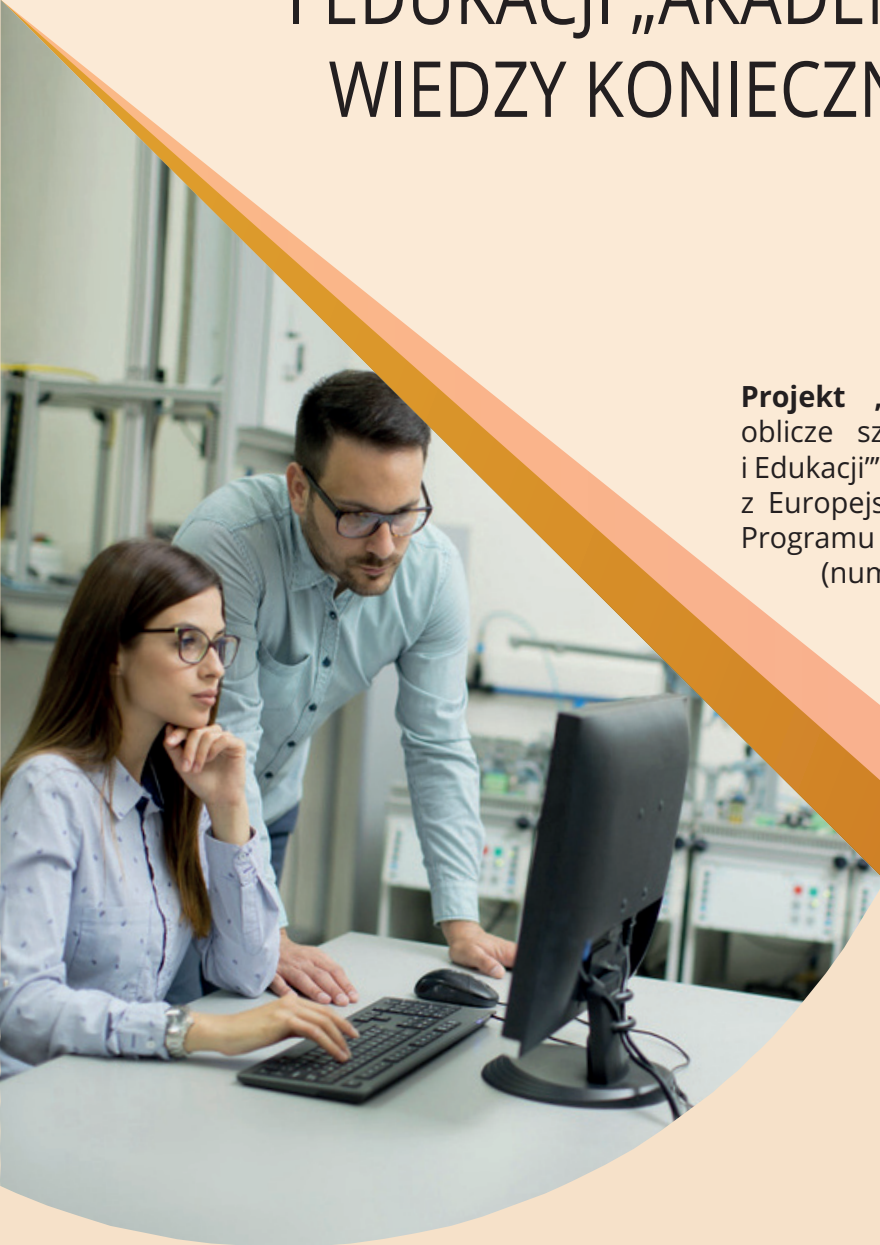




MODEL LOKALNEGO OŚRODKA WIEDZY I EDUKACJI „AKADEMIA WIEDZY KONIECZNEJ”

Emilia Mazurek
Ewa Kuzilek-Sekścińska
Ewa Suchożębska
Tomasz Stępień

Projekt „Akademia Wiedzy Koniecznej – nowe oblicze szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji” współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (numer projektu: **POWR.02.14.00-00-1013/16**)





Opracowanie graficzne
WIPRA Ewa Praża

Wrocław 2018





SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
Misja	5
Wizja	5
Cel	5
Fundamentalne założenia	5
Geneza modelu. Charakterystyka problemów	6
Podstawy teoretyczne modelu	8
Charakterystyka odbiorców LOWE „AWK”	12
Potrzeby odbiorców instytucjonalnych modelu (szkół)	12
Potrzeby osób dorosłych – ostatecznych odbiorców modelu	12
Bariery i możliwości przeciwdziałania im	13
Kadra Akademii Wiedzy Koniecznej	15
Koordynator LOWE	15
Inspiratorzy LOWE	16
Formy wsparcia kadry LOWE „AWK”	19
Kluczowe etapy działalności w LOWE „AWK”	21
I. Diagnoza potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej i ocena potencjału szkoły	21
II. Diagnoza potrzeb edukacyjnych osoby dorosłej	22
III. Systematyczne wspieranie w rozwoju osób dorosłych i ewaluacja działań realizowa- nych w LOWE	22
Macierz powiązania kompetencji kluczowych z przykładowymi zajęciami w LOWE „AWK”	23
Innowacyjność modelu	25
Oferta edukacyjna dla odbiorców ostatecznych	28
Programy rozwijające kompetencje kluczowe	28
Programy przygotowujące do aktywnego poruszania się po rynku pracy	84
Mechanika gry społecznej „Mistrz Aktywności”	99
Charakterystyka metod szkoleniowych wykorzystywanych w LOWE „AWK”	101
Załączniki	107
Indywidualny Plan Wdrożenia – wzór	107





Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w LOWE „AWK” – wzór	110
Wykaz szkół biorących udział w testowaniu założeń Modelu LOWE „AWK”	112
Literatura	114
Raporty	115
Wykaz dokumentów stanowiących rozszerzenie modelu	115
Informacje o Liderze i Partnerze Projektu	115
Politechnika Wrocławska – Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych (Lider)	115
Stowarzyszenie Aktywności Obywatelskiej CARPE DIEM (Partner)	116
Informacje o autorach	116



WPROWADZENIE

Definicja

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji „Akademia Wiedzy Koniecznej” (LOWE „AWK”) – centrum organizowania i animowania pozaformalnej edukacji dorosłych mieszczące się w szkole; to centrum umożliwiające osobom dorosłym udział w zajęciach rozwijających kompetencje kluczowe oraz przygotowujących do wejścia/powrotu na rynek pracy przy wykorzystaniu potencjału kadry i infrastruktury szkoły.

Misja

Zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie.

Wizja

Odejście od stereotypowego podejścia do roli rodziców i innych osób dorosłych w szkole, która ma stać się ośrodkiem działań na ich rzecz, tzn. ma odpowiadać na potrzeby edukacyjne i społeczno-kulturowe osób dorosłych w danej społeczności lokalnej, ma realizować działania sprzyjające zmianie i ma im w tej zmianie towarzyszyć.

Cel

Celem Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji „Akademia Wiedzy Koniecznej” jest prowadzenie w środowisku lokalnym działań na rzecz ak-

tywizacji edukacyjnej osób dorosłych w oparciu o zasoby i potencjał szkoły działającej na tym terenie.

Oferta konkretnego ośrodka i rozwijanie kontaktów z otoczeniem społeczno-gospodarczym pozwoli kadrze (Koordynatorowi i Inspi-ratorom) wspierać osoby dorosłe w rozwijaniu kompetencji kluczowych i przydatnych na rynku pracy zgodnie z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 roku (Dz.U. L394 z dn.30.12.2006).

Fundamentalne założenia

Model LOWE „Akademia Wiedzy Koniecznej” w swoich założeniach uwzględnia:

- zasadę równości szans i niedyskryminacji umożliwiającą wszystkim osobom bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, wyznawaną religię, światopogląd, orientację seksualną – sprawiedliwe i pełne uczestnictwo na jednakowych zasadach;
- zasadę ułatwiania kobietom i mężczyznom godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego (w tym: elastyczne godziny pracy);
- zasadę wykorzystania potencjału kadrowego i infrastruktury szkoły, w której działa LOWE.

GENEZA MODELU. CHARAKTERYSTYKA PROBLEMÓW

Model AWK – szkoła jako LOWE jest odpowiedzią na rozpoznane i zdiagnozowane problemy osób dorosłych (w tym po 45 roku życia, mieszkających w małych miejscowościach i na wsi) związane m.in. z niskim poziomem ich wykształcenia, małą aktywnością w edukacji i znacznym oddaleniem od rynku pracy.

Międzynarodowe Badania Kompetencji Osób Dorosłych w ostatnich latach (PIAAC – 2013–2018, por. <http://www.oecd.org/skills/piaac/>) wykazały, duży udział Polaków o niskim poziomie umiejętności rozumienia tekstu (prawie jedna piąta populacji dorosłych w Polsce) i rozumowania matematycznego (blisko jedna czwarta populacji dorosłych). Niski poziom badanych kompetencji charakteryzuje w Polsce większy odsetek dorosłych, niż przeciętnie w krajach OECD. Taki stan rzeczy na pewno jest znaczącym utrudnieniem w poruszaniu się po rynku pracy, jak również stanowi przeszkodę w aktywnym i efektywnym uczestniczeniu w życiu społeczności lokalnej oraz w świadomym odbiorze dóbr kultury.

Badania koordynowane przez Eurostat („Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności” prowadzone przez GUS zharmonizowane z badaniami Labour Force Survey) pokazują niski poziom uczestnictwa dorosłych Polaków (w wieku 25–64 lata) w różnorodnych formach uczenia się. Poziom ten był trzykrotnie niższy od średniej w Unii Europejskiej. Niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w edukacji (formalnej i pozaformalnej) ma oczywisty wpływ na poziom ich umiejętności, co w konsekwencji prowadzi do zagrożenia wykluczeniem społecznym. Główną przyczyną tego stanu rzeczy jest śladowy rozwój edukacji pozaformalnej dla osób dorosłych w Polsce. Od lat badania wykazują znikomy odsetek osób uczestniczących w edukacji skierowanej do osób dorosłych (poniżej 5%). Natomiast najwyższa aktyw-

ność edukacyjna występuje w grupie wiekowej 15–25 lat w ramach edukacji formalnej. Osoby dorosłe w kształceniu ustawicznym (25–64 lat) w Polsce: 2013: 4,3%, 2016: 3,7% przy średniej UE: 2013: 10,7%, 2016: 10,8% (por. KE 2017, https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017-pl_pl.pdf). Aktywność edukacyjna w Polsce jest związana przede wszystkim z edukacją formalną. Fakt ten podkreśla szereg zależności: 1) niski poziom uczestnictwa osób dorosłych w edukacji (formalnej i pozaformalnej) prowadzi do niskiego poziomu umiejętności podstawowych i cyfrowych (por. PIAAC 2017), 2) bierność pod względem edukacyjnym osób dorosłych generuje bierność w życiu zawodowym i społecznym, 3) im niższy poziom wykształcenia, tym większe wykluczenie pod względem edukacyjnym osób dorosłych.

Minimalne uczestnictwo dorosłych w edukacji, niski poziom umiejętności wpływają na niską aktywność ekonomiczną, kulturową i społeczną – a to z kolei ma wpływ na ich dzieci, które dziedziczą problemy rodziców. Jak wynika z badań Głównego Urzędu Statystycznego (badanie: „Kształcenie rodziców”, GUS 2013), wykształcenie rodziców jest jedną ze zmiennych społecznych najsilniej determinujących poziom wykształcenia ich dzieci. Poziom wykształcenia rodziców ma również znaczący wpływ na korzystanie z dóbr kultury, kształtowanie postawy obywatelskiej (m.in. aktywny udział w wyborach), korzystanie z Internetu czy naukę języków obcych.

Wielu dorosłych posiada umiejętności, które mogłyby być przydatne w pracy, ale nie mają stosownego dokumentu potwierdzającego je (np. certyfikatu, dokumentu potwierdzającego zdany egzamin). Dotyczy to szczególnie obsługi urządzeń, maszyn i programów



komputerowych. Stworzenie im możliwości sformalizowania tego stanu rzeczy, wskazanie możliwości wykorzystania posiadanych umiejętności, zorganizowanie spotkania z potencjalnymi pracodawcami – mogłoby w znaczny sposób poprawić ich sytuację oraz sytuację ich rodzin. Ważne jest, aby wskazać osobom dorosłym, o niskim poziomie wykształcenia, że w podobnej sytuacji znajduje się więcej osób (z ich otoczenia) i że wspólne zaangażowanie w działania edukacyjne (pozaformalne) może w istotny sposób zmienić ich sytuację – zmienić aktywność (w tym zawodową) i może skierować ich działania na społecznie użyteczne.

Ważną grupą osób dorosłych, do których działania LOWE „AWK” są skierowane, to mieszkańcy wsi. Są oni w szczególny sposób oddaleni od edukacji formalnej, często swoje kształcenie zakończyli na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum lub ewentualnie szkoły zawodowej (często tłumacząc ten stan rzeczy właśnie oddaleniem od miasta, w którym były szkoły „na wyższym poziomie” – m.in. dane zaczerpnięte z bezpośrednich spotkań z osobami dorosłymi w projektach POWER i RPO 2016/2017 – odpowiedzi udzielane w IPD). Natomiast osoby dorosłe mieszkające na wsi chętniej angażują się w działania na rzecz społeczności lokalnej (np. festyny, dożynki). Dane te potwierdzają badania GUS (m.in. 2014). Analizując strukturę poziomu wykształcenia mieszkańców miast i wsi, zauważa się, że pomimo wzrostu jakości poziomu wykształcenia w dalszym ciągu struktura poziomu wykształcenia ludności wiejskiej różni się od tej odnotowanej w miastach. Powyższą tezę potwierdzają również wyniki badania edukacji dorosłych. Osoby mieszkające na wsi rzadziej się kształciły w systemie formalnym niż osoby mieszkające w miastach, a rodzice dzieci mieszkających na wsiach mieli niższy poziom wykształcenia niż rodzice dzieci mieszkających w miastach („Aktywność zawodowa i wykształcenie Pola-

ków” 2013 r., IV edycja Bilans Kapitału Ludzkiego. PARP, Wwa 2014).

Dla wdrożenia Modelu LOWE „AWK” istotne są również dane gotowości dorosłych do uczestniczenia w zaplanowanych formach kształcenia. Według badań Głównego Urzędu Statystycznego z 2013 roku na 22299 osób (M-11054, K-11244) w wieku 25–64 lata (miasto: 13931, wieś: 8367), aż 60% nie uczestniczyło w żadnej formie kształcenia. Ponieważ naszą grupą docelową są osoby dorosłe, ważną informacją jest również to, że im starsze osoby, tym w mniejszym stopniu uczestniczą w podnoszeniu/zmianie wykształcenia. Z licznych opracowań wynika również, że kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z różnych form kształcenia (zarówno w mieście, jak i na wsi). Kobiety nieco chętniej podejmowały większą ilość inicjatyw edukacyjnych niż mężczyźni. Prawie 46% z nich deklarowała uczestnictwo w co najmniej dwóch działaniach w zakresie edukacji pozaformalnej, w porównaniu do 37,2% mężczyzn. Pomimo przekonania, że każdy korzysta z komputera, to: „Odsetek osób, które deklaroowały korzystanie z komputera zmniejszał się wraz ze wzrostem wieku osób badanych – z 97,5% w grupie w wieku 18–24 lata do 22,3% w grupie osób w wieku 65–69 lat. Sytuację taką odnotowano zarówno wśród kobiet (odpowiednio: z 97,6% do 21,0%), jak i mężczyzn (z 97,4% do 23,8%), a także – w mieście (z 98,4% do 29,6%) i na wsi (z 96,3% do 7,9%)”. Dzisiejszy świat zmusza do poznawania nie tylko nowych technologii, ale również do tego, aby posługiwać się językami obcymi. Jak wynika z badań, nie tylko poziom wykształcenia ma wpływ na to, ile (i czy w ogóle) znamy języki obce, ale również miejsce zamieszkania, wiek oraz płeć. Wśród osób mieszkających w mieście, nieznajomość żadnego języka obcego zadeklarowało 30,2%, natomiast wśród osób mieszkających na wsi 44,2%. Zarówno na wsi, jak i w miastach mężczyźni częściej niż kobiety nie znali żadnego języka obcego”.



PODSTAWY TEORETYCZNE MODELU

We współczesnym świecie charakteryzującym się m.in. dynamicznymi zmianami, gwałtownym przyspieszeniem, ryzykiem, ambiwalencją, przyrostem informacji na niespotykaną dotąd skalę oraz rozwojem nowych sposobów ich przekazywania i pozyskiwania – edukacja w okresie dorosłości staje się warunkiem koniecznym funkcjonowania człowieka i zapewnienia mu wysokiej jakości życia. Dodatkowo obserwowane zmiany demograficzne, szczególnie coraz dłuższe życie jednostek, starzenie się społeczeństw oraz systematycznie wzrastająca liczba osób z wyższym wykształceniem, powodują, że przybywa osób aktywnych, zainteresowanych własnym rozwojem i uczeniem się mimo zakończenia już edukacji formalnej bądź przejścia na emeryturę. Uczenie się jest bowiem spostrzegane jako szansa na lepsze, zdrowe i aktywne życie, co skutkuje rozwojem uczących się jednostek i społeczeństw. Jest to uczenie się przez całe życie, zgodnie z postulatem „uczyć się, aby być”.

Edukacja dorosłych nie ogranicza się do edukacji formalnej organizowanej w instytucji oświatowej, lecz realizowana jest także w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Aby była ona skuteczna nie może opierać się na tradycyjnym, „szkolnym” nauczaniu i uczeniu się, ale powinna aktywizować, angażować dorosłego, a jednocześnie opierać się na andragogicznym rozumieniu roli edukatora dorosłych. Stąd Model LOWE „AWK” opiera się na najnowszych ustaleniach teoretycznych andragogiki, dydaktyki dorosłych oraz psychologii rozwoju człowieka i psychologii pozytywnej (Zob. „Kompendium Wiedzy Koniecznej Edukatora Dorosłych”).

Model LOWE „AWK” uwzględnia założenia podejścia andragogicznego (różniącego się od podejścia pedagogicznego właściwego dla edukacji dzieci i młodzieży), wśród których wymienić należy przede wszystkim:

- atmosferę procesu nauczania – uczenia się mniej formalną, opartą na współdziałaniu, zaufaniu, obustronnym szacunku, trosce, edukacji skoncentrowanej na uczniu;
- diagnozowanie potrzeb, planowanie i wyznaczanie celów jako procesy oparte na obustronnych negocjacjach uczącego się i edukatora dorosłych;
- plan uczenia się skoncentrowany na problemie, zakładający interdyscyplinarne podejście do problemu, a jednocześnie uwzględniający potrzeby, predyspozycje i gotowość uczącego się;
- wykorzystanie doświadczenia ucznia w edukacji;
- przygotowanie ucznia wyrażające się w zainicjowaniu namysłu nad treściami kształcenia;
- metody nauczania skoncentrowane na poszukiwaniu i działaniu ucznia dorosłego;
- ewaluację procesu edukacyjnego rozumianą szeroko, nie tylko przez pryzmat kontroli i oceny postępów ucznia;
- wspieranie w rozwoju uczącego się, motywowanie i stymulowanie aktywności, nie zaś kontrolowanie;
- wzajemne uczenie się ucznia i edukatora dorosłych (Knowles, Holton, Swanson 2009).

Tabela 1: Podejście pedagogiczne *versus* podejście andragogiczne

SKŁADNIK	PODEJŚCIE PEDAGOGICZNE	PODEJŚCIE ANDRAGOGICZNE
Przygotowanie ucznia	minimalne	zapewnienie niezbędnych informacji, przygotowanie do uczestnictwa, pomoc w sformułowaniu realistycznych oczekiwań, zainicjowanie namysłu nad treściami kształcenia
Atmosfera	formalna, nastawiona na współzawodnictwo, zorientowana na nauczyciela	relaks, zaufanie, obustronny szacunek, nieformalne, ciepłe stosunki, współdziałanie, wsparcie, autentyzm, troska
Planowanie	przez nauczyciela	wspólne planowanie przez ucznia i nauczyciela
Diagnozowanie potrzeb	przez nauczyciela	poprzez wspólne oszacowanie
Wyznaczanie celów	przez nauczyciela	poprzez obustronne negocjacje
Tworzenie planu uczenia się	logika dziedzinowa/ przedmiotowa, tworzenie w całości skoncentrowane na treści	sekwencyjne, w zależności od gotowości ucznia, w całości skoncentrowane na problemie
Metody i techniki	Koncentracja na przekazie	koncentracja na poszukiwaniu
Ewaluacja	przez nauczyciela	wzajemne ponowne diagnozowanie potrzeb, wspólna ocena programu

Źródło: Knowles M.S., Holton E.F., Swanson R.A. (red.), *Edukacja dorosłych*, PWN, Warszawa 2009, s. 108.

Specyfika rozwoju i uczenia się człowieka dorosłego jest badana i wyjaśniana przez reprezentantów wielu dziedzin naukowych, w szczególności psychologów, andragogów i gerontologów. Model LOWE „AWK” powstał w oparciu o ustalenia teoretyczne Karin Tusting i Davida Bartona (2008, zob. też Nizińska 2013), którzy wyróżnili siedem kluczowych aspektów uczenia się dorosłych wynikających ze współczesnych teorii andragogicznych:

1. Motywacja

- dorośli mają własną motywację do uczenia się,
- najpierw dopasowują uczenie się do własnych celów, później się w nie angażują,
- cele uczenia się dorosłych wiążą się z podejmowanymi przez nich działaniami i rolami w codziennym życiu.

2. Inicjatywa

- dorośli dążą do autonomii w procesie uczenia się,

- inicjatorem uczenia się jest sam człowiek dorosły, a rolą edukatora jest stwarzanie mu bezpiecznych warunków sprzyjających rozwojowi.

3. Specyfika i style uczenia się dorosłych

- dorośli są zdolni do refleksji nad procesem uczenia się,
- potrafią doskonalić własne uczenie się (np. style uczenia się) poprzez namysł nad nim i dyskusję.

4. Uczenie się w codzienności

- uczenie się dorosłych jest wpisane w ich życie codzienne (uczą się poprzez zaangażowanie w różne aktywności, role, zadania),
- edukacja dorosłych może wychodzić poza to zaangażowanie i stwarzać warunki do rozwoju nowych kompetencji.

5. Refleksja i doświadczenia

- dorośli poddają refleksji doświadczenia życiowe i na podstawie wyciąganych wniosków uczą się,
- refleksyjne uczenie się jest efektem mierzenia się z sytuacją i rozwiązywania problemów.

6. Nieformalny charakter uczenia się

- znacząca część procesów uczenia się ma charakter incydentalny i idiosynkratyczny, nie są one zaplanowane i przewidywane,
- refleksyjne uczenie się można pobudzać, ale nie można zagwarantować, że wystąpi w edukacji konkretnego człowieka.

7. Potencjał transformacyjny uczenia się

- refleksyjne uczenie się umożliwia reorganizację doświadczenia i zobaczenie sytuacji w nowy, odmienny sposób,
- uczenie się dorosłych ma potencjał transformacyjny zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym.

Procesy nauczania i uczenia się dorosłych realizowane w Lokalnych Ośrodkach Wiedzy i Edukacji zgodnie z Modelem LOWE „AWK” oparte są na założeniach konstruktywizmu. Zgodnie z konstruktywistycznym podejściem uczący się aktywnie konstruuje własną wiedzę, tworzy własne znaczenia, a nie jedynie

rejestruje i zapamiętuje informacje przekazane przez nauczyciela. Uczenie się jest procesem, który odbywa się w nieustannej interakcji z otoczeniem i konfrontacji z samym sobą, aby w efekcie doprowadzić do rekonstrukcji obrazu własnego świata. Jednostka jest zatem podmiotem aktywnym. Stąd Model AWK zakłada edukację dorosłych opartą na przestrzeganiu strategii i metod nauczania skoncentrowanych na uczniu (tzw. *learner-centered education*) czyli jego potrzebach, możliwościach, predyspozycjach, zainteresowaniach, wcześniejszych doświadczeniach edukacyjnych i gotowości do podejmowania nowych wyzwań, a jednocześnie stymulujących rozwój poprzez zaangażowanie i aktywność uczącego się zgodnie z następującymi koncepcjami uczenia się: uczenie się przez działanie (ang. *learning-by-doing*), uczenie się przez rozwiązywanie problemów (ang. *problem-based learning*), uczenie się oparte na realizacji projektu (ang. *project-based learning*), uczenie się w procesie projektowania/tworzenia, najczęściej innowacyjnego rozwiązania (ang. *design-based learning*), odwrócone nauczanie (ang. *flipped learning*), uczenie się we współpracy/w partnerstwie z innymi uczniami (ang. *peer learning*).

Dla takiego pojmowania i realizowania procesu edukacyjnego istotne jest przestrzeganie zasad nauczania (tj. ogólnych norm postępowania) wywodzących się z dydaktyki klasycznej, jak i dydaktyki konstruktywistycznej. Do klasycznych zasad nauczania zalicza się zasady: pogładowości, świadomego i aktywnego udziału, przystępności, systematyczności, operatywności wiedzy i umiejętności, wiązania teorii z praktyką, przygotowania do samokształcenia, indywidualizacji i zespołowości, trwałości wiedzy. Do zasad nauczania wywodzących się z teorii konstruktywistycznej należą następujące zasady: zorientowania na grupy docelowe, zorientowania na uczestników, pracy nad wzorami interpretacyjnymi/schematami znaczeniowymi, dostosowania języka zajęć do odbiorców, skrzyżowania perspektyw nauczyciela i ucznia, zorientowania na cele uczenia się, konfrontacji z treściami kształce-



nia, samokształcenia, ekonomiki czasu, prawdopodobieństwa błędu, wykorzystania humoru (zob. Matlakiewicz, Solarczyk-Szwec 2005).

Model AWK określa także rolę edukatora dorosłych, który przestaje być technologiem wyposażającym uczniów w wiedzę i gotowe rozwiązania, ale staje się doradcą, mentorem, spolegliwym opiekunem, inspiratorem, coachem (zob. Malewski 2000). Rola edukatora dorosłych polega na wspieraniu w rozwoju i pokonywaniu trudności, doradzaniu i umiejętnym organizowaniu i realizowaniu procesu edukacyjnego. Zadania wypełniane przez niego oparte są na założeniach psychologii pozy-

tywnej, dlatego też oczekuje się od edukatora dorosłych zaangażowanego w działalność LOWE dbania o pozytywne emocje uczących się i relacje pomiędzy nimi, stymulowanie potencjału drzemiącego w każdym człowieku, niekontrolowania i nieoceniania, pokazywania, w jaki sposób wprowadzić we własne życie idee pozytywnych przeformułowań, utrzymać dobrostan psychiczny, podnieść poczucie jakości swojego życia. Takie podejście pozwoli wyrównywać szanse dorosłych pochodzących z różnych środowisk oraz dopasować ofertę edukacyjną do rzeczywistych potrzeb osób dorosłych danej społeczności lokalnej.



CHARAKTERYSTYKA ODBIORCÓW LOWE „AWK”

Pośrednimi odbiorcami Modelu LOWE „AWK” są szkoły pełniące rolę LOWE, a bezpośrednimi osoby dorosłe. Oferta Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji „Akademia Wiedzy Koniecznej” skierowana jest do osób dorosłych gotowych do zaangażowania się w aktywności proponowane w AWK (tj. do rodziców lub opiekunów dzieci realizujących obowiązki szkolny; osób dorosłych mających utrudniony dostęp do form edukacji osób dorosłych; osób dorosłych mających niski poziom wykształcenia lub wykształcenie wymagające aktualizacji /co najwyżej zasadnicze zawodowe lub wykształcenie średnie i policealne zdobyte w zeszłym wieku/; osób dorosłych związanych z rolnictwem; dorosłych nieaktywnych zawodowo lub bezrobotnych; osób dorosłych podlegających formom pomocy społecznej i wsparcia rodziny; osób dorosłych w wieku 45+; pozostałych osób dorosłych chcących skorzystać z oferty LOWE). Szczególnie ważnym odbiorcą działań w LOWE „AWK” są osoby o niskich kompetencjach, będące w trudnej sytuacji życiowej, mające utrudniony dostęp do edukacji, związane z rolnictwem, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo, klienci Instytucji Pomocy Społecznej.

Potrzeby odbiorców instytucjonalnych modelu (szkół)

Szkoły w małych miejscowościach i na wsiach są najlepiej identyfikowanym miejscem. Ich rola społeczna w realizowanej działalności na rzecz dzieci i młodzieży jest dokładnie opisana. Zadaniem LOWE jest tę rolę zmienić/powszechnić. Zgodnie z zamysłem szkoła powinna stać się miejscem ogólnie dostępnym, również dla wszystkich dorosłych mieszkańców, którzy będą zainteresowani rozwojem i zmianą swojej sytuacji zawodowej i życiowej. Dla niepracujących i niewykształconych miejscem edu-

kacji i poszukiwania kontaktu z potencjalnymi pracodawcami, dla pracujących miejscem doskonalenia kompetencji i współuczestniczenia w życiu społeczności lokalnej. Szkoła powinna wykorzystywać swoje zasoby dla efektywnej edukacji zarówno dzieci, młodzieży, jak i osób dorosłych. Realizacja tego założenia wymaga zaspokojenia następujących potrzeb szkół:

- przygotowanie kadry do pracy z osobami dorosłymi,
- opracowanie programów pracy, których odbiorcami będą osoby dorosłe zainteresowane rozwojem kluczowych kompetencji lub aktywizacją na rynku pracy (w tym: osoby oddalone od rynku pracy, zagrożone wykluczeniem społecznym, zainteresowane rozwojem posiadanych kompetencji, chcące włączyć się aktywnie w życie lokalnej społeczności),
- dostosowanie pomieszczeń do prowadzenia w nich zajęć znajdujących się w ofercie ośrodka oraz potrzeb osób dorosłych (w tym z niepełnoprawnością),
- wsparcie kadry w nawiązaniu współpracy z lokalnie działającymi podmiotami i ośrodkami edukacyjnymi.

Potrzeby osób dorosłych – ostatecznych odbiorców modelu

Potrzeby osób dorosłych, do których skierowana jest oferta AWK:

- indywidualne podejście ze względu na poziom wykształcenia, wcześniejsze doświadczenia edukacyjne i zawodowe, historię życia, sytuację rodzinną, tempo przyswajania wiedzy, itp.
- indywidualny czas wsparcia;
- indywidualne tempo uczenia się wymuszające dostosowanie tempa i sposobu prowadzenia zajęć do możliwości uczących się,



- kontakt z kadrami LOWE „AWK”, której rola wykracza poza tradycyjnie rozumianą rolę nauczyciela,
- udział w zajęciach prowadzonych przez specjalistów, a jednocześnie osoby potrafiące zainteresować, zainspirować, zmotywować do uczenia się i działania,
- atrakcyjne i aktywizujące dorosłych formy uczenia się,
- atrakcyjne tematy zachęcające do udziału i odpowiadające na wcześniej zdiagnozowane potrzeby wewnętrzne (np. zainteresowania, wiedza i umiejętności uczestników, poziom zakończonej edukacji) i zewnętrzne (np. potrzeby lokalnego rynku pracy, oferta kulturalna, możliwości podejmowania aktywności obywatelskiej),
- chęć doświadczenia sukcesu edukacyjnego,
- łączenia uczenia się z przyjemnością,
- odpowiednie zaaranżowanie przestrzeni, w której odbywa się edukacja (odejście od szkolnego ustawienia ławek w sali dydaktycznej, prowadzenie zajęć poza salą dydaktyczną i budynkiem szkoły).

na pewno spotka się kadra ośrodka. Wiele osób dorosłych nie wierzy, że ich obecna sytuacja życiowa (zawodowa) może ulec zmianie. Tę opinię opierają albo o własne doświadczenia (nieudane próby udziału w kursach, lub w projektach, które oferowały atrakcyjne kursy, które nie były skorelowane z otaczającym rynkiem pracy, lub nie dawały możliwości podjęcia pracy /brak praktyki/itp.) lub o opinię innych dorosłych, którzy znaleźli się w podobnej sytuacji. Rolą Koordynatora i Inspiratorów będzie przede wszystkim pokazywanie istotnej różnicy pomiędzy dotychczasowymi ofertami a propozycją LOWE „AWK”, który przede wszystkim holistycznie podchodzi do rozwoju osób dorosłych, odpowiada na oczekiwania i potrzeby rozwojowe osób dorosłych, bazuje na potencjale i zasobach uczącego się (a nie na jego deficytach). Dla wielu osób dorosłych sytuacja w jakiej się znajdują (brak pracy, niskie wykształcenie, brak udziału w życiu społecznym) wpływa na ich wykluczenie i na poczucie wykluczenia. Rolą kadry AWK w LOWE będzie dotarcie do wszystkich potencjalnych uczestników oferty LOWE tak, aby stworzyć im szansę na zmianę sytuacji, zaaktywizowanie ich i włączenie w aktywności, które powinny zaowocować zmianą.

