



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS
TO IMPROVE BASIC
COMPETENCES



Co funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

comp-up.erasmus.site/
facebook.com/compupmotivateadults/



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE
BASIC COMPETENCES

*motivation support
empowerment*

2

IO2. Program szkoleniowy COMP-UP

Numer projektu: 2019-1-IT02-KA204-063179

Czas trwania projektu: 01/11/2019 – 31/12/2021

Dotacje: Komisja Europejska, program Erasmus+

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Spis Treści

Wstęp.....	6
Cele Modułu	8
Efekty nauki	8
Metoda	8
Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji	8
Realizacja krok po kroku	9
Sesje online	15
Materiały	16
Zalecenie, warianty	16
Ocena	16
Pytania zamknięte.....	17
Pytania otwarte.....	18
Moduł Nr.2: Techniki facylitacji - jak pracować z zaufaniem i budować relacje	19
Cele modułu	19
Efekty nauki	19
Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji	20
Godziny nauki w zależności od tematu/działu	21
Implementacja krok po kroku	22
Moduł 2/Dział 1: Facilitation – Facylitacja - jak angażować i włączać uczniów z różnych środowisk przy użyciu UDL	22
Moduł 2/Dział 2: Webinarium – Diagram Thomasa Gordona	24
Moduł 2/Dział 3: Kompetencje relacyjne z wykorzystaniem trafnej empatii	24
Sesja online	26
Materiały	26
Zalecenie, warianty	26
Pytania zamknięte.....	27
Pytania otwarte.....	29
Moduł Nr.3: Podejścia integracyjne w edukacji dorosłych	29
Cele Modułu	29
Efekty nauki	29
Godziny nauki na temat/dział	31
Realizacja krok po kroku	31



Moduł 3/Dział 1: Koncepcja edukacji integracyjnej.....	31
Moduł 3/Dział 2: Profil nauczyciela integracyjnego.....	33
Moduł 3/Dział 3: Narzędzia i działania dla nauczania integracyjnego	35
Sesja online.....	37
Materiały	37
Ocena	38
Pytania zamknięte.....	38
Pytania otwarte.....	39
Moduł Nr.4: Zaangażowanie i motywacja.....	39
Cele modułu.....	40
Efekty nauki	40
Metoda	40
Treść (Tematy /Działy)	40
Czas trwania tematu/działu	41
Realizacja krok po kroku	42
Moduł 4/Dział 1: Jak zidentyfikować osoby o niskich kwalifikacjach?	42
Moduł 4/Dział 2: Jak pracować z dorosłymi o niskich kwalifikacjach w życiu codziennym i jak zintegrować efekty uczenia się z sytuacjami z życia codziennego?	44
Moduł 4/Dział 3: Jak wyznaczyć realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?	47
Moduł 4/Dział 4: Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?.....	49
Sesja online.....	54
Materiały	54
Ocena.....	55
Pytania zamknięte.....	56
Pytania otwarte.....	58
Moduł Nr.5: Praca w sieci	59
Cele modułu:	59
Efekty nauki:.....	59
Metoda	59
Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji	60
Czas trwania tematu/działu	61
Realizacja krok po kroku	61



Moduł 5/ Dział 1 Networking: ogólne wprowadzenie i koncept networkingu	61
Moduł 5/Dział 2: Refleksja nad siecią osobistą	61
Moduł 5/ Dział 3 - Wykorzystanie sieci jako AEP	62
Moduł 5/ Dział 4 - Wspieranie uczniów o niskich kwalifikacjach w radzeniu sobie z ich siecią	64
Sesja online	65
Materiały	65
Ocena	65
Pytania zamknięte	66
Pytania otwarte	67
Załączniki	68
Załącznik 1 - Moduł 2 – 12 blokad	68
Załącznik 2 – Moduł 3 – Słowa kluczowe - Koncepcja edukacji integracyjnej	71
Załącznik 3 – Moduł 4 - Formularz konspektu GPA	72
Załącznik 4 – Moduł 4 – Materiały dla Działu 3	74
Załącznik 5 – Moduł 4 - Materiał 1 dla Działu 4	75
Załącznik 6 – Moduł 4 - Materiał 2 dla Działu 4	76



Wstęp

Według badania PIAAC dotyczącego umiejętności osób dorosłych, około 70 milionów Europejczyków ma problemy z podstawowymi umiejętnościami czytania i pisania, liczenia i korzystania z narzędzi cyfrowych w życiu codziennym. Brak tych umiejętności utrudnia wykonywanie wielu niezbędnych codziennych czynności i stanowi barierę dla integracji społecznej i zawodowej. Znaczenie alfabetyzacji cyfrowej, jako jednej z ośmiu kluczowych kompetencji, które każdy obywatel Europy powinien opanować, zostało nawet podkreślone w Europejskiej Agencji Cyfrowej Komisji Europejskiej z 2010 roku. W odpowiedzi na tę potrzebę Rada Europejska przyjęła "zalecenie w sprawie ścieżek rozwoju umiejętności", aby pomóc dorosłym w zdobyciu minimalnego poziomu umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności informatycznych poprzez rozwój wysokiej jakości i dostępnych usług.

W tym kontekście konsorcjum COMP-UP, zgodnie ze swoim doświadczeniem w pracy z osobami dorosłymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji i o niskich kwalifikacjach, sugeruje, że aktualizacja kompetencji specjalistów w dziedzinie edukacji dorosłych (AEP), którzy wspierają dorosłych słuchaczy, jest odpowiedzią na poprawę umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych tej grupy docelowej.

Dlatego celem programu szkoleniowego COMP-UP jest podanie pomocnej dłoni i wsparcie specjalistów ds. edukacji dorosłych w ich pracy z mało wykwalifikowanymi dorosłymi uczniami na ich ścieżce edukacyjnej, jednocześnie angażując ich w procesy uczenia się w celu poprawy ich umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych. Szkolenie zostało oparte na wynikach Tool Collection, który został opracowany w pierwszej fazie roboczej projektu, włączając nie tylko skutecznie wdrożone projekty dobrych praktyk zebrane przez partnerstwo, ale także wywiady przeprowadzone z AEPs w każdym kraju partnerskim w celu osiągnięcia najlepszej skuteczności.

Niniejszy dokument został opracowany wspólnie przez 5 organizacji partnerskich konsorcjum COMP-UP, pochodzących z pięciu różnych krajów (Włochy, Hiszpania, Szwecja, Austria, Polska i Rumunia), z których wszystkie posiadają cenne doświadczenie w edukacji dorosłych. Wykorzystuje on podejście oparte na efektach uczenia się; jest zorganizowany w pięciu modułach nauczania i wykorzystuje metodologię blended-learning. W konsekwencji, każdy moduł składa się z części online - opartej na webinarach trwających 15-30 minut każdy - oraz z części face-to-face do wdrożenia w klasie. Program nauczania koncentruje się również na znaczeniu nawiązania więzi i zaufanej relacji z grupą docelową dorosłych o niskich kwalifikacjach, ponieważ jest to pierwszy i najważniejszy krok motywujący ich w procesie uczenia się.

Curriculum będzie dostępne do pobrania na stronie internetowej projektu we wszystkich językach partnerów: EN, IT, DE, PL, ES, RO, HU, SE, aby zmaksymalizować jego dalsze wykorzystanie.



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE
BASIC COMPETENCES

*motivation support
empowerment*





Moduł Nr.1: Ocena kluczowych kompetencji

Cele Modułu

Moduł ten ma na celu dostarczenie osobom zajmującym się edukacją dorosłych (AEP) użytecznych, już przetestowanych europejskich narzędzi do oceny kluczowych kompetencji nisko wykwalifikowanych dorosłych słuchaczy, w szczególności kompetencji w dziedzinie technologii cyfrowych, umiejętności liczenia i czytania i pisania. Kolejnym celem jest rozwój umiejętności AEP w zakresie praktycznego wykorzystania tych narzędzi, jak również dostarczenie im wskazówek, jak i gdzie znaleźć dobre i wiarygodne zasoby internetowe do oceny umiejętności w ich przyszłej pracy oraz jak dostosować je do ich potrzeb zawodowych. Dzięki tym narzędziom AEP będą w stanie lepiej zaangażować nisko wykwalifikowanych dorosłych słuchaczy w edukację i dostosować szkolenie do ich poziomu oraz pomóc im lepiej radzić sobie w codziennych sytuacjach życiowych.

Efekty nauki

Po ukończeniu tego modułu szkoleniowego, uczestnicy (AEP) zdobędą

Wiedza

- Definiowanie umiejętności czytania, pisania, liczenia i kompetencji informatycznych.
- Rozróżnienie pomiędzy kompetencjami formalnymi, nieformalnymi i pozaformalnymi.
- Wymienić niektóre metody i narzędzia oceny kompetencji.

Umiejętności

- Wykorzystanie narzędzi oceny kompetencji w praktyce.
- Samodzielnie znaleźć dobre i godne zaufania zasoby internetowe do oceny umiejętności.

Kompetencje

- Dostosować narzędzia oceny kompetencji do swoich potrzeb zawodowych / do potrzeb grupy docelowej.
- Określenie kompetencji zdobytych w dziedzinie technologii cyfrowych, umiejętności liczenia i czytania i pisania u nisko wykwalifikowanych dorosłych słuchaczy.

Metoda

Moduł oparty jest na podejściu blended learning z wykorzystaniem różnych metodologii, takich jak praca grupowa i indywidualna, dyskusje grupowe, burze mózgów, symulacje i webinaria.

Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji

- Webinarium „Przegląd oceny kompetencji”
- Zbiór narzędzi COMP-UP z najlepszymi praktykami wymienionymi w module

Treść (Tematy /działy)

Dział 1

Znajdowanie zasobów internetowych do oceny kompetencji.

Dział 2

Ocena kompetencji w dziedzinie technologii cyfrowych, umiejętności liczenia i czytania i pisania.



Czas trwania tematu/działu



Nr	Tematy /Działy	Czas trwania/ podejście		Uwagi
		Twarzą w twarz	Webinarium	
1	Znajdowanie zasobów internetowych do oceny kompetencji.	1 godzina 40 min	15 min	Uczestnicy muszą najpierw zapoznać się z webinarium, po czym następuje sesja bezpośrednia.
2	Ocena kompetencji w dziedzinie technologii cyfrowych, umiejętności liczenia i czytania i pisania.	3 godziny		

Realizacja krok po kroku

Moduł 1/dział 1: Wyszukiwanie zasobów internetowych do oceny kompetencji

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
20 min	<p>Łamacz lodów, aby poznać się nawzajem</p> <p>Prowadzący ustawia uczestników w kręgu. Przechodząc wokół grupy, szkolący prosi uczestników, by zamknęli oczy i pomyśleli o miejscu, w którym najbardziej chcieliby się znaleźć w tej chwili. Prowadzący prosi uczestników, by zastanowili się nad powodami swojego wyboru i byli gotowi wyjaśnić pozostałym członkom grupy, dlaczego wybrali właśnie to miejsce. Kiedy wszyscy uczestnicy są gotowi, prowadzący zaprasza ich do nazwania wybranego przez siebie miejsca i podzielenia się z grupą powodami, dla których je wybrali. Uczestnicy słuchają siebie nawzajem, dając każdemu członkowi grupy wystarczająco dużo czasu na podzielenie się swoją historią. Do końca ćwiczenia uczestnicy powinni być w stanie określić, czy mają podobne rzeczy lub wartości, które ich łączą. Oczekuje się, że uczestnicy zaczną budować zaufanie między sobą, co powinno przyczynić</p>	



	się do poprawy dynamiki grupy. To ćwiczenie może być wykorzystane nawet z nisko wykwalifikowanymi dorosłymi na początku szkolenia!	
20 min	Burza mózgów Prowadzący zachęca uczestników do podzielenia się z grupą narzędziami oceny kompetencji, które regularnie wykorzystują (jeśli takie istnieją) w swojej codziennej pracy z dorosłymi o niskich kwalifikacjach w zakresie umiejętności czytania, pisania, liczenia i technologii cyfrowych. Jeśli uczestnicy nie przeprowadzają oceny kompetencji w swojej codziennej pracy, mogą również porozmawiać o lokalnych/regionalnych interesariuszach w swojej sieci, z którymi współpracują przy przeprowadzaniu oceny kompetencji i szkoleń. Szkolący zapisuje komentarze uczestników na flipcharcie, kategoryzując je już pod pewnymi głównymi grupami. Mogą to być: <ul style="list-style-type: none">• Narzędzia/regulacje opracowane przez władze lokalne/regionalne• Narzędzia/regulacje UE• Narzędzia opracowane przez własną organizację• Narzędzia opracowane przez inne podmioty• Metody nieformalne stosowane przez uczestników do oceny kompetencji	Flipchart
60 min	Mapowanie narzędzi i zasobów do oceny kompetencji Prowadzący daje do kosza kolorowe kartki papieru i prosi uczestników o narysowanie jednej z nich. Osoby wylosowane w tym samym kolorze będą pracować razem w grupie, w sumie 3 grupy. Każda z grup ma za zadanie wyszukać w Internecie narzędzia/metody oceny kompetencji i przepisy (jeśli istnieją) w zakresie umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych zgodnie z następującymi zadaniami:: <ul style="list-style-type: none">• Grupa 1 - Narzędzia/regulacje opracowane przez władze lokalne/regionalne.• Grupa 2 - Narzędzia/regulacje unijne dotyczące oceny kompetencji.• Grupa 3 - Narzędzia/metody opracowane przez inne podmioty (zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym).	Komputer, połączenie z internetem



	<p>Jeśli uczestnicy pracują z różnymi grupami docelowymi dorosłych o niskich kwalifikacjach, dobrze jest ich wymieszać, aby stworzyć niejednorodne grupy, dzięki czemu na koniec zajęć będą mieli bardziej kompletną listę narzędzi/metod oceny kompetencji.</p> <p>Kilka wskazówek dla szkolącego, gdzie szukać takich narzędzi/metod</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strona internetowa władz lokalnych/regionalnych/krajowych odpowiedzialnych za akredytację kształcenia dorosłych lub szkoleń. • EPALE - Electronic Platform for Adult Learning in Europe. • Erasmus+ project results platform • OECD • EU Commission's website <p>Kiedy każda grupa zakończy swoje badania, szkolący prosi całą grupę, by podzieliła się swoją listą z innymi. Dobrym pomysłem jest wydrukowanie list, aby każdy z uczestników mógł je wykorzystać w swojej codziennej pracy i podzielić się nimi z kolegami. Ponadto szkolący dzieli się z uczestnikami zbiorem narzędzi COMP-UP, podkreślając, że zawiera on różne europejskie najlepsze praktyki w tej dziedzinie i dodaje, że następny dział skupi się na niektórych z tych najlepszych praktyk.</p>	
--	--	--

Moduł 1/Dział 2: Ocena kompetencji w zakresie umiejętności cyfrowych, numerycznych i czytania i pisanie

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
70 min	<p>Analizowanie i dostosowywanie najlepszych praktyk.</p> <p>Faza I</p> <p>Szkolący rozdziela uczestników na 3 grupy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grupa 1 poświęcona tematowi oceny umiejętności cyfrowych (BP 15, 16, 23). • Grupa 2 poświęcona tematowi oceny umiejętności czytania i pisanie (BP 1, 21, 23). • Grupa 3 poświęcona tematowi oceny umiejętności liczenia (BP 4, 5, 22). <p>Każdej grupie przydzielono 3 najlepsze praktyki ze zbioru narzędzi COMP-UP, jak wskazano powyżej w nawiasach.</p>	



Będą musieli wyszukać w Internecie i przeanalizować najlepsze praktyki pod kątem tego, jakie są podstawowe elementy/działania, które mogą wykorzystać w codziennej pracy z dorosłymi uczniami o niskich kwalifikacjach, aby ocenić ich kompetencje w zakresie umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych. W celu ułatwienia wymiany doświadczeń i refleksji pomiędzy uczestnikami w dziedzinie oceny kompetencji szkolący przekazuje każdej grupie następujące pytania przewodnie:

- Przedstaw własny kontekst pracy i grupę docelową dorosłych o niskich kwalifikacjach - co należy wziąć pod uwagę podczas planowania i zapewniania im oceny kompetencji? Postaraj się myśleć zarówno z perspektywy AEP, jak i dorosłego o niskich kwalifikacjach.
- mów korzyści płynące z różnych metod/podejść zaproponowanych w najlepszych praktykach.
- Które elementy z tych najlepszych praktyk możesz przenieść do własnego kontekstu pracy?
- Jakie elementy tych najlepszych praktyk można wykorzystać do stworzenia narzędzia oceny kompetencji w zakresie umiejętności czytania, pisania i liczenia oraz w obszarze cyfrowym?
- W jaki sposób te najlepsze praktyki powinny zostać zaadaptowane, aby były odpowiednie dla Twojego własnego kontekstu pracy?

Faza II

W drugim kroku uczestnicy opracowują w swojej małej grupie działanie oceniające kompetencje w zakresie umiejętności czytania, pisania, liczenia i korzystania z technologii cyfrowych, w oparciu o przeanalizowane najlepsze praktyki. Następnie przetestują wdrożenie takiego działania oceniającego umiejętności z resztą grupy. Działanie może być jednym z tych opisanych w najlepszych praktykach lub nawet nowym/zaadaptowanym działaniem opracowanym przez uczestników, ponieważ nie wszystkie najlepsze praktyki zawierają konkretne narzędzia oceny umiejętności.

