



Wellness w europejskiej edukacji dorosłych

Kompendium działań szkoleniowych

- 2022 -



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

Projekt Wellness2 (nr: 2019-1-EE01-KA204-051726) został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.
Niniejszy komunikat odzwierciedla jedynie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Spis treści

Dlaczego Wellness²	3
MODUŁ #1: Ramy edukacyjne	9
Ćwiczenie 1. Wprowadzenie do dobrostanu w edukacji dorosłych	22
Działanie 2. Planowanie szkoleń i tworzenie programu nauczania	22
Działanie 3. Zapewnienie jakości w edukacji dorosłych	23
Ćwiczenie 4. Informacja zwrotna i ocena	24
Działanie 5. Planowanie szkoleń i tworzenie programu nauczania	24
MODUŁ #2: WELLNESS Środowisko	27
Zajęcia 1. Kultura jako element wspierający rozwój dobrostanu fizycznego i psychicznego	35
Ćwiczenie 2. Środowisko uczenia się i jego jakość	38
Ćwiczenie 3. Korzystanie z wiedzy opartej na nauce	42
Działanie 4. Zaangażowanie w naukę zawodu	43
MODUŁ #3: Innowacyjne działania zwiększające motywację	46
Zajęcia 1. Społeczne i psychologiczne aspekty zapewniające środowisko uczenia się	56
Ćwiczenie 2. Metody uczenia się i nauczania sprzyjające włączeniu społecznemu i dobremu samopoczuciu	56
Działanie 3. Wsparcie procesu uczenia się/nauczania i samorozwoju osób dorosłych	57
Ćwiczenie 4. Planowanie kariery i samorealizacji	58
Ćwiczenie 5. Branie odpowiedzialności w procesie uczenia się	58
MODUŁ #4: Harmonia pomiędzy aktorami edukacyjnymi	61
Zajęcia 1. Podstawowe umiejętności komunikacyjne	69
Ćwiczenie 2. Aktywne słuchanie	69
Zajęcia 3. Jak poprawić umiejętności komunikacyjne w miejscu pracy	70
Ćwiczenie 4. Koła koncentryczne	70
Ćwiczenie 5. Rozwiązywanie konfliktów	71
Działanie 6. Budowanie zrównoważonych relacji w pracy	72
MODUŁ #5: Elastyczność systemu	74
Działanie 1. Elastyczność systemu w celu zwiększenia różnorodności	84
Ćwiczenie 2. Umiejętności poprawiające zdolności adaptacyjne i elastyczność grup	85

Ten dokument jest udostępniony na licencji Creative Commons:
może być kopiowany, powielany lub modyfikowany. Ponadto
należy wyraźnie wskazać autorów
dokumentu (Konsorcjum Wellness²) oraz wszystkie stosowne fragmenty informacji o prawach
autorskich.

CC-BY-NC-SA



Dlaczego Wellness²

W wielu przypadkach formalna i nieformalna ocena szkoleń dla dorosłych pokazuje, że dorośli uczestnicy szkoleń często czują się niezwykle zestresowani i przytłoczeni wyzwaniami życia zawodowego i osobistego. W celu zmotywowania, dorośli słuchacze muszą być szkoleni w środowisku edukacyjnym, które umożliwi im realizację ścieżek szkoleniowych w stanie dobrego samopoczucia.

Z drugiej strony, dobre samopoczucie dorosłego uczestnika szkolenia kształtuje się przez właściwe podejście do nauczania, dobre samopoczucie samych trenerów i ich umiejętności tworzenia "środowiska uczenia się dobrego samopoczucia".

Ważną rolę, w tych ramach, odgrywają również instytucje kształcenia dorosłych, na których spoczywa odpowiedzialność za zapewnienie odpowiednich aspektów organizacyjnych (w zakresie struktur fizycznych do realizacji kursów oraz zapewnienia materiałów szkoleniowych i organizacji administracyjno-biurowej).

Nasz projekt ma na celu ułatwienie rozwoju i walidacji "dobrego środowiska uczenia się" u dorosłych pracowników i trenerów, ponieważ postrzegamy dobre samopoczucie jako podstawę skutecznego nauczania i uczenia się oraz wykorzystania własnego potencjału. Rezultaty projektu wzmocnią powyższe grupy docelowe poprzez programy psychiczne, społeczne i fizyczne, jako klucz do sukcesu w nauce. W oparciu o nowy Estoński Plan Rozwoju Edukacji 2021-2035, który został uruchomiony, środowisko uczenia się oparte na dobrym samopoczuciu jest definiowane jako:

"Środowisko uczenia się oparte na dobrym samopoczuciu to połączenie mentalnych, społecznych i fizycznych warunków stworzonych do uczenia się, które wspierają poczucie własnej skuteczności i samoocenę uczącego się, rozwój umiejętności życiowych i kompetencji społecznych oraz ogólnie zdrowie psychiczne i fizyczne."

Dla kogo?

Niniejsze kompendium narzędzi szkoleniowych skierowane jest do trenerów osób dorosłych, dorosłych słuchaczy oraz kadry kierowniczej i/lub administracyjnej zaangażowanej w edukację dorosłych w zakresie wspierania dobrostanu osobistego dorosłych słuchaczy poprzez wdrażanie nowych praktyk, nowych kursów, nowych sposobów przyciągania dorosłych słuchaczy, nowych sposobów rozwiązywania problemów, a także identyfikację czynników dobrostanu i rozwijania tożsamości społecznej.

JAK SIĘ UCZYĆ

To kompendium narzędzi szkoleniowych gromadzi działania, które wykorzystują różnorodne metody edukacji nieformalnej i które pomogą:

-  rozumieć i wyjaśniać składniki środowiska uczenia się, które tworzy dobre samopoczucie;
-  przeanalizować kluczowe elementy środowiska uczenia się tworzącego dobre samopoczucie z perspektywy osoby uczącej się, trenera i menedżera szkoleń;
-  wspierać tworzenie środowiska sprzyjającego uczeniu się;
-  radzić sobie z problemami zawodowymi z większą świadomością i zdolnością do współpracy z kolegami.

Efekty uczenia się są związane z pięcioma głównymi sferami dobrego samopoczucia: fizyczną, psychologiczną, duchową, emocjonalną i społeczną. W istocie, głównym celem szkolenia z zakresu dobrostanu jest ułatwienie trenerom/operatorom poprawy umiejętności i zwiększenia ich wydajności jako trenerów oraz ich zdolności do angażowania dorosłych uczniów w działania szkoleniowe. Ponadto, innym kluczowym aspektem tego szkolenia jest przygotowanie profesjonalistów w dziedzinie edukacji do prowadzenia szkoleń na poziomie lokalnym na temat natury i tworzenia środowiska uczenia się o dobrym samopoczuciu.

Moduły:

- **Moduł 1: RAMY EDUKACYJNE**
Zwiększenie świadomości uczestników na temat środowiska dobrobytu w edukacji dorosłych, zapewnienia jakości szkoleń (kształcenia ustawicznego) i rozwoju programu nauczania opartego na efektach.
- **Moduł 2: ŚRODOWISKO WELLBEING**
Poszerzenie wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie środowiska wellbeing w kontekście zarządzania, kultury organizacyjnej i dobrych praktyk oraz aspektów indywidualnych.
- **Moduł 3: INNOWACYJNE DZIAŁANIA W CELU WZMOCNIENIA MOTYWACJI**
Zwiększenie motywacji uczestników poprzez serię innowacyjnych działań, które promują wellness i dobre samopoczucie w idealnym środowisku do nauki.
- **Moduł 4: HARMONIA DZIAŁACZY EDUKACYJNYCH I MIĘDZY NIMI**
Poprawa komunikacji wśród podmiotów edukacyjnych, a tym samym wzmocnienie współpracy w miejscu pracy poprzez utrzymywanie trwałych i pozytywnych relacji z kolegami.
- **Moduł 5: Elastyczność systemu**
Nabycie umiejętności zwiększania zdolności adaptacyjnych i elastyczności w celu budowania integracyjnego, sprzyjającego uczeniu się środowiska poprzez dostosowanie procesu uczenia się do zmieniających się potrzeb.

Przeglądaj platformę edukacyjną online na stronie wellness2portal.eu

www.projectwellness.eu

www.facebook.com/Wellness2Project

Umieść wellness na MAPie

Moduły szkoleniowe oparte są na [Mapie dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych](#) i pomogą Ci stworzyć i cieszyć się dobrym samopoczuciem w środowisku nauczania.

Innowacyjna mapa łączy w sobie zalecenia dotyczące tego, jak ustanowić i poprawić dobrostan w edukacji dorosłych, wynikające z badań porównawczych przeprowadzonych w Estonii, Bułgarii, na Cyprze, w Polsce i we Włoszech.

Dowiedz się więcej na stronie https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2022/04/ENG_Wellness2_Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education.pdf

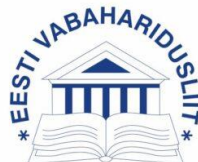


projectwellness.eu



Konsorcjum Wellness2

ENAEA Estońskie Stowarzyszenie
Nieformalnej Edukacji Dorosłych (Estonia)



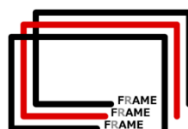
Europejskie Centrum Jakości Ltd. (Bułgaria)



ENOROS Consulting Ltd. (Cypr)



Fundacja Rozwoju Aktywności
Międzynarodowej i Edukacyjnej FRAME
(Polska)



PRISM Impresa Sociale s.r.l. (Włochy)



Promimpresa Società Benefit SRL (Włochy)



MODULE #1:
Educational
Framework



MODUŁ #1: Ramy edukacyjne



- 🌈 **Wprowadzenie do dobrobytu w edukacji dorosłych**
- 🌈 **Planowanie szkoleń i tworzenie programów nauczania**
- 🌈 **Zapewnienie jakości nieformalnych szkoleń dla dorosłych**

🌈 CELE

Celem modułu jest zwiększenie świadomości uczestników na temat środowiska dobrobytu w edukacji dorosłych, zapewnienia jakości szkoleń (kształcenia ustawicznego) oraz tworzenia programów nauczania opartych na efektach.

🌈 EFEKTY UCZENIA SIĘ

- Uczestnik szkolenia zna kluczowe elementy dobrego środowiska uczenia się.
- Uczestnik szkolenia rozumie zasady oceny jakości w pozaformalnym uczeniu się.
- Uczestnik szkolenia potrafi opracować program nauczania oparty na produktach, z uwzględnieniem oceny.
- Uczestnik szkolenia jest świadomy, jak przekazywać informacje zwrotne uczącym się i prosi o nie.

🌈 MATERIAŁY SZKOLENIOWE

- Flipchart z papierem, kolorowe markery, post-ity.

Materiały drukowane dla każdego uczestnika:

- Arkusze robocze Koło dobrego samopoczucia i infografiki projektu
- Szablon programu nauczania (format A3)
- Arkusz informacji zwrotnej

🌈 ZASOBY INTERNETOWE

Materiały do pracy samodzielnej zebrane w zeszycie ćwiczeń i obejmują następujące tematy:

- Określenie grupy docelowej, określenie potrzeb edukacyjnych; program nauczania, efekty kształcenia, spójność programu nauczania; ocena;
- Progowa ocena jakości w estońskich instytucjach AE;
- Systemy zapewnienia jakości (wprowadzenie [europejskiego znaku jakości EQM](#));
- [Kwalifikacje edukatora dorosłych](#), zawód i samodoskonalenie (na przykładzie Estonii);

WSTĘPNY AUTOTEST

<u>Autotest przed szkoleniem</u>	ODPOWIEDŹ	
	Prawda	Fałsz
Pracownicy administracyjni mogą promować kulturę opieki i współpracy wspierającą rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu.	☐	☐
Personel administracyjny odgrywa aktywną rolę w tworzeniu przyjaznego środowiska, w którym zarówno dorośli słuchacze, jak i trenerzy czują się mile widziani, włączeni, związani i szanowani.	☐	☐
W edukacji dorosłych można oceniać tylko wynik.	☐	☐
W Estonii można ubiegać się o zawód edukatora dorosłych na czterech poziomach	☐	☐
Istnieją cztery rodzaje informacji zwrotnej.	☐	☐

RAMY TEORETYCZNE

Pojęcie dobrobytu

W projekcie uzgodniono, że do zdefiniowania dobrostanu stosuje się 8-wymiarowe podejście do dobrostanu.

- 1. Dobrostan zawodowy** to zdolność do uzyskania osobistej satysfakcji i spełnienia z wykonywanej pracy, przy jednoczesnym zachowaniu równowagi w życiu osobistym. Nasze pragnienie wniesienia wkładu w karierę zawodową ma pozytywny wpływ na organizacje, w których pracujemy oraz na społeczeństwo jako całość i zapewnia dobrostan zawodowy.
- 2. Dobrostan środowiskowy** to umiejętność wzięcia odpowiedzialności za jakość powietrza, wody i ziemi wokół nas. Kiedy mamy pozytywny wpływ na jakość środowiska, mamy również pozytywny wpływ w naszych domach, społecznościach lub na planecie.
- 3. Dobrostan społeczny** to zdolność do komunikowania się z innymi ludźmi na świecie. Możemy przyczynić się do dobrostanu społecznego, gdy utrzymujemy pozytywne relacje z przyjaciółmi i kolegami.
- 4. Dobrobyt ekonomiczny** to Twój stosunek do pieniędzy i umiejętność wykorzystania posiadanego zasobu. Jest to równowaga pomiędzy psychicznymi, fizycznymi i mentalnymi aspektami pieniędzy. Przede wszystkim chodzi o zrozumienie i zadbanie o swoją sytuację finansową w taki sposób, aby być przygotowanym również na zmiany finansowe.
- 5. Dobrostan fizyczny** to zdolność do utrzymania zdrowej jakości życia bez nadmiernego zmęczenia i stresu fizycznego. To zdolność do zrozumienia, że nasze zachowanie ma znaczący wpływ na nasze samopoczucie - wspieramy nasze samopoczucie fizyczne, gdy wdramy zdrowe nawyki (regularne badania lekarskie, zbilansowana dieta, ćwiczenia fizyczne itp.), natomiast nawyki destrukcyjne (tytoń, narkotyki, alkohol itp.) prowadzą do obniżenia naszego samopoczucia fizycznego.

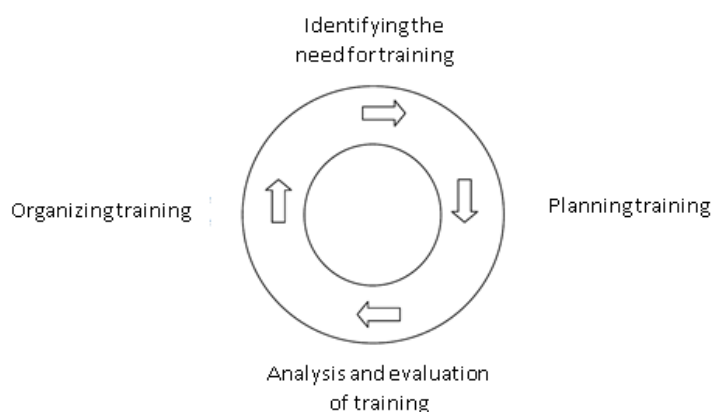
6. Dobrostan emocjonalny to zdolność do zrozumienia siebie i radzenia sobie z wyzwaniami życia. Jest to zdolność do zrozumienia i dzielenia się z innymi naszymi uczuciami, takimi jak złość, strach, smutek i stres, a także nadzieja, miłość, radość i szczęście.

7. Dobrostan intelektualny to umiejętność otwarcia umysłu na nowe idee i doświadczenia, które mogą być wykorzystane do dokonywania osobistych wyborów, komunikacji w grupie i współtworzenia społeczności. Jest to chęć poznawania nowych sposobów uczenia się, rozwijania umiejętności i szukania wyzwań w procesie uczenia się przez całe życie.

8. Dobrostan duchowy to zdolność do tworzenia spokoju i harmonii w swoim życiu. Jest to sposób na wypracowanie harmonii pomiędzy naszymi wartościami i działaniami oraz zrozumienie celu życia.

Planowanie procesu kształcenia w kształceniu ustawicznym

Proces szkolenia dzieli się na cztery ściśle ze sobą powiązane etapy: identyfikację potrzeb szkoleniowych, planowanie szkolenia, jego przeprowadzenie i ocenę wyników (rys. 1).



Rysunek 1. Proces uczenia się w ramach doskonalenia zawodowego z punktu widzenia organizatora

Szkolenie rozpoczyna się od ustalenia celów szkolenia (celu szkolenia) i pomocy uczestnikom w uświadomieniu sobie tych celów. Cel podsumowuje najważniejsze zamierzenia, to co szkolenie chce osiągnąć, kieruje działaniami prowadzącego i od tego zależy treść i metody szkolenia. Zarówno uczący się, jak i organizatorzy szkoleń, subskrybenci, fundatorzy i inne grupy interesu muszą wiedzieć, jakie są cele i skuteczność szkolenia. W przypadku dorosłych słuchaczy - uczących się z doświadczeniem i wcześniejszą wiedzą, przy formułowaniu celu programu nauczania, oprócz specyfiki przedmiotu, należy uwzględnić ich wcześniejsze doświadczenia, zainteresowania i potrzeby słuchaczy oraz niezbędne kompetencje zawodowe. Uczący się są zachęceni do zaangażowania się w proces wyznaczania celów kształcenia, ponieważ zwiększa to ich odpowiedzialność za siebie i zachęca do samodzielnego uczenia się. Źródło: Praca magisterska E. Drenkhan: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Określenie potrzeb szkoleniowych, zdefiniowanie grupy docelowej i ukierunkowanie szkolenia

Dorośli ludzie nie uczą się dla samej nauki, ale chcą uzyskać odpowiedzi na swoje pytania, nauczyć się rozwiązywać problemy, lepiej pracować lub po prostu bardziej cieszyć się życiem. (Malcolm S. Knowles) Potrzeby szkoleniowe - różnica między stanem faktycznym a stanem pożądanym, którą można zmniejszyć poprzez szkolenie. Szkolenia dzielą się na:

- Tzw. szkolenia abonamentowe skierowane do konkretnej grupy - grupa badawcza jest zebrana przez klienta i jest stosunkowo jednorodna, ogólne potrzeby szkoleniowe grupy badawczej są znane

trenerowi. Ryzyko może polegać na tym, że potrzeby szkoleniowe grupy badawczej mogą nie odpowiadać indywidualnym potrzebom słuchaczy (słuchacze zostali wysłani na szkolenie i nie wszyscy mogą być zmotywowani do uczestnictwa). W organizacjach do określenia potrzeb szkoleniowych stosuje się następujące metody: wywiad/wywiad, test, obserwacja, kwestionariusz, burza mózgów.

- Szkolenia otwarte z bezpłatną rejestracją (organizator może określić warunki wstępne i wymagania dotyczące uczestnictwa), ale trudniej jest poznać indywidualne potrzeby szkoleniowe.

Zaleceniem dla trenera (organizatora szkolenia) jest zbadanie, jakie są cele słuchaczy, czego oczekują od kursu i na jakie pytania chcą uzyskać odpowiedź. Najlepiej byłoby spróbować wyjaśnić to jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia (np. zlecić napisanie listu motywacyjnego).

Określając grupę docelową szkolenia otwartego, wskazane jest mieć na uwadze grupę osób o określonych cechach, ponieważ jeśli szkolenie będzie przeznaczone dla wszystkich, istnieje ryzyko, że poziom uczestników będzie bardzo zróżnicowany. Grupą docelową mogą być np. przedstawiciele określonego zawodu. W przypadku grupy docelowej można wskazać, czy są to osoby początkujące, czy na poziomie zaawansowanym. Opisując warunki wstępne uczestnictwa w szkoleniu pomocny może być opis poziomów estońskiej ramy kwalifikacji: <https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>

Cel kształcenia podsumowuje oczekiwany rezultat ukończenia studiów. Efekty kształcenia wynikają z celu kształcenia, wyjaśniają go i precyzują. Sformułowanie dobrego celu jest krótkie (zwykle jedno zdanie), uogólniające i opisujące wynik nauki. Wykorzystane źródła: [Koolitaja käsiraamat](#) i [täienduskoolituse õppekava koostamise juhendmaterjal](#).

