



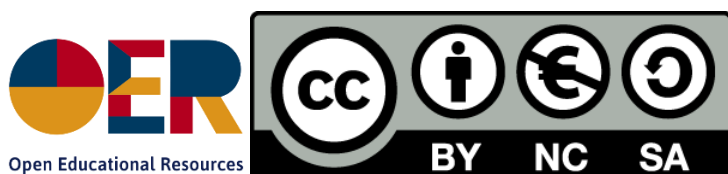
BRinging STEM into Active agINg (BRAIN)

2020-1-PL01-KA204-081805

“Z laboratorium do miasta” formuła szkolenia



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.





Spis treści

1. Kontekst projektu	4
2. Cel formuły szkolenia.....	5
3. Przełamywanie lodów i budowanie zespołu	6
4. Sesja teoretyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej	10
Czym jest edukacja pozaformalna?	10
Cykl nauki empirycznej Kolba	13
Zasady edukacji pozaformalnej	15
Kompetencje i nastawienie zawodowe.....	17
5. Sesja praktyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej.....	19
6. Burza mózgów dotycząca potrzeb edukacyjnych osób starszych i uczących się dorosłych	23
7. Sesja teoretyczna dotycząca mentoringu.....	25
8. Sesja praktyczna dotycząca mentoringu	29
9. Sesja teoretyczna dotycząca współprojektowania	31
10. Sesja praktyczna dotycząca współprojektowania	35
11. Scenariusze aplikacji do gry Burza mózgów	38



1. Kontekst projektu

"BRinging STEM into Active agINg" (BRAIN) to 24-miesięczne partnerstwo strategiczne mające na celu szkolenie naukowców w celu przekazywania wiedzy naukowej i umiejętności starszym osobom, angażując ich w proces aktywnego starzenia się, a także odgrywając aktywną rolę edukacyjną wobec rówieśników i innych grup społecznych, które będą sprzyjać ich integracji społecznej.

Powszechnie stosowanym ćwiczeniem jest nauczanie naukowców, aby opisali coś tak, jakby wyjaśniali to naszej babci. Ale jak często naukowcy tłumaczą naukę swoim dziadkom? Albo seniorom? To powinno się zmienić. Globalna populacja starzeje się - oczekuje się, że ponad 21% ludzi na całym świecie będzie w wieku powyżej 60 lat do roku 2050 ale ta duża i rosnąca część społeczeństwa jest często pozbawiona dostępu do nauki. Wiele inicjatyw popularyzatorskich STEM (science - nauka, technology - technologia, engineering - inżynieria, and mathematics - matematyka) kieruje się do młodych studentów z myślą, że nasze zasoby będą najlepiej spożytkowane na wychowanie naukowego i innowacyjnego następnego pokolenia.

Chociaż z pewnością ważne jest, aby zaszczepić pasję do nauki w naszej młodzieży, powinniśmy również poświęcać zasoby i wysiłek na nauczanie naszych najstarszych członków społeczeństwa. To prawda, że wraz z wiekiem, sieć neuronów w naszych mózgach zaczyna się zmniejszać, ale teoria "rezerw poznawczych" sugeruje, że angażowanie mózgu przez całe życie wzmacnia sieć neuronalną, dzięki czemu może ona lepiej radzić sobie ze skutkami wieku. Nawet w zaawansowanym wieku, dając naszym mózgom "trening" można nadal pozwolić neuronom tworzyć nowe połączenia - a potencjalnie nawet tworzyć się zupełnie nowym neuronom - co pozwala nam uczyć się nowych informacji. I niezależnie od zdolności poznawczych, to uczenie się ma widoczne korzyści fizyczne, psychologiczne i społeczne" (B. Bibel – 2018).

Cele:

- * Szkolenie naukowców w zakresie upowszechniania wiedzy i umiejętności związanych z nauką i jej dziedzinami wśród osób starszych;
- * Stymulowanie aktywności obywatelskiej osób starszych oraz udziału w edukacji w dziedzinie nauki;
- * Angażowanie osób starszych w pełnienie roli edukacyjnej wobec społeczeństwa, jako wychowawców, prowadzenie warsztatów edukacyjnych w lokalnych społecznościach mających na celu przeciwstawienie ich wykluczeniu społecznemu i stereotypom skierowanym do nich;
- * Stworzenie konkretnych i skutecznych metodologii, które mogłyby zostać wykorzystane ponadnarodowo.

Grupy docelowe:

- a) naukowcy w wieku 35+ z co najmniej 5-letnim doświadczeniem w tej dziedzinie (wspólny personel);
- b) osoby starsze w wieku 60+ na emeryturze (program lokalny);
- c) młodzież (13-17 lat), młodzi dorośli (18-30 lat), Dorośli (30-50 lat) i starsi dorośli (50+ lat) zespoły populacyjne (lokalne warsztaty).



2. Cel formuły szkolenia

Formuła szkolenia opiera się na Edukacji Pozaformalnej stosowanej w wielu dziedzinach nauki skierowanej do naukowców w wieku 35+ i pomyślanej dla odbiorców instytucji edukacyjnych i profesjonalistów zainteresowanych przekazaniem określonej wiedzy i umiejętności sektorowych do grupy docelowej uczniów, którzy nie mają doświadczenia w tym temacie.

Formuła koncentruje się na trzech głównych obszarach:

- Edukacja Pozaformalna,
- Mentoring,
- Współprojektowanie.

Każda z nich obejmuje zarówno aspekty teoretyczne, jak i praktyczne.

Formuła szkolenia zawiera następujące szczegółowe moduły edukacyjne:

- Przelamywanie lodów i budowanie zespołu.
- Sesja teoretyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej.
- Sesja praktyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej.
- Sesja teoretyczna dotycząca mentoringu.
- Sesja teoretyczna dotycząca współprojektowania.
- Prezentacja potrzeb edukacyjnych osób starszych uczących się.
- Tworzenie programu lokalnego.

Formuła, jako instrument znajduje ogólne zastosowanie (we wszystkich krajach i sektorach). Ma swoją fizyczną formę, jako podręcznik, a jego dostępność zostanie zapewniona przez jego integrację na stronach internetowych projektu, a także na stronach partnerów konsorcjum, jako zasobu otwartego dostępu.

Formuła szkolenia zostanie przetłumaczona we wszystkich językach partnerów projektu, a także w języku angielskim, znajdzie więc zastosowanie w różnych krajowych kontekstach kształcenia dorosłych.

3. Przełamywanie lodów i budowanie zespołu

PRZEŁAMYWANIE LODÓW I BUDOWANIE ZESPOŁU "SZYBKIE SPOTKANIE"
Cele
<ul style="list-style-type: none">- Wprowadzenie uczestników- Stworzenie pozytywnej atmosfery do miłej współpracy i realizacji działań projektowych
Typologia
Przełamywanie lodów
Ramy czasowe
45 minut
Dostarczenie treści
Materialy
<ul style="list-style-type: none">- Karteczki Post-it- Plansza lub projektor
Procedura
<p><u>Krok 1.</u></p> <p>Przygotuj salę, ustaw krzesła i napisz następujące informacje na szybkie spotkanie na planszy lub wyświetl na projektorze:</p> <ul style="list-style-type: none">a) imię i nazwisko uczestnika,b) zawód i hobby uczestnika,c) oczekiwania uczestnika co do efektów sesji szkoleniowej.
<p><u>Krok 2.</u></p> <p>Uczestnicy odliczają kolejno 1 i 2: połowa uczestników staje się 1, a druga połowa staje się 2.</p>
<p><u>Krok 3.</u></p> <p>Poproś wszystkie osoby z numerem 1, aby przedstawiły się osobie siedzącej po drugiej stronie stołu, która ma numer 2 i daj im dwie minuty na poznanie się.</p>



Lepiej jest siedzieć przy stołach naprzeciwko siebie (lub po prostu dwóch krzesłach), aby szmer rozmów nie zakłócał zdolności uczestników do słuchania. Czasami jednak układ pomieszczenia na to nie pozwala. W takim przypadku należy poprosić uczestników z numerem 1, aby przedstawili się dwóm siedzącym w ich rogu, i tak dalej, aż wszystkie 1 i 2 będą miały okazję się spotkać.

Krzesła mogą być rozstawione w różnych miejscach, trenerzy powinni poprosić osoby, które otrzymały numer 1, o zajęcie miejsca przy stole a numer 2 na krzesło. Następnie mogą przejść do następnego partnera co dwie minuty.

Skorzystaj z zegara i dzwonka, brzęczyka lub dźwięku, aby ostrzec uczestników, gdy miną dwie minuty, aby nie siedzieli ze sobą za długo.

Uczestnicy powinni przechodzić od jednej osoby do drugiej, dopóki nie spotkają się ze wszystkimi w pokoju.

