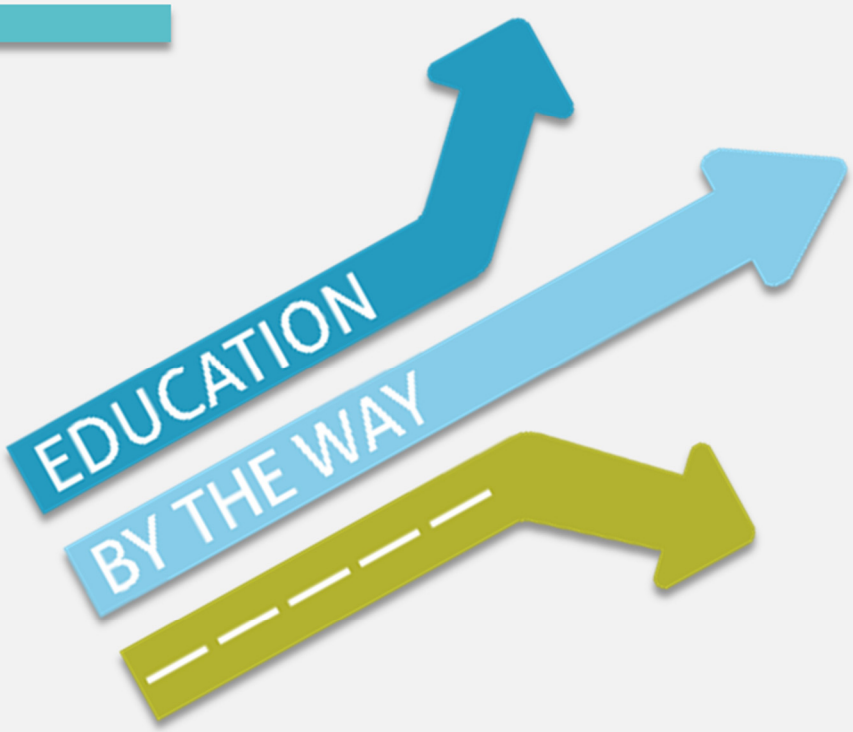
2020



EDUKACJA W DRODZE

Edukacyjny powerbank do pracy z różnymi grupami

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+”

www.edu-btw.eu

AUTORZY I AUTORKI

Monika Bartosiewicz-Niziołek, Cecilia Bernabei, Agnieszka Borek, Rita Dahl, Dagmar Ďurčová, Albert Fernandez, Adriana Gagliardi, Aleksandra Kozyra, Kateřina Krausová, Kristýna Pochvalitová, Lenka Prokopová, Dragomira Shuleva, Łukasz Szewczyk, Anne Tastula, Małgorzata Winiarek-Kołucka, Joanna Zaremba

KONSORCJUM

Projekt EDUCATION BY THE WAY (www.edu-btw.eu) jest realizowany przez konsorcjum pięciu organizacji działających w ramach i na rzecz edukacji dorosłych: Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP), The Association of Czech Experts in Andragogy (AOA CR), The Finnish Lifelong Learning Foundation (KVS), Replay Network i The European Association for the Education of Adults (EAEA)

WYDAWCA

Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych
www.stowarzyszeniestop.pl

Warszawa 2020, Polska
ISBN 978-83-928390-8-8 (wersja polska)
ISBN 978-83-928390-7-1 (wersja angielska)

SKŁAD

Paulina Sierzputowska

Zdjęcia użyte w publikacji przedstawiają uczestników i uczestniczki działań edukacyjnych prowadzonych w ramach projektu Education by the way.

Creative Commons - Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0) - https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+"

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

WSTĘP **4**

WYZWANIA **7**

POTRZEBA ROZWIJANIA RÓŻNYCH KOMPETENCJI **10**

Różne potrzeby edukacyjne osób dorosłych 10

Grupy potrzeb 11

Na jakie potrzeby chcemy odpowiedzieć? 13

ZANIM ZASTOSUJESZ METODY I NARZĘDZIA EDUKACYJNE **14**

Uczenie się osób dorosłych 14
Odpowiedzialność osoby uczącej się za proces uczenia oraz za kontrolę tego procesu 14
Doświadczenie i użyteczność 16
Stan zrelaksowanej uważności 18

METODY **23**

Wzmacniające podejście 23
Storytelling 23
Peer Learning 26
Drama 28
Uczenie się poza salą szkoleniową 30
odwrócone nauczanie 32

NARZĘDZIA **34**

Jakie narzędzia wybraliśmy? 34

Jak płyniesz przez swoje życie? 36

Ci, którzy opowiadają historie, rządzą światem 39

Żywa książka 42

Kamera w okręgu (Camera in the circle) 46

Szybkie uczenie się (Speed Learning) 50

Improwizacja 53

Edukacyjny Escape Room 57

Mała rzecz o mobbingu 61

Powrót rodziców na rynek pracy 63

Muzeum pop-up 67

Poza salą szkoleniową – Biblioteka Oodi 70

FEEDBACK **77**

Czym jest feedback? 77
Dlaczego stosować feedback? 77

EWALUACJA UCZENIA SIĘ – DROGA DO ROZWOJU **80**

Czym jest ewaluacja procesu edukacyjnego? 80
Po co prowadzić ewaluację procesu szkoleniowego? 82

KIM JESTEŚMY? **86**

ŻRÓDŁA 89

Drodzy Trenerzy i Drogie Trenerki, osoby zajmujące się edukacją oraz wszyscy, którzy wspieracie dorosłych uczących się!

Czy wierzycie, że uczenie się osób dorosłych jest warunkiem ich przystosowywania się do nieustająco zmieniającego się świata?

Czy uważacie za swój obowiązek podnoszenie rangi edukacji włączającej, w szczególności edukacji dorosłych o niskich kompetencjach?

Czy chcecie doskonalić sposób uczenia dorosłych?

Czy szukacie nowych dróg docierania do odbiorców waszych działań edukacyjny?

Czy próbujecie sprostać wyzwaniu uświadomienia innym, jak ważne jest uczenie się przez całe życie?

Czy widzicie, że edukacja często nie jest w stanie sprostać potrzebom dorosłych ?

Czy wiecie, że według badań Eurostat, 75% osób dorosłych uczących się deklaruje, że uczy się przede wszystkim dlatego, że tego wymaga ich praca?

Czy często spotykacie się z brakiem motywacji do uczenia się wśród dorosłych?

JEŚLI ODPOWIEDZIELIŚCIE “TAK” NA CHOCIAŻ JEDNO Z TYCH PYTAŃ TEN PODRĘCZNIK JEST DLA WAS!

Został on przygotowany przez profesjonalistów zajmujących się aktywizacją i edukacją dorosłych dla profesjonalistów. Fundamentem tego podręcznika jest doświadczenie trenerów(-ek), mentorów(-ek) oraz facylitatorów(-ek) w prowadzeniu międzynarodowych grup szkoleniowych. Opisaliśmy w nim nowe podejście oraz metody, których celem jest wykorzystanie każdej

sposobności, by pomagać dorosłym rozwijać kompetencje, którym potrzebują. W szczególności mamy tu na myśli osoby uczące się, które:

- mają określoną potrzebę zmiany,
- unikają tradycyjnych metod szkoleniowych,
- mają niską motywację do nauki,
- mają kłopot w odnalezieniu się w swoim codziennym życiu, w pracy oraz w edukacji,
- chcą, aby ich życie zmieniło się na lepsze.

Podręcznik wskazuje, jak tworzyć proces edukacyjny skierowany do grup, które deklarują niechęć do edukacji formalnej. Propaguje nowe formy pozaszkolnej edukacji dorosłych, w szczególności edukacji włączającej skierowanej do osób o niskich kompetencjach, które to metody:

- sprawią, że osoby uświadomią sobie konieczności uczenia się przez całe życie,
- pozwolą na zmianę postrzegania procesu uczenia się,
- będą odpowiedzią na potrzeby dorosłych o niskich kompetencjach w radzeniu sobie z rzeczywistością i pomogą wyposażyć te osoby w różnego rodzaju podstawowe umiejętności,
- będą sprzyjać motywacji dorosłych i pozytywnemu podejściu do uczenia się.

Znajdziecie w podręczniku metody i narzędzia edukacyjne. Wybierając je braliśmy pod uwagę różne aspekty, zarówno z punktu widzenia edukatorów(ek) jaki osób uczących się. Metody te mogą być nowatorskie również dla doświadczonych trenerów(-ek). Wszystkie proponowane w podręczniku narzędzia są:

PROSTE - łatwo można je zastosować w praktyce, nie wymagają tworzenia specjalnych warunków.

ELASTYCZNE - łatwo można ich użyć w różnorodnych sytuacjach i z różnymi grupami docelowymi. Wielkość grupy, dostępna przestrzeń, wiek osób uczestniczących, ich umiejętności nie powinny w żaden sposób ograniczać ich użycia.

WZMACNIAJĄCE DLA DOROSŁYCH UCZĄCYCH SIĘ - odpowiadają na potrzeby edukacyjne osób uczących się. W naszym projekcie "Education by the way" tymi potrzebami są głównie: kompetencje niezbędne w codziennym życiu, kompetencje potrzebne w życiu zawodowym, kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, kompetencje intrapersonalne oraz kulturowe i obywatelskie.

ANGAŻUJĄCE, INTERAKTYWNE - są one na tyle atrakcyjne, że uczestnicy i uczestniczki stają się aktywnymi osobami uczącymi się.

INSPIRUJĄCE - same w sobie mogą być już dobrze znane, ale zawierają "wisienkę na torcie" - innymi słowy coś nowego i inspirującego, coś co uatrakcyjnia metodę.

Podręcznik został napisany przez międzynarodową grupę ekspertów, zgromadzonych w ramach projektu ""Education by the way" (program Erasmus+), realizowanego przez Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP), The Finnish Lifelong Learning Foundation (KVS), Replay Network, The Association of Czech Experts in Andragogy (AOA CR), The European Association for the Education of Adults (EAEA). Więcej o nas dowiesz się w ostatniej części podręcznika..

Życzymy wielu inspiracji i miłej lektury!

Dlaczego skupiliśmy się na osobach o niskich kompetencjach?

Edukacja osób dorosłych jest odpowiedzią na wyzwania, przed którymi stoi obecnie Europa i przyczynia się w sposób znaczący do tego, aby nasz kontynent stał się obszarem równościowym i zrównoważonym. Wsparcie i rozwój podstawowych umiejętności w ramach edukacji dorosłych oparte są na dokumentach europejskich i materiałach, które skupiają się na trzech podstawowych zagadnieniach:.

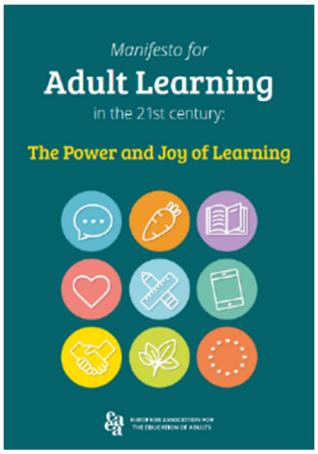
- **DLACZEGO tak ważne jest wsparcie edukacji dorosłych?**
- **NA KIM należy się skupić w edukacji – kim są osoby o niskich kompetencjach?**
- **JAKIE podejście należy przyjąć?**

WĘCEJ INFORMACJI:

https://cutt.ly/olnjqsh

DLACZEGO?

Edukacja osób dorosłych może zmienić życie pojedynczych osób, jak i przekształcać społeczeństwa, pomaga budować spójne, zrównoważone, równościowe i demokratyczne społeczeństwo, pomaga w kwestii zatrudnienia, zapewnia jednostkom kompetencje cyfrowe i umiejętności życiowe, które przyczyniają się do ich zdrowia I dobrostanu.



Manifest na rzecz uczenia się dorosłych w XXI wieku (Manifesto for Adult Learning in the 21st Century: The Power and Joy of Learning) został stworzony przez EAEA (Europejskie Stowarzyszenie

na rzecz Edukacji Dorosłych) i proponuje stworzenie "uczącej się Europy". Pokazuje on rolę, jaką może odegrać edukacja dorosłych w tworzeniu europejskich polityk.

KTO?

Nasz podręcznik jest odpowiedzią na jedno z kluczowych wyzwań, jakim jest wsparcie ogromnej grupy ludzi, którzy mając niskie kompetencje oraz mają kłopoty z podjęciem jakiekolwiek edukacji. W grupie wiekowej pomiędzy 25 a 64 rokiem życia, wśród najczęściej wskazywanych przez nich powodów jest brak konieczności dalszej edukacji (około 75%), obowiązki domowe (40%) oraz godziny pracy, które nakładają się na czas szkolenia (33%). Osobną, acz nie mniej ważną kwestią, jest niechęć do powrotu do czegoś, co przypomina formalną edukację szkolną. Powyższe dane wskazują na konieczność stworzenia oferty edukacyjnej dla dorosłych, która będzie elastyczna i niepodobna do edukacji formalnej, którą znają ze szkoły.

WĘCEJ INFORMACJI:
https://cutt.ly/RIncEGF

Dane PIAAC (Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób Dorosłych - *The Programme for the International Assessment of Adult Competencies*) pokazują zatrważający brak podstawowych umiejętności wśród wielu obywateli i obywatelek w całej Europie. Jedna osoba na pięć ma problemy z podstawami liczenia oraz czytania, jedna osoba na cztery nie posiada umiejętności cyfrowych. Zaledwie 22% Europejczyków ukończyło edukację formalną, w wieku do którego edukacja jest obowiązkowa w danym kraju, tzw. *lower secondary education.*

Z drugiej strony, każdy z nas może znaleźć się w sytuacji, w której będzie postrzegany jako osoba o niskich kompetencjach (np. kompetencjach językowych jeśli znajdziemy się pomiędzy osobami, które posługują się językami obcymi lub obywatelskich, jeżeli nasza sytuacja życiowa się zmieni). Przedstawiciele różnych grup społecznych (np. emigranci, bezrobotni, rodzice powracający na rynek pracy po urlopie rodzicielskim) bardzo często dzielą podobne potrzeby edukacyjne (np. rozwój umiejętności interpersonalnych w konkretnym kontekście społecznym).

JAK?

Podręcznik proponuje uniwersalne metody i narzędzia edukacyjne, które mogą być zastosowane w przypadku różnych grup osób o niskich kompetencjach w różnych kontekstach. Uniwersalność tych metod została osiągnięta poprzez zdefiniowanie potrzeb edukacyjnych tych osób oraz dzięki zastosowanym kryterium wyboru adekwatnych metod uczenia się.

Nasze podejście skupia się na motywacji, skuteczności, interakcji pomiędzy uczestnikami, wspólnym uczeniu się, uwzględnieniu potrzeb indywidualnych oraz dobrej zabawie (WIĘCEJ W ROZDZIALE: ZANIM ZASTOSUJESZ METODY I NARZĘDZIA EDUKACYJNE).

Różne potrzeby edukacyjne osób dorosłych

Nasz podręcznik proponuje zbiór metod i narzędzi, które odpowiadają na różne potrzeby edukacyjne osób dorosłych. Osób, które mają kłopoty w sprostaniu wyzwaniom w życiu prywatnym, w pracy, w edukacji, jak również osób, które bardzo chcą zmienić swoje życie "na lepsze".

WIĘCEJ INFORMACJI:
THE LIFE SKILLS APPROACH IN EUROPE
https://cutt.ly/rlnhPID

Obecnie coraz więcej mówi się o kompetencjach, które powinny być rozwijane, bo są niezbędne w codziennym życiu. Przykładowo, tworząc dorosłym o niskich kompetencjach sytuacje edukacyjne, w których mają więcej autonomii oraz poczucia sprawczości, wywieramy również wpływ na społeczności, w których żyją. Osoby te mogą wówczas dzielić się z innymi członkami tych społeczności (tak dorosłymi jak i dziećmi) swoją wiedzą oraz know-how, które zdobyli. Wszystko to przyczynia się do włączenia społecznego oraz zachęca ludzi do zaangażowania się w dalszą naukę.

Aby móc odpowiedzieć na te potrzeby podręcznik skupia się na pięciu rodzajach kompetencji i umiejętności, które jeśli zostaną rozwinięte, będą wspierały osoby dorosłe w uczeniu się przez całe życie i które pomogą im niezależnie żyć i uczestniczyć w życiu społecznym[1].

[1] Komisja Europejska definiuje osiem kompetencji kluczowych niezbędnych do samorealizacji, zdrowego i zrównoważonego stylu życia, szans na zatrudnienie, aktywnego obywatelstwa i włączenia społecznego: umiejętność czytania i pisania, wielojęzyczność, umiejętności numeryczne, naukowe i inżynierskie, kompetencje cyfrowe i oparte na technologii, umiejętności interpersonalne, oraz zdolność do przyjmowania nowych kompetencji, aktywne obywatelstwo, przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna. Zobacz więcej na: https://cutt.ly/IlncGMh

Grupy potrzeb

W podręczniku skupimy się na pięciu grupach umiejętności, których rozwijanie zidentyfikowaliśmy jako istotną i wspólną potrzebę różnych grup osób o niskich kompetencjach. Każda metoda i narzędzie zamieszczone w podręczniku pomaga odpowiedzieć na przynajmniej jedną z niżej opisanych kategorii umiejętności i związanych z nimi potrzebami, które mają osoby o niskich kompetencjach.

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE (KOMUNIKACJA)

Zaspokojenie potrzeb dotyczących rozwijania tych umiejętności prowadzi do pełniejszego udziału w aktywnościach społecznych, brania na siebie odpowiedzialność, lepszego radzenia sobie z konfliktami, komunikowania się z szacunkiem z innymi oraz podejmowania współpracy ponad podziałami.

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE

Zaspokojenie potrzeb z tej grupy podnosi poziom empatii, zaufanie do siebie, poczucie własnej wartości i krytycznego myślenia, autorefleksji i wglądu w głąb siebie, aby lepiej zrozumieć swoje pragnienia, potrzeby, pasje, motywacje i cele.

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE

Grupa tych potrzeb odnosi się do wiedzy, kompetencji i motywacji, które niezbędne są dorosłym do przystosowania się do wielokulturowego środowiska. To rozumienie i krytyczne myślenie na temat reguł społecznych, demokracji i tego jak demokracja funkcjonuje; to umiejętność partycypacji w procesach demokratycznych, zaangażowania w życie społeczności oraz rozumienie i poszanowanie różnic kulturowych i religijnych.

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE (LIFE SKILLS)

Potrzeby związane z sytuacjami z prawdziwego życia, z którymi dorośli mierzą się na co dzień. Dając im więcej autonomii oraz poczucia sprawczości, wywieramy również pozytywny wpływ na społeczności, w których oni żyją. Osoby te mogą wówczas dzielić się z innymi (tak dorosłymi jak i dziećmi) swoją wiedzą oraz know-

how, które zdobyli. Wszystko to przyczynia się do włączenia społecznego oraz zachęca ludzi do zaangażowania się w dalszą naukę.

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Zaspokojenie potrzeb z tej grupy umożliwia osobom dorosłym do bycia aktywnymi w kontekście ekonomicznym, w szczególności na rynku pracy. Mamy tu na myśli nie tylko umiejętności ściśle związane z pracą, ale również postawy, nawyki i cechy indywidualne, których uczymy się przez całe życie i które są potrzebne, aby zdobyć satysfakcjonującą pracę, utrzymać ją i awansować na rynku pracy.

Zaspokojenie rozwijania tych umiejętności prowadzić ma do tego, aby osoby te lepiej radziły sobie w życiu codziennym i/lub na rynku pracy. Potrzeby te zostały zidentyfikowane przez naszych ekspertów i zostały zaprezentowane w poniższej tabeli pt. NA JAKIE POTRZEBY CHCEMY ODPOWIEDZIEĆ?

NA JAKIE POTRZEBY CHCEMY ODPOWIEDZIEĆ?