Osoba prowadząca musi znać proponowane najlepsze praktyki. Kilka przydatnych wskazówek do tego ćwiczenia: W drugim kroku uczestnicy **opracowują**



w swojej małej grupie działanie związane z oceną kompetencji w zakresie umiejętności czytania, pisania i liczenia oraz umiejętności cyfrowych, w oparciu o przeanalizowane najlepsze praktyki. Następnie przetestują wdrożenie takiego działania oceniającego umiejętności z resztą grupy. Ćwiczenie może być jednym z opisanych w najlepszych praktykach lub nawet nowym/zaadaptowanym ćwiczeniem opracowanym przez uczestników, ponieważ nie wszystkie najlepsze praktyki zawierają konkretne narzędzia oceny umiejętności.

Szkołacy musi być zaznajomiony z proponowanymi najlepszymi praktykami. Kilka przydatnych wskazówek do tego ćwiczenia:

Wskazówki dla grupy czytania i pisania:

- **BP1/LearnersMot:** Ćwiczenia w zakresie umiejętności czytania i pisania znajdują się w podręczniku Module 9/dział 2 (do pobrania w formacie PDF ze strony internetowej) oraz w kursie online / Lekcja 4 na temat opowiadania historii.
- **BP21/Wspólne czytanie:** najlepsza praktyka opisuje konkretną metodę oceny kompetencji w zakresie umiejętności czytania i pisania. Uczestnicy powinni znaleźć odpowiedni tekst i wdrożyć metodę. Po więcej szczegółów kliknij [tutaj](#).
- **BP23/IDEAL:** Wskazówki dotyczące dobrych praktyk w sekcji "Technologia" zawierają użyteczne wskazówki dotyczące wykorzystania technologii w nauczaniu czytania i pisania, które można włączyć do działania, które uczestnicy mają opracować..

Podpowiedzi dla grupy liczenia

- **BP4/Cel:** Cross-Country Evaluation Report odnosi się do krajowego programu działań "Count on Skills" w Holandii, mającego na celu pomiar umiejętności czytania, pisania, mówienia, słuchania i liczenia wśród dorosłych.
- **BP5/Poprawa podstawowych umiejętności:** Podręcznik „Struktura, refleksja i technika” zawiera ćwiczenia sprawdzające/rozwijające podstawowe umiejętności uchodźców, w tym ćwiczenia z zakresu liczenia.



	<ul style="list-style-type: none"> • BP22/Gry matematyczne: Nie ma tu konkretnego narzędzia, projekt skupia się na tym, jak wykorzystać starożytne gry do nauki podstawowych kompetencji numerycznych. Zawiera on: <ul style="list-style-type: none"> ○ IO1. Kompendium z opisem gier i jakie umiejętności liczenia są wykorzystywane podczas zabawy z nimi; ○ IO2. Podręcznik zawiera streszczenie kompetencji matematycznych związanych z różnymi wymienionymi grami oraz scenariusze lekcji, jak wykorzystać gry do nauczania podstawowych umiejętności matematycznych (z arkuszami do rozdania uczniom). <p>Podpowiedzi dla grupy cyfrowej</p> <ul style="list-style-type: none"> • BP15/Życie: Projekt oferuje podstawowe szkolenie z zakresu ICT. Testy końcowe („Pytania autorefleksyjne”) można znaleźć na końcu każdego działu na platformie edukacyjnej online, mogą one być wykorzystane do oceny kompetencji cyfrowych. W programie nauczania dla rozwoju podstawowych kompetencji ICT - UC6 zaproponowano kilka przydatnych linków do cyfrowych testów samooceny (np. Ikanos, TOSA Dig.Comp). • BP16/CODE-N-SOCIAL: Kurs Capacity Building zawiera ćwiczenia i testy końcowe, które mogą być wykorzystane do oceny umiejętności cyfrowych. • BP23/IDEAL: sekcja Ankieta na temat umiejętności cyfrowych zawiera „Kwestionariusz ankiety dla studentów” dotyczący podstawowych umiejętności cyfrowych, który może być wykorzystany do oceny umiejętności cyfrowych. 	
90 min	<p>Ocena kompetencji w praktyce</p> <p>Podczas pracy w grupach uczestnicy wykorzystują w praktyce opracowane wcześniej ćwiczenie dotyczące oceny kompetencji. Każda grupa poprowadzi swoje własne ćwiczenie, a pozostali uczestnicy będą</p>	



	<p>"reprezentować" dorosłych słuchaczy o niskich kwalifikacjach.</p> <p>Podczas testowania uczestnicy powinni zmierzyć, jak długo trwa każde ćwiczenie i zanotować pozytywne aspekty, jak również punkty krytyczne.</p>	
20 min	<p>Ocena i podsumowanie</p> <p>Prowadzący ustawia uczestników w kręgu, aby podsumowali główne wnioski z poprzedniego ćwiczenia, zapisując kluczowe słowa na flipcharcie. Kilka pytań naprowadzających do dyskusji grupowej:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jakie były plusy i minusy każdego z wdrożonych działań oceniających?• Do jakich grup docelowych osób dorosłych o niskich kwalifikacjach skierowane są realizowane działania?• Jak te działania mogą być dalej dostosowane do innych grup docelowych dorosłych o niskich kwalifikacjach?• Czy czas trwania zajęć był odpowiedni?• Jakie sugestie przekazałbyś szkolącemu przed wdrożeniem ćwiczenia?• Jakie zasoby są niezbędne do realizacji tego działania?• Jakie inne warianty byłyby możliwe dla każdego z działań? <p>Następnie szkolący zachęca uczestników do wykorzystania (i ewentualnie dalszego dostosowania) w codziennej pracy opracowanych narzędzi oceny kompetencji i działań.</p>	

Sesje online

15 min	<p>Webinarium: „Przegląd na temat ocen kompetencji”</p> <p>Webinarium jest oparte na slajdach PPT objaśnianych przez profesjonalnego szkolącego. Webinarium zawiera teoretyczny przegląd koncepcji kompetencji i oceny kompetencji, jak również różnych podejść i metod oceny kompetencji. W szczególności, webinarium dostarcza podstaw teoretycznych na temat umiejętności czytania, pisania, liczenia i kompetencji cyfrowych.</p> <p>Uczestnicy oglądają Webinarium online przed przyjściem na zajęcia, aby zapoznać się z teoretycznym tłem modułu.</p>	COMP-UP Webinarium “Przegląd ocen kompetencji”.
--------	---	--



Materiały

- Komputer (1 na grupę) podłączony do internetu
- Flipchart
- Kartki kolorowego papieru (do tworzenia grup podczas pracy w grupach)
- Markery
- Kartki A4 I długopis do robienia notatek
- Wydrukowane kopie COMP-UP Tool Collection

Zalecenie, warianty

Moduł 1 został opracowany w oparciu o metodologię mieszaną (sesja twarzą w twarz i komponent online). Webinarium powinno być prowadzone w formie sesji online, aby umożliwić uczestnikom samodzielną naukę przed zajęciami twarzą w twarz. Niemniej jednak, webinarium może być z łatwością wykorzystane podczas sesji F2F jako punkt wyjścia do dyskusji grupowej na temat różnych metod oceny kompetencji.

Jeśli nie jest możliwa realizacja modułu w bezpośrednim spotkaniu z powodu pandemii Covid-19 (lub podobnych sytuacji), większość ćwiczeń musi być dostosowana do środowiska online. W takim przypadku, w celu podzielenia uczestników na grupy, w oprogramowaniu do wideokonferencji zalecamy użycie wirtualnych pokoi.

Inne zalecenia dla szkolącego:

- Upewnij się, że czujesz się pewnie, stosując wybrane najlepsze praktyki z COMP-UP Tool Collection (w razie potrzeby przeczytaj i przetłumacz je wcześniej)
- Upewnij się, że wszystkie linki do najlepszych praktyk nadal działają;
- Nie zapomnij wydrukować COMP-UP Tool Collection przed sesją szkoleniową;
- Jeśli webinarium jest prowadzone w bezpośrednio, pomocne może być wydrukowanie i/lub udostępnienie slajdów PPT z wyprzedzeniem, aby uczestnicy mogli robić notatki i mieć dostęp do informacji w sposób, który najbardziej im odpowiada.

Ocena

Poza opisanym powyżej ćwiczeniem podsumowującym, uczestnicy mogą skorzystać z następującego kwestionariusza samooceny, dostępnego również online pod następującym linkiem: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAY8m8vLIZbjzR9R0pixX6TMdRpORJ52avwOMrtn4_QTqj1Q/viewform?usp=sf_link



Pytania zamknięte

1. Który rodzaj uczenia się jest uważany za zawsze zaplanowany, ustrukturyzowany i posiadający cele uczenia się?
 - a. Uczenie się pozaformalne
 - b. Uczenie się formalne
 - c. Uczenie się nieformalne
2. Uczenie się pozaformalne może mieć miejsce....:
 - a. W szkole
 - b. Poprzez wolontariat
 - c. W rodzinie
3. Zgodnie z zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, umiejętności definiuje się jako...:
 - a. Umiejętność stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonania zadań i rozwiązywania problemów
 - b. Umiejętność posługiwania się umiejętnościami manualnymi
 - c. Umiejętność stosowania zarówno umiejętności twardych, jak i miękkich
4. Wspólne czytanie jest metodą, która może być stosowana do oceny...:
 - a. Umiejętności liczenia
 - b. Umiejętności czytania i pisania
 - c. Umiejętności informatyczne
5. Która kompetencja jest związana z interpretacją planów, map i wykresów?
 - a. Umiejętność liczenia
 - b. Umiejętność czytania i pisania
 - c. Umiejętności informatyczne
6. Co oznaczają umiejętności cyfrowe?
 - a. Posiadanie zestawu wiedzy i umiejętności wymaganych podczas korzystania z mediów cyfrowych.
 - b. Posiadanie zestawu wiedzy i umiejętności wymaganych przy korzystaniu z ICT
 - c. Obie odpowiedzi są poprawne
7. Które umiejętności matematyczne są wykorzystywane podczas gry w Monopoli?
 - a. Porządkowanie i porównywanie liczb
 - b. Rozumienie układu współrzędnych i znajdowanie pozycji do 100
 - c. Przybliżanie poprzez zaokrąglanie do najbliższych 10
8. Audyt umiejętności...(można wybrać więcej niż jedną odpowiedź):
 - a. Osoba ucząca się może być w centrum tego procesu
 - b. Może sprawdzić indywidualne predyspozycje
 - c. Wykorzystuje testy komputerowe
9. Ćwiczenia symulacyjne, takie jak odgrywanie ról, są dobrymi metodami oceny...:
 - a. Umiejętności związanych z pracą
 - b. Logicznego myślenia
 - c. Umiejętności interpersonalne



10. Wywiady ustrukturyzowane składają się z...:

- a. Pytań zamkniętych
- b. Pytań otwartych
- c. Oba rodzaje pytań

Poprawne odpowiedzi: 1-b; 2-b; 3-a; 4-b; 5-a; 6-c; 7-a; 8-a, b; 9-a; 10-b.

Pytania otwarte

1. Które elementy najlepszych praktyk, które przeanalizowałeś mogą być przeniesione do Twojego własnego kontekstu pracy lub do grupy docelowej, z którą pracujesz? Dlaczego?
2. Które elementy najlepszych praktyk przeanalizowanych w tym module mogą być wykorzystane do stworzenia narzędzia oceny kompetencji w zakresie umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych? W jaki sposób te elementy mogłyby zostać zaimplementowane w narzędziu oceny kompetencji? Proszę również opisać, w jaki sposób wykorzystałbyś je w swojej grupie docelowej dorosłych uczących się o niskich kwalifikacjach.



Moduł Nr.2: Techniki facylitacji - jak pracować z zaufaniem i budować relacje.

Cele modułu

Głównym celem tego modułu jest poznanie przez specjalistów ds. edukacji dorosłych (AEP) nowych technik wspierania grup dorosłych uczniów z różnych środowisk. W szczególności uczestnicy nauczą się pracować z nowymi metodami, aby zaangażować wszystkich uczniów w klasie, bez względu na ich wcześniejszą wiedzę czy umiejętności. Ponadto, uczestnicy nauczą się pracować z zaufaniem, budowaniem relacji i komunikacją, aby wzmocnić swoje kompetencje relacyjne, które są niezbędne w pracy w zawodzie interpersonalnym. Dodatkowo, szkolenie ma na celu wzmocnienie zdolności uczestników do efektywnego komunikowania się za pomocą metod ustalonych w badaniach nad doradztwem.

Efekty nauki

Po ukończeniu tego modułu szkoleniowego uczestnicy będą potrafili:

- Przypomnij sobie i podsumuj trzy podstawowe zasady metody UDL (Universal Design for Learning).
- Rozumie, że uczenie się może różnić się w zależności od jednostki.
- Analizują i rozróżniają, które elementy UDL mogą być zastosowane w ich własnej pracy.
- Rozpoznawanie różnych sposobów włączania i angażowania wszystkich uczniów, niezależnie od ich pochodzenia.
- Zapoznanie się z nowymi narzędziami cyfrowymi, które można wdrożyć, aby uczynić nauczanie bardziej integrującym i angażującym.
- Dostrzeganie znaczenia dobrych relacji i zaufania z uczniami w środowisku edukacyjnym.
- Przypomnienie, co oznaczają kompetencje relacyjne w środowisku edukacyjnym.
- Rozpoznanie i zrozumienie mechaniki w diagramie Thomasa Gordona na temat dokładnej empatii.
- Określ i podsumuj, co oznacza dokładna empatia, dokładne słuchanie, wypowiedzi refleksyjne i podsumowywanie..
- Stosować właściwą empatię poprzez dokładne słuchanie, podsumowywanie i wypowiedzi refleksyjne.
- Oceniać, jak i kiedy wprowadzać dokładną empatię, aby lepiej zrozumieć uczniów.

Metoda

en moduł szkoleniowy został opracowany w oparciu o podejście blended learning. Oznacza to, że szkolenie jest podzielone zarówno na sesje online, jak i bezpośrednie, a także wykorzystuje różnorodne ćwiczenia. Metodologia ta została wybrana, ponieważ daje uczestnikom możliwość dostępu do informacji teoretycznych, które są prezentowane w jednokierunkowej komunikacji



przed sesją bezpośrednią. Dzięki tej możliwości uczestnicy będą mieli wcześniejszą wiedzę, gdy przyjadą na sesję szkoleniową, co da im więcej czasu na przećwiczenie i wdrożenie wiedzy teoretycznej w klasie. Podczas szkolenia bezpośredniego zastosowane zostanie połączenie prezentacji, pracy w grupach, dyskusji i wykorzystania narzędzi cyfrowych.

20

Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji

Do przeprowadzenia szkolenia potrzebne są następujące materiały:

Linki

- Link do zadania wprowadzającego (PPT na UDL slajdzie: 3): <https://whiteboard.fi/x5976>
- Link do slajdu 16 (UDL PPT - dyskusja na temat motywacji): https://padlet.com/anna_petersson91/1km0dpdqjgbsiy3x
- Link do slajdu 25 (UDL PPT- google form): <https://forms.gle/KkiECH7uZqxFXCxy9>
- Link do wytycznych UDL, aby zademonstrować jak one działają (można również pokazać film na stronie): <http://udlguidelines.cast.org/>
- Link do ankiety oceniającej: <https://forms.gle/vNjbeq1tzRbSYMCw8>
- Prezentacja Power Point na temat UDL i dokładnej empatii.

Techniczne aspekty: komputer, projektor, Wi-Fi.

- Tablica lub flipchart.
- Webinarium.
- Lista 12 blokad wydrukowana dla wszystkich uczestników.

Treść (Tematy /Działy)

Dział 1:

Facylitacja - jak angażować i włączać uczniów z różnych środowisk przy użyciu UDL.

W tym rozdziale przejdziemy przez tło i wprowadzenie do metody UDL. Omówimy, jak właściwie przebiega proces uczenia się i jak może się on różnić w zależności od jednostki. Trzy podstawowe zasady: zaangażowanie (dlaczego), reprezentacja (co) i działanie ekspresji (jak) zostaną omówione i przedyskutowane w grupie. Wytyczne i punkty kontrolne UDL zostaną przeanalizowane i zademonstrowane, jak je interpretować i wdrażać. Na koniec omówimy jak rozpocząć pracę z UDL. W trakcie zajęć zostaną zaprezentowane mniejsze ćwiczenia z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, które mogą być zastosowane przez AEP w ich życiu zawodowym.



Dział 2 webinarium:

Diagram Thomasa Gordona na temat dokładnej empatii.

Podczas tego webinaru zostanie przedstawiona i wyjaśniona koncepcja dokładnej empatii. Zaprezentowany zostanie diagram Thomasa Gordona, a poszczególne jego części zostaną wyjaśnione i zilustrowane przykładami. Webinarium pokaże również, gdzie ludzie mają tendencję do zawodzenia w komunikacji zgodnie z diagramem. Ostatnia część koncentruje się na wyjaśnieniu, jak możemy stać się lepsi w komunikacji używając dokładnej empatii.

Dział 3:

Kompetencje relacyjne z wykorzystaniem dokładnej empatii.