Bariery i możliwości przeciwdziałania im

Aby działania w LOWE przynosiły pożądane efekty, należy niwelować bariery, z jakimi

Tabela 2: Zestawienie barier i rekomendowanych działań kadry LOWE „AWK”

BARIERY	DZIAŁANIA KADRY LOWE „AWK”
Niechęć do edukacji organizowanej przez instytucję	• Oferta LOWE jako odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby edukacyjne • Rozbudzanie potrzeby zmiany i towarzyszenie w zmianie • Wykorzystywanie aktywizujących metod nauczania; uczenie się przez działanie i rozwiązywanie problemów • Budowanie klimatu akceptacji i współpracy • Budowanie relacji edukator – uczeń dorosły opartej na współpracy, wzajemnym szacunku, dialogu, wzajemnym uczeniu się i wymianie doświadczeń • Wykorzystywanie potencjału pracy w grupie • Odpowiednia aranżacja przestrzeni • Proces nauczania – uczenia się w codzienności (poza murami szkoły) • Uczenie się przez działanie (więcej praktyki, mniej teorii, nauka poprzez działanie, samodzielne rozwiązywanie problemu, a nie nauka o jego rozwiązywaniu)





Brak mobilności lub utrudniona mobilność	• Organizowanie zajęć w AWK tak, aby inspirować do samodzielnego uczenia się i korzystania z oferty kulturalnej (rozbudzanie potrzeb kulturalnych) • Organizowanie spotkań z zaproszonymi gośćmi w AWK • Bogata oferta w AWK (np. spektakle teatralne, spotkania z autorami książek, wystawy artystów plastyków) • Organizowanie wspólnych wyjazdów w oparciu o dostępne zasoby
Finansowe	• Wspieranie osób chętnych w poszukiwaniu środków na edukację, doskonalenie, rozwój (np. poszukanie sponsora na sfinansowanie kursu, wspólne uczenie się w AWK a egzamin „na zewnątrz”)
Trudność w poruszaniu się na rynku pracy, oddalenie od rynku pracy	• Oferowanie szkoleń z zakresu aktywizacji zawodowej • Indywidualne wsparcie • Inicjowanie bezpośrednich spotkań z przedstawicielami pracodawców w celu przybliżenia potencjalnego środowiska pracy, poznania oczekiwań stawianych wobec nowo zatrudnianych, organizowanie wycieczek do fabryk, przedsiębiorstw, urzędów, III Sektora w celu „oswojenia” z tymi miejscami, jak również pokazania specyfiki ich pracy i poznania oczekiwań
Bariery wynikające z niepełnosprawności	• Zapewnienie takich warunków uczestniczenia w AWK, aby na żadnym etapie nie odczuwały dyskomfortu spowodowanego swoją sytuacją (np. asystenci, tłumacze, podjazdy) • Wsparcie emocjonalne
Obciążenie obowiązkami związanymi z pełnieniem roli opiekuna	• Zapewnienie opieki dla osób zależnych (tj. dzieci) na miejscu w AWK na czas udziału w zajęciach opiekuna (np. „mini przedszkole”) • Zapewnienie opieki dla osób przebywających w domu w ramach pracy LOWE, lub w porozumieniu z IPS, lub ośrodkiem zdrowia • Współpraca z instytucjami pomocy społecznej, ośrodkami zdrowia
Negatywne nastawienie do edukacji, brak wiary w możliwość zmiany	• Indywidualne wsparcie, koncentracja na indywidualnych potrzebach • Holistyczne podejście do edukacji dorosłych w AWK • Dotarcie do osób wykluczonych • Wykorzystywanie aktywizujących metod nauczania • Uczenie się jako doświadczenie pozytywne • Pozytywne wzmocnienia
Brak lub niska motywacja	• Omawianie celów zajęć i wskazywanie możliwości wykorzystania wiedzy, umiejętności • Wykorzystywanie aktywizujących metod nauczania • Uczenie się jako doświadczenie pozytywne
Brak pewności siebie	• Budowanie klimatu akceptacji, zaufania i współpracy • Dawanie poczucia bezpieczeństwa, nieocenianie • Docenianie postępów (nawet małych) • Budowanie relacji edukator – uczeń dorosły opartej na współpracy, wzajemnym szacunku, dialogu, wzajemnym uczeniu się i wymianie doświadczeń

Źródło: Opracowanie własne

Akademia Wiedzy Koniecznej – nowe oblicze szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji
POWR.02.14.00-00-1013/16

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.



KADRA AKADEMII WIEDZY KONIECZNEJ

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji „Akademia Wiedzy Koniecznej” to miejsce umożliwiające osobom dorosłym udział w zajęciach rozwijających kompetencje kluczowe oraz przygotowujących do wejścia/powrotu na rynek pracy przy wykorzystaniu potencjału infrastruktury i kadry szkoły. W każdym ośrodku pracuje zespół składający się z jednego Koordynatora i minimum trzech Inspiratorów. Rekomenduje się, aby jeden Inspirator miał pod „swoją opieką” do 30 osób dorosłych, co ma mu pozwolić na lepsze poznanie uczących się dorosłych i towarzyszenie im w zmianie.

Najważniejsze w pracy Koordynatorów i Inspiratorów jest:

- przełamywanie oporu osób dorosłych wobec placówek proponujących zaplanowane i zorganizowane kształcenie poprzez wykorzystanie metod opartych na koncepcji *learning by doing*,
- angażowanie się w działania sprzyjające rozwojowi osób dorosłych, wymianie wiedzy, zmianie postawy z biernej na zaangażowaną.
- Koordynator i Inspiratorzy w wypełnianiu swoich zadań wspierani są przez nauczycieli zatrudnionych w szkole chcących włączyć się w działania LOWE, trenerów zewnętrznych, specjalistów, liderów społeczności lokalnej, itp.

Koordynator LOWE

Koordynator jest to osoba odpowiedzialna za:

- sprawne funkcjonowanie LOWE „AWK” i realizację zadań,
- zarządzanie ośrodkiem i kadra,
- marketing i komunikację marketingową,
- rekrutację osób dorosłych,
- pozyskiwanie źródeł finansowania na działalność LOWE „AWK”,

- współpracę z podmiotami zewnętrznymi – trenerami, ośrodkami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy, instytucjami pomocy społecznej, samorządami i pracodawcami,
- tworzenie oferty LOWE we współpracy z Inspiratorami,
- opcjonalnie prowadzenie zajęć dla dorosłych.

Zadaniem Koordynatora jest dołożenie wszelkich starań, aby ośrodek w pełni i racjonalnie wykorzystywał potencjał szkoły oraz stał się ośrodkiem posiadającym ofertę dostosowaną do potrzeb lokalnej społeczności (w tym osób z niepełnosprawnością).

Koordynatorem może zostać dyrektor szkoły, w której funkcjonuje LOWE, nauczyciel oddelegowany do tej pracy lub osoba zatrudniona z zewnątrz przez organ prowadzący, która posiada:

- wykształcenie wyższe,
- doświadczenie w pracy w organizacji pozarządowej lub innej instytucji/firmie realizującej projekty dla osób oddalonych od rynku pracy,
- niezbędną wiedzę na temat funkcjonowania szkoły i sposobów jej finansowania (w tym: umiejętność pozyskiwania środków z funduszy publicznych i europejskich),
- doświadczenie we współpracy z dyrekcją szkoły i organem prowadzącym,
- wiedzę o sposobach zatrudniania i rozliczania (finansowego i pozafinansowego) współpracujących osób,
- wiedzę i doświadczenie z zakresu organizowania pracy zespołu (w tym: planowania i organizacji pracy, motywowania oraz sposobów rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych),

- wiedzę i doświadczenie z zakresu pracy z osobami dorosłymi oddalonymi od rynku pracy,
- kompetencje społeczne (w tym: umiejętność komunikowania się, gotowość do uczenia się i zmiany dotychczasowych metod pracy, umiejętność współpracy, entuzjazm, cierpliwość, asertywność).

Rekomenduje się, aby Koordynatorem LOWE był dyrektor szkoły lub zastępca dyrektora szkoły ze względów formalno-organizacyjnych.

Inspiratorzy LOWE

Zespół Inspiratorów tworzą osoby reprezentujące szkołę i/lub osoby z zewnątrz (min. 3 osoby w każdej szkole wdrażającej model LOWE „AWK”), gotowi do:

- zaangażowania się w edukację osób dorosłych (m.in. do poznania podstawowej wiedzy z zakresu edukacji dorosłych, do rozpoznawania ich potrzeb, tworzenia interesujących programów zajęć i ich realizacji, prowadzenia usług wspierających – coaching, doradztwo, konsultacje),
- pracy w godzinach popołudniowych,
- działań na rzecz społeczności lokalnej,
- współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym (biznes, NGO, samorząd).

Inspirator jest to osoba odpowiedzialna za:

- rekrutację osób dorosłych,
- diagnozę potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej i indywidualnych osób dorosłych,
- diagnozę zasobów i luk kompetencyjnych osób dorosłych,
- tworzenie oferty LOWE we współpracy z Koordynatorem i innymi Inspiratorami,
- prowadzenie szkoleń i kursów w oparciu o stworzone w modelu lub własne programy rozwoju kluczowych kompetencji i aktywizacji zawodowej osób dorosłych z terenu objętego działaniami ośrodka,
- towarzyszenie w zmianie osobom dorosłym korzystającym z oferty LOWE.

Inspiratorem może zostać osoba zatrudniona z zewnątrz przez organ prowadzący lub na-

uczyciel oddelegowany do tej pracy, który posiada:

- wykształcenie wyższe,
- doświadczenie w pracy z osobami dorosłymi,
- wiedzę na temat współpracy w zespole i rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych,
- umiejętność prowadzenia kampanii informacyjno-reklamowo-rekrutacyjnych,
- przygotowanie i doświadczenie w realizacji usług rozwojowych (szkoleń, doradztwa, coachingu),
- kompetencje społeczne (w tym: umiejętność komunikowania się, gotowość do nauki i zmiany dotychczasowych metod pracy, umiejętność współpracy oraz entuzjazm, cierpliwość, asertywność).

Rekomenduje się, aby co najmniej jeden Inspirator w Zespole był osobą z zewnątrz (np. rodzic, pracownik Domu Kultury lub innej instytucji z otoczenia szkoły, przedstawiciel organizacji pozarządowej, lider społeczności lokalnej).

Wspólnymi zadaniami Koordynatora i Inspiratorów jest rozpoznawanie potrzeb osób dorosłych z terenu objętego działaniami LOWE „AWK” i inicjowanie aktywności dla osób dorosłych z możliwością racjonalnego wykorzystania zasobów szkoły, prowadzenie rekrutacji do LOWE „AWK”, motywowanie i podtrzymywanie aktywności osób dorosłych oraz realizacja spotkań doradczych i gry społecznej. W każdym ośrodku w zależności od potrzeb oferowane są **usługi wspierające**. Najważniejsze z nich to:

- coaching kariery,
- doradztwo zawodowe,
- doradztwo w zakresie przedsiębiorczości,
- indywidualne konsultacje ze specjalistami.

Przygotowanie kadry do pracy w LOWE „AWK”

W celu prawidłowego wdrożenia modelu osoby podejmujące rolę Koordynatora i Inspiratorów powinny zostać przygotowane do swojej pracy w ramach cyklu szkoleń.

Cykl szkoleń dla Koordynatorów

- **Model LOWE i zadania jakie powinien wypełniać ośrodek** (czas realizacji: 6 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z modelem AWK, jego specyfiką, elementami, programami pracy z odbiorcami ostatecznymi i zasadami funkcjonowania. Omówione zostaną zasady współpracy pomiędzy kadrą każdego z ośrodków AWK, a ekspertami wspierającymi proces wdrożenia modelu. Podczas szkolenia omówione zostaną również bariery, na które może natrafić kadra podczas wdrażania modelu i sposoby ich niwelowania. Szkolenie prowadzone w formie warsztatowej, aby uczestnicy mieli możliwość swobodnej wymiany refleksji.

- **Psychologia rozwoju człowieka dorosłego i metodologia kształcenia osób dorosłych** (czas realizacji: 8 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z podstawami teoretycznymi z zakresu rozwoju człowieka dorosłego i jego uwarunkowań, specyfiki uczenia się ludzi dorosłych oraz edukacji dorosłych realizowanej zgodnie z modelem andragogicznym. Ponadto celem jest uświadomienie roli edukatora dorosłych i zadań, jakim powinien sprostać (w tym diagnozowanie potrzeb edukacyjnych dorosłych i tworzenie oferty dla nich, rozpoznawanie barier w uczeniu się dorosłych i przeciwdziałanie im, planowanie i realizowanie procesu kształcenia dorosłych z wykorzystaniem innowacyjnych metod nauczania, wspieranie w rozwoju dorosłych). Zajęcia prowadzone w formie warsztatowej (dominacja metod aktywizujących, choć wspieranych wykładem wprowadzającym lub podsumowującym poszczególne części szkolenia).

- **Marketing, zarządzanie i finansowanie działania AWK** (czas realizacji: 24 godziny szkoleniowe)

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do pełnienia roli Koordyna-

tora w AWK-LOWE. Program obejmuje zagadnienia dotyczące: 1) zarządzania ośrodkiem – planowanie, organizowanie i kontrolowanie pracy podległych pracowników, wyznaczanie i realizacja celów strategicznych, prowadzenie ewidencji działań ośrodka w sposób zgodny z ustalonymi zasadami oraz koordynowanie realizacji *Planu Wdrożenia LOWE* opracowanego dla danego ośrodka w ramach projektu; 2) marketingu, dzięki którym uczestnicy będą w stanie planować i realizować działania informacyjno-reklamowe na terenie działań ośrodka z uwzględnieniem potrzeb lokalnej społeczności; 3) pozyskiwania finansowania z różnych źródeł, aby możliwe było kontynuowanie działań ośrodka po zakończeniu projektu. Zajęcia prowadzone w formie warsztatowej, aby uczestnicy zdobywali nie tylko wiedzę, ale i umiejętności.

- **Budowanie relacji z otoczeniem – komunikacja, budowanie relacji interpersonalnych i radzenie sobie w sytuacjach trudnych** (czas realizacji: 16 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do pełnienia przypisanej im roli w modelu AWK poprzez doskonalenie ich kompetencji interpersonalnych. Szkolenie zbudowane z modułów: 1) budowanie relacji wewnątrz zespołu, który utworzą Koordynator i Inspiratorzy; 2) budowanie relacji ośrodek AWK – otoczenie społeczno-gospodarcze (w tym biznes, urzędy, organizacje pozarządowe); 3) budowanie relacji ośrodek AWK – szkoła (organ założycielski); 4) kadra ośrodka – uczestnicy projektu (rodzice, osoby po 45 roku życia itd.). Poruszone będą również zagadnienia dotyczące skutecznej i sprawnej komunikacji oraz rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych z wykorzystaniem elementów negocjacji i mediacji. Szkolenie prowadzone w formie warsztatu, aby w pełni umożliwić uczestnikom zdobycie niezbędnych umiejętności.

Cykl szkoleń dla Inspiratorów

- **Model LOWE i zadania jakie powinien wypełniać ośrodek** (czas realizacji: 6 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z modelem AWK, jego specyfiką, elementami, programami pracy z odbiorcami ostatecznymi i zasadami funkcjonowania. Omówione zostaną zasady współpracy pomiędzy kadrą każdego z ośrodków AWK, a ekspertami wspierającymi proces wdrożenia modelu. Podczas szkolenia omówione zostaną również bariery, na które może natrafić kadra podczas wdrażania modelu i sposoby ich niwelowania. Szkolenie odbędzie się w formie warsztatowej, aby uczestnicy mieli możliwość swobodnej wymiany refleksji.

- **Psychologia rozwoju człowieka dorosłego i andragogika** (czas realizacji: 8 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest zapoznanie uczestników z podstawami teoretycznymi z zakresu rozwoju człowieka dorosłego i jego uwarunkowań, specyfiki uczenia się ludzi dorosłych oraz edukacji dorosłych realizowanej zgodnie z modelem andragogicznym. Ponadto celem jest uświadomienie roli edukatora dorosłych i zadań, jakim powinien sprostać (w tym diagnozowanie potrzeb edukacyjnych dorosłych i tworzenie oferty dla nich, rozpoznawanie barier w uczeniu się dorosłych i przeciwdziałanie im, planowanie i realizowanie procesu kształcenia dorosłych z wykorzystaniem innowacyjnych metod nauczania, wspieranie w rozwoju dorosłych). Pozyskanie elementarnej wiedzy z zakresu andragogiki i psychologii rozwoju człowieka dorosłego stanowić będzie podstawę do dalszej części szkolenia, w efekcie której powstaną ścieżki rozwoju ludzi dorosłych (wraz z ofertą edukacyjną dla nich) w oparciu o wnioski z gry autobiograficznej, w której wezmą udział uczestnicy szkolenia i stworzone mapy empatii. Zajęcia prowadzone w formie warsztatowej (dominacja metod

aktywizujących choć wspieranych wykładem wprowadzającym lub podsumowującym poszczególne części szkolenia).

- **Metodologia kształcenia osób dorosłych** (czas realizacji: 8 godzin szkoleniowych)

Szkolenie „Metodologia kształcenia osób dorosłych” jest skierowane do Inspiratorów AWK-LOWE, którzy będą realizować programy szkoleń dla osób dorosłych celem ich aktywizacji edukacyjnej i zawodowej poprzez zwiększenie gotowości osób dorosłych do kształtowania nowych kompetencji oraz nabywania nowej wiedzy. Celem szkolenia jest zapoznanie z nowatorskimi formami edukacji oraz strategiami i metodami nauczania w edukacji dorosłych, jak np. nauczanie skoncentrowane na uczniu oraz nauczanie zorientowane problemowo w wymiarze indywidualnym i grupowym. Przy uwzględnieniu różnorodności oferowanych szkoleń dla osób dorosłych w ramach AWK-LOWE celem szkolenia Inspiratorów jest doskonalenie umiejętności dydaktycznych, co ma umożliwić opracowanie własnych metod nauczania i pomocy dydaktycznych w zależności od preferencji osób dorosłych – uczestników kursów jak również tematyki zajęć, jak np. rozwijanie umiejętności autorskiego zaplanowania, zorganizowania i przeprowadzenia zajęć dydaktycznych dla osób dorosłych o zróżnicowanych potrzebach, predyspozycjach oraz wcześniejszych doświadczeniach edukacyjnych. Celem szkolenia jest również zmiana sposobu myślenia nauczycieli osób dorosłych o nauczaniu, które charakteryzuje się przejściem od modelu pedagogicznego do modelu andragogicznego.

- **Budowanie relacji z otoczeniem – komunikacja, budowanie relacji interpersonalnych i radzenie sobie w sytuacjach trudnych** (czas realizacji: 16 godzin szkoleniowych)

Celem szkolenia jest przygotowanie uczestników do pełnienia przypisanej im roli

w modelu AWK poprzez doskonalenie ich kompetencji interpersonalnych. Szkolenie zbudowane z modułów: 1) budowanie relacji wewnątrz zespołu, który utworzą Koordynator i Inspiratorzy; 2) budowanie relacji ośrodek AWK – otoczenie społeczno-gospodarcze (w tym biznes, urzędy, organizacje pozarządowe); 3) budowanie relacji ośrodek AWK – szkoła (organ prowadzący); 4) kadra ośrodka – uczestnicy projektu (rodzice, osoby po 45 roku życia itd.). Poruszone będą również zagadnienia dotyczące skutecznej i sprawnej komunikacji oraz rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych z wykorzystaniem elementów negocjacji i mediacji. Szkolenie prowadzone w formie warsztatu, aby w pełni umożliwić uczestnikom zdobycie niezbędnych umiejętności.

Formy wsparcia kadry LOWE „AWK”

Celem wielostronnego i zróżnicowanego pod względem formy wsparcia merytorycznego jest zainicjowanie w każdym z ośrodków AWK-LOWE grupy osób działającej na zasadzie *think tank*, w skład której wchodzi osoby bezpośrednio zaangażowane w działalność ośrodka, i które na bieżąco wymieniają się wiedzą i doświadczeniem w zakresie wdrażania innowacji dydaktycznych w procesie kształcenia osób dorosłych. W ten sposób cyklicznie odbywające się konsultacje merytoryczne, superwizje i coaching zostaną dopełnione bardziej nieformalną wymianą doświadczeń celem doskonalenia procesu dydaktycznego, a tym samym przyczynią się do zwiększenia efektywności funkcjonowania AWK-LOWE w społeczności lokalnej.

Superwizja przyjmuje formę cyklicznych spotkań indywidualnych i grupowych z kadrami AWK-LOWE (Koordynatorzy i Inspiratorzy) celem podsumowania dotychczasowych działań oraz oceny prowadzonych szkoleń. Głównym zadaniem superwizji jest monitorowanie na bieżąco funkcjonowania ośrodka i ewentualnie podejmowanie działań zaradczych celem zwiększenia jego efektywności. Superwizja jako forma poradnictwa psychologiczno-społeczne-

go w sposób szczególny dotyczy edukatorów osób dorosłych. W przypadku kadry AWK-LOWE jest to możliwość wykorzystania trudnych sytuacji, ich przezwyciężenia, poprzez wprowadzenie autorskich konstruktywnych zmian w trakcie prowadzonych szkoleń z osobami dorosłymi, np. dopasowanie tematyki i metodyki nauczania do potrzeb uczestników szkolenia, przezwyciężanie przeszkód w interakcjach grupowych i komunikacji interpersonalnej w przypadku edukacji międzypokoleniowej. Przy czym prowadzone superwizje kadry AWK-LOWE przyjmują formę wspierającą, a nie krytyczną, poprzez bezpośrednie obserwacje kadry, wsparcie ich działań oraz wspólne wyjaśnianie problemów. Jest to więc superwizja nastawiona na rozwiązywanie problemów i podkreślanie mocnych stron kadry AWK-LOWE, z przesunięciem akcentu na osiągnięte wyniki i sukcesy. Natomiast celem superwizji jest bezpośrednie wsparcie Koordynatorów i Inspiratorów AWK-LOWE. Superwizja indywidualna pełni tutaj funkcję motywacyjną w pracy poszczególnych członków kadry, w przypadku superwizji grupowej akcent zostanie położony na proces wzajemnego uczenia się i wymiany doświadczeń. W ten sposób superwizje mają służyć zwiększeniu efektywności pracy AWK-LOWE z jednej strony oraz zwiększeniu skuteczności prowadzonych szkoleń dla osób dorosłych.

Konsultacje merytoryczne dotyczą indywidualnego doradztwa kadry AWK-LOWE (Koordynatorzy i Inspiratorzy) w formie rozmów i wywiadów, których celem jest analiza efektów prowadzonych szkoleń, ich doskonalenie pod względem dydaktycznym, jak i modyfikowanie adekwatnie do uwarunkowań społeczności lokalnej. Ponadto, jednym z wyzwań w funkcjonowaniu AWK LOWE jest kształcenie kadry ośrodka w zakresie edukacji osób dorosłych. W większości przypadków kadrę ośrodka stanowią nauczyciele dzieci i młodzieży bez doświadczenia w zakresie edukacji dorosłych. Siłą rzeczy wymaga to nieustannego modyfikowania własnych zachowań w procesie edukacyjnych oraz stosowanie narzędzi dydaktycz-



nych adekwatnie do potrzeb osób dorosłych. Oznacza to przejście z edukacji formalnej na cechowanej modelem pedagogicznym do edukacji pozaformalnej opartej na partnerstwie, całkowicie odmiennych motywacjach i oczekiwaniach związanych z edukacją.

Coaching jest narzędziem wzmacniającym efekty szkoleń przeprowadzonych dla kadry AWK w LOWE. Połączenie szkoleń i coachingu pozwoli kadrze na zdobycie nowej wiedzy i umiejętności oraz na skuteczne wdrożenie ich w praktyce. Według Timothy Gallweya, reprezentanta podejścia holistycznego do coachingu, coaching jest procesem wspierania i polega na uwalnianiu indywidualnego potencjału osoby coachowanej, aby zmaksymalizować jej efektywność w realizacji ważnych celów życiowych i zawodowych. W najprostszym procesie coachingu bierze udział coach i coachowany. Coaching jest formą uczenia się, a nie nauczania. Coach to nie nauczyciel, ale osoba wspierająca, która dzięki zastosowaniu odpowiednich narzędzi pomaga coachowanemu samodzielnie realizować wyznaczone cele i rozwiązywać problemy. Głównym celem coachingu jest wzrost poziomu świadomości oraz zwiększenie elastyczności w radzeniu sobie z różnorodnymi zadaniami, co w konsekwencji powinno doprowadzić do wzrostu samoświadomości i efektywności osoby coachowanej. Korzyści z zastosowania tej metody dla osoby coachowanej:

- uświadomienie własnego potencjału i możliwości jego wykorzystania,

- zwiększenie elastyczności i zdolności adaptacyjnych,
- poprawa relacji między ludźmi, (coaching opiera się na wzajemnym szacunku i pracy na pozytywach),
- zwiększenie efektywności działania (m.in.: wykorzystania czasu i posiadanych zasobów),
- zwiększenie motywacji wewnętrznej,
- zachęcenie do kreatywności i stosowania twórczego podejścia.
- Podsumowując, coaching jest jednym ze sposobów na wspomaganie procesu wdrażania zmian i rozwoju potencjału drzemiącego w człowieku. Dzieje się tak, ponieważ:
- proces coachingu bazuje na budowaniu samoświadomości coachowanego w oparciu o jego potencjał czyli posiadaną wiedzę, umiejętności, doświadczenie, predyspozycje...,
- polega na wspieraniu coachowanego w realizacji celów i rozwiązywaniu problemów,
- opiera się na wzajemnym zaufaniu i poufności pomiędzy coachem a coachowanym,
- w coachingu to coachowany jest odpowiedzialny za efekty swojej pracy, nie coach.
- Regularne spotkania coachów z Koordynatorami i Inspiratorami, którzy będą uczestniczyć w coachingu pozwoli na bieżące monitorowanie realizacji zadań założonych w projekcie.



KLUCZOWE ETAPY DZIAŁALNOŚCI W LOWE „AWK”

I. Diagnoza potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej i ocena potencjału szkoły

Do newralgicznych etapów w kształtowaniu LOWE „AWK” należy **diagnoza potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej**. Diagnoza ta powinna obejmować poszerzoną analizę społeczności lokalnej przy uwzględnieniu bezpośredniego otoczenia społeczno-gospodarczego ośrodka LOWE, czynników takich jak: dane demograficzne, stopa bezrobocia, trendy migracyjne, uwarunkowania kulturowo-historyczne, uwarunkowania gospodarczo-ekonomiczne (lokalni pracodawcy), stopień aktywności społecznej (np. oddolne inicjatywy obywatelskie), działalność organizacji pozarządowych, istniejąca oferta i infrastruktura edukacyjna dla osób dorosłych, w końcu rozpoznanie czynników wykluczających z korzystania z oferty edukacyjnej (np. słabo rozwinięta komunikacja publiczna na obszarach wiejskich). Przeprowadzenie diagnozy potrzeb społeczności lokalnej obejmuje trzy etapy:

1. Analiza dokumentów zastanych charakteryzujących społeczność lokalną, jej otoczenie (np. raporty publikowane przez PUP, oferta edukacyjno-kulturalna) oraz dokumentów przedstawiających strategię rozwoju regionu.

2. Badania fokusowe z udziałem osób dorosłych, potencjalnych odbiorców oferty LOWE „AWK”. Celem badań fokusowych jest ujęcie czynników jakościowych, które w sposób znaczący mogą warunkować stopień aktywności osób dorosłych w edukacji pozaformalnej z jednej strony, z drugiej strony badania te powinny służyć opracowaniu oferty edukacyjnej poszczególnych ośrodków AWK. Badania fokusowe umożliwiają poznanie dominujących postaw wobec edukacji i kultury w społeczności lokalnej oraz określenie głównych oczekiwań

barier związanych z uczestnictwem w edukacji osób dorosłych.

Badania te koncentrują się na istniejącej ofercie edukacyjnej lub jej braku dla osób dorosłych w wymiarze lokalnym, własnych potrzebach edukacyjnych oraz dotychczasowym doświadczeniu uczestniczenia w edukacji formalnej i pozaformalnej. Badania fokusowe obejmują również propozycje dotyczące potencjalnej oferty ośrodka. W trakcie badań fokusowych ustala się zatem istniejącą ofertę edukacyjno-kulturalną dla dorosłych w regionie, diagnozuje się potrzeby dorosłych w zakresie ich edukacji i rozwoju oraz możliwe ograniczenia i bariery w podjęciu przez dorosłych edukacji w LOWE.

3. Badania fokusowe z udziałem przedstawicieli lokalnych instytucji, tj. władz samorządowych, urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, domów kultury, organizacji pozarządowych, pracodawców. Celem badań jest rozpoznanie luk kompetencyjnych i potrzeb edukacyjnych dorosłych w społeczności lokalnej z perspektywy specjalistów, znających uwarunkowania społeczno-ekonomiczne regionu i główne problemy lokalne (np. zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w danym otoczeniu). Celem jest także poznanie głównych barier, jakie mogą pojawić się w angażowaniu dorosłych w kształcenie i wypracowanie możliwości przeciwdziałania im.

W ramach pierwszego etapu pracy LOWE należy także przeprowadzić ocenę potencjału szkoły (tj. kompetencje nauczycieli w zakresie edukacji dorosłych, infrastruktura, budowanie relacji z dorosłymi reprezentującymi społeczność lokalną), aby zaplanować działania, jakie należy podjąć, aby dostosować ją do potrzeb funkcjonowania LOWE.

Diagnoza potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej i ocena potencjału/zasobów

szkoły uruchamiającej LOWE umożliwia zintegrowanie w jedną całość oczekiwań osób dorosłych oraz stanowiska władz lokalnych i lokalnych przedsiębiorców w formie **Indywidualnego Planu Wdrożenia**, który stanowi punkt odniesienia dla działalności ośrodka pod względem edukacyjnym, społecznym i finansowym. Jest on bazą do opracowania wstępnej oferty ośrodka LOWE „AWK”.

II. Diagnoza potrzeb edukacyjnych osoby dorosłej

Wstępnie opracowana oferta LOWE „AWK” podlega modyfikacjom na skutek **diagnozy potrzeb edukacyjnych osób dorosłych w wymiarze indywidualnym**. Diagnoza ta opiera się na bezpośrednim indywidualnym kontakcie z osobą dorosłą, również w formie doradztwa edukacyjno-zawodowego, realizowanego przez kadrę AWK LOWE w trakcie działalności ośrodka i w oparciu o dotychczasową aktywność edukacyjną osoby dorosłej. Szczególne znaczenie należy przypisać kadrze AWK LOWE w przygotowaniu scenariuszy spotkań z osobami dorosłymi, których celem jest aktywne rozeznanie czy też uświadomienie własnych potrzeb edukacyjnych przez osoby dorosłe, określenie zasobów osoby oraz luk kompetencyjnych w odniesieniu do kompetencji kluczowych, a w rezultacie zaplanowanie ścieżki rozwoju.