Projektowanie programu nauczania opartego na efektach uczenia się

Zgodnie z ustawą o kształceniu dorosłych podstawą prowadzenia doskonalenia zawodowego jest program nauczania oparty na efektach. Jego tworzenie opiera się na grupie docelowej, jej potrzebach i rezultatach osiągniętych dzięki szkoleniu, czyli efektach kształcenia.

W interesie wszystkich stron leży planowanie doskonalenia zawodowego w oparciu o rezultaty, tzn. efekty uczenia się i kryteria oceny są tak sformułowane, aby można było ocenić kompetencje osoby, która ukończyła program nauczania. Cel programu nauczania opartego na efektach musi opisywać to, co chcemy osiągnąć - cele są opracowywane na podstawie oczekiwanych rezultatów uczenia się osoby uczącej się, a cały proces nauczania jest odpowiednio kształtowany, jak te rezultaty osiągnąć. Jeśli działania związane z uczeniem się i nauczaniem oraz zadania związane z oceną są zaplanowane w oparciu o wymagane efekty uczenia się, to jest to kwestia konstruktywnej spójności. Efekty uczenia się muszą być również wyjaśnione uczącym się na początku studiów, pomaga to im skupić się na nauce, na czasie i energii, które ona wymaga.

Opisywanie programów nauczania poprzez efekty uczenia się umożliwia uwzględnienie wcześniejszych studiów i doświadczeń zawodowych, wspierając w ten sposób uczenie się przez całe życie. Edukacja oparta na efektach ułatwia również dorosłym ubieganie się o kwalifikacje zawodowe, ponieważ lepiej odzwierciedla, jakie kompetencje zostały nabyte podczas szkolenia. Jednak ukończenie szkolenia w Estonii nie daje kwalifikacji zawodowych, ale osoba, która jest zainteresowana kwalifikacjami zawodowymi musi ubiegać się o nie oddzielnie. Źródło: E. Drenkhan praca magisterska: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Zasady osiągania efektów kształcenia:

- nie może być zbyt wiele efektów (4-6 są odpowiednie, w długich kursach składających się z modułów, każdy moduł może mieć przypisane własne efekty kształcenia);
- efekty kształcenia są opisane w sposób ogólny i całościowy;

- efekty opisują wynik uczenia się osoby uczącej się, a nie proces;
- używać różnych czasowników (np. "analizuje", "ocenia", "kojarzy");
- efekty uczenia się muszą być możliwe do oceny (np. trudno jest ocenić postawy).

Ocena

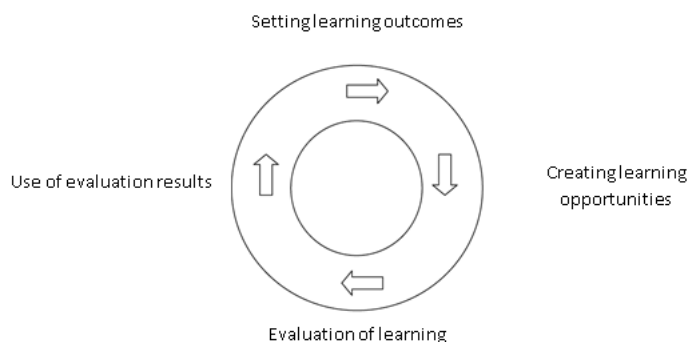
Celem ewaluacji jest wspieranie rozwoju uczącego się poprzez odpowiednią informację zwrotną oraz dostarczenie rzetelnej informacji o efektywności ukończenia studiów.

Ocena pozwala:

- wiedzieć, czy nauka miała miejsce;
- diagnozować potrzeby uczących się;
- zapewnienie certyfikatu, a tym samym oficjalnego uznania nauki;
- zapewnienie możliwości dalszego kształcenia, potwierdzenie poziomu kwalifikacji;
- ocenić sukces w osiąganiu celów szkoleń i programów studiów;
- motywować i zachęcać uczniów.

Właściwie zaprojektowana i odpowiednio stosowana ocena sprzyja bardziej efektywnemu kierowaniu i uczeniu się, tzn. ocena może być również postrzegana jako część uczenia się. W oparciu o podejście do oceniania wspiera się rozwój uczącego się, ocena odbywa się nie tylko przy specjalnych bezpośrednich działaniach ocenających, ale stale podczas całego procesu uczenia się, gdy przekazywana jest informacja zwrotna uczącym się oraz ma miejsce ciągła refleksja i samoocena samych uczących się.

Ewaluację można scharakteryzować jako ciągłe czteroetapowe działanie (rysunek 2), w którym najpierw tworzy się jasne i mierzalne efekty uczenia się, następnie uczący się będą w stanie osiągnąć te efekty, stale gromadzi się i analizuje informacje i dowody na to, jak rzeczywiste uczenie się spełnia oczekiwania i rozwija się uczenie się zgodnie z tymi wynikami.



Rysunek 2. Ocena jako działanie czteroetapowe

Ocena osiągania przez uczących się efektów uczenia się jest częścią procesu nauczania, podczas którego dokonuje się sprawiedliwej i bezstronnej oceny poziomu nabycia przez uczących się wiedzy i umiejętności zgodnie z efektami uczenia się opisanymi w programie nauczania. Prowadzący musi najpierw uświadomić sobie, jakie są te ważne efekty uczenia się, co należy osiągnąć, zajmując się daną częścią lub tematem. Ewaluacja powinna zapewnić, że efekty uczenia się zostaną osiągnięte. Źródło: Praca magisterska E. Drenkhani: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Metody i kryteria oceny

Ocena osiągnięcia efektów kształcenia obejmuje różne metody pozwalające określić stopień osiągnięcia proponowanych efektów kształcenia i jest opisywana za pomocą metod oceny i kryteriów oceny. Wybór metod oceny zależy od nauczanego kierunku, wielkości grupy badawczej i warunków środowiska nauczania. Metody ewaluacji można podzielić na:

- ocena procesu, np. praca praktyczna, pokaz umiejętności praktycznych, rozmowa, kryteria oceny opisują działania ucznia (np. "sprząta własne stanowisko pracy");
- ocena wyniku - kryteria oceny wyrażają wynik (np. "portfolio uczenia się zawiera autoanalizę, w której uczeń porównuje swoje kompetencje na początku i na końcu procesu uczenia się").

Metoda oceny musi jak najwierniej naśladować sytuację lub czynność, w której uczący się wykorzystuje późniejszą wiedzę. W przypadku osób dorosłych jako odpowiednie metody oceny można wymienić przykładowo obserwację, egzamin, test komputerowy, demonstrację praktycznego działania i prezentacje grupowe. Ocena wykonania jest ważna dla szkolenia praktycznego - uczący się demonstrują swoje zrozumienie i umiejętności poprzez wykonywanie zadań w świecie rzeczywistym.

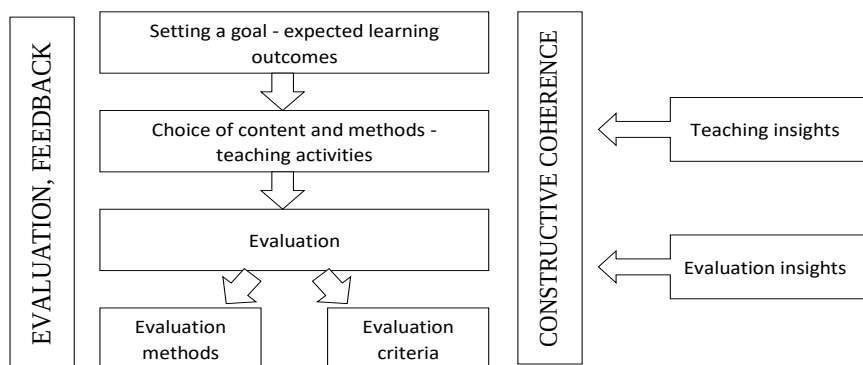
Kryteria oceny są ustalone jako minimalne - tzn. na poziomie progowym, zapewniającym, że wszyscy uczący się przyswoją podstawową część programu nauczania. Ważne jest, aby już na początku studiów poinformować uczących się o tym, jak oceniane jest osiągnięcie efektów kształcenia.

W szkoleniu dla dorosłych uczący się powinni być zaangażowani w ocenę. W przypadku samooceny, uczący się sam dokonuje krytycznej oceny swojego procesu uczenia się lub jego wyników, a w przypadku oceny wzajemnej, uczący się oceniają siebie nawzajem. Dla samorozwoju uczącego się, ocena może być pozytywnym bodźcem poprzez poprawę jego umiejętności autorefleksji, a informacja zwrotna z oceny pomaga uczącym się zrozumieć ich mocne i słabe strony.

W szkoleniach zazwyczaj stosuje się ocenę nieodróżnicowaną, gdzie ocena oparta jest na kryteriach progowych, czyli minimalnym poziomie, który decyduje o tym, czy oczekiwane kompetencje zostały osiągnięte (zaliczone - niezaliczone). Przeciwnie - ocena wyróżniająca lub stopniowa/numeryczna. Źródło:

Praca magisterska E. Drenkhani:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52877/drenkhan_ena_ma.pdf

Podsumowując, stosując nowoczesne podejście do uczenia się, szkolenie rozpoczyna się od wyznaczenia celu i sformułowania oczekiwanych efektów uczenia się. W zależności od nich następuje dobór treści i metod (czyli planowane są działania dydaktyczne), planowane są również metody i kryteria oceny. Zaleca się przy tym uwzględnienie zasady konstruktywnej spójności - zarówno działania związane z nauczaniem, jak i ocenianiem są planowane w oparciu o efekty kształcenia. Ocena nie jest jednorazowym działaniem na koniec szkolenia, tylko zgodnie z zasadami oceniania kształtującego jest zalecana, ale ocena odbywa się przez cały proces uczenia się, dając informację zwrotną zarówno uczącym się, jak i trenerom. Na działania trenerów w zakresie nauczania i oceny wpływa ich rozumienie nauczania i oceny. Ponadto na nauczanie i ocenę wpływają czynniki zewnętrzne, takie jak objętość szkolenia, wykorzystywane zasoby, grupa badawcza itp. W uproszczeniu proces uczenia się opisany jest z punktu widzenia trenera na rysunku 3.



Rysunek 3 Proces uczenia się z punktu widzenia trenera

EQM Europejski znak jakości

EQM jest znakiem zapewnienia jakości dla wszystkich dostawców edukacji pozaformalnej w całej Europie. Jest to system, zaprojektowany w celu zapewnienia jakości dostawców kształcenia nieformalnego oraz ich działań, usług i pracy. EQM mierzy, jak skutecznie organizacja rozumie, jakie systemy i działania są niezbędne, aby zapewnić i wspierać wysokiej jakości uczenie się zgodnie z europejskimi wymogami zapewniania jakości w edukacji dorosłych. EQM pomaga instytucjom edukacyjnym osiągnąć rosnące europejskie i krajowe wymagania jakościowe. Może być również wykorzystywany do wspierania rozwoju i zapewniania jakości dla każdego innego dostawcy usług edukacyjnych.

EQM to narzędzie pomagające dostawcom szkoleń i ich pracownikom poznać, w jaki sposób zapewniają jakość zarówno w tym, czego uczą, jak i w tym, jak wspierają nauczanie i uczenie się. Sercem procesu EQM jest samoocena. Formularz samooceny składa się z czteroczęściowego kwestionariusza, w którym każda część przygląda się organizacji szkolenia i skuteczności z różnych aspektów.

Pierwsza część "Dostawca i zarządzanie uczeniem się" zawiera kryteria, związane z dostawcą szkoleń, planowaniem procesów administracyjnych i procesem uczenia się. Druga część "Potrzeby uczącego się i kursy" zawiera kryteria, związane z uczącym się, obejmujące środowisko uczenia się, kursy i ich treść, a także potrzeby i cele uczącego się. Część trzecia, "Pomiar osiągnięć w nauce", zawiera kryteria odnoszące się do osiągnięć uczących się oraz informacji zwrotnej dla uczących się. Część czwarta, "Zarządzanie jakością", zawiera kryteria odnoszące się do kwestii jakości, w tym zarządzania procesem samooceny i kulturą jakości w organizacji.

[Przewodnik i formularz samooceny](#)

Strona internetowa projektu EQM: www.europeanqualitymark.org

Udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnych (Opracowanie: Margit Düüna, MBA i trener dorosłych poziom 7)

Poświęć chwilę i zastanów się nad pytaniem: "Po co nam informacja zwrotna?". Informacja zwrotna stała się jednym z najważniejszych słów kluczowych w świadczeniu usług edukacyjnych i działalności zarządczej. W teorii systemów sprzężenie zwrotne oznacza wpływ wyniku na wkład. W pedagogice i zarządzaniu informacja zwrotna oznacza przede wszystkim informację o wynikach. Źródło: T. Lehtsaar, Tagasiside käsiraamat, 2019 r.

Aspekty informacji zwrotnej

- informacja zwrotna może mieć charakter mniej lub bardziej osobisty, związany z obiektem informacji zwrotnej, na którym koncentruje się informacja zwrotna;
- obiektami informacji zwrotnej mogą być trzy obszary: wyniki, osoba i/lub zachowanie;
- z punktu widzenia psychologii komunikacji ważne jest przez kogo udzielany jest feedback - jego ODPOWIEDZIALNOŚĆ dla osoby, która otrzymuje feedback;

Rodzaje informacji zwrotnych

- POSITIVE FEEDBACK - czyli potwierdzająca informacja zwrotna wyraża uznanie i wspiera postęp w wybranym kierunku.
- NEGATYWNA INFORMACJA ZWROTNA - niepotwierdzająca informacja zwrotna zawiera krytykę i próbuje skorygować zachowanie i/lub wykonanie.
- Oba typy są istotne dla poprawy wyników!
- DEQUACY IS IMPORTANT!

Reakcja na pozytywną informację zwrotną

- Potwierdzenie - podmiot udzielający informacji zwrotnej jest uznawany. Dostawca informacji zwrotnej jest opisany jako odpowiedni autorytet i kompetencja.
- Zgoda z oceną - otrzymana informacja jest rozpatrywana.
- Reakcja wspierająca, podczas której odbiorca informacji zwrotnej otrzymuje ciągłe wyjaśnienia, a odbiorca informacji zwrotnej jest zachęcany.
- Ekspresja pozytywnych uczuć, w ramach których wyrażana jest radość i wdzięczność.
- Pozytywne informacje zwrotne mogą kończyć się komplementami skierowanymi do siebie i/lub do osoby udzielającej informacji zwrotnej.

Reakcja na negatywne informacje zwrotne

- Obrona, której najczęstsze formy to samousprawiedliwienie lub ignorowanie informacji.
- Atak skierowany albo na feedback, albo na osobę udzielającą feedbacku.
- Nieprzewidywalna odpowiedź, w przypadku której odpowiedź odbiornika sprzężenia zwrotnego jest nieprzewidywalna.
- Przerwana odpowiedź, w której osoba otrzymująca informację zwrotną zaczyna uzasadniać lub wyjaśniać, nie słuchając do końca.
- Odpowiedź kontrowersyjna obejmuje informacje kontrowersyjne lub czasem nie związane z tematem.
- Bezosobowa odpowiedź dystansuje od sytuacji, odwołując się do obiektywnych czynników, które doprowadziły do takiego wyniku.

Zasady udzielania informacji zwrotnej

- Skup się na celu!
- Czas i miejsce
- Skup się na czynach - informacja zwrotna może być konstruktywna, ale oparta na faktach.
- Nie bądź osobisty! Przedmiotem informacji zwrotnej są wyniki, a nie osoba.
- Odpowiednie wyczucie czasu - informacja zwrotna jest najbardziej płodna, gdy wykonawca zainteresował się nią lub czuje jej potrzebę.
- Bądź przekonany, że zostałeś zrozumiany - zapytaj, jak zrozumiała Cię druga strona!
- Bądź przekonany, że partner może kontrolować zachowanie!
- Skup się na osobie!
- Dostarczanie stosownych informacji.
- Unikaj zbędnych szczegółów, informacja zwrotna musi nadać pewien kierunek.
- Opis i ocenę należy przechowywać oddzielnie.

Informacja zwrotna jest celem samym w sobie. Kiedy masz swoją opinię, zadaj sobie pytanie, co chcesz dzięki niej osiągnąć i jaki jest rzeczywisty wpływ twojego punktu widzenia. Konstruktywna krytyka opiera się przede wszystkim na tym, co wykonawca może sam zmienić lub rozwinąć. Opis musi być oparty na faktach. Ocena musi być oparta na uznanych, zrozumiałych i uzasadnionych kryteriach.

Trzy rodzaje informacji zwrotnej:

- Uznanie - dziękuję!
- Coaching - to lepsze rozwiązanie
- Ocena - to jest twoje stanowisko

Źródło: D. Stone i S. Heen, "Thanks for the Feedback". Penguin Books, 2014 r.

Trzy przeszkody po otrzymaniu informacji zwrotnej:

- To nie jest prawda
- Patrzcie, kto mówi!
- Tożsamość jest zagrożona

Zarządzanie negatywną informacją zwrotną:

- Informacja zwrotna dotyczy naszej wydajności, czyli ty i twoja wydajność to dwie różne rzeczy.
- Nie pozostawaj sam - rozpocznij dialog z podmiotem udzielającym informacji zwrotnej, a następnie z innymi odpowiednimi stronami.
- Skuteczność w jednym obszarze nie oznacza skuteczności w innym i odwrotnie. Informacja zwrotna dotyczy zazwyczaj obszaru efektywności. Negatywna informacja zwrotna może pomóc w określeniu Twoich rzeczywistych możliwości i umiejętności.
- Negatywna informacja zwrotna jest narzędziem do nauki - pozwala poprawić wyniki i rozwinąć się jako osoba.

Jak traktować feedforward?

Klasyczną definicję feedforward podaje Marshall Goldsmith: nie patrzymy wstecz, ale do przodu. Ja daję ci radę, a co jest lepsze niż prosić o nią mnie. W aspekcie neuronauki jest ona realizowana, gdy osoba chce poprosić o radę, np. inicjatywa wychodzi od niej.

Informacje zwrotne i uczenie się

- Informacja zwrotna dotycząca uczenia się oznacza najczęściej informację, która daje uczącemu się świadomość jego wiedzy i umiejętności.
- Nasz mózg uczy się najlepiej, gdy musi rozwiązywać trudne, a nie łatwe zadania.
- Informacje zwrotne skierowane do procesu muszą być powiązane z wynikami.
- Uczenie się odbywa się w interakcji jednostki i środowiska.
- Podkreślanie, że "ok, jesteś słaby w niektórych aspektach" nie wspiera motywacji.
- Grupowanie na podstawie zdolności nie sprzyja uczeniu się.
- Błąd nie jest zjawiskiem neutralnym, lecz użytecznym.
- Ideą informacji zwrotnej jest umożliwienie pogłębiania krok po kroku zrozumienia poznanego tematu.

Gdy system nie obsługuje sprzężenia zwrotnego

Cechy odnoszące się do procesu uczenia się zamkniętego na informację zwrotną:

- Ewaluacja przeprowadzana tylko przez nauczyciela, ponieważ uczący się nie są w stanie jej dokonać.
- Trudno jest znaleźć sens w odpowiedziach uczących się.
- Nauczyciel postrzega informację zwrotną głównie jako długi tekst.
- Osoby uczące się nie są zainteresowane informacją zwrotną.
- Nauczanie jest na pierwszym miejscu na lekcji, uczniowie są zależni od nauczyciela na lekcji przez większość czasu.
- Oceny i wyniki nie mogą być poprawiane.
- Negatywna informacja zwrotna zaskakuje uczących się, są niezadowoleni i spierają się o oceny.

Główne obszary rozwojowe informacji zwrotnej:

- każdy uczeń ma coś, co musi rozwijać;
- informacja zwrotna musi być zgodna z numerem i uzasadniona od strony merytorycznej;
- w związku z celem;
- niebezpieczeństwo przeceniania (niewygodne słyszenie prawdy).