Dział ten rozpocznie się od prezentacji na temat kompetencji relacyjnych i wyjaśni znaczenie kształtowania dobrych relacji z uczniami. Przedstawiony zostanie podział kompetencji relacyjnych Jonasa Aspelina na trzy podkategorie: kompetencje komunikacyjne - różnicowanie - i społeczno-emocjonalne -. Po prezentacji wprowadzającej na temat budowania relacji, sesja szkoleniowa stanie się bardziej praktyczna. Najpierw zaprezentowane zostanie bardzo krótkie podsumowanie diagramu Thomasa Gordona, aby upewnić się, że wszyscy wzięli udział w webinarze. Następnie, pozostała część sesji szkoleniowej będzie poświęcona ćwiczeniu i wdrażaniu dokładnej empatii w celu lepszej komunikacji i budowania relacji z uczniami. Dokładna empatia składa się z czterech części: słuchania, pytań otwartych, wypowiedzi refleksyjnych i podsumowania. Wszystkie cztery części zostaną wyjaśnione i zilustrowane przez szkolącego, a następnie uczestnicy zostaną zachęcani do wzięcia udziału w ćwiczeniach, w których będą mogli przećwiczyć te umiejętności.

Godziny nauki w zależności od tematu/działu

Nr	Temat/Dział	Czas trwania/ podejście		Uwagi
		Twarzą w twarz	Webinarium	
1	Facylitacja - jak angażować i włączać uczniów z różnych środowisk przy użyciu UDL.	2,5 godziny		
2	Diagram Thomasa Gordona na temat dokładnej empatii.		15 min	
3	Kompetencje relacyjne z wykorzystaniem dokładnej empatii.	2,5 godziny		



Implementacja krok po kroku

Moduł 2/Dział 1: Facilitation – Facylitacja - jak angażować i włączać uczniów z różnych środowisk przy użyciu UDL.

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
30 min	<p>Wprowadzenie do całego modułu szkoleniowego.</p> <p>W tym wprowadzeniu do całego modułu szkoleniowego przedstawione zostaną różne tematy na dany dzień. Omówione zostaną również główne cele i oczekiwania związane z tym szkoleniem. Więcej informacji można znaleźć w prezentacji PPT. Uczestnicy przedstawia się również poprzez udział w ćwiczeniu, w którym uzyskają dostęp do cyfrowego narzędzia zwanego mini-tablicami (link w PPT). Tutaj mogą zobaczyć przykład, jak używać mini-tablic i są proszeni o stworzenie własnej wersji odpowiadając na pytania z PPT. Kiedy wszyscy skończą, przeprowadzimy krótką rundę wprowadzającą, podczas której każdy będzie mógł zaprezentować swoje tablice grupie.</p>	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
20 min	<p>Wprowadzenie i tło UDL.</p> <p>W tej części prezentacji zostanie przedstawione wprowadzenie do UDL oraz znaczenie słów. Dodatkowo, wyjaśnione zostanie tło i korzenie projektowania uniwersalnego w architekturze. Przedstawiona zostanie krótka historia adaptacji UDL i powstania organizacji CAST. Na koniec przedstawione zostaną trzy zasady UDL, a wytyczne zostaną pokazane i zademonstrowane na przykładzie CAST.org webpage.</p>	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
30 min	<p>Zaangażowanie - dlaczego warto się uczyć.</p> <p>Przedstawiona zostanie pierwsza zasada UDL - zaangażowanie, które stanowi "dlaczego" uczenia się. Przedstawione zostaną niektóre wskazówki z praktycznymi zaleceniami, jak wdrożyć tę zasadę w klasach. Po tym następuje ćwiczenie, w którym uczestnicy są proszeni o wejście na stronę Padlet.com (link w PPT) i wypełnienie tablicy ogłoszeń online poprzez udzielenie odpowiedzi na pytania pokazane na PPT. Kiedy wszyscy wypełnią tablicę, przejrzymy odpowiedzi, aby porównać i przedyskutować różnice i podobieństwa w odpowiedziach.</p>	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.



20 min	Reprezentacja - to, co w nauce.	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
	Przedstawiona zostanie druga zasada UDL - reprezentacja, która charakteryzuje "co" w procesie uczenia się. Przedstawione zostaną niektóre wskazówki wraz z praktycznymi zaleceniami, jak wdrożyć tę metodę w klasie. Po prezentacji odbędzie się ćwiczenie grupowe w formie dyskusji na temat tego, jak wdrożyć tę metodę w klasie/pracy uczestników (punkty dyskusji i instrukcje można znaleźć w prezentacji PPT).	
20 min	Działanie i ekspresja - jak się uczyć.	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
	Przedstawiona zostanie trzecia zasada UDL - działanie i ekspresja, która charakteryzuje "co" uczenia się. Zaprezentowane zostaną niektóre z wytycznych wraz z praktycznymi zaleceniami, jak wdrożyć je w klasach. Po prezentacji zostanie przeprowadzone ćwiczenie, w którym uczestnicy zostaną poproszeni o wypełnienie krótkiej ankiety z formularzy google (link w PPT), a następnie przedyskutowanie w małych grupach, co odpowiedzieli.	
15 min	Narzędzia cyfrowe - zalecenia	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
	W tej prezentacji zostanie przedstawiony szereg narzędzi cyfrowych, które są otwarte, darmowe i istotne dla edukatorów dorosłych. Niektóre z tych narzędzi pochodzą z Comp-up tools collection	
15 min	Jak zacząć?	PPT-prezentacja na facylitacji, komputer, telefon lub tablet, projektor.
	W tej końcowej części prezentacji zostanie przedstawione podsumowanie trzech podstawowych zasad UDL. Następnie przedstawione zostaną praktyczne zalecenia dotyczące tego, jak rozpocząć wdrażanie ram UDL. Na samym końcu zostaną również przedstawione zalecenia dotyczące tego, gdzie można znaleźć więcej informacji za pośrednictwem różnych mediów (dalsze instrukcje można znaleźć w prezentacji PPT).	



Moduł 2/Dział 2: Webinarium – Diagram Thomasa Gordona.

Sesja online

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
15 min	Diagram dokładnej empatii Thomasa Gordona W tym krótkim webinarze uczestnicy zapoznają się z pojęciem dokładnej empatii. Ponadto, diagram dokładnej empatii Thomasa Gordona zostanie wyjaśniony i skontekstualizowany. Omówione i wyjaśnione zostaną również typowe błędy, które popełniamy próbując zrozumieć drugą osobę.	Dostęp do webinarium na platformie projektu.

Moduł 2/Dział 3: Kompetencje relacyjne z wykorzystaniem trafnej empatii.

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
10-15 min	Prezentacja - Teoretyczne podstawy kompetencji relacyjnych W tej prezentacji wprowadzającej do koncepcji kompetencji relacyjnych w edukacji omówione zostaną podstawy teoretyczne i model Aspelina. <ul style="list-style-type: none"> • Kompetencje relacyjne - co to jest i dlaczego jest ważne? • Model Aspelina dotyczący kompetencji relacyjnych. - Komunikacja, różnicowanie i socjoemocjonalne. • Nacisk zostanie położony na komunikację dla celów tego szkolenia, a następujące działania będą miały na celu wzmocnienie umiejętności komunikacyjnych, aby stworzyć lepsze relacje i zaufanie z uczniami. 	PPT-prezentacja na temat zaufania i budowania relacji, komputer, projektor.
10 min	Prezentacja - Krótkie podsumowanie na temat Dokładnej empatii i diagramu Gordona W tej prezentacji koncepcja dokładnej empatii i diagram Thomasa Gordona zostaną bardzo krótko zrekapitulowane na podstawie webinaru, aby upewnić się, że wszyscy uczestnicy widzieli webinar i w pełni go zrozumieli.	Prezentacja PPT na temat budowania zaufania i relacji, komputer, projektor. Szkolący zapoznaje się wcześniej z rozdziałem PDF na temat Dokładnej empatii.
30 min	Prezentacja i ćwiczenie - 12 blokad Prezentacja: Jednym ze sposobów na opisanie, czym jest dobre słuchanie, jest wyjaśnienie, czym ono nie jest. 12 blokad to sposoby, w jakie często reagujemy	Prezentacja PPT na temat budowania zaufania i relacji, komputer, projektor.



	<p>jako słuchacze. W tej prezentacji omówimy 12 odpowiedzi, które później zostaną wykorzystane w kolejnym ćwiczeniu.</p> <p>Ćwiczenie 1 (slajd 30, patrz instrukcje w notatkach): w tym ćwiczeniu uczestnicy są zachęceni do zastanowienia się nad tym, kiedy użyli blokad i jak to wpłynęło na rozmowę. Mała dyskusja (slajd 37) kończy prezentację/ćwiczenie, podczas której uczestnicy będą mogli przedyskutować, z jakimi blokadami najczęściej się spotykają lub sami je stosują.</p> <p>Ćwiczenie 2: W tym ćwiczeniu uczestnicy są zachęceni do podjęcia próby porozumienia się z osobą, która odpowiada wyłącznie "blokadami". Ćwiczenie to przeprowadzane jest w parach, a uczestnicy na zmianę pełnią rolę "mówcy" lub "słuchacza". Celem ćwiczenia jest pokazanie, że sposoby, w jakie często reagujemy na ludzi, mogą utrudniać komunikację i ograniczać nasze zrozumienie drugiej osoby. Wszystkie instrukcje znajdują się w prezentacji PPT. Rozdaj listę 12 blokad.</p>	<p>Szkołący czyta wcześniej rozdział PDF na temat blokad. Lista 12 blokad.</p>
30minut	<p>Prezentacja i aktywność - Pytania otwarte i zamknięte</p> <p>Prezentacja zawiera: rozróżnienie między słuchaniem a zadawaniem pytań oraz wyjaśnienie pytań otwartych i zamkniętych.</p> <p>Aktywność: W tym ćwiczeniu uczestnicy sprawdzają, jak zadawanie wyłącznie pytań zamkniętych może wpłynąć na rozmowę i jak trudno jest zrozumieć, co druga osoba próbuje wyjaśnić. Dalsze instrukcje można znaleźć w prezentacji PPT.</p>	<p>Prezentacja PPT na temat budowania zaufania i relacji, komputer, rzutnik.</p> <p>Szkołący czyta rozdział PDF na temat zadawania pytań z wyprzedzeniem, który można znaleźć w google books (Książka: Listening well).</p>
30 min	<p>Prezentacja i działanie - refleksyjne wypowiedzi i podsumowania</p> <p>Zacznij od pokazania filmu z You Tube, do którego link znajduje się na slajdzie 31, aby zademonstrować, jak działa refleksyjne stwierdzenie.</p> <p>Prezentacja zawiera: instrukcje, jak przejść od zadawania pytań do formułowania refleksyjnych wypowiedzi i dlaczego jest to skuteczne i przydatne. Następnie przykład wykorzystania różnych narzędzi (pytania otwarte, wypowiedzi refleksyjne i podsumowanie).</p> <p>Aktywność: W tym ćwiczeniu uczestnicy mają szansę spróbować formułowania refleksyjnych stwierdzeń i podsumowania w rozmowie. Ćwiczenie rozpoczyna się</p>	<p>Prezentacja PPT na temat budowania zaufania i relacji, komputer, rzutnik.</p> <p>Prowadzący czyta wcześniej rozdział o formułowaniu refleksji.</p>



	podobnie jak ćwiczenie z pytaniami otwartymi i zamkniętymi, ale teraz słuchacze powinni formułować stwierdzenia zamiast zadawać pytania. Dalsze instrukcje można znaleźć w prezentacji PPT.	
10-20 min	<p>Ocena</p> <p>W ostatnich minutach szkolenia grupa będzie miała okazję do podsumowania i omówienia swoich doświadczeń ze szkolenia. Zostanie rozdana ankieta, w której uczestnicy będą mogli zastanowić się nad tym, czego nauczyli się w ciągu dnia, a także przekazać informacje zwrotne szkolącym. Ostatnie minuty są otwarte dla uczestników na dyskusję i przemyślenia na temat ich doświadczeń z tego dnia.</p>	Ankieta - link lub wydrukowana ankieta.

Sesja online

Sesja online to krótkie wideo, które przedstawia teoretyczny diagram dokładnej empatii opracowany przez Thomasa Gordona. Wideo składa się z prezentacji Power Point, która wyjaśnia różne części diagramu i jak wygląda łańcuch komunikacji. Co więcej, diagram wyjaśnia, gdzie w tym łańcuchu komunikacyjnym ludzie mają tendencję do ponoszenia porażek. Te "porażki" zostaną dokładnie przeanalizowane i skontekstualizowane.

Materiały

- Papier i długopis
- Komputer, telefon lub tablet
- Połączenie WiFi.

Zalecenie, warianty

Sesję szkoleniową najlepiej przeprowadzać z dwoma instruktorami, którzy mogą pomóc w zademonstrowaniu różnych ćwiczeń komunikacyjnych. Nie jest to konieczne, ale może potencjalnie ułatwić zrozumienie pojęć, jeśli można je w pełni zademonstrować. Kolejnym zaleceniem jest upewnienie się przed szkoleniem, że wszystkie łącza nadal działają. Upewnij się, że przeczytałeś rozdziały na temat Dokładnej empatii autorstwa RW Millera i odpowiednio przejrzałeś stronę internetową CAST.org, aby zapoznać się z metodami. Ponadto, pomocnym wsparciem dla uczestników może być wydrukowanie i/lub udostępnienie slajdów PPT z wyprzedzeniem, tak aby uczestnicy mogli robić notatki i mieć dostęp do informacji w sposób, który im najbardziej odpowiada. Jeśli sesje szkoleniowe muszą być przeniesione do rozwiązań online z powodu Covid-19, pierwszy moduł dotyczący UDL i facylitacji jest bardzo łatwy do zaadaptowania. Druga jednostka jest bardziej wrażliwa na przeniesienie do formatu online, ale jeśli jest to konieczne, istnieją sposoby, aby dostosować szkolenie do formatu online.



Lista sprawdzająca:

- Przeczytaj rozdziały o dokładnej empatii, plik PDF o dokładnej empatii i blokadach. Książki Googles: szukaj [Listening Well: The Art of Empathic Understanding](#) autorstwa William R. Millera · 2018. Przeczytaj rozdział 7 i 8.
- Przejrzyj stronę CAST.org i zapoznaj się z UDL, obejrzyj filmy wprowadzające, przeczytaj o trzech zasadach i wytycznych.
- Sprawdź wszystkie linki i upewnij się, że czujesz się pewnie korzystając z nich, a w razie potrzeby przetłumacz je.
- Wydrukuj listę 12 blokad dla wszystkich uczestników.
- Wydrukuj slajdy PPT jako kompendium dla uczestników do robienia notatek.

Ocena

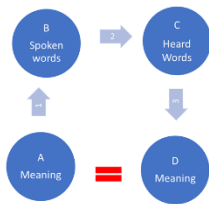
Pod koniec sesji szkoleniowej w jednostce 3 uczestnicy zostaną poproszeni o podsumowanie, ocenę i refleksję na temat tego, czego nauczyli się podczas szkolenia i czy mają informacje zwrotne na temat tego, jak ulepszyć szkolenie. Zostanie to przeprowadzone w pierwszych dyskusjach grupowych, a następnie poprzez wypełnienie poniższego kwestionariusza w formie ankiety online za pośrednictwem tego linku: <https://forms.gle/vNjbeq1tzRbSYMCw8>.

Pytania zamknięte

1. Jedną z ważnych zasad UDL jest...
 - a. Wysoko ustawić poprzeczkę dla uczenia się
 - b. Włączenie wszystkich do klasy
 - c. Skupić się na przeciętnym uczniu
2. Jakie są trzy podstawowe zasady uniwersalnego projektowania uczenia się?
 - a. Empatia, Kreatywność i Autonomia
 - b. Zapał, skupienie i integracja
 - c. Zaangażowanie, reprezentacja i działanie ekspresyjne
3. UDL opiera się na wiedzy, że każdy uczy się w unikalny sposób. Które z poniższych obszarów mają wpływ na uczenie się według metody UDL?
 - a. Nauka jest interesująca lub istotna dla ucznia
 - b. Nauka jest przedstawiona w sposób odczuwalny dla wszystkich
 - c. Istnieje wiele sposobów wyrażania wiedzy
4. Jako nauczyciel, w jaki sposób możesz upewnić się, że każdy w klasie jest w pełni zaangażowany w nauczanie zgodnie z zasadą UDL?
 - a. Prezentuj informacje na wiele sposobów
 - b. Oferować alternatywne rozwiązania, które angażują, motywują i utrzymują zainteresowanie uczniów
 - c. Zaproponować różne sposoby rozwiązania zadania i zaprezentować wynik lub wiedzę



5. Model Jonasa Aspelina do zrozumienia kompetencji relacyjnych składa się z trzech części, które?
- Społeczne, inteligencja i współpraca
 - Empatia, elastyczność i mentalizacja
 - Komunikacja, zróżnicowanie i kontrola społeczno-emocjonalna
6. Według diagramu Thomasa Gordona, gdzie większość ludzi ponosi porażkę, gdy próbuje kogoś zrozumieć?



- D Znaczenie
 - Wszystkie koła
 - Strzałka 1, Strzałka 2 i Strzałka 3
7. Dokładna empatia jest kompetencją zawierającą różne umiejętności, które?
- Dokładne słuchanie
 - Zadawanie pytań otwartych
 - Podsumowywanie i wypowiedzi refleksyjne
8. Jakie są częste błędy popełniane przez ludzi, którzy starają się być dobrymi słuchaczami?
- Proponowanie wypowiedzi refleksyjnych
 - Zadawanie zbyt wielu pytań
 - Zgadanie się z tym, co mówi druga osoba
9. Pytania otwarte często prowadzą do...?
- Dłuższych odpowiedzi
 - Krótszych odpowiedzi
 - Precyzyjne odpowiedzi
10. Która z poniższych opcji może być uznana za wypowiedź refleksyjną?
- Nie czujesz się wysłuchany?
 - Nie czujesz się słuchany
 - Czy masz na myśli, że nie czujesz się wysłuchany?