Diagnoza potrzeb edukacyjnych osób dorosłych stanowi tym samym podstawę dla tworzenia na bieżąco oferty edukacyjnej i harmonogramu zajęć w ramach ośrodka LOWE „AWK”.

III. Systematyczne wspieranie w rozwoju osób dorosłych i ewaluacja działań realizowanych w LOWE

Zakłada się, że kadra LOWE „AWK” (w szczególności Inspiratorzy) towarzyszą w zmianie osobom dorosłym poprzez systematyczne wspieranie ich w rozwoju za pomocą urozmaiconych form wsparcia (w tym m.in. warsztatów, specjalistycznych szkoleń, kursów, coachingów, indywidualnych spotkań, konsultacji) i ewaluację działań realizowanych w LOWE. Wsparcie ma być bowiem systematyczne, długofalowe, nie zaś jednostkowe, punktowe. Ewaluacja, w której czynnie uczestniczy dorosły poprzez dokonywanie samooceny rozwoju w zakresie wiedzy, kompetencji i zdobytych doświadczeń, ma wspomagać kadrę LOWE w usprawnianiu funkcjonowania ośrodka, modyfikowaniu jego oferty zgodnie z podejściem popytowym oraz planowaniu ścieżki rozwoju uczącego się dorosłego.

Ewaluacja polega także na systematycznej ocenie, czy i w jakim stopniu następują zmiany w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji. Za proces ten odpowiedzialny jest Inspirator i opcjonalnie trener prowadzący konkretne zajęcia. Ze względu na lęk osób dorosłych przed oceną rekomenduje się, aby ewaluacja była wpisana w proces dydaktyczny, tj. aby nie była wyodrębnionym etapem pomiaru dydaktycznego, ale integralnym (często „ukrytym”, niewidocznym dla uczącego się) elementem w procesie nauczania – uczenia się. W jej efekcie uczący się powinien otrzymać feedback dotyczący poczynionych postępów i wskazówek w zakresie ścieżki dalszego rozwoju i edukacji.



MACIERZ POWIĄZANIA KOMPETENCJI KLUCZOWYCH Z PRZYKŁADOWYMI ZAJĘCIAMI W LOWE „AWK”

Celem wsparcia oferowanego w LOWE „AWK” jest przede wszystkim rozwijanie kompetencji kluczowych osób dorosłych, tj. porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne (umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego), umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturowa. Niektóre formy wsparcia mogą wprost nawiązywać do rozwijanych kompetencji kluczowych (np. kurs językowy jako forma zajęć

służąca rozwojowi umiejętności porozumiewania się w językach obcych), inne zaś mogą w mniejszym stopniu korespondować z daną kompetencją, a cel i efekt kształcenia będzie „ukryty”. Podjęta aktywność przyczynia się jednak do osiągnięcia określonego rezultatu (tj. rozwoju kompetencji kluczowych).

W tabeli poniżej przedstawiono przykładową macierz powiązania kompetencji kluczowych z oferowanymi w LOWE „AWK” zajęciami. Nie wyczerpuje ona wszystkich możliwych zajęć do realizacji i wszystkich powiązań między kompetencjami a zajęciami. Ma jedynie inspirować do tworzenia bogatej i różnorodnej pod względem treści i formy zajęć.

Tabela 3: Macierz powiązania kompetencji kluczowych z przykładowymi zajęciami w LOWE „AWK”

	Porozumiewanie się w języku ojczystym	Porozumiewanie się w językach obcych	Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne	Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego	Umiejętność uczenia się	Kompetencje społeczne i obywatelskie	Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość	Świadomość i ekspresja kulturowa
Kurs języka obcego		x			x	x	x	x
Kurs języka polskiego jako obcego	x	x			x	x	x	x
Trening komunikacji	x	(x)				x		x
Trening autoprezentacji	x	(x)				x		x
Trening asertywności	x					x		x
Warsztaty kosmetyczne/ warsztaty wizażu						x	x	
Warsztaty efektywnego uczenia się	x				x	x		
Trening kreatywności					x		x	x



Warsztaty komputerowe			x	x	x			
Warsztaty robotyki			x	x	x			
Warsztaty fotograficzne i filmowe	x	(x)		x		x		x
Warsztaty przedsiębiorczości			x	x		x	x	
Edukacja ekonomiczna			x	x	x		x	
Edukacja zdrowotna					x	x		
Zajęcia sportowe						x	x	
Gry zespołowe (planszowe, sportowe, inne)	x	(x)	x			x	x	x
Trening radzenia sobie ze stresem					x	x	x	x
Warsztaty kompetencji rodzicielskich			x	x	x	x		
Trening kulturalno-społeczny	x	(x)				x		x
Warsztaty teatralne	x	(x)			x	x		x
Warsztaty artystyczne	x					x		x
Warsztaty muzyczne	x	(x)				x		x
Warsztaty choreograficzne i taneczne	x	(x)				x		x
Warsztaty florystyczne	x					x		x
Warsztaty krawieckie						x	x	x
Specjalistyczne szkolenia podnoszące kompetencje i kwalifikacje zawodowe (rodzaj rozwijanej kompetencji w zależności od tematyki)	x	x	x	x	x	x	x	x
Coaching (rodzaj rozwijanej kompetencji w zależności od tematyki)	x		x	x	x	x	x	x
Konsultacje ze specjalistami (rodzaj rozwijanej kompetencji w zależności od tematyki)	x		x	x	x	x	x	x
Doradztwo edukacyjno-zawodowe (rodzaj rozwijanej kompetencji w zależności od tematyki)	x	(x)	x	x	x	x	x	x
Gra społeczna „Mistrz aktywności” (rodzaj rozwijanej kompetencji w zależności od zadań w grze)	x	(x)	x	x	x	x	x	x

Źródło: Opracowanie własne

(x) – jeśli podczas zajęć wykorzystuje się elementy języka obcego (np. projekcja filmów w języku obcym)

Akademia Wiedzy Koniecznej – nowe oblicze szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji

POWR.02.14.00-00-1013/16

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

INNOWACYJNOŚĆ MODELU

Innowacyjność Modelu LOWE „AWK” przejawia się w trzech wymiarach:

- **problemu** – wyrównywane będą (podczas pracy Inspiratorów) deficyty związane z niskim poziomem uczestnictwa osób dorosłych w edukacji, które połączone są z niskim poziomem umiejętności podstawowych, niską aktywnością ekonomiczną i społeczną;
- **miejsca realizacji aktywności** – szkoły zmieniają swój charakter formalny i staną się miejscami przyjaznymi dla osób dorosłych, które wykorzystują posiadane zasoby na rzecz nowej grupy odbiorców; zajęcia w LOWE „AWK” odbywać się będą w salach w szkole (odpowiednio zaaranżowanych do zajęć dorosłych, np. układ stołów w podkowie, układ ławek umożliwiający pracę w małych zespołach i wyposażonych w odpowiedni sprzęt, np. projektor, komputery) lub poza szkołą (np. w domu kultury, świetlicy wiejskiej, restauracji, w terenie).
- **formy wsparcia** – polegającej na podejściu holistycznym, skupionym na pozytywach, zasobach, kompetencjach osób dorosłych, a nie na deficytach; nastawionym na kompleksowe rozwiązanie problemu pod względem społecznym i (w przyszłości) zawodowym, integrującym osoby ze specjalnymi potrzebami z osobami zdrowymi i pełnosprawnymi, w celu czerpania wzorców, zapobiegania wykluczeniu, wspieraniu w zmianie. **Praca Inspiratorów opierać się będzie na ciągłym towarzyszeniu w zmianie, a nie na punktowym, jednorazowym wsparciu.**

Odejście od punktowego i doraźnego wsparcia osób dorosłych na rzecz ciągłego to-

warzyszenia w zmianie, a w efekcie końcowym aktywizacji w życiu zawodowym, wyznacza architekturę i główne założenia w funkcjonowaniu AWK-LOWE na różnych płaszczyznach. Dotyczy to zarówno przeszkolonej kadry LOWE (Koordynatorów i Inspiratorów), jak i osób dorosłych uczestniczących w szkoleniach. W przypadku kadry LOWE działania w ramach modelu obejmują przygotowanie merytoryczne z zakresu edukacji dorosłych zgodnie z opracowaną ofertą szkoleń oraz wsparcie merytoryczne w trakcie działania LOWE w formie cyklicznych konsultacji merytorycznych, superwizji i coachingu. Celem tego wsparcia jest powołanie w możliwie każdym z LOWE „AWK” grupy osób działającej na zasadzie *think tank* składającej się z osób bezpośrednio zaangażowanych w działalność ośrodka, i które na bieżąco będą wymieniać się wiedzą i doświadczeniem przy realizacji szkoleń dla osób dorosłych, np. poprzez wymianę scenariuszy realizowanych kursów i pomocy dydaktycznych. Wytworzona w ten sposób interaktywna przestrzeń wymiany doświadczeń w funkcjonowaniu LOWE powinna przyczynić się do dalszego doskonalenia edukacji dorosłych z jednej strony, z drugiej strony podnieść efektywność prowadzonych szkoleń.

Każdy odbiorca modelu dzięki przystąpieniu do AWK może liczyć na kompleksowe wsparcie ze strony kadry ośrodka (Koordynatora i Inspiratorów) oraz osób/podmiotów zewnętrznych współpracujących z LOWE zgodnie z potrzebami. W ofercie ośrodka znajdują się szkolenia i warsztaty rozwijające kluczowe kompetencje, szkolenia aktywizacyjne oraz usługi wspierające (doradztwo zawodowe, coaching, doradztwo w zakresie przedsiębiorczości i inne).



Diagnoza potrzeb edukacyjnych oraz określenie posiadanych zasobów, kompetencji

Dostarczenie oferty edukacyjnej dostosowanej do zdiagnozowanych potrzeb i możliwości osoby dorosłej

Rozwój kompetencji kluczowych i podnoszenie kompetencji/kwalifikacji zawodowych

Samorozwój

Przygotowanie do wejścia na rynek pracy/poprawienie sytuacji na rynku pracy

Aktywizacja i integracja społeczności lokalnej

Każda osoba dorosła, która zadeklaruje chęć przystąpienia do LOWE „AWK” może odbyć spotkanie z Inspiratorem podczas którego wspólnie zdefiniują jej zasoby i potrzeby rozwojowe.

Podczas różnych form zajęć organizowanych w ośrodku AWK lub poza nim osoby dorosłe mogą rozwijać kompetencje kluczowe lub zawodowe. Zajęcia będą prowadzone przez kadrę ośrodka, trenerów zewnętrznych lub zewnętrzne podmioty współpracujące. W LOWE „AWK” będą zapewnione odpowiednie warunki do udziału w różnych formach wsparcia (np. opieka nad osobami zależnymi, odpowiednio wyposażone sale, kompetentni prowadzący, dostęp do materiałów dydaktycznych, przygotowanie do zdania egzaminu poza LOWE).

W ośrodku będą organizowane różne zajęcia (szkolenia aktywizacyjne, szkolenia przygotowujące do zdania egzaminów zewnętrznych potwierdzających nabyte kompetencje/kwalifikacje, usługi wspierające: doradztwo zawodowe, coaching, doradztwo w zakresie przedsiębiorczości) umożliwiające samorozwój, edukację międzypokoleniową, integrację społeczności lokalnej i/lub przygotowujące osoby dorosłe do wejścia/powrotu na rynek pracy lub umożliwiające poprawę sytuacji na rynku pracy.

Schemat innowacyjnego sposobu pracy z osobami dorosłymi w Modelu AWK – szkoła jako LOWE

Wszystkie z powyższych aktywności ośrodka AWK mogą odbywać się równolegle i w powiązaniu ze sobą. Ich przebieg i intensywność są uzależnione od: potrzeb indywidualnych odbiorców modelu, ich wieku i statusu na rynku pracy oraz gotowości do współpracy.

Proponowany sposób funkcjonowania LOWE „AWK” wynika również z przedstawionej

oferty szkoleń dla osób dorosłych. W sumie jest to 8 szkoleń przygotowujących do aktywnego poruszania się po rynku pracy oraz 16 szkoleń rozwijających kluczowe kompetencje (zob. poniżej szczegółowe programy szkoleń). W przypadku szkoleń rozwijających kluczowe kompetencje można je uporządkować w blokach tematycznych adekwatnie do wyróżnionych kompetencji kluczowych: 1) porozumiewanie





się w języku ojczystym i w językach obcych (tu angielskim i niemieckim), 2) kompetencje informatyczne, naukowo-techniczne i matematyczne, 3) kompetencje kulturowe, społeczne i obywatelskie, 4) poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość oraz 5) umiejętność uczenia się. Ponadto struktura każdego szkolenia, niezależnie od tematyki, zawiera trzy moduły zogniskowane na zdobywaniu nowej wiedzy, kształtowaniu umiejętności oraz kształtowaniu postaw w wymiarze praktycznym. Uczestnik może zdecydować, czy chce zrealizować trzy moduły szkolenia, czy też ze względu na jego potrzeby wystarczające będą dla niego dwa moduły bądź jeden.

Różnorodność oferowanych szkoleń pod względem tematycznym oraz zastosowane metody nauczania wymuszają wręcz niestandardowe podejście w ich realizacji oraz permanentne modyfikowanie założeń wyjściowych, co stanowi bez wątpienia moment innowacyjny w funkcjonowaniu AWK-LOWE i jest głównym wyzwaniem dla jego kadry. Dotyczy to m.in. szkoleń, których przedmiotem jest kształtowanie kompetencji informatycznych, matematycznych, naukowo-technicznych i językowych. W tym przypadku standardowa tematyka tego typu szkoleń została dostosowana do najnowszych trendów w rozwoju technologii, jak w przypad-

ku Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0. Ponadto, szkolenia te są zorientowane prospektywnie poprzez nawiązanie do najnowszych innowacji i realizowanych obecnie badań naukowych. Natomiast celem szkoleń jest swoiste „oswajanie” innowacji technologicznych jako rezultatów wysublimowanych badań naukowych wkraczających w życie codzienne każdego człowieka. W ten sposób odkrywanie zastosowań innowacji technologicznych przeradza się w proces ich przyswajania i uczenia, staje się tym samym przykładem aktywnego uczenia się poprzez działanie (ang. *learning-by-doing*).

Rozwój nowych technologii i ich bezprecedensowe umasowienie w życiu codziennym siłą rzeczy wymusza zmiany w edukacji dorosłych. Z tego względu zarówno funkcjonowanie LOWE „AWK”, jak i realizowane działania i szkolenia opierają się na szerokim wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych, czy to w realizacji szkoleń i w nieformalnej wymianie doświadczeń za pośrednictwem portali społecznościowych czy też poprzez kształtowanie nawyków korzystania z infrastruktury informatycznej w procesie samokształcenia. W ten sposób przedstawiona modelowa formuła funkcjonowania LOWE „AWK” jest odpowiedzią na pojawiające się nowe wyzwania w edukacji dorosłych.



OFERTA EDUKACYJNA DLA ODBIORCÓW OSTATECZNYCH

Programy rozwijające kompetencje kluczowe

1. Gimnastyka mózgu. Warsztaty efektywnego uczenia się (14 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☒ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☐ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Współczesne teorie i badania rozwijane na gruncie pedagogiki i andragogiki wskazują, że szkoła nie tyle powinna wyposażać uczniów w pewną wiedzę i rozwijać umiejętności, ale uczyć jak się uczyć. Jest to związane z gwałtownymi zmianami i pojawieniem się społeczeństwa informacyjnego – uczenie się przez całe życie staje się warunkiem koniecznym codziennego funkcjonowania. Istnieje zatem potrzeba rozwijania tej metaumiejętności u dorosłych, a w szczególności u rodziców, którzy mogą wykorzystywać techniki szybkiego uczenia się w edukacji swoich dzieci.

Celem warsztatów jest:

- 1) pobudzenie zainteresowania technikami wspomagającymi i przyspieszającymi uczenie się,
- 2) uświadomienie potrzeby uczenia się przez całe życie,
- 3) stymulowanie twórczego podejścia do procesu uczenia się,
- 4) wzmacnianie wiary we własne możliwości,
- 5) zachęcenie do wykorzystania poznanych technik do stymulowania rozwoju także i dzieci/wnuków uczestników warsztatów.

Cel uczenia się
(co będzie potrafił uczestnik)

W efekcie udziału w zajęciach uczestnik:

- 1) ma podstawową wiedzę z zakresu psychologii poznawczej,
- 2) ma podstawową wiedzę z zakresu technik wspomagających uczenie się,
- 3) potrafi stosować poznane techniki w praktyce. świadomość edukacyjnego potencjału biografii i doświadczeń życiowych,
- 4) ma rozwiniętą umiejętność uczenia się.



Uwagi

Wszystkie warsztaty powinny rozpocząć się krótkim wprowadzeniem teoretycznym, później powinny zostać przeprowadzone ćwiczenia. Ważne jest, aby zachęcać do systematycznej pracy w domu (np. poprzez zadania domowe) i utrzymywać poznane techniki na kolejnych zajęciach. Warsztaty mogą zostać zastosowane jako element edukacji międzypokoleniowej, na zajęcia warto zapraszać rodziców z dziećmi, dziadków z wnukami. Sala do prowadzenia zajęć powinna być stosunkowo duża, umożliwiającą swobodne przemieszczanie się, wykonywanie ćwiczeń ruchowych.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy: 4 godziny (2 spotkania po 2 godziny)

Moduł rozszerzający: 10 godzin (5 spotkań po 2 godziny)

Moduł dopełniający: indywidualne spotkania trenera z uczącym się i ewentualnie jego dziećmi (np. w jego domu)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: projektor, ekran, komputer, prezentacja multimedialna, kartki papieru A4 i A0, długopisy i pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: wykład interaktywny, dyskusja, mapy myśli, ćwiczenia

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie narzędzi dydaktycznych.
- Zaproszenie do udziału w warsztatach dzieci i młodzieży – uczniów szkoły, w której funkcjonuje LOWE i/lub członków rodzin uczestników warsztatów (maks. 16 osób).

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny (2 spotkania po 2 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

a. Jak uczy się mózg? Podstawy psychologii poznawczej

- Pamięć
- Myślenie
- Uwaga

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 10 godzin (5 spotkań po 2 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

a. Style uczenia się

- Uczenie się przez doświadczenie – cykl Davida Kolba
- Style uczenia się: Aktywista, Teoretyk, Pragmatyk, Myśliciel (osoba refleksyjna)

b. Mapowanie myśli

- Mapy myśli – definicja, charakterystyka i potencjał
- Mapy myśli – zasady tworzenia
- Mapy myśli – ćwiczenia





- c. Kinezyjologia
 - Kinezyjologia edukacyjna Paula Dennisona – definicja, charakterystyka i potencjał
 - Kinezyjologia edukacyjna w praktyce – ćwiczenia
- d. Mnemotechniki
 - Mnemotechniki – definicja, charakterystyka i potencjał
 - Akronimy. Metoda pierwszych liter. Rymowanki. Wierszyki.
 - Pałac pamięci (rzymski pokój). Metoda umiejscawiania. Spacer w myślach.
 - Łańcuchowa metoda skojarzeń.
 - Metoda haków pamięciowych.
 - Inne mnemotechniki.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: indywidualne spotkania trenera z uczącym się i ewentualnie jego dziećmi (np. w jego domu)

Optymalna liczba osób: indywidualne spotkania

Spotkania powinny pełnić funkcję psychoedukacyjną i doradczą. Wspólnie z uczącym się można opracować indywidualny plan wspomagający rozwój i uczenie się, dostosować metody do indywidualnych potrzeb. Edukator dorosłych może także wspierać rodzica w udzielaniu pomocy w procesie uczenia się dziecka.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Doskonalenie umiejętności uczenia się
- Poznanie technik wspierających szybkie zapamiętywanie i nabycie umiejętności ich stosowania
- Usprawnienie procesu uczenia się
- Edukacja międzypokoleniowa

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Spitzer M., *Jak uczy się mózg*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017.
- Zwoleńska J., *Twórcza kinezyjologia w praktyce*, Wydawnictwo KINED, Warszawa 2002.
- Zwoleńska J., *Radosna kinezyjologia*, Wydawnictwo KINED, Warszawa 2005.





2. Jak powstają wynalazki? Trening kreatywnego myślenia (18 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☒ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Celem warsztatów jest: 1) stymulowanie myślenia dywergencyjnego, stanowiącego podstawę nieszablonowego rozwiązywania problemów, tworzenia innowacyjnych rozwiązań, szeroko rozumianego rozwoju, 2) zapoznanie z metodami i technikami pobudzania myślenia kreatywnego oraz wdrażanie do ich stosowania, 3) motywowanie do twórczości, a jednocześnie pomoc w zrozumieniu ograniczeń w kreatywnym myśleniu, 4) zbudowanie pozytywnej postawy wobec nowości, zachęcenie do zawieszenia krytyki, oceny i samokontroli blokujących twórcze myślenie, 5) zapoznanie z metodą Design Thinking.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: 1) ma podstawową wiedzę z zakresu kreatywności i etapów kreatywnego myślenia, 2) zna metody i techniki pobudzania myślenia kreatywnego i potrafi je stosować, 3) wie, na czym polega metoda Design Thinking i zna jej zastosowanie, 4) wykazuje gotowość do tworzenia innowacyjnych rozwiązań, 5) potrafi dokonać analizy i oceny pomysłu, innowacji.
Uwagi	Moduł podstawowy to przede wszystkim wykłady, lecz prowadzący powinien zachęcać uczestników do aktywności poprzez inicjowanie dyskusji. Natomiast moduł rozszerzający to trening kreatywności, który należy rozpocząć od rozgrzewki twórczej stymulującej myślenie dywergencyjne (zob. wykaz literatury w pkt. 10), następnie przejść do realizacji zadania głównego. Trening powinien być prowadzony w przyjaznej atmosferze, oparty na zabawie i poczuciu humoru. Taka atmosfera sprzyja kreatywności i ekspresji. Niedopuszczalne jest ocenianie bądź krytykowanie generowanych pomysłów. Do przeprowadzenia zajęć warto nawiązać współpracę z lokalnymi przedsiębiorcami lub uczelniami, które dysponują zaawansowanymi technologiami wykorzystywanymi w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań (np. drukarki 3D, gogle wirtualnej rzeczywistości) i realizują projekty wykorzystujące nowoczesne rozwiązania.





- 5) Czas realizacji programu i harmonogram:
Moduł podstawowy: 12 godzin (6 spotkań po 2 godziny)
Moduł rozszerzający: 6 godzin (1 spotkanie lub 2 spotkania po 3 godziny)
Moduł dopełniający: wsparcie Inspiratora przy przygotowaniu wystawy
- 6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
kartki papieru (także duże arkusze), długopisy i pisaki, kartki z opisem ról występujących w metodzie Walta Disneya, artykuły papiernicze, artykuły papiernicze, zestawy kreatywne i inne przedmioty potrzebne do wykonania prostych prototypów (np. tektura, styropian, zakrętki do butelek), aparat fotograficzny, opcjonalnie gra planszowa
- 7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
wykład interaktywny, metoda projektu, burza mózgów, brainwriting 625 lub

- brainwriting 635, affinity map, mapa empatii, mapa kontekstu, dyskusja, metoda Walta Disneya, prezentacje, sesja posterowa, opcjonalnie edukacyjna gra planszowa
- 8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie narzędzi dydaktycznych.
- Zestawy ćwiczeń „na rozgrzewkę” do wykonania przez uczestników treningu.
- Wykłady do modułu podstawowego.
- Wprowadzenie teoretyczne dotyczące Design Thinking.
- Zaproszenie do udziału w zajęciach dzieci i młodzieży – uczniów szkoły, w której funkcjonuje LOWE i/lub członków rodzin uczestników warsztatów (maks. 8 osób).

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Moduł podstawowy: 12 godzin (6 spotkań po 2 godziny)
Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

- Człowiek wobec wyzwań rozwoju technologicznego.
- Wynalazki na przestrzeni dziejów – geneza powstawania, rozwój, udoskonalanie lub wycofanie.
- Biografie wielkich innowatorów.
- Czy roboty zastąpią człowieka?
- Technologie human enhancement – zastosowanie, przykłady, etyka.
- Wirtualna rzeczywistość. Rozszerzona rzeczywistość.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Moduł rozszerzający: 6 godzin (1 spotkanie lub 2 spotkania po 3 godziny)
Optymalna liczba osób: mała grupa (do 8 osób) + dzieci i młodzież lub duża grupa (do 16 osób)

- Twórcza rozgrzewka – ćwiczenia praktyczne
- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań w oparciu o Design Thinking

W tej części warsztatów uczestnicy powinni zostać zapoznani z metodą Design Thinking i jej etapami: empatyzacja, definiowanie problemu, generowanie pomysłów, prototypowanie pomysłów, testowanie. W dalszej części uczestnicy podzieleni na 2–3 zespoły wykonują zadanie polegające na stworzeniu nowego pomysłu, począwszy od etapu empatyzacji, a skończywszy na testowaniu. Uczestnicy mogą stworzyć prototyp z prostych materiałów papierniczych, korków, zakrętek, rolek papieru, itp. Natomiast można im także wyświetlić film pokazujący zaawansowane technologie wykorzystywane do prototypowania, a także drukowanie 3D. Zatem poznają w praktyce jedną z metod tworzenia innowacji.





Rodzaj zadania zależy od pomysłu trenera. Przykładowo może być to: 1) opracowanie koncepcji innowacyjnej komunikacji w wielkim mieście, 2) stworzenie parku rozrywki uwzględniającego potrzeby różnych grup odbiorców. W trakcie tworzenia rozwiązania warto wykorzystać metodę Walta Disneya. Po stworzeniu pomysłu reprezentanci zespołu prezentują efekt pracy w grupie.

Uczestnik może wziąć wiele razy w tym szkoleniu (module), jeśli za każdym razem problem do rozwiązania będzie inny.

Warsztaty mogą być doskonałą formą połączenia edukacji z zabawą, integracji środowiska, edukacji międzypokoleniowej.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: wsparcie Inspiratora przy przygotowaniu wystawy
Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób dorosłych i podobna liczba młodszych uczestników)

Przygotowanie wystawy przedstawiającej proces twórczy (fotografie wykonane w trakcie realizacji modułu rozszerzającego) oraz jego efekty (tj. prototypy rozwiązań).

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Uczenie się przez zabawę i działanie
- Poznanie technik i metod stymulujących myślenie kreatywne
- Rozwój kreatywnego myślenia
- Postawa otwartości na innowacje, nowości
- Integracja społeczności lokalnej
- Edukacja międzypokoleniowa

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- a. Gry planszowe „TABU” lub „AGRICOLA” lub „DIXIT”
- b. Literaturę zawierającą przykładowe ćwiczenia do wykonania:
 - Biela A., *Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie*, Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2015.

- de Bono E., *Sześć myślowych kapeluszy*, tłum. J. Krzemień-Rusche, Wydawnictwo One Press, Gliwice 2008.

- Silberman M., *Aktywne ćwiczenia szkoleniowe. Uczenie się przez doświadczanie*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.

- Szmidt K., *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.

- Szmidt K., *Sesje twórczej pomysłowości dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2016.

c. Strony internetowe:

<http://designthinking.pl/>

<https://designthinking.ideo.com/>

<https://designthinkingforeducators.com/>

<http://trailsproject.eu/>





3. Obudź w sobie geniusza. Trening kreatywnego myślenia (6 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☐ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Celem treningu kreatywnego myślenia jest: 1) stymulowanie myślenia dywergencyjnego, stanowiącego podstawę nieszablonowego rozwiązywania problemów, tworzenia innowacyjnych rozwiązań, szeroko rozumianego rozwoju, 2) zapoznanie z metodami i technikami pobudzania myślenia kreatywnego oraz wdrażanie do ich stosowania, 3) motywowanie do twórczości, a jednocześnie pomoc w zrozumieniu ograniczeń w kreatywnym myśleniu, 4) zbudowanie pozytywnej postawy wobec nowości, zachęcenie do zawieszenia krytyki, oceny i samokontroli blokujących twórcze myślenie.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: 1) ma podstawową wiedzę z zakresu kreatywności i etapów kreatywnego myślenia, 2) zna metody i techniki pobudzania myślenia kreatywnego i potrafi je stosować, 3) wykazuje gotowość do tworzenia innowacyjnych rozwiązań, 4) potrafi dokonać analizy i oceny pomysłu, innowacji.
Uwagi	Trening należy rozpocząć od rozgrzewki twórczej (zob. wykaz literatury w pkt. 10), następnie przejść do realizacji zadania głównego. Trening powinien być prowadzony w przyjaznej atmosferze, oparty na zabawie i poczuciu humoru. Taka atmosfera sprzyja kreatywności i ekspresji. Niedopuszczalne jest ocenianie bądź krytykowanie generowanych pomysłów.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy i rozszerzający: 6 godzin (1 spotkanie)

Moduł dopełniający: konsultacje indywidualne (ok. 1 godz./jedno spotkanie, w zależności od potrzeb)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

kartki papieru, długopisy i pisaki, „Idea Killers” – graficzna prezentacja, kapelusze wykonane z papieru w sześciu kolorach (biały, czarny, czerwony, niebieski, zielony,

żółty), kartki z opisem ról odpowiadającym kolorom kapeluszy de Bono, opcjonalnie gra planszowa

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

metoda projektu, burza mózgów, dyskusja, dyskusja z wykorzystaniem metody sześciu kapeluszy myślowych Edwarda de Bono, prezentacje, opcjonalnie edukacyjna gra planszowa

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):



Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

a. Narzędzia dydaktyczne.

b. Zestawy ćwiczeń „na rozgrzewkę” do wykonania przez uczestników treningu.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 2 godziny (1 spotkanie połączone z realizacją modułu rozszerzającego)

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Czym jest kreatywność? – wprowadzenie

- Myślenie lateralne i dywergencyjne.
- Etapy kreatywnego myślenia.
- Idea Killers czyli jak zabić kreatywność.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny (1 spotkanie połączone z realizacją modułu podstawowego)

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

a. Twórcza rozgrzewka – ćwiczenia praktyczne

b. Trening kreatywności – do dzieła!

Ta część treningu zakłada postawienie przed całą grupą lub kilkoma zespołami zadania do zrealizowania (celem powinno być stworzenie nowego, innowacyjnego rozwiązania), a następnie dokonanie analizy i oceny przyjętego rozwiązania poprzez zastosowanie metody kapeluszy myślowych de Bono, zmodyfikowanie pomysłu na podstawie przeprowadzonej analizy, zaprezentowanie wypracowanego rozwiązania.

Rodzaj zadania zależy od pomysłu trenera. Przykładowo może być to: 1) stworzenie pomysłu i marki innowacyjnego placu zabaw dla dzieci; 2) stworzenie prototypu (z prostych elementów, np. korków do butelek, tektury, kolorowego papieru, rolek papieru, bibuły) innego niż dotychczasowe przystanku autobusowego; 4) zbudowanie wehikułu dla jajka, który zostanie zrzucony z pierwszego piętra budynku (jajko nie powinno się rozbić); 5) uwolnienie grupy osób w zamkniętej sali poprzez odnalezienie ukrytego klucza; aby odnaleźć klucz należy rozwiązać po drodze kilka ukrytych w różnych miejscach sali zagadek-podpowiedzi. Uwaga: przed zajęciami należy przygotować odpowiednie materiały.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: konsultacje indywidualne (ok. 1 godz. / jedno spotkanie)

Indywidualne spotkania w LOWE z osobami chętnymi, które ukończyły dwa wcześniejsze moduły. Spotkania takie są organizowane w sytuacji zgłoszenia takiej potrzeby przez uczącego się, np. gdy chce rozwinąć swój pomysł na produkt/usługę/własny biznes, poszukuje inspiracji do stworzenia własnej strony internetowej tak, aby przyciągała uwagę odbiorcy.