PRZEŁAMYWANIE LODÓW I BUDOWANIE ZESPOŁU "SZYBKIE SPOTKANIE"	
Cele	
<ul style="list-style-type: none"> - Poprawa współpracy między zespołami - Stworzenie pozytywnej atmosfery do miłej współpracy i realizacji działań projektowych 	
Typologia	
Ćwiczenia integracyjne	
Ramy czasowe	
_ 45 minut	
Dostarczenie treści	
Materiały	
<ul style="list-style-type: none"> - 20 chustek lub szalików - Bezpieczna przestrzeń do prowadzenia zadań w zależności od wielkości grupy - Flipchart & flamastry 	
Procedura	
<p><u>Krok 1.</u></p> <p>Zaznacz przestrzeń działania (jeśli to konieczne).</p> <p>Przygotuj chustki / szaliki dla drużyn.</p> <p>Wyjaśnij zasady i rozpisz je jasno na flipcharcie.</p> <p>Przygotuj i przedstaw kogoś, kto będzie odgrywał rolę sędziego: rolą sędziego jest dyskryminacja jednej z drużyn w trzeciej części ćwiczenia. Może to być wszystko od subtelnych rzeczy, takich jak przybicie piątki innym drużynom i ignorowanie dyskryminowanego, przyznawanie punktów za doping/zachęcanie innych/pobudzanie ducha zespołu tylko uprzywilejowanej drużynie, odbieranie punktów z różnych przyczyn dyskryminowanej drużynie.</p> <p><u>Krok 2.</u></p> <p>Ogony-każdy uczestnik otrzyma chustkę lub szalik i spróbuje go zdobyć od innych bez utraty własnego. Chustki są schowane do tylnej kieszeni spodni lub spodenek. Gra może być używana, jako ćwiczenie rozgrzewkowe. Wyjaśnij uczestnikom, że muszą mieć co najmniej połowę chustki widocznej z kieszeni, aby inni mogli ją złapać (5 minut)</p> <p>Wąż-podziel grupę na 3-4 drużyny (drużyny powinny składać się z około 4-5 osób).</p> <p>Daj im instrukcje. Mają oni działać, jako wąż w celu kradzieży chustki / szalika, który jest przymocowany do ostatniego członka drużyny przeciwnej (na przykład schowany do spodenek).</p>	

Za złapanie chustki / szalika będą przyznawane punkty tylko wtedy, gdy łańcuch ludzi nie zostanie rozerwany.

Przedstaw sędziego.

Odtwarzanie aktywności (15 minut)

Zatrzymaj grę i daj znać uczestnikom, że aby uzyskać lepsze wyniki, mają 2-3 minuty na podjęcie decyzji o strategii w swoich zespołach.

Niech grają ponownie. Tym razem sędzia musi postępować zgodnie z instrukcjami oferowanymi we wskazówkach o ułatwieniach. (15 minut)

Krok 3.

Odprawa + Zamknięcie – (40 minut)

Poproś grupę, aby opisała aktywność i ich uczucia, ich naukę.

- * Co się stało podczas gry?
- * Jak się czułeś podczas ćwiczeń?
- * Czy udało Wam się współpracować?
- * Pomóż grupie przeanalizować, w jaki sposób pracowali razem i co sprawiło, że praca w grupie była dobra.
- * Jakie miałeś problemy z organizacją?
- * Jaką odpowiedzialność ponosił każdy członek grupy?
- * Jak możecie poprawić swoje wyniki?
- * Jakich umiejętności potrzebowaliście? Odpowiedzialności? Umiejętności słuchania i reagowania? Współpracy? Czego jeszcze?
- * Efekty uczenia się
- * Kto uzyskał najwyższy wynik spośród wszystkich drużyn? Jak grałeś, aby wygrać?
- * Kto ma najniższy wynik? Jak się czujesz? Co się stało?
- * Gdzie zawarte są porozumienia między zespołami o współpracy? Dlaczego?
- * Informacje zwrotne o ćwiczeniu.
- * Czy podobała Ci się gra? Co Ci się w tym podobało/nie podobało?
- * Czy jest to czynność, którą wykorzystasz/dostosujesz do innych?

4. Sesja teoretyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej

Czym jest edukacja pozaformalna?

Edukacja pozaformalna to celowe działanie edukacyjne, które pomaga osobie stać się świadomą osobowością, zdolną do odpowiedzialnego i kreatywnego rozwiązywania problemów oraz aktywną w swojej społeczności. NFE jest niezbędnym narzędziem tworzenia i wzmacniania społeczeństwa obywatelskiego.

Termin i koncepcja edukacji pozaformalnej (NFE) pojawiła się po raz pierwszy w 1967 roku, na konferencji poświęconej światowemu kryzysowi edukacyjnemu, organizowanej przez UNESCO pod kierownictwem P. H. Coombsa.



Rys. 1. Edukacja Pozaformalna

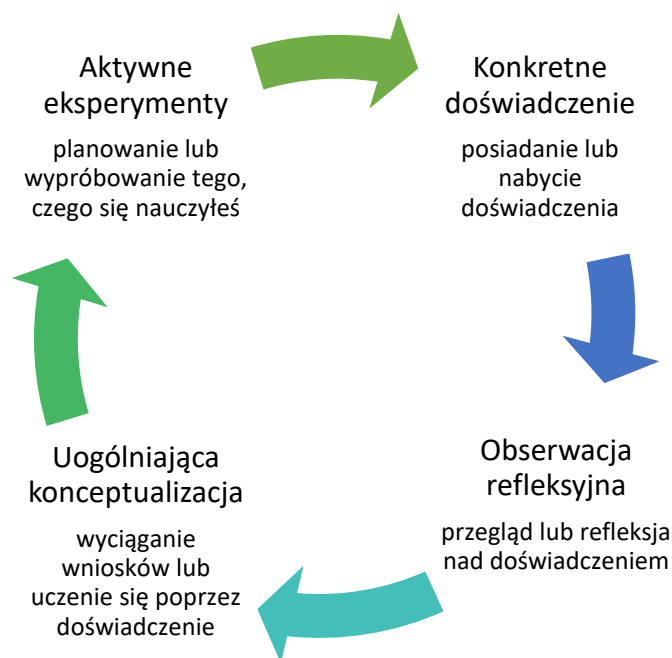


Porównanie różnych rodzajów edukacji

Formalna	Nieformalna
Selektywna: sito, piramida, najpierw wybierz, a następnie trenuj; system odrzuca uczestników na różnych etapach, wykluczanie, uczestnik nie może wrócić; kosztowne	Otwarte: można wejść i wyjść w dowolnym momencie; bez uprzedniej selekcji, tylko selekcja własna przez uczestników; bez odrzucenia, bez trwałych przerw; tanie
Odległy od życia: okres edukacji i braku pracy, po którym następuje praca i brak edukacji; ucz się teraz do wykorzystania w przyszłości; program nauczania akademicki	Edukacja w życiu: uczenie się być, a nie uczenie się, aby stać się kimś innym; uczenie się, jak radzić sobie z życiem teraz; wykorzystuje doświadczenie i istniejącą wiedzę; natychmiastowe zastosowanie
Terminal: edukacja typu „królik z kapelusza”, "podejście bankowe"; wysyła uczestników "przeszkolonych" na całe życie, w pełni wyposażonych, bez potrzeby dalszego szkolenia, certyfikowanych	Przez całe życie: Edukacja nigdy się nie kończy, bo zawsze radzi sobie z nowymi rzeczami; nie tak bardzo interesuje się certyfikatami; akceptuje przyznawanie "nie wiem"
Wyniki: tworzy uczniów zależnych; nauka zatrzymuje się, gdy nauczyciela nie ma	Rezultaty: tworzenie samodzielnych, niezależnych i ustawicznie doskonalących się uczniów

Typ	Definicja	Przykład
Edukacja formalna	Hierarchicznie ustrukturyzowany, chronologicznie stopniowany system, od szkoły podstawowej po uniwersytet, w tym, oprócz ogólnych studiów akademickich, różne specjalistyczne programy i instytucje do kształcenia technicznego i zawodowego w pełnym wymiarze godzin	Typowa publiczna klasa liceum
Edukacja nieformalna	Proces odbywający się przez całe życie, ludzie nabywają postawy, wartości, umiejętności i wiedzę z codziennego doświadczenia oraz wpływów i zasobów edukacyjnych w środowisku	Niemowlęta i małe dzieci uczą się mówić. Uczą się słuchając i naśladowując metodą prób i błędów.
Edukacja pozaformalna	Każda zorganizowana działalność edukacyjna poza ustalonym systemem formalnym - niezależnie od tego, czy działa oddzielnie, czy jako ważna cecha jakiejś szerszej działalności - która ma służyć identyfikowalnym klientom uczącym się i celom uczenia się	Kurs oferujący umiejętności miękkie dla młodzieży lub program wzmocnienia dla kobiet

Cykl nauki empirycznej Kolba



Rys.2. Cykl nauki empirycznej Kolba

Teoria stylu empirycznego uczenia się Kolba jest zwykle reprezentowana przez czteroetapowy cykl uczenia się, w którym uczący się "dotyka wszystkich podstaw":

Doświadczenie konkretne - napotyka się nowe doświadczenie lub sytuację, lub reinterpretację istniejącego doświadczenia.