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE

- umiejętność zadbania o siebie
- umiejętność załatwiania spraw urzędowych, radzenie sobie z biurokracją
- umiejętność nauczenia się czegoś nowego
- uczenie się na swoich błędach i porażkach
- wzmocnienie na drodze radzenia sobie z problemami
- otwartość na uczenie się czegoś nowego

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

- szkolenia zawodowe
- doświadczenie zawodowe

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE (KOMUNIKACJA)

- pisanie/ czytanie
- mówienie
- znajomość języków
- umiejętności cyfrowe
- interakcje z innymi osobami
- umiejętność prezentowania i komunikowania się w odpowiedni sposób

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE

- motywacja
- poczucie własnej wartości
- inteligencja
- umiejętność praktycznego wykorzystania swojej wiedzy, umiejętności
- zmiana nastawienia do uczenia się
- świadomość własnych umiejętności

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE

- znajomość reguł społecznych
- szacunek dla innych i umiejętność okazywania go
- docenianie własnych korzeni, tradycji
- świadomość kulturowa
- znajomość prawa i praw jakie nam przysługują
- świadomosc różnicy między wartościami rodzinnymi a społecznymi
- znajomość kultury kraju, w którym się obecnie przebywa
- znajomość wartości kraju, w którym się obecnie przebywa
- umiejętność zachowania się w różnych sytuacjach
- równość, równe prawa

Uczenie się osób dorosłych

Teorie dotyczące uczenia się osób dorosłych opisują, jak uczenie się dorosłych różni się od innych aktywności edukacyjnych oraz jakiego rodzaju potrzeby powinny być wzięte pod uwagę podczas pracy z dorosłymi w odróżnieniu od pracy z dziećmi oraz młodzieżą.

Począwszy od cyklu Davida Kolba, przez teorię andragogiki Malcolma Knowles'a czy krytyczną pedagogikę Paulo Freire'a, uczące się osoby dorosłe są opisywane jako równe edukatorom oraz jako wnoszące swoje własne historie, doświadczenia i oczekiwania w każdą aktywność i każde ćwiczenie szkoleniowe. W tym rozdziale przedstawiamy trzy kluczowe zasady, które wspierają edukację skoncentrowaną na osobie uczącej się.

1 ODPOWIEDZIALNOŚĆ OSOBY UCZĄCEJ SIĘ ZA PROCES UCZENIA ORAZ ZA KONTROLĘ TEGO PROCESU

FAKTY O UCZENIU SIĘ DOROSŁYCH

1. Dorośli postrzegają samych siebie jako dojrzałych i niezależnych. Chcą postrzegać siebie samych jako istoty odpowiedzialne.
2. Dorośli chcą być docenieni i szanowani jako osoby uczące się.
3. Dorośli uczą się bardziej efektywnie, jeśli uczą się czegoś, co jest dla nich istotne i co jest im potrzebne; a przede wszystkim, kiedy akceptują metody uczenia się.
4. Dorośli uczą się efektywnie, kiedy mogą odnieść nową wiedzę i umiejętności do tego, co już wiedzieli na dany temat.

Zastosowanie

Dorosły uczestnik szkolenia powinien być traktowany jako niezależna osoba, posiadająca pełną kontrolę nad sobą – zadaniem trenera(-ki) jest dać mu jak najwięcej kontroli i odpowiedzialności za proces edukacyjny. Trener(ka) powinien(-na) być świadomy(-a), że jego (jej) rola to nie tylko dostarczenie wiedzy, lecz raczej uwolnienie umysłu osób uczących się od dotychczasowym wzorów myślenia I pokazanie im nowych możliwości. W konsekwencji,

każdy proces edukacyjny powinien dawać dorosłym szansę na “przemeblowanie” wiedzy poprzez analizę, wnioskowanie, różnorodne metody badawcze oraz krytyczną ocenę.

JAK PRACOWAĆ Z DOROSŁYMI?

WSKAZÓWKI

- Traktuj uczestników jako cenne źródło wiedzy.
- Doceniaj ich dotychczasowe doświadczenia proponując im przestrzeń na dzielenie się nimi.
- Weź pod uwagę filozofię życia tych osób, poznaj (jeśli to możliwe) ich przekonania dotyczące życia osobistego i zawodowego.
- Daj uczestnikom wybór, np. pozwól im wybrać przypadek do analizy; niech zdecydują, w jaki sposób chcą pracować w danej sytuacji.
- Zapytaj, czy wolą zapoznać się z nową ideą w danym momencie czy pod koniec opracowywania tematu. Przechowuj pomysły uczestników w “pamięci grupowej” pomysłów i pamiętaj, aby do nich wrócić.
- Wzmacniaj ich pozwalając na bycie niezależnymi w ich pracy.
- Poproś, aby wyrazili swoje opinie na temat zaproponowanej przez ciebie tezy. Spróbuj zrozumieć ich punkt widzenia i kontekst społeczny w jakim żyją. Wykorzystaj tę wiedzę do zniwelowania różnicy pomiędzy twoją tezą a ich przekonaniami.
- Przedyskutuj z nimi ich wszystkie wątpliwości oraz nasuwające się pytania. Jeśli dane kwestie nie zostaną przedyskutowane, uczestnicy nie skorzystają z procesu edukacyjnego i nie nauczą się niczego.

2 DOŚWIADCZENIE I UŻYTECZNOŚĆ

FAKTY O UCZENIU SIĘ DOROSŁYCH

1. Dorośli wolą dostawać konkretne informacje wraz z wiedzą, jak można je wykorzystać w praktyce. Oczekują takiego rodzaju wiedzy i umiejętności, który można od razu użyć w różnych rolach, sytuacjach oraz zadaniach.
2. Uczenie się dorosłych to mniej zdobywanie wiedzy na jakiś temat, a bardziej zdobywanie umiejętności rozwiązywania konkretnych problemów w danej dziedzinie.
3. Dorośli uczą się, kiedy tego potrzebują i uczą się tego, co sami uważają za potrzebne.
4. Dorośli przywiązują większą wagę do tego, co przeżyją oraz czego doświadczą niż do tego co jest zakomunikowane ustnie.
5. Dorośli uczą się będąc w kontakcie ze środowiskiem, aktywnie kształtując swoją wiedzę w oparciu o dotychczasową wiedzę, nie zapamiętują informacji, lecz budują struktury wiedzy z danych im dostępnych.
6. Dorośli muszą być świadomi tego, czego już doświadczyli, czego już się nauczyli oraz tego czego chcą się nauczyć i co chcą osiągnąć.

Zastosowanie

Rolą trenera(-ki) jest umożliwianie dorosłym uczestnikom szkolenia uczenia się poprzez działanie i doświadczanie. Trener(ka) powinien(-na) wspierać osoby uczące się w podnoszeniu ich świadomości na temat procesu edukacyjnego. Trener(ka) pomaga im również tworzyć połączenia między wiedzą i umiejętnościami zdobytymi podczas szkolenia, a możliwością ich praktycznego użycia w życiu codziennym.

JAK PRACOWAĆ Z DOROSŁYMI?

WSKAZÓWKI

- Kiedy przekazujesz im nową wiedzę, zasady lub procedury, powiąż je z doświadczeniami, które są wspólne dla wszystkich uczestników.
- Na początku sesji szkoleniowej/ spotkania poproś uczestników o wskazanie głównych wyzwań, przed którymi stają oni w kontekście danego tematu zajęć. Możesz to zrobić dzieląc grupę na zespoły cztero- lub pięcioosobowe, zostaw im 5 minut na przedyskutowanie kwestii, a następnie poproś o podzielenie się wnioskami na forum całej grupy. Podczas szkolenia/ spotkania odnieś się do wszystkich wyzwań, które zostały wskazane przez uczestników oraz zaproponuj, w jaki sposób wyzwania te mogą zostać połączone z tematem szkolenia/ spotkania. Poproś uczestników o komentarz.
- Pozwól uczestnikom doświadczać oraz rozwijać nową wiedzę i umiejętności poprzez świadomą refleksję na temat tego doświadczenia.
- Zapewnij uczestnikom przestrzeń do podzielenia się ich uczuciami oraz przemyśleniami dotyczącymi doświadczenia czy ćwiczeń, które się odbyły podczas szkolenia. W tym celu możesz im zadać następujące pytania:
    - *Co się wydarzyło?*
    - *Jak pracowaliście, dyskutowaliście, itd.?*
    - *Jak się czujecie z tym co się wydarzyło?*
    - *Co zaobserwowaliście?*
    - *Czy coś was zaskoczyło?*
    - *Co wam pomogło w pracy? Co ją utrudniło?*
- Wspieraj uczestników w podsumowaniach, które będą wychodzić poza dobrze im znane doświadczenie. Pokaż im poprawne zachowania odwołując się do uogólnionych wniosków, wyjaśnień. Możesz to zrobić zadając im następujące pytania:
    - *Jakiego rodzaju prawidłowości zauważyliście?*
    - *Jak możecie wyjaśnić, co się wydarzyło?*
    - *Jak to się ma do waszych innych doświadczeń?*
    - *Czego się nauczyliście z tego doświadczenia?*

- *Czy widzicie możliwość wykorzystania tego, czego się nauczyliście?*
- *Jak możecie wykorzystać to, czego się nauczyliście?*
- *Jakiego rodzaju zmiany chcielibyście wnieść do swoje pracy i/lub codziennego życia?*

3 STAN ZRELAKSOWANEJ UWAŻNOŚCI

FAKTY O UCZENIU SIĘ DOROSŁYCH

1. Wyzwania wzmacniają proces uczenia się, niepewność i zagrożenia go osłabiają.
2. Dorośli mogą obawiać się krytyki, oceny ze strony innych oraz trenera(-ki).
3. Brak poczucia bezpieczeństwa jest najpoważniejszą przeszkodą utrudniającą zaangażowanie się dorosłych w uczenie się. Może ono spowodować włączenie się tzw. wewnętrznego cenzora, co prowadzi do tego, że uczestnicy wyrażają jedynie opinie, które wydają się zgodne z opiniami lidera grupy.

Zastosowanie

Uczestnicy powinni być w stanie zrelaksowanej uważności, czyli w stanie w którym nie są rozproszeni, nie skupiają uwagi na konkretnej rzeczy czy kwestii, a pozostając zrelaksowani przyjmują wszystkie doświadczenia i w pełni mogą skorzystać z sytuacji edukacyjnej, w której uczestniczą. Zadaniem trenera(-ki) jest modelowanie zachowań uczestników oraz budowanie poczucia bezpieczeństwa w grupie. Przywracanie poczucia bezpieczeństwa w grupie ma zawsze pierwszeństwo przed jakimikolwiek innymi aktywnościami.

JAK PRACOWAĆ Z DOROSŁYMI?

WSKAZÓWKI

- Wyznacz i pokaż uczestnikom sposób pracy, plan działania, określ temat rozmów i w jaki sposób one się odbędą, a także przedstaw temat i cele szkolenia/ spotkania/ aktywności.

- Upewnij się, że cele szkolenia/ spotkania/ aktywności oraz struktura i sposób pracy są jasne dla uczestników.
- Ustal zasady i ich przestrzegaj, np. w jaki sposób będzie dokonywany podział na grupy, jak będą prezentowane efekty pracy grupowej.
- Używaj narzędzi edukacyjnych, które pomagają zbudować dobre relacje w grupie i które pomogą uczestnikom szkolenia w razie trudnej sytuacji, kiedy ktoś zostanie oceniony lub zaatakowany. Narzędzie te to, na przykład:
    - ćwiczenia integracyjne,
    - praca w parach,
    - praca w małych grupach,
    - docenianie,
    - techniki komunikacji wzmacniające wzajemne zrozumienie, np. parafraza, podsumowanie, refleksja, itp.
- Nie faworyzuj żadnego z uczestników.
- Okazuj neutralną postawę wobec różnych rozwiązań, sądów i opinii.
- Okaż każdemu i każdej taką samą uwagę, nie faworyzuj najbardziej aktywnych oraz przyjacielskich osób.
- Wysłuchaj wszystkich uczestników.
- Pokaż, że wysłuchałeś(-aś) wszystkich odpowiedzi i opinii – uczestnicy szkolenia muszą wiedzieć, że każda odpowiedź jest doceniana bez względu na to, jak dziwna czy odmienna wydaje się być.
- Zadawaj otwarte pytania, aby zachęcić do dialogu i dyskusji, wymiany pomysłów oraz opinii. Ponieważ na pytania otwarte nie możemy odpowiedzieć używając słów “Tak” lub “Nie” uczestnicy będą niejako zmuszeni, aby zaangażować się. Jeśli zobaczą, że czekasz na wszystkie odpowiedzi (nawet te, które są nie do końca prawidłowe), poczują się zachęceni do dzielenia się swoimi opiniami.
- Doceniaj wysiłek i pracę wszystkich.

PRAKTYCZNE WSKAZÓWKI

Biorąc pod uwagę powyższe fakty proponujemy skorzystanie z poniższych zasad w celu stworzenia kreatywnego środowiska wspierającego proces edukacyjny dorosłych.

1. WEŹ POD UWAGĘ PERSPEKTYWĘ UCZESTNIKÓW

LUDZIE SĄ WAŻNI. SKUP SIĘ NA NICH!

Kim są osoby, które przyszły na twoje szkolenie? Co o nich wiesz?

Zastanawiając się nad odpowiedziami na te pytania weź pod uwagę kilka kluczowych czynników:

- MOTYWACJA –Jaka motywacja kierowała uczestnikami, którzy przyszli na Twoje szkolenie. Czy byli oni "zmuszeni" do uczestniczenia, czy zdecydowali o tym sami? Dlaczego tu przyszli? Dobrym pomysłem może być zrobienie przed szkoleniem ankiety dotyczącej potrzeb uczestników lub rozmowa na temat ich potrzeb na początku spotkania.
- ŚRODOWISKO SPOŁECZNE I KULTUROWE– Istotne jest, aby wziąć pod uwagę czy uczestnicy wchodzą w nowe środowisko, przyjeżdżają do nowego kraju lub mierzą się z innymi wyzwaniami.
- JĘZYK – Jeśli uczestnicy są osobami, dla których Twój język nie jest pierwszym językiem, postaraj się przystosować sposób, w jaki mówisz i słownictwo, którego używasz do ich poziomu. Ograniczenia językowe mogą utrudniać im uczenie się. Unikaj skomplikowanych struktur językowych prowadząc szkolenie dla osób o mniejszych kompetencjach, mogą one nie zrozumieć dokładnie, co masz na myśli. Daj im możliwość zasygnalizowania, jeżeli nie będą czegoś rozumieli (np. możesz użyć żółtych i czerwonych kartek, jak w piłce nożnej).

2. WYZNACZ CELE

DOKĄD ZMIERZASZ?

To jedna z najistotniejszych kwestii, którymi należałoby się zająć na początku przygotowań do

procesu edukacyjnego. Musisz wiedzieć, czego uczestnicy chcą się nauczyć i dlaczego? Dla dorosłych ważna jest też informacja, jak to, czego się nauczą, będą mogli wykorzystać w swoim życiu. Za każdym razem musi istnieć powiązanie pomiędzy tym, czego się uczą, a prawdziwym życiem.

3. PRZYGOTUJ SIĘ I MIEJ PLAN A, B ORAZ C

DO BIEGU, GOTOWI, START!

Koniecznie przygotuj się na niespodzianki. Grupa może być na niższym bądź wyższym poziomie niż się spodziewałeś(-aś), albo wyobrażała sobie, że coś zupełnie innego będzie tematem szkolenia. Bądź gotowy(-a) na modyfikacje scenariusza zajęć lub narzędzi w zależności od potrzeb uczestników.

4. MATERIAŁY GRAFICZNE I WIDEO DLA UCZESTNIKÓW

CIEKAWE MATERIAŁY MAJA KLUCZOWE ZNACZENIE!

Obraz jest wart tysiąca słów. Wykorzystanie zdjęć i grafik pomaga zapamiętać najważniejsze informacje. Jeżeli przygotowujesz prezentację, upewnij się, że jest dobrze zaplanowana i ustrukturalizowana. Dzięki temu będzie ją łatwiej zapamiętać i na niej pracować.

5. NAGRADZAJ I DOCENIAJ

KAŻDA OSOBA POTRZEBUJE POZYTYWNEJ INFORMACJI ZWROTNEJ ORAZ POCHWAŁY!

Bądź wyczulony nawet na najmniejsze sukcesy i podkreślaj je. Dzięki temu uczestnicy będą mieli większą motywację do tego, aby zwiększyć wysiłek wkładany w szkolenie. Czy kiedykolwiek pomyślałeś(-aś), że słodycze to nagroda nie tylko dla dzieci?.

6. PODSUMOWUJ

POWTARZANIE JEST MATKĄ UCZENIA SIĘ.

Przez cały czas trwania procesu edukacyjnego rób podsumowania po kolejnych etapach pracy, a pod koniec dnia powtórzenie może być bardziej szczegółowe. Na początku kolejnego spotkania przypomnij uczestnikom najważniejsze informacje z poprzedniej części. Podsumowanie zawsze pomaga zapamiętać ważne rzeczy, a później je sobie przypomnieć.

7. RÓWNOWAGA

KAŻDA OSOBA JEST MILE WIDZIANA.

Upewnij się, że każda z osób uczestniczących może się zaangażować w zajęcia i że wszyscy mają szansę podzielić się swoimi opiniami. Znajdź sposób, aby osoby, które są cicho, również przemówiły.

8. WZMACNIAJ

KAŻDA OSOBA POTRZEBUJE PEWNOŚCI SIEBIE.

Wiele osób o niskich kompetencjach nie wierzy w swoje własne siły. Wykraczaj poza proste przekazywanie wiedzy lub rozwijanie umiejętności. Niech sytuacja edukacyjna, którą tworzysz, pomoże wzmocnić się tym osobom również psychicznie. Pomóż im odnaleźć wiarę w siebie samych. Stwórz im okazję, by odnieśli sukces. Unikaj ryzyka związanego z negatywnymi odczuciami uczestników, np. poprzez tworzenie sytuacji rywalizacji lub takich, po których uczestnicy mogliby mieć wrażenie, że ponieśli porażkę lub że są gorsi od innych. Spraw, aby uwierzyli w swoje siły, podziel się z nimi entuzjazmem do uczenia się.

Wzmacniające podejście

Ten rozdział zawiera opis pięciu partycypacyjnych, kreatywnych metod, które sprawdzają się w edukacji nieformalnej i pozaformalnej: storytelling, drama, peer learning, uczenie się poza salą szkoleniową oraz odwrócone nauczanie. Wszystkie one pozwalają tworzyć korzystne warunki dla dorosłych o niskich kompetencjach, by mogli odkrywać swoje talenty, poszukiwać pozytywnego obrazu samych siebie i poprawić umiejętności komunikacyjne.

GRAFIKA: pikisuperstar / Freepik

STORYTELLING

CZYM JEST STORYTELLING?

Storytelling to aktywność społeczna i kulturowa, która jest jednym z najstarszych środków wyrazu. Najpopularniejsza definicja mówi, że jest to interaktywna sztuka, która za pomocą słów i różnych działań ujawnia elementy i obrazy historii pobudzając wyobraźnię słuchaczy.

Storytelling jest aktywnością, która opiera się na kreatywności, umiejętności krytycznego myślenia oraz na narracji. Historia jest prawdziwą lub fikcyjną serią zdarzeń, opisujących losy człowieka. Fakty i wydarzenia, które chcemy zatrzymać w pamięci zostają wbudowane w emocjonalny kontekst. Historie te mogą być przekazem ustnym lub pisemnym, wizualnym lub cyfrowym - opowiedziane na różne sposoby są przekazem różnych głosów. Opowiadanie

jest podrzędne wobec sposobu, w jaki dana osoba używa komunikacji werbalnej i pozawerbalnej, języka pisanego oraz obrazów. Wszyscy używamy metody storytellingu w różnych momentach naszego życia.

STORYTELLING to metoda, która zakłada dwustronną relację pomiędzy osobą opowiadającą historię, a słuchaczem (lub grupą słuchaczy). Rola słuchacza jest równie istotna jak rola osoby opowiadającej. Zadaniem słuchacza jest w sposób aktywny tworzyć sugestywne, multisensoryczne obrazy, działania, wydarzenia w swoim umyśle na podstawie przekazu osoby opowiadającej oraz na podstawie swoich własnych dotychczasowych doświadczeń oraz przekonań. Cała historia dzieje się w głowie słuchacza, jest wyjątkowa i spersonalizowana. W ten sposób słuchacz staje się współtwórcą historii.

Storytelling może być używany jako metoda edukacyjna. Jego przewaga polega na szczególnym uroku opowiadania historii, ich różnorodności i łatwej dostępności. Historie są angażujące i łatwe do zapamiętania. Ułatwiają dzielenie się doświadczeniami i przemyśleniami, a także przekazywanie wiedzy.

DLACZEGO STORYTELLING?

