksją nad wymienionymi modelami zdecydowaliśmy skoncentrować się na:

1. Praktycznych narzędziach możliwych do wykorzystania dla trenerów wraz z opisem ciekawych i inspirujących dobrych praktyk
2. Sposobie wykorzystania elementów ICT w grach uatrakcyjniając w ten sposób uczenie - tu szczególny wkład Partnera projektu - WISAMAR z Niemiec
3. Metodzie „odwróconej klasy” - dużo informacji i doświadczeń przekazał w tej kwestii Partner belgijski - New Media School

4. Kwestiach dostępności narzędzi ICT dla osób z niepełnosprawnościami
5. Włączeniu ICT do ewaluacji szkoleń - przy dużym wkładzie Partnera z Łoty - Center for Education and Innovation Research,

co znalazło odzwierciedlenie w treści naszego podręcznika.

## Literatura:

1. Słomczyński M., Sidor D., Niepowodzenia edukacyjne w kształceniu zdalnym, E-mentor, 5/ 2012, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/47/id/970>
2. Brzezińska A.I., Hornowska E., Kaliszewska-Czeremska K., Matejczuk J. (2011). E-learning: nowe wyzwania rozwojowe i edukacyjne? Remedium, 9 (223) 1- 3.
3. Dunwill Ethan, Basic Teaching Principles Transferred To Online Courses: <https://elearningindustry.com/6-teaching-principles-transferred-online-courses-strategies-use>
4. Materiały zawarte na stronie: <http://www.koweziu.edu.pl/component/k2/item/626>
5. Morreale S.P., Spitzberg B.H., Barge J.K., Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności, Warszawa 2008, s. 241 i nn. – na temat kompetencji w komunikacji internetowej
6. 5 Stage Model by Gilly Salmon: <http://www.gillysalmon.com/five-stage-model.html>

Ukazane w niniejszym rozdziale wybrane narzędzia ICT mogą stanowić źródło inspiracji dla wszystkich zainteresowanych, nie tylko dla trenerów/trenerki prowadzących zajęcia, choć to dla nich głównie jest przeznaczona ta publikacja.

W Internecie znajduje się mnóstwo łatwo dostępnych, przyjaznych dla użytkownika i gotowych do użycia narzędzi. W niniejszej części zaprezentowano kilka z nich, wliczając w to:

- narzędzia do aktywnej pracy ze słuchaczami w środowisku elektronicznym,
- łatwo dostępne narzędzia online służące do tworzenia quizów, testów i ankiet,
- internetowe narzędzia do prezentacji treści edukacyjnych.

## E-ZAANGAŻOWANIE OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Bezpośrednia praca z uczestnikami, zaangażowanie ich w wykonywane zadania oraz gromadzenie ich pomysłów to bardzo ważne kwestie dla każdego trenera dorosłych. Już teraz łatwo można uzyskać dostęp do różnorodnych programów i narzędzi pomocnych przy tworzeniu aktywnych zajęć, począwszy od środowisk second life (rodzaj wirtualnych światów tworzonych m.in. do celów szkoleniowych), serwisy społecznościowe, wirtualne tablice oraz zajęcia przez internet. Narzędzia te mają za zadanie nie tylko uatrakcyjnić zajęcia, ale wzmocnienie procesu dydaktycznego.

### ■ Padlet



padlet

Padlet ([www.padlet.com](http://www.padlet.com)) to wirtualna tablica lub tablica typu „bulletin board” służąca do współpracy między trenerami/trenerkami i osobami uczestniczącymi w szkoleniu. Jest to zamknięte i zabezpieczone miejsce w sieci, w którym słuchacze oraz dydaktycy mogą wspólnie pracować, dzielić się materiałami oraz omawiać poszczególne zadania. Narzędzie pozwala użytkownikowi stworzyć ukrytą tablicę przy pomocy domyślnego URL. Podczas pierwszego użycia trener/trenerka rozpo-

czynna pracę na pustej tablicy, którą można spersonalizować. Funkcje programu obejmują przeciąganie i opuszczanie (drag and drop) dokumentów, obrazów oraz plików PDF z pulpitu na ścianę. Możliwe jest także kopiowanie i wklejanie linków do filmów oraz stron internetowych, jak również zrobienie zdjęcia aparatem w komputerze i przesłanie go. Ponadto komentarze można wprowadzać bezpośrednio na tablicy.

Prowadzący może moderować oraz usuwać posty, a także zarządzać tablicą przez 24 godziny na dobę. Tym samym Padlet jest idealnym narzędziem do współpracy z uczestnikami szkolenia przy zadaniu lub projekcie, również w przypadku dłuższego okresu pracy, zarówno w sali szkoleniowej, jak i na odległość.

## Webinaria

Inną możliwością czynnego zaangażowania słuchaczy/słuchaczek są seminaria internetowe, które najczęściej określa się przy użyciu terminu „webinar” lub „webinarium”.

**Webinarium to naukowa prezentacja prowadzona na żywo przez internet, podczas której słuchacze/słuchaczki mają możliwość stawiania pytań oraz komentowania.**

Stopień czynnego zaangażowania zależy od prowadzącego. W zależności od użytej platformy webinaria mogą zapewnić więcej możliwości interakcji.

Już teraz dostępne jest różnorodne oprogramowanie służące do obsługi takich webinarów transmitowanych przez internet. Aby móc korzystać ze wszystkich funkcji, często wymagane jest posiadanie płatnej wersji. Na większości platform można skorzystać z darmowej wersji (ograniczonej czasowo):

- ClickMeeting ([www.clickmeeting.com](http://www.clickmeeting.com)),
- AnyMeeting ([www.anymeeting.com](http://www.anymeeting.com)),
- GoToWebinar ([www.gotomeeting.com/webinar](http://www.gotomeeting.com/webinar)).

Ten rodzaj aktywności edukacyjnej staje się coraz bardziej popularny. Polecamy zapoznanie się z podręcznikami w zakresie przygotowywania i prowadzenia webinarów (więcej informacji - por. Trainer Box).

## Media społecznościowe

Wielkim potencjałem w edukacji dorosłych są media społecznościowe. Wielu dorosłych traktuje je jako źródło aktualnych informacji o znajomych i świecie, dla innych jest to narzędzie do promowania siebie i swoich osiągnięć oraz komunikacji. Potencjał ten można doskonale wykorzystać w praktyce szkoleniowej. Pozwala ono wydłużyć proces uczenia się poza salę szkoleniową, dzięki temu możemy zrealizować wątki, na które nie wystarczyło nam czasu „w realu”.

The image shows the Facebook logo, which consists of the word "facebook" in white lowercase letters on a blue rectangular background.

Jednym z najpopularniejszych mediów społecznościowych jest Facebook ([www.facebook.com](http://www.facebook.com)). Z możliwości tego portalu skorzystamy po prostej procedurze rejestracji. W serwisie możemy zamieszczać wpisy, odnośniki (linki), zdjęcia, filmy oraz inne pliki. Możemy też oczywiście odnosić

się do zamieszczonych tam treści i materiałów. Serwis warto również wykorzystać jako swego rodzaju motywator poprzez ustalenie daty zbliżającego się wydarzenia. Narzędzie dobrze jest wykorzystać też do rozpoznania grupy docelowej lub diagnozy potrzeb poprzez zamieszczenie ankiety lub wątku do dyskusji.

Trudno byłoby prowadzić proces edukacyjny na tzw. osi czasu (główna tablica), gdyż szybkość pojawiania się tam ogromnej liczby nowych treści uniemożliwia śledzenie tematu. Dla potrzeb edukacyjnych należy wykorzystać możliwości jakie daje utworzenie i zarządzanie grupą.

Ze względu na poziom otwartości do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem w procesie szkoleniowym warto zastanowić się jaką formułę współpracy chcemy wybrać. Możemy korzystać z:

- **GRUPY PUBLICZNEJ** - której członków oraz efekty ich działalności mogą widzieć wszyscy,
- **GRUPY ZAMKNIĘTEJ** - którą widzą wszyscy, ale nie mogą uczestniczyć w jej pracach,



- **GRUPY TAJNEJ** - której zaletą jest to, że widzą ją tylko zaproszeni do niej członkowie. Zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i otwartość do wymiany doświadczeń.

Wykorzystując to narzędzie do pracy, ale też prywatnie, należy wiedzieć, że w momencie rejestracji przekazujemy serwisowi na czas nieoznaczony prawa autorskie do wszystkich materiałów jakie tam zamieszczamy.

## WARTO PAMIĘTAĆ!

Każda grupa potrzebuje osoby, która będzie się nią zajmowała. Grupy dyskusyjne pozbawione moderatorów bardzo szybko stają się nieaktywne.

Do obowiązkowych zadań osoby moderującej grupę należy:

- określenie jej zasad i celu,
- witanie nowych osób,
- szybkie reakcje (maksymalnie w ciągu kilku godzin) na zamieszczane informacje i materiały,
- zasilanie grupy materiałami,
- inicjowanie dyskusji, zadawanie pytań,
- dbanie o poszanowanie praw autorskich.

Przykładem i inspiracją dla zainteresowanych wykorzystaniem Facebooka do celów edukacyjnych oraz tworzenia grup interesu jest polska grupa „**Trener Trenerowi Trenerem**” ([www.facebook.com/groups/trenertrenerowi/](http://www.facebook.com/groups/trenertrenerowi/)). Grupa powstała w 2013 roku i zrzesza ponad 10 tys. osób. Tematy zamieszczanych postów są bardzo różne, jednak związane z edukacją dorosłych. Przykłady:

- linki do materiałów, artykułów,
- pytania o porady - jakich użyć narzędzi, jakie ćwiczenie zastosować
- pytania o opinie na temat produktów skierowanych do trenerów i trenerek.

Spotkania „wirtualne” były na tyle ciekawe dla osób uczestniczących, że uczestnicy i uczestniczki zorganizowali także sieć trenerów i trenerek dorosłych spotykających się w realu, w celu dzielenia się wiedzą i uczenia od siebie nawzajem m.in. efektywnych metod pracy z dorosłymi w zakresie szkoleń.

# NARZĘDZIA DO ŁATWEGO TWORZENIA INTERNETOWYCH QUIZÓW, TESTÓW, ANKIET LUB DYSKUSJI

W trakcie szkolenia możemy zaproponować udział w teście czy ankiecie wykorzystując ciekawe graficznie i bezpłatne narzędzia. Oto kilka przykładów.

## Socrative



Socrative ([www.socrative.com](http://www.socrative.com)), głównie wykorzystywany w edukacji formalnej, to inteligentny system odpowiedzi słuchaczy, który pozwala trenerowi prowadzić zajęcia z wykorzystaniem różnych gier i ćwiczeń edukacyjnych, przy użyciu

smartfonów lub tabletów. Wspomniane aplikacje są bardzo proste, a ich uruchomienie trwa dosłownie sekundy. Trener nadzoruje pytania i gry na laptopie, podczas gdy osoby uczestniczące pracują i odpowiadają na smartfonach, tabletach lub laptopach. Socrative można uruchomić w przeglądarce, jak również w formie aplikacji dla urządzeń przenośnych.

## Kahoot



Kahoot ([www.getkahoot.com](http://www.getkahoot.com)) jest darmową, opartą na grach platformą do uczenia się, która została zaprojektowana tak, aby mogła być zastosowana w salach szkoleniowych oraz innych środowiskach edukacyjnych. Jest niesłychanie łatwa w użyciu i umożliwia

korzystanie z wielu dostępnych treści i quizów.

Trener może utworzyć dowolny zestaw pytań wraz z możliwymi do wyboru odpowiedziami. Pytania mogą dotyczyć sprawdzenia wiedzy z danej dziedziny, oczekiwań czy zapamiętanych zagadnień po zakończonej części wykładowej.

Pytania są wyświetlane na tablicy, a osoby uczestniczące odpowiadają używając własnych smartfonów, komputerów lub tabletów. Weryfikacja poprawności i szybkości udzielania odpowiedzi odbywa się na bieżąco - wyniki są wyświetlane na tablicy. Użycie Kahoot podnosi poziom energii w grupie.

Inne platformy do tworzenia quizów:

- GoConqr ([www.goconqr.com/en/quiz-maker](http://www.goconqr.com/en/quiz-maker)),

- Poll Everywhere ([www.polleverywhere.com](http://www.polleverywhere.com)),
- Testmoz ([www.testmoz.com](http://www.testmoz.com)),
- Gnowledge ([www.gnowledge.com](http://www.gnowledge.com)),
- Quizworks ([www.onlinequizcreator.com](http://www.onlinequizcreator.com)).