1. Refleksyjna obserwacja nowego doświadczenia - szczególnie ważne są wszelkie niespójności między doświadczeniem a zrozumieniem.
2. Uogólniająca konceptualizacja, refleksja daje początek nowej idei lub modyfikacji istniejącego ogólnego pojęcia (osoba nauczyła się z własnego doświadczenia).
3. Aktywne eksperymentowanie - uczeń stosuje swoje pomysły do otaczającego go świata, aby zobaczyć, co się stanie.
4. Efektywne uczenie się jest widoczne, gdy osoba przechodzi przez cykl czterech etapów: (1) posiadania konkretnego doświadczenia, po którym następuje (2) obserwacja i refleksja nad tym doświadczeniem, co prowadzi do (3) tworzenia abstrakcyjnych pojęć (efekt analizy) i uogólnień (wnioski), które są następnie (4) używane do testowania doświadczeń w przyszłych sytuacjach, w wyniku czego powstają nowe doświadczenia.



Cele i zadania edukacji pozaformalnej:

Edukacja pozaformalna ma na celu:

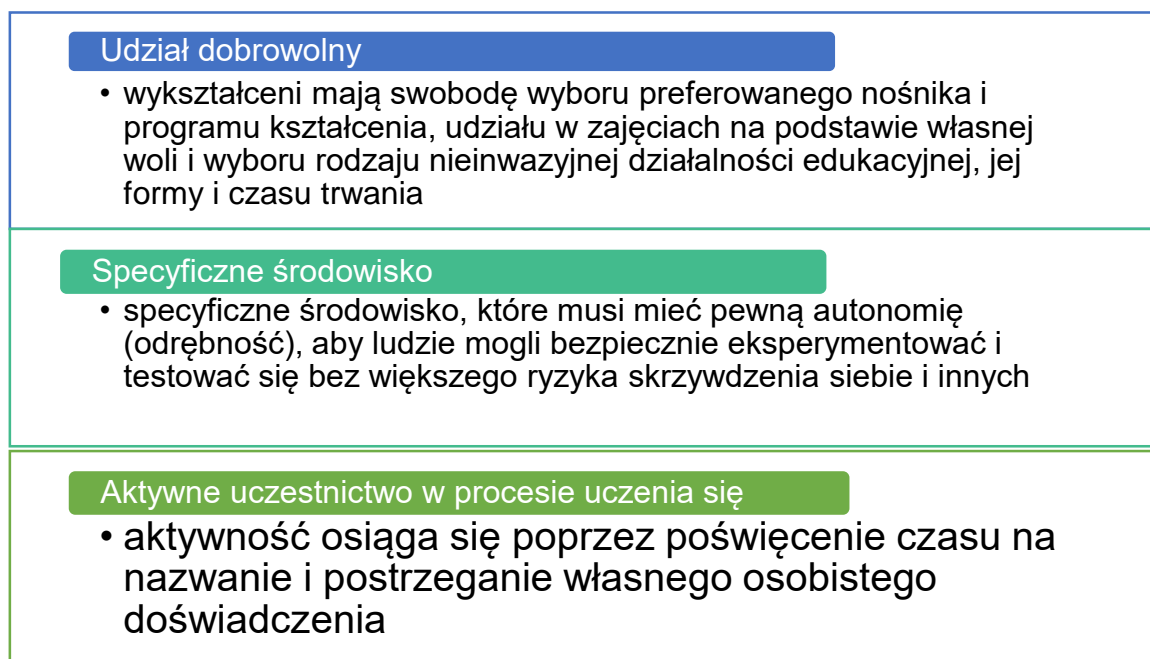
- * Rozwijać świadomą osobowość, dzięki której osoba jest w stanie odpowiedzialnie i kreatywnie rozwiązywać własne problemy i problemy społeczności. W ten sposób ludzie stają się aktywnymi członkami społeczeństwa i mają niezbędne kompetencje do prowadzenia wartościowego życia;
- * Rozwijanie zdolności człowieka do łączenia pomysłów z wiedzą i umiejętnościami oraz tworzenia kreatywnych działań w ciągle zmieniającym się środowisku;
- * Zwiększenie dostępu do holistycznej edukacji dla jak największej liczby osób wykształconych za pomocą różnych metodologii, środków.

Celem edukacji pozaformalnej jest:

- * Rozwijanie krytycznego myślenia;
- * Rozwijanie umiejętności i stosowanie ich w działaniach osobistych, społecznych i zawodowych;
- * Stworzenie warunków, w których każda osoba może się ujawnić, poznać swoje talenty i rozwinąć się;
- * Zachęcanie do otwartości i inicjatywy, świadomości i niezależności;
- * Pomoc osobie w zrozumieniu zmieniającego się środowiska i stworzeniu pewnej perspektywy.

Zasady edukacji pozaformalnej

Zasady edukacji pozaformalnej, które tu przedstawiamy, są wynikiem naszego osobistego ciągłego zrozumienia i refleksji na temat pracy z różnymi grupami.



Rys.3-Zasady Edukacji Pozaformalnej

Dobrowolne uczestnictwo. Uczestnicy mają swobodę wyboru preferowanego nośnika i programu kształcenia, udziału w zajęciach na podstawie własnej woli oraz wyboru rodzaju nieformalnej działalności edukacyjnej, jej formy i czasu trwania.

Specyficzne środowisko. Edukacja pozaformalna odbywa się w określonym środowisku, które musi mieć pewną autonomię (odrębność), aby ludzie mogli bezpiecznie eksperymentować i sprawdzać się bez większych szans na skrzywdzenie siebie lub innych. Powinno to być również środowisko, w którym ludzie mogą wziąć pełną odpowiedzialność za swoje działania. Nawet niepowodzenie lub niesprawiedliwa decyzja mogą mieć negatywne konsekwencje, które mogą wpłynąć na resztę życia młodego człowieka. Oznacza to, że młodzi ludzie muszą mieć możliwość sprawdzenia się. Testowanie siebie pozwala na zbieranie naturalnych, autentycznych doświadczeń, co jest niezwykle ważne w tym wieku.

Aktywny udział w procesie uczenia się. Osoby biorące udział w edukacji pozaformalnej osiągają określone rezultaty przede wszystkim poprzez aktywne uczestnictwo. Aktywność osiąga się poprzez poświęcenie czasu na nazwanie i postrzeganie własnego osobistego doświadczenia. W razie potrzeby można to osiągnąć poprzez tworzenie sztucznych sytuacji, aby zdobyć nowe doświadczenie i dostarczając materiał teoretyczny do aktywnej dyskusji, stwarzając warunki do kwestionowania i myślenia o możliwościach zastosowania.

Zasada holistyczna	Uczenie się przez doświadczenie	Komunikacja otwarta i nieformalna	Tworzenie nierywalizującego środowiska	Nauczania grupowe
<ul style="list-style-type: none"> • Przyjęcie holistycznego podejścia do ludzi, celów wychowawczych i metod pracy. Ani uczucia, ani umysł, ani psychika nie są ignorowane, a uwagę zwraca się na pojedynczą osobę, a także na grupę i podmiot. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proces edukacji pozaformalnej opiera się na doświadczeniu, które staje się znaczące tylko wtedy, gdy jest dobrze postrzegane i świadome. Dlatego omawiane są doświadczenia (refleksje) i wymieniane, wyciągane są wnioski. 	<ul style="list-style-type: none"> • Edukacja pozaformalna to bezpieczny proces, w którym ludzie mogą być sobą, dzieląc się swoim doświadczeniem życiowym, ujawniając swoje słabe strony bez obawy o popełnianie błędów i ocenianie ich. 	<ul style="list-style-type: none"> • Działalność edukacji pozaformalnej jest obszarem, w którym unika się sztucznego napięcia konkurencyjnego. Konkurencja jest tym, co napędza współczesne społeczeństwo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupa służy, jako miejsce budowania relacji międzyludzkich, podejmowania wspólnych decyzji, dzielenia się pracą i obowiązkami. Nauka indywidualna intensyfikuje się również w grupie.