Badania[2] wskazują, jak szerokie zastosowanie w procesie edukacji może mieć storytelling oraz jak korzystnie działa na motywację osób uczących się i strukturalizowanie wiedzy. Z powodu zalet i korzyści, jakie metoda ta daje, staje się ona coraz częściej używana w praktyce.

ZALETY ZE STOSOWANIA STORYTELLINGU

1. Pomaga osobom uczącym się zrozumieć proces uczenia się. Dzięki tej metodzie koncepcje, które są abstrakcyjne mogą być zrozumiane w odniesieniu do ich doświadczenia i języka, którego używają.
2. Przybliża proces uczenia się poprzez personalizację.
3. Łączy ludzi oraz łączy przeszłość, teraźniejszość i przyszłość ucząc przewidywania możliwych konsekwencji ich działań.
4. Tworzy autentyczne środowisko potrzebne do uczenia się i warunki ułatwiające włączenie społeczne i budowanie społeczności.

[2] Hung, C.-M., Hwang, G.-J., & Huang, I. (2012). A Project-based digital storytelling approach for improving students' learning motivation, problem-solving competence and learning achievement: https://qrgo.page.link/yeCpA

KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Uczestnicy i uczestniczki mogą:

- Zidentyfikować i nazwać swoje wartości, rozwinąć swoje kluczowe kompetencje.
- Podnieść poziom swojej autorefleksji, samoświadomości i poczucia własnej wartości.
- Wyrazić siebie i wybrać co chcą opowiedzieć o swoim świecie w sposób kreatywny. Umiejętność mówienia o sobie publicznie jest przydatna i ma znaczenie w podnoszeniu kompetencji obywatelskich - wyrażanie siebie publicznie oznacza odciśnięcie swojego piętna na środowisku i wywieranie wpływu na otaczającą rzeczywistość.

KORZYŚCI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH

Trener/trenerka może:

- Rozwinąć umiejętność aktywnego słuchania, empatii i akceptacji dla doświadczeń uczestników.
- Rozwinąć swoją świadomość i wspierać swoją interpersonalną inteligencję emocjonalną podczas pracy w grupie.
- Zdobyć doświadczenie związane z patrzeniem na sprawy z różnych punktów widzenia oraz zrozumieć złożoność sytuacji życiowych uczestników szkolenia.

ZASTOSOWANIE

Metoda storytellingu może być używana w nauczaniu nieformalnym w celu stworzenia środowiska motywującego do uczenia się oraz wzmocnienia osobistej i kulturowej samoświadomości uczestników. Wzmacnia ona pewność siebie osób uczących się, dzięki czemu każda z nich staje się jednostką, która rozumie i szanuje istotę różnic między ludźmi.

DOWIEDZ SIĘ WIĘCEJ:

https://www.storyap.eu/

http://ethicalstorytelling.com/

https://blog.ceo.org.pl/

PEER LEARNING

Czym jest peer learning, czyli uczenie się od siebie nawzajem?

Peer learning jest metodą nauczania, której głównym celem jest zachęcenie do zdobywania wiedzy poprzez dzielenie się w ramach grupy informacjami, pomysłami i doświadczeniami. Peer learning przynosi korzyści wszystkim uczestnikom tego procesu i może być opisany jako droga prowadząca do niezależnego lub współzależne wzajemne uczenie się[3].

PEER LEARNING jest wykorzystywany w edukacji nieformalnej, która opiera się na aktywności i na uczeniu się poprzez działanie. Są to sytuacje i działania eksperymentalne, których zadaniem jest wspierać indywidualną i grupową refleksję. W procesie rozwijania samoświadomości, metody aktywizujące pozwalają uczestnikom dowiedzieć się więcej o sobie samych. Jest to proces oparty na interakcji z grupą poprzez nieustającą wymianę informacji oraz feedbacku (informacji zwrotnej).

Każde zaproponowane działanie np. symulacje, gry, praca w parach lub małych grupach ma na celu przede wszystkim zbudowanie wspólnie z uczestnikami doświadczenia, które może być inspiracją do nowych działań i przyszłych doświadczeń, zachęcać do ciągłego rozwoju. Metoda ta odnosi się do rozwoju człowieka i opisuje go jako proces, ciągłą ewolucję opartą na uczeniu się przez całe życie (*lifelong learning*[4]).

Grafika: Freepik

W peer learningu rolą trenerów(-ek) jest angażowanie uczestników w proces dzielenia się i wymieniania doświadczeń. W ten sposób może być nabywana nowa wiedza lub umiejętności.

[3] Boud, D. (1988), „Moving towards autonomy", in D. Boud (ed). Developing Student Autonomy in Learning. Second Edition. London: Kogan Page.

[4] Więcej: Co to jest lifelong learning? Dlaczego warto uczyć się przez całe życie?: https://gazeta.sgh.waw.pl/?q=po-prostu-ekonomia/lifelong-learning-dlaczego-warto-uczyc-sie-przez-cale-zycie

DLACZEGO PEER LEARNING?

- Dzięki tej metodzie uczestnicy szkolenia mają więcej ćwiczeń praktycznych niż w przypadku tradycyjnych metod nauczania, przejmują odpowiedzialność za proces uczenia się oraz uczą się, jak się uczyć.
- Peer learning promuje aktywny sposób uczenia się. Uczestnicy nie są "pustą kartą", która zapełnia się wiedzą, ale przyjmują aktywną postawę wobec siebie samych i innych zaangażowanych osób.
- Przyczynia się do wzmocnienia uczestników. Grupa staje się elementem pośredniczącym pomiędzy różnymi poziomami wzmocnienia u poszczególnych uczestników: łączy procesy wzmacniania się jednostek i społeczeństw lokalnych, łączy jednostki ze środowiskiem, które jest istotne w ich życiu. Im większe zaangażowanie osoby w pracę grupy, tym skuteczniejszy jest proces ich wzmacniania się

KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Uczestnicy i uczestniczki mogą:

- Uczyć dzięki wyjaśnianiu innym swoich pomysłów i aktywnie uczestnicząc w ćwiczeniach, w których uczą się od pozostałych uczestników.
- Rozwinąć umiejętności związane z organizowaniem i planowaniem zadań, współpracą w grupie, dawaniem i przyjmowaniem feedbacku i ewaluacją procesu uczenia się.

KORZYŚCI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH

Trener(ka) może:

- Poznać mocne i słabe strony uczestników.
- Rozwinąć swoje kompetencje związane ze wzmacnianiem innych ludzi i elastycznym reagowaniem na ich potrzeby

ZASTOSOWANIE

Peer learning może być zastosowany w nieformalnej edukacji w celu rozwijania umiejętności uczenia się oraz w celu rozwijania zdolności organizacyjnych i planowania zadań, współpracy w grupie, dawania i przyjmowania feedbacku i ewaluacji procesu uczenia się.

DRAMA

CZYM JEST DRAMA?

Drama to zarówno forma sztuki, jak i bardzo efektywna metoda edukacyjna, która sprawdza się zarówno w edukacji formalnej jak i nieformalnej. Drama pozwala uczestnikom brać udział, pokazywać i obserwować w niezagrażającym środowisku, pod okiem trenera/ki.

Istnieje kilka technik dramowych, które używane są w edukacji: odgrywanie ról (role-playing), sztuka teatralna (theatre play), drama procesu, teatr forum (forum theatre), Teatr dla Edukacji (Theatre in Education TIE), improwizacja stosowana, teatr playback (playback-theatre) i drama cyfrowa.

DLACZEGO DRAMA?

Używanie technik dramowych w edukacji pozwala dorosłym biorącym udział w szkoleniu rozwinąć ich umiejętności poznawcze, komunikacyjne, pracy w zespole, negocjacji i generalnie wpływa pozytywnie na proces socjalizacji. Techniki dramowe pobudzają wyobraźnię i kreatywność i z tego powodu wspomagają empatię i zrozumienie zachowań innych osób.

Drama zachęca ludzi do spróbowania czegoś nowego i do podjęcia ryzyka. Uczestnicy w trakcie zajęć uczą się ufać swoim pomysłom i rozwiązaniom oraz widzieć swoją indywidualną wartość. Uczą się także, jak komunikować swoje myśli i podejmować decyzje.

KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Uczestnicy i uczestniczki mogą:

- Pracować w grupach, dyskutując, próbując; mogą także łączyć swoje kreatywne pomysły z pomysłami innych.
- Patrzeć na sprawy z różnych perspektyw . Stać się kimś srogim lub zabawnym, intrygującym lub frustrującym... i dzięki temu mogą się rozwijać.

KORZYŚCI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH

Trener(ka) może:

- Tworzyć sytuacje edukacyjne używając doświadczeń uczestników, dzięki czemu proces uczenia się jest bliski realnym sytuacjom życiowym.

- Zaangażować wszystkich uczestników zwracając się również do tych spośród nich, którzy wypowiadają się mniej.
- Sprawić, aby uczestnicy uwierzyli w swoje mocne strony, wzbudzając w nich entuzjazm do uczenia się.
- Przyjąć perspektywę uczestników i lepiej zrozumieć ich potrzeby, emocje oraz wartości.

Zajęcia ruchowe, które często są częścią dramy, oprócz tego, że sprawiają uczestnikom radość, pomagają im także rozwinąć umiejętność dekodowania, płynność wypowiadania się oraz przemawiania, rozwijają słownictwo, składnię oraz myślenie metapoznawcze.

ZASTOSOWANIE

Drama może być zastosowana w celu rozwijania kompetencji potrzebnych do uczenia się oraz umiejętności miękkich, podczas gdy uczestnicy w trakcie całego procesu pozostają w bezpiecznym środowisku, pozwalającym im pracować nad konfliktem i różnymi problemami. Na przykład zgłębianie kulturowych aspektów umiejętności życiowych może stać się bardziej interesujące dzięki użyciu techniki dramy. Pozwala na rozwijanie kompetencji intrapersonalnych i komunikacyjnych.

Drama oraz zajęcia ruchowe z łatwością mogą zostać zmodyfikowane i dostosowane do potrzeb i poziomu kompetencji uczestników. Jest wiele ćwiczeń, przy użyciu których można pracować nawet wtedy, gdy umiejętności językowe grupy są niezbyt wysokie lub zróżnicowane.

CZYTAJ WIĘCEJ

http://stop-klatka.org.pl/

https://dramaresource.com/

https://www.creativedrama.com/

UCZENIE SIĘ POZA SALĄ SZKOLENIOWĄ

CZYM JEST?

Uczenie się poza salą szkoleniową (*learning outside the classroom*), które wywodzi się z filozofii i nauczania Johna Deweya, korzysta z wiedzy i katalogu technik rozwiniętych przez wiele organizacji specjalizujących się w tej metodzie. Pozwala ona na zaangażowanie uczestników w inne metody szkoleniowe niż te, które zazwyczaj mają miejsce w sali szkoleniowej czy na sali spotkań. Chodzi w niej o to, aby wyjść z uczestnikami poza salę szkoleniową i zapewnić im doświadczenie, które będzie miało cel edukacyjny, ale jednocześnie będzie ekscytujące, inne niż zwykle oraz które będzie dla nich wyzwaniem.

DLACZEGO TA METODA?

Metoda pozwala zbudować wzajemne zaufanie w grupie, a także zaufanie między uczestnikami a trenerem(-ką), rozwinąć umiejętności negocjacyjne, skutecznej komunikacji oraz poszukiwania nieszablonowych rozwiązań i ukrytych talentów. Dzięki tej metodzie uczestnicy mogą się również nauczyć efektywnego wykorzystywania potencjału grupy.

KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Uczestnicy i uczestniczki mogą:

- Rozwinąć swoje kompetencje interpersonalne i komunikacyjne oraz umiejętności życiowe.
- Odkryć ukryty własny potencjał.

KORZYŚCI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH

Trener(ka) może:

- Odpowiedzieć na różne potrzeby edukacyjne dorosłych.
- Zaangażować wszystkich uczestników w równym stopniu oraz uaktywnić szczególnie tych, którzy są mniej aktywni.
- Wspierać grupę w budowaniu zespołu.

- Wzmacniać uczestników na drodze zaangażowania w aktywności społeczne.
- Wykorzystać tę metodę jako etap przygotowujący do zajęć na sali szkoleniowej.

ZASTOSOWANIE

Metoda uczenia się poza salą szkoleniową, w zależności od potrzeb uczestników, może być dowolnie przekształcana przez trenera(-kę): może być skrócona lub wydłużona nawet do kilku dni włączając w to etap przygotowawczy.

Metoda pozwala trenerom(-kom) stworzyć coś z niczego i wykorzystać istniejące elementy środowiska: znane (można wówczas na nie spojrzeć z innej perspektywy) lub nieznane uczestnikom. Może być stosowana zarówno w małych, jak i w dużych grupach lub też w sposób niezależny w fazie początkowej szkolenia w celu połączenia zebranych informacji w całość.

CZYTAJ WIĘCEJ

Teaching Outside the Classroom - https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/teaching-outside-the-classroom/

Institute of Outdoor Learning - https://www.outdoor-learning-research.org/

ODWRÓCONE NAUCZANIE

CZYM JEST ODWRÓCONE NAUCZANIE?

Odwrócona nauczanie (*flipped learning*) to podejście w pedagogice, w którym bezpośrednie nauczanie przenosi się z przestrzeni uczenia się w grupie do indywidualnej przestrzeni uczenia się, a powstała w ten sposób przestrzeń grupowa przekształca się w dynamiczne, interaktywne środowisko uczenia się, w którym edukator(ka) jest przewodnikiem prowadzącym przez obszar stosowania tych koncepcji w praktyce i kreatywnego angażowania się w tematykę.

DLACZEGO TA METODA?

Nadrzędnym celem tej metody jest to, by osobom uczącym się umożliwić wzięcie odpowiedzialności za proces uczenia się, interakcji i refleksji nad nim, kiedy tylko zajdzie taka potrzeba. Odwrócona lekcja ma prowadzić do bardziej aktywnej ich roli w uczeniu się, ma angażować we wspólne działania, wspierać partnerskie podejście do uczenie się i uczenie się oparte na problemach.

W czasie odwróconego nauczania czas na sali szkoleniowej zazwyczaj przeznaczony jest na dyskusję i projekty grupowe. Najbardziej wartościowe uczenie się wydarza się jako rezultat efektywnego wykorzystania dodatkowego czasu zajęć. Ta metoda zapewnia uczestnikom różnorodne sposoby uczenia się i daje możliwość wykazania się swoją wiedzą.

W odwróconym nauczaniu rolą trenera(ki) jest facylitowanie i coaching uczestników w kierunku przekazania im kontroli nad ich procesem uczenia się.

KORZYŚCI DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH

Uczestnicy i uczestniczki mogą:

- Przejmowanie kontroli nad własnym procesem uczenia się.
- Rozwijanie kreatywności.

KORZYŚCI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH

Trener(ka) może:

- Efektywne wykorzystanie czasu uczestników przeznaczonego na uczenie się
- Podniesienie poziomu zaangażowania uczestników

ZASTOSOWANIE

Podczas odwróconego nauczania można wykorzystywać aktywności, które odbywają się w środowisku zewnętrznym: wycieczki, zwiedzanie. Trener(ka) zapewnia dorosłym uczestnikom materiały, dzięki którym mogą oni zawczasu przygotować się do zajęć. Ten sposób pozwala wykorzystać czas zajęć na głębszą refleksję nad materiałem poprzez interakcje między uczestnikami lub pytania do trenera(-ki). Bardzo przydatne mogą być nowe technologie, które mogą pomóc trenerowi(-ce) wzbogacić zajęcia, a uczestnikom rozwinąć kompetencje cyfrowe.

Jakie narzędzia wybraliśmy?

W niniejszym rozdziale zebrane zostały przykładowe praktyczne narzędzia trenerskie opracowane na gruncie pięciu metod edukacyjnych opisanych w podręczniku. Każde z tych narzędzi odpowiada na kilka potrzeb edukacyjnych dorosłych o niskich kompetencjach, które zostały zidentyfikowane i opisane w podręczniku. Wszystkie narzędzia zostały opracowane w oparciu o doświadczenia ekspertów i ekspertek, a następnie przetestowane w trakcie pracy z osobami o niskich kompetencjach.

UMIJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE (KOMUNIKACJA)

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

NAZWA NARZĘDZIA	ROZWIJANE UMIEJĘTNOŚCI	ZASTOSOWANA METODA
Jak płyniesz przez swoje życie?		STORYTELLING
Ci, którzy opowiadają historie, rządzą światem		STORYTELLING PEER LEARNING
Żywa książka		STORYTELLING PEER LEARNING
Kamera w okręgu		PEER LEARNING
Szybkie uczenie się		PEER LEARNING

NAZWA NARZĘDZIA	ROZWIJANE UMIEJĘTNOŚCI	ZASTOSOWANA METODA
Improwizacja		DRAMA
Edukacyjny Escape Room		DRAMA STORYTELLING PEER LEARNING
Mała rzecz o mobbingu		DRAMA STORYTELLING PEER LEARNING
Powrót rodziców na rynek pracy		DRAMA PEER LEARNING FLIPPED LEARNING
Museum pop-up		UCZENIE SIĘ POZA SALĄ SZKOLENIOWĄ PEER LEARNING
Poza salą szkoleniową – Biblioteka Oodi		STORYTELLING UCZENIE SIĘ POZA SALĄ SZKOLENIOWĄ

Jak płyniesz przez swoje życie?

Przygotowanie: Kristýna Pochvalitová.
Inspiracja: Iveta Štvartáková i Zlatka Strnadlová.
Nazwa oryginalna: *How do you sail on your life ship?*

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: rozwój samoświadomości

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: pobudzanie kreatywności, motywowanie uczestników do zaangażowania się

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE: praca na priorytetach, opisywanie problemu/ trudnej sytuacji

STORYTELLING

120+ minut

METODOLOGIA: Początkowo narzędzie było używane w coachingu. Przede wszystkim wspomaga rozwój indywidualny. Uczestnicy pracują z wyobraźnią, wizualizacją i doświadczają procesu uczenia się.

GRUPA DOCELOWA: Metoda może być wykorzystywana w doradztwie zawodowym lub w pracy z osobami, które są na progu istotnej zmiany (np. matki po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, dorośli lub dzieci, którzy opuszczają instytucję opiekuńczą)

Można jej używać we wszystkich grupach wiekowych: zarówno wśród dzieci w wieku powyżej 8 lat, jak i z dorosłych.

Narzędzia można używać zarówno w pracy indywidualnej, jak i w grupach od 2 do 12 osób, być może większych.

- Karta ćwiczeń z narysowanym statkiem dla każdej osoby uczestniczącej
- Kredki lub kolorowe markery

- Kartki papieru w różnych kolorach do zrobienia statku (każdy może wybrać inny kolor)
- post-ity
- Prezentacja powerpoint i lista pytań potrzebnych do przeprowadzenia ćwiczenia (dla osoby prowadzącej).

- Statek: ARKUSZ Z PYTANIAMI (https://cutt.ly/KlnjSMq)

- Prezentacja z opisaniem procesu krok po korku (https://cutt.ly/klnjBdk)

KONTEKST

Ta coachingowa metoda może być używana w szkoleniach dotyczących różnych tematów. Dobrze jest ją wykorzystać na początku dłuższej współpracy lub rozwoju. Pomaga znaleźć priorytety, wyjaśnia i upraszcza sytuację życiową, z którą mierzą się uczestnicy. Dzięki wizualizacji metoda może być wykorzystana w pracy ze wszystkimi.

> Stworzyliśmy tę metodę ponieważ dobrze jest, kiedy uczestnicy szkolenia lub klienci mogą po sesji wziąć coś ze sobą do domu. Dzięki temu lepiej wizualizują i zapamiętują. Początkowo metodę tę stosowaliśmy do pracy z klientem jeden na jeden. Następnie wypróbowaliśmy ją w większej grupie, w grupie mierzącej się z poważnymi problemami z werbalną ekspresją swoich potrzeb, w trudnej sytuacji życiowej, itp.

Podstawowym celem metody było uproszczenie skomplikowanych spraw i wizualizacja. Zadawaliśmy pytania, ale odpowiadało nam milczenie. Dzięki tej metodzie każdy miał swoją kartę pracy, na której mógł rysować i pisać na osobności. Praca ta dawała uczestnikom wgląd w ich obecną sytuację, istotne sprawy i ludzi w ich życiu. Kolejnym etapem tego ćwiczenia mogła być praca indywidualna lub w grupie, jeśli grupa była na to gotowa.

