



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

AGE  WISE



Project No. 2020-1-AT01-KA204-076088

PAKIET NAUCZANIA dla “kursu umiejętności szkoleniowych” dla seniorów

Jednostka edukacyjna 1–6

bit *schulungcenter*
member of *bit* group

**FUTURE
BALLOONS**
we take you higher!

Edu *vita*

vhs
Volkshochschule
Im Landkreis Cham e.V.

autokreacja

NIEJEDNORODNOŚĆ WIEKU

Jednostka edukacyjna 1



1 Niejednorodność wieku

1.1 Wprowadzenie

Zmiany demograficzne stawiają przed ludzkością nowe wyzwania. Ludność staje się coraz starsza, a liczba urodzeń spada. Zwiększa to znaczenie uczenia się od siebie nawzajem, ze sobą, a także o sobie nawzajem, ponad pokoleniami. Wynikają z tego nowe obowiązki dla wszystkich; połączenie potencjału młodego pokolenia z doświadczeniem starszego i wykorzystanie go dla społeczeństwa. Taka jest, w skrócie, idea międzypokoleniowego uczenia się.

Nie sposób wyobrazić sobie dzisiejszego społeczeństwa bez projektów międzypokoleniowych. Interakcja młodych i starych jest wszechobecna. Młodzi ludzie pomagają starszym w obsłudze najnowszych technologii czy mediów społecznościowych, a starsi pokazują im, jak zrobić dżem, zasadzić ogródek czy zamontować opony zimowe.



Poniższy moduł szkoleniowy wyjaśnia, **co ogólnie oznacza uczenie się międzypokoleniowe, jak ważna jest ta wymiana społeczna, jakie korzyści można z niej czerpać i jak najlepiej zorganizować wymianę wiedzy.** W tym celu potrzebujemy podstawowej wiedzy o różnych pokoleniach i ich cechach charakterystycznych, o tym, jak bardzo się od siebie różnią i co mają ze sobą wspólnego. A w przypadku, gdy sprawy nie układają się tak gładko, jak byśmy chcieli, uczy się, **jak radzić sobie z kwestią konfliktu i jak go rozwiązać w najprostszym możliwym sposób.**

1.2 Uczenie się międzypokoleniowe

Wspólne uczenie się zmniejsza izolację osób starszych od młodszych. Dzięki wzajemnemu poznaniu można zmniejszyć uprzedzenia, sceptycyzm i stereotypy oraz nawiązać współpracę. Dzięki wspólnemu rozwiązywaniu problemów społeczeństwo pozostaje innowacyjne. Celem jest **zachowanie** poprzez to **kapitału społecznego społeczeństwa.**

Aby skutecznie zarządzać tym projektem, potrzebne jest **zrozumienie, komunikacja i wzajemna akceptacja**. Podstawą do tego są możliwości nieformalnych spotkań, w których młodzi i starzy wchodzi w interakcje i dostrzegają szansę na bycie razem. Sukces osiąga się wtedy, gdy zaangażowani ludzie przejmują inicjatywę i dzielą się odpowiedzialnością.

Definicja

"Uczenie się międzypokoleniowe (IGL) to takie, w którym ludzie w każdym wieku mogą uczyć się razem i od siebie nawzajem" (EPALE, 2020).

inter - koncentruje się na wymiarze wymiany, relacji i wzajemności

pokoleniowy - aspekt uwzględniający różne pola doświadczeń i mentalności ukształtowane w czasie pomiędzy przedstawicielami różnych grup wiekowych

uczenie się - wynik wymiany doświadczeń

Decydujące znaczenie ma tu fakt, że międzypokoleniowe - a więc heterogeniczne pod względem wieku - nauczanie i uczenie się odbywa się na poziomie oczu, od siebie, ze sobą i o sobie nawzajem

Gdy w międzypokoleniowe spotkanie edukacyjne zaangażowane są różne poziomy uczenia się, okazują się one szczególnie skuteczne. Wyróżniamy 3 poziomy:

Poziomprofesjonalny służy do przekazywania wiedzy fachowej, doświadczenia i wiedzy. Można to robić zarówno od starszych do młodych, jak i od młodych do starszych. Aby osiągnąć cele dydaktyczne, pomocne jest wcześniejsze ustrukturyzowanie procesu nauczania oraz uwzględnienie wiedzy z zakresu dydaktyki i metodyki.



Poziom relacji wpływa na wzajemne relacje i ma wpływ na wzajemny szacunek. Skupia się na budowaniu relacji między młodszymi i starszymi. Pozytywne środowisko emocjonalne wpływa na sukces w nauce, wspiera chęci i motywację. Nie ma luki w wiedzy między starszymi i młodymi, nie ma "dobra" i "zła", liczą się doświadczenia.

Wspólne działanie, aktywna praca nad czymś, np. wspólne gotowanie czy prace manualne, to **poziom działania**. Zmniejsza bariery, sprzyja dobrej atmosferze pracy i sprawia, że sukcesy są widoczne.

Udana aktywność międzypokoleniowa charakteryzuje się dobrą współpracą na poziomie zawodowym, relacji i działania.

Dlaczego tak ważne jest, aby uczyć się od siebie i ze sobą? Jakie są cele tego projektu i jakie są korzyści dla uczestników?

Dzielenie się doświadczeniem i wiedzą daje satysfakcjonujące uczucie, zarówno dla starszych jak i młodszych. Doświadczenie, na które jest "zapotrzebowanie" umożliwia kontakt i wymianę międzypokoleniową, wzajemne poznanie się to klucz do porozumienia, które tworzy harmonijną współpracę młodych i starych.

Osoby starsze cenią sobie zaangażowanie w aktywność społeczną. To z jednej strony sprzyja zmianom i kontaktom społecznym, a z drugiej prowadzi do potwierdzenia i uznania. Młodzi ludzie z kolei korzystają z doświadczeń starszego pokolenia i zdobywają wiedzę bardzo wcześnie, poprzez interakcje, których mogą doświadczyć dopiero w trakcie swojego życia. Ta przewaga wiedzy pozwala im porównywać własną wiedzę z wiedzą starszego pokolenia, ale doświadczenie trzeba zdobywać samemu i nie można go przekazywać ani oszczędzać.

Taki sposób uczenia się pomaga również w ograniczaniu stereotypów i uprzedzeń wobec siebie. Poprzez kontakt z innymi pokoleniami następuje żywa wymiana wiedzy, która m.in. utrzymuje sprawność poznawczą osób starszych; ludzie pozostają aktywni umysłowo i zorientowani.

Istnieje jednak kilka czynników, które mogą **skomplikować proces wspólnego uczenia się międzypokoleniowego**.

Ważne

Podstawowe zaufanie do własnych możliwości każdego z uczestników jest podstawą udanej wspólnej nauki.

Jednym z ważnych aspektów jest **własne doświadczenie w uczeniu się**, które każda osoba zaangażowana w projekt wnosi. Osoby z niewielkimi pozytywnymi sukcesami w uczeniu się mogą być równie mało entuzjastyczne w stosunku do późniejszego uczenia się, jak ludzie, którzy stronią od lub wręcz odrzucają kontakty społeczne z innymi, wymianę emocjonalną z obcymi czy intelektualną próbę sił z innymi.

Jednym z czynników, który należy wziąć pod uwagę, jest **różnica w strategiach uczenia się**. Czas, jakiego każda osoba potrzebuje na zdobycie wiedzy, może mieć negatywny wpływ na szybkość uczenia się. **Zasób wiedzy** na początku międzypokoleniowej jednostki edukacyjnej wykazuje duże różnice. Aby tego

uniknąć, pomocna może być praca nad nowymi tematami, których wszyscy uczestnicy nie mają jeszcze podstawowej wiedzy.

Aby uwzględnić wszystkie pokolenia, pomocne jest zbudowanie **programu nauczania ze wspólnie zaprojektowanych otwartych przestrzeni**, tak aby każde pokolenie mogło wyznaczyć swój własny cel, nad którym może kontynuować pracę. Poprzez połączenie wspólnych, międzypokoleniowych kompetencji może powstać coś zupełnie nowego, co można zaprojektować jako cel projektu.

Miejsce nauki może również prowadzić do problemów w procesie uczenia się. Są miejsca, których unikają młodzi, są miejsca, które nie odpowiadają starszemu pokoleniu. Dlatego należy zastanowić się nad wyborem miejsca wspólnego - miejsca spotkania - które pokryje potrzeby wszystkich zainteresowanych osób i stworzy przyjemną atmosferę nauki.

Istnieją **różne metody ułatwiające tę wymianę dydaktyczną**. Ze szkoły znamy klasyczny wykład nauczyciela przed grupą. Ale **uczenie się może odbywać się także w inny sposób**.

Niezależnie od tego, czy czytamy książkę, bierzemy udział w wycieczce edukacyjnej, zwiedzamy muzeum czy uczestniczymy w wykładzie, wszystkie te czynności poszerzają nasze horyzonty intelektualne i dlatego mieszczą się w zakresie edukacji. Uświadomienie sobie, że uczenie się odbywa się nie tylko w instytucjach stworzonych w tym celu, takich jak szkoła, uniwersytet czy akademia doskonalenia zawodowego, i kończy się formalnym uzyskaniem kwalifikacji, doprowadziło do rozróżnienia **trzech różnych rodzajów uczenia się**.

Formalne uczenie się	Uczenie się zorientowane na cel w instytucji edukacyjnej, ze świadectwem ukończenia (certyfikat, dyplom, dyplom mistrzowski itp.). Cele nauczania i czas nauki są jasno zorganizowane.
Uczenie pozaformalne	Cel i czas nauki są określone, dokumenty końcowe są wręczane, ale nauka odbywa się poza instytucją edukacyjną. Przykładem są kursy, doszkąlanie we własnym zakresie lub prywatne kursy językowe.
Nieformalne uczenie się	Nauka w życiu codziennym, w rodzinie, wśród kolegów, w czasie wolnym. Nie ma charakteru zorganizowanego i nie prowadzi do uzyskania świadectwa ukończenia.

Mówiąc o kształceniu dorosłych lub doszkąłaniu, mamy zwykle na myśli tę część dziedziny, w której ludzie z różnych pokoleń spotykają się, by wspólnie uczyć się na **podstawie swoich zainteresowań, z własnej woli**. Klasycznym przykładem uczenia się pozaformalnego są kursy językowe, na które uczęszcza się w celu rozwoju zawodowego lub z powodów prywatnych, np. przygotowania do wakacji. Ten rodzaj uczenia się oferuje **szeroki zakres możliwości zaspokojenia wielu różnych potrzeb**. Podstawowym celem jest dzielenie się i **przekazywanie wiedzy**. Po drodze przełamywane są bariery między pokoleniami i dystans między różnymi grupami wiekowymi.

Uczenie się międzypokoleniowe było i jest (i nadal jest) uważane za **nieformalne**, ponieważ odbywa się głównie w rodzinach lub podobnych grupach. Uważa się je za najstarszą formę nieformalnego uczenia się. Obecnie jednak sama rodzina nie jest już w stanie przekazywać wiedzy tak jak w przeszłości, a

wymiana wiedzy odbywa się poza rodziną. Dlatego też uczenie się międzypokoleniowe staje się **aktualne dla edukacji formalnej i nieformalnej**.

Przyjrzyjmy się teraz, jak można wykorzystać różnice pokoleniowe.

1.3 Pozytywne korzyści z różnicy wieku w procesach nauczania-uczenia się

Nauczanie i uczenie się w grupach międzypokoleniowych jest wyzwaniem dla młodych i starszych. Różne pomysły na metody nauczania-uczenia się, różnice biograficzne, różne doświadczenia i różnice w zaawansowanej wiedzy to trzy przykłady, które mogą utrudniać wspólne uczenie się pokoleń. Celem jest, aby wszystkie zaangażowane pokolenia współdziałały ze sobą zarówno jako nauczyciele, jak i jako uczący się oraz aby uczyły się od siebie nawzajem, ze sobą i o sobie.

Wymaga to znalezienia wspólnych priorytetów i ustalenia ich w sposób zaangażowany.

Wskazówka

Heterogeniczność pochodzi z języka greckiego i oznacza "różnorodność". Wszystko, co różni się od normy, jest heterogeniczne.

Każdy człowiek jest inny, indywidualny, niepowtarzalny, zasadniczo zróżnicowany, nieporównywalny. W społeczeństwie termin heterogeniczność jest często określany jako różnorodność, choć oba oznaczają to samo. Odnosi się ono do **różnorodności naszego społeczeństwa**. Bez względu na płeć, wiek, wyznanie, orientację seksualną czy pochodzenie, każdy powinien otrzymać takie samo uznanie i docenienie.

Nie chodzi tylko o podkreślanie różnic, ale raczej o to, co mamy wspólnego, co nas łączy. Ludzie mogą mieć różne narodowości, różne światopoglądy, a jednak praktykować tę samą religię, być heteroseksualni i mieć te same ograniczenia fizyczne. Wszystko to łączy.

Różnorodność ma na celu zjednoczenie różnych cech kilku osób oraz przełamanie hierarchicznych relacji, które często powstają w wyniku różnic i postawienie wszystkich na równi.

Niejednorodność wiekowa przynosi również **różnorodne korzyści dla wszystkich** zaangażowanych **pokoleń**. Osoby w różnym wieku mają do wymiany różne doświadczenia. Ponadto, z jednej strony tradycyjna wiedza jest przekazywana młodszemu pokoleniu, np. dziedzictwo kulturowe, zwyczaje, przepisy kulinarne itp.

RESPECT

O ile w wymiarze społeczno-politycznym, dzięki prawu, równość jest prawnie uregulowana, o tyle w kontekście pedagogicznym wymaga ona gotowości każdej jednostki do traktowania **z szacunkiem różnorodności** bliźnich, niezależnie od zasad i norm.

W kontekście pedagogicznym różnorodność ta odnosi się przede wszystkim do uzdolnień, wieku, płci, pochodzenia społecznego i kulturowego osób w zespole uczącym się.

Wskazówka

Odmienność osób uczestniczących w sytuacjach uczenia się, zwłaszcza w międzypokoleniowym nauczaniu i uczeniu się, to przede wszystkim **przynależność do różnych grup wiekowych**.

Różnorodność i elastyczność stały się głównym tematem polityki edukacyjnej. Dla wielu nauczycieli heterogeniczność stała się **szansą**. Daje ona możliwość wniesienia istotnego wkładu we współpracę społeczności i pokoleń poprzez zajmowanie się różnorodnością w sposób znaczący. Wspólne uczenie się od, ze sobą i o sobie nawzajem jest dla wszystkich zaangażowanych okazją do zachęty i wzbogacenia.

Niemniej jednak wszystkie początki są trudne. Praca wychowawcza między młodymi i starszymi jest wymagająca i wymaga akceptacji każdego członka z osobna. Indywidualność każdej osoby jest ważna, wymaga akceptacji i uznania. Równocześnie jednak należy przestrzegać norm i standardów, które umożliwiają uczenie się we współpracy, pozwalają na nauczanie wymagające poznawczo i dają możliwość pedagogiki jakościowej.

Rozpoznawanie różnych potrzeb edukacyjnych może odbywać się w różnych wymiarach. Ważne jest, by kwestionować własne wyobrażenia i uświadomić je sobie.

Pytania takie jak te mogą pomóc:

- Jaka jest wartość wieku, zdolności, płci, pochodzenia kulturowego itp.
- Jakie możliwości wsparcia mam na myśli?
- Które z nich widzę jako szansę, a które jako wyzwanie?

Osoba ucząca się, niezależnie od wieku, przyjmuje nowe rzeczy i przetwarza je poprzez połączenia między komórkami nerwowymi. Informacje są w nich przechowywane i przetwarzane. To, czego się uczy, jest powiązane z już istniejącym potencjałem umysłowym i na tej podstawie jest interpretowane. **Uczenie się jest więc procesem ciągłym**. Czynnikiem decydującym o sukcesie jest **poziom wykształcenia**, który osobiście wnosisz ze sobą.

Przyjrzyjmy się poszczególnym pokoleniom i ich cechom.

Uznanie różnic, szukanie wspólnej płaszczyzny porozumienia

Bezsporne jest, że istnieją różnice pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi.

W tym celu przyjrzyjmy się, jak nazywane i charakteryzowane są pokolenia oraz jakie są różnice:



Co to znaczy pokolenie? Termin ten obejmuje wszystkich ludzi w zbliżonym wieku, o podobnych orientacjach społecznych i odpowiadających im poglądach na życie.

Porównajmy teraz typowe cechy poszczególnych pokoleń:

Tradycjoniści (ur. 1925 - 1945)	<p>Charakteryzujący się końcem kryzysu gospodarczego, bezpieczeństwem socjalnym, nowymi technologiami jak samochody i radia.</p> <p>Typowe są obyczajowość, szacunek dla autorytetów, prawo i porządek, oszczędność, surowość oraz wartości takie jak bezpieczeństwo i bogactwo.</p>
Babyboomer (urodzeni w latach 1955 - 1964)	<p>Ukształtowany przez cud gospodarczy, zimną wojnę, rok 68 i ruch pokojowy.</p> <p>Typowe są wysokie cele zawodowe, zdolności adaptacyjne, napęd i postawa "żyję, aby pracować".</p>
Pokolenie X (ur. 1965 - 1979)	<p>Kształtowane przez dobrobyt, technologię komputerową, katastrofę w Czarnobylu, pigułkę antykoncepcyjną i rosnące wskaźniki rozwodów.</p>

	<p>Typowy jest indywidualizm, poszukiwanie sensu, nastrój porzucania, równowaga między pracą a życiem prywatnym, postawa "pracuję, żeby żyć".</p>
<p>Pokolenie Y (ur. 1980 - 1994)</p>	<p>Charakteryzuje się dobrobytem, e-mailami, telefonami komórkowymi, wolnością, końcem obowiązkowej służby wojskowej i rodzicami, dla których ważne jest, aby dziecko robiło to, co sprawia mu przyjemność.</p> <p>Typowe są umiłowanie wolności, egoizm, samorealizacja najpierw - planowanie rodziny dopiero potem, życie chwilą; postawa to: "Najpierw życie, potem praca".</p>
<p>Pokolenie Z (urodzeni w latach 1995 - 2009)</p>	<p>Charakteryzuje się strachem przed utratą dobrobytu, smartfonami, mediami społecznościowymi, rodzicami jako najlepszymi przyjaciółmi, permanentnym kryzysem i przerażeniem.</p> <p>Typowo randkowe aplikacje i media społecznościowe, uzależnione od informacji zwrotnej i uznania, lęk przed przyszłością, niezdecydowanie, zaufanie tworzy się poprzez oceny i polubienia.</p> <p>Postawa "tu jest praca, tam jest moje życie".</p>
<p>Pokolenie Alfa (urodzeni w latach 2010 - 2024)</p>	<p>Kształtowane przez smartfony i tablety od niemowlęctwa, Alexę Google i Siri, zmiany klimatyczne i niedobór wody, katastrofy ekologiczne i masowe migracje.</p> <p>Zazwyczaj wielu z nich już jako dzieci jest gwiazdami mediów społecznościowych (YouTube, Instagram). Jak korzystanie z inteligentnych urządzeń wpłynie na to pokolenie, pozostaje niejasne.</p>
<p>Pokolenie Beta (urodzeni ab 2025)</p>	<p>To są dzieci z pokoleń Y, Z i Alfa, czekamy z niecierpliwością.</p>

Przyjrzyjmy się najpierw temu, co łączy pokolenia X, Y i Z. Wartości rodziny i przyjaźni są ustawione bardzo wysoko. Tematy więzi, bezpieczeństwa, wartości własnej i zdobywania przyjemności łączą ze sobą wszystkie 3 pokolenia, jedynie czas położenia nacisku zależy od faz życia.

Największe różnice w obrębie wszystkich pokoleń występują w odniesieniu do tematów komunikacji, szacunku, ekologii, zaangażowania i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Co to oznacza w szczegółach?

Komunikacja: Kto dziś jeszcze czeka tygodniami na list, gdy e-mail, SMS lub wiadomość WhatsApp może dotrzeć do odbiorcy w ciągu kilku sekund? Efektem tego jest niecierpliwość. Podczas gdy pokolenia Y i Z charakteryzuje szybkie życie, poprzednie pokolenia znają wymianę za pomocą listu, faksu i telefonu stacjonarnego.

Szacunek: W dawnych czasach wiek, wiedza i doświadczenie były gwarantami szacunku. Ten szacunek został utracony poprzez inną edukację. Szacunek do wiedzy i doświadczenia stał się nieaktualny poprzez stały dostęp do internetu. Dziś szacunek zdobywa ten, kto daje przykład i spotyka się ze swoim przeciwieństwem na poziomie oczu. To odmienne spojrzenie, które zwykle idzie w parze z kurtuazyjnym "cześć" jako pozdrowieniem dla młodych i starszych, jest często postrzegane jako brak szacunku i alienacja przez osoby w wieku 45+.

Ekologia: Ludzie nie segregują odpadów, ale zrównoważony rozwój jest dla nich ważny? Od 2019 roku, czyli roku Greta Thunberg, młode pokolenie zdało sobie sprawę, że konieczne są szybkie działania w zakresie ochrony środowiska/klimatu. Wzrosły oczekiwania wobec decydentów (nauczycieli, polityków, rodziców). Wzrasta presja młodych ludzi na decydentów politycznych. Podczas gdy w latach 90-tych segregacja odpadów była szczytem ekologicznego postępu, dzisiejsza młodzież żąda znacznie więcej. Pojęcia takie jak upcykling, „unpacking” i „sharing”, są aktualnie gorącymi tematami w dziedzinie ochrony środowiska.

Wycieczka

Upcycling oznacza ponowne wykorzystanie odpadów lub starych produktów do stworzenia czegoś nowego. Na przykład modne torebki powstają z nieużywanych starych dżinsów.

Unpacked umożliwia zakup żywności luzem, aby uniknąć odpadów opakowaniowych. Klienci przynoszą własne pojemniki, np. szklane słoiki. Przynoszą własne pojemniki, takie jak szklane słoiki, które są uzupełniane w sklepie.

Współdzielenie oznacza zorganizowane, wspólne korzystanie z istniejących zasobów, takich jak samochody, narzędzia, żywność itp. Termin ten jest również używany w kontekście koncepcji "Sharing".

Jednak również stara wiedza jest dziś ponownie wymagana od młodych ludzi:

*Stare rzemiosło staje się ponownie popularne dla upcyklingu i DIY (dzierganie, szycie, itp.)

*wzrasta zainteresowanie produktami wytwarzanymi samodzielnie (np. robienie własnego, domowego dżemu)

itp.

Zaangażowanie: Największą trudnością pokolenia Z jest podejmowanie decyzji. Pojawiają się nieskończone możliwości, dlatego młodzi ludzie nie chcą się angażować i podejmować decyzji spontanicznie. Jest bardzo mało prawdopodobne, że młodzi ludzie dotrzymają umów, zwłaszcza że te cyfrowo zawarte porozumienia nie są uważane za wiążące.

Pokolenia Y i starsze myślą inaczej, bo łączy je to, że ważne są terminy i umowy słowne. W tych grupach społecznych ważne było i nadal jest dotrzymywanie słowa i trzymanie się umów, nawet jeśli nie sprawia to przyjemności.

To zupełnie normalne, że można być innym. Każdy się z tym zgodzi, ale w codziennym życiu często działa to inaczej, bo mało kto z nas nauczył się radzić sobie z odmiennymi sposobami widzenia i życia.



Jakie konflikty pokoleniowe mogą się pojawić i jak je rozwiązać?

Konflikty powstają, gdy różne pokolenia stoją w stosunku zależności do siebie i ścierają się różne pomysły, oczekiwania i warunki wstępne. Jednak to również tworzy związek, ponieważ ludzie zmierzli nawzajem swoje mocne strony i dlatego lepiej poznają swoją przeciwną osobę. Ponieważ tylko kilka osób może długo wytrzymać negatywne napięcia, droga ku sobie przebiega zwykle szybciej niż myślisz. W ten sposób powstaje poczucie solidarności.

Pamiętaj

Konflikt to konfrontacja różnych poglądów/opinii/interesów, prowadząca do niezgody lub braku porozumienia, pomiędzy co najmniej dwiema osobami lub grupami.

Przyjrzyjmy się kilku przykładom:

Przykład**Nadgodziny w pracy:**

Dla pokolenia baby boomer, nadgodziny są czymś oczywistym. Stopniowo na rynek pracy wprowadza się teraz pokolenie Z. Ludzie z tego pokolenia mają do nich zupełnie inne podejście. Czas wolny jest ważniejszy niż nadgodziny. Nie jestem przygotowany na pracę w dłuższym wymiarze godzin, jeśli będzie to konieczne, odejdę z pracy.

Zmiany klimatyczne/ katastrofa klimatyczna:

Ruch "Piątku dla przyszłości" domagają się, aby polityka, biznes i społeczeństwo traktowały zasoby z większym szacunkiem, ponieważ życie w obecnym kształcie doprowadzi do upadku. Starsze pokolenia uznają wagę tematu, ale żądają, by młodszy stawali w jego obronie w wolnym czasie, a nie wykorzystywali dni szkolnych na strajki w jego sprawie.

Postępy:

Młodzi ludzie uczą się korzystać z nowych mediów/maszyn w zabawny sposób. Osoby powyżej 50 roku życia obawiają się tego szybkiego postępu i czują się bezużyteczne i w trudnej sytuacji. Aby temu przeciwdziałać, potrzebny jest szacunek po obu stronach i oferta międzypokoleniowego uczenia się w formie mentoringu lub coachingu.

Smartfony:

Dzisiejsi 16-latkowie nie mogą zrozumieć, jak wyglądało życie bez Internetu, bez mediów społecznościowych. Z kolei osoby po 60. roku życia nie rozumieją, dlaczego telefon komórkowy musi być zawsze przy nich, zawsze pod ręką, jak trzeba poruszać się w zdigitalizowanym świecie, żeby być akceptowanym.

Komunikacja:

Starsi ludzie wolą komunikować się twarzą w twarz, szukając osobistej rozmowy. Młodsze pokolenie, które wychowało się na najnowszych kanałach komunikacyjnych, takich jak Facebook czy Instagram, wybiera elektroniczną formę komunikacji. Jest to znacznie szybsze, ale niesie ze sobą również ryzyko bycia niezrozumianym, ponieważ brakuje bezpośredniej wymiany zdań z drugą osobą, a co za tym idzie mimiki, gestów i melodii mowy. Poza tym cyfrowe wiadomości mogą przytłaczać starsze pokolenie ze względu na szybkie tempo.

Polityka:

Dzisiejsza młodzież chce współkształtować politykę, a tym samym własną przyszłość. Nowe organizacje młodzieżowe aktywnie angażują się w wydarzenia i domagają się akceptacji i pełnego szacunku wykorzystania ich głosów. Starsi ludzie są często zdania, że zanim pozwoli się im

wpływać na wydarzenia polityczne, trzeba najpierw osiągnąć wyniki, zarówno w zakresie edukacji, jak i płacenia podatków.

Te różne perspektywy urozmaicają współpracę międzypokoleniową.

Jakie są 4 rodzaje konfliktów i jak można je skutecznie rozwiązywać?

Nieporozumienia, nieporozumienia lub niewłaściwe postępowanie mogą zniszczyć wiele rzeczy. Często przyjaźnie trwające od lat kończą się, związki rozpadają się, rodziny idą swoją drogą lub związki miłosne są na granicy rozpadu.

Dla harmonijnej współpracy ważne jest wczesne rozpoznawanie konfliktów i przeciwdziałanie im.

"Nie wiem co to jest, ale coś jest nie tak".

Więcej informacji na temat konfliktów, sposobów skutecznego radzenia sobie z nimi oraz rozwiązywania konfliktów można znaleźć w Jednostce Edukacyjnej nr 6.

Poniższy rozdział pokazuje, jak optymalnie wspierać wymianę wiedzy.

1.4 Uczenie się od siebie nawzajem

Istnieje wiele definicji uczenia się; jednak to, co łączy je wszystkie, to fakt, że **uczenie się jest procesem, który ma na celu zmianę**. Wspólne uczenie się często odbywa się przypadkowo i bez systemu, dlatego szczególnie ważne jest przygotowanie do uczenia się międzypokoleniowego.

W tym zakresie w kolejnym rozdziale poprowadzi nas cytat Pearl S. Buck, amerykańskiej pisarki:

"Niech młodzi idą własną drogą, ale kilku przewodników nie zaszkodzi".

Jakie są korzyści z uczenia się od siebie nawzajem?

Oparte na społeczności, międzypokoleniowe uczenie się **pomaga poszerzać horyzonty, wnosząc indywidualny potencjał**. Współpraca młodych i starych wspiera wzajemne zrozumienie, zmniejsza uprzedzenia i tworzy solidarność między pokoleniami. Tradycyjna współpraca między pokoleniami ma zostać przekształcona we współpracę, która jest w stanie wspólnie wypracować, poradzić sobie i rozwiązać wyzwania społeczne.

Podstawowymi warunkami są tu otwartość i zaangażowanie wszystkich zaangażowanych osób. Ponadto w kontekście międzypokoleniowym ważny jest klimat społeczny oraz kompetencje osobiste i społeczne poszczególnych osób. Mają one decydujące znaczenie dla powodzenia procesu uczenia się.

Jak ludzie wchodzić ze sobą w rozmowę?

W przeciwieństwie do grup homogenicznych, w grupie międzypokoleniowej potrzebne są specjalne umiejętności.

Wiele starszych osób przynosi ze sobą podstawowe doświadczenie komunikacyjne, ale nadal ważne jest, aby wyjaśnić, jakie umiejętności są przydatne, aby dobrze „dogadać się” z drugą osobą.

Przyjrzyjmy się teraz **najważniejszym cechom komunikacji międzypokoleniowej**:

Czego potrzebujemy, aby móc się skutecznie porozumieć:

- Możliwość kontaktu
- Autentyczność
- Wzajemna otwartość
- Empatia
- Akceptacja
- Tolerancja na frustrację
- Umiejętność tolerowania różnic



Na przykładzie chcielibyśmy teraz przybliżyć Państwu poszczególne cechy:

Na podstawie jednodniowej wycieczki klasy szkolnej z klasy 2 szkoły ponad podstawowej wraz z grupą osób w grupie wiekowej 55+ do lokalnego muzeum historycznego.

Umiejętność nawiązywania kontaktów: Już podczas wspólnej jazdy autobusem starsi i młodszy wdali się w rozmowę. Warunkiem tego była chęć wszystkich uczestników. Ważne jest sprecyzowanie właściwej relacji na bliski dystans.

Autentyczność: Wszyscy pozostają autentyczni, nikt nie próbował naśladować innej osoby. Różnice w komunikacji i postrzeganiu można było więc bardzo szybko wypracować. Ważne jest, aby nie próbować zadowolić wszystkich, ale stanąć po stronie siebie.

Wzajemna otwartość: Dzięki wzajemnej otwartości grupa międzypokoleniowa była w stanie bardzo szybko oswoić się ze sobą i rozwinęła się ciekawa dynamika grupy. Ważne jest, aby słuchać i zadawać pytania, nawet jeśli zdarzy się coś niewygodnego.

Empatia: W muzeum jedni chcieli być sami, inni szukali rozmowy w obrębie grupy wiekowej, jeszcze inni szukali rozmowy ze starszymi osobami, aby zakwestionować ich doświadczenia. Tutaj wszyscy uczestnicy wykazali się dużą empatią w kontaktach z innymi. Ważne jest, aby postawić się w roli i perspektywie drugiej osoby.

Akceptacja: W poniższej dyskusji o przeszłości pojawiły się różne opinie, mimo to wszyscy pozostali tolerancyjni i pełni szacunku w rozmowach. Ważne jest, aby traktować odmienność drugiej osoby z szacunkiem.

Tolerancja na frustrację: Wiele z tego, co pokolenie 55+ wniosło ze sobą w zakresie wiedzy, generowało brak zainteresowania wśród młodszych. Chęć podzielenia się większą ilością szczegółów dotyczących życia przed tym pokoleniem nie doprowadziła do oczekiwanego sukcesu. Ważne jest, aby umieć tolerować fakt, że upragniony cel nie może zostać osiągnięty.

Umiejętność tolerowania różnic: Nawet jeśli istniała wzajemna sympatia, to i tak istniały różnice zdań, zwłaszcza na temat postępu technicznego, ochrony środowiska i polityki. Ważne jest, aby umieć zaakceptować różnice i nadal pozostać w harmonii.

Wskazówka

Umiejętność łączenia się z innymi pokoleniami można rozwijać poprzez praktykę.

Przyjrzyjmy się teraz motywacjom, które mogą prowadzić do chęci wspólnego uczenia się.

Z jednej strony wspólne uczenie się prowadzi do dużego uznania po obu stronach, z drugiej strony zarabianie na sukces jest wspólnym celem. Dobrowolny charakter uczestnictwa w wymianie z danym innym pokoleniem oferuje nieformalny dostęp. Korzyści edukacyjne wzmacniają pewność siebie i oferują zaangażowanym osobom głębsze spojrzenie i zmianę perspektywy na znane już tematy.

Tego typu działania edukacyjne pomagają zapobiegać absencji w nauce wśród osób starszych i podnoszą ich motywację do pracy. Aspektem specyficznym dla zdrowia jest ochrona zdrowia psychicznego i fizycznego. Rozwój nowych kontaktów i poszerzenie sieci społecznej zapobiega izolacji i życiu na marginesie społeczeństwa. Wspólne przebywanie na kursie wzmacnia osobowość i ułatwia radzenie sobie w sytuacjach kryzysowych w życiu.

Najważniejsze powody motywacji do dzielenia się swoją wiedzą z innymi to akceptacja, sensowne wykorzystanie czasu, rozwój osobisty, budowanie nowych kontaktów oraz poznanie i zaakceptowanie punktu widzenia innego pokolenia.