Poprawne odpowiedzi: 1-b; 2-c; 3-każda odpowiedź jest prawidłowa; 4- każda odpowiedź jest prawidłowa; 5-c; 6-c; 7-- każda odpowiedź jest prawidłowa; 8-b,c; 9-a; 10-b.

Pytania otwarte

1. Które z działań i realizowanych ćwiczeń najbardziej pomoże Ci w życiu zawodowym? Proszę uzasadnić swój wybór.
2. W jaki sposób dzisiejszy kurs wpłynął na Ciebie?

Moduł Nr.3: Podejścia integracyjne w edukacji dorosłych

Cele Modułu

W Module Nr.3 specjaliści ds. edukacji dorosłych (AEP) zostaną wprowadzeni w koncepcję edukacji włączającej. Uczestnicy zrozumieją podstawowe wartości profilu nauczyciela integracyjnego i dowiedzą się, jak doceniać różnorodność uczniów.

Efekty nauki

Po ukończeniu tego modułu szkoleniowego uczestnicy (AEP) będą:

- Rozumieć pojęcie edukacji włączającej
- Poznać różnicę między edukacją zintegrowaną a integracyjną
- Posiadać umiejętność używania języka integracyjnego i pozytywnego
- Zrozumienie podstawowych wartości integracyjnego profilu nauczyciela
- Zdobądź niezbędne kompetencje nauczyciela w zakresie edukacji włączającej. Kompetencje te składają się z postaw, wiedzy i umiejętności i są związane z podstawowymi wartościami

Umiejętność doceniania różnorodności uczniów (kulturowej, edukacyjnej, itp.)

Metoda

Zgodnie z sugestią zawartą w zbiorze narzędzi COMP-UP, AEP odczuwają potrzebę poznania 3 różnych aspektów związanych z edukacją włączającą:

- Jak pracować z grupami składającymi się z dorosłych słuchaczy z różnych środowisk kulturowych
- Jak pracować z grupami składającymi się z dorosłych słuchaczy z różnych środowisk edukacyjnych
- Jak dostosować poziom materiałów szkoleniowych do uczniów o niskich kwalifikacjach

W celu przezwyciężenia tej konieczności, Moduł 3 będzie składał się z 3 jednostek. Każdy dział stosuje inne metody, ponieważ ich głównym celem może być dostarczenie wiedzy, postaw lub umiejętności.



- Dział 1 będzie obejmował Webinarium jako wprowadzenie teoretyczne, ćwiczenia grupowe i prezentacje.
- Dział 2 będzie zawierać prezentacje i zajęcia grupowe
- Dział 3 będzie zawierała działania, które będą przydatne w realizacji edukacji włączającej.

Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji

Długopis, papier, komputer, Internet, wypisane słowa kluczowe, COMP-UP Tool Collection, Lista kontrolna

Potrzebne linki:

[Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion : Helen Turnbull at TEDx](#)

[The Evolution of Inclusion: The past and future of education](#)

[\(link do PPT\)](#)

[\(link do Webinarium\)](#)

[\(link do słów kluczowych\)](#)

[\(link do listy kontrolnej\)](#)

Treść (Tematy /Działy)

Dział 1 - Koncepcja edukacji włączającej

- a. Wprowadzenie do edukacji włączającej
- b. Edukacja włączająca a edukacja zintegrowana
- c. Edukacja włączająca i pozytywny język

Dział 2 - Profil nauczyciela włączającego - jak doceniać różnorodność uczniów

- a. Kompetencje, postawy, wiedza i umiejętności w zakresie edukacji włączającej
- b. Rozumienie barier w uczeniu się

Dział 3 - Narzędzia i działania na rzecz nauczania włączającego



Godziny nauki na temat/dział

Nr	Temat/Dział	Czas trwania		Uwagi
		Face 2 Face	Webinarium	
1	Koncepcja edukacji integracyjnej	1 godzina	15 min	
2	Profil nauczyciela integracyjnego	1 godzina		
3	Narzędzia i działania dla nauczania integracyjnego	2 godziny		

Realizacja krok po kroku

Moduł 3/Dział 1: Koncepcja edukacji integracyjnej

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
15 min	<p>Webinarium na temat koncepcji edukacji integracyjnej</p> <p>Webinarium stanowi teoretyczne wprowadzenie do koncepcji edukacji włączającej. Omówiony zostanie jej rozwój historyczny, tło koncepcyjne i aktualny stan wiedzy na jej temat we współczesnym społeczeństwie. Przedstawi także profil nauczyciela edukacji włączającej.</p> <p>Przydatne linki: https://www.youtube.com/watch?v=6SnXBKEfr2s https://www.youtube.com/watch?v=PQgXBhPh5Zo</p>	Komputer, projektor, jeśli używasz go w sesji F2F
20 min	<p>Działalność w zakresie edukacji zintegrowanej i włączającej</p> <p>To ćwiczenie pomoże zastanowić się nad dwoma pojęciami: edukacją zintegrowaną i włączającą. Różne słowa kluczowe są przypięte do ściany lub zapisane na tablicy. Uczestnicy są proszeni o podzielenie się na dwie grupy, w oparciu o jeden podstawowy element (system edukacyjny jako</p>	Wydrukowane słowa kluczowe, PPT



	problem vs. uczeń jako problem). Uczestnicy powinni sami określić, które elementy są kluczowe.	
15 min	Dyskusja w grupach na temat edukacji zintegrowanej i włączającej Jak myślisz, który model odzwierciedla ogólne podejście Twojej szkoły/institucji? Czy masz uczniów, których uważasz za "problem"? Czy kiedykolwiek pomyślałeś, że to system edukacji i szkoły mogą być problemem? Jakie są implikacje tej zmiany w rozumieniu dla Ciebie jako nauczyciela? Zanotuj swoje pomysły.	Długopis i papier
10 min	Prezentacja: Podsumowanie edukacji integracyjnej Prowadzący zajęcia podsumowuje podejście do edukacji włączającej w następujący sposób. Edukacja integracyjna... <ul style="list-style-type: none"> • uznaje, że wszyscy uczniowie mogą się uczyć; • dąży do zaspokojenia potrzeb edukacyjnych wszystkich uczniów, niezależnie od ich zdolności, niepełnosprawności, płci, statusu społeczno-ekonomicznego, potrzeb psychospołecznych lub zdrowotnych, ze szczególnym uwzględnieniem tych, którzy są narażeni na marginalizację i wykluczenie; • jest procesem - poszukiwaniem lepszych sposobów reagowania na różnorodność; • o uczeniu się, jak doceniać różnice i wyciągać wnioski z różnorodności; • zajmuje się identyfikacją i usuwaniem barier utrudniających naukę i uczestnictwo; • nie muszą być ograniczane przez dużą liczebność klas czy brak środków materialnych; • jest częścią szerszej strategii mającej na celu promowanie społeczeństwa integracyjnego. Przydatne linki: https://www.youtube.com/watch?v=2g88Ju6nkcg	Prezentacja PPT, komputer, projektor
15 min	Zajęcia dotyczące języka integracyjnego i pozytywnego	Wydrukowane słowa kluczowe, długopis



	<p>Przeczytaj podane wyrażenia. Zakreśl kółkiem te słowa i wyrażenia, które Twoim zdaniem odzwierciedlają pozytywny język sprzyjający integracji, a skreśl te, które Twoim zdaniem odzwierciedlają język i postawy negatywne.</p> <p>Porównajcie i przedyskutujcie swoje odpowiedzi z kolegami. Czy możecie wymyślić bardziej integracyjne wyrażenia? Stwórzcie plakat z wyrażeniami integracyjnymi i umieśćcie go w pokoju nauczycielskim w swojej szkole.</p>	
--	---	--

Moduł 3/Dział 2: Profil nauczyciela integracyjnego

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
15 min	<p>Prezentacja zawierająca konkretne informacje na temat niezbędnych kompetencji, postaw, wiedzy i umiejętności wymaganych od wszystkich nauczycieli pracujących w środowiskach integracyjnych</p> <p>Przedstawiony tu profil nauczyciela integracyjnego opiera się na wynikach projektu "The Teacher Education for Inclusion (TE4I) Project" i funkcjonuje wokół ram podstawowych wartości i obszarów kompetencji.</p> <p>Obejmuje on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docenianie różnorodności uczniów • Wspieranie wszystkich uczących się • Praca z innymi • Osobisty rozwój zawodowy 	Prezentacja PPT, komputer, projektor
20 min	<p>Dyskusja grupowa na temat profilu nauczycieli włączających w celu dekonstrukcji i rekonstrukcji sposobu myślenia o uczniach i edukacji włączającej.</p> <p>W każdym z 4 obszarów zobaczyłeś listę postaw, wiedzy i umiejętności. Poświęć trochę czasu i wybierz w każdym z obszarów 3 kompetencje, które uważasz za najważniejsze. Przedyskutuj z innymi uczestnikami, dlaczego uważasz je za</p>	Prezentacja PPT LUB wydrukowana Słowa kluczowe



	najważniejsze. Czy posiadasz wszystkie z nich? Czy jesteś w stanie w pełni wykorzystać je w swoim środowisku nauczania? Jakie są bariery w ich wykorzystywaniu?	
15 min	<p>Działanie: Zrozumienie barier w uczeniu się</p> <p>Niektóre bariery w uczeniu się i rozwoju wynikają z upośledzenia lub niepełnosprawności, ale wiele innych jest skutkiem niedostatku zarówno w środowisku domowym, jak i w środowisku nauczania.</p> <ul style="list-style-type: none">• Bariery w uczeniu się obejmują:• upośledzenie i niepełnosprawność;• pozbawienie podstawowych potrzeb i dostępu do edukacji;• depresja, strach i niepokój;• niską samoocenę;• brak motywacji;• negatywne postawy nauczycieli;• metody nauczania, które nie odpowiadają potrzebom dzieci;• brak stymulującego środowiska w szkole i klasie;• nierealistyczne oczekiwania wobec uczniów. <p>Pomyśl o uczniach w Twojej klasie. Które z tych barier napotykają niektórzy z nich? Jakie inne bariery utrudniają naukę i uczestnictwo mogą Ci przyjść do głowy? Wybierz czterech uczniów ze swojej klasy, którzy budzą Twoje obawy i zanotuj, jakie bariery jakie bariery mogą mieć wpływ na ich postawy, zachowanie i wyniki w nauce.</p>	Długopis i papier
10 min	<p>Działanie: Refleksja na temat obecnego rozumienia edukacji włączającej</p> <p>W oparciu o kompetencje nauczyciela włączającego, zastanów się nad swoim obecnym rozumieniem edukacji włączającej i spróbuj odpowiedzieć na poniższe pytania, które pomogą Ci zaplanować, jak zorganizować swoje nauczanie w sposób bardziej włączający:</p>	Długopis i papier, Wydrukowane Słowa kluczowe



	<p>1. Środowisko klasy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak wygląda, gdy wchodzisz do niego po raz pierwszy? Czy jest przyjazny, interesujący, atrakcyjny i stymulujący? • Co mógłbyś zrobić, aby natychmiast poprawić jakość zajęć? • Co mógłbyś zrobić, co wymagałoby więcej czasu i środków? Gdzie można uzyskać pomoc w tym zakresie? • Jakie specjalne działania należy podjąć w środowisku klasy, aby zaspokoić ewentualne specjalne potrzeby edukacyjne? <p>2. Zarządzanie i organizacja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pomyśl o regularnych procedurach, które stosujesz w swojej klasie i o tym, jakie komunikaty przekazujesz uczniom. • Czy sposób, w jaki pracuje klasa jest pełen szacunku dla wszystkich uczniów w klasie? • Jak można zorganizować lub przeorganizować meble w klasie, aby ułatwić poruszanie się po niej i zmianę schematu pracy bez zbędnych zakłóceń? • Jak można ułatwić uczniom dostęp do zasobów, dzielić się swoją pracą i świętować sukcesy? 	
--	---	--

Moduł 3/Dział 3: Narzędzia i działania dla nauczania integracyjnego

Sesja F2F

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
30 min	<p>Działanie: COMP-UP Tool Collection w praktyce</p> <hr/> <p>Proszę poświęcić trochę czasu na przeczytanie i przeanalizowanie COMP-UP Tool Collection. Rozważ następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Która Najlepsza Praktyka (BP) według Ciebie koncentruje się na podejściu włączającym? 	COMP-UP Tool Collection



	<ul style="list-style-type: none"> • Który z programów BP koncentrujących się na podejściu integracyjnym najlepiej sprawdza się w Twojej klasie? Dlaczego? • Który z BP miałby największy potencjał transferu do wdrożenia w Twojej klasie? <p>Podpowiedź: Na stronach 39 i 40 znajduje się lista wszystkich BP koncentrujących się na podejściu włączającym.</p>	
30 min	<p>Badania dotyczące BP w zakresie podejścia integracyjnego</p> <p>Na podstawie odpowiedzi z ostatniego ćwiczenia, proszę wybrać jeden BP, który chcielibyście dokładnie przeanalizować. Proszę postępować zgodnie z poniższymi krokami, aby przygotować małą prezentację dla reszty uczestników:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skorzystaj z linku podanego przy każdym BP, aby przeprowadzić dogłębne badania na temat wybranego BP (np. http://www.learnersmot.eu/home-en). • Wymień główne elementy BP • Wybierz jeden element BP i przygotuj małą prezentację dla reszty uczestników. • Proszę zastanowić się, "jak" wybrany BP spełnia wymagania, aby być "narzędziem włączającym" w oparciu o koncepcję przedstawioną w dziale 1 tego Modułu 	Komputer, Internet
45 min	<p>Prezentacje i dyskusja w grupach na temat analizowanych podstawowych elementów BP</p> <p>Każdy z uczestników prezentuje jeden główny element analizowanego BP. (np. https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/in-learning_reflection_tools_book.pdf)</p> <p>Po każdej prezentacji Szkolący prowadzi otwartą dyskusję w grupie. Głównym założeniem dyskusji</p>	Długopis i papier



	<p>jest zastanowienie się nad różnymi BP z uwzględnieniem koncepcji nauczania włączającego wprowadzonej w tym module. Pomoże to dokonać samooceny wyników nauczania w ramach modułu.</p> <p>Możesz skupić się na takich tematach jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusive and integrated Education • Diversity • Positive Language • Barriers to learning • Classroom environment • Management and organization • Etc. 	
15 min	Ocena	Długopis i papier
	Do uzgodnienia między wszystkimi partnerami	

Sesja online

Sesja online pozwoli Ci na teoretyczne wprowadzenie do koncepcji edukacji włączającej. Przedstawi jej historyczny rozwój, tło koncepcyjne oraz stan wiedzy na temat edukacji włączającej we współczesnym społeczeństwie. Przedstawi także profil nauczyciela edukacji włączającej.

Materiały

Długopis, papier, komputer, Internet, wypisane słowa kluczowe, COMP-UP Tool Collection, Lista kontrolna

Potrzebne linki:

[Inclusion, Exclusion, Illusion and Collusion : Helen Turnbull at TEDx](#)

[The Evolution of Inclusion: The past and future of education](#)

[\(link do PPT\)](#)

[\(link do Webinarium\)](#)

[\(link do słów kluczowych\)](#)

[\(link do listy kontrolnej\)](#)

Zalecenie, warianty

Moduł 3 został opracowany jako moduł mieszany z Webinarium jako sesją online. Niemniej jednak, może on zostać dostosowany do koncepcji kursu. Np. webinarium może być wykorzystane w sesji



F2F i może być punktem wyjścia do dyskusji grupowej. Z drugiej strony, wiele ćwiczeń, takich jak dyskusje grupowe, może być również przeprowadzonych w wersji online. (na forum itp.).

Ocena

Link do kwestionariusza ocen: <https://forms.gle/mEwf5LCM4wTQHb3f6>

Pytania zamknięte

1. Koncepcja edukacji włączającej...

- obejmuje tylko uczniów, którzy mają specjalne potrzeby edukacyjne
- opiera się na założeniu, że wszyscy uczniowie powinni uczyć się razem, bez względu na różnice czy niepełnosprawność
- jest brana pod uwagę tylko w szkołach

2. Wybierz więcej niż jedną odpowiedź. Prowadząc zajęcia, nauczyciel integracyjny musi brać pod uwagę...

- Zarządzanie i organizację
- Środowisko klasowe
- Materiały

3. Wybierz więcej niż jedną odpowiedź. Przedstawiony tu profil nauczyciela włączającego opiera się na wynikach projektu „The Teacher Education for Inclusion (TE4I) Project” i funkcjonuje wokół ram podstawowych wartości i obszarów kompetencji. Obejmuje on.