Rys.4-Zasady Edukacji Pozaformalnej

Holistyczna zasada. Zasada ta oznacza przyjęcie holistycznego podejścia do ludzi, celów wychowawczych i metod pracy. Ani uczucia, ani umysł, ani fizjologia nie są ignorowane, a uwagę zwraca się na pojedynczą osobę, a także na grupę i podmiot. Celem jest powiązanie doświadczenia zdobytego podczas procesu edukacyjnego z rzeczywistością. Edukacja pozaformalna łączy metody emocjonalne, fizyczne, intelektualne, które zapewniają wszechstronny rozwój osobowości. Praktykujemy PFE i wierzymy, że człowiek staje się wolny od zewnętrznych okoliczności, silny w środku, pewny siebie i samowystarczalny ("Pan własnej woli i niewolnik własnego sumienia", mówiąc to słowami naszego nauczyciela A. Kučikasa), dopiero po tym, jak urzeczywistni swoją jedność.

Uczenie się przez doświadczenie. Proces edukacji pozaformalnej opiera się na doświadczeniu, które staje się znaczące tylko wtedy, gdy jest dobrze postrzegane i świadomie realizowane. Dlatego doświadczenie jest omawiane (rozważane) i nazywane, nadawany jest im sens, wyciągane są wnioski, i są stosowane w prawdziwym życiu.

Otwarta i nieformalna komunikacja. Edukacja pozaformalna to bezpieczny proces, w którym ludzie mogą być sobą, dzieląc się swoim doświadczeniem życiowym, ujawniając swoje słabe strony bez obawy o popełnienie błędów. Jest to również przestrzeń do uczenia się na własnych błędach i uczenia się od siebie nawzajem, dla wzajemnego rozwoju zarówno wychowawcy, jak i ucznia.

Tworzenie środowiska pozakonkurencyjnego. Sfera Edukacji Pozaformalnej jest obszarem, w którym unika się sztucznego napięcia konkurencyjnego. Konkurencja jest tym, co napędza współczesne społeczeństwo. Wyniki (realizacja planu lub zadania) są stałym zapotrzebowaniem. Młodzi ludzie często muszą zrobić więcej, niż są w stanie lub zachęcić innych do bycia postrzeganym jako ktoś, kim nie są. Kiedy mają szansę być sobą? Aby sprostać oczekiwaniom społeczeństwa (lub dorosłych) większość młodych ludzi uczy się adaptować i przetrwać w ten sposób. Jednak jednocześnie mogą nienawidzić tego społeczeństwa, ale niestety nie mają siły ani nie chcą go zmienić. Dlatego edukacja pozaformalna odmawia sztucznej konkurencji i formalnej kontroli wyników. Doświadczenie procesu jest uważane za cenne i może być traktowane jako rezultat. Zasada ta pozwala na

stworzenie przestrzeni, w której uczestnicy nie są ze sobą porównywani, ale mogą ocenić siebie i jak daleko zaszli w procesie. Tutaj jedynym porównaniem, które może wystąpić, jest to, w którym ludzie porównują się do siebie - jaki byłem na początku procesu edukacyjnego i jaki jestem teraz na końcu procesu edukacyjnego? Ten proces wewnętrznej dojrzałości nie może być oceniany w sposób formalny, ponieważ wyniki mogą nie być widoczne od razu, ale dopiero po upływie pewnego czasu. (Ta ilość czasu jest wysoce indywidualna). Dlatego często mówimy o wynikach PFE, a także o skutkach PFE.

Nauczanie grupowe. Grupa w edukacji pozaformalnej służy jako środek, jako szczególny model społeczeństwa (mini społeczeństwo). Grupa służy jako miejsce rozwiązywania relacji interpersonalnych, podejmowania wspólnych decyzji, dzielenia się pracą i obowiązkami. Nauka indywidualna intensyfikuje się również w grupie. Zapotrzebowanie na indywidualne programy nauczania w krajach Europy Zachodniej gwałtownie wzrasta. Do tej pory bardzo mało było dyskusji na ten temat, a jeśli tak, to tylko o uczeniu się młodych ludzi w wolontariacie. Często mówimy o edukacji wolontariuszy lub pracy z wolontariuszami. Zgadza się, że zadanie jest długie i wymaga konsekwencji. Organizacje, które angażują się w edukację wolontariuszy, wiedzą, ile wysiłku, czasu i pieniędzy wymaga ta praca. Oprócz nauki indywidualnej organizowane są grupy dla wolontariuszy, zajęcia grupowe, seminaria i spotkania dotyczące pracy z wolontariuszami. Powstają przestrzenie, w których grupy wolontariuszy mogą zastanowić się nad swoim doświadczeniem, uczyć się od siebie nawzajem, rozwiązywać trudne sytuacje, oceniać rozwój osobisty i realizować nabyte kompetencje.

Kompetencje i nastawienie zawodowe



Rys.5. – Kompetencje i nastawienie zawodowe

Zrozumienie pojęcia postawy staje się jaśniejsze, jeśli odwołujemy się do modelu kompetencji.

Moderator powinien być:



* Świadomy siebie, czyli swoich postaw i punktów widzenia. Obszar ten obejmuje wszystkie postawy osobiste, nabyte przez doświadczenie: stosunek do siebie, środowiska i ludzi wokół (mężczyzn, kobiet, policjantów, nauczycieli, polityków, itp.), rzeczy i zjawisk (narkotyki, alkohol, jedzenie, życie, itp.). Ich realizacja odbywa się poprzez pracę z samym sobą i refleksję, z pomocą siebie i innych.

* Musi posiadać pewną wiedzę, teoretyczną i praktyczną, nabytą w drodze edukacji pozaformalnej, rozwoju i studiów oraz poprzez gromadzenie swojego doświadczenia. W zależności od tego, gdzie, jak i z kim pracuje, potrzebuje wiedzy ogólnej o różnych grupach, a w szczególności o tych, z którymi pracuje; o ich zachowaniu; o metodach; o kwestiach prawnych; o lokalnym i szerszym kontekście; o strukturach wsparcia; o innych instytucjach.

* Musi posiadać pewne umiejętności. Jest uczony, ćwiczony i szkolony. Musi być w stanie: przewodzić grupie; cofnąć się i dać wolność decyzji; być w stanie stać z boku lub interweniować; być w stanie rozmawiać zarówno z młodzieżą, jak i z lokalnym politykiem lub ze starszą panią w sklepie, itp.

Uznanie PFE po co nam to?

* Społeczeństwo oparte na wiedzy wymaga nowych kryteriów kształcenia w nadchodzących latach. Ważne jest, aby wszyscy uczyli się i budowali prawdziwe kompetencje, przez całe życie. Nie wystarczy już myśleć tylko w kategoriach edukacji formalnej. Dlatego konieczne jest poszerzenie naszego rozumienia edukacji i uznanie PFE za istotną część ogólnego procesu edukacyjnego.

* Kompetencje rzeczywiste są rozumiane szeroko jako obejmujące wszystkie kompetencje nabyte w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Jest to zatem koncepcja połączona dla tych wartości, umiejętności, kwalifikacji i zdolności - niezależnie od warunków uczenia się, które dana osoba jest w stanie zastosować.

* Uznanie rzeczywistych kompetencji opiera się na podstawowej zasadzie, że jednostka może opierać się na kompetencjach nabytych w ramach systemów edukacji pozaformalnej, w systemie edukacji formalnej i w sytuacjach zatrudnienia.

5. Sesja praktyczna dotycząca Edukacji Pozaformalnej

SESJA "Praktyczna sesja dotycząca Edukacji Pozaformalnej"
Cele
Głównym celem ćwiczenia przedstawionego poniżej jest pokazanie uczestnikom w praktyce czym jest PFE. Zasadniczo, dzięki tej grze istnieje szeroki zakres tematów, które można rozwiązać. Głównie służy do: <ul style="list-style-type: none">- rozmowy o współpracy i partnerstwie,- byciu świadomym uprzedzeń i własnej roli w zespole/grupie / społeczeństwie- rozwijaniu postaw współpracy w umysłach uczestników
Typologia
PFE ćwiczenia
Czas
90 minut
Dostarczenie treści
Materiały
<ul style="list-style-type: none">- arkusze instruktażowe do druku dla uczestników (materiały rozdawane osobno)- czerwone i niebieskie karty dla każdej drużyny (3 komplety kart, jeśli są 3 drużyny)
Procedura
<p><u>Krok 1.</u></p> <p>Podziel grupę na drużyny. W każdym zespole nie powinno być więcej niż 6-8 osób. Powinna być również parzysta liczba drużyn. Dwie drużyny będą współpracować (niebieska i czerwona).</p> <p><u>Krok 2.</u></p> <p>Przeznacz instrukcję grupie:</p> <p>"Twoim zadaniem jest zdobycie jak największej liczby punktów". Należy rozdać arkusze punktacji każdemu uczestnikowi. „Będzie 10 rund, zespoły będą grać albo z czerwoną, albo z niebieską</p>

kartką w każdej rundzie i odpowiednio zdobywać liczbę punktów. Wynik dla każdej drużyny jest liczony w każdej rundzie zgodnie z harmonogramem wygranych przedstawionych w rozdaniu.