Czynniki wpływające na sukces:

- Motywacja
- Umiejętność uczenia się na własnych błędach
- Duża zdolność do nauki

Dziesięć zaleceń, jak prosić o informację zwrotną lub feedforward

1. Przemyśl to, czy chcesz aprobaty, oceny, informacji zwrotnej czy feed forward.
2. Zastanów się, od kogo chcesz uzyskać informację zwrotną lub feedforward i o czym (pytanie kompetencyjne dla dostawców informacji zwrotnej). Czy jakiś rodzaj informacji zwrotnej może być udzielony przez program komputerowy.
3. Zastanów się, czy możesz w tej chwili zgadnąć, co może zawierać ta informacja zwrotna. Skoro już sam wiesz, to może jest za wcześnie, by prosić o informację zwrotną na jakiś temat?
4. Postaraj się bardzo dokładnie sformułować, co (np. jakąś konkretną umiejętność, przyczynę jakiegoś powtarzającego się problemu itp.) chcesz uzyskać w informacji zwrotnej lub feedbacku.
5. Jaka jest ilość informacji zwrotnych, z którymi możesz sobie poradzić?
6. Co zamierzasz zrobić ze sprzężeniem zwrotnym lub feedforwardem?
7. Czy i jak jesteś przygotowany na przyjęcie negatywnej lub krytycznej informacji zwrotnej, ale także oceny i komplementów?
8. Czy w sytuacji, gdy otrzymałeś informację zwrotną, która Ci nie pomaga (np. informacja zwrotna jest zbędna, oparta na błędnych założeniach, itp.), jesteś w stanie lub masz motywację do sformułowania pytań do osoby udzielającej informacji zwrotnej, które mogłyby ją ukierunkować?
9. Zastanów się, jakie formy zwracania się o informację zwrotną lub feedforward są dla Ciebie dostępne. Czy i w jakim stopniu te formaty/rodzaje mogą być wykorzystane dla Twoich potrzeb?
10. Proaktywność i osiągnięcie kontroli: jeśli to możliwe, pytaj, aby uniknąć otrzymania czegoś, czego nie potrzebujesz.

Dziesięć pytań, które pomagają ocenić konstruktywność informacji zwrotnej lub informacji zwrotnej

1. Czy sprzężenie zwrotne może być interpretowane jako feedforward, czy też sprzężenie zwrotne daje informacje, które odbiorca mógłby wykorzystać w przyszłych działaniach?
2. Czas udzielania informacji zwrotnej i/lub feedforward: czy jest ona udzielana w trakcie procesu pracy, na końcu czy przy ustalaniu nowego?
3. Jaki jest cel udzielania informacji zwrotnej i/lub informacji zwrotnej przez strony: czy strony uzgodniły wspólny cel?
4. Potrzeby i motywacja odbiorcy informacji zwrotnej i feedforward: czy strony jasno określiły, jaki rodzaj informacji zwrotnej jest wymagany przez osobę otrzymującą informację zwrotną w danym momencie?
5. Ilość informacji zwrotnych lub informacji zwrotnych: czy informacje zwrotne i informacje zwrotne powinny dotyczyć jednego czy kilku aspektów?
6. Poziom uogólnienia informacji zwrotnej: jak wiele pracy wymaga od odbiorcy informacji zwrotnej, aby ją zinterpretować?

7. Bezocenowe, opisowe informacje zwrotne (dotyczące sytuacji): czy osoba udzielająca informacji zwrotnej opisuje czynność, umiejętność i wydarzenie w taki sposób, że opisane ważne obserwacje są możliwie pozbawione oceny?
8. Czy adresat informacji zwrotnej ma rację?
9. Treść feedforward: jak duża zdolność do aktywności jest oczekiwana od odbiorcy informacji zwrotnej przez udzielającego informacji zwrotnej? Czego się od niego/niej oczekuje?
10. Relacja dostawcy informacji zwrotnej i feedforward: czy informacje zwrotne i feedforward pomagają stronom w tworzeniu i/lub rozwijaniu dobrych relacji?

Źródło: Tagasiside. Käsiraamat õpetajale, lapsevanemale ja koolijuhile: Centrum Estetyki Uniwersytetu w Tartu, 2019

https://www.eetikakeskus.ut.ee/sites/default/files/www_ut/tagasiside_viimane_august2020.pdf

ZAŁĄCZNIK 1: PROGRAM SZKOLENIA W MIEJSCU PRACY

Nazwa	
Podstawa opracowania planu	
Całkowita kwota badania	
Grupa docelowa	
Warunki rozpoczęcia działalności	
Cele dydaktyczne	
Efekty kształcenia	
Opis procesu kształcenia, w tym treści kształcenia i metod kształcenia	
Treści nauczania	Struktura, objętość i metody uczenia się
Wykaz materiałów do nauki	
Warunki rozwiązania, ocena i dokument do wystawienia	
Opis środowiska badawczego	
Opis kwalifikacji, studiów lub/i doświadczenia zawodowego, które opisują kompetencje trenera	

<u>Autotest po szkoleniu</u>	ODPOWIEDŹ	
	<i>Prawdziwe</i>	<i>Fałszywy</i>
Pracownicy administracyjni współpracują ze stażystami w celu opracowania szkolnej polityki, planów i programów nauczania dla zapewnienia bezpieczeństwa i jakości	☐	☐
Efektów kształcenia nie powinno być wiele, 4-6 jest właściwe, w długich, modułowych szkoleniach można ustalić własne efekty kształcenia dla każdego modułu.	☐	☐
Istnieją dwa rodzaje informacji zwrotnych, pozytywne i negatywne.	☐	☐
Grupowanie na podstawie zdolności nie sprzyja uczeniu się.	☐	☐

Ćwiczenie 1. Wprowadzenie do dobrostanu w edukacji dorosłych

Cele i efekty kształcenia:

Uczestnik wymienia i opisuje kluczowe elementy dobrego samopoczucia.

Krok 1

Krótkie omówienie przez edukatora i dyskusja prowadzona na temat tematów (20 minut):

- kluczowe elementy środowiska uczenia się o dobrym samopoczuciu.
- wprowadzenie Mapy Dobrobytu.

Krok 2

W tym samym czasie uczestnicy mogą dodawać komentarze i przemyślenia do obu arkuszy.

Z głównymi materiałami należy zapoznać się przed szkoleniem w środowisku online (<https://wellness2portal.eu/>).

>>> *Czas trwania:* 20 minut

Działanie 2. Planowanie szkoleń i tworzenie programu nauczania

Cele i efekty kształcenia:

- Uczestnik wymienia i opisuje kluczowe elementy dobrego samopoczucia.

Krok 1

Krótkie omówienie przez edukatora i dyskusja prowadzona na temat tematów (15 minut):

- zdefiniowanie grupy docelowej, określenie potrzeb edukacyjnych;
- program nauczania, efekty kształcenia, spójność programowa;
- formułowanie programowych efektów kształcenia i oceny.

Krok 2

Kompleksowa praktyczna praca w grupach 45 minut - tworzenie programu nauczania "Szkolenie Mikołajkowe" (wykorzystując strukturę, która jest oparta na Standardzie Kształcenia Ustawicznego na przykładzie Estonii do tworzenia programów nauczania), podzieli uczniów na grupy (max 5 uczestników w grupie), podzieli wzór programu nauczania (A3) dla każdej grupy.

Krok 3

Prezentacja wyników pracy grupy (max 45 minut) - każda grupa ma na prezentację 5-7 minut, debrief: edukatorzy i inne grupy udzielają informacji zwrotnej na temat prezentacji 2-3 minuty.

Dodatkowe uwagi:

Dla każdego uczestnika przygotowywane są (drukowane) dwa arkusze robocze:

- Kluczowe elementy dobrego środowiska uczenia się
- [Mapa dobrobytu](#).

>>> Czas trwania: 115 minut

Działanie 3. Zapewnienie jakości w edukacji dorosłych

Cele i efekty kształcenia:

Uczestnicy mają świadomość o:

- progowa ocena jakości;
- system zapewnienia jakości EQM;
- system kwalifikacji edukatorów dorosłych.
- rozumieją i analizują swoją rolę w zapewnieniu systemu jakości firmy/organizacji szkoleniowej.

Krok 1

Energizer "Orkiestra bez instrumentów" - Wyjaśnij grupie, że zamierzają stworzyć "orkiestrę" bez instrumentów. Orkiestra będzie wykorzystywać tylko dźwięki, które mogą być wydawane przez ludzkie ciało. Gracze mogą używać rąk, stóp, głosu itp., ale nie słów; mogą na przykład gwizdać, nucić, wzdychać lub tupać nogami. Każdy gracz powinien wybrać dźwięk. Wybierz znaną melodię i poproś wszystkich, aby zagrali razem z nią, używając wybranego przez siebie "instrumentu". Można też nie podawać melodii i pozwolić grupie zaskoczyć się, tworząc unikalny dźwięk.

Krok 2

Krótkie omówienie przez edukatora i dyskusja prowadzona na temat tematów (15 minut):

- progowa ocena jakości w estońskich instytucjach AE;
- systemy zapewniania jakości (wprowadzenie europejskiego znaku jakości EQM);
- kwalifikacje edukatora dorosłych, zawód i samodoskonalenie (na przykładzie Estonii).

Z głównymi materiałami należy zapoznać się przed szkoleniem w środowisku online (<https://wellness2portal.eu/>).

Krok 3

Czas aktywności: 20 minut.

Wizualna mapa myśli "Jak trenerzy mogą być zaangażowani w system jakości organizacji AE?" - praca w grupach. Uczestnicy mogą również skorzystać z oprogramowania online do tworzenia map myśli.

<https://www.mindmeister.com/>

<https://www.mindmup.com/>

Krok 4

Podsumuj temat z uczestnikami przez 10 minut.

>>> Czas trwania: 60 min.

Ćwiczenie 4. Informacja zwrotna i ocena

Cele i efekty kształcenia:

- Uczestnicy wyjaśniają korzyści płynące z udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej. .

Krok 1

Krótkie omówienie przez edukatora i dyskusja prowadzona na temat tematów (15 minut):

- zbieranie informacji zwrotnej/oceny;
- proces doskonalenia (różne metody, informacje zwrotne dla uczących się, spojrzenie organizacyjne itp.)

Z głównymi materiałami należy zapoznać się przed szkoleniem w środowisku online (<https://wellness2portal.eu/>).

Krok 2

Zadanie praktyczne "KORZYŚCI Z UDZIELANIA I ODBIERANIA PIENIĘDZY" - Czas zajęć: 15 minut.

Zadanie 1: Poświęć chwilę na zastanowienie się nad sytuacją, w której ostatnio dawałeś i otrzymywałeś informację zwrotną. Co zyskałeś/aś dzięki udzieleniu i otrzymaniu informacji zwrotnej dla siebie? Czas aktywności: 5 minut.

Zadanie 2: Dyskusja w parach/mini-grupach (max 3 osoby)

- czego doświadczyłeś podczas udzielania informacji zwrotnej;
- jakie to było uczucie otrzymać informację zwrotną;
- które wydawały się skomplikowane przez udzielanie informacji zwrotnej. Czas aktywności: 10 minut.

Zadanie 3: Dyskusja w dużych grupach

- korzyści z udzielania informacji zwrotnej;
- korzyści z otrzymywania informacji zwrotnych.

Podsumuj temat z uczestnikami przez 5 minut.

>>> *Czas trwania:* 50 min.

Działanie 5. Planowanie szkoleń i tworzenie programu nauczania

Cele i efekty kształcenia:

Refleksja nad dniem z wykorzystaniem kart Dixit. Połóż talie kart na stole i poproś każdego uczestnika o wzięcie dwóch kart. Każdy uczestnik będzie odzwierciedlał i opisywał za pomocą dwóch kart:

- Jaka była najlepsza rzecz, której nauczyłem się na dzisiejszym szkoleniu?
- Jaką nową wiedzę/umiejętności wykorzystam w codziennej pracy?

>>> *Czas trwania:* 25 minut

M1. REFERENCJE

Materiały z projektu: Mapa dobrostanu w edukacji dorosłych:

<https://vabaharidus.ee/projectwellness/wp-content/uploads/2020/06/WELLNESS-2-Map-of-Wellbeing-in-Adult-Education-PDF.pdf>

System zapewnienia jakości Europejski Znak Jakości (EQM):

<http://www.europeanqualitymark.org/>

Kwalifikacje zawodowe edukator osób dorosłych:

<https://www.andras.ee/en/professional-qualification-adult-educator-andragogue>

MODULE #2:
WELLNESS
Environment



MODUŁ #2: WELLNESS Środowisko



- 🌈 Kultura jako element wspierający rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu.
- 🌈 Środowisko uczenia się i jego jakość
- 🌈 Wykorzystanie wiedzy opartej na nauce
- 🌈 Zaangażowanie w naukę zawodu

🌈 CELE

Poszerzenie wiedzy i umiejętności uczestników w zakresie środowiska wellbeing w kontekście zarządzania, kultury organizacyjnej i dobrych praktyk oraz aspektów indywidualnych.

🌈 EFEKTY UCZENIA SIĘ

- Praktykant potrafi podać przykłady kultury organizacyjnej.
- Uczestnik szkolenia potrafi przedstawić wellbeing jako element związany z kulturą i strategią.
- Uczestnik szkolenia jest w stanie dokonać krytycznej refleksji nad własnym samopoczuciem.
- Stażysta potrafi wdrożyć dobre praktyki w zakresie dobrostanu.
- Uczestnik szkolenia jest w stanie zaplanować wdrożenie zasad dobrego samopoczucia i potrafi zapisać postępy na liście kontrolnej dotyczącej dobrego samopoczucia.

🌈 MATERIAŁY SZKOLENIOWE

- Case study "Z pieśnią Dzieweczki na ustach/ Z dziewczką na ustach
- Arkusz formularzy: Elementy kultury organizacyjnej
- Audyt zasobów energetycznych
- Moja osobista księga sukcesów

🌈 ZASOBY INTERNETOWE

Kompendium dobrych przykładów

<https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php>

<https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn>

<https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/>

WSTĘPNY AUTOTEST

<u>Autotest przed szkoleniem</u>	ODPOWIEDŹ	
	<i>Prawdziwe</i>	<i>Fałszywy</i>
Nie ma związku między kulturą narodową a kulturą organizacyjną	☐	☐
Motywacja i system motywacyjny oznaczają to samo	☐	☐
Ceremonie i rytuały są częścią kultury organizacyjnej	☐	☐
Historie mogą być przydatne w kształtowaniu kultury organizacyjnej		
W 2019 roku powstały paneuropejskie zasady "Wellbeing in the training environment", które są obowiązkowe we wszystkich krajach Unii Europejskiej.	☐	☐

RAMY TEORETYCZNE

Kultura organizacyjna

W dobie globalizacji i internacjonalizacji, kiedy procesy technologiczne przebiegają bardzo szybko, a niepewność otoczenia jest duża, permanentne zmiany w organizacjach są oczywiste. Zmiany społeczne zachodzą w ich otoczeniu, a także wewnątrz. Wszystko to wpływa na organizację i kształtuje wartości i normy jej uczestników.

Kultura organizacyjna jest złożonym i wieloaspektowym konstruktem. Kultura organizacyjna wpływa na ogólną strategię biznesową i strategię funkcjonalne, np. strategię personalną, strategię finansową, strategię produkcji itp. Kultura danego kraju może wpływać na kulturę organizacji.

Kultura organizacji jest utrwalana w postawach i zachowaniach jej pracowników, menedżerów, liderów oraz przekazywana innym w procesie realizacji celów i zadań organizacyjnych. Kultura organizacyjna zapewnia poczucie stabilności, pozwala ludziom identyfikować się z organizacją, pobudza motywację i tworzy zaangażowanie.

Kultura organizacyjna wspiera zgodność takich procesów jak rekrutacja, selekcja i adaptacja pracowników, awanse w organizacji, zarządzanie karierą, wynagradzanie odbywa się zgodnie z przyjętymi w organizacji wartościami. Dotyczy to również dobrostanu.

Niezwykle ważną współczesną metakompetencją jest wiedza o uwarunkowaniach kulturowych, czyli o tym, co w danej kulturze jest pożądane, korzystne i wartościowe. Jest to wiedza szczególnie przydatna w kontaktach międzynarodowych w wielokulturowym świecie. Znajomość tego zagadnienia przydaje się współczesnym trenerom, edukatorom, czy organizatorom procesu szkoleniowego (kadra kierownicza lub administracyjna).

W dobie globalizacji i internacjonalizacji, kiedy procesy technologiczne przebiegają bardzo szybko, a niepewność otoczenia jest duża, permanentne zmiany w organizacjach są oczywiste. Zmiany społeczne zachodzą w ich otoczeniu, a także wewnątrz. Wszystko to wpływa na organizację i kształtuje wartości i normy jej uczestników.

Kultura organizacyjna jest złożonym i wieloaspektowym konstruktem. Kultura organizacyjna wpływa na ogólną strategię biznesową i strategię funkcjonalne, np. strategię personalną, strategię finansową, strategię produkcji itp. Kultura danego kraju może wpływać na kulturę organizacji.

Kultura organizacji jest utrwalana w postawach i zachowaniach jej pracowników, menedżerów, liderów oraz przekazywana innym w procesie realizacji celów i zadań organizacyjnych. Kultura organizacyjna zapewnia poczucie stabilności, pozwala ludziom identyfikować się z organizacją, pobudza motywację i tworzy zaangażowanie (Schein, 2009).

Kultura organizacyjna wspiera zgodność takich procesów jak rekrutacja, selekcja i adaptacja pracowników, awanse w organizacji, zarządzanie karierą, wynagradzanie odbywa się zgodnie z przyjętymi w organizacji wartościami. Dotyczy to również dobrostanu.

Niezwykle ważną współczesną metakompetencją jest wiedza o uwarunkowaniach kulturowych, czyli o tym, co w danej kulturze jest pożądane, korzystne i wartościowe. Jest to wiedza szczególnie przydatna w kontaktach międzynarodowych w wielokulturowym świecie. Znajomość tego zagadnienia przydaje się kolegom trenerom, edukatorom, czy organizatorom procesu szkoleniowego (kadra kierownicza lub administracyjna).

Każda organizacja ma charakterystyczne ceremonie, rytuały i stworzone wewnętrzne interpretacje ich znaczenia. Analizując kulturę organizacyjną, można wyróżnić niematerialne aspekty kultury, czyli: wierzenia, wartości, przekonania, a także aspekty materialne, przedmioty, symbole i narzędzia (Kostera, 2008). Idee i wartości, które funkcjonują w sferze abstrakcyjnej, pozwalają ludziom odczuwać sens i podpowiadają niematerialne rozwiązania problemów w ich relacjach ze światem zewnętrznym. Na przebieg tych interakcji składają się reguły zachowania oparte na wartościach danej kultury. Geert Hofstede, wśród czterech terminów, które wskazał do opisu przejawów kultury, obok takich jak: "wartości", "symbole", "bohaterowie organizacyjni", wymienił również termin "rytuały" (Hofstede 1984).

Nauka o jakości środowiska

Środowisko, w którym zachodzą procesy edukacyjne, podlega pewnym regułom i zasadom. Kwestie dobrostanu mogą być włączone do procesów zarządzania strategicznego, mogą być promowane wewnętrznie, mogą stać się częścią kultury organizacyjnej. Niezależnie od przyjętego podejścia, czy są wdrażane systemowo, czy "wyłaniają się", mogą przybierać formę różnorodnych praktyk. Ich przykłady można zobaczyć poniżej.

Rodzaj/kategoria	Przykłady praktyk/rozwiązań
Zielone rozwiązania dotyczące potrzeb bytowych stażystów	Do przerw na kawę wykorzystywane są stare kubki po kawie (zebrane od pracowników i studentów);
	Catering - stosowanie porcelany i/lub naczyń (talerze, sztucze, kubki na wodę) wykonanych z materiału biodegradowalnego
	Stosowanie wody w dzbankach eliminacja plastiku np. plastikowych butelek na wodę
	Używanie materiałów piśmienniczych pochodzących z recyklingu, np. długopisów wykonanych z papieru, a nie z plastiku.