- Praca z innymi
- Osobisty rozwój zawodowy
- Docenianie różnorodności uczniów

4. Wybierz niepasujące. Bariery w uczeniu się obejmują:

- niska samoocena
- motywacja
- brak stymulującego środowiska w szkole i klasie

5. Wybierz więcej niż jedną opcję. Włączenie jest elementem...

- zdolności adaptacyjnych
- fizycznego i ekonomicznego dostępu
- dostępności

6. Co NIE jest cechą procedury i praktyki klasy integracyjnej?



- a. Dostarczanie zadań do oceny z przykładami opartymi na kulturze i płci
- b. Nauczanie bez reagowania na różnorodność uczniów
- c. Zapewnienie, że wszyscy uczniowie czują się akceptowani i zyskują poczucie przynależności

7. Nauczyciele muszą radzić sobie z różnorodnością dzieci w klasie i muszą wiedzieć, jak to robić

- a. Fałszywy
- b. Prawda
- c. Prawda, ale zależy to od kontekstu uczenia się

8. Edukacja integracyjna...

- a. nie musi być ograniczana przez duże liczebnie klasy lub brak środków materialnych
- b. jest procesem - poszukiwaniem lepszych sposobów reagowania na różnorodność
- c. obydwa podejścia są słuszne

9. Kto korzysta z edukacji integracyjnej?

- a. Na edukacji integracyjnej korzystają między innymi społeczności, ponieważ wprowadzenie dzieci o różnych możliwościach do szkół ogólnodostępnych wprowadza dzieci o różnych możliwościach do społeczności lokalnych i sąsiedzkich
- b. Tylko uczniowie, ponieważ to oni otrzymują specyficzne nauczanie dostosowane do ich potrzeb
- c. Z edukacji włączającej korzystają tylko nauczyciele

10. Utrzymywanie odrębnego szkolnictwa dla dzieci z różnych środowisk jest...

- a. zrównoważone, choć prowadzi do gorszej edukacji
- b. nieopłacalne i nietrwałe w dłuższej perspektywie czasowej
- c. zrównoważone w długim okresie

Poprawne odpowiedzi: 1-b; 2-a,b; 3-a,b; 4-b, 5-a,c; 6-b; 7-b; 8-c; 9-a; 10-b.

Pytania otwarte

1. Twoim zdaniem, które z opisanych działań najbardziej pomoże Ci w poszerzaniu wiedzy na temat edukacji integracyjnej? Wyjaśnij dlaczego.

2. Czy z Twojego punktu widzenia kontekst powinien być brany pod uwagę podczas nauczania? Czy jest on ważny, kiedy mówimy o edukacji włączającej? Czy modyfikuje on umiejętności nauczania?

Moduł Nr.4: Zaangażowanie i motywacja



Cele modułu

Moduł ten ma na celu pomóc uczestnikom, specjalistom ds. edukacji dorosłych, uzyskać głębsze zrozumienie i wsparcie w ich pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach. Moduł ten porusza szereg tematów, które mogą korzystnie wpłynąć i poprawić wzajemną pracę AEP i nisko wykwalifikowanych dorosłych. Ponadto, przegląd tego, na co należy zwrócić uwagę, dostarczając jednocześnie już wdrożonych przykładów dobrych praktyk w zakresie motywowania grupy docelowej nisko wykwalifikowanych dorosłych w celu zwiększenia ich zaangażowania i motywacji do uczestnictwa w procesach uczenia się.

Efekty nauki

Po ukończeniu tego modułu szkoleniowego, uczestnicy (AEP) będą w stanie:

- zrozumieć, jak podejść do osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, aby zaangażować je w proces uczenia się
- rozumieć, jak połączyć uczenie się z sytuacjami z życia codziennego
- rozumieć, dlaczego i jak motywować osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach na ich drodze uczenia się
- oceniać umiejętności osób dorosłych o niskich kwalifikacjach
- zrozumieć, czym jest planowanie działań i jakie korzyści płyną z opanowania tej umiejętności
- rozumieć, czym jest wyznaczanie celów i jakie jest jego znaczenie dla osiągnięcia sukcesu
- połączyć planowanie działań i wyznaczanie celów w celu ustalenia strategii
- rozumieć, jak pracować z pozytywną informacją zwrotną

Metoda

Metoda, która będzie stosowana w programie nauczania Comp-UP, a więc również w tym module, to blended-learning. Będzie to połączenie sesji twarzą w twarz i webinarów. Zawartość webinarów będzie obejmować część teoretyczną tematów, która będzie przedstawiona w formie interaktywnej prezentacji ppt, podczas gdy sesje bezpośrednie będą koncentrować się na częściach praktycznych. W związku z tym, w trakcie spotkań bezpośrednich będą wykorzystywane: praca w grupach, indywidualne refleksje i dyskusje grupowe. Uczestnicy będą mieli możliwość głębszego zrozumienia, refleksji i wymiany doświadczeń z rówieśnikami w odniesieniu do różnych podejść, które mogą być z powodzeniem stosowane w procesach uczenia się, jak również w zwiększaniu samoświadomości i motywacji dorosłych uczących się o niskich kwalifikacjach.

Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji

Do realizacji niniejszego modułu potrzebne będą następujące zasoby:

- Do sesji bezpośrednich: materiały szkolne, papier do flipchartu, karteczki samoprzylepne, marker, projektor, laptop, sprzęt audiowizualny.
- W przypadku sesji online: laptop.

Wszystkie linki i zasoby online (poza webinarami), które będą potrzebne, zostaną dodane w każdej dziale.

Treść (Tematy /Działy)



Ponieważ program nauczania oparty jest na metodologii blended, każdy moduł składowy, używa tej samej metodologii. Zostanie to osiągnięte poprzez połączenie sesji face-to-face z możliwościami uczenia się online. W ramach każdego działu będzie interaktywny film ppt, nazwany jako dział dla łatwiejszej identyfikacji. Będą one stanowiły część teoretyczną dla każdego działu. Będą one dostępne na stronie internetowej COMP-UP w bibliotece webinarów. Edukatorzy/szkolący będą mogli wykorzystać je zgodnie ze swoimi preferencjami jako wprowadzenie do tematu w module lub jako podsumowanie tematów, dla których grupa znalazła pomysły na wdrożenie w jednostkach.

W ramach Modułu 4, podjęte zostaną następujące działy:

1. Jak zidentyfikować osoby o niskich kwalifikacjach i jak zaangażować je w edukację?
2. Jak pracować z dorosłymi o niskich kwalifikacjach w życiu codziennym i jak zintegrować efekty uczenia się z sytuacjami z życia codziennego?
3. Jak wyznaczać realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?
4. Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?

Czas trwania tematu/działu

Nr	Tematy /Działy	Czas trwania/ podejście		Uwagi
		Twarzą w twarz	Webinarium	
1	Jak zidentyfikować osoby o niskich kwalifikacjach i jak zaangażować je w edukację?	1 godzina	5 min	- Łamacze lodów zostaną użyte w celu uzyskania pozytywnej dynamiki grupy - Wdrożone zostaną działania związane z inteligencją emocjonalną i poszanowaniem różnorodności
2	Jak pracować z dorosłymi o niskich kwalifikacjach w życiu codziennym i jak zintegrować efekty uczenia się z sytuacjami z życia codziennego?	1 godzina	5 min	- Stworzenie więzi i opartej na zaufaniu relacji między szkolącym a uczniem - Odgrywanie ról w celu nawiązania do rzeczywistych sytuacji życiowych



3	Jak wyznaczyć realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?	1 godzina	5 min	- Ćwiczenia w zakresie planowania działań i wyznaczania celów do wykonania
4	Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?	1 godzina	5 min	- Nacisk zostanie położony na inteligencję emocjonalną: Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych

Realizacja krok po kroku

Moduł 4/Dział 1: Jak zidentyfikować osoby o niskich kwalifikacjach?

Umiejętności w zakresie wsparcia społecznego przyczyniają się do skutecznego budowania opartej na zaufaniu relacji roboczej między trenerem a uczniem. Oznacza to, że instruktorzy są w stanie wykazać się inteligencją emocjonalną w trakcie procesu uczenia się, a także muszą posiadać zdolność i umiejętność empatii oraz zrozumienia osoby/ucznia w trakcie procesu uczenia się, a w konsekwencji komunikacji i działań w zakresie zaangażowania społecznego. Trener musi być świadomy i wrażliwy na potrzeby uczącego się; powinien zwracać uwagę na różnicowanie społeczne, kulturowe, etniczne i ekonomiczne. Trener musi znać różnice społeczno-kulturowe i starać się ograniczyć efekt nieświadomej stronniczości w kontaktach z uczestnikami. Udzielanie profesjonalnych porad i informacji w niezagrażającym otoczeniu jest kluczem do nawiązania opartej na zaufaniu i wsparciu relacji z uczniem. Należy również zwrócić szczególną uwagę na fizyczny aspekt sali szkoleniowej, jej układ, prywatność, bliskość miejsc siedzących. Trenerzy powinni pamiętać, że z punktu widzenia owocnej współpracy bardzo ważne jest zapewnienie zaufania i pewności siebie, a także obiektywizmu w relacji trener-uczeń. Trenerzy/edukatorzy muszą być wystarczająco inteligentni emocjonalnie, by zapewnić wsparcie, informacje zwrotne i zagwarantować niezagrażające, pełne zaufania i pewności siebie środowisko, w którym nawet nisko wykwalifikowani dorośli słuchacze, z niską pewnością siebie i ewentualnymi negatywnymi wcześniejszymi doświadczeniami w nauce, będą czuli się bezpiecznie i zaangażują się w proces uczenia się. Poniższe ćwiczenia i działania mogą zostać wprowadzone w celu poprawy umiejętności trenerów w zakresie identyfikacji nisko wykwalifikowanych słuchaczy.

Aby lepiej wspierać edukatorów dorosłych w osiągnięciu celów związanych z efektami uczenia się w jednostkach, można skorzystać z następujących, już wdrożonych europejskich projektów dobrych praktyk z Comp-UP Tool Collection:

Nazwa	Numer najlepszej praktyki	Strona
-------	---------------------------	--------



LearnersMOT	1	9
Prześledź historię	2	10
Poprawa podstawowych umiejętności	5	13
KnowHubs	8	16
SAVE	10	18
OutSideIn	12	20
IPOOL	13	21
ES8KEYCOM	19	27

Wykonaj następujące ćwiczenia w sesji Face2Face

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
5 min	Wstępne spotkanie grupy/łamacz lodów Szkolący powinni z wyprzedzeniem wybrać kilka pytań z podanych linków w celu wywołania dyskusji w grupie, poprzez którą można przedstawić uczestników.	Sala szkoleniowa, Konspekty z pytaniami z poniższych linków https://conversationstartersworld.com/icebreaker-questions/ https://icebreakerideas.com/icebreaker-questions-biggest-list-ever/
5 min	Krótką prezentacją jednostki - na podstawie Webinarium - znaczenie inteligencji emocjonalnej przy identyfikacji uczniów o niskich kwalifikacjach.	Laptop, projektor
25 min	Inteligencja emocjonalna, poszanowanie różnorodności, empatia To ćwiczenie może być przeprowadzone z grupą 5-10 osób, gdzie uczestnicy są podzieleni na mniejsze grupy po 3-5 osób. Każda grupa będzie musiała mieć do dyspozycji laptopa lub smartfona, aby przeanalizować poniższe zagadnienia - Inteligencja emocjonalna i Szacunek dla różnorodności, wraz z zestawem pytań. Poinstruuuj grupy, by zebrały pomysły, przelały je na papier (należy użyć papieru do flipchartów) i wyznaczyły osobę prezentującą, która podzieli się pomysłami grup.	Flip chart, markery, wi-fi, sprzęt audiowizualny, papier, długopisy Ewentualne linki, które można zaproponować jako punkt wyjścia https://www.youtube.com/watch?v=kUWI6sIGPPw https://www.youtube.com/watch?v=cZjqpT5nc3I



15 min	<p>Debriefing, dyskusje na temat ustaleń</p> <p>Po tym, jak wszystkie grupy przedstawią swoje prezentacje, przeprowadźcie 5-10-minutową dyskusję, w której postawcie pytania takie jak</p> <p>A) Inteligencja emocjonalna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czym jest inteligencja emocjonalna? • Lista umiejętności związanych z inteligencją emocjonalną. <p>B) Respekt dla różnorodności</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czym jest różnorodność w kontekście społecznym? • Co jest potrzebne, aby respektować różnorodność? <p>Dodatkowe pytania, które mogą być przydatne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Czy potrafisz zidentyfikować różne formy uprzedzeń, które mogą mieć znaczenie w podejściu do angażowania i komunikowania się z uczniami/szkołącymi? • Czy możesz wymienić kilka elementów, tematów lub kwestii, o których szkołący może być świadomy, gdy rozważa kwestię poszanowania różnorodności? 	Papier, długopis
5 min	Webinarium – wstęp do Modułu 4/Działu 1	Sala szkoleniowa, laptop, projektor

Webinarium może być wykorzystane tak, jak szkołący/edukator zdecyduje i uzna to za najlepsze rozwiązanie.

Moduł 4/Dział 2: Jak pracować z dorosłymi o niskich kwalifikacjach w życiu codziennym i jak zintegrować efekty uczenia się z sytuacjami z życia codziennego?

W pracy ze wsparciem związanym z życiem codziennym jednym z ważnych czynników sukcesu jest komunikacja oraz stworzenie bezpiecznego i otwartego środowiska między nauczycielami i uczniami. Jednak ta strategia nie jest możliwa do utrzymania dla wszystkich i dlatego alternatywnymi metodami może być oferowanie wsparcia w bardziej praktycznych zadaniach, takich jak: pisanie CV, ubieganie się o pracę przez Internet, zwracanie się do użytkowników lub



towarzyszenie im w wizytach w innych instytucjach, takich jak instytucje szkoleniowe, biblioteki itp. W ten sposób wsparcie jest bardzo konkretne i praktyczne.

Alternatywą dla wsparcia tej grupy docelowej w jej realnych sytuacjach życiowych jest ewentualne przydzielenie jej zadań na cały tydzień, angażując ją w wyznaczanie celów i planowanie działań, które mają być podjęte. W następnym rozdziale metody dotyczące tych dwóch aspektów zostaną przedstawione bardziej szczegółowo.

Aby lepiej wspierać Edukatorów Dorosłych w osiąganiu celów związanych z efektami uczenia się w jednostkach, następujące, już wdrożone europejskie projekty dobrych praktyk mogą być wykorzystane z Comp-UP Tool Collection:

Nazwa	Numer najlepszej praktyki	Strona
ReplayVET	3	11
GOAL	4	12
Niezawodowe kształcenie dorosłych	7	15
KnowHubs	8	16
Supreme	9	17
CLAN	14	22
YEP!	18	26

Wykonaj następujące ćwiczenia w sesji Face2Face

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
15 min.	<p>Krótką prezentacją jednostki - Znaczenie modułu, poprzez Webinarium</p> <p>Odpowiedzi na pytania, dlaczego jest to ważne, aby:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nawiązanie więzi między uczestnikami a trenerem - rozmowy o pochodzeniu uczestników (10 min) - stworzenie pozytywnej atmosfery do nauki (5 min) - zainicjowanie dyskusji grupowej na temat wcześniejszych doświadczeń w nauce 	Sala szkoleniowa, laptop, projektor, sprzęt audiowizualny
25 min.	<p>Dyskusja i refleksja nad tym, jak wspierać osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach na podstawie odgrywanych scenek</p> <p>- Praca w grupach: podziel grupy na 3-5 osób i pozwól im przedyskutować scenariusze odgrywania ról, które mogą być wykorzystane do pokonania barier</p>	Papier, długopis, papier do flipchartów, marker



	<p>językowych i społeczno-kulturowych w rzeczywistych sytuacjach.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Po wymyśleniu scenariuszy, niech cała grupa przedyskutuje zidentyfikowane scenariusze. - Odgrywanie ról: wychodzenie na rynek, do sklepów, na pocztę w celu zbierania doświadczeń z życia codziennego poprzez odgrywanie ról <p>Przygotuj konspekty z pytaniami takimi jak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak się czułeś podczas wizyty w sklepie? • Czy trudno było nawiązać kontakt z pracownikiem sklepu? <p>Co można było zrobić inaczej?</p>	<p>Konspekty z gotowymi historiami do odgrywania ról dla scenariuszy prawdziwych sytuacji życiowych</p>
5 min.	<p>Działania i ćwiczenia budujące pewność siebie/poczucie własnej wartości</p> <p>Wyjaśnij uczestnikom, dlaczego poczucie własnej wartości jest ważne. Połącz uczestników w pary i pozwól im zastanowić się i przedyskutować to, co usłyszeli.</p> <p>Przygotuj materiały do rozdania z poniższego linku: https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/</p>	<p>Długopis, ołówek, laptop, projektor</p>
15 min.	<p>Budowanie relacji - ćwiczenie - Odgrywanie ról</p> <p>Zaproś uczestników do obejrzenia kilku filmów wideo z - odgrywanie ról pokazujące empatyczne słuchanie</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=odXenbRMnU8 - -</p> <p>- - klip animowany (Inside Out) pokazujący proces empatycznego słuchania</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=t685WM5R6aM</p> <p>Uczestnicy dobierają się w pary (jeden z nich będzie uczniem, a drugi będzie odgrywał rolę trenera) i poproś ich o przygotowanie scenki, w której będą potrzebowali "być wysłuchani" z empatią przez trenera/edukatora w następujących przypadkach (pary mogą wybrać):</p> <p>Przypadek 1: Młoda bezrobotna matka zdesperowana po tym, jak nie powiodło jej się na ostatniej rozmowie o pracę (po tym, jak została odrzucona już trzy razy).</p> <p>Przypadek 2: Młody migrant z Europy Wschodniej - skądinąd z bardzo dobrymi kompetencjami - dyskryminowany na rozmowie kwalifikacyjnej, podczas której zaoferowano mu pracę zamiast niego (powód: polityka kraju).</p> <p>Zbierz grupę na kilka chwil refleksji i podsumowania.</p> <p>Zapytaj uczestników o następujące kwestie:</p>	<p>Laptop, projektor, pen, paper</p>



	<p>Dla uczącego się: Czy czułeś, że otrzymałeś empatię od swojego mentora?</p> <p>Dla szkolącego: Czy trudno było nie oferować żadnych rozwiązań, tylko starać się być na miejscu osoby uczącej się?</p> <p>Wariacje, które można wprowadzić: Pary zamieniają się rolami i na kolejnym etapie doświadczają również sytuacji drugiej osoby.</p>	
5 min	<p>Uwagi końcowe</p> <p>Zainicjuj dyskusję i pozwól trenerom wyrazić swoje wrażenia z ćwiczenia i czego się nauczyli.</p> <p>Może to być również wykorzystane w innych jednostkach do oceny szkolenia.</p>	

Moduł 4/Dział 3: Jak wyznaczyć realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?