W rundzie 4, 9 i 10 będziesz miał możliwość spotkania z drugą grupą.

Krok 3.

Przełącz grupom, żeby rozpoczęły przechodzenie przez kolejne kroki. Przydatne jest, jeżeli ktoś robi notatki z tego, co dzieje się w każdej grupie. To pomaga lepiej zrozumieć i omówić proces grupowy.

Krok 4.

Jako mediator procesu monitorujesz czas. Po trzech minutach każdego kroku grupy wręczają Ci list z jedną z kolorowych kartek, a Ty, po odebraniu i sprawdzeniu listów przekazujesz wynik rundy każdej z grup. Liczysz punkty według zasad z arkusza. Na początku rundy 4 pokazujesz miejsce, gdzie powinni negocjować przedstawiciele grup po 3 minutach jej realizacji. Każda grupa wybiera jedną osobę jako swojego przedstawiciela i przedstawiciele spotykają się we wskazanym miejscu.

Krok 5.

Jako mediator nie ingerujesz w proces. Cokolwiek się stanie, to jedyna rzecz, która może się zdarzyć.

Krok 6.

Jako mediator, starasz się zarejestrować, jaką strategię wybierają uczestnicy. Czy grają po to, aby rywalizować, czy raczej współpracować i starać się zdobyć jak najwięcej punktów, jako cała duża grupa?

Krok 7.

Po określonym czasie poproś uczestników o refleksję i zapisanie:

- * Jak widzimy drugą grupę?
- * Jak myślimy, że widzi nas druga grupa?
- * Jak widzimy siebie?

Dyskusja na posiedzeniu plenarnym. Czego można się nauczyć z tej gry, jeśli zastosuje się ją do prawdziwego życia?

SESJA “ Praktyczna sesja dotycząca Edukacji Pozaformalnej ”
Wygraj tyle ile możesz

• Instrukcje

W przypadku 10 rund grupa czerwona powinna wybrać A lub B, a grupa niebieska powinna wybrać X lub Y. Punkty, które grupy otrzymają od jednej rundy do następnej, zależą od kombinacji wyboru obu grup w oparciu o następujące zasady:

AX-obie grupy zdobywają 3 punkty

AY-Grupa czerwona traci 6 punktów, Grupa niebieska wygrywa 6 punktów

BX-Grupa czerwona wygrywa 6 punktów, Grupa niebieska traci 6 punktów

BY-obie grupy tracą 3 punkty

Runda	Minuty	Wybór		Suma punktów	
		Grupa czerwona	Grupa niebieska	Grupa czerwona	Grupa niebieska
1	3				
2	3				
3	3				
4 *	3 aby wybrać negocjatora 3 do negocjacji 3 grupa				
5	3				
6	3				
7	3				

	8	3					
	9**	3 aby wybrać negocjatora 3 do negocjacji 3 grupa					
	10**	3 aby wybrać negocjatora 3 do negocjacji 3 grupa					

* Runda 4 – podwaja punkty.

** Runda 9 i 10 – pomnóż liczbę punktów przez siebie (ale zachowaj znak minus)

6. Burza mózgów dotycząca potrzeb edukacyjnych osób starszych i uczących się dorosłych

SESJA " Burza mózgów dotycząca potrzeb edukacyjnych osób starszych i uczących się dorosłych "	
Cele	<p>Uczenie się przez całe życie jako koncepcja zastąpiła koncepcję edukacji dorosłych w wielu krajach (patrz Findsen & Formosa, 2011; Findsen & Mark, 2016; Mark, 2013; Ogden, 2010). Uczenie się przez całe życie zostało uznane w niektórych narodowych politykach rządowych za prawidłowe. Takie działanie bywało postrzegane jako wygodna retoryka polityczna, której często nie towarzyszą fundusze na uczenie się przez całe życie (więcej, patrz Bowl 2014; Findsen & Mark, 2016; Schuller & Watson, 2009).</p> <p>Ta sesja ma na celu znalezienie i zrozumienie potrzeb edukacyjnych starszych dorosłych uczniów w ramach uczenia się przez całe życie. W szczególności cele dotyczą:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zaspokajania potrzeb edukacyjnych osób starszych w krajach partnerskich projektu;
Typologia	<p>Sesja teoretyczna: obecne działanie będzie zgodne z metodologią "odwróconej burzy mózgów". Taka strategia, zamiast myśleć o bezpośrednich rozwiązaniach problemu, działa poprzez określenie sposobów, w jakie uczestnik może spowodować lub pogorszyć problem. W fazie wtórnej uczestnicy i mediator odwracają te pomysły, aby znaleźć potrzeby edukacyjne, o których wcześniej nie myślał uczestnik.</p>
Czas	- 70 minut
Dostarczenie treści	W niniejszym ćwiczeniu przedstawimy zestaw kategorii, w których partnerzy projektu muszą interweniować, aby zaspokoić potrzeby edukacyjne starszych dorosłych uczniów.
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> - duża tablica, na której można pisać sugestie uczestników - marker(y) - laptop z dostępem do Internetu może być przydatny, aby zapewnić uczestnikom tablicę Miro, aby mieć ogólny przegląd burzy mózgów
Procedura	<p>Odwrócona burza mózgów jest dobrą techniką, aby jej spróbować, gdy trudno jest bezpośrednio zidentyfikować rozwiązanie problemu. Jest to często angażujący proces i może wskazywać ukryte błędy w procesie. Szczególnie ważna jest rola mediatora sesji, który musi sprzyjać uczestnictwu wszystkich uczestników i pozwalać na wszelkie odpowiedzi, od kontrowersyjnych po ironiczne.</p> <p>Jak korzystać z tej procedury? Aby użyć tej techniki, mediator zaczyna od jednego lub dwóch pytań "odwrotnych": Zamiast pytać: "Jak rozwiązać lub zapobiec temu problemowi? zapytaj, „Jak mógłbym spowodować problem”? I zamiast pytać "Jak osiągnąć te wyniki?" zapytaj, „Jak mógłbym osiągnąć odwrotny efekt?"</p>

Następnie burza mózgów odpowiada na generowanie odwrotnych pomysłów na rozwiązania. Pozwól ideom swobodnie płynąć – nie odrzucaj niczego na tym etapie. Po burzy mózgów zbierz wszystkie pomysły na to, jak stworzyć problem, a następnie odwróć je w pomysły rozwiązania pierwotnego problemu lub wyzwania.

Na koniec oceń te pomysły rozwiązań i skategoryzuj je.

Podobnie jak w normalnej burzy mózgów, możesz podać odwrócone pomysły na własną rękę, ale prawdopodobnie bardziej zróżnicowane pomysły pojawiają się wtedy, kiedy będziesz działał, jako część zespołu.

Krok 1-5 minut

Mediator przedstawia bardzo krótkie wprowadzenie do metodologii "odwróconej burzy mózgów" i dostarcza uczestnikom pytania "odwróconego", które będzie charakteryzować pierwszą część burzy mózgów. Potencjalnym "odwrotnym" pytaniem może być "W jaki sposób uniemożliwić starszym dorosłym uczącym się kształcenie się również w starszym wieku?"

Krok 2-40 minut

Mediator udziela głosu i jednocześnie uczestniczy w rozmowie z uczestnikami, aby stymulować ich kreatywność. Na tym etapie ważne jest, aby nie odrzucać żadnych pomysłów - pozwolić im swobodnie płynąć.

Ważne jest również, aby uczestnicy widzieli odpowiedzi, które zapisali na tablicy. Jeśli grupa uczestników jest średnia lub duża (10+), bardzo korzystne byłoby posiadanie tablicy Miro, na której mogą sprawdzić odpowiedzi.

Ilość czasu może bardzo różnić się w zależności od kreatywności grupy i jej składu. Gdy uczestnicy potwierdzą, że nie ma innych odpowiedzi, mogą przejść do następnego kroku.

Krok 3-25 minut

Ten krok polega na zaangażowaniu uczestników w kategoryzację poprzednich "odwrotnych" odpowiedzi. Aby uzyskać jaśniejszy obraz poruszanych kwestii, ważne jest, aby narysować na tablicy wykres i przypisać każdy rodzaj odpowiedzi do etykiety. Po dokonaniu tej kategoryzacji, mediator wraz z uczestnikami mają za zadanie odwrócenie pierwszych odpowiedzi i sformułowanie odpowiedzi na pytania. Następnie znajdą odpowiedzi na docelowe pytanie "Jak wspierać starszych dorosłych uczących się, aby nadal kształcili się również w starszym wieku?" W ten sposób powstaje zestaw kategorii, jak interweniować, aby zaspokoić potrzeby edukacyjne starszych dorosłych uczniów.