## ZRÓB TO SAM! NARZĘDZIA DO PREZENTACJI

Bardzo często w trakcie lub na zakończenie szkolenia trener poleca osobom uczestniczącym dodatkowe materiały, publikacje czy strony internetowe. Niekiedy (jak w przypadku metody „odwróconej klasy”, którą przedstawiamy w dalszej części publikacji) uczestnicy mają zapoznać się z nimi przed warsztatami.

Warto zadbać w takiej sytuacji o podniesienie atrakcyjności takich materiałów. Poniższa część zawiera listę kilku przydatnych narzędzi, dzięki którym prezentowane materiały mogą stać się ciekawsze w odbiorze.

### ■ Symbaloo



Bardzo użytecznym narzędziem, które pozwala na wizualizację odnośników internetowych, nie wypunktowując ich w postaci tabeli, jest Symbaloo ([www.symbaloo.com](http://www.symbaloo.com)). Jest to aplikacja działająca

w oparciu „o chmurę”, która pozwala użytkownikom na zorganizowanie i skategoryzowanie ich linków internetowych w formie przycisków.

Symbaloo działa w przeglądarce internetowej i może być ustawione jako strona startowa, co pozwala użytkownikom na stworzenie spersonalizowanego wirtualnego pulpitu, dostępnego z każdego urządzenia połączonego z internetem. Dzięki Symbaloo można poprosić słuchaczy o nauczenie się odpowiedniej treści udostępnionej jako odnośnik w przycisku, o zrobienie quizu czy obejrzenie wykładu na YouTube. Oprócz tego jest to przydatne narzędzie do udostępniania dodatkowych treści w ciekawy sposób.

### ■ Weebly



Weebly ([www.weebly.com](http://www.weebly.com)) jest darmowym kreatorem stron internetowych, dostępnym online i działającym w przeglądarce, który wykorzystuje narzędzie do tworzenia witryn opartych o widżety. Wszystkie elementy

strony bazują na technologii „przeciągnij i upuść”, dzięki czemu są bardzo łatwe w użyciu. Ponadto Weebly automatycznie tworzy wersje mobilne każdej witryny. Pojemność stron jest nieograniczona, jednak istnieją limity co do rozmiarów poszczególnych plików.

W systemie Android i iOS dostępne są aplikacje, które pozwalają użytkownikom na monitorowanie statystyki ruchu na witrynie, aktualizację postów oraz odpowiadanie na komentarze. Dzięki temu narzędziu treści nauczania mogą stać się jeszcze ciekawsze, nie tylko poprzez udostępnianie linków do plików czy filmików, ale przez przesyłanie ich na stronę.

Dodatkowo warto jest połączyć przedstawione tutaj narzędzia. Można spróbować stworzyć stronę używając Weebly i dodać odnośniki do testów i quizów przy pomocy Symbaloo.

## Moodle



Doskonałym sposobem na organizację i udostępnienie treści nauczania w internecie jest Moodle ([www.moodle.com](http://www.moodle.com)). Jest to darmowe oprogramowanie open-source, które stanowi system zarządzania nauczaniem opracowany zgodnie z zasadami pedagogicznymi.

Znajduje ono zastosowanie w mieszanych metodach kształcenia, uczeniu się na odległość oraz w metodzie odwróconej lekcji. Za nazwą „Moodle” kryje się „blokowe, obiektowe środowisko nauki dynamicznej” („modular, object-oriented dynamic learning environment”). Pozwala ono na rozszerzanie i dopasowywanie środowisk nauki oraz jest stosowane przez liczne uniwersytety.

Używając Moodle, trenerzy/trenerki prowadzący zajęcia mogą udostępnić wiele rodzajów materiałów, programy nauczania a także oceny dla uczestników szkoleń.

## PADLET - INTERAKTYWNA TABLICA ONLINE

Prezentujemy sposoby na wykorzystanie bezpłatnego narzędzia Padlet podczas różnego rodzaju wydarzeń edukacyjnych: szkoleń, spotkań.

### Grupa docelowa

Osoby dorosłe

### Opis

■ **Szkolenie dla grupy trenerów (grupa międzynarodowa, nieznająca się wcześniej).**

Czas trwania szkolenia: 5 dni

1. Padlet jako narzędzie networkingu:
  - tablica online stworzona 2 tygodnie przed szkoleniem. Każda osoba uczestnicząca została poproszona o zamieszczenie swojej wizytówki zawodowej, zdjęcia oraz wpisania oczekiwań wobec szkolenia,
  - podczas szkolenia do tablicy (Padletu) dodawane były wizytówki gości i kolejnych trenerów, którzy mieli zajęcia z grupą.
2. Tablica online jako tworzony na bieżąco zbiór metod pracy z grupą prezentowany podczas szkolenia - rodzaj notatek ze szkolenia:
  - na tablicy online były umieszczane przez trenera opisy metod aktywnych omawianych podczas szkolenia, także osoby uczestniczące mogły dopisywać swoje przykłady i inspiracje.
3. Tablica jako zbiór linków odsyłających uczestników do dodatkowych materiałów związanych z tematem szkolenia.

■ **Międzynarodowe seminarium kontaktowe dla potencjalnych zainteresowanych składaniem wniosków partnerskich do programu Erasmus+**

Podczas 3-dniowego seminarium uczestnicy z różnych krajów wypracowywali po-

mysty na wspólne projekty i wpisywali je na tablicę stworzoną specjalnie do tego celu online (Padlet), zabezpieczoną hasłem dostępnym tylko dla osób uczestniczących. Padlet służył jako zapis i wymiana pomysłów projektowych oraz baza informacji.

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

- Przemyślenie celu wykorzystania tablicy online,
- zadbanie o bezpieczeństwo danych (zabezpieczenie hasłem),
- budowanie i poszerzanie zapisów podczas trwania szkolenia/wydarzenia.

## Informacje organizacyjne

[www.padlet.com](http://www.padlet.com)

## FACEBOOK W PRACY Z LIDERAMI EDUKACJI PRAWNEJ

Media społecznościowe dają możliwość wspierania procesu szkoleniowego. W omówionej poniżej praktyce przedstawiono wykorzystanie Facebooka w kaskadowym szkoleniu liderów edukacji prawnej. Dzięki wykorzystaniu grupy zamkniętej uczestnicy korzystali z siebie wzajemnie jako grupy wsparcia oraz konsultacji ekspertów z zakresu prawa. Z pomocą narzędzia ankieta dokonano też ewaluacji projektu.

### Grupa docelowa

Liderzy edukacji prawnej.

### Opis



Od wielu lat Stowarzyszenie Sieć Obywatelska - Watchdog Polska ([www.siecobywatelska.pl](http://www.siecobywatelska.pl)) dąży do upowszechnienia wiedzy z zakresu świadomości obowiązującego prawa oraz egzekwowania uprawnień w kontaktach z urzędami administracji publicznej

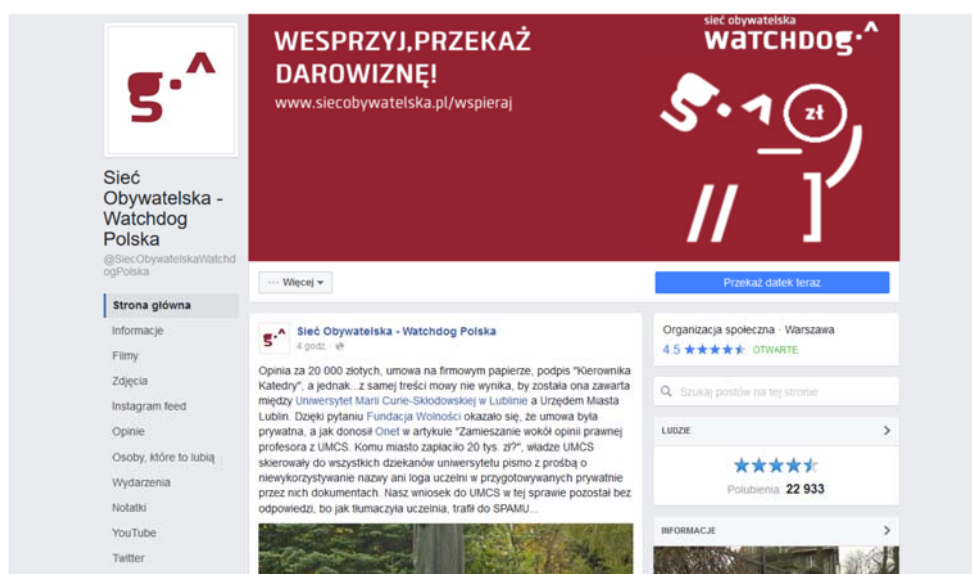
Najprostszą metodą zwiększania świadomości społeczeństwa jest edukacja jak największej grupy osób, którą można prowadzić tzw. systemem kaskadowym. Oznacza to, iż fundacja szkoli centralnie pewną grupę osób, a następnie przekazują

one pozyskaną wiedzę kolejnym osobom w swoim środowisku lokalnym.

Osoby przeszkolone nie są specjalistami. więc w ramach prowadzonej działalności edukacyjnej muszą korzystać ze wsparcia specjalistów z zakresu prawa oraz wzajemnego wsparcia. Uczestnicy projektu rozproszeni są po całym kraju dlatego też konsultacje te muszą odbywać się online.

Narzędziem, które zostało wykorzystane do konsultacji online była grupa zamknięta na Facebooku. Wybór tej konkretnej opcji umożliwia komunikowanie się wyłącznie z jej uczestnikami, którzy widzą zamieszczane tam wpisy. Jednocześnie umożliwia to promowanie jej działań wśród innych użytkowników, którzy mogą dowiedzieć się o istnieniu grupy.

W pierwszym etapie projektu grupa liderów uczestniczyła w szkoleniu stacjonarnym z ekspertami. Podczas spotkania testowali przykładowe scenariusze i metody do pracy z grupą. Opracowali też zrzęby własnych szkoleń. Po jego zakończeniu uczestnicy mieli 4 miesiące na wdrożenie szkolenia w środowisku lokalnym.



W pierwszym etapie pracy online uczestnicy konsultowali się wzajemnie na temat tworzenia scenariusza. Za pomocą komentarzy dawali sobie informacje zwrotne oraz dzielili się własnymi materiałami graficznymi. W tym też okresie zadawali pytania do ekspertów z poszczególnych dziedzin prawa. Dzięki widoczności pytań i odpowiedzi na forum niektórzy nie musieli już zadawać pytań, gdyż odpowiedź była dostępna. Ekspert udzielał jej więc tylko raz.

Kolejnym etapem wzajemnego uczenia się była dyskusja na temat przeprowadzonych spotkań. Uczestnicy przekazywali relacje z przebiegu oraz skuteczność wykorzystanych narzędzi. Ci którzy mieli doświadczenie stawali się też mentorami dla tych, których czekało pierwsze spotkanie. Współpraca przebiegała podobnie przy

realizacji drugiego scenariusza.

Po zakończeniu modułów szkoleniowych portal został wykorzystany do ewaluacji prowadzonych działań oraz współpracy na Facebooku. Wykorzystano do tego celu narzędzie ANKIETA. Uczestnicy docenili to medium, a wielu z nich założyło swoje grupy dla uczestników spotkań.

## **Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia**

Narzędzie może być wykorzystywane w wymianie doświadczeń lub w procesie wdrożenia poznanych podczas szkolenia stacjonarnego treści. Może być ono także wykorzystywane jako flipped classroom w chwili gdy zamieścimy na nim pewne treści przed spotkaniem.

## **Informacje organizacyjne**

Zanim zaczniemy korzystać z narzędzia koniecznym jest założenie konta. Konto muszą mieć także nasi studenci.

Więcej o ustawieniach prywatności grup:

[www.facebook.com/help/220336891328465](http://www.facebook.com/help/220336891328465)



# ODWRÓCONA KLASA (FLIPPED CLASSROOM) = ODWRÓCONE NAUCZANIE

## 3.1

### CZYM JEST ODWRÓCONA KLASA?

Jedną z metod, której Partnerzy projektu „E-process in e-learning” poświęcili wiele czasu podczas szkoleń i dyskusji jest metoda odwróconej klasy (flipped classroom). Metoda świetnie wpisuje się w wykorzystanie nowych technologii w uczeniu.

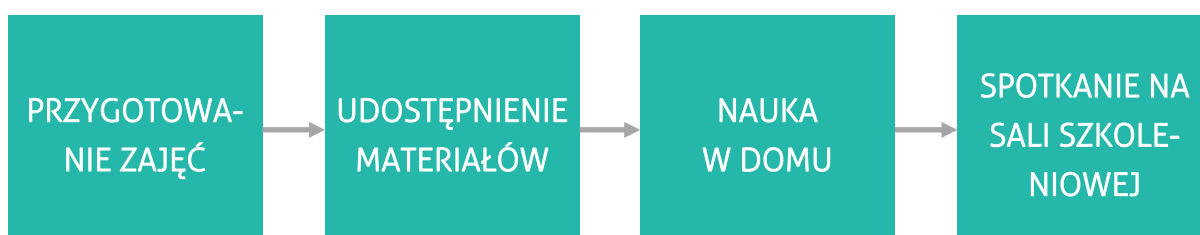
Początki metody to rok 2007, gdy dwaj amerykańscy nauczyciele liceum (J.Bergman i A. Sams) zaczęli nagrywać prezentacje w formie filmów dla nieobecnych uczniów ([www.flippedclass.com](http://www.flippedclass.com)).