Aby móc zrealizować wspólny cel - kształcenie ustawiczne - potrzebny jest plan.

W dalszej części zajmiemy się niezbędnymi krokami, aby móc rozpocząć proces nauczania-uczenia się oraz kwestią tego, gdzie można uzyskać wsparcie w tym zakresie.

Pomysły często powstają bardzo spontanicznie, z sytuacji, na przykład poprzez przyglądanie się innym i porównywanie, jak ty byś to zrobił. Ale jak przejść od pomysłu do gotowej koncepcji nauczania i czego dokładnie potrzebujesz, aby Twoje nauczanie było skuteczne?



Krokiem pierwszym powinno być zastanowienie się, CZYM dokładnie chcesz się podzielić, czy masz już wystarczającą wiedzę, czy potrzebujesz dodatkowej literatury i jakie inne rzeczy są potrzebne.

Po wyjaśnieniu kwestii materialnej czas zająć się tym, jak i gdzie.

JAK zależy od treści nauczania. O ile prace manualne są przede wszystkim nauczane praktycznie i często wymagają maszyn, o tyle wiedza teoretyczna wymaga odpowiednio rozbudowanego programu nauczania.

Jeśli chodzi o miejsce, w **którym ma się** odbyć projekt, ważne jest, aby wziąć pod uwagę wymagania techniczne i pomocne jest skontaktowanie się z różnymi instytucjami lokalnie lub w najbliższej okolicy.

W następnej jednostce szkoleniowej zajmiemy się tworzeniem podręcznika dla Twojego działania szkoleniowego. Zanim to jednak nastąpi, chcielibyśmy udzielić Ci małego wsparcia na drodze od pomysłu do działania.

Gdzie można znaleźć odpowiednie pomieszczenia, instrukcje pracy, materiały szkoleniowe, praktyczne wskazówki?

Gdzie?

Równie ważne jak scenariusz jest miejsce, w którym chcesz prowadzić zajęcia. W zależności od projektu możliwe jest kilka lokalizacji, a może tylko jedna konkretna, np. pracownia drzewna, w zależności od tego, czym będziesz się dzielić...

Zapytaj w magistracie/urzędzie miejskim, jakie przestrzenie publiczne mogą być dla Ciebie oferowane. Również instytuty edukacyjne cieszą się z nowych ofert, skontaktuj się bezpośrednio z różnymi dostawcami. Na miejscu zazwyczaj mogą pomóc Ci z poradami i wskazówkami.

Wiele placówek edukacyjnych cieszy się z nowych pomysłów i odpowiednich ofert edukacyjnych. Przekaż swój pomysł, często sale i warsztaty są udostępniane bezpłatnie. W zależności od czasu przygotowania programu semestralnego, dobrze jest zacząć planować wcześniej i jak najszybciej skontaktować się z oferentem.

W wielu instytucjach społecznych, takich jak przedszkola, centra młodzieżowe, szkoły lub domy spokojnej starości, pomieszczenia dla grup są dostępne w ciągu dnia, wieczorem lub w weekendy i można je wynająć. Zapytaj o to w swoim urzędzie miasta lub magistracie.

Do organizacji imprez sportowych nadają się nie tylko szkolne sale gimnastyczne czy gminne obiekty sportowe, często odpowiedni jest także własny park lub inne tereny zewnętrzne gminy.

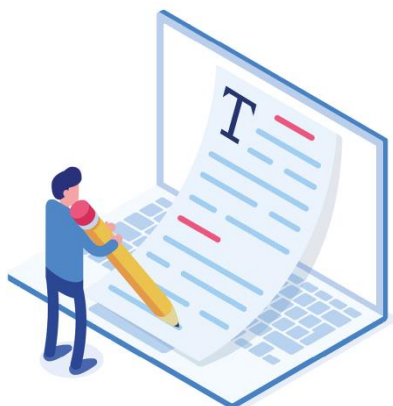
W zamian za konsumpcję gości, wiele lokali gastronomicznych oferuje możliwość spotkań edukacyjnych, popołudniowych gier w brydża lub rund szachowych itp.

Jak?

Prawie każde miasto ma bibliotekę publiczną, która za niewielką opłatą jest otwarta dla każdego zainteresowanego czytaniem. Twoje badania powinny zacząć się właśnie tam. Jeśli nie znajdziesz tam tego, czego szukasz, sprawdź w Internecie, czy nie ma tam możliwych materiałów.

Większe biblioteki publiczne znajdziesz we wszystkich miastach uniwersyteckich. Wiele z nich oferuje również wypożyczenia międzybiblioteczne.

Oto kilka linków, które pomogą Ci znaleźć to, czego szukasz:



www.ebib.pl/biblioteki/
biblio.prz.edu.pl/przydatne-linki/biblioteki-publiczne-i-uczelniane

Możesz też uzyskać wsparcie bezpośrednio w działaniach szkoleniowych o tytule "Train the Trainer". Weź udział i dowiedz się jak to się robi, albo jak chcesz to robić, albo jak tego nie robić 😊

1.5 Podsumowanie

W Jednostce Edukacyjnej nr 1 zajmowaliśmy się utrzymaniem żywego życia dla młodych i starych poprzez **interakcję różnych pokoleń**. Zmiany demograficzne, postęp technologiczny i wyzwania społeczno-polityczne wymagają poznawczej wymiany wiedzy w obu kierunkach.

Uczenie się jest ciągłym procesem, który towarzyszy Ci przez całe życie, niezależnie od tego, gdzie jesteś i co robisz. Na przykład za uczenie się nieformalne uważa się **każdy rodzaj zdobywania wiedzy**, który ma miejsce przypadkowo, w sposób całkowicie nieustrukturyzowany, za pośrednictwem przyjaciół lub rodziny, poprzez media lub w towarzystwie innych osób. Odróżnia się je od dwóch pozostałych form uczenia się formalnego i nieformalnego, czyli tych rodzajów, w które angażuje się świadomie.

Wiesz, że **uczenie się składa się z trzech części**: na poziomie **przedmiotu** poprzez wymianę wiedzy, na poziomie **relacji** poprzez interakcję i na poziomie **działania** poprzez wspólne wykonywanie czynności.

W rozdziale "Różnorodność pokoleń", od pokolenia Baby Boomer do wariantu Beta, dowiedzieliście się, że wiele **potrzeb uległo zmianie, zniknęło lub pojawiły się zupełnie nowe**. Ważne jest, aby przy planowaniu projektu międzypokoleniowego uszanować te potrzeby, aby umożliwić beztarciową, swobodną współpracę. Znasz już cechy charakterystyczne **metod komunikacji międzypokoleniowej** i możesz je odpowiednio wdrożyć i poprowadzić.

Tolerancja, otwartość i entuzjazm do nauki w heterogenicznej grupie to podstawowe warunki sukcesu. Pojawiające się konflikty służą poszerzeniu horyzontów i są rozwiązywane profesjonalnie - z pomocą jednostki edukacyjnej nr 6.

Na zakończenie tej jednostki edukacyjnej znajdziesz **wsparcie** dotyczące miejsca **kursu**, wymaganej literatury i materiałów roboczych.

W kolejnej jednostce edukacyjnej zajmujemy się pytaniem, co się dzieje po pomyśle. Co trzeba zrobić, aby stać się skutecznym nauczycielem?

1.6 Źródła

Antz, E.-M., Franz, J., Frieters, N., & Scheunpflug A. (2009). Generationen lernen gemeinsam. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bielefeld: W. Bertelsmann

Bärnthaler C. (2017): Generationsübergreifendes Lernen: Miteinander Lernen auf Augenhöhe. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/11863-generationsuebergreifendes-lernen-miteinander-lernen-auf-augenhoehe.php>.

Birkenbihl M. (2014): Train the Trainer. (21. Aufl.). Mi-Wirtschaftsbuch München

Findsen, B. (2015). Why does intergenerational learning matter?

Franz, J. (2014). Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Frei W., Kulmer K. (2018): Generationen in der Erwachsenenbildung. erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/12247-serie-generationen-in-der-erwachsenenbildung.php>.

Püttjer & Schnierda (2004): Reden ohne Angst – souverän auftreten und vortragen. Campus-Verlag Frankfurt am Main

Schäfer E. (2017): Lebenslanges Lernen. Springer-Verlag GmbH Deutschland

Schmid/Rivkin (2022): Altersheterogenität in Arbeitsgruppen. IfAdo. Verfügbar unter <https://www.ifado.de/neurowissenschaft/flexible-verhaltenssteuerung/altersheterogenitaet-in-arbeitsgruppen>.

Schmidt-Hertha, B. (2014). Kompetenzerwerb und Lernen im Alter. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schmidt-Hertha, B. (2014b). Different Concepts of Generation and their Impact on Intergenerational Learning. In B. Schmidt-Hertha, S. Jelenc Krasovec, & M. Formosa. (Hrsg.). Learning across Generations in Europe. Contemporary Issues in Older Adult Education (S. 143–155). Rotterdam: Sense Publishers.

Von Thun S. (2017): Miteinander reden von A bis Z. Lexikon der Kommunikationspsychologie. Rowohlt Taschenbuch Verlag



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

SCOPRI IL TUO POTENZIALE COME INSEGNANTE

Unità di Apprendimento 2



2 Odkryj swój potencjał dydaktyczny

2.1 Wprowadzenie

Jak ważna jest jakość pracy prezentera?

Oprócz zadania przekazywania wiedzy, prezenter pełni również rolę trenera. Ci, którym uda się w wiarygodny sposób przedstawić swój entuzjazm do tematu i treści oraz świadomie wykorzystać swój wpływ na uczestników, będą w stanie porwać publiczność.

Twój osobisty potencjał nauczania/uczenia się powinien być wykorzystany w sposób mocny i rozwinięty zgodnie z twoim środowiskiem pedagogicznym. Zadania, które chcesz zaproponować, powinny być dostosowane do twojej grupy docelowej i odpowiadać twoim kwalifikacjom.



Wychodząc z tego założenia, w tej jednostce lekcyjnej omówimy **zadania prezenterów**, jakie know-how już posiadasz, **jake wartości kultuwujesz** i są dla Ciebie ważne oraz jak możesz je wpleść w swoją przyszłą pracę i skutecznie zaprezentować.

2.2 Seniorzy w roli nauczycieli

Przyjrzyjmy się teraz swojej roli jako nauczyciela w pierwszym kroku.

Ludzie są uważani za "homo discens", istotę uczącą się, która jest zależna od uczenia się, aby w ogóle istnieć. Ciągłe uczenie się nowych rzeczy lub ponowne uczenie się tego, czego się nauczyliśmy, jest koniecznością dla przetrwania człowieka. Już nasi przodkowie przekazywali innym istotne informacje.

Ty, jako wychowawca wchodzisz teraz w tę rolę. Ale jak ta rola jest zdefiniowana?

Osoby, które prowadzą wykłady przed grupami należą do kategorii **trener / prowadzący seminarium / prowadzący kurs**. **Towarzyszą one grupie uczącej się** i mają za **zadanie** zorganizować warsztat/kurs, przekazać odpowiednią wiedzę, kierować grupą i motywować do aktywnego uczenia się. Są oni zatrudnieni w edukacji dorosłych, w zakładowym kształceniu ustawicznym lub w prywatnych i miejskich instytucjach edukacyjnych.

Niezależnie od tego, jakich umiejętności zawodowych potrzebujesz, aby móc kształtować treść swojego seminarium, poniższe cechy charakteru mogą pomóc Ci w udanym starciu:

Już na samym początku powinieneś **czerpać radość z kontaktu z innymi ludźmi**. Twój **entuzjazm** sprawia, że łatwo angażujesz słuchaczy w swoje treści tematyczne. Potrzebujesz zdrowej dawki **asertywności**, aby móc kierować grupą i interweniować w razie potrzeby.

Już na pierwszym spotkaniu z grupą ważne jest, aby zbudować **zaufanie**, **sprawiać wrażenie pewnego siebie** i **pewnej siebie**, a także zaprezentować się **elokwentnie**, z pasją i odpowiednio **przygotowanym**.

Jako **osoba empatyczna**, miej **rozumienie dla innych opinii**, **cierpliwość** i nastawienie **na rozwiązywanie**.

Twoja **zdolność do koncentracji** gwarantuje, że nie stracisz wątku. Dzięki **odporności psychicznej i fizycznej** z łatwością radzisz sobie z większością programu seminarium. Twoje charakterystyczne **poczucie humoru** sprawia, że Twoje seminarium jest zabawne i sprawia, że Twoi słuchacze są zadowoleni.

Definicja

"Trenerzy w edukacji dorosłych pracują z grupami osób lub z członkami grup, zespołów, działów, organizacji i firm. Szkolenia służą refleksji, rozwojowi zachowań oraz nabywaniu profesjonalnej wiedzy, kompetencji społecznych i metodycznych.

Podczas seminariów trwających od kilku godzin do kilku dni, trenerzy pracują nad tematami wspólnie z uczestnikami. Trenerzy służą swoją wiedzą, dają impulsy i zapewniają dobrą atmosferę do nauki.

(www.beruflexikon.at), AMS Beruflexikon, 10.09.2022, 13:01)

Jakie są zadania związane z projektowaniem warsztatu/kursu?



- sprawne przygotowanie, zorganizowanie i przeprowadzenie warsztatu/kursu
- Celowe przekazywanie wiedzy i jej organizacja w postaci dokumentów, ćwiczeń itp.

- Samodzielne badanie treści nauczania i przygotowanie tych treści
- Motywacja uczestników i ich entuzjazm
- Zadania administracyjne, takie jak dokumentacja pisemna
- Wspieranie uczestników warsztatów/kursu

Poniższa tabela zawiera krótki przegląd najważniejszych kwalifikacji w kontekście szkoleniowym, które są potrzebne, aby móc z powodzeniem prowadzić seminaria:

Umiejętności i kompetencje	Wymagania
Kompetencje koncepcyjne	Umiejętność tworzenia nowych koncepcji lub rewidowania istniejących i dopasowania ich do konkretnej klienteli.
Kompetencja komunikacyjna	Nie tylko słowa muszą być dobrze przemyślane, ale również efektowna mowa ciała. Jest ona niezbędna dla wiarygodności mówcy.
Kompetencje w zakresie konfliktów	Kiedy seminarium wymyka się spod kontroli, pojawiają się nieporozumienia, różnice zdań lub tarcia. Jeśli dojdzie do konfliktu, zadaniem nauczyciela jest deeskalacja sytuacji w grupie lub w trakcie indywidualnych dyskusji.
Kompetencja retoryczna	Z jednej strony, aby uzyskać akceptację, konieczny jest dobór języka zorientowany na grupę docelową; z drugiej strony sprytne użycie języka może generować uwagę, podkreślać treść i wpływać na nastrój.
Umiejętność prezentacji	Celowy wybór środków technicznych, przygotowanie odpowiednich scenariuszy, ale także przestrzeganie podanego czasu prezentacji to ważne parametry w przekazywaniu wiedzy.
Kompetencja umiarkowana	Za pomocą techniki moderacyjnej treści nauczania mogą być przekazywane w sposób bardziej osobisty, dzięki czemu uzyskuje się trwałość tego, czego się uczy. Po ćwiczeniach każda osoba jest zachęcana do zastanowienia się nad znaczeniem zadania i zadawania pytań.
Kompetencja refleksyjna	Na koniec dnia lub warsztatów/kursu odbywa się zazwyczaj runda zwrotna, w której oceniane są treści, scenariusze, metody i rola prezentera. Samokrytyczna refleksja i przegląd seminarium reprezentują tę kompetencję.
Kompetencje metodyczno-dydaktyczne	Kompetencja ta określa metodę, która zostanie zastosowana w procesie nauczania-uczenia się. Do wyboru jest wiele metod, takich jak wykład bezpośredni, dyskusja czy praca indywidualna. Rzadko zdarza się, że wybiera się tylko jedną z tych metod, zazwyczaj jest to ich wiązka.

Kompetencje społeczne	Aby przekonać grupę, niezbędna jest umiejętność reagowania na każdą osobę z osobna i wychodzenia jej naprzeciw z empatią. Tak zwany pick-up uczestników jest jednym z najważniejszych kroków w kontekście szkoleniowym.
Kompetencje przedsiębiorcze	Każdy, kto chce pracować w sektorze edukacji na zasadzie samozatrudnienia, potrzebuje podstawowej wiedzy biznesowej: Jako nauczyciel musisz myśleć o wydatkach i przychodach. Jakie są koszty kursu (np. materiały, wycieczki itp.)? Jakie są przychody? Czy jest to opłacalne? Weź też pod uwagę wszelkie koszty ogólne (np. sala, prąd, ogrzewanie itp.)

Które z tych umiejętności już posiadasz, a które musisz jeszcze nabyć lub poprawić, aby przekształcić swój pomysł w gotowe seminarium, tym zajmiemy się nieco później.



Podobne grupy zawodowe wyraźnie odróżniają się od zadań związanych z prowadzeniem warsztatów/kursów. Dla lepszego zrozumienia zrobimy małą wycieczkę, aby zapoznać Państwa z popularnymi terminami z sektora edukacyjnego i społecznego:

Wycieczka

Prelegenci są uznawani za ekspertów w specjalistycznej dziedzinie.

Moderatorzy są odpowiedzialni za sterowanie procesami grupowymi, takimi jak dyskusje panelowe.

Towarzyszenie jednostkom lub grupom w procesie uczenia się lub obserwowanie i nadzorowanie rozwiązywania problemów należy do obowiązków grupy zawodowej **trenerów lub supervisorów**.

Osoby z **poradnictwa życiowego i społecznego** mogą towarzyszyć problemom psychospołecznym w sposób profilaktyczny lub interwencyjny.

Osoby przeszkolone w zakresie **mediacji i zarządzania konfliktami** dbają o to, aby strony sporu (zarówno prywatne, jak i zawodowe) znalazły drogę powrotną do dialogu ze sobą.

Wróćmy jednak do **aktywności na szkoleniu** i tego, jak można rozpoznać swoje mocne strony.

2.3 Odkryj swój potencjał

"Nikt nie wie, co może zrobić, dopóki nie spróbuje". (Pubiliusz Syrus, pisarz rzymski)

Mówiąc o potencjale, mamy na myśli wszystko to, czym dysponujemy, by móc działać. Z jednej strony mogą to być predyspozycje genetyczne, ale także umiejętności nabyte w wyniku procesów uczenia się w szkole, pracy czy w czasie wolnym.

Większość z nas jest świadoma swoich cech, ale są takie, które są nieodkryte i wychodzą na powierzchnię dopiero dzięki treningowi.

Weźmy przykład 7-letniego dziecka, które w szkole po raz pierwszy zostaje zapoznane z instrumentem muzycznym i w bardzo krótkim czasie ujawnia się u niego talent muzyczny. Innym przykładem jest emerytowany księgowy, który nagle odkrywa swoje uznanie dla sztuki i zaczyna malować.

Jakie potencjały wyróżniamy?

- Elementy fizyczne: Siła, szybkość, wytrzymałość, drobne zdolności motoryczne itp.
- Komponenty sensoryczne: potencjały wzrokowe, słuchowe, węchowe, smakowe, kinestetyczne i sensomotoryczne
- Elementy techniczne: talent manualny, plastyczny, sportowy, muzyczny
- Komponenty psychologiczne: motywacja, pracowitość, tolerancja frustracji, zdolność do koncentracji itp.
- Składniki intelektualne: Umiejętności kombinacyjne, osąd, kreatywność, intuicja, inteligencja, abstrakcja itp.

- Składniki wolicjonalne: siła woli, zdolność do cierpienia, determinacja, asertywność itp.
- Komponenty emocjonalne: wrażliwość, empatia, entuzjazm itp.
- Składniki moralne: umiłowanie prawdy, poczucie sprawiedliwości, tolerancja, solidarność, poczucie odpowiedzialności itp.

Oprócz naukowej definicji potencjału istnieje również subiektywne postrzeganie własnej sprawności i jej wyrażanie.



Mówiąc na przykład o **kreatywności**, może ona mieć wiele znaczeń. Ktoś, kto potrafi przygotować pyszne menu bez przepisu, jest tak samo kreatywny, jak ktoś, kto umieszcza na papierze zabawną karykaturę bez wzoru lub dzierga wielobarwny sweter bez użycia szablonu. Kreatywność jest również często wymagana, gdy sprawy idą nie po myśli. Na przykład, gdy wnuki przyjeżdżają z niespodziewaną wizytą, ryba zamówiona na niedzielne zaproszenie nie została dostarczona lub nagła burza utopiła twoje przyjęcie w ogrodzie.

W przypadku, gdy **sumienność jest jedną** z Twoich mocnych stron, z pewnością znajdziesz się wśród tych osób, które uwielbiają porządek, działają z należytą starannością, przyjmują przywództwo i odpowiedzialność, a także uważnie myślą przed działaniem. Typowe hobby dla ludzi tego typu to bycie odpowiedzialnym za finanse w klubie, budowanie modeli samolotów, zbieranie znaczków, opieka nad dziećmi lub pomoc w organizacjach non-profit, takich jak straż pożarna, kuchnia dla zupy, itp.

Nie masz nic przeciwko odbieraniu jednego wnuka z przedszkola, drugiego ze szkoły godzinę później, zabieraniu ich obu na obiad, zawożeniu zimowego płaszcza córki do pralni po południu, odbieraniu kwiatów w drodze powrotnej i pieczeniu tortu na 70. urodziny sąsiadki wieczorem? W takim razie jesteś jedną z tych osób, które są ukoronowane **odpornością i niezawodnością**.

W każdy czwartek wieczorem grasz w siatkówkę, poniedziałki to twoje spotkanie, a jeśli w weekend zbiera się wokół Ciebie cała rodzina, to jesteś szczęśliwy? W takim razie **praca zespołowa** wydaje się być jedną z Twoich mocnych stron.

Jakie czynności wykonywał Pan/Pani zawodowo? Jaki obszar odpowiedzialności Pan/Pani zajmował/a? Na jakim stanowisku odniósł Pan największy sukces zawodowy? Niezależnie od zadań, zarobków, reputacji - w której roli byłeś najszczęśliwszy? Ważny jest nie szczebel hierarchiczny, ale twoje własne odczucia.

W poszukiwaniu swojego ukrytego potencjału pomocne mogą być następujące pytania przewodnie:

- Czy istnieje temat, w którym twoja **wiedza** była i jest zawsze poszukiwana? W którym temacie odniósł Pan sukces zawodowy? Kiedy słucha się Pana natychmiast? Zakres Twoich doświadczeń zawodowych może obejmować wszystko - od prawa pracy przez technologię kosmiczną po przepisy higieniczne, z którymi zapoznałeś się w trakcie swojej kariery.
- Czy istnieją działania, **procesy** lub sekwencje, które znasz z głowy, bo może pracowałeś w sektorze eventowym lub planowałeś i organizowałeś firmowe przyjęcie świąteczne każdego roku?
- Czy są **zadania** lub **czynności**, w których jesteś szczególnie dobry? Księgowanie przychodów i wydatków twojej małej firmy było na porządku dziennym? Centralne zakupy materiałów eksploatacyjnych były przypisane do Ciebie? Byłeś odpowiedzialny za coroczną inwentaryzację?
- Jakie **doświadczenia charakterologiczne** i **kulturowe** przyjeżdżają z tobą? Czy spędziłeś kilka miesięcy za granicą w interesach? Czy ty lub twoi przodkowie mają pochodzenie migracyjne? Czy pracowałeś w międzynarodowej firmie? Wszystkie twoje wrażenia i doświadczenia w dziedzinie międzykulturowej mogą mieć wpływ na twoje przyszłe działania.

Wyrusz na poszukiwanie skarbów! Aby rozpoznać swoje zdolności, ujawnić je i móc je skutecznie wykorzystać, potrzebujesz tzw. **analizy potencjału**. Najprostszym sposobem na to jest wyostrenie świadomości swoich talentów i mocnych stron, ale także potrzeb i słabości. W tym celu kartka papieru i ołówek będą od teraz twoimi stałymi towarzyszami. Projekt samopoznania jest trwały, otwarty we wszystkich kierunkach i może być realizowany zawsze i wszędzie.



Zapraszamy również do poproszenia członków rodziny i przyjaciół o wsparcie w tym projekcie. Obraz siebie, który znasz, jest często zupełnie inny niż obraz innych.

Ważne pytania, które pomogą Ci rozpoznać swój potencjał:

**Odkryj swoje
mocne strony!**



1. Jakie cechy szczególnie lubię w sobie?
2. Co jest dla mnie łatwiejsze niż dla innych?
3. Jakie są moje największe talenty?
4. Który komplement sprawia mi szczególną radość?
5. Czego w ogóle nie lubię w kontaktach z innymi?
6. Co jest mi potrzebne do szczęścia?
7. Jaki jest mój styl pracy?
8. Czy lubię być w centrum uwagi, czy wolę być w 2 rzędzie?
9. Czy potrafię sobie poradzić z nieprzewidywalnymi sytuacjami, czy też wytrącają mnie one z równowagi?
10. Jaki jest mój stosunek do ludzi z innych pokoleń wokół?
11. Czy znam porażki i jak sobie z nimi radzę?

Przyjrzyjmy się teraz Twojej wiedzy, którą być może wyniesiesz z działalności zawodowej.



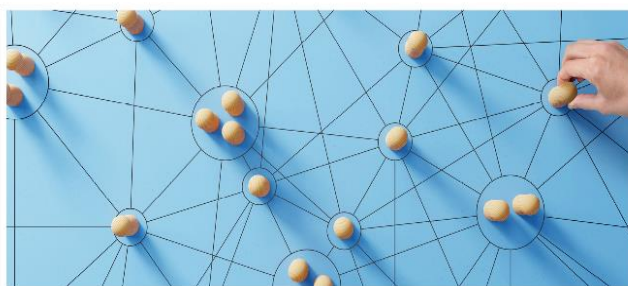
- Jaką wiedzę dysponujesz?
- Jakie przepływy systemów i procesów, które należą do twojego produktu/ twojej usługi znasz?
- Jakie narzędzia są do tego potrzebne?
- Jakie normy znasz?
- Jakie znasz metody?
- Jaką rolę pełniłeś w sytuacjach zespołowych?
- Za co szczególnie zostałeś doceniony przez swoich kolegów?
- Jak oceniałbyś swoją kreatywność w pracy?
- Jak oceniasz swoją komunikację w pracy?
- Jakie były Twoje mocne i słabe strony w kontekście zawodowym?
- Jak radziłeś sobie ze stresem w pracy?

Przyjrzyjmy się temu bardziej szczegółowo na dwóch poniższych przykładach:

	Kucharz	Księgowy
Wiedza specjalistyczna	Znajomość przygotowania mięsa, ryb i warzyw, znajomość przypraw i ziół, tworzenie przepisów, kreowanie menu,	Rejestrowanie transakcji biznesowych, sprawdzanie wpływów, przygotowywanie bilansów, sprawozdań finansowych i inwentaryzacji, rozliczanie listy płac, jeśli dotyczy.
Przebieg procesu	Dostawa - magazynowanie - przygotowanie - podawanie - zwrot - czyszczenie - usuwanie	Audytowanie, przypisywanie kont i księgowanie operacji gospodarczych, przetwarzanie transakcji, sporządzanie deklaracji podatkowych i list płac itp.
Narzędzia	Noże, garnki, patelnie, obieraczki, łypatki, szczypce, sztućce itp.	Komputer i oprogramowanie
Normy	Powierzchnia miejsca pracy, stan podłogi, klimat pomieszczenia, ochrona przeciwpożarowa, magazynowanie itp.	Różne przepisy i normy, takie jak legislacja, ochrona danych osobowych itp.
Metody	Kuchnia kucharska, kuchnia kredensowa, kuchnia podawcza, kuchnia dydaktyczna, kuchnia stołówkowa itp.	Rachunkowość przychodów i rozchodów lub rachunkowość oparta na zasadzie podwójnego zapisu

Taką siatkę można stworzyć dla niemal każdego zawodu wymienionego w przepisach o szkoleniu lub w katalogu Izby Gospodarczej. Pomaga to skategoryzować swoją wiedzę, przypomnieć sobie zapomniane rzeczy lub odkryć nowe.

Korzystaj z informacji dostępnych w Internecie w specjalistycznych szkołach, w krajowym urzędzie pracy, w środowisku biznesowym lub sięgaj po literaturę fachową. Stwórz sieć profesjonalistów, których możesz w każdej chwili poprosić o radę lub z którymi możesz regularnie wymieniać informacje.



Ta wiedza pomoże Ci przygotować materiał szkoleniowy w sposób chronologicznie poprawny, pasjonujący i wyczerpujący. Aby zaplanować strukturę treści, proszę postawić się w sytuacji **nieprofesjonalisty, bez wcześniejszej wiedzy**.

Co jest kryterium koniecznym do zrozumienia tematu, co jest kryterium can i jakie bufory tematyczne lub czasowe można uwzględnić? Opracuj swój temat punkt po punkcie na podstawie przygotowanego wcześniej spisu treści, który w każdej chwili możesz uzupełnić lub skrócić.

Więcej o tworzeniu materiałów szkoleniowych dowiesz się w Learning Unit 3 .

Jednym z punktów, którego nie **należy** zaniedbywać są Twoje **wartości**. W harmonii z innymi będziesz czuł się dobrze. Z drugiej strony, będziesz czuł, że coś jest nie tak, jeśli sprawy przybiorą inny obrót niż byś chciał. Dlatego ważne jest, aby określić swoje własne wartości i odpowiednio dopasować swój plan.

Chcielibyśmy przedstawić Państwu mały fragment obszernego zestawu wartości i pomóc w ich rozpoznaniu u siebie i włączeniu do procesu pracy.

Definicja

Wartości to cechy lub właściwości, które są uważane za moralnie dobre i są dla Ciebie ważne. Dostarczają one znaczenia i są podstawą Twoich przekonań. Istnieją w społeczeństwie, w różnych grupach społecznych i dla jednostek. Kultura domu rodzicielskiego jest formatywna dla rozwoju wartości osobistych.

Oto kilka przykładów, jak wartości mogą wpływać na Twoją pracę:

- **Zaufanie:** Jeśli ta wartość jest dla Ciebie ważna, będziesz z ufnością podchodził do swoich zadań i wielu ludzi wokół Ciebie, a także będziesz obdarzony zaufaniem.
- **Dokładność:** Jeśli przyjmiesz tę wartość, ale zostaniesz poddany presji w projekcie, prawdopodobnie będziesz czuł się bardzo niekomfortowo i jeszcze bardziej skłonny do popełniania błędów.
- **Kreatywność:** Jeśli dostajesz mało miejsca na wykonywanie swojej pracy, ale jako osoba kreatywna musisz się ograniczać, to prawdopodobnie jesteś w złej roli lub pracujesz w złej firmie.
- **Prywatność:** Jeśli zwyczajem jest rozmawianie o wszystkich doświadczeniach z weekendu w poniedziałek rano, ale cenisz sobie swoją prywatność, to pytania innych osób będą Ci przeszkadzać.
- **Sukces i zdrowie:** Jeśli z jednej strony chcesz włożyć długie godziny, aby odnieść sukces, ale z drugiej strony nie możesz znaleźć czasu na równowagę w sensie ćwiczeń, to doświadczysz konfliktu wartości.
- **Autentyczność:** Kultura firmy (np. jesteście ze sobą po imieniu na wszystkich szczeblach) musi być wspierana przez wszystkich. Jeśli ta wartość nie odpowiada Twojej, to prędzej czy później będziesz sfrustrowany i będziesz szukał dystansu.

Wracając do Ciebie jako trenera.



Jesteście dobrzy! A żeby wypełnić swoje powołanie do wykładania, trzeba obrać drogę w dobrym kierunku.

Dowiedz się, co Cię pasjonuje, do czego masz prawdziwą energię i co robisz całym sercem. Razem stworzymy markę "ja", Twój produkt lub Twoją usługę, a Ty wyjdiesz z nią na zewnątrz!

Jak teraz skutecznie wdrażasz swoje umiejętności?

Zwróć uwagę na konkurencję! Z pewnością istnieje już gdzieś oferta, która jest podobna do Twojej, a może nawet taka sama. Jeśli teraz przekształcimy ten wgląd w pozytywne myślenie, to pobudzi nas to do wypracowania ważnego kryterium różnicującego.

Wykorzystaj swoją sieć do uaktualniania swojej wiedzy i promowania swojego produktu/usługi. Bierz udział w wydarzeniach, których tematem jest Twój temat. Utrzymuj kontakt z osobami, które tam spotkasz lub poznasz, osobiście lub poprzez media społecznościowe.

Naucz się być uważnym na swoją publiczność i dostrzegać nastroje. Przygotuj się do swojego wielkiego występu. Każdy sportowiec rozgrzewa się przed wielkimi zawodami. Ty również powinieneś trenować swój głos, kontrolować oddech i ćwiczyć prezentację w domu - nawet z rodzinną publicznością.

Od teorii do praktyki jest wtedy już tylko mały krok!

Im dokładniej znasz swoje **kompetencje zawodowe i wartości**, tym łatwiej jest Ci przygotować się do aktywności w roli trenera.

Twoje profesjonalne know-how stanowi podstawę Twojego scenariusza, który w razie potrzeby możesz uzupełnić/poprawić o aktualne wyniki badań, najnowsze dane liczbowe, obowiązujące przepisy prawne lub nowy projekt. Twój potencjał intelektualny jest Ci dany.

Jednak tylko ci, którzy podzielają Twoje wartości, mogą z Tobą współpracować z zyskiem. Dotyczy to z jednej strony instytucji edukacyjnych, którym możesz przedstawić swoją ofertę, a z drugiej strony grupy docelowej, której chcesz przekazać swoją wiedzę.