CELE

- Pozwala ujrzeć złożoność sytuacji z jej wszystkimi plusami, minusami, zasobami, mocnymi stronami i ewentualnym ryzykiem.
- Daje możliwość ułożenia priorytetów i planu działania (co mogę zrobić z daną sytuacją).

- Umożliwia spojrzenie na skomplikowane sytuacje i pokazuje je z prostszej perspektywy.
- Pozwala na wizualizacja sytuacji.

PROCES KROK PO KROKU

Zaczynamy od przygotowania wszystkich materiałów opisanych powyżej. Pozostałe kroki opisane są w prezentacji. Najpierw zaznajamiamy uczestników z metodą, następnie pracujemy z nimi korzystając z prezentacji i zadając otwarte pytania. Propozycje pytań są w prezentacji, ale trener może zadawać też swoje pytania. Możemy zakończyć pracę przeprowadzając analizę kart pracy na poziomie grupowym lub indywidualnym.

Ci, którzy opowiadają historie, rządzą światem

Przygotowanie: Adriana Gagliardi.
Zainspirowana przez The Moth Radio Hour (themoth.org) i kolekcję "Baśni z Tysiąca i Jednej Nocy" oraz płynące z nich przesłanie: jeśli chcesz przeżyć na tym świecie, lepiej miej dobrą historię do opowiedzenia.

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: komunikacja

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: kreatywność, umiejętność uczenia się

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE: umiejętności społeczne, świadomość kulturowa, tożsamość

STORYTELLING, PEER LEARNING

120+ minut

METODOLOGIA: Narzędzie oparte jest na stwierdzeniu, że opowiadanie historii leży w naturze ludzkiej. Opowiadanie historii jest integralną częścią życia człowieka, pozwala nam zrozumieć świat, komunikować się z innymi oraz wyrażać samych siebie.

GRUPA DOCELOWA: Osoby w różnym wieku i o różnym poziomie kompetencji.

Może być wykorzystany w każdym kontekście.

12 do 14 osób. Dwie osoby prowadzące

Rekwizyty i sprzęty umożliwiające korzystanie z nagrań muzycznych i wideo.

- ICEBRAKER - Body Percussion (https://cutt.ly/qlnkpin)

- 34 Quick Icebreakers (https://icebreakerideas.com/quick-icebreakers/)

KONTEKST

Metoda storytellingu umożliwia zdobycie kluczowych umiejętności z zakresu: pisania i czytania, języków obcych, świadomości kulturowej, kompetencji społecznych i obywatelskich. Wprowadzenie tej metody do edukacji dorosłych, poprawi dostępność edukacji, zwłaszcza wśród osób o niskich kompetencjach, w niekorzystnej sytuacji lub migrantów.

Storytelling to metoda edukacyjna, która posługuje się stosunkowo łatwym językiem w porównaniu do abstrakcyjnego języka używanego zazwyczaj podczas szkoleń, które dla wielu dorosłych w naszych grupach docelowych, nie były sukcesami. Dlatego też storytelling jest atrakcyjny i ma ogromny potencjał na zmotywowanie dorosłych do uczenia się.

CELE

- **Umożliwienie poprawnego wypowiadania się dorosłym o niskich kompetencjach**, aby zapewnić im możliwość pełnego funkcjonowania w społeczeństwie – uczestnicy powinni być zachęcani do tego, aby doświadczać języka poprzez słowa, dźwięki, intonację i rytm. Biegłość językowa może także przyczynić się do rozwiązania osobistych problemów i konfliktów za pomocą dyskusji, negocjacji oraz komunikacji opartej na szacunku.
- **Rozwinięcie wyobraźni** - słuchanie tego, jak inni opowiadają swoje historie rozwija wyobraźnie słuchających. Kreatywność pozytywnie wpływa na pewność siebie, motywację i wzmacnia dorosłych na drodze tworzenia nowych pomysłów, które są istotne w rozwiązywaniu problemów.
- **Umożliwienie wyrażania swojej tożsamość indywidualnej i kulturowej** - historie dają wgląd w kulturę, z której uczestnicy pochodzą; dają też świadomość historii, społeczności i dziedzictwa. Opowiadania historii i słuchanie tworzą więź, prowadzą do wzajemnego zrozumienia i szacunku.
- **Rozwinięcie empatii, autorefleksji i autoekspresji oraz wyposażenie w potencjalne wzory do naśladowania** - słuchając historii można wczuwać się w położenie jej bohatera oraz zauważyć, jakie rezultaty przyniosły jego działania.

PROCES KROK PO KROKU

1. Rozgrzewka, może to być: „perkusja z ciała", piosenki. Gry to nie tylko zabawa na początek zajęć, ale również okazja, aby uczestnicy poznali się, nawiązali kontakt oraz nabrali pewności siebie. Śmiech wzmacnia więzi w grupie.
2. Usadzenie uczestników szkolenia w okręgu, z płonącą świecą pośrodku okręgu stwarza odpowiednią atmosferę, która jest bardzo istotna w kontekście uczenia się dorosłych. Taka „rytualna" oprawa przypomina wszystkim, że ludzie opowiadali sobie historie przy ognisku, odkąd tylko potrafili mówić, a może nawet wcześniej.
3. Kiedy już wszyscy wczują się w atmosferę i poczują rozluźnieni, wprowadzamy temat. To może być mit, historia, wiersz lub krótki film.
4. Prosimy uczestników, aby wyodrębnili z danego utworu takie elementy jak: główne postaci, otoczenie, problemy, z jakimi muszą się zmierzyć bohaterowie i na jakie rozwiązania wpadają.
5. Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami.
6. Kiedy uczestnicy zaczną się identyfikować z daną opowieścią, zachęcamy ich, aby wyobrazili sobie, jak oni zachowaliby się w podobnej sytuacji.
7. Zajęcia kończą się napisaniem historii lub jej narysowaniem w formie storyboardów[5].

[5] https://pl.wikipedia.org/wiki/Scenorys

Żywa książka

Przygotowanie: Dragomira Shuleva.

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie i prezentowanie, interakcja z innymi, komunikowanie się we właściwy sposób

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: otwartość na uczenie się, umiejętność nauczenia się czegoś nowego, uczenie się na porażkach/ błędach

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność posługiwania się własną wiedzą, zmiana nastawienia do uczenia się, świadomość swoich własnych umiejętności

UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE: przygotowanie zawodowe

STORYTELLING
PEER LEARNING

90-120 minut, 120+ minut

METODOLOGIA: Żywa książka to partycypacyjna metoda uczenia się, w której uczestnicy uczą się czegoś nowego, wykształcają nową postawę oraz umiejętności poprzez dzielenie się z innymi swoimi wyjątkowymi historiami. To przykład na nieformalne uczenie się poprzez dzielenie się wiedzą.

GRUPA DOCELOWA: Uczestnicy muszą umieć czytać i pisać.

Minimum 10 - maksimum 20 uczestników w czasie jednej sesji trwającej około 2 godzin. Jeśli osób jest więcej, czyli więcej „autorów" wówczas będzie potrzeba więcej czasu.

- Papier flipchart - 10 stron
- Masa/taśma mocująca - jedna paczka.
- Papier rozmiaru A4 – 30 stron

- Markery – różne kolory, nie permanentne – 25 sztuk dla 20 uczestników

Przykład wykorzystania metody Żywej książki:

- Żywa Biblioteka - http://zywabibliotekapolska.pl/
- The Human Library: where the 'books' tell their own stories - https://cutt.ly/KlnkZAf

KONTEKST

Żywa książka jako metoda uczenia się dorosłych angażuje uczestników w rozmowy na tematy, które są dla nich ważne. Jest wiele źródeł, które można wskazać za inspirację i dlatego teraz trudno jest odnaleźć jej dokładne korzenie. Jest używana w Wielkiej Brytanii, USA, w Australii, Izraelu i w innych krajach od roku 2000. Widziałam tę metodę na wydarzeniu organizacji pozarządowej w Sofii w 2010 i zaadoptowałam ją do celów szkoleniowo-warsztatowych.

> Wyobraź sobie możliwość porozmawiania ze swoim ulubionym autorem i podzielenia się z nim myślami na temat jego książki. W Żywej książce, uczestnicy mają wybór – mogą być „autorem" lub „czytelnikiem". Autorzy przedstawiają tytuły książek i ich krótkie opisy w ten sposób, aby zaciekawić czytelników. Czytelnicy muszą zadeklarować, którą książkę chcieliby przeczytać.

Następnie bibliotekarze (osoby prowadzące) muszą zorganizować czas i przestrzeń na czytanie wszystkich książek. Bardzo ważne jest aby każdemu czytelnikowi zapewnić okienko czasowe na „przeczytanie" wybranej książki. Odpowiednie okienko powinno trwać około 20-30 minut w ciągu dwugodzinnej sesji czytania. Jednakże jeśli autorów będzie więcej ćwiczenie może trwać dłużej.

Uczestników dzielimy na małe grupy. Autorzy zaczynają rozmowę krótko prezentując swoje pomysły i pozostają w gotowości, aby wysłuchać pytań i uzupełnień swoich opowieści od czytelników.

Kiedy czytanie dobiegnie końca, autorzy prezentują rezultat swojej pracy bibliotekarzom w jednostronicowy podsumowaniu, włączając w to tytuł książki, członków grupy oraz tematy, które były omawiane. Podsumowanie jest prezentowane w taki sposób, aby każdy uczestnik szkolenia mógł je zobaczyć.

Metoda żywej książki może być zastosowana w różnych sytuacjach, włączając w to duże konferencje, warsztaty, wydarzenia w społecznościach lokalnych, pozarządowych, publicznych lub korporacyjnych..

CELE

- Dzielenie się wiedzą wśród uczestników,
- Zachęcanie do samodzielnego uczenia się,
- Stymulowanie spójności grupy,
- Pomoc uczestnikom we wzajemnym poznaniu się,
- Podważenie uprzedzeń, stygmatów i stereotypów.

PROCES KROK PO KROKU

1. Zaproszenie do dołączenia do Żywej Książki.

Termin: Zaproszenie powinno być ogłoszone przynajmniej jeden dzień lub kilka godzin zanim sesja żywej książki się rozpocznie. Może to być zaproszenie ustne lub pisemne.

Instrukcja: *Drodzy uczestnicy, zapraszamy Was serdecznie do dołączenia do naszej sesji Żywej Książki. Zostańcie Autorami książki i spotkajcie swoich czytelników. Na pewno macie coś wyjątkowo wartościowego do opowiedzenia innym. Możecie wybrać temat, którym się pasjonujecie, a o którym, jak dotąd, nie mieliście czasu napisać. Napiszcie i wyślijcie nam tytuł Waszej książki wraz z krótkim (mniej niż 50 słów) jej opisem, które zainteresują Waszych czytelników. Nigdy nie wiadomo, kiedy Wasza książka stanie się bestsellerem.*

2. Przedstawienie książek

Przygotuj atrakcyjną wizualnie wystawę książek i ich autorów, którą będzie mógł zobaczyć każdy uczestnik.

3. Zachęcenie uczestników

Termin: Przynajmniej godzinę przed rozpoczęciem sesji.

Instrukcja: *Drodzy uczestnicy, proszę wybierzcie z naszej Żywej Biblioteki książki, które chcielibyście przeczytać, a których autorów będziecie chcieli poznać. Napiszcie swoje imię obok tytułu, który chcecie przeczytać.*

4. Przygotowanie planu

Termin: Plan musi być gotowy, zanim zacznie się sesja (zabiera to od 10 do 20 minut)

Przygotuj plan (harmonogram), w którym połączysz czytelników z książkami, które chcą przeczytać. Zorganizuj pomieszczenie w taki sposób, aby mieć dwie, trzy (lub więcej) oddzielone od siebie przestrzenie do czytania, które będzie odbywało się równocześnie w kilku grupach. Być może takie miejsce znajdzie się również poza salą szkoleniową - wówczas oznacz je jako “Przestrzeń do Czytania”.

5. Otwarcie Żywej Książki

Instrukcja: *Drodzy uczestnicy, witajcie na naszej sesji Żywej Książki! Są tutaj z nami autorzy i autorki oraz czytelnicy, którzy chcą się spotkać i porozmawiać o książkach. Proszę, posłuchajcie naszych praktycznych wskazówek dotyczących tego gdzie i kiedy możecie przeczytać książki.* (Dobrym pomysłem jest, aby osoba prowadząca przeczytała na głos cały plan czytania). *Spotkania w grupach będą trwały od 20 do 30 minut. Nie przedłużamy tych spotkań, ponieważ w kolejce czekają inne książki do przeczytania. Miłego czytania. Spotykamy się o* (ustalonej godzinie), *aby podzielić się Waszymi wrażeniami.*

6. Czytanie

Na tym etapie prowadzący(-a) pozostaje na uboczu i nie włącza się w proces czytania. Jego (jej) jedynym zadaniem jest przypominanie o tym, ile czasu do końca danej sesji pozostało (np. dźwiękiem dzwonka) oraz o tym, że konieczne jest, aby autor stworzył papierowe podsumowanie sesji w każdej grupie.

Następnie prowadzący(-a) zbiera podsumowania i przedstawia je w taki sposób, aby wszyscy mogli je przeczytać.

7. Zamknięcie

Instrukcja: *Witajcie ponownie wszyscy autorzy i czytelnicy. Teraz chcielibyśmy usłyszeć jak się czujecie i czego się nauczyliście podczas tego ćwiczenia. Poproszę, aby najpierw wypowiedzieli się autorzy a następnie czytelnicy. Zachęcamy do podzielenia się swoimi refleksjami jak najwięcej osób. Podsumowania książek będą dostępne po zakończeniu szkolenia w…* (ustalonym miejscu w sieci lub rozesłane do wszystkich uczestników za pomocą poczty elektronicznej).

Kamera w okręgu (Camera in the circle)

Opracowanie: Łukasz Szewczyk.

Autorzy metody: Nick Lunch i Chris Lunch,
"Insights into Participatory Video: a Handbook for the Field"

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność posługiwania się własną wiedzą, zmiana nastawienia do uczenia się

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie/ prezentowanie, interakcja z innymi, kompetencje cyfrowe I komputerowe

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: otwartość na nauczenie się czegoś nowego, umiejętność uczenia się, uczenie się na porażkach i błędach

PEER LEARNING

120+ minut

METODOLOGIA: Ćwiczenie wywodzi się z *Participatory Video* (Wideo Uczestniczące), które opiera się na metodach uczenia się od siebie nawzajem oraz storytellingu, i która pozwala uczestnikom nauczyć się, jak sobie radzić ze sprzętem filmowych i jak grupowo zrobić krótki film. Może być zastosowana w różnorodnych grupach społecznych i jest łatwo przekładalna na inny cel, urządzenie czy sprzęt, kompetencje, itd.

GRUPA DOCELOWA: Praca tą metodą jest odpowiednia dla wszystkich grup uczestników. Nie ma żadnych warunków, które uczestnicy musieliby spełnić ani zalecanego środowiska, w którym można jej używać. Zazwyczaj, przy tej metodzie, wskazuje się, że przeszkodą w jej użyciu może być brak technologicznych umiejętności. Jednakże, celem samym w sobie tej metody, jest właśnie nauczenie uczestników wymaganych kompetencji.

Grupa do 12 osób. Powinny im towarzyszyć dwie osoby facylitujące.

Sprzęt potrzebny do przeprowadzenia ćwiczenia dla grupy 12 osób: kamery (proste kamery będą wystarczające, rekomenduje się 2 sztuki), statywy (po jednym na każdą kamerę; statywy są opcjonalne).

- Insights into Participatory Video: A Handbook for the Field - https://cutt.ly/Olnk4Yt
- www.pracowniacotopaxi.pl
- Wideo uczestniczące na przykładzie projektu „Seniorzy o sobie" - https://cutt.ly/alnlhD2
- www.real-time.org.uk

Narzędzie to jest pierwszym krokiem w metodzie *Participatory Video* (Wideo Uczestniczące), jednakże doskonale pokazuje ono jej demokratyczny i inkluzywny charakter. Koncentruje się na współpracy w grupie i na grupowym uczeniu się. Poprzez zabawę pozwala uczestnikom zapoznać się z podstawową wiedzą na temat sprzętu wideo oraz angażuje całą grupę.

KONTEKST

Narzędzie to pozwala przeżyć doświadczenie używania sprzętu audiowizualnego po raz pierwszy. Metoda *Participatory Video* daje szansę grupom marginalizowanym na pokazanie ich doświadczeń i potrzeb poprzez środki audio i wideo. Co więcej, metoda wzmacnia te grupy i jednostki, ponieważ uczą się one rozpoznawać swój potencjał poprzez współpracę.

Metoda ta opiera się na mieszance doświadczeń wywodzących się z dynamiki procesów grupowych, które nie przyniosłyby tak wielu korzyści, gdyby były doświadczeniami jednostek.

> Ćwiczenie Kamera w okręgu pozwala przezwyciężyć brak pewności siebie i lęki związane z używaniem sprzętów cyfrowych poprzez utrzymywanie w grupie przyjaznej, spokojnej atmosfery i struktury zajęć przypominającej zabawę, a nie trening.

Jednakże opisane tu narzędzie nie musi odnosić się jedynie do sprzętu cyfrowego. Istotne jest, aby trener rozumiał ideę uczenia się od siebie nawzajem i następnie w sposób elastyczny wykorzystał ją do uczenia innych umiejętności (np. szycie na maszynie, składanie origami, używanie wiertarki, itp.)

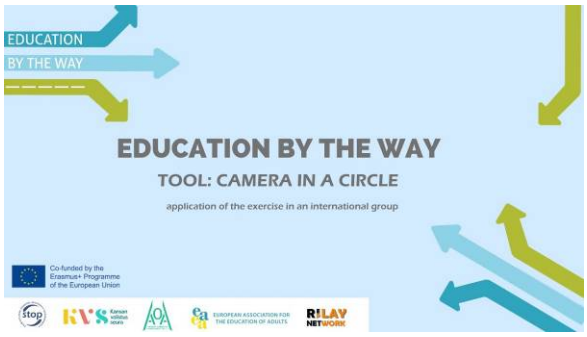
CELE

Ćwiczenie opiera się na zabawie dla dzieci w „głuchy telefon". Uczestnicy siedzą w okręgu i przekazują sobie kolejno informacje i umiejętności związane ze sprzętem wideo. Ogólne cele ćwiczenia:

- zdobycie podstawowej wiedzy na temat sprzętu wideo (kamera, statyw), który będzie używany przez cały proces warsztatów,
- zaangażowanie wszystkich uczestników w obie role: nauczyciela i uczącego się,
- doskonalenie umiejętności praktycznych,
- oprócz nauczenia konkretnych kompetencji potrzebnych do zaangażowania się w metodę, ćwiczenie to może służyć w przełamywaniu lodów (icebreaker) i integrowaniu grupy,
- ćwiczenie odzwierciedla główne idee stojąca za metodą *Participatory Video*: uczenie się w grupie, współpraca, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem.

PROCES KROK PO KROKU

Uczestnicy siedzą na krzesłach w okręgu. Istotne jest zorganizowanie zajęć w dość dużej przestrzeni, pozbawionej stołów oraz innych mebli. Facylitator(ka) mówi grupie, że celem ćwiczenia jest nauczenie się, jak używać kamery podręcznej i statywu. Wyjaśnia także, iż każdy uczestnik będzie zarówno nauczycielem jak i uczącym się, podczas gdy sprzęt będzie krążył po okręgu podawany z rąk do rąk. Facylitator(ka) zwraca się do osoby siedzącej po jego (jej) prawej lub lewej stronie i pokazuje sprzęt równocześnie opowiadając, jak go używać.



ZOBACZ WIDEO O ZASTOSOWANIU NARZĘDZIA - https://cutt.ly/7InlWra

Ważne jest, aby początkowe wskazówki były dobrze dopasowane do grupy, tak aby nie spowodować przeciążenia uczestników zbyt dużą dawką informacji na raz. Rekomenduje się skrócenie instrukcji do następujących zagadnień:

1. konstrukcja kamery (body, obiektyw, bateria),
2. włączanie i wyłączanie,

3. przybliżanie i oddalanie,
4. przycisk odtwarzania,
5. ostrzeżenie, że sprzęt, zwłaszcza obiektyw jest delikatny i należy być bardzo ostrożnym przekazując go sobie z rąk do rąk (np. unikanie brudu i zadrapań)
6. rozstawianie i składanie statywu, zamontowanie kamery na statywie

Następnie osoba, która została nauczona przez facylitatora(-kę) jako pierwsza instruuje następną osobę siedzącą obok. Sytuacja się powtarza dopóki wszyscy w okręgu nie nauczą się, jak używać pokazane sprzęty.