9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Uczenie się przez zabawę i działanie
- Poznanie technik i metod stymulujących myślenie kreatywne
- Zrozumienie własnych ograniczeń w kreatywnym myśleniu

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- a) Gry planszowe „TABU” lub „AGRICOLA” lub „DIXIT”
 - b) Literaturę zawierającą przykładowe ćwiczenia do wykonania:
- Biela A., *Trening kreatywności. Jak pobudzić twórcze myślenie*, Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2015.

- de Bono E., *Sześć myślowych kapeluszy*, tłum. J. Krzemień-Rusche, Wydawnictwo One Press, Gliwice 2008.
- Silberman M., *Aktywne ćwiczenia szkoleniowe. Uczenie się przez doświadczanie*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
- Szmidt K., *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
- Szmidt K., *Sesje twórczej pomysłowości dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2016.





4. Trening autoprezentacji (12 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☒ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne (moduł dopełniający)
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Trening prowadzony jest w celu uzmysłowienia, że wywieranie wrażenia na innych nie jest kompetencją przydatną wyłącznie podczas wystąpień publicznych, ale jest istotne w codziennym funkcjonowaniu. Świadoma autoprezentacja może pomóc budować pozytywne relacje interpersonalne oraz osiągać założone cele. Posiadana wiedza w tym zakresie powinna znaleźć odzwierciedlenie w wykazywaniu większej troski o swój wizerunek. Szczegółowe cele treningu: 1) uświadomienie znaczenia autoprezentacji w życiu społecznym, 2) rozwijanie umiejętności komunikacji i autoprezentacji, aby skuteczniej działać na rynku pracy, w społeczeństwie obywatelskim, w życiu rodzinnym, 3) stymulowanie do dbania o swój wizerunek zarówno w życiu społecznym, jak i w przestrzeni wirtualnej (np. na portalach społecznościowych), 4) poznanie własnych mocnych stron oraz obszarów wymagających rozwoju, 5) stymulowanie do radzenia sobie ze stresem w sytuacjach ekspozycji społecznej.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: 6) ma podstawową wiedzę z zakresu komunikacji, autoprezentacji oraz zarządzania wywieranym wrażeniem, 7) potrafi świadomie wywierać pożądane wrażenie na innych poprzez swój wizerunek oraz sposób komunikacji w interakcjach bezpośrednich i w rzeczywistości wirtualnej, 8) potrafi efektywnie komunikować się z innymi, 9) panuje nad emocjami i stosuje techniki radzenia sobie ze stresem.
Uwagi	Zajęcia o charakterze praktycznym; ćwiczenia praktyczne powinny być poprzedzone krótkim wstępem teoretycznym i omówione po ich zakończeniu. Podczas treningu warto wykorzystać kamerę, aby można było przeprowadzić analizę zachowania osoby oraz zachęcić do autodiagnozy. W przypadku lęku, oporu przed kamerowaniem można je zastosować w ostatniej części szkolenia. Uczestnicy już się lepiej poznają, będą się czuli swobodniej. W takim wypadku będzie to także forma ewaluacji zajęć.





Ciekawym rozwiązaniem byłoby również nagranie krótkich wystąpień na początku szkolenia (np. każdy uczestnik przedstawia się, mówi kilka słów o sobie) i później na zakończenie szkolenia. W takiej sytuacji można byłoby analizować zmianę, jaka zaszła pod wpływem szkolenia. Ważne jest udzielanie prawidłowej komunikacji zwrotnej stymulującej doskonalenie siebie i wiarę we własne siły (tj. wskazywanie obszarów wymagających pracy nad sobą, jednocześnie zaś wskazywanie mocnych stron osoby).

5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Moduł rozszerzający: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Moduł dopełniający: konsultacje indywidualne (ok. 1 godz./jedno spotkanie, w zależności od potrzeb)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

komputer, projektor, prezentacje multimedialne, kamera, kartki papieru, długopisy i pisaki, komputery dla uczestników warsztatów (moduł rozszerzający).

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

wykład interaktywny wspomagany prezentacją multimedialną, burza mózgów, dyskusja, odgrywanie ról, symulacje, projekcja

krótkiego filmu, Pecha Kucha, Elevator Pitch, ćwiczenia w małych zespołach, prezentacje

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

Narzędzia dydaktyczne.

- Prezentacja multimedialna dotycząca komunikacji werbalnej i niewerbalnej oraz autoprezentacji.
- Zestawy ćwiczeń do wykonania przez uczestników treningu.
- Przykładowe profile osób z portali społecznościowych (wzorcowe i nieprawidłowe).
- Film pokazujący prezentację przeprowadzoną w oparciu o metodę Pecha Kucha.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

- Integracja grupy
- Autoprezentacja. Zarządzanie wywieranym wrażeniem
 - Podnoszenie własnej wiarygodności i atrakcyjności w oczach innych. Komunikacja werbalna i niewerbalna.
 - Znaczenie pierwszego wrażenia.
 - Techniki autoprezentacji.
 - Radzenie sobie ze stresem jako warunek kontroli wywieranego wrażenia. Kontrola emocji.
- Sztuka wystąpień publicznych
 - Struktura prezentacji.





- Zasady przygotowania pomocy multimedialnych i korzystania z nich podczas wystąpienia.
 - Analiza audytorium. Techniki podtrzymywania uwagi słuchaczy. Przełamywanie oporu audytorium i radzenie sobie z sytuacjami problemowymi.
 - Pecha Kucha. Elevator Pitch.
- d. Budowanie wizerunku w przestrzeni wirtualnej
- Tworzenie profilu na portalach społecznościowych (zawodowych i innych) i zarządzanie nim.
 - Publikowanie fotografii.
 - Netykieta.
 - (Nie)bezpieczeństwo w sieci.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

- a. Sztuka wystąpień publicznych w praktyce
- Przygotowanie pomocy multimedialnych.
 - Relaksacja.
 - Wystąpienia przed audytorium lub opcjonalnie symulacje rozmów kwalifikacyjnych (nagrywane kamerą).
 - Analiza wystąpień.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: konsultacje indywidualne (ok. 1 godz./ jedno spotkanie)

Indywidualne spotkania w LOWE z osobami chętnymi, które ukończyły dwa wcześniejsze moduły. Spotkania takie są organizowane w sytuacji zgłoszenia takiej potrzeby przez uczącego się, np. gdy przygotowuje się do rozmowy kwalifikacyjnej lub do ważnego wystąpienia publicznego, przygotowuje przemówienie okolicznościowe, chce skonsultować przygotowaną prezentację multimedialną.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Usprawnienie procesu komunikacji z innymi ludźmi
- Większa dbałość o budowanie własnego wizerunku (także w rzeczywistości wirtualnej)
- Diagnoza swoich mocnych stron i obszarów wymagających rozwoju
- Przełamanie barier w występowaniu przed większym audytorium

- Radzenie sobie ze stresem i kontrola emocji

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:
a) Literaturę do przygotowania podstaw teoretycznych:

- (red.) Stewart J., *Mosty zamiast murów*. Podręcznik komunikacji interpersonalnej, PWN, Warszawa 2007.
- Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Akademia Wiedzy Koniecznej – nowe oblicze szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji

POWR.02.14.00-00-1013/16

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.





- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2013.
- Leary M., *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2012.
- b) Literaturę zawierającą przykładowe ćwiczenia do wykonania:
- *100 Ways to Energise Groups: Games to Use in Workshops, Meetings and the Community*, International HIV/AIDS Alliance, 2003.
- Silberman M., *Aktywne ćwiczenia szkoleniowe. Uczenie się przez doświadczanie*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.





5. Uczyć się z życia? Warsztaty biograficzne (12 godz.)

1. Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☒ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☐ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☒ Świadomość i ekspresja kulturowa

2. Grupa uczestników: osoby dorosłe

3. Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☐ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4. Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Rekonstrukcja osobistej historii życia (tj. tworzenie narracji autobiograficznej w formie ustnej lub pisemnej) polega na wspominaniu minionych wydarzeń życiowych, opowiadaniu o nich, a jednocześnie zakłada refleksję nad nimi, interpretowanie i wyjaśnianie ich, nadawanie im subiektywnego znaczenia z perspektywy czasu. Dzięki temu człowiek lepiej poznaje siebie, innych ludzi i świat, który go otacza. Rekonstruowana historia życia staje się także pretekstem do spojrzenia w przyszłość, dostrzeżenia nowych możliwości, wyznaczenia nowych kierunków działań, określenia szans i zagrożeń. Warto przy tym zaznaczyć, że rolą trenera jest motywowanie do zmian oraz budowanie pewności siebie i wiary w możliwość zmiany.

Celem warsztatów biograficznych jest:

- 1) pobudzenie zainteresowania autobiografią i biografią innych osób,
- 2) uświadomienie edukacyjnego potencjału biografii własnej i innych ludzi,
- 3) stymulowanie twórczego podejścia do doświadczeń życiowych, przełamywanie dotychczasowego sposobu spostrzegania i wyjaśniania minionych wydarzeń,
- 4) motywowanie do tworzenia projektu/planu własnego życia, a tym samym do samorozwoju,
- 5) wzmacnianie wiary we własne możliwości,
- 6) wymiana doświadczeń pomiędzy uczestnikami warsztatów, wzajemne poznanie się i integracja (uświadomienie, że wiele nas łączy z innymi ludźmi mimo istniejących różnic, np. w wieku, pochodzeniu, wykształceniu), w dalszej perspektywie budowanie społeczeństwa obywatelskiego.

Cel uczenia się
(co będzie potrafił uczestnik)

W efekcie udziału w zajęciach uczestnik:

- 1) ma świadomość edukacyjnego potencjału biografii i doświadczeń życiowych,
- 2) podejmuje krytyczny namysł nad biografią własną i innych ludzi,





	3) wykazuje gotowość do autokreacji i planowania własnej przyszłości, 4) wzbogaca kompetencje społeczne (szczególnie w zakresie komunikacji, autoprezentacji, pracy w grupie), 5) ma rozwinięte kompetencje w zakresie posługiwania się językiem ojczystym.
Uwagi	Warsztaty biograficzne pełnią funkcję edukacyjną (uczenie się z biografii własnej i Innych), terapeutyczną (np. możliwość wyjaśnienia, interpretacji wydarzeń krytycznych wpisanych w biografię) i integracyjną. Dlatego też ich prowadzenie wymaga dobrego przygotowania trenera (tj. ugruntowanej wiedzy z zakresu psychologii, andragogiki i gerontologii). Udział w warsztatach biograficznych jest dobrowolny. Uczestnik sam decyduje, o jakich doświadczeniach życiowych chce opowiadać. Nie wolno stosować tu żadnej formy przymusu i oceny. Jest to bezwzględna zasada, której powinien przestrzegać zarówno trener, jak i uczestnicy warsztatów. Należy zadbać o zbudowanie w grupie zaufania i przestrzeganie dyskrecji. Program warsztatów biograficznych powinien być realizowany w taki sposób, aby każdy uczestnik miał możliwość odnalezienia w swojej biografii wydarzeń życiowych wywołujących pozytywne emocje (nawet pomimo trudnej sytuacji życiowej, wykluczenia społecznego, itd.), a jednocześnie stanowiących podstawę budowania wiary we własne możliwości i inspirujących do wprowadzania zmian (poszukiwanie mocnych stron człowieka). Zajęcia o charakterze praktycznym prowadzone w niezbyt licznych grupach. Warsztaty biograficzne mogą zostać zastosowane jako element edukacji międzypokoleniowej.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy: 3 godziny (1 spotkanie)
Moduł rozszerzający: 3 godziny (1 spotkanie)
Moduł dopełniający: 6 godzin (2 spotkania) + czas na przygotowanie wystawy i albumów

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

plansza z grą autobiograficzną (jeden arkusz dla 4–5 osób) wraz z odpowiednią liczbą kostek do gry i pionków, fotografie i inne pamiątki (wybrane i przygotowane przez uczestników warsztatów), albumy na zdjęcia (najlepiej wklejane), kartki papieru A4 i A0, długopisy i pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

dyskusja, gra autobiograficzna, sesja posterowa, prezentacja, praca indywidualna, praca w małych zespołach

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie narzędzi dydaktycznych.
- Zaproszenie do udziału w ostatnich warsztatach dzieci i młodzieży – uczniami szkoły, w której funkcjonuje LOWE i/lub członkami rodzin uczestników warsztatów (maks. 16 osób).



Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 3 godziny (1 spotkanie)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

a. Integracja grupy

Przykładowe ćwiczenie:

Każdy uczestnik warsztatów biograficznych mówi swoje imię. Następnie przedstawia krótką historię wyboru swojego imienia (jeśli ją zna), odpowiadając na pytania: Kto zdecydował o wyborze tego imienia? Czy ważne były tradycje, emocje, moda, przypadek, skojarzenie z inną osobą o tym imieniu?

Jeśli nie zna historii wyboru swojego imienia, odpowiada na pytania: Jak rówieśnicy reagowali na to imię? Jaki jest Twój stosunek do tego imienia? Gdybyś miał(a) możliwość, jakie imię byś wybrał(a)?

b. Linie życia

Przygotowanie (w formie graficznej) przez każdego z uczestników warsztatów własnej linii życia, na której powinny zostać zaznaczone kluczowe (tj. uznane za ważne przez samego autora) wydarzenia biograficzne. Prezentacja linii życia w małych zespołach (dopełnieniem opowieści o życiu mogą być fotografie lub inne pamiątki wybrane i przygotowane przez uczestników warsztatów; wcześniej trener musiałby poprosić o ich przyniesienie).

Po zakończeniu pracy w zespołach dyskusja dotycząca elementów wspólnych, „typowych” w biografii oraz odmiennych, nietypowych oraz (nie)obecności w biografii czterech perspektyw czasowych: przeszłości, teraźniejszości, przyszłości, wieczności.

c. Nieodkryte linie życia

Przygotowanie (w formie graficznej) przez każdego z uczestników warsztatów własnej linii życia i zaznaczenie na niej wydarzeń, wyborów, które autor linii chciałby zmienić, gdyby było to możliwe oraz przedstawienie ich możliwych skutków. Prezentacja narysowanych linii życia w małych zespołach. W trakcie prezentacji uczestnicy udzielają odpowiedzi na pytanie: Jak potoczyłoby się moje życie, gdyby...?

Po zakończeniu pracy w zespołach dyskusja, w trakcie której trener zadaje pytania: Czy chcielibyście coś zmienić w swoim życiu? Dlaczego tak/nie? Jeśli tak, jakie miałyby to być zmiany? Czy można je spróbować wprowadzić obecnie w swoje życie? Jak zmienia się spostrzeganie pewnych wydarzeń życiowych z perspektywy czasu, większego doświadczenia życiowego?

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 3 godziny (1 spotkanie)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

a. Gra autobiograficzna

Gra autobiograficzna autorstwa Duccia Demetrio opublikowana w książce „Zabawa na tle życia. Gra autobiograficzna w edukacji dorosłych” (Kraków 1999). Uczestnicy grają w zespołach 4–5 osobowych.

b. Podsumowanie gry autobiograficznej. Dyskusja

W trakcie dyskusji warto zadać pytania: czy/czego uczestnicy nauczyli się z własnej biografii i biografii innych?, na ile opowiadane biografie były typowe, a na ile osobliwe, niekonwencjonalne?



MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób dorosłych i podobna liczba młodszych uczestników)

a. Spotkanie „Biografie – most pokoleniowy”

Dwa spotkania uczestników warsztatów z zaproszonymi dziećmi i młodzieżą, w trakcie którego w małych zespołach (w każdym przedstawiciele różnych pokoleń) wszyscy wspominają wydarzenia ze swojego życia na wybrane tematy¹, np. Zabawa, Szkoła, Czas wolny, Mistrzowie, Podróż życia, Smaki i zapachy dzieciństwa, Kuchnia, Święta, Marzenia. Należy wybrać dwa odrębne tematy na dwa spotkania. Po wymianie doświadczeń każdy zespół przygotowuje plakat odpowiednio do omawianego tematu, np. Zabawa dawniej i dziś; Szkoła dawniej i dziś; I starsi, i młodszy mają marzenia. Po przygotowaniu plakatów następuje ich prezentacja (interaktywna sesja posterowa) i podsumowanie (wnioski). Po spotkaniu można przygotować wystawę plakatów „Biografie – most pokoleniowy” w szkole mieszczącej LOWE.

b. Stworzenie albumu „Opowieść autobiograficzna w obrazkach”

Na zakończenie udziału w warsztatach biograficznych uczestnicy otrzymują albumy na zdjęcia (najlepiej wklejane) z zachętą do stworzenia opowieści autobiograficznej w formie wizualnej. Można zachęcić do stworzenia wspólnych albumów reprezentantów różnych pokoleń. Albumy mogłyby być także wyeksponowane na wystawie plakatów.

¹ Warto wcześniej zasygnalizować uczestnikom spotkania tematy i poprosić o przygotowanie fotografii lub innych pamiątek związanych z tymi tematami. Materiały te mogą także zostać wykorzystane do przygotowania plakatów.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Diagnoza oraz analiza szans i ograniczeń tkwiących we własnej biografii
- Stworzenie planów na przyszłość uwzględniających czynniki biograficzne
- Samorozwój, uczenie się z biografii własnej i Innych
- Przełamanie barier w opowiadaniu historii swojego życia

- Integracja społeczności lokalnej

- Edukacja międzypokoleniowa

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Demetrio D., *Zabawa na tle życia. Gra autobiograficzna w edukacji dorosłych*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 1999.
- Lasocińska K., Wawrzyniak J. K., *Autobiografia jako twórcze wyzwanie. Scenariusze warsztatów biograficznych*, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, Warszawa 2013.





6. W co grają ludzie? Trening komunikacji interpersonalnej (15 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☒ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne (moduł dopełniający)
- ☐ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Celem warsztatów komunikacji interpersonalnej jest: 1) uświadomienie znaczenia komunikacji interpersonalnej (szczególnie w życiu rodzinnym i zawodowym) oraz barier i błędów w komunikacji, 2) pokazanie możliwych konsekwencji błędów w komunikacji oraz technik radzenia sobie z nimi (np. rozwiązywanie konfliktów, negocjacje) i zapobiegania im (np. aktywne słuchanie, asertywna odmowa), 3) wskazanie zasad efektywnej komunikacji, 4) rozwijanie umiejętności komunikacji i autoprezentacji, aby skuteczniej działać na rynku pracy, w społeczeństwie obywatelskim, w życiu rodzinnym.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: 1) ma podstawową wiedzę z zakresu komunikacji, 2) potrafi efektywnie komunikować się z innymi, 3) rozpoznaje bariery i błędy w komunikacji oraz stosuje adekwatne techniki zapobiegania im i radzenia sobie z nimi, 4) ma rozwinięte kompetencje w zakresie posługiwania się językiem ojczystym.
Uwagi	Zajęcia o charakterze praktycznym; ćwiczenia praktyczne powinny być poprzedzone krótkim wstępem teoretycznym i omówione po ich zakończeniu wraz z podaniem sugerowanych rozwiązań usprawniających komunikację. Ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról powinny dotyczyć różnych sfer życia, tj. zawodowej (np. rozmowa kwalifikacyjna, prośba o podwyżkę, wyrażenie krytyki dotyczącej niskiej jakości/nieterminowej realizacji zadania przez współpracownika), rodzinnej (np. rozmowa z dzieckiem, ze współmałżonkiem), publicznej (np. rozmowa pacjenta z lekarzem, rozmowa petenta z urzędnikiem). Do niektórych ćwiczeń warto wykorzystać kamerę, aby można przeprowadzić analizę zachowania, zachęcić także do autodiagnozy.





Nagrywanie lepiej jest przeprowadzić dopiero po realizacji kilku zajęć, aby grupa się lepiej poznała, a uczestnicy czuli się swobodniej. Ważne jest udzielanie prawidłowej komunikacji zwrotnej stymulującej doskonalenie siebie i wiarę we własne siły (tj. wskazywanie obszarów wymagających pracy nad sobą, jednocześnie zaś wskazywanie mocnych stron osoby).

5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Moduł rozszerzający: 9 godzin (3 spotkania po 3 godziny)

Moduł dopełniający: konsultacje indywidualne

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

komputer, projektor, prezentacje multimedialne, kamera, kartki papieru, długopisy i pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

wykład interaktywny wspomagany prezentacją multimedialną, dyskusja, odgrywanie ról, symulacje, studium przypadku, ćwiczenia w małych zespołach, prezen-

tacje, opcjonalnie edukacyjna gra planszowa

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Narzędzia dydaktyczne.
- Prezentacja multimedialna dotycząca komunikacji werbalnej i niewerbalnej.
- Studium przypadku (jedno dla 3-4 osób) zawierające opis komunikacji interpersonalnej w zespole/rodzinie wraz z popełnionymi błędami, zakłóceniami i ich skutkami (może być to także przykładowy dialog).
- Zestawy ćwiczeń do wykonania przez uczestników treningu.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 6 godzin (2 spotkania po 3 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

a. Integracja grupy

b. Komunikacja interpersonalna

- W co grają ludzie? Analiza transakcyjna Berne'a w oparciu o studia przypadków.
- Komunikacja niewerbalna – znaczenie mowy ciała a badania A. Mehrabiana.
- Komunikacja werbalna – znaczenie tonu głosu i siły pozytywnych sformułowań.
- Bariery komunikacji. Zakłócenia komunikacji.
- Aktywne słuchanie.

c. Asertywna komunikacja

- Asertywna krytyka, odmowa, przyjmowanie komplementów, prośba.
- Wyrażanie opinii i argumentowanie.
- Radzenie sobie z manipulacjami ze strony otoczenia.
- Emocje w komunikacji interpersonalnej. Rozwiązywanie konfliktów.





MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 9 godzin (3 spotkania po 3 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

- a. Komunikacja interpersonalna w rodzinie – symulacje
- b. Typowe zakłócenia komunikacji w rodzinie
 - Kształtowanie prawidłowej komunikacji w rodzinie
 - Komunikacja interpersonalna w miejscu pracy – symulacje
 - Typowe zakłócenia komunikacji w miejscu pracy
 - Manipulacje i radzenie sobie z nimi
 - Negocjacje

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: konsultacje indywidualne

Indywidualne spotkania z osobami chętnymi o charakterze doradczo-edukacyjnym w celu udzielania porad dotyczących komunikacji w rodzinie (np. komunikacja w systemie małżeńskim, komunikacja w systemie rodzicielskim – jak rozmawiać z dziećmi w zależności od okresu rozwojowego, w którym się znajdują; w co bawić się z dziećmi, aby stymulować ich rozwój mowy), komunikacji w miejscu pracy (np. symulacja rozmowy kwalifikacyjnej przed właściwą, pomoc w sformułowaniu podania lub napisaniu listu motywacyjnego), komunikacji w innych sferach życiowych. Spotkania te odbywać się mogą nie tylko w LOWE, ale także w innych miejscach dogodnych dla uczących się.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Usprawnienie procesu komunikacji z innymi ludźmi
- Usprawnienie procesu wywierania wpływu na innych ludzi i radzenia sobie z wpływem wywieranym przez innych (np. manipulacjami, krytyką)
- Diagnoza swoich mocnych stron i obszarów wymagających rozwoju
- Przełamanie barier w występowaniu przed większym audytorium

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- a. Grę planszową „TABU” lub „Time’s Up! – Family”
- b. Literaturę do przygotowania podstaw teoretycznych:
- (red.) Stewart J., *Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej*, PWN, Warszawa 2007.

- Berne E., *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2013.
- Leary M., *Wywieranie wrażenia na innych. O sztuce autoprezentacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2012.
- c. Literaturę zawierającą przykładowe ćwiczenia do wykonania:
- *100 Ways to Energise Groups: Games to Use in Workshops, Meetings and the Community*, International HIV/AIDS Alliance, 2003.
- Silberman M., *Aktywne ćwiczenia szkoleniowe. Uczenie się przez doświadczanie*, Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.





7. Od marzenia do spełnienia. Warsztaty przedsiębiorczości (24 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☐ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☐ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Celem warsztatów jest: 1) podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji w zakresie przedsiębiorczości, 2) wzrost aktywności zawodowej, w tym tworzenie miejsc pracy i rozwijanie istniejących firm, 3) zapoznanie z podstawami prawnymi dotyczącymi zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, 4) zapoznanie z podstawami prawa pracy, 5) stymulowanie przedsiębiorczego myślenia i wdrażania innowacyjnych rozwiązań w środowisku lokalnym i globalnym.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: 1) ma wiedzę z zakresu przedsiębiorczości, 2) ma podstawową wiedzę z zakresu zarządzania, 3) wie, w jaki sposób zakłada się działalność gospodarczą w Polsce, 4) zna przepisy prawa dotyczące zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, 5) zna przepisy prawa pracy, 6) wykazuje inicjatywę, 7) stosuje metody i narzędzia przydatne w procesie tworzenia 8) nowych, innowacyjnych rozwiązań oraz potrafi je ulepszać, tworzy biznesplan, 9) potrafi kompetentnie zaprezentować produkt / usługę, 10) stosuje metody z zakresu zarządzania pomocne do szacowania ryzyka i zagrożeń oraz planowania rozwoju firmy/produktu/ usługi, 11) potrafi prowadzić rozmowy handlowe, 12) potrafi wykorzystać Internet do budowania pożądanego wizerunku firmy, promocji i reklamy oraz prowadzenia działalności.
Uwagi	Warsztaty prowadzone są we współpracy z zaproszonymi gośćmi (tj. przedstawicielami urzędów bądź innych instytucji ważnych w prowadzeniu działalności gospodarczej, osobami zajmującymi się pozyskiwaniem środków zewnętrznych na działalność i osobami odpowiedzialnymi za przyznawanie dotacji, przedsiębiorcami, itp.).



- 5) Czas realizacji programu i harmonogram:
Moduł podstawowy: 8 godzin (4 spotkania po 2 godziny)
Moduł rozszerzający: 16 godzin (8 spotkań po 2 godziny)
Moduł dopełniający: konsultacje indywidualne
- 6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
komputer, projektor, ekran, tablica i kreda lub flipchart, kartki papieru A4 i A0, długopisy i pisaki.
- 7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

wykład interaktywny, dyskusja, burza mózgów, affinity map, brainwriting, storytelling, mapa empatii, mapa kontekstu, prezentacje, pytania i odpowiedzi, webquest, analiza SWOT, Elevator Pitch, ćwiczenia, studium przypadku

- 8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):
Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):
Przygotowanie narzędzi dydaktycznych.
Zaproszenie do udziału w warsztatach specjalistów.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 8 godzin (4 spotkania po 2 godziny)
Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

- a. Przedsiębiorczość – wprowadzenie
- b. Cechy skutecznego menedżera i dobrego lidera
- c. Podstawy zarządzania i marketingu
- d. Podstawy prawne zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Formy prawne działalności gospodarczej. Aspekty finansowo-księgowe prowadzenia działalności gospodarczej.
- e. Podstawy prawne z zakresu prawa pracy
- f. Źródła finansowania działalności gospodarczej
- g. Zakładanie działalności gospodarczej krok po kroku
- h. Etyka w biznesie

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 12 godzin (6 spotkań po 2 godziny)
Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

- a. Biznesplan czyli jak zaplanować własny biznes
- b. Analiza SWOT czyli jak oszacować możliwości i zagrożenia
- c. Wizerunek firmy w świecie realnym i wirtualnym
- d. Handel elektroniczny
- e. Komunikowanie się z klientami w świecie realnym i wirtualnym. Sztuka prezentacji. Sztuka negocjowania.
- f. Od pomysłu do biznesu – tworzenie nowych rozwiązań, ich skuteczne prezentowanie i zyski z inwestycji
- g. Przykłady dobrych praktyk czyli ludzie i organizacje sukcesu

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: konsultacje indywidualne, w zależności od potrzeb
Optymalna liczba osób: konsultacje indywidualne



Indywidualne spotkania z osobami chętnymi o charakterze doradczo-edukacyjnym w celu udzielania porad dotyczących zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej. Spotkania nie tylko z osobami zaangażowanymi w działanie LOWE, ale także z osobami współpracującymi z LOWE (np. pracownikami urzędów, instytucji). Spotkania mogą odbywać się w LOWE, ale także w innych lokalizacjach.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji w zakresie przedsiębiorczości
- Wzrost aktywności zawodowej, w tym tworzenie miejsc pracy i rozwój istniejących firm
- Myślenie przedsiębiorcze
- Wykorzystanie technologii informacyjnych w prowadzeniu działalności gospodarczej

- Rozwój środowisk lokalnych, budowanie społeczeństwa obywatelskiego
- 10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:
- Ekonomiczne gry planszowe wymagające myślenia biznesowego, pozwalające budować imperia ekonomiczne.
 - Strategiczne gry planszowe będące symulacją strategicznych zmagania, wymagające od graczy planowania i rywalizacji z przeciwnikami.
 - Zasoby internetowe.





8. Go Ahead 1. Angielski dla początkujących (30 godz.)

11) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☒ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☐ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Nabycie umiejętności porozumiewania się w języku obcym, zarówno w życiu prywatnym i codziennym jak i zawodowym, należy obecnie do jednych z głównych kompetencji na rynku pracy. Ponadto znajomość języka obcego (przede wszystkim języka angielskiego) stanowi niezbywalny warunek rozwoju zawodowego w przypadku nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz stanowi ważny element w procesie uczenia się przez całe życie. W przypadku kursu „Go Ahead 1. Angielski dla początkujących” głównym celem dydaktycznym, obok poznania podstaw języka angielskiego (gramatyka, słownictwo, pismo i mowa), jest przełamanie barier psychicznych (lęku, strachu, wstydu) w posługiwaniu się językiem obcym, jak również wskazanie uczestnikom kursu interaktywnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych i metodyki w procesie samodzielnego kształtowania procesu uczenia się języka obcego. W ten sposób interaktywna nauka języka angielskiego dla początkujących ma przyczynić się do aktywizacji zawodowej poprzez wypracowanie schematów komunikowania w języku obcym charakterystycznych dla poszczególnych sektorów gospodarki jak np. turystyka, rzemiosło, sektor usług oraz w przemyśle, ustalonych w zależności od preferencji uczestników kursu. Należy przy tym podkreślić, że nauka języka obcego oraz umiejętność porozumiewania się w języku obcym należą do najbardziej praco – i czasochłonných procesów uczenia się. Z tego względu powyższy kurs w formie 30 godzinnego szkolenia skoncentrowany jest na wypracowaniu umiejętności samouczenia się, rozumianej również jako zachęta do samodzielnego kontynuowania nauki języka obcego. Celem kursu jest również wypracowania nawyku w sięganiu po obcojęzyczne źródła informacji.

Cel uczenia się
(co będzie potrafił uczestnik)

Kurs obejmuje następujące cele uczenia się:

- 1) poznanie podstawowej struktury gramatycznej języka angielskiego,
- 2) opanowanie podstawowego zasobu słów w piśmie i mowie,





	3) umiejętność posługiwania się mediami społecznościowymi w języku angielskim, 4) przedstawienie wzorcowego CV w języku angielskim, 5) prezentacje przykładowych listów motywacyjnych w języku angielskim, 6) interaktywna prezentacja rozmów kwalifikacyjnych w języku angielskim, 7) poznanie metodyki samodzielnego uczenia się języka angielskiego, 8) posługiwanie się interaktywnymi narzędziami informacyjno-komunikacyjnymi w nauce języka angielskiego
Uwagi	Prowadzenie kursu wymaga cierpliwości ze strony trenera i umiejętnego uświadomienia i przekonania uczestników do korzyści, w szczególności w przypadku osób rozpoczynających naukę języka obcego. Ponadto kurs wymaga odpowiedniego doboru tematyki zajęć adekwatnie do preferencji uczestników, np. uwzględnienie słownictwa charakterystycznego dla danej grupy zawodowej. Kurs powinien opierać się na interaktywności prowadzonych zajęć i ćwiczeń, a w przypadku modułu dopełniającego najlepszą formą zajęć może być prowadzenie indywidualnych konsultacji z uczestnikami kursu, np. pomoc w sformułowaniu poprawnego CV w języku angielskim.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
30 godzin (15 spotkań po 2 godziny szkoleniowe lub godziny zblokowane w zależności od tematyki poszczególnych modułów)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, możliwość nagrywania i odtwarzania jednostek lekcyjnych, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań. Prowadzenie indywidualnych konsultacji i doradztwa.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych on-line.
- Przygotowanie słownictwa i tematów rozmów dla określonych grup zawodowych.
- Przygotowanie wzorcowych CV w języku angielskim.
- Przygotowanie wzorcowego listu motywacyjnego.
- Przykłady rozmów kwalifikacyjnych dostępnych on-line.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, narzędzia i aplikacje TIK) do nauki języka angielskiego.



Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na wiedzy, 2) moduł rozszerzający kształtujący umiejętności oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na postawach, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 16 godzin, 8 spotkań 2 godzinnych lub w formie zblokowanej, np. 4 spotkania 4 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Podstawy gramatyki języka angielskiego
- Podstawowe słownictwo
- Prowadzenie rozmów i dyskusji

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania 2 godzinne lub 1 spotkanie 4 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Korzystanie z wybranych zasobów internetowych dotyczących nauki języka angielskiego
- Korzystanie z aplikacji mobilnych do nauki języka angielskiego
- Korzystanie z ogólnie dostępnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych w sieci jak słowniki, tłumaczenia mechaniczne, konwersacje
- Omówienie zasad uczestniczenia w interaktywnych kursach języka angielskiego on-line

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 10 godzin, 5 spotkań 2 godzinnych lub blokowanie godzin w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenie indywidualnych konsultacji.

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Główne zagadnienia modułu:

- Przygotowanie CV w języku angielskim
- Przygotowanie listu motywacyjnego w języku angielskim
- Poznanie zasad prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej w języku angielskim



9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poznanie podstawowego zasobu słów języka angielskiego
- Poznanie podstaw gramatyki języka angielskiego
- Przełamanie barier, lęków czy wręcz strachu w komunikowaniu w języku obcym poprzez prowadzone rozmowy i dyskusje w małej grupie
- Nabycie podstaw dla samodzielnego formułowania myśli w języku obcym

- Poznanie metod samodzielnego uczenia się języków obcych przy wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Ogólnie dostępne podręczniki do nauki języka angielskiego dla początkujących
- Wskazanie stron internetowych z możliwością samodzielnej i interaktywnej nauki języka angielskiego
- Wskazanie aplikacji mobilnych, które umożliwiają korzystanie z języka obcego w życiu codziennym





9. Go Ahead 2. Angielski na poziomie podstawowym (30 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☒ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☐ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4. Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Nabywanie umiejętności porozumiewania się w języku obcym, zarówno w życiu prywatnym i codziennym jak i zawodowym, należy obecnie do jednych z głównych kompetencji na rynku pracy. Ponadto znajomość języka obcego (przede wszystkim języka angielskiego) stanowi niezbywalny warunek rozwoju zawodowego w przypadku tzw. nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz stanowi ważny element w procesie uczenia się przez całe życie. W przypadku kursu „Go Ahead 2. Angielski na poziomie podstawowym” głównym celem dydaktycznym, obok poznania podstaw języka angielskiego (gramatyka, słownictwo, pismo i mowa), jest przełamanie barier psychicznych (lęku, strachu, wstydu) w posługiwaniu się językiem obcym z jednej strony, jak również wskazanie uczestnikom kursu interaktywnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych i metodyki w procesie samodzielnego kształtowania procesu uczenia się języka obcego z drugiej strony. Ponadto, kurs ma umożliwić samodzielne przygotowywanie przez uczestników kursu zawodowego CV oraz listu motywacyjnego w języku angielskim. W ten sposób interaktywna nauka języka angielskiego na poziomie podstawowym ma przyczynić się do aktywizacji zawodowej poprzez wypracowanie schematów komunikowania charakterystycznych dla poszczególnych sektorów gospodarki jak np. turystyka, rzemiosło, sektor usług oraz w przemyśle, ustalonych w zależności od preferencji uczestników kursu. Należy przy tym podkreślić, że nauka języka obcego oraz umiejętność porozumiewania się w języku obcym należą do najbardziej praco – i czasochłonnych procesów uczenia się. Z tego względu powyższy kurs w formie 30 godzinnego szkolenia skoncentrowany jest na wypracowaniu umiejętności samouczenia się oraz przyswojenia podstawowych umiejętności w samodzielnym komunikowaniu w języku obcym. Celem kursu jest również wypracowanie nawyku w sięganiu po obcojęzyczne źródła informacji.





Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	Kurs obejmuje następujące cele uczenia się: 1) przyswojenie gramatyki języka angielskiego na poziomie podstawowym, 2) opanowanie podstawowego zasobu słów w piśmie i mowie, 3) umiejętność posługiwania się mediami społecznościowymi w języku angielskim, 4) samodzielne opracowanie CV w języku angielskim, 5) samodzielne przygotowanie listu motywacyjnego w języku angielskim, 6) trening w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych w języku angielskim, 7) poznanie metodyki samodzielnego uczenia się języka angielskiego, 8) posługiwanie się interaktywnymi narzędziami informacyjno-komunikacyjnymi w nauce języka angielskiego
Uwagi	Prowadzenie kursu wymaga od prowadzącego ukierunkowania zajęć adekwatnie do stopnia zaawansowania znajomości języka angielskiego uczestników kursu, np. poprzez dobór partnerów w treningach na podobnym poziomie. Ponadto kurs wymaga odpowiedniego doboru tematyki zajęć adekwatnie do preferencji uczestników, np. uwzględnienie słownictwa charakterystycznego dla danej grupy zawodowej. Kurs powinien opierać się na interaktywności prowadzonych zajęć i ćwiczeń, natomiast trzecia część kursu – moduł dopełniający – powinien opierać się na indywidualnym doradztwie i konsultacjach, które mają umożliwić uczestnikom kursu samodzielne opracowanie aplikacji na rynku pracy w języku angielskim.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
30 godzin (15 spotkań po 2 godziny szkoleniowe lub godziny zblokowane w zależności od tematyki poszczególnych modułów)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, możliwość nagrywania i odtwarzania jednostek lekcyjnych, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań. Prowadzenie indywidualnych konsultacji i doradztwa.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- a. Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych on-line.
- b. Przygotowanie słownictwa i tematów rozmów dla określonych grup zawodowych.
- c. Przygotowanie wzorcowych CV w języku angielskim.
- d. Przygotowanie wzorcowego listu motywacyjnego.
- e. Przykłady rozmów kwalifikacyjnych dostępnych on-line.
- f. Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, narzędzia i aplikacje TIK) do nauki języka angielskiego.



Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na wiedzy, 2) moduł rozszerzający kształtujący umiejętności oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na postawach, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 16 godzin, 8 spotkań 2 godzinnych lub w formie zblokowanej, np. 4 spotkania 4 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Gramatyka języka angielskiego
- Rozszerzone słownictwo zawodowe, np. w zakresie zawodów technicznych i usług
- Prowadzenie rozmów i dyskusji

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania 2 godzinne lub 1 spotkanie 4 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Korzystanie z wybranych zasobów internetowych dotyczących nauki języka angielskiego
- Korzystanie z aplikacji mobilnych do nauki języka angielskiego
- Korzystanie z ogólnie dostępnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych w sieci jak słowniki, tłumaczenia mechaniczne, konwersacje
- Omówienie zasad uczestniczenia w interaktywnych kursach języka angielskiego on-line

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 10 godzin, 5 spotkań 2 godzinnych lub blokowanie godzin w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Główne zagadnienia modułu:

- Samodzielne przygotowanie CV w języku angielskim
- Samodzielne przygotowanie listu motywacyjnego w języku angielskim
- Trening w prowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej w języku angielskim

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poznanie poszerzonego zasobu słów języka angielskiego

- Poszerzenie znajomości gramatyki języka angielskiego
- Przełamanie barier, lęków czy wręcz strachu w komunikowaniu w języku obcym



poprzez prowadzone rozmowy i dyskusje w małej grupie

- Nabycie podstaw dla samodzielnego formułowania myśli w języku angielskim
- Samodzielne przygotowanie aplikacji zawodowych w języku angielskim
- Poznanie metod samodzielnego uczenia się języków obcych przy wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Ogólnie dostępne podręczniki do nauki języka angielskiego na poziomie podstawowym
- Wskazanie stron internetowych z możliwością samodzielnej i interaktywnej nauki języka angielskiego
- Wskazanie aplikacji mobilnych, które umożliwiają korzystanie z języka obcego w życiu codziennym





10. E-Pracownik. Usługi informatyczne i podstawy zarządzania danymi (12 godz.)

1) Program szkolenia/kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Infrastruktura informatyczno-komunikacyjna stanowi obecnie podstawę funkcjonowania pracownika / przedsiębiorcy we współczesnym społeczeństwie informacyjnym, które charakteryzuje się gospodarką opartą na wiedzy. Uczestnik szkolenia poznaje główne pojęcia, które wyrażają zmiany zachodzące obecnie na rynku pracy i w gospodarce takie jak Przemysł 4.0 i Internet Rzeczy. Ponadto, w ramach szkolenia powinny zostać ukazane konsekwencje zachodzących zmian w kontekście profilu zawodowego pracownika jak również przedsiębiorcy w ramach tzw. czwartej rewolucji przemysłowej, nowe wyłaniające się możliwości samozatrudnienia oraz nowe formy usług. Szkolenie ma przyczynić się również do podniesienia świadomości uczestników kursu odnośnie kwestii bezpieczeństwa w sieci jak i zagrożenia wykluczeniem cyfrowym na rynku pracy. Zdobywanie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej na temat struktury informatycznej społeczeństwa i gospodarki, następnie doskonalenie kompetencji informatycznych oraz wypracowanie nawyku samouczenia się ma stanowić podstawę dla rozszerzenia kompetencji społecznych i obywatelskich adekwatnie do specyfiki społeczeństwa informacyjnego, a tym samym zwiększyć poczucie inicjatywy i przedsiębiorczości uczestników szkolenia. W ten sposób szkolenie jest zorientowane prospektywnie, ukazując dynamikę zachodzących zmian w życiu zawodowym i gospodarczym przygotowuje do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym poprzez kształtowanie nawyku korzystania z cyfrowych baz danych i narzędzi informatycznych w znajdывaniu, wytwarzaniu i przesyłaniu informacji oraz elektronicznego przetwarzania danych w oparciu o podstawowe programy operacyjne.

Cel uczenia się
(co będzie potrafił uczestnik)

Głównym celem szkolenia jest umiejętność, efektywne i krytyczne wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) na rynku pracy, w działalności zawodowej i gospodarczej. Szkolenie obejmuje doskonalenie umiejętności informatycznych w zakresie posługiwania się podstawowymi programami software, przedstawienie infrastruktury informatycznej społeczeństwa informacyjnego, rynku pracy i systemu gospodarki.





	W wymiarze praktycznym ma to umożliwić uczestnikom szkolenia samodzielne przygotowanie własnego profilu cyfrowego, poznanie metod zarządzania firmą online oraz poznanie nowych form samozatrudnienia.
Uwagi	Szkolenie wymaga ze strony prowadzącego / trenera dopasowania omawianych zagadnień do preferencji uczestników, np. adekwatnie do reprezentowanych grup zawodowych, poziomu wiedzy technicznej, doświadczenia zawodowego w obsłudze i posługiwaniu się systemami informatycznymi. Głównym wyzwaniem szkolenia jest połączenie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej z aktualnym rozwojem tzw. nowych technologii, które siłą rzeczy opierają się na wysublimowanych, zaawansowanych badaniach naukowych. Należy podkreślić, że celem szkolenia jest nabycie podstawowej wiedzy oraz jej praktyczne zastosowanie.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
12 godzin (6 spotkań po 2 godziny szkoleniowe lub 3 spotkania po 4 godziny).

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł infor-

macyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie wyjaśnienia pojęć: Przemysł 4.0, Internet Rzeczy.
- Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych online.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, portale branżowe, narzędzia i aplikacje TIK) charakteryzujących rynek pracy i system gospodarczy.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na „wiedzy”, 2) moduł rozszerzający kształtujący „umiejętno-

ści” oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na „postawach”, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania po 2 godziny lub 1 spotkanie 4-godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób





Tematyka z zakresu „wiedzy”:

- Charakterystyka społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy.
- Podkreślenie znaczenia „wiedzy” w doskonaleniu zawodowym: znaczenie samokształcenia i uczenia się przez całe życie, nowe możliwości samozatrudnienia.
- Przedstawienie infrastruktury informatycznej dla osób: 1) poszukujących pracy, 2) w zakresie możliwości samozatrudnienia, 3) rozpoczęcia działalności gospodarczej, 4) samokształcenia.
- Przedstawienie infrastruktury informatycznej rynku pracy: 1) zasady korzystania z portali branżowych i portali samokształcenia, 2) pomoc państwa za pośrednictwem funduszy lokalnych, regionalnych, krajowych i europejskich, 3) oferta szkoleń i programów online.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania po 2 godziny lub 1 spotkanie 4-godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „umiejętności”:

- Charakterystyka kompetencji informatycznych jako kluczowych w życiu indywidualnym i społecznym, prywatnym i zawodowym, wyznaczających również możliwości działalności gospodarczej.
- Doskonalenie kompetencji informatycznych poprzez charakterystykę systemów operacyjnych Windows oraz Linux.
- Doskonalenie podstawowych narzędzi software takich jak Microsoft Word, PowerPoint, Excel.
- Tworzenia stron internetowych.
- Kształtowanie kompetencji informatycznych jako główne narzędzie w przeciwdziałaniu wykluczeniu cyfrowemu na rynku pracy z jednej strony oraz podniesieniu świadomości o znaczeniu bezpieczeństwa cyfrowego z drugiej strony.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania po 2 godziny lub 1 spotkanie 4-godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób; w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenie indywidualnych konsultacji.

Tematyka z zakresu „postaw”:

- Praktyka i doradztwo w zakresie cyfrowego opracowania i zamieszczania indywidualnie opracowanych ofert na portalach społecznościowych i branżowych.
- Poznanie metod zarządzania firmą online celem zwiększenia efektywności marketingowej w oparciu o dostępne programy i kursy internetowe.
- E-usługi jako forma samozatrudnienia: wskazanie możliwości rozpoczęcia działalności gospodarczej przez uczestników szkolenia.
- Wskazanie możliwości dofinansowania działalności gospodarczej z funduszy krajowych i europejskich.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poznanie infrastruktury informatycznej rynku pracy i gospodarki.

- Poznanie zasad korzystania z portali branżowych.

- Doskonalenie kompetencji informatycznych w zakresie systemów operacyjnych

Akademia Wiedzy Koniecznej – nowe oblicze szkoły jako Lokalnego Ośrodka Wiedzy i Edukacji

POWR.02.14.00-00-1013/16

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.





Windows i Linux oraz programów Microsoft Word, PowerPoint i Excel.

- Poznanie zasad tworzenia stron internetowych.
- Poznanie zasad tworzenie indywidualnej oferty cyfrowej pod względem zawodowym i w działalności gospodarczej w ramach konsultacji i doradztwa indywidualnego.

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Systemy operacyjne Windows i Linux.
- Aplikacje Microsoft (Word, PowerPoint, Excel).

- Ogólnie dostępne kursy online w zakresie zarządzania firmą.
- Materiały internetowe (prezentacje, filmy, artykuły) poświęcone tematyce społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy.
- Strony internetowe funduszy krajowych i europejskich poświęcone procesowi informatyzacji rynku pracy i zakresu pomocy finansowej.
- Część druga i trzecia podręcznika „Kompendium Wiedzy Koniecznej Edukatora Dorosłych” poświęcone metodyce nauczania osób dorosłych.





11. Internet Rzeczy – Jak to działa? (8 godz.)

1) Program szkolenia/kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Do głównych narzędzi i zarazem struktury informatycznej społeczeństwa sieci i gospodarki opartej na wiedzy należy tzw. Internet Rzeczy. Jednocześnie Internet Rzeczy stanowi integralny element czwartej rewolucji przemysłowej (Przemysłu 4.0) opartej na połączeniu mobilnych urządzeń informacyjno-komunikacyjnych z fizycznymi systemami produkcji i usług. Zarówno Internet Rzeczy jak i Przemysł 4.0 opierają się na upowszechnieniu w ostatniej dekadzie innowacyjnych rozwiązań w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, które zainicjowały dynamiczne zmiany w życiu codziennym człowieka jak również w rzeczywistości pracy zawodowej. W coraz większym stopniu podstawowe kompetencje naukowo-techniczne oraz kompetencje informatyczne wyznaczają szanse poszczególnych pracowników na rynku pracy jak i efektywność działalności gospodarczej. W tym kontekście Internet Rzeczy jest zwiastunem zmian, które w niedalekiej przyszłości w sposób radykalny mogą zmienić oblicze rynku pracy. Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom celem szkolenia „Internet Rzeczy – Jak to działa?” jest przekazanie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej oraz rozszerzenie kompetencji informatycznych uczestników, następnie wskazanie kluczowych zmian wynikających z postępującego procesu cyfryzacji rzeczywistości życia społecznego takich jak zmiany w profilu zawodowym pracownika, nowych form usług czy też nowych zasad działalności gospodarczej.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W wyniku szkolenia uczestnik powinien być gotowy do aktywnego uczestniczenia w zmieniającym się rynku pracy, a dzięki szkoleniu samodzielnie inicjować procesy samokształcenia. Poprzez poznanie podstawowych pojęć takich jak Internet Rzeczy i Przemysł 4.0 oraz rozszerzenie kompetencji naukowo-technicznych i informatycznych uczestnik szkolenia powinien samodzielnie wskazywać szanse i zagrożenia pojawiające się na rynku pracy i w życiu zawodowym. Tym samym szkolenie powinno przyczynić się do możliwości samodzielnego ‘monitorowania’ poziomu własnych kompetencji adekwatnie do dynamiki zachodzących zmian. Natomiast orientacja prospektywna powinna umożliwić uczestnikom szkolenia podejmowanie działań zaradczych niwelujących zagrożenie tzw. wykluczeniem cyfrowym na rynku pracy.





Uwagi

Szkolenie wymaga ze strony prowadzącego / trenera dopasowania omawianych zagadnień do preferencji uczestników, np. adekwatnie do reprezentowanych grup zawodowych, poziomu wiedzy technicznej, doświadczenia zawodowego w obsłudze i posługiwaniu się systemami informatycznymi. Głównym wyzwaniem szkolenia jest połączenie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej z aktualnym rozwojem tzw. nowych technologii, które siłą rzeczy opierają się na zaawansowanych badaniach naukowych. Należy podkreślić, że celem szkolenia jest nabycie podstawowej wiedzy oraz jej praktyczne zastosowanie, tzn. przedstawienie zasad funkcjonowania Internetu Rzeczy oraz wskazanie zagrożeń z tym związanych.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
8 godzin (4 spotkania po 2 godziny szkoleniowe).

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie wyjaśnienia pojęć: Przemysł 4.0, Internet Rzeczy.
- Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych online.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, portale branżowe, narzędzia i aplikacje TIK) charakteryzujących rynek pracy i system gospodarczy.
- Wyjaśnienie pojęć: biznes „skalowany”, zarządzanie start-up’ów, sharing economy.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na „wiedzy”, 2) moduł rozszerzający kształtujący „umiejęt-

ności” oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na „postawach”, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 2 godziny, 1 spotkania 2 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „wiedzy”

- Internet Rzeczy i technologie informacyjno-komunikacyjne jako podstawa czwartej rewolucji przemysłowej (tzw. Przemysłu 4.0).
- Przedstawienie charakterystyki infrastruktury sieciowej (informatyczno-komunikacyjnej) Internetu.





- Prezentacja podstawowej wiedzy naukowo-technicznej związanej z Internetem skoncentrowanej na zasadach analizy danych, funkcjonowania chmur obliczeniowych (tzw. big data).
- Charakterystyka tzw. Indywidualnego (konsumenckiego) Internetu Rzeczy obejmująca: zakupy online i zmiany postaw konsumenckich, rozrywkę online oraz możliwości edukacji online.
- Charakterystyka tzw. Przemysłowego Internetu Rzeczy jako podstawy Przemysłu 4.0 charakteryzującego się: automatyzacją i robotyzacją produkcji, kształtowaniem systemów cyberfizycznych produkcji (połączenie fizycznej i informatycznej infrastruktury produkcji), postępującym procesem autonomizacji (samoregulacji) systemów produkcji.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 2 godziny, 1 spotkanie 2 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „umiejętności”

- Wskazanie najważniejszych obszarów zmian w profilu zawodowym pracownika Przemysłu 4.0.
- Fenomen ‘usięciowienia’, mobilności informatyczno-komunikacyjnej i wymiany danych.
- Posługiwanie się podstawowymi systemami operacyjnymi (Windows), programami Microsoft (Word, PowerPoint, Excel) oraz aplikacjami mobilnymi w kontekście Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Przedstawienie głównych zagrożeń związanych z wymianą danych takich jak bezpieczeństwo w sieci (cyberbezpieczeństwo, bezpieczeństwo cyfrowe) czy też zagrożenie wykluczeniem społecznym oraz wypracowanie strategii przeciwdziałania.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 1 spotkanie 4 godzinne lub 2 spotkania 2 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób; w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji i doradztwa.

Tematyka z zakresu „postaw”

- Opracowanie wspólnie z uczestnikami kursu zmian jakie Internet Rzeczy wywołuje: 1) na rynku pracy poprzez zmianę profilu zawodowego pracownika Przemysłu 4.0, 2) zmian w funkcjonowaniu firm i całego systemu gospodarczego, w końcu 3) nowego rozumienia wartości usług opartego na połączeniu wymiaru lokalnego i globalnego w kontekście możliwości dostępu do zarządzania informacją i bazami danych.
- Przedstawienie zagadnień związanych z Internetem Rzeczy na podstawie przykładów innowacyjnych rozwiązań w zakresie zarządzania jak w przypadku biznesu „skalowanego” opartego na kulturze zarządzania start-up’ów, tj. działalność gospodarcza spersonalizowana do lokalnych uwarunkowań i wymogów konsumenckich przy jednoczesnym wykorzystaniu globalnej infrastruktury informatyczno-komunikacyjnej.
- Podkreślenie znaczenia skalowalności i elastyczności w funkcjonowaniu w życiu zawodowym jako pracownik i przedsiębiorca.
- Przykład tzw. sharing economy (ekonomia dzielenia się, współdzielnej konsumpcji) oparta na wymianie produktów i usług, która charakteryzuje się nowymi formami usług, nowymi formami funkcjonowania zawodowego oraz nowymi formami przedsiębiorczości, tj. działalność globalna dzięki technologiom informacyjno-komunikacyjnym pozbawiona infrastruktury materialnej oraz łącząca Internet, mobilne środki komunikowania oraz analizę baz danych.





9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poszerzenie wiedzy naukowo-technicznej w zakresie nowych technologii występujących w ramach Przemysłu 4.0 i Internetu Rzeczy.
- Poznanie podstawowych pojęć i zasad funkcjonowania odnośnie Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Poznanie infrastruktury informatycznej Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Doskonalenie kompetencji informatycznych w zakresie systemu operacyjnego Windows i programów Microsoft (Word, PowerPoint, Excel) oraz aplikacji mobilnych do przetwarzania danych.

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Materiały internetowe (prezentacje, filmy, artykuły) poświęcone tematyce społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności dotyczące Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Strony internetowe funduszy krajowych i europejskich poświęcone procesowi informatyzacji rynku pracy i zakresu pomocy finansowej.
- Część druga i trzecia podręcznika „Kompendium Wiedzy Koniecznej Edukatora Dorosłych” poświęcone metodyce nauczania osób dorosłych.
- Opracowania dostępne online: „Przemysł 4.0 Rewolucja już tu jest. Co o niej wiesz?”, Astor Whitepaper 2016; „Inżynierowie Przemysłu 4.0 (Nie)gotowi do zmian?”, Astor Whitepaper 2017.





12. Nauka i technologie dla społeczeństwa (6 godz.)

1) Program szkolenia/kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☐ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Wyznacznikiem rozwoju współczesnego społeczeństwa demokratycznego opartego na wiedzy i innowacjach jest przyspieszony rozwój nauki i technologii. Wyrazem tego stanu rzeczy jest również postępujący proces demokratyzacji nauki i nowych technologii. Z tego względu podkreślona zostaje konieczność społecznego i obywatelskiego współdecydowania o kierunkach rozwoju nauki i technologii jako wyraz odpowiedzialnej partycypacji społeczeństwa w procesach decyzyjnych na styku nauki (ośrodki badawcze), polityki (agendy rządowe) i biznesu. Dotyczy to w sposób szczególny inwestycji publicznych w rozwój nowych technologii (nano-bio-info), które stanowią punkt odniesienia dla koncepcji oceny technologii, technonauki i technologii konwergentnych. Głównym wyzwaniem w analizie i ewaluacji nowych technologii jest wskazanie możliwych w przyszłości niepożądanych skutków ubocznych zastosowania nowych technologii na masową skalę. Celem szkolenia jest przedstawienie głównych założeń teoretycznych i sposobów przeprowadzania oceny technologii, szczególnie w kontekście ich społecznego oddziaływania, np. odnośnie zmian wywołanych na rynku pracy czy też konieczności poszerzenia wiedzy i nabywania nowych kompetencji przez pracownika. Ponadto celem szkolenia jest wzmocnienie kompetencji społecznych i obywatelskich wyrażanych w gotowości do współuczestniczenia (partycypacji) w działaniach na rzecz społeczności lokalnej, w szczególności w momencie wystąpienia sytuacji konfliktowych związanych z wprowadzaniem rozwiązań technologicznych. Podstawą tak rozumianej aktywności społecznej są rozwinięte kompetencje naukowo-techniczne, które umożliwiają rozumienie zmian powodowanych przez działalność ludzką oraz afirmacja odpowiedzialności poszczególnych obywateli za konkretne działania.

Cel uczenia się
(co będzie potrafił uczestnik)

W ramach szkolenia uczestnik poznaje główne pojęcia, teorie i metody analizy i oceny oddziaływania nowych technologii na społeczeństwo, w tym na życie zawodowe, natomiast poszerzenie wiedzy z zakresu nowych technologii ma umożliwić samodzielne przeprowadzanie analiz rozwoju technologii.





	W konsekwencji podniesienie wrażliwość społecznej w kontekście rozwoju i zastosowania innowacji technologicznych ma wzmocnić zaradność życiową uczestników szkolenia w konfrontacji z zachodzącymi zmianami, poczuciem zagrożenia i braku stabilności. Ważnym czynnikiem w tym sensie jest gotowość do zaangażowania w działania społeczne i obywatelskie, poczucie własnej inicjatywy i przedsiębiorczości.
Uwagi	Głównym wyzwaniem w prowadzeniu szkolenia jest połączenie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej z aktualnym rozwojem tzw. nowych technologii (nano-bio-info) opartych na zaawansowanych badaniach naukowych z jednej strony, z drugiej strony charakterystyka nowych technologii i ich oddziaływania siłą rzeczy jest zorientowana prospektywnie, dotyczy przyszłości, co wymusza przekonanie uczestników o aktualności tematu. Ponadto ocena technologii dotyczy zarówno badań naukowych jak i ich uwarunkowań politycznych i ekonomicznych, co oznacza wysoki stopień ogólności i konieczność przedstawiania problemów na konkretnych przykładach.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
6 godzin (3 spotkania po 2 godziny szkoleniowe).

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrógrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):
Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Wyjaśnienie pojęć: technonauka, ocena technologii, technologie konwergentne, rozwój zrównoważony, innowacje.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, portale branżowe) charakteryzujących rozwój nauki i technologii oraz prezentujących najnowsze badania.
- Przygotowanie przykładów negatywnego oddziaływania nauki i technologii na społeczeństwo, wywołujących konflikty społeczne (np. energia atomowa, żywność modyfikowana genetycznie, cyfrowa inwigilacja, odnawialne źródła energii).
- Przygotowanie przykładów inicjatyw obywatelskich i ruchów społecznych na rzecz zrównoważonego rozwoju nauki i technologii.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na „wiedzy”, 2) moduł rozszerzający kształtujący „umiejęt-

ności” oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na „postawach”, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.



MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 1 spotkanie 2 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „wiedzy”

- Charakterystyka społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy i innowacjach.
- Przedstawienie głównych teorii nowych technologii i innowacji (technonauka, ocena technologii, technologie konwergentne, partycypacja społeczna).
- Przedstawienie głównych metod w analizie nowych technologii (bilans zysków i strat, mapa drogowa rozwoju i zastosowania, drzewo wartości społecznych).

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 1 spotkanie 2godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „umiejętności”

- Diagnozowanie wymiaru moralno-etycznego nowych technologii.
- Kwestia odpowiedzialności za skutki uboczne masowego wykorzystania nowych technologii i zdobyczy nauki.
- Nauka i nowe technologie jako przestrzeń życia społecznego, która charakteryzuje się połączeniem kompetencji społecznych i obywatelskich z kompetencjami informatycznymi i naukowo-technicznymi celem wzmocnienia partycypacji społecznej, w ramach której ocena technologii i scenariusze rozwoju przyczyniają się do kształtowania kompetencji naukowo-technicznych.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 1 spotkanie 2 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „postaw”

- Przedstawienie głównych założeń polityki rozwojowej i polityki badań naukowych ze strony agend rządowych i europejskich.
- Przedstawienie mechanizmów partycypacji społecznej.
- Rozumienie nowych technologii jako przestrzeni inicjatywy i przedsiębiorczości, która charakteryzuje się rzeczywistym ryzykiem w podejmowaniu decyzji, jednocześnie podkreśla znaczenie inicjatyw oddolnych w kontekście rozwoju nauki i technologii.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poszerzenie kompetencji naukowo-technicznych w zakresie rozwoju nowych technologii takich jak nano-, bio-, info-technologie.
- Poznanie podstawowych pojęć i zasad w procesie analizy i oceny technologii,

w szczególności społecznego oddziaływania nauki i technologii.

- Poznanie mechanizmów partycypacji społecznej w formie oddolnych inicjatyw społecznych.
- Poznanie podstawowych metod w opracowywaniu scenariuszy rozwoju i zastosowania technologii.



10 Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Materiały internetowe (prezentacje, filmy, artykuły) poświęcone tematyce społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności dotyczące rozwoju nowych technologii.
- Materiały rządowe dotyczące scenariuszy rozwoju nauki w Polsce, np. „Foresight Polska 2020”.
- Materiały internetowe związane z konfliktami społecznymi wokół energii atomowej w Polsce, GMO czy też gazem łupkowym.
- Opracowania: Ewa Bińczyk, „Technonauka w społeczeństwie ryzyka” (2012), Tomasz Stępień, „Dylematy metodologiczne współczesnych badań nad techniką. Technonauka a ocena techniki” (2015).





