



Erasmus+



REZULTAT PRACY INTELEKTUALNEJ nr 3

PRZEWODNIK DLA EDUKATORÓW OSÓB DOROSŁYCH I SENIORÓW ZAWIERAJĄCY ADAPTACJĘ METODYKI FREIRE W NAUCZANIU KOMPETENCJI CYFROWYCH

MAJ/ 2022

 Fundacja Europejski
Instytut Outsourcingu

 **DeM**
EXPERIENTIAL
TRAINING
CENTER
sapere
aude

 **NEBUŇ OBĚŤ!**
Rizika internetu a komunikačních technologií, z.s.

digital
sphere 

iasis

Opracowanie:

- ♦ Fundacja Europejski Instytut Outsourcingu
- ♦ DeM Expertiential Training Center
- ♦ Rizika Internetu A Komunikacnich Technologii
- ♦ IASIS NGO

Redakcja: Michał Pietrzok, Ilknur Dinc

Autorzy: Vasilis RAFAIL, Eric KOTA, Yusuf ALTUNHAN, Mustafa ERDOGAN, Martin POKORNY, Klaudia HANUSZKIEWICZ

Grafika: Yusuf ALTUNHAN

ERASMUS+ Akcja 2: Współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk

Partnerstwa strategiczne w Edukacji Dorosłych:

Tytuł projektu: YES WE CAN!

Numer projektu: 2019-1-PL01-KA204-065197

**Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej
w ramach programu Erasmus+**



Współfinansowany w ramach
programu Unii Europejskiej
Erasmus+

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Ten przewodnik jest przeznaczony dla edukatorów dorosłych, aby pomóc im we wdrażaniu programów edukacyjnych podnoszących kompetencje cyfrowe dla seniorów na poziomie krajowym i europejskim. Analiza **Obszarów Kompetencji Cyfrowych** udzieli edukatorowi osób dorosłych konkretnych wskazówek dotyczących mapy kompetencji dla osób dorosłych.

Niniejszy Przewodnik zawiera również szczegółowe informacje, podstawowe pojęcia, definicje i kreatywne podejścia metodyczne, z których mogą korzystać edukatorzy, a także wspiera edukację osobistą i zawodową edukatorów osób dorosłych.

Zgodnie z tą koncepcją, Przewodnik podzielony jest na dwie części: a) Pierwsza część: (Rozdziały 1-5), w której autorzy starają się przekazać wiedzę edukatorom osób dorosłych, dotyczącą ich pracy z dorosłymi oraz seniorami oraz b) Drugą część (Rozdziały 6 -8) do samodzielnego uczenia się i rozwoju osobistego edukatorów.

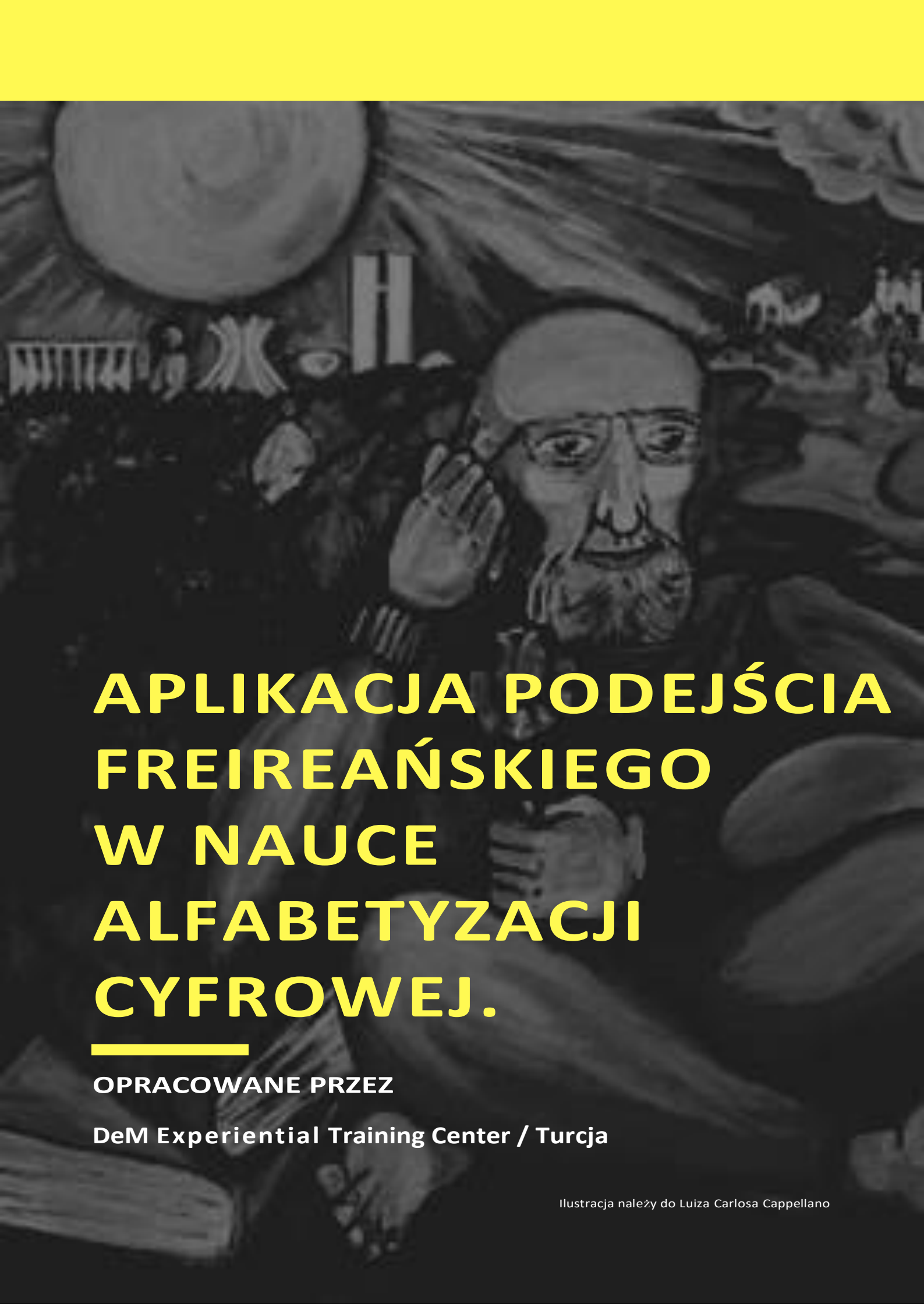
Przewodnik kończy się **Freireańską Matrycą Refleksji** opracowaną na podstawie prac Paulo Freire, która dostarcza dodatkowych informacji na temat aktywności i narzędzi przedstawionych w tej książce, w tym potencjalnych adaptacji, wskazówek i możliwych pytań zadawanych przez uczestników podczas szkolenia, a także możliwych odpowiedzi udzielonych przez edukatora.

Cały przewodnik został zwieńczony relacjami z lokalnych wdrożeń, a także inspirującymi historiami, opowiedzianymi przez samych seniorów, którzy uczestniczyli w procesie lokalnych implementacji i należeli do grona 240 osób, objętych tymi działaniami.



Spis treści

Aplikacja podejścia freireńskiego w nauce alfabetyzacji cyfrowej	6
Jak odkryć Uniwersum osób uczących się?	6
Jak opracować szkolenie, aby jego zawartość była generatywna?	7
Jak sprawić, aby zawartość programu szkoleniowego odpowiadała problemom i potrzebom? ..	8
Jak stworzyć nową przestrzeń do uczenia się dla innych?	9
Przestrzeń do nauki (Learning space).....	10
Tworzenie przyjaznej przestrzeni do nauki.....	11
Tworzenie przestrzeni do nauki skoncentrowanej na osobie uczącej się.	12
Tworzenie ludycznej przestrzeni do nauki	12
Tworzenie środowiska uczącego oraz budowanie grupy uczącej się	13
Obszary kompetencji cyfrowych.....	16
Obszar kompetencji 1: Kluczowe umiejętności cyfrowe i znajomość danych.....	16
Obszar kompetencji 2: Komunikacja i współpraca	17
Obszar kompetencji 3: Tworzenie treści cyfrowych	18
Obszar kompetencji 4: Bezpieczeństwo	19
Obszar kompetencji 5: Rozwiązywanie problemów	20
Rozdział 1: Kompetencje Cyfrowe	22
Rozdział 2: Freireńskie podejście do alfabetyzacji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych	27
Rozdział 3: Wspieranie samodzielności	33
Rozdział 4: Aktywności podnoszące kluczowe umiejętności w zakresie kompetencji cyfrowych...	45
Rozdział 5: Kooperatywność i współpraca	59
Rozdział 6: Wzmacnianie empatii	66
Rozdział 7: Dbanie o siebie.....	72
Rozdział 8: Samoświadomość	78
Freireńska Matryca Refleksji.....	86
Inspirujące historie	99
Rezultaty pilotażu.....	99



APLIKACJA PODEJŚCIA FREIREAŃSKIEGO W NAUCE ALFABETYZACJI CYFROWEJ.

OPRACOWANE PRZEZ

DeM Experiential Training Center / Turcja

Ilustracja należy do Luiza Carlosa Cappellano

Aplikacja podejścia freireańskiego w nauce alfabetyzacji cyfrowej.

„Dialog”, zdefiniowany jako proces, w którym nauczyciel i uczeń wspólnie badają wiedzę, zajmuje bardzo ważne miejsce w teorii edukacyjnej Freire'a. W podejściu edukacyjnym opartym na dialogu znika dominacja nauczyciela jako jedyne autorytetu nad uczniem, a edukacja zamienia się w proces dzielenia się wiedzą.

Nauczyciele i uczniowie wspólnie doświadczają środowiska dialogu. Uczestniczą w tym procesie jako odkrywcy z krytycznym punktem widzenia, bez ustanawiania nad sobą władzy. Edukator prowadzi badania w uniwersum tematycznym, w którym żyją osoby uczące się i ujawnia swoje uniwersa językowe. Rozpoczyna on proces oparty na dialogu z uczniami w celu opracowania analizy społecznej. Z tego powodu stworzenie środowiska uczenia się opartego na dialogu w środowisku edukacyjnym i w trakcie całego procesu umożliwi Ci poznanie uniwersum tematycznego seniorów.

Jak odkryć Uniwersum osób uczących się?

Kiedy dołączamy do wszechświata osób uczących się, słowa w ich rzeczywistości dadzą nam wskazówki na temat tego, przez co przeszli w swoich doświadczeniach w cyfrowym świecie. Dzięki temu wspólnie odkrywamy, jakie wyzwania stoją przed nimi, a także w jakiej dziedzinie potrzebują kompetencji cyfrowych i jakie umiejętności chcą rozwijać. Gry dowiesz się, na których słowach koncentrują się bardziej, ta wiedza poprowadzi Cię w tworzeniu ram Twojego projektu edukacyjnego. Słowa, które napotykamy we wszechświatach językowych, nie tylko pomogą zaprojektować proces szkoleniowy, ale także otworzą drzwi nowej fazy uczenia się opartej na własnych doświadczeniach dorosłych uczących się. Najlepszy sposób na eksplorację uniwersów tematycznych i językowych seniorów zależy od sprawnego przebiegu procesu dialogu. Eksploracja uniwersum tematycznego i językowego będzie kontynuowana przed szkoleniem i podczas jego trwania.

Sugestie

Ważne jest, aby dowiedzieć się, jak koncepcje, które mają być zaprezentowane uczniom w kontekście umiejętności cyfrowych, odpowiadają ich językowemu uniwersum. Na przykład, co oznacza „wyszukiwanie” dla kogoś, kto pracował całe życie w rolnictwie? albo co oznacza „bezpieczeństwo” dla gospodyni domowej, która przez całe życie opiekowała się mężem i dziećmi? W cyfrowym świecie istnieją takie terminy jak filtrowanie, wyszukiwanie, wysyłanie, bezpieczeństwo, przechowywanie, typy pamięci, komunikacja itp. i powinniśmy ujawnić, w jaki sposób seniorzy wykorzystują te pojęcia w swoim codziennym życiu. Ten kontekst

międzywyrazowy pomoże nam zbudować pomost między seniorami a umiejętnościami cyfrowymi. Umożliwi nam stworzenie środowiska uczenia się, które będzie wspierać ich uniwersum tematyczne, zamiast nauczać wszystkich koncepcji w cyfrowym wszechświecie od nowa.

Powinieneś zaplanować poszczególne sesje szkoleniowe w sposób, który pokaże, co seniorzy chcą robić na co dzień w środowisku cyfrowym, czego potrzebują i dlaczego chcą to robić. Podczas tych sesji możesz zadawać pytania przewodnie, aby odkryć ich potrzeby. Posiadanie moderator w każdej grupie może pomóc w ujawnieniu językowych wszechświatów osób uczących się.

Powinieneś zaplanować działania, które wspierają interakcję dorosłych uczących się. Dobra dynamika grupy będzie wspierać powstawanie uniwersum tematycznego i językowego. Ważne jest również stworzenie przestrzeni, w których można porozmawiać z uczestnikami przed i w trakcie szkolenia. Pamiętaj, że uczestnicy będą mogli swobodniej rozmawiać poza typowym środowiskiem szkoleniowym.

Powinieneś dowiedzieć się, jakie wyrażenia często używane w mediach społecznościowych lub cyfrowych, takie jak: udostępnianie, polubienie, publikowanie lub zapisywanie, odpowiadają prawdziwemu życiu seniorów. Pomoże Ci to określić ramy szkoleniowe.

Przykłady i narzędzia:

1. Gra: "Poprosiliśmy o opinię 100 osób"
2. Gra: "Słońce wschodzi "

Jak opracować szkolenie, aby jego zawartość była generatywna?

“Pedagogika uciśnionych” Paulo Freire, będąca metodyką rozwoju umiejętności czytania i pisania, była oparta na językowych i społecznych realiach osób uczących się. Autor zalecił, aby nauczyciele czytania i pisania prowadzili badania etnograficzne w społeczności uczących się, dokumentowali ich uniwersum językowe, wyciągali „motywy generatywne” i słowa kluczowe z tej lokalnej kultury oraz angażowali się w proces dialogu z osobami uczącymi się, w celu opracowania analizy społecznej, jednocześnie studiując poszczególne słowa, także na poziomie poszczególnych sylab oraz fonetycznym brzmieniu. W ten sposób uczniowie uczą się „rozpoznawać i czytać słowo i świat”.

Uczestnicy zgłębiają interesujące ich generatywne tematy. Temat generatywny to temat kulturowy lub

polityczny o dużym znaczeniu dla uczestników, na podstawie którego można generować dyskusję. Te generatywne motywy są następnie reprezentowane w formie „kodyfikacji” (reprezentowanych przez słowo lub krótką frazę lub wizualną reprezentację – obraz lub fotografię). Uczestnicy są w stanie wycofać się z tych wizualnych reprezentacji swoich pomysłów lub historii i odszyfrować lub zbadać je krytycznie, patrząc na nie obiektywnie, a nie po prostu ich doświadczając.

Sugestie

Podczas przygotowywania treści programu szkoleniowego bardzo ważna jest kodyfikacja w celu odzwierciedlenia uniwersum tematycznego. Konieczne jest uporządkowanie prezentowanych treści od prostych do złożonych. Uczący się powinien być w stanie uogólnić zdobyte informacje i umieć zastosować je w podobnych sytuacjach. Informacje, które wejdą w proces ponownej kodyfikacji, będą odzwierciedlać uniwersum językowe, a jednocześnie zapewnią internalizację uczenia się. Używając słów, które pojawiają się podczas eksploracji uniwersum tematycznego seniorów, uważaj, aby stosować je w porządku od prostych do złożonych. Bardzo ważne jest, aby dane pojęcia można było uogólniać i stosować w podobnych kontekstach.

Przykłady i narzędzia:

1. Łączenie zdjęć z innymi cyfrowymi zasobami.
2. Ćwiczenie ekspresji swoich emocji poprzez emoji's oraz emotikony.

Jak sprawić, aby zawartość programu szkoleniowego odpowiadała problemom i potrzebom?

Paulo Freire mówi, że wszyscy przyswajamy społeczne mity, oparte na opinii szeroko rozumianego społeczeństwa. Nasze rozumienie świata w pewnej części opiera się na opinii innych, niejednokrotnie związanej ze społecznym użyciem błędnych założeń, uprzedzeń oraz stereotypów, Dlatego uczenie się jest według niego krytycznym procesem opartym na ujawnianiu prawdziwych problemów i rzeczywistych potrzeb. Przed zaprojektowaniem programu szkoleniowego z zakresu alfabetyzacji cyfrowej dla uczestników należy przeprowadzić proces analizy, który ujawni problemy, ograniczenia i potrzeby grupy docelowej. Proces ten powinien zostać zrealizowany przed przystąpieniem do realizacji programu merytorycznego. Należy także umożliwić spiralne uczenie się, które ewoluuje od konkretnego do abstrakcji.

Sugestie

Tutaj należy skoncentrować się na problemach, jakich dana grupa docelowa doświadcza na co dzień,

a przede wszystkim na wiedzy i umiejętnościach, które te problemy rozwiążą.

Każdy podręcznik ma ranking zawartości. Aby Twoja treść była oparta na problemach, powinieneś mieć możliwość zmiany kolejności rankingu zgodnie z potrzebami Twojej grupy docelowej zamiast stosowania programu w podanej kolejności. Ważne jest, aby stworzyć program wokół ich potrzeb.

W tym kontekście powinieneś najpierw zaplanować działania, które ujawnią problemy, z jakimi Twoja grupa docelowa ma do czynienia na co dzień. Na przykład praca w małych grupach nad pytaniami typu: „Czego nie jesteś w stanie zrobić i bardzo Ci to doskwiera?” lub „Co chciałbyś być w stanie zrobić?” może ujawnić prawdziwe potrzeby danej społeczności.

Przykładowe problemy mogą być następujące: nie mogę umówić się na wizytę w przychodni, nie mogę przeprowadzić wideorozmowy z moim wnukiem itp. Zwróć uwagę, aby zacząć od aplikacji cyfrowych, z których już korzystają, lub chcą korzystać a nie od tego, co będzie dla Ciebie priorytetem.

W tym momencie ważne jest, aby proces dialogu działał efektywnie. Pytania, które zadajesz podczas eksploracji językowego wszechświata, pomogą Ci identyfikować i stawiać problemy.

Możesz też użyć różnych technik rozwiązywania problemów

Przykłady/narzędzia

Techniki rozwiązywania problemów

Techniki identyfikacji problemów

Jak stworzyć nową przestrzeń do uczenia się dla innych?

Nauka odbywa się w cyklu, który nigdy się nie zatrzymuje. Nieustannie uczymy się w szkole, na kursach, w których uczestniczymy, a także w nieformalnych środowiskach. Jednym ze sposobów uczenia się jest napotykanie wyzwań i problemów. Proces uczenia się będzie wtedy powiązany z wzajemną przemianą edukatora oraz osoby uczącej się, w procesie stawiania czoła wspomnianym wyzwaniom i problemom. W proces szkoleniowy należy włączyć działania, które będą podsycać wewnętrzną motywację uczących się. Od seniorów, którzy chcą poprawić swoje kompetencje cyfrowe, oczekiwaliśmy, że w perspektywie rozwiążą swoje problem: będą w stanie robić to, co chcą w kontekście cyfrowym i rozwijać się w ramach kursu, w którym będą uczestniczyć. Ponadto chcielibyśmy, aby nieformalnie uczyli się od siebie nawzajem. W tym momencie bardzo ważne jest wzajemne uczenie się od rówieśników.

Sugestie

Powinieneś stworzyć odpowiednie środowisko wspierające wzajemne uczenie się uczestników procesu

szkoleniowego. Na przykład osoba, która uczy się przygotowywać prezentację z programu PowerPoint, powinna być w stanie dodać do tej prezentacji coś ze swojego uniwersum tematycznego. Gospodyni domowa może zaprezentować sposób przygotowania swojego popisowego dania a osoba interesująca się od wielu lat pszczelarstwem może przygotować prezentację na temat swojego hobby. To zarówno zmotywuje ich, jak i stworzy nową przestrzeń do nauki dla innych uczniów.

Powinieneś uwzględnić działania, w których będą rozwijać wzajemną współpracę oraz komunikację. Pomoże ci w tym realizacja działań poprzez pracę w grupach

Istotne jest poświęcenie odpowiedniej ilości czasu na spotkania i zajęcia przełamujące lody i bariery podczas pierwszego spotkania, a także implementacja gier i narzędzi pomagających poszczególnym uczestnikom we wzajemnym poznawaniu się.

Pamiętaj, że przerwy kawowe są również częścią nauki. Mając na uwadze, że prawdziwa nauka odbywa się w nieformalnych środowiskach, możesz zachować długie przerwy pomiędzy poszczególnymi warsztatami, ponieważ pozwolą one na lepsze otwarcie się uczestników względem siebie i poprawią jakość dzielenia się opiniami oraz doświadczeniami w grupie.

Powinieneś także stworzyć przestrzeń w której uczestnicy będą mogli zaprezentować swoje talenty i zainteresowania. Na przykład, pozostawiając wolne miejsca w swoim programie szkoleniowym, możesz zachęcić uczestników do aktywnego włączenia się w tworzenie szkolenia i zaplanowanie własnych działań. Dzięki temu będą mieli możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami. Zmotywuje ich to do bardziej aktywnego uczestnictwa w procesie edukacyjnym.

Przykłady i narzędzia:

1. Mój własny profil w mediach społecznościowych
2. Mój kawałek świata
3. To, co robię najlepiej

Przestrzeń do nauki (Learning space)

Jeśli uczenie się ma nastąpić, wymaga przestrzeni, aby mogło się ono odbywać. Podczas gdy dla większości koncepcja przestrzeni do nauki najpierw przywołuje obraz fizycznego środowiska w klasie, jest ona znacznie szersza i wielowymiarowa. Wymiary przestrzeni uczenia się obejmują aspekty fizyczne, kulturowe, instytucjonalne, społeczne i psychologiczne. (Kolb & Kolb 2013)

W teorii uczenia się przez doświadczanie wszystkie te wymiary łączą się w doświadczeniu osoby uczącej się. Ponieważ przestrzeń uczenia się jest ostatecznie tym, czym doświadcza ją uczestnik

tego procesu. Autor teorii stwierdził, że psychologiczny i społeczny wymiar przestrzeni uczenia się ma największy wpływ na uczenie się.

Koncepcja przestrzeni uczenia się w **w przytaczanej teorii UPD** podkreśla, że uczenie się nie jest jednym uniwersalnym procesem, ale mapą przestrzeni uczenia się, ramą odniesienia, łączącą wiele różnych sposobów uczenia się, pozwalającą na ich przenikanie i wzajemny wzrost. Ramy te mają charakter holistyczny i ukierunkowują na siebie wiele różnych sposobów uczenia się. Proces **uczenia się przez doświadczenie** można postrzegać jako proces poruszania się w regionach nauki, na który wpływa pozycja danej osoby w przestrzeni uczenia się. Pozycję człowieka w przestrzeni uczenia się określa jego doświadczenie, a tym samym określa jego „rzeczywistość”. Edukatorzy obiektywnie tworzą przestrzenie do nauki dzięki informacjom i działaniom, oferowanym na swoich kursach; ale ta przestrzeń jest interpretowana w subiektywnych doświadczeniach uczestników przez pryzmat ich stylu uczenia się.

Tworzenie przyjaznej przestrzeni do nauki

Uczucia nadziei i strachu nieuchronnie towarzyszą procesowi uczenia się. Nadzieja dotyczy rozwoju poszczególnych kompetencji i specjalizowania się oraz zrozumienia, a ich następstwem jest z wzmocnienie poczucia sprawczości. Strach ma wiele stron. Boimy się popełniać błędy, ponosić porażki, wyglądać głupio, czuć zakłopotanie i upokorzenie przed innymi, a nawet kwestionować własną tożsamość i poczucie własnej wartości. Dlatego naszym wyzwaniem jako pedagogów jest zrozumienie nadziei, oczekiwań i lęków uczniów oraz stworzenie przestrzeni uczenia się, w której będą szanowani i wspierani, aby mogli przezwyciężyć swoje lęki i rozwijać się.

Przyjazna przestrzeń do nauki to przestrzeń, w której uczący się czują się psychicznie bezpieczni, szanują siebie i swoje przeszłe doświadczenia, przejawiają bezwarunkowe pozytywne podejście oraz mają zapewnione zrównoważone wyzwanie i wsparcie. Znajomość imion osób uczących się przez edukatora i innych uczestników jest pierwszym krokiem do bycia szanowanym. Podstawowe cechy tej gościnnej przestrzeni uczenia się, to przełamywanie lodów wśród uczących się, zainteresowanie własnymi doświadczeniami, zainteresowaniami i pomysłami oraz poczucie przynależności do społeczności uczącej się (Kolb i Kolb, 2017: 178-188). Stworzenie przyjaznej przestrzeni, a następnie poczucia bezpieczeństwa wśród uczestników jest jednym z filarów **Teorii Nauczania Przez Doświadczenie**. Uczestnicy procesu edukacyjnego powinni mieć możliwość łatwego dzielenia się własnymi doświadczeniami, uczuciami i myślami podczas przechodzenia przez empiryczny cykl uczenia się. W tym celu potrzebują poczucia pewności, że poszczególni uczestnicy nie będą się wzajemnie osądzać, a także uszanują swoje uczucia.

Tworzenie przestrzeni do nauki skoncentrowanej na osobie uczącej się.

Teoria uczenia się przez doświadczanie ma podejście skoncentrowane na osobie uczącej się. Cały proces uczenia się postępuje w sposób holistyczny, koncentrując się na doświadczeniu uczestnika.

Teoria uczenia się przez doświadczanie, wyraźnie krytykuje tradycyjne podejścia edukacyjne, w których educator koncentruje się na przedmiocie. Teoria dowodzi, że rola odgrywana przez edukatora powinna być kształtowana zgodnie z podejściem skoncentrowanym na uczniu. Ponadto należy podkreślić fakt, że program edukacyjny opierający się na doświadczeniu, nie wystarcza, aby być skoncentrowanym na uczniu. Według Kolba, jednym z powszechnych błędów popełnianych przez edukatorów, którzy stosują metodykę uczenia się przez doświadczenie lub **metodykę konstruktywistyczną**, jest fakt opracowywania planu warsztatów, ćwiczeń lub symulacji bez komunikacji z uczestnikami, ale zastosowanie go dla osób uczących się wyłącznie jako techniki. Ważnym szczegółem, na który zwracamy uwagę, jest to, że cała metodyka i treść powinny być kształtowane przez aktywny udział osób uczących się.

Przestrzeń do nauki skoncentrowana na osobie uczącej się, to przestrzeń, w której edukator towarzyszy doświadczeniu uczącego się, a punktem wyjścia edukacji są doświadczenia życiowe uczącego się i sposób, w jaki rozumie on te doświadczenia. W przestrzeni tej ujawniają się uwaga, zainteresowania i przekonania uczących się, a dzięki nim inicjowany jest proces uczenia się. Inną ważną cechą przestrzeni uczenia się skoncentrowanej na osobie uczącej się, jest to, że edukator współpracuje z uczącymi się. Jest on oczywiście ekspertem w temacie szkolenia i aktywnym praktykiem procesu uczenia się, ale obszary, w których trener znajduje się w pozycji osoby uczącej się, podobnie jak inny uczestnicy, to obszary, w których uczący się mogą się rozwijać i wzmacniają się wzajemnie. (Kolb & Kolb, 2017: 237-264). Aby wszystkie te cechy zostały skrupulatnie zbudowane, bardzo ważne jest, aby dokładnie poznać uczących się, odkryć czego oczekują od programu szkoleniowego, oraz ich zainteresowania, tak aby otworzyć obszary, w których będą uczestniczyć w programie szkoleniowym jako „trenerzy”.