Po ćwiczeniu facylitator(ka) prosi uczestników, aby podzielili się swoimi myślami i doświadczeniami. Wspiera tych, dla których to pierwsze doświadczenie ze sprzętem wideo było stresujące. Odpowiada na wszystkie pytania uczestników, włączając w to pytania dotyczące przyszłego używania kamery. Na koniec wskazane jest podsumowanie wiedzy zdobytej podczas ćwiczenia i powtórzenie najistotniejszych pojęć.

Istnieje też możliwość podzielnia ćwiczenia na kilka rund, tak aby dostosować ilość i poziom przekazywanych informacji do umiejętności grupy.

Szybkie uczenie się (Speed Learning)

POpracowanie: Dagmar Ďurčová.

Narzędzie zainspirowane ideą “szybkiej randki” (*speed dating*).

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność przekazywania wiedzy, uczenie się w dialogu

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie/ prezentowanie

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: otwartość na dzielenie się, umiejętność nauczenia się czegoś nowego, uczenie się z doświadczeń innych ludzi

PEER LEARNING

30 minut

METODOLOGIA: Metoda opiera się na uczeniu się od siebie nawzajem i pozwala uczestnikom nabrać swobody w poznawaniu nowych osób i pomaga im dzielić się swoimi przeżyciami z innymi. Może być stosowana w różnych grupach.

GRUPA DOCELOWA: Ćwiczenie jest odpowiednie dla wszelkich grup uczestników. Nie muszą być spełnione żadne warunki, niepotrzebne jest również żadne specjalne środowisko pracy.

Rekomenduje się parzystą ilość uczestników: 10 lub 12 osób. Jeśli będzie to konieczne, ćwiczenie realizowane jest z udziałem facylitatora(-ki).

Krzesła i stoły. Papier i długopisy są opcjonalne, w zależności od danego zadania.

Uczestnicy siedzą w sposób typowy dla sesji *speed dating* (szybka randka). Jeden rząd uczestników nie opuszcza swoich miejsc, osoby z drugiego rzędu przesuwają się o jedno

miejsce po każdej rundzie. Każda runda trwa trzy minuty i w tym czasie uczestnicy muszą nawzajem odpowiedzieć na swoje pytanie. Sugestia: od trzech do maksymalnie pięciu pytań.

KONTEKST

Ideą nam przyświecającą było ułatwienie uczestnikom pierwszego kontaktu oraz zachęcenie ich do dzielenia się i otwarcia przed całą grupą. Ćwiczenie to jest szczególnie odpowiednie dla osób nieśmiałych i introwertycznych, które od dawna lub prawie nigdy nie dzieliły się z innymi swoimi uczuciami lub osobistymi informacjami.

Omawianie spraw twarzą w twarz pozwala wykreować intymną atmosferę i umożliwia zachowanie większej szczerości, niż miałoby to miejsce przed większą grupą. Partnerzy w rozmowie zmienią się, a uczestnicy przypominają sobie coraz więcej informacji dotyczących zadanego pytania i dzielą się nimi z kolejną, drugą lub trzecią osobą. Istotny jest tutaj dialog w prywatnej atmosferze, przypominanie sobie własnych doświadczeń, zaufanie i budowanie zaufania w grupie. Uczestnicy stają się świadomi swoich historii w trakcie tej zabawy.

CELE

Znalezienie odpowiedzi na pytania (także pytania quizowe). Wykształcenie poczucia bezpieczeństwa w uczestnikach, którzy nie muszą mówić przed dużą grupą nieznajomych, a jednocześnie dostają feedback od więcej niż jednej osoby. Proponuję używać tego narzędzia jako rozgrzewki dla nowej grupy, aby:

- zwiększyć samoświadomość, poczucie wartości samych siebie także w kontekście uczenia,
- samodzielnie poszukiwać odpowiedzi,
- pomóc innym zadawać pytania samym sobie,
- wesprzeć uczestników w uświadomieniu sobie, co sami chcą zobaczyć, usłyszeć, itp.

Wszystko zależy od grupy i użytych pytań, metoda jest bardzo wszechstronna.

PROCES KROK PO KROKU

1. Stworzenie miejsca do ścwiczenia, zdefiniowanie celów.
2. Odpowiednie usadzenie uczestników.
3. Zadawanie pytań jedno po drugim (trzy do pięciu pytań), wykorzystując na to maksymalnie 3 minuty na parę.
4. Jeden rząd osób zawsze przesuwa się o jedną osobę dalej w stosunku do rzędu drugiego.

Alternatywnie: Osoba prowadząca może użyć kart z pytaniami, quizu lub innego rodzaju zadań do wykonania w parach. Pod koniec ćwiczenia może również pojawić się element informacji zwrotnej (wszystko zależy od wyboru aktywności).

Improwizacja

Opracowanie: Anne Tastula.

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: kreatywność, współpraca, pewność siebie, gotowość do zmiany

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: interakcja z innymi

DRAMA

Od pół godziny do kilku godzin.

METODOLOGIA: Narzędzi wywodzi się z idei Teatru improwizacji rozwiniętej przez Keitha Johnstone'a.

GRUPA DOCELOWA: Narzędzie jest odpowiednie dla wszystkich grup uczestników (wiek powyżej 7 lat).

1-50

- Improv Encyclopedia – http://improvencyclopedia.org/
- https://pl.wikipedia.org/wiki/Teatr_improwizowany

Improwizacja to ćwiczenie grania i reagowania, tworzenia i kreowania w danej chwili i w odpowiedzi na bodźce najbliższego środowiska danej osoby. Ćwiczenie opiera się na idei i technikach pochodzących z teatru improwizowanego stosując je w biznesie, budowaniu relacji, w uczeniu się i w życiu.

KONTEKST

Teatr improwizacji jest praktykowany od lat 50-tych XX wieku. Edukator i dramaturg Keith Johnstone rozwinął różnorodne zabawy improwizacyjne, które wykorzystywał nie tylko w ćwiczeniach aktorskich w celu przygotowania ich do zagrania w teatrze improwizacji, ale

również w czasie warsztatów i projektów z nauczycielami ze szkół i uniwersytetów oraz trenerów prowadzących działania edukacyjne dla młodzieży i osób dorosłych.

W procesie edukacji podejścia improwizacyjne są używane na różne sposoby w nauczaniu nauczycieli, projektowaniu i rozwijaniu pomysłów dydaktycznych oraz jako metoda uczenia się skoncentrowana na osobie uczącej się.

> Zastosowanie ćwiczenia z improwizacji pozwala na dokonanie przejścia z automatycznych mechanizmów obronnych w kierunku większej spontaniczności i ekspresyjności, które są niezwykle sprzyjające nauce.
>
> Improwizacja stwarza okazję do dobrej zabawy, zwiększa zaufanie oraz sprawia, że środowisko uczenia staje się miejscem bezpiecznym, w którym można się zrelaksować i nabrać energii do dalszego działania. Nie należy zapominać
> o tym jak ważny jest śmiech. Dobry zastrzyk energii i zabawy wspomaga jakość i produktywność grupy na dalszym etapie.

CELE

- Wspieranie kreatywności oraz umiejętności współpracy uczestników,
- Rozwój pewności siebie i gotowość do zmiany.

Cele tego ćwiczenia nie sprowadzają się tylko do dobrej zabawy, opowiadania dowcipów czy zabawy w teatr. Może ono być wykorzystane jako ćwiczenie wprowadzające na początku każdego szkolenia.

PROCES KROK PO KROKU

Jest kilka ćwiczeń i gier służących różnym celom, które mogą być podzielone na kilka kategorii, takich jak: lodołamacze (icebreakers), zaufanie, słuchanie, współpraca, praca indywidualna, narracja. Jednakże wiele zabaw spośród tych nachodzi na siebie spełniając więcej niż jeden cel.

Celem tych ćwiczeń nie jest nigdy współzawodnictwo lub też żartowanie z kogokolwiek czy z czyichkolwiek umiejętności. To trener(ka) jest odpowiedzialny(-a) za atmosferę i musi mieć pewność, że żaden z uczestników nie czuje się niekomfortowo. W tym celu dopuszczalna jest odpowiednia modyfikacja danej zabawy. Cele nadrzędnym tego ćwiczenia to próbować, zaakceptować i dobrze się bawić.

> Nie ma możliwości, aby ktokolwiek w tym ćwiczeniu zrobił coś źle. „Zasady" są tutaj wtórne. Jeśli jakaś zasada nie jest przestrzegana lub zostanie wymyślona - wszystko jest w porządku, o ile jest to wynik współpracy w grupie, a nie zdanie narzucone przez jednego uczestnika.

Poniżej znajdziecie kilka przykładów zabaw, które można też znaleźć w podręcznikach, w źródłach internetowych lub szkoląc się na zajęciach improwizacji.

AKCEPTACJA: WSPÓLNY KRĄG

1. Stańcie w okręgu.
2. Jedna osoba wykonuje gest i wydaje dźwięk. Nie muszą być ze sobą powiązane.
3. Osoba obok powtarza gest i dźwięk, i tak dalej wokół okręgu.
4. Inna osoba zaczyna kolejną rundę ze swoim gestem i dźwiękiem, które wędrują wokół okręgu.
5. Próbujcie robić to tak szybko jak to tylko możliwe, ale bez rozpoczynania kolejnego gestu zanim nie dojdzie on do osoby, która go zaczęła.

Jest to świetne ćwiczenie na uwolnienie energii. Niekrytyczne powtarzanie gestów i dźwięków przez innych jest niczym balsam na duszę.

SPONTANICZNOŚĆ: PREZENTY

1. Stańcie w parach.
2. Jedna osoba bez słowa podaje drugiej wyobrażony prezent. Nie ma potrzeby zastanawiać się nad tym co trzymasz i podajesz, po prostu podaj to partnerowi.
3. Po otrzymaniu prezentu powiedz co to jest: *Dziękuję ci za (np. kapelusz)*! Niech to będzie pierwsza rzecz, która przychodzi ci do głowy.
4. Następnie zamieniacie się rolami.
5. Ta zabawa powinna się odbywać szybko, tak aby uczestnicy nie mieli czasu na wyobrażanie sobie prezentów przed ich otrzymaniem.
6. Co najważniejsze: prezenty są zawsze najlepszymi prezentami jakie ktoś mógłby sobie wyobrazić i to musi być widać!

Jest to wspaniałe ćwiczenie na rozgrzewkę, które pozwala uczestnikom wyczyścić umysł. Świetne dla maniaków kontroli. Śmiech gwarantowany.

WSPÓŁPRACA: JESTEM DRZEWEM

1. Pierwszy uczestnik (A) wychodzi na środek sali, przybiera pozę i mówi kogo lub co przedstawia. Na przykład, podnosi do góry ręce i mówi: *Jestem drzewem*.

2. Drugi uczestnik (B) również wychodzi na salę i przybiera pozę dodając coś do "obrazka" i mówi kim lub czym jest.
3. Trzeci uczestnik podchodzi do osób A i B i uzupełnia ich scenkę.
4. Kiedy scena została ukończona, osoba A opuszcza środek i zabiera ze sobą jedną z dwóch osób ze środka.
5. Osoba, która została, nie zmienia pozycji, powtarza swoje zdanie i staje się początkiem kolejnej scenki.

Ćwiczenie to sprawdzi się, kiedy potrzebujemy nauczyć się patrzeć na to samo z różnych perspektyw. Jeśli to jest prawdą, co jeszcze może nią być?

AKCEPTACJA, WSPÓŁPRACA, SŁUCHANIE: SZEŚĆ ODCINKÓW

1. Daj grupie duże zadanie do wykonania, np. „Wprowadzenie na rynek nowej pasty do zębów" lub „Zbudowanie domku na drzewie dla dzieci w przedszkolu".
2. Grupa ma jedną minutę, aby przygotować się do zaprezentowania sześciu scenek obrazujących wykonanie tego zadania
3. Po minucie nie ma już rozmów ani ustalania, następuje tylko odgrywanie scenek.
4. Mierz czas i zobacz, czy grupa potrafi się dogadać i wspólnie coś ustalić. Jeśli będą się kłócić, stracą cenny czas, więc ćwiczenie uda się tylko wtedy jeśli uczestnicy będą się ze sobą zgadzać - akceptując jak najbardziej przydatne pomysły.

Ćwiczenie może służyć nauczeniu metody storytellingu. Świetna do obserwowania ról grupowych.

Edukacyjny Escape Room

Opracowanie: Małgorzata Winiarek-Kołucka.

Twórcy narzędzia: Karolina Sieńkowska, Katarzyna Leoniewska, Rafał Wawrzyskiewicz, Nikola Gabrini, Małgorzata Winiarek-Kołucka

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność posługiwania się własną wiedzą, zmiana nastawienia do uczenia się

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie/ prezentowanie, interakcja z innymi (rodzic-dziecko, rodzic-rodzic)

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: otwartość na uczenie się, umiejętność nauczenia się czegoś nowego, uczenie się na porażkach

DRAMA
STORYTELLING
PEER LEARNING

30-60 minut

GRUPA DOCELOWA: Narzędzie skierowane jest do rodzin, do rodziców o niskich kompetencjach społecznych i rodzicielskich. Tematy, które poruszamy to cyberprzemoc i uzależnienia behawioralne. Każda rodzina może wybrać temat dla siebie. Dwie osoby prowadzące: trener(ka) i osoba wcielająca się w rolę robota.

Zalecana liczba uczestników: 8-10 osób

Materiały potrzebne do stworzenia pokoju zagadek (escape roomu): KROK 1: PRZYGOTOWANIE POKOJU I MATERIAŁÓW

Stworzyliśmy i przetestowaliśmy edukacyjne pokoje zagadek dla rodzin, w których rodzice dysponują niskimi kompetencjami społecznymi i rodzicielskimi. Podczas ćwiczenia rodzic i dziecko współpracują i poszerzają swoją wiedzę odnośnie cyberprzemocy i uzależnień behawioralnych.

KONTEKST

Pomysł na edukacyjny escape room powstał na bazie doświadczeń pracy z innymi grupami docelowymi. Wówczas zdaliśmy sobie sprawę, że większość uczestników angażuje się tak naprawdę wtedy, kiedy mają do rozwiązania konkretne zadanie. Wpadliśmy na pomysł, aby wykorzystać formę escape roomów, które są popularne zarówno wśród dorosłych, jak i dzieci. W naszych edukacyjnych escape roomach tworzymy postaci, które mają różne problemy (np. uzależnienie, bycia ofiarą cyberprzemocy), a uczestnicy mogą pomóc naszym wymyślonym postaciom rozwiązując kilka zadań i ćwiczeń. Postaci, które wprowadzamy nie są aktorami, ale ich monologi można usłyszeć w formie nagrania samego głosu lub całego filmu. Uczestnicy są podzieleni na grupy liczące od ośmiu do dziesięciu osób i zostają im przydzielone role co motywuje ich do wejścia do pokoju. Okazało się również, że bardzo ważne jest to, aby trener(ka) znajdował(a) się wewnątrz escape roomu. Jego (jej) zadaniem jest pomagać grupie (na przykład może grać rolę eksperta).

> Zadania, które stworzyliśmy są z jednej strony wyzwaniem dla grupy, z drugiej uczestnicy są w stanie je rozwiązać. Zgromadziliśmy wiele pomysłów, na których bazują zadania. Są one zróżnicowane po to, aby możliwe było utrzymanie napięcia i zainteresowania uczestników. Musimy również przygotować przestrzeń escape roomu w taki sposób, aby była ona atrakcyjna sama w sobie, ale łatwa do zrealizowania w każdej sali szkoleniowej.

CELE

- Stworzenie przestrzeni, w której rodziny mogą nauczyć się na temat cyberprzemocy i uzależnień młodych osób,
- Umożliwienie rodzinom nabycia i poszerzenia wiedzy na temat tego czym jest cyberprzemoc i uzależnienia w życiu młodzieży,
- Rozwinięcie umiejętności związanych z rozmawianiem na trudne tematy (np. cyberprzemoc),
- Poprawienie komunikacji i współpracy w rodzinie.

PROCES KROK PO KROKU

Narzędzie jest podzielona na cztery części:

1. Przygotowanie pokoju i materiałów,
2. Wprowadzenie do escape roomu,

3. Praca w pokoju,
4. Omówienie ćwiczenia.

KROK 1: PRZYGOTOWANIE POKOJU I MATERIAŁÓW

Znajdźcie pomieszczenie, w którym ćwiczenie się odbędzie. Znalezienie odpowiedniego miejsca jest naprawdę ważne - musi to być pokój o wielkości około 20 m^2 (ale nie większy ponieważ uczestnicy stracą dużo czasu na znalezienie swoich zadań, co nie jest konieczne, ponieważ naszym głównym celem jest nauczenie się współpracy i zdobycie wiedzy na temat cyberprzemocy i uzależnień).

Następnym krokiem na etapie przygotowań jest stworzenie zadań do rozwiązania i przygotowanie wszystkich materiałów do escape roomu. Na przykład dla naszego pokoju zagadek dotyczącego cyberprzemocy:

- Nagraliśmy 4 filmiki: pierwszy film, który zaznajomił rodziny z ideą escape roomu i naszą historią (uczestnicy będą podróżować w czasie do niedalekiej przyszłości i będą próbować pomóc trzem osobom, które utkwiły w wirtualnym świecie) oraz trzy filmy, które pokazują historie trojga ludzi, którzy mają kłopoty z internetem.
- Przygotowaliśmy zadania dla uczestników: najpierw muszą obudzić robota - będzie nim trener(ka), który(-a) znajduje się wewnątrz pokoju. Uczestnicy muszą rozszyfrować jakieś zadanie, stanąć w okręgu i razem powiedzieć do robota rozwiązanie tego zadania (np. komendę „robocie obudź się proszę!"). Kolejne zadania są związane z historiami z filmików np. jeden z filmów przedstawia młodego mężczyznę, który stracił poczucie sensu życia, ponieważ cały czas grał w gry komputerowe. Prosi on uczestników, aby przygotowali na czas 10 porad mówiących dlaczego dobrze jest wychodzić z domu.
- Pomyśleliśmy o wystroju pokoju i kupiliśmy wszystkie niezbędne akcesoria.

KROK 2: WPROWADZENIE DO ESCAPE ROOMU

Zacznij od zapytania uczestników, czy byli kiedykolwiek w escape roomie (pokoju zagadek). Jeśli tak, zapytaj jaki to był rodzaj escape roomu. Wyjaśnij, że ten jest o tyle inny, że naszym celem jest również zdobycie wiedzy, a nie jedynie znalezienie wyjścia z pokoju. Przeczytaj im kontrakt - zasady escape roomu. Pokaż pierwszy film wprowadzający.

KROK 3: PRACA W POKOJU

Maksymalnie dziesięcioosobowa grupa wchodzi do pokoju.

Ich pierwszym zadaniem jest znaleźć sposób na skomunikowanie się z trenerem(-ką), który(-a) odgrywa rolę robota (w przypadku naszego escape roomu), a grupa musi znaleźć sposób na obudzenie go, ponieważ to robot będzie mógł im pomóc w kolejnych zadaniach.

Po obudzenia trenera(-ki), grupa musi odnaleźć schowane w pokoju zadanie. Jeśli mają z tym kłopot, mogą poprosić trenera(-kę) o pomoc. Grupa spędza 45 minut w każdym pokoju.

KROK 4: OMÓWIENIE ĆWICZENIA

Kiedy grupa wykona swoje zadanie w pokoju, zapytaj ich, jak się czuli współpracując ze sobą. Następnie zaproś uczestników do rozmowy na temat, wokół którego zbudowany był dany escape room.

Mała rzecz o mobbingu

Opracowanie: Rita Dahl.

Twórczynie: Rita Dahl i Päivi Hyle.

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność identyfikacji doświadczeń dotyczących mobbingu

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE świadomość wagi postawy krytykującej normy, szacunek dla różnic na tle seksualnym, etnicznym, religijnym, społecznym lub klasowym

DRAMA
STORYTELLING
PEER LEARNING

60-90 minut

GRUPA DOCELOWA: Wiek uczestników powyżej 18 lat

Narzędzie można dopasować do każdej grupy, niezależnie od jej wielkości.