Bardzo ważne jest, by wychowawcy jasno wyjaśnili oba pojęcia i wytłumaczyli logikę między nimi. Realistyczne i indywidualne cele są wyjaśnione poprzez kroki, które należy podjąć w odniesieniu do planowania działań. Bardzo ważne jest, by edukatorzy rozumieli znaczenie wyznaczania celów, by móc przekazać te informacje uczniom. W celu lepszego wsparcia edukatorów dorosłych w ich dążeniu do osiągnięcia oczekiwanych wyników nauczania, następujące przykładowe projekty dobrych praktyk z Comp-UP Tool Collection mogą być przestudiowane i wykorzystane jako podstawa do dalszych ćwiczeń:

Narzędzie do użycia	Numer najlepszej praktyki	Strona
GOAL	4	12
Poprawa podstawowych umiejętności	5	13
Supreme	9	17
SAVE	19	27
CLAN	14	22
Centralny ośrodek doradztwa	20	28



Wykonaj następujące ćwiczenia w sesji Face2Face

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
5 min	<i>Krótkie wprowadzenie do jednostki - na podstawie webinaru</i>	Sala szkoleniowa, laptop, projektor, sprzęt audiowizualny, materiały szkoleniowe
5 min	Zainicjuj dyskusję na temat indywidualnych celów i wyjaśnij ich znaczenie, a także związek pomiędzy wyznaczaniem celów a planowaniem działań w celu ustalenia strategii.	
20 min	<p>Planowanie ćwiczeń</p> <p>Wyjaśnij, jakie znaczenie ma planowanie działań.</p> <p>Aby rozpocząć pracę w grupie, obejrzyj poniższe filmy:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PCRSVRD2EAK</p> <p>https://tinyurl.com/y4r38ncr</p> <p>Daj uczestnikom czas na przeanalizowanie ich SMART PLANU DZIAŁANIA:</p> <p>S Konkretny - co dana osoba ma zamiar zrobić? Powinno to być sformułowane jako pozytywne działanie "Pójść popytywać", a nie "Nie siedzieć tyle czasu".</p> <p>M Mierzalny - jak dużo? Jak często?</p> <p>A Odpowiednie/osiągalne - coś, co dana osoba chce zrobić. Jak ważne jest to działanie?</p> <p>R Realistyczne/istotne - na ile dana osoba jest przekonana, że może wykonać dane działanie?</p> <ul style="list-style-type: none"> T Oparte na czasie - kiedy działanie zostanie wykonane? Przedstaw poniższe pytania, aby uczestnicy zaczęli myśleć o swoich ramach SMART i włączyli odpowiedzi na poniższe pytania do swoich planów działania <ul style="list-style-type: none"> • Co zrobisz? • Jak dużo? Jak często? • Jak bardzo jest to dla Ciebie ważne? • Kiedy to zrobisz? • Wyobrażając sobie siebie robiącego to w ciągu najbliższego tygodnia, jak bardzo jesteś pewien, że uda Ci się zrealizować plan działania? 	Laptop, projektor, sprzęt audiowizualny, prezentacja ppt/Webinarium, materiały pomocnicze, długopis, papier



20 min	<p>Wyznaczanie celów - krótko- i długoterminowych</p> <p>Obejrzyj film na poniższym linku: https://tinyurl.com/y3bs49f2</p> <p>Wyjaśnij, czym jest wyznaczanie celów i podkreśl znaczenie wspierania osób z długotrwałymi schorzeniami w samokontroli, wspólnym wyznaczaniu celów i planowaniu działań.</p> <p>Wyznaczanie celów pomaga ludziom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Określić, czego chcą • Stworzyć plan, aby to osiągnąć • Przejść do działania • Kontynuować, aż cel zostanie osiągnięty lub zidentyfikowany zostanie lepszy. <p>W grupie określcie znaczenie celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cel to coś, co ktoś naprawdę chciałby osiągnąć. • Jest mało prawdopodobne, że ludzie będą realizować cele, które nie są dla nich ważne. • Wspólne wyznaczanie celów pomaga upewnić się, że uzgodnione cele są istotne i ważne dla danej osoby. <p>Wyznaczanie i osiąganie celów:</p> <p>Wyznacz rozsądny cel - cel powinien odnosić się do pozytywnej zmiany i powinien mieć sens dla danej osoby w jej życiu.</p> <p>Podziel cel na mniejsze kroki, "wykonalne" kawałki - to jest plan działania.</p> <p>Realizacja planu działania - krok po kroku, wyciąganie wniosków z niepowodzeń</p> <p>Przypomnij uczestnikom, jak ważne jest zapisywanie swoich celów. Zaprezentuj załącznik 1 - formularz konspektu GPA.</p>	Laptop, projektor, sprzęt audiowizualny, prezentacja ppt/Webinarium, materiały pomocnicze, długopis, papier
10 min	Rozdaj uczestnikom materiały z Załącznika 1 i/lub 2, przeprowadź dyskusję w grupie na ten temat i podsumuj, co uczestnicy mają zrobić na podstawie poruszanych tematów. Pozwól im wykonać zadanie domowe polegające na wyznaczeniu celów i zaplanowaniu działań, które będzie można przeanalizować na następnej sesji.	Materiały (załącznik1 - konspekt GPA, załącznik2)

Moduł 4/Dział 4: Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?

renerzy muszą z wyczuciem przekazywać swoim słuchaczom informacje zwrotne dotyczące wyników ich pracy, a także muszą nauczyć się słuchać informacji zwrotnych od nich - jeśli chcą mieć



bliskie relacje. Niniejsza jednostka koncentruje się na zapewnieniu trenerom zrozumienia znaczenia oraz kompetencji w zakresie udzielania i otrzymywania informacji zwrotnych od/do swoich uczniów. Jak stwierdzono, aby efektywnie pracować z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach, naprawdę ważne jest nawiązanie więzi i bliskich relacji w celu zdobycia ich zaufania i zaangażowania ich w zadania i procesy uczenia się. Co więcej, trenerzy muszą pomóc swoim słuchaczom, jak to zostało pokazane w poprzednich rozdziałach, zidentyfikować i udoskonalić ich umiejętności i wiedzę, aby mogli pomyślnie rozwijać swoją karierę i naukę. Z tego powodu niezwykle ważne jest, aby trenerzy/edukatorzy potrafili przekazywać swoim uczniom efektywne informacje zwrotne, dzięki którym będą mogli poznać ich mocne strony i w razie potrzeby zmotywować ich do działania. Informacja zwrotna jest niezbędna, aby móc iść naprzód! Pozytywna informacja zwrotna może okazać się generatorem do realizacji zadań.

Wykonaj następujące ćwiczenia w sesji Face2Face

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
5 min.	Krótką prezentacją jednostki - na podstawie webinaru	Laptop, projektor, konspekty, długopis, papier, flipchart
10 min.	<p>Ćwiczenie otwierające: „Znajdź klucz”</p> <p>To ćwiczenie jest odpowiednie dla grup liczących 10-15 uczestników.</p> <p>Poproś 4 ochotników z grupy. Zapisz ich imiona na flipcharcie lub białej tablicy, następnie poinformuj ich, że zostaną wezwani do sali po jednym na raz w celu odnalezienia klucza. Poproś, aby opuścili salę.</p> <p>Opowiedz pozostałym uczestnikom o procesie i ich rolach na każdym etapie ćwiczenia:</p> <p><u>Cicha informacja zwrotna:</u> kiedy Ochotnik nr 1 wchodzi do sali, uczestnicy mają zachować całkowitą ciszę i bezruch.</p> <p><u>Negatywna informacja zwrotna:</u> kiedy Ochotnik nr 2 wchodzi do sali, wszyscy uczestnicy powinni dać negatywną informację zwrotną, niezależnie od tego, jak blisko lub daleko od klucza znajduje się osoba poszukująca. Należy być wrażliwym na potrzeby grupy, ale należy poinstruować uczestników, aby dawali takie negatywne informacje zwrotne, jakie mogą usłyszeć, gdy ktoś jest niezadowolony z ich pracy. Uczestnicy NIE powinni odpowiadać na żadne prośby o wskazówki lub pomoc.</p> <p><u>Pozytywna, ale ogólna informacja zwrotna:</u> kiedy Ochotnik nr 3 wchodzi do sali, wszyscy uczestnicy powinni przekazać pozytywną, ale niespecyficzną</p>	Flipchart or white board, a “key” or a small object which can be hidden



	<p>informację zwrotną (np. "dobry chłopak", "dobra robota", "podoba mi się, jak się za to zabierasz" itp.), niezależnie od tego, jak blisko lub daleko od klucza znajduje się poszukiwacz. Uczestnicy NIE powinni odpowiadać na żadne prośby o wskazówki lub pomoc. Konkretna informacja zwrotna: kiedy Ochotnik nr 4 wchodzi do pokoju, uczestnicy powinni udzielić konkretnych wskazówek i sugestii dotyczących znalezienia klucza, nie zdradzając go. Powinni odpowiadać na pytania typu "tak/nie".</p> <p>*Zauważ, że niektóre osoby denerwują się negatywną informacją zwrotną, mimo że jest to symulacja. Ukryj klucz. Zaproś uczestników do środka po kolei. Każdy ochotnik otrzymuje przepisową informację zwrotną, o której mowa powyżej.</p> <p><u>Cichy</u>: Ukryj klucz w niezbyt trudnym miejscu w pomieszczeniu. Przeznacz 2 minuty na poszukiwania. <u>Negatywny</u>: wybierz trudniejsze miejsce. Pozostaw 2 minuty na poszukiwania. <u>Pozytywny, ale ogólny</u>: wybierz trudniejsze miejsce. Przeznacz 2 minuty na poszukiwania. <u>Konkretny</u>: wybierz trudniejsze miejsce. Pozostaw 2 minuty na poszukiwania.</p>	
5 min	<p>Omówienie ćwiczenia</p> <p>Zapytaj ochotników, po jednej osobie na raz, w kolejności, w jakiej weszli do pokoju:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak się czułeś/czułaś podczas szukania klucza? • Co myślałeś/czułaś w wyniku informacji zwrotnej, którą otrzymałeś/otrzymałaś? • W jaki sposób otrzymana informacja zwrotna wpłynęła na Twoje działanie? • Co otrzymana informacja zwrotna skłoniła Cię do myślenia/uczuć na temat innych uczestników w sali, którzy jej udzielali? • Gdybyś otrzymywał tego typu informacje zwrotne codziennie, jak sądzisz, jak wpłynęłyby one na Twoje pragnienie i/lub zdolność do zapewnienia bezpieczeństwa sobie i kolegom z drużyny. <p>Podsumuj podzielane opinie, wyciągając wnioski:</p>	



	<ul style="list-style-type: none"> • Różne rodzaje informacji zwrotnej mogą utrudniać lub wspierać efektywność odbiorcy • Konkretna informacja zwrotna, która jest przekazywana w pozytywny sposób, ma wysoce pozytywny wpływ na wyniki odbiorcy • W kontekście procesu uczenia się informacja zwrotna jest jednym z najważniejszych aspektów, ale również jednym z najtrudniejszych do uzyskania. Jest to informacja, która może wpłynąć na przyszłe działania osoby uczącej się, jest wzmacniająca, ponieważ prowadzi do lepszych wyników, jeśli jest udzielana we właściwym czasie i we właściwy sposób. Efektywna informacja zwrotna zapewnia systematyczne podejście do rozwoju lepszych relacji, uczenia się i poprawy wyników, a także utrzymania się na właściwym torze i osiągnięcia celów. 	
20 min	<p>Wprowadzenie struktury/zasad udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej oraz krótkie ćwiczenie - na podstawie webinaru, ppt</p> <p>Podziel grupę na małe zespoły 3-osobowe.</p> <p>Poproś uczestników o obejrzenie filmu przedstawiającego przykład udzielania informacji zwrotnej: https://www.youtube.com/watch?v=5cb8BeNuRCU</p> <p>i poproś ich o wykonanie następujących czynności:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zebranie dodatkowych zasad zarówno dla Nadawcy jak i Odbiorcy informacji zwrotnej - zidentyfikuj główne części modelu SBI w treści informacji zwrotnej - zdecydować, czy udzielona informacja zwrotna jest skuteczna, czy nie. <p>Po 5 minutach pracy grupowej, małe grupy dzielą się swoimi opiniami na forum dużej grupy. Zanotuj dodatkowe zasady zebrane na kartonie i przypnij je na tablicy, obok pierwszego zestawu z Handoutu 2.</p> <p>Uzupełnij dwie listy zasad, dodając te wymienione przez uczestników.</p>	Laptop, projektor, sprzęt audiowizualny, konspekty 1,2,3, karton, biała tablica, flipchart, papier do flipchartu, długopis, ołówek, karteczki samoprzylepne (karteczki samoprzylepna)



15 min	<p>Ćwiczenie w praktykowaniu "udzielania i przyjmowania konstruktywnej informacji zwrotnej"</p> <p>Poproś uczestników o utworzenie grup 3-osobowych.</p> <p>Uczestnicy w każdej grupie będą pracować razem przez 15 minut, wcielając się w 3 różne role: Nadawca informacji zwrotnej, Odbiorca informacji zwrotnej, Obserwator</p> <p>Podaj instrukcje dotyczące ich zadań:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Nadawca Informacji Zwrotnej</i> ma za zadanie wymyślić kogoś, komu mógłby udzielić informacji zwrotnej i podzielić się tą sytuacją z małą grupą; powinna to być realna sytuacja - może to być ktoś na szkoleniu, w pracy lub w związku - ale realna sytuacja, w której można zastosować model SBI; następnie przećwicz stosowanie modelu SBI, udzielając informacji zwrotnej innej osobie w małej grupie - (przygotuj 3 przykładowe sytuacje do zaproponowania uczestnikom na wypadek, gdyby potrzebowali inspiracji - najlepiej związane z procesami uczenia się dorosłych o niskich kwalifikacjach)- <i>Odbiorca Informacji Zwrotnej</i> odgrywa rolę (tak realistyczną i autentyczną, jak to tylko możliwe) osoby, która jest zamierzonym odbiorcą informacji zwrotnej od Nadawcy Informacji Zwrotnej;- zarówno <i>Nadawca</i>, jak i <i>Odbiorca</i> powinni przestrzegać wcześniej przeanalizowanych zbiorów zasad- <i>Obserwator</i> obserwuje po cichu i notuje mocne strony pokazane przez Przekazującego informację zwrotną, jak również rzeczy, które powinny być zrobione inaczej. (Czy używa on/ona modelu? Czy odbiorca informacji zwrotnej przestrzega większości zasad? Co zadziało dobrze? Co mógłbyś zrobić inaczej, gdybyś był na jego/jej miejscu?)- Po 5 minutach wszyscy w małej grupie powinni zamienić się rolami.	
5 min	Debriefing, Dyskusja grupowa na temat ćwiczenia	



	<p>Kiedy każda osoba miała możliwość odegrania każdej z ról w małej grupie, rozpocznij podsumowanie doświadczenia i wskaż wnioski, jakie zostały wyciągnięte.</p> <p>Możesz zadać następujące pytania:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Co było przydatne w modelu SBI? Co stanowiło wyzwanie w przestrzeganiu zasad udzielania informacji zwrotnej? 2. Co było przydatne, a co stanowiło wyzwanie w przestrzeganiu zasad otrzymywania informacji zwrotnej? 3. W jakiego rodzaju sytuacjach informacja zwrotna byłaby pomocna (proszę podać jak najwięcej szczegółów)? 4. Jakie nowe zasady mogłyby zostać dodane do listy zasad? 5. W jaki sposób możemy przenieść doświadczenia zdobyte w tym raczej sztucznym otoczeniu do rzeczywistych sytuacji edukacyjnych? 	
5 min	<p>Uwagi końcowe</p> <p>Uczestnicy dzielą się wrażeniami z sesji, zwracając uwagę na to, czego się nauczyli.</p>	

Sesja online

Sesje online niniejszego programu nauczania będą składały się głównie z webinarów, które są obecnie przygotowywane i stanowią integralną część programu. Przygotowano prezentację Ppt, która jest podstawą webinaru i jest podzielona na cztery wymienione sekcje, aby ułatwić trenerom korzystanie z niej w celu krótkiego wprowadzenia i/lub podsumowania procesu w ramach sesji f2f. Ponadto, dołączono również zewnętrzne, krótkie filmy wideo, które mogą być wykorzystane jako wskazówki, a uczestnicy mogą do nich wracać, kiedy tylko zajdzie taka potrzeba.