Podstawową regułą, na której oparta jest odwrócona klasa jest wprowadzenie uczestników i uczestniczek (osoby uczestniczące w procesie uczenia) w zagadnienia merytoryczne **przed spotkaniem** w sali szkoleniowej. Olbrzymią popularność zyskuje metoda dzięki upowszechnieniu i dostępności nowych technologii, co zwiększa łatwość przygotowywania i przesyłania materiałów.

W rzeczywistości uczestnicy i uczestniczki najpierw uczą się w domu – za pośrednictwem materiałów edukacyjnych zamieszczanych online, następnie zdobytą wiedzę uzupełniają na sali szkoleniowej.

### Etapy odwróconej klasy

1. Przygotowanie grupy (wybór celu, zagadnień) oraz dobór materiałów,
2. udostępnienie materiałów,
3. czas dla uczestników i uczestniczek na zapoznanie z materiałami,
4. zajęcia na sali szkoleniowej.



Zapewniając dostępność materiałów edukacyjnych przed rozpoczęciem szkolenia, trener zyskuje więcej czasu, który może przeznaczyć na rozwinięcie konkretnego zagadnienia w oparciu o tzw. myślenie wyższego rzędu. Uczestnik/uczestniczka szkolenia znając materiał może podczas zajęć go analizować, poddawać krytycznej ocenie, znajdować nowe prawidłowości, dyskutować, dokonywać syntezy.

Warto wykorzystać etap wstępny przed zajęciami w sali nie tylko po to, aby przekazać materiały (filmiki, dokumenty czy prezentacje). Już na tym etapie można zadawać uczestnikom i uczestniczkom pytania sprawdzające zrozumienie, zachęcać do refleksji nad materiałem. Interakcja pomiędzy prowadzącym/trenerem a uczestnikami i uczestniczkami przed spotkaniem w sali szkoleniowej może dotyczyć doprecyzowania czy wyjaśnienia niejasnych kwestii, sprawdzenia wstępnego zrozumienia materiału (a nie tylko zapoznanie się z nim).

## WARTO PAMIĘTAĆ!

Metoda „odwróconej klasy” powinna uwzględniać następujące zagadnienia:

- włączanie uczestników i uczestniczek w stawianie celów, wybór zagadnień (pozwala to na lepsze przyswojenie materiału),
- zamieszczanie materiałów online – rozumianych jako obowiązkowa praca domowa,
- prowadzenie zajęć w sali szkoleniowej metodami aktywnymi,
- uwzględnianie informacji zwrotnych i oceny procesu edukacyjnego przez wszystkich zaangażowanych.

## DLACZEGO „ODWRÓCONA KLASA”?

Odwrócone nauczanie pozwala trenerom/trenerkom na dokładniejsze omówienie materiału z poszczególnymi osobami uczestniczącymi, a także umożliwia każdej osobie na przyswojenie materiału we własnym tempie.

Ponadto metodologia odwróconej klasy inspirowa zarówno trenerów/trenerki jak i osoby uczestniczące w szkoleniu i zachęca do refleksji nad sposobem nauczania, w którym biorą udział, a także nad procesem uczenia się w ogóle. Dzięki temu osoby uczestniczące są bardziej zmotywowane, chętne, by wziąć na siebie większą odpowiedzialność w kontekście procesu edukacyjnego oraz ośmiela ich to do zadawania pytań i własnych poszukiwań.

Metodologia ta pozwala również na większe zaangażowanie się w interakcję obu stron - trenerów/trenerki oraz osoby uczestniczące, co zmniejsza ilość czasu potrzebną na przygotowanie zajęć (Lage, Plat and Treglia, 2000).

**Osoby uczestniczące w znacznej części uczą się same, będąc jednocześnie świadomymi tego, że uczą się dla siebie – to z kolei skutkuje wyższym stopniem zaangażowania w czasie prowadzonych zajęć.**

Więcej czasu można również poświęcić na dyskusję „twarzą w twarz”, gdyż odwrócona klasa, drogą bezpośredniej interakcji między osobami uczestniczącymi, sprzyja procesom edukacyjnym.

„Prace domowe” nabierają dla osób uczestniczących szczególnego znaczenia, gdyż wiedzą, że ich nieodrobienie jest niekorzystne przede wszystkim dla nich samych. Wymóg wcześniejszego przyswajania wiedzy motywuje uczestników do uzyskiwania lepszych wyników, z kolei trenerzy/trenerki są w stanie wykrywać błędy już we wczesnej fazie nauczania, skuteczniej odpowiadając na potrzeby osób uczestniczących.

Badania dowodzą, że odwrócona klasa przynosi liczne korzyści – w tym bardziej wnikliwe zrozumienie przez uczestników programu nauczania – ze względu na:

- większą ilość czasu na zastosowanie przyswojonej wiedzy (Zappe et al., 2009),
- możliwość zaangażowania się uczących w czynności dotyczące rozwiązywania problemów (Toto & Nguyen, 2009),
- możliwość przejrzania materiału (Foerttsch et al., 2002).

Potwierdzono również, że metoda odwróconej klasy umożliwia większą indywidualizację procesu uczenia – dostosowania metod do potrzeb konkretnej osoby uczestniczącej.

## ODWRÓCONA KLASA – Z JAKICH MATERIAŁÓW KORZYSTAĆ?

Materiały, który wybieramy do pracy przy użyciu metody odwróconej klasy powinny spełniać kilka warunków:

- wymagać dokładniejszego omówienia - nie powinny być zbyt proste,
- wymagać różnorodności,
- wymagać zajęć zarówno teoretycznych, jak i praktycznych.

Zadaniem trenera, obok zaplanowania procesu edukacyjnego, jest wybór materiałów, których dostarczenie przed zajęciami będzie sprzyjać procesowi edukacyjnemu. Warto pamiętać, że przy zajęciach cyklicznych raz sporządzone materiały wykorzystywać można wielokrotnie np. nagrane materiały wideo. W celu przygotowania szkolenia z zastosowaniem metody odwróconej klasy potrzeba nieco innego podejścia, niż przy tradycyjnym szkoleniu. Pomocne jest:

- **stosowanie różnorodnych źródeł** (Otwartych Zasobów Edukacyjnych), np. rekomendowanych przez innych trenerów bądź specjalistów,
- **nagrywanie własnych materiałów** wideo i audio, przygotowywanie prezentacji,
- **poproszenie uczestników o wyszukanie** ciekawych według nich materiałów,
- pozwolenie kursantom, aby **udostępniali innym** uczestnikom lub grupom przygotowane przez siebie źródła (również online),
- **nagrywanie wykładów**, co umożliwia ich wielokrotny użytek – dobrze jest jednak pamiętać, że na jedno zagadnienie taki wykład powinien trwać maksymalnie 6 minut.

Zalety odwróconej klasie dla osób mających trudności w uczeniu się:

- możliwość przejrzenia materiału tyle razy, ile będzie to potrzebne (materiały online) w bezpiecznym otoczeniu (nie w grupie),
- możliwość dodatkowego kontaktu z osobą prowadzącą,
- materiały różnego rodzaju (audio, wideo, tekst), wspierające osoby o różnych stylach uczenia się.

## WYMAGANE ZAPLECZE TECHNICZNE

Ważne, by każda ucząca się osoba miała dostęp do niezbędnego urządzenia (komputer, laptop, tablet) dysponującego stałym połączeniem z internetem.

Wymagane jest również, by trenerzy i uczestnicy dysponowali przestrzenią internetową, która umożliwi im interakcję. Może to być praca w chmurze dla krótszych szkoleń, lub platforma internetowa dla dłuższych kursów. W przypadku dłuższych kursów, podzielonych na części zazwyczaj nie przygotowuje ich jeden trener, ale grupa specjalistów. W takim przypadku personel udostępnia uczestnikom zadania na platformie w odpowiednim czasie. Na platformie/przestrzeni internetowej powinno być miejsce na zamieszczanie i udostępnianie materiałów i prac oraz ich komentowanie zarówno przez trenera/trenerkę, jak i uczestników.

Należy także zapewnić możliwość komunikacji pomiędzy trenerami/trenerkami i osobami uczestniczącymi. Umożliwiają to takie e-learningowe platformy jak Moodle i Blackboard, Google Docs, Office 365, a także różnego typu blogi.

## MONITOROWANIE I OCENA

Po czym poznać, że osoby uczestniczące skorzystały z niezbędnych materiałów? Wystarczy wykorzystać klasyczne podejście np. rodzaj testu lub quizu. Ważne, aby trener/trenerka otrzymywał ich wyniki przed rozpoczęciem zajęć.

Dzięki „odwróconej klasie” można lepiej wykorzystać czas w sali szkoleniowej:

- zapewnić głębsze zrozumienia omawianego tematu (więcej czasu jest poświęcone na konkretne pytania – w grupie lub indywidualnie),
- zaplanować pracę metodami aktywnymi,
- skupić się na niejasnych zagadnieniach.

Jeśli pierwsze próby z zastosowaniem metody flipped classroom nie przynoszą zakładanego rezultatu, postaraj się zrozumieć dlaczego. Czy powodem jest to, że uczestnicy mają kiepski dostęp do internetu w domu? Czy uczestnicy dostali wystarczająco czasu na zapoznanie się z materiałem lub zrealizowanie zadań przed szkoleniem?

Czasami łatwe zadanie z krótkim terminem może pozwolić przekonać osoby uczestniczące do tego typu uczenia, ale zazwyczaj lepsze rezultaty przynosi danie uczestnikom dłuższego czasu na zrealizowanie zadań przed kolejnym spotkaniem.

## METODA PROMENGO

### Streszczenie



PROMENGO to roczne kursy dla menadżerów organizacji pozarządowych prowadzone przez Fundację Akademię Organizacji Obywatelskich ([www.faoo.pl](http://www.faoo.pl)), zorganizowane wg autorskiej metody, tzw. modelu PROMENGO, metody porównywalnej do flipped classroom.

Kurs obejmuje 280 godzin dydaktycznych (140 online i 140 godzin warsztatowych) i składa się z 9 ścieżek nauki. Każda z nich zakłada:

1. samodzielną naukę online przygotowującą osoby uczestniczące do zajęć na sali szkoleniowej,
2. uczestnictwo w 2 dniowym warsztacie,
3. wykonanie zaliczeniowego zadania z możliwością jego konsultacji za pośrednictwem platformy lub innych środków komunikacji na odległość.

W kursie wykorzystywane są także mechanizmy grywalizacji.

### Grupa docelowa

Menadżerowie organizacji pozarządowych – osoby dorosłe.

### Opis

Przebieg nauczania na każdej z 9 ścieżek tematycznych odbywa się według następującego schematu:

1. e-learningowy komponent wprowadzający do tematu i przygotowujący do stacjonarnych szkoleń (jego stałym elementem jest kurs ekranowy zajmujący od 2 do 3 godzin),
2. dwudniowe szkolenia stacjonarne,
3. e-learningowy test zamykający nauczanie danego przedmiotu,

4. wykonywanie wdrożeniowych zadań zaliczeniowych, które można konsultować online z trenerem lub trenerką,
5. ocena wykonania zadań przez trenera lub trenerkę oraz przekazanie informacji zwrotnej uczestnikowi.

Cykl jednej ścieżki tematycznej trwa około miesiąca.

Dzięki tej metodzie uczestnicy przychodząc na salę szkoleniową mają wstępną wiedzę z zakresu tematu szkolenia. Podczas warsztatów trenerzy mogą pogłębiać dany temat, a materiał wyjściowy staje się tematem dyskusji i wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami.

Część on-line wdrażana jest na zindywidualizowanej platformie Moodle. Każdy uczestnik i uczestniczka otrzymuje hasło dostępu do platformy, dzięki czemu ma wgląd we własną ścieżkę postępu.

Dodatkowo, w kursie Promengo zastosowano system punktacji zadań realizowanych przez osoby uczestniczące w szkoleniach. Za każde wykonane zadanie i/lub obecność na zajęciach stacjonarnych otrzymują one punkty lub odznaki. Po podsumowaniu każdej ze ścieżek szkolenia każdemu uczestnikowi i uczestniczce kursu przydzielone są punkty, widoczne dla pozostałych osób.