Zielone rozwiązania dotyczące potrzeb bytowych stażystów	Do przerw na kawę wykorzystywane są stare kubki po kawie (zebrane od pracowników i studentów);
	Catering - stosowanie porcelany i/lub naczyń (talerze, sztućce, kubki na wodę) wykonanych z materiału biodegradowalnego
	Stosowanie wody w dzbankach eliminacja plastiku np. plastikowych butelek na wodę
	Używanie materiałów piśmienniczych pochodzących z recyklingu, np. długopisów wykonanych z papieru, a nie z plastiku.
wystrój i przyjazny wygląd sali szkoleniowej	Zorganizowane szkolenia florystyczne i wytwory prac praktycznych (aranżacje kwiatowe) zdobią sale lekcyjne;
	Prace uczestników kursów rysunku i malarstwa zdobią sale lekcyjne (organizowane są wystawy poplenerowe);
	Dekorowanie sali szkoleniowej świecami z naturalnego wosku
	W gabinecie znajduje się duży kosz z kocami, które można podnieść, gdy jest chłodno;
	Jest mikrofalówka i czajnik do robienia/podgrzewania jedzenia dla studentów i miejsce do spożywania posiłków, także lodówka na jedzenie itp;
	Zachęcenie uczestników do stworzenia piknikowej atmosfery podczas przerw na kawę poprzez zaproszenie uczestników szkolenia do przyniesienia własnego jedzenia (samodzielnie wykonane ciasta, ciasteczka, przekąski) i picia (soki, herbaty, samodzielnie wykonane napoje).
	Zawsze miejcie jakiś kolor w sali treningowej.
	Ustaw tablicę z inspirującym przesłaniem.
	Każdego tygodnia inny wyświetlacz tabeli z niektórych pięknych przedmiotów naturalnych, takich jak muszle, kwiaty, skały, orzechy lub liście.
Środowisko fizyczne sprzyjające integracji	dostęp do miejsca szkolenia dla osób niepełnosprawnych (w tym korzystających z wózków inwalidzkich)
	wyposażenie sali szkoleniowej w okno - umożliwia dostęp do świeżego powietrza i naturalnego światła
	zapewnienie miejsca do karmienia/pompowania/ krótkiego relaksu dla młodych matek
	zapewnienie miejsca do spędzenia krótkiego czasu dla samodzielnych dzieci uczących się rodziców (stolik, ławka, kącik z zabawkami i książkami)
	Zawieszenie galerii ze zdjęciami nauczycieli w codziennych sytuacjach (z rodziną, dziećmi, w życiu prywatnym) w części wspólnej dla uczniów.
	Zaproszenie młodzieży do udziału w charakterze mentorów z 60+ uczestnikami kursu IT.
Rozwiązania ekologiczne	drukowanie materiałów szkoleniowych na papierze ekologicznym lub unikanie drukowania. Wykorzystanie e-materiałów, aplikacji w telefonach
	Przekazanie materiałów szkoleniowych w interaktywnej formie elektronicznej, łatwej do czytania i z interaktywnymi ćwiczeniami do samodzielnego sprawdzenia.
Zielony i zrównoważony e-learning	Wyznaczenie wystarczającej ilości czasu na relaks pomiędzy zajęciami online
	Włączenie do programu elementów integracyjnych, np. podczas przerwy obiadowej zaproponowanie wspólnego spożywania posiłku; przygotowanie podkładu muzycznego na przerwach
	Zapewnienie wsparcia technicznego i mentoringu
	Przygotowanie jasnych, przyjaznych instrukcji dla użytkowników platformy

	Zorganizowanie kursu informatycznego dla 60+ w taki sposób, że pomiędzy dwoma dniami zajęć jest dzień warsztatów plenerowych, podczas których istnieje możliwość praktycznego zastosowania wiedzy i umiejętności przez smartfony. Zróżnicowanie materiałów o różnej formie: teksty przeplatane materiałami wideo, od czasu do czasu nieco mniej poważne (humorystyczne) materiały. Odwołanie się do elementów charakterystycznych dla studentów (common topoi), np. w kursie dla lekarzy przywołanie sytuacji z perspektywy lekarza, a nie trenera. Zamknięcie szkół i uczelni z powodu Covid-19 dotknęło dorosłych, którzy powrócili na ścieżki formalne i nieformalne. Uczenie się przez Internet sprzyjałoby godzeniu czasu pracy, podróży i zobowiązań rodzinnych; elastyczność kursów i niski koszt mogłyby wspierać podnoszenie kwalifikacji i mobilność pracowników.
Skuteczna komunikacja	Przed rozpoczęciem sesji, kiedy uczniowie zaczynają się zbierać, poświęć czas na rozmowę z jak największą liczbą osób, porozmawiaj z nimi o ich dniu i ogólnie zaangażuj ich. Często te wczesne rozmowy rozwiewają obawy i stres, rozwiązują problemy i tworzą ważne połączenia. Tworzą one w uczniu poczucie wartości - podkreślają, że jest on ważnym członkiem grupy i jego uczucia mają znaczenie. Te chwile mogą uspokoić umysł i stworzyć przestrzeń do nauki. Zestresowany umysł nie jest w stanie zaangażować się tak łatwo i przyjąć nowych pomysłów, jak umysł, który jest otwarty, jasny i zainspirowany troską i pięknem widocznym w otoczeniu.
Wygodne i dostępne środowisko do nauki	Dostęp do miejsca szkolenia dla osób niepełnosprawnych (w tym korzystających z wózków inwalidzkich). Wyposażenie sali szkoleniowej w okno - umożliwia dostęp do świeżego powietrza i naturalnego światła. Fotografia i wideo mogą być również wykorzystane do wprowadzenia świata przyrody do klasy. Przyroda nie tylko dostarcza nieskończonej ilości wrażeń zmysłowych, które mogą być zintegrowane ze wszystkimi dziedzinami nauki, ale także daje poczucie spokoju i wyciszenia. Muzyka jest potężnym narzędziem, które może wywołać poczucie relaksu i spokoju. Muzyka relaksacyjna może być odtwarzana, gdy uczniowie zaczynają przychodzić na zajęcia.
Edu-larp Edukacyjna gra fabularna na żywo	Gry fabularne o tematyce migracyjnej, w których narracja jest nie tylko opowiadana, ale odgrywana w pierwszej osobie przez uczestników, za pomocą ich ciała i ich działań. Może mieć znaczący wpływ na stopień empatii, uprzedzenia etnicznego oraz na reprezentacje kobiet i uczestników w odniesieniu do kwestii migracji.
Nauczanie technologii dla seniorów	Zachęcanie osób starszych do korzystania z sieciowych narzędzi komputerowych, technologii mobilnych i różnych zasobów do uczestnictwa w życiu wspólnoty społecznej. Wzmocnienie relacji i zwiększenie integracji społecznej.
Metropolitalna sieć kształcenia ustawicznego	Ustanawianie i formalizowanie terytorialnych sieci kształcenia ustawicznego, z udziałem podmiotów publicznych i prywatnych oraz stowarzyszeń działających w obszarze edukacji dorosłych. Sieci: sformalizowane i zorganizowane struktury, w których każdy członek jest zaangażowany we wzmacnianie i czynienie przejrzystymi umiejętności nabytych przez uczestników ich kursów.

Rozwiązania dla żywności i napojów	Do przerw na kawę wykorzystywane są stare kubki po kawie (zebrane od pracowników i studentów).
	Catering - stosowanie porcelany i / lub naczyń (talerze, sztućce, kubki na wodę) wykonanych z materiału biodegradowalnego.
	Jest mikrofalówka i czajnik do robienia/podgrzewania jedzenia dla studentów i miejsce do spożywania posiłków, także lodówka na jedzenie itp.

Te podpraktyki, przykłady codziennych rozwiązań można nieco inaczej pogrupować, co uczyniono poniżej.

Obszar umysłu (problem: rozproszona praca, nadmierna/niedostateczna stymulacja, brak przerw):

- Zapewnienie różnorodnych ćwiczeń, aktywności - odpowiedni poziom stymulacji;
- Czas na pracę w ciszy;
- Regularne przerwy na regenerację (co godzinę/pół godziny);
- Praca w grupach, parach, praca indywidualna;
- Upowszechnianie wiedzy o tym, jakie zachowania pomagają osiągnąć stan skupienia/koncentracji i kreatywności;
- Dyskusja o indywidualnych preferencjach dotyczących osiągania stanu flow;
- Propagowanie znajomości chronotypów i wykorzystanie tej wiedzy w planowaniu nauki, pracy w skupieniu, wykonywaniu złożonych zadań;
- Włączenie ćwiczeń ułatwiających wejście w stan koncentracji lub twórczego myślenia;
- Demonstrowanie różnorodnych technik pamięciowych ułatwiających przyswajanie wiedzy.

Obszar odżywiania (problem: za mało warzyw w diecie, brak regularności posiłków, za dużo słodczy, fast foodów, zbyt małe nawodnienie):

- Postawienie na zdrowe przekąski podczas zajęć (sezonowe warzywa i owoce, orzechy, suszone owoce, jogurty naturalne);
- Postawienie na stołach dzbanków/szklanek z wodą, przypominanie o piciu wody podczas nauki;
- Jeśli podczas zajęć zagwarantowana jest przerwa obiadowa - zadbać o duży wybór warzyw, produktów pełnoziarnistych, unikać potraw smażonych, rozdrobnionych, mocno przetworzonych.

Obszar emocji (problem: wysoki poziom stresu):

- Upowszechnianie wiedzy o roli emocji w osiąganiu skupienia, efektywności osobistej;
- Zademonstrowanie różnorodnych ćwiczeń (np. oddechowych, ruchowych, wizualizacyjnych) mających na celu redukcję stresu w różnych momentach w klasie/środowisku nauki;
- Ukazanie ćwiczeń mindfulness jako jednego z czynników regulujących emocje;
- Stosowanie praktyk psychologii pozytywnej, które ułatwiają osiągnięcie spokoju, radości, dumy itp. lub budowanie poczucia własnej skuteczności (np. praktykowanie wdzięczności).

Strefa ruchu (problem: za długo siedzimy, za mało się ruszamy):

- Zachęcanie do ruchu podczas czynności (stanie, chodzenie);
- Wykonywanie niektórych zadań, ćwiczeń w pozycji stojącej (trener i uczestnicy wykonują zadania stojąc, chodząc, spacerując);
- Przeprowadzenie krótkich sesji (przerw) ćwiczeń przez trenera (6-10 minut) w celu rozciągnięcia ciała, zwiększenia poziomu energii;

- Wykorzystanie gadżetów zachęcających do ruchu (np. uczestnicy mogą przekazać sobie gadżet, który zachęca ich do wstawania, chodzenia, bycia mniej statycznym przez określony czas).

Obszar relacji (problem: brak zaufania w grupie wpływający na efektywność szkolenia/uczenia się):

- Dawanie okazji do poznania się uczestników;
- Zaplanowanie czasu na dyskusje w grupach, wymianę doświadczeń;
- Wprowadzenie elementów psychologii relacyjnej w celu ułatwienia kontaktu.

Obszar poczucia sensu i celu (problem: brak zrozumienia celowości zadań, nie odnajdywanie związków między teorią a praktyką):

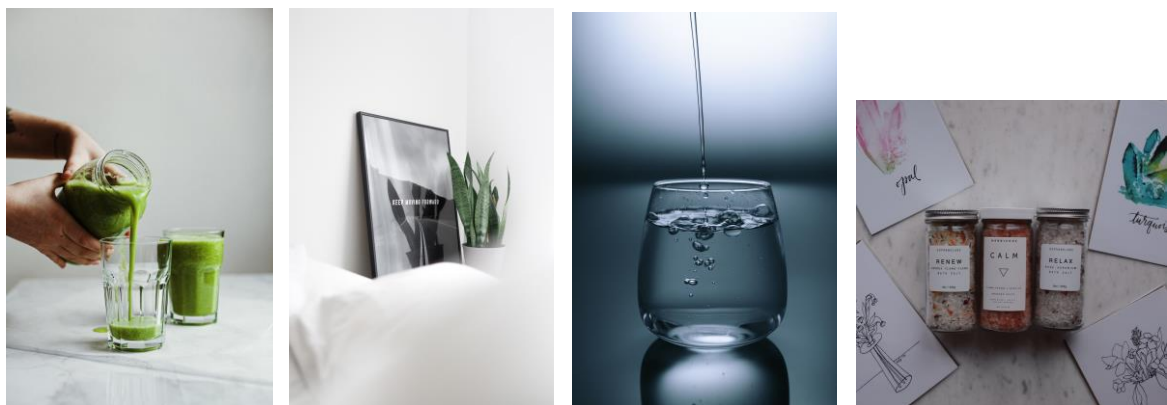
- Zbieranie potrzeb dotyczących wiedzy, umiejętności, celów na początku procesu uczenia się;
- Uwzględnianie potrzeb uczestników w realizacji procesu uczenia się/szkolenia;
- Ukazanie celów poszczególnych ćwiczeń oraz możliwości wykorzystania wiedzy, umiejętności w codziennym życiu zawodowym/prywatnym;
- Zachęcanie do refleksji nad wykorzystaniem wiedzy i umiejętności w codziennej praktyce;

Strefa odpoczynku, regeneracji (problem: praca bez przerw):

- Robienie regularnych przerw co godzinę - maksymalnie półtorej - przez trenera/nauczyciela;
- Podniesienie świadomości na temat składników efektywnej przerwy (na którą składa się ruch, pozytywne emocje, dbanie o nawodnienie/odżywienie);
- Zaplanowanie jakiegoś zajęcia na świeżym powietrzu (kontakt z naturą);
- Realizacja zajęć w pomieszczeniach z oknami, dostępem do światła naturalnego i możliwością otwierania okien;
- Zapewnienie zieleni (roślin) w salach lekcyjnych;
- Zachęcanie do korzystania z udogodnień takich jak chillout roomy.

Sale szkoleniowe, warsztaty często są ozdobione plakatami lub zdjęciami. Zdjęcia mogą nawiązywać do różnych obszarów dobrostanu. Inspiracje tematyczne można znaleźć na poniższych zdjęciach:





AUTO-TEST PO SZKOLENIU

Wybór wielokrotny, można zaznaczyć więcej niż jedną opcję.

Autotest po szkoleniu

Komunikacja naukowa polega na:

- | | |
|---|--------------------------|
| nauczyciele akademicki komunikujący się ze studentami | ☐ |
| publikowanie artykułów naukowych | ☐ |
| upublicznianie wyników badań | ☐ |

Zarządzanie energią składa się z

- | | |
|---|--------------------------|
| nawyki dotyczące snu | ☐ |
| przepisy dotyczące oszczędzania energii | ☐ |
| nawyki żywieniowe | ☐ |
| Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy | ☐ |
| nawyki związane z wolnym czasem | ☐ |

Kanałami komunikacji naukowej są:

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| tylko media tradycyjne | ☐ |
| tylko media cyfrowe | ☐ |
| media tradycyjne i cyfrowe | ☐ |

Zajęcia 1. Kultura jako element wspierający rozwój dobrostanu fizycznego i psychicznego

Cele i efekty kształcenia:

- Zapoznanie uczestników z podstawowymi elementami kultury organizacyjnej i jej związkami ze strategią organizacji (definicja strategii, definicja kultury organizacyjnej, relacje między strategią, kulturą i strukturą organizacyjną; składniki kultury organizacyjnej - różne podejścia) - mini wykład z wykorzystaniem prezentacji).
- Poznanie przykładu kultury organizacyjnej (analiza studium przypadku ("z dziewczką na ustach" wersja drukowana) - praca w grupach)
- Przedstawienie wellbeing jako elementu związanego z kulturą i strategią (Dyskusja: czy zrównoważony rozwój i wellbeing mogą być wartościowe dla organizacji? Dlaczego? Przykłady z wellness 1 i 2)

>>> Czas trwania: 90 minut

Krok 1

- Kultura jako element wspierający rozwój fizycznego i psychicznego dobrostanu.
- Kultura organizacyjna i strategia
- Składniki kultury organizacyjnej
- Zrównoważony rozwój i dobrostan jako wartość

Przed szkoleniem:

- Wydrukuj arkusz dla każdego uczestnika: Elementy kultury organizacyjnej
- Wydrukuj arkusz "'Z Dzieweczką piosenką na ustach'" dla każdego uczestnika.

Podczas szkolenia:

1. Rozdaj materiały uczestnikom.
2. Praca indywidualna: przeczytaj studium przypadku z dziewczyną na ustach i wpisz w poszczególne koła diagramu wszystkie znalezione przykłady (symbole, historie itp.) W wy kropkowane miejsca
3. Praca zbiorowa, dyskusja w grupie: wymieńcie swoje odpowiedzi, czy ktoś znalazł przykład na rytuały i zwyczaje? Czy ktoś znalazł przykład dotyczący symboli? A może ktoś zna inne przykłady? Z innych organizacji?
4. Czy we własnej organizacji rozpoznaje Pan/Pani jakieś elementy kultury organizacyjnej? Jakież? Czy przykład zainspirował Cię do rozwijania kultury organizacyjnej w Twojej organizacji? Na czym mogłoby to polegać?

Studium przypadku Z "Dzieweczką" na ustach (studium przypadku na podstawie publikacji Doroty Hałas, Rzeczpospolita)

Hisomi Sasaki zabronił nazywać fabrykę w Tychach w Polsce siostrą Isuzu, podobnej fabryki na wyspie Hokkaido. Fabryka w Tychach ma być numerem jeden.

Aby zbudować silnik

Powstała w ramach specjalnej strefy ekonomicznej fabryka Isuzu w Tychach jest największą japońską inwestycją w Polsce. Podczas realizacji procesu dyrektor-administrator fabryki w Tychach oraz kierownicy poszczególnych działów odbyli szkolenie i miesięczny staż w fabryce Isuzu w Tomakomai na Hokkaido. Głównym celem było zapoznanie polskich pracowników z japońskim stylem zarządzania. Isuzu Motors to zarówno producent samochodów, jak i jeden z największych na świecie producentów silników Diesla. W Tychach Isuzu ma produkować nowy typ silnika o pojemności 1700 cm³, spełniający

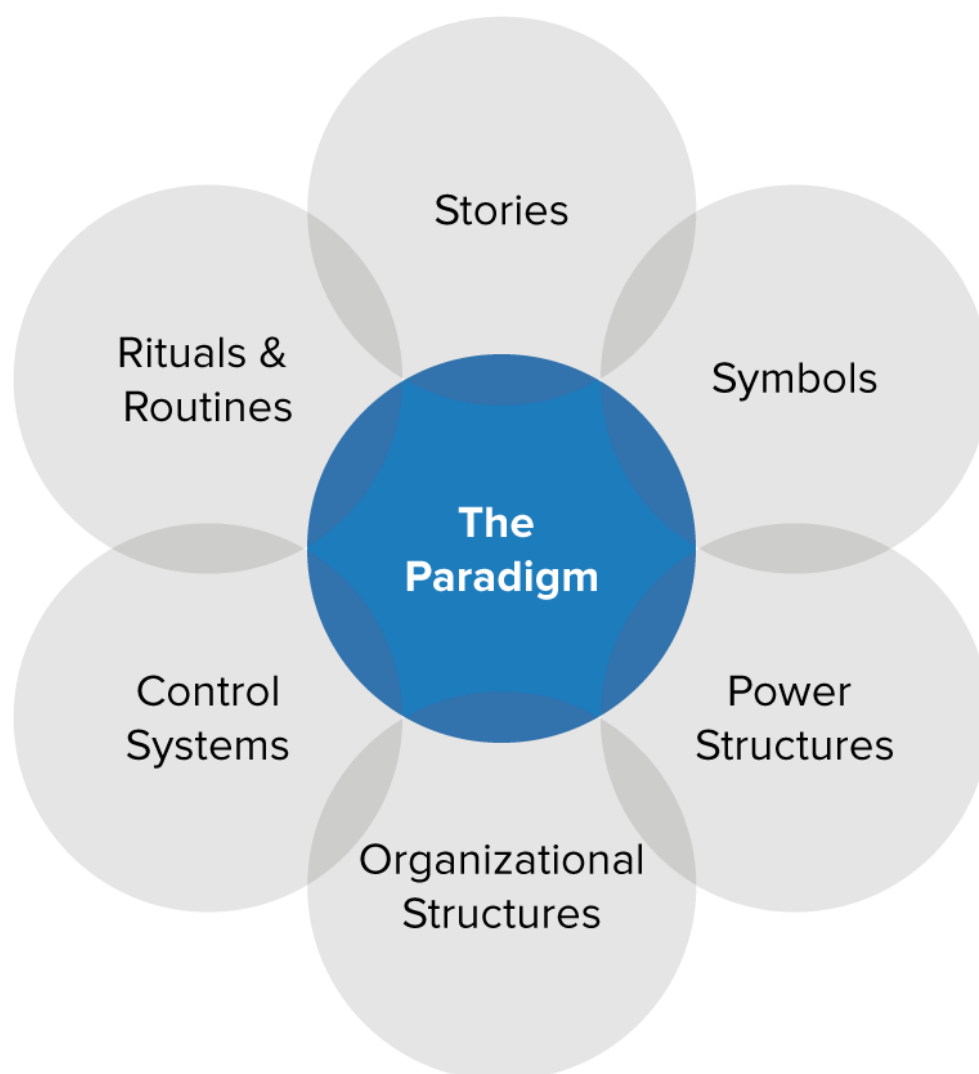
przepisy Unii Europejskiej w zakresie ochrony środowiska. Fabryka w Polsce ma stać się jednym z kluczowych ogniw globalnej sieci produkcyjnej budowanej przez Isuzu w obrębie Japonii, Ameryki i Europy. Zakład w Japonii znajduje się w portowym mieście Tomakomai, 50 kilometrów od Sapporo. Podczas oddawania do użytku fabryki w Polsce 44 pracowników odbyło praktykę w Tomakomai. Dla wszystkich był to pierwszy pobyt w Japonii i pierwsze spotkanie z japońską kulturą i organizacją pracy. W ramach praktyk polska załoga musiała złożyć silnik diesla, który będzie produkowany w Tychach, a następnie eksportowany do General Motors. Praktyki prowadzone były nie tylko przez pracowników polskiej fabryki, ale także przez trzech nauczycieli techniki, którzy w przyszłości będą przygotowywać kadrę.

