



# 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/](http://comp-up.erasmus.site/)  
[facebook.com/compupmotivateadults/](https://facebook.com/compupmotivateadults/)



# Comp-Up

MOTIVATE ADULTS TO IMPROVE  
BASIC COMPETENCES

motivation support  
empowerment

basic skills  
personal develop



## IO4. Zestaw narzędzi motywacyjnych COMP-UP

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

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

Wsparcie finansowe: Komisja Europejska, program Erasmus+



Dofinansowane przez  
Unię Europejską





## Spis treści

Spis treści .....	3
Wprowadzenie .....	5
1. LODOŁAMACZE .....	8
1.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji .....	8
1.2 Potrzebne zasoby .....	9
1.3 Czas trwania .....	9
1.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań .....	10
Ćwiczenie nr. 1 - Pozycja socjometryczna .....	10
Ćwiczenie nr. 2 – # Hashtag # .....	10
Ćwiczenie nr. 3 – Najlepsze miejsce .....	11
1.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji) .....	11
Ćwiczenie nr. 1 – Pozycja socjometryczna .....	11
Ćwiczenie nr. 2 – # Hashtag # .....	12
Ćwiczenie nr. 3 – Najlepsze miejsce .....	12
1.6 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów .....	12
2. KOMUNIKACJA .....	13
2.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji .....	13
2.2 Potrzebne zasoby .....	13
2.3 Czas trwania .....	14
2.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań .....	14
Ćwiczenie nr. 1 - Rozmowa o pracę .....	14
Ćwiczenie nr. 2 - Aktywne słuchanie .....	15
Ćwiczenie nr. 3 – Różne style komunikacji .....	16
2.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji) .....	16
2.1 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów .....	17
2.2 Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom .....	17
3. POKONYWANIE BARIER .....	18
3.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji .....	18
3.2 Potrzebne zasoby .....	19
3.3 Czas trwania .....	19



3.4	Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań .....	19
	Ćwiczenie nr. 1 – "Dlaczego?" (PowerPoint slajd 1-7) .....	19
	Ćwiczenie nr. 2 – Wyobrażanie sobie sukcesu i pozytywna historia celu (PowerPoint slajd 8-10) ..	20
	Ćwiczenie nr. 3 – Obawy przed odwróceniem (PowerPoint slajd 11-14) .....	20
	Ćwiczenie nr. 4 – Łączenie wszystkiego w całość (PowerPoint slajd 15) .....	21
	Ćwiczenie nr. 5 – Rozwiązywanie problemów w czterech etapach (PowerPoint slajd 17-22) .....	21
	Ćwiczenie nr. 6 – Zasada 15 minut i podsumowanie (PowerPoint slajd 23-24) .....	23
3.5	Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji) .....	23
3.6	Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów .....	23
4.	POTRZEBY SZKOLENIOWE .....	24
4.1	Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji .....	24
4.2	Potrzebne zasoby .....	24
4.3	Czas trwania .....	24
4.4	Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań .....	24
	Ćwiczenie nr. 1: Ocena umiejętności czytania i pisania – Ustaw w linii .....	24
	Ćwiczenie nr. 2: Ocena umiejętności liczenia – Trio .....	25
	Ćwiczenie nr. 3: Ocena umiejętności cyfrowych - lista kontrolna podstawowych umiejętności cyfrowych .....	27
4.5	Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom .....	27
5.	STYLE UCZENIA SIĘ .....	28
5.1	Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji .....	28
5.2	Potrzebne zasoby .....	29
5.3	Czas trwania .....	29
5.4	Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań .....	29
	Ćwiczenie nr. 1 – Dowiedz się więcej o stylach uczenia się - <i>Jak rozpoznać swój styl uczenia się?</i> .	29
	Ćwiczenie nr. 2 – Odkryj, że istnieje wiele stylów uczenia się - <i>Spacer po galerii</i> .....	30
	Ćwiczenie nr. 3 – Odkryj, jak nasze style uczenia się mogą poprawić sposób, w jaki się uczymy - <i>Budowanie roweru</i> .....	31
5.5	Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji) .....	32
5.6	Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów .....	33
5.7	Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom .....	33





## Wprowadzenie

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 różnych niezbędnych codziennych czynności i stanowi barierę w integracji społecznej i zawodowej. Znaczenie alfabetyzacji cyfrowej, jako jednej z ośmiu kluczowych kompetencji, które powinien opanować każdy obywatel Europy, zostało nawet podkreślone w Europejskiej agencji cyfrowej Komisji Europejskiej z 2010 roku.

W odpowiedzi na tę potrzebę Rada Europejska przyjęła "Zalecenie w sprawie ścieżek podnoszenia kwalifikacji", aby pomóc dorosłym w zdobyciu minimalnego poziomu umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych poprzez opracowanie usług o wysokiej jakości i dostępności.

W tym kontekście konsorcjum COMP-UP, na podstawie swoich doświadczeń z osobami dorosłymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji i o niskich kwalifikacjach, sugeruje, że uaktualnienie kompetencji specjalistów w dziedzinie edukacji dorosłych, którzy wspierają dorosłych słuchaczy, jest odpowiedzią na poprawę umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych tej grupy docelowej.

Kolejnym kluczowym aspektem projektu COMP-UP jest angażowanie i motywowanie dorosłych uczących się osób o niskich kwalifikacjach. Motywację definiuje się jako proces psychologiczny odpowiedzialny za inicjowanie, podtrzymywanie, wspieranie lub zaprzestanie danego zachowania. Jest to w pewnym sensie siła, która popycha nas do działania i myślenia w taki czy inny sposób. Panuje zgoda co do tego, że motywacja opiera się na interakcji czynników wewnętrznych (lub wewnętrznych) i zewnętrznych (zewnętrznych). O ile wewnętrzne czynniki motywacyjne są specyficzne dla danej osoby, ponieważ odnoszą się do jej postrzegania siebie i sytuacji, do przyjemności i satysfakcji, jakie czerpie z danego działania, o tyle zewnętrzne czynniki motywacyjne odnoszą się do kontekstu uczenia się oraz do środków, które mogą zachęcić uczącego się do osiągnięcia celu.

Dlatego edukatorzy dorosłych mają do wykonania złożone zadanie w tym zakresie: zachęcić swoich dorosłych słuchaczy do udziału w programie edukacyjnym lub szkoleniowym, zmotywować ich, wyzwalać ich wewnętrzną, pierwotną motywację do nauki, pomóc im przezwyciężyć niechęć do nauki i zmian, utrzymać ich w edukacji, przekonując ich, że edukacja to zdobywanie władzy społecznej i sposób na budowanie swojej przyszłości (w tym przyszłej kariery zawodowej).

Specjaliści zajmujący się edukacją dorosłych muszą dostosowywać kursy i zajęcia do przeanalizowanych potrzeb uczących się i być może będą musieli opracować środki dostosowane do ich potrzeb, by zachęcić dorosłych do ponownego podjęcia nauki. Kluczowe



znaczenie mają nie tylko zindywidualizowane, dostosowane do potrzeb oferty edukacyjne, ale także potrzeby różnych grup dorosłych uczących się, które znajdują się w trudnej sytuacji.

Aby zachęcić osoby dorosłe do nauki i utrzymać motywację osób o niskim poziomie wykształcenia, należy poznać je i ich historie życiowe. W ten sposób można im doradzać przed rozpoczęciem warsztatów, w ich trakcie i po ich zakończeniu. Zapamiętanie ich imion od samego początku i reagowanie na to, co mówią, ma zasadnicze znaczenie.

Celem Pakietu narzędzi motywacyjnych COMP-UP jest dostarczenie osobom zajmującym się kształceniem dorosłych szczegółowych instrukcji i zbioru zasobów do realizacji warsztatów motywacyjnych podczas IO4 (a także później w ich codziennej pracy), aby zmotywować dorosłych słuchaczy do poprawy umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych.

W ten sposób zestaw narzędzi będzie skutecznie wspierał osoby zajmujące się edukacją dorosłych o niskich kwalifikacjach i niskich umiejętnościach w organizacji i realizacji warsztatów motywacyjnych, dostarczając im instrukcji jak krok po kroku przeprowadzić zajęcia, a także zasobów, technik i materiałów, które mogą wykorzystać bezpośrednio podczas realizacji warsztatów. Ponadto w opisanych warsztatach uwzględniono możliwość udziału osób dorosłych z określonych środowisk lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby ze środowisk migracyjnych, niepełnosprawne itp.