## Zalety

- Efektywne dopasowanie metod szkolenia do celów szkolenia (w zależności od uczenia umiejętności, przekazywania wiedzy czy pracy na postawach),
- zmniejszenie liczby spotkań stacjonarnych - uczestnicy kursu, menadżerowie, mają mało czasu. Dzięki zastosowaniu mieszanej metody nauki, część kursu odbywa się w domu – co jest dla nich dużym ułatwieniem organizacyjnym,
- nacisk na samokształcenie menadżerów NGO. Uczestnicząc w indywidualnym trybie nauki online biorą większą odpowiedzialność za proces uczenia (wiedza nie jest im przekazywana tylko przez trenerów na sali szkoleniowej – sami muszą znaleźć czas i motywację do nauki przed komputerem),
- tworzenie bazy wiedzy tematycznej (kursy online) możliwej do wykorzystania przez Fundację w realizacji innych szkoleń oraz przez menadżerów do udostępniania w swoich zespołach.

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

### Dwa rodzaje dyplomów

Dla FAOO głównym celem kursu jest przyczynianie się do rozwoju organizacji pozarządowych w Polsce i podnoszenia poziomu zarządzania w ngo. W PROMENGO bardzo duży nacisk położony jest na wdrożeniu przez menadżerów zdobytej wiedzy w swoich organizacjach. Aby to osiągnąć - wprowadzono dwa rodzaje dyplomów:

1. zaświadczenie o zaliczonych szkoleniach – dla osób, które nie ukończyły całego programu,
2. dyplom ukończenia PROMENGO potwierdzający zaliczenie pełnego kursu wraz z zadaniami wdrożeniowymi w swojej organizacji po każdej z 9 ścieżek szkolenia.

Wprowadzenie tego rozróżnienia zwiększa motywację uczestników do realizacji całej ścieżki szkoleniowej.

### Jasne zasady

Opracowanie czytelnych, jednoznacznych zasad zaliczenia i prowadzenia kursu, szczególnie ważnych przy mieszanych metodach nauki i dłuższych formach oraz dodanie elementu grywalizacji aby zwiększyć motywację osób uczestniczących do pracy. Np. trenerzy PROMENGO odpowiadający za poszczególne ścieżki szkolenia, przyznają punkty za prace wdrożeniowe – osoba uczestnicząca musi mieć minimum 60% z 90 pkt. aby zaliczyć zadanie. Jednocześnie 3-4 osoby na 45 uczestniczących uzyskują dodatkowe punkty za ukończenie ścieżki szkoleniowej z najlepszym wynikiem.

### Przemyślany układ ścieżek

Przemyślany układ materiału w każdej ze ścieżek, tematy powtarzające się na szkoleniu stacjonarnym są pogłębiane podczas szkoleń. Ostatnim elementem jest wdrożenie wiedzy w swoich organizacjach. Jest to zgodne z założeniami andragogiki, opierającej proces uczenia na doświadczeniu, teorii i zastosowaniu zdobytej wiedzy w praktyce.

## Informacje organizacyjne

3 edycja kursu PROMENGO skończyła się we wrześniu 2016. Każda edycja to ok. 45 osób uczestniczących.

Więcej informacji: <http://faoo.pl/promengo/co-to-jest-promengo/>



## TRENDY W WYKORZYSTANIU GIER W UCZENIU DOROSŁYCH

Trenerzy i trenerki jako osoby pracujące z bardzo różnymi grupami dorosłych muszą potrafić szybko i umiejętnie identyfikować trendy pojawiające się w społeczeństwie. Bez takiej „aktualizacji” zarówno treści scenariuszy ale także forma poszczególnych ćwiczeń czy prezentacji może stracić swoją użyteczność. Warto więc znać aktualne trendy i nawet jeżeli nie dostosowywać się do nich to przynajmniej znać ich kierunek i sens.

Jednym z bardziej doniosłych społecznie trendów jest rosnąca rola gier - planszowych i elektronicznych. Stają się one nie tylko ważnym sposobem spędzania wolnego czasu, ale przede wszystkim wpływają na to, jak poznajemy świat i konstruujemy siebie. Swoisty kod kulturowy wytworzony przez graczy przenika do świata „normalnego”. Co najważniejsze, świat gier to rzeczywistość szybko zmieniających się ról i światów. Przywiązywanie się do zastanych norm i form nie jest elementem tej kultury. To tylko jeden z wyznaczników graczy jako grupy społecznej. Dla lepszego zrozumienia tego, po co nam gry i jaką rolę odgrywały one historycznie, odsyłam do dwóch świetnych pozycji - Roger Caillois „Gry i ludzie” oraz Johan Huizinga „Homo ludens”.

### Jak korzystać z gier?

W węższym trenerskim ujęciu gry mogą stać się przydatnym narzędziem i to na wielu poziomach. Myślę tu m.in. o grach karcianych, planszowych, komputerowych, przestrzennych, symulacyjnych, zespołowych. Przez ostatnie lata pojawiło się wiele typów gier. Coraz większy popyt na „poważne gry” przyczynił się do tego, że trenerzy nie muszą już wybierać tylko pomiędzy „Makao” a „Chińczykiem”.

**Poważna gra (serious game) to gra, która służy innemu celowi niż czysta rozrywka. Pozwala na nabywanie, rozwijanie lub udoskonalanie przez graczy konkretnych umiejętności i rozwiązywanie problemów.**

Gra może być wsparciem dla pracy przed szkoleniem, w jego trakcie i po nim. W każdym z tych etapów gra może stać się ciekawym, gadżetowym w formie środkiem przekazującym wybraną przez siebie wiedzę. Podstawy grywalizacji, która jest w tym przypadku najprostszym narzędziem świetnie opisuje Paweł Tkaczyk w „Grywalizacji”.

**Grywalizacja to zastosowanie mechanizmów gier do zmiany zachowania ludzi poza kontekstem gry.**

Gra może też być czymś więcej – wsparciem w zmianie postawy czy katalizatorem procesu grupowego. Dzięki grze można zapewnić doświadczenie w formie symulacji niezbędnej do wydobycia konkretnej kompetencji (świetny przykład takiej gry to kilkugodzinna symulacja Smileurbo ([www.smileurbo.com/pl](http://www.smileurbo.com/pl)), łatwiej przeprowadzić ewaluację (świetne wykorzystanie gier Dixit lub Storycubes - [www.storycubes.pl](http://www.storycubes.pl)) lub stworzyć sytuację edukacyjną z zastosowaniem gry przestrzennej.

Nie chodzi o to, aby za wszelką cenę włączać gry do procesu edukacji. Pogłębione wykorzystanie gier w procesie szkoleniowym wymaga delikatności i rozwagi. Gry jako narzędzia nie są uniwersalne i wymagają dużej trenerskiej precyzji. Bez niej mogą doprowadzić do efektów odwrotnych do zamierzonych. Skutecznie użyte mogą ułatwić zadanie trenerom i umożliwić grupie uczestników waszego szkolenia na efektywniejszą pracę.

## **Gry wykonane na zamówienie lub gotowe?**

Tworzenie gier od zera to proces skomplikowany i kosztowny czasowo lub finansowo. Jednocześnie wielu trenerów i trenerek chciałoby tego spróbować. Nie ma tutaj dróg na skróty. Sam pomysł nie wystarczy. Każde rozwiązanie trzeba przetestować i estetycznie opakować. Nie wystarczy już pokazać uczestnikom prostą grę planszową z wymalowaną drabinką i ciekawymi pytaniami pojawiającymi się po przesunięciu pionka. To może po prostu zniechęcić uczestników.

Warto więc korzystać z gotowych rozwiązań. Jednym z nich jest MOG (Multi-option-based game) opisany poniżej. Jest to propozycja metodologiczna bazująca na podziale gier zależnie od tego jak ujęta w nich jest kwestia wyboru uczestnika. Zaprezentowane w tekście trzy formaty pozwalają lepiej zrozumieć świat gier – przynajmniej na bazowym poziomie.

Gry jako takie na najbliższe lata zagościły w naszej rzeczywistości społecznej. Ich znajomość staje się niezbędna w pracy trenerskiej. Lektura poniższego tekstu jest do tego pierwszym krokiem.

## **GRY OPARTE NA MOŻLIWOŚCI WIELOKROTNEGO WYBORU - PRZEZNACZENIE**

Gry oparte na możliwości wielokrotnego wyboru (MOG) skupiają różne metody i narzędzia. Ich głównym elementem jest interaktywne tworzenie scenariuszy przy użyciu technologii komunikacyjnej w środowisku świata rzeczywistego („w realu”).

Wspomniane gry mogą być źródłem rozrywki, ponieważ łączą aspekty poważnego gaminu i grywalizacji, jednakże ich głównym celem jest edukowanie użytkownika.

Gry z możliwością wielokrotnego wyboru mogą być dostępne w całości w sieci, w formie programu niewymagającego połączenia z internetem lub częściowo w środowisku rzeczywistym jako gra miejska oparta na możliwości wielokrotnego wyboru.

MOG-i to w dalszym ciągu nowość, dlatego bezustannie trwają prace nad ich rozwojem. Znajdują one szerokie zastosowanie w edukacji nieformalnej, niemniej jednak mogą również zawierać elementy odpowiednie dla edukacji formalnej.

### **Co to jest MOG?**

Wyobraźmy sobie prosty spacer z urządzeniem dźwiękowym lub wycieczkę geocachingową, które prowadzą nas do różnych miejsc, wymagają podejmowania decyzji i rozwiązywania zadań oraz motywują nas autentyczną historią, podczas gdy my, jako użytkownicy, decydujemy o wyniku, a nasi trenerzy włączają w to materiały edukacyjne.

Może się to okazać bardzo zajmujące i satysfakcjonujące dla osoby uczestniczącej, lecz wymaga umiejętności pisania scenariuszy, znajomości otoczenia oraz nauczanego tematu, jak również, w zależności od konkretnego MOG-a, umiejętności programowania i projektowania gier.




### **Opcje, dynamika, możliwości**

Poniżej znajduje się kilka opcji, które można wykorzystać tworząc MOG-a.

Pytania, na jakie trzeba odpowiedzieć planując grę:

- czy będzie to historia liniowa, czy będzie zawierać różne opcje i wyniki?
- czy w grze pojawi się jakaś postać, czy uczestnik będzie tylko obserwatorem?

	OTWARTA	LINIOWA	Z WIELOKROTNYM WYBOREM
KOLEJNOŚĆ	zmienna	stała	mieszana
WYBÓR	wolny	brak	zależny
KONSEKWENCJE	brak zdarzeń wpływających na fabułę	stałe pasmo zdarzeń	wiele pasm zdarzeń
ZAKOŃCZENIE	zakończenie zewnętrzne	krok po kroku	wiele możliwości zakończenia
PRZYKŁAD	"Łamigłówki edukacyjne"	"Spacer z nagraniem"	"MOG"

OTWARTA	LINIOWA	Z WIELOKROTNYM WYBOREM
		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• każde miejsce jest bezpośrednio dostępne</li> <li>• brak stałej kolejności</li> <li>• niezależny wybór</li> <li>• brak konsekwencji (brak zmian w świecie gry oraz brak decyzji, które mogłyby wpłynąć na fabułę)</li> <li>• zakończenie „zewnętrzne”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stała kolejność</li> <li>• brak możliwości wyboru</li> <li>• istnieją konsekwencje (stałe pasmo zdarzeń)</li> <li>• możliwość zastosowania „Power-upów” (dodatki w świecie rzeczywistym)</li> <li>• całość zależna od autora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stała, jednak zmienna kolejność (w zależności od decyzji)</li> <li>• istnieją konsekwencje (zmiany w świecie gry oraz decyzje, które mają wpływ na fabułę)</li> <li>• wiele możliwości zakończenia</li> <li>• oparte na wyborach</li> <li>• brak „Power-upów”</li> <li>• wysokie prawdopodobieństwo powtórzenia gry spowodowane wzbudzeniem ciekawości</li> </ul>

Używając MOG-a, gracze pozostają sobą lub mają za zadanie osobiście odegrać rolę fikcyjnej postaci.

	BEZ POSTACI (GRACZE POZOSTAJĄ SOBĄ)	Z POSTACIĄ (GRACZE ODGRYWAJĄ ROLĘ FIKCYJNEJ POSTACI)
ZA	Większe zaangażowanie osobiste, „bezpośrednie przeżycie”	Tworzenie możliwości identyfikowania się z „inną” tożsamością (np. uchodźcy, naoczni świadkowie)
PRZECIWIW	Ograniczone możliwości zapewnienia „przeżyć wewnętrznych”, utrudnione odwołanie się do tożsamości gracza (płeć, itp.)	Mniejsze zaangażowanie osobiste

## Możliwości techniczne

Przykłady mechaniki rozgrywki stosowane w grach typu MOG oraz grach miejskich.