Na koniec chcielibyśmy przedstawić Ci dwie opcje samooceny, które wspierają Cię w poszukiwaniu skarbów, aby odkryć Twoje potencjały.

- W trakcie realizacji projektu Erasmus+ AGE:WISE powstało internetowe narzędzie do autorefleksji, które pomaga odkryć posiadane kompetencje i dowiedzieć się, czego w nowej roli nauczyciela jeszcze potrzebujesz: <https://www.agewise.eu/competences/&lang=en>
- Innym popularnym narzędziem samooceny jest analiza SWOT. SWOT składa się z pierwszych liter słów Strengths, Weaknesses, Opportunities i Threats.

SWOT		ANALIZA WEWNĘTRZNA	
		Mocne strony (Strengths)	Słabe strony (Weakness)
ANALIZA ZEWNĘTRZNA	Możliwości (Opportunities)	Z których mocnych stron wynikają nowe możliwości?	Nad jakimi słabościami pracować, aby wykorzystać szanse?
	Ryzyko (Threats)	Jakie mocne strony minimalizują potencjalne zagrożenia?	Dalszy rozwój - tak, aby słabości nie były już ryzykiem

Ta 4-częściowa matryca ma pomóc Ci zwiększyć Twoje szanse na zdobycie stanowiska trenera, ponieważ jeśli potrafisz bardzo dobrze ocenić siebie, możesz lepiej się "sprzedać".

2.4 Stwórz swoją ścieżkę edukacyjną

Istniejący potencjał jest Ci już dany, Twoje wartości są Ci znane i masz ich świadomość. Teraz czas dowiedzieć się, **czego jeszcze potrzebujesz, aby z powodzeniem rozpocząć działalność w zakresie kształcenia ustawicznego.**



Poniższy 8-punktowy program ma za zadanie pomóc Wam uporządkować złożoność projektu seminarium i rozpoznać, gdzie jeszcze potrzebujecie wsparcia. Bo tylko ten, kto wie, jakie zadania go czekają, może określić, gdzie jeszcze trzeba działać.



Wstępna odprawa z instytucją edukacyjną (regionalna placówka kształcenia dorosłych, dostawcy kursów online, kluby sportowe, biblioteki, gminy,...) znajduje się na początku Twoich planów i wymaga głównie **umiejętności retorycznych**, bo w końcu chodzi o zaoferowanie i sprzedanie Twojego projektu przyszłej firmie współpracującej.

Co konkretnie oznacza retoryka? To praktyczne zachowania komunikacyjne ludzi, które są nastawione na sukces, skuteczność i przekonywanie.

Rozpoznajesz się tutaj?

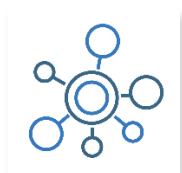


- Potrafisz zachować pewność siebie w różnych sytuacjach, ponieważ potrafisz umiejętnie i inteligentnie reagować na pytania, wypowiedzi, a może nawet ataki słowne?
- Potrafisz przekonująco argumentować, ponieważ spontanicznie znajdujesz i używasz odpowiednich wyrażań?
- Twoje bogate słownictwo sprawia, że wydajesz się inteligentny i wykształcony?
- Szybka dowcipność, umiejętność prezentacji i perswazyjność przysparzają Ci sympatii i szacunku?

Czy zgadzasz się ze wszystkimi powyższymi punktami? W takim razie gratuluję, bo retorycznie jesteś dobrze przygotowany do wejścia w edukację dorosłych i codzienne szkolenia.



Punkt 2 dotyczy **zbierania pomysłów na dany temat**. Do tego potrzebna jest Twoja podstawowa wiedza zawodowa, którą można uaktualniać za pomocą literatury fachowej, filmów czy kanałów social media. Wsparciem w tym zakresie są biblioteki publiczne lub uniwersyteckie, gdzie za niewielką opłatą można wykupić roczną kartę i w ten sposób uzyskać dostęp do szerokiej gamy mediów. Niezbędną do tego kompetencją jest umiejętność ustalania priorytetów i oddzielania tego, co ważne od tego, co nieważne.



Po przygotowaniu tematu, kolejnym krokiem jest opracowanie **koncepcji projektu seminarium**. Konspekt seminarium to pisemny plan jednej lub kilku jednostek dydaktycznych. Ważne jest, aby teoria była łatwa do przekazania i aby można było rozpoznać wspólny wątek.



Oprócz Twojego scenariusza, punkt 4 zapewnia seminarium niezbędną **"technikę"**. Kompetencja metodyczno-dydaktyczna pozwala na włączenie do swojej koncepcji różnych metod projektowania nauczania. Czy chcecie pracować wyłącznie w nauczaniu bezpośrednim, czy też może pojawić się również praca w grupach lub rundy dyskusyjne? Czy lekcje będą miały charakter teoretyczny czy teoretyczno-praktyczny? Jakie ustawienia są wymagane, jakich materiałów roboczych i/lub maszyn potrzebują Państwo lub Państwa słuchacze, aby móc w nich uczestniczyć - wszystkie te pytania należy rozważyć w punkcie **Metody w szkoleniu**.



Znakomite materiały seminaryjne i szkoleniowe spełniają jednocześnie kilka funkcji, ponieważ jako **dobrze skonstruowane materiały robocze** wspierają sukces Państwa działań szkoleniowych i służą jako Państwa wizytówka. Dlatego tym ważniejsze jest, aby Państwa materiały seminaryjne i szkoleniowe robiły dobre wrażenie, były wysokiej jakości i przekonywały swoją funkcjonalnością.

Projektowanie **treści i układu dokumentów** to bardzo twórcze zajęcie, które wymaga dużo czasu. Doświadczona obsługa komputera i aktualnego oprogramowania komputerowego pomaga zaprojektować skrypt, który pod względem kolorystycznym i graficznym jest odpowiedni dla odbiorców.



Ostatnim punktem działań przygotowawczych jest **organizacja seminariów**. Oznacza to dokładne, szczegółowe zaplanowanie seminariów. Obejmuje to wyraźne rozróżnienie obszarów odpowiedzialności między Państwem a organizującą firmą szkoleniową, liczbę uczestników, organizację sali, opis seminarium itp.

Wymaga to zarówno **talentu organizacyjnego**, jak i **umiejętności negocjacyjnych**. W końcu przygotowujecie Państwo swoje seminarium we wszystkich niezbędnych aspektach.



Gdy wszystkie te punkty organizacyjne zostaną wyjaśnione, można wreszcie rozpocząć seminarium.

Teraz ważne jest, aby **od samego początku zaangażować grupę**. Poprzez różne fazy projektowania seminarium uwaga jest utrzymywana na wysokim poziomie, a przerwy zapewniają niezbędny relaks. Wymagane są zarówno **kompetencje społeczne**, jak i **umiejętności retoryczne**.



Na koniec dnia seminarium wymaga **kontynuacji**. Tutaj należy się skupić refleksyjnie na całym szkoleniu. Co poszło dobrze, co można poprawić, jak bardzo byłeś zadowolony z siebie i swojego występu, jak zareagowała publiczność i jaka była ocena uczestników? Aby zrozumieć - często niewypowiedziany -

feedback, potrzebujesz swoich **umiejętności refleksyjnych**. Empatia, docenianie, ale także radzenie sobie z (samo)krytyką wspierają Cię w tym.

Jak na razie jest dobrze.

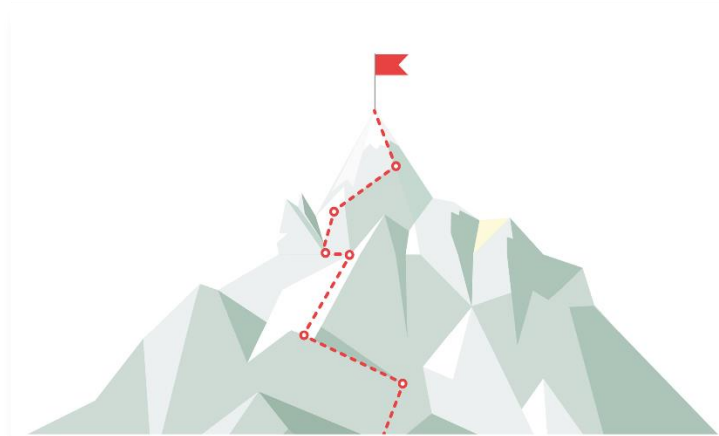
Jeśli teraz ponownie porównamy Twoje dotychczasowe umiejętności z wymaganymi, to z pewnością tu i ówdzie pojawi się potencjał do poprawy, albo w ogóle zaistnieje potrzeba szkolenia.

W kolejnych jednostkach dowiesz się, jak najlepiej włączyć te kompetencje do szkolenia, jak zaprojektować materiały dydaktyczne, jakie wymagania techniczne są obecnie potrzebne i co należy wziąć pod uwagę w odniesieniu do odbiorców.

Teraz, aby móc wykonać ten przygotowawczy krok, pokażemy Ci jak stworzyć **ścieżkę edukacyjną, która** pomoże Ci zdobyć kompetencje potrzebne do prowadzenia działalności szkoleniowej.

Co to jest ścieżka edukacyjna? Ścieżka edukacyjna pokazuje uporządkowaną drogę poprzez skoordynowane zadania/ćwiczenia, które umożliwiają **samodzielne** powtarzanie istniejących, znanych rzeczy i nabywanie nowych.

Nadrzędną zasadą **jest "ścieżka jest celem"**, ponieważ to, czy rygorystycznie pracujesz nad punktem A przed punktem B i przed punktem C, czy też zapoznasz się z dalszą literaturą po punkcie A, zanim zajmiesz się punktem B, czy też nawet zaczniesz od punktu C, ponieważ najbardziej ci się podoba, zależy wyłącznie od ciebie. Ważne jest, żebyś potrafił zorientować się na podstawie ścieżki, co już zostało przepracowane i co jeszcze trzeba zrobić, żebyś mógł zdobyć swój intelektualny szczyt.



1. Po pierwsze, musisz wyznaczyć swój osobisty cel (cele) nauki, aby zdobyć kompetencje, których potrzebujesz do swojej działalności jako edukator. Upewnij się, że wyznaczasz cele SMART również dla siebie (więcej informacji znajdziesz w Jednostce Edukacyjnej 5).
2. Bądź świadomy, aby wybrać wiarygodne zasoby do nauki: zapoznaj się z literaturą lub zasobami online od ekspertów, poszukaj w akademickich bazach danych online, sprawdź inne zasoby online pod kątem wiarygodności poprzez porównanie dostępnych informacji i sprawdzenie autorów zasobów.
3. Trzymaj się wcześniej ustalonego **harmonogramu na swojej ścieżce edukacyjnej**.

Jako przykład utworzymy teraz ścieżkę edukacyjną z wykorzystaniem obszaru tematycznego komunikacja.

Aby ułożyć **plan nauki**, potrzebujemy informacji o **szczegółach**. Głównym elementem jest nasz głos i nasze ciało. Rozróżniamy

- komunikacja werbalna
- komunikacja niewerbalna
- komunikacja wizualna i
- komunikacja dotykowa

Tak więc te 4 rodzaje komunikacji tworzą nasze **nagłówki**. Cele nauczania to rozdziały, które tworzą nagłówki - **podtytuły** danego tematu. Treści nauczania przedstawiają szczegółowo te podtytuły.

Kompetencje	Cel nauki i efekty kształcenia	Treści nauczania
Komunikacja werbalna	<p>Lekcje wychowawcze, indywidualny trening mowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prawidłowe oddychanie podczas mówienia • Ukierunkowane wykorzystanie Twojego głosu • Melodyjne brzmienie głosu • Wspieranie szybszego myślenia - mówienia • Wariacja głosowa jako środek kształtowania prezenterstwa 	<p>Rzeczywisty stan twojego oddychania. Czym jest głębokie oddychanie? Jakie są techniki oddechowe i jak je stosować. Jak działają masaże samogłosek i jak może pomóc tonizacja - swobodna ekspresja głosu i ruchu. Świadome kształtowanie spółgłosek i samogłosek. Ćwiczenia relaksacyjne, ćwiczenia głosu i mowy. Kształtowanie ekspresji poprzez rytm, melodię, pauzy, radzenie sobie z tremą, higiena głosu.</p>
Komunikacja niewerbalna	<p>Podstawy mowy ciała i jej wykorzystanie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Podstawy mowy ciała • Elementy mowy ciała • Osobisty repertuar wypowiedzi • Mowa ciała w życiu codziennym 	<p>Jak działa mowa ciała i co oznacza? Jakie są nieświadome elementy ekspresji i wzorce zachowań? Kontakt wzrokowy, mimika twarzy i gesty. Jak zrobić wrażenie na innych? Świadome używanie sygnałów, zdobywanie sympatii poprzez język ciała, 4 strefy dystansu, zachowania terytorialne, rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów na poziomie niewerbalnym, poznawanie i rozpoznawanie różnic kulturowych w komunikacji niewerbalnej.</p>

Kompetencje	Cel nauki i efekty kształcenia	Treści nauczania
Komunikacja wizualna	<p>Wybór właściwych elementów do wizualizacji</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komponowanie wiadomości • Informacja, motywacja • Stosowanie zasad projektowania 	Język migowy i znaki, czyli jakie znaczenie mają wizualne technologie informacyjne i komunikacyjne? Formy łatwo zrozumiałych treści, infografiki, tabele, diagramy. Obraz wart jest tysiąca słów - przetwarzanie informacji w formie wizualnej
Komunikacja dotykowa	<p>Percepcja haptyczna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt ze skórą • Haptics • Zapachy • Stosunek bliskości do odległości • Role społeczne 	Komunikacja dotykowa a komunikacja werbalna, funkcje i reakcje ochronne organizmu, komunikacja chemiczna poprzez zapachy, ceremonie powitalne

Innym wariantem ścieżki edukacyjnej jest **szablon tygodniowy**.

Jest on skonstruowany podobnie jak szkolny plan lekcji i oferuje Państwu jeszcze bardziej szczegółowy przegląd postępów w nauce. Wskazanie konkretnych czasów nauki pomaga w planowaniu dnia i przestrzeganiu koniecznych przerw. Jest to coś, co koniecznie trzeba uwzględnić w planowaniu seminariów i co powinno być uwzględnione już we własnym planie nauki.

Dzień	Data	Temat	Czas	Podpunkty	Co	Pytania	Gotowe
1	xx.xx.xxxx	Komunikacja werbalna	08:00 - 09:30 09:30 - 10:00 10:00 - 11:30	- - Przerwa	Prawidłowe oddychanie podczas mówienia Rzeczywisty stan oddychania; Czym jest głębokie oddychanie itp.	Jak wypracować właściwą technikę oddychania dla bezstresowego mówienia?	

				Ukierunkowane wykorzystanie Twojego głosu	Masaże wokalne i jak może pomóc tonizacja - swobodna ekspresja głosu i ruchu. Kształtowanie spółgłosek i samogłosek.	Jak można wpływać na dźwięk, wibracje i produkcję tonów we własnym ciele?	
2							
3							
4							
5							

Z tych dwóch przykładów widać, że od Twoich indywidualnych preferencji zależy, który wariant wybierzesz. Czy stworzysz swoją osobistą ścieżkę edukacyjną **analogowo**, na przykład w formie planu tygodniowego lub tabeli, czy też korzystasz z jednego z wielu **cyfrowych narzędzi online** - oba prowadzą do **celu**.

Od Twojej dotychczasowej wiedzy zależy, jakie podpunkty powinna zawierać Twoja ścieżka edukacyjna. Jeśli pracujesz nad tematem, który jest Ci zupełnie nieznanym lub chcesz zagłębić się w rozdział, który już znasz, pomocne jest uporządkowanie literatury przedmiotu w Internecie lub w bibliotekach gminnych.

Aby podążać swoją ścieżką nauki, możesz wybierać spośród różnych dostępnych i sprawdzonych technik uczenia się, wśród których masz do wyboru: czytanie, kursy online, filmy edukacyjne, dostępne aplikacje do nauki, wizualne notowanie (np. tworzenie mindmap), podcasty itp. Dodatkowo istnieje kilka ważnych wskazówek, które warto wziąć pod uwagę przy samodzielnej nauce:

- Stwórz dla siebie spokojną przestrzeń do nauki, w której czujesz się komfortowo
- Wyznacz sobie realistyczne cele
- organizować częstsze, ale krótkie sesje nauki
- Rób notatki w sposób, w którym czujesz się najlepiej (np. odręcznie, na maszynie,...)
- Przejrzyj swoje notatki tego samego dnia

2.5 Streszczenie.

W roli nauczyciela **towarzysz Państwo grupom uczących się i mają wielostronne zadania**, takie jak organizacja warsztatów/kursów, przekazywanie odpowiedniej wiedzy, kierowanie grupą i motywowanie do aktywnego uczenia się. Aby móc skutecznie zarządzać kursami/warsztatami, ważne są następujące kompetencje: kompetencje **konceptyjne**, **kompetencje komunikacyjne**, **kompetencje w zakresie konfliktów**, **kompetencje retoryczne**, **umiejętności prezentacji**, **kompetencje moderacyjne**, **kompetencje refleksyjne**, **kompetencje metodyczno-dydaktyczne**, **kompetencje społeczne**, **kompetencje przedsiębiorcze**.

Aby z **powodzeniem zorganizować warsztat/kurs, należy wykonać** następujące **zadania**: przygotowanie, organizacja i realizacja, samodzielne badanie treści nauczania, ukierunkowane na cel przekazywanie wiedzy, zaangażowane zadania administracyjne, wsparcie uczestników.

Aby odkryć **swój potencjał osobisty i zawodowy**, pytania przewodnie, a także rodzina i przyjaciele mogą pomóc w odkryciu Twoich mocnych i słabych stron. Dzięki temu staniesz się świadomy wpływu, jaki wywierasz na innych oraz obrazu, jaki masz o sobie i innych.

Aby **odkryć swoje potrzeby w zakresie dodatkowego szkolenia**, pomocne mogą być **różne narzędzia**, takie jak narzędzie do autorefleksji online, opracowane w ramach projektu Erasmus+ AGE:WISE <https://www.agewise.eu/competences/&lang=en> lub analiza SWOT. Po tym dowiesz się, jakie know-how jest dla Ciebie dostępne, gdzie nadal widzisz potrzebę szkolenia i jak możesz włączyć swoje osobiste cechy i doświadczenie do planowania seminarium w sposób ukierunkowany.

Jeśli masz jeszcze do nadrobienia zaległości w zakresie poszczególnych kompetencji, wiesz jak **przygotować swoją osobistą ścieżkę edukacyjną** w formie analogowej lub cyfrowej i jak ją efektywnie wykorzystać:

1. Wyznacz sobie realistyczny cel nauki osobistej
2. Wybierz wiarygodne źródła
3. Stwórz harmonogram dla swojej indywidualnej ścieżki edukacyjnej

Aby osiągnąć swoją ścieżkę edukacyjną, dostępne są różne techniki, które możesz zastosować.

Aby skutecznie powiązać zadania określone w ścieżce edukacyjnej z istniejącą wiedzą, w kolejnej jednostce edukacyjnej zajmujemy się tematem teorii uczenia się.

2.6 Źródła

AMS Berufslexikon. (2023). Angebote im AMS Berufslexikon. Verfügbar unter <https://www.berufslexikon.at/>

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Buchhalter*in. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?beruf=buchhalterin&brfid=517>. 25.12.2022

BIC.at. (2023). Berufe von A bis Z. Koch/Köchin (Lehrberuf) – Lehrzeit: 3 Jahre. Verfügbar unter <https://www.bic.at/berufsinformation.php?brfid=274>.

Birkenbihl M. (2014): Train the trainer. Verlag München, mi

Frey D. (2016): Psychologie der Werte. Springer-Verlag Berlin, Heidelberg

Greuel N. (2016): Kommunikation für Lehrkräfte. Kohlhammer Verlag

Ischebeck K. (2014): Erfolgreiche Trainingskonzepte. Schritt für Schritt zum professionellen Konzept. GABAL Verlag

Leschnik A. (2021): Emotionale Kompetenzen. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Lochmann G./Ponschab R./Schweizer A./Soudry R. (2008): Schlüsselqualifikationen. Kommunikation Mediation Rhetorik Verhandlung Vernehmung. Verlag Dr. Otto Schmidt KG

Rimser M. (2011): Skills für Trainer. Ökotopia-Verlag, Münster

Schumann S. (2019): Kompetenzen älterer Menschen. Kohlhammer Verlag

Seebacher S. (2015): Ressource MitarbeiterIn. Potenziale erkennen und fördern. Personalentwicklung auf mehreren Ebenen. AV-Akademikerverlag

Steinherr E. (2017): Werte im Unterricht. Kohlhammer Verlag

Stracke F. (2015): Menschen verstehen – Potenziale erkennen. Die Systematik professioneller Bewerberauswahl und Mitarbeiterbeurteilung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH



The “AGE:WISE – Across Generations at Eye Level” by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

TEORIA UCZENIA SIĘ

Jednostka edukacyjna 3



3 Teoria uczenia się

3.1 Wprowadzenie

Wszystkim nam dane jest rozpocząć naukę od pierwszego dnia życia. Codzienne postępy poszerzają nasze umiejętności. Ale właściwie jak się uczymy?

W tej jednostce edukacyjnej przyjrzymy się **najbardziej znanym teoriom uczenia się** oraz pytaniu, jaki proces kryje się za procesem **zdobywania wiedzy i umiejętności**. Teorie uczenia się próbują uporządkować i podsumować istniejącą wiedzę na ten temat. Tematy te są badane w psychologii i jak człowiek może się uczyć i jak przebiega proces uczenia się, prowadzą, poprzez nabywanie nowej wiedzy, do względnie stałej zmiany zachowania. Jest to względne, ponieważ istniejąca wiedza może zostać ponownie utracona, jeśli nie zostanie zapamiętana.



Przykładem tego jest słownictwo w języku obcym, które jeśli nie będzie używane, wypadnie z pamięci.

Podejście krok po kroku, jakie zastosujesz w budowaniu swoich materiałów i kursu/warsztatu, stworzy u uczącego się poczucie osiągnięcia, co zachęci go do przejścia do kolejnego etapu nauki. Dowiesz się, **które modele są najbardziej odpowiednie dla jakiej grupy uczących się** i jak je w odpowiedni sposób przygotować.

Dalej poznasz **różne style uczenia się** oraz ich wady i zalety. Zdobędziesz wiedzę na temat cyklu uczenia się Kolba oraz stylów uczenia się Honey & Mumford - będą one pomocne przy opracowywaniu materiałów do nauki międzypokoleniowej.

3.2 Uczenie się, aby się uczyć

Wskazówka

Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się są jedną z ośmiu kompetencji kluczowych w Europie.

Termin uczenie się ma korzenie indoeuropejskie i oznacza coś w rodzaju "śladu", co wskazuje, że ucząc się, zostawiamy ślad.

Nauka działa jak gra strategiczna, na początku definiujesz swoje warunki ramowe. Decydujesz, czy chcesz się uczyć z książką, czy wolisz uczyć się na komputerze, określasz swoje środowisko nauki, czy w domu, czy w miejscu publicznym i określasz swój czas nauki. O tym, jak stworzyć najlepszą strategię dla Twojego sukcesu w nauce, porozmawiamy nieco później.

Pamiętaj

Węgierski psycholog Pál Ranschburg stwierdził, że podczas nauki ludzie szybciej zapominają lub mylą podobne rzeczy, jeśli uczą się ich jeden po drugim. Dlatego materiał do nauki powinien być tak skonstruowany, aby niejednorodne tematy następowały po sobie. Przykładami tego są: matematyka, po której następują języki, ponieważ liczby i słownictwo są różne.

Co to znaczy "Nauka"?

Wiele teorii uczenia się próbuje wyjaśnić ten proces, dlatego w dalszej części artykułu przedstawimy przegląd dwóch głównych ramion - **behawiorystycznych** i **kognitywistycznych teorii uczenia się**.

Uczenie się behawiorystyczne koncentruje się na jednostce i obserwuje, jak bodźce odbierane przez uczącego się znajdują odzwierciedlenie w jego zachowaniu. W procesie uczenia się dużą rolę odgrywają pozytywne i negatywne zdarzenia.

Przyjrzyjmy się najpierw warunkowaniu klasycznemu, znanemu ze szkolenia psów. Zostało ono założone przez rosyjskiego fizjologa Iwana Pawłowa i oznacza sprzężenie ze sobą dwóch bodźców.

Eksperyment Pawłowa:



Do psów przynoszono jedzenie, które na widok i zapach jedzenia wytwarzały ślinę. **Bodziec bezwarunkowy (US)**, automatycznie prowadził do **reakcji bezwarunkowej (UR)**.

W dalszej kolejności do podawania pokarmu dodano dźwięk dzwonka. Ten **neutralny bodziec (NS)** nie wywołał żadnej reakcji.

Dopiero dzięki kombinacji dzwonka, połączonej z rozdawaniem jedzenia, psy po kilku razach zaczęły produkować ślinę, gdy tylko zabrzmiał dzwonek, bez względu na to, czy dostały jedzenie, czy nie.

Bodziec neutralny (dzwonek) stał się zatem bodźcem warunkowym (CS), na który nastąpiła odpowiedź warunkowa (CR).

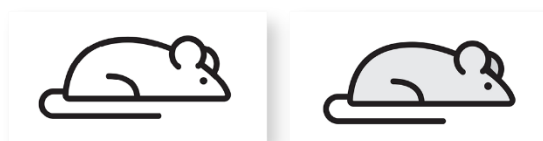
Nawiązując do eksperymentu Iwana Pawłowa, podobny eksperyment przeprowadzono z 9-miesięcznym dzieckiem. To badanie przeprowadzone przez J. B. Watsona nosi nazwę "Mały Albert".

Wskazówka

Spojrzenie na cytrynę powoduje, że nasze usta zaciskają się. Mimo, że tylko widzimy lub myślimy o czymś kwaśnym, to sprawia, że czujemy się jakbyśmy mieli ją w ustach.

Jednak warunkowanie klasyczne nie potrafi wyjaśnić, jak powstają nowe zachowania.

Innym rodzajem warunkowania jest operatywne, czyli "uczenie się przez nagrodę/karę".



Frederik Skinner, amerykański psycholog i behawiorysta, zamknął dwa szczury w klatce, tzw. pudełku Skinnera.

W tym pudełku znajdowała się rączka i miseczek z jedzeniem, ale rączka miała dla każdego szczura inną funkcję. O ile dla jednego zwierzęcia rączka oznaczała dostawę jedzenia, to dla drugiego szczura ta sama rączka dawała wstrząsy elektryczne.

Skinner zauważył, że pozytywna reakcja (dostarczenie pokarmu) jednego szczura wzmacniała spontaniczne zachowanie polegające na naciskaniu uchwytu. Natomiast negatywne doświadczenie (szok elektryczny) powodowało, że drugie **zwierzę ograniczało to zachowanie**. Naukowiec nazwał ten efekt "**uczeniem się na podstawie sukcesu**".

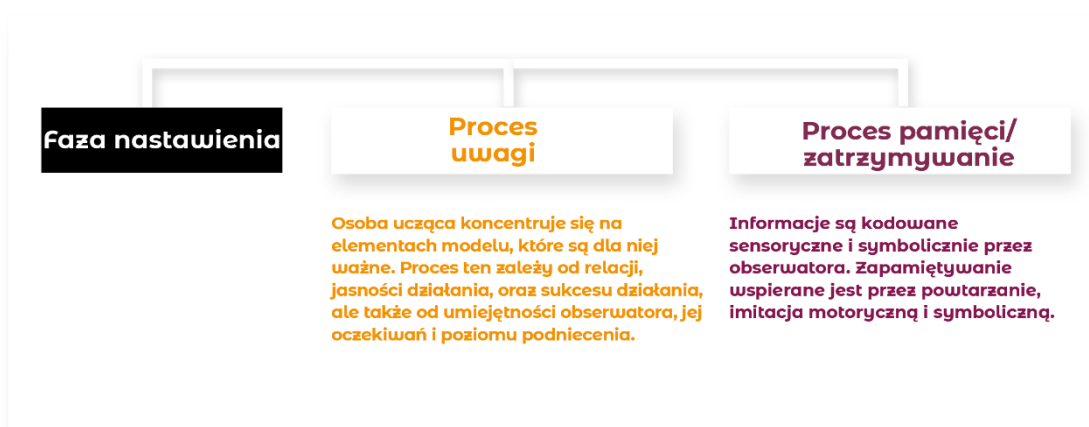
W edukacji szkolnej jest to rozumiane jako klasyczna praktyka uczenia się aż do osiągnięcia sukcesu. **Zadania są powtarzane tak długo, aż "pasują"**. Aby to osiągnąć, cel nauki musi być jasno określony,

etapy nauki muszą prowadzić do celu w logicznym ciągu, a sukces w nauce powinien być możliwy w ok. 95% wszystkich jednostek nauki.

Indywidualne przetwarzanie informacji jest centralnym punktem w **kognitywistycznych teoriach uczenia się**. Teorie te zakładają, że osoba ucząca się pełni **aktywną rolę**. W kognitywizmie uczenie się jest postrzegane jako proces, który obejmuje nie tylko przetwarzanie informacji, ale także interpretację, dyskusję i rozwiązywanie problemów związanych z treściami nauczania.

"Teoria uczenia się z modelu" wg Alberta Bandury (psycholog kanadyjski)

Założeniem tego modelu jest to, że uczenie się opiera się na obserwowaniu modeli. Ta teoria myślenia dzieli się na dwie fazy i cztery etapy:



Innym modelem jest **teoria uczenia się według Jeana Piageta**, szwajcarskiego pedagoga, znanego z prac nad rozwojem dziecka.



Piaget zakładał dwie wrodzone tendencje w rozwoju poznawczym. Z jednej strony adaptacja człowieka do środowiska (**przystosowanie**), która odbywa się poprzez dostosowanie środowiska do potrzeb jednostki (**asymilacja**) lub własnego zachowania jednostki do środowiska (**akomodacja**).

Drugą tendencją jest organizowanie, czyli klasyfikowanie własnych zachowań w spójne systemy. Według Piageta rozwój dziecka przebiega w etapach opartych na tych tendencjach.

Więcej informacji na ten temat można znaleźć na stronie <https://www.educationcorner.com/learning-theories-in-education/>

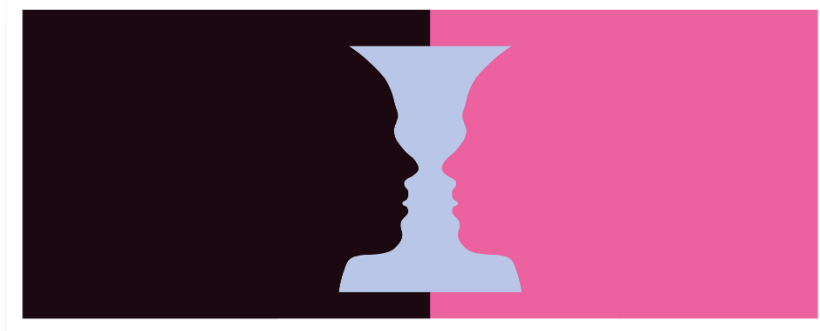
Kolejną teorią uczenia się w edukacji jest **konstruktywistyczna teoria uczenia się**.

Dla tej teorii istotną rolę odgrywa uprzednia wiedza uczącego się. **Treści nauczania** są nie tylko przechowywane, ale **powiązane z wcześniejszą wiedzą, osobistym nastawieniem** i aktualną **sytuacją uczenia się**. W ten sposób powstaje w mózgu indywidualny obraz rzeczywistości - aktywny konstrukt wiedzy.

Teoria ta opiera się na fakcie, że mózg jest zamkniętym systemem, który odbiera bodźce zewnętrzne poprzez narządy zmysłów, interpretuje je i w konsekwencji przetwarza na indywidualne wrażenie zmysłowe. Dlatego to, co dana osoba widzi, słyszy, smakuje czy wącha jest całkowicie subiektywne.

Podczas procesu uczenia się to subiektywne postrzeganie można powiązać z faktem, że uczący się są wspierani w ich indywidualnym postrzeganiu, częściowo samodzielnie opracowują treści nauczania i rozpoznają powiązania lub rozwiązują problemy. Na pierwszy plan wysuwa się więc **osobiste odkrywanie treści nauczania**.

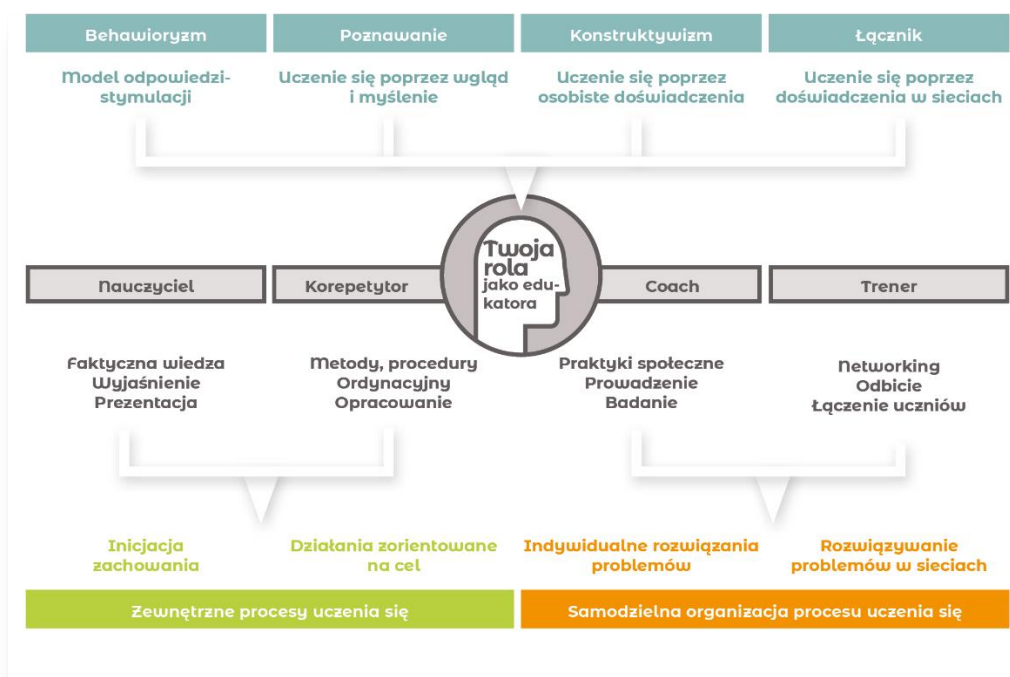
Poniższy obrazek jest tego przykładem. Niektórzy widzą dwie twarze patrzące na siebie. Inni widzą szary kubek.