KONTEKST

Narzędzie powstało w wyniku rozwinięcia kursu z pedagogiki sztuki na Uniwersytecie Haaga-Helia (www.haaga-helia.fi). Jego celem jest podniesienie wagi praw człowieka i podejścia włączającego w nauczaniu. Twórczynie metody mają duże doświadczenie w pracy artystycznej i artystyczno-pedagogicznej. Dzięki metodzie mogły podzielić się wiedzą na temat spotkań multikulturowych, pedagogiki sztuki, kompetencji międzykulturowych, a także po to, aby wzmocnić grupy, które bywają defaworyzowane lub którym brak jest podstawowych umiejętności. Pilotaż metody odbył się wiosną 2019 roku na Uniwersytecie Haaga-Helia na grupie osób z niepełnosprawnością. Następnie wykorzystano ćwiczenie w pracy z innymi grupami, m.in. wśród osób, które potrzebują zdobyć podstawowe

umiejętności życiowe, np. migrantów. Metoda oparta jest na uczeniu się poprzez działanie, uczeniu się i internalizowaniu wyuczonych postaw w fazie końcowej ćwiczenia.

CELE

Celem narzędzia jest zmiana postaw opartych na stereotypach i uprzedzeniach oraz budowanie świata pozytywnie nastawionego do różnych osób uczących się i do wszystkich ludzi. Postawy krytykujące normy są powszechnie potrzebne w multikulturowym, wieloreligijnym i globalizującym się świecie. Faza końcowa ćwiczenia, w której osoba prowadząca dokonuje podsumowania pokazując slajdy na temat podstaw krytycyzmu wobec norm, pomaga uczestnikom zinternalizować to, czego się nauczyli w trakcie szkolenia poprzez działanie.

Korzyści dla uczestników:

- Wzrost świadomości na temat tego, jak ważne jest poszanowanie praw człowieka wobec wszystkich osób, bez względu na ich pochodzenie etniczne, język jakim się posługują, religię, orientację seksualną lub płciową,
- Refleksja nad krytyczną postawą wobec norm i aktów mobbingu,
- Edukacja dotycząc postaw i wartości.

PROCES KROK PO KROKU

1. Refleksja uczestników nad ich doświadczeniami mobbingu. Uczestnicy rozmawiają o swoich doświadczeniach i wybierają jedno z nich jako temat spotkania.
2. Przedstawienie przed grupą, w formie improwizacji wybranego doświadczenia.
3. Refleksja na temat przedstawień zaprezentowanych w grupie - krótkie podsumowanie, w czasie którego uczestnicy dyskutują przedstawiając swoje poglądy i doświadczenia odnośnie tematu.
4. Osoba prowadząca wprowadza elementy teoretyczne dotyczące krytycznego podejścia do norm.

Powrót rodziców na rynek pracy

Opracowanie: Joanna Zaremba i Małgorzata Winiarek-Kołucka.

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: umiejętność posługiwania się własną wiedzą

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie/ prezentowanie, tworzenie nowych możliwości dla życiowych zmian, interakcja z osobami, którzy mają takie same doświadczenia życiowe

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: otwartość na to, aby nauczyć się czegoś nowego, umiejętność uczenia się

PEER LEARNING
DRAMA
ODWRÓCONE NAUCZANIE

120 minut

GRUPA DOCELOWA: Matki i ojcowie, którzy wracają na rynek pracy po okresie zajmowania się dzieckiem, zwłaszcza ci spośród nich, którzy nie mają doświadczenia zawodowego.

Rekomendowana liczba uczestników: do 10 osób

Kartki papieru, markery, masa/ taśma mocująca, smartfony/ urządzenia mobilne.

KONTEKST

Rodzice zajmujący się małymi dziećmi, a zwłaszcza rodzice, którym brak wcześniejszego doświadczenia zawodowego bardzo niepokoją się kwestią swojego powrotu na rynek pracy. Nie wiedzą czego mogą oczekiwać podczas rozmowy o pracę, jakie pytania usłyszą i jakich

odpowiedzi oczekuje od nich pracodawca. Mają małą wiarę we własne umiejętności i nie potrafią zidentyfikować swoich cech, które mogłyby im się przydać w kontekście przyszłej pracy.

CELE

- Umożliwienie rodzicom, często nie posiadającym dotychczasowego doświadczenia zawodowego, wejście/ lub ponowne wejście na rynek pracy.
- Umożliwienie przećwiczenia symulowanej rozmowy o pracę w bezpiecznych warunkach.
- Pomoc w zobaczeniu i nazwaniu swoich cech i umiejętności, zdobytych podczas codziennych obowiązków domowych i podczas opieki nad dziećmi, które będą mogły być przez uczestników wykorzystane w czasie szukania pracy oraz w jej trakcie.

PROCES KROK PO KROKU

Cały proces to 6 dwugodzinnych warsztatów. Przedstawione opisy dotyczą scenariuszy trzeciego i czwartego warsztatu.

TRZECI WARSZTAT

1. **Facylitator(ka) zaprasza do udziału i do zaangażowania się w ćwiczenie tylko w takim stopniu jaki jest dla każdej osoby komfortowy.** Uczestnicy dzielą się na grupy (od 3 do 4 osób każda grupa), tak, aby czuli się ze sobą dobrze. Facylitator(ka) prosi uczestników, aby zaprezentowali w grupach przygotowane wcześniej prezentacje na smartfonach (np. w formie instastories) o swoim życiu jako rodzica. Kończymy to ćwiczenie dopiero wówczas, kiedy wszyscy chętni opowiedzą swoje historie.
2. Kiedy skończą, facilitator(ka) prosi ich o wybranie w grupach **2-3 rzeczy, które lubią oraz 2- 3, których nie lubią w swoim rodzicielstwie.**
    a. Poproś każdą grupę, aby rzeczy, które lubią i których nie lubią w byciu rodzicem wypisali na osobnych kartkach papieru. Daj im czas na wybranie 4-6 kwestii.
    b. Poproś każdą grupę, aby zaprezentowała swoje odpowiedzi, następnie powieś te kartki papieru w widocznym miejscu
3. **Pozwól uczestnikom podzielić się swoimi przemyśleniami.** Zapytaj ich, co czuli, kiedy mówili o rodzicielstwie:
    a. Jakie są ich wrażenie po tej części warsztatu?

b. Dlaczego wybrali właśnie te kwestie dotyczące rodzicielstwa?
c. Jakie kompetencje (wiedzę, umiejętności) rozwijają w trakcie okresu zajmowania się dziećmi?

4. **Przedstaw uczestnikom teorię Jasper Juul.**

Opowiedz uczestnikom o teorii macierzyństwa Jaspera Juula (http://jesperjuul.pl/). Juul mówił, że bycie rodzicem rozwija ludzi bardziej niż warsztaty - uczą się sami, rozwijają mnóstwo kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy.

5. K**ompetencje rozwinięte dzięki rodzicielstwu**

Pokaż uczestnikom listę kompetencji. Przeczytaj je i wyjaśnij te słowa, których uczestnicy nie znają lub nie rozumieją. Kiedy przejdziesz całą listę, poproś rodziców, aby zapisali te kompetencje, które osiągnęli i rozwinęli w trakcie swojego rodzicielstwa. **Pozwól tym, którzy chcą, podzielić się swoimi listami kompetencji.**

6. **Zamknij warsztat pytając uczestników o korzyści, jakie uzyskali w trakcie ćwiczeń.**

Poproś o przyniesienie wypracowanych list kompetencji na następny warsztat.

CZWARTY WARSZAT

Pomiędzy warsztatami przygotuj historie rodziców, które będą podobne (lecz nie takie same) jak historie uczestników warsztatu. Będą to historie osób, które kończą opiekować się dziećmi i próbują znaleźć pracę. Przygotuj ogłoszenie o pracę, CV tych osób oraz listę pytań, które mogą być zadane podczas rozmowy o pracę. W ćwiczenie powinny być zaangażowane dwie osoby prowadzące.

1. Powitanie - przygotuj ćwiczenia lub pytania otwierające warsztat.
2. Powiedz uczestnikom, jaki jest cel tego warsztatu - omówienie rozmowy o pracę.
3. Przygotuj rodziców do odegrania roli.

Poproś uczestników, aby zaczęli chodzić po sali. Jeśli mówisz do nich „idźcie" oni chodzą, jeśli mówisz „stop" - zatrzymują się. Jeśli mówisz „do góry" mają skakać, jeśli mówisz „do dołu" mają przykucnąć. Po kilku instrukcjach, kiedy widzisz, że uczestnicy poprawnie wykonują instrukcje, powiedz im, że teraz zmieniasz znaczenie słów. Jeśli mówisz „idźcie", mają się zatrzymać, jeśli mówisz „stop" mają iść, itd.

Pozwól im na zrobienie błędów w tym ćwiczeniu. Po zakończeniu ćwiczenia wyjaśnij uczestnikom, że w życiu kierujemy się pewnymi zasadami, schematami, powszechnym rozumieniem jakichś pojęć, ale kiedy zmienimy ten schemat możemy pewne sprawy zobaczyć z innej perspektywy (co zaprezentuje następne ćwiczenie).

4. Powiedz uczestnikom, że zapoznają się z kilkoma historiami matek i ojców. Pokaż im ogłoszenia o pracę oraz CV, które były przygotowane wcześniej. Zapytaj jakie historie opowiadają te materiały.

Daj im przestrzeń na odpowiedzi. Pomóż zadając pytania. Jeśli będą precyzować historie, napisz te informacje na flipcharcie i powieś w widocznym dla wszystkich miejscu.

5. Zaproś uczestników do wcielenia się w role. Będą przedstawicielami firmy/ pracownikami działu HR, którzy będą zatrudniać naszą postać. Jeden(-na) facilitator(ka) będzie odgrywał(a) rolę osoby ubiegającej się o pracę (aby pokazać, że wciela się w inną role może np. zmienić marynarkę). Druga osoba prowadząca zajmuje się facylitacją procesu.

Uczestnik odgrywający rolę członka zarządu/ pracownika HR zadaje pytania osobie ubiegającej się o pracę. Facylitator(ka) grający(a) rolę aplikującego odpowiada na nie - może popełniać błędy (szczególnie takie, które mogą popełnić uczestnicy podczas takiej rozmowy). Kiedy wywiad się kończy uczestnicy zdejmują z siebie rolę. Facylitator(ka) zdejmuje marynarkę/ przebranie. Uczestnicy wracają na swoje miejsca.

6. Porozmawiaj z uczestnikami o ich nowym doświadczeniu bycia przedstawicielem firmy/ pracownikiem HR. Zapytaj ich o to, co czuli będąc po stronie prowadzącego rozmowę o pracę.
    a. Co sprawiło, że wiedzieli, że kandydat nadaje się do tej pracy?
    b. Co ich zniechęcało do zatrudnienia tego kandydata?
    c. Jak kandydat mógłby się przygotować do tej rozmowy, aby jego zatrudnienie się powiodło? Co mogą mu doradzić?
7. Zapisz pomysły i rady uczestników. Dodaj więcej informacji o tym, jak się przygotowywać do rozmowy o pracę.
8. Poproś uczestników, aby wybrali 2-3 punkty najważniejsze dla nich i opowiedzieli jak mogą je wcielić w życie.
9. Zaproponuj uczestnikom możliwość wzięcia udziału w rozmowach o pracę jako kandydatom. Jeśli jest to możliwe zróbcie to podczas tego warsztatu, jeśli nie - zacznijcie od tego kolejne spotkanie.
10. Zamknij warsztat pytając uczestników o korzyści, jakie uzyskali z tego warsztatu.

Muzeum pop-up

Opracowanie: Cecilia Bernabei

Twórczynie: Dr Cecilia Bernabei i Dr Elisa Pollastrini

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: rozwój samoświadomości, zwiększenie poczucia własnej wartości, zmiana nastawienia do uczenia się

UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: przemawianie/ prezentowanie, umiejętność współpracy z innymi

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: pobudzenie kreatywności, motywowanie uczestników do zaangażowania się w dalszą naukę, umiejętność nauczenia się czegoś nowego

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE: świadomość kulturowa i tożsamość

UCZENIE SIĘ POZA SALĄ SZKOLENIOWĄ
PEER LEARNING

60-90 minut

METODOLOGIA: Szczególną cechą narzędzia Muzeum Pop-up jest to, że może być ono realizowane w każdym kontekście w celu podzielenia się doświadczeniami, historiami i wspomnieniami. Nie jest zakorzenione w jednym miejscu czy sytuacji, ale może być używane jako sposób na pobudzenie kreatywności i umiejętności współpracy w albo poza „muzeum". Innymi słowy, możliwe jest stworzenie Muzeum Pop-up wszędzie. Wystawa nie może istnieć tam, gdzie nie ma dzielenia się. Ćwiczenie czerpie z więcej niż jednej metodologii: uczenie się oparte na współpracy, uczenie się od siebie nawzajem, symulacje, itp.

GRUPA DOCELOWA: Grupa dorosłych, nie ma żadnych ograniczeń czy warunków do spełnienia.

Do 40 uczestników podzielonych na grupy

Dwie koszulki na dokumenty dla każdego uczestnika, dwa spinacze do ubrań dla każdego uczestnika, naklejki, kolorowe kartki, klej, długa lina/sznurek, taśma.

- http://popupmuseum.org/pop-up-museum-how-to-kit/

- What we can learn from pop-up museums? Best practice and ideas from instagram friendly experiences - https://cutt.ly/elnzatZ

Muzeum Pop-up jest metodą angażowania własnego doświadczenia uczestników w celu stymulowania podejścia poznawczego, które przyniesie nową wiedzę. Ćwiczenie może być przeniesione w każdy kontekst szkoleniowy.

KONTEKST

Narzędzie jest oparte na koncepcie Muzeum Pop-up. Pomysł ten powstał w USA oraz w Wielkiej Brytanii. Główne cechy Muzeum Pop-up to **umiejscowienie go poza tradycyjnie rozumianą przestrzenią muzealną, w miejscach nieoczekiwanych. Jest to wydarzenie trwające tymczasowo, silnie zakorzenione w społecznościach lokalnych i wzmacniające zaangażowanie tych społeczności.** Muzeum Pop-up jest skutecznym sposobem, aby zachęcić zwiedzających (lub nie-zwiedzających) do przygotowania swojej własnej wystawy opartej na ich doświadczeniach. Fakt, że „Teraz-to-widzisz", „teraz nie", powoduje, iż doświadczanie tego muzeum jest silniejsze, mniej onieśmielające, a bardziej interaktywne. Wspiera również nowy, jakże inny sposób, na stworzenie miejsca kultury poprzez zaangażowanie w ten proces zwiedzających na poziomie nieinstytucjonalnym.

> Co więcej, nomadyczny, czyli bez ścisłego przywiązania do jednego miejsca, charakter tego narzędzia umożliwia coraz to nowym odbiorcom zapoznanie się z Muzeum Pop-up. Sprawia też, że budynki muzealne stają się mniej onieśmielające, poprzez zasypanie przepaści między muzeum a osobami, które nie mają w zwyczaju zwiedzania takich obiektów. Jednakże odwiedzenie Muzeum Pop-up może stać się bodźcem zachęcającym do odwiedzenia muzeum „tradycyjnego". Muzea Pop-up mogą być łatwo przenoszone i rekonstruowane w każdym kontekście społecznym.

CELE

- Zmotywowanie osób, które nie mają w zwyczaju chodzić do muzeum, aby zobaczyły muzeum jako miejsce dostępne i wcale nie takie oddalone od społeczeństwa.
- Zbliżenie ludzi do siebie i przeniesienie doświadczania muzeum w inny kontekst. Podejście to może przynieść pozytywne rezultaty nawet w miejscach edukacji nieformalnej

PROCES KROK PO KROKU

Muzeum Pop-up może być tworzone przez grupę (lub grupy) osób prowadzonych przez facylitatora(-kę), który(a) dostarcza materiały i narzędzia do rozpoczęcia pracy. Zaczynamy od przetwarzania dobrze znanych przedmiotów, które stworzą wystawę. Przedmioty te umieszczamy wewnątrz przezroczystych koszulek na dokumenty i zawieszamy na rozciągniętym sznurku lub, jeśli to możliwe, przyklejamy do ściany. Każda praca otrzymuje tytuł tak, jakby była dziełem sztuki.

Drugi krok polega na pozwoleniu ludziom na stworzenie indywidualnych dzieł sztuki z wykorzystaniem materiałów podanych przez facylitatora(kę). O rozmieszczeniu i kolejności „eksponatów" decyduje grupa.

Poza salą szkoleniową – Biblioteka Oodi

Opracowanie: Łukasz Szewczyk.

Twórcy: Łukasz Szewczyk, Agnieszka Borek i Radka Šušková.

UMIEJĘTNOŚCI (INTRA)PERSONALNE: zmiana nastawienia do uczenia się
UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE: mówienie/ prezentowanie, interakcja, umiejętności cyfrowe

UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIOWE: radzenie sobie z biurokracją, umiejętność nauczenia się czegoś nowego, wzmocnienie w zakresie radzenia sobie z różnymi sytuacjami

UMIEJĘTNOŚCI OBYWATELSKIE I KULTUROWE: dbałość o kulturę, świadomość kulturowa

UCZENIE SIĘ POZA SALĄ SZKOLENIOWĄ
STORYTELLING

120 minut

METODOLOGIA: ćwiczenie jest autorskim rozwinięciem aktywności odbywających się poza salą szkoleniową z elementami storytellingu.
W opisanym tutaj przypadku koncentrujemy się na zwiedzaniu dotychczas nieznanego miejsca użyteczności publicznej. Korzystamy z jego zasobów i zaznajamiamy się z zasadami i regułami działania nowoczesnej biblioteki. Jak większość opisanych tu narzędzi, także i to może z łatwością być zaadaptowane do różnych celów, miejsca i grupy.

GRUPA DOCELOWA: Narzędzie może być używane z różnymi grupami. Jeśli wyposażenie grupy w sprzęt cyfrowy jest problemem z łatwością można je zmodyfikować (np. wydrukować zdjęcia, poprosić o zgromadzenie danych i zapisanie ich na papierze). To narzędzie jest zaprojektowane w taki sposób, aby wspomóc osoby, które mierzą się z trudnościami w dostępie do budynków użyteczności publicznej oraz do nowych mieszkańców w danym miejscu.

Rekomendowana wielkość grupy do 12 osób. Powinny im towarzyszyć, jeśli to możliwe, dwie osoby facylitujące.

Uczestnicy powinni mieć smartfony z zainstalowanymi aplikacjami do komunikacji (np. WhatsApp, Messenger, Hangouts, Signal).

Facylitator(ka) musi mieć przygotowane zdjęcia wybranego miejsca (3-4 zdjęcia), które posłużą za wskazówki do identyfikacji tego miejsca krok po kroku: od detalu, który trudno rozpoznać po widok całego budynku lub miejsca.

KONTEKST

Narzędzie to bazuje na elementach następujących metod: uczenie się poza salą szkoleniową, grywalizacja, cyfrowy storytelling i gry terenowe. Jest to autorskie rozwinięcie naszych doświadczeń w pracy z osobami dorosłymi. Jego kluczowym elementem jest zabawa i rozwiązywanie zagadek, które mogą stanowić świetną zachętę do uczenia się. **W zależności od celu, od metod nauczania czy typu grupy docelowej - ta metoda pozwala na duże modyfikacje.**

> Ćwiczenie jest szczególnie atrakcyjne dla młodych osób lub dla tych, którzy w sposób szczególny szukają niestandardowych form edukacji. Nowe technologie, takie jak cyfrowy storytelling lub komunikatory (aplikacje na smartfona) grają kluczową rolę w tym narzędziu, ale nauczenie się ich może również być celem samym w sobie.