### ■ Hasło

Użytkownik zbiera litery, słowa, lub ich połączenia w różnych (kluczowych) miejscach w grze. Po zebraniu może je użyć, aby uzyskać dostęp do URL (np. [www.twojadowena.pl/haslo](http://www.twojadowena.pl/haslo)), które zawiera, np. następną część fabuły. Zaletą tej mechaniki jest względna łatwość w jej tworzeniu i wdrażaniu, jak również mnogość zastosowań.

### ■ Power-upy

Rzeczywiste przedmioty/dodatki, które gracz może znaleźć i zabrać ze sobą (np. prosta torba do przechowywania przedmiotów przydatnych w trakcie rozgrywki). Pozytywnym aspektem stosowania „power-upów” jest zwiększenie poczucia realizmu podczas grania. Z drugiej strony, wymagają one od twórcy sporego wysiłku i można je wdrażać tylko w grach z liniową fabułą.

## Wyzwania

Wyzwania są poleceniami w świecie rzeczywistym, które gracz musi wykonać, aby zwiększyć swój postęp w grze. Mogą one zaowocować wysokim zaangażowaniem, ale również okazać się bardzo pracochłonne.

Przykłady źródeł informacji:

EMAIL	TREŚCI TWORZONE PRZEZ UŻYTKOWNIKÓW	SMS	PLIKI AUDIO
Adres email z systemem „automatycznej odpowiedzi” wskazującej następne miejsce <b>Za:</b> łatwe do połączenia, większe zaangażowanie	Wysyłanie obrazków, dyskusje w sieci <b>Za:</b> większe zaangażowanie, lepsza nauka, interaktywność społeczna, wiedza gromadzona przez większą liczbę użytkowników <b>Przeciw:</b> pracochłonne (wymagana stała administracja)	Z pomocą tzw. „message bot” – programu, który wysyła wiadomości w zależności od reakcji/ odpowiedzi użytkownika (bardzo pracochłonne)	Można użyć przygotowanych wcześniej nagrań dźwiękowych – w zależności od wyboru użytkownika

Z uwagi na fakt, iż MOG-i odbywają się w świecie rzeczywistym, mogą one łączyć w sobie elementy e-learningu i rzeczywiste lokacje. Wiele z zaprezentowanych opcji wymaga połączenia z internetem, co w określonych miejscach oraz dla niektórych grup docelowych (bardzo młode lub starsze osoby) nadal może stanowić przeszkodę. Pomimo, że smartfony stają się coraz bardziej dostępne, połączenia bezprzewodowe w pewnych rejonach w dalszym ciągu są dość powolne a ich przepustowość jest często ograniczona.

Można użyć każdego narzędzia lub sposobu prezentowania treści.

	<b>ONLINE</b> <b>STRONA INTERNETOWA, BLOG, WIKI</b>	<b>OFFLINE</b> <b>(DO POBRANIA)</b> <b>MP3, WYDRUK, LIVE</b>
<b>ZA</b>	Najwięcej opcji interaktywnych (dzięki odnośnikom i kodom QR), możliwe do połączenia z innymi środkami/źródłami zewnętrznymi	Mniejsze wymagania techniczne (drukarka lub odtwarzacz Mp3), większa dostępność, przystosowane do większego zakresu środowisk
<b>PRZECIW</b>	Wymagane wyposażenie techniczne (smartfon/dostęp do internetu/odpowiednia przepustowość)	Mniej dostępnych środków, większe zapotrzebowanie fizyczne (pamięć/dystrybucja/transport / zaopatrzenie)

Wyobraź sobie, że Twój uczestnik musi najpierw rozwiązać quiz, zadanie matematyczne czy test zanim uzyska dostęp do następnej lokacji, wyboru lub fragmentu fabuły. Wyobraź sobie MOG o bezpiecznym używaniu mediów społecznościowych, zastraszaniu lub znęcaniu się w szkołach, problemach środowiskowych, kompetencjach społecznych albo jako zwykłą lekcję historii. Wszystkie zaprezentowane tutaj narzędzia i metody mogą być zawarte w MOG-ach.

## GRA AHMED´S FAHRRAD TYPU MOG

### Streszczenie

Czym właściwie są gry oparte na możliwości wielokrotnego wyboru (z ang. **multi-option-based game, MOG**)? MOGi to przynoszący duże korzyści sposób dostarczania treści edukacyjnych uczestnikom. Grywalizacyjny aspekt MOGów pozwala na włączenie do procesu nauki elementów rywalizacji i nagród, a sama forma tego procesu tj. gra, sprawia, że osiągnięcie celów edukacyjnych ma w sobie element zabawy, dzięki czemu MOGi stanowią świetną metodę na zwiększenie motywacji osób uczestniczących. Termin gra wielokrotnego wyboru z elementami gry miejskiej (z ang. **multi-option-and-location-based game**) to nie tylko możliwości dokonywania różnych wyborów przez uczestników ale i trenera, który może decydować o doborze narzędzi i metod pracy.

Gra "Ahmed's Fahrrad" typu MOG (rower Ahmeda) została stworzona przez Instytut Edukacji Wisamar w Lipsku. Celem instytutu jest kształtowanie i wspieranie licznych umiejętności, w tym kompetencji językowych (pisanie, czytanie, słuchanie i mówienie), kompetencji kulturowych (w zakresie prawa, kultury, życia codziennego, orientacji) jak również budowanie pewnego rodzaju niezależności i poczucia bezpieczeństwa u uczestników kursów przebywających w nowym dla nich środowisku.

Każdy z uczestników powinien znaleźć się w centrum Lipsku i posiadać smartfona z dostępem do Internetu, by móc zagrać w wyżej wspomnianą grę. Gracze wcielają się w niej w rolę Ahmeda, który w pierwszych minutach gry zdaje sobie sprawę z tego, że ktoś ukradł mu rower. Wybierając z pośród różnych opcji decydują o otrzymaniu odpowiedzi dotyczącej skradzionego roweru. W zależności od wyboru, gracze muszą np. postępować zgodnie z instrukcjami dotyczącymi poruszania się po mieście, opisać sytuację lub wypełnić formularz kradzieży dla policji. Wybór niektórych opcji będzie skutkował powrotem do punktu początkowego gry, a inne przyczynią się do odzyskania roweru przez Ahmeda.



## Grupa docelowa

Grę typu MOG można stworzyć dla każdego. Koncepcja zakłada uatrakcyjnienie czy też urealistycznienie treści edukacyjnych lub przedstawienie trudnych tematów w sposób dostępny dla studentów, poprzez odniesienie do prawdziwych sytuacji życiowych mających miejsce w realnym środowisku. W przeważającej części tego typu gry mogą zostać wykorzystane w nieformalnym procesie edukacji uczniów, studentów i dorosłych.

Gra rower Ahmeda typu MOG przeznaczona jest dla uchodźców i imigrantów uczących się języka niemieckiego, którzy dopiero poznają niemiecką kulturę, jej zwyczaje oraz życie codzienne mieszkańców. W grę mogą zagrać osoby z zaawansowaną znajomością języka. W przygotowaniu są inne poziomy językowe gry.

## Opis

### ■ Przygotowanie

Uczestnik otrzymuje informację o MOG-u podczas trwania kursu języka niemieckiego. Trener wyjaśnia zasady gry. Następnie po upewnieniu się, że każdy uczestnik posiada smartfona lub inne urządzenie umożliwiające grę, przesyłany jest link do jej aktywacji. Gra może stanowić jedną z aktywności prowadzonych podczas samego kursu (w takim wypadku trener również bierze udział w grze), część pracy domowej lub zalecaną formę nauki w wolnym czasie i weryfikowaną później przez prowadzącego kurs.

### ■ Wstęp

Uczestnik otrzymuje informację o tym, że wciela się w rolę Ahmeda, który ostatnio przeprowadził się do Lipska w Niemczech. Ahmed zakupił nowy rower i wybiera się na wycieczkę po mieście.

Uczestnikowi zadane zostaje pytanie odnośnie tego co Ahmed powinien zabrać ze sobą na planowaną wycieczkę (np. paszport, butelkę wody, telefon komórkowy). Ahmed podjeżdża do biblioteki i spędza tam trochę czasu przygotowując się do kursu języka niemieckiego. Po wyjściu z biblioteki zauważa, że jego nowy rower został skradziony.

### ■ Punkt początkowy

Po przejściu przez część wstępną, gracz powinien znajdować się na placu Augusta,

jednym z placów znajdujących się w centrum Lipska. Dalsze przygody Ahmeda toczą się w zależności od dokonanych przez gracza wyborów. Początkowo musi on jednak postępować zgodnie z instrukcjami i odwiedzić kilka pobliskich miejsc, gdzie Ahmed może poprosić różne osoby o udzielenie wskazówek.

Na tym etapie uczestnik musi zdecydować z kim chce rozmawiać i w którym kierunku się udać. Niektóre osoby zadadzą Ahmedowi pytanie, na które musi odpowiedzieć poprawnie.

## **Poziom drugi**

W zależności od wybranych do rozmowy osób i odpowiedzi Ahmeda na zadane przez niego pytania, wróci on do punktu startowego gry i zacznie poszukiwania od początku lub otrzyma wskazówki oraz kolejne trasy do obrania (którymi uczestnik musi podążać by kontynuować grę).

Odpowiedzi bohatera gry mogą być następujące:

- posterunek policji,
- prawdopodobne miejsce przebywania złodzieja,
- urząd zagubionych rzeczy,
- miejsca, w których można kupić nowy rower.

Trasy i opisy lokalizacji zawsze zawierają nieco informacji o historii tych miejsc, architekturze lub treści o charakterze praktycznym. W zależności od lokalizacji, od uczestnika wymagana będzie nie tylko odpowiedź na pytania lub dokonanie wyborów ale i wykonanie takich zadań jak:

- możliwie najbardziej szczegółowe opisanie roweru,
- napisanie ogłoszenia na stronie poświęconej rzeczom zagubionym i znalezionym,
- wypełnienie zgłoszenia kradzieży dla policji,
- podejście do testu gramatycznego.

Zadania wykonywane są przez uczestnika w dodatkowym polu tekstowym. Zostaną poddane bieżącej weryfikacji przez towarzyszącego podczas gry nauczyciela, po zakończeniu gry bądź podczas kolejnej lekcji, a wynik zadań zostanie zapisany online.

## **Zakończenie gry MOG**

Niektóre wybory podjęte przez gracza po przejściu drugiego poziomu spowodują zakończenie gry. W przypadku uzyskania mało satysfakcjonującego wyniku, uczest-

nik powinien ponownie rozpocząć grę.

Gra może zakończyć się:

- odzyskaniem roweru przez Ahmeda
- zakupem nowego roweru (w przypadku gdy Ahmed zrezygnował z poszukiwań)
- zatrzymaniem Ahmeda przez policję w przypadku gdy popełnił on przestępstwo

## Ocena wyniku

Wynik uzyskany przez uczestników gry zostanie poddany ocenie nauczyciela podczas kursu językowego prowadzonego w instytucie. Uczestnikom zostanie zadane pytanie odnośnie tego czy gra przyczyniła się do osiągnięcia przez nich celów edukacyjnych, powodów podjęcia takich a nie innych wyborów, a teksty z wykonanych zadań zostaną poprawione przez nauczyciela.

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

Twoja pierwsza gra typu MOG powinna być prosta i niezbyt obszerna. Zalecana jest praca w grupie. Pozwól swoim studentom pracować razem – planować, pisać i wprowadzać zasady razem z tobą. Najpierw przemyśl jakie treści edukacyjne chcesz wprowadzić, a następnie dopasuj możliwości techniczne. W dalszym etapie należy połączyć historię z istniejącymi w rzeczywistości lokalizacjami.

## Informacje organizacyjne

Gra Rower Ahmeda jest obecnie w trakcie przygotowań i będzie niedługo dostępna za pośrednictwem Wikipedii i osobnej strony internetowej.

Poniższe linki prezentują różne możliwości gier typu MOG:

- Fort MC Money – interaktywna gra filmowa: [www.fortmcmoney.com/#/fortmcmoney](http://www.fortmcmoney.com/#/fortmcmoney)
- Zbiór symulacji: [www.conducttr.com/success-stories](http://www.conducttr.com/success-stories)
- Klasyczny audiospacer: [http://sustainability.bplaced.net/page/?page\\_id=107](http://sustainability.bplaced.net/page/?page_id=107)

## NOWE TECHNOLOGIE - NARZĘDZIE WŁĄCZANIA SPOŁECZNEGO CZY WYKLUCZENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Zwykło się myśleć, że nowe technologie jedynie ułatwiają życie osobom z niepełnosprawnościami. I na pewno w wielu aspektach tak jest. Dzięki nim osoby unieruchomione w domu, mające trudność ze swobodnym przemieszczaniem się, mogą stać się częścią społeczności wirtualnej i nawiązywać kontakty, dokonywać zakupów, zasięgnąć porady online lub uczyć się czy to poprzez samodzielną lekturę, szkolenia e-learningowe lub webinarium. Internet staje się dla nich źródłem niezależności.