Konektywizm jest najnowszą teorią uczenia się. Odnosi się do **uczenia się w erze cyfrowej**, gdzie człowiek jako jednostka sieciowa jest połączony z innymi ludźmi, a także ze źródłami pozaludzkimi (internet, książki itp.). W centrum uwagi znajduje się wiedza, gdzie znaleźć wiedzę, gdy jest ona potrzebna. Wiedza jest tworzona w sieci, co jest szczególnie praktykowane przez osoby wysoko technologiczowane - przede wszystkim młodsze pokolenie. Osobiste doświadczenie przesuwa się na dalszy plan. Podejmowanie decyzji w szybko zmieniającym się świecie, połączenia w różnych dziedzinach wiedzy i uczestnictwo w sieciach stanowią nowy sposób uczenia się. Przykładem jest wspomagane informatycznie np. nauczanie języka, gdzie uczący się wykonują zadania na laptopie (a już nie odręcznie w zeszycie).

Wiecie teraz, jakie istnieją różne teorie uczenia się, aby zdobyć wiedzę. Mogłeś rozszerzyć swoją wiedzę pedagogiczną o wiedzę psychologiczną, aby na podstawie teorii uczenia się stworzyć działania dydaktyczne. To, jakie działania musisz podjąć jako mówca, aby z powodzeniem **zastosować odpowiednią teorię uczenia się, zależy więc w dużej mierze od Twoich odbiorców.**

Poniższa tabela ponownie podsumowuje **4 teorie uczenia się** i daje przegląd Twojej roli jako nauczyciela.



Kolejny rozdział dotyczy **strategii uczenia się**. Efektywne uczenie się oznacza uczenie się w sposób przemyślany i wykorzystywanie dostępnych zasobów w sposób zorientowany na cel.

Wskazówka

Strategia uczenia się to indywidualny sposób uczenia się lub wykonywania zadań w najbardziej efektywny sposób.

Na jakie aspekty należy zwrócić uwagę, aby nauka była efektywna, zwłaszcza dla młodego pokolenia?

Style uczenia się, a więc preferowany sposób uczenia się, różnią się w zależności od pokoleń, do których należy uczący się. Należy wziąć pod uwagę pochodzenie i preferencje poszczególnych pokoleń. Biorąc pod uwagę **młodsze pokolenie** (Generacja Z) należy rozważyć następujące strategie uczenia się:

Doświadczalne uczenie się - uczenie się przez działanie

Interaktywne strategie nauczania angażujące wszystkie ich zmysły i pozwalające im na samodzielne doświadczenia są bardzo skuteczne.

Nauka z wykorzystaniem technologii

Pokolenie Z to cyfrowi tubylcy, z internetu korzystają regularnie, ponieważ dostarcza on informacji na żądanie. Włączenie pewnego rodzaju technologii do kursu/warsztatu zaspokaja ich potrzeby. Zaangażuj ich również poprzez ich sugestie, może wiedzą o świetnym filmie edukacyjnym w

odniesieniu do tematu kursu/warsztatu na Youtube, który jest wysoce sugerowany w celu zagłębienia się w temat.

Zindywidualizowana nauka

Uczący się z pokolenia Z chcą mieć głos w tym, co i jak się uczyć. Zaangażuj ich w decyzje dotyczące nauki i kierunków, aby spersonalizować ich doświadczenie edukacyjne.

Uczenie się społeczne

Choć pokolenie Z preferuje samodzielną naukę, to lubi także wymianę, dzielenie się wiedzą i współtworzenie z innymi studentami.

Nauczanie hybrydowe

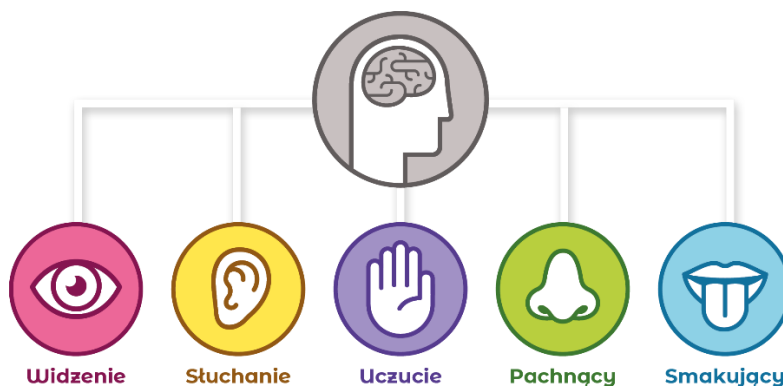
Nauczanie hybrydowe oferuje studentom większą niezależność w nauce, a jednocześnie jest kierowane.

3.3 Wzrokowe, słuchowe i kinestetyczne style uczenia się

Poniższy rozdział zawiera przegląd sposobów, w jaki można zachować to, czego się nauczyliśmy.

Zapewne bardzo wyraźnie pamiętasz swoje najpiękniejsze wakacje, 50. urodziny czy pierwszy pocałunek. Nasz mózg szczególnie dobrze przechowuje wydarzenia, które kojarzą nam się z wielkimi uczuciami. Niestety, również te negatywne. Prawdopodobnie wiesz dokładnie, gdzie byłeś 11 września 2001 roku, gdy bliźniacze wieże World Trade Center rozbiły się o siebie. **Uczucia i wrażenia zmysłowe** to najskuteczniejsze źródła przechowywania doświadczeń, historii czy zapachów.

Aby skutecznie zastosować te zasoby w procesie nauczania-uczenia się, pokażemy Ci, jak aktywować zmysły i emocje w procesie uczenia się i zapamiętywania. Nauka obecnie bierze pod uwagę dziesięć zmysłów, jeśli chodzi o ludzką percepcję. Obejmują one **pięć zmysłów znanych już przez Arystotelesa** (greckiego polimatyka):



We współczesnej nauce tę piątkę uzupełniają m.in:

zmysł równowagi, zmysł bólu, zmysł temperatury, zmysł ruchu (wiedza ciała o tym, w jakiej pozycji się znajduje) oraz zmysł **trzewny** (zdolność do odbierania wewnętrznych sygnałów z ciała - np. stresu).

Jeśli chodzi o sukces w nauce, to szczególnie te pierwsze pięć zmysłów nas wspiera.

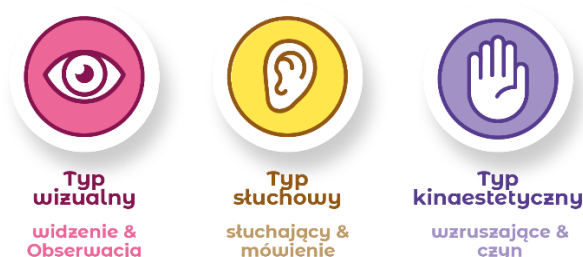
W naszym mózgu wszystkie zmysły znajdują się blisko siebie w **korze mózgowej**, która ma grubość około 3 mm. Mózg oddziela informacje ważne od nieistotnych, wspomnienia przechowywane są w formie zakodowanej i przechodzą przez kilka etapów.

Wiedza, którą trzeba szybko przywołać, jest przechowywana w **pamięci ultrakrótkotrwałej**, ale jej pojemność jest ograniczona. Jeśli nowa informacja wydaje się ważniejsza od poprzedniej, wiedza ta zostaje utracona.

Jeśli jednak danym **wejściowym poświęca się dużo uwagi, a nawet emocji**, rozpoczyna się proces trwałego przechowywania w **pamięci długotrwałej**. Wszystko, co znajduje się pomiędzy tymi dwoma miejscami przechowywania, dociera do pamięci krótkotrwałej, gdzie może być odzyskane w czasie od 30 minut do kilku godzin.

Aby móc transportować wiedzę w ten obszar, istnieją różne sposoby, którymi teraz się zajmiemy.

Pierwszym krokiem jest znalezienie najlepszego sposobu dla uczącego się. Roźniamy trzy różne typy uczenia się, tzw. **style uczenia się VAK**.



Na podstawie indywidualnego ukierunkowania w każdym przypadku materiał do nauki może być lepiej przygotowany i dzięki temu trwalej przechowywany w mózgu.



Typ wizualny ogląda i obserwuje **czytając, tworząc grafiki, rysując obrazy, tworząc mapy myśli lub wykorzystując filmy i nagrania wideo** do utrwalania wiedzy. Osoby o tym typie uczenia się są postrzegane jako pomysłowe i kreatywne; od razu mają w głowie obrazy i myśli o wszystkim.

Niebezpieczeństwo związane z percepcją wzrokową polega na niedokładności. Często słyszy się od tego typu uczniów, że wszystko już widzieli. Tak może być, ale tylko w przypadku dużych obrazów, ponieważ szczegóły są często pomijane, a to, co jest stracone z pola widzenia, jest szybko zapomniane.

Chaos w obszarze nauki przeszkadza, a praca nad podobnymi zadaniami szybko prowadzi do znużenia, dlatego pomocne jest tworzenie własnych obrazów i graficzne przedstawianie wiedzy.



Typ słuchowy wspomaga sukces w nauce poprzez słuchanie i **mówienie**; wykłady, podcasty, audiobooki służą nauce, jak również dyktowanie i słuchanie lub rozmowy.

Uczniowie wolą z góry określone struktury niż dużą elastyczność; ich środowisko uczenia się wymaga spokoju, ale nie ciszy. Styl pisania jest krótki i realistyczny, mało jest wyobraźni.

Dobre słuchanie jest kluczowe dla typu słuchowego, uczeń lubi słuchać innych, podczas nauki czyta sobie i powtarza słownie, często także w formie wiersza lub śpiewając.



Typ kinestetyczny to ten, który chce "chwycić" materiał do nauki w sensie praktycznej pracy, eksperymentów, odgrywania ról lub działań grupowych - **poruszanie się, działanie lub odczuwanie** są w centrum uwagi.

Osobom tego typu trudno jest usiedzieć w miejscu, zawsze chcą być w ruchu i rozpracowywać wszystko praktycznie. Nastroje są zauważane bardzo szybko, harmonia jest głównym celem. Uczący się kinestetycznie lubią uczyć się w grupach.

Pracując nad jakimś tematem, zabierają się od razu do jego realizacji, nie myśląc o nim przez długi czas z góry. "Learning by doing" to motto tej uczącej się osoby.

Im więcej zmysłów jest poruszanych w tym samym czasie, tym większy sukces w nauce!

90%	Widzenie, słuchanie, robienie, omawianie, wyjaśnianie
70%	Mówienie, widzenie i słuchanie dla siebie
50%	widzenie i słuchanie
30%	Tylko widząc
20%	Tylko słuch
10%	Tylko czytanie



Aby dowiedzieć się, który rodzaj nauki daje Ci najwięcej przyjemności lub sukcesów, możesz wziąć udział w licznych **testach typu uczenia się online**. Nie ma jednoznacznego podziału na trzy różne typologie, ale każdy obiekt uczenia się ma tendencję do jednej metody. Aby urozmaicić swoją codzienną rutynę uczenia się, warto **przełączać się między różnymi opcjami**, ponieważ nic nie jest bardziej denerwujące niż monotonia.

W dalszej części proponujemy Państwu przegląd najczęściej spotykanych metod przygotowywania lub przetwarzania informacji, niezależnie od typu nauki osobistej.

Nasz mózg działa jak wyszukiwarka w internecie. Im lepiej dana informacja jest powiązana z innymi, tym łatwiej ją zapamiętać. Dlatego ważne jest, aby uczyć się w sieci i ustalać podobieństwa z innymi tematami. Do wizualizacji sieci nadaje się **mapa myśli**.



Struktura jest jak mapa przedstawiająca sieć transportu publicznego. Zaczynając od środka kartki, na której piszesz swój temat, wszystko, co przychodzi ci do głowy, jest dodawane wokół niego, a następnie rzeczy lub terminy, które należą do siebie, są łączone. Pracuj z kolorami, aby tworzyć kręgi tematyczne, zmieniaj grubość linii, aby oddzielić nagłówki od treści. Ta stworzona sieć jest **zapisywana przez Twój mózg jako obraz i będzie odtwarzana w razie potrzeby**.

Mosty mnemotechniczne są przydatną pomocą, gdy mózg nie jest w stanie przechowywać informacji. Oznacza to skonstruowanie odpowiedniej historii, rymu lub innego kontekstu dla danej rzeczy. Bądź kreatywny, ważne jest to, że używasz tej metody do zapamiętania czegoś, co nie chce być zapamiętane w zwykły sposób.

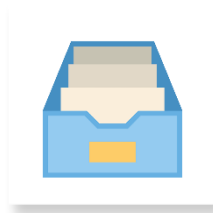
PRZYKŁADY

SVOMPT: Kolejność liter oznacza Subject, Verb, Object, Manner, Place, Time i opisuje dokładny porządek zdania w języku angielskim.

Rytm pisowni: Rhythm Helps You Two Hips Move.

"My Very Educated Mother Just Served Us Noodles" (Moja bardzo wykształcona matka właśnie podała nam makaron): Uwaga na temat kolejności planet, posortowanych według bliskości Słońca (od dalekich do bliskich): Merkury, Wenus, Ziemia, Mars, Jowisz, Saturn, Uran, Neptun.

Nauka za pomocą **flashcard** to jedna z klasycznych metod stosowanych zwłaszcza w dziedzinie nauki języków obcych lub w przypadku wzorów z matematyki czy chemii.



Termin, którego należy się nauczyć, jest zapisany na przedniej stronie flashcard, a tłumaczenie lub wyjaśnienie tego terminu jest zapisane na odwrocie.

Jest to tzw. system 3-slotowy, czyli pudełko na karty z 3 slotami.

Na początku wszystkie karty znajdują się w pudełku nr 1. Rozpoczynając naukę, wyjmuje się kartę z pudełka, czyta się pojęcie i "tłumaczy". Jeśli odpowiedź jest poprawna, karta jest przenoszona do pudełka 2. Jeśli odpowiedź jest błędna, karta pozostaje w pudełku 1.

Następnego dnia powtarzane są określenia z pola 2. Jeśli odpowiedź jest prawidłowa, ta karta trafia na tackę 3. Jeśli odpowiedź jest błędna, karta wraca na tackę 1.

W ten sposób można powtarzać materiał nauczania, aż wszystkie karty znajdą się w polu 3.

Nauka podczas chodzenia jest pomocna w przypadku długich fragmentów tekstu, takich jak w filmach i telewizji, lub w przypadku sformułowań prawnych.



Zapisz tekst, wypowiedz go kilka razy w połączeniu z ruchem. Mózg przechowuje sekwencje ruchów razem z tekstem i jest lepiej zaopatrywany w tlen przez ruch.

Do przygotowania trudnego materiału do nauki nadaje się **pisemne streszczenie**, gdzie specjalistyczne słownictwo i jego powiązania są zapisywane w tekstach. Dzięki tej metodzie informacje są ponownie przechowywane w pamięci i mogą być przywoływane w dłuższym okresie czasu.



Czy znasz wbudowany w Twój smartfon **automat do dyktowania**? Możesz go używać, aby czytać sobie teksty lub zapisywać ważne wspomnienia swoim głosem. W każdej chwili możesz odsłuchać, dodać lub usunąć te nagrania.

I wreszcie, w Internecie można znaleźć wiele **filmów, filmów i klipów**, które mogą pomóc w nagraniu i obróbce wizualnej tematu.

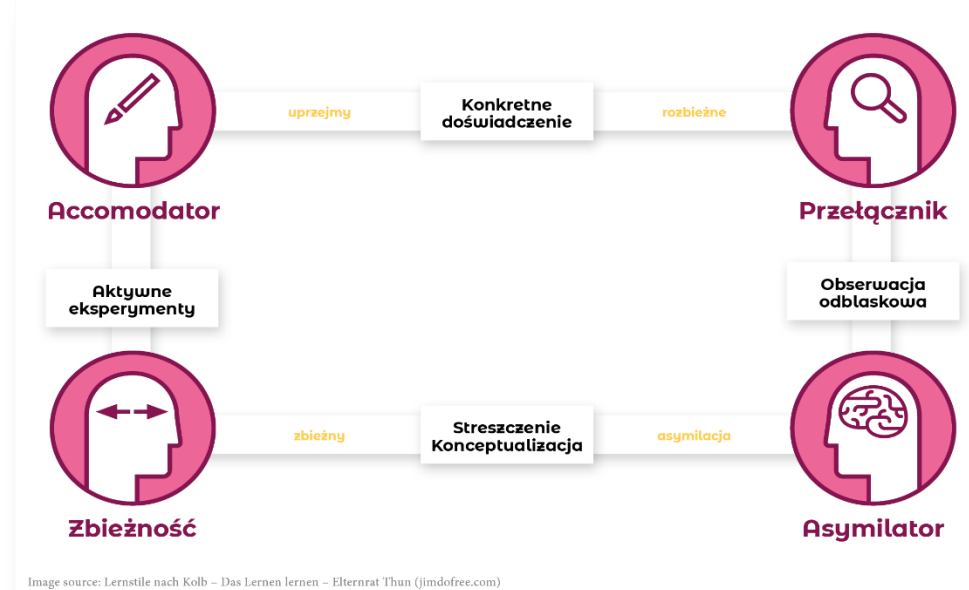
Aby móc pracować nad uczeniem się, z punktu widzenia nauczyciela, ważne jest posiadanie pewnej wiedzy na temat psychologii uczenia się i czynników na nią wpływających. W tym celu przyjrzymy się teraz dwóm teoriom uczenia się według Kolba i Honey-Mumford.

3.4 Cykl uczenia się Kolba i style uczenia się Honey Mumford

Style uczenia się zostały opracowane w latach 70-tych XX wieku przez psychologię uczenia się. Rozróżniają one różne sposoby zdobywania wiedzy, umiejętności i zdolności. Spośród ponad 80 znanych modeli stylów uczenia się, chcielibyśmy przedstawić najpierw model Kolba.

Zgodnie z teorią **David A. Kolba**, amerykańskiego teoretyka edukacji, **cykl uczenia się składa się z istniejących doświadczeń, refleksji, budowania teorii oraz prób i błędów**.

Przyjrzymy się najpierw poniższej grafice.



Zgodnie z tym cyklem uczenia się Kolb oczekuje, że ludzie będą się uczyć w czterech fazach:

1. specyficzne doświadczenie
2. obserwacja refleksyjna
3. abstrakcyjna konceptualizacja
4. aktywne eksperymentowanie

Konkretny proces uczenia się przechodzi przez te fazy w następujący sposób: najpierw powstają nowe, konkretne doświadczenia, które następnie są oceniane bardziej szczegółowo poprzez refleksyjną obserwację. Kolejnym etapem jest tworzenie abstrakcyjnych pojęć, ewentualnie teorii.

Nowe pojęcie (lub teoria) jest sprawdzane i stosowane poprzez aktywne eksperymentowanie. Mogą więc powstać nowe doświadczenia, co zamyka cykl uczenia się.

Tylko nieliczne procesy uczenia się przechodzą przez wszystkie cztery fazy - przez większość czasu przechodzą tylko niektóre części cyklu uczenia się, przy czym style uczenia się mogą się zmieniać w każdej chwili.

Kolb wyodrębnia z tego cyklu uczenia się **cztery typy stylów uczenia się**, gdzie każdy typ charakteryzuje się dwoma fazami uczenia się.

- **Myśliciel (asymilator)**: refleksyjna obserwacja i tworzenie abstrakcyjnych koncepcji. Osoby tego typu są szczególnie dobre w umieszczaniu szerokiej wiedzy w logicznych kontekstach. Wolą skupiać się na ideach i koncepcjach niż na ludziach, dlatego wykłady i podstawowe teorie są ich preferowaną formą nauki. **Krótki profil: rozsądny, nieemocjonalny, logiczny, zorganizowany, niezależny**

- **Decydent (konwergent):** abstrakcyjna konceptualizacja i aktywne eksperymentowanie. Decydent lubi stosować teorie w praktyce i używać ich do rozwiązywania problemów. Zadania społeczne i kontakt z innymi nie są jego mocną stroną. **Krótki profil: obiektywny, zorientowany na wynik, konkurencyjny, spontaniczny, skuteczny**
- **Badacz (divergent):** konkretne doświadczenie i refleksyjna obserwacja. Ten uczeń lubi obserwować sytuacje z różnych perspektyw. Zaletą jest to, że lubi rozwijać nowe pomysły i pracować w zespole. Dla tego typu cennie są osobiste informacje zwrotne, aktywna wymiana na forum i wyjaśnienia oparte na przykładach. Zazwyczaj ten typ ma bardzo szeroką pozycję kulturową i jest aktywny artystycznie. **Krótki profil: pomysłowy, pytający, rozważny, otwarty na dyskusję.**
- **Twórca (accommodator):** aktywne eksperymentowanie i konkretne doświadczenie oznaczają ten typ ucznia, który uczy się bardziej poprzez własne doświadczenie niż poprzez wiedzę teoretyczną. Uczeń ten lubi pracować z innymi i zdobywać wiedzę w sposób praktyczny. **Krótki profil: praktyczny, autentyczny, podejmujący ryzyko, aktywny, z poczuciem humoru**

Poprzez świadome przećwiczenie danej fazy nauki, poprawia się zdolność uczenia. Przechodzenie przez różne fazy nauki zwiększa jakość procesu uczenia się.

Jakie znaczenie ma model Kolba dla nauczycieli i uczących się?

	Eksplorator	Thinker	Decydent	Twórca
Forma prezentacji dla uczniów	Lubi prezentować ustnie (prezentacja, wykład, dyskusja), wspomagany wizualnie i graficznie; lubi odchodzić od tematu; podchwytuje aktualne tematy	Lubi wykład i wyłapywanie tego, co już jest znane; nie lubi eksperymentów; wizualizuje to, co jest istotne dla treści za pomocą schematów, grafik itp.	Lubi prezentować studia przypadków; lubi przynosić własne przykłady i czerpać z praktyki; zadaje pytania, do czego mogą to wykorzystać? Moderuje swoją prezentację	Preferuje prezentację w PowerPoint lub pokazywanie na tablicy; oferuje rozrywkowe show z materiałem ilustracyjnym
Forma nauki	Pozwala innym coś pokazać i obserwuje; chce zdobyć doświadczenie, przedyskutować problemy, pogłębić własne zrozumienie tematu, wyciągnąć wnioski	Potrzebuje jasnego celu, chce postępować logicznie; samodzielnie pracuje nad teorią tekstów; prowadzi dobrze skonstruowane prezentacje	Chce być zaangażowany; lubi praktyczną pracę, uczy się z list kontrolnych	Czuje się dobrze w grupie z humorem; chce samodzielnie prezentować wyniki; z różnorodnością i ekscytacją
Ćwiczenia	Nie chce szczegółowych opisów, tylko porad; uwielbia	Lubi zadania wymagające (myślenia), opracowywanie	Chce przepisów, czyli wyjaśnień w najdrobniejszych szczegółach; nie	Lubi ćwiczenia, które można praktycznie wykonać; lubi

	mieć doświadczenia i je relacjonować; woli obserwować i opisywać; dobrze czuje się w grupach heterogenicznych	teorii; lubi dokonywać analizy wzajemnych powiązań; lubi pracę indywidualną	lubi niespodzianek ani niczego nowego; uczy się za pomocą mnemotechniki; potrzebuje jednorodnej grupy	tworzyć coś z atrakcyjnego materiału; lubi wyzwania i pracę z partnerem
--	---	---	---	---

	Eksplorator	Thinker	Decydent	Twórca
Materiał kursu	Lubi streszczenia i studia przypadków; chętnie czyta sprawozdania z doświadczeń	Uwielbia książki i potrzebuje dokumentów o przejrzystej strukturze z odniesieniami do źródeł; skrypty muszą być kompletne	Lubi praktyczne scenariusze z przykładami i listami kontrolnymi	Preferuje materiały do samodzielnego wypełnienia, które mają charakter rozrywkowy
Nauczyciel	Powinien być przewodnikiem, działać wspólnie i nadal stanowić wyzwanie	Musi być profesjonalnie doskonały i zdolny do zdobycia punktów za wiedzę fachową	Jasne przywództwo, jasne zadania i praktyczne przykłady	Potrzebuje charyzmy, kompetencji i solidnej prezencji

Wiedza o stylach uczenia się oraz cztery kroki rozwiązywania problemów w nauczaniu i uczeniu się pomagają **zwiększyć efektywność procesów** uczenia się. Staraj się dostosować do tego swoje scenariusze i projekty lekcji, ale w miarę możliwości unikaj współpracy typu twórca i myśliciel oraz typu odkrywca i decydent.

Model Honey & Mumford jest bardzo podobny do modelu Kolba. Model ten opiera się na założeniu, że ludzie uczą się w czterech fazach:



Te cztery fazy prowadzą do nowych wglądów, dlatego ten cykl będzie trwał bez końca. Każdy koniec cyklu jest jednocześnie nowym początkiem.

Honey i Mumford zakładają, że **w uczeniu się dużą rolę odgrywa własne doświadczenie**. Wpływa to na poszczególne etapy cyklu uczenia się, przy czym osoba ucząca się nie zastanawia się dokładnie nad rodzajem uczenia się, ponieważ **uczenie się następuje wszędzie i przez cały czas**.

Model ten obejmuje cztery typy stylów uczenia się:

- **Aktywista**, jego styl uczenia się to:
Osoby tego typu uczą się przez działanie, nie boją się pobrudzić sobie rąk, są otwarte na nowe rzeczy. Ich motto to "spróbuję", co oznacza, że skaczą prosto w nieznanne i martwią się o konsekwencje później. Projekty można rozpocząć poprzez burzę mózgow, odgrywanie ról lub aktywne podejście do rozwiązywania problemów.
- **Osoba myśląca, dla niej samej stosuje:**
Ludzie myślący nie lubią być w centrum uwagi, lecz obserwować z mniejszej odległości. Lubią zbierać dane, porównywać je i analizować. Często są uważani za problematycznych, ponieważ wyrażają uzasadnione wątpliwości. Jednak dostarczając im faktów i liczb, można szybko przekonać ich do siebie.
- **Teoretykiem** jest:
"Czy to ma sens?" to prawdopodobnie najczęstsze pytanie tego typu stylu uczenia się, ponieważ tylko logiczne teorie i racjonalne systemy mogą ich przekonać. Mając tendencję do perfekcjonizmu, osoby te odrzucają subiektywizm, ufają jedynie danym i faktom.
- **Pragmatyk** się uczy:
Ten typ stylu uczenia się chce połączyć teorię z praktyką, zastosować abstrakcyjne pojęcia w praktyce. Ci uczący się postrzegają nowe rzeczy jako możliwości i wyzwania. Ten typ osoby charakteryzuje się niecierpliwością, aby natychmiast wypróbować coś nowego.



Znajomość własnego stylu uczenia się, czy też stylu uczenia się osób biorących w nim udział, jest bardzo pomocna, ponieważ pozwala na efektywniejsze dzielenie się wiedzą i szybsze osiągnięcie sukcesów.

Jeśli chcesz rozpocząć jakiś projekt, warto zjednoczyć pragmatyka z aktywistą, aby dostarczyć teoretykowi liczb i tym samym przekonać go. Jeśli zjednoczysz **wszystkie cztery typy stylów uczenia się przy jednym stole**, będzie miał on pomyślne zakończenie.

3.5 Podsumowanie

Ta jednostka edukacyjna daje Ci szeroki przegląd teorii uczenia się. Czym jest uczenie się, jak ono działa i jak pracuje nasz mózg, gdy uczymy się czegoś nowego? **Teorie uczenia się**, które zostały opisane, zostały skategoryzowane w następujący sposób: **uczenie się behawioralne, czyli** takie, w którym osoba obserwuje zachowanie i jest ono odzwierciedlone. W tym kontekście poznaliście model Pawłowa. Inną metodą warunkowania jest teoria według Fredrika Skinnera, który badał uczenie się przez sukces z dwoma szczurami.

Kognitywistyczna teoria uczenia się według Bandury i Piageta opiera się na obserwacji wzorców i ich naśladowaniu.

Subiektywne postrzeganie sytuacji i refleksja nad własną rzeczywistością są decydujące dla **konstruktywistycznej teorii uczenia się**, podczas gdy sieciowe powiązania jednostek społecznych z nieludzkimi źródłami, takimi jak Internet, należą do technicznego pojęcia **konektywizmu**.

Rozdział "Style uczenia" daje przegląd różnych sposobów postrzegania w procesie uczenia się, na które zwraca się uwagę. Krótka wycieczka w kierunku projektowania pomocy wizualnych, słuchowych i kinestetycznych kończy ten temat.

Na koniec dowiedziałeś się o **dwóch stylach uczenia się według Kolba i Honey-Mumford**. W tej części szczegółowo omówiono różne formy uczenia się, prezentację, projektowanie materiałów dydaktycznych oraz Twoją rolę jako nauczyciela.

3.1 Źródła

Alexandrowicz R./Gablonski T.-C./Glück J. (2014): Psychologie kompakt. Grundlagen und Forschungsperspektiven. Facultas Verlag Wien

Ebbert B. (2013): Effektiver lernen für Dummies, Wiley-VCH Verlag Weinheim

Frank A. (2020): 4 Lerntypen nach Vester. Mitteldeutsches Institut für Qualifikation und berufliche Rehabilitation. Verfügbar unter <https://mitteldeutsches-institut.de/lerntypen/>.

Grüning C. (2005): Garantiert erfolgreich lernen. Mvg Verlag München.

Höhne S. (2015): Lernpsychologie. Verfügbar unter <http://www.lernpsychologie.net/lerntheorien/behaviorismus>. 22.12.2022

Lux A. (2023): Wie lernen funktioniert. Hundert Welten. <https://hundertwelten.de/category/wie-lernen-funktioniert/#>

Meyer R. (2015): Lehren kompakt – Von der Fachperson zur Lehrperson. Lernstile erkennen. Verfügbar unter <https://arbowis.ch/images/downloads/lernen/Kolb.pdf>.

Sandweg K. (2017): Lerntheorien: Wie lernen wir eigentlich?. Your brain.health. Verfügbar unter <https://yourbrain.health/de/> 04.01.2023

Stenger C. (2018): Wer lernen will, muss fühlen. Rowohlt Taschenbuch Verlag Hamburg

Weidlich N. (2017): Musik zum Lernen: Der perfekte Sound für mehr Motivation. Unicum.de. Verfügbar unter <https://www.unicum.de/de/erfolgreich-studieren/lerntipps/musik-zum-lernen>.

Wolf C. (2012): Lernen durch Verknüpfen. dasgehirn.info. Verfügbar unter <https://www.dasgehirn.info/handeln/lernen/lernen-durch-verkneuepfen>.



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

ZESTAW NARZĘDZI DLA TRENERÓW

Jednostka edukacyjna 6



4 Podstawy metodyki i dydaktyki

4.1 Wprowadzenie

Temat

Czy znasz słowa metodyka i dydaktyka?

Słowa metodologia i dydaktyka wywodzą się z języka greckiego. **Metodologia** jest uważana za "sztukę zaplanowanego podejścia" i zajmuje się tym, JAK treść kursu może i powinna być przedstawiona, aby osiągnąć cel nauki. **Dydaktyka** opisuje "sztukę nauczania i uczenia się". Zajmuje się tym, CO i DLACZEGO. Do jakiego celu dydaktycznego się dąży i jakie treści są do tego potrzebne.



W praktyce pedagogicznej metodologia i dydaktyka splatają się ze sobą. Dla Ciebie oznacza to w zasadzie odpowiedź na te pytania:

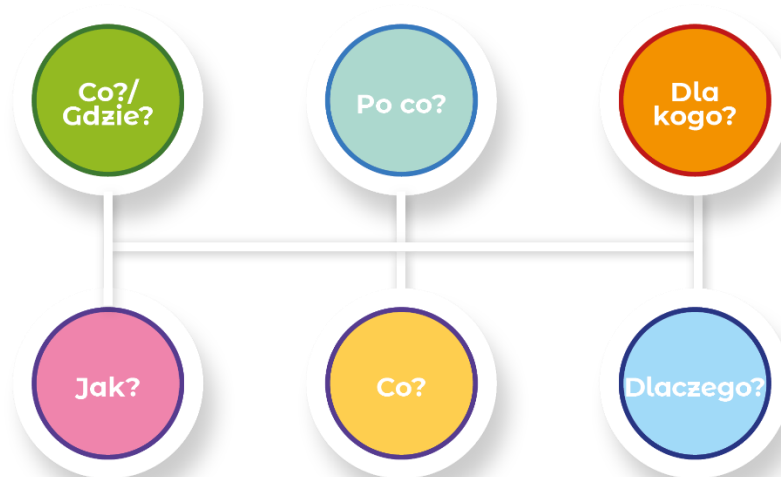
- Dlaczego Twój uczeń przychodzi na zajęcia i czego chcą się nauczyć?
- Jakich treści użyjesz, aby wesprzeć uczestników w osiągnięciu celu nauki?
- W jaki sposób, tzn. jakimi metodami, przekażesz swoją wiedzę i umiejętności uczniom?