7. Sesja teoretyczna dotycząca mentoringu

SESJA „Ramy kompetencyjne mentoringu”	
Cele	
<ul style="list-style-type: none"> • Przedstawienie jasnej, wspólnej wizji oczekiwań i relacji mentor-podopieczny mentora; • Ograniczanie ryzyka związanego z procesem mentoringu, zarówno ze strony stażystów, jak i trenerów, poprzez wspólną ścieżkę przewodnią; • Ustanowienie punktu odniesienia do rozważenia w kontekście wyników, takich jak kompetencje, postawy osobiste, wiedza i twarde umiejętności; 	
Typologia	
Sesja teoretyczna	
Czas	
Oczekuje się, że czas działania wyniesie 70 minut, w podziale na następujące bloki czasowe:	
<ul style="list-style-type: none"> - 10 min wprowadzenie - 40 min realizacja - 20 min odprawa i pytania 	
Dostarczenie wiedzy	
Materiały	
<p>Duża tablica do zapisywania informacji lub inne podobne narzędzie;</p> <p>Cyfrowy lub drukowany szablon kompetencji mentorskich;</p>	
Procedura	
<p>Ścieżki edukacyjne są czasami nazywane ramami kompetencyjnymi. Są to modele doskonałości lub wydajności określonego działania lub projektu. W szerszych kontekstach organizacyjnych takie ramy zazwyczaj obejmują szereg kompetencji związanych z wieloma zawodami. W przypadku tego konkretnego tematu, ramy koncentrują się na roli podopiecznych mentora i mentorów.</p> <p><u>Krok 1.</u></p> <p>Wprowadzenie, przedstawienie sposobu działania ram kompetencyjnych, ich dynamiki i korzyści. Różne kompetencje definiują, ogólnie rzecz biorąc, doskonałość w pracy. Definicje te służą jako punkty odniesienia, na podstawie których organizacja ocenia swoich pracowników. Podsumowując, ramy kompetencyjne wyjaśniają, które zachowania są wymagane w konkretnych rolach, biorą je za punkt odniesienia, cenią je i nagradzają. Dla uczestników i</p>	

trenerów ważne jest zrozumienie relacji mentoringu, ram kompetencji i oczekiwanych zachowań.

Krok 2.

Po części wprowadzającej trener przystąpi wraz z uczestnikami do wyjaśnienia poniższego wykresu. Sugeruje się, aby trener pokazał każdy sektor wykresu w innym momencie, umożliwiając uczestnikom skupienie się na każdej kompetencji oddzielnie. Ułatwi to zrozumienie różnych ról podopiecznych i mentorów, a w konsekwencji związanych z nimi umiejętności miękkich i twardych.

	Mentor	Podopieczny mentora
Kompetencje	<p><u>Kompetencje zawodowe</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Oprócz doświadczenia w terenie, mentorzy powinni mieć doświadczenie w zarządzaniu, aby mogli zrozumieć, czego menedżerowie szukają w nowych pracownikach. * Tworzenie środowiska opiekuńczego w celu zapewnienia udanych relacji mentorskich. 	<p><u>Kompetencje praktyczne</u></p> <p>Opieka mentorska musi być podejmowana ze zrozumieniem powodów, dla których podopieczny podejmuje takie przedsięwzięcie. Ważne jest również, aby taka świadomość była czerpana z praktycznego doświadczenia w dziedzinie mentoringu.</p>
Postawy osobiste	<p><u>Otwartość umysłu</u></p> <p>Bardziej naturalne tempo postępu dla podopiecznego.</p> <p>Należy unikać uprzedzeń dotyczących pochodzenia, historii, tła lub innych niezwiązanych z tym cech.</p>	<p><u>Szacunek</u></p> <p>Mentorzy są cenieni za swoją wiedzę i spostrzeżenia.</p> <p>Mentorzy powinni mądrze wykorzystać swój czas i energię oraz w profesjonalny sposób, podziękować swoim podopiecznym.</p> <p><u>Pomysłowość</u></p> <p>Aby zapewnić jak najlepsze wykorzystanie czasu i potrzeb edukacyjnych, zaangażuj się w wyznaczanie celów</p> <p>Upewnij się, że wcześniej przygotowujesz się do spotkań z mentorami</p>

<p>Wiedza</p>	<p><u>Poznanie pola i kontekstu</u></p> <p>* Głębokie zrozumienie zarówno środowiska pracy, jak i doświadczenia zawodowego.</p> <p>Kandydat powinien posiadać wiedzę na temat kierunku studiów, znać najnowsze trendy zawodowe oraz posiadać umiejętności analityczne w ocenie konkretnego rynku.</p> <p><u>Dokumenty projektu</u></p> <p>Jako przewodnik można wykorzystać te ramy, aby pomóc mentorom określić, jak daleko podopieczny znajduje się od pożądaných efektów uczenia się, analizując podręcznik.</p> <p>Mentorzy są zobowiązani do odpowiedzi na wszelkie pytania lub wątpliwości dotyczące programu mentoringowego, które mogą mieć podopieczni mentora.</p>	<p><u>Dokumenty projektu</u></p> <p>* Mentor dostarczy podopiecznemu podręcznik programu mentoringowego po rozpoczęciu programu mentoringowego i będzie wymagać od niego uważnego przeczytania go, aby uzyskać jasne zrozumienie efektów uczenia się i sposobu prowadzenia programu mentoringowego.</p>
<p>Umiejętności twarde</p>	<p><u>Komunikacja online i umiejętności cyfrowe</u></p> <p>Mentor musi być biegły w użyciu standardowego oprogramowania i narzędzi internetowych, ponieważ spotkania mogą odbywać się w sposób mieszany, aby spełnić wymagania jednego lub obu podmiotów.</p> <p>Mentorzy powinni zapewnić swoim podopiecznym zadania lub zadania online i nie powinni stawiać wymagań lub ograniczeń.</p>	<p><u>Zarządzanie czasem</u></p> <p>Dobry podopieczny powinien mieć umiejętność efektywnego zarządzania swoim czasem, aby mógł poświęcić wystarczająco dużo czasu na mentoring.</p> <p>Komunikacja online i umiejętności cyfrowe.</p> <p>Spotkania mogą być prowadzone przy użyciu metody mieszanej dla potrzeb jednego lub obu podmiotów, co oznacza, że podopieczny musi mieć dostęp do</p>



		pomocy cyfrowej i być w stanie szybko wykonywać zadania.
<p><u>Krok 3.</u></p> <p>Po przeanalizowaniu wykresu w każdym sektorze trener może pokazać całą tabelę i rozpocząć pracę z uczestnikami poprzez sesję pytań i potencjalnych wątpliwości. Ta część ma również na celu omówienie korzystnego wpływu takich ram i tego, w jaki sposób cała procedura przynosi pozytywny wpływ.</p>		

8. Sesja praktyczna dotycząca mentoringu

SESJA "Kąciki refleksji"
Cele
<ul style="list-style-type: none"> - Refleksja na temat relacji mentor-podopieczny mentora. - Zwiększenie świadomości osobistego procesu uczenia się poprzez mentoring. - Zbadaj podstawę i główny cel działania mentora.
Typologia
Działalność edukacyjna pozaformalna
Czas
60 minut (małe różnice w zależności od wielkości grupy)
Dostarczenie treści
Materiały
<p>Komfortowy pokój z krzesłami dla każdego uczestnika.</p> <p>Papier A4 i długopisy</p>
Procedura
<p><u>Krok 1.</u> (20 minut)</p> <p>Trener objaśnia ćwiczenie i wyjaśnia grupie cele. (5 min)</p> <p>Uczestnicy będą mieli trochę czasu dla siebie, aby mogli się zastanowić i spisać na kartce A4 kilka ważnych tematów do dyskusji z mentorem, którymi są zainteresowani. (15 min)</p> <p>Niektóre z pytań, które mogą zostać zaproponowane przez trenera, to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Co wspiera Twój proces uczenia się? - Co zatrzymuje Twój proces uczenia się? - Jakie umiejętności już posiadasz? - Jakie umiejętności chciałbyś zdobyć lub poprawić w następnym okresie? <p><u>Krok 2.</u> (40 minut)</p>

Trener poprosi 4 lub 8 wolontariuszy (w zależności od wielkości grupy) i rozlokuje ich w czterech rogach sali, podczas gdy reszta uczestników pozostanie w środku sali.

Uczestnicy w rogach sali będą odgrywali rolę mentorów, a reszta grupy będzie podopiecznymi mentora.

Cztery rogi sali będą reprezentować cztery pytania zmierzające do autorefleksji, a grupa podopiecznych będzie miała okazję przemyśleć i omówić, wszystkie lub niektóre z punktów widzenia.

Dialogi w rogach sali powinny odbywać się w krótkim czasie, tak aby każdy uczestnik miał okazję odwiedzić każdy kąt.

Krok 3. (20 minut)

W ostatniej fazie sesji uczestnicy będą mieli chwilę odprawy.