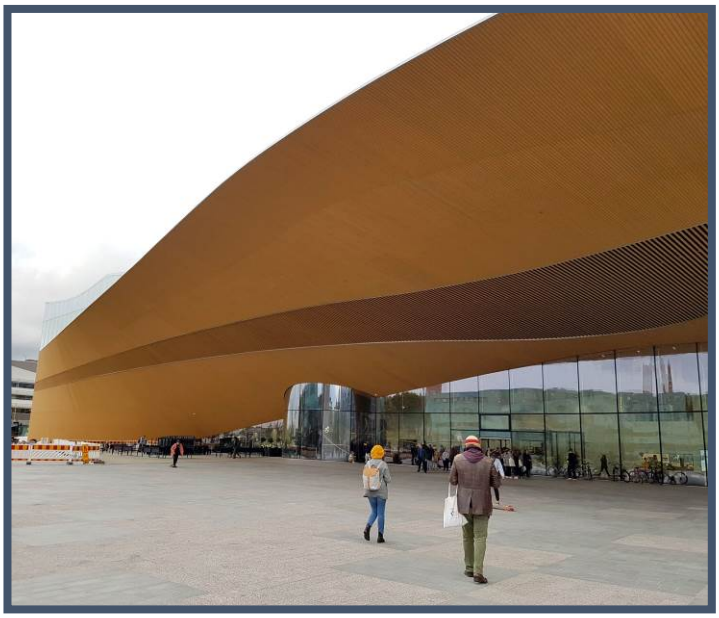
CELE

Cele mogą być różne i w dużym stopniu zależą od wyboru osoby prowadzącej szkolenie. W zależności od miejsca, grupy i organizacji zadań mogą to być:

- Zachęcanie i zapoznanie osób, które nigdy dotąd nie korzystały z budynków użyteczności publicznej do skorzystania z ich oferty. Mogą to być m.in.: biblioteki, centra kultury, ośrodki opieki społecznej, instytucje kulturalne, instytucje opieki zdrowotnej, centrum sportu czy placówki edukacyjne.
- Podkreślenie ważnych funkcji, które pełnią te instytucje i nauczenie się, jak z nich korzystać.
- „Odkrywanie miasta", odkrywanie najważniejszych miejsc (dla dawnych i nowych mieszkańców).
- Promowanie aktywności, wychodzenia z domów oraz integracja społeczności lokalnej:

- nauczenie jak poruszać się po budynkach publicznych, komunikować i radzić sobie ze sprawami urzędowymi, które wymagają interakcji z urzędnikami lub obsługą,
- kreatywne rozpoznane terenu; zwracanie uwagi na detale architektury i infrastrukturę, kontemplacja i docenienie przestrzeni miasta, itp.,
- pobudzenie kreatywności, autoekspresji i umiejętności storytellingu poprzez wykorzystanie różnych form ekspresji,
- rozwijanie postawy nastawionej na współpracę oraz umiejętności komunikacji w grupie, skoncentrowanie się na współpracy grupowej i grupowym rozwiązywaniu problemów negocjacjach,
- nauczenie się, jak używać sprzętu cyfrowego i narzędzi nowoczesnej komunikacji.

PROCES KROK PO KROKU



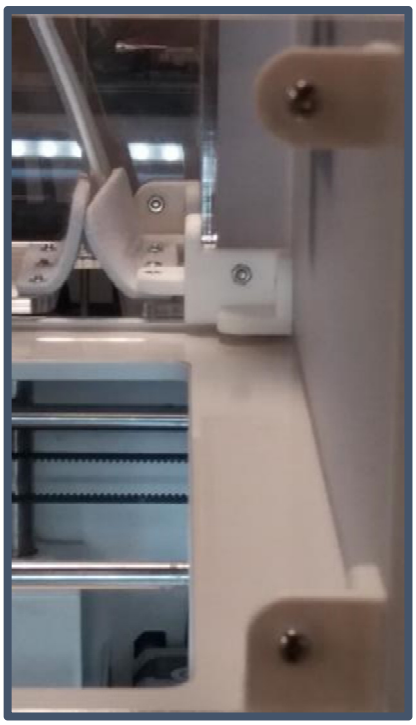
Poniższy opis odnosi się do narzędzia wykorzystanego w bibliotece publicznej Oodi (https://www.oodihelsinki.fi/en/) w Helsinkach podczas warsztatów we wrześniu 2019 roku w ramach projektu Education by the way.

Elementy ćwiczenia mogą być dowolnie modyfikowane i dostosowywane do celu, grupy uczącej się, miejsca, itp. W tym przypadku uczestnicy mieli swobodę wyboru, czy chcą wykonać zadanie zgodnie z instrukcjami prowadzącego (opcja dla osób, które lubią rozwiązywać zagadki), czy też chcieliby sami odkryć to miejsce i opowiedzieć o nim później (opcja dla osób, które wolą twórcze myślenie). Strategia swobodnego wyboru pozwala uczestnikom na samodzielne decydowanie o tym, jak się uczyć (dla niektórych z nich decyzja sama w sobie może być jednak trudna do podjęcia), ale z drugiej strony wymaga od facylitatora(-ki) dodatkowych przygotowań i dodatkowej uwagi. Twój cel może zdefiniować rodzaj aktywności, który wybierzesz.

Uwaga! Przed przedstawieniem zadania grupie, facylitator(ka) musi wcześniej przygotować materiały zdjęciowe. Przy wyborze miejsca, sprzętu, ludzi, procesu itp. należy zawsze mieć na uwadze cel ćwiczenia.

Celem ćwiczenia było wywołanie debaty na temat przyszłej edukacji, roli i funkcji przyszłych bibliotek oraz niespodziewanej różnorodności tego, co mogą one zaoferować. W tym celu sfotografowano sprzęty i miejsca pokazujące tę różnorodność: drukarkę 3D, komputer z oprogramowaniem do korekcji koloru w materiałach wideo, maszynę do szycia oraz punkt informacyjny Komisji Europejskiej.

Każdy sprzęt (miejsce) został sfotografowany w wielu ujęciach o zróżnicowanym poziomie widocznych szczegółów, tak aby uzyskać zaskakujące i nieoczekiwane obrazy. W przypadku, gdy uczestnicy mieli problemy z identyfikacją, otrzymali dodatkowe zdjęcia przedstawiające więcej szczegółów (poniżej trzy zdjęcia przedstawiające drukarkę 3D).

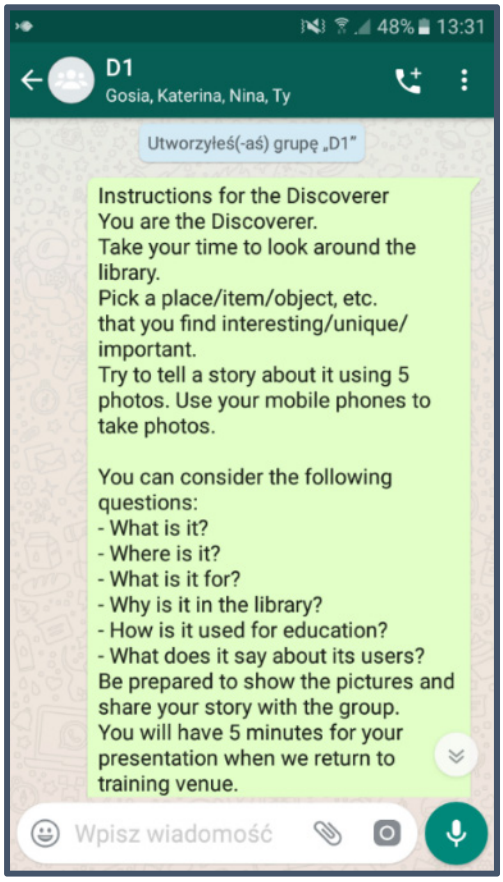


Kolejną kwestią, którą facylitator(ka) musi się zająć przed rozpoczęciem ćwiczenia, jest upewnienie się, że będzie można skontaktować się ze wszystkimi uczestnikami za pomocą wybranej aplikacji społecznościowej (np. WhatsApp) i że uczestnicy będą wiedzieć, jak komunikować się poprzez tę aplikację oraz mają dostęp do Internetu (własnego lub przez publiczną sieć WiFi). Jeśli Twoim celem jest nauczenie, jak korzystać z narzędzi komunikacji cyfrowej, możesz rozszerzyć tę wstępną część ćwiczenia i pokazać, jak pobrać aplikację, korzystać z niej, omówić kwestie prywatności i ochrony danych, przedstawić wytyczne dotyczące komunikacji online, itp.

PRZEBIEG ĆWICZENIA

1. Facylitator(ka) prosi uczestników, aby wybrali czy chcą być **Odkrywcami:** kreatywnie zbadać miejsce i opowiedzieć o nim historię, czy **Detektywami** rozwiązać tajemniczą zagadkę. Jeśli ważne jest, by grupy były mniej więcej tej samej wielkości, możesz zastrzec, że każda z nich ma ograniczoną liczbę osób, a ostatnia osoba, która wybiera, musi dołączyć do mniejszej grupy (np. możesz to zrobić, przyklejając post-ity, obok których uczestnicy będą musieli stać).
2. W zależności od liczby uczestników, możesz podzielić każdą z grup (Odkrywcy i Detektywi) na podgrupy (dwu- lub trzyosobowe). Po tym podziale, w wybranej aplikacji społecznościowej tworzysz odpowiednie grupy przez które będziesz wysyłać instrukcje, wskazówki, aktualizacje dotyczące pozostałego czasu, itp.
3. Kiedy grupy są utworzone, facylitator(ka) wysyła informację o zadaniu do każdej grupy, wskazując czas jego wykonania. Instrukcja z naszego ćwiczenia:

INSTRUKCJA DLA ODKRYWCÓW



Jesteście ODKRYWCAMI. Rozejrzyjcie się po bibliotece. Wybierzcie miejsce/ przedmiot/ obiekt, które wydaje Wam się interesujące/ ważne/ unikatowe.

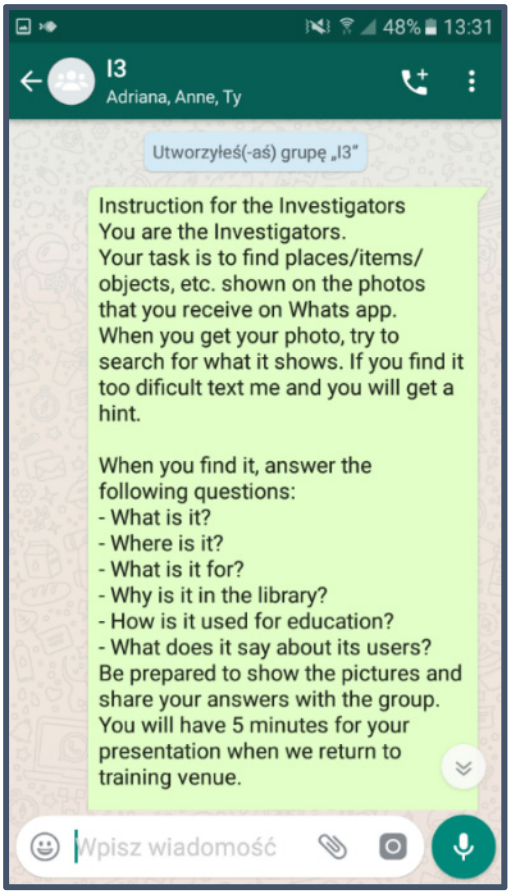
Opowiedzcie o nim historię wykorzystując do tego pięć zdjęć, które zrobicie swoim smartfonem.

Weźcie pod uwagę następujące pytania:

- Co to jest?
- Gdzie to się znajduje?
- Do czego to służy?
- Dlaczego znajduje się w bibliotece?
- Jak to jest wykorzystywane w edukacji?
- Co to mówi o osobach korzystających z tego?

Przygotujcie krótką prezentację z możliwością pokazania zdjęć reszcie grupy. Będziecie mieli 5 minut na opowiedzenie swojej historii po powrocie na miejsce szkolenia.

INSTRUKCJA DLA DETEKTYWÓW



Jesteście DETEKTYWAMI. Waszym zadaniem jest odnalezienie miejsca/ przedmiotu/ obiektu itp. pokazanego na zdjęciu, które wkrótce otrzymacie. Po otrzymaniu zdjęcia spróbujcie znaleźć to co ono pokazuje. Możecie się ze mną skontaktować, jeśli chcecie dostać dodatkową wskazówkę.

Po odnalezieniu miejsca/ przedmiotu, odpowiedzcie na następujące pytania:

- Co to jest?

- Gdzie to się znajduje?

- Do czego to służy?

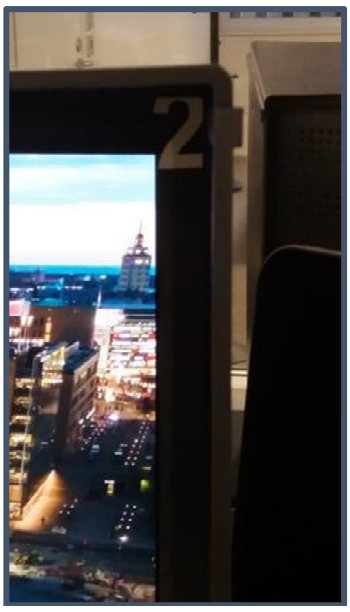
- Dlaczego znajduje się w bibliotece?

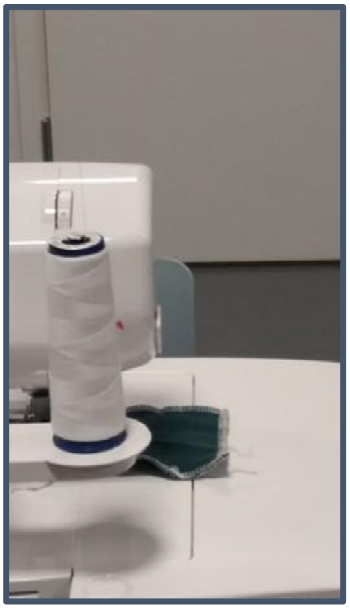
- Jak to jest wykorzystywane w edukacji?

- Co to mówi o osobach korzystających z tego?

Przygotujcie krótką prezentację z możliwością pokazania zdjęcia/zdjęć reszcie grupy i odpowiedziami na powyższe pytania. Będziecie mieli 5 minut na opowiedzenie swojej historii po powrocie na miejsce szkolenia.

DODATKOWE ZDJĘCIA





4. Facylitator(ka) zostawia sposoby i metody wykonania zadania uczestnikom, może nawet znajdować się poza wybraną przestrzenią, jednak musi odpowiadać na wszystkie pytania, które pojawią się za pośrednictwem aplikacji.
5. Gdy skończy się czas na wykonanie zadania, wszyscy uczestnicy spotykają się w wyznaczonym miejscu (np. w zarezerwowanym wcześniej pomieszczeniu), gdzie mogą swobodnie podzielić się swoimi doświadczeniami, rozwiązaniami zadań i nowo zdobytą wiedzą. Sposób, w jaki zorganizujecie tę grupową sesję końcową, może być dostosowany do waszego celu. Zalecamy jednak, by uczestnicy mieli czas na spontaniczne dzielenie się doświadczeniami (powinni czuć się na tyle komfortowo, by wyrazić również swoje mniej pozytywne odczucia), przedstawienie wyników zadań (ważne jest, by osoba prowadząca lub uczestnicy wyjaśnili, na czym polegały ich zadania, gdyż mogły się one różnić w zależności od grupy) oraz krótkie podsumowanie wiedzy zdobytej dzięki temu doświadczeniu (np. jak krok po kroku korzystać z biblioteki publicznej, jak uzyskać pomoc mieszkaniową, gdy jest się imigrantem, itp.).
6. W ramach podsumowania możecie również omówić sposoby na wykorzystanie tej wiedzy w praktyce.

Czym jest feedback?

Feedback, czyli informacja zwrotna, to przekazanie drugiej osobie komunikatu na temat jej zachowania, w taki sposób, aby jej odbiorca zachował pozytywne nastawienie do siebie.

Jej celem nie jest ocena zachowania osoby, której udzielamy informacji zwrotnej, ale zmiana praktyki i rozwój tej osoby.

DLACZEGO STOSOWAĆ FEEDBACK?

Feedback jest jednym z kluczowych czynników wpływających na skuteczne uczenie się. Brak bieżących wzmacniających informacji zwrotnych sprawia, że uczenie się staje się procesem dłuższym i prowadzi do utraty możliwości świadomego rozwijania mocnych stron osoby i mniejszego skoncentrowania na powtarzalności oczekiwanych działań.

ZASADY STOSOWANIA INFORMACJI ZWROTNEJ

1. Odpowiedni czas - zrób to we właściwym czasie i miejscu.
2. Zachowaj dyskrecję - kieruj swoją opinię do osoby, której ona dotyczy, bez udziału innych osób.
3. Używaj komunikatu "Ja" - Komunikat "Ja" nie ocenia zachowania innej osoby, ale odnosi się do tego, jak ty się czujesz w związku z jej zachowaniem lub sytuacją, która miała miejsce i czego od niej oczekujesz.
4. Nie zajmuj się więcej niż dwiema kwestiami na raz.

PRZYJMOWANIE FEEDBACKU

- Upewnij osobę, która Ci go daje, że dany temat jest dla Ciebie bardzo ważny i zachęć ją do przekazania Tobie swojej opinii. Powiedz jej, dlaczego jej informacja zwrotna jest dla Ciebie ważna.
- Zaakceptuj zarówno pochwałę, jak i krytykę.
- Nie dyskutuj ani nie zaprzeczaj, tylko słuchaj uważnie.
- Bądź otwarty(-a) i autentyczny(-a).
- Przede wszystkim słuchaj uważnie.

- Upewnij się, że zrozumiałeś(-aś).
- Podziękuj za feedback.

TECHNIKI DO WYKORZYSTANIA PRZY UDZIELANIU INFORMACJI ZWROTNEJ

KANAPKA – **technika składająca się z trzech etapów:**

1. **POCHWAŁA – pozytywna emocja lub informacja** - celem jest pochwała osoby, której chcemy przekazać informację zwrotną za to, co zrobiła dobrze. Warto wspomnieć o 2-3 konkretnych kwestiach, które osoba ta naprawdę dobrze zrobiła.
2. **KRYTYKA – „Co należy poprawić?"** - Na tym etapie należy powiedzieć o tym, co dokładnie wymaga poprawy. Postaraj się utrzymać pozytywny wydźwięk.
3. **POCHWAŁA – pozytywna emocja lub informacja** - kończy rozmowę. Może to być: podziękowanie za pracę, motywacja do dalszej pracy słowami takimi jak: *Wierzę, że sobie poradzisz*, oraz propozycja wsparcia.

Główną zaletą „kanapki" jest jej pozytywny charakter - nastawienie na rozwiązanie i motywację odbiorcy.

Przykład udzielania informacji zwrotnych przy użyciu tej techniki:

POCHWAŁA: *Świetnie sobie poradziłeś w tym ćwiczeniu grupowym, byłeś zaangażowany i kreatywny.*

KRYTYCYZM: *Następnym razem, kiedy będziesz robił to ćwiczenie spróbuj mówić trochę wolniej i głośniej, tak, aby cała grupa cię słyszała.*

POCHWAŁA: *Jeszcze raz ogromne podziękowania za twój kreatywny wkład w to ćwiczenie.*

TECHNIKA FUKO pomaga stworzyć komunikat, który opisuje wpływ konkretnej sytuacji lub zachowania na emocje i konsekwencje tych zachowań. Nazwa jest akronimem utworzonym z pierwszych liter słów:

- F – FAKTY
- U – UCZUCIA
- K – KONSEKWENCJE
- O – OCZEKIWANIA

Przykład udzielania informacji zwrotnych przy użyciu tej techniki:

F – *Podzieliłaś się z nami wieloma dobrymi pomysłami podczas szkolenia.*

U – *Podoba mi się twój sposób wnoszenia swojego doświadczenia i wiedzy do grupy.*

K – *Ma to wpływ na innych uczestników i pomaga im spojrzeć na ich problemy pod innym kątem.*

O - *Tak trzymaj!*

FEEDBACK SBI skupia się na komentarzach dotyczących konkretnych sytuacji i zachowań, a następnie określa wpływ, jaki te zachowania mają na innych. Jego nazwa jest akronimem utworzonym z pierwszych liter angielskich słów:

- S – Situation (Sytuacja)
- B – Behavior (Zachowanie)
- I – Impact (Wpływ)

Przykład udzielania informacji zwrotnych przy użyciu tej techniki:

S - *Podczas dzisiejszego szkolenia, nie wróciłeś z przerwy na czas.*

B - *Chociaż umówiliśmy się w kontrakcie, że będziemy respektować czas rozpoczęcia zajęć.*

I – *Twoja grupa straciła szansę na zrealizowanie pełnego ćwiczenia.*

Czym jest ewaluacja procesu edukacyjnego?

Ewaluacja procesu edukacyjnego obejmuje zbieranie i analizę informacji, które prowadzą do wniosków na temat wartości procesu i efektów uczenia się. Jest to coś więcej niż tylko ocena, ponieważ ewaluacja ma na celu rozwój i doskonalenie zarówno procesu uczenia się, jak i jego efektów.