W tej jednostce edukacyjnej dowiesz się, które **metody dydaktyczne** zostały już sprawdzone w **praktyce** i dlatego można je dobrze wykorzystać w swoich działaniach **dydaktycznych w środowisku międzypokoleniowym**. Ponadto poznasz **różne style nauczania** i podejścia do przekazywania wiedzy, aby móc wybrać te, które są najbardziej odpowiednie **dla Ciebie i Twojej grupy docelowej**.

4.2 Sztuka nauczania i jej metody

Aby Twój **proces nauczania-uczenia się** był efektywny, zastanów się na początku, **jak** możesz przekazać swoją wiedzę w taki sposób, aby informacje zostały **jak najlepiej przyswojone, przetworzone i ponownie wykorzystane przez uczestników kursu**.

Przygotowując się do lekcji, powinieneś zająć się następującymi pytaniami:

**Po co?**

Jaki sens widzisz w przekazywaniu swojej wiedzy i umiejętności?

Dla kogo?

Kim są uczestnicy Twoich lekcji? W jakich okolicznościach są do siebie podobni (np. wiek, miejsce zamieszkania, dotychczasowa wiedza) i jak możesz się do nich zwracać w taki sposób, aby byli zainteresowani zarówno Twoim tematem nauczania, jak i Tobą jako nauczycielem?

Dlaczego?

Jakie cele dydaktyczne realizujesz? Co uczestnicy powinni wiedzieć i umieć zrobić po Twoich lekcjach?

Co?

Jaką treść przekazujesz?

W jaki sposób?

Jak przekazać te treści (np. poprzez storytelling i praktyczne wspólne działanie)? Jak możesz zwiększyć entuzjazm uczestników do tematu?

Z czym? Gdzie?

Jakich narzędzi używasz na zajęciach (np. prezentacja na ekranie czy wspólne eksplorowanie w przyrodzie)? Jakie miejsce nauki wybierasz (np. sala seminaryjna czy las)?

Beispiel

Wyobraź sobie, że przygotowujesz kurs gotowania tradycyjnego, jakie mogą być pytania do przygotowania zajęć?

Po co? Bo są ludzie, którzy interesują się tradycyjną żywnością i chcą otrzymać istniejącą wiedzę w tym zakresie.

Dla kogo? Dla osób zainteresowanych tematyką kulinarną i tradycyjnymi przepisami.

Dlaczego? Żeby ci ludzie mogli gotować według tradycyjnych przepisów i używać tradycyjnych sposobów przygotowania. I żeby ta stara wiedza została zachowana.

Co to jest. Tradycyjne przepisy i tradycyjne sposoby przygotowywania potraw

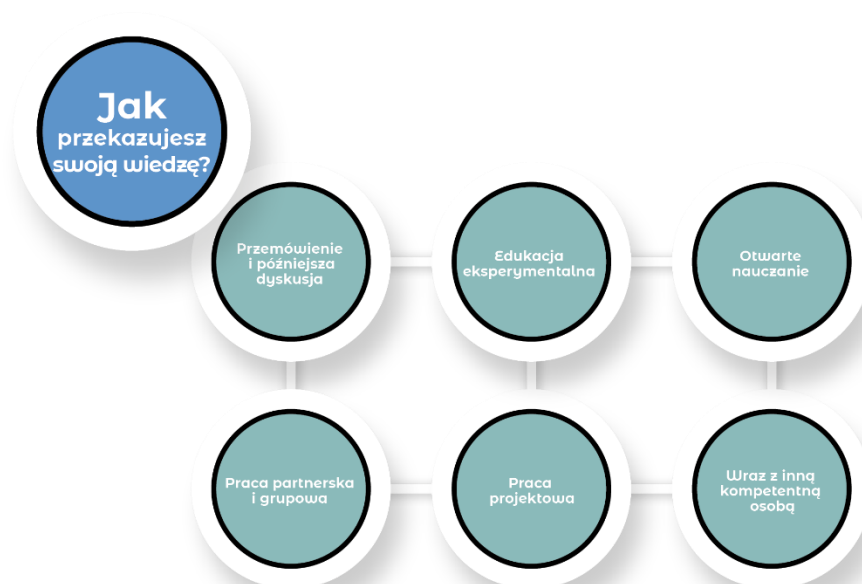
Jak? Przygotowując wspólnie tradycyjne potrawy.

Ważne

Świadomie projektuj swoje lekcje w taki sposób, aby - oprócz przekazywania specjalistycznej wiedzy i informacji - **aktywnie zaangażować uczestników** (np. zrobić zgaduj-zgadula lub quiz wiedzy, pozwól im na samodzielne odkrywanie treści do nauki w ramach wspólnej wycieczki lub pozwól im zastanowić się nad tematami omawianymi w poszczególnych grupach, a następnie je zaprezentować). Więcej informacji można znaleźć w jednostce edukacyjnej nr 6.

Za **jak?** Istnieje wiele możliwości przekazywania wiedzy. Poniższe metody bardzo dobrze sprawdzają się w warunkach uczenia się międzypokoleniowego.

The najpopularniejsze metody



- **Przemówienie przewodnie i późniejsza dyskusja:**
W ciągu około 30 minut przedstawiasz krótkie i zwięzłe spojrzenie na temat. Następnie doprowadzą Państwo do wspólnej dyskusji, stawiając szczególnie interesujące pytania.
- **Edukacja oparta na doświadczeniu**

Precyzyjna definicja jest tu równie trudna, jak różnorodne mogą być doświadczenia. Pewne jest to, że aktywnie angażujesz uczestników kursu w temat, tak aby poprzez własne działania dobrze przepracowali wyzwania.

- **Nauczanie otwarte:**

W tej formie nauczania zwracasz szczególną uwagę na to, aby środowisko uczenia się odpowiadało potrzebom uczestników, które mogą się wielokrotnie zmieniać. Podczas gdy Ty projektujesz lekcje, zapewniasz uczącym się okresy instruktażowe, które mogą sami zaprojektować.

- **Praca w parach i grupach:**

Przygotowujesz zadania robocze na swój temat, które są wykonywane w parach lub grupach (= 3 lub więcej osób). W tej formie nauczania obserwujesz partnerów/grupy, słuchasz ich uważnie i doradzasz im. Następnie masz za zadanie albo samemu zaprezentować wyniki pracy w sposób sprzyjający uczeniu się dla wszystkich, albo poprowadzić każdą grupę w tym kierunku przed i dla wszystkich uczestników.

- **Praca nad projektem:**

Tutaj nacisk położony jest zarówno na nauczanie, jak i uczenie się dla Ciebie i uczestników. W tym przypadku sama Twoja wiedza nie doprowadzi do satysfakcjonującego rozwiązania. Wymaga to współpracy wszystkich uczestników. Jeśli jednak jesteś liderem projektu, określ konkretny cel, ramy czasowe i dostępne zasoby.

- **Nauczanie zespołowe:**

Wraz z co najmniej jedną inną osobą, która również wnosi swoje umiejętności do tematu, przygotujesz, przeprowadzisz i ocenisz lekcje.

Znaczenie praktyczne

Kiedy tylko jest to możliwe, **mieszaj różne metody** na swoich lekcjach! Stosując na przemian elementy rozrywkowe i aktywizujące, zwiększasz skuteczność nauki.

Formy uczenia się

Ludzie uczą się przez całe życie, nie tylko w instytucjach edukacyjnych. Jak dowiedziałeś się w Jednostce Edukacyjnej 1, uczenie się w ogóle, jak również uczenie się międzypokoleniowe, może mieć miejsce w trzech głównych kontekstach. Poniżej wyjaśniono bardziej szczegółowo cechy charakterystyczne różnych form uczenia się, zdefiniowanych przez UE:

Uwaga

Kształcenie formalne

Kształcenie formalne odbywa się w zatwierdzonych instytucjach edukacyjnych (szkolenia zawodowe, studia, ustawiczne kształcenie zawodowe) na podstawie wcześniej ustalonego programu nauczania i ma na celu uzyskanie oficjalnego stopnia. Skupia się na zdobywaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji. Testy i inne podobne formy oceny są stosowane do pomiaru efektów uczenia się.

Znaczenie praktyczne

Być może doświadczyłeś formalnej nauki w szkole lub na uniwersytecie: w instytucji, w której masz oficjalny dyplom, uznawany na poziomie krajowym.

Uwaga**Kształcenie nieformalne**

Chociaż uczenie się nieformalne również odbywa się w aspekcie dydaktycznym, w ramach organizacyjnych, nie ma ono na celu uzyskania oficjalnie uznawanego certyfikatu (np. emerytowany nauczyciel sportu uczy swojej ulubionej dyscypliny). Nacisk kładziony jest na świadomą decyzję uczących się, aby nauczyć się/opanować pewną czynność/umiejętność. Jednakże, uczenie się nieformalne rozwija się w kierunku uczenia się formalnego, gdy uczący się stają się bardziej kompetentni.

Znaczenie praktyczne

Będzie to najczęstszy sposób uczenia się w przypadku planowanych działań międzypokoleniowych. Właśnie teraz, czytając ten materiał, doświadczasz uczenia się pozaformalnego. Ten kurs nie jest obowiązkowy do uzyskania dyplomu w szkole, ale daje Ci nowe umiejętności. Swoją wiedzę przekażesz innym pokoleniom podczas warsztatów, wykorzystując również metody uczenia się pozaformalnego.

Uwaga**Uczenie się nieformalne**

Uczenie się nieformalne również może być ukierunkowane, ale zazwyczaj odbywa się przypadkowo w życiu codziennym (praca, wypoczynek, rodzina). W tym przypadku dydaktyczna struktura lekcji, jak również certyfikaty są raczej zaniedbywane. Uczenie się nieformalne jest jednak niezbędne dla zdobywania przez nas wiedzy i dlatego nie należy go lekceważyć. Uczenie się nieformalne jest często określane jako uczenie się przez doświadczenie.

Znaczenie praktyczne

Być może doświadczyłeś nieformalnego uczenia się w swojej rodzinie - codziennie, w każdej chwili: wspólne gotowanie, czytanie książki z rodzicami czy siostrzeńcami.

W kolejnym rozdziale dowiesz się, co sprawia, że nauczanie i uczenie się w środowisku międzypokoleniowym jest tak wyjątkowe.

4.3 Jak zaprojektować lekcje w sposób międzypokoleniowy

Wartości społeczne i podejście do tematów edukacyjnych uległy znacznej zmianie. Szczególnie młodzi ludzie są mniej zainteresowani zdobywaniem wiedzy (do tego służy Internet), a raczej nabywaniem umiejętności praktycznych (rozwiązywania problemów). "Kawiarenki naprawcze" i "warsztaty upcyklingu", na przykład, stają się coraz bardziej popularne: Kawiarenka naprawcza, zwana też spotkaniem naprawczym, to rodzaj warsztatu edukacyjnego służącego pomocy ludziom w samodzielnym naprawianiu przedmiotów. Uczestnicy mogą na przykład naprawić swój uszkodzony rower razem z ekspertami w tej dziedzinie. Na warsztatach upcyklingu rzeczy nie są naprawiane, ale przekształcane w coś nowego poprzez twórcze eksperymentowanie (np. torba zrobiona z koszulki). W obu przypadkach wykorzystuje się wiele inicjatyw, aby przedłużyć ponowne wykorzystanie przedmiotu lub materiałów, unikając w ten sposób odpadów.

Zasadniczo uczenie się w różnych grupach wiekowych odbywa się w trzech formach:

Znaczenie praktyki

się od siebie nawzajem

Jedno pokolenie uczy się od drugiego, np. mentoring czytelniczy.

Uczenie się o sobie nawzajem

Dane pokolenie dzieli się z drugim pokoleniem swoim poglądem na dany temat. W tym kontekście również świadomie porusza się historię przeszłości i teraźniejszości, np. w "storytelling café", ludzie wspólnie zastanawiają się nad jakimś tematem, np. nad historią.

Uczyć się razem z innymi

W tym przypadku żadne pokolenie nie ma statusu eksperta. W projekcie lub na temat, nowa wiedza jest wspólnie generowana i być może również wdrażana, np. jak można pomóc ludziom w potrzebie finansowej w dłuższej perspektywie.

Wszystkie te trzy formy uczenia się mogą wystąpić na Twoim kursie. Jeśli uczymy się częściowo od siebie, o sobie i ze sobą, sukces uczenia się jest szczególnie wysokiej jakości. Doświadczenie pokazuje, że nauczanie międzypokoleniowe jest skuteczne, gdy zachęca do:

- wymieniać ze sobą doświadczenia,
- lepiej zrozumieć inne pokolenie i
- poprawić własne umiejętności komunikacyjne.



Jak pokazują liczne praktyczne przykłady, uczenie się odbywa się automatycznie, gdy w centrum uwagi znajdują się wspólne działania nauczyciela i uczestników warsztatów. Jest to szczególnie obiecujące, gdy każda osoba - niezależnie od pokolenia - czuje się zaproszona do wniesienia swoich własnych doświadczeń i perspektyw. Zakłada to pełną szacunku interakcję ze sobą i docenienie wyjątkowości każdej osoby. W ten sposób z jednej strony uczestnicy mogą spojrzeć na dany temat z perspektywy drugiego pokolenia, a z drugiej strony mogą znaleźć kreatywne rozwiązania problemów międzypokoleniowych.

Parafie i wspólnoty w szczególności często zapewniają dogodne miejsca lub przestrzeń dla projektu nauczania i organizują pomocne kontakty. Dalsze wskazówki dotyczące tego, gdzie szukać wsparcia dla projektu dydaktycznego, znajdziesz w rozdziale 1.

Kilka praktycznych przykładów:

- **Pomoc w nauce** dla młodzieży w celu poprawy znajomości języka niemieckiego w szkole; zwiększa to szanse na uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły, a tym samym na zdobycie zawodu.
- **Współczesny świadek** na lekcjach historii w szkołach
- **Różne warsztaty:** "Zwyczaje i tradycje na przestrzeni wieków" (np. Boże Narodzenie dawniej i dziś), "dawne domowe środki do rodzinnej apteczki", "zbieranie ziół, gotowanie i przyjemności", " babcia gotuje regionalne domowe potrawy", "pieczenie ciasteczek według starych przepisów", "odkrywanie lasu z myśliwym" itp.



Po podjęciu decyzji o treści kursu i zorganizowaniu odpowiedniego środowiska do nauki, należy teraz zdecydować jak przekazać swoją wiedzę studentom.

Najważniejsze metody nauczania-uczenia się

Aby przekazać uczestnikom swoją wiedzę i umiejętności, można wybrać różne tzw. metody nauczania-uczenia się. Dzięki nim możesz zaoferować uczącym się ciekawe urozmaicenie i jednocześnie zwiększyć ich sukces w nauce. Oznacza to, że planujesz "JAK?" dla każdego etapu swojego kursu.



Aby rozpocząć pracę z kursem:

Na początku, runda wstępna runda jest dobrym sposobem na poznanie się i dobrą współpracę w przyszłości. Twoja kreatywność i humor jako nauczyciela pomogą nadać temu nieformalny charakter.

- Jednym ze sposobów jest, aby każda osoba przedstawiła się swoim imieniem i bardziej szczegółowym opisem tego, kim jest, np. "Jestem Maria, miłośniczka kwiatów".

Ponadto, zapytaj uczestników o ich wiedzę i doświadczenie w zakresie tematu kursu. Połącz ich wcześniejszą wiedzę z nadchodzącym kursem. Zidentyfikuj oczekiwania uczestników wobec kursu i określ, co sprawi, że ich udział w kursie będzie warty zachodu. Wcześniejsza wiedza i doświadczenie oraz oczekiwania mogą zostać ocenione w trakcie pisemnej pracy indywidualnej lub ustnie przed zgromadzonymi uczestnikami.

- Wykorzystaj te informacje do rozpoczęcia sesji poprzez krótkie omówienie wszystkich komentarzy i ewentualne zapisanie najważniejszych z nich w taki sposób, aby każdy mógł je przeczytać: W jaki sposób wcześniejsza wiedza każdej osoby jest szczególnie pomocna w kursie? Jakie są oczekiwania uczestników, które prawdopodobnie zostaną spełnione lub nie w tym kursie?

Przedstaw uczniom ogólny zarys tego, jakich zajęć mogą się spodziewać i zapisz na flipcharcie wspólny harmonogram, łącznie z ustaleniami dotyczącymi przerw, tak aby wszyscy byli przygotowani i mogli się

do niego dostosować.

Podczas **wspólnego opracowywania** tematu:

Spraw, by uczniowie byli podekscytowani treścią i tematem. Stworzy to motywującą atmosferę.

- Zachęć uczestników do samodzielnego zajęcia się tematem - jeśli to możliwe, w sposób praktyczny (np. podczas wspólnego doświadczenia spaceru po ziołach). Umożliw pracę grupową i partnerską z jednej strony oraz dyskusję z udziałem wszystkich uczestników i Ciebie jako prowadzącego z drugiej strony.

Jest to dobry sposób na uzyskanie różnych (pokoleniowych) perspektyw. Daj uczestnikom precyzyjne zadania, aby stymulować i trenować ich zrozumienie i wdrożenie w praktyce.

Na zakończenie kursu:

Wizualizacja wyników wspólnego uczenia się. Porównajcie punkt wyjścia, jakim był poziom wiedzy i umiejętności oraz oczekiwania uczestników od początku kursu, z osiągniętym poziomem nauki i wspólnie świętujcie cele, które dziś osiągnęliście.

- Poproś poszczególnych uczestników o informacje zwrotne (pisemne lub ustne): Co im się szczególnie podobało? Co zrobiliby inaczej, gdyby to oni byli prowadzącymi warsztaty? Jakie kluczowe spostrzeżenia zabrali do domu dla siebie? Zaproponuj zapowiedź kolejnych kursów, w których treści mogą być nadrobione lub powtórzone.

4.4 Twój osobisty styl nauczania

Znając i rozumiejąc z wyprzedzeniem **swój preferowany styl nauczania** oraz **potrzeby** studyjne grupy **docelowej**, można przygotować się bardziej szczegółowo do nadchodzących zajęć dydaktycznych. Pozwala to na **bardziej pewną** pracę z uczestnikami i znacząco **wpływa na ich sukces w nauce**.



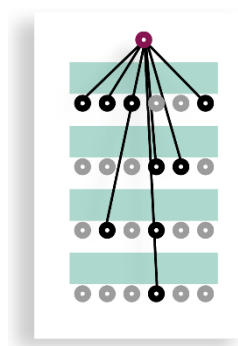
Aby móc wybrać swój osobisty styl nauczania, warto przyrzeć się bliżej **różnym metodom nauczania**:

Nauczanie skoncentrowane na nauczycielu:

Prowadzisz wszystkich uczących się w danym okresie w ten sam sposób, za pomocą tych samych treści, do tego samego celu nauki.

W **nowoczesnym nauczaniu skoncentrowanym na nauczycielu** klasyczny wykład uzupełnia się czytaniem na głos, sprawozdaniami z doświadczeń, przykładowymi demonstracjami i odpowiadającymi im wyjaśnieniami. Do tego dochodzą media: rzutniki, slajdy, dźwięk, filmy, grafiki objaśniające na

tablicach itp. Umożliwia to również krótkie prezentacje uczestników, jak również małe sesje pracy partnerskiej i grupowej w celu rozjaśnienia lekcji.



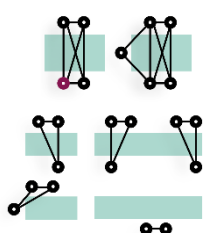
ZALETY:

- Mało czasu poświęca się na przekazywanie informacji.
- Należy podjąć stosunkowo niewiele działań przygotowawczych.
- Prawie żadne pomoce nie są potrzebne.
- Osiąganie celów dydaktycznych może być łatwo monitorowane.
- Zachowanie uczniów może być łatwo kontrolowane

DYSKWALIFIKACJE:

- Uczniowie są mniej otwarci i zmotywowani przy monotonicznych lekcjach i zbyt dużej ilości informacji.
- Nie jest ważne, aby uczestnicy szkolenia wyrobili sobie własne zdanie.
- Wiedza ta nie jest stosowana praktycznie.
- Mało kto kładzie nacisk na współpracę.

Praca w grupach / praca z partnerami



Dzielisz uczniów **na grupy dwu- lub kilkusobowe** i dajesz **każdemu zespołowi zadanie do wykonania**. Cel dydaktyczny może zostać osiągnięty tylko wtedy, gdy wszyscy członkowie grupy aktywnie w nim uczestniczą. Proces grupowy", a Ty **dobrze obserwujesz, uważnie słuchasz i doradzasz zespołom**. Dbaj o to, by dana grupa miała sensowny plan pracy. Po zakończeniu pracy **podsumowujesz wspólnie** ze wszystkimi uczestnikami i jasno przedstawiasz (pisemnie, wizualnie lub ustnie) to, czego się **wspólnie nauczyliśmy**. Nauczyciel powinien zadbać o to, by wszyscy uczestnicy - także osoby z zewnątrz - aktywnie uczestniczyli w procesie uczenia się w grupie. Aby podzielić się wynikami pracy grupy z obecnymi, można zaproponować różne sposoby, np. zaprojektowanie plakatu, a następnie zaprezentowanie go wszystkim grupom, wymieszanie grup w celu podzielenia się pomysłami i doświadczeniami lub "stoiska", na których członkowie poszczególnych grup dzielą się swoimi wynikami z zainteresowanymi.

ZALETY:

- Nauka w zespole jest bardziej motywująca.
- Treści wykładane są w sposób zróżnicowany.
- Kształcone są umiejętności organizacyjne.
- Uczestnicy poznają perspektywy i punkty widzenia innych ludzi.
- Następuje wzajemna wymiana wiedzy.
- Pojawia się świadomość, że współdziałanie różnych osobowości pozwala jeszcze lepiej osiągnąć nadrzędny cel.

- Promowane są umiejętności komunikacyjne (argumentowanie, dyskusowanie, wyjaśnianie nieporozumień).
- Każdy człowiek otwiera się na coraz to inne podejścia niż te, które sam by wybrał.

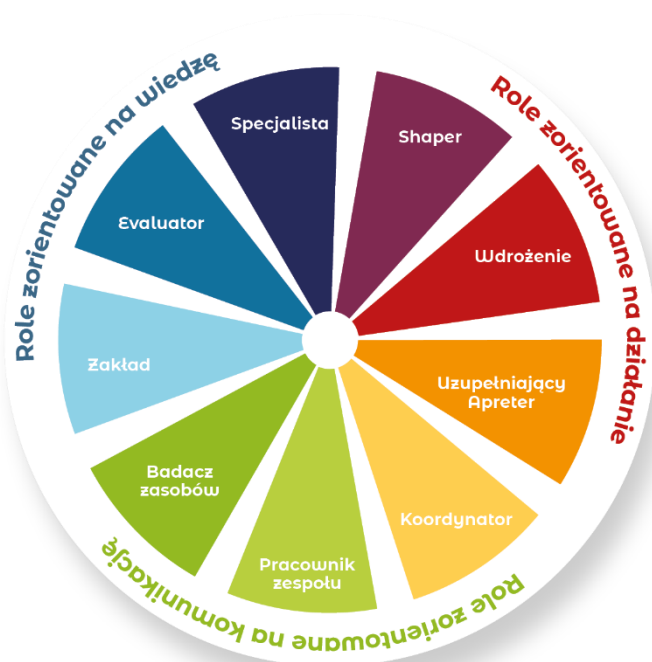
DYSKWALIFIKACJE:

- Trzeba umieć na sobie polegać.
- Pojawiają się konflikty i tarcia.
- Cierpliwość człowieka jest wystawiona na próbę.
- Rozmowa w grupie może szybko odpłynąć od aktualnego tematu.
- Opinie mogą być zbyt szybko przejmowane przez dominujących członków.
- W ramach grupy mogą tworzyć się niezależne podgrupy.

Wycieczka

Dla Ciebie jako nauczyciela może być bardzo dużym wyzwaniem takie skompletowanie grupy, aby na koniec osiągnąć pożądany sukces w nauce.

Brytyjski profesor psychologii **Raymond Meredith Belbin** już w latach 70. uznał, że sensowne jest posiadanie w zespole różnych cech osobowych. W idealnej sytuacji te **9 ról zespołowych** powinny być reprezentowane w grupie. Dla Ciebie, jako nauczyciela, może być dużym wyzwaniem takie skompletowanie grupy, aby w końcu osiągnąć pożądany sukces w nauce.



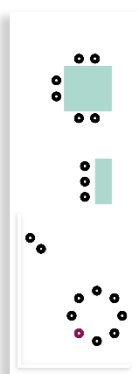
Możesz poprosić uczniów, aby dokonali samooceny, do których ról ich zdaniem najbardziej pasują, a następnie utworzyli odpowiednie grupy:

Role	zorientowane	na	działanie
Shaper:	odważnie	pokonuje	przeszkody, lubi wyzwania.
Realizator:	z powodzeniem	wdraża	plany, jest w tym zdyscyplinowany i niezawodny.
Completer/Finisher:	zapewnia doskonałe wyniki, pracuje sumiennie i unika błędów.		

Role	zorientowane	na	komunikację
Koordynator:	motywuje do podejmowania decyzji, zachowuje spokój i pewność siebie, dobrze prowadzi.		
Pracownik zespołu:	zapewnia udaną komunikację, łagodzi konflikty i zakłócenia.		
Badacz zasobów:	nawiązuje kontakty, jest rozmowny i lubi prezentować (siebie)		

Role	zorientowane	na	wiedzę:
Zakład:	dostarcza	świeżych pomysłów	i nowości, myśli nieszablonowo
Monitor-oceniający:	sceptycznie podchodzi do nowych propozycji, sprawdza rzeczywistość wykonalność		
Specjalista:	jest zaangażowany w dopracowywanie szczegółów, posiada przydatną wiedzę i aktualne informacje		

Praca nad projektem:



Na początku jest Twój **pomysł na projekt** i to, jak prawdopodobnie można go zrealizować zgodnie z warunkami ramowymi. **Planujesz podstawy projektu:** Co chcecie osiągnąć wspólnie z uczniami (cel projektu)? Ile czasu masz na to do dyspozycji? Jakie umiejętności chcesz, aby uczestnicy zdobyli? Planowanie pozostaje jednak elastyczne i przygotowuje się mniej niż w przypadku innych metod nauczania.

Twoi uczniowie mają udział w decydowaniu o tym, jak rozwiązywane są problemy i co jest organizowane i wykonywane w jaki sposób. Wszyscy uczestnicy pracują zarówno głową, jak i rękami, aby osiągnąć wspólny cel, np. uczynić kawałek lasu przyjaznym dla dzikich zwierząt. Ty jako nauczyciel masz szczególny wpływ na powodzenie projektu poprzez doradzanie, towarzyszenie i uważanie się za **osobę odpowiedzialną**. Twoje **kompetencje zawodowe i wsparcie we wspólnym planowaniu i podejmowaniu decyzji są niezbędne**. W drodze do celu projektu uczestnicy zdobywają wiedzę, umiejętności i zdolność dążenia do osiągnięcia rezultatu z różnymi osobami.

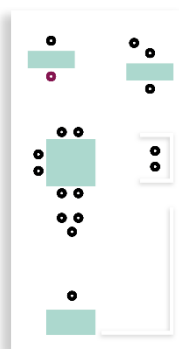
ZALETY:

- Promuje kreatywność, inicjatywę i samodzielność w rozwiązywaniu problemów.
- Zwiększa umiejętności komunikacyjne, decyzyjne i konfliktowe, a także zdolność do działania
- Ćwiczy umiejętności planowania i organizacji.
- Pojawia się świadomość, że współdziałanie różnych osobowości pozwala jeszcze lepiej osiągnąć nadrzędny cel.
- Wzmacnia interakcje społeczne.

DYSKWALIFIKACJE:

- Jeśli większość członków zespołu nie jest wystarczająco zmotywowana, pojawiają się blokady.
- Brak doświadczenia może utrudniać pracę i prowadzić do nadmiernych wymagań i niechęci.
- Proces nabiera dynamiki, która może skutkować chaosem.

Warsztaty:



Mimo że **określasz ramy przestrzenne i czasowe oraz cel** nauczania, pozwalasz uczącym się na **samodzielny wybór zadań i sposobu ich realizacji**.

Aby udokumentować **indywidualną ścieżkę uczenia się**, możesz przygotować np. kartę uczenia się dla uczestników. Może ona zawierać różne obszary, które Twoi uczniowie powinni przerobić, np. zadania, które muszą być wykonane w każdym przypadku, zadania, z których można wybierać, okazje do ćwiczeń, z których można skorzystać oraz okazje do ćwiczeń, które pogłębiają zdobytą wiedzę/umiejętności. Jako nauczyciel **organizujesz zadania i możliwości doświadczalne dla uczestników, wykorzystujesz swoją wiedzę i umiejętności, aby zachęcić ich do samodzielnego zaangażowania się w treści kursu, doradzasz** uczniom, jak wykonać zadanie. Warsztaty

wykorzystują umysły, ręce i serca - wszystko razem.

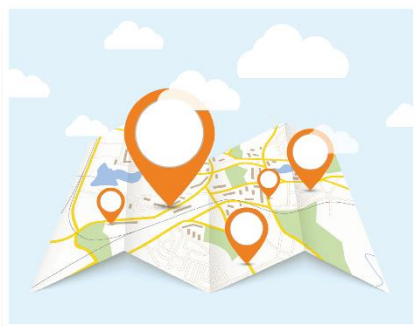
ZALETY:

- Oprócz wiedzy i umiejętności, uczestnicy pogłębiają również swoją samodzielność.
- Swobodne projektowanie ścieżki edukacyjnej zwiększa chęć uczniów do wykonywania zadań.

DYSKWALIFIKACJE:

- Przygotowanie i ustawienie warsztatów wymaga od Ciebie jako nauczyciela wiele pracy.
- Zakres zadań i doświadczeń może przytłoczyć uczestników.

Learning Stations:



Nauczaj wybranego przez siebie **tematu nauczania na kilku stacjach, tak aby cel nauczania został osiągnięty na ostatniej stacji**. Każde z tych miejsc (mogą być też bardzo blisko siebie) projektuje się zgodnie z **sekcją nauki na temat** ogólny. W ten sposób wszyscy uczestnicy pracują nad osiągnięciem wspólnego celu nauki, nawet jeśli niekoniecznie znajdują się w tym samym miejscu w tym samym czasie i dlatego są zajęci różnymi szczegółowymi treściami. Przygotowujesz temat dla swoich uczniów na danej stacji w taki sposób, aby w jak największym

stopniu **zaangażować wszystkie zmysły** i zmotywować ich do **aktywnego działania**. Dla każdej stacji edukacyjnej przygotowujesz **różne materiały robocze i zadania**. Jako nauczyciel decydujesz, czy zadania mogą być realizowane **indywidualnie, czy w grupie**. Określasz też, czy wszystkie stacje muszą być zrealizowane i czy muszą być zrealizowane w określonej kolejności. To ostatnie ma sens, jeśli treści stacji zostały dobrane tak, by budować uczenie się. Ponadto należy zadbać o to, by nie było "korków" przy stacjach i "czasu bezczynności" pomiędzy nimi. Aby jak najbardziej równomiernie rozdzielić uczestników pomiędzy stacje, pomocne może być zaoferowanie krótszych i dłuższych zadań do wyboru w każdej stacji lub zaoferowanie większej liczby stacji w grupach. Idealnie jest, gdy uczestnicy mogą sami sprawdzić poprawność zadań. Dzięki tej metodzie nauczania wspierasz nie tylko

przekazywanie wiedzy i umiejętności, ale także samostanowienie, samodzielną aktywność i współpracę w grupie.

ZALETY:

- Sprzyja indywidualnemu uczeniu się każdego ucznia, gdyż może on w pewnym stopniu wybrać materiały do pracy i tempo nauki
- Ty, jako nauczyciel, jesteś w stanie obserwować i zachęcać poszczególnych uczniów, bez tego, że wszyscy inni uczestnicy mają w tym czasie "czas bezczynności".
- Projektując poszczególne stacje, można odwołać się do każdego typu ucznia (słuchanie i mówienie, widzenie lub obserwowanie, dotykanie i odczuwanie, czytanie i myślenie).

DYSKWALIFIKACJE:

- Osoby uczące się zwykle potrzebują dużo czasu.
- Jako nauczyciel musisz wcześniej dokładnie zaplanować (treści, miejsca, przygotowania itp.).
- Do każdej stacji potrzebne są odpowiednie materiały.
- Może to być również przytłaczające dla niektórych uczestników, ponieważ jest mało wskazówek od Ciebie jako nauczyciela.

Wskazówka

Oczywiście, Twój osobisty styl nauczania może być mieszanką różnych metod nauczania. Jest to szczególnie przydatne, jeśli treść kursu ma być nauczana przez dłuższy czas. Ponadto przy wyborze metod nauczania należy kierować się potrzebami grupy docelowej: młodzi ludzie potrzebują bardziej z góry ustalonej struktury, ale nadal chcą być aktywnie zaangażowani. Dobrze sprawdza się tu połączenie nauczania skoncentrowanego na nauczycielu i pracy zespołowej, które wcześniej należy omówić z młodzieżą w możliwie najdrobniejszych szczegółach. Dorosłym z reguły łatwiej jest wziąć odpowiedzialność za siebie i swoje postępy w nauce. Ponadto zwykle przyjemnie jest im wносить na lekcje swoje osobiste doświadczenia i spostrzeżenia właściwe dla danego tematu oraz aktywnie w nich uczestniczyć. Z tego powodu korzystne może być ograniczenie do minimum nauczania skoncentrowanego na nauczycielu i skoncentrowanie się na wspólnym projekcie.



Znaczenie praktyczne

Teraz pytanie do Ciebie, czy masz już w głowie wyraźniejszy obraz?