13. Vorwärts 1. Niemiecki dla początkujących (30 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☒ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne

☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☐ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Nabycie umiejętności porozumiewania się w języku obcym, zarówno w życiu prywatnym i codziennym jak i zawodowym, należy obecnie do jednych z głównych kompetencji na rynku pracy. Ponadto znajomość języka obcego (w tym języka niemieckiego ze względu na położenie geograficzne Polski i intensywność współpracy gospodarczej) stanowi niezbywalny warunek rozwoju zawodowego w przypadku tzw. nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz stanowi ważny element w procesie uczenia się przez całe życie. W przypadku kursu „Vorwärts 1. Niemiecki dla początkujących” głównym celem dydaktycznym, obok poznania podstaw języka niemieckiego (gramatyka, słownictwo, pismo i mowa), jest przełamanie barier psychicznych (lęku, strachu, wstydu) w posługiwaniu się językiem obcym, jak również wskazanie uczestnikom kursu interaktywnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych i metodyki w procesie samodzielnego kształtowania procesu uczenia się języka obcego. W ten sposób interaktywna nauka języka niemieckiego dla początkujących ma przyczynić się do aktywizacji zawodowej poprzez wypracowanie schematów komunikowania w języku obcym charakterystycznych dla poszczególnych sektorów gospodarki jak np. turystyka, rzemiosło, sektor usług oraz w przemyśle, ustalonych w zależności od preferencji uczestników kursu. Należy przy tym podkreślić, że nauka języka obcego oraz umiejętność porozumiewania się w języku obcym należą do najbardziej pracochłonnnych procesów uczenia się. Z tego względu powyższy kurs w formie 30 godzinnego szkolenia skoncentrowany jest na wypracowaniu umiejętności samouczenia się, rozumianej również jako zachęta do samodzielnego kontynuowania nauki języka obcego. Celem kursu jest również wypracowania nawyku w sięganiu po obcojęzyczne źródła informacji.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	Kurs obejmuje następujące cele uczenia się: 1) zapoznanie uczestników kursu z podstawową strukturą gramatyczną języka niemieckiego, 2) opanowanie podstawowego zasobu słów w piśmie i mowie, 3) umiejętność posługiwania się mediami społecznościowymi w języku niemieckim, 4) przedstawienie wzorcowego CV w języku niemieckim,





	5) prezentacje przykładowych listów motywacyjnych w języku niemieckim, 6) interaktywna prezentacja rozmów kwalifikacyjnych w języku niemieckim, 7) poznanie metodyki samodzielnego uczenia się języka niemieckiego, 8) posługiwanie się interaktywnymi narzędziami informacyjno-komunikacyjnymi w nauce języka niemieckiego
Uwagi	Prowadzenie kursu wymaga cierpliwości ze strony trenera i umiejętnego uświadomienia i przekonania uczestników do korzyści, w szczególności w przypadku osób rozpoczynających naukę języka obcego. Ponadto kurs wymaga odpowiedniego doboru tematyki zajęć adekwatnie do preferencji uczestników, np. uwzględnienie słownictwa charakterystycznego dla danej grupy zawodowej. Kurs powinien opierać się na interaktywności prowadzonych zajęć i ćwiczeń, a w przypadku modułu dopełniającego najlepszą formą zajęć może być prowadzenie indywidualnych konsultacji z uczestnikami kursu, np. pomoc w sformułowaniu poprawnego CV w języku niemieckim.

- 5) Czas realizacji programu i harmonogram:
30 godzin (15 spotkań po 2 godziny szkoleniowe lub godziny zblokowane w zależności od tematyki poszczególnych modułów)
- 6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, możliwość nagrywania i odtwarzania jednostek lekcyjnych, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.
- 7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań. Prowadzenie indywidualnych konsultacji i doradztwa.

- 8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych on-line.
- Przygotowanie słownictwa i tematów rozmów dla określonych grup zawodowych.
- Przygotowanie wzorcowych CV w języku niemieckim.
- Przygotowanie wzorcowego listu motywacyjnego.
- Przykłady rozmów kwalifikacyjnych dostępnych on-line.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, narzędzia i aplikacje TIK) do nauki języka niemieckiego.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na wiedzy, 2) moduł rozszerzający kształtujący umiejętno-

ści oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na postawach, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.



MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 16 godzin, 8 spotkań 2 godzinnych lub w formie zblokowanej, np. 4 spotkania 4 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Podstawy gramatyki języka niemieckiego
- Podstawowe słownictwo
- Prowadzenie rozmów i dyskusji

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania 2 godzinne lub 1 spotkanie 4 godzinne
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Korzystanie z wybranych zasobów internetowych dotyczących nauki języka niemieckiego
- Korzystanie z aplikacji mobilnych do nauki języka niemieckiego
- Korzystanie z ogólnie dostępnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych w sieci jak słowniki, tłumaczenia mechaniczne, konwersacje
- Omówienie zasad uczestniczenia w interaktywnych kursach języka niemieckiego on-line

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 10 godzin, 5 spotkań 2 godzinnych lub blokowanie godzin w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.
Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Główne zagadnienia modułu:

- Przygotowanie CV w języku niemieckim
- Przygotowanie listu motywacyjnego w języku niemieckim
- Poznanie zasad prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej w języku niemieckim

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poznanie podstawowego zasobu słów języka niemieckiego
- Poznanie podstaw gramatyki języka niemieckiego
- Przełamanie barier, lęków czy wręcz strachu w komunikowaniu w języku obcym poprzez prowadzone rozmowy i dyskusje w małej grupie
- Nabycie podstaw dla samodzielnego formułowania myśli w języku obcym

- Poznanie metod samodzielnego uczenia się języków obcych przy wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Ogólnie dostępne podręczniki do nauki języka niemieckiego dla początkujących
- Wskazanie stron internetowych z możliwością samodzielnej i interaktywnej nauki języka niemieckiego
- Wskazanie aplikacji mobilnych, które umożliwiają korzystanie z języka obcego w życiu codziennym



14. Vorwärts 2. Niemiecki na poziomie podstawowym (30 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☒ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☐ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny
(po co trener realizuje program)

Nabywanie umiejętności porozumiewania się w języku obcym, zarówno w życiu prywatnym i codziennym jak i zawodowym, należy obecnie do jednych z głównych kompetencji na rynku pracy. Ponadto znajomość języka obcego (w tym języka niemieckiego ze względu na położenie geograficzne Polski i intensywność współpracy gospodarczej) stanowi niezbywalny warunek rozwoju zawodowego w przypadku tzw. nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz stanowi ważny element w procesie uczenia się przez całe życie. W przypadku kursu „Vorwärts 2. Niemiecki na poziomie podstawowym” głównym celem dydaktycznym, obok poznania podstaw języka niemieckiego (gramatyka, słownictwo, pismo i mowa), jest przełamanie barier psychicznych (lęku, strachu, wstydu) w posługiwaniu się językiem obcym z jednej strony, jak również wskazanie uczestnikom kursu interaktywnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych i metodyki w procesie samodzielnego kształtowania procesu uczenia się języka obcego z drugiej strony. Ponadto, kurs ma umożliwić samodzielne przygotowywanie przez uczestników kursu zawodowego CV oraz listu motywacyjnego w języku niemieckim. W ten sposób interaktywna nauka języka niemieckiego na poziomie podstawowym ma przyczynić się do aktywizacji zawodowej poprzez wypracowanie schematów komunikowania charakterystycznych dla poszczególnych sektorów gospodarki jak np. turystyka, rzemiosło, sektor usług oraz w przemyśle, ustalonych w zależności od preferencji uczestników kursu. Należy przy tym podkreślić, że nauka języka obcego oraz umiejętność porozumiewania się w języku obcym należą do najbardziej praco – i czasochłonnych procesów uczenia się. Z tego względu powyższy kurs w formie 30 godzinnego szkolenia skoncentrowany jest na wypracowaniu umiejętności samouczenia się oraz przyswojenia podstawowych umiejętności w samodzielnym komunikowaniu w języku obcym. Celem kursu jest również wypracowania nawyku w sięganiu po obcojęzyczne źródła informacji.





Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	Kurs obejmuje następujące cele uczenia się: 1) przyswojenie gramatyki języka niemieckiego na poziomie podstawowym, 2) opanowanie podstawowego zasobu słów w piśmie i mowie, 3) umiejętność posługiwania się mediami społecznościowymi w języku niemieckim, 4) samodzielne opracowanie CV w języku niemieckim, 5) samodzielne przygotowanie listu motywacyjnego w języku niemieckim, 6) trening w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych w języku niemieckim, 7) poznanie metodyki samodzielnego uczenia się języka niemieckiego, 8) posługiwanie się interaktywnymi narzędziami informacyjno-komunikacyjnymi w nauce języka niemieckiego
Uwagi	Prowadzenie kursu wymaga od prowadzącego ukierunkowania zajęć adekwatnie do stopnia zaawansowania znajomości języka niemieckiego uczestników kursu, np. poprzez dobór partnerów w treningach na podobnym poziomie. Ponadto kurs wymaga odpowiedniego doboru tematyki zajęć adekwatnie do preferencji uczestników, np. uwzględnienie słownictwa charakterystycznego dla danej grupy zawodowej. Kurs powinien opierać się na interaktywności prowadzonych zajęć i ćwiczeń, natomiast trzecia część kursu – moduł dopełniający – powinien opierać się na indywidualnym doradztwie i konsultacjach, które mają umożliwić uczestnikom kursu samodzielne opracowanie aplikacji na rynku pracy w języku niemieckim.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
30 godzin (15 spotkań po 2 godziny szkoleniowe lub godziny zblokowane w zależności od tematyki poszczególnych modułów)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, możliwość nagrywania i odtwarzania jednostek lekcyjnych, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań. Prowadzenie indywidualnych konsultacji i doradztwa.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- a. Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych on-line.
- b. Przygotowanie słownictwa i tematów rozmów dla określonych grup zawodowych.
- c. Przygotowanie wzorcowych CV w języku niemieckim.
- d. Przygotowanie wzorcowego listu motywacyjnego.
- e. Przykłady rozmów kwalifikacyjnych dostępnych on-line.
- f. Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, narzędzia i aplikacje TIK) do nauki języka niemieckiego.



Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na wiedzy, 2) moduł rozszerzający kształtujący umiejętno-

ści oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na postawach, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 16 godzin, 8 spotkań 2 godzinnych lub w formie zblokowanej, np. 4 spotkania 4 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Gramatyka języka niemieckiego
- Rozszerzone słownictwo zawodowe, np. w zakresie zawodów technicznych i usług
- Prowadzenie rozmów i dyskusji

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania 2 godzinne lub 1 spotkanie 4 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Główne zagadnienia modułu:

- Korzystanie z wybranych zasobów internetowych dotyczących nauki języka niemieckiego
- Korzystanie z aplikacji mobilnych do nauki języka niemieckiego
- Korzystanie z ogólnie dostępnych narzędzi informacyjno-komunikacyjnych w sieci jak słowniki, tłumaczenia mechaniczne, konwersacje
- Omówienie zasad uczestniczenia w interaktywnych kursach języka niemieckiego on-line

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 10 godzin, 5 spotkań 2 godzinnych lub blokowanie godzin w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji.

Główne zagadnienia modułu:

- Samodzielne przygotowanie CV w języku niemieckim
- Samodzielne przygotowanie listu motywacyjnego w języku niemieckim
- Trening w prowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej w języku niemieckim

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poznanie poszerzonego zasobu słów języka niemieckiego

- Poszerzenie znajomości gramatyki języka niemieckiego
- Przełamanie barier, lęków czy wręcz strachu w komunikowaniu w języku obcym



poprzez prowadzone rozmowy i dyskusje w małej grupie

- Nabycie podstaw dla samodzielnego formułowania myśli w języku niemieckim
- Samodzielne przygotowanie aplikacji zawodowych w języku niemieckim
- Poznanie metod samodzielnego uczenia się języków obcych przy wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnych

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Ogólnie dostępne podręczniki do nauki języka niemieckiego na poziomie podstawowym
- Wskazanie stron internetowych z możliwością samodzielnej i interaktywnej nauki języka niemieckiego
- Wskazanie aplikacji mobilnych, które umożliwiają korzystanie z języka obcego w życiu codziennym





15. Przemysł 4.0 – Nowe szanse i wyzwania (8 godz.)

1) Program szkolenia/kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☒ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☒ Kompetencje informatyczne: umiejętne i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☒ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☐ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Obecnie wyznacznikiem rozwoju danego społeczeństwa i państwa jest stopień zaawansowania w zakresie wdrażania Przemysłu 4.0 utożsamionego z zastosowaniem zaawansowanych technologii. Oznacza to potencjał gospodarczy do połączenia infrastruktury materialnej produkcji i usług z infrastrukturą informatyczną, które tworzą nowej jakości systemy cyberfizyczne produkcji i usług. Przy czym wskaźnik zaawansowania robotyzacji Przemysłu 4.0 wyrażany jest poziomem automatyzacji i robotyzacji procesów produkcyjnych, dla przykładu w gospodarce niemieckiej na 10 tysięcy pracowników przypada obecnie 292 robotów w procesie produkcyjnym, w Polsce jest to zaledwie 19 robotów (za: Astor Whitepaper 2017, s. 21). W prognozach rozwoju systemów produkcji na najbliższe lata przewiduje się przyspieszony proces automatyzacji i robotyzacji. W konsekwencji oznacza to radykalne i szybkie zmiany na rynku pracy oraz w profilu zawodowym pracownika takie jak nowe formy zatrudnienia oraz kluczowe znaczenie kompetencji informatycznych i naukowo-technicznych. W tym sensie szkolenie „Przemysł 4.0 – Nowe szanse i wyzwania” poprzez wprowadzenie do tematyki czwartej rewolucji przemysłowej ma za zadanie przygotowanie uczestników do nadchodzących zmian. Głównym celem szkolenia jest natomiast wypracowanie wśród uczestników nawyku do samodzielnego diagnozowania i monitorowania poziomu własnych kompetencji i zajmowanego miejsca na rynku pracy, co ma umożliwić podejmowanie działań samokształcących.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnik szkolenia powinien poznać podstawowe pojęcia czwartej rewolucji przemysłowej takie jak Przemysł 4.0, Internet Rzeczy, system cyberfizyczny, chmury obliczeniowe, oraz poszczególne etapy ewolucji procesów wytwarzania od Przemysłu 1.0 do Przemysłu 4.0, następnie poznać charakterystykę rynku pracy w społeczeństwie i gospodarce opartych na wiedzy. W tym kontekście celem szkolenia jest przyswojenie metody diagnozowania własnej pozycji zawodowej z gotowością do przekwalifikowania zawodowego, nabywania nowej wiedzy i nowych kompetencji na drodze samokształcenia.





Uwagi

Szkolenie wymaga ze strony prowadzącego / trenera dopasowania omawianych zagadnień do preferencji uczestników, np. adekwatnie do reprezentowanych grup zawodowych, poziomu wiedzy technicznej, doświadczenia zawodowego w obsłudze i posługiwaniu się systemami informatycznymi. Głównym wyzwaniem szkolenia jest połączenie podstawowej wiedzy naukowo-technicznej z aktualnym rozwojem tzw. nowych technologii, które siłą rzeczy opierają się na zaawansowanych badaniach naukowych z jednej strony, z drugiej strony zmiany związane z Przemysłem 4.0 wskazują na rozwój w najbliższej przyszłości, co wymusza przekonanie uczestników o ich aktualności. Należy podkreślić, że celem szkolenia jest nabycie podstawowej wiedzy oraz jej praktyczne zastosowanie, tzn. przedstawienie zasad funkcjonowania Przemysłu 4.0 oraz wskazanie zagrożeń z tym związanych.

5) Czas realizacji programu i harmonogram:
8 godzin (4 spotkania po 2 godziny szkoleniowe).

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:
Stanowiska komputerowe, dostęp do Internetu z możliwością odtwarzania audiowizualnych materiałów dydaktycznych z sieci, kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:
Mini wykład, praca indywidualna i/lub w mikrogrupach, moderowanie dyskusji, pytania i odpowiedzi. Analiza danych internetowych, wykorzystanie źródeł informacyjnych w sieci, indywidualne opracowywanie zadań.

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie wyjaśnienia pojęć: Przemysł 4.0, Internet Rzeczy, sharing economy.
- Wybór materiałów dydaktycznych dostępnych online.
- Przygotowanie baz danych (strony www, portale społecznościowe, portale branżowe, narzędzia i aplikacje TIK) charakteryzujących rynek pracy i system gospodarczy.
- Zebranie podstawowych informacji na temat rozwoju Przemysłu 4.0 w Polsce w kontekście zmian na rynku pracy w perspektywie najbliższych 5–10 lat.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

Kurs składa się z trzech modułów: 1) moduł podstawowy skoncentrowany na „wiedzy”, 2) moduł rozszerzający kształtujący „umiejęt-

ności” oraz 3) moduł dopełniający zogniskowany na „postawach”, którego celem jest zastosowanie praktyczne treści nauczania.

MODUŁ PODSTAWOWY

Czas realizacji programu i harmonogram: 4 godziny, 2 spotkania 2godzinne lub 1 spotkanie 4 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób

Tematyka z zakresu „wiedzy”

- Wyjaśnienie podstawowych terminów: Przemysł 4.0 jako nowa forma systemu technologiczno-ekonomicznego, w którym kluczowe struktury społeczeństwa i gospodarki są powiązane z działaniami skupionymi wokół procesów cyfrowych w ramach sieci informacyjno-komunikacyjnych, które charakteryzują się postępującą decentralizacją oraz personalizacją produkcji i usług.





- Ewolucja procesów wytwarzania: a) rewolucja przemysłowa: Przemysł 1.0 z mechanizacją i napędem parowym; Przemysł 2.0 z elektrycznością i procesem mechanizacji produkcji na masową skalę, Przemysł 3.0 z mikroelektroniką, technologiami komputerowymi oraz postępującym procesem automatyzacji i robotyzacji produkcji; Przemysł 4.0 z autonomicznością systemów cyberfizycznych opartych na infrastrukturze technologii informacyjno-komunikacyjnych.
- Przemysł 4.0 jako połączenie tzw. inteligentnych fabryk (smart factory) w formie systemów cyberfizycznych.
- Przemysł 4.0 jako ewolucja procesów wytwarzania: od produkcji masowej przez produkcję wariantową do produkcji spersonalizowanej zgodnie z oczekiwaniami konsumenta.
- Charakterystyka logiki sieciowej Przemysłu 4.0 opartego na systemach cyberfizycznych: a) Internet Rzeczy jako inteligentna mobilność (logistyka i produkcja), b) Internet Danych w formie chmur obliczeniowych (ang. cloud computing) realizowany np. w postaci 'inteligentnych' miast, budynków czy mieszkań, c) technologie przyrostowe (potocznie druk 3D), d) Internet usług (inteligentna logistyka) z usługami jako główny produkt i dominująca wartość Przemysłu 4.0, e) Internet Ludzi w formie portali społecznościowych, branżowych i biznesowych.

MODUŁ ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 1 spotkanie 2 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób; w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji i doradztwa.

Tematyka z zakresu „umiejętności”

Charakterystyka społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy:

- a) podkreślenie znaczenia szkoleń i samokształcenia przy wykorzystaniu portali branżowych,
- b) wskazanie nowych możliwości samozatrudnienia,
- c) nowe uwarunkowania rynkowe związane z szansami i zagrożeniami tzw. sharing economy,
- d) przedstawienie zakresu pomocy ze strony państwa i środków publicznych w formie funduszy lokalnych, regionalnych, krajowych i europejskich mających na celu aktywizację zawodową oraz rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- e) przedstawienie nowych form rekrutacji online i zasad aplikowania przez pracowników.

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 1 spotkanie 2 godzinne

Optymalna liczba osób: mała grupa do 8 osób; w zależności od preferencji uczestników z możliwością prowadzenia indywidualnych konsultacji i doradztwa.

Tematyka z zakresu „postaw”

Zmiany w strukturze zatrudnienia, profilu zawodowego i na rynku pracy:

- a. praca w niepełnym wymiarze czasu,
- b. praca tymczasowa,
- c. nowe formy samozatrudnienia,
- d. nieograniczona mobilność zawodowa,
- e. adaptacja do zmiennych warunków pracy,
- f. Przemysł 4.0 również jako połączenie kompetencji społecznych i obywatelskich z kompetencjami naukowo-technicznymi oraz informatycznymi.





9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Poszerzenie wiedzy naukowo-technicznej w zakresie nowych technologii występujących w ramach Przemysłu 4.0 i Internetu Rzeczy.
- Poznanie podstawowych pojęć i zasad funkcjonowania odnośnie Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Poznanie infrastruktury informatycznej Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Doskonalenie kompetencji informatycznych w zakresie systemu operacyjnego Windows i programów Microsoft (Word, PowerPoint, Excel) oraz aplikacji mobilnych do przetwarzania danych.
- Samodzielne diagnozowanie i monitorowanie własnej pozycji zawodowej i poziomu rozwoju kompetencji informatycznych i naukowo-technicznych.

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Materiały internetowe (prezentacje, filmy, artykuły) poświęcone tematyce społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy, w szczególności dotyczące Internetu Rzeczy i Przemysłu 4.0.
- Strony internetowe funduszy krajowych i europejskich poświęcone procesowi informatyzacji rynku pracy i zakresu pomocy finansowej.
- Część druga i trzecia podręcznika „Kompendium Wiedzy Koniecznej Edukatora Dorosłych” poświęcone metodyce nauczania osób dorosłych.
- Opracowania dostępne online: „Przemysł 4.0 Rewolucja już tu jest. Co o niej wiesz?”, Astor Whitepaper 2016; „Inżynierowie Przemysłu 4.0 (Nie)gotowi do zmian?”, Astor Whitepaper 2017.





16. Inspiracje sztuką. Okolicznościowe warsztaty rozwijające twórczość (28 godz.)

1) Program kursu rozwija następujące kompetencje:

- ☐ Porozumiewanie się w języku ojczystym
- ☐ Porozumiewanie się w językach obcych
- ☐ Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- ☐ Kompetencje informatyczne: umiejętność i krytyczne wykorzystywanie technologii społeczeństwa informacyjnego

- ☒ Umiejętność uczenia się
- ☒ Kompetencje społeczne i obywatelskie
- ☐ Poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość
- ☒ Świadomość i ekspresja kulturowa

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą jednocześnie uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☐ mała grupa (do 8 osób)
- ☒ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele programu:

Cel dydaktyczny (po co trener realizuje program)	Celem warsztatów jest: motywowanie do twórczości i ekspresji siebie, wyrażania emocji poprzez aktywność twórczą, rozwijanie wyobraźni, rozwijanie wrażliwości estetycznej, rozwijanie umiejętności artystycznych, pielęgnowanie tradycji, integracja środowiska lokalnego, edukacja międzypokoleniowa.
Cel uczenia się (co będzie potrafił uczestnik)	W efekcie udziału w zajęciach uczestnik: wykazuje gotowość do samodzielnego podejmowania aktywności twórczej, wykazuje gotowość do autokreacji i ekspresji siebie przez sztukę, ma pogłębioną wiedzę z zakresu nowych technik malowania, tworzenia dekoracji i przedmiotów użytkowych i potrafi je stosować.
Uwagi	Zajęcia prowadzone we współpracy z lokalnymi instytucjami kultury i sztuki. Zajęcia polegające na pokazie-demonstracji, a następnie na samodzielnym wykonaniu przy asyście edukatora dorosłych. Można na jednych zajęciach podzielić grupę na dwie części: jedna siedzi przy jednym stole i wykonuje pracę, używając jakiejś techniki, a druga innej. Warto zaprezentować różne metody ekspresji twórczej (np. decoupage, malowanie na szkle, florystykę), co niestety wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów na zakup niezbędnych materiałów dla uczestników warsztatów. Spotkania powinny być dobrze zaplanowane w czasie, aby różne okoliczności wyznaczały tematykę zajęć. Okoliczności te to różnego rodzaju święta (np. Wielkanoc, Boże Narodzenie, Dzień Kobiet), a także rocznice śmierci znanych twórców, malarzy. Rocznicę tę można traktować jako pretekst do tematyki zajęć (np. scharakteryzować pointyizm i zaaranżować malowanie obrazu w oparciu o tę technikę, tj. za pomocą kropek, punktów i małych kresek).





5) Czas realizacji programu i harmonogram:

Moduł podstawowy+rozszerzający: 16 godzin (8 spotkań po 2 godziny)

Moduł dopełniający: 12 godzin (szacowany czas na przygotowanie wystawy i warsztatów dla społeczności lokalnej oraz na samo spotkanie)

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

artykuły papiernicze, pędzle, farby, kleje, słóiczki, figurki styropianowe, szpilki, wstążki, maszynki do wycinania kształtów, koraliki, druciki, nożyczki, zestawy kreatywne i inne przedmioty potrzebne do wykonania prac (w zależności od rodzaju prac i wybranej techniki wykonania), odtwarzacz płyt CD, płyty CD z muzyką klasyczną i muzyką relaksacyjną, głośniki, aparat fotograficzny,

plakaty i zaproszenia na wystawę połączoną z warsztatami (zob. moduł dopełniający).

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

metody ekspresyjne, metody impresyjne, pokaz

8) Instrukcja dla trenera (opis realizacji programu):

Przed zajęciami (co trener powinien przygotować):

- Przygotowanie narzędzi dydaktycznych.
- Zaproszenie do udziału w niektórych warsztatach (w zależności od tematyki i wykonywanych prac) dzieci i młodzieży.
- Przygotowanie zaproszeń i plakatów informacyjnych o wystawie połączonej z warsztatami dla społeczności lokalnej, przeprowadzenie akcji promocyjnej.

Program (co trener powinien zrealizować w trakcie zajęć):

MODUŁ PODSTAWOWY I ROZSZERZAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 16 godzin (8 spotkań po 2 godziny)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

W trakcie warsztatów uczestnicy wykonują prace związane z wybraną tematyką inspirowaną okolicznościowymi świętami (będzie uzależniona od czasu organizowania zajęć). Przykładowo przed Świętami Bożego Narodzenia uczestnicy wykonują bombki metodą decoupage, stroiki świąteczne i odlewy gipsowe z motywami świątecznymi; z okazji Dnia Kobiet uczestnicy samodzielnie robią biżuterię (np. bransoletki, broszki).

MODUŁ DOPEŁNIAJĄCY

Czas realizacji programu i harmonogram: 12 godz. (szacowany czas na przygotowanie wystawy i warsztatów dla społeczności lokalnej oraz na samo spotkanie)

Optymalna liczba osób: duża grupa (do 16 osób)

Przygotowanie wystawy prac przygotowanych w trakcie warsztatów przez uczestników oraz wystawy fotografii wykonanych podczas zajęć. Wystawie towarzyszą warsztaty prowadzone przez doświadczonych edukatorów dorosłych i animatorów kultury wspieranych przez uczestników kursu *Inspiracje sztuką. Okolicznościowe warsztaty rozwijające twórczość*.

9) Korzyści płynące z realizacji programu dla uczestników:

- Autokreacja
- Rozwój aktywności twórczej
- Świadomość i ekspresja kulturowa

- Integracja społeczności lokalnej
- Edukacja międzypokoleniowa

10) Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- Zasoby internetowe





Programy przygotowujące do aktywnego poruszania się po rynku pracy

Temat 1: Adaptacja w miejscu pracy – jak sobie radzić w pierwszych dniach w pracy (2 godz.)

1) Grupa uczestników: osoby dorosłe.

2) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

3) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	W celu pokazania jak ważne jest znalezienie mentora lub osoby, która wspiera i pomaga podczas pierwszych tygodni pracy w firmie
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnik powinien mieć gotowość do nawiązywania kontaktu z osobą obcą (młodszą lub starszą od niego) po to, aby ułatwić sobie funkcjonowanie w firmie. Powinien poznać takie pojęcie jak intermentoring i mieć świadomość korzyści
Uwagi	Ćwiczenie wymaga cierpliwości ze strony trenera i umiejętnego tłumaczenia korzyści

4) Czas realizacji: 2 godziny szkoleniowe.

5) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: kartki papieru, tablica z papierem, pisaki.

6) Wykorzystywane metody szkoleniowe: mini wykład, praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi.

7) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

- a. Przygotuj wyjaśnienia pojęć: mentor, intermentoring.
- b. Przygotuj mini wykład o zaletach nawiązywania kontaktu z osobami życzliwymi dla nowego pracownika i jak te osoby zachęcić do współpracy (czyli kiedy jesteśmy skłonni pomagać innym), możesz wykorzystać elementy ćwiczenia z etykiety.
- c. Przygotuj kartki na których uczestnicy napiszą, czego ewentualnie obawiają się w pierwszych dniach w pracy (i po paru tygodniach, miesiącach).
- d. Przygotuj ćwiczenie, podczas którego nauczysz uczestników: zadawania pytań, używania zwrotów grzecznościowych.
- e. Przygotuj ćwiczenie, podczas którego uczestnicy będą musieli przeformu-

łować zwroty, tak aby były one zrozumiałe przez osoby w ich wieku, osoby młodsze i osoby starsze o parę lat.

W trakcie zajęć:

- a. Przedstaw uzasadnienie tematu i wytłumacz pojęcia: mentor, intermentoring – połącz to z mini wykładem.
- a. Wykorzystaj przygotowane ćwiczenia.

8) Korzyści:

- przygotowanie uczestników do trudnej sytuacji jaką jest adaptacja w nowym miejscu pracy;
- pokazanie, że korzystanie z pomocy innych jest wpisane w proces adaptacji;
- wyjaśnienie pojęcia – mentor i intermentoring;
- doskonalenie umiejętności zadawania pytań;
- pokazanie zalet współpracy z osobami w różnym wieku.

Do przygotowania zajęć można wykorzystać:

- *Paszport na rynek pracy* – część dotycząca etykiety,
- materiały ze szkolenia dla kadry AWK-LOWE – dotyczące komunikowania





Temat 2: Dobre obyczaje podczas poszukiwania pracy (2 godz.)

1) Dodatkowe tematy:

- ☒ Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?
- ☒ Jak się zaprezentować i jak się zachować? co wypada a co nie wypada?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	Nauka/doskonalenie zasad dobrego wychowania, przygotowanie do spotkania z pracodawcą podczas rozmowy kwalifikacyjnej, lepsze funkcjonowanie w społeczeństwie.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy będą wiedzieli co to znaczy etykieta i jakie jest jej znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie, jak wykorzystać tę wiedzę podczas spotkań z pracodawcami.
Uwagi	Trener może przygotować szkolenie samodzielnie lub włączyć w przygotowanie uczestników.

5) Czas realizacji: 2 godziny szkoleniowe, lub indywidualnie w zależności od potrzeby

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: rzutnik i komputer dla trenera, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników, ewentualnie czasopisma w których jest mowa o modzie, opisy sytuacji – lub ilustracje przygotowane przez trenera (w tym opisy na „tak” i na „nie”), opis miejsc, do których idąc należy ubrać się zgodnie z przyjętymi zasadami.

Inna wersja realizacji programu – zapraszamy na spotkanie osobę, która zna zasady etykiety i jest przygotowana na udzielanie odpowiedzi i podpowiedzi osobom dorosłym, jak należy się zachować i jak należy się ubierać.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, prezentacja trenera lub spotkanie z kompetentnym gościem

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu:

Przed zajęciami:

- a. przygotuj sobie prezentację, jeżeli będziesz korzystał z komputera i rzutnika

b. przygotuj „mini” wykład na temat: co to jest etykieta i dlaczego jest ważna w naszym życiu

c. jeżeli będziesz pracować na materiałach przygotowanych przez siebie (np. ilustracje z czasopism) przygotuj je tak, aby odpowiadały potrzebom grupy (wiek, płeć)

d. jeżeli uczestnicy mają sami przygotować ilustracje wykorzystywane podczas zajęć – obejrzyj je przed spotkaniem i wybierz te, które będą zgodne z tematem (etykieta)

e. w tabeli opisz różne miejsca, obok każdego opisu zostaw wolne miejsce gdzie uczestnicy napiszą jak należy się ubrać

f. przygotuj „mini zgadywanke” – z odpowiedziami na „tak” i na „nie” – pamiętaj uwzględnić wiek uczestników

W trakcie zajęć:

a. rozpocznij od mini wykładu

b. zapytaj czy uczestnicy znają pojęcia związane z etykietą i najważniejsze zasady dobrego zachowania – opowiedz im jak będą mogli wykorzystać zdobytą wiedzę w przyszłości





- c. wykorzystaj materiały i omawiaj je tak, aby było to zrozumiałe dla słuchaczy
- d. tłumacz cierpliwie te zasady, które w opinii uczestników są „bez znaczenia”

Jeżeli zaprosiłeś na zajęcia gościa, który będzie odpowiadał na pytania uczestników – bądź moderatorem tego spotkania. Przygotuj sobie pytania dotyczące np. odpowiednich strojów, zadasz je wtedy, kiedy uczestnikom zabraknie pomysłów na pytania.