Zestaw narzędzi składa się z pięciu części i na początku koncentruje się na znaczeniu nawiązania więzi i opartych na zaufaniu relacji z grupą docelową dorosłych o niskich kwalifikacjach, ponieważ jest to pierwszy i najważniejszy krok motywujący ich w procesie uczenia się. Narzędzia i wskazówki dotyczą następujących 5 obszarów:

- 1) LODOŁAMACZE - pozwalają uczestnikom poznać się nawzajem, zachęcają do komunikacji i interakcji, budują zaufanie wśród członków grupy;
- 2) KOMUNIKACJA - aby uczestnicy poznali własne style komunikacji (werbalne i niewerbalne), co pomoże im docenić swoje umiejętności i zrozumieć, jaki wpływ ich styl komunikacji wywiera na innych;
- 3) BARIERY - skłonienie uczestników do zastanowienia się nad swoimi barierami i obawami związanymi z uczestnictwem w procesie uczenia się oraz umożliwienie im pokonania tych barier;
- 4) POTRZEBY SZKOLENIOWE - umożliwienie uczestnikom odkrycia swoich potrzeb szkoleniowych i określenia luki między obecnym a wymaganym poziomem wiedzy, umiejętności i doświadczenia. W tym miejscu uczestnicy otrzymają również narzędzia do oceny umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych, określone w IO1;
- 5) STYLE UCZENIA SIĘ - umożliwienie uczestnikom odkrycia preferowanego przez nich stylu uczenia się (werbalny, wizualny, kinestetyczny, społeczny) oraz uświadomienie im, że najlepiej uczą się, kiedy informacje są prezentowane w danym stylu uczenia się.



Zestaw Narzędzi Motywacyjnych został oparty na dwóch pierwszych produktach opracowanych w ramach projektu, Zbiorze Narzędzi COMP-UP oraz Programie Szkoleniowym COMP-UP.



Jest on dostępny do pobrania na stronie internetowej projektu COMP-UP we wszystkich językach partnerów: EN, IT, DE, PL, ES, RO, HU, SE, aby zmaksymalizować jego dalsze wykorzystanie przez edukatorów.



## 1. LODOŁAMACZE

### 1.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji

Rozpoczęcie kursu lub warsztatu motywacyjnego jest zawsze nową sytuacją i wiąże się z nowymi wyzwaniami. Grupa osób w większości nie zna się nawzajem i ma różne doświadczenia. Potrzeba czasu, by się do siebie przyzwyczaić. Jak sugeruje tytuł, rozdziały te dotyczą metod i sposobów "przełamywania lodów" przez uczestników. Z jednej strony trener ma możliwość poznania różnych osobowości, a z drugiej strony uczestnicy mają czas, by się poznać. Celem wprowadzenia "przełamywania lodów" na początku kursu/warsztatu jest przygotowanie nieformalnego i komfortowego środowiska, w którym można lepiej poznać kolegów z kursu lub uczestników warsztatu.

Przełamywanie lodów może być czymś więcej niż tylko prezentacją zawierającą imiona i wiek uczestników. W zależności od celów i czasu trwania kursu na pierwszej sesji można zastosować metody kreatywne, zabawne lub aktywne. W szczególności, gdy trener planuje zastosować wiele różnych metod dydaktycznych (nie tylko tradycyjny styl nauczania), należy dążyć do nawiązania współpracy opartej na zaufaniu między uczestnikami.



Na następnych stronach znajdziesz metody i pomysły na wdrożenie lodołamaczy. Obok potrzebnych materiałów i sposobu realizacji krok po kroku, przedstawione zostaną elastyczne i zróżnicowane sposoby wdrażania tych metod. Jak już wspomniano, stosowane metody powinny być dostosowane do indywidualnego stylu szkolenia oraz celów i czasu trwania kursu/szkolenia.





## 1.2 Potrzebne zasoby

W tej części wymieniono możliwe materiały i przybory, które można wykorzystać do realizacji metod. Można z góry zaznaczyć, że wszystkie ćwiczenia można przeprowadzić bez żadnych środków. Dlatego też ćwiczenia przełamujące lody można przeprowadzić spontanicznie lub w krótkim czasie w ramach planowania kursu. Metody można łączyć i strukturyzować, dostosowując je do indywidualnego stylu szkolenia oraz celów i czasu trwania warsztatu motywacyjnego.

Możliwymi zasobami mogą być:

- mała piłka
- kłębek wełny
- zestaw obrazków (przedstawiających różne miejsca, czynności, cytaty, przedmioty...)
- papier i długopisy w różnych kolorach



## 1.3 Czas trwania

- Ćwiczenie nr. 1: ok. 20 - 25 minut
- Ćwiczenie nr. 2: ok. 20 minut.
- Ćwiczenie nr. 3: ok. 20 minut.

Jeśli wszystkie te działania mają zostać przetestowane podczas warsztatów motywacyjnych, należy przewidzieć 1 godzinę i 30 minut. Ponieważ zajęcia trwają około 1 godziny, 30 minut należy zarezerwować na pytania, wątpliwości i rozmowy o różnych odmianach oraz ich zaletach i wadach.



## 1.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań

### Ćwiczenie nr. 1 - Pozycja socjometryczna

**Całkowity czas trwania:** ok. 20-25 minut; **Wielkość grupy:** 10-50 uczestników

- (5 minut) Poproś uczestników, aby wstali i zebrali się w kręgu w celu wysłuchania wprowadzenia: uczestnicy powinni utworzyć rząd uporządkowany według imion od a - z
- (5 minut) (daj uczestnikom czas na uformowanie rzędu)
- (5 minut) wszyscy uczestnicy mówią swoje imię, aby ocenić, czy wszyscy odnaleźli właściwą pozycję
- (5 minut) wprowadzenie uczestników do utworzenia kolejnego rzędu dotyczącego ich dat urodzenia w kolejności rosnącej (z uwzględnieniem czasu na ułożenie rzędu przez uczestników)
- (5 minut) wszyscy uczestnicy mówią swoją datę urodzenia, aby ocenić, czy wszyscy znaleźli właściwą pozycję



### Ćwiczenie nr. 2 – # Hashtag #

**Całkowity czas trwania:** ok. 20 minut; **Wielkość grupy:** 5 – 15 uczestników

- (5 minut) powiedz uczestnikom, aby znaleźli 3 słowa, które najlepiej opisują ich samych. Ponieważ chcieliby zaprezentować się w mediach społecznościowych, powinni znaleźć 3 pasujące hashtagi. W tym czasie trener powinien również przygotować 3 hashtagi dla siebie.
- (5 minut) poproś uczestników, aby usiedli w kręgu na krześle
- (10 minut) weź piłkę do ręki i powiedz swoje imię oraz 3 hashtagi (które najlepiej Cię opisują), a następnie rzuć piłkę do innego członka grupy. Zadbaj o to, aby wszyscy uczestnicy mieli swoją kolej.



## Ćwiczenie nr. 3 – Najlepsze miejsce

**Całkowity czas trwania:** ok. 20 minut;

**Wielkość grupy:** 5 – 50 uczestników

11

- (5 minut) przygotuj zestaw obrazków z różnymi miejscami na stole i powiedz wszystkim uczestnikom, aby przyjrzeni się obrazkom, a następnie każdy powinien zrobić zdjęcie
- (15 minut) poproś uczestników, aby zebrali się w kręgu i pokaż im wybrane przez siebie zdjęcie. Opowiedz krótko, co Ci się podoba na tym zdjęciu i dlaczego chciałbyś się tam teraz znaleźć. Następnie wszyscy uczestnicy mogą opisać swoje najlepsze miejsce.
- (5 minut) Poproś uczestników, aby oddali obrazki do stolika. Dodatkowo możesz zaproponować uczestnikom, aby zachowali zdjęcie swojego NAJLEPSZEGO MIEJSCA jako motywację do udziału w kursie/szkoleniu.

### 1.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji)

Jak już opisano w podrozdziale 2 (potrzebne materiały), istnieje wiele wariantów, które można wprowadzić w życie. Sensowne jest dostosowanie "Ilołamaczy" do indywidualnego stylu szkolenia, czasu jego trwania oraz grupy docelowej. Każde ćwiczenie zostanie teraz przeanalizowane pod kątem możliwości jego elastycznego wykorzystania.