Tworzenie ludycznej przestrzeni do nauki

Główni naukowcy zajmujący się uczeniem się przez doświadczanie, zwłaszcza Piaget, Dewey, Vygotsky, podkreślają, jak ważne jest zastosowanie gier w całościowym procesie rozwoju uczenia się. W **teorii uczenia się przez doświadczanie** gra i uczenie się są dwoma nieodłącznymi elementami rozwoju człowieka. Gra działa jak krytyczne ramy, które umożliwiają nam ciągłe stosowanie nowych struktur myślenia w naszym życiu w celu zdrowego rozwoju od dzieciństwa do dorosłości, zwiększając w ten sposób naszą zdolność do unikania nadmiernej specjalizacji. „Według Huizingi ludzie wyłaniają się nie jako homo sapiens, człowiek, który wie, ale przede

wszystkim jako homoludens, człowiek, który gra” (Kolb i Kolb, 2017: 284). Gra odgrywa więc ważną rolę nie tylko w rozwoju dziecka, ale także w rozwoju dorosłych. Dorosli mają jednak inny stosunek do gry niż dzieci. Gra toczy się w dialektyce między byciem irracjonalnym i racjonalnym, byciem aktorem i zachowaniem powagi, światem wymagowanym i realnym, byciem arbitralnym i ograniczonym regułami. Dlatego w przeciwieństwie do dzieci, które potrafią natychmiast zamienić wszystko, co znajdują, w grę, dorośli muszą wejść na inny poziom rzeczywistości, aby się bawić. W konsekwencji, aby stworzyć ludyczną przestrzeń uczenia się, potrzebny jest pozytywny i nieoceniający ekosystem, w którym dorośli mogą przenieść się na tę inną płaszczyznę rzeczywistości. Jedną z podstawowych zasad tego ekosystemu jest to, że granie w gry było dobrowolne. Przestrzeni, w której dorośli poczują się swobodnie. Kolejną zasadą jest to, że reguły gry są najważniejszymi elementami, które zarówno wyznaczają granice tego obszaru, jak i zapewniają jego ciągłość. W procesie gry istnieją dwa rodzaje trybów zachowania; epistemiczne (związane z rzeczywistością) i ludyczne. Na przykład w procesie zachowań epistemicznych dzieci są poważne i skupione - rozważają i badają zabawkę we wszystkich wymiarach i wszystkimi zmysłami. Jednak po zakończeniu tej czynności zaczynają bawić się zabawką w całkowicie ludyczny sposób. Dorośli również podchodzą do zabawy w podobnym jak dzieci trybie. Muszą być przygotowani, aby mogli przewyciężyć proces epistemiczny i przejść do zachowań ludycznych. Dzięki temu gra staje się doskonałym narzędziem do tworzenia głębokiego „konkretnego doświadczenia” w cyklu empirycznej nauki (Kolb & Kolb, 2017: 283-296).

Tworzenie środowiska uczącego oraz budowanie grupy uczącej się

Stworzenie odpowiedniego środowiska uczącego jest bardzo ważne dla skuteczności programów szkoleniowych opartych na uczeniu się przez doświadczanie. Uczestnicy są zaangażowani nie tylko w indywidualnym procesie uczenia się, ale również intensywny proces nauki grupowej. Aby grupa mogła uczyć się razem, najpierw konieczne jest przekształcenie grupy, w której spotykają się różne osoby, w „grupę uczącą się”.

W budowaniu grupy uczącej się, bardzo ważne jest podniesienie dynamiki grupy. Kolb odnosi się do tej kwestii w następujący sposób: „Aby uczestnik mógł w pełni zaangażować się w cykl uczenia się, musi być zapewniona przestrzeń do zaangażowania się w cztery tryby: odczuwania cyklu, refleksji, myślenia i działania. Musi to być przyjazna przestrzeń, która charakteryzuje się szacunkiem dla wszystkich. Musi być bezpieczna i wspierająca, ale także wymagająca” (Kolb i Kolb 2013). Nauka jest przyjemnym, ale również trudnym procesem. Uczestnicy, którzy wchodzą w proces zachowania, podejścia i rozwoju/transformacji umiejętności, muszą wyjść ze swoich „stref komfortu” i przejść „do obszaru uczenia się”, gdzie muszą „zmierzyć się” z trudnościami i dokonają samooceny i samokrytyki. Nie każdemu jest łatwo wyjść ze swojej strefy komfortu, a tym trudniej jest to uczynić w grupie.

Uczestnictwo w metodycznym procesie, opartym na cyklu uczenia się przez doświadczanie, uczestnik musi najpierw doświadczyć, a następnie zastanowić się nad swoim doświadczeniem. Podczas doświadczenia, które odpowiada konkretnemu etapowi doświadczenia w cyklu (gra edukacyjna, praktyka itp.), konieczne jest, aby uczestnik nie przeciwstawiał się doświadczeniu i naprawdę doświadczał. W tym celu ważne jest, aby ufał członkom grupy, z którymi wspólnie przeżywa to doświadczenie. Im bardziej aktywna jest grupa w fazie debriefingu, tym bardziej uczestnicy na siebie oddziałują i tym wyższy jest poziom uczenia się grupowego. Zaufanie i otwarta komunikacja są również na tym etapie niezmiernie istotne, ponieważ dzięki temu uczestnicy będą mogli dzielić się w grupie swoimi emocjami i obserwacjami.

Sugestie dla budowania grupy uczącej się

- Rozpocznij od gier i zabaw służących wzajemnemu poznawaniu się. Poświęć odpowiednią uwagę wzajemnemu poznawaniu imion wśród uczestników. Odpowiednio zaplanowane metody przełamywania barier oraz służące budowaniu zaufania zbliżą uczestników. Użyj przyjemnych gier, ponieważ ci, którzy bawią się wspólnie, mogą też wspólnie się uczyć.
- Przedstaw jasno cele program edukacyjnego
- Poznaj oczekiwania uczestników wobec szkolenia i wkład, jaki mogą wnieść do programu.
- Pozwól uczestnikom przygotować kontrakt grupowy. (Zasady, których należy przestrzegać w całym programie)
- Zastosuj gry i zadania grupowe (teambuilding). Ci którzy wspólnie pokonują wyzwania, szybciej tworzą zgrane zespoły.
- Stwórz odpowiednią przestrzeń dla uczestników programu zgodnie z ich osobistymi talentami, wiedzą i doświadczeniem.
- Przeznacz odpowiednią ilość czasu dla uczestników na wspólne aktywności i wspólne dzielenie się, także poza sesjami szkoleniowymi.
- Uważaj, aby przerwy na lunch i kawy nie były zbyt krótkie.

Przykłady i narzędzia:

1. Ludzkie bingo
2. Mission (im)possible
3. Metody komunikacyjne



OBSZARY KOMPETENCJI CYFROWYCH

OPRACOWANE PRZEZ:

Rizika Internetu A Komunikacnich Technologii / Czechy

Obszary kompetencji cyfrowych

Poniżej przedstawiamy kompetencje i umiejętności, które powinny posiadać osoby starsze i w podeszłym wieku, zgodnie z publikacją Unii Europejskiej DigComp 2.1 - ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli wraz z ośmioma poziomami biegłości i przykładami zastosowania.

Obszar kompetencji 1: Kluczowe umiejętności cyfrowe i znajomość danych

Poziom podstawowy (wymagający wsparcia)	Poziom średniozaawansowany (samodzielny)	Poziom zaawansowany (samodzielny)
Co seniorzy są w stanie zrobić:		
<ul style="list-style-type: none"> określać swoje potrzeby informacyjne znajdować dane, informacje i treści poprzez proste wyszukiwanie w środowisku cyfrowym dowiedzieć się, jak uzyskać dostęp do tych danych, informacji i treści oraz jak poruszać się pomiędzy nimi rozpoznawać proste strategie samodzielnego wyszukiwania rozpoznawać wiarygodność i rzetelność popularnych źródeł danych, informacji i ich treści cyfrowych rozpoznawać, jak organizować, przechowywać i wyszukiwać dane, informacje i treści w prosty sposób w środowisku cyfrowym rozpoznawać, gdzie można je uporządkować w prosty sposób w ustrukturyzowanym środowisku 	<ul style="list-style-type: none"> wyjaśnić swoje potrzeby informacyjne wykonywać konkretne, standardowe operacje wyszukiwania w celu znalezienia danych, informacji i treści w środowisku cyfrowym wyjaśniać, jak uzyskać do nich dostęp i jak się między nimi poruszać opisywać dobrze zdefiniowane i rutynowe strategie samodzielnego wyszukiwania informacji przedstawiać potrzeby informacyjne organizować wyszukiwanie danych, informacji i treści w środowiskach cyfrowych opisywać, jak uzyskać dostęp do tych danych, informacji i treści oraz jak poruszać się między nimi tworzyć własne strategie wyszukiwania analizować, porównywać i oceniać wiarygodność i rzetelność dobrze zdefiniowanych źródeł danych, informacji i treści cyfrowych analizować, interpretować i oceniać dobrze zdefiniowane dane, informacje i treści cyfrowe wybierać dane, informacje i treści w celu ich uporządkowania, przechowywania i wyszukiwania w sposób rutynowy w środowiskach cyfrowych porządkować je w sposób rutynowy w ustrukturyzowanym środowisku 	<ul style="list-style-type: none"> reagować na potrzeby informacyjne korzystać z wyszukiwarek w celu uzyskania danych, informacji i treści w środowisku cyfrowym pokazywać, jak uzyskać dostęp do tych danych, informacji i treści oraz jak poruszać się między nimi proponować własne strategie wyszukiwania oceniać potrzeby informacyjne dostosowywać strategię wyszukiwania w celu znalezienia najbardziej adekwatnych danych, informacji i treści w środowiskach cyfrowych wyjaśniać, jak uzyskać dostęp do tych najbardziej adekwatnych danych, informacji i treści oraz jak się wśród nich poruszać różnicować indywidualne strategie wyszukiwania oceniać wiarygodność i rzetelność różnych źródeł danych, informacji i treści cyfrowych oceniać różne dane, informacje i treści cyfrowe

Obszar kompetencji 2: Komunikacja i współpraca

Poziom podstawowy (wymagający wsparcia)	Poziom średniozaawansowany (samodzielny)	Poziom zaawansowany (samodzielny)
Co seniorzy są w stanie zrobić:		
<ul style="list-style-type: none"> wskazywać proste środki komunikacji odpowiednie do danego kontekstu rozpoznawać proste, właściwe technologie cyfrowe służące do wymiany danych, informacji i treści identyfikować proste praktyki związane z powoływaniem się na źródła i przypisywaniem autorstwa wskazywać podstawowe narzędzia i technologie cyfrowe w celu uczestnictwa w życiu społecznym wybierać proste narzędzia i technologie cyfrowe do wykorzystania w procesie współpracy rozdzielić główne normy zachowań i know-how podczas korzystania z technologii cyfrowych i wchodzenia w interakcje w środowisku cyfrowym wybierać proste sposoby i strategie komunikacji dostosowane do potrzeb odbiorców rozdzielić podstawowe aspekty różnorodności kulturowej i pokoleniowej, które należy brać pod uwagę w środowiskach cyfrowych rozpoznawać tożsamość cyfrową 	<ul style="list-style-type: none"> inicjować dobrze zdefiniowane, standardowe interakcje z wykorzystaniem technologii cyfrowych wybierać dobrze zdefiniowane, standardowe środki komunikacji cyfrowej odpowiednie do danego kontekstu wybierać dobrze zdefiniowane, standardowe narzędzia cyfrowe do współdzielenia danych, informacji i treści cyfrowych wyjaśniać, jak pośredniczyć w udostępnianiu informacji i treści za pomocą dobrze zdefiniowanych, standardowych rozwiązań cyfrowych ilustrować dobrze zdefiniowane i rutynowe praktyki związane z powoływaniem się na źródła i przypisywaniem sobie autorstwa wybierać dobrze zdefiniowane, standardowe rozwiązania cyfrowe, aby uczestniczyć w życiu społecznym rozpoznawać dobrze zdefiniowane, standardowe technologie cyfrowe, pozwalające wzmocnić swoją pozycję i uczestniczyć w życiu społecznym jako obywatel wybierać powszechnie stosowane i rutynowe narzędzia i technologie cyfrowe do współpracy wyjaśniać jasno zdefiniowane, standardowe normy zachowań i know-how podczas korzystania z technologii cyfrowych i kontaktów w środowisku cyfrowym opisywać jasno zdefiniowane, standardowe strategie komunikacyjne dostosowane do potrzeb odbiorców wskazywać określone, typowe aspekty różnorodności kulturowej i pokoleniowej, które należy brać pod uwagę w środowiskach cyfrowych rozdzielić szereg dobrze określonych i 	<ul style="list-style-type: none"> wykorzystywać różnorodne technologie cyfrowe w celu nawiązywania kontaktów wskazywać innym najodpowiedniejsze środki komunikacji cyfrowej w danym kontekście dzielić się danymi, informacjami i treściami cyfrowymi za pomocą różnych odpowiednich narzędzi cyfrowych pokazywać innym, jak pośredniczyć w wymianie informacji i treści za pomocą technologii cyfrowych stosować różne rodzaje odniesień do źródeł informacji proponować różne narzędzia cyfrowe, aby uczestniczyć w życiu społecznym wykorzystywać odpowiednie technologie cyfrowe, aby wzmocnić swoją pozycję i uczestniczyć w życiu społecznym jako obywatel stosować różne normy zachowań i know-how podczas korzystania z technologii cyfrowych i interakcji w wirtualnym środowisku.

<ul style="list-style-type: none"> opisywać proste sposoby ochrony własnej tożsamości w sieci rozpoznawać typowe dane, które są wytwarzane za pomocą narzędzi, środowisk i usług cyfrowych 	<p>powszechnie używanych tożsamości cyfrowych</p> <ul style="list-style-type: none"> wyjaśniać jak chronić swoją tożsamość w sieci opisywać typowe dane, które rutynowo wytwarzane są za pomocą narzędzi i usług cyfrowych w wirtualnym środowisku wskazać sposoby tworzenia i edytowania typowych, standardowych treści w jasno określonych, typowych formatach wyrażać siebie poprzez tworzenie treści za pomocą konkretnych, standardowych narzędzi cyfrowych 	
--	--	--

Obszar kompetencji 3: Tworzenie treści cyfrowych

Poziom podstawowy (wymagający wsparcia)	Poziom średniozaawansowany (samodzielny)	Poziom zaawansowany (samodzielny)
Co seniorzy są w stanie zrobić:		
<ul style="list-style-type: none"> identyfikować sposoby tworzenia i edytowania prostych treści w prostych formatach wybierać sposób wyrażania siebie poprzez tworzenie prostych treści cyfrowych dobierać sposoby modyfikowania, udoskonalania, poprawiania i łączenia ze sobą prostych elementów nowych treści i informacji w celu utworzenia nowych, oryginalnych zasobów identyfikować podstawowe zasady ochrony praw autorskich i udzielania licencji, które dotyczą danych, informacji i treści cyfrowych wymienić proste instrukcje obsługi systemu komputerowego w celu rozwiązania prostego problemu lub wykonania łatwego zadania 	<ul style="list-style-type: none"> wskazywać sposoby tworzenia i edytowania określonych, standardowych treści w typowych formatach wyrażać siebie poprzez tworzenie konkretnych, standardowych treści za pomocą standardowych narzędzi cyfrowych wyjaśniać sposoby modyfikowania, udoskonalania, poprawiania i łączenia ze sobą standardowych elementów nowych treści i informacji w celu utworzenia nowych, oryginalnych zasobów wskazywać podstawowe zasady ochrony praw autorskich i udzielania licencji, które dotyczą danych, informacji i treści cyfrowych wymieniać konkretne instrukcje obsługi systemu komputerowego w celu rozwiązania rutynowego problemu lub wykonania konkretnego zadania 	<ul style="list-style-type: none"> stosować techniki tworzenia i edytowania treści w różnych formatach pokazywać możliwości wyrażania siebie poprzez tworzenie zasobów cyfrowych operować różnymi nowymi elementami treści i informacji, modyfikując je, udoskonalając, poprawiając i integrując w celu tworzenia nowych i oryginalnych zasobów stosować rozmaite zasady dotyczące praw autorskich i licencji, mające zastosowanie do danych, informacji i treści cyfrowych

Obszar kompetencji 4: Bezpieczeństwo

Poziom podstawowy (wymagający wsparcia)	Poziom średniozaawansowany (samodzielny)	Poziom zaawansowany (samodzielny)
Co seniorzy są w stanie zrobić:		
<ul style="list-style-type: none"> rozpoznawać proste sposoby ochrony własnych urządzeń i treści cyfrowych rozdzielić podstawowe rodzaje ryzyka i zagrożeń w środowisku cyfrowym wybierać proste formy ochrony bezpieczeństwa identyfikować proste sposoby dbania o wiarygodność i prywatności w sieci identyfikować proste sposoby ochrony swoich danych osobowych i prywatności w środowisku cyfrowym rozpoznawać proste sposoby wykorzystania i udostępniania informacji umożliwiających identyfikację osób, chroniąc siebie i innych przed poniesieniem szkody identyfikować proste oświadczenia o polityce prywatności dotyczące sposobu wykorzystania danych osobowych w środowisku cyfrowym rozdzielić proste sposoby unikania ryzyka związanego ze zdrowiem oraz zagrożeń dla dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego podczas korzystania z technologii cyfrowych wybierać proste sposoby ochrony przed możliwymi zagrożeniami w środowisku cyfrowym wskazywać proste rozwiązania cyfrowe sprzyjające dobremu samopoczuciu i włączeniu społecznemu rozpoznawać wpływ technologii cyfrowych na środowisko i ich 	<ul style="list-style-type: none"> wskazywać konkretne, standardowe sposoby ochrony własnych urządzeń i treści cyfrowych rozdzielić określone, konkretne ryzyka i zagrożenia w środowisku cyfrowym wybierać konkretne, standardowe środki ochrony bezpieczeństwa wskazywać konkretne, rutynowe sposoby dbania o wiarygodność i prywatność w sieci wyjaśniać konkretne, rutynowe sposoby ochrony swoich danych osobowych i prywatności w środowisku cyfrowym wyjaśnić konkretne, rutynowe sposoby wykorzystywania i udostępniania informacji umożliwiających identyfikację osób, chroniąc siebie i innych przed potencjalnymi szkodami podawać prawidłowo sformułowane, standardowe oświadczenia dotyczące polityki prywatności w zakresie wykorzystywania danych osobowych w środowisku cyfrowym wyjaśnić konkretne, rutynowe sposoby unikania zagrożeń dla zdrowia oraz dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego podczas korzystania z technologii cyfrowych wybierać konkretne, rutynowe sposoby ochrony przed zagrożeniami w środowisku cyfrowym wskazywać konkretne, rutynowe rozwiązania cyfrowe sprzyjające dobremu samopoczuciu i 	<ul style="list-style-type: none"> stosować różne sposoby ochrony urządzeń i treści cyfrowych rozdzielić różne rodzaje ryzyka i zagrożeń w środowisku cyfrowym stosować środki bezpieczeństwa i ochrony stosować różne sposoby dbania o wiarygodność i prywatność stosować różne sposoby ochrony swoich danych osobowych i prywatności w środowisku cyfrowym stosować różne sposoby udostępniania swoich danych przy jednoczesnej ochronie siebie i innych przed zagrożeniami wyjaśniać zasady polityki prywatności w zakresie wykorzystywania danych osobowych w usługach cyfrowych wskazywać różne sposoby unikania ryzyka zdrowotnego oraz zagrożeń dla dobrostanu fizycznego i psychicznego podczas korzystania z technologii cyfrowych stosować różne sposoby ochrony siebie i innych przed zagrożeniami w środowisku cyfrowym przedstawiać różne rozwiązania cyfrowe służące dobremu samopoczuciu i włączeniu społecznemu przedstawiać różne sposoby ochrony środowiska przed wpływem technologii cyfrowych i ich zastosowania

zastosowanie	włączeniu społecznemu	
	<ul style="list-style-type: none"> • konkretnie wskazywać wpływ technologii cyfrowych na środowisko i ich zastosowanie 	

Obszar kompetencji 5: Rozwiązywanie problemów

Poziom podstawowy (wymagający wsparcia)	Poziom średniozaawansowany (samodzielny)	Poziom zaawansowany (samodzielny)
Co seniorzy są w stanie zrobić:		
<ul style="list-style-type: none"> • rozpoznawać proste problemy techniczne podczas obsługi urządzeń i korzystania z narzędzi cyfrowych • identyfikować proste sposoby ich rozwiązywania • identyfikować potrzeby • rozpoznawać proste narzędzia cyfrowe i możliwe rozwiązania technologiczne w celu zaspokojenia tych potrzeb • wybierać proste sposoby dostosowania i personalizacji środowiska cyfrowego • identyfikować proste narzędzia cyfrowe i technologie, które mogą być wykorzystane do tworzenia wiedzy oraz wprowadzania innowacji do procesów i produktów • wykazać zainteresowanie, indywidualnie i zespołowo, prostymi aktywnościami poznawczymi w celu zrozumienia i rozwiązywania prostych problemów koncepcyjnych i sytuacji problemowych w środowisku cyfrowym 	<ul style="list-style-type: none"> • wskazywać konkretne, typowe problemy techniczne podczas obsługi urządzeń i korzystania ze środowisk cyfrowych • wybierać ich konkretne, rutynowe rozwiązania • wskazywać dobrze zdefiniowane, rutynowe potrzeby • wybierać konkretne, rutynowe narzędzia cyfrowe oraz możliwe rozwiązania technologiczne w celu zaspokojenia tych potrzeb • wybierać właściwie określone, standardowe sposoby dostosowywania środowisk cyfrowych do własnych potrzeb • wyjaśniać, w jakich obszarach ich kompetencje cyfrowe powinny być doskonałe lub aktualizowane • wskazywać, gdzie szukać konkretnych możliwości samorozwoju, aby być na bieżąco w zakresie rozwoju technologii cyfrowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • oceniać problemy techniczne występujące podczas pracy w środowisku cyfrowym i korzystania z urządzeń cyfrowych • stosować różne sposoby ich rozwiązania • ocenić potrzeby • stosować różne narzędzia cyfrowe i możliwe rozwiązania technologiczne w celu zaspokojenia tych potrzeb • wykorzystywać różne sposoby dostosowywania środowiska cyfrowego do własnych potrzeb • wskazywać obszary, w których ich własne kompetencje cyfrowe wymagają poprawy lub aktualizacji • ilustrować różne sposoby wspierania innych w rozwijaniu ich kompetencji informatycznych • proponować różne możliwości samorozwoju i pozostawania na bieżąco z rozwojem technologii cyfrowej.

ROZDZIAŁ 1

KOMPETENCJE CYFROWE

OPRACOWANE PRZEZ:

Rizika Internetu A Komunikacnich Technologii / Czechy

Rozdział 1: Kompetencje Cyfrowe

Nazwa sesji: Podnoszenie kompetencji cyfrowych seniorów poprzez współpracę międzypokoleniową		
Cele edukacyjne:		
<ul style="list-style-type: none"> • zdobywanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych w zakresie kluczowych umiejętności informatycznych i umiejętności korzystania z danych • zdobywanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych w zakresie komunikacji i współpracy • zdobywanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych w zakresie bezpieczeństwa i autonomii • zdobywanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych w zakresie tworzenia treści • zdobywanie i doskonalenie kompetencji cyfrowych w zakresie rozwiązywania problemów 		
Efekty uczenia się:		
Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Wiedza o kluczowych umiejętnościach informatycznych i korzystaniu z danych • Świadomość zagadnień związanych z komunikacją i współpracą w środowisku cyfrowym • Wiedza na temat bezpieczeństwa cyfrowego i autonomii • Rozwiązywanie problemów cyfrowych oraz wiedza na temat tworzenia treści cyfrowych 	<ul style="list-style-type: none"> • Zapamiętanie treści i instrukcji przedstawionych podczas warsztatów • Rozumienie pojęcia potrzeb cyfrowych • Mówienie o potrzebach cyfrowych • Przedstawianie problemów i trudności, jakie seniorzy mogą napotkać • Umiejętność poproszenia o pomoc w razie potrzeby • Świadomość korzyści i zagrożeń wynikających z korzystania z urządzeń mobilnych i Internetu 	<ul style="list-style-type: none"> • Seniorzy czują się pewnie, korzystając z Internetu • Seniorzy czują się bezpiecznie podczas korzystania z Internetu • Seniorzy są ciekawi świata cyfrowego, ale w razie potrzeby proszą o pomoc
Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie):		
<p><i>Przewidywany czas zajęć: 45 minut</i></p> <p>Podczas warsztatów osoba prowadząca korzysta z pomocy młodszych wolontariuszy, którzy powinni być wybrani na podstawie jasno określonych kryteriów [więcej o tym w części dotyczącej ograniczeń i rekomendacji]. Celem tej metody jest przypisanie jednego wolontariusza do jednego seniora - uczestnika, tak by zapewnić mu najwyższy poziom wsparcia przez cały czas trwania warsztatu. Głównym celem aktywności warsztatowych jest zapoznanie osób starszych z kompetencjami cyfrowymi w bardzo praktyczny sposób i w oparciu o ich potrzeby.</p>		

Przed warsztatami wolontariusze powinni zapoznać się z rozdziałem 1 niniejszego przewodnika, który zawiera tabele kompetencji i umiejętności potrzebnych starszym osobom dorosłym do swobodnego funkcjonowania w cyfrowym świecie. Zarówno warsztat, jak i wspomniane tabele zostały przygotowane na podstawie publikacji Unii Europejskiej DigComp 2.1 Ramy kompetencji cyfrowych dla obywateli z ośmioma poziomami zaawansowania i przykładami zastosowania oraz DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia

Aktywności (opis procesu krok po kroku):

TYTUŁ ĆWICZENIA: Dołącz do nas i bądź cyfrowy!

Krok 1: Przed rozpoczęciem warsztatów starsi uczestnicy proszeni są o przyniesienie własnych urządzeń (telefonów komórkowych, tabletów i laptopów). Osoba prowadząca przygotowuje również kilka urządzeń dla tych, którzy nie mogą przynieść własnych. Podczas zajęć obecni będą wolontariusze, którzy będą służyć seniorom pomocą i wsparciem praktycznym.

Krok 2: Osoba prowadząca zaprasza wszystkich seniorów, aby usiedli na przygotowanych miejscach. Wolontariusze, którzy są już w sali, proszeni są przez prowadzącego o przedstawienie się (imię, wiek i krótki opis swojej osoby, np. studia, hobby).

Krok 3: Po prezentacji, osoba prowadząca prosi wolontariuszy, aby każdy z nich dołączył do seniora, do którego został przydzielony przed spotkaniem. Wolontariusze siadają naprzeciwko seniorów, tak aby między nimi stał stół.

Krok 4: Osoba prowadząca wyjaśnia, że wolontariusze najpierw porozmawiają z uczestnikami, aby dowiedzieć się, jakie mają potrzeby związane z technologiami cyfrowymi. Wywiad jest przeprowadzany na podstawie formularza przygotowanego wcześniej przez prowadzącego, ale jest to tylko wskazówka. Wolontariusze mogą zadawać własne pytania i samodzielnie prowadzić rozmowę. Głównym celem jest zebranie informacji o tym, jakie są potrzeby cyfrowe seniora i jakiego rodzaju pomocy potrzebuje. Wolontariusz robi notatki. Pytania brzmią następująco:

1. Jakiego rodzaju urządzenia cyfrowego używasz na co dzień?
2. Jak często używasz tego urządzenia?
3. Co jest dla Ciebie łatwe podczas korzystania z niego?
4. Co jest dla Ciebie trudne podczas korzystania z niego?
5. Dlaczego chcesz z niego korzystać?
6. Czy chcesz nauczyć się korzystać z innych urządzeń?
7. Czy korzystasz z Internetu w domu?
8. Jakie jest Twoje hobby?
9. Czy chcesz korzystać z Internetu, aby znaleźć informacje o rzeczach, które Cię interesują?
10. Czy ktoś z Twojej rodziny pomaga Ci, gdy masz jakiś problem?

Senior i wolontariusz mają około 30 minut na dyskusję, choć czas ten może być elastycznie dostosowany do ich potrzeb.

Krok 5: Po zebraniu wszystkich informacji wolontariusze rozpoczynają praktyczną część warsztatu.

Na podstawie dyskusji i sporządzonych notatek, indywidualnie wyjaśniają uczestnikom zagadnienia, o których chcieliby się więcej dowiedzieć.