Uczestnicy podzielą się swoją opinią i odczuciami na temat:

1. Wyniki i / lub ulepszenia dotyczące pytań refleksji i jeśli znaleźli jakieś sugestie.

* Mentorzy wyjaśnią, czego się nauczyli i jak starają się pomóc podopiecznym.

* Podopieczni podzielą się z grupą, jeśli znajdą pomoc w dyskusji.

2. Pytania refleksji grupowej:

* Jak się czułeś podczas sesji?

* Jakie trudności napotykałeś, jako mentor lub podopieczny mentora?

* Jakie kompetencje i umiejętności powinny być charakterystyczne dla mentora?

Więcej pytań można omówić z uczestnikami i trenerem.



9. Sesja teoretyczna dotycząca współprojektowania

Proces współprojektowania

Przegląd ogólny:

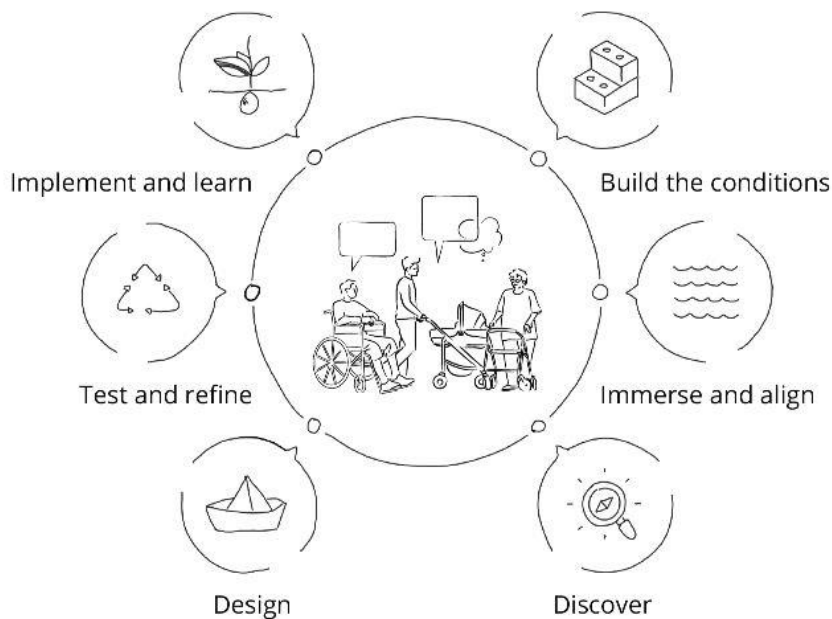
- Współprojektowanie polega na kwestionowaniu nierównowagi władzy jednostek posiadanej w grupach, które podejmują ważne decyzje dotyczące życia, środków do życia i ciał innych osób. Często, z niewielkim lub zerowym udziałem ludzi, którzy będą najbardziej dotknięci tymi decyzjami.
- Współprojektowanie stara się to zmienić poprzez budowanie nowych relacji i zdolności do bezgranicznej ciekawości. Wykorzystuje podejście integracyjne w celu dzielenia się wiedzą i władzą.
- Współprojektowanie to podejście do projektowania z ludźmi, a nie dla ludzi. Podczas gdy współprojektowanie jest pomocne w wielu dziedzinach, zwykle działa najlepiej tam, gdzie ludzie z doświadczeniem życiowym, społecznym i profesjonalności pracują razem, aby ulepszyć coś, na czym im wszystkim zależy.
- Ogólnie rzecz biorąc, główną rolą współprojektowania jest zabieranie głosu i wkładu osób z doświadczeniem życiowym. Poza pisaniem na kartkach samoprzylepnych, współprojektowanie dotyczy tego, jacy jesteśmy (nasze nastawienie), co robimy (nasze metody) i jak nasze systemy obejmują udział osób z żywym doświadczeniem (ruchy społeczne).

4 kluczowe zasady współprojektowania:

1. Dzielenie się władzą: kiedy różnice we władzy są nieuznane i nieuwzględnione, ludzie z największą władzą mają największy wpływ na decyzje, niezależnie od jakości ich wiedzy lub pomysłów. Aby to zmienić, musimy dzielić władzę w zakresie badań, podejmowania decyzji, projektowania, realizacji i oceny. Bez tego nie ma współprojektowania.
2. Priorytety: współprojektowanie nie jest możliwe bez relacji, więzi społecznych i zaufania wśród współprojektantów, sponsorów i organizatorów współprojektowania. Zaufanie toruje drogę do rozmów, w których konfrontujemy się z metaforycznym słoniem w pokoju.
3. Użyj środków partycypacyjnych: współprojektowanie zapewnia wiele sposobów uczestniczenia i wyrażania siebie, na przykład poprzez techniki wizualne, kinestetyczne i narracyjne, zamiast polegać wyłącznie na pisaniu, pokazach slajdów i długich raportach. Podejście partycypacyjne nie polega na przekazywaniu informacji lub prezentacjach; chodzi o ułatwianie samopoznania i przemianę ludzi z uczestników w aktywnych partnerów.
4. Budowanie zdolności: wiele osób wymaga wsparcia i zachęty, aby przyjąć nowe sposoby bycia i działania, uczyć się od innych i słyszeć ich głosy. We współprojektowaniu każdy może się czegoś nauczyć.

Współprojektowanie to proces prowadzony przez projekt, w sposób wykorzystujący kreatywne metody partycypacyjne.

Nie ma jednego uniwersalnego podejścia ani zestawu list kontrolnych do naśladowania. Zamiast tego istnieje szereg wzorców i zasad, które można stosować na różne sposoby z różnymi ludźmi.



Rys. -6 faz procesu współprojektowania.

<p>Zbuduj warunki</p> <p>Czy jesteśmy odpowiednimi ludźmi do tej pracy?</p> <p>Czy jestem potrzebny?</p> <p>Z kim pracujemy?</p> <p>Co się dla nich liczy?</p> <p>Kto może wziąć udział?</p>	<p>Projekt</p> <p>Jak budować na tym, co już jest silne?</p>
<p>Zgłęź i utóż</p> <p>Powinniśmy to robić?</p> <p>Co już wiemy?</p> <p>Z kim powinniśmy współpracować?</p>	<p>Testuj i udoskonalaj</p> <p>Co wydaje się obiecujące w tym kontekście?</p>
<p>Odkryj</p> <p>Co dzieje się w tym kontekście?</p> <p>Co jest już silne?</p> <p>Czego ludzie pragną?</p>	<p>Wdrażaj i ucz się</p> <p>Czy "ulegamy biodegradacji" jako organizmy?</p> <p>Jakie wiadomości otrzymujemy i jak się z nich uczymy?</p>



Metody współprojektowania

Myślenie projektowe

- * Myślenie projektowe ma na celu zebranie różnych doświadczeń, opinii i perspektyw na problem w celu stworzenia innowacji, które skupiają się na użytkowniku i rozwiązują jego problemy w najlepszy możliwy sposób.
- * Myślenie projektowe pozwala przewyciężyć tradycyjne i przestarzałe modele myślenia, uczenia się i pracy. Może rozwiązywać złożone problemy we współpracy w kreatywny sposób.
- * Charakteryzuje się współpracą i partnerstwem.

Składa się z następujących elementów:

- * **Ludzie:** Innowacje najlepiej tworzyć w heterogenicznym, multidyscyplinarnym zespole złożonym z około pięciu interesariuszy. Dzięki temu można znaleźć idee przekraczające granice dyscyplinarne. Zespół unika myślenia konkurencyjnego i podkreśla podobieństwa. Tworzy to otwartą przestrzeń, z której mogą wylinać się innowacyjne pomysły. Przydatne może być zaangażowanie metodycznie wyszkolonych trenerów.
- * **Miejsce:** pomysły rozwijają się w odpowiednim, najlepiej zmiennym środowisku pracy. Obejmuje ono wystarczającą ilość miejsca na tablice, powierzchnie do prezentacji i ruchome meble.
- * **Proces:** proces innowacyjnego myślenia projektowego opiera się na sześciu fazach, które są uporządkowane iteracyjnie. Problemy potencjalnych użytkowników są w pełni podejmowane, ponieważ zespół stosuje analityczne i kreatywno-intuicyjne wzorce myślenia w całym procesie. Błędy są wyraźnie dozwolone, a nawet pożądane, ponieważ współkreatywne myślenie może również wykraczać poza granice tego, co jest możliwe do odkrycia nowych granic.