- **Jaką wiedzę i umiejętności** chciałby Pan przekazać młodszymi pokoleniom?
- Kim są ludzie, tzw. **grupa docelowa**, których chcesz uczyć?
- Które z wymienionych wcześniej metod nauczania najbardziej odpowiadają Twojemu **osobistemu stylowi nauczania**?
- Jak myślisz, który **proces nauczania** jest najbardziej odpowiedni dla Twojej grupy docelowej?

4.5 Podsumowanie

Abyś mógł odnieść sukces w nauczaniu, pamiętaj, aby przygotować się według następujących pytań: Co? Dla kogo? Dlaczego? Jak? Z czym/gdzie? Najpierw decydujesz się na **temat, który chciałbyś przekazać młodszemu pokoleniu ze swoim entuzjazmem i doświadczeniem**. Z jednej strony zajmujesz się bliżej swoją motywacją - **dla czego chcesz przekazać swoją wiedzę** - a z drugiej strony motywacją do nauki osób, które chcesz nauczyć - innymi słowy, **dla czego młode pokolenie chce się uczyć właśnie od Ciebie**. Następnie **zaplanuj indywidualne cele edukacyjne** swoich uczniów oraz **metody** przekazywania wiedzy i doświadczeń, które najlepiej odpowiadają Tobie jako nauczycielowi ORAZ uczestnikom zajęć. Zasadniczo możesz realizować swoją misję edukacyjną w ramach **placówki oświatowej**, w formie **samodzielnie organizowanych kursów** lub jako **codzienne wsparcie**.

W ramach kursu można **mieszać różne metody nauczania**. Okazuje się to szczególnie przydatne w przypadku kursów trwających przez dłuższy czas. Często stosowane metody nauczania to klasyczne nauczanie **skoncentrowane na nauczycielu, dyskusja, doświadczenie, zmiana środowiska uczenia się, praca z partnerem lub w grupie, jak również praca nad projektem** - i to **samodzielnie lub wspólnie z innymi nauczycielami**.

Dla wyłącznego przekazywania **wiedzy zadomowił** się Internet. Twoja wiedza jako nauczyciela, w **połączeniu z Twoim doświadczeniem i talentem, jest szczególnie ceniona przez młodsze pokolenia**, ponieważ przyczyniasz się do **rozwiązania aktualnych problemów** (np. ochrona środowiska, zdrowie, żywienie, zrównoważony rozwój).

Skuteczne nauczanie międzypokoleniowe charakteryzuje się **postawą uczenia się OD SIEBIE, ZE SOBĄ i O SOBIE**. Robienie rzeczy razem sprawia, że uczenie się dzieje się samo. Twoim zadaniem jako nauczyciela jest przemyślenie odpowiedniego **zbiorowego wprowadzenia** na początku lekcji, **faz uczenia się i zakończenia lekcji**.

Aby to zrobić, pomaga wyraźniej określić **swój osobisty styl nauczania**:

- Czy lubisz prowadzić wykłady i włączać do nich grupy indywidualne i elementy dyskusji?
- Czy widzisz siebie bardziej jako facylitatora zespołów, które same rozwijają swoją wiedzę i umiejętności przy Twoim wsparciu(!)?
- Chciałbyś pracować razem z uczestnikami nad realizacją zupełnie nowego pomysłu?
- Czy ważne jest dla Ciebie towarzyszenie uczniom na ich indywidualnej ścieżce edukacyjnej?
- Czy jesteś zainteresowany zajęciem się poszczególnymi typami uczenia się poprzez różne doświadczenia w tym zakresie?

Wybierając **metody, które są odpowiednie dla Ciebie ORAZ dla uczestników**, możesz zaprojektować każdą fazę lekcji w taki sposób, aby **cele edukacyjne, które wcześniej wybrałeś** (Co chcesz, aby uczestnicy zabrali ze sobą z kursu do swojego codziennego życia?) również zostały **osiągnięte w najlepszy możliwy sposób**.

4.6 Źródła

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Videostudie "Miteinander - Miteinander - Übereinander Lernen" zum intergenerationellen Lernen (2016). Verfügbar unter <https://www.youtube.com/watch?v=1T722OOo6wc&t=102s>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (undatiert). Informelle Bildung. Verfügbar auf https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/informelles_lernen.php#allgemein

Wikipedia (n.d.). Teamrollen nach Belbin. Verfügbar unter https://de.wikipedia.org/wiki/Teamrolle#Teamrollen_nach_Belbin



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

PRZYGOTOWANIE WARSZTATÓW

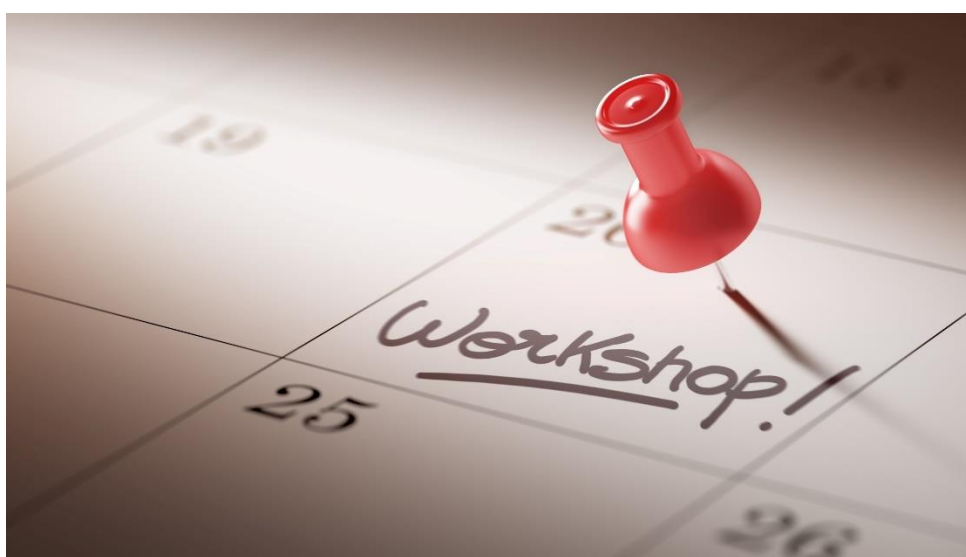
Jednostka edukacyjna
5



5 Przygotowanie warsztatów

5.1 Wstęp

Prowadząc zajęcia w formie warsztatów (podobnymi terminami są kurs lub seminarium), umożliwiają Państwo swoim uczniom osiągnięcie celów nauki głównie w sposób praktyczny. Mniejsza liczba uczestników pozwala na stworzenie ram, które aktywnie i samodzielnie angażują uczących się, jak również pozwalają im osiągnąć postępy w stosunkowo krótkim czasie. M , .



Zanim zaczniesz szczegółowo planować swój warsztat, jako nauczyciel musisz pomyśleć o kilku istotnych aspektach: Jak przekazać swoją wiedzę i umiejętności, aby uczestnicy odnieśli długotrwałe korzyści z udziału w zajęciach? I jak możesz się upewnić, że ty sam, w roli facylitatora, również będziesz czerpał przyjemność z przekazywania treści i wykorzystasz własne doświadczenia w nauce, aby wzbogacić przyszłe warsztaty?

W tym module nauczania dowiesz się, jak stworzyć **dobre środowisko do nauki**, jak pogodzić swoją koncepcję nauczania z **oczekiwaniami uczestników** oraz jak wdrożyć pewne **formalne podstawy** nauczania, aby zapewnić jakość w trakcie całego kursu.

5.2 Środowisko uczenia się

Podobnie jak w przypadku wyboru tematu i stylu nauczania, optymalne środowisko uczenia się **opiera się również na Twoich preferencjach jako nauczyciela ORAZ preferencjach uczestników**. W ten sposób przyczyniasz się do stworzenia przyjemnej atmosfery pracy, co z kolei ma pozytywny wpływ na osiągnięcie celów nauczania.

Środowiskiem uczenia się w zależności od potrzeb **może być między innymi miejsce na łonie natury, klasa, plac wiejski, sala parafialna czy Internet**. Celem jest taki wybór lub zaprojektowanie środowiska uczenia się, **aby uczestnicy** - oprócz przekazywania wiedzy przez Ciebie jako nauczyciela - **mogli**

aktywnie kształtować swoją ścieżkę uczenia się. Aby było to możliwe, zapewniasz uczestnikom odpowiednie materiały, środki pracy i media na miejscu. Może to być czasochłonne i kosztowne, ale znacznie zwiększa motywację do nauki.



Można również wybrać **wirtualną przestrzeń w Internecie**, np. platformę multimedialną, jako odpowiednie środowisko do nauki. To pozwala zarówno nauczycielowi, jak i uczniom na dzielenie się (samodzielnie) treściami pisаныmi i mówionymi, obrazami, grafikami, filmami i innymi zasobami internetowymi w sieci. Szczególnie **korzystne jest to**, że nauczyciel może **pozostać w kontakcie ze swoimi uczniami przez dłuższy czas i może łatwo i szybko dzielić się i komentować ich pracę**. Daje to wszystkim uczestnikom szczególnie dużą elastyczność w zakresie czasu, przestrzeni i treści. Nawet jeśli jako nauczyciel nie masz wcześniejszych doświadczeń z platformami multimedialnymi, może warto omówić to z uczniami, którzy są już z nimi zaznajomieni. Zwłaszcza nastolatki i młodzi dorośli mają już zazwyczaj pewne doświadczenie z tymi platformami.

Niezależnie jednak od tego, czy jako nauczyciel chcesz przekazywać swoją wiedzę w przestrzeni rzeczywistej czy wirtualnej (lub w kombinacji obu), musisz wcześniej zdecydować o ważnych elementach środowiska nauczania.

Elementy odpowiedniego środowiska uczenia się

Poniższe pytania pomogą Ci stworzyć odpowiednie środowisko do nauki:

- Kim są **aktorzy**, czyli wszystkie osoby zaangażowane w środowisko uczenia się?
Ty jako nauczyciel, wszyscy uczący się, wszyscy współtworzący środowisko uczenia się, administratorzy w przypadku korzystania z platform cyfrowych, pracownicy instytucji (edukacyjnej) itp.

- Gdzie lub jak przechowywana jest **wiedza**?
W mediach i w ludziach, jako treści, metody, doświadczenia, umiejętności i zdolności itp.
- Jakie **narzędzia** można wykorzystać?
Maszyny, urządzenia, myśli, słowa, tony głosu, grafiki, warunki oświetleniowe, kolory itp.
- Czy pomocne jest stosowanie **modeli i symulacji**?
np. odtworzone z drewna lub zbudowane z klocków
- **Jak** ludzie **komunikują się** i współpracują ze sobą?
fizycznie, np. z wystąpieniem na miejscu lub przez Internet;
organizacyjnie, np. za pomocą harmonogramu



- Jak uczestnicy mogą **sprawdzić swoje postępy w nauce**?
samodzielnie lub wspólnie z Tobą jako nauczycielem (nauczycielami)
- Jakie **wskazówki** dotyczące zdobywania wiedzy i umiejętności instalujesz?
grafikę, która daje przegląd treści i możliwych podejść do nauki i/lub Ciebie jako nauczyciela z Twoimi konkretnymi instrukcjami/instrukcjami
- Czy jest wystarczająco dużo **miejsca** dla uczestników?
Indywidualne ścieżki kształcenia poprzez wybory w zdobywaniu wiedzy, wystarczająca przestrzeń przestrzenna dla każdej osoby, otwartość na nowe sposoby myślenia i działania.
- Jaka ogólna **atmosfera** i **nastawienie** są pomocne?
Zaczyna się od organizacyjnego przygotowania kursu, trwa przez sam kurs i może rozciągać się daleko poza wszelką późniejszą komunikację. Czy warsztat charakteryzuje się Twoim wsparciem jako nauczyciela, przyjemnym uczeniem się ZE sobą, OD siebie i O sobie, jak również innymi elementami atmosfery, które sprzyjają dobremu samopoczuciu, np. kwiaty, jasne pomieszczenia, odpowiednie miejsca siedzące? Co przyczynia się do dobrego samopoczucia wszystkich uczestników, np. dodatkowa przestrzeń do pracy w grupie, opcje jedzenia w pobliżu? To motywuje i aktywizuje uczestników.
- Jakie **elementy** są potrzebne w środowisku uczenia się w **bardziej konkretnym sensie**?
Dokumenty (książki, notatki, artykuły...), przedmioty, materiały, propozycje pracy, przykłady, możliwości wyboru metody, instrumenty, media, internet, stacje dydaktyczne itp.

Umożliwienie nauki dla wszystkich grup wiekowych

Od niemowlęctwa do starości - wszyscy uczymy się i rozwijamy nasz mózg przez całe życie. Jednak w różnym wieku różne warunki środowiskowe wspierają nas bardziej lub mniej.



Ponieważ w Twoich warsztatach/kursach uczestniczą głównie nastolatki i młodzi dorośli (jasny opis pokoleń znajdziesz w module edukacyjnym 1), przyjrzymy się bliżej tym dwóm grupom:

Młodzież do około 16 roku życia uczy się najlepiej w tygodniach projektowych, podczas wspólnych doświadczeń i poprzez swoje uczestnictwo w świecie dorosłych. Dzięki temu coraz łatwiej jest im przejąć odpowiedzialność i zorganizować własny postęp w nauce. Młodzi ludzie wyrosli już jednak z Internetu. W związku z tym podchodzą do mediów cyfrowych ze znanostwem, mając wiele okazji, aby podejść do nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w sposób zabawny i w duchu odkrywania. Dla nich naturalna jest możliwość cyfrowej konsumpcji wiedzy w dowolnym miejscu i czasie oraz przetwarzania jej do własnych celów.

Młodzi ludzie do około 27 roku życia są szczególnie skłonni zdecydować się na kurs, jeśli mogą zidentyfikować natychmiastową korzyść osobistą. Na przykład chcą nauczyć się jakiejś umiejętności, aby czuć się bardziej kompetentnym i skutecznym. Szczególnie cenią sobie zdobycie w krótkim czasie wielu różnych doświadczeń na dany temat. Wolą być aktywni niż siedzieć beczynnie przez długi czas.

Dorośli zazwyczaj wybierają treści nauczania, które mają dla nich sens, na podstawie swoich wcześniejszych doświadczeń. Aby zainteresować ich zupełnie nowymi tematami nauczania, pomocne może być zaproszenie ich do eksperymentowania bez zobowiązań.

Uczenie się dorosłych jest bardziej obiecujące, gdy nauka odbywa się wspólnie, w ramach wymiany lub dzielenia się doświadczeniami i spostrzeżeniami. Im bardziej aktywni uczestnicy są zaangażowani w proces uczenia się, tym dłużej nauka pozostanie w ich pamięci i będzie mogła być zastosowana w konkretnych sytuacjach. Niewiele osób potrafi odnieść to, co wyłącznie usłyszało, do własnych doświadczeń i zrobić odpowiednie notatki w celu praktycznego zastosowania. Dlatego jako nauczyciel preferuj metody nauczania, które umożliwiają dialog na poziomie oczu z Twoimi uczniami, jak również wspólne aktywne opracowywanie konkretnych zadań.



Jednak w każdym wieku pewne warunki środowiskowe mają pozytywny wpływ stymulujący na dalsze zaangażowanie w temat nauki.

Jako nauczyciel ułatwiasz **dobre warunki nauki dla wszystkich grup wiekowych** poprzez zapewnienie podstaw sprzyjających uczeniu się, które charakteryzują się:

- doświadczanie treści nauczania poprzez samodzielne wykonywanie czynności,
- posiadanie własnych **doświadczeń związanych z sukcesem** i możliwość dzielenia się nimi,
- otrzymywanie i udzielanie **pochwał i uznania**
- posiadanie jasnych, **przyjaznych dla życia pomieszczeń/przestrzeni do dyspozycji**,
- znalezienie **przychylnego, wspierającego środowiska pracy**,
- **nauczyciel**, który z **entuzjazmem** podchodzi do przedmiotu,
- uczenie się, które odbywa się **od siebie, ze sobą i o sobie nawzajem**,
- każdy uczestnik **jest ceniony w swojej wyjątkowości**,
- posiadanie **wystarczającej ilości czasu** na osiągnięcie celów nauki, oraz
- posiadanie możliwości **wyboru** własnej **ścieżki** edukacyjnej.

Zapewnienie bezpiecznego (cyfrowego) środowiska uczenia się

Mimo że w przypadku warsztatów/kursów zasadniczo korzystniejsze jest rzeczywiste spotkanie z uczniami na miejscu, to w tym celu powstały również **wirtualne środowiska nauczania**, tzw. platformy edukacyjne i narzędzia do spotkań. Często uzupełniają one nauczanie na miejscu, aby pozostać w kontakcie przez dłuższy czas. Zwłaszcza nastolatki i młodzi dorośli mają już z nimi doświadczenie i dlatego szczególnie doceniają ich zalety:

- Uczestnicy mogą korzystać z **własnych komputerów, aby wziąć udział w kursie z dowolnego miejsca z dostępem do Internetu**. Eliminuje to konieczność dojazdu i ewentualnego wynajmu sali.
- Platforma edukacyjna **nie musi być wykorzystywana** przez uczniów w tym **samym czasie**. Jest to możliwe dzięki uczestnictwu w nagrywanych kursach.

- **Zadania można realizować elastycznie**, zamieszczając je w sposób rozłożony w czasie (pisemnie, w formie zdjęcia lub filmu).



Jako nauczyciel musisz zadbać o to, by **dane osobowe Twoich uczniów - a w przypadku młodzieży także ich opiekunów** - były poufne i bezpieczne. Dotyczy to w takim samym stopniu warsztatów prowadzonych online, jak i kursów z udziałem uczestników obecnych na miejscu. Zgodnie z **europejskim ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych**, jest to . obowiązkiem edukatora jest zapewnienie ochrony danych i bezpieczeństwa danych tzw. danych osobowych w sposób prawnie bezpieczny i odpowiedzialny. Dane osobowe to wszystkie dane dotyczące osoby, np. imię i nazwisko, adres, adres e-mail, data urodzenia, czy adres IP (adres osobistego urządzenia cyfrowego), etc. W razie wątpliwości skonsultuj się ze specjalistą! Najistotniejsze informacje dla Twojej praktycznej obsługi podczas prowadzenia warsztatów, czy to online, czy na miejscu, znajdziesz w:

Czym jest ochrona danych osobowych i jak ją zapewnić?

Ochrona danych **osobowych** polega na zapewnieniu **wszystkim osobom uczestniczącym w warsztatach ochrony przed ujawnieniem ich danych osobowych**. Szczególnie jeśli do organizacji i prowadzenia zajęć wykorzystujesz swoje prywatne urządzenia (smartfon, laptop itp.), weź pod uwagę poniższe punkty:

- Zbieraj tylko te **dane, które są potrzebne** do przeprowadzenia warsztatów
- Publikuj tylko zdjęcia z widocznymi uczestnikami warsztatów, których wyraźnie poprosiłeś o zgodę (najlepiej w formie pisemnej). Szablony do tego można znaleźć w Internecie.
- Dane uczestników Twoich warsztatów przechowuj **anonimowo**. Oznacza to na przykład, że podczas zapisywania danych używasz tylko pierwszej litery imienia i nazwiska.
- Zapisywanie danych uczestników **na smartfonie** jest **kłopotliwe**, ponieważ **niektóre aplikacje**, takie jak Facebook czy WhatsApp, mogą **automatycznie uzyskać dostęp do** danych zapisanych na liście kontaktów. Europejskie prawo ochrony danych osobowych zabrania tego, ponieważ wspomniane aplikacje mogą niepostrzeżenie przesłać dane z Twojej książki adresowej na zagraniczny serwer. Aby temu zapobiec, nie wolno zezwalać aplikacjom na dostęp do książki adresowej.

- Nie wolno też **korzystać internetowych usług do komponowania, zapisywania i udostępniania dokumentów**, takich jak Dropbox czy Google Drive. Można bowiem założyć, że dane są zapisywane na zagranicznych serwerach.
- Zapytaj operatora wybranej przez Ciebie **wirtualnej platformy edukacyjnej, czy dane osobowe są przechowywane na serwerze na terenie UE oraz jakie dane są przetwarzane lub przekazywane automatycznie i w jaki sposób.**

Czym jest bezpieczeństwo danych i jak można je zapewnić?

Stawką są tu **same dane oraz urządzenia, na których są przechowywane**. Jako prowadzący warsztaty prosimy o upewnienie się, że urządzenia końcowe są **zabezpieczone przed kradzieżą, utratą lub nieuprawnionym dostępem**. W tym kontekście zaleca się, aby:

- włączyć tzw. **automatyczne aktualizacje** dla systemu operacyjnego, przeglądarki internetowej i klienta poczty (likwiduje to nowe luki w zabezpieczeniach),
- zainstalować i stale aktualizować **zapory sieciowe i skanery antywirusowe**, oraz
- szyfrować **dostęp do przechowywanych danych za pomocą hasła lub kodu PIN**.

Czy uzyskałeś większą jasność co do tego, które środowisko uczenia się jest najlepsze dla Ciebie i Twoich uczniów? Jeśli tak, to ma sens, abyś przyjrzał się bliżej zawartości swoich warsztatów.

5.3 Cele dydaktyczne

Aby podejść do szczegółowego planowania treści Twojego warsztatu, najpierw określ, **JAKIE cele** chcesz osiągnąć poprzez swoje nauczanie i **JAK**. W tym miejscu musisz **dopasować swoje osobiste cele i metody nauczania do celów i preferowanych metod uczenia się Twoich uczniów**. W końcu szczegółowe informacje i umiejętności, które Ty jako nauczyciel chciałbyś przekazać uczestnikom, niekoniecznie są tymi samymi, których oni chcieliby się od Ciebie nauczyć na Twoim kursie. Podobne względy dotyczą wyboru metod nauczania: W miarę możliwości organizacyjnych sensowne jest, aby móc zaoferować uczestnikom różne metody nauczania dla tych samych treści. Na przykład możesz stworzyć dla młodzieży kartę edukacyjną, w której będą mogli zapisywać swoje postępy w nauce. Jeśli uczysz dorosłych, jako nauczyciel zapewniasz mniejszą strukturę, dlatego też wspólny projekt na ten sam temat może być bardziej odpowiedni.

Określenie oczekiwań uczestnika

Prawdopodobnie Twoi przyszli uczniowie zarejestrują się na Twoje warsztaty z różnymi oczekiwaniami i wymaganiami.

Możesz skontaktować się z tymi, którzy zarejestrowali się **przed kursem i po prostu zapytać ich, czego konkretnie oczekują od Twojego kursu i jaką wiedzę na ten temat już posiadają**. Dobrze jest, jeśli na te pytania uczestnicy odpowiedzieli już **w trakcie rejestracji na warsztaty**. W ten sposób można zawnocześnie uwzględnić wypowiedzi uczestników w planowaniu lekcji.



Oczywiście możesz również zapytać uczestników ustnie lub poprzez pisemny kwestionariusz **na początku warsztatu**. Jako prowadzący warsztaty, możesz następnie zwizualizować to, co zostało powiedziane lub zapisane w słowach kluczowych na **nośniku prezentacji** (np. tablicy z notatkami), aby móc jasno **odnieść się do** wspomnianych oczekiwań **uczestników**.

Poniższe pytania **nadają się na przykład** do poznania oczekiwań uczniów:

- Co chciałbyś **zabrać lub nauczyć się w zakresie treści** na warsztatach?
- Jakie masz oczekiwania dotyczące wspólnej pracy podczas warsztatów/kursu? Jak powinni **zachowywać się** uczestnicy?
- Czego oczekujesz od prowadzącego warsztaty (np. jego zachowania, **sposobu prowadzenia zajęć**)?
- Jakie są Twoje oczekiwania jako uczestnika? Jak chcesz się zachowywać podczas warsztatów? Co chciałbyś/chciałabyś **wypróbować**?

Przed przystąpieniem do opracowania treści warsztatu, ważne jest określenie wspólnych **celów edukacyjnych**. Można je w zasadzie określić poprzez odpowiedzi uczestników kursu na pierwsze pytanie dotyczące treści. Sformułowanie celów nauczania i trzymanie się ich może być jednak bardzo trudne. Metoda SMART wspiera Cię w tym.



Realizowanie celów edukacyjnych SMART

SMART oznacza pięć wymagań, które musi spełniać cel. **Cel dydaktyczny** powinien być

- **Szczegółowe** (Specific)
 Używaj pytań, aby jak najdokładniej określić cel nauki, jej przeznaczenie i sposób dojścia do celu: Co zamierzamy osiągnąć? Dlaczego chcemy osiągnąć ten cel? Jakie kroki podejmiemy, aby go osiągnąć? W którym momencie które kroki są znaczące?
- **Mierzalne** (Measurable)
 Użyj faktów, które pozwalają stwierdzić, czy cel nauki został osiągnięty. Możesz na przykład pokazać porównanie sytuacji wyjściowej uczestników na początku i umiejętności nabytych pod koniec warsztatów.
- **Osiągalny** (Achievable)
 Czy cel nauki jest ważny dla Ciebie i uczestników? Czy stanowi on wartość dodaną dla uczestników?
- **Realistyczny** (Realistic)
 Cel nauki jest realistyczny, jeśli można się zgodzić z następującymi pytaniami: Czy poszczególne kroki są możliwe do wykonania, tak aby można było osiągnąć cel końcowy? Czy masz wystarczającą wiedzę i zasoby (np. czas, miejsce, pieniądze, maszyny itp.), aby osiągnąć ten cel?
- **Realne w czasie** (Timebound)
 Określ ramy czasowe, tzn. kiedy rozpoczniesz pracę nad celem edukacyjnym i kiedy go osiągniesz. Bardziej motywujące dla uczniów może być sformułowanie celów częściowych, które można osiągnąć w krótszym czasie.

Przykład

PRZYKŁAD 1

Cel dydaktyczny warsztatów z dziećmi na temat zbierania grzybów

ZARYS

Wiele rodzin chciałoby spędzić trochę czasu razem na łonie natury i zbierać grzyby w lasach, jednak nie są pewni, które z nich nadają się do jedzenia.

PROBLEMU:

CELE

UCZENIA

SIĘ

Po tygodniowym warsztacie każdy uczeń będzie potrafił zidentyfikować co najmniej 3 gatunki grzybów jadalnych rosnących we wrześniu w lesie ABC.

PRZYKŁAD 2

Cel nauki w kursie EXCEL dla początkujących

ZARYS

Uczniowie chcą określić indywidualne możliwości oszczędzania pieniędzy, dlatego muszą uzyskać przegląd swoich wydatków.

PROBLEMU:

CELE

UCZENIA

SIĘ

Po krótkim instruktażu teoretycznym na temat podstawowych formuł obliczeniowych, uczniowie będą mieli resztę czasu „lekcji” na ustawienie indywidualnych nagłówek kolumn dla swoich miesięcznych wydatków w arkuszu kalkulacyjnym Excel i przetestowanie funkcjonalności narzędzia poprzez wstawienie swoich wydatków z danego dnia.

szczegółowy

wymierny

osiągalny

istotne

określony w czasie

Sensowne jest określenie celu głównego i kilku związanych z nim celów cząstkowych w formie pisemnej dla twojego warsztatu. Oczywiście te cele cząstkowe nie powinny być traktowane jako "ustalone w kamieniu" i mogą być dostosowywane w trakcie procesu nauczania-uczenia się - w zależności od potrzeb Twoich uczniów.

5.4 Dokumentacja szkoleniowa

Aby w trakcie warsztatów krok po kroku realizować wybrany (główny) cel dydaktyczny, warto już przed i w trakcie realizacji rozpisać poszczególne działania lekcji. Dzięki temu zyskasz większą pewność siebie w roli nauczyciela. Da też Twoim uczniom większą jasność co do tego, jakie cele edukacyjne mogą osiągnąć i co sami mogą wnieść. Po zakończeniu warsztatów wszyscy uczestnicy mogą uzyskać dostęp

do zbioru wizualnych i pisemnych postępów w nauce i przeglądać je w dowolnym momencie. Jako prowadzący warsztaty, masz prostą możliwość poprawienia każdego ćwiczenia w określonym punkcie podczas kolejnej rundy.

Przed zajęciami

Ważne

Aby dobrze zorientować się w sytuacji jako nauczyciel i móc jasno przekazać informacje potencjalnym uczestnikom, zaplanuj swój warsztat z wyprzedzeniem w formie pisemnej.

Zapisz kluczowe punkty warsztatów w słowach kluczowych na **jednej do dwóch stron A4**.

Data, godzina i konkretny harmonogram uwzględniający czasy aktywności, jak i przerw; Po około 45 minutach nasza uwaga spada. Ponadto sensowne jest zaplanowanie nieco więcej czasu na każdą czynność, aby w razie potrzeby móc odpowiedzieć na nieplanowane pytania i osiągnąć cel nauki w spokojnym tempie. Kilka krótkich zajęć daje zwykle bardziej pouczający efekt niż kilka długich. Upewnij się, że masz czas pod koniec warsztatów, aby odpowiedzieć na wszystkie pytania, które mogą mieć uczniowie. Na zakończenie daj im zapowiedź dalszych możliwości pogłębiania wiedzy i umiejętności (np. datę następnego warsztatu lub podsumowanie wskazówek dotyczących materiałów, literatury lub zasobów internetowych do samodzielnego wykorzystania).

- **Każde ćwiczenie ma trzy fazy, jak już się dowiedziałeś w rozdziale 4: wprowadzenie** (Jak przygotowujesz uczniów do zajęć?), **realizacja** (Jak pracują uczestnicy? Jak ich wspierasz jako nauczyciel?) oraz **podsumowanie wyników** (Czego nauczyli się Twoi uczniowie?).
- **Maksymalna liczba uczestników kursu powinna być niska**, ponieważ można wtedy założyć, że czas będzie wystarczający, a cel nauki bardziej osiągalny. Jeśli zgłosiło się wiele osób, zastanów się, czy nie byłoby pomocne podzielenie ich na zespoły do pracy w grupach. Należy pamiętać, że pewna liczba uczestników może być wymagana ze względów ekonomicznych/finansowych.
- **Być może jedna lub dwie osoby mogą Ci pomóc**. Współpraca ta może rozpocząć się od procesu rejestracji, rozszerzyć się na pomoc uczestnikom w wykonaniu zadań, a następnie na pytania po zakończeniu warsztatów.
- **Odpowiednia lokalizacja dla warsztatów** to taka, w której można znaleźć lub stworzyć odpowiednie warunki do nauki. Gdzie uczestnicy będą siedzieć lub przebywać podczas zajęć? Jak dostępna jest lokalizacja warsztatu? Jak można zorganizować przerwę (obiadową)?
- **To, za co obciążasz swoich uczniów za udział w warsztacie**, zależy od Twoich kosztów stałych (miejsce, materiały, reklama) i Twojej osobistej "filozofii zarabiania".
- **Jak zwrócić uwagę na swoją ofertę warsztatową, aby Twoja grupa docelowa poczuła się adresatem?** Masz ku temu różne możliwości, które możesz również połączyć, np. poprzez lokalną społeczność lub parafię, we współpracy z profesjonalnym dostawcą usług edukacyjnych lub w swoim osobistym środowisku lub poprzez media społecznościowe, np. Facebook.
- **Jakich danych i dokumentów potrzebujesz od osób, które zapisują się na Twój warsztat?** Z zasady rozważ prośbę o "jak najmniej danych, ale jak najwięcej" już podczas rejestracji. Bądź ostrożny z przekazywanymi danymi - w rozumieniu ochrony danych osobowych opisanej w tym rozdziale. W zależności od treści warsztatu przydatne może być również wcześniejsze zorientowanie się, jaką wiedzę posiadają już przyszli uczestnicy.

- **Możliwości wyświetlania tego, co zostało wspólnie wypracowane i podsumowania** dla wszystkich uczestników to m.in. tablice, duże podkładki pod papier (flipcharty), karteczki samoprzylepne, notatniki i odpowiednie długopisy, tabliczki z zacięciem itp.
- **Możliwości techniczne mogą jeszcze lepiej przekazać treść warsztatów.** Zastanów się, czy ma sens np. stworzenie prezentacji w programie Microsoft PowerPoint, a następnie wyświetlenie jej na białej ścianie za pomocą projektora. Oprócz elementów pisanych, możesz dostarczyć uczestnikom grafiki, zdjęcia i filmy, aby głębiej wniknąć w treść.
- **Co powinni wnieść na warsztaty sami uczestnicy?**
- **W jaki sposób i poprzez co komunikujesz się z uczniami przed (i ewentualnie po) warsztatach?** Skuteczne okazało się wysyłanie informacji do zapisanych osób drogą elektroniczną.

Podczas zajęć

Na samym początku należy użyć **listy obecności przygotowanej przez Ciebie**, aby udokumentować, które z zarejestrowanych osób są rzeczywiście na miejscu.

Pamiętaj

Dla dokumentacji podczas zajęć ważne jest również odnotowanie, które z zarejestrowanych osób są rzeczywiście obecne na miejscu. Przygotuj **listę imienną** z zarejestrowanymi osobami, na której Ty lub sami uczestnicy mogą odnotować, **kto jest obecny na początku warsztatów**. Ty jako prowadzący możesz zaznaczyć nazwisko osoby obecnej w danym momencie. Inną możliwością jest rozdanie listy obecności i poproszenie uczestników o podpisanie się imieniem i nazwiskiem na liście.

Jako nauczyciel udokumentuj proces nauczania podczas warsztatów, robiąc zdjęcia tego, nad czym pracowałeś pod koniec poszczególnych faz aktywności, abyś mógł to odzyskać w przyszłości. Na przykład sfotografuj flipcharty stworzone podczas pracy w grupie lub wykonane prace. Uważaj, aby nie robić zdjęć osobom podczas zajęć, chyba że otrzymałeś od nich pisemną zgodę na robienie zdjęć podczas warsztatów. Podczas zajęć lub po ich zakończeniu zanotuj, co lub jaka czynność może pozostać lub ulec zmianie na kolejnych warsztatach.