Przykład: Jeśli uczestnicy chcą się dowiedzieć, jak łączyć się i rozmawiać przez Internet z rodziną, wolontariusze proponują im wyjaśnienie, jak korzystać z aplikacji WhatsApp lub Messenger:

- *jak zalogować się do aplikacji,*
- *jak nawiązać połączenie,*
- *jak włączać i wyłączać kamerę,*
- *jak trzymać telefon, aby był widocznym*
- *jak zakończyć połączenie.*

Ta część może trwać tyle czasu, ile potrzeba, ale lepiej, żeby seniorzy nie otrzymywali zbyt wielu informacji na raz. Oprócz wyjaśniania, wolontariusz pokazuje sposób korzystania z urządzenia/aplikacji i powtarza to tyle razy, ile potrzeba. Etap ten kończy się, gdy uczestnik jest w stanie samodzielnie wykonać ćwiczenie.

Krok 6: Po zakończeniu ćwiczenia wolontariusz wypełnia formularz indywidualny dla uczestnika, aby zachować informacje o jego ścieżce uczenia się.

Krok 7: Osoba prowadząca dziękuje seniorom za udział i zaprasza ich do wzięcia udziału w ewaluacji oraz do uczestnictwa w kolejnych warsztatach.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

Wolontariusze, z którymi będą pracować seniorzy, powinni być wybierani na podstawie jasno określonych kryteriów:

- umiejętność pracy z seniorami
- doświadczenie w nauczaniu
- cierpliwość i empatia w stosunku do uczestników.

Mimo że osobami starszymi będą zajmować się wolontariusze, osoba prowadząca powinna stale czuwać nad przebiegiem warsztatów i reagować w razie potrzeby. Jeśli zauważy, że w parze pojawiają się jakieś problemy między wolontariuszem a uczestnikiem, powinien spróbować je rozwiązać lub poprosić o pomoc innego wolontariusza.

Ćwiczenie jest przeznaczone dla 10-15 uczestników.

Ewaluacja

Ewaluacja warsztatów odbywa się w tej samej sali/przestrzeni, w której odbywały się warsztaty. Uczestnik starszy pozostaje na miejscu, ale na czas ewaluacji zmienia się wolontariusz. Ewaluacja ma formę wywiadu. Drugi wolontariusz zadaje pytania, a uczestnik odpowiada. Pytania są następujące:

- Czy podobała Ci się forma warsztatów?
- Czy zrozumiałeś wszystko, co zostało Ci powiedziane?
- Czy instrukcje były jasne i zrozumiałe?
- Czy zmieniłbyś coś w warsztacie?
- Czego nauczyłeś się podczas warsztatów?

- Czy zechcesz wykorzystać swoje nowe umiejętności cyfrowe w domu?
- Czy chcesz ponownie wziąć udział w tego typu warsztatach?

Po zakończeniu ewaluacji wolontariusz wypełnia indywidualny formularz, w którym zbiera informacje o sposobach i metodach uczenia się uczestnika.

Więcej informacji:

Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1 the digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.

Możesz też skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia

Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *DigComp 2.1 the digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez, S. & Brande van den, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model*. Publications Office of the European Union. doi: 10.2791/11517.

ROZDZIAŁ 2

KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA

OPRACOWANE PRZEZ

DeM Experiential Training Center / Turcja

Rozdział 2: Freireańskie podejście do alfabetyzacji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych

Nazwa sesji: Jak sprawić, aby Twoje treści były twórcze?

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie):

Pedagogika kształtowania umiejętności czytania i pisania Freirego, czy też "metoda", jak zwykle się ją nazywać, opierała się na językowej i społecznej rzeczywistości, w jakiej żyli uczniowie (Bartlett, 2005). Podobnie jak w metodzie Freire, należy przedstawiać treści od prostych do złożonych. Uczący się powinien być w stanie uogólniać zdobywane informacje i umieć je zastosować w podobnych sytuacjach. W tym kontekście trener będzie przedstawiał typowe grafiki i często używane rozwiązania w środowisku cyfrowym.

Działania/zasoby/narzędzia/ćwiczenie (opis procesu krok po kroku)

TYTUŁ ĆWICZENIA: Dopasuj obrazki i reakcje cyfrowe

Liczba uczestników: 12 - 24 osoby

Czas trwania: 40 minut

Krok 1: Wszyscy uczestnicy siadają razem w kręgu.

Krok 2: Prowadzący powinien przed sesją przygotować ilustracje obiektów pochodzących ze świata rzeczywistego uczestników i ich powiązania z symbolami ze środowiska cyfrowego.

Krok 3: Prezentacja jest wyświetlana na ekranie.

Krok 4: Na przykład, trener pokazuje na ekranie obrazek zwykłego mostu i pyta uczestników, co ten obraz im przypomina.

Krok 5: Po chwili rozmowy na temat obrazka, trener pokazuje na ekranie symbol "mostu" (*link*) w kontekście cyfrowym i wyjaśnia, co oznacza on w środowisku wirtualnym, a następnie krótką prowadzi rozmowę na temat tych dwóch obrazów.

Krok 6: Trener wyświetla obraz "dzielenia się" i pyta uczestników, co widzą.

Krok 7: Następnie na ekranie pojawia się ikona "udostępniania" i kilka przykładów z mediów społecznościowych, a grupa wspólnie omawia te obrazy.

Możesz zwiększyć liczbę zdjęć i obrazków cyfrowych w zależności od treści zajęć.

Krok 8: Na koniec, na ekranie wyświetlany jest mini test. Trener prosi uczestników o wybranie lub dopasowanie do siebie odpowiednich obrazków.

Zalety zasobu/działania/ćwiczenia

Celem ćwiczenia jest zapoznanie uczestników z ikonami powszechnie używanymi w kontekście cyfrowym. Można też skorzystać z materiałów wykorzystywanych podczas odkrywania świata języka.

Ograniczenia i rekomendacje do ćwiczenia

Możesz mieć trudności ze znalezieniem obrazka ze świata rzeczywistego uczestników, który nawiązuje do świata cyfrowego. Jeśli tak, należy wyjaśnić zagadnienie w najprostszy sposób lub stworzyć na ten temat historyjkę.

Ewaluacja

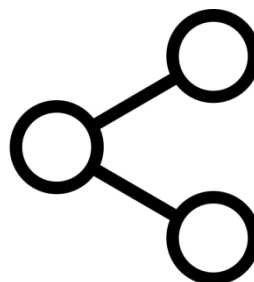
Możesz przygotować minitest polegający na dopasowaniu obrazów ze świata rzeczywistego i symboli cyfrowych. Test można stworzyć i przeprowadzić za pomocą takich narzędzi, jak kahoot, mentimeter itp. Pytania mogą być takie, jak w poniższym przykładzie:

Dopasuj ikony do właściwych odpowiedników.

A)



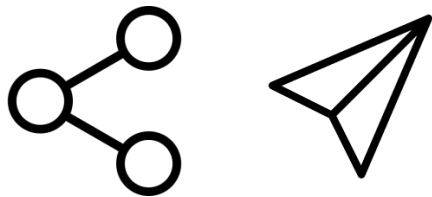
B)



C)



- Którego z symboli używamy, aby wysłać plik, zdjęcie lub wiadomość?



Więcej informacji:

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum

Bibliografia

Bartlett, L. (2005). Dialogue, Knowledge, and Teacher & Student Relations: Freirean Pedagogy in Theory and Practice. *Comparative Educational View*, 49(3), 344-364.

Elias, J. L. (1975). The Paulo Freire Literacy Method: A Critical Evaluation. *McGill Journal of Education*, 10(2), 207-217.

Nazwa sesji: Jak stworzyć nową przestrzeń do nauki dla innych?

Treści (krótki opis działania, kontekst/otoczenie)

Uczenie się odbywa się w cyklu, który nigdy się nie kończy. Nieustannie uczymy się w szkole, na kursach, na które uczęszczamy, oraz w środowiskach nieformalnych.

Edukacja to sytuacja spotkania, w której ważna jest wzajemna przemiana (Freire, 2000). W procesie kształcenia należy uwzględnić działania, które będą wzmacniać wewnętrzną motywację uczących się. W środowiskach nieformalnych bardzo ważne jest uczenie się od siebie nawzajem, a te zajęcia dadzą im taką szansę. Takie środowisko zapewni przestrzeń do osobistego uczenia się i możliwość lepszego poznania siebie nawzajem.

Działanie/zasoby/narzędzia/ćwiczenie (opis procesu krok po kroku)

TYTUŁ DZIAŁANIA: Kącik mojego świata

Liczba uczestników: 12 - 24 osoby

Czas trwania: Możesz dać im 30 minut na przygotowanie swoich kącików i zachować je do końca programu.

Krok 1: Przed rozpoczęciem programu poinformuj uczestników o tym, co powinni ze sobą zabrać, aby móc przedstawić się pozostałym członkom grupy.

Krok 2: Pierwszego dnia zapewnij uczestnikom miejsce do eksponowania swoich rzeczy i zachęć ich do pokazania w nim swoich rzeczy osobistych.

Krok 3: Zaplanuj czas na odwiedzanie tych kącików i zachowaj je do końca programu.

Zalety zasobu/działania/ćwiczenia

Takie otoczenie zapewni uczestnikom nieformalne środowisko uczenia się, co jest bardzo ważne dla dorosłych uczących się. Ponadto środowisko, w którym uczestnicy mogą zaprezentować swoje uzdolnienia

i zainteresowania, pomoże im w nawiązaniu bliższych kontaktów między sobą. Zwiększy także motywację wewnętrzną.

Ewaluacja

Przed zakończeniem programu można przeprowadzić ankietę ewaluacyjną. Można zapytać, czy uczestnicy mieli okazję uczyć się od siebie nawzajem w trakcie i po zakończeniu programu. Można posłużyć się skalą Likerta.

W ogólnej ewaluacji możesz zapytać:

Czy masz możliwość uczenia się od każdego z uczestników?

5. Zdecydowanie zgadzam się 4. Zgadzam się 3. Nie mam zdania 2. Nie zgadzam się 1. Zdecydowanie się nie zgadzam

Czy masz możliwość wyrażenia siebie i swoich zainteresowań?

5. Zdecydowanie zgadzam się 4. Zgadzam się 3. Nie mam zdania 2. Nie zgadzam się 1. Zdecydowanie się nie zgadzam

Więcej informacji:

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum

Bibliografia

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum

Nazwa sesji: Jak sprawić, by Twoje treści były zorientowane na problem?

Treści (krótki opis działania, kontekst/otoczenie)

Paulo Freire (2000) twierdzi, że wszyscy przyswajamy sobie mity społeczne, że wszyscy mamy jakieś skłonności dominujące, a zatem uczenie się jest kluczowym procesem opartym na ujawnianiu rzeczywistych problemów i istniejących potrzeb. Przed opracowaniem programu szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych uczestników należy przeprowadzić proces analizy, który ujawni problemy, ograniczenia i potrzeby grupy docelowej. Powinien on zostać przeprowadzony przed przystąpieniem do redagowania abstraktu treści. Należy stworzyć spiralny model nauki, w którym od konkretów przechodzi się do abstrakcji.

W ten sposób ćwiczenie ujawni rzeczywiste problemy uczestników.

Działanie/zasoby/narzędzia/ćwiczenie (opis procesu krok po kroku)

TYTUŁ ĆWICZENIA: Technika ujawniania problemów

Liczba uczestników: 12 - 24 osoby

Czas trwania: 40 minut

Krok 1: Podziel grupę na 4 podgrupy (maksymalnie 5 osób w każdej podgrupie).

Krok 2: Poproś uczestników, aby wymienili, jakie mają ograniczenia związane z wykorzystaniem rozwiązań cyfrowych wynikające z braku umiejętności oraz co chcieliby potrafić robić w wirtualnym środowisku.

Krok 3: Ogranicz czas (15-20 minut).

Krok 4: Gdy każda podgrupa jest gotowa, poproś, by przedstawiła, to co wypracowała przed całą grupą.

Zalety zasobu/działania/ćwiczenia

To ustawienie pomoże Ci ujawnić problemy, z jakimi boryka się w życiu codziennym Twoja grupa docelowa. To ćwiczenie w podgrupach pozwoli poznać rzeczywiste potrzeby uczestników.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje

W podgrupach uczestnicy mogą nie rozumieć, o co chodzi. Warto podać kilka tematów przewodnich, na przykład: telefon, komputer, media społecznościowe itp.
Zwróć uwagę, że powinieneś zacząć od aplikacji cyfrowych, z których uczestnicy korzystają, a nie od tego, co ty uznasz za priorytetowe.

Ewaluacja

Nie ma potrzeby ewaluacji tej sesji, ale można zadać pytania w ramach ogólnego procesu ewaluacji, czy potrzeby uczestników zostały zaspokojone, czy nie.

Więcej informacji

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum

Bibliografia

Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Continuum

ROZDZIAŁ 3

WSPIERANIE SAMODZIELNOŚCI

OPRACOWANE PRZEZ

IASIS NGO / Grecja



Rozdział 3: Wspieranie samodzielności

Nazwa sesji: Czego chcę/ Co mam/ Co mogę zrobić		
Cele edukacyjne:		
<ul style="list-style-type: none"> • Refleksja nad potrzebami w zakresie uczenia się • Określenie różnych możliwych rozwiązań w danej sytuacji • Analizowanie umiejętności cyfrowych poszczególnych osób i ich potrzeb edukacyjnych • Wspieranie otwartego dialogu i podkreślanie jego znaczenia dla rozwoju osobistego. 		
Efekty uczenia się:		
Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Określenie potrzeb uczestników w zakresie umiejętności cyfrowych • Określenie swoich mocnych stron w zakresie znajomości zagadnień cyfrowych • Określenie kroków, jakie należy podjąć, aby rozwinąć się cyfrowo 	<ul style="list-style-type: none"> • Określenie kryteriów samooceny • Podjęcie decyzji o własnej ścieżce uczenia się • Dostarczanie cennych informacji współuczestnikowi poprzez aktywny udział w dyskusji 	<ul style="list-style-type: none"> • Ocena swoich umiejętności i zdolności cyfrowych • Weryfikacja własnych potrzeb edukacyjnych • Podsumowanie mocnych stron, które posiadają uczestnicy oraz tych, które chcą doskonalić w zakresie kompetencji cyfrowych
Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie):		
<p>Autonomia to pojęcie, które zwykle traktuje się jako zdolność do aktywnego, niezależnego uczenia się. Takie rozumienie autonomii zostało potwierdzone przez wielu badaczy.</p> <p>Holec postrzega autonomię jako "kwestię nabycia tych zdolności, które są niezbędne do realizacji programu uczenia się kierowanego przez samego siebie" (1985, s.180). Potwierdził to później Little (1991), który opisuje autonomię jako "zdolność do dystansu, krytycznej refleksji, podejmowania decyzji i niezależnego działania" (s. 4). Zarówno Holec, jak i Little uważają, że osoby, które uczą się w sposób autonomiczny, mają także zdolność podejmowania decyzji i krytycznej refleksji, a także zestaw umiejętności, które są niezbędne do opracowania i realizacji programu samokształcenia (np. umiejętność określania celów, definiowania treści itd.) (Little, 1991: s. 14; Holec, 1985: s. 180).</p> <p>Ważnym pierwszym krokiem do samodzielnego uczenia się jest uświadomienie sobie istniejącego i możliwego do wykorzystania potencjału. Popularną metodą osiągnięcia tego celu jest analiza SWOT. Analiza SWOT to rama stosowana do analizy strategicznej potencjału projektu, planu, a nawet organizacji (Gürel i Tat, 2017). Analiza SWOT składa się z dwóch kluczowych czynników:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Czynniki wewnętrzne: "mocne" i "słabe" strony wewnątrz organizacji. - Czynniki zewnętrzne: "szanse" i "zagrożenia" związane z otoczeniem zewnętrznym. (Wang, 2007) <p>Jest to pomocne narzędzie, za pomocą którego menedżerowie rozpoznają różne czynniki organizacyjne i środowiskowe związane z działalnością ich firmy, zapisując uzyskane wyniki dla każdego z czterech</p>		

czynników. To samo narzędzie można stosować w odniesieniu do wielu aspektów życia człowieka, aby zidentyfikować jego talenty i słabsze strony, a jednocześnie zrozumieć, jak można wzmocnić, to co wymaga doskonalenia. W naszym przypadku technika ta jest bardzo przydatna do określania poziomu umiejętności cyfrowych uczestników, ich braków w tym zakresie oraz mocnych stron, które mogą usprawnić proces uczenia się i nabywania umiejętności cyfrowych.

W tym module skupimy się na promowaniu autonomii uczących się osób, które doświadczają analfabetyzmu cyfrowego. Pierwsza część dotyczy identyfikacji preferencji edukacyjnych uczestników oraz sposobów ich zaspokojenia poprzez wykorzystanie posiadanych przez nich mocnych stron w procesie uczenia się.

Aktywność (opis procesu krok po kroku):

Tytuł ćwiczenia: Moja cyfrowa analiza SWOT

Krok 1: Prowadzący prosi uczestników, aby usiedli wygodnie w kole, a następnie zamknęli oczy.

Krok 2: Po zamknięciu oczu trener prosi uczestników, by zastanowili się, jaką konkretną umiejętność chcieliby rozwijać lub doskonalić. Może to być dowolna umiejętność związana z technologiami cyfrowymi, od umiejętności korzystania z telefonu (np. prowadzenie rozmowy wideo) po korzystanie z bardziej złożonego systemu komputerowego (np. pobranie oprogramowania Zoom i wzięcie udziału w webinarze).

Krok 3. Po kilku minutach prowadzący pyta, czy wszyscy uczestnicy określili tę pożądaną umiejętność. Następnie trener prosi uczestników, aby zastanowili się nad wydarzeniem w ich życiu, w którym umiejętność, którą chcą zdobyć, byłaby bardzo przydatna (np. skorzystanie z aplikacji bankowości elektronicznej, zamiast czekania godzinami w banku).

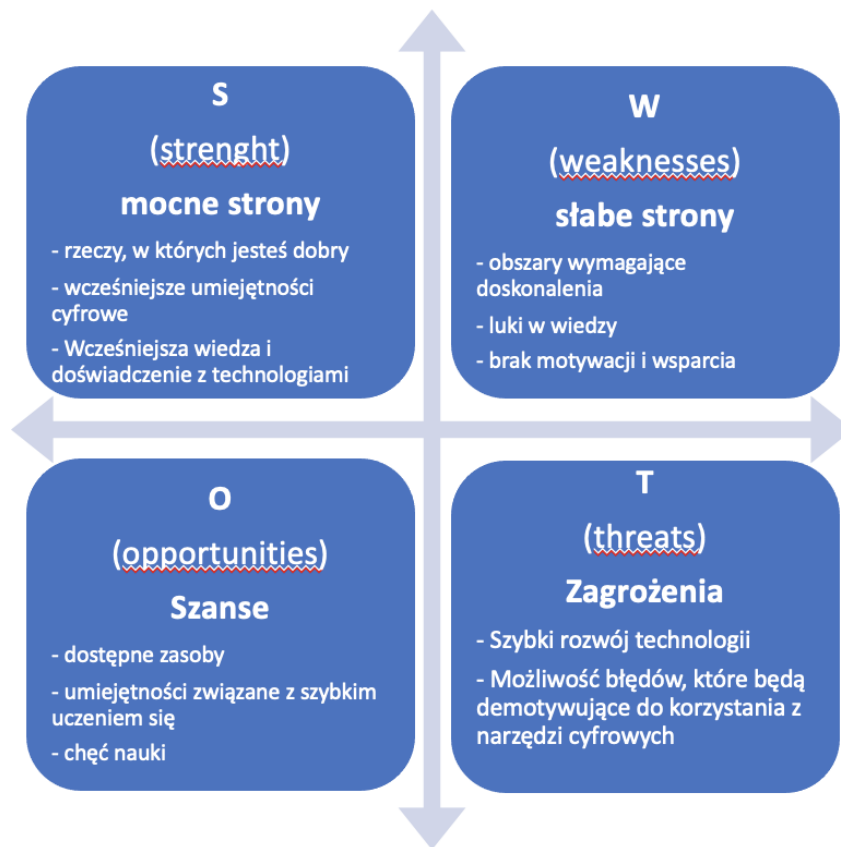
Krok 4. Po kilku minutach uczestnicy otwierają oczy. Następnie trener przechodzi do wprowadzenia pojęcia analizy SWOT. Dlaczego i jak się ją stosuje, jakie są jej 4 elementy i co one oznaczają.

Prowadzący łączy uczestników w pary i zachęca ich do znalezienia sobie miejsca, w którym będą mogli swobodnie rozmawiać. Każdy z partnerów opowie o wydarzeniu, o którym myślał przed chwilą. Zadaniem osoby słuchającej będzie przeprowadzenie analizy SWOT dotyczącej tego, jak rozmówca zachował się podczas opisywanego przez siebie wydarzenia. Każdy z partnerów ma około 20 minut na opisanie swojego wydarzenia, a słuchacz na przeprowadzenie analizy SWOT.

Krok 5. Po tym, jak każdy z partnerów wykona swoje zadanie, grupa wraca do kręgu. Prowadzący pyta, czy któryś z uczestników chce się podzielić jakimś aspektem swojej historii i analizą, która została przeprowadzona. Ostatecznym celem jest wywołanie gorącej dyskusji w grupie i zmotywowanie uczestników do znalezienia rozwiązań dla zidentyfikowanych wyzwań i słabych stron.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

- Do wyjaśnienia koncepcji analizy SWOT zachęcamy trenerów do korzystania z wizualizacji, którą można zobaczyć tutaj:



- Dokładnie te same zajęcia można przeprowadzić wirtualnie, korzystając z platformy takiej jak, np. Zoom.

Ewaluacja

Przykład:

Uczestnicy mogą szybko dokonać ewaluacji ćwiczenia, tworząc krąg i stosując ocenę za pomocą kciuka. Prowadzący zadaje pytania dotyczące doświadczeń uczestników w trakcie zajęć. Zgodnie z odczuwanym doświadczeniem każdy z uczestników podnosi kciuk w górę lub w dół.

Przykładem mogą być pytania/twierdzenia:

- Instrukcje były jasne i w pełni zrozumiałe
- Miałem wystarczająco dużo czasu na zastanowienie się nad swoimi umiejętnościami i wydarzeniem, o którym opowiadałem
- Mam poczucie, że mój partner aktywnie mnie słuchał
- Analiza była mi pomocna

Więcej informacji:

Możesz skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia

Gürel, E., & Tat, M. (2017). SWOT analysis: a theoretical review. *Journal of International Social Research*, 10(51).

Holec, H. (1985) On Autonomy: some elementary concepts. In Riley, P. (Ed.), *Discourse and Learning*, London: Longman.

Little, D. (1991) Autonomy: Definitions, Issues and Problems. *Dublin: Authentik*

Wang, K. C. (2007, July). A process view of SWOT analysis. *In Proceedings of the 51st Annual Meeting of the ISSS-2007*, Tokyo, Japan.

Nazwa sesji: Uczenie się, jak się uczyć

Cele edukacyjne:

- Zapoznanie się z modelem uczenia się VARK
- Uświadomienie sobie preferowanego stylu uczenia się, a następnie zastosowanie go w kontekście uczenia się cyfrowego

Efekty uczenia się

Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Nazwanie różnych stylów, które można zastosować w uczeniu się • Identyfikowanie preferowanego stylu uczenia się • Określenie, w jaki sposób elementy innych umiejętności mogą być wykorzystane do uczenia się 	<ul style="list-style-type: none"> • Podejmowanie decyzji o preferowanym sposobie uczenia się i umiejętność wyboru własnej ścieżki uczenia się 	<ul style="list-style-type: none"> • Ocenianie swoich umiejętności i zdolności • Ewaluacja własnej ścieżki uczenia się

Treści (krótki opis modułu, kontekst/otoczenie)

Uczyć się można na wiele sposobów, poza tradycyjnym podejściem do nauki za pomocą pióra i kartki papieru. Każdy człowiek ma inne mocne strony, które pomagają mu osiągnąć więcej, jeśli wykorzysta je jako procedurę w procesie uczenia się. W związku z tym każda osoba ma różne style uczenia się.

Drago i Wagner (2004) uważają, że style uczenia się to różnice, jakie istnieją między poszczególnymi osobami w odniesieniu do różnych metod uczenia się. Umiejętność dostosowania lekcji do indywidualnych potrzeb każdej osoby odgrywa kluczową rolę w skutecznej edukacji. Nauczyciel powinien stworzyć środowisko, które zaspokoi potrzeby uczniów związane z różnymi stylami uczenia się, a także wiedzieć, jakie znaczenie ma nauczanie z wykorzystaniem różnych stylów uczenia się (Drago i Wagner, 2004).

Spośród wielu różnych modeli stylów uczenia się w tym module wykorzystany zostanie model VARK. Nazwa modelu składa się ze skrótu pochodzącego od czterech różnych typów korzystania ze zmysłów, z dodatkową kategorią dla osób korzystających z różnych zmysłów.

- Litera "V" (visual) w nazwie VARK oznacza typ wzrokowca. Wzrokowcy najlepiej przetwarzają informacje, jeśli mogą je zobaczyć. Wykresy, schematy blokowe i zdjęcia są dla nich pomocne.
- A" to skrót od "aural" (słuchowy) - te osoby lubią słyszeć informacje. Najlepiej przetwarzają je, słuchając wykładów, uczestnicząc w szkoleniach i używając magnetofonów do odtwarzania sesji szkoleniowych. Lubią też rozmawiać o informacjach.
- Litera "R"(reading) oznacza czytanie/pisanie. Ci uczący się lubią widzieć słowa napisane.
- K" oznacza kinestetyka. Uczący się w ten sposób lubią przyswajać informacje poprzez doświadczenie i praktykę oraz wolą uczyć się informacji, które mają związek z bliską im rzeczywistością.

Dodatkowa kategoria "multimodalna" obejmuje osoby, które korzystają z więcej niż jednego rodzaju zmysłu w dowolnej kombinacji.

(Marcy, 2001)

W poprzednim ćwiczeniu, zatytułowanym "Czego chcę / Co mam / Co potrafię", uczestnicy mieli okazję określić swoje braki w umiejętnościach cyfrowych, a zatem te umiejętności, które chcą nabyć. Wskazywali również na dominujące strony posiadanych zdolności. To ćwiczenie pomoże uczestnikom określić ich preferowany styl uczenia się, zgodnie z modelem VARK.

Dzięki dwóm ostatnim ćwiczeniom trener będzie mógł zidentyfikować potrzeby szkoleniowe w zakresie technologii cyfrowych oraz ścieżkę uczenia się każdej osoby, co pozwoli mu uczynić proces nauczania bardziej dopasowanym i efektywnym.

Aktywności (Opis procesu krok po kroku):

Przed przeprowadzeniem ćwiczenia należy odpowiednio przygotować przestrzeń. W sali musi być wystarczająco dużo miejsca, aby w rogach można było ustawić cztery stoły... Celem ćwiczenia jest odtworzenie czterech kategorii modelu VARK. Każdy stół, ucząc uczestników tworzenia różnych origami, będzie reprezentował inną kategorię, I tak:

Na stole A: Muszą znajdować się kartki A4 oraz instrukcje wizualne (ZAŁĄCZNIK A)

Na stole B: Musi znajdować się kilka kartek A4 oraz tablet zawierający tylko nagranie audio z filmu, który znajdziesz pod pierwszym kodem QR:

Na stole C: Muszą znajdować się kartki A4 oraz instrukcje pisemne (ZAŁĄCZNIK B)

Na stole D: Musi znajdować się kilka kartek A4 oraz kilka gotowych łódek origami (instrukcję jak zrobić jedną z nich znajdziesz pod drugim kodem QR).

Krok 1: Wszyscy uczestnicy zbierają się w kręgu. Prowadzący łączy uczestników w 4 zespoły i objaśnia instrukcje.

Krok 2: Instrukcja jest następująca: *Nauczycie się, jak tworzyć papierowe origami na 4 unikalne sposoby. Na każdym stole poznacie jeden sposób. Każdy zespół będzie miał 10 minut na odwiedzenie każdego stolika. Stół A ukazuje instrukcje wizualne, z obrazkami przedstawiającymi poszczególne kroki tworzenia origami. Stół B zawiera instrukcje ustne, do których można się zastosować. Stół C to instrukcje pisemne, krok po kroku. Wreszcie stół D to przygotowane już origami, które trzeba będzie rozłożyć i ponownie złożyć.*



Krok 3: Następnie zespoły zostają przydzielone losowo do ich pierwszego stołu i rozpoczyna się ćwiczenie.