## Ćwiczenie nr. 1 – Pozycja socjometryczna

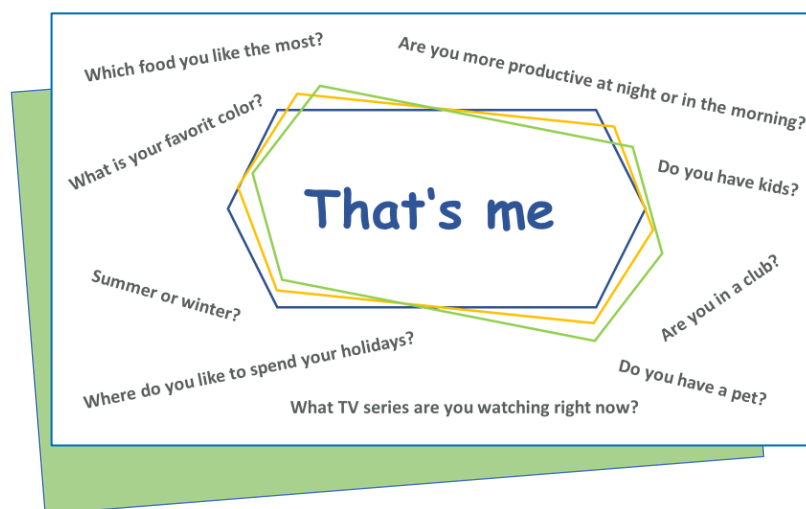
- Jeśli pierwsze zadanie (zbudowanie rzędu z imion) jest zbyt łatwe do przećwiczenia dla uczestników, możesz je utrudnić, zabraniając im wypowiedzenia się w następnym ćwiczeniu.
- Istnieje znacznie więcej sposobów odpowiadania na pytania niż budowanie rzędu. Można wyznaczyć dwa punkty w sali, które odnoszą się do "Tak" i "Nie" i pozwolić uczestnikom odpowiadać na pytania, podchodząc do tych punktów.
- Innym rozwiązaniem jest umieszczenie jakiegoś przedmiotu (np. piłki, książki, kapelusza) w środku koła i pozwolenie uczestnikom na odpowiadanie na pytania stojąc blisko lub daleko od tego przedmiotu (np. doświadczenie zawodowe, dzisiejsza motywacja, ...).
- To ćwiczenie ma na celu rozruszanie uczestników. Zwróć uwagę, czy wśród uczestników są osoby niepełnosprawne lub z problemami zdrowotnymi, które nie mogą się tak łatwo poruszać.
- Jeśli są uczestnicy, którzy mają problemy z językiem, pamiętaj, aby używać łatwego do zrozumienia języka lub połączyć zadania z obrazkami/ piktogramami (np. szczęśliwa i smutna twarz).



## Ćwiczenie nr. 2 – # Hashtag #

- Do części prezentacyjnej można użyć kłęбка wełny. Każdy uczestnik, który zaliczył zadanie, bierze wełnę do ręki i rzuca kłębek przed siebie. W ten sposób budujecie sieć do końca ćwiczenia. Dzięki temu, że wszyscy uczestnicy muszą trzymać kawałek wełny, pozostają skoncentrowani.
- Jeśli uważasz, że grupa docelowa może mieć problemy ze znalezieniem słów do przedstawienia siebie, podaj im przykłady lub pytania, na które będą musieli odpowiedzieć (np. pokaż kilka możliwych pytań na tablicy lub slajdzie w Powe Poincie).
- Jeśli słowo Hashtag brzmi zbyt fantazyjnie, można użyć innych nazw, takich jak *To ja, O mnie, ...*

12



## Ćwiczenie nr. 3 – Najlepsze miejsce

- Nie musisz używać (tylko) miejsc. Co myślisz o jedzeniu, aktywności sportowej, obrazach, sławnych ludziach?
- Jeśli nie chcesz używać zdjęć lub nie masz czasu na ich przygotowanie, poproś uczestników o zamknięcie oczu i powiedz im, aby pomyśleli o swoim ulubionym miejscu. Jak ono wygląda? Jak pachnie? Czy jest ciepłe, czy zimne? Po upływie czasu na zastanowienie się mogą zaprezentować wybrane przez siebie miejsce grupie.
- Czy lubisz edukację przez doświadczenie? Możesz przeprowadzić to ćwiczenie również na świeżym powietrzu. W tym przypadku możesz także pozwolić uczestnikom poszukać przedmiotu, który im się podoba, a następnie pokazać go grupie i wyjaśnić, dlaczego go wybrali.

### 1.6 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów

Pod tym linkiem znajdziesz zbiór pytań przełamujących lody, które możesz wykorzystać:  
<https://conversationstartersworld.com/icebreaker-questions/>.





## 2. KOMUNIKACJA

### 2.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji

Umiejętność porozumiewania się jest zarówno kluczową umiejętnością w życiu każdego człowieka, jak i podstawowym elementem procesu uczenia się. Komunikacja odpowiada za wymianę informacji (zwłaszcza w relacji edukator-słuchacz), ale także za wymianę emocji, które towarzyszą rozmowie.

Aby móc jak najlepiej przekazywać wiedzę w swojej pracy, należy zrozumieć, w jaki sposób komunikują się różni ludzie. Komunikacja z uczestnikami szkolenia może wymagać różnych podejść komunikacyjnych (mniej lub bardziej formalnych). Należy zwracać uwagę nie tylko na przekaz słowny, ale także na mowę ciała, która mu towarzyszy.



Nauka umiejętności komunikacyjnych jest trudnym rzemiosłem i różni ludzie mogą mieć do tego różne predyspozycje. Pamiętaj, aby szanować różne style komunikacji i dostosowywać się do ich wymagań.

### 2.2 Potrzebne zasoby

- Papier i długopis
- Tablica
- Markery



- Karty z zadaniami [Można skorzystać z różnych darmowych zasobów internetowych i wydrukować je. Na przykład: <https://7esl.com/jobs-vocabulary/>. Zawsze możesz też przygotować je samodzielnie. Napisz nazwy różnych zawodów na kartce papieru, wydrukuj je i wytnij. Dobrym pomysłem jest także dodanie do opisu zawodów ich ilustracji. Pomoże to osobom z problemami językowymi. Pamiętaj, aby dostosować ten materiał do swojej grupy].
- Karty z rysunkami
- Opis stylów komunikacji (można go znaleźć tutaj: [https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14\\_FourCommStyles.pdf](https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf))

### 2.3 Czas trwania

- Ćwiczenie nr. 1: ok. 60 minut
- Ćwiczenie nr. 2: ok. 50 minut
- Ćwiczenie nr. 3: ok. 60 minut

Czas trwania każdego ćwiczenia może ulec zmianie w zależności od liczby uczestników i stopnia ich zaangażowania.

### 2.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań

Ćwiczenie nr. 1 - Rozmowa o pracę

**Całkowity czas trwania: ok. 75 minut;**

**Wielkość grupy: 5 – 15 uczestników**

- a. Pierwszym zadaniem dla każdego uczestnika będzie zapisanie na kartce papieru swoich mocnych stron. Powiedz uczestnikom, że znajomość swoich mocnych stron i umiejętności ich zaprezentowania jest bardzo ważna, zwłaszcza w życiu zawodowym. Daj im kartkę papieru i długopis oraz poinformuj, że umiejętności/cechy osobiste, które wypiszą, mogą dotyczyć absolutnie wszystkiego. Na koniec poproś uczestników, aby podzielili się z grupą trzema swoimi mocnymi stronami. (10 minut)
- b. Następnym zadaniem będzie praca w grupach. Przygotuj tablicę, na której umieścisz wszystkie zalecenia i zalecenia dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej. Zaczynaj od burzy mózgów z uczestnikami, podczas której pomysły nie będą oceniane, a następnie, po przygotowaniu wszystkich zaleceń, skup się na ich omówieniu i ewentualnym usunięciu z listy. (20 minut)
- c. Poprzednie dwa zadania miały na celu przygotowanie uczestników do trzeciego zadania, które polega na odegraniu roli podczas rozmowy o pracę. Uczestnicy znają swoje mocne strony i zasady, których powinni przestrzegać podczas rozmowy o pracę. Są przygotowani do prawdziwej rozmowy kwalifikacyjnej. Napisz na kartkach nazwy różnych zawodów, niech każdy uczestnik wylosuje jeden z nich i daj mu 5 minut na przygotowanie się do rozmowy. Następnie odegraj z każdym uczestnikiem jedną scenkę. W tym czasie reszta grupy notuje uwagi i błędy, które zaobserwowała w rozmowach. Na koniec omawiacie najczęściej popełniane błędy w zachowaniu i szukacie rozwiązań. (30 minut)



Na koniec warto przedyskutować z uczestnikami, jakie problemy pojawiły się w trakcie przygotowywania tego ćwiczenia. Czy były one związane na przykład z opisywaniem swoich mocnych stron? Może odgrywanie scenki przed klasą było dla nich zbyt stresujące? (15 minut)