Integracja i spójność

Japoński system organizacji pracy i zarządzania ma cechy niespotykane w krajach kultury zachodniej. Członkowie zarządu i pracownicy traktowani są jako integralna część i współwłaściciele przedsiębiorstwa. Pracownicy linii produkcyjnych biorą udział w podejmowaniu decyzji dotyczących zarządzania, dzięki czemu podział na niebieskie i białe kołnierzyki jest mniej wyraźny. Aby poznać problemy procesu produkcyjnego, inżynierowie zaczynają pracę od linii produkcyjnej. Dla Polaków była to nowość, ale nawet mistrzowie zespołów chętnie powtarzali zakres zadań swoich podwładnych, pracując na linii produkcyjnej. Wymiana informacji odbywa się poprzez poranne stand-upy i wspólne wyjścia po pracy, na obiad i kieliszek sake. Poczucie solidarności pracowniczej łączy piosenka firmowa śpiewana po porannej gimnastyce. W tej porannej gimnastyce brali udział także polscy pracownicy. Polacy niechętnie przyjęli lokalny zwyczaj podnoszenia rąk do góry z okrzykiem "damy z siebie wszystko". Z założenia gest ten pomaga pracownikom przezwyciężyć stan porannego letargu. Jednak Polakom gest ten kojarzył się negatywnie, z hitlerowskim okrzykiem. Dyrekcja fabryki zrozumiała tę niechęć i zwolniono ich ze wspólnego krzyczenia.

W poszukiwaniu miłości

Dokładność w pracy jest najważniejszym kryterium przy zatrudnianiu nowego pracownika w Isuzu. Podczas zatrudniania japoński kandydat do pracy otrzymuje długi tekst, z którego musi wybrać wszystkie hieroglify o znaczeniu "miłość". Znak ten w języku japońskim jest dość skomplikowany i jeśli pracownik nie potrafi odnaleźć wszystkich znaków w tekście, oznacza to, że nie będzie w stanie spełnić wymogów dokładności w pracy. Według praktykantów do sekretów japońskiego zarządzania należą: precyzyjne planowanie pracy, brak miejsca na improwizację, szeroka współpraca z pracownikami różnych szczebli produkcyjnych oraz otwarta komunikacja. Praca każdego praktykanta była oceniana raz w tygodniu według 4-punktowej skali, a w sali szkoleniowej wywieszono zdjęcia praktykantów z opisem postępów w przechodzeniu procesu praktyk. Podczas jednej ze wspólnych podróży autokarem polscy praktykanci zostali zachęcani do wspólnego śpiewania polskiej piosenki "Szła Dzieweczka do laseczka", która jest dobrze znana w Japonii. Jest to piosenka biesiadna bardzo popularna w Polsce. Wobec powszechnej radości i eksplozji humoru stażystów, dyrektor Isuzu zaproponował, aby ta piosenka stała się oficjalną piosenką fabryki w Polsce. Według niego piosenka firmowa tworzy poczucie przynależności do miejsca pracy. W Japonii ma ją prawie każda firma. Praktykanci mówili, że po praktyce chcieliby przekazać nie tylko wiedzę praktyczną, konieczność przestrzegania norm pracy i bezpieczeństwa, ale także poczucie przynależności do wspólnej rodziny firmowej.



Ćwiczenie 2. Środowisko uczenia się i jego jakość

Cele i efekty kształcenia:

- zachęcanie uczestników do krytycznej refleksji nad własnym samopoczuciem: (*Energia uczących się - indywidualny kwestionariusz i przegląd*).
- prezentacja dobrych praktyk w zakresie dobrostanu: *Kompendium dobrych przykładów* prezentacja dobrych praktyk z podziałem na: Wymagania dotyczące sali szkoleniowej: (1) w oparciu o zarządzanie bezpieczeństwem i ergonomię, (2) podział klas pod względem przestrzeni i użyteczności przez uczących się o specjalnych potrzebach); Zielona i zrównoważona organizacja szkoleń w oparciu o zielone myślenie; Wyposażenie (maszyny, instalacje), materiały dla uczestników szkoleń, zrównoważone miejsce do spożywania posiłków, zdrowy zrównoważony catering itp.
- operacyjne przygotowanie listy kontrolnej dobrego samopoczucia: (*Tworzenie listy kontrolnej* - ćwiczenie w mniejszej grupie, prezentacja i wymiana doświadczeń).
- planowanie wdrożenia zasad wellbeing: (Jak kształtować je w organizacji? EX: Kampania promocyjna wellbeing - rozsypanka z etapami kampanii promocyjnej).

>>> Czas trwania: 150 min.

Audyt zasobów energetycznych

Cele ćwiczenia

- Analiza Twoich zasobów energetycznych
- Weryfikacja nawyków związanych ze strategią WLB
- Identyfikacja obszarów rozwojowych związanych z WLB

Sytuacje problemowe, które ćwiczenie pomaga rozwiązać

- Spadek wydajności pracy
- Spadek nastroju pracowników
- Spadek zaangażowania pracowników
- Wzrost liczby sytuacji konfliktowych
- Wzrost poziomu napięcia między pracownikami

Pigułka wiedzy

Zarówno praca zawodowa, jak i to, co robimy w życiu prywatnym, może dawać nam energię do działania, być źródłem motywacji i satysfakcji. Z drugiej strony może nas osłabiać - być źródłem zmęczenia, napięcia, frustracji i zniechęcenia. Choć znamy podstawowe zasady funkcjonowania naszego organizmu, często jesteśmy osadzeni w utrwalonych nawykach - zbyt krótko śpimy i odpoczywamy, niewłaściwie się odżywiamy, mamy zbyt mało ruchu. Tego typu zachowania prowadzą do spadku naszych zasobów energetycznych. Pojawia się pytanie: w jakim stopniu nasz organizm jest przystosowany do stylu pracy, który narzuca nam świat nowych technologii? Na ile aktualne i użyteczne są nawyki eksploatacyjne i styl pracy zarówno jednostek, jak i organizacji? Zarządzanie energią fizyczną pracowników i menedżerów staje się coraz większą potrzebą współczesnych organizacji, ważnym elementem działań w obszarze WLB.

Opis ćwiczenia

- Dostarcz uczestnikom kwestionariusze do analizy ich zasobów energetycznych.
- Poproś ich o wypełnienie kwestionariuszy poprzez udzielenie szczerych odpowiedzi.

- Gdy wszyscy już wypełnią ankiety, poproś o utworzenie trzysobowych grup i przedyskutowanie wniosków.
- Poproś wszystkich, aby pomyśleli o trzech nowych zachowaniach, które poprawią wydajność w wybranym przez nich wymiarze WLB.
- Aby poznać najnowsze trendy związane z nawykami dotyczącymi snu, diety itp. staraj się korzystać ze źródeł naukowych. Zobacz przykładowe ćwiczenie "Blogger naukowy" (poniżej).

Ćwiczenie: "Audyt zasobów energetycznych" - karta audytu

Opisz swoje nawyki dotyczące snu.

Pytania pomocnicze:

- Ile godzin śpisz?
- Jak zasypiasz?
- Co robisz tuż przed zaśnięciem?
- Jak śpisz w ciągu tygodnia?
- Jak spać na wakacjach?
- Jak się budzisz?
- Czy ucinasz sobie drzemkę w ciągu dnia?

Opisz swoje zwyczaje związane z wolnym czasem.

Pytania pomocnicze:

- Ile czasu poświęcasz na przyjemności?
- Co tak naprawdę lubisz robić?
- Jakie sporty uprawiasz lub jaką inną aktywność fizyczną uprawiasz?
- Kiedy ostatni raz czułeś się zadowolony z siebie?
- Jak często zdarza Ci się "nic nie robić"?
- Ile oglądasz telewizji w ciągu tygodnia?
- Kiedy i w jakich sytuacjach czujesz się całkowicie zrelaksowany?
- Jakie marzenie masz teraz do spełnienia?

Opisz swoje nawyki żywieniowe.

Pytania pomocnicze:

- Ile posiłków dziennie spożywasz?
- Czy jesz śniadanie?
- Ile kaw dziennie wypijasz?
- Jak są zbilansowane Twoje posiłki pod względem mięsa, warzyw i węglowodanów?
- Ile wody wypijasz dziennie?
- Ile słodczy zjadasz?
- O której godzinie spożywasz ostatni posiłek?
- Ile alkoholu wypijasz w ciągu tygodnia?

Pięciominutowy relaks

1. Poproś uczestników, aby usiedli wygodnie w fotelach (tak, aby nogi i ręce nie były skrzyżowane, a kręgosłup był pod naturalnym obciążeniem) i zamknęli oczy.
2. Poproś uczestników, aby na hasło "start" zaczęli głęboko oddychać - wdech na 1, 2, wydech na 1, 2, 3, 4, a po podpowiedzi "koniec" zakończyli ćwiczenie i otworzyli oczy.

3. Zapytaj o ich odczucia i ewentualną poprawę nastroju, poczucie odprężenia. Poinformuj, że to ćwiczenie może być inspiracją do znalezienia własnych małych sposobów na relaks i poszukiwanie równowagi energetycznej.

Kampania promocyjna na rzecz dobrego samopoczucia

Wdrażając koncepcję wellbeing w organizacji, możemy informować pracowników i promować ją na różne sposoby: poprzez publikacje organizacyjne: broszury, ulotki, plakaty, foldery; poprzez umieszczanie informacji w cyklicznych newsletterach dystrybuowanych do pracowników i / lub klientów firmy; poprzez umieszczanie informacji na stronach internetowych organizacji i w mediach społecznościowych, organizowanie konkursów wellbeingowych. Kampania promocyjna jest jednym ze sposobów zwrócenia uwagi pracowników na wdrożony program wellbeingowy. W przypadku wellbeing'u powinna być to głównie kampania wewnętrzna.

1. Wydrukuj założenia kampanii (etapy) i pytania do każdego etapu.
2. Poszczególne pytania kroimy na mniejsze paski.
3. Rozdaj każdemu uczestnikowi.
4. Poproś o dopasowanie pytań do etapów.

Uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami i jest to pretekst do rozmowy o celowości promocji programu wśród pracowników oraz o podejściu sytuacyjnym. Uczestnicy mogą dodać swoje pytania - drogowskazy w projektowaniu i realizacji kampanii

Kampania promująca ideę wellbeing wśród pracowników i informująca pracowników, że pracodawca dba o ich potrzeby

Zakres i skala działania	▪ Czy kampania obejmie całą organizację? ▪ Czy kampania obejmie wybrane działy? ▪ Czy zrobimy pilotaż?
Czas	▪ Czy planujemy kampanię krótkoterminową czy długoterminową? ▪ Czy będziemy powtarzać działania w ramach kampanii? Jak często?
Środki finansowe	▪ Czy będziemy potrzebować nowych przedmiotów, sprzętu (telefon komórkowy, laptop)? ▪ Ile to będzie kosztować? ▪ Czy potrzebne nam będą nagrody w konkursach, gadżety? ▪ Ile będą kosztować? ▪ Jakie inne koszty poniesiemy, np. czy zaoferujemy nagrody/wynagrodzenie dla pracowników biorących udział w kampanii?
Zasoby ludzkie	▪ Ilu pracowników będzie zaangażowanych w kampanię? ▪ Czy ważne jest, aby pracownicy zaangażowani w kampanię byli o niej pozytywnie nastawieni? ▪ Jakie kompetencje będą potrzebne do prowadzenia kampanii?
Partnerzy kampanii	▪ Czy zaprosimy do współpracy jakichś partnerów? ▪ Czy będziemy prosić o patronat?
Korzyści	▪ Czy organizacja odniosła korzyści z wdrożenia wellbeing? ▪ Czy pracownicy odnieśli korzyści z dobrego samopoczucia? Czy motywacja pracowników wzrosła?

	▪ Czy poprawił się wizerunek organizacji? ▪ Czy wzrosło zainteresowanie mediów działalnością firmy?
Skuteczność kampanii	Jakie są opinie pracowników na temat programu wellbeing? ▪ kwestionariusz ankiety ▪ analiza wpisów na forum ▪ spotkania i rozmowy bezpośrednie ▪ wywiady z kierownictwem organizacji

Ćwiczenie 3. Korzystanie z wiedzy opartej na nauce

Cele i efekty kształcenia:

- Krótka prezentacja PP
- Jak tworzyć i wykorzystywać istniejącą wiedzę naukową - czerpanie z własnych doświadczeń i inspirujących praktyk

Wykorzystanie wiedzy opartej na nauce

- Komunikacja naukowa
- Kanały, źródła, strategie
- Zaufanie i nieufność wobec źródeł naukowych.

Dodatkowe uwagi:

Przed szkoleniem - indywidualne przygotowanie inspirującego praktyka z własnego kraju - ćwiczenie "Blogger naukowy", lider opinii i jego "źródła" naukowe

Podczas szkolenia:

Aktywny udział w pracach grupowych i indywidualnych.

>>> *Czas trwania:* 60 min.

Ćwiczenie "Blogger naukowy"
Celem jest indywidualne przygotowanie inspirującego praktyka z własnego kraju - ćwiczenie "blogera naukowego", lidera opinii i jego naukowych "źródła"
1. Znajdź blogera naukowego w swoim kraju 2. Opisz krótko swojego bloga - jak wygląda? czy często zamieszcza opisy? czy opisy są ilustrowane zdjęciami? filmami? 3. Znajdź źródła do cytatów. Czy są to źródła naukowe? Jak myślisz, dlaczego powołuje się na te źródła? Indywidualna prezentacja wyników i dyskusja - Poniżej kilka przykładów wyszukiwania źródeł naukowych na potrzeby szkolenia
Ile wody należy wypić w ciągu dnia?
▪ https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-water-should-you-drinkhttps://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/nutrition-and-healthy-eating/in-depth/water/art-20044256 ▪ https://www.thelancet.com/journals/langlo/article/piiS2214-109X(20)30368-5/fulltext
Jaka jest preferowana długość snu w ciągu doby?
▪ https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/how-much-sleep-do-we-really-need ▪ https://www.sleepfoundation.org/articles/how-much-sleep-do-we-really-need ▪ https://health.gov/myhealthfinder/topics/everyday-healthy-living/mental-health-and-relationships/get-enough-sleep

Czy zalecane jest śniadanie?

- <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/features/should-i-eat-breakfast-weight-gain-loss-metabolism-a6874601.html>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1878450X17300045>
- <https://time.com/5516364/is-eating-breakfast-healthy/>

Działanie 4. Zaangażowanie w naukę zawodu

Cele i efekty kształcenia:

- Dlaczego warto rozwijać się zawodowo?
- Jak rozumieć karierę zawodową? Jak można zakończyć swoją karierę zawodową? Praca na rzecz społeczeństwa, społeczności lokalnej, poprzez wolontariat?
- Dyskusja ukierunkowana (w kierunku: wzmacnianie efektów społecznych, emocjonalnych i edukacyjnych)
- Jak budować samomotywację. Księga Sukcesów - ćwiczenia indywidualne

Działalność

Zaangażowanie w naukę zawodu

- Korzyści z rozwoju zawodowego
- Kariera zawodowa i pozazawodowa (społeczność, wolontariat)
- Samomotywacja

>>> Czas trwania: 60 min.

Korzyści z rozwoju zawodowego

- Dlaczego warto rozwijać się zawodowo?
- Jak rozumieć karierę zawodową? Jak można zakończyć swoją karierę zawodową? Praca na rzecz społeczeństwa, społeczności lokalnej, poprzez wolontariat?
- Dyskusja ukierunkowana (w kierunku: wzmacnianie efektów społecznych, emocjonalnych i edukacyjnych)

Księga sukcesów

1. opracuj swoją własną księgę sukcesu
2. wymień kilka swoich sukcesów zawodowych i osobistych
3. wybierz jeden zawodowy i jeden osobisty
4. opisz każde z nich - dlaczego uważasz je za sukces? jak do tego doszło? co się do tego przyczyniło? Jaka była Twoja motywacja do tych działań?

Moja osobista księga sukcesów

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

M2. REFERENCJE

Stworzony przez PDST Primary Health and Wellbeing Team. (n.d.).

Narodowy Program Szczęścia i Dobrobytu, U.-G. (2018). *Przewodnik po szczęściu i dobrostanie w miejscu pracy*. 15, 25.

NEF. (2008). *Pięć dróg do dobrego samopoczucia*. 1-23. <http://www.neweconomics.org/publications/five-ways-well-being-evidence> Program, LLL. (2012). *Umiejętności dla prawdziwego dobrostanu*.

ProMenPol. (2009). *A Manual for Promoting Mental Health and Wellbeing: The Workplace ProMenPol Project Final 2009 Spis treści. Wellbeing*. (n.d.). 1-42.

Schein Edgar H., *The Corporate Culture Survival Guide*, Jossey-Bass, San Francisco 2009.

Hofstede Geert, *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Sage Publications, Newbury Park 1984.

Kostera Monika, *Współczesne koncepcje zarządzania* Warszawa 2008

<https://www.boxingscene.com/motivation/48221.php>

<https://elearningindustry.com/10-practical-tips-motivate-people-to-learn>

<https://granite.pressbooks.pub/teachingdiverselearners/chapter/motivation-2/>

<https://humanpower.pl/wellbeing-power/>

MODULE #3:
Innovative Activities to
Increase Motivation



MODUŁ #3: Innowacyjne działania zwiększające motywację



- 🌈 Identyfikacja efektywnego środowiska uczenia się.
- 🌈 Metody uczenia się i nauczania włączającego i dobrobytu.
- 🌈 Wsparcie procesu uczenia się/nauczania i samorozwoju osób dorosłych.

🌈 CELE

- Zwiększenie motywacji uczestników poprzez serię innowacyjnych działań, które promują wellness i dobre samopoczucie w idealnym środowisku do nauki.
- Promowanie praktyk dobrego samopoczucia.
- Zwiększenie chęci uczestnictwa dorosłych słuchaczy w zajęciach.
- Utrzymanie zainteresowania trenerów.
- Przekonanie trenerów do wykorzystania tych metod w ich środowisku pracy.

🌈 EFEKTY UCZENIA SIĘ

- Uczestnik szkolenia potrafi omówić, w oparciu o wiedzę merytoryczną, znaczenie roli dobrego samopoczucia w środowisku edukacyjnym.
- Osoba szkolona potrafi komunikować pomysły oraz ustalać oczekiwania i cele w środowisku edukacyjnym.
- Praktykant jest świadomy roli wellbeing na work-life i kabiny praktykować ćwiczenia mindfulness.
- Uczestnik szkolenia wie, jak określić swoje mocne i słabe strony oraz wykorzystać je do wyznaczenia celów i opracowania planu nauki.