Etap 4: Po tym, jak wszystkie zespoły odbyły rundkę po wszystkich stołach, trener zbiera grupę z powrotem i rozpoczyna się ewaluacja. W trakcie ćwiczenia trener musi obserwować postępy i osiągnięcia wszystkich uczestników oraz określić, jaki model instrukcji odpowiada poszczególnym uczestnikom.

Krok 5: Prowadzący prosi uczestników, aby usiedli przy tym stole, przy którym czuli się najlepiej podczas wykonywania origami. Na przykład, jeśli uczestnik czuł się pewniej, gdy wykonywał origami na podstawie instrukcji wizualnych, powinien usiąść przy stoliku A i tak dalej.

Krok 6: Prowadzący zachęca uczestników do dyskusji w grupie i motywuje ich do podzielenia się opiniami na temat wybranej ścieżki uczenia się.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

- **Ważne:** Prowadzący zachęca zespoły, by **nie współpracowały przy tworzeniu origami**. Celem ćwiczenia jest poznanie przez uczestników każdego stylu uczenia się i ocenienie, na ile jest on dla nich skuteczny lub nie.
- Prowadzący powinien krążyć wokół stołów i obserwować każdy zespół, aby wesprzeć proces oceny.
- Zaleca się wykorzystanie zużytych kartek papieru do tworzenia origami, aby promować recykling.

Ewaluacja

Przykład:

Po zakończeniu ćwiczenia i powrocie uczestników do grupy głównej prowadzący prosi ich o utworzenie koła. Następnie trener zadaje kilka pytań, a jeśli uczestnicy uznają, że odpowiedź brzmi "tak", podnoszą obie ręce do góry:

"Poznałem swój preferowany styl uczenia się".

"Mam więcej niż jeden preferowany styl uczenia się".

"Mam więcej niż dwa preferowane style uczenia się".

"To ćwiczenie było mi pomocne".

Następnie prowadzący może zadawać pytania wynikające ze swoich obserwacji lub moderować rozmowę uczestników.

Więcej informacji:

Książka: *Have you "VARKED" your business?*

Możesz też skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia

Drago, W. A., & Wagner, R. J. (2004). VARK preferred learning styles and online education. *Management Research News*, 27(7), 1-13.

Marcy, V. (2001). Adult learning styles: How the VARK learning style inventory can be used to improve student learning. *Perspectives on Physician Assistant Education*, 12(2), 117-120.

Nazwa sesji: Zachęcanie do korzystania z własnych zasobów

Cele edukacyjne (w formie wypunktowanej):

- Odkrywanie cyfrowego świata
- Autorefleksja nad postępami w nauce

Efekty uczenia się

Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none">• Określenie najkorzystniejszej ścieżki uczenia się	<ul style="list-style-type: none">• Budowanie postawy determinacji w osiągnięciu celów• Tworzenie potencjału organizacyjnego	<ul style="list-style-type: none">• Ocenianie swojej obecnej sytuacji związanej z uczeniem się i wprowadzanie do niej zmian, aby osiągnąć założony cel

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)

Po określeniu celów uczenia się i najlepszych sposobów ich realizacji uczestnicy są gotowi do **opracowania i wdrożenia swojego indywidualnego planu działania**.

Po przeprowadzeniu dwóch poprzednich ćwiczeń: "**Czego chcę / Co mam / Co mogę zrobić**" oraz "**Jak się uczyć**", uczestnicy będą mieli wystarczającą wiedzę i narzędzia, by przejść dalej i zdobyć potrzebną umiejętność. To ćwiczenie pomoże uczestnikom w określeniu działań, które powinni podjąć.

Ponieważ potrzeby szkoleniowe są wielorakie, trener musi zachęcać uczestników do poznawania świata cyfrowego i eksperymentowania z narzędziami cyfrowymi, co do których nie mają wystarczającej pewności siebie i wiedzy. Na przykład, jeśli dana osoba nie wie, jak pobrać program do wideorozmów, może spróbować przeszukać wiele zasobów w celu znalezienia instrukcji na podstawie swoich wcześniejszych doświadczeń. Może poszukać na YouTube "Jak pobrać Skype'a", jeśli potrzebne są informacje wizualne, lub wpisać w Google "Jak pobrać Skype'a", jeśli instrukcje pisemne zaspokoją jej potrzeby. Istnieją również inne możliwości, takie jak zapytanie przyjaciela, krewnego lub w razie potrzeby skontaktowanie się z działem wsparcia informatycznego firmy produkującej oprogramowanie.

Uczestnicy powinni przyjąć do wiadomości, że muszą samodzielnie odkrywać zasoby cyfrowe, jeśli ich celem jest nabycie umiejętności cyfrowych.

W międzyczasie muszą wypełnić poniższy formularz składający się z trzech różnych elementów:

Potrzeby edukacyjne - cele: Czego chcesz się nauczyć i jaki cel sobie wyznaczysz?

Zasoby: Jakich zasobów potrzebujesz, aby osiągnąć swoje cele? (ludzie, konkretni lub nie, przedmioty itp.)

Postępy: Czy po poznaniu konkretnego rozwiązania cyfrowego zaobserwowałeś/-aś u siebie jakieś postępy? Czy masz większą wiedzę na temat tego narzędzia?

Korzystając z tego formularza, uczestnicy mogą najpierw, przed rozpoczęciem eksperymentu, wypełnić rubrykę "Potrzeby edukacyjne - cele", a następnie wypełnić pozostałe części, gdy już wykorzystają swój potencjał na tyle, by zmierzyć sukces swoich działań.

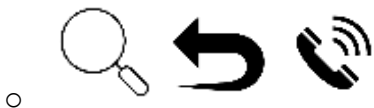
Aktywności (Opis procesu krok po kroku):

Krok 1: Uczestnicy proszeni są o przyniesienie swoich smartfonów lub przenośnych komputerów osobistych. Prowadzący może zadbać o to, by w sali znajdowała się wystarczająca liczba sprzętu komputerowego na wypadek, gdyby niektórzy uczestnicy nie posiadali takich urządzeń.

Krok 2: Trener prosi uczestników, by usiedli wygodnie, wzięli duży oddech i wypełnili pierwszą kolumnę formularza z ZAŁĄCZNIKA C. Muszą określić, czego chcą się nauczyć, ponieważ w Internecie można znaleźć wiele różnych informacji, dlatego dobry plan sprawi, że cały proces będzie przebiegał sprawnie.

Krok 3: Gdy uczestnicy poczują się odprężeni, trener może poprosić ich, by przeanalizowali swój potencjał w zakresie kompetencji cyfrowych, mając na uwadze różne sposoby uczenia się w oprciu o style uczenia się.

- Poprzez eksperymentowanie, ponieważ wiele rozwiązań i narzędzi dostarcza informacji bezpośrednio na platformie.
- W środowisku cyfrowym jako takim, ponieważ wiele narzędzi i programów ma jasno wskazane funkcjonalności i oznaczenia, np. jeśli ktoś ma trudności z wykonaniem połączenia wideo, może zobaczyć, że wiele programów ma polecenie "Szukaj", "Wykonaj połączenie wideo", "Wróć" lub inne tego typu oznaczenia, np.



- Wyszukując w serwisie YouTube
- Wyszukując w Google

- Pytając przyjaciela, krewnego, dzwoniąc do działu wsparcia IT lub nawet do trenera
- Sprawdzając, czy dane narzędzie cyfrowe posiada podręcznik użytkownika

Krok 4: Po daniu uczestnikom czasu na eksperymentowanie i wyszukiwanie informacji (ok. 2 godz.), możesz poprosić ich o wypełnienie dwóch ostatnich kolumn formularza "Zasoby" i "Postępy"."

Krok 5. Oceń ich odpowiedzi i poproś, aby podzielili się w grupie swoimi opiniami na temat tego, czego się dzisiaj nauczyli, co poszło dobrze, a co nie itp.

Krok 6. Trener promuje ideę samodzielnej pracy i zachęca uczestników do samodzielnego wykonywania tych samych czynności we własnym tempie i czasie oraz do wypełniania za każdym razem udostępnionego formularza w celu monitorowania procesu nabywania nowych sprawności.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje dla trenerów (jeśli dotyczy)

- Celem tej aktywności nie jest nauczanie umiejętności technicznych, ale pokazanie, w jaki sposób nabywa się kompetencje cyfrowe. Nikt nie rodzi się obeznany z technologią, a kompetencje cyfrowe zdobywa się poprzez cierpliwość, praktykę, poszukiwanie i eksperymentowanie. Z uczeniem się korzystania z narzędzi cyfrowych jest jak z nauką jazdy samochodem. Żaden kierowca nie stanie się ekspertem dzięki podręcznikom i poradnikom, lecz potrzebna jest praktyka, nauczyciel i pytania kierowane do innych, jeśli jest taka potrzeba.
- Jeśli pojawi się błąd, nie ma potrzeby wpadać w panikę. Trener powinien wyjaśnić uczestnikom, że urządzenia miewają różne mechanizmy działania i błędy mogą się często zdarzać nawet bardziej doświadczonym użytkownikom.

Ewaluacja

Aby dokonać ewaluacji tego ćwiczenia, uczestnicy tworzą zwarty krąg. Prowadzący zadaje n pytania zaproponowane poniżej (może też, oczywiście, użyć własnych pytań, biorąc pod uwagę informacje zwrotne i obserwacje uczestników). W zależności od tego, jak bardzo uczestnicy zgadzają się z pytaniem, muszą głośniej powiedzieć "tak" (np. nie zgadzam się = szept, całkowicie zgadzam się = krzyk).

"Wiem, czego chcę się nauczyć.

"Wiem, jak mogę się tego nauczyć bardziej efektywnie".

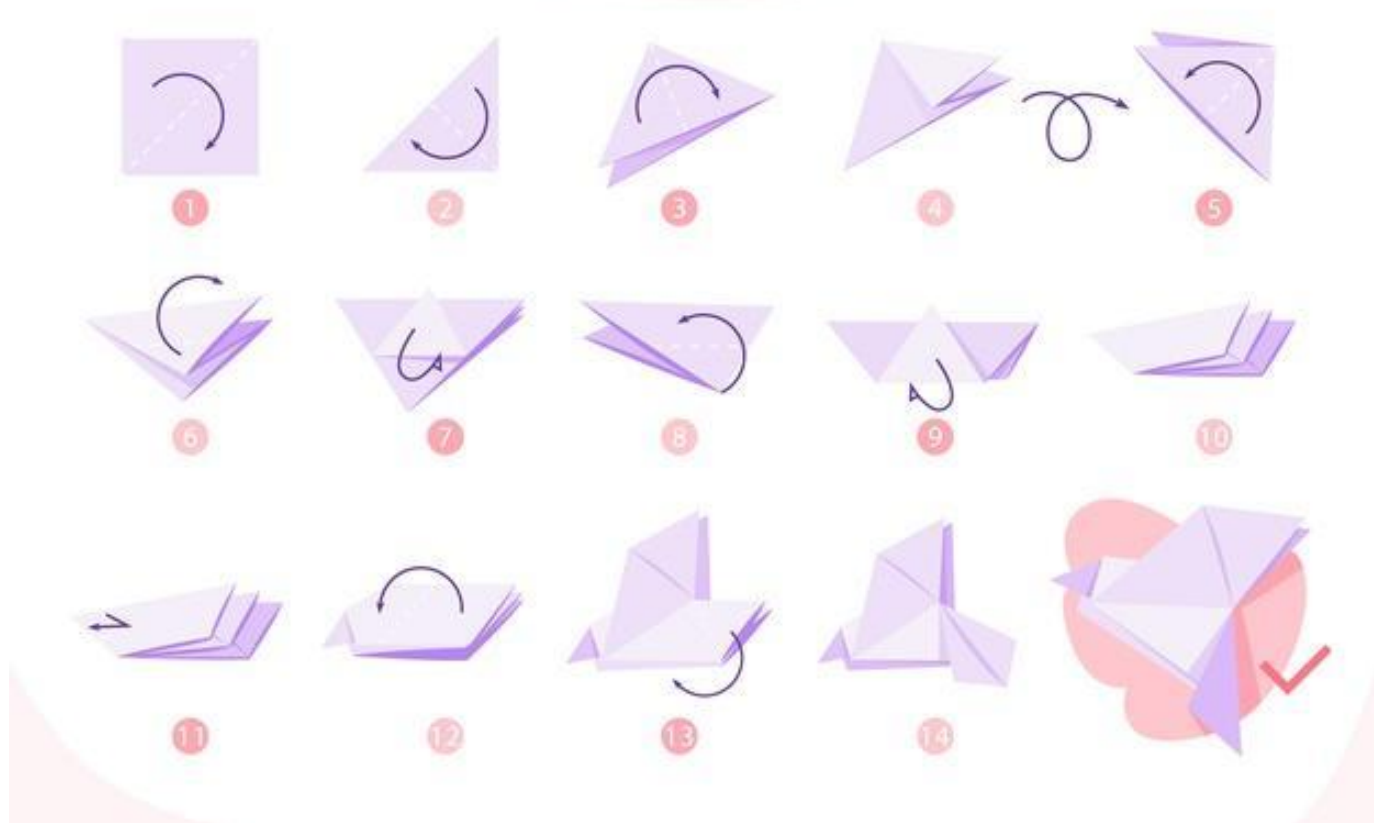
"Wiem, co muszę zrobić, aby się tego nauczyć".

Załączniki

Załącznik A:

Origami - instrukcja wizualna

HOW TO MAKE ORIGAMI DOVE



Załącznik B:

Pisemna instrukcja tworzenia origami

Jak zrobić serce origami

Krok 1: Zaczynij od kwadratowej kartki papieru, białą stroną do góry.

Krok 2: Złóż kartkę na pół, składając górny róg do dolnego, a następnie rozłóż kartkę.

Krok 3: Złóż lewy róg do prawego rogu kartki, a następnie rozłóż ją.

Krok 4: Złóż górny róg do środka.

Krok 5: Złóż dolny róg do górnej krawędzi kartki.

Krok 6: Złóż dolną lewą i prawą krawędź do środkowego zagięcia.

Krok 7: Złóż górny i boczne rogi do tyłu. Teraz już wiesz, jak zrobić serce origami! Łatwo poszło, prawda?

Załącznik C:

Wzór planu uczenia się

POTRZEBY EDUKACYJNE - CELE (Czego mi brakuje i jaki jest mój cel?)	ZASOBY (Gdzie znalazłem/am informacje?)	POSTĘPY (Jak duże są moje postępy, 1 = brak postępów - 10 = doskonale postępy)

ROZDZIAŁ 4

AKTYWNOŚCI PODNOSZĄCE KLUCZOWE UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE KOMPETENCJI CYFROWYCH

OPRACOWANE PRZEZ:

Fundacja Europejski Instytut Outsourcingu (FEIO) / Polska

Rozdział 4: Aktywności podnoszące kluczowe umiejętności w zakresie kompetencji cyfrowych

Nazwa sesji: Rozwój kompetencji informacyjnych i umiejętności korzystania z danych wśród osób starszych		
Cele edukacyjne:		
Rozwijanie umiejętności korzystania z informacji i danych		
Efekty uczenia się		
Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikowanie, lokalizowanie, wyszukiwanie, przechowywanie, organizowanie i analizowanie informacji o charakterze cyfrowym, • Wiedza jak oceniać przydatność i celowość informacji i danych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość swoich potrzeb cyfrowych, • Poruszanie się w środowisku cyfrowym, • Określanie strategii wyszukiwania • Ocenianie znalezionych informacji i danych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Świadomość swoich potrzeb w zakresie technologii cyfrowych • Pewność siebie podczas gromadzenia informacji pochodzących z sieci, • Krytyczne podejście wobec informacji, które znajdują w Internecie.
Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)		
<p>Rozwijanie kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród osób starszych to trudny obszar uczenia się - nauczania, ponieważ osoby starsze przyswajają informacje w inny sposób niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto & Escuder-Mollon, 2012). Umiejętności cyfrowe obejmują umiejętności "pozwalające żyć, uczyć się i pracować w społeczeństwie, w którym komunikacja i dostęp do informacji odbywa się w coraz większym stopniu za pośrednictwem technologii cyfrowych, takich jak platformy internetowe, media społecznościowe i urządzenia mobilne" (Western University, 2020). Dla seniorów ważne jest, by nawet nie mając sprawności fizycznej, nadal mogli być częścią społeczeństwa i dbać o siebie, mając dostęp do usług online. Rozwój kluczowych umiejętności w tym zakresie może stanowić dobrą okazję do przewyciężenia problemów i obaw seniorów.</p> <p>Jednym z istotnych źródeł wiedzy na temat niezbędnych umiejętności jest publikacja Unii Europejskiej "DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia, która jest uaktualnioną wersją poprzedniej z 2013 roku. Przedstawiono w niej model podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli.</p> <p>Jedną z opisanych kompetencji jest umiejętność korzystania z informacji i danych. Jej opis mówi o "identyfikowaniu, lokalizowaniu, wyszukiwaniu, przechowywaniu, organizowaniu i analizowaniu informacji cyfrowych, ocenianiu ich przydatności i celu" (Phuapan i in., 2016). Bardziej szczegółowy opis obejmuje przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji i treści, a następnie ocenianie oraz zarządzanie nimi. Dzięki tej umiejętności obywatele znają swoje potrzeby cyfrowe i potrafią poruszać się w środowisku cyfrowym. Potrafią określić swoje strategie wyszukiwania oraz oceniać znalezione informacje i dane (Vuorikari i in., 2016).</p>		
Aktywności (Opis procesu krok po kroku):		
<p>Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:</p> <p>1. Uczestnicy pracują indywidualnie, korzystając z własnych urządzeń, takich jak laptopy czy telefony komórkowe. Każdy z nich powinien mieć jedno urządzenie.</p>		

2. Edukator wyjaśnia cele i zasady obowiązujące podczas warsztatów. Informuje uczestników, że celem jest umożliwienie im określenia ich cyfrowych potrzeb oraz zapoznanie ich ze sposobami korzystania z laptopów lub telefonów komórkowych. Uczestnicy powinni zastanowić się, dlaczego w codziennym życiu potrzebują korzystać z tych urządzeń i Internetu.

3. Prowadzący prosi uczestników o podzielenie się swoimi potrzebami związanymi z technologiami cyfrowymi i zapisuje je na flipcharcie lub tablicy. Uczestnicy mogą zadawać pytania, zgłaszać problemy lub rozpocząć dyskusję. Po podzieleniu się pomysłami prowadzący uzupełnia je o dodatkowe potrzeby cyfrowe, o których nie powiedzieli uczestnicy.

4. Trener wyjaśnia, jak należy:

1. włączyć laptopa lub telefon komórkowy,
2. wejść do przeglądarki internetowej,
3. skorzystać z wyszukiwarki,
4. znaleźć stronę internetową, którą uczestnik jest zainteresowany,
5. znaleźć zdjęcie, którym uczestnik jest zainteresowany,
6. znaleźć piosenkę, którą uczestnik jest zainteresowany,
7. znaleźć informacje o pogodzie,
8. znaleźć informacje o rozkładzie jazdy komunikacji miejskiej,
9. wyłączyć laptopa lub telefon komórkowy.

5. Uczestnicy wykonują każde zadanie po wysłuchaniu wyjaśnień. Prowadzący może rozpocząć kolejne zadanie tylko wtedy, gdy poprzednie zostało wykonane przez wszystkich uczestników. Na wykonanie wszystkich zadań uczestnicy mają 60 minut.

6. Po zakończeniu zadania uczestnicy i trener rozpoczynają dyskusję, pokazując swoje dokonania i dzieląc się z grupą informacjami na temat sposobu, w jaki wykonali zadanie.

7. Na koniec prowadzący rozdaje ankiety do przeprowadzenia ewaluacji warsztatu.

Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla trenerów

Jako grupa docelowa w działaniach edukacyjnych, seniorzy mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych czy nauczyciele. Przede wszystkim, ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z podążaniem za nowinkami technicznymi. Brakuje im wiedzy na temat terminologii, zasad bezpieczeństwa i korzystania z technologii. Ponadto wykazują różny poziom motywacji i potrzebują różnych sposobów i poziomów wsparcia.

Starsi dorośli powinni posiadać:

- wspierające środowisko i zaplecze,
- osobistą gotowość i motywację,
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół,
- otwartość na nowości oraz własne zdolności lub ograniczenia.

Najbardziej korzystne podejścia to:

- stosowanie metody uczenia się przez działanie i postawy otwartości,
- wykorzystywanie metod opartych na rozwiązywaniu problemów,
- promowanie aktywnego uczestnictwa,
- zachęcanie uczestników do stawiania czoła potencjalnym problemom i podejmowania prób znalezienia rozwiązań,
- respektowanie ich potrzeb i spełnianie ich oczekiwań,

- koncentrowanie się na ich indywidualnych potrzebach wynikających z ich doświadczeń życiowych
- rozwijanie pewności siebie podczas samodzielnego korzystania z Internetu,
- niwelowanie braku zaufania wobec korzystania z nowych technologii,
- dbałość o zapewnienie interesującego programu, opartego na oczekiwaniach, preferencjach i doświadczeniach uczestników,
- pozwolenie uczestnikom na bycie twórcami własnych treści.

Proces uczenia się jest najbardziej efektywny, gdy grupy są małe (2-6 osób). Konieczne jest także zapewnienie wsparcia technicznego i zrozumiałych instrukcji.

Ewaluacja

Na koniec prowadzący zadaje pytania (w formie ankiety lub pytań otwartych do dyskusji), które mają na celu dokonanie ewaluacji warsztatów. Każdy uczestnik ma również możliwość podzielenia się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

- Jak się czułeś podczas warsztatów?
- Czy podobały Ci się warsztaty?
- Co byś zmienił w warsztacie?
- Czy masz jakieś dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna trwać dłużej niż 15 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum.

Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący zbiera je lub zapisuje, aby dokonać analizy wyników warsztatu.

Nazwa sesji: Rozwój umiejętności komunikacji i współpracy wśród seniorów

Cele edukacyjne:

Rozwijanie umiejętności komunikacji i współpracy.

Efekty uczenia się:

Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Jak komunikować się w środowiskach cyfrowych • Jak udostępniać zasoby za pomocą narzędzi online, • Jak nawiązywać kontakty z innymi, • Jak współpracować za pomocą narzędzi cyfrowych, • Jak współdziałać i uczestniczyć w różnych grupach i sieciach społecznych, mieć świadomość międzykulturową. 	<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość technik cyfrowych umożliwiających komunikację i współpracę w społecznościach cyfrowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niezależność przy wyborze metod komunikacji cyfrowej, • Samodzielność podczas współpracy w społecznościach cyfrowych.

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)

Kształcenie kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród osób starszych to trudny obszar uczenia się i nauczania, ponieważ osoby starsze przyswajają informacje w inny sposób niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto & Escuder-Mollon, 2012). Umiejętności cyfrowe lub z zakresu ICT

obejmują umiejętności "pozwalające żyć, uczyć się i pracować w społeczeństwie, w którym komunikacja i dostęp do informacji odbywa się w coraz większym stopniu za pośrednictwem technologii cyfrowych, takich jak platformy internetowe, media społecznościowe i urządzenia mobilne" (Western University, 2020). Dla seniorów ważne jest, by nawet bez sprawności fizycznej byli w stanie być częścią społeczeństwa i dbać o siebie, mając dostęp do usług online. Rozwój kluczowych umiejętności może być dobrą podstawą do przezwyciężenia problemów i obaw seniorów.

Jednym z istotnych źródeł wiedzy na temat niezbędnych umiejętności jest publikacja Unii Europejskiej "DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia, która jest uaktualnioną wersją poprzedniej z 2013 roku. Przedstawiono w niej model podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli.

Jedną z opisanych kompetencji jest komunikacja i współpraca. Jej opis mówi o "komunikowaniu się w środowiskach cyfrowych, dzieleniu się zasobami za pomocą narzędzi internetowych, nawiązywaniu kontaktów z innymi i współpracy za pomocą narzędzi cyfrowych, interakcji i uczestnictwa w społecznościach i sieciach oraz świadomości międzykulturowej" (Phuapan et al., 2016). Obejmuje ona również interakcję, dzielenie się, zaangażowanie w życie obywatelskie i współpracę za pośrednictwem technologii cyfrowych, a także netykiety i zarządzanie tożsamością cyfrową. Dzięki tej umiejętności obywatele znają techniki cyfrowe umożliwiające komunikację i współpracę w społecznościach cyfrowych (Vuorikari i in., 2016).

Aktywności (Opis procesu krok po kroku):

Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:

1. Przed rozpoczęciem warsztatów uczestnicy proszeni są o znalezienie osoby, z którą będą mogli porozmawiać w trakcie warsztatów. Osoba ta musi być dostępna i gotowa do wirtualnego udziału w warsztatach.
2. Uczestnicy pracują osobno, korzystając z własnych urządzeń, takich jak laptopy czy telefony komórkowe. Każdy z nich powinien mieć jedno urządzenie.
3. Edukator wyjaśnia cele i zasady warsztatu. Informuje uczestników, że celem jest umożliwienie im komunikowania się za pomocą ich własnych urządzeń. Uczestnicy mogą swobodnie zadawać pytania, zgłaszać problemy lub rozpocząć dyskusję.
4. Trener wyjaśnia, jak:
 1. włączyć laptopa lub telefon komórkowy,
 2. wejść do przeglądarki lub aplikacji służącej do komunikacji (np. Messenger, WhatsApp, Skype, Zoom),
 3. korzystać z wybranego narzędzia,
 4. rozpocząć i zakończyć rozmowę wideo za pomocą wybranego narzędzia,
 5. wyłączyć laptop lub telefon komórkowy.
5. Uczestnicy wykonują zadanie z pomocą osoby prowadzącej. Łączą się z umówioną przez warsztatem osobą, korzystając z wybranego narzędzia do komunikacji. Edukator zachęca ich do sprawdzenia opcji, jakie oferuje to narzędzie (korzystanie z czatu, kamery, mikrofonu, udostępnianie pulpitu). Na wykonanie wszystkich zadań mają 30 minut.
6. Po wykonaniu zadania uczestnicy i prowadzący rozpoczynają dyskusję, dzieląc się z grupą informacjami na temat sposobu, w jaki zadanie zostało przez nich wykonane.
7. Na koniec trener rozdaje ankiety, które mają służyć do ewaluacji warsztatu.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy)

Jako grupa docelowa w działaniach edukacyjnych, seniorzy mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych czy nauczyciele. Przede wszystkim, ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z podążaniem za nowinkami technicznymi. Brakuje im wiedzy na temat terminologii, zasad bezpieczeństwa i korzystania z technologii. Ponadto wykazują różny poziom motywacji i potrzebują różnych sposobów i poziomów wsparcia.

Starsi dorośli powinni posiadać:

- wspierające środowisko i zaplecze,
- osobistą gotowość i motywację,
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół,
- otwartość na nowości oraz własne zdolności lub ograniczenia.

Najbardziej korzystne podejścia to:

- stosowanie metody uczenia się przez działanie i postawy otwartości,
- wykorzystywanie metod opartych na rozwiązywaniu problemów,
- promowanie aktywnego uczestnictwa,
- zachęcanie uczestników do stawiania czoła potencjalnym problemom i podejmowania prób znalezienia rozwiązań,
- respektowanie ich potrzeb i spełnianie ich oczekiwań,
- koncentrowanie się na ich indywidualnych potrzebach wynikających z ich doświadczeń życiowych
- rozwijanie pewności siebie podczas samodzielnego korzystania z Internetu,
- niwelowanie braku zaufania wobec korzystania z nowych technologii,
- dbałość o zapewnienie interesującego programu, opartego na oczekiwaniach, preferencjach i doświadczeniach uczestników,
- pozwolenie uczestnikom na bycie twórcami własnych treści.

Proces uczenia się jest najbardziej efektywny, gdy grupy są małe (2-6 osób). Konieczne jest także zapewnienie wsparcia technicznego i zrozumiałych instrukcji.