W ramach tego modułu znajdują się materiały wspierające trenerów w:

- tworzeniu przyjemnych, efektywnych środowisk uczenia się,
- znaczenia wyznaczania celów i planowania działań, jak również
- udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej oraz znaczenia pozytywnej informacji zwrotnej w procesie uczenia się.

Materiały

Do pomyślnej realizacji tego modułu potrzebne są następujące zasoby:



Laptop, projektor, flipchart, papier do flipchartu, długopis/ołówek, marker, karton, klucz lub coś podobnego mały przedmiot, który można ukryć.

55

- Comp-UP Tool Collection plik pdf do pobrania (online i w formie papierowej, decyzja należy do szkolącego)
- Webinar – Moduł 4: Zaangażowanie i motywacja

External links

- Know Hubs Toolkit https://know-hubs.eu/uploaded/tiny/files/kh_toolkit_final.pdf
- Self-esteem building activities: <https://enlightenmentportal.com/development/self-esteem-building-activities/>
- Emotional intelligence examples: <https://www.healthline.com/health/emotional-intelligence#workplace>
- Action Planning: <http://actionplanning.co.uk/case-studies>
- Skillsyouneed: <https://www.skillsyouneed.com/general/emotional-intelligence.html>
- Fortresslearning: <https://fortresslearning.com.au/>
- [How to write a good CV: https://www.newbalancejobs.com/write-a-good-curriculum-vitae/](https://www.newbalancejobs.com/write-a-good-curriculum-vitae/)
- [Icebreakers: https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/](https://www.playmeo.com/activities/ice-breakers-get-to-know-you-games/)
- [How to build self-esteem: https://www.lifehack.org/688465/how-to-build-self-esteem](https://www.lifehack.org/688465/how-to-build-self-esteem)
- [Personal goal setting: https://www.mindtools.com/page6.html](https://www.mindtools.com/page6.html)

Zalecenie, warianty

1. W przypadku, gdy trenerzy widzą, że praca domowa nie może być wykonana przez uczestników, w związku z czym na kolejnych sesjach nie ma zasobów, od których mogliby rozpocząć pracę (dotyczy to działu 2 i 3), można ją pominąć i w ramach sesji f2f przeprowadzić krótką ocenę umiejętności na miejscu, jak również określić cele i stworzyć plany działania. Należy pamiętać, że zwiększyłyby to liczbę godzin sesji f2f.
2. Na koniec każdej jednostki można przeprowadzić dyskusję, w której uczestnicy podsumują czego się nauczyli. Wszystko to może być również potraktowane jako proces ewaluacji tego, czego nauczyli się podczas sesji..

Ocena

Jeśli chodzi o fazę ewaluacji modułu, można wykorzystać zbiór narzędzi do samooceny z Comp-Up Tool Collection, na przykład: BP13 <http://www.i-pool.eu/database/?p=2>.

Co więcej, ćwiczenia do autorefleksji zostały również opisane i zasugerowane w ramach jednostek, które powinny wywołać dyskusję w grupie i pozwolić trenerom zmierzyć, czy założone efekty uczenia się dla każdej sesji zostały osiągnięte. Co więcej, stworzono również kwestionariusz online zawierający poniższe pytania. Kwestionariusz jest dostępny pod następującym linkiem: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdAjmxta8A8fp4KAmnUzGT7Dgyl44aje3INdMzNWIqbNFj2BA/viewform>



Pytania zamknięte

1. Inteligencja emocjonalna to zdolność do: (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a. rozpoznawania, używania i zarządzania własnymi emocjami;
- b. bycia świadomym i empatycznym w stosunku do emocji innych osób;
- c. pomagania w skutecznym komunikowaniu się, pokonywaniu wyzwań i rozwiązywaniu konfliktów.

2. Stworzenie pozytywnej dynamiki grupy pomoże wychowawcom zaangażować uczniów w procesy edukacyjne, a uczniom doskonalić swoje umiejętności. Ale jak można to osiągnąć? (możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a. poprzez wyznaczenie grupie wspólnego celu
- b. współczując członkom grupy
- c. dużo śmiechu

3. W jaki sposób sytuacje z życia wzięte mogą być włączone jako efekty uczenia się w kształcenie dorosłych o niskich kwalifikacjach? (możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a. przygotowywanie ćwiczeń, dzięki którym można doświadczyć sytuacji z życia codziennego
- b. upewnienie się, że poczucie własnej wartości uczących się jest siłą napędową w ich życiu
- c. upewnianie się, że uczący się czują się bezpiecznie i pewnie w środowisku, w którym się uczą

4. Planowanie działań to proces.... (możesz wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

- a. przekształcania swoich celów w działania.
- b. refleksji nad własnymi pomysłami.
- c. planowania kroków, które pozwolą nam dotrzeć do miejsca, w którym chcielibyśmy się znaleźć.

5. W procesie edukacyjnym dorosłych słuchaczy o niskich kwalifikacjach ważne jest wyznaczanie indywidualnych celów. Cele te powinny być:

- a. Konkretny, Mierzalny, Odpowiedni, Realistyczny, Terminowy;
- b. czymś, co chce się zrobić;



- c. odbywać się w ciągu dwóch tygodni.

6. Określ, jakie znaczenie ma Cel:

- a. Cel to coś, czego ktoś nigdy nie chciałby osiągnąć.
- b. Cel to coś, na co ktoś nie zwróciłby wystarczającej uwagi.
- c. Cel to coś, co ktoś bardzo chciałby osiągnąć.

7. Udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej uczniom jest bardzo ważnym aspektem procesu nauczania. Twoim zdaniem, które z poniższych aspektów należy wziąć pod uwagę podczas udzielania pozytywnej informacji zwrotnej? (możliwa jest więcej niż jedna poprawna odpowiedź)

- a. Powiązanie informacji zwrotnej z wynikami.
- b. Zawsze odczekaj jeden lub dwa miesiące przed udzieleniem informacji zwrotnej.
- c. Przekazuj pozytywną informację zwrotną w grupie, dzięki czemu poszczególne osoby odniosą z niej więcej korzyści.

8. Informacja zwrotna ma dwa główne cele:

- a. kwestionowanie własnych umiejętności i określenie swoich cech
- b. motywowanie i korygowanie
- c. krytykowanie i wskazywanie słabości

9. Zastanawiając się nad sukcesami i porażkami dorosłego ucznia, co należy wziąć pod uwagę? (możliwa jest więcej niż jedna poprawna odpowiedź)

- a. kontekst uczenia się
- b. wcześniejsze doświadczenia w nauce
- c. samoocenę uczącego się

10. Mając w swojej sali szkoleniowej grupę dorosłych o niskich kwalifikacjach, jaki byłby Twój pierwszy cel przed rozpoczęciem procesu uczenia się?

- a. Upewnić się, że uczący się czują się pewnie i komfortowo. Jeśli to zostanie osiągnięte, osiągniemy dobre wyniki.
- b. Poznanie imion osób uczących się.
- c. Aby dowiedzieć się, z jakiego kraju pochodzą.

Poprawne odpowiedzi:: 1-wszystkie odpowiedzi są poprawne; 2-a,c; 3-b,c; 4-a,c; 5-a; 6-c; 7-a,c; 8-b; 9- wszystkie odpowiedzi są poprawne, 10-a.



Pytania otwarte

1. W Pana/Pani opinii, które z opisanych działań, realizowanych ćwiczeń najbardziej pomoże Panu/Pani w angażowaniu i wspieraniu młodych dorosłych w procesach edukacyjnych? Proszę uzasadnić swój wybór.

2. Jak ważne jest Twoim zdaniem wyznaczanie realistycznych celów w procesie uczenia się dorosłego ucznia? Dlaczego? Czy proces ten jest ściśle powiązany z udzielaniem pozytywnej informacji zwrotnej? Jak sądzisz, z punktu widzenia dorosłego uczącego się, dlaczego udzielanie pozytywnej informacji zwrotnej jest ważne?



Moduł Nr.5: Praca w sieci

Cele modułu:

Głównym celem tego modułu jest ujawnienie możliwości i podejść do tworzenia i wzmacniania sieci dla specjalistów ds. edukacji dorosłych (AEP) i nisko wykwalifikowanych uczniów, z którymi pracują. W oparciu o wyjaśnienie różnych poziomów sieci, AEP dowiadują się o korzyściach płynących z wymiany i wzajemnego wsparcia poza ich bezpośrednim środowiskiem pracy. Wzmocnienie sieci może wesprzeć rozwój zawodowy samych AEP, jak również wdrożyć trwałe i długoterminowe metody wsparcia w pracy z nisko wykwalifikowanymi uczniami.

Efekty nauki:

Po ukończeniu tego modułu szkoleniowego dotyczącego tworzenia sieci, uczestnicy (osoby zajmujące się edukacją dorosłych) będą

- wiedzieć, jak definiuje się networking
- rozumieć różne poziomy tworzenia sieci
- posiadać wiedzę na temat korzyści płynących z tworzenia sieci kontaktów
- wiedzieć o wymaganiach dotyczących profesjonalnego nawiązywania kontaktów
- będą w stanie odzwierciedlić sieć osobistą
- wiedzieć o możliwościach/metodach zrównoważonego budowania sieci kontaktów
- być w stanie wykorzystywać metody budowania sieci kontaktów z punktu widzenia osób o niskich kwalifikacjach
- wiedzieć, w jaki sposób wspierać osoby o niskich kwalifikacjach w budowaniu i wzmacnianiu ich sieci kontaktów

Metoda

Moduł nr 5 obejmuje część teoretyczną, jak również instrukcje do pracy indywidualnej i zadania do pracy w grupach. Materiał teoretyczny będzie przedstawiony za pomocą prezentacji PowerPoint lub flipchartu. Na tej podstawie część praktyczna będzie podzielona na prace osobiste (refleksja indywidualna) oraz pracę z partnerem lub w grupie (dyskusja) w celu połączenia treści z pracą praktyczną..



Materiały dydaktyczne potrzebne do realizacji

- PowerPoint slajdy
 - ppt1: webinarium/sesja online
 - ppt2: dział 3 (strategiczny networking)
 - ppt3: dział 4 (metody wprowadzania)
- prepared flipchart
 - flipchart1: dział2
 - flipchart2: dział3
 - flipchart3: dział4
- szablony
 - szblon1: self-reflection personal network
 - szablon2: self-reflection professional network
 - szablon3: mapa społeczna
 - szablon4: plan zasobów
 - szablon5: ocena/informacje zwrotne (dodatkowo)

Treść (Tematy /Działy):

Moduł jest podzielony na cztery części, które prowadzą od informacji ogólnych dotyczących terminu "networking" do obszaru pracy AEP. W ostatniej jednostce nacisk zostanie położony na sytuację osób o niskich kwalifikacjach, z którymi pracują AEP.

1. Ogólne wprowadzenie do pracy w sieci
2. Refleksja nad siecią osobistą
3. Korzystanie z sieci jako AEP (profesjonalista w dziedzinie edukacji dorosłych)
4. Wspieranie nisko wykwalifikowanych uczniów w radzeniu sobie z ich siecią



Czas trwania tematu/działu

Nr	Tematy /Działy	Czas trwania/ podejście		Uwagi
		Face 2 Face	Webinarium	
1	Networking: ogólne wprowadzenie		20 min	
2	Sieć osobista	1 godzina 40 min		
3	Wykorzystanie sieci jako AEP	1 godzina 25 min		
4	Wspieranie uczniów o niskich kwalifikacjach w radzeniu sobie z ich siecią	1 godzina 30 - 40 min		

Realizacja krok po kroku

Moduł 5/ Dział 1 Networking: ogólne wprowadzenie i koncept networkingu

Sesja online:

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
20 min.	Webinarium "Ważne fakty o networkingu" Webinarium oparte na slajdach PPT stanowi teoretyczne wprowadzenie do najważniejszych faktów na temat networkingu. W oparciu o próbę zdefiniowania, podstawowe zasady i możliwe kroki są wyjaśnione w celu zbudowania i wzmocnienia sieci osobistej. Uczestnicy obejrzą tę prezentację, aby przygotować się do kolejnych działań.	ppt1

Moduł 5/Dział 2: Refleksja nad siecią osobistą

Sesja F2F:

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
10 min.	Przegląd działu -informacje do projektu -informacje o module -informacje do dziennego harmonogramu	Flipchart 1
25 min.	Rozgrzewka: -Wprowadzenie i refleksja nad użytecznością wywiadów rundowych	Papier do flipchartów Pisaki do flipchartów



	-Autoprezentacja uczestników	
	Rozgrzewka daje czas i przestrzeń do zastanowienia się nad zaletami i szansami rund na wywiadach. Zanim uczestnicy zaprezentują siebie, powinni zastanowić się nad następującymi pytaniami: - co jest ważne, aby wiedzieć o innych ludziach? - co inni ludzie powinni wiedzieć o mnie? - Jak decyduję, czy chcę nawiązać kontakt z ludźmi? W trakcie prezentacji na flipcharcie zapisywane są słowa ściegu, które służą wizualizacji procesu.	
30 min.	Krótkie podsumowanie webinaru i wprowadzenie do autorefleksji Podsumowanie pomoże uczestnikom zapamiętać treść webinaru. Na podstawie tych danych zostanie zaprezentowane nadchodzące zadanie. Z pomocą arkusza autorefleksji, AEP mają czas na zastanowienie się nad osobistym stylem i strukturą networkingu. Dla ułatwienia, proszeni są o zastanowienie się nad kontaktami z ostatniego miesiąca i wypracowanie 3 najważniejszych i najmniej istotnych punktów. Ta jednostka dotyczy zarówno kontaktów zawodowych, jak i osobistych.	Szablon 1
20 min.	Praca zespołowa - dyskusja nad wynikami Uczestnicy zostaną podzieleni na małe grupy. Wybór grupy jest określany za pomocą czekolady (liczba obecnych osób; różne kolory w zależności od pożądanej wielkości grupy). Uczestnicy mogą przedyskutować wyniki ostatniego ćwiczenia. Dla wsparcia, mogą wykorzystać notatki, które przygotowali w ostatnim ćwiczeniu. Celem tej sesji jest poznanie innych podejść do tworzenia sieci. Każda grupa proszona jest o zebranie swoich wyników na flipcharcie.	Tabliczki czekolady i miseczka (do wyboru grup) Papier do flipchartów Pisaki do flipchartów
15 min.	Prezentacja rezultatów Każda z grup prezentuje wyniki i nowe wnioski całej grupie. W tym momencie pożądana jest dyskusja i wymiana doświadczeń między uczestnikami.	

Moduł 5/ Dział 3 - Wykorzystanie sieci jako AEP



Sesja F2F:

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
10 min.	<p>Przegląd działu</p> <p>Celem tej jednostki jest skupienie się na tworzeniu sieci kontaktów na poziomie zawodowym AEP. W tej sesji uczestnicy zastanowią się nad swoimi ślepyimi punktami i dowiedzą się, jak w zorganizowany sposób poszerzyć swoją sieć zawodową.</p>	Flipchart2
25 min.	<p>Poznanie sieci zawodowej AEP za pomocą metody kartkowej</p> <p>Wszyscy uczestnicy otrzymują po 5 karteczek, na których mają zapisać najważniejsze elementy sieci zawodowej. Po 10 minutach każda osoba przykleja karteczki na flipcharcie i w krótki sposób wyjaśnia grupie swój wybór.</p>	Karteczki samoprzylepne Flipchart długopis Taśma
30 min.	<p>Autorefleksja na temat sieci zawodowej</p> <p>W oparciu o wyniki ostatniego ćwiczenia uczestnicy mają czas na zastanowienie się nad własną siecią zawodową. Jako pomoc otrzymują szablon z przygotowanymi pytaniami: Które części są uwzględnione? Jak są ujęte? Które części nie są uwzględnione? Kto może pomóc w usunięciu moich martwych punktów?</p>	Szablon2
20 min.	<p>Teoretyczny wkład połączony z wymianą doświadczeń - strategiczny networking</p> <p>AEP otrzymują porady i sugestie, jak wzmocnić i rozszerzyć swoją sieć.</p> <p>Podczas prezentowania różnych podejść, uczestnicy są proszeni o komentarze, jeśli mają już dobre lub złe doświadczenia.</p> <p>Ponieważ każdy uczestnik wypracował swoje "martwe punkty" podczas poprzedniej sesji, może wykorzystać odpowiednie informacje zgodnie z jego indywidualną sytuacją w pracy.</p>	Ppt2



Moduł 5/ Dział 4 - Wspieranie uczniów o niskich kwalifikacjach w radzeniu sobie z ich siecią

Sesja F2F:

64

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
10 min.	<p>Przegląd działu</p> <p>Celem tej jednostki jest pokazanie AEP, jak wykorzystywać metody wspierania nisko wykwalifikowanych uczniów w radzeniu sobie z ich siecią. Ten poziom tworzenia sieci dotyczy trwałości i długoterminowego wsparcia dla osób o niskich kwalifikacjach, wykraczającego poza sesje szkoleniowe.</p>	Flipchart3
20 min.	<p>Prezentacja dwóch metod do praktycznego zastosowania</p> <p>Metody mapy społecznej i mapy zasobów zostaną wyjaśnione teoretycznie.</p> <p>Po przedstawieniu definicji i możliwych celów tego podejścia, zostaną zaprezentowane i omówione przykłady jako przygotowanie do dalszych ćwiczeń w tym dziale.</p>	Ppt3
30 min.	<p>Praca partnerska w praktyce</p> <p>Uczestnicy mogą wypróbować metody w formie pracy partnerskiej. W pierwszej rundzie jedna osoba przejmuje rolę AEP i tworzy mapę społeczną dla "klienta" (drugiej osoby). W celu przećwiczenia drugiej metody (mapa zasobów) partnerzy zamieniają się rolami. W ten sposób oboje mogą symulować sytuację coachingową i dodatkowo poznać rolę osoby, z którą przeprowadzany jest wywiad.</p>	Szablon 3 i 4
20 min.	<p>Miejsce na pytania i podsumowanie ćwiczenia</p> <p>Po zakończeniu ostatniego ćwiczenia jest miejsce na pytania i dyskusję. Rezultatami i wnioskami można podzielić się z całą grupą.</p>	
10 - 20 min.	<p>Ocena</p> <p>Uczestnicy mają czas na ustną informację zwrotną dotyczącą sesji i tego, czego się nauczyli. Dodatkowo, można rozdać krótki test, aby uzyskać anonimową informację zwrotną dotyczącą zdobytej wiedzy i trwałości modułu.</p>	Szablon 5



Sesja online

Czas trwania	Metody i treść	Narzędzia/materiały
20 min.	Webinarium "Ważne fakty o networkingu" Webinarium oparte na slajdach PPT stanowi teoretyczne wprowadzenie do najważniejszych faktów na temat networkingu. W oparciu o próbę zdefiniowania, podstawowe zasady i możliwe kroki są wyjaśnione w celu zbudowania i wzmocnienia sieci osobistej. Uczestnicy obejrzą tę prezentację, aby przygotować się do kolejnych jednostek.	ppt1

Materiały

Długopis, papier, komputer, flipchart (papier, długopis), poczta, taśma, szablony
Tabliczki czekolady, miseczka
Link do webinaru i slajdów PPT

Zalecenia, warianty

Moduł 5 jest planowany jako moduł mieszany, mieszany z sesji online i niektórych sesji F2F. Jednostki mają strukturę uspokajającą. Cały moduł może być również wykonany online, jeśli to konieczne.