Myślenie projektowe

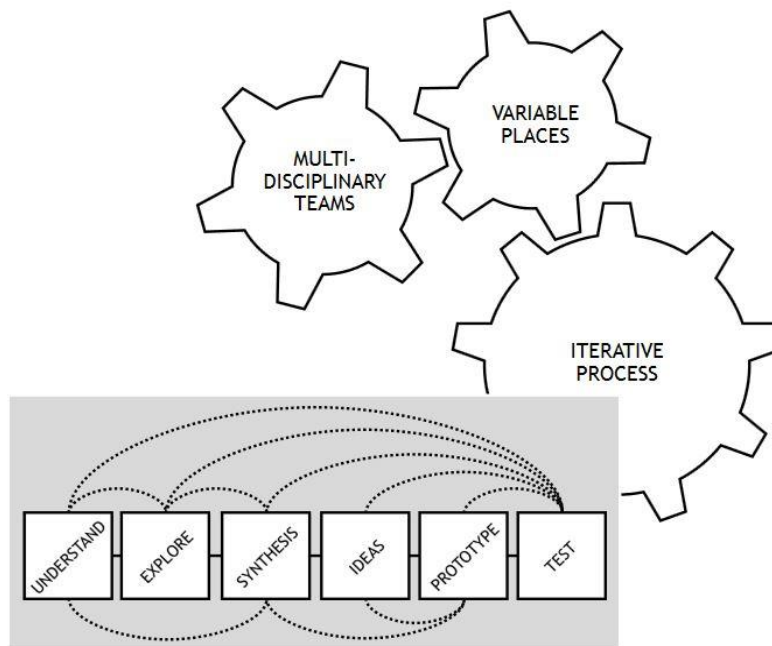
W zależności od ich złożoności, podprocesy są czasochłonne i mogą mieć następującą strukturę:

1. **Zrozum:** zamiast iść prosto do pozornego rozwiązania, zrozumienie problemu musi być najpierw wyprowadzone, aby odkryć problemy i wyzwania. Definicja problemu może być otwarta, co stymuluje dyskusje i burze mózgow.
2. **Badaj:** tutaj skupiamy się na zrozumieniu problemu z perspektywy użytkownika i rozwijaniu empatii dla potrzeb użytkownika. W tym celu użytkownicy mogą zostać przesłuchani lub zaangażowani w proces innowacji.
3. **Syntetyzuj:** celem tego kroku jest przekształcenie wyników badań w wiedzę o użytkownikach. W tym celu można omówić wrażenia lub zastosować metody badań empirycznych.

4. **Pomysł:** różne formy burzy mózgow i innych technik twórczych mogą być wykorzystane do opracowania konkretnych pomysłów i rozwiązań, które są odpowiednie do rozwiązywania problemów.

5. **Prototyp:** pierwsza wersja innowacji może być teraz zbudowana z wszelkiego rodzaju materiałów do ilustracji. Idealnie, prototyp zawiera podstawowe funkcje innowacyjnego rozwiązania.

6. **Test:** prototyp jest testowany w formie warsztatów lub podobnych działań. Ulepszenia są identyfikowane i wprowadzane do procesu. W zależności od wyniku projekt przechodzi w jedną z poprzednich faz lub myślenie projektowe jest zakończone.



Rys.-7. Elementy i fazy myślenia projektowego

Światowa kawiarnia

- * Dzięki światowej kawiarni uczestnicy procesu innowacji mogą prowadzić ze sobą rozmowę w celu omówienia problemów i pytań w małych grupach.
- * Rundy dyskusji powinny jak najbardziej przypominać codzienne rozmowy w ulicznej kawiarni.
- * Warunkiem sukcesu jest otwarta i przyjazna atmosfera przy stolikach kawiarnianych.
- * Właściwe pytania są kluczowym czynnikiem sukcesu światowej kawiarni. Powinny być sformułowane w prosty i zrozumiały sposób, ale jednocześnie być ekscytujące i sprawić, że uczestnicy będą ciekawi rozmowy.
- * Pogłębienie dyskusji jest możliwe poprzez zmianę i wymianę pomiędzy uczestnikami.



Światową kawiarnię można podzielić na różne fazy:

1. Pierwszym krokiem jest powitanie. Gospodarze (liderzy grup dyskusyjnych) wyjaśniają proces.
2. W drugim etapie odbywają się równoległe rundy dyskusji trwające 15-20 minut przy różnych stołach kawiarni. Ważne aspekty są nakreślone przez uczestników. Krok ten powtarza się kilka razy, przy czym gospodarze pozostają przy swoim stole, a pozostali uczestnicy są mieszań, tj. wymieniają się miejscami z uczestnikami przy innych stołach.
3. W trzecim etapie ustalenia są przedstawiane za pomocą przemówień końcowych.

Otwarta przestrzeń

Otwarta przestrzeń zawsze ma nadrzędny temat, który ma co najmniej jedną z tych cech:

- * Temat dotyczy i dotyka uczestników. Rozwiązanie powinno być dostępne tak szybko, jak to możliwe.
- * Temat jest niejasny. Otwiera przestrzeń dla nowych pomysłów i kreatywnych rozwiązań.
- * Temat jest złożony i istnieje wiele różnych pomysłów i podejść do rozwiązań, ale nie mogą być realizowane przez jednego uczestnika.
- * Temat ma ogromne znaczenie dla zaangażowanych podmiotów.

Współprojektowanie w użyciu

Zarejestruj się na Miro i ćwicz współprojektowanie za pomocą tego łatwego narzędzia do planowania zaprojektowanego przez Kelly Ann McKercher:

<https://miro.com/miroverse/co-design-planning-tool/>

10. Sesja praktyczna dotycząca współprojektowania

SESJA "Realne współprojektowanie"

Cele

Zrozumienie znaczenia i pozytywu współprojektowania
Porównanie wyników i współprojektowania z innymi rodzajami metod pracy
Symulacja rzeczywistego współprojektowania

Typologia

Działalność edukacyjna pozaformalna

Czas

80-90 minut (w zależności od wielkości grupy)

Dostarczenie treści

Materiały

Duża przestrzeń wewnętrzną lub zewnętrzną
Papier A4 i długopisy
Flipchart i markery
Inteligentny telefon i połączenie internetowe

Procedura

Krok 1. (10 minut)

Trener poda uczestnikom informacje dotyczące zajęć i poprosi o ich doświadczenie w działaniach współprojektowych w przeszłości.

Na podstawie poprzedniej sesji (sesja teoretyczna dotycząca współprojektowania) uczestnicy mają już teoretyczną wiedzę na temat współprojektowania, ale trener musi upewnić się, że wszyscy uczestnicy są zaznajomieni z tematem.

Ćwiczenie będzie prezentacją pomysłów i propozycji poszczególnych osób i grup. Celem sesji nie jest przedstawienie najlepszego pomysłu, ale zrozumienie środowiska współprojektowania i porównanie go z indywidualną pracą.

Krok 2. (30-40 minut)

Trener losowo podzieli uczestników na dwie grupy.

Uczestnicy pierwszej grupy wykonają sesję samodzielnie, indywidualnie.

Uczestnicy drugiej grupy stworzą mniejsze grupy 3-4 osobowe (w zależności od wielkości grupy) i wykonają sesję jako grupa.

Trener stworzy scenariusze lub sytuacje rozwiązywania problemów, w których uczestnicy muszą przedstawić strategię/ plan do przewyciężenia lub/i przedstawić najlepsze rozwiązanie. (Zaleca się, aby trener wprowadził tematy, które są związane z grupą docelową i tłem uczestników.)

Niektóre z możliwych scenariuszy mogą być:

- * Propozycja finansowania społecznościowego dla projektu lokalnego / regionalnego/krajowego.
- * Stworzenie propozycji do przedstawienia w gminie dotyczącej bardziej ekologicznego miasta.
- * Stworzenie kampanii społecznej mającej na celu podniesienie świadomości na tematy społeczne.
- * Wszystkie powyższe muszą być dostosowane do zainteresowania i tła uczestników.

Poszczególne osoby i małe grupy będą miały określony czas na opracowanie swojej strategii / planu.

Krok 3. (20 minut)

Na tym etapie osoby i grupy przedstawią swoje pomysły i plany reszcie grupy.

Trener będzie pełnił rolę ewaluatora i będzie zadawał pytania i rekomendacje uczestnikom.

Trener z grupą może głosować lub wybrać najlepsze pomysły.

Krok 4. (20 minut)

Odprawa

Po wyborze najlepszej propozycji cała grupa i trener przystąpią do oceny ćwiczenia.

Trener zada uczestnikom kilka otwartych pytań dotyczących sesji.

Przykładowe pytania:

Jak się odnalazłeś w ćwiczeniu?

Jak się czułeś pracując sam?

Jak się czułeś pracując w zespole?

Czy wyniki wykonania ćwiczenia w grupach są bardziej zaawansowane w porównaniu z indywidualnymi?

Czy wolisz pracować w kontekście wóółprojektowania czy jako osoba fizyczna?

Trener zainicjuje rozmowę pomiędzy uczestnikami na temat wóółprojektowania rzeczywistości i tego, jak każdy uczestnik postrzega ten nowoczesny sposób pracy.



11. Scenariusze aplikacji do gry Burza mózgów