Ewaluacja

Na koniec prowadzący zadaje pytania (w formie ankiety lub pytań otwartych do dyskusji), które mają na celu dokonanie ewaluacji warsztatów. Każdy uczestnik ma również możliwość podzielenia się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

- a. Jak się czułeś podczas warsztatów?
- b. Czy podobały Ci się warsztaty?
- c. Co byś zmienił w warsztacie?
- d. Czy masz jakieś dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna trwać dłużej niż 20 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum.

Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący zbiera je lub zapisuje, aby dokonać analizy wyników warsztatu.

Nazwa sesji: Rozwój umiejętności tworzenia treści cyfrowych wśród osób starszych

Cele edukacyjne:		
Rozwijanie umiejętności tworzenia treści cyfrowych.		
Efekty uczenia się:		
Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> Jak tworzyć i edytować nowe treści (od przetwarzania tekstów po obrazy i wideo). 	<ul style="list-style-type: none"> Rozumienie pojęcia treści i jej tworzenia, Procesy redakcji tekstów oraz zasad dotyczących prawa autorskiego i stosowania licencji. 	<ul style="list-style-type: none"> Samodzielność podczas pracy z treściami cyfrowymi.
Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)		
<p>Kształcenie kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród osób starszych to trudny obszar uczenia się i nauczania, ponieważ osoby starsze przyswajają informacje w inny sposób niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto & Escuder-Mollon, 2012). Umiejętności cyfrowe lub z zakresu ICT obejmują umiejętności "pozwalające żyć, uczyć się i pracować w społeczeństwie, w którym komunikacja i dostęp do informacji odbywa się w coraz większym stopniu za pośrednictwem technologii cyfrowych, takich jak platformy internetowe, media społecznościowe i urządzenia mobilne" (Western University, 2020). Dla seniorów ważne jest, by nawet bez sprawności fizycznej byli w stanie być częścią społeczeństwa i dbać o siebie, mając dostęp do usług online. Rozwój kluczowych umiejętności może być dobrą podstawą do przezwyciężenia problemów i obaw seniorów.</p> <p>Jednym z istotnych źródeł wiedzy na temat niezbędnych umiejętności jest publikacja Unii Europejskiej "DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia, która jest uaktualnioną wersją poprzedniej z 2013 roku. Przedstawiono w niej model podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli.</p> <p>Jedną z opisanych kompetencji jest tworzenie treści cyfrowych. Jej opis mówi o "tworzeniu i edytowaniu nowych treści (od przetwarzania tekstów po obrazy i wideo)" (Phuapan et al., 2016). Obejmuje ona opracowywanie treści cyfrowych, ich integrowanie i ponowne opracowywanie, znajomość prawa autorskiego i licencji oraz programowanie. Dzięki tej umiejętności obywatele rozumieją pojęcie treści, procesy jej tworzenia i edytowania, a także zasady prawa autorskiego i stosowania licencji (Vuorikari i in., 2016).</p>		
Aktywności (Opis procesu krok po kroku):		
<p>Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:</p> <ol style="list-style-type: none"> Uczestnicy zostają podzieleni przez prowadzącego na dwuosobowe zespoły. Nie powinien to być przydział losowy. W każdej parze powinna znaleźć się jedna osoba bardziej doświadczona w zakresie umiejętności cyfrowych i jedna mniej doświadczona. Uczestnicy pracują w parach z własnymi urządzeniami, takimi jak laptopy czy telefony komórkowe. Każdy z nich powinien mieć jedno urządzenie. Edukator wyjaśnia cele i zasady warsztatu. Informuje uczestników, że celem jest umożliwienie im tworzenia własnych treści online. Praca w parach ma na celu wykorzystanie wiedzy bardziej doświadczonych osób, którzy mogą pomóc tym mniej doświadczonym uczestnikom. Uczestnicy mogą swobodnie zadawać pytania, zgłaszać problemy lub rozpoczynać dyskusje. 		

4. Trener prosi uczestników, aby:
 - utworzyli adres e-mail i wysłali z niego e-maila do trenera,
 - przeczytali artykuł w Internecie i napisali pod nim komentarz szanujący opinie autora.
5. Mniej doświadczeni uczestnicy wykonują zadanie z pomocą osób bardziej doświadczonych. Jeśli potrzebne jest dodatkowe wsparcie, uczestnicy zwracają się do prowadzącego. Na wykonanie wszystkich zadań mają 60 minut.
6. Po zakończeniu zadania uczestnicy i prowadzący rozpoczynają dyskusję, dzieląc się z grupą informacjami na temat sposobu, w jaki wykonali zadanie.
7. Na koniec trener rozdaje ankiety, które mają służyć do ewaluacji warsztatu.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy)

Jako grupa docelowa w działaniach edukacyjnych, seniorzy mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych czy nauczyciele. Przede wszystkim, ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z podążaniem za nowinkami technicznymi. Brakuje im wiedzy na temat terminologii, zasad bezpieczeństwa i korzystania z technologii. Ponadto wykazują różny poziom motywacji i potrzebują różnych sposobów i poziomów wsparcia.

Starsi dorośli powinni posiadać:

- wspierające środowisko i zaplecze,
- osobistą gotowość i motywację,
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół,
- otwartość na nowości oraz własne zdolności lub ograniczenia.

Najbardziej korzystne podejścia to:

- stosowanie metody uczenia się przez działanie i postawy otwartości,
- wykorzystywanie metod opartych na rozwiązywaniu problemów,
- promowanie aktywnego uczestnictwa,
- zachęcanie uczestników do stawiania czoła potencjalnym problemom i podejmowania prób znalezienia rozwiązań,
- respektowanie ich potrzeb i spełnianie ich oczekiwań,
- koncentrowanie się na ich indywidualnych potrzebach wynikających z ich doświadczeń życiowych
- rozwijanie pewności siebie podczas samodzielnego korzystania z Internetu,
- niwelowanie braku zaufania wobec korzystania z nowych technologii,
- dbałość o zapewnienie interesującego programu, opartego na oczekiwaniach, preferencjach i doświadczeniach uczestników,
- pozwolenie uczestnikom na bycie twórcami własnych treści.

Proces uczenia się jest najbardziej efektywny, gdy grupy są małe (2-6 osób). Konieczne jest także zapewnienie wsparcia technicznego i zrozumiałych instrukcji.

Ewaluacja

Na koniec prowadzący zadaje pytania (w formie ankiety lub pytań otwartych do dyskusji), które mają na celu dokonanie ewaluacji warsztatów. Każdy uczestnik ma również możliwość podzielenia się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

1. Jak się czułeś podczas warsztatów?
2. Czy podobały Ci się warsztaty?
3. Co byś zmienił w warsztacie?
4. Czy masz jakieś dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna trwać dłużej niż 20 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum.

Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący zbiera je lub zapisuje, aby dokonać analizy wyników warsztatu.

Nazwa sesji: Rozwój umiejętności zapewnienia sobie bezpieczeństwa w sieci wśród osób starszych

Cele edukacyjne:

Rozwój umiejętności zapewnienia sobie bezpieczeństwa w sieci

Efekty uczenia się:

Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none">• Jak chronić siebie, swoje dane, tożsamość cyfrową,• Jak stosować środki bezpieczeństwa.	<ul style="list-style-type: none">• Rozumienie potencjalnych zagrożeń i ryzyk związanych ze światem cyfrowym.	<ul style="list-style-type: none">• Bezpieczeństwo podczas korzystania z Internetu• samodzielność w zakresie zapewnienia sobie ochrony i bezpieczeństwa cyfrowego.

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)

Kształcenie kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród osób starszych to trudny obszar uczenia się i nauczania, ponieważ osoby starsze przyswajają informacje w inny sposób niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto & Escuder-Mollon, 2012). Umiejętności cyfrowe lub z zakresu ICT obejmują umiejętności "pozwalające żyć, uczyć się i pracować w społeczeństwie, w którym komunikacja i dostęp do informacji odbywa się w coraz większym stopniu za pośrednictwem technologii cyfrowych, takich jak platformy internetowe, media społecznościowe i urządzenia mobilne" (Western University, 2020). Dla seniorów ważne jest, by nawet bez sprawności fizycznej byli w stanie być częścią społeczeństwa i dbać o siebie, mając dostęp do usług online. Rozwój kluczowych umiejętności może być dobrą podstawą do przezwyciężenia problemów i obaw seniorów.

Jednym z istotnych źródeł wiedzy na temat niezbędnych umiejętności jest publikacja Unii Europejskiej "DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia, która jest uaktualnioną wersją poprzedniej z 2013 roku. Przedstawiono w niej model podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli.

Jedną z opisanych kompetencji są umiejętności w zakresie zapewnienia sobie bezpieczeństwa w sieci. Jej opis obejmuje "ochronę osobistą, ochronę danych, ochronę tożsamości cyfrowej, środki bezpieczeństwa, bezpieczne i rozważne korzystanie z sieci" (Phuapan et al., 2016), a także ochronę urządzeń, prywatności, zdrowia i dobrego samopoczucia oraz środowiska. Dzięki tej umiejętności obywatele są w stanie zrozumieć potencjalne ryzyko i zagrożenia związane ze światem cyfrowym (Vuorikari i in., 2016).

Aktywności (opis procesu krok po kroku):

1. Uczestnicy zostają podzieleni przez trenera na zespoły (3-4 osoby w jednej grupie). Uczestnicy powinni zostać przydzieleni do zespołów losowo.
2. Edukator wyjaśnia cele i zasady warsztatu. Informuje uczestników, że celem jest umożliwienie im rozpoznania zagrożeń i ryzyka w środowisku cyfrowego oraz zapoznanie ich ze sposobami ochrony w sieci.
3. Zadaniem uczestników jest udzielenie odpowiedzi na pytania w grupach i podzielenie się swoimi przemyśleniami z osobami, z którymi są w zespole. Co 10 minut prowadzący zadaje jedno pytanie. Pytania są następujące:
 1. Co to znaczy być bezpiecznym w Internecie?
 2. Co to znaczy nie być bezpiecznym w Internecie?
 3. Jak bezpiecznie pracować w Internecie?
 4. Jakie są niebezpieczeństwa i zagrożenia w Internecie?
 5. Co to są dane wrażliwe w Internecie?
 6. Jakich narzędzi możemy używać, aby być bezpiecznym w sieci?
 7. Co robić, aby zawsze być bezpiecznym w Internecie?
 8. Co zrobić, gdy zdarzy się coś niepożądanego w Internecie?
4. Na wykonanie zadania uczestnicy mają 60 minut. Odpowiedzi mogą być udzielane w formie dyskusji, a uczestnicy powinni podzielić się tylko tym, co chcą. Mogą też zadawać dodatkowe pytania w swoich grupach.
5. Po zakończeniu dyskusji grupowej uczestnicy prezentują zebrane informacje. W ten sposób wszyscy uczestnicy wysłuchują różnych informacji i punktów widzenia na temat niebezpiecznych sytuacji w sieci oraz sposobów ochrony i zapobiegania potencjalnym zagrożeniom. Na realizację tego etapu uczestnicy mają łącznie 40 minut.
6. Na koniec trener przeprowadza ankietę oceniającą warsztaty.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy)

Jako grupa docelowa w działaniach edukacyjnych, seniorzy mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych czy nauczyciele. Przede wszystkim, ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z podążaniem za nowinkami technicznymi. Brakuje im wiedzy na temat terminologii, zasad bezpieczeństwa i korzystania z technologii. Ponadto wykazują różny poziom motywacji i potrzebują różnych sposobów i poziomów wsparcia.

Starsi dorośli powinni posiadać:

- wspierające środowisko i zaplecze,
- osobistą gotowość i motywację,
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół,
- otwartość na nowości oraz własne zdolności lub ograniczenia.

Najbardziej korzystne podejścia to:

- stosowanie metody uczenia się przez działanie i postawy otwartości,
- wykorzystywanie metod opartych na rozwiązywaniu problemów,
- promowanie aktywnego uczestnictwa,
- zachęcanie uczestników do stawiania czoła potencjalnym problemom i podejmowania prób znalezienia rozwiązań,
- respektowanie ich potrzeb i spełnianie ich oczekiwań,
- koncentrowanie się na ich indywidualnych potrzebach wynikających z ich doświadczeń życiowych
- rozwijanie pewności siebie podczas samodzielnego korzystania z Internetu,

- niwelowanie braku zaufania wobec korzystania z nowych technologii,
- dbałość o zapewnienie interesującego programu, opartego na oczekiwaniach, preferencjach i doświadczeniach uczestników,
- pozwolenie uczestnikom na bycie twórcami własnych treści.

Proces uczenia się jest najbardziej efektywny, gdy grupy są małe (2-6 osób). Konieczne jest także zapewnienie wsparcia technicznego i zrozumiałych instrukcji.

Ewaluacja

Na koniec prowadzący zadaje pytania (w formie ankiety lub pytań otwartych do dyskusji), które mają na celu dokonanie ewaluacji warsztatów. Każdy uczestnik ma również możliwość podzielenia się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

- Jak się czułeś podczas warsztatów?
- Czy podobały Ci się warsztaty?
- Co byś zmienił w warsztacie?
- Czy masz jakieś dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna trwać dłużej niż 20 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum.

Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący zbiera je lub zapisuje, aby dokonać analizy wyników warsztatu.

Nazwa sesji: Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów wśród starszych osób dorosłych

Cele edukacyjne:

Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów

Efekty uczenia się:

Wiedza	Umiejętności	Postawy
<ul style="list-style-type: none"> • Jak rozpoznawać potrzeby i zasoby cyfrowe, • Jak podejmować świadome decyzje dotyczące wyboru najbardziej odpowiednich narzędzi cyfrowych w zależności od celu lub potrzeby, • Jak rozwiązywać problemy koncepcyjne za pomocą narzędzi cyfrowych, • Jak twórczo korzystać z technologii, • Jak rozwiązywać problemy techniczne, • Jak aktualizować kompetencje własne i innych osób. 	<ul style="list-style-type: none"> • Znajomość sposobów wykrywania i rozwiązywania problemów w środowisku cyfrowym, • Uczestnictwo w innowacyjnych procesach cyfrowych. 	<ul style="list-style-type: none"> • otwartość na problemy cyfrowe, które mogą mieć, • odwaga i samodzielność w poszukiwaniu rozwiązań problemów cyfrowych.

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)

Kształcenie kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród osób starszych to trudny obszar uczenia się i nauczania, ponieważ osoby starsze przyswajają informacje w inny sposób niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto & Escuder-Mollon, 2012). Umiejętności cyfrowe lub z zakresu ICT obejmują umiejętności "pozwalające żyć, uczyć się i pracować w społeczeństwie, w którym komunikacja i dostęp do informacji odbywa się w coraz większym stopniu za pośrednictwem technologii cyfrowych, takich jak platformy internetowe, media społecznościowe i urządzenia mobilne" (Western University, 2020). Dla seniorów ważne jest, by nawet bez sprawności fizycznej byli w stanie być częścią społeczeństwa i dbać o siebie, mając dostęp do usług online. Rozwój kluczowych umiejętności może być dobrą podstawą do przezwyciężenia problemów i obaw seniorów.

Jednym z istotnych źródeł wiedzy na temat niezbędnych umiejętności jest publikacja Unii Europejskiej "DigComp 2.0: Rama Kompetencji Cyfrowych dla Obywateli Etap 1. aktualizacji: Pojęciowy Model Odniesienia, która jest uaktualnioną wersją poprzedniej z 2013 roku. Przedstawiono w niej model podnoszenia kompetencji cyfrowych obywateli.

Jedną z opisanych kompetencji jest umiejętność rozwiązywania problemów. Jej opis mówi o "identyfikowaniu potrzeb i zasobów cyfrowych, podejmowaniu świadomych decyzji co do wyboru najbardziej odpowiednich narzędzi cyfrowych w zależności od celu lub potrzeby, rozwiązywaniu problemów koncepcyjnych za pomocą środków cyfrowych, twórczym korzystaniu z technologii, rozwiązywaniu problemów technicznych, aktualizowaniu kompetencji własnych i innych osób" (Phuapan i in., 2016), a także twórczym korzystaniu z technologii cyfrowych i identyfikowaniu luk w kompetencjach cyfrowych. Dzięki tym umiejętnościom obywatele znają sposoby wykrywania i rozwiązywania problemów cyfrowych oraz uczestniczenia w innowacyjnych procesach cyfrowych (Vuorikari i in., 2016).

Aktywności (opis procesu krok po kroku)

Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:

1. Przed rozpoczęciem warsztatów uczestnicy proszeni są o wyznaczenie kogoś z rodziny, kto będzie mógł uczestniczyć z nimi w warsztatach. Powinna to być osoba młodsza, doświadczona i posiadająca rozwinięte umiejętności w zakresie ICT. Osoby te muszą być dyspozycyjne i chętne do udziału w warsztacie. Wszyscy uczestnicy zostają podzieleni na zespoły (2 osoby w jednej grupie, np. uczestnik i jego krewny).

2. Uczestnicy pracują w parach z własnymi urządzeniami, np. laptopami lub telefonami komórkowymi. Każdy z nich powinien mieć jedno urządzenie.

3. Edukator wyjaśnia cele i zasady warsztatu. Informuje uczestników, że celem jest umożliwienie im rozwiązywania problemów, które mogą pojawić się w sieci z pomocą ich bliskich. Praca zespołowa ma na celu pokazanie seniorom, że mogą liczyć na swoich bliskich, którzy są w stanie im pomóc. Uczestnicy mogą swobodnie zadawać pytania, zgłaszać problemy lub rozpoczynać dyskusje.

4. Prowadzący prosi uczestników, aby:
zastanowili się nad problemami, z jakimi mogą się spotkać podczas korzystania z urządzeń elektronicznych;
zastanowili się nad sposobami i narzędziami pozwalającymi rozwiązać te sytuacje;
zaprezentowali wnioski pozostałym uczestnikom.

5. Uczestnicy rozpoczynają swoje zadanie. Powinni być wspierani przez prowadzącego. Jeśli nie są tego pewni, można im powiedzieć, że mogą tworzyć dowolne treści, ale muszą one być wiarygodne i możliwe do wykonania. Mogą korzystać z kartek papieru, długopisów i flamastrów, a prezentowane treści mogą mieć formę tekstów, czy rysunków itp. Na wykonanie zadania mają 60 minut.

6. Po godzinie uczestnicy kończą swoją prezentację i zbierają się razem. Każdy zespół prezentuje wyniki, pokazując rysunki i teksty lub wygłaszając wystąpienia. Prowadzący i inni uczestnicy mogą zadawać dodatkowe pytania, jeśli są czegoś ciekawi lub nie rozumieją prezentacji. Każdy zespół ma 6 minut na prezentację i 4 minuty na dalsze pytania. Dzielą się z grupą informacjami na temat sposobu, w jaki wykonali zadanie. Szczególny nacisk kładzie się na współpracę między uczestnikami i ich bliskimi. Wszystkie prezentacje nie powinny trwać dłużej niż 50 minut.

7. Na zakończenie prowadzący rozdaje ankiety służące do ewaluacji warsztatu.

Ograniczenia ćwiczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy)

Jako grupa docelowa w działaniach edukacyjnych, seniorzy mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych czy nauczyciele. Przede wszystkim, ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z podążaniem za nowinkami technicznymi. Brakuje im wiedzy na temat terminologii, zasad bezpieczeństwa i korzystania z technologii. Ponadto wykazują różny poziom motywacji i potrzebują różnych sposobów i poziomów wsparcia.

Starsi dorośli powinni posiadać:

- wspierające środowisko i zaplecze,
- osobistą gotowość i motywację,
- wsparcie ze strony rodziny i przyjaciół,
- otwartość na nowości oraz własne zdolności lub ograniczenia.

Najbardziej korzystne podejścia to:

- stosowanie metody uczenia się przez działanie i postawy otwartości,
- wykorzystywanie metod opartych na rozwiązywaniu problemów,
- promowanie aktywnego uczestnictwa,
- zachęcanie uczestników do stawiania czoła potencjalnym problemom i podejmowania prób znalezienia rozwiązań,
- respektowanie ich potrzeb i spełnianie ich oczekiwań,
- koncentrowanie się na ich indywidualnych potrzebach wynikających z ich doświadczeń życiowych
- rozwijanie pewności siebie podczas samodzielnego korzystania z Internetu,
- niwelowanie braku zaufania wobec korzystania z nowych technologii,
- dbałość o zapewnienie interesującego programu, opartego na oczekiwaniach, preferencjach i doświadczeniach uczestników,
- pozwolenie uczestnikom na bycie twórcami własnych treści.

Proces uczenia się jest najbardziej efektywny, gdy grupy są małe (2-6 osób). Konieczne jest także zapewnienie wsparcia technicznego i zrozumiałych instrukcji.

Ewaluacja

Na koniec prowadzący zadaje pytania (w formie ankiety lub pytań otwartych do dyskusji), które mają na celu dokonanie ewaluacji warsztatów. Każdy uczestnik ma również możliwość podzielenia się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

- a. Jak się czułeś podczas warsztatów?
- b. Czy podobały Ci się warsztaty?
- c. Co byś zmienił w warsztacie?

d. Czy masz jakieś dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna trwać dłużej niż 20 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum.

Po uzyskaniu odpowiedzi prowadzący zbiera je lub zapisuje, aby dokonać analizy wyników warsztatu.

Więcej informacji:

Ala-Mutka, K., Malanowski, N., Punie, Y. & Cabrera, M. (2008). Active Ageing and the Potential of ICT for Learning. JRC Scientific and Technical Reports. Retrieved May 14, 2020, from <ftp://ftp.jrc.es/pub/EURdoc/JRC45209.pdf>

Vacek, P. & Rybenska, K. (2014). Research of interest in ICT education among seniors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171 (2015), pp. 1038-1045. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.276

Bibliografia:

Esteller-Curto, R. & Escuder-Mollon, P. (2012). Non-practical ICT courses for seniors for a comprehensive involvement to provide a global understanding of the Knowledge Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), pp. 2356-2361. Retrieved May 14, 2020 from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.484>

Jungwirth, B. (2015). Support for senior citizens in our digital world. Retrieved May 14, 2020 from https://www.ohchr.org/Documents/Issues/OlderPersons/bestpractices/Presentation_Mr.BernhardJungwirth.pdf

Martínez-Alcalá, C. & al. (2018). Digital Inclusion in Older Adults: A Comparison Between Face-to-Face and Blended Digital Literacy Workshops. Retrieved May 14, 2020 from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fict.2018.00021/full>

Phuapan, P., Viriyavejakul, C. & Pimdee, P. (2016). An Analysis Of Digital Literacy Skills among Thai University Seniors. *iJET*, 11 (03), 2016. doi: 10.3991/ijet.v11i03.5301

Takagi, H., Kosugi, A., Ishihara, T. & Fukuda, K. (2014). Remote IT Education for Senior Citizens. doi: 10.1145/2596695.2596714

Tsai, H. S., Shillair, R. & Cotten, S. R. (2015). Social Support and “Playing Around”: An Examination of How Older Adults Acquire Digital Literacy With Tablet Computers. doi: 10.1177/0733464815609440

Vintere, A., Kopeika, E. (2013). Seniors' Perspectives on the Learning and Using ICT: Findings Within the Project AWAKE. *International Conference on Applied Information and Communication Technologies (AICT2013)*, pp. 208-215. Retrieved May 14, 2020, from https://llufb.llu.lv/conference/AICT/2013/Vintere_AICT2013.pdf

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez, S. & Brande van den, G. (2016). DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model. Publications Office of the European Union. doi: 10.2791/11517.

Western University. (2020). What is digital literacy?. Retrieved May 14, 2020 from https://www.westernsydney.edu.au/studysmart/home/digital_literacy/what_is_digital_literacy

ROZDZIAŁ 5

KOOPERATYWNOŚĆ I WSPÓŁPRACA

OPRACOWANE PRZEZ
DeM Experiential Training Center / Turcja

Rozdział 5: Kooperatywność i współpraca

Nazwa sesji: Tworzenie przestrzeni do nauki zorientowanej na uczącego się
Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)
Teoria uczenia się przez doświadczanie charakteryzuje się podejściem zorientowanym na uczącego się. Cały proces uczenia się przebiega w sposób holistyczny, koncentrując się na doświadczeniu uczącego się. Teoria ta, która jednoznacznie poddaje krytyce tradycyjne podejście do edukacji, skoncentrowane na nauczycielu i przedmiocie, twierdzi, że rolą nauczyciela powinno być przyjęcie podejścia zorientowanego na osobę uczącą się.
Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)
Tytuł ćwiczenia: LUDZKIE BINGO
Ludzkie bingo jest jednym z najlepszych aktywności przełamujących bariery pomiędzy uczestnikami i narzędziem wspierającym proces tworzenia grupy uczącej się - pierwszym krokiem jest tutaj nawiązanie kontaktów między uczestnikami. Dzięki tej grze każdy z uczestników może dowiedzieć się więcej o sobie nawzajem w angażujący sposób.
Krok 1: Trener/facilitator powinien przygotować karty do gry w bingo, zgodnie z tematem ćwiczenia, wielkością i potrzebami edukacyjnymi grupy. Sugeruje się użycie standardowej kwadratowej planszy 5 x 5 (takiej, jakiej używa się w zwykłych grach w bingo). Jeśli nie masz takich kart do bingo, możesz użyć kartek formatu A4.
- Przygotowując karty, spróbuj wymyślić różne ludzkie cechy, osobowości i fakty z życia, które można wykorzystać podczas gry. Przykładami mogą być:
<ul style="list-style-type: none">• posiada lub posiadał zwierzę domowe• ma pasję do oglądania filmów• posiada konto na portalu społecznościowym, itp.• był na imprezie sportowej• odwiedziła inny kraj• próbował/a innej kuchni niż własna• kiedykolwiek coś wygrał• ma więcej niż dwa zwierzęta domowe• pracował w innym państwie
Krok 2: Rozdaj karty uczestnikom/uczestniczkom i przedstaw wszystkim zasady gry. Możesz to zrobić zarówno w trakcie rozdawania kart, jak i wtedy, gdy wszyscy uczestnicy są już na miejscu i są gotowi, aby się poznać.
Krok 3: Powiedz uczestnikom, że muszą przeprowadzić ze sobą wywiady. Ogranicz ich czas. Poproś graczy, aby rozeszli się po sali i rozpoczęli interakcję z innymi uczestnikami. Ich zadaniem będzie zakreślenie jednego pola na karcie, które najbardziej dotyczy konkretnych innych osób. Ważną zasadą jest, aby jedno imię wykorzystać tylko raz.
Krok 4: Na koniec powinieneś ogłosić zwycięzcę. Będzie to osoba, która jako pierwsza zebrała podpisy na wszystkich polach swojej karty. Poinformuj więc graczy, że mają przyjść do Ciebie, gdy tylko ich karta będzie pełna, a Ty będziesz mógł ogłosić zwycięzcę. Sugerujemy, aby przeczytać na głos charakterystyki i dopasowane do niej osoby oraz zapytać o te grupę, aby w ten sposób przedstawić je innym.
<ul style="list-style-type: none">• Alternatywnie można ogłosić zwycięzcę, gdy cały rząd (w poprzek, w górę, w dół lub po przekątnej) zostanie zaznaczony; zależy to od tego, czy chcesz przyspieszyć grę, czy nie.

- Zaoferuj zwycięzcy małą nagrodę, np. tabliczkę czekolady lub ciastko.

Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia

Celem Ludzkiego Bingo jest stworzenie przestrzeni do nauki skoncentrowanej na uczestnikach. Największą zaletą tej gry jest to, że trener nie znajduje się w centrum uwagi, a uczestnicy próbują dotrzeć do potrzebnych informacji za pomocą własnych chwytów i odpowiednio zaprezentować wyniki. Dlatego można ją ocenić jako pierwszy krok do stworzenia silnej grupy uczącej się i przyjaznego środowiska uczenia się.

Ograniczenia działania i rekomendacje (jeśli dotyczy)

Ta gra służy wzajemnemu poznaniu się uczestników. Zalecana wielkość grupy to: duża lub bardzo duża. Gra najlepiej sprawdza się w grupie liczącej około 25 osób. Można ją przeprowadzić w pomieszczeniu lub na świeżym powietrzu. Wymagane materiały to wydrukowane arkusze bingo i długopisy.