🌈 MATERIAŁY SZKOLENIOWE

- Potrzebne są laptopy dla grupy (albo jeden na zespół, albo więcej).
- Flipchart z papierem, kolorowe markery.
- Różnokolorowe post-ity.
- Krzesła.
- Jeden arkusz roboczy z zakresu rozwoju osobistego, dla każdego z uczestników.

🌈 ZASOBY INTERNETOWE

- <https://elearningindustry.com/17-tips-to-motivate-adult-learners>
- <https://www.bookwidgets.com/blog/2018/06/20-interactive-teaching-activities-for-in-the-interactive-classroom>
- <https://positivepsychology.com/motivation-education/>

<u>Autotest przed szkoleniem</u>	ODPOWIEDŹ	
	<i>Prawdziwe</i>	<i>Fałszywy</i>
Motywacja nie jest potrzebna, aby osiągnąć mój cel. Osiągnięcie moich celów to tylko kwestia szczęścia.	☐	☐
Mój poziom motywacji wzrasta w miarę zbliżania się do osiągnięcia celu.	☐	☐
Kwestionariusze i plany orientacji na cele mogą być stosowane jako techniki motywacyjne.	☐	☐
Nic nie jest w stanie zatrzymać ani zmniejszyć mojej motywacji.	☐	☐
Zrozumienie motywacji uczniów i nauczycieli oraz opracowanie strategii wspierania motywacji uczniów na wszystkich poziomach osiągnięć są niezbędne do skutecznego nauczania.	☐	☐

RAMY TEORETYCZNE

Środowisko uczenia się

Środowisko, w którym odbywa się nauka:

- Warunki naturalne/fizyczne (tj. dźwięk, światło, siedzenie, temperatura)
- Okoliczności i wpływy (np. motywacja, odpowiedzialność)
- Konteksty socjokulturowe (np. niezależność, autorytet)

Dlatego też środowisko uczenia się to otoczenie, w którym jednostki wchodzi w interakcje w celu wzbogacenia doświadczeń, co prowadzi do uczenia się.

Psychologiczne środowisko uczenia się

Aspekty środowiska psychologicznego:

- Filozofia i praktyki organizacji zapewniającej uczenie się
- Bodźce oddziałujące na psychikę ucznia w szkole:
- Postawa nauczyciela
- Oczekiwania nauczyciela
- Charakter nagrody lub kary

Rozważ sytuację, która może wywołać niepokój u ucznia

Zastanów się nad sytuacją, która dodaje energii uczącemu się

Negatywne skutki niepozytywnego środowiska psychologicznego:

- Niepożądane zachowania
- Próbuje opuścić zajęcia lub testy

- Zawsze obwinia nauczycieli

Spółeczne środowisko uczenia się

Rola interakcji w nauczaniu online jest kluczowa dla efektywnego uczenia się



Obraz 1: Interakcje między treścią, uczniem i wychowawcą

Lev Vygotsky (1987) - teoria społeczno-kulturowa

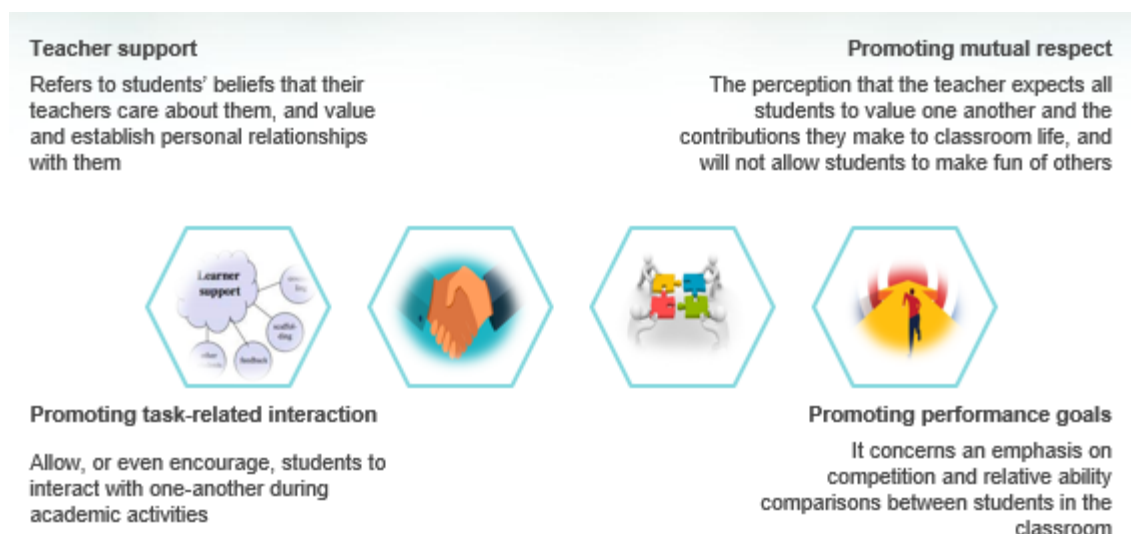
- Najlepiej uczymy się w środowisku społecznym, a znaczenie budujemy poprzez interakcję z innymi.
- Przy współpracy, kierowaniu lub jakiejś pomocy uczeń zawsze jest w stanie zrobić więcej i rozwiązać trudniejsze zadania niż może samodzielnie

Teoria społecznego uczenia się

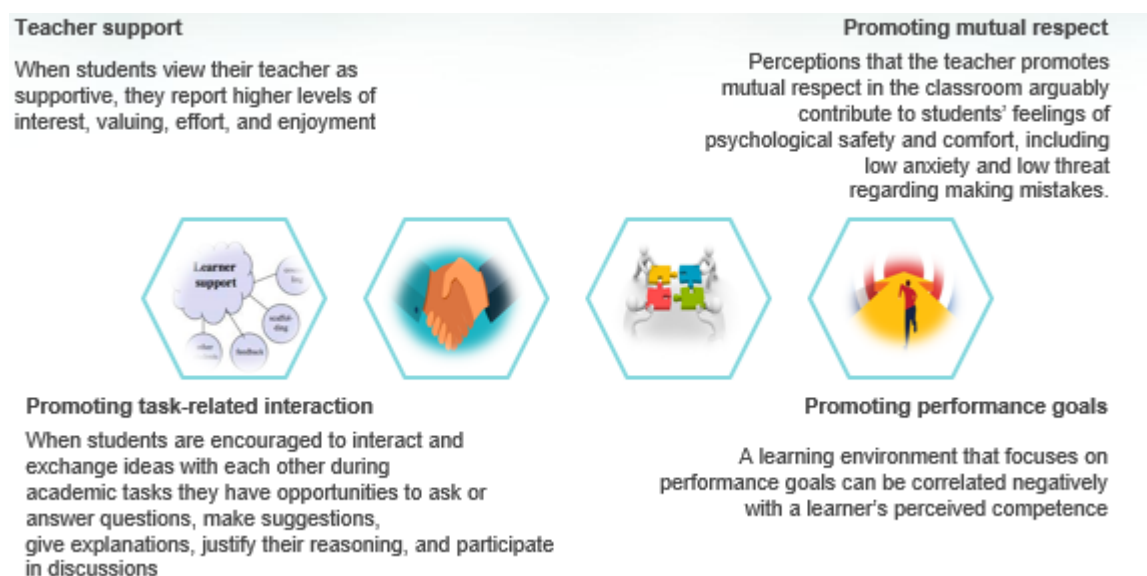


Obraz 2. Obserwacja, stan psychiczny, zmiana zachowania

Wymiary środowiska społecznego



Obraz 3. Definicje związane z otoczeniem społecznym



Obraz 4. Wpływ środowiska społecznego

Skuteczne środowisko uczenia się

Elementy

- Weź pod uwagę cechy uczących się
- Treść
- Umiejętności
- Wsparcie dla uczących się

- Zasoby
- Ocena
- Środowisko
- Kontekst społeczno-kulturowy

Metody uczenia się i nauczania sprzyjające włączeniu społecznemu i dobremu samopoczuciu

Dobre samopoczucie

Oxford English Dictionary: "Stan bycia wygodnym, zdrowym lub szczęśliwym".

New Economics Foundation: "Dobrostan można rozumieć jako to, jak ludzie się czują i jak funkcjonują, zarówno na poziomie osobistym, jak i społecznym, oraz jak oceniają swoje życie jako całość".

Czy możemy zmierzyć dobrobyt?

- Jednym z użytecznych sposobów pomiaru dobrego samopoczucia jest Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale
- WEMWBS jest odpowiedni dla dorosłych w wieku 16 lat i więcej, a także do stosowania na poziomie populacyjnym u nastolatków w wieku 13 lat i więcej w próbach powyżej 100
- Dostępna jest również skrócona wersja Krótkiej Skali Dobrostanu Psychicznego Warwick-Edinburgh (SWEMWBS), zawierająca 7 pozycji.
- <http://www.healthscotland.scot/health-topics/mental-health-and-wellbeing/wemwbs>
- Wymaga rejestracji, ale jest bezpłatny do użytku

Zaangażowanie, dobre samopoczucie i osiągnięcia



Obraz 5. Interakcje pomiędzy zaangażowaniem, wydajnością i samopoczuciem (obraz zaczerpnięty z <https://hero-health.org/blog/understanding-the-relationship-between-engagement-and-health-well-being/>)

Techniki do:

- Zaangażuj osoby uczące się
- Wspieranie procesu uczenia się i samorozwoju
- Otwarte ścieżki komunikacji
- Promowanie celów w zakresie wydajności
- Dobrostan osobisty i samorozwój
- Zachęcanie do interakcji, odpowiednich informacji zwrotnych i oceny
- Stała reewaluacja
- Poprawa umiejętności społecznych i emocjonalnych uczniów

Rola trenera:

Strategie edukacji włączającej dla edukatorów:

- Tworzenie bezpiecznego, przyjaznego środowiska do nauki
- Wykorzystanie zasad uniwersalnego projektowania do tworzenia dostępnych materiałów i opracowywania celów nauczania
- Wykorzystanie różnych form nauczania i planowanie ich w oparciu o potrzeby uczniów
- Poznaj specyficzne potrzeby swoich uczniów
- Opracowanie planu zarządzania zachowaniem
- Zapewnienie elastyczności w nauce w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb
- Zachęcanie do autonomii i niezależnego uczenia się
- Wspieranie wspólnych poszukiwań

Informowanie o dobrym samopoczuciu

Komunikacja werbalna i niewerbalna

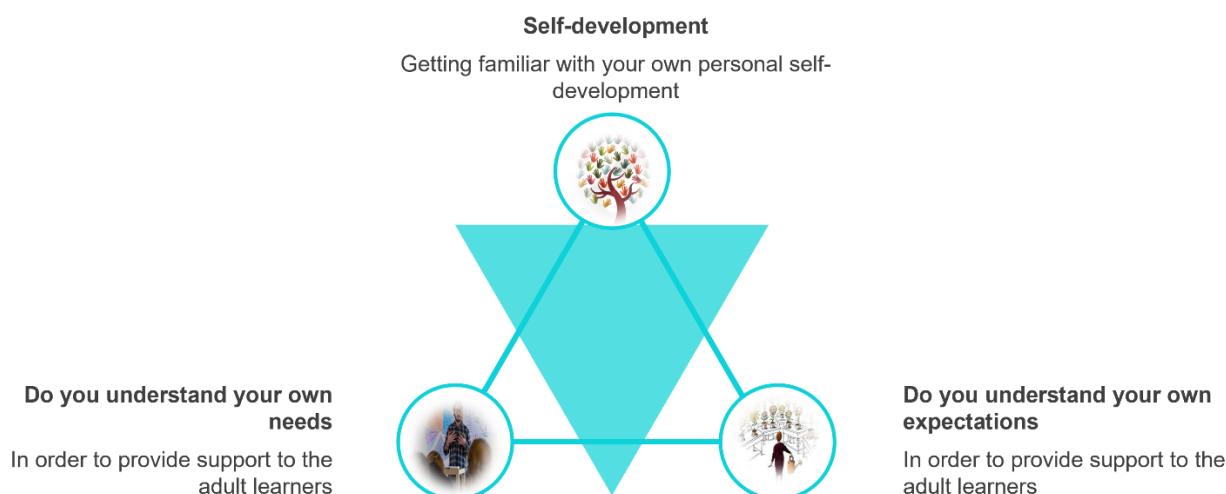
- Jednym z elementów dobrego samopoczucia jest to, jak się czujemy
- Wyrażenie i pokazanie, jak samopoczucie wpływa na wszystkich, zarówno trenerów, jak i uczniów, może być trudne.
- Rozumienie mowy ciała i mimiki twarzy to umiejętność, którą można wyćwiczyć

Inteligencja społeczna

Komunikacja niewerbalna

- Umiejętność prowadzenia rozmów z szerokim gronem osób oraz werbalnego porozumiewania się za pomocą odpowiednich i taktownych słów, zwana również "umiejętnością ekspresji społecznej"
- Umiejętność odgrywania różnych ról społecznych
- Zdolność do prawdziwego słuchania innych
- Umiejętność efektywnego analizowania tego, co sprawia, że ludzie są w stanie się poruszać, poprzez zwracanie uwagi na to, co mówią i jak się zachowują
- Umiejętność zarządzania i kontrolowania wizerunku, który przedstawiamy innym

Wspieranie procesu uczenia się/nauczania i samorozwoju osób dorosłych



Obraz 6. Samorozwój, ocena potrzeb, oczekiwania

Samorozwój

Definicja

- Rozwój osobisty to świadome dążenie do rozwoju osobistego poprzez poszerzanie samoświadomości i wiedzy oraz doskonalenie umiejętności osobistych" (UKCPD)
- Proces trwający całe życie
- Obejmuje działania poprawiające świadomość i tożsamość
- Rozwija talenty i potencjał, buduje kapitał ludzki i ułatwia zdolność do zatrudnienia, podnosi jakość życia
- Przyczynia się do realizacji marzeń i aspiracji

Wymaga ram

- Jednostka jest zwykle głównym sędzią poprawy, ale ocena obiektywnej poprawy wymaga oceny standardowych kryteriów
- Ramy rozwoju osobistego mogą obejmować cele lub określać oczekiwane rezultaty, strategie lub plany osiągania celów, kwantyfikację i ocenę postępów, poziomy lub etapy określające kamienie milowe na ścieżce rozwoju oraz system informacji zwrotnej dostarczający informacji o zmianach.

Rozwój ustawiczny w edukacji dorosłych powinien stanowić podstawę następujących działań:

- Tworzenie partnerstwa i współpracy
 - Zapewnienie relacji opartej na zaufaniu i szacunku
 - Ustalenie jasnych zasad oraz podział praw i obowiązków
- Edukator dorosłych powinien umieć przekazać uczącemu się poczucie samorozumienia

Budowanie zaufania maksymalizuje szanse na pozyskanie wszystkich uczestników "na pokładzie".

Kamienie milowe dla samorozwoju

- Przygotowanie
- Entuzjazm
- Samodzielność
- Ekspertyza
- Samoocena
- Samodyscyplina
- Nadzwyczajna wydajność

Poczucie własnej wartości

- Wprowadzanie prawdziwego siebie do klasy
 - Stawanie się autentycznym
 - Aspekty nauczania mogą być dość podobne do tych związanych z aktorstwem
 - Musimy być w stanie przekazać nasze prawdziwe odczucia dotyczące tematu, którego nauczamy
 - Czy jesteśmy entuzjastami tego, czego uczymy, czy też nasze "nauczycielskie ja" jest nieco bardziej niechętne?
- Uczenie się siebie i rozumienie swoich uczuć powinno być podstawą całego rozwoju osobistego i zawodowego.
- Stworzenie tożsamości nauczyciela umożliwi poczucie dobrego samopoczucia

Trener i uczący się

Proces samorozwoju obejmuje zarówno uczącego się, jak i trenera

Potrzeby ucznia:

- Co już wiedzą?
- Jakie źródła dowodów
- użyliśmy?
- Czego muszą się nauczyć
- i zrobić?
- Jak wykorzystać to, co wiedzą?

Potrzeby trenera:

- W jaki sposób przyczyniliśmy się do osiągnięcia istniejących efektów kształcenia?
- Co już wiemy, co możemy wykorzystać, aby promować wartościowe wyniki?
- Czego musimy się nauczyć, aby promować wartościowe wyniki?
- Jakie źródła dowodów/wiedzy możemy wykorzystać?

Oddziaływanie i efekt rozwoju:

- Jak skuteczne było to, czego się nauczyliśmy i co zrobiliśmy, w promowaniu nauki i dobrego samopoczucia naszych uczniów?
- Czy wszyscy zostali objęci zmianami?

Rozwój zawodowy

Planowanie ciągłego rozwoju zawodowego:

- Bieżąca refleksja
- Zastanów się, jak możesz rozwijać swoją praktykę, określ mocne strony i bariery
- Określenie obszarów do rozwoju w ramach swojej praktyki
- Przestrzeganie profesjonalnych standardów nauczania
- tj. 20 profesjonalnych standardów nauczania według Wielkiej Brytanii:
<http://www.etfoundation.co.uk/professionalstandards>

Oczekiwania

Wyznaczanie celów jest najważniejsze dla samodoskonalenia!

Zastanów się nad następującymi kwestiami:

- Jakie są Twoje cele? (Zarówno krótko- jak i długoterminowe)
- Jakiej pomocy potrzebowałbyś, aby osiągnąć swoje cele?
- Jakie cechy relacji zawodowych są najbardziej pomocne?
- Jak będziesz rozwijać kontakty związane z Twoimi celami zawodowymi?

- Jakie masz obawy związane z realizacją swoich celów?
- Jak utrzymasz dobre samopoczucie?

Zapisywanie swojego samorozwoju

Refleksja i przegląd:

- Przeanalizuj cele i dokonaj szczerzej oceny swoich postępów w ich realizacji
- Dokonaj przeglądu swoich osiągnięć w tym okresie
- Sprawdź, czego się nauczyłeś
- Zanotuj swoją recenzję

Samorozwój i dobre samopoczucie

Poprawa spełnienia i dobrostanu poprzez:

- Poprawa samoświadomości
- Samorozwój polega na dokonywaniu wyborów w życiu
- Samorozwój polega na rozwijaniu swoich mocnych stron
- Samorozwój skupia się na twoim ciele, umyśle i duchu
- Samorozwój buduje Twoją pewność siebie

Przyjęcie odpowiedzialności w procesie uczenia się

"Są trzy rzeczy niezwykle twarde: stal, diament i poznanie samego siebie". Benjamin Franklin

Introspekcja

- Samokontrola: jest to proces prostego skanowania, aby po prostu obserwować, co dzieje się w naszych umysłach

AUTO-TEST PO SZKOLENIU

<u>Autotest po szkoleniu</u>	ODPOWIEDŹ	
	<i>Prawdziwe</i>	<i>Fałszywy</i>
Istnieją metody, które mogę wykorzystać, aby pokonać przeszkody ograniczające moją codzienną motywację	☐	☐
Nawet pozornie nieistotna zmiana moich codziennych nawyków może skutecznie zwiększyć moją osobistą motywację	☐	☐
Jestem świadomy, że potrzebuję namacalnych przypomnień, aby utrzymać motywację.	☐	☐
Ludzie wokół mnie wspierają mnie psychicznie i umysłowo, więc nie muszę ufać tylko pomocy wykwalifikowanych specjalistów		

Motywację akademicką omawia się w kontekście poczucia własnej skuteczności, czyli ocen jednostki dotyczących jej możliwości wykonywania danych czynności.



Zajęcia 1. Społeczne i psychologiczne aspekty zapewniające środowisko uczenia się

Cele i efekty kształcenia:

- Pomóc uczestnikom w zdefiniowaniu ich osobistego, tworzącego się środowiska uczenia się.
- Konceptualizacja dobrostanu w sposób, który wydaje się zarówno istotny, jak i mierzalny, zaczyna się od przyjrzenia się temu, czego ludzie potrzebują, aby dobrze prosperować w swoim życiu.

Krok 1

Zdefiniuj psychologiczne środowisko uczenia się. Podziel swoją grupę na pary, w których jeden partner będzie pełnił rolę mówcy, a drugi słuchacza. Upewnij się, że mają szansę porozmawiać, odpowiednio analizując i omawiając trzy poniższe tematy.