Ocena

Pod koniec modułu uczestnicy zostaną poproszeni o udzielenie ustnej informacji zwrotnej na temat sesji i odzwierciedlenie zdobytych doświadczeń. Dodatkowo, przygotowany został arkusz ewaluacyjny, który zostanie rozdany uczestnikom, a który można znaleźć poniżej.

Opcjonalnie, kwestionariusz może być wypełniony online:

<https://forms.gle/LpAHZ4D26xezA3iN9>.



Pytania zamknięte

1. W których działach może być przydatny networking?
 - a. Kontekst prywatny
 - b. Kontekst zawodowy
 - c. W obu sekcjach może być użyteczny
2. Jak długo powinieneś zajmować się swoją siecią?
 - a. Nieprzerwanie przez 2 miesiące
 - b. Raz w roku
 - c. Networking jest rzeczą ciągłą
3. Jakie sekcje przedstawia mapa społeczna?
 - a. Drzewo genealogiczne
 - b. Wsparcie zawodowe
 - c. Sytuacja finansowa
4. Który krok NIE jest częścią zasad budowania sieci?
 - a. Najpierw daj
 - b. Profesjonalne wsparcie
 - c. Gromadzenie wizytówek
5. Dlaczego warto prowadzić badania dotyczące Twojej sieci kontaktów?
 - a. Wiedza o projektach
 - b. Wiedza o wydarzeniach, które pasują do mojej pracy
 - c. Poznanie nowych interesariuszy
6. Jak możesz opisać swoją wiedzę na temat sieci zawodowej w Twojej okolicy?
 - a. Mam wystarczającą wiedzę na temat sieci
 - b. Moja wiedza jest rozszerzalna
 - c. Zdecydowanie muszę się z tym uporać
7. Czy wykorzystasz w przyszłości w swojej pracy poznane dzisiaj sposoby postępowania/idee?
 - a. Tak
 - b. Muszę się nad tym zastanowić
 - c. Nie
8. Czy możesz zintegrować metody mapy społecznej i mapy zasobów w swojej obecnej pracy?
 - a. Tak
 - b. Muszę się nad tym zastanowić
 - c. Nie



9. Które elementy można określić jako cele networkingu?

- a. uzyskanie lub przekazanie informacji
- b. nawiązywanie kontaktów towarzyskich
- c. poznanie nowych ludzi

10. Które części mogą być rozważane przy użyciu mapy zasobów?

- a. Sytuacja finansowa
- b. Infrastruktura
- c. Użyteczne relacje

Poprawne odpowiedzi: 1-c; 2-c; 3-b; 4-a,b; 5-a,b,c; 9-a,b,c; 10-a,b,c.

Pytania otwarte

1. Jakie pomysły lub podejścia chcesz wykorzystać w swojej sieci osobistej (prywatnej/zawodowej) w przyszłości?

2. Jak sądzisz, jak ważne jest tworzenie sieci kontaktów (na różnych poziomach) dla Twojej grupy docelowej?



Załączniki

Załącznik 1 - Moduł 2 – 12 blokad

12 blokad

1. Kierowanie

To mówienie komuś, co ma robić, wydawanie rozkazów lub poleceń.

Na przykład:

- Musisz się obudzić i zobaczyć, co się właściwie dzieje!
- Przestań!
- Przestań narzekać i zrób coś z tym!
- Nie przepraszaaj za to!

2. Ostrzeżenie

Wskazywanie na ryzyko lub niebezpieczeństwo związane z tym, co robi dana osoba.

Na przykład:

- Zniszczysz ten związek.
- Jeśli to zrobisz, będziesz żałować.
- Lepiej mnie posłuchaj.

3. Doradztwo

Sugerowanie i dostarczanie rozwiązań, zazwyczaj w celu bycia pomocnym.

Na przykład:

- A może...?
- Oto, co ja bym zrobił na twoim miejscu...
- Mógłbyś spróbować...

4. Przekonywanie

Wykładanie, argumentowanie, podawanie powodów lub próba przekonania za pomocą logiki.

Na przykład:

- Jeśli tylko pomyślisz o tym, zdasz sobie sprawę, że...
- Tak, ale czy nie widzisz, że...
- Faktem jest...
- To jest słuszne, oto dlaczego...

5. Moralizowanie

Mówienie ludziom, co powinni robić.



Na przykład:

- Naprawdę powinieneś...
- Prawidłową rzeczą do zrobienia jest...
- Twoim obowiązkiem jest...

6. Ocenianie

Może być w formie obwiniania, krytykowania lub po prostu niezgadzania się.

Na przykład:

- No cóż, to twoja własna wina!
- dziesiątej rano jeszcze śpisz?
- To była zła decyzja.

7. Przytakiwanie

Zazwyczaj brzmi jak opowiedzenie się po stronie danej osoby, być może aprobatą lub pochwałą.

Na przykład:

- Masz całkowitą rację.
- Dobrze dla ciebie!
- Ja też bym tak zrobił.

8. Zawstydzanie

Przypisywanie nazwy lub stereotypu do tego, co dana osoba mówi lub robi.

Na przykład:

- To głupi sposób myślenia.
- Jak mogłeś coś takiego zrobić?
- Jesteś egoistą.

9. Analizowanie

Reinterpretacja lub wyjaśnienie tego, co dana osoba mówi lub robi.

Na przykład:

- Twoja podświadomość mówi ci...
- Czy wiesz, jaki jest twój prawdziwy problem?
- Myślę, że to, co się tutaj dzieje, to...

10. Sondowanie

Zadawanie pytań w celu zebrania faktów lub uzyskania dodatkowych informacji.

Na przykład:

- Kiedy po raz pierwszy zdałeś sobie z tego sprawę?
- Co sprawia, że tak się czujesz?
- Dlaczego? Jak? Co? Kiedy?



11. Uspokajanie

Może brzmieć jak sympatyzowanie lub pocieszanie.

Na przykład:

- Biedactwo, ale mi cię szkoda.
- Nie jest tak źle.
- Pewnie za rok spojrzysz na to z perspektywy czasu i będziesz się śmiać.

12. Rozpraszania

Stara się odciągnąć ludzi od tego, co przeżywają, żartując, zmieniając temat lub wycofując się.

Na przykład:

- Porozmawiajmy o czymś innym.
- Myślisz, że masz problemy. Pozwól, że ci powiem...
- Pogoda jest dziś naprawdę ładna!



Załącznik 2 – Moduł 3 – Słowa kluczowe - Koncepcja edukacji integracyjnej

Słowa kluczowe – Koncepcja edukacji integracyjnej

- ❖ Ma specjalne potrzeby
- ❖ Postawa nauczyciela
- ❖ Potrzebuje specjalnego sprzętu
- ❖ Sztywne metody - sztywny program nauczania
- ❖ Nie reaguje - nie może się uczyć
- ❖ Nauczyciele i szkoły nie otrzymują wsparcia
- ❖ Brak reklam i sprzętu do nauczania
- ❖ Potrzebuje specjalnych nauczycieli
- ❖ Nie może dostać się do szkoły
- ❖ Rodzice nie są zaangażowani
- ❖ Niska jakość szkoleń
- ❖ Potrzebne specjalne środowisko



- ❖ Niedostępne środowisko
- ❖ Różni się od innych dzieci
- ❖ Wiele osób porzuca naukę - wiele osób powtarza ją ponownie

Załącznik 3 – Moduł 4 - Formularz konspektu GPA

Dział 3: Jak wyznaczyć realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?

Cel	Użyj poniższego miejsca, aby opisać swój cel	Krótkoterminowe <input type="checkbox"/> Średnioterminowe <input type="checkbox"/> Długoterminowe <input type="checkbox"/>
PLAN	Użyj poniższego miejsca, aby opisać swój plan	
Działania	Użyj poniższego miejsca, aby wymienić kroki działania potrzebne do osiągnięcia Twojego celu.	
	1. 2. 3. 4. 5. ...	



Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE
BASIC COMPETENCES

*motivation support
empowerment*



Załącznik 4 – Moduł 4 – Materiały dla Działu 3

Dział 3: Jak wyznaczyć realistyczne i indywidualne cele dla uczestników?

“The only person you are destined to become is the person you decide to be”

Ralph Waldo Emerson




MY MAIN GOAL RIGHT NOW

MY NO.1 GOAL IS... ..

TARGET DATE How will I know I've reached my goal?

.....

.....

ACTION STEPS: 


1.

2.

3.

4.

5.

This goal is important to me because... 

.....

.....

.....

.....

Obstacles that may arise are... How I plan to respond to each obstacle:

1. →

2. →

3. →

4. →

5. →

What will be good about achieving my goal?


.....

.....

.....

.....

.....

My key qualities that will help me achieve this goal are... 

1.

2.

3.

4.

5.



Załącznik 5 – Moduł 4 - Materiał 1 dla Działu 4

Dział 4: Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?

Materiał 1: KONSTRUKTYWNA INFORMACJA ZWROTNA VS. POCHWAŁA I KRYTYKA

Jako mentor możesz przekazywać informacje zwrotne na dwa różne sposoby: poprzez konstruktywne informacje zwrotne lub poprzez pochwały i krytykę. Konstruktywne informacje zwrotne jest o wiele lepsza, jeśli chodzi o pomoc podopiecznemu w uzyskaniu cennych informacji o nim samym, a właściwie przeprowadzona, może przejść długą drogę w zwiększaniu pewności siebie i budowaniu relacji. Zalety konstruktywnej informacji zwrotnej staną się bardziej oczywiste, jeśli przeanalizujemy różnicę pomiędzy tymi dwoma formami informacji zwrotnej.

Konstruktywne opinie jest specyficzna dla informacji, skoncentrowana na problemie i oparta na obserwacji. Może mieć dwie odmiany:

- Pozytywna konstruktywne informacje zwrotne to informacja o dobrze wykonanym zadaniu.
- Negatywna konstruktywne informacje zwrotne to informacja o wysiłku, który wymaga poprawy.

Pochwała i krytyka są osobistymi osądami na temat wysiłku wykonawczego lub wyniku, przy czym pochwała jest osądem korzystnym, a krytyka niekorzystnym. Podane informacje są ogólne i niejasne, skoncentrowane na osobie i oparte na opiniach lub uczuciach

Poniższe przykłady powinny pomóc zilustrować zasadnicze różnice pomiędzy konstruktywne informacją zwrotną a pochwałą/krytyką:

POCHWAŁA:	KRYTYKA:
<i>Świetnie się spisałeś! Dobra robota.</i>	<i>Ostatnio nie pomagasz nam zbyt. Mam nadzieję, że to nie jest właśnie to, czego możemy się po tobie spodziewać.</i>
POZYTYWNA OPINIA ZWROTNA:	NEGATYWNA OPINIA ZWROTNA:
<i>"Zauważyłem, że dostarczyliście swój projekt tydzień przed czasem i jestem zachwycony waszą wydajnością, bardzo wam dziękuję. Mamy teraz dodatkowy czas, aby wprowadzić ostatnie poprawki i udoskonalenia. Jak udało Ci się to zrobić? Mam nadzieję, że zachowasz dobrą passę również przy następnym projekcie."</i>	<i>"Zauważyłem pewne zmiany w twoich nawykach i wynikach pracy w ciągu ostatniego tygodnia lub coś koło tego. Wiem, jak bardzo produktywny i nastawiony na wyniki jesteś zazwyczaj, więc chciałem sprawdzić, czy jest coś, z czym masz problemy, a w czym mógłbym ci pomóc."</i>

Konstruktywne opinie zwrotne była bardziej obiektywne, konkretna i nieosądzająca niż pochwała/krytyka. Była oparta na obserwacji konkretnych elementów i nie była zła lub dobra. Takie



informacje zwrotne zachęcałyby do dyskusji, umożliwiając podopiecznemu dowiedzenie się więcej o sytuacji i ustalenie pozytywnego kierunku działania, aby naprawić wszelkie obawy.

Załącznik 6 – Moduł 4 - Materiał 2 dla Działu 4

Dział 4: Jak pracować z pozytywną informacją zwrotną w nauczaniu zorientowanym na cel?

Materiał 2: Lista kontrolna do udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej

Aby zmniejszyć prawdopodobieństwo nieporozumień i sprawić, by informacja zwrotna była bardziej akceptowalna i użyteczna, warto przestrzegać pewnych zasad. Jeśli chcesz promować otwartość wśród uczestników w trakcie szkolenia/instruktażu, warto również zapoznać ich z tymi zasadami i uzgodnić, że wszyscy będą starali się ich przestrzegać.

- Miej na uwadze dobro uczestników
- Zawsze zaczynaj od pozytywnej informacji zwrotnej
- Bądź szczerzy

Szczerza rozmowa w rzeczywistości wzmacnia relacje. Ludzie mają potrzebę bycia uznanymi za to, kim są i docenianą, kiedy mówisz szczerze i prosto z serca, nawet jeśli to, co im mówisz, jest dla nich niewygodne do usłyszenia. Ludzie potrafią rozpoznać, kiedy nie mówisz tego, co naprawdę myślisz lub po prostu wykonujesz tylko ruchy.

- Bądź tak szczegółowy jak to możliwe

Unikaj uogólnień, interpretacji i wnioskowania, np. "Piotrek jest zawsze gotowy pomagać innym", "Można wyczuć, że Daniel lubi odgrywać główną rolę", "Gdybyś bardziej stawiał na swoim, mielibyśmy lepsze wyniki".

Rolą informacji zwrotnej jest opowiedzenie o własnych obserwacjach i odczuciach związanych z daną sytuacją. Kiedy generalizujemy i interpretujemy, zaczynamy przyjmować założenia w imieniu innej osoby. Dla odbiorcy informacji zwrotnej może to oznaczać poczucie ingerencji.

- Używaj „ja” zamiast „zrobiłeś”

Opowiedz o własnych odczuciach i spostrzeżeniach, na przykład: "Zdenerwowałem się, kiedy nie dałeś mi możliwości wyrażenia mojej opinii".

- Krytykuj zachowanie, a nie osobę
- Bądź zdecydowany i szczegółowy
- Dodaj uznanie, w przypadku pozytywnych informacji zwrotnych, lub zaniepokojenie, w przypadku negatywnych informacji zwrotnych, do specyfiki problemu, aby stworzyć świadomość wagi przekazu. Zamiast odnosić się do swojej analizy lub opinii, podaj swoje obserwacje tego, co widzisz, że się dzieje. Obserwacje są bardziej rzeczowe i nie osądzające.
- Nie zwlekaj
- Czas dotyczy tego, kiedy należy przekazać informację zwrotną i oczywiście odpowiedzią jest ASAP. Im bliżej zdarzenia, w którym podopieczny otrzyma Twoją informację zwrotną, tym



bardziej prawdopodobne jest, że wydarzenie będzie świeże w umysłach obu stron i tym samym łatwiej będzie je omówić. Jeśli jednak informacja zwrotna jest negatywna i nie możesz jej przekazać w spokojny, zatroskany sposób, zostanie lepiej przyjęta, jeśli poczekaś, aż będziesz gotowy.

77

- Skup się na nie więcej niż dwóch problemach;
- Zaproponuj pomoc lub poradę
- Mobilizuj – Każdy lubi być chwalony za dobrze wykonaną pracę
- Wskaż pozytywy i za nie nagradzaj
- Wyraź podziękowanie i uznanie
- Inspiruj podbiecznych do osiągnięcia celów
- Doceń wysiłek i rozwój podbiecznych
- Zachowaj wszystko w tajemnicy