Nie należy zapominać, że arkusze/karty do gry w bingo można przygotować w zależności od tematu i celów szkolenia lub imprezy, a także wielkości grupy. Można je wykorzystać także do sprawdzenia, na ile uczestnicy są zaznajomieni z omawianymi zagadnieniami, ponieważ tworzą grupę uczącą się i znają się nawzajem.

Czas trwania ćwiczenia może zależeć od trenerów, ale sugerujemy, aby przeprowadzić tę grę w 25-40 minut.

Evaluation

Ponieważ jest to zabawa oparta na wzajemnym poznawaniu się, zalecaną metodą ewaluacji jest prośba o refleksję grupy za pomocą pytań mających na celu sprawdzenie, jak przebiegał proces i czego nauczyli się z tego ćwiczenia.

Kilka propozycji pytań:

- Jak się teraz czujesz?
- Co się wydarzyło podczas zajęć?
- Jak się czułeś podczas ćwiczenia?
- Jaka strategię obrałeś podczas ćwiczenia?
- Czego się nauczyłeś?
- Czy chciałbyś/chciałabyś zrobić coś innego niż zrobiłeś/łaś?

Więcej informacji:

Council of Europe Directorate of Youth and Sport (2009), Sabine Klocker, Manual for facilitators in non-formal education

Bibliografia:



Experiential Training Center Association (2017), Experiential Pedagogy of the Oppressed, Experiential Learning in Practice, Creating a Learning Environment, 25-45

Bezpośredni dostęp do książki uzyskasz dzięki zamieszczonemu tu kodowi QR!



Nazwa sesji: Tworzenie środowiska sprzyjającego uczeniu się i budowanie grupy uczącej się
Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)
<p>W budowaniu grupy uczących się bardzo ważne jest, by zadbać o dynamikę grupy. Kolb odnosi się do tej kwestii w następujący sposób: "Aby uczący się mógł w pełni zaangażować się w cykl uczenia się, należy zapewnić mu przestrzeń, w której będzie mógł zaangażować się w cztery tryby tego cyklu - odczuwanie, refleksję, myślenie i działanie. Musi to być przestrzeń gościnna i przyjazna, którą cechuje szacunek dla wszystkich. Powinna być bezpieczna i wspierająca, ale także pełna wyzwań".</p>
Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)
<p>Tytuł działania: Mission (Im)possible Mission (Im)possible to jedno z działań z obszaru dynamiki grupowej, które ma na celu budowanie spójności grupy, umacnianie ducha grupy; wzmocnienie procesu budowania zespołu.</p> <p>Krok 1: Uczestnicy zostają podzieleni na mniejsze grupy składające się z min. 5 osób, w których będą pracować razem do końca zajęć.</p> <p>Krok 2: Po podziale grupy trener/ edukator podaje zadania i czas trwania ćwiczenia oraz wyjaśnia instrukcje i zasady. Sugerowany czas trwania tego ćwiczenia to 30-40 minut. Poniżej przedstawiono przykładowe zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przynies 3 rzeczy spoza sali, które reprezentują dla Ciebie temat projektu i wyjaśnij, dlaczego je wybrałeś. • Ułóżcie w grupie piosenkę zawierającą następujące słowa: uczestnictwo, technologia, edukacja, solidarność, integracja, aktywność, twórcy zmian, kultura, prawa człowieka, przyszłość. • Opracuj choreografię do tańca według przygotowanej piosenki. Naucz WSZYSTKICH uczestników, jak ją tańczyć. • Zrób zdjęcie grupowe z wszystkimi członkami grupy. Na podłodze może znajdować się tylko sześć stóp. • Zrób listę co najmniej 10 rzeczy, które można kupić za 5 złotych. • Wykonaj 8 różnych origami. • Upewnij się, że wszyscy uczestnicy są członkami grupy na Facebooku. • Narysuj mapę Europy z zaznaczonymi na niej wszystkimi krajami uczestniczącymi w projekcie i napisz ich nazwy w swoim ojczystym języku. • Sporządź listę 30 powodów, dla których lepiej jest być teraz tutaj niż w domu. • Opracuj prognozę pogody na najbliższe 6 dni (za pomocą pantomimy, bez słów). • Wymyśl lub wybierz 5 inspirujących cytatów (po jednym z każdego kraju) w Twoim języku ojczystym z tłumaczeniem na język angielski. Zapisz je na osobnych kartkach A4 i powieś na ścianach w sali. • Sporządź listę umiejętności/talentów wszystkich uczestników. Każdy uczestnik powinien posiadać co najmniej jedną umiejętność. <p>Krok 3: Po zakończeniu zajęć tworzy się krąg, a małe grupy mają za zadanie zaprezentować wyniki całemu zespołowi.</p> <p>Krok 4: Na koniec prezentacji edukator przeprowadza refleksję, aby podsumować proces uczenia się zespołu.</p>
Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia
<p>To ćwiczenie zasadniczo wspiera kreatywność, rozwiązywanie problemów, tworzenie strategii i pracę zespołową. Aby pobudzić proces myślenia grupowego i pracy zespołowej, sugeruje się jego realizację na początku szkoleń/warsztatów lub realizacji projektów, co zapewni wszystkim otwartą przestrzeń do wzajemnego poznania się i da początek współpracy na późniejszych etapach.</p>

Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla osób prowadzących (jeśli dotyczy)

pewne ograniczenia lub zaproponować zasady, jak na przykład: "nie wydawać pieniędzy na wykonanie zadania lub dotarcie do wybranych osób spośród uczestników", które zwiększą emocje i sprawią, że uczestnicy będą musieli pokonać określone trudności. Fazę podziału na grupy można również zrealizować poprzez proste gry, takie jak rzucanie butami do celu, liczenie do pięciu, przygotowanie 5 różnokolorowych kartek i poproszenie uczestników o wybranie jednej z nich, umieszczenie kilku kartek z komentarzami pod krzesłami itp. Ćwiczenie to najlepiej sprawdza się w dużych grupach, np. 20-40 osób.

Czas trwania ćwiczenia może zostać skrócony lub wydłużony w zależności od liczby zadań, ale szacunkowy czas może wynieść od 1 godziny do 1 godziny i 20 minut z fazą podsumowania. Chodzi o to, by w krótkim czasie postawić przed uczestnikami wyzwania wymagające czasu. W ten sposób członkowie grupy muszą dokonać podziału zadań i wypracować podejście oparte na rozwiązywaniu problemów.

Ewaluacja

Ponieważ jest to gra edukacyjna, sugeruje się zastosowanie modelu DeM Debriefing, aby zapewnić uczestnikom otwartą przestrzeń do przypomnienia sobie doświadczenia, refleksji nad nim, konceptualizacji, przekształcania go i planowania.

Zapamiętanie - Zapamiętanie doświadczenia

Kilka pytań przewodnich:

- Co teraz czujesz?
- Czy wszystko było dla Ciebie jasne po wysłuchaniu instrukcji gry?
- Czego oczekiwałeś przed rozpoczęciem gry?
- Co czułeś w trakcie gry?
- Co się stało? Co robiłeś?
- Co robili inni? Co zaobserwowałeś?
- Co czułeś?
- Co myślałeś?

Refleksja - refleksja nad doświadczeniem

Pytania naprowadzające:

- Dlaczego tak się czułeś?
- Jak myślisz, dlaczego miałeś takie doświadczenia?
- Dlaczego tak się zachowywałeś?
- Dlaczego inni zachowywali się w ten sposób?
- Jakie są przyczyny takiego wyniku?

Konceptualizacja - od doświadczenia do nowej koncepcji

Kilka pytań przewodnich:

- Jakie wnioski wyciągasz z tych wszystkich doświadczeń i naszych dyskusji?
- Co te rozmowy znaczą dla Ciebie w życiu?
- Co byś zrobił inaczej, gdybyś zagrał w tę grę jeszcze raz?

Kojarzenie - kojarzenie pojęć

Jeśli uczestnikom przedstawiana jest jakaś teoria lub podejście, można zapytać, w jaki sposób łączą ją ze swoim dotychczasowym doświadczeniem.

Przekształcanie - Przekształcanie rzeczywistości Jaki jest związek tej teorii z Twoim prawdziwym życiem? Co możesz zrobić inaczej?

Kilka pytań naprowadzających:

Czy uważasz, że wszystkie te wnioski dotyczą także innych problemów w prawdziwym życiu?

Czy masz podobne trudności w swoim prawdziwym życiu?
Gdzie w Twoim życiu możemy wykorzystać tę wiedzę?

Planowanie - od koncepcji do nowych doświadczeń Co możesz zrobić w przyszłości, aby być lepszym?
Aby cykl uczenia się przez doświadczanie mógł być kontynuowany poprzez nowe, bardziej zaawansowane doświadczenia, należy pomóc uczestnikom zaplanować, jak będą się rozwijać w oparciu o to, czego się nauczyli/uświadomili sobie.

Więcej informacji:

Tuckman's Team Development Model
Buch - Gamestorming, D. Gray, S. Brown, J. Macanuso (O'Reilly Verlag - Juli 2011)
International Experiential Learning Network

Nazwa sesji: Tworzenie przyjaznej przestrzeni do nauki

Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)

Stworzenie właściwego środowiska uczenia się jest bardzo ważne dla efektywności programów szkoleniowych opartych na uczeniu się przez doświadczanie. Uczestnicy nie tylko uczą się indywidualnie, ale także biorą udział w intensywnym procesie uczenia się, jakim jest proces grupowy. Aby grupa mogła uczyć się wspólnie, trzeba najpierw przekształcić grupę, w której spotykają się różne osoby, w "grupę uczącą się".

Przyjazna przestrzeń do nauki to przestrzeń, w której uczący się czują się bezpiecznie pod względem psychologicznym, szanuje się ich samych i ich dotychczasowe doświadczenia jako uczących się, bezwarunkowo okazuje się im pozytywne podejście oraz zapewnia się zrównoważone wyzwania i wsparcie.

Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)

Tytuł ćwiczenia: Gra komunikacyjna

Celem tej gry jest:

- refleksja nad podstawowymi zasadami komunikacji, językiem, ekspresją, kulturą i relacjami międzyludzkimi, znaczeniem słuchania i dialogu,
- wzbudzenie autorefleksji na temat stylów komunikacji werbalnej,
- refleksja nad językiem, komunikacją i różnicami kulturowymi.

Krok 1: W tym ćwiczeniu zespoły ustawiają się w kręgu w równych odległościach od siebie.

Krok 2: Trenerzy proszą uczestników o dobranie się w pary z osobami, których jeszcze dobrze nie znają.

Krok 3: Każda para bierze dwa krzesła, ustawia je oparciem do siebie i siada.

Krok 4: Każda para otrzymuje kartkę papieru i długopis. Następnie decydują, kto jest osobą A, a kto osobą B.

Krok 5: Osoba B jako pierwsza wykonuje abstrakcyjny rysunek przedstawiający proste kształty. Osoba A będzie próbowała odtworzyć ten rysunek na podstawie instrukcji słownych od osoby B. W tej fazie trener daje uczestnikom określony czas na wykonanie rysunków.

Krok 6: Po upływie wyznaczonego czasu uczestnicy odwracają się i porównują swoje rysunki, sposób komunikacji i zamieniają się rolami.

Krok 7: Po zamianie ról, utworzone zostaną nowe pary, które powtórzą ćwiczenie w ten sam sposób. Jeśli pary wolą, mogą kontynuować rysowanie konkretnych lub abstrakcyjnych obiektów.

Krok 8: Po wykonaniu ćwiczenia jeszcze kilka razy, uczestnicy ponownie tworzą koło i oceniają to, czego doświadczyli w trakcie ćwiczenia.

Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia

Dzięki tej grze komunikacyjnej członkowie grupy usprawniają wzajemny dialog i przyczyniają się do stworzenia przyjaznego środowiska uczenia się na dalszych etapach szkolenia. Metoda ta może być także dostosowana do różnych obszarów tematycznych i dotyczyć konkretnych zagadnień.

Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla osób prowadzących (jeśli dotyczy)

Sugeruje się, aby czas trwania zajęć był dostosowany do profilu uczestników. W niektórych grupach wiekowych fazy rysowania można przeprowadzić w ciągu 3-5 minut, ale w innych może to zająć więcej czasu. Trener powinien wziąć ten aspekt pod uwagę przed i w trakcie realizacji ćwiczenia. Dlatego szacowany czas może wynieść do 45 minut - 1 godziny, wliczając w to fazę refleksji w grupie. Ćwiczenie to najlepiej sprawdza się w grupie 20-24 osób.

Ewaluacja

Aby zastanowić się nad efektami uczenia się w trakcie ćwiczenia, warto na koniec przeprowadzić zespołową refleksję.

Pytania przewodnie do refleksji zespołowej:

- Co teraz czujesz?
- Czy po wysłuchaniu instrukcji dotyczących ćwiczenia wszystko było dla Ciebie jasne?
- Czego oczekiwałeś przed rozpoczęciem ćwiczenia?
- Co czuliście w trakcie gry?
- Jak wyglądał proces pracy w zespole?
- Jaki styl komunikacji był najbardziej efektywny, a jaki w ogóle nie zadziałał?
- Czy rysunek abstrakcyjny jest trudniejszy do narysowania niż konkretny obrazek?
- W jaki sposób komunikacja w parach lub w większych grupach przebiega u Ciebie w realnym życiu?
- Co chciałbyś zrobić, żeby być lepszym?

Więcej informacji:

Możesz skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:







ROZDZIAŁ 6

WZMACNIANIE EMPATII

OPRACOWANE PRZEZ
IASIS NGO / Grecja

Rozdział 6: Wzmacnianie empatii

Nazwa sesji (jeśli dotyczy): Poznanie empatii	
Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)	
<p>Zdefiniowanie empatii przez lata stanowiło wyzwanie dla badaczy. Najnowsze badania przeprowadzone przez Cuffa, Browna, Taylora i Howata (2016) przedstawiają akademicką definicję empatii jako "reakcję emocjonalną (afektywną), zależną od interakcji między cechami charakterystycznymi człowieka oraz wpływem jego stanu emocjonalnego. Procesy empatyczne są wywoływane samoczynnie, ale są też kształtowane przez procesy kontroli odgórnej. Powstała emocja jest podobna do percepcji (bezpośrednio doświadczonej lub wyobrażonej) i rozumienia (empatia poznawcza) emocji będącej bodźcem, przy założeniu, że źródło emocji nie jest własne".</p> <p>Mówiąc prościej, empatia odnosi się do zdolności emocjonalnego rozumienia innych ludzi, tego, co czują i jak widzą rzeczy z ich punktu widzenia. Jak twierdzą McDonald i Messinger (2011), w pracy z różnymi ludźmi empatia jest potężnym narzędziem, ponieważ może zwiększać zachowania prospołeczne wobec innych, w tym przestrzeganie reguł społecznych i promowanie zachowań altruistycznych. Co więcej, empatia odgrywa kluczową rolę w ułatwianiu rozwoju kompetencji społecznych i poprawia jakość relacji (McDonald i Messinger, 2011).</p> <p>Sesja ta ma na celu uświadomienie trenerom znaczenia empatii, a także nauczenie ich, jak pielęgnować ją w grupach docelowych, z którymi pracują.</p>	
Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)	
	<p>Krok 1: Możesz obejrzeć ten film (skorzystaj z kodu QR, aby uzyskać bezpośredni dostęp) z przekazem graficznym, który w anegdotyczny sposób wyjaśnia pojęcie empatii (z napisami w wielu językach).</p> <p>Krok 2: Po obejrzeniu filmu możesz przeanalizować swoje ukryte uprzedzenia, które utrudniają Ci słuchanie i empatię wobec innych.</p> <p>Krok 3: Po 20 minutach poświęconych na uświadomienie sobie własnych uprzedzeń można zacząć opracowywać metody ich eliminowania. Uświadomienie sobie problemu jest pierwszym krokiem do jego rozwiązania.</p> <p>Krok 4: Możesz swobodnie ćwiczyć swoje umiejętności empatyczne, zwłaszcza w pracy z grupą docelową.</p>
	
<p>Kilka wskazówek dotyczących interakcji z innymi:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bądź ciekawy i zadawaj dużo pytań• Staraj się bardziej słuchać, zamiast udzielać natychmiastowych odpowiedzi• Odnotowywanie wszelkich zmian w postawie ciała, tonie głosu i wyrazie twarzy pomoże określić, jak się czują inne osoby.• Kiedy jesteś napięty lub chcesz kogoś osądzić, weź głęboki oddech i zmień swoje emocje związane z chęcią skorygowania zachowania tej osoby, tak by poczuć wobec niej szacunek i zrozumienie.• Po zakończeniu rozmowy zastanów się, czy któreś z twoich uprzedzeń nie przeszkodziły ci w byciu empatycznym.• Powtórz powyższe kroki jeszcze raz i jeszcze raz. Rozwój empatii to niekończący się proces.	

Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia
Porządkuje myśli i dostarcza użytecznych spostrzeżeń
Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla osób prowadzących (jeśli dotyczy)
Istnieją psychologiczne mechanizmy obronne, które uniemożliwiają uczciwe spojrzenie na własne uprzedzenia. Im więcej będziesz z nimi pracował, tym lepiej będziesz dostrzegał pełen obraz sytuacji.
Ewaluacja
Ewaluacji tego ćwiczenia można dokonać za pomocą metodologii autorefleksji: <ul style="list-style-type: none"> • Za każdym razem, gdy uświadamiasz sobie swoje braki, ukryte uprzedzenia organiczające zdolność rozumienia emocji innych osób, uruchamiają się synapsy w twoim mózgu. Budowanie umiejętności empatycznych wymaga wiele cierpliwości i praktyki, ale jeśli z czasem czujesz, że idzie ci coraz lepiej, oznacza to, że osiągnąłeś postęp.
Więcej informacji:
 
Bibliografia
Cuff, B. M., Brown, S. J., Taylor, L., & Howat, D. J. (2016). Empathy: A review of the concept. <i>Emotion review</i> , 8(2), 144-153.
McDonald, N. M., & Messinger, D. S. (2011). The development of empathy: How, when, and why. Free will, emotions, and moral actions: <i>Philosophy and neuroscience in dialogue</i> , 23, 333-359.
Nazwa sesji: Zgadnij moją kartę
Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)
Po zapoznaniu się z zagadnieniem empatii w poprzednim ćwiczeniu (Poznawanie empatii), trenerzy mogą podjąć aktywną pracę nad refleksją na temat własnego poziomu empatii oraz możliwością jego podniesienia.
Narzędziem powszechnie używanym do refleksji na temat empatii jest gra planszowa Dixit. Gra ta składa się z kart z abstrakcyjnymi rysunkami i jest wykorzystywana w wielu nieformalnych kontekstach edukacyjnych. Badanie przeprowadzone przez Vitancol i Barię dowiodło, że Dixit może a.) poprawić komunikację w grupie, b.) sprawić, że proces ten będzie naturalny i radosny oraz c.) niezależnie od wieku i płci, poprawić relacje i dynamikę komunikacji w grupie (2018).
Karty te można wykorzystać do wspierania komunikacji i dynamiki grupy, jednocześnie poprawiając

zdolność do odczuwania empatii przez poszczególnych uczestników.

Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)

To ćwiczenie powinno być wykonywane z udziałem innych trenerów i współpracowników. Do przeprowadzenia ćwiczenia należy wyznaczyć koordynatora.

Krok 1: Przed zajęciami koordynator powinien rozłożyć na stole talię kart Dixit, tak aby wszystkie karty były widoczne.

Krok 2: Koordynator prosi trenerów, aby ustawili się w kręgu wokół stołu. Poleca im, aby zamknęli oczy i wyobrazili sobie w myślach uczucia gniewu, przerażenia i obrzydzenia. Jak im się one jawią?

Krok 3: Po kilku sekundach poświęconych na wizualizację powyższych uczuć, Trenerzy mogą otworzyć oczy i przyjrzeć się kartom rozłożonym na stole. Muszą znaleźć trzy karty, które reprezentują w ich oczach powyższe uczucia.

Krok 4. Kiedy każdy z Trenerów ma już trzy karty, Koordynator prosi uczestników, aby zaczęli chodzić w losowych kierunkach po sali (nie oddalając się zbyt od stołu). Kiedy Koordynator krzyknie "stop", każdy z Trenerów musi znaleźć partnera do rozmowy.

Krok 5: W momencie, gdy wszyscy Trenerzy zostaną podzieleni na pary, koordynator wyjaśnia, że po kolei każdy z nich ma przedstawić karty partnerowi, który następnie ma odgadnąć, która karta przedstawia jakie uczucie.

Krok 6: Każda para ma w sumie 6 minut na odgadnięcie i przedstawienie kart drugiej strony. Po upływie tego czasu koordynator prosi uczestników, aby po usłyszeniu słowa "stop" rozeszli się po sali i znaleźli nowego partnera do rozmowy. Można to powtórzyć tyle razy, na ile pozwala czas.

Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia

- Ćwiczenie można przeprowadzić także online na platformie jak na przykład Zoom, używając obrazka/zdjęcia zawierającego wszystkie karty z talii.
- Abstrakcyjne ilustracje są bardzo pomocne w wyrażaniu uczuć, dzięki czemu uczestnicy szkolenia są bardziej skłonni do ekspresji.

Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla osób prowadzących (jeśli dotyczy)

- Trener może nie mieć własnej talii kart Dixit. Można temu łatwo zaradzić, wykorzystując wydrukowane abstrakcyjne obrazy znalezione na Pinterest lub talię kart z abstrakcyjnymi ilustracjami z innych gier planszowych (np. Codenames, Intuiti).
- Jeśli czas na to pozwala, trenerzy mogą również sami malować karty na kartkach papieru formatu A5-A6 i prezentować je, zamiast korzystać z gotowych kart.

Ewaluacja

Ewaluację ćwiczenia można przeprowadzić za pomocą różnych metod, w tym:

- Otwarta dyskusja ewaluacyjna, podczas której koordynator może zadawać pytania, jak: "Czy nauczyłeś się czegoś dzięki temu ćwiczeniu?", "Czy uważasz, że zyskałeś głębszy wgląd w empatię?", przekazując grupie inicjatywę.
- Kwestionariusze ewaluacyjne online, przygotowane przed zajęciami, zachęcające uczestników do przekazania całościowej informacji zwrotnej na temat całego procesu zajęć.

Więcej informacji:

Możesz skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia:

Vitancol, N. S., & Baria, R. M. (2018). Dixit: A Case Study On Improving Group Communication. *International Journal of Education and Research, Vol. 6 No. 12*

Nazwa sesji (jeśli dotyczy): Nagła przeprowadzka

Treści (krótki opis aktywności, kontekst/otoczenie)

Ważnym efektem przejawiania empatii jest aktywne słuchanie. Mówiąc wprost, aktywne słuchanie wymaga, by słuchacz starał się zrozumieć, jak mówiący postrzega swoje doświadczenie, bez wpływania na niego za pomocą własnych schematów poznawczych (Weger, Castle & Emmett, 2010).

Aby rozwijać i praktykować empatię, trzeba być dobrym, aktywnym słuchaczem. Dzieje się tak dlatego, że chcąc naprawdę wejść w czyjeś buty, trzeba być w stanie bezstronnie słuchać i rozumieć jego sytuację oraz sposób, w jaki postrzega on życie. To ćwiczenie ma na celu zapoznanie uczestników z pojęciem aktywnego słuchania, a jednocześnie zapewnia możliwość jego przećwiczenia.

Aktywności/zasoby/narzędzia/ćwiczenia (opis procesu krok po kroku)

To ćwiczenie powinno być wykonywane z udziałem innych trenerów i współpracowników. Do przeprowadzenia ćwiczenia należy wyznaczyć koordynatora.

Krok 1: Uczestnicy proszeni są o usadowienie się wygodnie w kole i zamknięcie oczu.

Krok 2: Koordynator prosi uczestników, aby wyobrazili sobie, że muszą nagle wyprowadzić się ze swojego miasta. Do nowego miejsca zamieszkania mogą zabrać ze sobą tylko 10 osobistych przedmiotów, tworząc w ten sposób Osobiste Pudełko.

Krok 3. Uczestnicy są losowo przydzieleni do par. Jedna osoba musi opisać swoją listę drugiej. Następnie słuchający omawia, na podstawie przedmiotów, jakie są, jego zdaniem, wartości i cechy charakterystyczne dla partnera rozmowy. Po piętnastu minutach trenerzy zamieniają się rolami.

Krok 4: Każda para musi znaleźć wygodne miejsce do dyskusji..

Krok 5: Po upływie czasu przeznaczanego dla rozmowy, Koordynator zaprasza Trenerów z powrotem do kręgu i zachęca ich do podzielenia się swoją listą oraz refleksją w parze na jej temat, jeśli mają na to ochotę.

Zalety zasobu/aktywności/ćwiczenia

- To ćwiczenie może być również wykorzystane jako bardziej zaawansowany lodołamacz, ze względu na wymianę osobistych preferencji pomiędzy uczestnikami.
- Ćwiczenie może być przeprowadzone online na platformie, jak np. ZOOM.

Ograniczenia aktywności i rekomendacje dla osób prowadzących (jeśli dotyczy)

- Jeśli Trenerzy zakończą ćwiczenie przed upływem wyznaczonego czasu, koordynator może poprosić ich o wykreślenie połowy pozycji z listy i wspólne zastanowienie się nad podjętą decyzją.

Ewaluacja:

Waluację ćwiczenia można przeprowadzić za pomocą różnych metod, w tym:

- Otwarta dyskusja ewaluacyjna, podczas której koordynator może zadawać pytania, jak: "Czy nauczyłeś się czegoś dzięki temu ćwiczeniu?", "Czy uważasz, że zyskałeś głębszy wgląd w empatię?", przekazując grupie inicjatywę.
- Kwestionariusze ewaluacyjne online, przygotowane przed zajęciami, zachęcające uczestników do przekazania całościowej informacji zwrotnej na temat całego procesu zajęć.

Więcej informacji:

Możesz skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia:

Weger Jr, H., Castle, G. R., & Emmett, M. C. (2010). Active listening in peer interviews: The influence of message paraphrasing on perceptions of listening skill. *The Intl. Journal of Listening*, 24(1), 34-49.

ROZDZIAŁ 7

DBANIE O SIEBIE

OPRACOWANE PRZEZ
Fundacja Europejski Instytut Outsourcingu
(FEIO) / Polska

Rozdział 7: Dbanie o siebie

Nazwa sesji: Przeciw wypaleniu zawodowemu
Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie)
<p>Rozwój kompetencji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) wśród starszych obywateli są trudnym obszarem uczenia się i nauczania, ponieważ starsi ludzie przyswajają informacje w inny sposób, niż młodsze pokolenia (Esteller-Curto i Escuder-Mollon, 2012). Osoby odpowiedzialne za procesy uczenia się i nauczania to edukatorzy dorosłych, którzy mają do wykonania ważne, odpowiedzialne i trudne zadanie. Ogromna odpowiedzialność może być przytłaczająca i powodować wiele problemów. Jednym z nich jest wypalenie zawodowe, któremu należy zapobiegać, a wcześniej trzeba to niebezpieczeństwo sobie uświadomić.</p> <p>Według WHO (2019) „wypalenie jest syndromem konceptualizowanym jako rezultat wynikający z przewlekłego stresu w miejscu pracy, który nie został skutecznie opanowany. Charakteryzuje się trzema wymiarami:</p> <ul style="list-style-type: none">- uczucie niedoboru energii oraz ciągłego zmęczenia;- zwiększony dystans psychiczny do wykonywanej pracy lub poczucie negatywizmu lub cynizmu związane z wykonywaną pracą;- zmniejszona skuteczność zawodowa. <p>Wypalenie zawodowe odnosi się konkretnie do zjawisk w kontekście zawodowym i nie powinno być stosowane do opisywania doświadczeń w innych obszarach życia”.</p>
Aktywności (Opis procesu krok po kroku).
<p>Aktywność 1.</p> <p>Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Edukator losowo dzieli uczestników na dwuosobowe zespoły. Ich zadanie, to odpowiadanie sobie na zadane przez edukatora pytania. Czas dyskusji nad każdym pytaniem to maksymalnie 10 minut. Najpierw odpowiada pierwsza osoba, potem kolejna. Edukator informuje uczestników, że mogą zadawać dodatkowe pytania, ale powinni uszanować, jeśli ich partner nie jest gotów na udzielenie odpowiedzi.2. Kolejne pytania zadawane przez edukatora:<ul style="list-style-type: none">- Jak wygląda dzień w Twojej pracy?- Czy bycie edukatorem to Twój główny zawód?- Jakie są mocne strony?- Jakie są twoje największe osiągnięcia?