Krok 2

- Co składa się na efektywne środowisko uczenia się?
Jak ją stworzyć i jakich elementów potrzebuje, aby była skuteczna. Fizyczne i psychospołeczne aspekty środowiska uczenia się. Dyskusja w grupach 4-5 osobowych.
- Zdefiniuj społeczne środowisko uczenia się.
Społeczne środowisko uczenia się składa się z postrzegania przez uczniów tego, jak są zachęceni do interakcji i relacji z innymi (np. kolegami z klasy, nauczycielem) i obejmuje wymiary: (1) wsparcie nauczyciela, (2) promowanie wzajemnego szacunku, (3) promowanie interakcji uczniów związanych z zadaniami oraz (4) promowanie zaufania i komunikacji.

Krok 3

- Uczestnicy powinni pomyśleć o efektywnym środowisku uczenia się według swoich standardów i zapisać je.
- Uczestnicy powinni pomyśleć o efektywnym środowisku uczenia się według swoich standardów i zapisać je.

>>> Czas trwania: 60 min.

Ćwiczenie 2. Metody uczenia się i nauczania sprzyjające włączeniu społecznemu i dobremu samopoczuciu

Cele i efekty kształcenia:

- Zwiększenie znaczenia, jakie samopoczucie może mieć dla uczących się i jego wpływ na ich umiejętności miękkie.
- Aby pomóc uczestnikom zrozumieć ewolucję roli trenera w dzisiejszym biznesie, ponieważ świat trwa w szybkim tempie i jest czymś, co każdy powinien zrozumieć.

Podziel grupę na pary, w których jeden partner będzie pełnił rolę mówcy, a drugi rolę słuchacza. Upewnij się, że mają szansę na rozmowę, odpowiednio analizując i omawiając trzy poniższe tematy.

Krok 1

Metody poprawy samopoczucia ucznia: Aktywność dotycząca komunikowania się przy użyciu zarówno słów, jak i gestów, aby wyrazić i pokazać za pomocą ruchów, jak samopoczucie wpływa na ich samopoczucie.

Wykorzystaj ćwiczenie aktorskie do promowania sposobów komunikacji za pomocą gestów.

(<https://www.theatrefolk.com/blog/nonverbal-communication-exercises/>)

Zaangażowanie i dobre samopoczucie są w dużym stopniu wzajemne - każde z nich wpływa na przyszły stan drugiego. Aby przygotować studentów do życia w dobrym samopoczuciu, ważne jest, aby badać ich holistycznie - dając wgląd w to, co przyczynia się do dobrego samopoczucia.

Krok 2

Zajęcia interaktywne w grupach po 4 osoby na temat sposobów poprawy samopoczucia ucznia poprzez różne metody i ich praktyczne zastosowanie.

Dyskusje. Daj czas na zastanowienie się i wypracowanie własnych, osobistych metod motywowania uczniów.

Rola trenera ewoluowała w ciągu ostatnich kilku dekad. Nadszedł czas, aby specjaliści ds. uczenia się i rozwoju przyjęli tę ewolucję i zaczęli zmieniać sposób projektowania i prowadzenia szkoleń; oraz zaakceptowali swoje role w różnych obszarach organizacji.

>>> Czas trwania: 40 min.

Działanie 3. Wsparcie procesu uczenia się/nauczania i samorozwoju osób dorosłych

Cele i efekty kształcenia:

- Wzmocnienie wymiany pomysłów i wsparcia poprzez dzielenie się swoimi oczekiwaniami i potrzebami przy jednoczesnym udzielaniu wsparcia osobom uczącym się
- Przyznanie się do tego, że inni trenerzy mogą czuć się podobnie w danej sytuacji, przekona ich do otwarcia się i podzielenia z grupą swoimi obawami.

Krok 1

Określenie sposobów udzielania wsparcia osobom dorosłym. Zapoznanie trenerów z ich osobistym samorozwojem poprzez przedstawienie im teorii, dlatego ważne jest, aby zrozumieć najpierw siebie, a następnie przekazać poczucie samozrozumienia dorosłym słuchaczom.

Krok 2

- Wzmacnianie samorozwoju osób dorosłych.
- Dyskusja na temat samorozwoju osób dorosłych.

Idea wykorzystania potencjału każdego ucznia... pomaga nam przeorientować nasze myślenie o prostej prawdzie: Jeśli chodzi o edukację, duży obraz jest naprawdę określany przez mały obraz - co jest najlepsze dla każdego ucznia.

>>> Czas trwania: 45 min.

Ćwiczenie 4. Planowanie kariery i samorealizacji

Cele i efekty kształcenia:

- Zrozumieć, jak radzą sobie z osobistym samopoczuciem: czy dobrze się rozwijają, zmagają się z problemami, czy cierpią? Jak wyglądają ich relacje z przyjaciółmi, rodziną i całym kampusem? Jak wygląda ich sytuacja finansowa? Jak wygląda sytuacja w szkole i myślenie o przyszłej karierze? Jak zachowują zdrowie fizyczne?
- Określenie sposobów promowania własnego dobrego samopoczucia w miejscu pracy.

Krok 1

- Samoświadomość i samowiedzę.
- Teoria na temat samoświadomości i samowiedzy. Wprowadzenie pojęcia introspekcji do badania uczuć i emocji.

Kiedy uczniowie dobrze się bawią w środowisku, w którym się uczą, będą czuli się bardziej zmotywowani, by przychodzić na zajęcia każdego dnia i nieustannie angażować się w inne zabawy, które masz im do zaoferowania. Co ciekawe, aby to osiągnąć, potrzebna jest osobista samoświadomość.

Krok 2

- Interaktywne działanie na rzecz skutecznego planu rozwoju osobistego.
- Interaktywne zajęcia w grupie 4 trenerów, w których stworzą oni swój własny plan rozwoju osobistego i cele na przyszłość.

Samoświadomość to umiejętność zrozumienia siebie i świadomego bycia świadomym swojej osobowości, emocji, zachowań i potrzeb w życiu. Samoświadomość może pomóc w dokonywaniu ważnych wyborów, utrzymaniu pozytywnego nastawienia i zdrowych nawyków. Ci, którzy zmagają się z obszarami samoświadomości mogą dokonywać złych wyborów, mieć złe nawyki i brak postępu w życiu, dlatego niezwykle ważne jest, aby pracować nad tymi aspektami podczas procesu uczenia się.

>>> Czas trwania: 190 min.

Ćwiczenie 5. Branie odpowiedzialności w procesie uczenia się.

Cele i efekty kształcenia:

- Nauczyć się brać odpowiedzialność za własną naukę, bo dzięki temu łatwiej określić swoje mocne i słabe strony.

- Po ich zidentyfikowaniu możesz pracować nad planem nauki, który skupia się na obszarach, w których potrzebujesz najwięcej pomocy, zwiększając tempo nauki i budując swoje umiejętności.

Krok 1

- Dlaczego ważne jest branie odpowiedzialności podczas procesu uczenia się?
- Teoria o braniu odpowiedzialności za własne uczenie się, jak mogę wspierać siebie podczas procesu uczenia się i jakie są moje prawa i obowiązki w takim środowisku.

W środowisku, w którym każdy będzie całkowicie odpowiedzialny za swój własny sukces, każda osoba będzie musiała umieć kierować własnym życiem, określić swoją pracę, rozdzielać energię oraz zdobywać wiedzę i niezbędne umiejętności do realizacji kolejnego projektu. Wyznaczanie celów, podejmowanie decyzji i ustalanie priorytetów zadań będą fundamentalnymi umiejętnościami w tej nowej gospodarce.

Krok 2

- Określ praktyczne sposoby promowania mindfulness (tj. ćwiczenia mindfulness, zajęcia relaksacyjne, joga) w środowisku nauczania. Omów korzyści.

Wybierz ćwiczenie mindfulness i przećwicz je z grupą (<https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/consumer-health/in-depth/mindfulness-exercises/art-20046356>)

>>> Czas trwania: 20 minut

M3. REFERENCJE

Kimmel, S., Gaylor, K., and Hayes, J. (2014, październik). Różnice wiekowe wśród dorosłych słuchaczy: Motywacje i bariery w edukacji wyższej. In *Proceedings of the 2014 Institute for Behavioral and Applied Management Conference* (pp. 20-23).

Cross, K. P. (1981). *Adults as Learners. Increasing Participation and Facilitating Learning.*

Sogunro, O. A. (2015). Czynniki motywujące dorosłych słuchaczy w szkolnictwie wyższym. *International Journal of Higher Education*, 4(1), 22-37.

O'Neill, S., and Thomson, M. M. (2013). Supporting academic persistence in low-skilled adult learners. *Support for Learning*, 28(4), 162-172.

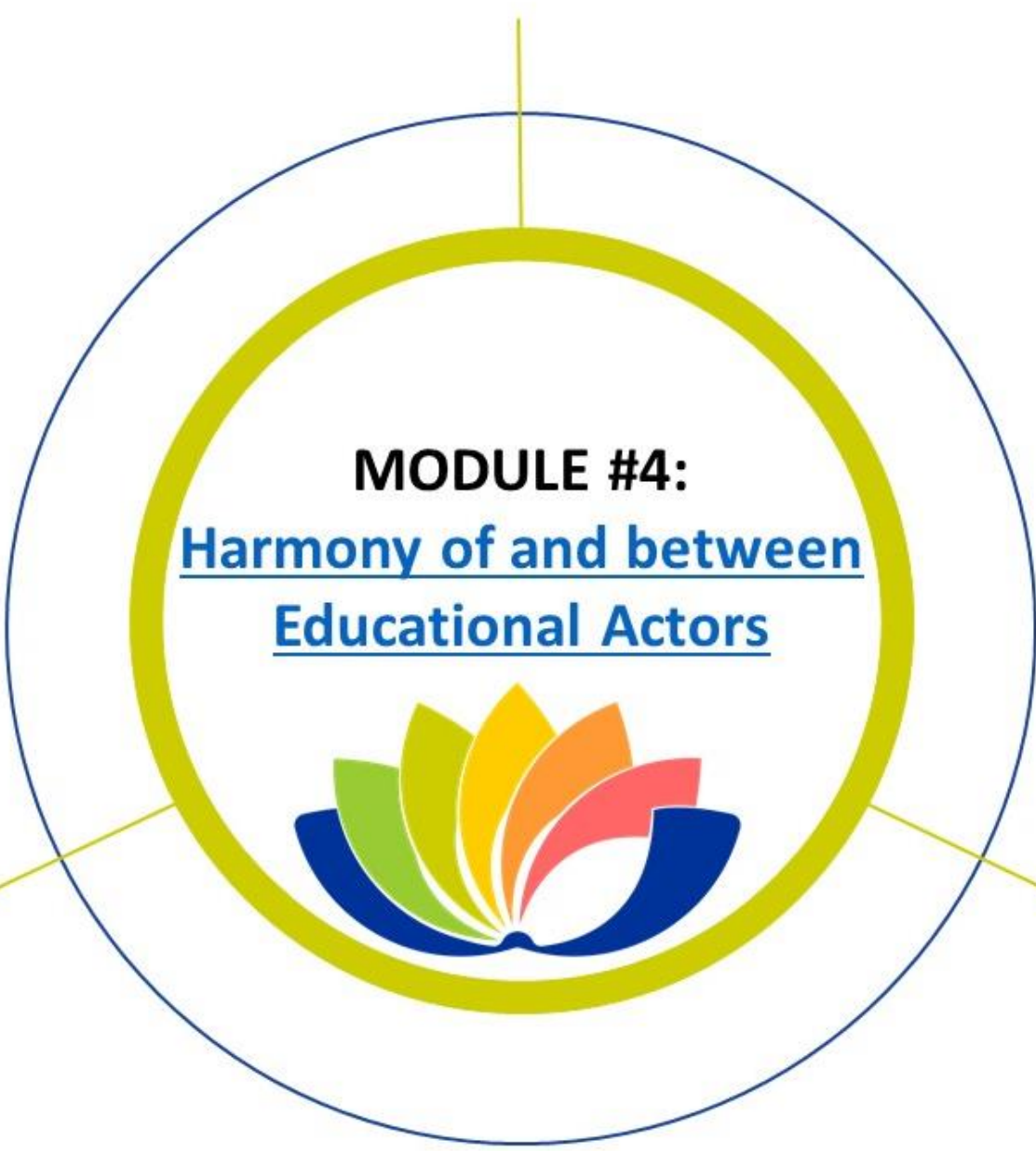
Shoshani, A., and Eldor, L. (2016). Nieformalne uczenie się nauczycieli: Klimat uczenia się, satysfakcja z pracy oraz motywacja i samopoczucie nauczycieli i uczniów. *International Journal of Educational Research*, 79, 52-63.

Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., and Koestner, R. (2006). The differential effects of intrinsic and identified motivation on well-being and performance: prospective, experimental, and implicit approaches to self-determination theory. *Journal of personality and social psychology*, 91(4), 750.

Lyubomirsky, S., and Layous, K. (2013). Jak proste pozytywne działania zwiększają dobrostan? *Current directions in psychological science*, 22(1), 57-62.

Mäkelä, T., Kankaanranta, M., and Gallagher, C. (2014, październik). Involving students in the redesign of learning environments conducive to learning and wellbeing. In *Proceedings of the Annual Architectural Research Symposium in Finland* (pp. 268-282).

1Sanacore, J. (2008). Turning reluctant learners into inspired learners. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 82(1), 40-44.



MODULE #4: Harmony of and between Educational Actors



MODUŁ #4: Harmonia pomiędzy aktorami edukacyjnymi



-  System komunikacji pomiędzy podmiotami edukacyjnymi
-  Efektywna współpraca w miejscu pracy
-  Podejście wellness w celu utrzymania trwałych i pozytywnych relacji.

CELE

- Poprawa komunikacji między podmiotami edukacyjnymi i wzmocnienie współpracy w miejscu pracy
- Utrzymywanie trwałych i pozytywnych relacji ze współpracownikami
- Promowanie dobrego stylu życia i pozytywnych wyborów

EFEKTY UCZENIA SIĘ

- Uczestnik szkolenia będzie potrafił tworzyć i wspierać efektywną komunikację z innymi podmiotami edukacyjnymi;
- Uczestnicy szkolenia będą mogli lepiej współpracować, unikając nieporozumień;
- Uczestnik szkolenia będzie potrafił wzmocnić współpracę w miejscu pracy;
- Stażysta będzie potrafił utrzymywać trwałe i pozytywne relacje ze współpracownikami
- Uczestnik szkolenia będzie potrafił promować dobry styl życia i pozytywne wybory także poza miejscem pracy

MATERIAŁY SZKOLENIOWE

- Długopisy, ołówki, kolory, kartki a4, post it,
- Nożyczki, klej
- Flipchart, krzesła
- Karty (specyficzne dla działań)

ZASOBY INTERNETOWE

<https://positivepsychology.com>

<https://epale.ec.europa.eu>

[Tematyczna Grupa Robocza ds. jakości w kształceniu dorosłych](#)

<u>Autotest przed szkoleniem</u>	ODPOWIEDŹ	
	<i>Prawdziwe</i>	<i>Fałszywy</i>
Konflikt organizacyjny, czyli nieporozumienie w miejscu pracy to stan niezgody spowodowany rzeczywistą lub postrzeganą opozycją potrzeb, wartości i interesów pomiędzy współpracującymi ze sobą ludźmi.	☐	☐
Styl życia oparty na dobrym samopoczuciu i pozytywnych wyborach może być czynnikiem wyzwalamym pozytywne wyniki w relacjach w pracy grupowej.	☐	☐
Czy ważne jest, aby oferować konstruktywne informacje zwrotne w przemyślany sposób, aby zwiększyć wzajemne zrozumienie w pracy.	☐	☐
Skuteczna komunikacja w miejscu pracy jest kluczem do nawiązania silnych relacji i realizacji ważnych projektów.	☐	☐

RAMY TEORETYCZNE

Podejście wellness w celu utrzymania trwałych i pozytywnych relacji

Co mamy na myśli, gdy mówimy o dobrostanie edukatorów?

Dobre samopoczucie to coś więcej niż radzenie sobie z negatywnymi sytuacjami - to także pomysły na to, co oznacza dobre życie.

Perspektywy dotyczące dobrostanu są często podzielone w swoim podejściu. Na przykład subiektywne samopoczucie obejmuje takie pojęcia jak satysfakcja z życia i obecność pozytywnych emocji częściej niż negatywnych, podczas gdy psychologiczne samopoczucie dotyczy takich pojęć jak cel w życiu i pozytywne relacje z innymi. Większość definicji zgadza się, że dobrostan jest wielowymiarowy, obejmując aspekty fizyczne, psychiczne, emocjonalne i duchowe.

Zasób ten definiuje dobrostan w kategoriach szerokiego pojęcia "dobrego samopoczucia i dobrego funkcjonowania", innymi słowy, stanu, w którym edukatorzy odczuwają satysfakcję z pracy, częściej doświadczają pozytywnych emocji niż negatywnych i dobrze funkcjonują zarówno jako edukatorzy, jak i w innych rolach życiowych (jako rodzice, małżonkowie, członkowie rodziny, przyjaciele itd.)

Dobre funkcjonowanie obejmuje wspierające relacje zawodowe, rozwój zawodowy i poczucie własnej skuteczności.

Dlaczego ważne jest nadanie priorytetu dobrostanowi edukatorów w szkołach?

Dobre samopoczucie nauczycieli ma znaczący wpływ na szkoły, nauczycieli i uczniów. Wiele z negatywnych skutków niskiego samopoczucia jest dobrze nagłośnionych, a stres lub wypalenie zawodowe są powiązane z odejściem i wynikającymi z tego niedoborami nauczycieli na całym świecie. Doprowadziło to do wezwania do poważnego potraktowania kwestii dobrego samopoczucia nauczycieli w celu zapewnienia długoterminowej stabilności zawodu. Problemem jest nie tylko odejście pedagogów - niskie samopoczucie pedagogów może mieć negatywny wpływ na uczniów. Zestresowani lub wypaleni pedagodzy mają gorsze relacje z uczniami i spada jakość ich nauczania.

Gdy szkoły traktują priorytetowo dobre samopoczucie nauczycieli i pomagają im rozkwitnąć, może to sprzyjać lepszej atmosferze w klasie i umożliwiać wysokiej jakości nauczanie, które prowadzi do sukcesów uczniów.

dobrze samopoczucie nauczycieli jest również związane z dobrym samopoczuciem uczniów, a zajęcie się nim jest ważnym pierwszym krokiem w ogólnoszkolnych programach promujących dobre samopoczucie uczniów.

Dowody na dobre samopoczucie

Ponieważ nie ma jednej uzgodnionej definicji dobrego samopoczucia i może ono obejmować szereg pojęć, od pozytywnych emocji po cel w życiu, wyniki badań dotyczące dobrego samopoczucia edukatorów są zróżnicowane.

Pozytywne, wspierające i pełne zaufania relacje

Ciepłe, pełne zaufania i wsparcia relacje są niezbędne dla dobrego samopoczucia, a szkoły o pozytywnym klimacie i dobrym wsparciu społecznym pomagają zmniejszyć stres nauczycieli.

Budowanie zaufania pomaga wspierać pozytywne relacje, które są ważne, ponieważ kiedy nauczyciele czują się otoczeni opieką i docenieni, prowadzi to do lepszych interakcji z uczniami, co może pozytywnie wpłynąć na ich naukę.

Wykazano, że wsparcie ze strony kierownictwa i wsparcie społeczne w miejscu pracy również zmniejszają wypalenie zawodowe. Mentor edukator został uznany za jeden z najważniejszych czynników zwiększających poczucie własnej skuteczności początkujących edukatorów i zmniejszających ich poziom stresu. Istnieją również dowody na to, że grupy wsparcia dla początkujących edukatorów zmniejszają poczucie izolacji i pomagają im w odkrywaniu i rozwijaniu ich tożsamości nauczycielskiej.

Co mogą zrobić szkoły, aby wspierać i promować dobre samopoczucie edukatorów?

Szkoły mogą wspierać dobre samopoczucie pedagogów poprzez rozważenie, w jaki sposób klimat organizacyjny, interakcje społeczne i indywidualne działania pedagogów przyczyniają się do tego samopoczucia. Podejście szkół do promowania dobrego samopoczucia nauczycieli będzie się różnić w zależności od szkoły, a poszczególni nauczyciele w szkole będą mieli różne potrzeby w zakresie poprawy samopoczucia. Dyskusja w całej szkole na temat tego, co dobre samopoczucie oznacza dla ludzi i jak je promować, może być użytecznym punktem wyjścia do opracowania szkolnej strategii poprawy samopoczucia nauczycieli.