Podsumowanie zajęć:

- a. Wybierzcie odpowiednie stroje do miejsc i sytuacji

- b. Opiszcie na tablicy najważniejsze zasady związane ze spotkaniem z pracodawcą

9) Korzyści:

Poznanie zasad etykiety pozwoli na odpowiednie zachowanie w nowych sytuacjach i miejscach

Literatura, z której można skorzystać przygotowując zajęcia:

- „Etykieta menedżera” Edward Pietkiewicz
- „Savoir – vivre na usługach twojej firmy” Olivier Protard, Pierre-Alain Szigeti
- „Życie towarzyskie i domowe – nowy savoir – vivre” Tadeusz Rojek
- „Savoir – vivre dla zaawansowanych” Christie Benoit





Temat 3: Autoportret – co wiem o sobie, swoich cechach i umiejętnościach (2–4 godz.)

1) Dodatkowe tematy:

- ☒ Co mam do zaoferowania pracodawcy – jaki jestem?, co potrafię?, co mogę robić?
- ☒ Jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej?

☒ Jak rozmawiać z pracodawcą i jak przekonać pracodawcę, że warto mnie zatrudnić?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	W celu rozpoznania swoich cech i umiejętności oraz adekwatnego wykorzystania ich w opracowaniu aplikacji i przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy będą umieli opisać swoje cechy i umiejętności, poznają ich znaczenie i wykorzystują to do autoprezentacji.
Uwagi	Ćwiczenie może być podzielone na dwie części – 1. dotycząca cech i 2. dotycząca umiejętności.

5) Czas realizacji: 2–4 godziny szkoleniowe

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

karty opisujące zawody, informacje przygotowane przez doradcę (np. z Internetu) o zawodach, które zaproponują uczestnicy (przed zajęciami należy przeprowadzić wstępną rozmowę, jakimi zawodami są zainteresowani), karteczki z cechami dla każdego uczestnika, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników;

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi,

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

- a. przygotuj sobie karteczki z cechami, które zostaną rozdane uczestnikom
- b. przygotuj sobie opisy zawodów, które zainteresowały uczestników
- c. przygotuj opisy cech i umiejętności, które Twoim zdaniem są niezbędne w danym zawodzie

W trakcie zajęć:

- a. Sprawdź, czy wszyscy uczestnicy dostali: karteczki z cechami, czy mają po dwie puste kartki i długopisy.
- b. Poproś, aby każdy (lub w dwójkach) określili jaki zawód/charakter pracy jest dla nich interesujący i co ewentualnie o nim już wiedzą.
- c. Poproś, aby na jednej kartce opisali idealnego pracownika w wybranym zawodzie – niech mu przypiszą wszystkie określenia, jakie są w stanie wymyślić.
- d. Poproś, aby wskazali pięć cech, które ich zdaniem są najważniejsze.
- e. Omówcie opisy.
- f. Poproś, aby odłożyli na bok opisy (lub odwrócili kartki).
- g. Rozdaj karteczki i poproś, żeby w nich wybrali 10 cech, które ich opisują.
- h. Poproś, aby opowiedzieli, jakie wybrali cechy.
- i. Poproś, aby z wybranych cech wybrali te, które najlepiej ich opisują – 5 cech.





- j. Poproś, aby opowiedzieli, jak te wskazane cechy odpowiadają wybranemu zawodowi.
 - k. Poproś, aby odwrócili kartki z opisem zawodu i porównali, czy są to zbieżne cechy (ewentualnie umiejętności).
 - l. Poproś, aby wskazali, jakich cech zabrakło i zapisz je na tablicy – tak, aby utworzył się katalog cech, nad którymi powinniśmy pracować, aby móc wykonywać określony zawód.
 - m. Przeanalizujcie je i postaraj się wytłumaczyć ich znaczenie (możesz tłumaczenie pozostawić uczestnikom).
 - n. Zapytaj, co będą robić, aby poszerzyć swój katalog cech (ewentualnie umiejętności) o „brakujące” cechy lub umiejętności.
 - o. Omów propozycje.
- Podsumowanie zajęć:
- a. Wypiszcie na tablicy wszystkie możliwości wykorzystania cech i umiejętności (autoprezentacja, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna)

9) Korzyści:

- poszerzenie (zasobu) katalogu cech i umiejętności (karteczki) znanego uczestnikom
- uświadomienie, jak istotny wpływ mają nasze cechy i umiejętności na wykonywanie danego zawodu

- wskazanie, gdzie i kiedy przydatna jest wiedza na temat swoich cech i umiejętności

Lista przymiotników (na podstawie: „Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej” Anna Paszkowska – Rogacz), która może być wykorzystywana podczas zajęć:

ambitny, atrakcyjny, bezpośredni, błyskotliwy, bystry, ciekawy, ciepły, cierpliwy, czuły, dobry, dociekliwy, dojrzały, dokładny, doświadczony, dowcipny, dyskretny, dzielny, ekspansywny, energiczny, hojny, inteligentny, konsekwentny, kompetentny, komunikatywny, logiczny, lojalny, lubiany, łagodny, mądry, miły, pomocny, naturalny, niezależny, nowoczesny, obowiązkowy, odpowiedzialny, odważny, ofiarny, opanowany, operatywny, opiekuńczy, pogodny, pomysłowy, praktyczny, produktywny, profesjonalny, prostolinijski, przedsiębiorczy, przewidujący, przyjazny, racjonalny, refleksyjny, rozsądny, rozumny, rzeczowy, rzetelny, serdeczny, silny, solidny, spokojny, spostrzegawczy, sprawny, stanowczy, staranny, sumienny, sympatyczny, szczery, szlachetny, śmiały, taktowny, tolerancyjny, towarzyski, troskliwy, twórczy, uczynny, uprzejmy, utalentowany, wesoły, wielkoduszny, wierny, wrażliwy, wspałałomyślny, wykształcony, wyspecjalizowany, wytrwały, zapobiegliwy, zaradny, zdecydowany, zdolny, zdyscyplinowany, zgodny, zorganizowany, zrównoważony, życzliwy.





Temat 4: Perfekcyjna rozmowa kwalifikacyjna (4 godz.)

1) Dodatkowe tematy:

- ☒ Jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej?
- ☒ Jak rozmawiać z pracodawcą i jak przekonać pracodawcę, że warto mnie zatrudnić?

☒ Jak przygotować ciekawą prezentację o sobie, swoich możliwościach i osiągnięciach?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	W celu przygotowania uczestników do perfekcyjnego zaprezentowania się pracodawcy.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnik po poznaniu zasad dotyczących przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej powinien umieć odpowiadać na pytania, prezentować swoje kwalifikacje, mieć gotowość do uczestniczenia w niestandardowych rozmowach kwalifikacyjnych.
Uwagi	Dla zobrazowania jak może przebiegać rozmowa kwalifikacyjna na zajęcia można zaprosić osobę, która profesjonalnie zajmuje się procesem rekrutacji.

5) Czas realizacji: 4 godziny szkoleniowe.

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników, kartki z potencjalnymi pytaniami, jakie zadawane są podczas rozmów kwalifikacyjnych.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: mini wykład, praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, burza mózgów.

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

- a. przygotuj sobie zestaw pytań, jakie mogą zadawać rekruterzy;
- b. przygotuj mini wykład na temat różnych metod rekrutacji;
- c. przygotuj zestaw pytań do uczestników, o czym nie powinni zapomnieć przed, w trakcie i po rozmowie kwalifikacyjnej (dotyczy etykiety, zebrania informacji o pracodawcy, itp.);

d. przygotuj wykaz pytań, które powinni zadać uczestnicy potencjalnym pracodawcom.

W trakcie zajęć:

- a. zapytaj, czy ktoś już brał udział w rozmowie kwalifikacyjnej i czy może opowiedzieć jak ona przebiegała;
- b. poproś aby uczestnicy przygotowali pytania, na które prawdopodobnie będzie im trudno odpowiedzieć;
- c. postarajcie się odpowiedzieć na te pytania;
- d. zrób mini wykład i opowiedz o innych sposobach prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej;
- e. podziel uczestników na dwuosobowe grupy, rozdaj im po parę przygotowanych pytań i poproś, aby przygotowali odpowiedzi – omówcie je;
- f. przedstaw zestaw pytań, które uczestnicy powinni umieć zadać pracodawcy i poproś, aby spróbowali odpowiedzieć;





dlaczego o to pytamy? Skomentuj odpowiedź;

- g. zrób test – o czym powinniście pamiętać przed, podczas i po rozmowie kwalifikacyjnej – omów odpowiedzi.

Podsumowanie zajęć:

- a. podkreśl najważniejsze elementy związane z przygotowaniem się do rozmowy kwalifikacyjnej.

9) Korzyści:

- przygotowanie do rozmowy minimalizuje stres przed rozmową;
- opracowanie odpowiedzi na prawdopodobne pytania;
- przygotowuje do umiejętnego zadawania pytań pracodawcy.

Do zajęć można wykorzystać:

- informacje zawarte w *Paszporcie na rynek pracy*.





Temat 5: Umowy z pracodawcą (2 godz.)

1) Dodatkowe tematy:

☒ Jak bezpiecznie dla siebie związać się z pracodawcą – co wiąże się z zawarciem z pracodawcą umowy o pracę, umowy zlecenie, umowy o dzieło...?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	Przedstawienie rodzajów umów jakie mogą zostać zaproponowane uczestnikom.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy będą umieli rozróżniać zaproponowane im umowy, oraz ich wady i zalety.
Uwagi	-

5) Czas realizacji: 2 godziny szkoleniowe

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: rzutnik i komputer dla trenera, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników, jeżeli zajęcia będą przeprowadzane w sali gdzie nie będzie można korzystać z rzutnika i komputera – prowadzący powinien przygotować plansze na których opisane będą podstawowe informacje o umowach o pracę, plansza zawierająca spis wszystkich umów (do zadania wady i zalety umów)

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe:

praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, prezentacja trenera.

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

- a. przygotuj prezentację dotyczącą umów – przejrzyście pokazując jak opisane są umowy o pracę i umowy cywilno-prawne;

- b. przygotuj na kartkach opisy umów (na jednej kartce jedna umowa);

- c. przygotuj "Kodeks pracy".

W trakcie zajęć:

- a. poprowadź mini wykład – „Co to są umowy o pracę i dlaczego o nich mówimy”;
- b. zapytaj uczestników, czy już zawierali umowy o pracę i jakie mają doświadczenia;
- c. przedstaw (lub poprowadź prezentację) rodzaje umów o pracę i umów cywilno-prawnych;
- d. rozdaj kartki z opisanymi umowami i poproś uczestników, aby postarali się wpisać wady i zalety umów jakie mają na kartce;
- e. omówcie ich opinie;
- f. wskaż te rodzaje umów, które są dla uczestników najbardziej korzystne i bezpieczne
- g. możesz urozmaicić zajęcia: zapraszając prawnika, który opowie o skutkach zawieranych umów.





Podsumowanie zajęć:

- a. Postaraj się jeszcze raz podkreślić to, jak ważne jest, aby uczestnicy przed podpisaniem umowy: dokładnie ją przeczytali i zastanowili się, czy w danym momencie jest ona dla nich korzystna czy też nie.

9) Korzyści:

- uczestnicy świadomie będą podczas rozmowy kwalifikacyjnej rozmawiali o warunkach zatrudnienia;
 - poznają wady i zalety każdej umowy.
- Do zajęć można wykorzystać:
- informacje zawarte w *Paszporcie na rynek pracy*





Temat 6: Poszukiwanie idealnego pracodawcy (2–3 godz.)

1) Do realizacji jakich tematów można wykorzystać ćwiczenie:

- ☒ Czym jest i jak działa rynek pracy?
- ☒ Jak i gdzie szukać pracy?
- ☒ Jak negocjować warunki zatrudnienia?

☒ Jak radzić sobie z niepowodzeniami na rynku pracy?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☐ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	Zwiększenie świadomości uczestników na temat specyfiki pracy w różnych sektorach gospodarki (publicznym np. w urzędach; prywatnym np. w firmach małych lub dużych, korporacjach; pozarządowym np. w fundacjach lub stowarzyszeniach).
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy zajęć będą mieli wiedzę na temat zalet i wad pracy u pracodawców reprezentujących różne sektory gospodarki.
Uwagi	–

5) Czas realizacji ćwiczenia: 2–3 godziny szkoleniowe.

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu, rzutnik i komputer dla trenera z dostępem do Internetu, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru, nożyczki, klej, kredki lub flamastry dla uczestników, różne materiały zawierające opisy pracodawców z sektorów prywatnego, publicznego i pozarządowego.

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: praca w grupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, prezentacja trenera.

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

a. przygotuj sobie przykładowe materiały z opisami pracodawców z różnych sektorów; staraj się aby charakteryzowały się one dużą różnorodnością i były napisane językiem zrozumiałym dla grupy wiekowej uczestników;

b. podejmij próbę wyszukania w Internecie lub zebrania bezpośrednio opinii

na temat pracy ludzi zatrudnionych w poszczególnych sektorach;

c. spróbuj zaprosić na zajęcia przedstawicieli tych sektorów.

d. przygotuj sobie kartę pracy zawierającą pytania na które poszukacie odpowiedzi podczas zajęć.

Przykłady pytań:

- na czym polega praca w...
- gdzie pracują osoby tam zatrudnione (w jakim otoczeniu)...
- w jakich godzinach odbywa się praca...
- ile zarabiają...
- co wpływa na zwiększenie wynagrodzenia...
- co jest największą korzyścią pracy w...
- co najbardziej może przeszkadzać w pracy w...itd.
- co trzeba zrobić, aby awansować
- jak można znaleźć pracę w...
- itd.

W trakcie zajęć:

a. poproś uczestników, aby wymienili przedstawicieli – pracodawców repre-





zentujących sektor publiczny, prywatny i pozarządowy.

- b. Omów z nimi efekty i wyjaśnij, czym charakteryzują się poszczególne sektory gospodarki i przez jakich pracodawców mogą być reprezentowane.
- c. Podziel uczestników na grupy, każdej przydziel jeden typ pracodawcy i poproś, aby korzystając z materiałów jakie im dostarczyłeś postarali się przygotować makietę charakteryzującą dany typ pracodawcy; mogą rysować, pisać, wycinać i naklejać.. ważne, aby ich makietą odpowiadała na pytania, które przygotowałeś w karcie pracy do tego ćwiczenia.
- d. Poproś, aby grupy omówiły przygotowane przez siebie makiety.

(wariant I)

- e. Wspólnie zastanówcie się i wypiszcie plusy i minusy związane z zatrudnieniem u danego typu pracodawcy. Gdyby uczestnicy słabo sobie radzili z tą częścią – rozdaj zebrane opinie ludzi zatrudnionych w podobnych firmach i poproś, aby w oparciu o nie zapropo-

nowali plusy i minusy związane zatrudnieniem u danego pracodawcy.

(wariant II)

- f. zaproś zaproszonych gości, poproś, aby opowiedzieli o plusach i minusach pracy w danym sektorze, następnie poprowadź rundę pytań (zadają osoby dorosłe) i odpowiedzi (udzielają goście).

Podsumowanie zajęć:

- a. Poproś uczestników, aby każdy z nich opisał na kartce typ pracodawcy swoich „marzeń” i uzasadnił swój wybór.
- b. Omówcie przygotowane przez nich opisy. Skonfrontujcie je z realiami. Czy opisani pracodawcy istnieją oraz jak i gdzie ich można znaleźć.

9) Korzyści:

- zapoznanie ze specyfiką pracy w poszczególnych sektorach,
- uświadomienie podobieństw, różnic, plusów i minusów pracy u pracodawców reprezentujących poszczególne sektory,
- stworzenie wyobrażenia „pracodawcy marzeń” i skonfrontowanie wyobrażeń z rzeczywistością.





Temat 7: Wirtualny świat ofert pracy (2–3 godz.)

- 1) Dodatkowe tematy:
☒ Czym jest i jak działa rynek pracy?
☒ Jak i gdzie szukać pracy?
- 2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

- 3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:
☐ indywidualne
☒ mała grupa (do 8 osób)
☐ duża grupa (do 16 osób)
- 4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	Nauka poruszania się po Internecie w celu efektywnego wyszukiwania ogłoszeń rekrutacyjnych/ofert pracy.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy będą umieli znaleźć w Internecie oferty pracy (ogłoszenia rekrutacyjne) odpowiadające ich profilowi kandydata.
Uwagi	Ćwiczenie powinno być poprzedzone realizacją programu „Autoportret...” oraz „Poszukiwanie idealnego pracodawcy”.

- 5) Czas realizacji: 2–3 godziny szkoleniowe
- 6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne: komputery z dostępem do Internetu dla każdego uczestnika (min. po jednym na 2 osoby), rzutnik i komputer dla trenera z dostępem do Internetu, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników;
- 7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, prezentacja trenera
- 8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):
 Przed zajęciami:
 a. przygotuj wykaz stron internetowych, na których znajdują się oferty firm poszukujących pracowników w przedziale wiekowym uczestników zajęć oraz słowa kluczowe, po których te strony pojawiają się w wyszukiwarce.
 b. o ile będzie to potrzebne – stwórz swój profil na wybranych portalach, abyś mógł pokazać uczestnikom, do jakich informacji będą mieli dostęp po zalogowaniu się
 c. przygotuj przykładowy „profil kandydata” i „opis idealnego pracodawcy”

- d. przygotuj się do zrealizowania skróconej wersji programu „Autoportret...” i „Poszukiwanie idealnego pracodawcy”
 W trakcie zajęć:
 (wariant I)
 a. sprawdź, czy wszystkie komputery są sprawne i czy wszyscy mają dostęp do Internetu.
 b. zapytaj uczestników czy i jak poszukiwali pracy do tej pory, wypisz wszystkie podane przez uczestników sposoby i adresy stron www. Jeżeli nie podają własnych propozycji poproś, aby poszukali stron, które sobie przygotowali. Następnie wyjaśnij im jak poruszać się po tych stronach i jak są one zbudowane (z jakich zakładki się składają).
 c. poproś, aby zapoznali się z przykładowym profilem kandydata. Zapytaj – jakim słowami kluczowymi poszukiwaliby ofert pracy dla tej osoby. Jakie oferty pracy pojawiły się po wpisaniu słów kluczowych do wyszukiwarki. Ile ofert pracy znaleźli, czy odpowiadały one profilowi kandydata.
 d. poproś uczestników, aby zapoznali się z przykładowym opisem „idealnego pracodawcy” a następnie sprowadzili, które





z wyszukanych ofert pracy pochodzą od pracodawcy wskazanego w tym opisie.

- e. Omówcie wyniki uzyskane przez każdą osobę lub mikrozespół.

(wariant II)

- f. Poproś uczestników, aby wykonali jeszcze raz powyższe czynności tylko w odniesieniu do własnych „profilu kandydatów” i „opisów idealnego pracodawcy”.

- g. Poproś każdego z uczestników, aby omówił dlaczego jedno ogłoszenie odrzucał, a inne kwalifikował jako interesujące. Jakie kryteria brał pod uwagę i dlaczego.

Podsumowanie zajęć:

- a. Wypiszcie na tablicy wszystkie miejsca, gdzie można szukać pracy w Internecie.
b. Wskażcie najważniejsze słowa klucze dzięki którym można wyszukać oferty pracy.
c. Omówcie kryteria wyboru pracodawców, do których warto wysłać swoją aplikację.

9) Korzyści:

- przekonanie, że Internet jest dobrym źródłem pozyskiwania informacji o nowych ofertach pracy dla siebie,

- zwiększenie aktywności uczestników w zakresie wykorzystywania Internetu do poszukiwania pracy,
- zwiększenie sprawności poszukiwania informacji dotyczących pracy w Internecie.

Do zajęć można opracować „Kartę zajęć” porządkującą pracę z uczestnikami. Jej zawartość powinna uwzględniać następujące polecenia:

- określ słowa klucze dla przedstawionego opisu kandydata/swojego opisu
- wpisz po kolei słowa do wyszukiwarki lub okienka „szukaj” na portalu itd.
- zapisz ile ofert pracy znalazłeś przy każdym słowie kluczu
- zapisz ile ofert pracy odpowiadało opisowi profilu kandydata/opisowi twojego profilu
- zapisz ile ofert pracy było od „idealnych pracodawców”
- napisz do ilu pracodawców warto wysłać ofertę i krótko uzasadnij dlaczego





Temat 8: Perfekcyjna aplikacja – jak napisać CV i list motywacyjny (6 godz.)

1) Dodatkowe tematy:

- ☒ Co mam do zaoferowania pracodawcy – jaki jestem?, co potrafię?, co mogę robić?
- ☒ Jak przygotować dokumenty aplikacyjne: życiorys i list motywacyjny?

2) Grupa uczestników: osoby dorosłe

3) Optymalna liczba osób, które mogą uczestniczyć w zajęciach:

- ☒ indywidualne
- ☒ mała grupa (do 8 osób)
- ☐ duża grupa (do 16 osób)

4) Cele:

Cel główny (po co trener robi ćwiczenie)	Nauka poprawnego pisania aplikacji w tym cv (europassu) i listu motywacyjnego, zwrócenie uwagi na najważniejsze punkty w dokumentach.
Cel końcowy (co będzie potrafił uczestnik)	Uczestnicy będą potrafili poprawnie napisać cv, list motywacyjny, będą przygotowani na wypełnienie europass'u i innych dokumentów, jakie może oczekiwać pracodawca (np. portfolio lub prezentacja).
Uwagi	–

5) Czas realizacji ćwiczenia:

- 3 godziny szkoleniowe dla aplikacji (cv i list motywacyjny)
- 1 godzina szkoleniowa dla Europass'u
- 2 godziny dla prezentacji i portfolio

6) Potrzebne narzędzia dydaktyczne:

komputery z dostępem do Internetu dla każdego uczestnika (min. po jednym na 2 osoby) podczas zajęć dotyczących wypełniania Europass'u, rzutnik i komputer dla trenera z dostępem do Internetu, tablica z papierem i markerami, czyste kartki papieru i długopisy dla uczestników; szablony cv, europass'u (w sytuacji, kiedy nie będzie dostępu do komputerów)

7) Wykorzystywane metody szkoleniowe: praca indywidualna lub w mikrogrupach, dyskusja, pytania i odpowiedzi, prezentacja trenera

8) Instrukcja dla trenera (opis sposobu realizacji programu):

Przed zajęciami:

- a. Przygotuj szablony CV, jeżeli nie będziesz miał dostępu do komputera podczas zajęć wydrukuj wzory Europassu
- b. Przygotuj przykładowe prezentacje dotyczące np. pracy handlowca, spawacza, osoby zatrudnionej na produkcji

c. Przygotuj przykładowe portfolio, jakie może przedstawić np. architekt zieleni, fotograf, fryzjer

d. Przygotuj parę dowolnych listów motywacyjnych i CV (pamiętaj, aby nie zawierały prawdziwych danych), ułóż je tak w pary, aby nie pasowały do siebie

e. Przygotuj parę zdjęć, które na pewno nie powinny zamieszczać się w CV i parę takich, które można

f. Przygotuj treść klauzuli („Zgodnie z ustawą z dnia 29.08.97r. o Ochronie danych osobowych, Dz.U. nr 133 poz. 883, wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych dla potrzeb niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji i selekcji”)

W trakcie zajęć:

- a. Zbierz informacje, co już wiedzą uczestnicy o pisaniu aplikacji
- b. Opowiedz o „żelaznych zasadach”
- c. Rozdaj szablony i poproś o ich wypełnienie
- d. Podpowiadaj i komentuj wpisy
- e. Jeżeli pracujecie również z komputerem, możesz przejść do Europass'u Zwróć uwagę uczestnikom na to, jak powinni





- pisać cv i list w komputerze – czyli które czcionki powinni używać, na jakim papierze drukować
- f. Omów i pokaż jakie zdjęcia dołącza się do cv
- g. Przedstaw zasady pisania listu motywacyjnego i zaproponuj uczestnikom napisanie swojego listu
- h. Zaproponuj w parach pracę nad analizą przygotowanych listów i cv – poproś o wskazanie niezgodności i o uzasadnienie
- i. Wskaż na to, jak ważne jest pisanie czytelnego cv i adekwatnego listu motywacyjnego
- j. Zaproponuj, aby każdy napisał swoją aplikację i umów się na indywidualną konsultację
- k. Przedstaw i opowiedz o: portfolio i prezentacji (jeżeli któryś z uczestników będzie miał do przygotowania wymienione dokumenty – zaproponuj indywidualne konsultacje)
- 9) Korzyści:
- zdobycie umiejętności poprawnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych
 - poznanie podstawowych zasad przygotowywania prezentacji i portfolio
- Do zajęć można wykorzystać:
publikację *Paszport na rynek pracy*



Mechanika gry społecznej „Mistrz Aktywności”

OPIS MECHANIKI GRY „MISTRZ AKTYWNOŚCI”

IDEA GRY

- Zaktywizowanie biernych edukacyjnie/ społecznie/kulturalnie i oddalonych od rynku pracy dorosłych (w tym z grup zagrożonych wykluczeniem) w działania, które wpłyną na zmianę ich postawy.
- Utrzymanie motywacji i zaangażowania ww osób w korzystanie z oferty ośrodka AWK.
- Wdrożenie idei równości płci w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym, motywując do rozwoju i ułatwiając zmianę swojej sytuacji życiowej.
- Wprowadzenie do modelu pracy w ośrodkach AWK edukacyjnej gry społecznej umożliwi odbiorcom modelu zdobycie wielu umiejętności związanych ze zmianą ich postawy i pogłębi ich integrację z lokalną społecznością.

UCZESTNICY GRY

MODERATOR – Moderatorami gry będą Inspiratorzy pracujący w ośrodkach AWK. Moderator będzie wspierał poszczególne zespoły lub osoby.

ZESPOŁY: Jeden zespół może utworzyć od 2 do 8 osób. Członkami zespołu mogą być członkowie rodziny, znajomi lub osoby chcące rozwijać określone umiejętności.

Aby gra się rozpoczęła muszą powstać co najmniej dwa zespoły. Gdy ilość lub liczebność zespołów wzrośnie, może wzrosnąć ilość moderatorów.

CEL GRY

Celem gry jest zbieranie punktów za prawidłowe wykonanie określonych zadań dopasowanych do potrzeb i możliwości jej uczestników oraz wykorzystania otoczenia konkretnego ośrodka AWK. Dlatego zadania do gry zostaną opracowane z Inspiratorami poszczególnych ośrodków AWK podczas spotkań coachingowych i będą dopasowane do możliwości jakie stwarza lokal-

ne środowisko. Każde z zadań zostanie opracowane wg następującego schematu:

1. Cel zadania
2. Podstawowe wymagania dot. sposobu jego realizacji
3. Efekty, które należy osiągnąć
4. Czas na wykonanie zadania
5. Kompetencje, które można rozwijać podczas zadania
6. Punktacja (główna i premiująca)

PRZEBIEG GRY

Osoba, która zgłasza się do gry musi utworzyć zespół (najlepiej z członków rodziny, znajomych, innych uczestników szkoleń i warsztatów). Najważniejsze jest, aby wszyscy członkowie zespołu chcieli pracować nad realizacją zadań, które dotyczyć będą określonych zagadnień – np. organizacja pikniku rodzinnego, nauka nowego zawodu, znalezienie pracy, posprzątanie trawnika w parku, pomoc osobom starszym itd.

Po zawiązaniu się zespołu jego członkowie wybierają nazwę dla siebie i lidera, który będzie reprezentował zespół i losował dla niego zadania.

Zadania będą losowane zgodnie z ustalonym w ośrodku AWK harmonogramem.

Dzień losowania nowego zadania, będzie równocześnie dniem podsumowania zdania poprzedniego i przydzielenia zespołowi punktów, sprawności i tytułów.

Podczas realizacji poszczególnych zadań, oprócz wsparcia Moderatora, uczestnicy będą mogli prosić inne osoby o wsparcie i pomoc. Racjonalne wykorzystanie otoczenia (rodziny, społeczności lokalnej, pracodawców, urzędników) będzie dodatkowo nagradzane punktami premiującymi i sprawnościami.

Przed rozpoczęciem gry, wszyscy uczestnicy i kibice zostaną zapoznani z regulaminem gry przez Moderatora, który w sprawach spornych będzie miał głos rozstrzygający.



WYNIKI

Dla wszystkich uczestniczących (i kibicujących) zostanie udostępniona tablica z wynikami, a w przypadku zadań realizowanych dłużej niż 1 tydzień z postępami. Minimalny czas realizacji zadania to 1 tydzień, maksymalny – 2 miesiące. Każdy zespół biorący udział w grze może zostać „Mistrzem Zadania” lub „Mistrzem Aktywności”. Podczas gry poszczególni uczestnicy mogą otrzymać sprawności odzwierciedlające kompetencje rozwijane podczas realizacji danego zadania. Sprawności przyznają sobie wzajemnie członkowie zespołu poprzez głosowanie.

SKUTECZNOŚĆ

Należy pamiętać, że gra jest elementem pracy Inspiratorów, ma uatrakcyjnić ich działania

na rzecz osób dorosłych, wzmocnić ich motywację do angażowania się w działania AWK i nie powinna stać się celem samym w sobie. Jej efektywność uzależniona jest od następujących czynników:

- wzajemnej współpracy osób dorosłych (UP) z Inspiratorami,
- budowaniu wzajemnych relacji,
- informowaniu się o postępach.

Wypracowane efekty poszczególnych zadań, powinny służyć drużynie (rodzina, grupa) lub całej społeczności, w tym szczególnie uczestnikom AWK, zmieniając ich postawę oraz sytuację życiową.