- Jakie masz talenty?

- Co robisz w wolnym czasie?

3. Uczestnicy przedstawiają zebrane informacje o swoich rozmówcach. W związku z tym, że uczestnicy będą mówić na temat swoich partnerów, będą też zwracać większą uwagę na ich wypowiedzi. Dodatkowo słuchanie wypowiedzi innych osób na swój temat umożliwia dostrzeżenie innej perspektywy.

Następnie jedna osoba przedstawia informacje o drugiej i zwykle skupia się na innych rzeczach niż jej partner i dlatego pokazuje swoich partnerów z innej perspektywy. Zadanie zajmuje nie więcej niż 40 minut.

4. W ostatnim kroku edukator zadaje pytania w celu ewaluacji warsztatu.

Aktywność 2.

Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:

1. Edukator losowo dzieli uczestników na zespoły (3-4 osoby w jednej grupie). Ich zadanie, to przeprowadzenie dyskusji nad metodami pracy nad sobą, prezentowanymi przez trenera. Czas na dyskusję dla każdej z metod to około 5 minut.

Wybór zagadnień, które będzie prezentował edukator:

- W przypadku uczucia ciągłego wyczerpania, oderwania od pracy, a być może nawet przybrania na wadze i choroby spowodowanej stresem, odpocznij i skup się na spaniu, poruszaniu się lub jedzeniu. Powinieneś zapewnić swojemu organizmowi to, czego potrzebuje.

- Obserwuj siebie i zaopatruj umysł w odpowiednie zajęcia. Powinieneś robić to, co lubisz i co daje ci spokój lub radość.

- Zastanów się, co możesz zmienić w Twojej pracy, aby poprawić osobistą sytuację. W pracy powinieneś czuć się „wspierany, doceniany i bezpieczny” oraz mieć poczucie, że Twoja praca spełnia Twoje oczekiwania.

- Staraj się zredukować objawy stresu utrzymując dobrą kondycję fizyczną. Możesz skupić się na uprawianiu sportu, medytacji lub innych aktywnościach fizycznych.

- Zastosuj narzędzia do samo-ewaluacji. Spróbuj pomyśleć o swoich zaletach, wadach, sukcesach i porażkach oraz o tym, czego Cię uczą.

- Rozmawiaj z innymi (członkami rodziny, przyjaciółmi, kolegami, a nawet szefem). Bądź szczery, podziel się swoimi problemami i poproś o pomoc.

- Jeśli nic Ci nie pomaga, postaraj się poszukać wsparcia psychologicznego.

Na wykonanie zadania uczestnicy mają łącznie 35 minut. Edukator informuje uczestników, że mogą zadawać dodatkowe pytania, ale powinni uszanować, jeśli ich partner nie jest gotów na udzielenie odpowiedzi. Uczestnicy mogą również swobodnie dzielić się swoimi przemyśleniami, sugestiami, obawami lub problemami związanymi z prezentowanymi metodami.

3. Po zakończeniu zadania uczestnicy i edukator rozpoczynają dyskusję, dzieląc się z grupą informacjami o sposobie wykonania przez nich zadania oraz przemyśleniach każdej z grup.

4. W ostatnim kroku edukator przeprowadza ankiety w celu oceny warsztatu.

Aktywność 3.

Etapy warsztatów powinny wyglądać następująco:

1. Uczestnicy pracują indywidualnie. Ich zadaniem jest odpowiadanie na pytania i zapisywanie swoich przemyśleń na kartce papieru. Edukator zadaje jedno pytanie co 5 minut.

Kolejne pytania zadawane przez edukatora:

1. Jaki jest Twój główny cel w życiu zawodowym?
2. Jaki jest Twój priorytet w Twoim życiu zawodowym?
3. Czy uważasz, że Twoja praca ma sens?
4. Czy lubisz to, co robisz zawodowo?
5. Czego nie lubisz w swoim życiu zawodowym?
6. Jak możesz się rozwijać w swoim życiu zawodowym?

Na wykonanie zadania uczestnicy mają 30 minut. Arkusze papieru, długopisy i markery są dla nich dostępne, aby swobodnie prezentować swoje przemyślenia lub pomysły. Uczestnicy mogą też zastanowić się nad innymi, pokrewnymi pytaniami.

3. Każdy uczestnik może dowolnie prezentować swoje wyniki w dowolny sposób: pisząc lub rysując na flipcharcie lub tablicy lub po prostu opowiadając. Edukator i inni uczestnicy mogą zadawać dodatkowe pytania. Po zakończeniu prezentacji uczestnicy wraz z prowadzącym warsztat rozpoczynają dyskusję na temat wyników swojej pracy i życia zawodowego.

4. W ostatnim kroku trener zadaje pytania w celu oceny warsztatu.

Zalety stosowania aktywności/narzędzia

Celem warsztatu jest pokazanie uczestnikom, jak walczyć z wypaleniem w życiu zawodowym.

Cele procesu uczenia się wśród uczestników będą następujące:

- rozwój nawyku dbania o siebie
- rozwój myślenia o sobie,
- rozwijanie umiejętności myślenia o swoich zaletach i wadach,
- rozwój umiejętności unikania wypalenia.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

Jako edukacyjna grupa docelowa, starsi dorośli mogą stanowić wymagające wyzwanie dla profesjonalistów, takich jak edukatorzy dorosłych i nauczyciele. Przede wszystkim ta grupa społeczna wolniej przyswaja informacje i ma problemy z nadążaniem za nowinkami technicznymi. Wymaga to od nauczycieli dorosłych większej pomocy, otwartości, cierpliwości i siły. Może powodować szybkie wypalenie, dlatego ważne jest, aby poczuli, że są wspierani.

Ewaluacja

W ostatnim kroku trener zadaje pytania w formie ankiety, aby ocenić warsztat. Każdy uczestnik może również podzielić się swoją opinią z innymi.

Pytania są następujące:

- a. Jak się czułeś podczas warsztatów?
- b. Podobał Ci się warsztat?
- c. Co byś zmienił podczas warsztatów?
- d. Masz dodatkowe uwagi?

Ewaluacja nie powinna zająć więcej niż 15 minut. Uczestnicy mogą również komentować lub zadawać pytania na forum grupy.

Więcej informacji:

Ala-Mutka, K., Malanowski, N., Punie, Y. & Cabrera, M. (2008). Active Ageing and the Potential of ICT for Learning. JRC Scientific and Technical Reports. Retrieved May 14, 2020, from <ftp://ftp.jrc.es/pub/EURdoc/JRC45209.pdf>

Vacek, P. & Rybenska, K. (2014). Research of interest in ICT education among seniors. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171 (2015), pp. 1038-1045. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.01.276

Bibliografia:

Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. (2019, May 28). World Health Organization. Retrieved January 14, 2021, from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Esteller-Curto, R. & Escuder-Mollon, P. (2012). Non-practical ICT courses for seniors for a comprehensive involvement to provide a global understanding of the Knowledge Society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46(2012), pp. 2356-2361. Retrieved May 14, 2020 from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.484>

Jungwirth, B. (2015). Support for senior citizens in our digital world. Retrieved May 14, 2020 from https://www.ohchr.org/Documents/Issues/OlderPersons/bestpractices/Presentation_Mr.BernhardJungwirth.pdf

Martínez-Alcalá, C. & al. (2018). Digital Inclusion in Older Adults: A Comparison Between Face-to-Face and Blended Digital Literacy Workshops. Retrieved May 14, 2020 from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fict.2018.00021/full>

Phuapan, P., Viriyavejakul, C. & Pimdee, P. (2016). An Analysis Of Digital Literacy Skills among Thai University Seniors. *iJET*, 11 (03), 2016. doi: 10.3991/ijet.v11i03.5301

Saunders, E. G. (2019, November 6). Avoid Burnout Before You're Already Burned Out. *The New York Times*. Retrieved January 14, 2021, from <https://www.nytimes.com/2019/11/06/smarter-living/avoid-burnout-work-tips.html>

Takagi, H., Kosugi, A., Ishihara, T. & Fukuda, K. (2014). Remote IT Education for Senior Citizens. doi: 10.1145/2596695.2596714

Tsai, H. S., Shillair, R. & Cotten, S. R. (2015). Social Support and "Playing Around": An Examination of How Older Adults Acquire Digital Literacy With Tablet Computers. doi: 10.1177/0733464815609440

Vintere, A., Kopeika, E. (2013). Seniors' Perspectives on the Learning and Using ICT: Findings Within the Project AWAKE. *International Conference on Applied Information and Communication Technologies (AICT2013)*, pp. 208-215. Retrieved May 14, 2020, from https://lufb.llu.lv/conference/AICT/2013/Vintere_AICT2013.pdf

Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez, S. & Brande van den, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model*. Publications Office of the European Union. doi: 10.2791/11517.

Western University. (2020). What is digital literacy?. Retrieved May 14, 2020 from https://www.westernsydney.edu.au/studysmart/home/digital_literacy/what_is_digital_literacy

ROZDZIAŁ 8

SAMOŚWIADOMOŚĆ

OPRACOWANE PRZEZ

Rizika Internetu A Komunikacyjnych
Technologii / Czechy



Rozdział 8: Samoświadomość

Nazwa sesji: Budzenie swojej świadomości

Treści (krótki opis modułu, kontekst/otoczenie):

Warsztaty są pierwszym krokiem dla dorosłych pracowników do oceny swojego życia zawodowego i zmiany czegoś, co ich zdaniem nie jest dla nich dobre lub nieodpowiednie. Pozwala im spojrzeć na to z innej perspektywy niż ich własna.

Aktywności (opis procesu krok po kroku):

Szacowany czas aktywności to 90-150 minut

Zajęcia zostały dopasowane dla grupy liczącej 10-15 uczestników

Krok 1: Wszyscy uczestnicy spotykają się w jednym pokoju z edukatorem. Przed spotkaniem edukator przygotowuje dla każdego uczestnika papierowe formularze zwane „Mapą rozwoju osobistego”. Materiały zawierają poniższą tabelę:

Moje ważne zadania	Moja wiedza i umiejętności	Kluczowe rezultaty mojej pracy	Cele mojej pracy

Każdy uczestnik otrzymuje jeden formularz i długopis. Edukator wyjaśnia im, że wszystkie kategorie są związane z ich pracą, a następnie informuje, że mają 20 minut na indywidualne wypełnienie tabeli i prosi o dokładne i uczciwe przemyślenie treści.

Krok 2: Po 20 minutach edukator prosi każdą osobę po kolei o przeczytanie/przedstawienie wyników z tabeli. Po prezentacji każdego z uczestników jest czas (5 minut) na dyskusję. Pozostali uczestnicy mogą zadawać pytania, komentować lub dawać sugestie.

Krok 3: Po zakończeniu wszystkich prezentacji edukator daje uczestnikom kolejny materiał zawierający poniższą tabelę:

Wpływ mojej pracy na mnie	Potrzeby dotyczące mojej pracy

Ponownie każdy uczestnik ma 10 minut na przemyślenie i wypełnienie formularza. Edukator prosi uczestników o wypełnienie go w oparciu o własne przemyślenia i odczucia, ale także w oparciu o wcześniejszą dyskusję z uwagami i sugestiami innych uczestników.

Krok 4: Po 10 minutach edukator ponownie prosi każdą osobę po kolei o przeczytanie/przedstawienie wyników z tabeli. Po prezentacji każdego z uczestników jest czas (3 minuty) na dyskusję. Pozostali uczestnicy mogą ponownie zadawać pytania, komentować lub sugerować. Na koniec edukator sugeruje wszystkim uczestnikom zachowanie papierowej formy i używanie jej co miesiąc do oceny i samodzielnego monitorowania swoich postępów.

Krok 5: Edukator dziękuje uczestnikom za udział i zaprasza ich do wzięcia udziału w ewaluacji. Po dokonaniu oceny edukator proponuje uczestnikowi comiesięczną ocenę siebie za pomocą otrzymanego formularza.

Zalety stosowania aktywności/narzędzia

Zajęcia mają na celu uświadomienie uczestnikom szczegółów ich życia zawodowego. Rozważania na temat swoich zadań, celów, zdobytej wiedzy i umiejętności, poparte grupową dyskusją pozytywnie wpłynę na gotowość do samorefleksji i wprowadzenia system samooceny. Na podstawie tych informacji uczestnicy będą mogli się zastanowić, jaki wpływ ma ich praca na ich życie i jakie potrzeby są z nią związane. Autorefleksja pozwala im zrewidować swoje życie zawodowe, a udział w dyskusji z różnymi uczestnikami pozwala im uzyskać szerszy punkt widzenia, oraz uczestniczyć w procesie autorefleksji i samooceny innych osób, o zbliżonych zainteresowaniach i podobnej karierze zawodowej.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

Ćwiczenie ma na celu uświadomienie uczestnikom ich własnej sytuacji w pracy oraz zapoznanie się z sytuacjami innych uczestników. Głównym problemem tego działania może być brak zaufania uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami lub uczuciami z innymi. Edukator powinien zadbać o atmosferę zrozumienia i zaufania, tak aby uczestnicy mogli czuć się bezpiecznie. Nikogo nie należy zmuszać do udzielania odpowiedzi i dzielenia się swoimi uczuciami, ale jeśli ktoś próbuje urazić inną osobę, wychowawca powinien zareagować.

Ewaluacja

Po zakończeniu zajęć edukator informuje uczestników o ewaluacji. Uczestnicy otrzymują kartki papieru i mogą swobodnie spisywać lub rysować swoje uwagi na temat warsztatu bez żadnej struktury. Edukator zbiera arkusze, gdy uczestnicy skończą.

Więcej informacji:

Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x>

Możesz skorzystać z kodów QR aby uzyskać dostęp do dodatkowych materiałów:



Bibliografia:

Ashley, G. C., & Reiter-Palmon, R. (2012). Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness. *Journal of Behavioral and Applied Management*. <https://doi.org/10.21818/001c.17902>

Ellis, N. H., & Bernhardt, R. G. (1989). Andragogical Supervision: A Supervisory Style for Adult Professionals. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 62(8), 362–363. <https://doi.org/10.1080/00098655.1989.10114095>

Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x>

Morin, A. (2011). Self-recognition, theory-of-mind, and self-awareness: What side are you on? *Laterality: Asymmetries of Body, Brain and Cognition*, 16(3), 367–383. <https://doi.org/10.1080/13576501003702648>

TIPS & TOOLS. Supervisor Tools. (n.d.). <https://hr.msu.edu/ua/performanceexcellence/tools-supervisors.html>.

Nazwa sesji: Monitoring

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie):

Warsztaty są drugim krokiem dla dorosłych pracowników, aby ocenić swoje życie zawodowe i zmienić coś, co ich zdaniem nie jest dla nich odpowiednie. Monitorując aktywność, mogą ocenić, czy uważają, że ich ścieżka kariery jest właściwa.

Aktywności (Opis procesu krok po kroku):

Szacowany czas aktywności to około 60 minut

Zajęcia zostały dopasowane dla grupy liczącej 10-12 uczestników

Krok 1: Wszyscy uczestnicy spotykają się w jednej sali z edukatorem. Przed rozpoczęciem warsztatów edukator zaprasza wszystkich do wzięcia udziału w krótkiej aktywności, która podniesie energię grupy (energizer). Jej forma zależy od uczestników: w zależności od tego czy grupa pochodzi z jednego kraju, czy jest międzynarodowa, edukator wybiera mapę (kraj lub świat) i wybiera główny punkt mapy, będący punktem odniesienia dla uczestników. Za jego pomocą później zajmą oni odpowiednie miejsca.

Instrukcje to:

1. Wyobraź sobie, że na podłodze znajduje się mapa naszego kraju/świata. Oto xxx [główny punkt, nazwa miasta lub kraju]. Idź i zajmij swoje miejsce.
2. Gry wybierzesz swoje miejsce, pomyśl przez kilka sekund o grupach, z którymi pracujesz. Jakie są ich cechy? Grupa powinna być połączona z wybranym przez Ciebie miejscem.
3. Teraz każdy z nas zaprezentuje się podając nazwę, miejsce i kilka informacji o grupie, z którą pracuje. Będziemy prezentować zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

Po aktywności edukator zaprasza uczestników by usiedli na krzesłach.

Krok 2: Edukator łączy uczestników w pary. Każda para dostaje kartkę z pytaniami, które uczestnicy będą wzajemnie sobie zadawać i udaje się do miejsca, w którym będzie mogła swobodnie rozmawiać. Uczestnicy mają swobodę wyboru sposobu przeprowadzania wywiadu i mogą zadawać dodatkowe, swoje pytania, jeśli chcą, ale mają 10 minut na wykonanie zadania. Pytania to:

1. Czy bycie edukatorem to Twoja wymarzona ścieżka kariery? Czy jest coś jeszcze, co jest dla Ciebie interesujące w kontekście Twojego rozwoju zawodowego?
2. Jaki jest Twój przyszły cel zawodowy?
3. Jakie jest Twoje największe osiągnięcie w karierze?
4. Czy doświadczyłeś jakiegś porażki w swoim życiu zawodowym?
5. Jeśli tak, jak sobie z tym poradziłeś?

Krok 3: Edukator prosi uczestników, aby wrócili do głównej przestrzeni i usiedli. Następnie uczestnicy proszeni są o przedstawienie osoby, z którą są w parze i z którą wcześniej rozmawiali.

Step 4: Po prezentacji edukator pyta uczestników, czy chcą podzielić się przemyśleniami lub uwagami na temat dyskusji i prezentacji. Może także facylitować dyskusję, dzięki zadawaniu odpowiednich pytań, skłaniających do refleksji nad kwestią dzielenia się swoimi planami oraz problemami, a także role rozmówców w kreowaniu procesu rozwoju osobistego i zawodowego. Następnie dziękuje uczestnikom za udział i zaprasza ich do wzięcia udziału w ewaluacji.

Zalety stosowania aktywności/narzędzia

Zadanie ma na celu umożliwienie uczestnikom stałego monitorowania swojego życia zawodowego i uświadomienie jak istotne jest bycie świadomym swojego rozwoju. Uczestnicy, pytani o wymarzoną ścieżkę kariery, cele zawodowe, osiągnięcia, porażki są zachęceni do zastanowienia się, czy obrana przez nich ścieżka jest dla nich odpowiednia i w ten sposób również oceniają siebie. Przedstawianie opisu swojego życia zawodowego przez innych to także sposób na obserwację i spojrzenie na własne życie z innej perspektywy, ponieważ osoba, która przedstawia, zwraca uwagę na inne szczegóły historii niż ta, która opisywała wcześniej swoje dokonania.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

Ćwiczenie ma na celu uświadomienie uczestnikom ich własnej sytuacji w pracy oraz zapoznanie się z sytuacjami innych uczestników. Głównym problemem tego działania może być brak zaufania uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami lub uczuciami z innymi. Edukator powinien zadbać o atmosferę zrozumienia i zaufania, tak aby uczestnicy mogli czuć się bezpiecznie. Nikogo nie należy zmuszać do udzielania odpowiedzi i dzielenia się swoimi uczuciami, ale jeśli ktoś próbuje urazić inną osobę, edukator powinien zareagować.

Ewaluacja

Po zakończeniu zajęć edukator informuje uczestników o ewaluacji. Uczestnicy pozostają w tej samej parze, z którą pracowali wcześniej. Ewaluacja ma formę dwustronnego wywiadu, a uczestnicy zapisują uwagi swojego partnera. Pytania to:

1. Podobała Ci się forma warsztatów?
2. Czy łatwo było odpowiedzieć na te pytania?
3. Jak się czuleś oceniając siebie?
4. Czy zadałbyś inne pytania?

Po ocenie nauczyciel zbiera notatki.

Bibliografia:

Ashley, G. C., & Reiter-Palmon, R. (2012). Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness. *Journal of Behavioral and Applied Management*.

<https://doi.org/10.21818/001c.17902>

Ellis, N. H., & Bernhardt, R. G. (1989). Andragogical Supervision: A Supervisory Style for Adult Professionals. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 62(8), 362–363.

<https://doi.org/10.1080/00098655.1989.10114095>

Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x>

TIPS & TOOLS. Supervisor Tools. (n.d.). <https://hr.msu.edu/ua/performanceexcellence/tools-supervisors.html>.

Nazwa sesji: Superwizja

Treści (krótki opis Modułu, kontekst/otoczenie):

Warsztaty są trzecim krokiem dla dorosłych pracowników, aby ocenić swoje życie zawodowe i zmienić coś, co ich zdaniem nie jest dla nich dobre lub nieodpowiednie. Poprzez działanie superwizyjne mogą oceniać swoją codzienną aktywność zawodową z pomocą edukatora, który w tej sytuacji jest superwizorem. W ten sposób mogą docenić zalety i osiągnięcia oraz wykryć problem lub niepowodzenia, aby w razie potrzeby dokonać pewnych zmian.

Wszyscy uczestnicy radzą sobie z własnymi problemami w pracy, ale dzięki zaangażowaniu innych osób, znajdujących się w podobnej sytuacji zawodowej, tego typu ewaluacja może być łatwiejsza i pełniejsza. Świadomość, że ludzie, z którymi pracują, zmagają się z tym samym, sprawia, że uczestnicy są bardziej ufni i gotowi do dzielenia się swoimi emocjami.

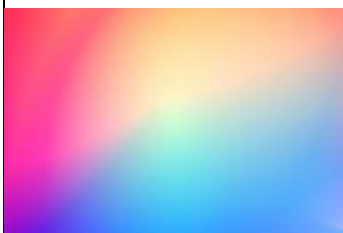
Aktywności (Opis procesu krok po kroku):

Szacowany czas aktywności to około 60 minut

Zajęcia zostały dopasowane dla grupy liczącej 10-15 uczestników

Krok 1: Wszyscy uczestnicy spotykają się w jednej sali z edukatorem. Przed rozpoczęciem warsztatów edukator przygotowuje różne obrazy zawierające abstrakcyjne figury lub kształty.

Przykłady:



Krok 2: Edukator zaprasza uczestników do zajęcia swoich miejsc na krzesłach. Edukator zaczyna pokazywać obrazki w formie: pierwszy obraz + dyskusja, drugi obraz + dyskusja itd. Po zaprezentowaniu każdego obrazka, uczestnicy są proszeni o zastanowienie się, czy to co widzą, potrafią jakoś odnieść do swojej codziennej pracy. Następnie edukator pyta po kolei uczestników o ich refleksję. Zadaje też dodatkowe pytania, aby dowiedzieć się więcej o sytuacji uczestnika i zachęcić go do mówienia. W międzyczasie inni uczestnicy mogą komentować, sugerować lub udzielać porad innym uczestnikom, ale edukator musi kontrolować sytuację, aby nie dopuścić do obrażania innych.

Krok 3: Po prezentacji edukator pyta uczestników, czy chcą podzielić się przemyśleniami lub uwagami na temat dyskusji i prezentacji. Może także facylitować dyskusję, dzięki zadawaniu odpowiednich pytań, skłaniających do refleksji nad kwestią dzielenia się swoimi planami oraz problemami, a także role rozmówców w kreowaniu procesu rozwoju osobistego i zawodowego. Następnie dziękuje uczestnikom za udział i zaprasza ich do wzięcia udziału w ewaluacji.

Zalety stosowania aktywności/narzędzia

W ramach zajęć uczestnicy są superwizowani przez edukatora. Jego rolą jest zadawanie pytań o wymarzoną ścieżkę kariery, cele zawodowe, osiągnięcia, porażki, lekcje z nich wyciągnięte itp. W ten sposób uczestnicy są zachęceni do zastanowienia się, czy obrana przez nich ścieżka jest dla nich odpowiednia i w ten sposób również oceniają siebie. Przedstawianie opisu życia zawodowego w gronie osób to także sposób na obserwację i spojrzenie na własne życie z innej perspektywy, ponieważ uczestnik otrzymuje także komentarze, sugestie i wiadomości zwrotne od pozostałych członków zespołu.

Ograniczenia i rekomendacje dla osób prowadzących szkolenie (jeśli dotyczy):

Głównym problemem tego działania może być brak zaufania uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami lub uczuciami z innymi. Edukator powinien zadbać o atmosferę zrozumienia i zaufania, tak aby uczestnicy mogli czuć się bezpiecznie. Nikogo nie należy zmuszać do udzielania odpowiedzi i dzielenia się swoimi uczuciami, ale jeśli ktoś próbuje urazić inną osobę, edukator powinien zareagować.

Ewaluacja

Po zakończeniu zajęć edukator informuje uczestników o ewaluacji. Uczestnicy w grupie odpowiadają na pytania:

1. Czy odpowiada Ci taka forma warsztatów?
2. Czy łatwo było odpowiedzieć na pytania? Czy nie czułeś presji zadawanych pytań?
3. Jak się czułeś oceniając siebie?
4. Czy zadałbyś inne pytania?

Bibliografia:

Ashley, G. C., & Reiter-Palmon, R. (2012). Self-Awareness and the Evolution of Leaders: The Need for a Better Measure of Self-Awareness. *Journal of Behavioral and Applied Management*. <https://doi.org/10.21818/001c.17902>

Ellis, N. H., & Bernhardt, R. G. (1989). Andragogical Supervision: A Supervisory Style for Adult Professionals. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 62(8), 362–363. <https://doi.org/10.1080/00098655.1989.10114095>

Morin, A. (2011). Self-Awareness Part 1: Definition, Measures, Effects, Functions, and Antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807–823. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2011.00387.x>

Morin, A. (2011). Self-recognition, theory-of-mind, and self-awareness: What side are you on? *Laterality: Asymmetries of Body, Brain and Cognition*, 16(3), 367–383. <https://doi.org/10.1080/13576501003702648>

TIPS & TOOLS. Supervisor Tools. (n.d.). <https://hr.msu.edu/ua/performanceexcellence/tools-supervisors.html>.

FREIREAŃSKA MATRYCA REFLEKSJI

OPRACOWANA PRZEZ

Fundacja Europejski Instytut Outsourcingu (FEIO) - Polska

DeM Experiential Training Center - Turcja

Rizika Internetu A Komunikacnich Technologii - Czechy

IASIS NGO - Grecja

Ilustracja pochodzi z www.canva.com.

Freireńska Matryca Refleksji

Według Freire prawdziwy dialog może mieć miejsce tylko wtedy, gdy obaj partnerzy uczestniczą w szczerej dyskusji i krytycznym myśleniu. Jak powiedział Freire, „bez dialogu nie ma komunikacji, a bez komunikacji nie może być prawdziwej edukacji”, możemy śmiało powiedzieć, że przewidywanie, jaka będzie rozmowa o narzędziach i działaniach, pomoże w procesie dialogu.

Relacje międzyludzkie są promowane poprzez postrzeganie przez Freire'a relacji educator - osoba ucząca się. Poniższa Macierz Refleksji Freire'a może pomóc osobom uczącym się w refleksji nad częściami ich własnych pomysłów, koncepcji wykonywanych czynności, a także w krytycznej samoocenie oraz osobistych rozważaniach. Ważne jest, aby pamiętać, że dostarczone tabele nie mają być produktem końcowym, ale raczej punktem wyjścia do stymulowania kreatywności i refleksji, aby osoba ucząca się mogła uzyskać wgląd, a następnie dalej poszerzyć swoje przemyślenia i pytania.

Rozdział 1

Tytuł aktywność i lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszą zadbać korzystając z tego narzędzia?
Dołącz do nas i bądź cyfrowy!	Aktywność można zaadaptować za pomocą urządzenia z połączeniem do internetu. Cel zostanie przedstawiony uczestnikom, a następnie zostaną poproszeni o połączenie się z internetem. Po udanej próbie zostaną podzieleni indywidualnie i spróbują wykonać połączenie konferencyjne online, wysłać e-mail, wiadomość przez sieć społecznościową, wideo itp. w oparciu o preferencje grupy.	Jak poradziłeś sobie ze stresującą sytuacją? Jak rozwiązałeś problem, jeśli nie udało ci się za pierwszym razem?	Jeśli urządzenie nie zareagowało lub nie zadziałało zgodnie z Twoimi oczekiwaniami, możesz zawsze zrobić krok wstecz lub spróbować ponownie.	1. Kluczowe umiejętności cyfrowe i znajomość danych	Upewnij się, że masz stabilne połączenie online. Upewnij się, że wszyscy uczestnicy posiadają ze sobą zestaw słuchawkowy lub słuchawki.