Zaproś uczestników do dzielenia się zdjęciami, wykorzystaj dokumentację fotograficzną do promocji kursu biegowego w internecie lub w mediach społecznościowych. Motywuj przyszłe kursy za pomocą

tych atrakcyjnych zasobów. W ten sposób dajesz uczestnikom możliwość samodzielnego decydowania o tym, które treści są dla nich ważne, dzięki czemu mogą wziąć odpowiedzialność za swoją ścieżkę edukacyjną. To motywuje i znacznie zwiększa długoterminowy sukces w nauce.

Po zajęciach

Dokumentacja pisemna będzie dla Was bardzo przydatna w kontynuacji ostatniego warsztatu lub w przygotowaniu kolejnego. Będziecie mogli szczególnie dobrze się zastanowić,

- w jakim stopniu osiągnięto pożądaný główny cel edukacyjny i powiązane z nim szczegółowe cele edukacyjne,
- czy uczestnicy warsztatów byli w stanie dobrze śledzić przekazywane przez Ciebie treści,
- czy metody nauczania były odpowiednie dla Twoich uczniów i nauczanych treści, oraz
- Czy w niektórych momentach potrzeba było więcej czy mniej czasu.

Znaczenie praktyczne

Pomyśl o warsztacie, który zaproponujesz w przyszłości i odpowiedz w formie pisemnej na poniższe pytania:

- Jakie jest najbardziej odpowiednie **środowisko uczenia się** dla Twoich uczniów, w którym najlepiej przekażesz im swoją wiedzę i umiejętności?
- Jakie masz **możliwości**, aby dowiedzieć się, **czego przyszli uczestnicy oczekują od warsztatów?**
- Jakie są **kluczowe punkty przy planowaniu** warsztatów?

5.5 Podsumowanie

Celem jest takie dobranie i zaprojektowanie **środowiska nauki**, aby uczestnicy - oprócz przekazywania wiedzy przez Ciebie jako nauczyciela - mogli aktywnie kształtować swoją ścieżkę edukacyjną. W tym celu zapewniasz uczestnikom odpowiednie materiały, pomoce robocze i media na miejscu. Zapewniasz przyjemną i pełną uznania interakcję między sobą i sprawiasz, że miejsce nauki jest przyjemne.

Celem jest takie dobranie i zaprojektowanie środowiska nauki, aby uczestnicy - oprócz przekazywania wiedzy przez Ciebie jako nauczyciela - mogli aktywnie kształtować swoją ścieżkę edukacyjną. W tym celu zapewniasz uczestnikom odpowiednie materiały, pomoce robocze i media na miejscu. Zapewniasz przyjemną i pełną uznania interakcję między sobą i sprawiasz, że miejsce nauki jest przyjemne.

Im bardziej aktywnie w proces uczenia się zaangażowani są uczestnicy w każdym wieku, tym dłużej przyswojone informacje zostaną zachowane i będą mogły być zastosowane w konkretnych sytuacjach. Jako nauczyciel powinieneś preferować metody nauczania, które umożliwiają prowadzenie dialogu z uczniami na poziomie oczu i aktywną współpracę przy wykonywaniu konkretnych zadań. Jako nauczyciel musisz zadbać o poufność i bezpieczeństwo **danych osobowych swoich uczniów** - a w przypadku młodzieży także ich opiekunów prawnych. Dotyczy to w takim samym stopniu warsztatów prowadzonych online, jak i kursów, w których uczestnicy są obecni na miejscu. Twoim zadaniem jest zapewnienie ochrony danych i bezpieczeństwa tzw. danych osobowych - zgodnie z Europejskim Rozporządzeniem o Ochronie Danych - w sposób prawnie bezpieczny i odpowiedzialny.

Przed kursem można **skontaktować się z zarejestrowanymi uczestnikami i po prostu zapytać ich o oczekiwania i o to, jaką wiedzę na dany temat dysponują**. W ten sposób możesz zawnocześnie uwzględnić wypowiedzi uczestników w planowaniu lekcji. **Metoda SMART** pomaga określić cel nauczania w sposób konkretny, mierzalny, akceptowalny, realistyczny i określony w czasie, co ułatwia planowanie i realizację. Z wyprzedzeniem zapisz **kluczowe punkty warsztatu w słowach kluczowych na jednej lub dwóch stronach A4, np.** jakie zajęcia są zaplanowane w jakim czasie, jaka lokalizacja jest odpowiednia, ile wynoszą opłaty za uczestnictwo dla Twoich uczniów itp. Zajęcia dokumentujesz **listami obecności**, które podpisują osoby faktycznie uczestniczące w zajęciach.

W celu udokumentowania zajęć warto przed i w trakcie realizacji podsumować poszczególne punkty programu w formie pisemnej. Dzięki temu zyskasz większą pewność siebie w roli nauczyciela. Dzięki temu również Twoi uczniowie będą mieli większą jasność, czego się uczą i co mogą zrobić, aby to osiągnąć.

W każdym przypadku należy **sfotografować to, co udało się osiągnąć na koniec** poszczególnych faz aktywności. W ten sposób można odtworzyć wynik w przyszłości. Można to zrobić na przykład poprzez utrwalanie flipchartów lub prac wykonanych podczas zajęć grupowych. Jeśli chcesz sfotografować uczestników warsztatów, pamiętaj o uzyskaniu ich pisemnej zgody. W trakcie lub po zakończeniu sesji dydaktycznej zanotuj, co lub które ćwiczenie może pozostać w obecnej formie lub co chcesz zmienić podczas kolejnych warsztatów.

Zachęcaj także uczniów do samodzielnego dokumentowania procesu uczenia się w formie pisemnej i za pomocą zdjęć. W ten sposób upoważniasz uczestników do samodzielnego decydowania o tym,

które treści są dla nich ważne, aby wziąć odpowiedzialność za własną ścieżkę edukacyjną.

5.6 Źródła

Buchegger, B. (o. J.). Didaktische Impulse für Lehr-/Lernsettings zu Big Data, Privacy und Datenschutz. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/kritische-medienkompetenz/praxis/big-data-und-privacy.php>.

Paar, L., Frei, W. (2019). Aufgaben von Lehrenden und TrainerInnen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/aufgaben/aufgaben-von-lehrenden-und-trainerinnen.php>.

Unternehmensservice Portal (2022). Begriffsbestimmungen - Datenschutz. Verfügbar unter <https://www.usp.gv.at/it-geistiges-eigentum/datenschutz/begriffsbestimmungen.html>

Wikipedia (2022). SMART. Verfügbar unter [https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_\(Projektmanagement\)](https://de.wikipedia.org/wiki/SMART_(Projektmanagement))

Zürcher, R. (2011). Neue Lernformen. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter https://erwachsenenbildung.at/themen/neue_lernformen/neue_lernformen_ueberblick.php.



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)

ZESTAW NARZĘDZI DLA TRENERÓW

Jednostka edukacyjna 6



6 Zestaw narzędzi dla trenerów

6.1 Wstęp

Po ustaleniu kluczowych punktów warsztatu lub kursu, należy zastanowić się, jak sprawić, by poszczególne lekcje były dla uczniów angażujące i interaktywne.

W tej jednostce szkoleniowej otrzymasz praktyczny przegląd narzędzi, które możesz umieścić w swoim osobistym zestawie narzędzi, aby uczynić warsztat lub kurs wciągającym i dobrze zorganizowanym dla młodych ludzi.



W nauczaniu międzypokoleniowym różne perspektywy poszczególnych grup wiekowych są z góry określone, a to może prowadzić do nieporozumień. Dlatego potrzebne są również "narzędzia interpersonalne". Jako nauczyciel, ważne jest, aby być przygotowanym na unikanie lub rozwiązywanie możliwych konfliktów, aby zapewnić sukces nauczania i uczenia się w jakości, do której dążysz.

W tej jednostce edukacyjnej dowiesz się również, w jaki sposób Ty i uczniowie korzystacie z uczenia się przez doświadczenie, jakie narzędzia cyfrowe uzupełniają i wzbogacają nauczanie w znaczący sposób oraz w jaki sposób możesz stale sprawdzać i poprawiać sukces dydaktyczny kursu lub warsztatu.

6.2 Zapobieganie konfliktom i transformacja

Różne poglądy i potrzeby mogą prowadzić do konfliktów między ludźmi. To nie kwestia winy jest decydująca dla procesu uczenia się, ale kwestia znaczenia. Do czego może być przydatny konflikt?

Konflikt uwidacznia różnice, wzmacnia spójność grupy, pokazuje złożoność zagadnienia, ujawnia wspólne cechy, wprowadza zmiany lub zachowuje to, co już istnieje.



Jakie konflikty mogą pojawić się w Twoim warsztacie?

- **Konflikty faktyczne**

Jeśli uczący się nie mają jasnego pojęcia, w jakim celu nauczone są określone treści, może to prowadzić do zakwestionowania przez nich kompetencji dydaktycznych prowadzącego.

- **Konflikty w relacjach**

W grupie nie wszyscy uczniowie będą się ze sobą dobrze dogadywać.

- **Konflikty zorientowane na postrzeganie**

Uczniowie różnią się pod względem pochodzenia, poziomu wiedzy i doświadczenia w danym temacie. Może to wzmacniać różne pomysły, postrzeganie i poglądy. Niewiele jest osób, które zachowują spokój mimo narastających emocji. W zależności od sytuacji i zaangażowanych postaci, przeciwdziałanie rodzącemu się konfliktowi wymaga szczególnego taktu ze strony nauczyciela.

Uwaga

Tylko około 15% ludzi udaje się zachować spokój i obiektywizm w ferworze chwili.

- **Konflikty celów**

Kiedy grupa pracuje wspólnie nad jakimś dziełem, przy czym kolejne etapy pracy są realizowane przez różne osoby, może pojawić się niezadowolenie z wykonanej "pracy wstępnej". Dzieje się tak często, gdy jakość celów pośrednich, niezbędnych do wspólnego osiągnięcia zamierzonego celu, nie została dostatecznie omówiona.

- **Konflikty dystrybucyjne**

Jeśli pewnym osobom, np. tym o najbardziej ograniczonym doświadczeniu życiowym, poświęca się mniej uwagi (wysłuchanie, możliwość uczestnictwa), jest to zasadniczy punkt wyjścia dla atmosfery konfliktu.

- **Konflikty wartości**

Wartości to cechy, zachowania i wzorce myślowe, które są uznawane za pożądane. Na ogół preferowana jest bliskość ludzi, z którymi dzieli się wspólne wartości. Podobne postawy wartościowe występują często w tym samym pokoleniu. Niemniej jednak każdy człowiek rozwija się niepowtarzalnie i indywidualnie. Dlatego tzw. konflikty wartości nie są możliwe wyłącznie pomiędzy poszczególnymi pokoleniami.

Ważne

Wartości nie podlegają negocjacom. Zazwyczaj nie jesteśmy ich świadomi i dlatego nie potrafimy ich łatwo rozpoznać i nazwać. A jednak często to właśnie one są podstawą, z powodu której powstają konflikty. Może to sprawiać wrażenie zderzenia "światów".

- **Konflikty ról**

Jeśli nie jest jasne, jaki jest osobisty wkład uczestników w sukces warsztatów, może to prowadzić do nieporozumień i braku porozumienia.

Nauczyciele mogą również czuć się "pominięci", gdy uczniowie kwestionują podejście do tematu i/lub domagają się większej swobody działania.

Pamiętaj

Nauczycielom często nie jest łatwo rozpoznać (**pojawiające się**) konflikty. Im wcześniej się je zauważy, tym lepiej można sobie z nimi poradzić. W praktyce pewne **sygnały** mogą pomóc w uświadomieniu ich sobie:

Nasilają się uwagi ironiczne i sarkastyczne.

Uczniowie stają się zrzędlivi.

Informacje nie są przekazywane dalej.

Uczniowie zaczynają unikać siebie nawzajem.

Uczniowie reagują coraz bardziej agresywnie.

Uczniowie reagują uparcie i bez zrozumienia.

Uczniowie unikają konfrontacji i w ten sposób odsuwają konflikt w czasie.

Uczniowie celowo popełniają błędy, aby podważyć pracę (grupową).

Uczniowie wykazują coraz większy brak zainteresowania.

Jak najlepiej radzić sobie z konfliktami jako nauczyciel?

- Przede wszystkim możesz skorzystać ze swojego doświadczenia życiowego, które daje ci niezbędne opanowanie. Konflikty można zasadniczo rozwiązywać w ten sam sposób, w jaki powstały - czyli poprzez komunikację.

Ważne

Konflikty służą dalszemu rozwojowi osobistych spraw i tematów, nad którymi trzeba wspólnie pracować. Jako nauczyciel, **Twoje podstawowe wewnętrzne nastawienie do konfliktów w znacznym stopniu przyczynia się do tego**, czy prowadzą one do napiętej sytuacji dydaktycznej, czy też stają się siłą napędową postępów w nauce. Jeśli potrafisz rozpoznać **pozytywne aspekty sytuacji konfliktowych, a nawet nazwać je w klasie**, to osobom zaangażowanym w konflikt łatwiej jest ponownie się uspokoić i dopasować do wspólnego celu nauki. Na przykład pojawiający się konflikt może uzmysłwić nauczycielowi, na co powinien zwrócić większą uwagę wraz z uczniami, aby wspólnie pracować nad danym tematem. Niemniej jednak należy zaakceptować fakt, że **czasem zdarzają się konflikty, które nie są ani przydatne, ani produktywne**.

- Jak już doświadczyłeś w swoim własnym życiu: **Zadowolające dla wszystkich zaangażowanych stron rozwiązanie konfliktu nie zawsze jest możliwe**. Zaakceptowanie tego faktu jest często pierwszym krokiem do uniknięcia dalszej eskalacji.
- **Zapytaj uczniów, co jest dla nich ważne w związku z tematem konfliktu**. Doceniaj potrzeby wszystkich stron. W ten sposób powstaje wzajemne zrozumienie, które umożliwia zdystansowanie się do własnych emocji i zwrócenie się z powrotem do sprawy ważnej dla wszystkich stron. Osoby zaangażowane w konflikt wywożą z niego kolejne istotne doświadczenie: trenują w ten sposób swoją empatię dla przeciwstawnych charakterów czy grup wiekowych, a następnie podchodzą do nich bardziej przychylnie.
- **Jeśli doświadczysz negatywnej reakcji, porozmawiaj z daną osobą** i zapytaj ją dlaczego - w prosty i przyjazny sposób. Porozmawiajcie o tym krótko i zaangażujcie tę osobę w sensowne rozwiązanie konfliktu, aby kontynuować lekcję.
- **Często pomocne jest wzięcie trzech głębokich oddechów i zapytanie siebie: Dlaczego to właściwie tak bardzo mnie denerwuje?** Która z moich potrzeb jest tu obrażana? Jak mogę wyjaśnić swój punkt widzenia w kilku obiektywnych słowach?



- **Zaakceptuj opinię przeciwnika**, nawet jeśli jest ona diametralnie różna od twojej. Jako nauczyciel masz prawo się mylić. Zawsze może istnieć więcej niż jeden punkt widzenia na dany temat. Jednak zaakceptuj również to, że Twoi uczniowie mogą mieć rację.
- **Ostatecznie pozwól zadziałać mocy samospełniającej się przepowiedni**: wyobraź sobie, że konflikt został już rozwiązany. To wyzwala nadzieję i energię do odpowiedniej realizacji.
- **Postrzegaj swoje wewnętrzne konflikty jako pomocne**: Z pewnością znasz swój własny konflikt wewnętrzny, gdy na przemian zmieniasz punkty widzenia lub uczucia, zwłaszcza gdy chodzi o decyzje. Przykład z klasy: "Czy uczący się powinni rozwiązać kolejny etap pracy całkowicie samodzielnie, czy też dla sukcesu w nauce bardziej przydatne jest, gdy ja, jako nauczyciel, towarzyszę im w zorganizowany sposób?". Sami odczuwają różne wartości, potrzeby i poglądy. Wszystkie te "wewnętrzne głosy" mają pozytywne motywy. "Posłuchaj ich odpowiedzi na pytanie i zdecyduj jako "lider swoich wewnętrznych głosów". Które sugestie mają sens dla ciebie jako nauczyciela i dla uczących się, aby osiągnąć wspólny cel nauki? W naszym przypadku Twoja odpowiedź może brzmieć: "Ponieważ zapisani uczniowie mają niewielkie wcześniejsze doświadczenie, poprowadzę ich krok po kroku przez proces produkcji".

Pamiętaj

Najwyższą dyscypliną w rozwiązywaniu konfliktów jest to, że wszystkie zaangażowane strony szukają porozumienia, aby dalej produktywnie pracować ze sobą. Wzajemne uznanie jest tu zasadniczym elementem.

W nauczaniu międzypokoleniowym nacisk kładzie się nie tylko na przekazywanie wiedzy, ale także na dialog na poziomie oczu między grupami wiekowymi.



Dla produktywnej współpracy, jako nauczyciel, pamiętaj, aby,

- wyraźnie odnieść się do różnic między pokoleniami, ponieważ pomoże to uczniom przezwyciężyć wszelkie uprzedzenia i zbudować wzajemne zrozumienie,
- informować o tym, co łączy wszystkich uczących się (we wszystkich grupach wiekowych),

- wejdź do klasy z nastawieniem, że Ty jako nauczyciel też chcesz się uczyć od młodego pokolenia,
- odpowiednio angażować uczniów z odpowiednio średniego pokolenia (osoby w wieku od 40 do 60 lat)

Unikanie konfliktów od początku nie zawsze jest możliwe. Im lepiej jako nauczyciel rozumiesz możliwe punkty konfliktu, tym więcej odpowiednich środków możesz podjąć. Nieproduktywne konflikty muszą być kontrolowane z wyprzedzeniem, znajdź kilka sugestii w tym zakresie:

- **Skorzystaj z okazji, aby już w momencie zamieszczania ogłoszenia przedstawić kurs ORAZ siebie jako nauczyciela.** Odpowiedz na pytania typu: "Jaka jest treść kursu?", "Co konkretnie czyni mnie nauczycielem w tej dziedzinie?", "Dlaczego ten kurs jest bliski mojemu sercu?", "Dlaczego ten konkretny kurs jest interesujący dla uczących się?". W ten sposób osoby zainteresowane otrzymują pomocne wskazówki, czy kurs jest dla nich odpowiedni. W ten sposób już na samym początku redukuje się zawiedzione oczekiwania.
- **Rozpocznij kurs od przeglądu istotnych informacji wstępnych,** aby upewnić się, że wszyscy uczący się zaczynają od tego samego poziomu informacji.
- **W swoim zachowaniu podczas zajęć bądź wzorem do naśladowania** i zapewnij, że wszyscy uczący się są akceptowani takimi, jakimi są. Szanuj w takim samym stopniu własne życzenia, potrzeby i obawy podczas warsztatów, jak i osoby uczące się. Doceniaj wszystkich za ich indywidualność i niepowtarzalność, z jaką angażują się w temat i realizują treści nauczania na kursie. Bądź ostrożny w osądach. Zawsze podkreślaj wspólny cel, dla którego uczący się spotykają się na zajęciach.
- **Poproś osoby uczące się o przekazanie komunikatów "ja" i ich własnych potrzeb. Daj przykład swoim zachowaniem.** Lepiej powiedzieć: "Mam wrażenie, że nie przekazałem jasno zadania roboczego" zamiast: "Nie zrozumiałeś mnie!".



- **Na początku kursu określ cele nauki wraz z uczniami** (patrz Jednostka Edukacyjna 5, Przygotowanie warsztatu).

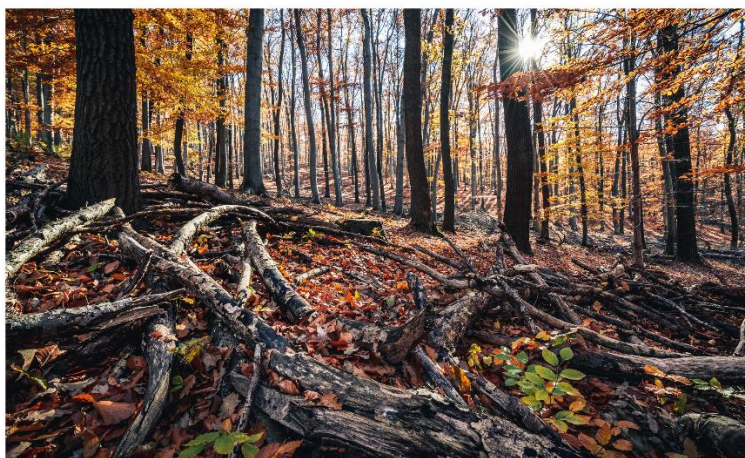
- Należy regularnie podawać informacje o tym, jakie treści są nauczone za pomocą jakich metod w odniesieniu do konkretnego celu nauczania. Dzięki temu unikniesz sytuacji, w której uczący się kwestionują Twoje kompetencje dydaktyczne. Ponadto, pomożesz uczącym się zrozumieć, jaki wspólny cel nauki realizują i zwiększysz ich motywację do aktywnego uczestnictwa.
- W swoim nauczaniu upewnij się, że udana współpraca nie wymaga wspólnej opinii większości. Kontrowersyjne punkty widzenia są dozwolone i mogą być przedmiotem dyskusji. W ten sposób zachęcamy uczniów do przyjęcia nowej dla nich perspektywy. W ten sposób stworzycie podstawowy warunek wzajemnego zrozumienia i tolerancji.
- Im szybciej zajmiesz się pojawiającymi się nieporozumieniami, tym szybciej będzie można się nimi konstruktywnie zająć. Pomocne są tu pewne sformułowania: "Czy dobrze zrozumiałem cię, że ...?", "Czy mam rację zakładając, że ważne jest dla ciebie, aby ...?".
- Upewnij się, że masz wystarczającą ilość materiałów (długopisy, plakaty, materiały, narzędzia itp.) dostępnych dla wszystkich uczestników.
- Upewnij się, że uczniowie mają wystarczająco dużo czasu na zaplanowane działania. Presja czasu sprzyja powstawaniu konfliktów.
- Przed każdym działaniem należy wyjaśnić, w jaki sposób uczniowie będą zaangażowani: Kto otrzymuje jaką rolę w pracy grupowej (zarządzanie czasem, kierowanie grupą, prezentacja) oraz jakie oczekiwania i zadania wiążą się z każdą rolą.

Pamiętaj

Obawianie się konfliktów lub całkowite ich negowanie jest bezproduktywne. Jednocześnie nie każda różnica zdań powinna być traktowana jako konflikt. **Zaufaj swojemu doświadczeniu życiowemu i intuicji, co do tego, jaka reakcja z Twojej strony jako nauczyciela jest odpowiednia i rozsądna w danej sytuacji konfliktowej.**

6.3 Uczenie się przez doświadczenie i uczestnictwo

Z neurobiologii wiadomo, że człowiek może zapamiętać do 90% wyuczonych treści, jeśli aktywnie uczestniczy w zdobywaniu wiedzy - innymi słowy, znacznie więcej niż wtedy, gdy uczy się tylko teorii. Z własnych codziennych doświadczeń człowiek w naturalny sposób czerpie wiedzę, którą później automatycznie włącza do swojego sposobu życia. Podstawową potrzebą człowieka jest posiadanie doświadczeń, ponieważ wspierają one nasz rozwój osobisty. Właśnie dlatego uczenie się przez doświadczenie jest dla nas szczególnie skuteczne. Experiential Learning to proces uczenia się przez działanie. Poprzez zaangażowanie uczestników w praktyczne doświadczenia i refleksję, są oni w stanie lepiej połączyć teorie i poznaną wiedzę.



Jak już omówiono w jednostce 5, **wszystkie grupy wiekowe uczących się (młodzież, młodzi dorośli i dorośli) podzielają pragnienie aktywnej pracy nad wspólnymi zadaniami**. Młodzi ludzie są szczególnie zainteresowani przygodą. W nauczaniu opartym na doświadczeniu, jako nauczyciel projektujesz **środowisko i metody nauczania** dla uczniów w **taki sposób, aby mogli oni doświadczyć tematu - jako przygody - w najlepszy możliwy sposób poprzez aktywne uczestnictwo**. Kurs obróbki drewna może rozpocząć się od wycieczki do lasu, gdzie można zebrać odpowiednie materiały na rzeźby. Uczniowie uczą się na miejscu, co jest ważne przy poszukiwaniu składników osobistego dzieła sztuki. Już podczas świadomego wyboru materiałów inicjowane jest doświadczenie własnego procesu twórczego. Uczniowie doświadczają środowiska, w którym się uczą, ludzi wokół nich, a także samych siebie. Poznają i doceniają siebie jako osoby aktywne i spontaniczne. Gdyby wybrane materiały zostały dostarczone na warsztatach twórczych - bez wspólnego doświadczenia w lesie - uczący się nie byłiby w stanie nawiązać relacji z poszczególnymi elementami swoich prac plastycznych ani udoskonalić własnego wyczucia odpowiedniego materiału.

Pamiętaj

Doświadczalne uczenie się i aktywny udział mają **znaczące zalety w** porównaniu z innymi stylami nauczania:

Nauka odbywa się na trzech poziomach - umysłem, sercem i ręką.

Aktywność i ruch wspierają nasz mózg w nauce.

Radość z działania, zabawa i dobry humor zwiększają sukcesy w nauce.

Jeśli zadanie jest przeżywane poprzez aktywne uczestnictwo, a nie podawane z góry ustalone rozwiązania i metody, cel nauki jest osiągany w bardziej zasadniczy sposób.

Doświadczenia pozostawiają w naszym mózgu głęboki ślad edukacyjny. Jeśli doświadczenie zostanie poddane refleksji, to spostrzeżenia z niego płynące pozostają skuteczne w dłuższej perspektywie.

Opanowanie sytuacji, które nie są powszechne, zwiększa kreatywność w życiu codziennym. Człowiek staje się świadomy własnych nowych zasobów i kompetencji.

Doceniająca i pomocna komunikacja między uczącymi się promuje własne umiejętności komunikacyjne.

Wzmacnia się ogólny sposób radzenia sobie z wyzwaniami i stresem.

Jak najlepiej zachęcić uczniów do aktywnego uczestnictwa?

- **Ograniczając liczbę uczestników** i rozważając zajęcia, które są prowadzone w **odpowiedniej wielkości grupie**, zapewniasz, że wszyscy obecni mogą być dobrze zaangażowani.
- W miarę możliwości **dopasuj treść kursu do potrzeb uczestników**. W ten sposób pomożesz uczącym się aktywnie uczestniczyć w zajęciach.
- Zachęcaj uczniów do **zadawania pytań w każdej chwili**.
- **Wykorzystaj swój własny entuzjazm, aby wzbudzić ciekawość uczniów** do zaangażowania się w zadanie.
- Należy pamiętać, by wybierać **zajęcia, które angażują uczniów na wszystkich trzech poziomach uczenia się (umysł, serce i ręką)**. W ten sposób uczniowie nie tylko poznają nowe treści na dany temat, ale także doświadczają siebie emocjonalnie poprzez aktywne zaangażowanie w ten temat.
- Wybierz zadania i środowisko uczenia się, które mają **silny związek z codzienną rzeczywistością**. W ten sposób uczący się lepiej dostrzegą korzyści płynące z danej czynności i będą bardziej zmotywowani do samodzielnego zaangażowania się.
- Wybieraj **zadania, które uczniowie postrzegają jako wymagające, ale możliwe do wykonania**. Umożliwia to osiągnięcie wysoce produktywnego stanu zwanego przepływem, który jest korzystny dla nauki.
- **Zachęcaj uczniów do określania własnych celów nauki**. W ten sposób wspierasz samodzielne uczenie się, co idzie w parze z wyższą motywacją.
- Jako nauczyciel **podziel każde ćwiczenie na trzy części: Wstępna dyskusja** (Co uczniowie będą musieli zrobić?), **realizacja** (aktywna praca nad zadaniem) i **refleksja** (Co zadziałało dobrze? Co może pomóc następnym razem? Jakie spostrzeżenia można uzyskać?).

- Umożliwienie uczniom rozwiązania zadania - najlepiej w zespołach - z jak największym wykorzystaniem własnej strategii, kompetencji decyzyjnych i umiejętności radzenia sobie z konfliktem.
- Zaproponuj uczniom różne możliwości działania, aby osiągnąć cel nauki.
- Po zakończeniu ćwiczenia (grupowego) należy dać uczestnikom czas na samodzielne przetworzenie nowych doświadczeń w myślach, a tym samym uruchomić ich własny proces refleksji.



Uczenie się w grupie, czyli wynikające z działania zbiorowego, leży w naturze człowieka. Gdy każdy członek społeczności pracuje nad sprawą, która dotyczy ich wszystkich poprzez swoje osobiste działanie, promowana jest społeczna wspólnota, w której każda jednostka postrzega siebie jako funkcjonującą część grupy. Każda osoba, z tym co wnosi na swój unikalny sposób, jest niezbędna do wspólnego sukcesu. **Młodzi ludzie, jak również dorośli w dojrzałym wieku, biorą swoją część odpowiedzialności za powodzenie wspólnego projektu.** Uczestnicy uczą się ufać sobie nawzajem i jasno komunikować, podczas gdy pojedyncza osoba nie jest w stanie rozwiązać zadania. Trzeba przestrzegać pewnych zasad i zarządzać konfliktami. Mocne i słabe strony poszczególnych członków grupy muszą zostać zaakceptowane i przyczynić się do wspólnego sukcesu zadania w najlepszy możliwy sposób (patrz Jednostka Edukacyjna 4, role zespołowe według Belbina). Ćwiczone są pomocność, odpowiedzialne działanie i szacunek. Procesy grupowe oznaczają zatem dla wszystkich uczących się - oprócz zdobywania wiedzy merytorycznej - **zarówno doświadczenie własne, jak i doświadczenie grupowe.**

6.4 Przydatne narzędzia w procesie nauczania

Kiedy już wiesz, czego chcesz nauczyć swoich uczniów, czeka cię kolejna decyzja:

Jakie zasoby/narzędzia warto wbudować w lekcję, aby pomóc uczniom dobrze się uczyć, czerpać radość z nauki i aktywnie angażować się w inicjatywę uczenia się?

Z tego rozdziału dowiesz się, jak utrzymać zainteresowanie uczniów przez całą lekcję, jakie narzędzia pomogą Ci przygotować, zmodyfikować i przeprowadzić kurs oraz jakie narzędzia i metody możesz wykorzystać, aby skutecznie wspierać budowanie zespołu i pracę w grupie.

Szczególnie pierwsze kilka minut ma kluczowe znaczenie dla ustalenia, czy uczestnicy czują się komfortowo na kursie. Już na samym początku daj sobie i osobom obecnym możliwość dobrej orientacji.



Zasadniczo **każdą jednostką dydaktyczną składa się z trzech faz**. W ten sposób, jako nauczyciel, możesz zdobyć i utrzymać uwagę uczniów na treści przez cały czas:

- **Wstęp, który wzbudza ciekawość:**

W tej fazie bada się **wcześniejszą wiedzę**, jak również **oczekiwania** uczniów, oferuje wskazówki (Jak ma przebiegać kurs? Jakie cele edukacyjne mają być osiągnięte? Jakie są ramy czasowe i organizacja przerw?) i wzbudzić **ciekawość**, by dowiedzieć się więcej na dany temat. Należy również zadbać o to, **aby uczestnicy poznali się wzajemnie**. Nadają się do tego tak zwane "gry zapoznawcze" lub "lodołamacze" (wiele propozycji można znaleźć w Internecie pod hasłami "gry zapoznawcze" i "lodołamacze"). Popularnym przykładem jest rzucanie piłki w rundce po siedzeniach. Ten, kto złapał piłkę mówi swoje imię, dlaczego tu jest i jaką wcześniejszą wiedzę ze sobą przyniósł. Aby szybciej zapamiętać wzajemnie swoje imiona, można w kolejnej rundce umówić się, że wcześniej wywołamy imię uczestnika, a następnie rzucimy do niego piłkę. Osoba, która złapie piłkę, jako pierwsza mówi, która osoba podała jej piłkę.