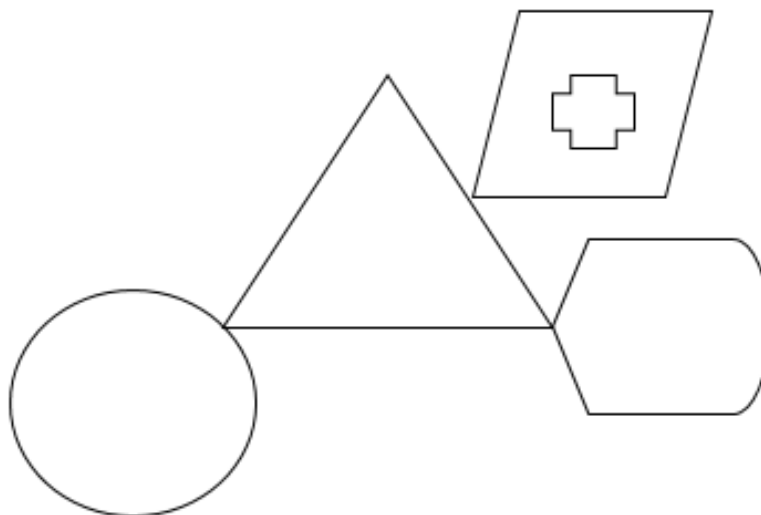
15

## Ćwiczenie nr. 2 - Aktywne słuchanie

**Całkowity czas trwania:** ok. 50 minut;

**Wielkość grupy:** 5 – 15 uczestników

- Ćwiczenie rozgrzewające dotyczące aktywnego słuchania. Ustaw uczestników w kręgu, a następnie zagrajcie razem w grę w chińskie szeptki. Jeden uczestnik wymyśla zdanie, a następnie przekazuje je dalej, aż ostatnia osoba powtórzy je na głos. (15 minut)
- Podziel uczestników na pary. Jedna osoba będzie musiała krótko opowiedzieć o sobie, a druga będzie musiała jej wysłuchać, a następnie przedstawić ją na podstawie tego, co usłyszała. Następnie skonfrontuj to, co powiedziała dobrze, z tym, co powiedziała źle. Następnie jedna osoba z pary przedstawia reszcie grupy, czego dowiedziała się o drugiej osobie. (15 minut)
- Przygotuj zbiór figur geometrycznych na kartkach papieru (przykład poniżej), a następnie dobierz uczestników w pary. Jedna osoba z pary staje przodem do tablicy, a druga osoba z pary staje za nią i otrzymuje kartkę papieru z narysowanymi na niej figurami. Zadaniem tej osoby jest powiedzieć koledze, jak ma narysować figury (jakiej są wielkości, jak są ustawione względem siebie). Jedną z trudności jest to, że nie może ona powtarzać swoich wypowiedzi, a osoba losująca nie może zadawać pytań wyjaśniających. To ćwiczenie ma na celu pokazanie, jak ważna jest zarówno poprawna komunikacja, jak i aktywne słuchanie. Ćwiczenie to może być wykonane przez jedną parę jako przykład dla klasy lub przez wszystkich uczestników (wykorzystaj różne wzory). Każda nowa para wykonująca to ćwiczenie będzie miała lepszy start i będzie w stanie lepiej się komunikować na podstawie błędów swoich poprzedników. (20 minut)





## Ćwiczenie nr. 3 – Różne style komunikacji

**Całkowity czas trwania:** ok. 60 minut;

**Wielkość grupy:** 5 – 15 uczestników

16

- a. Zrób z uczestnikami burzę mózgów i zastanów się, jakie style komunikacji potrafisz rozróżnić. Może ktoś, kogo poznałeś, miał szczególnie wyraźny sposób wyrażania się? Zapisz na tablicy różne cechy charakterystyczne mówców. Mogą to być m.in. gestykulacja, zachowanie podczas rozmowy, asertywność. (15 minut). Uczestnicy mogą również rozpocząć to ćwiczenie od wykonania testu/quizu sprawdzającego ich styl komunikacji. Internet jest pełen różnych gotowych przykładów. Wybierz taki, który najbardziej Ci się podoba. Przykłady:
  - a. <https://www.leadershipiq.com/blogs/leadershipiq/39841409-quiz-whats-your-communication-style>
  - b. <https://www.glassdoor.com/blog/quiz-whats-your-communication-style/>
  - c. <https://personalitylingo.com/free-communication-style-quiz/>
  - d. <https://visme.co/blog/the-4-communication-styles-quiz/>
- b. Przedstaw uczestnikom nazwy różnych stylów komunikacji (wykorzystaj np. ten materiał: [https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14\\_FourCommunicationStyles.pdf](https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommunicationStyles.pdf))  
Zastanówcie się wspólnie, jakie cechy będzie miał każdy ze stylów komunikacji i zapiszcie je na tablicy. Zastanówcie się, jak zareagowalibyście na rozmowę z osobą, która ma inny styl komunikacji. (20 minut)
- c. Zastanów się, jakie bariery i problemy mogą pojawić się w komunikacji i spróbuj zapisać je na tablicy. Następnie spróbuj dopasować styl komunikacji do barier i problemów, które może on powodować. (25 minut)

### 2.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji)

Do głównych czynników ryzyka należy możliwość niechęci do udziału w prezentowanych ćwiczeniach oraz brak zaangażowania uczestników. Większość ćwiczeń jest skonstruowana w taki sposób, że uczestnicy muszą się ze sobą komunikować, a jeśli przynajmniej jedna strona jest niechętna, realizacja ćwiczeń może być nieskuteczna.

Bardzo dobrym sposobem jest wcześniejsze przeprowadzenie kilku ćwiczeń przełamujących lody, które sprawią, że uczestnicy będą bardziej aktywni i odważniejsi w udzielaniu odpowiedzi.

Jeśli grupa ma problemy językowe, należy skupić się na niewerbalnej wersji ćwiczenia (np. pantomima).





## 2.1 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów

Czas trwania każdego ćwiczenia może się różnić w zależności od liczby uczestników w grupie. Jeśli grupa liczy nieparzystą liczbę uczestników, odgrywasz rolę uczestnika, tak aby każdy miał parę.

17

## 2.2 Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom

Wśród materiałów, które zostaną rozdane, są m.in:

### Style komunikacji

[https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14\\_FourCommStyles.pdf](https://www.uky.edu/hr/sites/www.uky.edu.hr/files/wellness/images/Conf14_FourCommStyles.pdf)

### Karty z zadaniami

### Karty z liczbami



## 3. POKONYWANIE BARIER

### 3.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji

Bariery są tak samo naturalne na drodze do uczenia się, jak korzenie, strumienie i okazjonalne głazy na leśnym szlaku. Spodziewanie się przeszkód w uczeniu się i pozytywne ich postrzeganie można osiągnąć dzięki metodom zmiany perspektywy i umiejętności uczenia się. Taka zmiana może sprawić, że bariery w uczeniu się staną się znaczącym i interesującym aspektem procesu, tak jak korzenie, strumienie i głazy są częścią tego, co sprawia, że wędrówka jest przyjemna. Pokonywanie barier i lęków w sposób przedstawiony w tym zestawie narzędzi obejmuje dwa aspekty, które będą stanowiły dwa bloki.

1. Zbieranie motywacji do przełamywania barier poprzez wyjaśnienie, dlaczego tak się dzieje, wyobrażenie sobie konsekwencji takiego działania oraz "odwracanie lęków".
2. Zapewnienie umiejętności uczenia się, w tym dzielenia zadań, zasady 15 minut i podstawowego rozwiązywania problemów.



Oferowany zestaw umiejętności jest silnie zakorzeniony i potwierdzony w psychologii naukowej. W psychologii klinicznej głównym zadaniem jest pokonywanie barier i lęków w celu zwiększenia zdolności adaptacyjnych i poprawy samopoczucia. Przedstawione tu umiejętności zostały wypróbowane na różnych grupach społecznych borykających się z barierami wszelkiego rodzaju. Oprócz ułatwiania uczenia się, będą one przydatne w stawianiu czoła każdemu problemowi, a tym samym wyposażą grupę docelową w potrzebne umiejętności, które pomogą jej skuteczniej orientować się w sytuacji, w której się znajduje. Zadania typu "Dlaczego" polegają na tym, by słuchacze wyjaśnili sens wykonywania trudnych czynności. Dzięki temu słuchacze przypominają sobie, dlaczego pokonywanie celów ma sens, co zwiększa ich motywację.



### 3.2 Potrzebne zasoby

Uczestnicy: Długopis i papier

Edukatorzy: "Zasoby dla edukatorów" - prezentacja w programie PowerPoint jest głównym narzędziem warsztatu (można ją pobrać ze strony internetowej projektu). Potrzebna jest również tablica/tablica kredowa lub inne miejsce do prezentacji.

### 3.3 Czas trwania

- Blok 1: 60 minut
- Blok 2: 75 minut

Realizacja dwóch bloków zajmuje około 2 - 2,5 godziny.

### 3.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań

#### Blok 1 - Przeniesienie uwagi (60min)

Ćwiczenie nr. 1 – "Dlaczego?" (PowerPoint slajd 1-7)

**Całkowity czas trwania:** ok. 15 min;

**Wielkość grupy:** <40 uczestników



Edukator powinien wykorzystać załączoną prezentację PowerPoint "Zasoby dla edukatorów" jako szczegółowy przewodnik po tym, jak wprowadzić materiał, a nie jako prezentację do pokazania uczestnikom. Edukatorzy powinni wprowadzać zmiany w zależności od wiedzy o swoich słuchaczach (zob. 3.5. Zmiany). Szczegółowe instrukcje dotyczące tego, co mówić i do jakich dyskusji skłaniać, znajdują się w programie PowerPoint, ale ogólne zasady są następujące:



- 1: Na tablicy: przedstaw przypadki Anny i Luigiego, którzy utknęli w negatywnym myśleniu. Przypadki te mają być wykorzystywane przez cały czas trwania warsztatów.
- 2: Zapytaj uczestników, dlaczego Anna i Luigi robią to, co robią, nawet jeśli doświadczają wielu negatywnych emocji.
- 3: Przedstaw, w jaki sposób pozytywy przeważają nad negatywami w przypadku Anny i Luigiego.
- 4: Poproś uczestników, aby przedstawili coś trudnego, co robią, wykorzystaj swój własny przykład jako inspirację. Poproś ich o wypisanie minusów.
- 5: Poproś uczestników, aby wymyślili plusy robienia tego, co robią, zacznij od własnego przykładu.
- 6: Podsumuj i poproś uczestników, aby zastanowili się nad zaletami czegoś, co powinni zrobić.