Rozdział 2

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym ?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszą zadbać korzystając z tego narzędzia?
Połącz obrazy i ich cyfrowe odpowiedniki	Obrazy powinny być ustalane zgodnie z potrzebami grupy docelowej. Ważne jest, aby wybrane obrazy były zrozumiałe dla każdego. Biorąc pod uwagę wiek Twojej grupy docelowej, powinieneś unikać złożonych, niewielkich i niezrozumiałych obrazów.	1. Dlaczego wybrałeś taki obraz? 2. Obrazy są do siebie bardzo podobne; jak mogę je odróżnić?	1. Uniwersalne ikony zostały określone tak, aby były zrozumiałe dla wszystkich. Jeśli zwrócisz uwagę, zobaczysz, że są one ściśle związane z tym, czego używamy w prawdziwym życiu. 2. W miarę korzystania z narzędzi cyfrowych Twoje oczy przyzwyczajają się do obrazów i przestaniesz je mylić. To normalne, że na początku masz z tym problemy. Jeśli chcesz, możesz wkleić znaczenie ikon w miejscu, w którym będziesz je codziennie widzieć. Możesz więc stworzyć minisłownik. W ten sposób będziesz je mieć pod ręką i zawsze możesz sprawdzić znaczenie poszczególnych ikon.	1. Kluczowe umiejętności cyfrowe i znajomość danych	Seniorom może być trudno dopasować ikony do rzeczywistych obrazów. Możesz im pomóc zadając odpowiednie pytania pomocnicze.
Mój kawałek świata	Możesz podać uczestnikom przykładowe tematy, aby nie przejmowali się tym, że nie wiedzą, co mają zaprezentować. Na przykład ulubione książki, hobby itp. Zależnie od tematyki warsztatu lub szkolenia możesz też wpływać na tematy poszczególnych prezentacji.	1. Co mogę o sobie pokazać? 2. Jakiego rodzaju prezentacje będziemy przygotowywać? 3. Dlaczego organizujemy takie wydarzenie?	1. Możesz zaprezentować swoje hobby, ulubione książki, jedzenie, zainteresowania, zdjęcia rodziny i przyjaciół, ciekawe wspomnienia itp. 2. Tutaj możesz przynieść przedmioty, które chcesz udostępnić. Bądź kreatywny! Możesz zrobić plakat, coś napisać, lub zrobić kolaż ze zdjęć. 3. W celu lepszego poznania się nawzajem i uczenia się od siebie.	N/A	
Technika ujawniania problemów	Weź pod uwagę równowagę płci, niepełnosprawności występujące wśród uczestników itp. Każda grupa	1. Mam trudności w wielu aspektach. Czy powinienem opisać je	1. Jeśli czujesz się swobodnie, możesz się podzielić jak największą liczbą trudności. Inną możliwością jest skoncentrowanie się na problemach dotyczących	5. Rozwiązywanie problemów 5.2 Rozpoznawanie potrzeb i	Uczestnicy mogą wchodzić w zbyt wiele szczegółów lub wykraczać poza temat.

	powinna być wystarczająco duża, aby zapewnić różnorodność. Upewnij się, że w każdej grupie jest co najmniej 3 i maksymalnie 5 osób. Jeśli twoja grupa jest bardzo mała, możesz zrealizować działanie bez podziału na podgrupy.	wszystkie?	większej liczby członków grupy.	rozwiązań technologicznych 5.4 Rozpoznawanie braków w zakresie kompetencji cyfrowych	Mogą też odejść od tematu, opowiadając o swoich problemach w różnych dziedzinach. Możesz moderować dyskusję poprzez podanie konkretnych przykładów.
--	--	------------	---------------------------------	--	---

Rozdział 3

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszę zadbać korzystając z tego narzędzia?
Czego chcę, co mam i co mogę zrobić	Dokładnie to samo narzędzie można dostosować do celów samooceny. Ważne jest, aby zarówno uczestnik jak i educator znali swoje potrzeby szkoleniowe. W perspektywie educator może inspirować swoich uczestników.	1. Nie mam umiejętności, jeśli chodzi o narzędzia cyfrowe, co mam napisać? 2. Jaka jest różnica między słabością a zagrożeniem? Oba pojęcia brzmią tak samo	1. Wszystkie umiejętności są uważane za ważne i istotne, nawet te najbardziej oczywiste i podstawowe, takie jak odbieranie telefonu. 2. Słabość odnosi się do wewnętrznych czynników, które można niwelować dzięki odpowiedniemu szkoleniu. Za słabość można uznać za ogromną lukę cyfrową, która może utrudniać lub nawet uniemożliwiać kontynuowanie działań, podczas gdy zagrożenia to czynnik zewnętrzny, na który możesz nie mieć wpływu, taki jak kosztowność narzędzia cyfrowego, którego chcesz się nauczyć, a którego nie możesz sobie pozwolić	N/D	Konieczne jest, aby jasno i szczegółowo opisać, co oznacza skrót SWOT. Szczególnie że jest to skrót z j. angielskiego. Posiłkuj się wieloma przykładami, które pomogą z zrozumieniem narzędzia przez uczestników.
Naucz się jak się uczyć.	W przypadku, gdy przeprowadzenie warsztatów w formie stacjonarnej nie	1. Myślę, że miałem trudności ze stworzeniem origami w każdych warunkach. Co	1. Wszystko jest z Tobą w porządku. Mogłeś mieć większe oczekiwania, niż faktycznie osiągnąłeś, ale uważam, że wykonałeś dobrą pracę. W pewnych	N/D	Wiele osób może wyrażać frustrację związaną z tworzeniem origami,

	<p>jest możliwe, trener może sprawdzić proces uczenia się swoich uczestników dzięki telekonferencji, np. poprzez platformę Zoom za pośrednictwem kwestionariusza ewaluacyjnego online VARK. Zespół VARK oferuje ankietę online w wielu językach https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/.</p>	<p>jest ze mną nie tak?</p> <p>2. Skoro nie zaliczyłem więcej niż jednej czynności sensorycznej, czy to oznacza, że nie wiem jak efektywnie się uczyć?</p>	<p>rzeczach jesteśmy lepsi, a w innych nie tak dobrzy. Spróbujmy skorzystać z tego kwestionariusza, abyśmy mogli zobaczyć za pomocą innych metod i narzędzi, jaka jest Twoja ścieżka uczenia się https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/</p> <p>2. Nie ma czegoś takiego jak dobry i zły uczeń. Każdy z nas ma unikalny sposób uczenia się. Ktoś, kto efektywnie uczy się dzięki bodźcom wizualnym, może nauczyć się czegoś szybciej od kogoś, kto potrzebuje uczenia multimodalnego, ale też pamiętaj, że uczenie się czegoś powoli nie oznacza niczego negatywnego.</p>		<p>ponieważ niektórzy ludzie nie czują się komfortowo, robiąc rzeczy własnymi rękami. W takim przypadku to coś znaczy i musisz dostosować kurs, aby zmotywować uczestników do zaangażowania. Prezentowane narzędzie nie jest formalną oceną, ale działa jako wsparcie i pomaga znaleźć ścieżkę uczenia się Twoich uczestników.</p>
<p>Zachęta do samodzielnej pracy z narzędziami cyfrowymi</p>	<p>Obecny warsztat można także przeprowadzić online, za pośrednictwem platformy, aczkolwiek trzeba zwrócić uwagę wiele barier, w tym problemy informatyczne, rozłączanie się uczestników, a także co najważniejsze – mniejszą możliwość interakcji edukatora z uczestnikami.</p>	<p>1. Naprawdę chciałbym pobrać Skype, ale nie bardzo mam kogo zapytać, jak to zrobić. Czy możesz mi pomóc?</p> <p>2. Czuję się zdenerwowany, że mogłem coś zepsuć, albo narobić bałaganu</p>	<p>1. Pozwól, że pomogę Ci znaleźć odpowiedź online. W przeglądarce wpisz „Pobierz Skype”. Zobacz! Jest tu wiele konkretnych informacji. Spróbujmy postępować zgodnie z instrukcjami.</p> <p>2. Poprzez błędy możesz się uczyć i robić postępy. W przypadku każdego problemu zawsze jest rozwiązanie. Rozumiem Twoje zdenerwowanie i zniecierpliwienie. Spróbuj wziąć głęboki oddech i za chwilę spróbować ponownie. Możesz też przyjrzeć się, jak to robią inni.</p>	<p>5. Rozwiązujemy nie problemów</p>	<p>Bezpieczeństwo należy traktować bardzo poważnie. Podczas prowadzenia narzędzia uczestnicy powinni wybrać rzeczywiste potrzeby szkoleniowe, które mogą ułatwić im codzienne życie (instalacja programów antywirusowych, komunikacja z innymi użytkownikami itp). Z pewnością lepiej unikać kwestii technicznych, jak budowa komputera itp.</p>

Rozdział 4

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie/element muszę zadbać korzystając z tego narzędzia?
Rozwój umiejętności informacyjnych i związanych z danymi wśród osób starszych	Prezentowane narzędzie doskonale nada się też do samokształcenia edukatorów osób dorosłych	1. Nie wiem do czego mógłby mi być przydatny komputer. Wydaje mi się, że nie jest mi potrzebny.	1. Zastanówmy się wspólnie, czego Ci obecnie brakuje i jak Twój komputer i telefon mogą pomóc rozwiązać ten problem. Pomyśl o swoich potrzebach, nie tylko zawodowych, ale też osobistych.	1. Kluczowe umiejętności cyfrowe i znajomość danych	Uczestnicy mogą się wstydzić swojej ignorancji, a nawet czuć się zagubieni. Edukator powinien upewnić się, że każdy uczestnik ma przestrzeń i możliwość do zadawania pytań. Powinien również upewnić się, że wszyscy zrozumieli zadanie, a także cały process szkolenia.
Rozwój umiejętności komunikacji i współpracy wśród seniorów	Edukator może modyfikować zadania, aby dopasować je do specyfiki i potrzeb grupy. Ważne jest, aby nadal były związane z podstawowym i kompetencjam i cyfrowymi, niezbędnymi uczestnikom szkolenia.	1. Myślę, że miałem trudności z założeniem konta. Dlaczego w ogóle potrzebuję e-maila? 2. Kto przeczyta ten komentarz?	1. Wszystko, co robisz po raz pierwszy, może być trudne. Jesteśmy tutaj, aby Ci pomóc. Poczta e-mail umożliwia wysyłanie dłuższych wiadomości i plików do innych osób - tak jak tradycyjna poczta. Możesz też komunikować się z urzędami i mieć wszystko na piśmie - bez wychodzenia z domu 2. W przypadku e-maila treść jest dostępna tylko dla adresata i nikt poza Tobą nie wie o Twojej korespondencji. Z komentarzami w social mediach jest inaczej - każda osoba czytająca artykuł może zobaczyć komentarze i na nie zareagować.	2. Komunikacja i współpraca	Dobrym pomysłem jest zaoferowanie uczestnikom jednego rodzaju skrzynki e-mail i wcześniejsze sprawdzenie, która z nich ma przyjazny dla użytkownika interfejs, obejmujący sposób tworzenia i zarządzania wiadomościami e-mail. Edukator powinien wybierać artykuły, w których nie trzeba tworzyć osobnego konta, aby je komentować.
Rozwój umiejętności	Obecne narzędzie	1. Czuję się bardzo	1. Poprzez błędy możesz się uczyć i	4. Bezpieczeństwo	Należy zadbać o to, aby uczestnicy

związanych z bezpieczeństwem w sieci wśród seniorów	można również zastosować online, za pośrednictwem konferencji, ale pojawi się wiele barier, w tym problemy informatyczne, ryzyko rozłączenia uczestników, a także – co ważne – mniejsza interakcja edukatora z uczestnikami.	zestresowany i boję się korzystania z Internetu. A jeśli zrobię coś złego?	rozwijać. Na każdy problem zawsze znajdzie się rozwiązanie. Aby pomóc w tej sytuacji, przygotowałem pytanie 8: Co zrobić, gdy coś się dzieje w Internecie? Czy chciałbyś się na tym skupić? Jeśli wszyscy się zgodzą, przygotujemy instrukcję krok po kroku. Czy to by Ci pomogło?”		poważnie traktowali ryzyko, ale jednak strach nie powinien zniechęcać ich do korzystania z Internetu. Równowaga i uważność edukatora są tutaj kluczowe.
---	--	--	---	--	---

Rozdział 5

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszę zadbać korzystając z tego narzędzia?
Ludzkie bingo	Karty należy przygotować odpowiednio do poziomu wykształcenia uczestników i środowiska, w którym żyją. W przypadku wad wzroku, karty powinny być przygotowane większą czcionką lub czcionkami łatwymi do odczytania.	1. Czy mogę rozmawiać bez przeszkód z innymi uczestnikami? 2. Ile mamy czasu na to zadanie? 3. Czy możemy chodzić po Sali szkoleniowej?	1. Możesz powiedzieć, że jednym z głównych celów tej aktywności jest wzajemna rozmowa i poznanie się. 2. Możesz określić czas trwania ćwiczenia, biorąc pod uwagę poziom lub dynamikę swojej grupy, aby grupa mogła się lepiej poznać. Możesz uznać, że ograniczenie czasowe wynosi max. 25-40 minut 3. Poinformuj uczestników, że oczekujesz od nich poruszania się po sali szkoleniowej i	2. Komunikacja i współpraca	Uczestnicy mogą wahać się przed wyrażeniem siebie i komunikacją. W takiej sytuacji powinieneś wdrożyć też działania poprawiające zaufanie w grupie, tak by uczestnicy mogli łatwiej wyrażać swoje emocje.

			nawiązywania kontaktu z innymi uczestnikami.		
Mission (Im)possible	<p>Przed drugim krokiem instrukcji, w którym przekazujesz zadania grupom, możesz wyeliminować zadania, biorąc pod uwagę dynamikę grupy (np. równość płci, wiek, otwartość na komunikację itp.). Możesz zmienić niektóre zadania, dostosowując je do tła kulturowego lub różnorodności grupy</p> <p>Możesz określić czas trwania w zależności od liczby uczestników, elastyczności i potencjału grupy</p> <p>Należy obserwować, czy określone zadania są możliwe do wykonania</p> <p>Powinieneś upewnić się, że w środowisku szkoleniowym jest wystarczająca ilość materiałów do wykonywania misji</p>	<p>1. Czy musimy wykonać wszystkie zadania z listy?</p> <p>2. Gdzie odnajdziemy materiały niezbędne do wykonania zadań?</p> <p>3. Ile mamy czasu na wykonanie zadań?</p> <p>4. W jaki sposób będziemy prezentować rezultaty naszej pracy?</p>	<p>1. Możesz wskazać, że muszą wykonać wszystkie zadania, które zostały podane w fazie instruktazowej</p> <p>2. Możesz wskazać miejsce, w którym znajdują się materiały na Sali szkolenowej. Jeśli nie ma takiego miejsca, stwórz je i zgromadź tam materiały</p> <p>3. Należy określić czas trwania biorąc pod uwagę wielkość grupy i ilość zadań. Sugerowany czas trwania to ok. 1 godzina i 20 minut</p> <p>4. Możesz wskazać, że końcowe prezentacje mogą być przygotowane w dowolnym formacie wybranym przez grupę (może to być format, który przygotowują samodzielnie lub w formacie cyfrowym lub wypowiedzi słownej)</p>	5. Rozwiązywanie problemów	Należy wziąć pod uwagę wielkość grupy przed rozpoczęciem aktywności. Nie powinna być zbyt duża do działania, ale też nie może być zbyt mała, ponieważ zmniejszy to dynamikę i może uniemożliwić wykonanie wszystkich zadań z listy.
Gra komunikacyjna	<p>Możesz próbować tworzyć grupy robocze składające się z osób, które nie znają się dobrze</p> <p>Niektórzy</p>	<p>1. Czy mogę narysować cokolwiek chcę?</p> <p>2. Nie mam umiejętności plastycznych, czy mogę nie brać udziału w</p>	<p>1. Rysunki mogą być czymś abstrakcyjnym lub konkretnym, zgodnie z preferencjami uczestników</p> <p>2. W tym ćwiczeniu słyszenie i</p>	2. Communication and collaboration 4. Bezpieczeństwo	<p>Staraj się zwracać uwagę, aby nie tworzyć grup osób, które mają bliższe relacje lub dobrze się znają na co dzień</p>

	uczestnicy mogą potrzebować więcej czasu na wykonanie rysunków Niektórzy uczestnicy mogą napotkać trudności związane z zaangażowaniem ze względu na ich kompetencje w zakresie rysowania Powinieneś powiedzieć uczestnikom, że w tym ćwiczeniu nie jest najważniejsze to, jak zostanie narysowana ilustracja, ale bardziej z komunikacją i koncentracją na tym, co mówi druga osoba	tej aktywności? 3. Czy nasze prace zostaną później upublicznione?	obserwowanie siebie nawzajem są ważniejsze niż umiejętności rysowania. Ale jeśli rysowanie sprawia Ci duży dyskomfort – możesz też jedynie obserwować pracę innych. 3. Wszystkie rysunki będą wywieszane na tablicy lub ścianie w Sali szkoleniowej. Po wykonaniu ćwiczenia uczestnicy będą mieli za zadanie powieszenie prac w wyznaczonym miejscu.		Brak umiejętności rysowania może być przeszkodą dla uczestników do zaangażowania się. Dlatego tak ważne jest stworzenie emocjonalnej strefy bezpieczeństwa.
--	---	--	---	--	---

Rozdział 6

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszę zadbać korzystając z tego narzędzia?
Poznanie empatii	Może to być również samorefleksyjne ćwiczenie dla seniorów	1. Bycie empatycznym oznacza, że muszę odczuwać uczucia innych, takie jak ból i radość? 2. Uprzedzenia powstrzymują Cię przed empatią? Ale jeśli chcę	1. Bycie empatycznym oznacza, że możesz ZROZUMIEĆ ich uczucia, a niekoniecznie dzielić je z rozmówcą. 2. Możesz swobodnie wyrażać swoją opinię, ale chęć korygowania czyjegoś zachowania może nie pomóc. Jeśli słuchasz swojego rozmówcy, możesz łagodnie rozwinąć swój punkt widzenia w uprzejmy	N/D	Do tego zadania trudno przygotować zestaw gotowych wskazówek. Nie jest możliwe przygotowanie np. Listy uprzedzeń. Stąd potrzeba aby uczestnicy byli gotowi do

		<p>skrytykować lub poprawić czyjeś zachowanie, czy oznacza to brak szacunku i brak empatii?</p> <p>3. Myślę, że nie mam żadnych ukrytych uprzedzeń wobec innych, co powinienem zrobić?</p>	<p>sposób, gdy poczujesz, że mówca jest gotowy, aby być słuchaczem. To sprawi, że będziesz bardziej empatyczny.</p> <p>3. Dobrze, że jesteś wolny od uprzedzeń. Jednak jest jeszcze wiele innych czynników, kiedy mówimy o empatii. Przypomnij sobie, jak reagujesz na różne uczucia innych ludzi. Pomyśl też czy i jak angażujesz się, gdy ktoś chce podzielić się emocjonalnymi, trudnymi chwilami?</p>		<p>udziału w takiej dyskusji.</p>
Zgadnij moją kartę	<p>Obecne narzędzie można również zastosować online, za pośrednictwem konferencji, ale pojawi się wiele barier, w tym problemy informatyczne, ryzyko rozłączenia uczestników, a także – co ważne mniejsza interakcja edukatora z uczestnikami</p>	<p>1. Nie rozpoznałem argumentacji i emocji kryjących się za kartami moich partnerów. Czy to oznacza, że mam niską empatię?</p> <p>2. Czy mogę użyć tego narzędzia do czegoś innego, zamiast rozwijać empatię?</p>	<p>1. Absolutnie nie. Oznacza to, że zarówno ty, jak i twój partner interpretujecie to samo inaczej. Zrozumienie różnorodności perspektyw to także empatia.</p> <p>2. Tak, oczywiście. Takie zajęcia są naprawdę przydatne przy przełamaniu barier i poznawaniu się przez uczestników</p>	N/D	<p>W przypadku, gdy w obiekcie lub sali szkoleniowej nie ma zbyt wiele miejsca, narzędzie można wykonać w kilku mniejszych zespołach.</p>
Nagła przeprowadzka	<p>Można tą aktywność zastosować dla indywidualnych uczestników</p>	<p>1. Jaka jest wartość dodatkowa w stosowaniu tego narzędzia?</p>	<p>1. Aktywność pozwala rozwijać świadomość emocjonalną, a co za tym idzie – zacząć rozpoznawać nie tylko motywację innych osób, ale także przyczyny, które tymi osobami kierują.</p>	N/A	<p>Zamiast prosić o stworzenie listy możesz rozdać też karty z przedmiotami. Możesz użyć zasobów cyfrowych do opracowywania i drukowania kart.</p>

Rozdział 7

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszą zadbać korzystając z tego narzędzia?
Przeciw wypaleniu zawodowemu	Obecne narzędzie idealnie nadaje się do dostosowania go do bezpośredniej grupy docelowej, narzędzie można również przeprowadzić online, za pośrednictwem platform do telekonferencji.	<p>1. Myślę, że nie mam żadnych osiągnięć i talentów. Nie mam nic do powiedzenia, co mam zrobić?</p> <p>2. Nie ma wokół mnie osób o podobnych zainteresowaniach, które by mnie wspierały. Jak znaleźć takich ludzi?</p> <p>3. Chciałbym być profesjonalnym edukatorem, ale ciągle czuję, że moje umiejętności są niewystarczające. Co mogę zrobić?</p>	<p>1. Pomyśl o rzeczach, które cię uszczęśliwiły lub za które inni byli wdzięczni. Nie muszą to być wielkie osiągnięcia. Czasami małe rzeczy mogą przekształcić się w coś wielkiego i znaczącego.</p> <p>2. Najlepszym sposobem na znalezienie grupy wsparcia o podobnych zainteresowaniach jest udział w takich szkoleniach. Zazwyczaj uczestnicy znajdują tu osoby myślące w podobny sposób. Ponadto możesz znaleźć społeczności online, które koncentrują się na określonym temacie, co jest dobrym miejscem do dzielenia się swoimi problemami i obawami.</p> <p>3. Nie możesz zostać profesjonalnym edukatorem bez ciągłego ćwiczenia i uczenia się na błędach. Możesz nadzorować siebie lub dokonać samooceny, aby dowiedzieć się, na czym powinieneś się skupić. Nie bez znaczenia jest też udział w szkoleniach. To że tu jesteś pokazuje, że zrobiłeś już pierwszy krok!</p>	N/A	Uczestnicy mogą mieć wiele wątpliwości i własnych historii, które mogą zakłócić proces szkolenia. Chociaż są one bardzo ważne, pamiętaj o celu szkolenia i znajdź równowagę między potrzebami.

Rozdział 8

Tytuł aktywności lub narzędzia	Jakie zmiany lub adaptacja są możliwe i pożądane?	Jakie pytania mogą zadać osoby uczestniczące w procesie edukacyjnym?	Jaki rodzaj odpowiedzi educator może udzielić?	Z którym z obszarów kompetencji DigiComp narzędzie jest związane? (jeśli dotyczy)	O jakie inne kwestie / elementy muszą zadbać korzystając z tego narzędzia?
Budzenie swojej świadomości	Zadanie to można wykorzystać jako rozgrzewkę dla budowania dobrego samopoczucia i harmonii w grupie. Może być stosowane też w wersji skróconej w połączeniu z innymi czynnościami. Ćwiczenie można też wykonać indywidualnie, jeśli uczestnik pozna dokładnie jego cele i zyska odpowiednią praktykę.	1. Jakie różnice odczuwasz w swoim ciele? 2. Czy kiedyś świadomie kontrolujesz swój oddech, jesteś bardziej świadomy swojego ciała i duszy?	1. Cały czas rozpraszają nas potrzeby innych i tak często nas pochłaniają. To ćwiczenie ma pomóc skoncentrować się przez chwilę na sobie i swoich potrzebach. 2. To osobista sprawa. Niektórzy ludzie bardzo doceniają medytację. Inni jej nie znoszą. W tym ćwiczeniu zachęcamy aby wsłuchać się w siebie i swój organizm.	N/A	Istotny jest spokój oraz empatia edukatora dla uczestników zadania.
Monitorowanie	Oryginalny schemat można dostosować w taki sposób, aby dana osoba nie opisywała siebie, ale raczej opisywała najlepszego trenera na świecie	1. Na czym mają się skupiać wybrane cechy? 2. Co ma być celem wybranej ścieżki rozwoju? O jakich osiągnięciach w roli edukatora mówimy?	1. Wartość jaką chcielibyśmy odnaleźć, to możliwość generowania społecznej zmiany. 2. Celem powinno być inspirowanie innych osób do nauki, zmian i ciągłego rozwoju	5. Rozwiązywanie problemów	Aktywność można wykonywać na świeżym powietrzu, jeśli pozwala na to pogoda Edukator musi panować nad dyskusją, aby nie wymknęła się ona z prawdziwego obrazu, aby uczestnicy nie zaczęli fantazjować.
Superwizje	Zajęcia mogą odbywać się online. Działanie można	1. Dlaczego planowanie celów może być trudne? 2. Co musimy zrobić lub zmienić aby	Na początku może wydawać się to trudne, ale kiedy już ustalisz plan, z każdym krokiem staje się to	N/D	Upewnij się, że wszyscy uczestnicy online mają dostęp do narzędzia i samej konferencji.

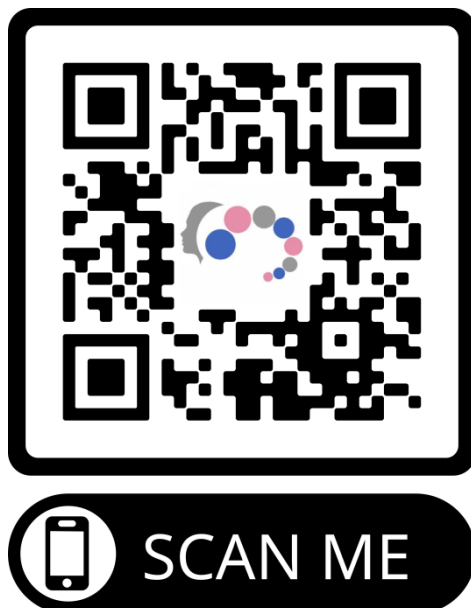
	dostosować tak, aby można było odnieść się do kwestii zawodowych uczestników.	wykonać pierwszy krok w osiągnięciu mojego celu? 3. Jaki ma sens podjęcie takiego kroku?	łatwiejsze. Zrób plan i postępuj zgodnie z nim – krok po kroku. Dzięki temu możesz też poznać osoby w podobnej sytuacji, z którymi podzielisz się też swoimi doświadczeniami.		
--	---	---	---	--	--



**REZULTATY
PROGRAMU
PILOTAŻOWEGO
ORAZ
INSPIRUJĄCE
HISTORIE**

Inspirujące historie

Poprosiliśmy naszych uczestników – seniorów biorących udział w programie pilotażowym, aby podzielili się swoimi doświadczeniami z pracy z nami. Jeśli jesteś ciekaw tych historii, użyj swojego telefonu, aby wyświetlić stronę z zawartością. Pomoże Ci w tym poniższy kod QR:



Rezultaty pilotażu

Chcielibyśmy podzielić się z Tobą także rezultatami program pilotażowego, jaki wdrożyliśmy w ramach naszego projektu.

Jeśli jesteś ciekaw naszych osiągnięć, użyj swojego telefonu, aby wyświetlić stronę z zawartością. Pomoże Ci w tym poniższy kod QR:



Czytanie słowa i nauka
pisania słowa, aby móc
je później przeczytać
poprzedzone jest nauką
pisania świata, czyli
doświadczeniem
zmieniania świata
i dotykania świata.

PAULO FREIRE