FUNKCJE EWALUACJI

1. **Edukacyjna** – ewaluacja umożliwia zdobycie wiedzy, która wspiera zarządzanie procesem uczenia się i doskonalenie kompetencji edukatorów(-ek) (ponieważ oni również uczą się w tym procesie [6]),
2. **Decyzyjna** – wspiera podejmowanie decyzji w oparciu o fakty, ułatwia podjęcie decyzji, które działania edukacyjne powinny/ nie powinny być kontynuowane, zmienione lub zastępowane przez inne,
3. **Rozwojowa** – pomaga w poprawie jakości, przydatności, użyteczności, efektywności, skuteczności, wpływu i trwałości procesu uczenia się,
4. **Promocyjna** – zwiększa wiarygodność, zarówno edukatorów(-ek) i trenerów(-ek), jak i organizacji organizującej szkolenie, a tym samym umożliwia uzyskanie uznania i wsparcia społecznego,
5. **Proceduralna** – ułatwia spełnienie wymagań donatorów (jako warunek uzyskania środków na realizację projektu edukacyjnego),
6. **Odpowiedzialność** – ewaluacja wskazuje działania podejmowane w trakcie nauki, ich skutki i wpływ na osoby uczące się. W konsekwencji zwiększa odpowiedzialność edukatorów(-ek) i uczących się za ten proces.

[6] Wiedza ta odnosi się potrzeb osób uczących się, wyboru ćwiczeń, które będą dla nich najbardziej korzystne, stosowania bardziej skutecznych i efektywnych metod uczenia się, czy osiągania najlepszych efektów w procesie edukacyjnym.

Możliwości zastosowania ewaluacji

Ewaluacja może być przeprowadzana na różnych etapach procesu uczenia się. W zależności od tego, kiedy dokonywany jest pomiar, może on mieć charakter kształtujący lub podsumowujący. Ewaluacja kształtująca ma na celu rozwój i doskonalenie bieżących działań, podczas gdy ewaluacja podsumowująca skupia się na ich efektach.

- **Ewaluacja ex-ante** jest przeprowadzana w fazie planowania[7] lub na początku procesu edukacyjnego. Jej celem jest dostosowanie początkowych założeń (np. programu zajęć) do potrzeb osób uczących się, w tym ich wiedzy na dany temat. Posiadając takie informacje, trener może dostosować działania szkoleniowe do zdiagnozowanych potrzeb, jak również zmierzyć osiągnięte efekty (poprzez porównanie początkowej i końcowej wiedzy/ umiejętności).
- **Ewaluacja mid-term (okresowa)** jest podejmowana w pewnym momencie procesu edukacyjnego (np. w jego połowie). Umożliwia ocenę jakości trwającego procesu uczenia się, pokazuje wyniki pracy osiągnięte na danym etapie oraz wspiera weryfikację i aktualizację wcześniejszych założeń wskazując na niezbędne modyfikacje.
- **Ewaluacja bieżąca (on-going)** jest prowadzona w trakcie całego procesu edukacyjnego (towarzysząc jego realizacji). Jest skoncentrowana na diagnozowaniu i rozwiązywaniu pojawiających się problemów, aby na bieżąco poprawiać jakość i efektywność szkolenia. Ewaluacja ta służy również sprawdzeniu, czy wszyscy uczestnicy rozumieją dany temat i są na podobnym etapie procesu uczenia się. Jeśli nie, trener może zmodyfikować szkolenie w taki sposób, aby odbywało się ono z największą korzyścią dla każdej osoby uczestniczącej.
- **Ewaluacja ex-post** odbywa się na koniec procesu edukacyjnego lub w pewnym okresie czasu po jego zakończeniu.[8] Koncentruje się na efektach uczenia się, łącząc rezultaty szkolenia z codziennym życiem uczestników.

---

[7] Na tym etapie ewaluacja obejmuje weryfikację logiki procesu edukacyjnego (spójność zaplanowanych celów, metod i efektów uczenia się), analizę warunków, w których ten proces się odbywa (społecznych, prawnych, organizacyjnych, technicznych), jak również identyfikację potencjalnych trudności i opracowanie planu przeciwdziałania tym ryzykom.

[8] Na przykład 6, 12, 18 miesięcy później, kiedy chcemy poznać odroczony w czasie efekt szkolenia, np. znalezienie pracy).

Każdy z powyższych typów ewaluacji ma za zadanie wypracować rekomendacje, które odnoszą się do poprawy procesu edukacyjnego i jego efektów. W zależności od celów ewaluacji, przyjętej perspektywy (miejsca ewaluatora w procesie kształcenia) i posiadanych zasobów, ewaluacja może być prowadzona przez:

- Osoby zaangażowane w proces edukacyjny (zarówno osoby uczące się, jak i edukatorów) i organizację, która wdraża i zarządza tym procesem (autoewaluacja),
- Jednostkę wewnętrzną, np. specjalistę ds. ewaluacji (ewaluacja wewnętrzna),
- Podmiot zewnętrzny, któremu zlecono przeprowadzenie ewaluacji (ewaluacja zewnętrzna).

Żadna z tych perspektyw nie jest lepsza ani gorsza niż pozostałe, każda ma swoje mocne i słabe strony. Dlatego też warto rozważyć korzystanie ze wszystkich typów ewaluacji.

PO CO PROWADZIĆ EWALUACJĘ PROCESU SZKOLENIOWEGO?

Ewaluacja obejmuje różnych interesariuszy procesu edukacyjnego, takich jak osoby uczące się i ich społeczności, trenerów, organizacje prowadzące szkolenia, a także finansujące te działania. Wszyscy ci interesariusze mogą skorzystać z ewaluacji, która dostarcza wartościowych informacji zwrotnych. Pytania i kryteria ewaluacyjne - takie jak satysfakcja, adekwatność, efektywność, użyteczność, wpływ i trwałość - pozwalają na uzyskanie następujących informacji:

- Jak dużą satysfakcję uczący się czerpią z procesu edukacyjnego i jego efektów,
- Na ile metody nauczania są adekwatne do potrzeb osób uczących się i ich rozwoju osobistego,
- Co się zmieniło i na ile skuteczna była nauka[9],
- Jak efektywny jest proces edukacyjny[10],
- Na ile rezultaty uczenia się są przydatne dla różnych interesariuszy (wykorzystanie w praktyce),

[9] Skuteczność procesu uczenia się można zmierzyć poprzez porównanie planowanych i osiągniętych celów oraz efektów uczenia się.

[10] Jest to stosunek uzyskanych efektów uczenia się do zainwestowanych w ten proces zasobów (nakładów).

- Czy efekty nauki oddziałują na inne osoby wykraczając poza uczestników szkolenia[11].

Pytania i kryteria ewaluacyjne związane są z momentem prowadzenia pomiaru i mogą odnosić się do procesu edukacyjnego oraz sposobu zarządzania nim, a także osiągniętych efektów i ich przyczyn.

PROCES EWALUACJI KROK PO KROKU

Proces ewaluacji składa się z różnych faz, takich jak konceptualizacja/projektowanie i planowanie, zbieranie i analiza danych[12], raportowanie, a na koniec wykorzystanie wyników ewaluacji poprzez wdrożenie poszczególnych rekomendacji. Niezależnie od tych faz, ewaluacja jest prowadzona zgodnie z wybranym modelem logicznym.

Jednym z najbardziej popularnych podejść do oceny procesu i efektów uczenia się jest Model Kirkpatricka, który składa się z czterech poziomów: reakcji, uczenia się, zachowania i wyników[13]. Można go jednak również połączyć z modelem logiki programu Kellogga (często stosowanym w ewaluacji projektów), który uwzględnia sekwencję elementów prowadzących do oczekiwanej zmiany: nakładów (zasobów), działań projektowych oraz ich efektów (produktów, rezultatów i wpływu).

---

[11] Dzieje się tak, gdy odbiorcy szkolenia rozpowszechniają nabyte umiejętności, wiedzę, postawy i świadomość wśród osób, które nie były uczestnikami procesu uczenia się. W jego trakcie uczący się nabywają nie tylko umiejętności związane z pracą, ale także kompetencje (postawy, nawyki) wymagane w różnych sytuacjach życiowych. Coraz częściej wskazuje się na to, że zapewnienie większej autonomii i samowystarczalności dorosłym o niskich kompetencjach może mieć tzw. efekt mnożnikowy dla ich społeczności, ponieważ osoby te - nawet nieświadomie - mogą dzielić się zdobytą wiedzą i know-how z innymi ludźmi (w tym z dziećmi), motywując ich w ten sposób do dalszego uczenia się i przyczyniając się do integracji społecznej.

[12] Są to informacje, które pozwalają odpowiedzieć na pytania ewaluacyjne i ocenić proces edukacyjny zgodnie z przyjętymi kryteriami.

[13] Reakcja - ocena reakcji emocjonalnej i zadowolenia ze szkolenia; Uczenie się - koncentracja na postępie w nabywaniu wiedzy, umiejętności, itp.; Zachowanie - śledzenie zmian w zachowaniu uczestników, Wyniki - sprawdzenie, czy szkolenie było korzystne na poziomie organizacyjnym.

Poniższa tabela może pomóc trenerom/edukatorom w oparciu ich ewaluacji zarówno na modelu Kirkpatricka, jak i Kellogga , a także w stosowaniu różnych metod gromadzenia danych.

POZIOMY EFEKTÓW SZKOLENIA/ FAZY EWALUACJ	KRYTERIA OCENY I PYTANIA[14]	ZALECANE METODY GROMADZENIA DANYCH
REAKCJA	**Jak uczestnicy reagują na proces uczenia się.** Jakie elementy szkolenia podobają im się bardziej/mniej? Jak uczestnicy odnoszą się do sposobu prowadzenia szkolenia, jego programu, efektów i sposobu organizacji? (satysfakcja) W jakim stopniu metody nauczania i ich efekty odpowiadają potrzebom osób uczących się? (adekwatność)	Obserwacja, sondaż, wywiad indywidualne lub grupowe odbywające się bezpośrednio po szkoleniu. Aktywne metody uzyskiwania informacji zwrotnych, np. sesje plakatowe ("gadające ściany/ stoły", niedokończone zdania)[15], "walizka i kosz na śmieci", "sygnalizacja świetlna"[16].
UCZENIE SIĘ	W jakim stopniu udało się osiągnąć zaplanowane rezultaty nauki (skuteczność)	Metody te mogą być stosowane oddzielnie lub łącznie. Testy wiedzy lub umiejętności (porównania przed/po[17]), zarówno

[14] Te ogólne pytania ewaluacyjne powinny być "przełożone" na bardziej szczegółowe pytania adresowane do respondentów/ rozmówców (w formie narzędzi badawczych, takich jak kwestionariusze, scenariusze wywiadów indywidualnych lub grupowych, arkusze obserwacji, testy wiedzy, itp.) Warto wspomnieć, że nie tylko uczestnicy szkoleń mogą być źródłem informacji o procesie uczenia się i jego efektach, ale także trenerzy, organizatorzy, sponsorzy, partnerzy itp.

[15] Uczestnicy omawiają lub wskazują, co im się podobało / a co nie w procesie uczenia się oraz co można zmienić, by go udoskonalić.

[16] Uczestnicy oceniają, jakie elementy nauki były w większym / mniejszym stopniu dostosowane do ich potrzeb.

[17] Przed szkoleniem przeprowadzany jest test wstępny, a po jego zakończeniu test końcowy, by ocenić skalę zmian w zakresie wiedzy, umiejętnościach i postaw uczestników.

	Czego uczestnicy się nauczyli, a czego nie w zakresie świadomości, wiedzy, umiejętności i postaw? W jakim stopniu każdy z uczestników zdobył świadomość i wiedzę, poprawił umiejętności, zmienił postawy?	realizowane przez trenera, jak i samych uczestników szkoleń. Obserwacje, odgrywanie ról według różnych scenariuszy.
ZACHOWANIE	Czy uczestnicy korzystają z nowej wiedzy/umiejętności/nowych postaw (użyteczność) Które informacje były bardziej/ mniej przydatne? Czy uczestnicy wykorzystali w praktyce to, czego się nauczyli?	Porównanie testów przed i po szkoleniu, wywiady, sondaż, obserwacja, studia przypadków (w odniesieniu do nawyków i procedur przed i po szkoleniu) Listy do trenerów(-ek), pamiętniki, job shadowing.
REZULTATY	Jakie są efekty szkolenia odroczone w czasie? Czy są one trwałe? Jakie czynniki zwiększają ich trwałość w czasie? (trwałość) Czy uczenie się miało jakiś wpływ (w fazie upowszechniania) na osoby, które nie uczestniczyły w szkoleniach[18], grupy odniesienia, organizacje, społeczności lokalne? (wpływ) W jakim stopniu uczenie się było efektywne, jeśli porównamy zainwestowane nakłady (wniesione zasoby) i uzyskane efekty? (efektywność)	Metody kontrfaktyczne (porównanie sytuacji przed i po szkoleniu, z wykorzystaniem grup eksperymentalnych i kontrolnych[19]) Pomiar 360° (wywiady / ankiety z różnymi interesariuszami, np. menedżerami, współpracownikami, klientami, współpracownikami, członkami rodziny). Porównanie różnych wskaźników przed i po szkoleniu (np. liczba reklamacji, wskaźnik błędów, dni nieobecności, wzrost sprzedaży). Oceny ekspertów, analiza kosztów i korzyści lub analiza efektywności kosztowej.

[18] Na przykład inni uczestnicy, współpracownicy, członkowie rodziny.

[19] Porównujemy efekty uczenia się w grupie osób, które uczestniczyły i nie uczestniczyły w szkoleniu.

Podręcznik został opracowany przez międzynarodowy zespół ekspertów w ramach projektu "Education by the Way" (www.edu-btw.eu) w ramach Programu Erasmus+.

STOWARZYSZENIE TRENERÓW ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH (STOP) - POLSKA

POLISH NGO TRAINERS' ASSOCIATION

Ogólnopolska organizacją pozarządową zrzeszającą ponad 200 osób pracujących w obszarze edukacji dorosłych i działających na rzecz zmiany społecznej.

Od 1998 r. STOP pomaga trenerom i trenerkom pracującym na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na różnych etapach kariery zawodowej. Prowadzi szkoły trenerskie (na poziomie podstawowym i zaawansowanym, specjalistyczne, branżowe) oraz superwizje indywidualne i grupowe, wspierające trenerów i trenerki w indywidualnym rozwoju zawodowym i osobistym.

Uczestniczy w projektach międzynarodowych. Dzieli się informacjami na temat trendów w edukacji dorosłych, wartościowych źródeł wiedzy, sposobów i metod pracy trenera, wykorzystania nowoczesnych technologii w uczeniu dorosłych. STOP jest aktywny w poszukiwaniu nowości w dziedzinie szkoleń, edukacji, rozwoju, zmiany w Polsce i za granicą.

www.stowarzyszeniestop.pl

THE ASSOCIATION OF CZECH EXPERTS IN ANDRAGOGY (AOA ČR) - CZECHY

ASOCIACE ODBORNÍKŮ V ANDRAGOGICE ČR, Z. S.

Organizacja non-profit zrzeszająca osoby fizyczne (trenerów, wykładowców) i osoby prawne działające w obszarze edukacji dorosłych. Celem działalności Stowarzyszenia jest dbałość o profesjonalizm jego członków i świadczonych przez nich usług, przyczyniając się tym samym do rozwoju kształcenia dorosłych. AOA ČR reprezentuje swoich członków i ich działalność w organizacjach międzynarodowych (EAEA - Europejskie Stowarzyszenie Edukacji Dorosłych) oraz CEDEFOP - Europejskie Centrum Szkoleń Zawodowych), współpracuje

z władzami w zakresie przygotowania i realizacji m.in. działań legislacyjnych w dziedzinie kształcenia dorosłych. Innym celem Stowarzyszenia jest współpraca z podobnymi instytucjami, koordynacja działań, wymiana i rozpowszechnianie profesjonalnych informacji i doświadczeń w dziedzinie kształcenia dorosłych wśród członków AOA ČR.
www.aoacr.cz/projects

THE FINNISH LIFELONG LEARNING FOUNDATION (KVS) - FINLANDIA

KANSANVALISTUSSEURA

Fińska Fundacja na rzecz uczenia się przez całe życie, politycznie i religijnie niezależna. Została założona w 1874 roku. Świadczy usługi z zakresu edukacji dorosłych, specjalizuje się w komunikacji i edukacji w zakresie korzystania z mediów i nowych technologii. Edukacja przez całe życie oznacza dla nich ciekawość, empatię, tolerancję i troskę o środowisko. Celem KVS jest, aby każda osoba miała możliwość uczenia się i pełnego życia w harmonii z innymi ludźmi i środowiskiem. KVS prowadzi także działalność rzeczniczą i wydawniczą, edukację i współpracę międzynarodową. Jest wydawcą Europejskiego Magazynu ELM (https://elmmagazine.eu/) oraz prowadzą oddział EAEA.

www.kansanvalistusseura.fi

REPLAY NETWORK - WŁOCHY

Włoskie stowarzyszenie edukatorów i trenerów aktywnych w międzynarodowych programach europejskich dotyczących edukacji pozaformalnej, uczenia się poprzez mobilność i aktywnego obywatelstwa. Replay Network projektuje, organizuje i rozwija różne rodzaje szkoleń i działań edukacyjnych dla trenerów, młodzieży i dorosłych, organizacji, itp., wykorzystując nieformalne uczenie się, aktywną metodologię i międzynarodową mobilność, aby przyczynić się do rozwoju osobistego i zawodowego osób w ramach uczenia się przez całe życie.

www.replaynet.eu

THE EUROPEAN ASSOCIATION FOR THE EDUCATION OF ADULTS (EAEA) - BELGIA

Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Dorosłych reprezentuje nieformalne kształcenia dorosłych w Europie. EAEA jest europejską organizacją pozarządową zrzeszającą 130 organizacji członkowskich w 43 krajach i reprezentującą ponad 60 milionów uczących się osób w całej Europie. Celem EAEA jest łączenie i reprezentowanie europejskich organizacji bezpośrednio zaangażowanych w kształcenie dorosłych. Początkowo znana jako Europejskie Biuro Kształcenia Dorosłych, EAEA została założona w 1953 roku przez przedstawicieli z różnych krajów europejskich. EAEA promuje kształcenie dorosłych oraz dostęp i uczestnictwo w nieformalnym kształceniu dorosłych dla wszystkich, w szczególności dla grup obecnie niewystarczająco reprezentowanych.

www.eaea.org

ŻRÓDŁA

1. Kolb, David A (2015)., Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development Second Edition, Pearson Education, https://qrgo.page.link/cNi7M
2. Freire, P. (1996) [1970] *Pedagogy of the Oppressed*. Translated by M. B Ramos, Penguin.
3. Knowles, M. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.
4. Knowles, M. (1984). Andragogy in Action. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Hung, C.-M., Hwang, G.-J., & Huang, I. (2012). A Project-based digital storytelling approach for improving students' learning motivation, problem-solving competence and learning achievement. *Journal of Educational Technology & Society, Vol. 15, No. 4, Advanced Learning Technologies (October 2012), pp. 368-379,* Scholar Google: https://qrgo.page.link/yeCpA
6. Boud, D. (1988) 'Moving towards autonomy', in D. Boud (ed). Developing Student Autonomy in Learning. Second Edition. London: Kogan Page.
7. Making the move to peer learning. In Boud, D., Cohen, R. & Sampson, J. (Eds.) (2001). Peer Learning in Higher Education: Learning from and with each other. London: Kogan Page (now Routledge), 1-20. https://qrgo.page.link/3ZbNm
8. W.K. Kellogg Foundation (2004). Logic Model Development Guide, https://www.betterevaluation.org/en/resource/guide/wkkellogg_logic_model_dev_guide
9. Kirkpatrick, D. (1996). Revisiting Kirkpatrick's four-level-model. Training & Development, 1, 54-57.
10. Kirkpatrick, D. L. (1994). Evaluating training programs: the four levels. San Francisco: Berrett-Koehler.
11. Evaluation criteria OECD/ DAC: https://www.oecd.org/dac/evaluation/daccriteriaforevaluatingdevelopmentassistance.htm
12. Standardy ewaluacji Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego: http://pte.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/Standardy_ewaluacji_PTE.pdf (PL),
13. UNDP Evaluation Policy: http://web.undp.org/evaluation/policy.shtml