## Ćwiczenie nr. 2 – Wyobrażanie sobie sukcesu i pozytywna historia celu (PowerPoint slajd 8-10)

**Całkowity czas trwania:** ok. 15 minut;

**Wielkość grupy:** <40

Opierając się na ćwiczeniu 1, edukator przedstawia na tablicy zadanie na myślenie kreatywne, inspirując się programem PowerPoint.

- 1: (slajd 8) Zwróć uwagę na to, że negatywne myślenie jest zbyt mocno eksponowane, a rzadko zwraca się uwagę na możliwe pozytywne konsekwencje.
- 2: Porozmawiajcie o wspomnieniach Anny i jej obawach przed porażką (slajd 9), zapytaj uczestników, jak ich zdaniem wpływa to na motywację.
- 3: Zapytaj, w jaki sposób Anna mogłaby skupić się na pozytywnych rezultatach, odwołując się do swoich celów związanych z nauką języka hiszpańskiego.
- 4: Zapytaj uczestników, jak to się ma do Luigiego.
- 5: (slajd 10) Zachęć uczestników do zastanowienia się, jak wyglądałaby sytuacja, gdyby udało im się opanować coś trudnego, co obecnie próbują lub chcieliby zrobić. Omówienie.
- 6: Poproś uczestników, aby zapisali lub wymyślili historię o tym, jak pokonali barierę lub opanowali coś trudnego, z uwzględnieniem szczęśliwego zakończenia.
- 7: Podsumuj, przypominając uczestnikom, by nie zapominali o pożądanym rezultacie, skupiając się jednocześnie na tych niepożądanych.

## Ćwiczenie nr. 3 – Obawy przed odwróceniem (PowerPoint slajd 11-14)

**Całkowity czas trwania:** ok. 15 minut;

**Wielkość grupy:** <40

“Obawy przed odwróceniem” pomaga zrozumieć, dlaczego rzeczy ważne wywołują lęk, a następnie przenieść uwagę z lęku na znaczenie.

- 1: (slajd 11) Powiedz uczestnikom, że strach jest często oznaką tego, że dzieje się coś ważnego.
- 2: (slajd 12) Wróć do "wad" Anny związanych z nauką hiszpańskiego i sprawdź, jaki wpływ na nie ma to, że nauka hiszpańskiego wydaje się jej ważna. Zadaj uczestnikom załączone pytania.





3: (slajd 12) Powiedz uczestnikom, w jaki sposób skupianie się na obawach sprawia, że Anna traci z oczu nadrzędny cel, jakim jest nauka języka hiszpańskiego.

4: (slajd 13) Poproś uczestników, aby przeanalizowali przedstawione przez Luigiego "minusy" i zastanowili się, jakie warunki ważności muszą być spełnione, aby te minusy miały wartość. Wykorzystaj załączone przykłady, aby ułatwić zadanie.

5: ((slajd 14) Poproś uczestników, aby pomyśleli o "minusach", które odczuwają w związku z ważnymi zadaniami i o tym, jak ważność wpłynęła na ich minusy.

6: Podsumuj, przypominając uczestnikom, że lęki Anny i Luigiego tylko oddalają ich od osiągnięcia prawdziwego celu, który jest przyczyną ich lęków.

### Ćwiczenie nr. 4 – Łączenie wszystkiego w całość (PowerPoint slajd 15)

**Całkowity czas trwania:** ok. 15 minut;

**Wielkość grupy:** <40

Ostatnie zadanie z bloku 1 ma na celu połączenie trzech technik w pakiet.

Powiedz uczestnikom: Wyobraźcie sobie, że w przyszłym semestrze rozpoczynacie pracę, która jest dla was idealna, której bardzo pragniecie. Jest to jednak praca dość trudna. Masz 3 miesiące na sprawdzenie się, jeśli dobrze sobie poradzisz, zatrzymasz tę pracę, w przeciwnym razie - nie. Na początek zastanów się przez chwilę, jaka to mogłaby być praca dla Ciebie, a potem dostaniesz kilka zadań. Jeśli masz trudności z wymyśleniem czegoś, pomyśl o ostatnim okresie pracy lub studiów, który był dla Ciebie wyzwaniem.

- A) W pierwszym tygodniu odczuwasz strach, stres i naprawdę nie chcesz popełnić błędu. Dlaczego mimo to kontynuujesz naukę? Pomyśl, jakie są pozytywne strony? Zapisz je.
- B) Wyobraź sobie pozytywne konsekwencje osiągnięcia sukcesu i pozostania po trzech miesiącach, wyobraź sobie, jak byś się czuł i co by to dla Ciebie zmieniło.
- C) Strach, stres i pragnienie, aby nie spieprzyć pierwszego tygodnia - na czym Ci zależało, że było to tak ważne i co sprawiło, że pojawił się strach i stres?

Mam nadzieję, że te trzy zadania pomogą Ci skupić się bardziej na pozytywnych aspektach i znaczących elementach tego, co Cię czeka, a jednocześnie zrozumieć, dlaczego może to wywoływać stres i negatywne uczucia. Na tym kończy się blok 1.

**Pytanie otwarte:** Co wynosisz z tego ćwiczenia?

### Blok 2 - Nie dać się przytłoczyć i rozwiązywać problemy (75 min)

### Ćwiczenie nr. 5 – Rozwiązywanie problemów w czterech etapach (PowerPoint slajd 17-22)

**Całkowity czas trwania:** ok. 60 minut;

**Wielkość grupy:** <40 uczestników

Przedstaw czteroetapowy model rozwiązywania problemów, jak na slajdzie 17. Koniecznie zaznacz, że jest to najlepszy model, jaki istnieje! Poniższe kroki składają się na ten model i są przedstawione w kolejności. Szczegółowe informacje znajdują się w programie PowerPoint.



Krok 1) Określenie problemu (slajd 18) Upewnij się, że dokładnie wiesz, na czym polega problem. Zobrazuj to na przykładzie Luigiego i Anny.

Krok 2) Burza mózgów (slajd 19) - poproś uczestników, aby przeprowadzili burzę mózgów na temat możliwych rozwiązań dla Anny i Luigiego, moderuj dyskusję, aby podkreślić i upewnić się, że na tym etapie nie należy wydawać żadnych osądów.

Krok 3) Oceń za i przeciw (slajd 20)

Uczestnicy mają za zadanie ocenić zalety i wady możliwych rozwiązań przedstawionych dla Anny i Luigiego w kroku 2. Najpierw przez 7 minut indywidualnie, a następnie w ogólnej dyskusji w obu przypadkach.

Krok 4) Zrób to! + ocena (slajd 21) Uczestnicy mają opracować szybki plan działania dla Anny i Luigiego dotyczący tego, w jaki sposób mają wdrożyć dane rozwiązanie.

Podsumowując, powiedz, że te cztery kroki powinny przybliżyć uczestników do rozwiązania problemu, z którym się borykają, i zaznacz, że jeśli problem nadal istnieje, powinni wrócić do kroku 2.

Na koniec poproś uczestników, aby spróbowali swoich sił (slajd 22), wskazując problem, z którym borykają się w nauce lub pracy, a następnie przeszli przez cztery kroki.





Ćwiczenie nr. 6 – Zasada 15 minut i podsumowanie (PowerPoint slajd 23-24)

**Całkowity czas trwania:** ok. 10-15 minut; **Wielkość grupy:** <40 uczestników

23

Przedstaw zasadę 15-minutowej walki z prokrastynacją, zgodnie ze slajdem 23. Na zakończenie poproś uczestników, aby zarezerwowali sobie najbliższą sesję antyprokrastynacyjną.

Podsumowanie (slajd 24): Krótco podsumuj, jakie umiejętności wypróbowali dziś uczestnicy, i poproś ich, by zastanowili się, kiedy mogliby wykorzystać którą z nich, a następnie zakończ ogólną dyskusją i poproś o informacje zwrotne.

### 3.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji)

Edukatorzy mogą, po zapoznaniu się z materiałem, tworzyć przykłady Anny i Luigiego, które bardziej pasują do ich grupy słuchaczy. Anna i Luigi służą jedynie jako naczynia ułatwiające zrozumienie i dlatego można je wymieniać na przykłady bardziej związane z kontekstem, w którym realizowany jest materiał. Zestaw umiejętności jest celowo szeroki, aby objąć wiele aspektów przełamywania barier, bloki są jednak oddzielne. Jeśli słuchacze mają trudności z opanowaniem pojęć, zaleca się dłuższe studiowanie jednego bloku i pominięcie drugiego.

Czynniki ryzyka: Uczestnicy o niskich umiejętnościach mogą mieć wzorce automatycznego reagowania "nie wiem" lub wyuczonej bezradności. Edukator może więc potrzebować wsparcia, ułatwienia odpowiedzi i podawania dalszych przykładów.