Jednak należy pamiętać, że zastosowanie nowych technologii informacyjnych może coraz bardziej wyłączać osoby z innego rodzaju niepełnosprawnościami, jak na przykład niepełnosprawnością wzroku, niedosłuchem, ograniczoną sprawnością manualną czy funkcji poznawczych. Istnieją oprogramowania czytające, które pozwalają osobom niewidomych korzystać z komputera, czytając zawartości stron internetowych czy pocztę elektroniczną. Jednak, aby takie osoby miały pełny dostęp do treści, strony te powinny być odpowiednio przygotowane, stosując normy WCAG 2.0. (Web Content Accessibility Guidelines - Wytyczne dla dostępności treści internetowych).

Ulepszana ciągle technologia, bombardowanie odbiorcy obrazkowymi i interaktywnymi komunikatami, zwiększanie atrakcyjności wizualnej prezentacji sprawia, że treść staje się często niedostępna dla osób z powyższymi problemami. Jednocześnie coraz więcej aktywności przenosi się do internetu - nie korzystanie z komunikatorów, mediów społecznościowych, serwisów - może stać się przyczyną wykluczenia części społeczeństwa.

**Będąc trenerem/trenerką warto pamiętać, żeby technologie, materiał lub prezentacje wykorzystywane podczas szkoleń zapewniały dostępność osobom z ograniczeniami w dostępie do informacji.**

Poniżej prezentujemy zasady, wynikające z norm WCAG 2.0., których celem jest zapewnienie możliwie pełnego dostępu do publikowanych treści osobom z wadami wzroku, o różnym poziomie ograniczenia widzenia z całkowitą ślepotą włącznie oraz osobom z innymi ograniczeniami w dostępie do informacji.

## WARTO PAMIĘTAĆ!

W całości są one dostępne na stronie [www.w3.org/TR/WCAG20](http://www.w3.org/TR/WCAG20) - zawarte tu porady publikowane są także na wielu polskojęzycznych stronach, wraz z praktycznymi objaśnieniami. Wersja polska: [www.fdc.org.pl/wcag2](http://www.fdc.org.pl/wcag2). Wytycznych dla dostępności informacji w 26 językach: [www.ict4ial.eu](http://www.ict4ial.eu)

### ■ Czcionka, odstępy i wyrównanie

Czcionka powinna być bezszeryfowa, odstęp pomiędzy wierszami nie mniejszy niż półtorej linii, wyrównanie powinno być do lewej strony, akapity poprzedzone szerszym odstępem albo bardzo nieznacznie wcięte.

### ■ Kontrast kolorystyczny

Wszystkie elementy przekazujące treść lub funkcjonalne muszą mieć znaczny kontrast względem tła. Kontrast ten powinien być zachowany przy wyświetlaniu strony w podstawowych, standardowych kompozycjach kolorystycznych systemu operacyjnego (np. przy „odwróconych kolorach”).

### ■ Struktura dokumentu

Wykorzystanie nagłówków o poziomach od 1 do 6 powinno służyć podziałowi dokumentu na rozdziały, podrozdziały, zagadnienia itd. Wewnątrz sekcji tekst powinien być dzielony z wykorzystaniem paragrafów, list itp.

### ■ Tabele

Tabele powinny być stosowane tylko wówczas, gdy przedstawiają dane tabelaryczne, nie powinny być używane do formatowania dokumentu - organizowania jego przestrzennej formy.

### ■ Tekst alternatywny grafiki

Przy fotografiach, grafikach, wykresach graficznych powinien zawsze znajdować się tzw. tekst alternatywny. Powinien zwięźle i w prosty sposób opisywać, co przedsta-

wia dany obrazek, fotografia lub wykres. Jedynie grafiki o dekoracyjnym znaczeniu mogą nie posiadać tekstu alternatywnego.

## ■ Formularze i przyciski

Wszystkie pola formularzy (pola tekstowe, pola wyboru itp.) oraz przyciski powinny być jednoznacznie opisane tekstem alternatywnym.

## ■ Odnośniki tekstowe

Odnośniki do stron, dokumentów, itp. powinny przez swoją treść dokładnie nazywać (wskazywać) obiekt docelowy. Odnośniki o jednakowej treści muszą kierować zawsze do tego samego obiektu.

## ■ Dostępność z klawiatury

Wszystkie elementy aktywne na stronie powinny być dostępne z klawiatury. Dostępność powinna być zapewniona zarówno w przód, jak i wstecz.

## ■ Nawigacja po dokumencie

Nawigacja powinna być spójna, logiczna i niezmienna w obrębie serwisu/ dokumentu.

## ■ Wyróżnienie bieżącego obiektu na stronie

Wszystkie elementy aktywne, takie jak odnośniki, banery czy pola formularza powinny mieć wyraźny wizualny fokus (zwykle w postaci ramki widocznej w trakcie nawigacji po stronie klawiszem TAB).

## ■ Powiększenie strony

Stronę powinno dać się znacząco (co najmniej 200%) powiększyć narzędziami przeglądarki. Powiększenie takie nie powinno powodować utraty widoczności treści i pojawienia się poziomego paska przewijania strony.

## ■ Tytułowanie stron

Tytuły stron widoczne w pasku tytułowym przeglądarki muszą być unikalne i informować o treści strony na jakiej znajduje się użytkownik.

## ■ Test Captcha

Niedozwolona jest sytuacja, w której użytkownik strony internetowej zobligowany jest do wpisania kilku liter lub cyfr uwidocznionych na grafice, dla potwierdzenia

wykonania operacji na danej stronie (np. przy wysłaniu wiadomości lub wypełnieniu ankiety).

## ■ **Format udostępnianych plików**

Udostępniane na stronach internetowych pliki (PDF, doc itp.) powinny posiadać strukturę tekstową, alternatywne opisy dla grafik itd. Pliki PDF nie mogą być skanami obrazkowymi.

Stosowanie powyższych zasad umożliwia włączenie do procesu edukacyjnego wielu narzędzi dostępnych w internecie. Niestety część nowych programów, ciekawych stron czy materiałów może być niedostępna dla naszych odbiorców.

**Każda osoba prowadząca szkolenie powinna na etapie planowania szkolenia rozważyć kwestie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Organizator szkolenia powinien zbierać informacje o szczególnych potrzebach uczestników - na tej podstawie można właściwie dobrać narzędzia.**

## WAI-NOT

### Streszczenie

Stworzywszy niestandardową stronę dla ludzi z niepełnosprawnością intelektualną, WAI-NOT umożliwia im korzystanie z internetu. Wspomniana strona zawiera elementy edukacyjne, stymulujące kreatywność, a także pouczające oraz interaktywne. Instruktorzy i opiekunowie mają możliwość skorzystania z podręcznika lub filmów instruktażowych.

### Grupa docelowa

- Młodzi ludzie oraz dorośli z niepełnosprawnością umysłową,
- szkoły dla ludzi wymagających specjalnej troski oraz zatrudniony w nich personel,
- jednostki szkoleniowe oraz ośrodki opieki codziennej dla ludzi niepełnosprawnych umysłowo.

### Opis

Strona jako narzędzie służące do udostępniania technologii ICT ludziom niepełnosprawnym umysłowo:

- strona internetowa ([www.wai-not.be](http://www.wai-not.be)),
- dostosowana do ludzi nieumiejących czytać lub pisać,
- bezpieczne środowisko,
- szkolenia nauczycieli/trenerów.





## Cele:

- OGÓLNE - udostępnianie technologii ICT ludziom niepełnosprawnym umysłowo,
- DYDAKTYCZNE - poszukiwanie innowacyjnych metod nauczania, dostosowanych do ich potrzeb,
- EDUKACYJNE - opracowywanie nowych metod umożliwiających zwiększenie udziału technologii ICT w ich programie nauczania,
- SPOŁECZNE - zachęcanie do dalszej integracji społecznej oraz zwiększanie poczucia własnej wartości.

## Główne cechy:

- BEZPIECZEŃSTWO - chronione środowisko internetowe,
- PRZYSTĘPNE SPOSOBY NAWIGACJI - nawigacja przy pomocy wzroku i słuchu: język piktogramowy Beta i Sclera, dostosowane kolory,
- ROZRYWKA - gry, łamigłówki, muzyka, itp.,
- INFORMACJE - gazeta cyfrowa „Wablieft”, WN+ dla dorosłych,
- INTERAKTYWNOŚĆ - czat, e-mail, e-kartki, sieć społecznościowa, treningi, itp.

## Przystępność:

- Każdy użytkownik ma swój profil,
- przetwarzanie tekstu na mowę,
- piktogramy, tekst, obrazki,
- przyjazny układ elementów,
- prosta struktura.

Łatwa procedura logowania oraz hasła w formie piktogramów.

Dostępność różnych funkcji: News, My WAI-NOT (sieć społecznościowa), Mail (zewnątrzny i wewnętrzny), Chat, Forum, Quiz, Our site, Other sites („Inne strony” dla ludzi z niepełnosprawnością umysłową).

## WAI-NOT:

- umożliwia swoim użytkownikom stworzenie społeczności z moderowanym czatroomem,
- posiada tysiące użytkowników we Flandrii (każdego tygodnia ich liczba rośnie),
- współpracuje z wieloma organizacjami w dziedzinie edukacji oraz technologii ICT,

- gromadzenie tej wiedzy oraz uzyskanych doświadczeń pozwala tworzyć nowe możliwości,
- oferuje niepełnosprawnym dzieciom wsparcie, wiedzę oraz edukację w dziedzinie IT,
- zapewnia dokumentację oraz instrukcje dotyczące jego użytkowania,
- prowadzi bazę danych zawierającą związane z tym tematem artykuły na temat edukacji i nauczania osób z niepełnosprawnością umysłową.

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

WAI-NOT otrzymała wiele nagród: Microsoft, Digikids, Foundation King Boudewijn, SWIFT, KlasCement, Telenet.

Nagradzana za e-włączenie, etykietę e-practice, Najlepszą praktykę E-learning Europa 2003, IST.

## Informacje organizacyjne

vzw WAI-NOT

Tervuursesteenweg 295, 3001 Leuven (Heverlee) BELGIUM

E-mail: [secretariaat@wai-not.org](mailto:secretariaat@wai-not.org)

Helpdesk: [info@wai-not.org](mailto:info@wai-not.org)

## WERYFIKACJA POTRZEB I OCENA WYNIKÓW KSZTAŁCENIA W UCZENIU NA ODLEGŁOŚĆ

Pojawienie się kształcenia na odległość (distance learning), e-learningu, mieszanej metody kształcenia (blended learning) itp. przyczyniło się do zmian w samym procesie kształcenia (nauczania i uczenia się):

- od procesu opierającego się na wkładzie trenera (nauczanie i program) lub, innymi słowy, tradycyjnego systemu nauczania,
- do procesu opierającego się na wydajności/wynikach (kompetencje osoby uczestniczącej) lub, innymi słowy, nauczania w oparciu o kompetencje.

Tabela 4.1 (Vandeput i Stroobants, 2016) porównuje tradycyjne podejście do nauczania z podejściem kompetencyjnym.

PODEJŚCIE TRADYCYJNE	PODEJŚCIE KOMPETENCYJNE
Zawartość (ta sama)	Kompetencje (elastyczne, rzeczywisty kontekst, oparte na zadaniach)
Dokładnie zorganizowane	Elastyczna organizacja
Wiedza/ umiejętności	Kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności, postaw)
Skoncentrowanie na edukatorze	Skoncentrowanie na uczącym się
Ocena: Trener, wiedza/umiejętności, produkt (poznawczy), podsumowanie (test), na koniec szkolenia	Ocena: Oszacowanie (więcej wskaźników, instrumentów, różne momenty), kompetencje, produkt i process, kształtowanie (oszacowanie), towarzyszące szkoleniu
Ocena indywidualna	Ocena grupowa

TABELA 4.1

Zmiana paradygmatu z procesu opartego na wkładzie trenera/trenerki na proces oparty na wydajności/wynikach osób uczestniczących wpłynęła na wzmocnienie dwóch obszarów e-procesu w e-learningu, takich jak:

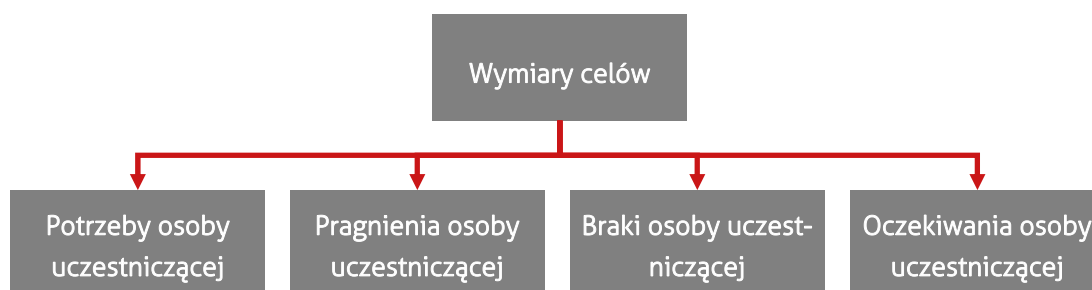
- weryfikacja potrzeb,
- ocena wyników uczenia.