CHARAKTERYSTYKA METOD SZKOLENIOWYCH WYKORZYSTYWANYCH W LOWE „AWK”

METODA – KRÓTKI OPIS	ZASTOSOWANIE METODY
Burza mózgów (ang. brainstorming) – rodzaj dyskusji mającej na celu stworzenie jak największej liczby pomysłów przez grupę, a następnie wybór najbardziej wartościowych dla osiągnięcia założonego celu	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji
Brainwriting – odmiana burzy mózgów, etap ustnego generowania pomysłów przez grupę zastąpiony jest zapisywaniem pomysłów indywidualnie przez członków grupy; zwykle metoda jest bardziej efektywna niż klasyczna burza mózgów	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Aktywizacja introwertyków, osób nieśmiałych
Brainwriting 635 – generowanie pomysłów odbywa się w formie pisemnej (zob. wyżej) przy uwzględnieniu zasady: 6 uczestników generuje 3 pomysły w ciągu 5 minutowych rund (uczestnik zapisuje trzy pomysły i podaje kartkę sąsiadowi, ten czyta zapisane pomysły i dodaje swoje, inne)	
Brainwriting 625 – generowanie pomysłów odbywa się w formie pisemnej (zob. wyżej) przy uwzględnieniu zasady: 6 uczestników generuje 2 pomysły w ciągu 5 minutowych rund (uczestnik zapisuje dwa pomysły, zagina kartkę tak, aby niewidoczny był pomysł zapisany jako pierwszy i przekazuje ją osobie siedzącej po lewej stronie. Ta czyta pomysł znajdujący się w drugim punkcie i zapisuje swoje dwa pomysły, zagina kartę zasłaniając pomysł zapisany przez drugą osobę i podaje dalej	
Affinity map – po przedstawieniu problemu do rozwiązania następuje zapisywanie pomysłów przez uczestników (zob. brainwriting), każdy na oddzielnej karteczce samoprzylepnej; po zebraniu wszystkich karteczek prowadzący segreguje je tematycznie w kolumny, nadając im tytuły	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Kategoryzowanie, sortowanie pomysłów Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Aktywizacja introwertyków, osób nieśmiałych.
Ćwiczenia praktyczne – zadania wykonywane przez uczestników indywidualnie lub w grupach	Usystematyzowanie wiedzy Samodzielne dochodzenie do wiedzy Zastosowanie wiedzy w praktyce Rozwój umiejętności Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Rozwój kompetencji społecznych Integracja grupy





Demonstracje i pokazy – trener (lub osoba przez niego wskazana) wykonuje określoną czynność, którą obserwują uczestnicy szkolenia	Zdobywanie umiejętności Uczenie się czegoś krok po kroku
Dyskusja – rozmowa, wymiana zdań pomiędzy uczestnikami szkolenia	Dzielenie się wiedzą, doświadczeniem, opinią Rozwój krytycznego myślenia Zachęcenie nieśmiałych uczestników do aktywnego udziału w szkoleniu Ułatwienie wyciągania wniosków Rozwój kompetencji społecznych Lepsze poznanie się uczestników
Interpretacja tekstu – czytanie i analiza tekstu, refleksja, wyciąganie wniosków, porównywanie	Przygotowanie się do szkolenia Wyrównanie poziomu wiedzy uczestników Uzupełnienie innych form uczenia się Samokształcenie Rozwój krytycznego myślenia
Wykład – ustne przekazanie informacji słuchaczom	Przekazanie wiedzy, dostarczenie informacji
Wykład interaktywny – ustne przekazanie informacji słuchaczom z elementami dyskusji	Przekazanie wiedzy, dostarczenie informacji Dzielenie się wiedzą, doświadczeniem, opinią
Prezentacje – omówienie zagadnienia lub efektów wcześniej wykonanej pracy, często wspomagane pomocami multimedialnymi lub innymi materiałami	Zdobycie wiedzy, informacji Przedstawienie efektów wykonanej pracy Rozwój kompetencji społecznych Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu
Pytania i odpowiedzi – seria pytań kierowanych do uczących się i odpowiedzi	Ewaluacja Zachęcenie uczestników do przedstawienia swoich opinii Pobudzenie do aktywnego uczestniczenia w zajęciach
Studium przypadku – opis prawdziwego lub wymyślnego przypadku, sytuacji, problemu szczegółowo analizowany w poszukiwaniu rozwiązania	Rozwój krytycznego myślenia Analiza i rozwiązywanie problemów Podejmowanie decyzji Praca w grupie
Metoda tekstu przewodniego – tekst zawierający opis kolejnych kroków i zadań pośrednich, które należy wykonać, aby rozwiązać sformułowany na początku problem	Rozwiązywanie problemów Podejmowanie decyzji Rozwój umiejętności Samodzielne poszukiwanie wiedzy, rozwiązań





Metoda projektu – złożone zadanie do wykonania, obejmujące zarówno pozyskiwanie i systematyzowanie wiedzy, jak i jej zastosowanie do wykonania zadania	Uczenie się przez działanie Rozwiązywanie problemów Praca w grupie Aktywizacja uczestników
Warsztaty biograficzne – warsztaty polegające na wspominaniu i opowiadaniu historii swojego życia; oparte na założeniu, że człowiek może uczyć się z biografii własnej i innych osób	Refleksja, namysł nad życiem własnym i innych Uczenie się z biografii Praca w grupie Aktywizacja uczestników Edukacja międzypokoleniowa
Gra autobiograficzna – gra polegająca na opowiadaniu wybranych wydarzeń składających się na historię życia	
Linie życia – wizualna prezentacja własnej biografii (może także uwzględniać wizję przyszłości)	
Metoda Walta Disneya – metoda służąca tworzeniu nowych pomysłów przez uczestnika/uczestników wcielających się w rolę Marzyciela, Realisty i Krytyka	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Rozwój kompetencji społecznych Prezentowanie swojego stanowiska i argumentowanie Uwzględnianie stanowiska innych Praca w grupie Aktywizacja
Metoda sześciu myślowych kapeluszy – dyskusja mająca na celu stworzenie nowych pomysłów lub analizę pomysłu poprzez spojrzenie na omawiane zagadnienie z sześciu różnych perspektyw/stylów myślenia odpowiadającym sześciu kolorom kapeluszy: biały (fakty, liczby), czerwony (emocje, intuicja), czarny (pesymizm, krytyka), żółty (optymizm), zielony (kreatywność), niebieski (moderator dyskusji)	
Metody ekspresyjne – aranżowanie sytuacji umożliwiającej wyrażanie siebie, wytwarzanie i eksponowanie wartości, a jednocześnie przeżywanie emocji	Twórczość Uczenie się przez przeżywanie Aktywizacja Edukacja międzypokoleniowa
Metody impresyjne – aranżowanie sytuacji umożliwiającej uczestnictwo w eksponowanych wartościach	Twórczość Uczenie się przez przeżywanie Zdobywanie wiedzy Edukacja międzypokoleniowa
Metoda błyskawicy – rundka krótkich wypowiedzi (1–2 zdanie rozpoczynające się od „ja...”) każdego uczestnika na zadany temat	Szybka wymiana opinii, informacji, doświadczeń Poprawa komunikacji w grupie Poprawa atmosfery w grupie Uzyskanie feedbacku od uczestników szkolenia Aktywizacja całej grupy
WEBQuest – realizacja projektu poprzez samodzielne poszukiwanie informacji w zasobach internetowych i ich wykorzystanie w celu wykonania zadania	Uczenie się przez działanie Rozwiązywanie problemów Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu Aktywizacja uczestników





Gra społeczna –umożliwia zdobywanie kompetencji w praktyce, integruje lokalną społeczność, wdraża ideę równości płci w życiu rodzinnym i zawodowym, motywując do rozwoju i ułatwiając zmianę sytuacji życiowej	Uczenie się przez działania Aktywizacja uczestników Podejmowanie decyzji Integracja
Edukacyjny spacer wirtualny – cyfrowe, połączone panoramy pozwalające na realistyczne odwzorowanie rzeczywistości i umożliwiające odbiorcy wirtualne poruszanie się po niej	Innowacje Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu Pokazanie miejsca, do którego trudno byłoby dotrzeć w świecie realnym
Mapa empatii – graficzne przedstawienie osoby (osoby) oraz wyobrażeń dotyczących tego, co ona czuje, widzi, słyszy, robi i mówi w celu stworzenia profilu odbiorcy (np. jakiejś usługi, produktu)	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Empatia Rozwój wyobraźni i abstrakcyjnego myślenia
Mapa kontekstu – graficzne przedstawienie uwarunkowań wpływających na funkcjonowanie czegoś	Kreatywność Nowe pomysły, innowacje Rozwiązanie problemów Podejmowanie decyzji Rozwój wyobraźni i abstrakcyjnego myślenia Przedsiębiorczość
Pecha Kucha – prezentacja według ściśle określonej reguły 20×20, co oznacza: 20 slajdów, każdy po 20 sekund. Łączny czas prezentacji to 6 minut 40 sekund	Wystąpienia publiczne Prezentowanie swojego stanowiska i argumentowanie Autoprezentacja Uczenie się przez działanie Rozwój kompetencji społecznych Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu Aktywizacja uczestników Zarządzanie czasem
Elevator Pitch – prezentacja w bardzo krótkim czasie, tj. od 30 sek. do 2 min. (metaforycznie zanim winda dotrze na ostatnie piętro i czas na rozmowę się zakończy)	Prezentowanie swojego stanowiska i argumentowanie Autoprezentacja Uczenie się przez działanie Rozwój kompetencji społecznych Aktywizacja uczestników Zarządzanie czasem





Sesja posterowa – wystawa plakatów graficznie prezentujących wybrane zagadnienie	Zdobycie wiedzy, informacji Przedstawienie efektów wykonanej pracy
Interaktywna sesja posterowa – wystawa plakatów graficznie prezentujących wybrane zagadnienie połączona z prezentacją i dyskusją	Rozwój kompetencji społecznych Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu Rozwój kompetencji społecznych Prezentowanie swojego stanowiska i argumentowanie Twórczość
Mapy myśli – graficzne przedstawienie tematu, sporządzenie notatki	Zdobycie wiedzy, informacji Utrwalenie wiadomości Twórczość
Storytelling – opowiadanie historii, tworzenie narracji	Kreatywność Kompetencje społeczne Komunikowanie się w języku obcym i ojczystym Prezentowanie swojego stanowiska i argumentowanie Edukacja międzypokoleniowa
Metoda JIGSAW (układanka z puzzli) – uczenie się we współpracy z innymi poprzez opracowanie fragmentu wiedzy i przekazanie jej pozostałym członkom grupy; każdy odpowiedzialny jest za fragment wiedzy (jakby puzzle), zadaniem każdego członka grupy jest przyswojenie całego materiału	Zdobycie wiedzy, informacji Utrwalenie wiadomości Współpraca
Analiza SWOT – analiza i ocena określonego problemu, sytuacji, działalności organizacji poprzez wykorzystanie graficznego schematu zawierającego następujące elementy: Mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia	Kreatywność Refleksyjność i krytyczne myślenie Umiejętność dostrzegania zagrożeń, szacowania ryzyka Podejmowanie decyzji Przedsiębiorczość
Portfolio – gromadzenie materiałów na wybrany temat	Kreatywność Samodzielne poszukiwanie informacji Wykorzystanie technologii informacyjnych w nauczaniu Samokształcenie
Odgrywanie ról – udział w aranżowanych scenkach i odgrywanie przydzielonej roli	Wdrażanie umiejętności Przećwiczenie sytuacji Zmiana postawy Świadomość swoich umiejętności i zachowań Empatia





Symulacje – naśladowanie prawdziwej sytuacji, w której uczestnicy rozwiązują jakiś problem, odgrywając określone role	Symulacja czynności, której nie można wykonać bezpośrednio Przećwiczenie sytuacji Zmiana postawy Świadomość swoich umiejętności i zachowań Rozwiązywanie problemów Praca w grupie
Praca w kręgu – dzielenie się z innymi swoimi doświadczeniami	Nawiązywanie bezpośredniego kontaktu wzrokowego i emocjonalnego Zmniejszanie dystansu i wyrównywanie pozycji społecznych
Rundka – seria krótkich wypowiedzi każdego uczestnika	Werbalizowanie swoich odczuć i spostrzeżeń Lepsze poznawanie się uczestników Zwiększenie samoświadomości





ZAŁĄCZNIKI

Indywidualny Plan Wdrożenia – wzór

INDYWIDUALNY PLAN WDROŻENIA

Organ prowadzący szkołę:

Szkoła wdrażająca Model LOWE:

Opracowanie:

I. Diagnoza potrzeb edukacyjnych społeczności lokalnej

1. Opis diagnozy społeczności lokalnej

a. Metodologia przeprowadzonych badań w ramach diagnozy społeczności lokalnej

Cele badań:

Zastosowane metody badań i krótka charakterystyka grupy badanych:

Charakterystyka terenu badań:

2. Zidentyfikowane potrzeby społeczności lokalnej

3. Zalecenia do Modelu AWK – szkoła jako LOWE

II. Opis zasobów kadrowych

1. Opis posiadanych zasobów kadrowych

III. Nazwa szkoły	
Nazwa organu prowadzącego	
Imię i nazwisko	
Stanowisko w LOWE	
Opis kompetencji (wykształcenie, doświadczenie zawodowe w tym: doświadczenie w realizacji działań na rzecz osób dorosłych)	





Imię i nazwisko	
Stanowisko w LOWE	
Opis kompetencji (wykształcenie, doświadczenie zawodowe w tym: doświadczenie w realizacji działań na rzecz osób dorosłych)	
Imię i nazwisko	
Stanowisko w LOWE	
Opis kompetencji (wykształcenie, doświadczenie zawodowe w tym: doświadczenie w realizacji działań na rzecz osób dorosłych)	
Imię i nazwisko	
Stanowisko w LOWE	
Opis kompetencji (wykształcenie, doświadczenie zawodowe w tym: doświadczenie w realizacji działań na rzecz osób dorosłych)	

2. Zidentyfikowane potrzeby w zakresie zasobów kadrowych



IV. Opis zasobów technicznych

1. Opis posiadanych zasobów technicznych

2. Zidentyfikowane potrzeby w zakresie zasobów technicznych

Wykaz zadań do zrealizowania w ramach dostosowania Modelu AWK – szkoła jako LOWE do potrzeb lokalnej społeczności, zasobów kadrowych i technicznych szkoły.

Numer i nazwa zadania	Ilość osób	Budżet zadania (brutto)	Okres realizacji	Osoby odpowiedzialne za realizację zadania
Przygotowanie szkoły do pełnienia roli LOWE dla osób dorosłych oraz przeprowadzenie działań informacyjnych wśród lokalnej społeczności				
Przeprowadzenie zajęć rozwijających kompetencje w zakresie komunikacji i porozumiewania się (w tym porozumiewania się w języku ojczystym i obcym)				
Przeprowadzenie zajęć podnoszących kwalifikacje zawodowe, zwiększających aktywność na rynku pracy, przedsiębiorczość i umiejętność uczenia się (w tym doradztwo zaw.)				
Przeprowadzenie gry społecznej rozwijającej kompetencje osób dorosłychw zakresie uczenia się przez działanie oraz działań sprzyjających pogłębianiu integracji społecznej i międzypokoleniowej oraz budujących świadomość i ekspresję kulturową oraz poczucie inicjatywy				



Przeprowadzenie zajęć zwiększających kompetencje osób dorosłych do radzenia sobie w sytuacjach trudnych i pełnienia ról społecznych				
Przeprowadzenie monitoringu i ewaluacji (w tym wynagrodzenie kadry: 1 – koordynator i 3 – inspiratorów)				

Minimalna wymagana liczba uczestników LOWE:

Przyznana kwota grantu:

Przyjmuję do realizacji: *(podpis osoby upoważnionej do składania oświadczeń po stronie Grantobiorcy)*

Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w LOWE „AWK” – wzór

REGULAMIN REKRUTACJI I UCZESTNICTWA ODBIORCÓW MODELU „Akademia Wiedzy Koniecznej – szkoła jako Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji»

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

- 1) Model „**Akademia Wiedzy Koniecznej – szkoła jako Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji**” został opracowany i jest realizowany w ramach projektu „**AWK – nowe oblicze szkoły jako LOWE**”, którego Liderem jest Politechnika Wrocławska Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych oraz Partner Stowarzyszenie Aktywności Obywatelskiej „CARPE DIEM” na podstawie umowy o dofinansowanie projektu.
- 2) Odbiorcami projektu są osoby dorosłe (w tym: rodzice, osoby bezrobotne i bierne zawodowo, osoby z niepełnosprawnością, osoby po 45 r. życia).
- 3) Projekt realizowany jest od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r.
- 4) Okres działania ośrodków AWK w ramach projektu to: 1 październik 2017 r. – 31 marzec 2018 r.
- 5) Projekt zakłada uczestnictwo minimum 720 odbiorców w 20 Lokalnych Ośrodkach Wiedzy i Edukacji, które utworzą szkoły pod nazwą „Akademia Wiedzy Koniecznej”.

§ 2

KRYTERIA UCZESTNICTWA W PROJEKcie

- 1) W Projekcie mogą wziąć udział osoby, które spełnią następujące kryteria rekrutacyjne:
 - a) są pełnoletnie tzn. na dzień złożenia deklaracji uczestnictwa mają ukończone 18 lat,
 - b) podpiszą deklarację uczestnictwa w projekcie,
 - c) podpiszą zgodę na przetwarzanie danych osobowych,
 - d) w dniu podpisania deklaracji uczestnictwa zamieszkują na terenie objętym działaniami konkretnego ośrodka AWK i są zainteresowane udziałem w różnorodnych aktywnościach / działaniach realizowanych w ramach projektu.
- 2) W przypadku większej ilości zgłoszeń niż miejsc w projekcie, Lider Projektu zastrzega sobie prawo do nieprzyjęcia zgłoszeń.

§ 3

PROCEDURY REKRUTACJI

- 1) Rekrutacja Odbiorców do projektu będzie prowadzona w sposób ciągły w okresie od 1.10.2017 r. do dnia publikacji ogłoszenia





o jej zamknięciu na stronie internetowej Lidera projektu.

2) W trakcie procesu rekrutacji wyłonionych zostanie minimum 720 Odbiorców.

3) Rekrutacja będzie prowadzona zgodnie z zasadą równych szans poprzez zapewnienie możliwości udziału w projekcie uczestnikom bez względu na płeć, stopień niepełnosprawności oraz miejsce zamieszkania.

4) Ostateczna kwalifikacja do Projektu będzie odbywała się na podstawie złożonego kompletu dokumentów, w skład którego wejdzie:

- a) deklaracja uczestnictwa w projekcie,
- b) oświadczenie – zgoda na przetwarzanie danych osobowych.

5. Kandydaci mogą złożyć dokumenty osobie lub pocztą tradycyjną w konkretnym ośrodku AWK, który swoim działaniem obejmuje teren zamieszkania odbiorcy.

6. Zasady kwalifikacji do udziału w projekcie:

- a) kwalifikację odbiorców prowadzi Koordynator konkretnego ośrodka AWK,
- b) kwalifikacja odbiorców nastąpi na podstawie analizy informacji zawartych w deklaracji uczestnictwa,
- c) Lider Projektu może odmówić przyjęcia Odbiorcy do projektu w przypadku przekroczenia przez konkretny ośrodek AWK wskaźników realizacji założonych w umowie grantowej.

7) O zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu do projektu kandydat zostanie poinformowany drogą mailową, telefonicznie lub osobiście.

8) Podpisanie Deklaracji uczestnictwa w projekcie jest równoznaczne z akceptacją warunków uczestnictwa w projekcie.

9) Złożone przez kandydatów dokumenty aplikacyjne nie podlegają zwrotowi.

§ 4

OBOWIĄZKI STRON

1. Obowiązki Odbiorców:

- a. uczestnictwo w aktywnościach i działaniach realizowanych w ramach ośrodka AWK (wymagana frekwencja wynosi 80% na wybranych zajęciach),

b. aktywne uczestnictwo w zajęciach, każdorazowe potwierdzanie uczestnictwa podpisem na liście obecności,

c. udział w badaniach ewaluacyjnych (m.in. wypełnianie ankiet, testów).

2. Do obowiązków kadry ośrodka AWK należy w szczególności:

- a) zapewnienie wykwalifikowanej kadry merytorycznej,
- b) przygotowanie zajęć w ośrodkach oraz innych usług szkoleniowo-doradczych.
- c) zapewnienie bezpiecznych i dostosowanych do potrzeb Odbiorców warunków realizacji działań w projekcie.

3. W trakcie uczestnictwa w zajęciach organizowanych w ośrodku AWK obowiązuje zakaz palenia tytoniu, spożywania alkoholu oraz innych substancji odurzających.

§ 5

ZASADY REZYGNACJI Z UCZESTNICZENIA W PROJEKCIE

W przypadku rezygnacji z uczestniczenia w Projekcie Odbiorca zobowiązuje się dostarczyć pisemne oświadczenie o rezygnacji osobiście bądź za pośrednictwem poczty elektronicznej do Koordynatora konkretnego ośrodka AWK w najwcześniejszym możliwym terminie.

Kadra Ośrodka w porozumieniu z Liderem projektu zastrzegają sobie prawo skreślenia Odbiorcy z listy uczestników projektu w przypadku naruszenia niniejszego Regulaminu oraz zasad współżycia społecznego.

§ 6

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Wraz ze złożeniem podpisu pod deklaracją woli uczestnictwa w projekcie niniejszy Regulamin zyskuje za obopólną zgodą moc umowy.

Ewentualne spory wynikłe na tle niniejszego Regulaminu będą rozstrzygane na drodze postępowania sądowego. W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego.

Niniejszy Regulamin udziału w projekcie wchodzi w życie z dniem jego podpisania i obowiązuje przez okres realizacji Projektu.

Data i podpis Odbiorcy





Wykaz szkół biorących udział w testowaniu założeń Modelu LOWE „AWK”

Organ prowadzący szkołę	Szkoła prowadząca LOWE
Obszar wiejski	
Gmina Łagiewniki	Szkoła Podstawowa im. Jana Pawła II w Łagiewnikach ul. Jedności Narodowej 38A 58-210 Łagiewniki
Gmina Kołaczyce	Publiczna Szkoła Podstawowa im. Stanisława Matysika w Bieździedzy Bieździedza 98 38-214 Bieździedza
Gmina Kłodzko	Szkoła Podstawowa im. Stanisława Mikołajczyka w Jaskowej Dolnej Jaskowa Dolna 63e 57-312 Jaskowa Dolna
Gmina Starogard Gdański	Publiczna Szkoła Podstawowa w Rywałdzie ul. Szkolna 4, Rywałd 83-200 Starogard Gdański
Gmina Niegostawice	Szkoła Podstawowa w Przeclawiu Przeclaw 83 67-312 Przeclaw
Fundacja Familijny Poznań	Niepubliczna Szkoła Podstawowa Galileo nr 1 w Nakonowie Nakonowo 31 87-853 Kruszyn
Obszar miejsko-wiejski	
Gmina Babimost	Zespół Edukacyjny w Podmoklach Małych Podmokle Małe 30 66-110 Babimost
Gmina Miasto Świdnica	Szkoła Podstawowa nr 2 im. Polskich Olimpijczyków w Świdnicy ul. Ofiar Oświęcimskich 30 58-105 Świdnica
Powiat Milicki	Zespół Szkół im. Tadeusza Kościuszki w Miliczu ul. Trzebnicka 4 56-300 Milicz





Starostwo Powiatowe w Lubaczowie	Zespół Szkół w Oleszycach ul. Zielona 1 37-630 Oleszyce
Powiat Oleśnicki	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych im. Orła Białego w Międzyborzu ul. Wrocławska 2 56-513 Międzybórz
Gmina Miasta Gdyni	Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Nr 3 w Gdyni ul. Raduńska 21 81-057 Gdynia
Obszar miejski	
Stowarzyszenie Przestrzeń Inicjatyw Społeczno- Kulturalnych PISK	Zespół Edukacyjno-Przedszkolny Szkoła z Pasją im. Elżbiety Sołtys w Ostrowcu Świętokrzyskim ul. Ferdynanda Focha 3 27-400 Ostrowiec Świętokrzyski
Fundacja Familijny Poznań	Publiczna Szkoła Podstawowa nr 52 Fundacji Familijny Poznań ul. Fabianowo 29 60-005 Poznań
Gmina Gozdnicza	Zespół Szkolno-Przedszkolny w Gozdnicy ul. Młyńska 1 68-130 Gozdnicza
Krzysztof Maszota	Dolnośląska Akademia Realizacji Dźwięku ul. Dawida 9-11 50-237 Wrocław
Stowarzyszenie „Nasza Szkoła”	Społeczny Zespół Szkolno-Przedszkolny w Kudowie Zdroju ul. Słone 72 57-350 Kudowa Zdrój
Fundacja Familijny Poznań	Publiczna Szkoła Podstawowa Leonardo ul. Roosevelta 15 50-236 Wrocław
Fundacja Familijny Poznań	Publiczna Szkoła Podstawowa Cogito ul. Sierakowska 23 60-101 Poznań
Gmina Miejska w Chodzieży	Szkoła Podstawowa nr 1 w Chodzieży ul. Staszica 19 64-800 Chodzież





LITERATURA

1. Dziembaj J., „Jak sprzedać się pracodawcy...”, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1994.
2. Fisher R., Ury W., „Dochodząc do TAK. Negocjowanie bez poddawania się”, PWE, 2016.
3. Goleman D., „Inteligencja emocjonalna”, Media Rodzina of Poznań, 2012.
4. Harwas – Napierała B., Trempała J. (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, T. 2, *Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa 2011.
5. Knowles M.S., Holton E.F., Swanson R.A. (red.), *Edukacja dorosłych*, Warszawa 2009.
6. Kowalczyk B., Jordan P., „Budowanie zespołu” BORIS, 1996.
7. Kuzilek – Sekścińska E., Suchożębska E. „Aktywni na rynku pracy”, 2002.
8. Malewski M., *Modele pracy edukacyjnej z dorosłymi*, „Teraźniejszość. Człowiek. Edukacja”, 2000, nr 1.
9. Malewski M., *Teorie andragogiczne. Metodologia teoretyczności dyscypliny naukowej*, Wrocław 1998.
10. Malewski M., *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*, Wrocław 2010.
11. Matlakiewicz A., Solarczyk – Szewc H., *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Toruń 2005.
12. Nizińska A., *Najważniejsze wnioski ze współczesnych teorii uczenia się i nauczania dorosłych* [w:] *Innowacje w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+. Poradnik trenera osób starszych*, część IV pakietu *Doświadczony pracownik*, Wrocław 2013.
13. Obłój K., „Mikroszkółka zarządzania”, PWE, Warszawa 1994.
14. Paszkowska – Rogacz A., „Psychologiczne uwarunkowania kariery”, Wyższa Szkoła Kupiecka, 2004.
15. Półturzycki J. *Dydaktyka dorosłych*, Warszawa 1991.
16. Rees S, Graham Roderick S., „Bądź sobą – trening asertywności”, Książka i Wiedza, 1993.
17. Sabath A. M., „Savoir-vivre w biznesie. Nowoczesne rady na miarę XXI wieku” AMBER, 2002.
18. Semków J., *Nauczyciel andragog wobec wyzwań cywilizacyjno – kulturowych współczesnego świata* [w:] *Nauczyciel andragog u progu XXI wieku*, red. W. Horyń, J. Maciejewski, Wrocław 2002.
19. Tusting, K., Barton D., *Models of Adult Learning*, National Research and Development Centre for Adult Literacy and Numeracy (NRDC), 2003.
20. Uniszewski Z., „Jak rozmawiać szukając pracy?”, PWN, Warszawa 1995.
21. „Jak zostać kreatywnym przedsiębiorcą” praca zbiorowa, Politechnika Wrocławska Wrocławskie Centrum Transferu Technologii, 2013.





RAPORTY

1. Badanie: „Kształcenie dorosłych”, GUS 2013.
2. Międzynarodowe Badania Kompetencji Osób Dorosłych PIAAC – 2013.
3. „Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności” prowadzone przez GUS zharmonizowane z badaniami Labour Force Survey) badania koordynowane przez Eurostat, 2014.
4. „Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków 2013 r”, IV edycja badania Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP, 2014.
5. Kapitał Ludzki w Polsce, 2014.
6. Dane ze strony internetowej Biura Pełnomocnika Rządu ds. osób z niepełnosprawnością, 2014.

WYKAZ DOKUMENTÓW STANOWIĄCYCH ROZSZERZENIE MODELU

1. Mazurek E., Stępień T., *Kompendium Wiedzy Koniecznej Edukatora Dorosłych*, WIPRA, Wrocław 2017.
2. Programy warsztatów z zakresu samorozwoju osób dorosłych, edukacji międzypokoleniowej i integracji społecznej (opracowanie: Katarzyna Zahorodna, Łukasz Mściślawski).

INFORMACJE O LIDERZE I PARTNERZE PROJEKTU

Politechnika Wrocławska – Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych (Lider)

Politechnika Wrocławska należy do wiodących uczelni technicznych w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej zarówno pod względem jakości prowadzonych badań naukowych, jak i poziomu dydaktyki. Oznacza to, że misja Politechniki Wrocławskiej opiera się na przekazie rzetelnej wiedzy studentom przy jednoczesnym kształtowaniu ich twórczego i krytycznego myślenia. W zakresie dydaktyki jest to przede wszystkim dostosowanie oferty kształcenia do wymogów rynku pracy. Aktywny udział w realizacji misji Politechniki Wrocławskiej w zakresie jakości kształcenia spełnia

Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych jako jednostka międzywydziałowa, której głównym zadaniem jest realizacja kursów z zakresu przedmiotów humanistycznych i społecznych na wszystkich kierunkach studiów i wydziałach uczelni. Ponadto, pracownicy Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych od lat prowadzą kurs dydaktyki szkoły wyższej doktorantów i pracowników naukowo-dydaktycznych Politechniki Wrocławskiej. Tym samym edukacja dorosłych należy do wiodących przedmiotów badań Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych.



Stowarzyszenie Aktywności Obywatelskiej CARPE DIEM (Partner)

Stowarzyszenie zostało zarejestrowane w maju 2013 roku. Prowadzi szkolenia i warsztaty (m.in. dla NGO), realizuje projekty (m.in. z FIO) dla młodzieży i osób dorosłych. Stowarzyszenie organizuje wymiany międzynarodowe młodzieży oraz różne formy wypoczynku dla dzieci i seniorów. Od 2013 roku Stowarzyszenie zorganizowało m.in.: konkursy dla organizacji pozarządowych (m.in. „Jajo wielkanocne”) i uczniów szkół podstawowych, półkolonie dla dzieci w wieku przedszkolnym, ogólnopolski konkurs fotograficzny, akcje charytatywne, warsztaty dla wolontariuszy Ligii Kobiet, spotkania

w zakresie profilaktyki zdrowia, samoobrony, warsztaty artystyczne. Ponadto współpracuje z Urzędem Miasta w Świdnicy, współorganizując Kongres Regionów, Zjazd Świdniczan, Festiwal Reżyserii. SAO Carpe Diem prowadzi szkolenia dla Młodzieżowej Rady Miasta Świdnica. Od lutego 2015 roku Stowarzyszenie realizuje projekt dofinansowany ze środków EOG: „Tolerancja?! Nie ogarniam!...”, a w latach 2016–2017 projekt skierowany do młodzieży „My wiemy, co chcemy” (dotyczący partycypacji obywatelskiej, ze szczególnym uwzględnieniem miejsca zamieszkania).

INFORMACJE O AUTORACH

Emilia Mazurek – andragog, doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki, absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego; adiunkt w Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych Politechniki Wrocławskiej. Członek Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego w Oddziale Wrocławskim oraz Akademickiego Towarzystwa Andragogicznego. Autorka kilkudziesięciu publikacji na temat edukacji dorosłych. Jej zainteresowania naukowe wpisują się w obszar andragogiki, ze szczególnym uwzględnieniem biograficznego i narracyjnego uczenia się dorosłych, uczenia się i rozwoju jako konsekwencji doświadczania krytycznych wydarzeń życiowych oraz dydaktyki szkoły wyższej. W Politechnice Wrocławskiej prowadzi zajęcia dydaktyczne z zakresu Dydaktyki szkoły wyższej, Dydaktyki ogólnej, Pedagogiki ogólnej, Wprowadzenia do andragogiki, Podstaw diagnozy i terapii pedagogicznej oraz Autoprezentacji.

trener. Ukończyła pedagogikę na Uniwersytecie Wrocławskim, studia podyplomowe „Zarządzanie zasobami ludzkimi” na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu oraz studia podyplomowe „Coaching” w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu. W 1990 roku założyła pierwszą na Dolnym Śląsku „Prywatną Poradnię Pedagogiczno-Psychologiczną. Od ponad 25 lat zajmuje się opracowywaniem prowadzeniem autorskich programów szkoleniowych oraz wspieraniem pracodawców w podejmowaniu trafnych decyzji kadrowych. Współautorka innowacyjnego modelu pracy z młodzieżą „KARnet 15+”. Członek Stowarzyszenia „Carpe Diem”

Ewa Suchożebrska – magister zarządzania i przedsiębiorczości, doradca zawodowy i personalny, trener, coach. Ukończyła Wydział Zarządzania i Marketingu na Akademii Ekonomicznej w Katowicach, studia podyplomowe „Zarządzanie kadrami” na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz studia podyplomowe „Coaching” w Wyższej Szkole

Ewa Kuzilek-Sekścińska – pedagog, doradca personalny i zawodowy, coach, mediator,



Bankowej we Wrocławiu. Jest współautorką innowacyjnego modelu pracy z młodzieżą wchodzącą na rynek pracy „Karnet 15+” oraz publikacji dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą „Jak zostać kreatywnym przedsiębiorcą”. Od ponad 15 lat wspiera firmy z sektora MŚP w budowaniu strategii rozwoju i wzmacnianiu kapitału ludzkiego. Członek Stowarzyszenia „Carpe Diem”

Tomasz Stępień – doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Studium Nauk Humanistycznych i Społecznych Politechniki Wrocławskiej. Od 2009 roku prowadzi zajęcia dydaktyczne na poziomie szkolnictwa wyższego w Polsce i Niemczech, oraz przygotowuje i prowadzi kursy dydaktyczne dla pracowników i doktorantów Politechniki Wrocławskiej w języku polskim i angielskim.