### 3.6 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów

Zasady te muszą być związane z kontekstem uczenia się i kontekstem społecznym, w którym znajdują się uczestnicy - edukatorzy rozumieją te konteksty lepiej niż ktokolwiek inny. Wykonywanie tych ćwiczeń będzie o wiele łatwiejsze, bardziej inspirujące i lepiej zapamiętywane, jeśli przedstawi się uczestnikom pomysły i przykłady, które można wykorzystać w praktyce.



## 4. POTRZEBY SZKOLENIOWE

### 4.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji

Ocena potrzeb szkoleniowych to przede wszystkim proces - proces, który może pomóc edukatorom wszystkich szczebli w skutecznym określeniu, zrozumieniu i lepszym sprostaniu wyzwaniom edukacyjnym. Ocena potrzeb jest ogólnie definiowana jako systematyczne badanie luki, jaka istnieje między stanem obecnym a pożądanym w danej organizacji, oraz czynników, które mogą przyczynić się do powstania tej luki. Ocena potrzeb szkoleniowych to ważny pierwszy krok w kierunku poprawy efektywności inwestycji w edukację, które prowadzą do lepszych wyników uczestników.

Jest to szczególnie istotne, gdy zajmujemy się kształceniem dorosłych słuchaczy o niskich kwalifikacjach. W tej części pakietu narzędzi motywacyjnych przedstawimy 3 różne narzędzia do oceny, które pomogą edukatorom przeanalizować umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności cyfrowych dorosłych słuchaczy w bardziej angażujący sposób.

### 4.2 Potrzebne zasoby

Do realizacji tej części zestawu narzędzi potrzebne są materiały w formie wydruków, które można pobrać ze strony internetowej projektu.

### 4.3 Czas trwania

- Ćwiczenie nr. 1: Ocena umiejętności czytania i pisania – Ustaw w linii – 30 min.
- Ćwiczenie nr. 2: Ocena umiejętności liczenia – Trio – 30 min.
- Ćwiczenie nr. 3: Ocena umiejętności cyfrowych - lista kontrolna podstawowych umiejętności cyfrowych – 30 min.

### 4.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań

Ćwiczenie nr. 1: Ocena umiejętności czytania i pisania – Ustaw w linii

**Całkowity czas trwania:** ok. 30 min.

**Wielkość grupy:** min. 5 uczestników (najlepiej sprawdza się w przypadku dużych grup)

Opowiadanie kolejności wydarzeń w historyjce to podstawowy sposób mierzenia umiejętności czytania i rozumienia historii. Przy odrobinie kreatywności można przekształcić nudną czynność przypominania w interaktywną grę.

**Praca wstępna:** Przed zajęciami należy wybrać różne historie, których fabuła może być interesująca dla uczestników. W trakcie zabawy uczestnicy zapisują kluczowe sceny i punkty fabuły na karteczkach (można je również wydrukować przed zajęciami).





**Wspólne czytanie (5-10 minut)** Wybierz jedną z przygotowanych historii i przeczytaj ją na głos wszystkim uczestnikom. Zalecamy zastosowanie "wspólnego czytania", jak wyjaśniono w Najlepszych praktykach 21 w Zbiorze narzędzi COMP-UP.

**Gra (5-10 minut)** Po przeczytaniu opowiadania, przyklej każdemu z uczestników na plecach kartkę. Uczestnicy będą musieli współpracować i zadawać sobie nawzajem pytania, aby dowiedzieć się, która scena jest przyklejona do ich koszulki. Po ustaleniu, jaki punkt fabuły reprezentują, uczestnicy mogą ustawić się w kolejności odpowiadającej kolejnemu ciągłowi wydarzeń w opowiadaniu. Jeśli brzmi to skomplikowanie, grę można zmodyfikować dla wszystkich grup wiekowych i poziomów zaawansowania.

**Wariacje** Jeśli uczestnicy mają trudności językowe, mogą podzielić się na trzyosobowe grupy, aby ustalić kolejność czytania początku, środka i końca opowiadania. Jeśli uważacie, że uczestnicy są zaawansowanymi czytelnikami, możecie zaangażować całą klasę w porządkowanie licznych wydarzeń w sztuce Szekspira.

**Ocena:** Ta gra stwarza edukatorowi różne możliwości nieformalnej oceny umiejętności czytania i pisania. Podczas wspólnego czytania prowadzący będzie mógł ocenić umiejętności czytania i wymowy uczestników. Podczas gry edukator będzie mógł zaobserwować, jak uczestnicy rozmawiają ze sobą i czy rozumieją fabułę. Edukator może łatwo dostosować poziom gry, wybierając inną historię.

Powtarzaj różne historie tyle razy, ile chcesz.

Ćwiczenie nr. 2: Ocena umiejętności liczenia – Trio

**Całkowity czas trwania:** ok. 30 min.

**Wielkość grupy:** 5 – 15 uczestników

Ocenianie podstawowych umiejętności liczenia może być naprawdę nudne. Poniżej poznasz grę planszową, która pomoże ocenić podstawowe umiejętności w zakresie dodawania, odejmowania, mnożenia i dzielenia.

**Praca wstępna:** Przed sesją oceniającą wystarczy wydrukować karty z liczbami od 1 do 50 znajdujące się w załączniku II oraz opcjonalnie 49 liczb od 1 do 9 (załączniki można pobrać ze strony internetowej projektu).

**Przygotowanie (5 minut)** Aby zagrać, narysuj kwadrat 7 x 7 z liczbami od 1 do 9 w sposób losowy. (patrz przykład poniżej).



3	7	3	5	8	4	9
5	1	8	6	5	2	7
8	6	2	4	9	1	9
2	6	4	7	5	5	3
7	4	3	2	1	6	3
2	1	4	8	3	9	5
1	8	6	7	2	4	6

Można też użyć wydrukowanych liczb i przypiąć kwadrat 7 x 7 do tablicy. Następnie potasujecie karty z liczbami od 1 do 50 i połóżcie je na stole do góry nogami.

**Gra (20 minut)** Aby rozpocząć grę, jeden z uczestników losuje jedną z potasowanych kart z liczbami od 1 do 50 i pokazuje ją pozostałym uczestnikom. Teraz wszyscy uczestnicy mają za zadanie odszukać na kwadracie 7 x 7 obliczenie, którego wynikiem jest wylosowana liczba. Obliczenie musi składać się z 3 liczb, które leżą obok siebie: poziomo, pionowo lub po przekątnej. Ten, kto znajdzie prawidłowe działanie, krzyczy "Trio" i pokazuje obliczenie pozostałym uczestnikom. W poniższym przykładzie uczeń wylosował liczbę 40. Są 3 przykłady poprawnych obliczeń.

3	7	3	5	8	4	9
5	1	8	6	5	2	7
8	6	2	4	9	1	9
2	6	4	7	5	5	3
7	4	3	2	1	6	3
2	40	4	8	3	9	5
1	8	6	7	2	4	6

Jeśli odpowiedź jest prawidłowa, uczestnik otrzymuje kartę z numerem. Jeśli odpowiedź nie jest poprawna, uczestnik zostaje zablokowany do czasu wylosowania kolejnej liczby.

**Wariacje:** Jeśli uczestnicy mają problem z obliczeniem, można użyć kart z liczbami od 1 do 20 i zastosować tylko dodawanie i odejmowanie.

**Ocena (5 minut)** Osoba, która zdobędzie najwięcej kart z liczbami, wygrywa grę. Podczas gry prowadzący ma możliwość zaobserwowania podstawowych umiejętności uczestników w zakresie dodawania, odejmowania, mnożenia i dzielenia. Pomoże to określić potrzeby szkoleniowe uczestników.



## Ćwiczenie nr. 3: Ocena umiejętności cyfrowych - lista kontrolna podstawowych umiejętności cyfrowych

**Całkowity czas trwania:** ok. 30 min **Wielkość grupy:** 5 – 15 uczestników

W coraz bardziej cyfrowym świecie technologie informacyjno-komunikacyjne odgrywają kluczową rolę w życiu codziennym. Łączność ma istotne znaczenie dla życia, zatrudnienia, zdrowia, dobrego samopoczucia, edukacji i uczestnictwa w życiu społecznym. Jedną z głównych barier utrudniających szersze wykorzystanie tych technologii jest brak umiejętności niezbędnych do korzystania z produktów, usług i treści cyfrowych. Aby podnieść poziom podstawowej wiedzy cyfrowej obywateli, edukatorzy muszą przeprowadzić ocenę potrzeb szkoleniowych. Pomoże w tym poniższa lista kontrolna.

**Praca wstępna:** Przed sesją oceniającą należy wydrukować listę kontrolną podstawowych umiejętności cyfrowych, znajdującą się w załączniku II (można ją pobrać ze strony internetowej projektu). Każdy uczestnik będzie potrzebował jednego egzemplarza.