W odniesieniu do weryfikacji potrzeb, potrzeby te są analizowane na trzech poziomach [Rysunek 4.2].



RYSUNEK 4.2

W kontekście **celów indywidualnych** kompetencje służą „prywatnemu użytkowi”, który należy rozumieć jako e-uczenie w gronie rodziny czy w środowisku przyjaciół (np. czat, telefonowanie, wysyłanie e-maili). W przypadku **celów organizacyjnych** wyróżnia się kompetencje wykorzystywane wśród współpracowników w celach przekazywania informacji, doświadczeń, opinii, sprawozdań lub ocen organizacji, firm czy agencji. Natomiast z **celem zawodowym** wiążą się kompetencje służące komunikacji ze specjalistami i ekspertami, które przyczyniają się do rozwoju zawodowego. Ponadto na każdy cel składają się cztery wymiary (Karapetjana, 2008, s. 15) zaprezentowane na Rysunku 4.3.



RYSUNEK 4.3

Do weryfikacji potrzeb osób uczestniczących wykorzystuje się następujące techniki:

- webankiety,

- pisemne zadania przesyłane drogą elektroniczną.

Przejsie od procesu kształcenia opartego na wkładzie trenera/trenerki do nauczania zogniskowanego na wydajności/wynikach osoby uczestniczącej powoduje następującą zmianę e-procesu e-learningowego:

- od oceny uczenia na sali szkoleniowej,
- do oceny kształcenia na odległość, e-learningu, mieszanej metody nauczania, nauczania mobilnego (mobile learning) itp.

Tabela 4.4 przedstawia kluczową terminologię związaną z oceną wyników kształcenia w nauczaniu na odległość.

TERMIN	DEFINICJA
Wkład	Program, nauczanie itp.
Wydajność/wyniki	Kompetencje osób uczestniczących lub innymi słowy, połączenie wiedzy, umiejętności i postaw
Ocena	Proces badawczy i jego ocena (Ahrens, Bassus, Zaščerinska, 2012) Informacja zwrotna dotycząca wartości kursu, modulu, programu itp.
Oszacowanie	Postęp osób uczestniczących (Ahrens, Bassus, Zaščerinska, 2012)

TABELA 4.4

W czasie dokonywania oceny często wykorzystywane są dane pochodzące z oszacowania oraz inne zasoby służące podjęciu decyzji dotyczących rewizji, przyjęcia lub odrzucenia szkolenia, modulu, programu (Ahrens, Bassus i Zaščerinska, 2012). Tym co charakteryzuje oszacowanie w ramach kształcenia w oparciu o kompetencje jest (Vandeput i Stroobants, 2016):

- odpowiedniość (stylu nauczania, motywacji, poziomu, zainteresowania, wiedzy itp.),
- integracja (w czasie zajęć – INFORMACJA ZWROTNA + UZUPEŁNIENIE + ODNIESIENIE),
- zaangażowanie trenera/trenerki (samoocena, ocena wspólna, ocena dokonana przez rówieśników),
- skoncentrowanie na konstrukcji wiedzy (umiejętność rozwiązywania pro-

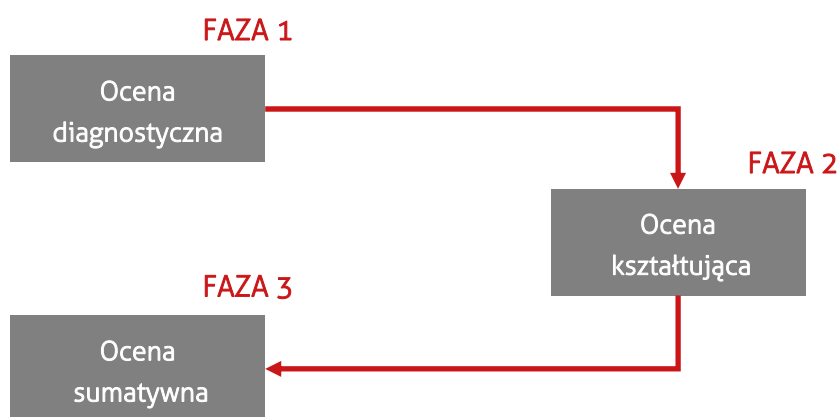
- blemów, umiejętności społeczne, praktyczne , regulacyjne itp.),
- autentyczność,
- wielowymiarowość.

Ocena dostarcza informacji zwrotnych na temat wartości szkolenia, modułu, programu oraz interakcji między osobami dokonującymi oceny (Lūka, 2007, s. 104). Sama ocena opiera się nie na osiągniętych wynikach uczenia, a wzajemnych powiązaniach między procesem kształcenia i jego wynikami, które zawarte są w łącznym systemie kryteriów (Hahele, 2006, s. 148, 152; Masło, 2006, s. 52). Na ocenę składa się pięć następujących stadiów (Lūka, 2007, s. 104):

- przygotowanie planu oceny,
- identyfikacja celu,
- cel zmiany praktyki,
- uzasadnienie kryteriów,
- ocena i przedstawienie zmian praktyki.

Jak ukazano na Rysunku 4.5 cele oceny mogą być różne (Hahele, 2006, s. 150):

- od oceny diagnostycznej w fazie 1,
- poprzez ocenę kształtującą w fazie 2,
- do oceny sumatywnej w fazie 3.



RYSUNEK 4.5

Ocena diagnostyczna przeprowadzana jest na początku kursu czy szkolenia, umożliwiając tym samym uzyskanie informacji dotyczących stanu wiedzy oraz umiejętności osób uczestniczących (Hahele, 2006, s. 150). W kolejnej, centralnej fazie kursu ocena kształtująca pozwala sprawdzić stopniowe postępy w procesie uczenia osób uczestniczących (Hahele, 2006, s. 150). Ten rodzaj oceny jest trudniejszy do zastosowania w przypadku krótszych form szkoleniowych. W ostatnim etapie kursu czy szkolenia ocena sumatywna ukazuje osiągnięte przez osoby

uczestniczące cele oraz przeniesienie na następny (wyższy) poziom edukacji (Hahele, 2006, s. 150).

Na ocenę składają się poniższe elementy (Maslo, 2006, s. 53):

- samoocena (Self-Evaluation),
- ocena wewnętrzna (Internal Evaluation),
- ocena zewnętrzna (External Evaluation).

### **SAMOOCENA**

Oznacza proces myślowy uczestnika/uczestniczki, a także jego/jej zdolności analizowania i planowania nauki zgodnie z kryteriami opracowanym wspólnie z trenerem/trenerką, które zawarte są w sprawozdaniu pt. samoocena, w formie pisemnej

### **OCENA WEWNĘTRZNA**

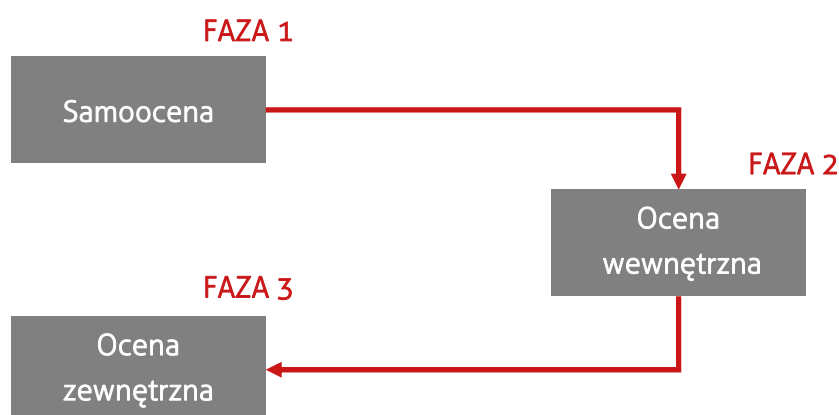
Ocena pracy trenera/trenerki dokonana zarówno przez niego/nią samego/samą, jak i osoby uczestniczące w szkoleniu, zgodnie ze wspólnie wyznaczonymi kryteriami.

### **OCENA ZEWNĘTRZNA**

Ocena pracy trenera/trenerki, osób uczestniczących oraz instytucji szkoleniowej dokonana przez zewnętrznych ekspertów, zgodnie z przyjętymi kryteriami. Zostaje ujęta w sprawozdaniu pt. ocena zewnętrzna w formie pisemnej.

Ocena następuje w sposób przedstawiony na Rysunku 4.6:

- od samooceny (faza 1),
- poprzez ocenę wewnętrzną (faza 2),
- po ocenę zewnętrzną (faza 3).



RYSUNEK 4.6  
Metodyka oceny

## NARZĘDZIA I METODY

W celu zebrania informacji niezbędnych do dokonania oceny wykorzystać można takie instrumenty jak (Tilkin, Kerkhofs, 2009):

- KWESTIONARIUSZE: lista pytań, które należy zadać respondentom.
- OBSERWACJE: dane potrzebne do dokonania oceny mogą być gromadzone w czasie obserwacji zachowań osób uczestniczących w procesie (trenerów/trenerek, uczestników/uczestniczek szkolenia) – należy starannie wybrać badane cechy zachowań, a także określić wywnioskowane na ich podstawie znaczenia.
- WYWIADY: ustne kwestionariusze – ustrukturalizowane, częściowo ustrukturalizowane lub otwarte, wywiady mogą być przeprowadzane indywidualnie lub w grupach.
- SPOTKANIA: sprzyjają one refleksjom i ich dalszym omówieniom, w czasie spotkań ocena dokonywana jest w sposób dorozumiany.
- METODA "KULI ŚNIEGOWEJ"/METODA DELFICKA: zewala na bezpośrednie zapytanie osób uczestniczących o to, co myślą na temat danego zagadnienia; w tym przypadku wartością jest wzajemne wysłuchanie wypowiedzi innych osób na ten sam temat. Sporządzenie listy poruszonych problemów oraz opinii uczestników pozwala na ich dalsze komentowanie. Pozwala to utworzyć przegląd dostępnych opinii, aby następnie je pogłębić.
- PISEMNY PRODUKT: pisanie o swoich doświadczeniach jest podstawową formą refleksji.
- PREZENTACJE: opowiadanie innym na temat tego, co się wydarzyło, powoduje dalsze zastanowienie się nad danym zagadnieniem. To samo dotyczy się pytań krytycznych, które mogą postawić Twoi słuchacze. Warto więc zwrócić uwagę, że metoda ta może okazać się silnym stymulatorem w ramach nauki z doświadczeń.
- SCHEMATY BLOKOWE: przedstawienie procesów kursu lub sesji treningowej na przykładzie schematu blokowego umożliwi refleksję nie tylko nad poszczególnymi etapami samego procesu, ale również nad tym, co je łączy.
- KRYTYKA/RECENZJA: w wykonaniu wewnętrznych lub zewnętrznych ekspertów/kolegów/superwizorów. Poproszenie innych o wyrażenie opinii na temat tego, co ich zdaniem ma miejsce na sali szkoleniowej lub co dzieje się w trakcie kursu, jest pozytywnym czynnikiem umożliwiającym



- wewnętrzną debatę na temat jakości prowadzonych zajęć.
- SPRAWOZDANIA/PROTOKOŁY: niektóre dokumenty sporządzane są nawet pomimo tego, że w obecnej chwili nie dokonuje się oceny. Niemniej mogą one mieć istotną funkcję w czasie oceniania oraz wspomóc refleksję. Ponadto dane zawarte w sprawozdaniach/protokołach mogą służyć jako podstawa do dalszej analizy.

Na techniki oceny składa się szereg form, które umożliwiają ich mieszanie (Vandeput i Stroobants, 2016). Dlatego też do form służących do oszacowania kształcenia zaliczyć można następujące przykłady (Vandeput & Stroobants, 2016):

- lista kontrolna (obserwacja),
- opis zachowania (obserwacja, własna),
- skala nastawienia,
- Portfolio,
- stadium przypadku, symulacja,
- sprawozdanie, referat, prezentacja,
- rozmowa, wywiad w oparciu o kompetencje,
- staż/praktyka itp.