- **Wspólna praca:**

Jako nauczyciel stymulujesz uczących się na temat tematu, pobudzasz i **podtrzymujesz ich uwagę** (ustnie, wizualnie, za pomocą praktycznych przykładów i poprzez aktywne uczestnictwo), **ułatwiasz uczenie się przez doświadczenie i wspierasz uczących się w tym procesie**. Wyznaczasz kierunek **zbiorowego uczenia się** (zwracając uwagę na osiągnięcie wcześniej określonych celów uczenia się). Twoim zadaniem jako nauczyciela jest również **dostosowanie lekcji - mimo jej zaplanowania - do rzeczywistej sytuacji** (np. jeśli praca w grupie trwa dłużej niż zakładano lub niektórzy uczniowie są przytłoczeni). Należy pomagać słabszym uczniom i być wrażliwym na uczestników, którzy są wolniejsi. Pozwalając uczniom wybrać metodę kontynuowania lekcji, zwiększasz ich motywację, a tym samym sukces w nauce. Będzie

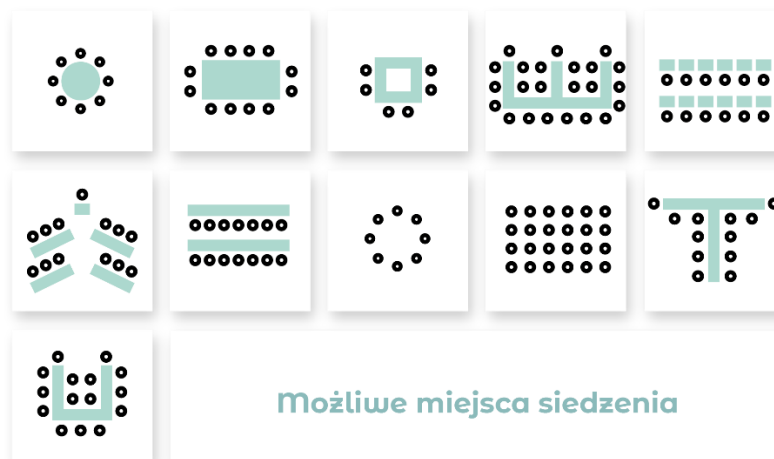
to również motywować bardziej zaawansowanych uczniów, jeśli pozwoli się im wybrać własne podejście do tematu. W miarę możliwości unikaj wyłącznego nauczania frontального. **Zachęcaj do społecznego uczenia się**, np. w formie pracy w grupach lub poprzez pytania aktywizujące, które mogą być przedyskutowane wspólnie z wszystkimi uczniami. **W przerwie** między zajęciami należy wprowadzić **odświeżające ćwiczenia grupowe, tzw. energizery** (wiele wariantów można znaleźć w Internecie, wyszukując hasło "energiser games"). Aby zmotywować uczestników do udziału w grach, należy wcześniej wyjaśnić, że będzie to stymulować umysł i ciało oraz wniesie twórczy napęd do warsztatu/kursu. Ponadto wzmacnia ducha zespołu, co znacznie przyczynia się do sukcesu wspólnej pracy i nauki. Przykładem może być gra "clap and duck". Wszystkie osoby stają w kręgu. Jeden uczeń klaszcze raz w dłonie. Osoba po prawej stronie może teraz zdecydować, czy będzie klaskać czy kaczkować. Jeśli kaczkę, kolejna osoba musi klasnąć raz w dłonie. Jeśli nie uda jej się klasnąć, odpada z gry. Dodatkowo można się umówić, że można też klasnąć dwa razy w dłonie, co oznacza zmianę kierunku. Gra toczy się do momentu, aż wszyscy będą się śmiać i nie będą mogli się już skupić na grze.

- **Zakończenie, podsumowanie dla uczących się w celu zdobycia własnej wiedzy;**

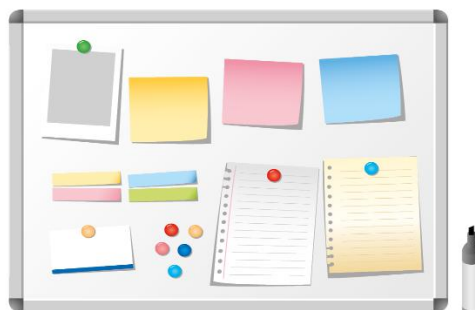
Podsumowujesz razem z uczniami zdobytą wiedzę i umiejętności, **prosisz ich o opinie** na temat treści oraz sposobu przeprowadzenia lekcji (patrz Jednostka Edukacyjna 5). Istnieją również opcje interaktywne, takie jak www.padlet.com, która pozwala Tobie i uczącym się wizualizować wyniki pracy w formie pisemnej między sobą za pomocą dowolnego komputera, smartfona lub tabletu podłączonego do Internetu, a także oceniać kurs online za pomocą anonimowych informacji zwrotnych.

Przygotuj odpowiednie materiały dydaktyczne dla uczniów, aby ich wesprzeć i dać im dalsze pomysły na czas po zakończeniu kursu. Mogą to być konkretne zadania lub instrukcje pracy, **materiały dydaktyczne, które** zostały streszczone (ewentualnie jako przydatny podręcznik do czytania w domu) i/lub bibliografia lub lista dalszych informacji i kontaktów. Materiały te należy opracować w sposób zorientowany na grupę docelową i atrakcyjny, tak aby uczący się chcieli je czytać (kolorowe, łatwe do czytania, także z humorystycznymi obrazkami itp.) Ponieważ młodzież i młodzi dorośli są przyzwyczajeni do cyfrowych materiałów dydaktycznych i doceniają je, rozważ umieszczenie w sieci dokumentów/linków internetowych/obrazków/filmów związanych z Twoim kursem. Dobrym sposobem na to są cyfrowe tablice ogłoszeń (patrz Jednostka Edukacyjna 6, Technologie).

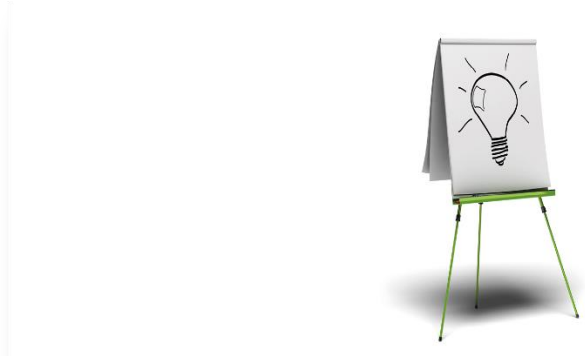
Środowisko uczenia się i pomieszczenie mają znaczący wpływ na to, czy łatwo jest uczestniczyć w zajęciach, czy nie. Na przykład, jeśli krzesła są ustawione w rzędzie i jedno za drugim, zmniejsza to pole widzenia, a tym samym skuteczną komunikację między uczniami. Wspólne działanie jest wtedy trudniejsze. **Dlatego należy zaplanować wystarczająco dużo miejsca na zajęcia, aby uczniowie mogli dobrze współpracować. W tym celu należy rozważyć odpowiednie siedzenia.** Oto kilka przykładów:



- Postaraj się włączyć do działań edukacyjnych **elementy wizualne (widzenie), słuchowe (słyszenie) ORAZ kinestetyczne (robienie)**. Jeśli temat jest odpowiedni, pozwól uczniom również poczuć zapach i smak. Im więcej zmysłów zostanie uwzględnionych w lekcji, tym więcej zostanie zapamiętanych (patrz Jednostka Edukacyjna 3).
- **Zwizualizuj istotne informacje** dotyczące Twojego działania edukacyjnego. Pomoże to uczniom zrozumieć i zapamiętać treść:



- Pracuj ze specjalnie przyciętym kolorowym grubym papierem (karty moderacyjne) i wykorzystaj różne kształty i kolory do strukturyzacji: np. małe prostokąty do pomysłów, owalne karty do nagłówków, duże prostokąty do pytań itp. Dodatkowo zapewnij pisaki (markery), papier plakatowy, taśmę, klej, tablicę z pinezkami lub dużą ścianę do przymocowania kart.



- Jeśli **używasz flipchartu** (podkładka do przewracania stron, tak duża jak tablica, o powierzchni pisania ok. 90 x 70 cm), możesz już wcześniej napisać na kilku kartkach i uzupełnić je w trakcie zajęć lub zanotować istotne pojęcia kluczowe podczas warsztatów. Przygotuj w tym celu podkładkę pod flipchart i niezbędne pisaki (markery). Flipchart jest bardziej odpowiedni dla małych grup do około 15 osób oraz dla nauczycieli z czytelnym pismem ręcznym.



- W dzisiejszych czasach funkcję rzutnika przejmują projektor **multimedialny (beamer)** będący cyfrowym postępem. W tym celu można podłączyć komputer lub laptop bezpośrednio do urządzenia, aby rzutować informacje na większą powierzchnię (białą ścianę, tablicę lub ekran). Dzięki temu możliwe jest wyświetlanie ruchomych obrazów lub filmów.
- **Plakaty, tablice, slajdy, zdjęcia, filmy i inne materiały** (np. prace, wycinki z mediów drukowanych itp.) to kolejne pomoce wizualne, które można wykorzystać, by uczynić lekcje bardziej interesującymi.
- Zachęć uczących się do wizualnego zapisywania kroków i wyników pracy za pomocą smartfona. **Możesz również zaproponować, że prześlesz uczącym się zdjęcia dokumentacyjne procesów uczenia się i wyników nauczania, a także dalsze informacje na dany temat pocztą elektroniczną lub jako link do pobrania.**

Szczególnie w kontekście **pracy grupowej**, doświadczalne uczenie się umiejętności i zdolności jest trenowane poprzez aktywny udział poszczególnych uczestników. Uczą się oni współpracować w celu osiągnięcia celu, jasno komunikować się ze sobą i prezentować swoje wspólne wnioski.

Uwaga

Zazwyczaj efektywniejsza jest praca w małych grupach (do 5 osób), ponieważ łatwiej jest się porozumieć i współpracować. Wzrasta motywacja do aktywnej pracy.

Istnieje kilka sposobów tworzenia grup lub zespołów uczniów. Oto kilka przykładów:

- Możesz poprosić uczniów, aby na zmianę liczyli od 1 do 4. Wszystkie osoby z numerem 1 tworzą grupę, wszystkie osoby z numerem 2 tworzą grupę i tak dalej.
- Ty, jako nauczyciel, powinieneś przygotować kilka pudełek z przedmiotami i rozdać je, z których każda osoba powinna wziąć jedną rzecz, zgodnie z własnym spontanicznym impulsem. Mogą to być na przykład figurki zwierząt. Następnie wszystkie osoby, które wybrały np. psa, po tym tworzą grupę.

Jeśli określona kombinacja członków zespołu wydaje się sensowna dla wspólnego działania - np. zgodnie z ich wcześniejszym doświadczeniem, zainteresowaniami, oczekiwaniami wobec kursu - możesz również połączyć uczących się w odpowiednią grupę. Uczestnicy mogą również wybrać, z którymi innymi osobami chcieliby utworzyć grupę.

- **Zastanów się, czy wszystkie grupy powinny pracować nad tym samym zadaniem, czy też sensowniej jest, aby różne zadania były rozwiązywane przez inną grupę.** Na przykład w pracowni gotuje się trzydaniowy posiłek i tworzy się kilka małych grup, które mają przygotować po jednym daniu.
- **Udostępniaj każde zadanie grupowe w formie wizualnej**, aby uczący się mogli zawsze odwołać się do pytania, nad którym pracują.
- **Umożliwiaj wszystkim uczniom jasne zrozumienie zadań**, używając prostych sformułowań i zachęcających pytań, nawet w czasie pracy w grupie.
- **Określcie ramy czasowe dla każdego działania.** Zdecydujcie (wspólnie), jak długo będzie trwała praca zespołowa i kiedy nastąpi prezentacja wyników.
- Zapewnij **wszystkim grupom dobrze wyposażone miejsce pracy** (pomieszczenie/miejsce i materiały), aby mogły zadowalająco wykonać zadanie.
- **Zaproponuj, aby wszyscy uczestnicy mieli do odegrania rolę w zespole podczas wykonywania zadania.** Na przykład jedna osoba będzie odpowiedzialna za przestrzeganie ustalonego czasu, inna osoba będzie odpowiedzialna za zapisywanie wypowiedzi każdego członka grupy, trzecia osoba będzie odpowiedzialna za ułatwianie grupie procesu pracy, a czwarta osoba będzie prezentować wyniki.
- **Wspierajcie prezentację wyników pomocnymi materiałami** (np. materiały, maszyny, narzędzia, plakaty, długopisy, papier, nożyczki, klej, tablica z pinezkami itp.) i udzielajcie zaleceń, jak prezentacja może być szczególnie pomocna dla wszystkich obecnych.

- **Bądź wsparciem dla zespołów podczas zajęć.** Poprowadź grupy w zakresie treści i zarządzania czasem z ogólnym spojrzeniem jako nauczyciel.
- **Umożliwić konstruktywną informację zwrotną** (również wśród uczących się) na temat sposobu pracy w danej grupie, jak również na temat prezentacji wyników.

Często stosowanymi **metodami pracy w grupie** są:

- **Burza mózgów**

W tej metodzie pomysły wszystkich członków grupy związane z zadaniem są zapisywane - bez oceny ich trafności. Zachęca to do kreatywności i rozmowy w grupie.

Z zebranych wspólnie pomysłów można następnie zastosować kolejną metodę w następnym kroku:

- **Mindmap**

Służy on do uporządkowania pomysłów wypracowanych w grupie: Temat, nad którym należy pracować, umieszcza się na środku kartki, wokół niego układa się najważniejsze pojęcia lub podobszary służące rozwiązaniu zadania i łączy się je z tematem na środku linią (główną gałęzią) w każdym przypadku. Każde pojęcie przypisane do tematu może zawierać dalsze podgałęzie z podrzędnymi myślami/ideami, które przyczyniają się do rozwiązania zadania.

- **Gra biznesowa**

Jest to zadanie do wspólnej pracy, które uczący się powinni odtworzyć w sposób jak najbardziej realistyczny, aby móc zastosować znalezione rozwiązanie w życiu. Z jednej strony każdy członek grupy podejmuje własne decyzje, a z drugiej strony rozpoznaje skutki własnych i cudzych możliwości oddziaływania. Powiązania stają się jasne, a rozwiązania zostają znalezione.

6.5 Technologia

Technologie i narzędzia cyfrowe są już integralną częścią nowoczesnego nauczania. Narzędzia cyfrowe mogą zaoszczędzić nauczycielowi i uczącym się czasu i wysiłku podczas wspólnej realizacji zadań i dokumentowania treści nauczania. Nagrania, polecane linki internetowe lub filmy mogą być łatwo wykorzystane przez uczniów po zakończeniu kursu w celu wzmocnienia treści nauczania. Korzystanie z narzędzi cyfrowych wymaga zazwyczaj tylko krótkiego szkolenia. Zarówno Ty jako nauczyciel, jak i osoby uczące się mogą korzystać z takich narzędzi **za pomocą dowolnego komputera, tabletu lub smartfona podłączonego do Internetu. Jako nauczyciel znajdziesz w Internecie wiele narzędzi online, z których część możesz wykorzystać bezpłatnie lub za niewielką opłatą za kurs.** Niewielki ich wybór został przedstawiony tutaj. Ponadto w Internecie stale powstają i są udostępniane nowe narzędzia. Jeśli chcesz uzyskać więcej informacji na temat wymienionych narzędzi, szczegóły znajdziesz na stronie internetowej danego dostawcy. Ponadto możesz poszukać w serwisie YouTube (www.youtube.com) praktycznych instrukcji dotyczących narzędzi, aby zorientować się, czy są one odpowiednie, właściwe i przyjazne dla Ciebie jako nauczyciela i uczących się.

Ważne

Rozważając narzędzie (cyfrowe), zadaj sobie to pytanie: **Jak może ono ułatwić nauczanie dla mnie i uczenie się na kursie dla mojej grupy docelowej?**

Slajdy cyfrowe:

Aby istotne informacje były widoczne dla wszystkich uczących się przy użyciu projektora multimedialnego, możesz **przygotować je na swoim komputerze lub laptopie**. Zapewne znasz już **prezentacje** stworzone za pomocą programu Microsoft PowerPoint. Upewnij się, że plik na nośniku pamięci (np. pamięci USB), na którym zapisałeś swoją prezentację, jest również kompatybilny z oprogramowaniem komputera w klasie. Aby się o tym przekonać, wystarczy przeprowadzić próbne uruchomienie na miejscu.

Jeśli w klasie jest stabilne połączenie internetowe, można również skorzystać z narzędzi do prezentacji online, takich jak GoogleSlides (www.google.com/intl/en-GB/slides/about/), Keynote (www.apple.com/keynote/), Open Office Impress (www.openoffice.org/product/impress.html) lub Canva (www.canva.com). Istnieje również narzędzie online dla programu Microsoft PowerPoint (www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/free-office-online-for-the-web).

Tablica interaktywna:

Jeśli prowadzisz swój kurs w ośrodku szkoleniowym wyposażonym w najnowsze technologie, to zapewne masz do dyspozycji interaktywną tablicę elektroniczną. Na niej możesz pisać specjalnym pisakiem lub palcem, prezentować pliki z komputera, a także strony internetowe, filmy, nagrania audio itp. z Internetu. Zapytaj odpowiednią osobę kontaktową w ośrodku szkoleniowym o różne funkcje tablicy interaktywnej i jak możesz je wykorzystać, bo warto!

Vide:

Jeśli nie ma możliwości zabrania swoich słuchaczy w miejsce, które ułatwi im zrozumienie treści nauczania, możesz **przygotować filmy, które sam stworzyłeś**. Najłatwiej jest to zrobić z pomocą smartfona. Jeśli zdecydowałeś się **nagrać lekcję w formie wideo** (np. dlatego, że chcesz udostępnić tę jednostkę uczącym się na platformie cyfrowej), możesz skorzystać z dobrych i tanich narzędzi do nagrywania i edycji wideo z internetu (np. Camtasia pod adresem www.camtasia.com lub Screencast o matic pod adresem www.screencast-o-matic.com). Jeśli chcesz **umieścić swój film na YouTube**, zwróć uwagę na ustawienie "widoczności". Jeśli nie chcesz, aby filmik był dostępny dla wszystkich, wybierz funkcję "niewidoczny" lub "prywatny".

Cyfrowe materiały dydaktyczne:

- Przygotowując lekcje, możesz stworzyć **cyfrowe tablice ogłoszeń**, takie jak Padlet (padlet.com), Pinup (www.pinup.com) lub Scrumblr (scrumbler.ca), aby współpracować z uczniami. Za pomocą tych narzędzi online można przechowywać teksty, zdjęcia, rysunki, linki, a czasem nawet filmy, nagrania głosowe i nagrania ekranu. Nawet po zakończeniu warsztatów nauczyciel i uczniowie mają dostęp do tych cyfrowych tablic i mogą je zmieniać za pomocą linku.
- Aby edytować dokument tekstowy podczas warsztatów wspólnie z maksymalnie 14 osobami lub ich urządzeniami końcowymi z połączeniem internetowym (np. smartfonem), można skorzystać z **edytora tekstu online**, takiego jak www.board.net. Do zebranych wpisów tekstowych mają następnie dostęp nauczyciel i uczący się za pomocą linku. Po zakończeniu

warsztatów zebrane wpisy tekstowe mogą być przez dłuższy czas "odbierane" przez samych uczniów za pomocą linku i w razie potrzeby dalej poprawiane.

- Można udostępniać dokumenty w chmurach, np. Google drive, Onedrive itp. w celu wspólnej edycji.
- Istnieją również narzędzia, które dobrze nadają się do wspólnego mapowania myśli i burzy mózgów, takie jak Google Jamboard (www.edu.google.com/intl/en_ALL/jamboard/) lub Miro (www.miro.com).

Zabawne rozstanie i informacja zwrotna:

- Aby urozmaicić lekcje interaktywnymi quizami, ankietami lub sondami, można skorzystać z narzędzi internetowych, takich jak Kahoot (www.kahoot.com), PollEverywhere (www.polleverywhere.com) lub Google Forms (www.google.com/forms/about/).
- Możliwe jest również stworzenie interaktywnego poszukiwania skarbów lub ścieżki edukacyjnej do przekazywania treści edukacyjnych, które uczestnicy po prostu uzupełniają za pomocą swoich smartfonów (np. Actionbound na stronie www.actionbound.com).

Zwłaszcza w przypadku lekcji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, szczególnie łatwo i celowo można włączyć teksty, zdjęcia, filmy i muzykę innych ekspertów w danej dziedzinie lub artystów z dziedziny fotografii, filmu i muzyki. **Jednak zawsze, gdy Ty jako nauczyciel lub uczniowie prezentują coś, czego sami nie stworzyli, ważne jest, aby wziąć pod uwagę przepisy dotyczące praw autorskich:** Przed wykorzystaniem treści, których sam nie stworzyłeś (np. obrazu), sprawdź, czy musisz zawrzeć na nie odpłatną umowę licencyjną. Jeśli chcesz wykorzystać np. obrazy z internetowej bazy zdjęć, szczegółowe informacje znajdziesz na odpowiedniej stronie internetowej (np. www.istockphoto.com lub www.shutterstock.com). Możesz jednak korzystać również z internetowych baz danych, w których obrazy, muzyka lub filmy są udostępniane bezpłatnie (np. www.pixabay.com). W tym przypadku umowa licencyjna jest zawierana automatycznie i bezpłatnie, gdy tylko wykorzystasz np. zdjęcie. Niemniej jednak mogą być wymagane pewne warunki, jak np. podanie nazwiska autora przy wykorzystaniu zdjęcia lub powstrzymanie się od wykorzystania zdjęcia w celach reklamowych. Jeśli masz wątpliwości co do ewentualnego naruszenia praw autorskich podczas przygotowywania lekcji, sprawdź to na stronie internetowej lub po prostu zapytaj osobę odpowiedzialną za autorstwo drogą mailową i pamiętaj o zachowaniu pisemnej zgody.

Należy pamiętać, że prawa autorskie są również czymś, co należy brać pod uwagę przy korzystaniu z tekstów z Internetu lub książek. Odpowiednia informacja o oryginalnym źródle musi być podana z odpowiednim cytatem. Więcej informacji o tym, jak to zrobić, można znaleźć tutaj: <https://www.scribbr.de/category/richtig-zitieren/>

Jeśli chcesz **przeprowadzić lekcje online**, dostępne są różne **platformy do prowadzenia wideokonferencji**, np. Zoom pod adresem www.zoom.com, Skype pod adresem www.skype.com lub MS Teams pod adresem www.microsoft.com/en-us/microsoft-teams/log-in. Upewnij się, że wszystkie ustawienia w wybranej platformie wideokonferencyjnej są zgodne z ogólnym rozporządzeniem Unii Europejskiej o ochronie danych osobowych (GDPR). W razie wątpliwości poproś o radę ekspertów w dziedzinie ochrony danych, aby odpowiednio chronić dane uczących się.

Definicja

Jeśli kurs lub warsztaty odbywają się z jednej strony z udziałem uczących się w obecności, ale dodatkowo uzupełnione są jednostkami dydaktycznymi online, mówimy o nauczaniu "mieszanym", tzw. **blended learning**.

Podcasty, które polecisz lub sam stworzysz (pliki audio do pobrania z internetu), pasujące do tematu, nadają się również do pogłębiania wiedzy uczących się w trakcie i po warsztacie lub kursie. Jeśli chcesz sam tworzyć podcasty, możesz je prezentować na wszelkiego rodzaju platformach podcastowych, np. za pomocą Podigee (www.podigee.com). Podcasty innych specjalistów na różne tematy można znaleźć np. na Spotify (www.spotify.com), Soundcloud (www.soundcloud.com) lub YouTube (www.youtube.com).

Znaczenie praktyczne

Zapytaj uczestników, jakie narzędzia cyfrowe mogłyby być pomocne w trakcie warsztatów. Prawdopodobnie niektórzy uczniowie mają już dobre doświadczenia z konkretnymi narzędziami cyfrowymi i mogą udzielić Ci kilku wskazówek, jak wykorzystać je w klasie.

6.6 Ewaluacja procesu nauczania-uczenia się

Ewaluacja procesu nauczania-uczenia się wspiera Cię w sprawdzeniu, czy główny cel nauczania lub cele częściowe ustalone dla kursu lub warsztatu zostały osiągnięte. Refleksji tej dokonuje zarówno nauczyciel, jak i osoby uczące się. **Nie tylko po zakończeniu kursu, ale już w trakcie jego trwania należy sprawdzić**, czy treści nauczania zostały zrozumiane przez uczących się. Zwłaszcza jeśli do osiągnięcia głównego celu nauki potrzeba kilku celów częściowych, ważne jest, by po każdym kroku prosić uczących się o informację zwrotną lub obserwować ich, w jakim stopniu są gotowi do następnego działania. Na przykład w pracowni ceramicznej, zanim kawałek gliny zostanie pokryty szkliwem, musi być wystarczająco wykończony.

Z jednej strony udzielaj uczniom bezpośrednich informacji zwrotnych, aby wzbogacić ich pracę (grupową). Z drugiej strony, należy również prosić uczących się o bieżące informacje zwrotne na temat postępów w realizacji bieżącego zadania. W ten sposób będziesz coraz lepiej rozpoznawał, które metody nauczania są najbardziej pomocne w przekazywaniu swojej wiedzy i doświadczenia grupie docelowej.

Masz do wyboru przeprowadzenie wywiadu z uczniami w formie ustnej lub pisemnej (możliwe jest również przeprowadzenie wywiadu anonimowego). Zasadniczo, im większa grupa, tym bardziej przydatna jest standaryzowana pisemna informacja zwrotna, ponieważ wymaga mniej czasu. Ponadto, informacje zwrotne od młodych ludzi wymagają bardziej zabawnego podejścia niż w przypadku dorosłych. Zastanów się też wcześniej, jakie informacje byłyby dla Ciebie cenne: Co chcesz wiedzieć o mocnych lub słabych stronach podejścia do nauczania i/lub swojej wydajności jako nauczyciela? Czy chcesz uzyskać informacje od uczniów?

Oto mały wybór **metod uzyskiwania konstruktywnych informacji zwrotnych od uczniów**:

- **Otwarta runda dyskusyjna:**

Uczniowie mają możliwość otwartego omawiania poszczególnych działań i wyrażania zarówno pochwał, jak i krytyki. Należy również poruszyć kwestię Twojej roli jako nauczyciela. Aby zapewnić konstruktywność tej wymiany, należy wspólnie z uczniami określić **zasady** konstruktywnej informacji zwrotnej. Mogą to być:

1. zwracamy się bezpośrednio do innej osoby.
2. wyrażamy obserwacje w sposób konkretny.
3. nasza krytyka jest konstruktywna.
4. jesteśmy wdzięczni i uprzejmi.
5. przedstawiamy zrównoważoną liczbę argumentów za i przeciw.



- **Metoda pięciu palców**

Zabawowa metoda pięciu palców jest szczególnie przydatna w pracy z młodzieżą, ponieważ jest zabawna i można się jej szybko nauczyć. Metoda ta może być przeprowadzona ustnie lub pisemnie. Prosi się uczniów o udzielanie odpowiedzi, z których każda odpowiada jednemu palcowi u ręki: (jak) kciuk oznacza "To było świetne, szczególnie mi się podobało!", palec wskazujący oznacza "Powinieneś spojrzeć tutaj!" i/lub "To by mi się podobało!" środkowy palec pokazuje "Nie podobało mi się to!", palec serdeczny oznacza "Nauczyłem się tego/zabiorę to ze sobą!", a mały palec oznacza "Potrzebowałbym na to więcej czasu!" i/lub "Brakowało mi tego!".

Więcej kreatywnych pomysłów na otrzymanie pomocnej informacji zwrotnej można znaleźć w Internecie, wyszukując "feedback methods".

- **Klasyczny arkusz informacji zwrotnej**

Możesz stworzyć klasyczny arkusz informacji zwrotnej (maksymalnie jedna strona A4) i rozdać go uczestnikom w formie papierowej. Wypełniają go ręcznie i oddają Ci. Następnie oceniasz udzielone

odpowiedzi. Możesz użyć pytań otwartych (wolny wybór) lub pytań standardowych (z predefiniowanymi odpowiedziami do wyboru).

- **Ocena online**

Udostępniając ankietę online, Twój uczeń może ją wypełnić i od razu przesłać za pomocą smartfona (np. skanując kod QR). W Internecie dostępne są odpowiednie narzędzia, takie jak easyfeedback pod adresem www.easy-feedback.com, które dostarczają sprawdzonych szablonów i pomocnej oceny ankiety. Proste i bezpłatne stworzenie ankiety online jest również możliwe dzięki Google Forms (www.google.com/forms/about/). Google Forms oferuje również przyjazną dla użytkownika ewaluację.

Testuj również swoje własne pomysły, aby uzyskać konstruktywne informacje zwrotne od uczestników! Możesz poprosić uczestników o dokonanie samooceny ich własnej nauki poprzez skontrastowanie tego, czego oczekują od warsztatów lub dnia kursu z tym, czego rzeczywiście doświadczają i zrelacjonowanie Ci tego.

Możesz też stworzyć quiz, aby sprawdzić, jaką wiedzę zdobyli uczący się.

Pamiętaj

Sprawdź, która metoda oceny pasuje do Ciebie, celu badania i kursu lub grupy docelowej. Kiedy już zdecydujesz się na metodę, sensowne jest utrzymanie jej przez kilka sesji warsztatowych, aby móc porównać rozwój wyników ankiety.

Ważne jest, aby pamiętać, że wszystkie informacje zwrotne są subiektywne. Zwróć uwagę na punkty krytyki, bez natychmiastowego komentarza. **Poproś o wyjaśnienie**, jeśli informacja zwrotna nie wydaje ci się jasna i poproś **o konkretne pomysły na poprawę**. Na koniec podziękuj uczestnikom za ich opinie i wyjaśnij, że są one cenne dla Ciebie i kursu.

Zaproś również siebie do oceny kursu:

- Czy uczestnicy mogli się czegoś nauczyć (czego chcieli od warsztatu, a co zyskali)?
- Co nie wyszło zgodnie z oczekiwaniami?
- Dlaczego cele nie zostały osiągnięte? Czy uczniowie byli przytłoczeni (Kiedy? Dlaczego?)?
- Czy metody wybrane do przekazania treści były pomocne (Dlaczego lub dlaczego nie?)?
- Czy wykorzystanie mediów (cyfrowych) było skuteczne?
- Czy harmonogram był spójny?
- Gdzie byłoby potrzebne więcej czasu i dlaczego?
- W którym momencie należy dać uczniom więcej swobody?
- Jakie są alternatywy dla kolejnych wydarzeń edukacyjnych? Czy jako nauczyciel byłem w stanie utrzymać zainteresowanie uczniów przez cały czas?
- Czy udało mi się utrzymać uwagę uczestników na centralnych pytaniach?

Po ocenie wszystkich informacji zwrotnych - od uczniów i nauczycieli - zanotuj, co chciałbyś poprawić w przyszłości. Niezależnie od tego, czy ocena pokazuje, że należy zrestrukturyzować treść, zmienić czas,

wprowadzić elementy motywacyjne lub nowe metody - ewaluacja jest przydatna, aby Twoja rola jako nauczyciela i Twoja oferta edukacyjna były jeszcze bardziej efektywne w przyszłości.

6.7 Wniosek

Konflikty podczas warsztatów lub kursów mogą mieć miejsce na poziomie tematu, relacji, postrzegania, celu, dystrybucji, wartości i roli. Dobrze jest, jeśli jako nauczyciel rozpoznasz potencjał konfliktu na wczesnym etapie, aby odpowiednio przeciwdziałać jego eskalacji. Jednak konflikty służą również zdobywaniu nowych perspektyw, z których mogą wyłonić się nieistniejące wcześniej rozwiązania. Może się to jednak udać tylko wtedy, gdy wszystkie zaangażowane strony od samego początku widzą i uznają innych za sojuszników mających wspólny cel.

Uczenie się przez doświadczenie i aktywne uczestnictwo pozwala nam uczyć się w sposób najbardziej naturalny, ponieważ zaspokaja naszą ludzką potrzebę rozwoju osobistego. To uniwersalne pragnienie dotyczy wszystkich grup wiekowych, przy czym młodzi ludzie szczególnie poszukują przygód i ryzyka. Jako nauczyciel, starając się angażować uczniów w działania w fazie wstępnej, roboczej i końcowej kursu lub warsztatu, znacznie ułatwisz im naukę.

Wybierając narzędzia do nauczania, należy zadać sobie pytanie, jak one wspierają nas w naszej roli lub naszych uczestników w ich nauce. Im więcej zmysłów (widzenie, słyszenie, robienie) jest zaangażowanych u uczniów, tym trwalszy jest sukces w nauce. Oprócz zachęcania do aktywnego uczestnictwa, wizualizacja odgrywa również ważną rolę w przekazywaniu wiedzy. W tym celu dostępne są możliwości cyfrowe (np. prezentacja PowerPoint z pomocą projektora multimedialnego) lub projektowanie tablic, plakatów lub flipchartów, jak również szereg innych materiałów (np. zdjęcia, filmy, prace).

Nowe technologie mogą ułatwić przekazywanie wiedzy i uczenie się. Dla Twojego osobistego rozwoju w zakresie wykorzystania narzędzi cyfrowych jako nauczyciela, istnieje szeroki zakres narzędzi i informacji dostępnych w Internecie. Szczególnie młodzi ludzie mają już dobre doświadczenia z narzędziami cyfrowymi i doceniają ich zastosowanie. Na przykład, oprócz prezentacji cyfrowych, można wykorzystać samodzielnie wykonane filmy, cyfrowe tablice ogłoszeń i edytor tekstu online do wspólnej edycji dokumentów. Interaktywne quizy mogą być łatwo tworzone przez nauczyciela i mogą stanowić ważne urozmaicenie kursu. Możesz również zorganizować ankietę lub ocenę kursu przez uczniów za pomocą łatwych w użyciu narzędzi internetowych.

Dzięki regularnej ocenie procesu nauczania-uczenia się możesz czerpać z bogatego zasobu możliwości rozwoju, które pozwolą Ci uczynić swoją rolę jako nauczyciela i swoje nauczanie jeszcze bardziej efektywnym. Poproś uczących się o konkretne sugestie dotyczące poprawy i zastanów się pisemnie po warsztacie lub kursie, co chciałbyś zmienić lub zachować w zakresie czasu, elementów treści i metod w przyszłości.

6.8 Zasoby

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2022). Methoden der Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung.at. Verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/serie/methodendererwachsenenbildung.php>

Candelo R., C., Ortiz R., G. A., Unger, B. (2003). Organising and running workshops. A practical guide for trainers. WWF Colombia. Verfügbar unter https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/publicaciones/organising-and-running-workshops-a-practical-guide-for-trainers.pdf

Heckmair, B., Michl, W. (2012). Erleben und Lernen. Einführung in die Erlebnispädagogik. München: ZIEL Verlag.

Seeger, R. (2003). Erlebnisorientiertes Lernen in Schule und Erwachsenenbildung. Die Waldpädagogik. München: GRIN Verlag.



The "AGE:WISE – Across Generations at Eye Level" by the [AGE:WISE project](#) is shared under the [Attribution-Share Alike 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)