**Przygotowanie (5 minut)** Na rozgrzewkę uczestnicy są pytani, co rozumieją pod pojęciem umiejętności cyfrowych. Edukatorzy mogą wykorzystać listę kontrolną do rozpoczęcia dyskusji na temat różnych obszarów umiejętności cyfrowych.

**Ćwiczenie (15 minut)** Uczestnicy otrzymują wydrukowaną listę kontrolną podstawowych umiejętności cyfrowych (powinna być już wydrukowana). Mają za zadanie wypełnić listę w zależności od tego, co sami sądzą i czy są w stanie wykonać zadanie znajdujące się w pierwszej kolumnie. Uczestnicy mogą wybrać spośród odpowiedzi "Potrafię to zrobić", "Nie potrafię tego zrobić" i "Chcę się nauczyć, jak to zrobić".

**Ocena (10 minut):** Ta lista kontrolna dostarczy mentorowi różnej wiedzy i punktów widzenia uczestników, np. czy są zmotywowani do nauki konkretnego elementu z listy lub czy już wiedzą, jak wykonać to zadanie. Gdy edukator będzie miał te informacje, będzie mógł dostosować szkolenie do uczestników i bardziej szczegółowo zaprogramować szkolenie cyfrowe.

### 4.5 Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom

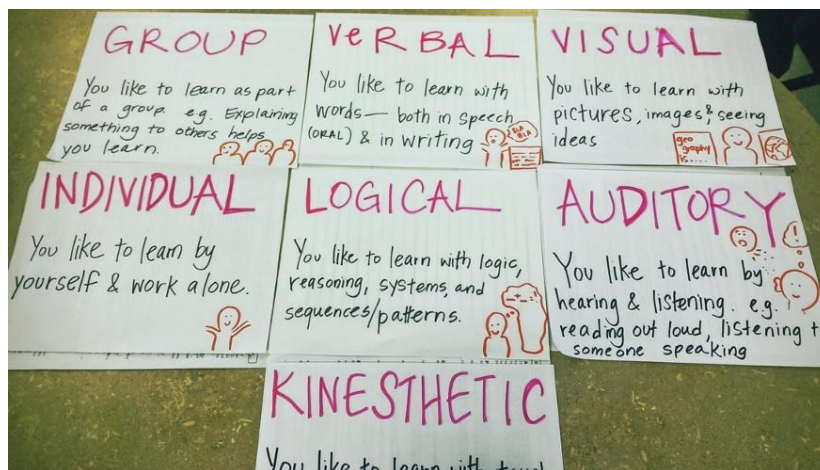
Wszystkie materiały informacyjne można pobrać ze strony internetowej projektu.



## 5. STYLE UCZENIA SIĘ

### 5.1 Krótkie wprowadzenie dotyczące celów i informacji ogólnych o sekcji

Czy kiedykolwiek zdarzyło się, że uczący się tracili koncentrację podczas niektórych części zajęć, a podczas innych pozostawali czujni? Może to być związane z ich stylem uczenia się lub preferencjami. Choć słuchacze mogą mieć różne style uczenia się, nie oznacza to, że edukatorzy muszą dzielić ich na grupy i prowadzić lekcje w różny sposób. Niektórzy ludzie mogą uznać, że mają dominujący styl nauki, który stosują we wszystkich procesach uczenia się, podczas gdy inni mogą stwierdzić, że w różnych okolicznościach stosują różne style. Niemniej jednak wszystko to jest jak najbardziej w porządku. Nie ma właściwego lub niewłaściwego połączenia. Style uczenia się poszczególnych osób nie są też stałe, dlatego mogą się one zmieniać w zależności od sytuacji, w jakich dana osoba się znajduje. W związku z tym nie istnieje jeden uniwersalny zestaw stylów uczenia się, a edukatorzy powinni stosować taki zestaw, który sprawdzi się w ich grupie. Stwierdzono, że w nauczaniu formalnym, takim jak tradycyjne szkolnictwo, zwykle stosuje się językowo-werbalne i logiczne metody nauczania, a także ograniczony zakres technik nauczania, które opierają się na nauczaniu książkowym i wielu powtórzeniach. Jednak w przypadku uczenia się poza formalnego, gdy mamy do czynienia z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach, styl nauczania należy dostosować do pożądanego stylu uczenia się, które prawie zawsze powinny być mieszanką różnych stylów.



Źródło: <https://medium.com/erika-harano>

W związku z tym pojawia się pytanie: - w jaki sposób edukatorzy mogą skuteczniej włączać wszystkie style uczenia się do środowisk edukacyjnych, w których pracują?

Ta część Zestawu narzędzi ma trzy cele:

1. Zdobycie wiedzy na temat stylów uczenia się
2. Odkrycie, że istnieje wiele stylów uczenia się
3. Odkrycie, jak nasze style uczenia się mogą wpłynąć na sposób, w jaki się uczymy.





Odpowiadając na wszystkie te pytania, będziesz w stanie ułożyć i przygotować lekcje w sposób najbardziej odpowiedni dla swoich słuchaczy i osiągnąć najlepsze wyniki nie tylko na poziomie indywidualnym, ale także grupowym.

## 5.2 Potrzebne zasoby

Do przeprowadzenia poniższych zajęć potrzebne są: przygotowane wcześniej konspekty z definicjami różnych stylów uczenia się (można je pobrać ze strony internetowej projektu) / można je również przygotować poprzez szybkie wyszukiwanie informacji w Internecie; długopis; papier; laptop; projektor; tablica; karteczki samoprzylepne, połączenie z Internetem, taśma klejąca, nożyczki.

## 5.3 Czas trwania

- Ćwiczenie nr. 1: Dowiedz się więcej o stylach uczenia się - Wprowadzenie do stylów uczenia się; *Jak rozpoznać swój styl uczenia się?* - 60 min
- Ćwiczenie nr. 2: Odkryj, że istnieje wiele stylów uczenia się - *Spacer po galerii* - 60 min
- Ćwiczenie nr. 3: Odkryj, jak nasze style uczenia się mogą poprawić sposób, w jaki się uczymy - *Budowanie roweru* - 60 min

Całkowity czas trwania tej części wynosi 180 minut. Zaleca się, aby wszystkie trzy działania były realizowane w tym samym czasie jako sesja jednodniowa.

## 5.4 Instrukcje krok po kroku dla trenerów dotyczące sposobu realizacji działań

Ćwiczenie nr. 1 – Dowiedz się więcej o stylach uczenia się - *Jak rozpoznać swój styl uczenia się?*

**Całkowity czas trwania:** 60 min;

**Wielkość grupy:** 15 – 20 uczestników

**Praca wstępna:** Przygotuj wcześniej konspekty/ kartki papieru (załącznik 1), które mogą być rozwieszane w sali. Jeden styl uczenia się umieść na osobnej kartce samoprzylepnej. Wydrukuj załącznik 2 - Kwestionariusz stylów uczenia się.

**Rozgrzewka - 10 min:** Na początek niech uczestnicy dobiorą się w pary. Zainicjuj dyskusję między parami związaną z pytaniem: "Jakiej jednej rzeczy nauczyliście się ostatnio i jak się jej nauczyliście?". Po zakończeniu dyskusji poproś ochotników, aby podzielili się z resztą grupy swoimi przemyśleniami i tym, czego się dowiedzieli. Wyjaśnij, że te przykłady pokazują różne style uczenia się (czyli to, w jaki sposób uczymy się różnych rzeczy).



## **Wprowadzenie do stylów uczenia się - 20 minut:**

Zwróć uwagę, że istnieje wiele różnych sposobów uczenia się i podkreśl, że uczenie się trwa cały czas. Krótko przedstaw różne rodzaje stylów uczenia się na podstawie przygotowanych wcześniej materiałów, które można znaleźć w sali. Poproś uczestników, aby na ochotnika odczytali na głos każdy ze stylów, a następnie poproś innych uczestników, aby spróbowali znaleźć konkretne przykłady, jak działa każdy ze stylów uczenia się.

Na przykład: dla wzrokowca najlepszym rozwiązaniem może być oglądanie filmików tanecznych na YouTube, natomiast logicy mogą potrzebować stworzyć oś czasu lub mapę.

## **Poznaj swój własny styl uczenia się - 20 minut:**

Wykorzystaj Załącznik 2 - Kwestionariusz stylów uczenia się i rozdaj go każdemu uczestnikowi. Poproś ich o wypełnienie i zastanowienie się nad tym, czego się dowiedzieli. Pozwól uczestnikom zgłosić się na ochotnika i zaprezentować własne style uczenia się i wspólnie zastanówcie się, czy byli świadomi tego, że z ich perspektywy jest to prawidłowy wniosek, czy wiedzieli o tych stylach?