Oszacowanie skuteczności programu szkolenia może zostać oparte na następujących pytaniach:

- Co chcesz osiągnąć? (Wizja)
- Jakiego kroki należy podjąć? (Cele)
- Co jest niezbędne na każdym kroku? (Cele i efekty)
- Jak dobrze sobie radzisz? (Pomiary)
- Jaki jest wkład programu kształcenia w proces rozwoju uczniów?

Do dostępnych osobie uczestniczącej technik oszacowania kursu i procesu nauczania należą:

- przegląd zasobów edykacyjnych,
- oceny kursu.

W czasie dokonywania oceny można wykorzystać następujące e-narzędzia:

- Monkey Survey,
- webinaria,
- platforma Moodle,
- blogi,
- media społecznościowe itp.

## SAMOOCENA UCZNIĄ

### Streszczenie

Każde przeprowadzone szkolenie, kurs czy projekt daje określone wyniki. Skutkiem wdrożenia mieszanej metody kształcenia (w tym: e-learningu) może być wzrost kompetencji cyfrowych ucznia. Kompetencje te można poddać analizie na podstawie samooceny ucznia przyjmującej różne formy (np. kwestionariusz z otwartymi i/lub zamkniętymi pytaniami, wywiad ustrukturalizowany, wywiad pogłębiony itp.)

### Grupa docelowa

Samoocena ucznia jest zastosowalna w każdej grupie docelowej. W przypadku nieformalnej edukacji dorosłych samoocena ucznia jest pomocna zarówno samym uczącym się, jak i nauczycielom, trenerom nauczycieli, wychowawcom i opiekunom pracującym w ośrodkach szkoleniowych, prowadzącym kursy, szkolenia itp., mającym do czynienia ze wzrastającą różnorodnością uczniów, a w tym osób przedwcześnie kończących naukę lub pochodzących ze środowisk defaworyzowanych (w tym uchodźców, azylantów i migrantów).

### Opis

Format planowania samooceny zagadnień podlegających ocenie (Tilkin, Kerkhofs, 2009):

- cele oceny i związane z nią wskaźniki,
- grupa docelowa/ grupy docelowe,
- wymagane informacje (umowa prywatności),
- metody i instrumenty służące do oceny,
- organizacja procesu oceniania,
- przetwarzanie informacji,
- identyfikacja kryteriów/dowodów,
- analiza/interpretacja,
- raportowanie,

- podział i przydział zadań, harmonogram.

Samooceńa dokonana zostaje na podstawie częściowo ustrukturalizowanego wywiadu zawierającego następujące pytania:

- Jaki jest Twój stosunek do szkoleń?
- Czego nauczyłeś/łaś się podczas tego szkolenia?
- Jak można wykorzystać tę wiedzę w danej dziedzinie naukowej i zawodowej?

Samooceńa jest prowadzona w sposób indywidualny. W czasie dokonywania oceny możliwe jest wykorzystanie następujących e-narzędzi: Monkey Survey, Moodle, blogów, mediów społecznościowych itp.

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

Zasadniczo analiza dokumentacji jest również pewnym rodzajem obserwacji (Tilkin, Kerkhofs, 2009). W tym przypadku dokonuje się analizy dokumentów, a nie zachowań (Tilkin, Kerkhofs, 2009). Wymogiem jest tu bycie bardzo zwięzłym co do zakresu poszukiwanej w dokumentach tematyki (Tilkin, Kerkhofs, 2009). Ponownie ważne jest (Tilkin, Kerkhofs, 2009):

- określenie tego, co chcesz wiedzieć,
- określenie, jak zostało to przedstawione w dokumencie,
- wybranie sposobu dokonania analizy (np. skan lub słowo po słowie?),
- zastanów się, czy chcesz wiedzieć nie tylko, czy wspomniano dane zagadnienie, ale jak często, przez kogo i w jakim kontekście.

Na koniec każdego wykładu uczący się wykazują chęć podzielenia się swoimi doświadczeniami uzyskanymi w czasie zajęć. Ponadto uczniowie podkreślają znaczenie możliwości (Ilyinska, 2004, s. 92-93, 95):

- spojrzenia na zjawiska z innych perspektyw,
- stwarzania nowych struktur znanych komponentów,
- rozważania nowych pomysłów w oparciu o dawniejsze idee.

## OCENA ZEWNĘTRZNA

### Streszczenie

Każde przeprowadzone szkolenie, kurs czy projekt daje określone wyniki. Po wdrożeniu mieszanej metody kształcenia (w tym: e-learningu) dokonywana jest jej anali-

za na podstawie oceny zewnętrznej. Oceny zewnętrznej tradycyjnym sposobem dokonują eksperci. Przez ekspertów rozumie się osoby, które w ramach wykonywanego zawodu gromadzą zasoby informacji dotyczących danej dziedziny nauki. Wybór ekspertów dokonywany jest na zasadzie dwóch kryteriów: uznanej wiedzy na temat badań i braku konfliktu interesów. Oceny zewnętrznej można dokonać w różnej formie (np. wywiad w grupie dyskusyjnej, wywiad częściowo ustrukturalizowany itp.)

## Grupa docelowa

Ocena zewnętrzna jest zastosowalna w każdej grupie docelowej w ramach dowolnego treningu, kursu lub projektu. W przypadku nieformalnej edukacji dorosłych, ocena eksperta jest pomocna zarówno samym uczącym się, jak i nauczycielom, trenerom nauczycieli, wychowawcom i opiekunom pracującym w ośrodkach szkoleniowych, prowadzącym kursy, szkolenia itp., mającym do czynienia ze wzrastającą różnorodnością uczniów, a w tym osób przedwcześnie kończących naukę lub pochodzących ze środowisk defaworyzowanych (w tym uchodźców, azylantów i migrantów).

## Opis

Dane gromadzone są w czasie wywiadu w grupie dyskusyjnej przeprowadzonego na zasadzie webinarium lub sesji skype. Wywiad tego typu jest techniką korzystającą z grupowych wywiadów pogłębionych. Ich uczestnicy są na tę potrzebę wybierani nie ze względu na to, że są reprezentatywnym przykładem określonej części społeczeństwa, lecz dlatego, że ich wybór służy określonemu celowi; grupa ta jest skupiona „na danym zagadnieniu” (Rabiee, 2004). Wywiady w grupach dyskusyjnych badają w jaki sposób wiedza i – co ważniejsze – pomysły rozwijają się i funkcjonują w określonym kontekście kulturowym, a także jak konstruowane są opinie (Kitzinger, 1995). Należy zauważyć, że w obecnej sytuacji pogląd definiowany jest jako centralna postawa organizacyjna (Portelli i Vilbert, 2002). Pogląd uwzględnia wizję oraz cele. Pogląd w pedagogice zwykle rozumiany jest jako koncepcja organizacji nauczania, która skupia się na konstrukcji procesu nauczania i uczenia się (Garavan, 1997; Thomas i Allen, 2006).

## Zalecenia do realizacji/rozpowszechnienia

Grupa dyskusyjna składa się zwykle z 5-10 uczestników (Krueger, 2002) wybranych na podstawie tego, co mają oni do powiedzenia na dany temat, bycia w danym przedziale wiekowym, posiadania podobnej socjocharakterystyki i uczucia swobody w czasie rozmowy z osobą przeprowadzającą wywiad i pozostałymi uczestnikami

(Richardson i Rabiee, 2001).

Korzystnym może okazać się również stworzenie zróżnicowanej grupy (np. osoby z różnych zawodów), co tym samym zapewniłoby maksymalizację badań różnych perspektyw w danej grupie (Kitzinger, 1995). Ponadto należy pamiętać, w jaki sposób hierarchizacja grupy może wpłynąć na gromadzone dane (np. pielęgniarka może być hamowana obecnością lekarza z tego samego szpitala) (Kitzinger, 1995). Wybór składu grupy dyskusyjnej opiera się na trzech kryteriach:

- wiedzy uczestnika na dany temat,
- różnic kulturowo-zawodowych (zawód, szkolenia itp.),
- hierarchii uczestnika w grupie.

Liczba uczestników zależy od różnorodności grupy dyskusyjnej: im większa różnorodność grupy, tym mniejsza ilość uczestników (Okoli i Pawlovski, 2004). Ponadto okazuje się, że mniejsze grupy zwykle przedstawiają większy potencjał (Krueger i Casey, 2000), dlatego też uznaje się, że grupa dyskusyjna powinna składać się z pięciu osób (Lopez i Salmeron, 2011).

Wywiad w grupie dyskusyjnej uznaje się za wywiad częściowo ustrukturalizowany. Wywiad tego typu wykorzystywany jest przez naukowców po ówczesnym wstępnym zapoznaniu się przez nich z tematyką danego pola badawczego (Kroplijs i Raščevka, 2004).

## INFORMACJE ORGANIZACYJNE

Praktykę tę przeprowadziła Akademia Szkolenia Nauczycieli i Zarządzania Edukacyjnego w Rydze w 2009-2011 Jelena Zascerinska stypendium, praca doktorska „Development of Students’ Communicative Competence in English for Academic Purposes Studies” (Rozwój kompetencji komunikacyjnych uczniów w języku angielskim na potrzebę badań akademickich) przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Support for Doctoral Studies at University of Latvia” (Wsparcie dla studiów doktoranckich na Uniwersytecie Łotwy).

## BIBLIOGRAFIA

- Ahrens, A., Bassus, O., & Zaščerinska, J. (2012). A Methodology of Evaluation of Efficiency of Engineering Curriculum in the Context of Sustainable Development. *Management of Sustainable Development (MSD) Journal*, Volume 4 Nr.2/2012, p. 21-28. Management of Sustainable Development Quality Research Centre, Lucian Blaga University Faculty of Engineering, Sibiu, Romania.
- Garavan, T. (1997). The learning organization: a review and evaluation. *The Learning Organization*. 4(1), 18-29.
- Hahele, R. (2006). Mācīšanās kvalitātes pašnovērtējuma iespējas novērtēšanas sistēmā Latvijā. In: I. Maslo (Ed.). *No zināšanām uz kompetentu darbību*, 148.-161. lpp. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 186 lpp.
- Ilyinska, L. (2004). *English for Science and Technology: Course design, Text Analysis, Research Writing*. RTU Publishing House. 216 p.
- Karapetjana, I. (2008). *English for Specific Purposes Teaching Methodology*. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 67 p.
- Kitzinger, J. (1995). Education and debate Qualitative Research: Introducing focus groups. *BMJ* 1995; 311:299-302 (29 July).
- Kropļijs, A., Raščevska, M. (2004). *Kvalitatīvās pētniecības metodes sociālajās zinātnēs*. Rīga: RaKa.
- Krueger, R. A. (2002). *Designing and Conducting Focus Group Interviews*. University of Minnesota, USA.
- Krueger, R. A. & Casey, M. A. (2000). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lopez, C., Salmeron, J. (2011). A Framework for Classifying Risks in ERP Maintenance Projects. *Proceedings of International Conference on e-Business (ICE-B 2011)*, July 18-21, 2011, pp. 201-204. Publisher: SciTePress - Science and Technology Publications, Seville, Spain.
- Lūka, I. (2007). *Studentu profesionālās angļu valodas kompetences veidošanās tūrisma studijās. / Development of Students' ESP in Tertiary Level Tourism Studies Promocijas darbs / Unpublished Doctoral Thesis*. Latvijas Universitāte, Rīga: Latvijas Universitāte, Latvija. 321 lpp.

- Maslo, I. (2006). Kompetences jēdziena izpratnes daudzveidība un ar to saistītas problēmas Latvijas izglītības organizācijas sistēmas izveidē. In: I. Maslo (Ed). No zināšanām uz kompetentu darbību, 46.-56. lpp. Latvijas Universitātes Akadēmiskais apgāds. 186 lpp.
- Okoli, C., Pawlovski, S. (2004). The Delphi Method as a Research Tool: an example, design considerations and applications. *Information and Management*, 42(1), 15-29, (2004)
- Portelli, J. P., Vilbert, A. B. (2002). Standards, Equity, and the Curriculum of Life. *Analytic Teaching*. vol. 22, no. 1, pp. 4-19.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63, 655–660.
- Richardson, C.A. & Rabiee, F. (2001). 'A Question of Access' – an exploration of the factors influencing the health of young males aged 15–19 living in Corby and their use of health care services. *Health Education Journal* 60, 3–6.
- Thomas, K., Allen, S. (2006). The learning organization: a meta-analysis of themes in literature. *The Learning Organization*, vol. 13, no. 3, pp. 123-139.
- Tilkin, G., Kerkhofs, L. (2009). *Self-Evaluation in Adult LifeLong Learning*. Bilzen, Belgium: Alden Biesen.
- Vandeput, L. & Stroobants, I. (2016). Framework for competency based (online) learning. *Nieuwe Media School (NMS)*, Mol, Belgium. - February 8th 2016.