## **Podsumowanie i omówienie kluczowych punktów - 10 min:**

W grupie zastanówcie się nad następującymi kwestiami:

- Istnieje wiele różnych stylów uczenia się.
- Każda osoba stosuje inny styl uczenia się - nie tylko jeden. Każdy z nas może identyfikować się z niektórymi stylami uczenia się bardziej niż z innymi, ale jest prawdopodobne, że większość z nas ma więcej niż jeden styl uczenia się. Niektóre style dotyczą tego, jak zdobywamy informacje, inne - jak współpracujemy, a jeszcze inne - jak wyrażamy informacje.
- Uczenie się jest ciągłym, nieustannym procesem. Style uczenia się mają znaczenie, ponieważ uczenie się trwa cały czas. To mówi nam o podstawowym sposobie interakcji ze światem. Ponadto wiedza na temat stylów uczenia się może pomóc w osiągnięciu sukcesu w klasie, ponieważ opracujesz strategie/tricki, które pozwolą Ci lepiej się uczyć.

Ćwiczenie nr. 2 – Odkryj, że istnieje wiele stylów uczenia się - *Spacer po galerii*

**Całkowity czas trwania:** ok. 60 minut

**Wielkość grupy:** 15 - 20 uczestników

## **Krótkie wprowadzenie do ćwiczenia: 5 minut**

W tym ćwiczeniu uczestnicy będą pogłębiać samoświadomość swoich stylów uczenia się oraz zidentyfikują i pogłębią swoją wiedzę na temat różnorodności stylów uczenia się w grupie. Poproś uczestników, aby przeszli się po sali i jeszcze raz przeanalizowali każdy styl uczenia się. Poproś ich, aby napisali swoje imiona na karteczkach samoprzylepnych i przykleili je na każdym stylu uczenia się, z którym się identyfikują. Daj im 5-10 minut na wykonanie tej czynności.



## Refleksja - 45 minut

Po tym, jak uczestnicy skończą przyklejać swoje imiona do stylów uczenia się, wróćcie jako grupa i jeszcze raz przejrzyjcie style uczenia się.

Przedyskutujcie następujące pytania:

1. Co zauważyłeś/łaś na temat stylów uczenia się, które wybrałeś/łaś? Czy odkryliście coś nowego?
2. Czy dowiedziałeś/łaś się czegoś nowego o stylach uczenia się innych uczestników?
3. Czy Twoim zdaniem niektóre style uczenia się są "lepsze" od innych? Dlaczego tak jest, a dlaczego nie?

Rozpocznij dyskusję na temat poniższych pytań dotyczących różnych stylów uczenia się.

## Omówienie i przedyskutowanie kluczowych punktów - 10 minut:

Wszystkie style uczenia się są ważne i uzasadnione! Żaden styl uczenia się nie jest lepszy od innych. Możemy jednak zauważyć, że niektóre style uczenia się są preferowane w miejscach nauki, takich jak sale lekcyjne, sale wykładowe itp.

- Dobrze jest wiedzieć, jakie są nasze style uczenia się, ale nie należy szufladkować siebie i innych. Dobrze jest mieć świadomość własnych stylów uczenia się, choć powinniśmy uważać, by nie utknąć w etykietach i kategoryzacjach.

Ćwiczenie nr. 3 – Odkryj, jak nasze style uczenia się mogą poprawić sposób, w jaki się uczymy - *Budowanie roweru*

**Całkowity czas trwania:** ok. 60 minut

**Wielkość grupy:** 15 – 20 uczestników

W trakcie tego ćwiczenia uczestnicy zaczną rozumieć, w jaki sposób różne style uczenia się, które poznali, będą wspierać rozwiązywanie problemów i procesy uczenia się w ich codziennym życiu. W trakcie dyskusji podsumowującej zastanowią się, jak ich style uczenia się wpływają na sukces grupy.

## Krótkie wprowadzenie do ćwiczenia - 10 minut:

Zapytaj uczestników, czy kiedykolwiek wcześniej budowali rower. Jeśli w grupie jest kilka osób, które już kiedyś budowały rower, należy wybrać inny przedmiot, na którym można się skupić - np. dom, samochód lub łódź. Chodzi o to, by uczestnicy mieli do czynienia z czymś, czego nigdy wcześniej nie robili. Poproś ich, aby wyobrazili sobie, że muszą zbudować rower.

Wyjaśnij im, jakie trzy pierwsze kroki wykonaliby, aby rozpocząć ten proces.

Poniższe pytania mogą im pomóc na początku:



- Czy najpierw narysowaliby schemat?
- Czy narysowaliby mapę kroków?
- Czy napisaliby plan?
- Czy zbudowaliby model przed rozpoczęciem "wielkiej" pracy?
- Co jeszcze by zrobili?

### Proces budowy - 30 minut:

Zadbaj o to, aby grupy były mniejsze, składające się z 3 - 4 osób. Daj im kilka minut na określenie swoich podejść. Rozdaj materiały, z którymi będą mogli pracować. Zapewnij długopis, papier, taśmę, nożyczki itp. Daj im wystarczająco dużo czasu na zaplanowanie swoich kroków i procesu realizacji. Po zakończeniu pracy każda z mniejszych grup prezentuje swój plan większej grupie.

### Podsumowanie, pytania - 10 minut:

Zadbaj o dyskusję na temat następujących pytań:

1. Jakie style uczenia się wykorzystaliście podczas opracowywania swojego planu? Jak rozpoznaliście te style?
2. Czy miałeś jakieś podobieństwa z planami innych uczestników? Jeśli tak, podaj przykład.
3. Czy podczas tego ćwiczenia napotkałeś jakieś ograniczenia w tworzeniu swojego planu budowy roweru? Jakie to były ograniczenia? Jak sobie z nimi poradziłeś?

### Omówienie i przedyskutowanie kluczowych punktów - 10 minut:

- Czasami może nam się wydawać, że inni ludzie mają trudności ze zrozumieniem nas, ponieważ jesteśmy różnymi osobami i mamy różne style uczenia się. Dlatego ważne jest, by zdawać sobie sprawę z naszych różnych stylów uczenia się, ponieważ to z pewnością przypomni nam, że różne osoby muszą w różny sposób odbierać informacje, by móc je właściwie przyswoić.
- Jeśli masz trudności z nauką czegoś nowego, to najprawdopodobniej nie dlatego, że nie jesteś w stanie. Zależy to w dużej mierze od podejścia, jakie wybrałeś. Niektórym z nas trudno jest uczyć się w klasie. Niektórym z nas trudno jest uczyć się samemu. W życiu ciągle znajdujemy się w sytuacjach, które nie są dostosowane do naszego stylu uczenia się, więc naszym obowiązkiem jest znalezienie takich sposobów, które będą dla nas najlepsze. Czasami wymaga to dodatkowej pracy, ale warto zachęcać uczących się, by znaleźli to, co jest dla nich najlepsze. Z pewnością przyniesie to ogromne korzyści w ich przyszłym życiu.

### 5.5 Wariacje (jak dostosować działania do konkretnych grup docelowych i możliwych czynników ryzyka podczas realizacji)

W odniesieniu do potencjalnych czynników ryzyka można wspomnieć o ewentualnej niechęci uczestników do angażowania się w proces uczenia się. Ze względu na pochodzenie osób dorosłych o niskich kwalifikacjach może się to różnić, ale jako trener powinieneś wziąć pod uwagę, że niektóre tematy mogą nie być wygodne dla niektórych uczestników. Należy starać się ich unikać lub po prostu bardziej szczegółowo omówić z nimi ich obawy.





Jeśli nie realizujesz całej sesji od razu, nie zapomnij o wprowadzeniu na każdą sesję ćwiczeń na przełamanie lodów/rozgrzewkę, aby najpierw stworzyć dynamikę grupy i sprawić, by uczestnicy czuli się w niej swobodnie. W ten sposób uczestnicy będą chętniej współpracować i jest o wiele bardziej prawdopodobne, że uda się osiągnąć zamierzony cel. Należy wyjaśniać, odpowiadać na pytania tyle razy, ile potrzeba i zawsze pamiętać o uczestnikach. Należy pamiętać o tym, że ich pochodzenie może utrudniać proces uczenia się i starać się to uwzględnić. Należy być cierpliwym i empatycznym.

### 5.6 Przydatne wskazówki i sugestie dla trenerów

Załączniki można pobrać ze strony internetowej projektu. Dlatego jeśli uważasz, że zajęcia online lepiej pasują do Twojej grupy uczestników, nie wahaj się ich użyć. Pod poniższymi linkami znajdziesz krótkie opisy i materiały do dalszej lektury, a także kwestionariusz do określenia własnego stylu uczenia się.

Więcej informacji:

<https://www.learning-styles-online.com>

<https://www.mindtools.com/mnemlsty.html>

<https://www.tejedastots.com/teaching-different-learning-styles/>

<https://blog.mindvalley.com/types-of-learning-styles/>

Kwestionariusz online "Definiowanie stylów uczenia się":

<https://www.learning-styles-online.com/inventory/questions.php?cookieset=y>

Wprowadzenie do WARK - Wzrokowych, Słuchowych (Auralnych), Czytania/Pisania (Read/Write) i Kinestetycznych modalności uczenia się (Fleming i Mills, 1992).

<https://vark-learn.com/introduction-to-vark/>

### 5.7 Materiały informacyjne do rozdania uczestnikom

Materiały informacyjne można pobrać ze strony internetowej projektu.