Jak edukatorzy mogą promować własne samopoczucie?

Ponadto, aby się rozwijać, nauczyciele muszą sami zadbać o swoje samopoczucie. Na przykład w niektórych szkołach prowadzone są kursy mindfulness, które jak wykazano, poprawiają samopoczucie, ale zależy to także od zaangażowania poszczególnych pedagogów. Nauczyciele mogą także wspierać się nawzajem, by poprawić swoje samopoczucie: na przykład wykonywanie przypadkowych aktów dobroci okazało się korzystne zarówno dla osoby obdarowującej, jak i dla osoby otrzymującej.

Znaczenie współpracy w miejscu pracy

Żadna organizacja nie odnosi sukcesów bez współpracy w miejscu pracy. Współpraca w miejscu pracy polega na tym, że poszczególne osoby pracują razem, aby rozwiązywać problemy pomiędzy działami, poziomami zarządzania i funkcjami. W tym wpisie dowiesz się, czym jest współpraca w miejscu pracy, jakie są jej korzyści i jakie są wskazówki, jak poprawić współpracę.

Dlaczego współpraca w miejscu pracy jest ważna

Jeśli myślisz o współpracy w ogóle, celem jest maksymalizacja sukcesu firmy. Grupa osób ma większą moc i wpływ niż pojedyncza osoba. Praca w zespołach pozwala pracownikom dzielić się wiedzą, pracować wydajniej i efektywniej. Każdy członek zespołu jest jak kolejny zasób lub narzędzie, które członkowie zespołu mogą

wykorzystać do podejmowania lepszych i mądrzejszych decyzji. Dodatkowo, praca w zespołach sprzyja zdrowym relacjom pracowniczym. Zdrowe relacje pracownicze prowadzą do lepszych wyników zespołu i ogólnej wydajności.

Poprawia się współpraca w miejscu pracy:

- Optymalizacja procesów przepływu pracy
- Poprawa relacji między pracownikami i zespołami
- Maksymalna wydajność
- Zwiększona wydajność

Korzyści ze współpracy w miejscu pracy

Teraz, kiedy przedstawiliśmy dlaczego współpraca w miejscu pracy jest ważna, porozmawiajmy o niektórych korzyściach. Jakich efektów można się spodziewać, kiedy pracownicy angażują się we współpracę w zespole? Wspomnieliśmy o zwiększeniu sukcesu biznesowego. Przeanalizujmy czynniki, które prowadzą do maksymalnego sukcesu projektu.

Współpraca w miejscu pracy:

Promuje rozwiązywanie problemów

Ogólnie rzecz biorąc, gdy w grę wchodzi zróżnicowana wiedza i zestawy umiejętności, zwiększa to kompetencje i doświadczenie. Osoby o różnych zestawach umiejętności są w stanie rozwiązywać problemy w sposób bardziej kreatywny i skuteczny, ponieważ są w stanie pokryć martwe punkty.

Wspieranie innowacji

Różnorodna wiedza i perspektywy Twojego zespołu będą sprzyjać rozwiązywaniu problemów. Kiedy ludzie są stale informowani o nowych informacjach, nabierają rozpędu i tworzą ciągły cykl pomysłów, który może przyspieszyć powstawanie nowych i kreatywnych rozwiązań.

Łączy zespoły z szerszym obrazem

Często zdarza się, że szerszy obraz jest pomijany, gdy jednostka skupia się na problemie. Współpraca w miejscu pracy łączy ludzi o różnych doświadczeniach, którzy mogą być wykorzystani do zidentyfikowania i zobaczenia szerszego obrazu. Ponadto, umożliwia ona pracownikom tworzenie połączeń pomiędzy różnymi pomysłami i działami, które przełamują silosy. Jest to cenne, ponieważ nadaje pracownikom wyższy cel.

Wspiera uczenie się i dzielenie się umiejętnościami

Kiedy ludzie pracują razem, istnieje ogromna możliwość, aby poszczególne osoby uczyły się od siebie nawzajem. Ponieważ współpraca w miejscu pracy wymaga informacji zwrotnych i punktów widzenia z różnych zespołów i członków zespołów, skutecznie łączysz zespoły wielofunkcyjne. Ponieważ żadna z dwóch osób nie ma takich samych pomysłów, wiedza i doświadczenie są przekazywane pomiędzy poszczególnymi osobami, co umożliwia pracownikom szybsze poszerzanie swoich umiejętności.

Zwiększa satysfakcję pracowników

Współpraca w miejscu pracy pomaga stworzyć otwarte środowisko, w którym ludzie czują się docenieni i wysłuchani. Pracownicy, którzy są szczęśliwi, pozytywnie wpływają na dobrą kulturę firmy. Ponadto, pracownicy, którzy są podekscytowani codziennym chodzeniem do pracy, są bardziej odpowiedzialni i rzadziej opuszczają firmę.

Dopasowanie zespołów rozproszonych lub zdalnych

Siła robocza jest bardziej rozproszona niż kiedykolwiek. Niektóre organizacje mają wiele biur rozsiadanych po całym świecie, niektóre zatrudniają wyłącznie pracowników zdalnych, a niektóre są hybrydą tych dwóch ostatnich. Jeszcze bardziej istotne jest promowanie współpracy i włączanie do niej zespołów zdalnych, aby wszyscy byli na bieżąco, zgrani i połączeni. W przeciwnym wypadku pracownicy zdalni zaczynają czuć się wyizolowani i samotni, co negatywnie wpływa na produktywność i utrzymanie pracowników.

Wskazówki dotyczące poprawy współpracy w miejscu pracy

Istnieje więcej niż wystarczająco dużo powodów, które dowodzą, że współpraca w miejscu pracy jest korzystna nie tylko dla Twoich pracowników, ale dla całej firmy. Oto kilka wskazówek dotyczących lepszej współpracy:

1. Najpierw słuchaj, później mów. Dużą częścią udanej współpracy pomiędzy pracownikami i zespołami jest słuchanie siebie nawzajem i upewnienie się, że każdy czuje się doceniony i wysłuchany. Kiedy priorytetem jest słuchanie, szybciej się nauczysz i będziesz w stanie zidentyfikować więcej luk. Ponadto, buduje to zaufanie, co prowadzi do lepszych relacji.

2. Ustal podstawowe zasady i cele. Kiedy masz dużą grupę ludzi współpracujących w miejscu pracy, może to stać się chaotyczne. Ustalenie celów i zasad jest niezbędne, aby utrzymać wszystkich na właściwym torze i skupić się na tym, co jest pod ręką. Cele powinny być powtarzane na początku każdego spotkania, aby wszyscy byli zgodni. Zasady tworzą strukturę procesu. Na przykład, aby upewnić się, że współpraca jest efektywna, można ustalić zasady ograniczające czas.

1. Świeć przykładem. Aby zachęcić członków swojego zespołu do współpracy, musisz dawać dobry przykład. Oznacza to szacunek i otwartość na nowe pomysły, informacje zwrotne i opinie. Oznacza to również, że należy je konstruktywnie przyjmować. Liderzy powinni być transparentni, jeśli chodzi o procesy i informacje, a także uznać, że będą popełniane błędy.

2. Bądź elastyczny. Ponieważ w zespole są różne osobowości i doświadczenia, kluczowe jest ciągłe dostosowywanie się do różnych praktyk i potrzeb członków zespołu. Nie należy oczekiwać, że wszyscy będą podążać za jednym procesem. Zamiast tego uznaj, że będą istniały różnice w sposobie wykonywania zadań przez innych i znajdź różne sposoby podejścia do tych różnic bez osądzania.

Sukces wymaga współpracy w zespole

Współpraca w miejscu pracy uwzględnia pomysły, umiejętności, doświadczenia i opinie. Kiedy poszczególne osoby współpracują ze sobą w sposób otwarty, procesy i cele stają się bardziej wyrównane, co prowadzi grupę do większego sukcesu w osiąganiu wspólnego celu. Wraz z rosnącą konkurencją na rynku, coraz ważniejsze staje się zachęcanie do współpracy w miejscu pracy. Współpraca pobudza kreatywność, poprawia produktywność i zwiększa zadowolenie pracowników. Przy odpowiednim nastawieniu i praktykach, współpraca może być wyjątkowym wyróżnikiem dla Twojej firmy. Powyższe wyniki dowodzą, że współpraca w miejscu pracy jest kluczowym czynnikiem przyczyniającym się do ogólnego sukcesu firmy.

Dlaczego ważne jest, aby nauczyciele posiadali skuteczne umiejętności komunikacyjne?

Komunikacja jest kluczowa w środowisku edukacyjnym: uważa się, że skuteczne nauczanie wymaga jedynie 50% wiedzy i 50% umiejętności komunikacyjnych. W związku z tym edukator powinien wiedzieć, jak skutecznie wykorzystać tę umiejętność w miejscu pracy. Udowodniono, że umiejętność ta ma wpływ na sukces, jaki uczący się osiągają w życiu akademickim, a także na sukces zawodowy samego nauczyciela. Komunikacja jest kluczowa w środowisku edukacyjnym: uważa się, że skuteczne nauczanie wymaga jedynie 50% wiedzy i 50% umiejętności komunikacyjnych. W związku z tym edukator powinien wiedzieć, jak

skutecznie wykorzystać tę umiejętność w miejscu pracy. Udowodniono, że umiejętność ta ma wpływ na sukces, jaki uczniowie osiągają w życiu akademickim, a także na sukces zawodowy samego nauczyciela.

Umiejętności komunikacyjne są najbardziej istotne w interakcjach z uczniami, ponieważ wymaga ich sama czynność nauczania. W swojej roli jesteś odpowiedzialny za zrozumienie i rozbicie złożonych informacji, przekazanie ich w jasny sposób swoim uczniom (zarówno ustnie, jak i pisemnie), prezentację w sposób, który podtrzymuje ich uwagę, oraz wysłuchanie i rozwiązywanie ich pytań lub problemów.

Wymagane jest również dostosowanie treści do różnych stylów uczenia się, motywowanie uczniów do nauki, budowanie wspierających relacji przy użyciu zachęty i empatii, zarządzanie klasą i udzielanie informacji zwrotnych - co sprawia, że klasa jest bezpiecznym i wspierającym środowiskiem uczenia się. Wszystkie te czynności wymagają dobrych umiejętności komunikacyjnych.

Komunikowanie się z kolegami

Nauczanie nie zawsze wiąże się z samodzielną pracą - wymaga również współpracy. Niezależnie od tego, czy planujesz wspólnie lekcje, informujesz kolegów o postępach niektórych uczniów, czy też dzielisz się wskazówkami, jak radzić sobie z problemami w klasie, dobre umiejętności komunikacyjne przydadzą ci się.

Możesz również wykorzystać te umiejętności podczas spotkań i szkoleń - umiejętność prowadzenia spotkań, prezentowania przed zróżnicowanym audytorium i przekazywania informacji zwrotnych innym pracownikom może pokazać Twoim kolegom i przełożonym, że jesteś dobrym kandydatem do awansu.

Strategie skutecznej komunikacji

To, co klasyfikujemy jako "dobrą" lub "skuteczną" komunikację, zależy od kontekstu. Kiedy prezentujesz przed klasą, będziesz używał innych strategii niż wtedy, gdy prowadzisz dyskusję w grupie lub rozmawiasz z uczniem jeden na jeden.

Tutaj proponujemy siedem strategii, które mają zastosowanie do każdego z kontekstów, z jakimi możesz się spotkać.

1. Stworzenie bezpiecznego środowiska uczenia się, w którym panują wspierające relacje

Udowodniono, że wspierające relacje między uczniami a nauczycielami mają pozytywny wpływ na zaangażowanie w zajęcia, uczestnictwo i osiągnięcia uczniów. Sugeruje się nawet, że te wspierające relacje mogą zaprzeczać tendencji do osiągania gorszych wyników w szkole przez uczniów o niskich dochodach.

Dzieje się tak dlatego, że kiedy uczniowie czują się wspierani, łatwiej im wyrażać własne myśli i pomysły w dyskusjach klasowych, podejmować wyzwania i pytać, kiedy potrzebują pomocy. Wyższy poziom zaangażowania i uczestnictwa prowadzi następnie do lepiej rozwiniętej wiedzy i większych osiągnięć.

2. Więcej pracy zespołowej

Praca zespołowa i dyskusje grupowe przyczyniają się do tego, że miejsce pracy staje się bardziej komfortowe. Pracując w małych grupach, ludzie są w stanie łatwiej dzielić się swoimi pomysłami i poprawiać własne umiejętności komunikacyjne. Działania te dają im również dobrą okazję do zadawania Ci pytań i uzyskania informacji zwrotnej na temat swojej pracy, co prowadzi do efektywnej komunikacji między Wami.

Możesz również spróbować poprawić swoje umiejętności komunikacyjne poprzez pracę zespołową z kolegami. Planowanie większej ilości lekcji razem, dzielenie się pomysłami i wspólne rozwiązywanie problemów rozwinię sposób, w jaki wchodzicie w interakcje.

3. Język ciała

Komunikacja jest nie tylko werbalna, ale również niewerbalna: powinieneś upewnić się, że sygnały, które wysyłasz poprzez język ciała są pozytywne, pewne siebie i angażujące.

Na przykład, nawiązanie kontaktu wzrokowego z uczniami, gdy z nimi rozmawiasz, pokazuje, że jesteś wspierający i uważny. Nawiązywanie kontaktu wzrokowego jest również ważne, gdy prezentujesz coś całej klasie - motywuje wszystkich do zwrócenia uwagi, co pomaga im w nauce, a także sprawia, że czują się zaangażowani. Aby nawiązać lepszy kontakt wzrokowy, być może trzeba wcześniej dokładniej zapoznać się z treścią lekcji, tak aby nie trzeba było odwracać wzroku, by przeczytać notatki.

4. Aktywne słuchanie

Nie należy pomijać elementu "słuchania" w komunikacji - ponad 60% wszystkich nieporozumień wynika ze złego słuchania.

Aktywne słuchanie polega na uważnym słuchaniu tego, co mówią uczniowie, sprawdzaniu, czy dobrze ich zrozumieliśmy (np. powtarzaniu tego, co naszym zdaniem powiedzieli), rozwijaniu ich pomysłów i kwestionowaniu ich. Jest to najlepsze podejście do wspierania zrozumienia w klasie i stanowi doskonały przykład skutecznej komunikacji.

5. Informacja zwrotna

Informacja zwrotna jest również ważnym elementem komunikacji. W ostatnich latach przeprowadzono wiele badań koncentrujących się na informacji zwrotnej. Wykazano, że pozytywne informacje zwrotne (np. pochwały) budują pewność siebie uczących się - sprawiając, że są bardziej skłonni uwierzyć, że mogą odnieść sukces - i pomagają stworzyć środowisko wspierające oraz zwiększyć sukcesy w nauce.

Negatywna informacja zwrotna jest stosowana w klasie częściej niż pozytywna, a wielu badaczy twierdzi, że tak nie powinno być. Podczas gdy negatywne informacje zwrotne mogą pomóc uczniom w poprawieniu się - na przykład poprzez zmianę zachowania lub podjęcie większej próby wykonania zadania - przyczyniają się one również do konfliktowych relacji z uczniami.

Wreszcie, należy dać uczniom i współpracownikom możliwość przekazania informacji zwrotnej na temat swoich lekcji lub stylu nauczania. Pokazuje to, że cenisz ich opinię, zwiększa komunikację między wami i pomaga ci poprawić swoje nauczanie i ich uczenie się.

6. Poczucie humoru

Stwierdzono, że stosowanie humoru zwiększa skuteczność uczenia się, samomotywację i pozytywne relacje między uczniami i nauczycielami.

Pozwala nawiązać kontakt z klasą i kolegami.

Na przykład, można opowiadać dowcipy lub zabawne anegdoty, podawać lekkie przykłady osobiste lub śmiać się z własnych żartów uczniów. Należy jednak upewnić się, że nie używa się humoru negatywnego - gdy poniża się lub zawstydzają uczniów - lub humoru, który nie ma związku z lekcją, jest niepokojący, brutalny, seksualny lub wymuszony.

7. Bądź jasny

Dobra komunikacja - i dobre nauczanie - polega na zrozumieniu i byciu zrozumianym. Z tego powodu należy zawsze zachowywać się jasno i jednoznacznie, a także dostosowywać swoje słowa do odbiorców. Pomyśl o

tym podczas pisania scenariuszy lekcji (upewnij się, że rozbijasz złożone idee na proste, logiczne części, aby słuchacze mogli je zrozumieć), ale także podczas kontaktów z kolegami.

AUTO-TEST PO SZKOLENIU

Wybór wielokrotny, można zaznaczyć więcej niż jedną opcję.

Autotest po szkoleniu

Proszę wybrać główne aspekty komunikacji:

Fizyczna	☐
Lingwistyczne	☐
Cognitive	☐
Zachowanie	☐

Najczęstszą przyczyną nieporozumień w pracy są:

Silne przywództwo	☐
Kontrast oparty na osobowości	☐
Pomysł kreatywny	☐
Złe słuchanie	☐

Negatywne skutki spowodowane złą harmonią między podmiotami edukacyjnymi to:

Przeszkadzać w empatii	☐
Ból brzucha	☐
Utrudnianie poszukiwania kolejnych alternatyw	☐
Opóźnienie decyzji	☐

Czym jest EPALE:

Elektroniczna Platforma Kształcenia Dorosłych w Europie	☐
Ekstremalna ścieżka i logiczne emocje	☐
Europejska platforma ds. młodzieży	☐
Europejska Platforma Oceny Języka	☐

Zajęcia 1. Podstawowe umiejętności komunikacyjne

Cele i efekty kształcenia:

- Budowanie potencjału dla uczestników w zakresie dobrych ram dla zrozumienia komunikacji.
- Pomóc uczestnikom rozwinąć więcej empatii, rozważyć inne perspektywy, zbudować swoje umiejętności komunikacyjne i negocjacyjne.

Krok 1

Pierwsze zajęcia koncentrują się na stworzeniu ram dla zrozumienia komunikacji. Główne aspekty komunikacji będą traktowane jako fizyczna, językowa, poznawcza, społeczna i emocjonalna komunikacja. Uczestnicy będą zaangażowani w próbowanie każdego aspektu komunikacji w pracy grupowej.

Krok 2

"Zgadnij emocję" Podziel grupę na dwa zespoły. Połóż na stole (lub włóż do pudełka) pakiet kartek, z których każda ma wpisaną konkretną emocję. Poproś uczestnika z grupy A, aby wziął wierzchnią kartę ze stołu i odegrał (pantomimicznie) emocję dla swojej grupy. Należy to zrobić w ustalonym czasie (np. minuta lub dwie). Jeśli grupa A prawidłowo odgadnie emocję, otrzymuje dziesięć punktów. Teraz poproś uczestnika z grupy B o odegranie emocji; przyznaj punkty w odpowiedni sposób. Zmieniajcie możliwości odgrywania emocji pomiędzy obiema grupami. Po 20-30 minutach odgrywania i zgadywania, ogłoś czas i ogłoś, że zwycięska drużyna zdobyła tyle punktów, ile zdołała.

>>> *Czas trwania:* 60 min.

Ćwiczenie 2. Aktywne słuchanie

Cele i efekty kształcenia:

Zwiększenie znaczenia aktywnego słuchania i danie uczestnikom szansy na przećwiczenie swoich umiejętności.

Krok 1

- Podziel grupę na pary, w których jeden partner będzie pełnił rolę mówiącego, a drugi rolę słuchającego. Zadaniem mówiącego jest opisanie, czego chce od wakacji, bez podawania celu podróży. Zadaniem słuchacza jest uważne słuchanie tego, co się mówi (i tego, co się nie mówi) i okazywanie tego poprzez swoje zachowanie.
- Po kilku minutach aktywnego słuchania, słuchacz powinien podsumować trzy lub główne kryteria, które rozmówca bierze pod uwagę, jeśli chodzi o korzystanie z wakacji. Na koniec, słuchacz powinien spróbować sprzedać rozmówcy miejsce na wakacje. Po krótkim podsumowaniu, jak dobrze słuchacz słuchał, obie osoby powinny zamienić się rolami i spróbować wykonać ćwiczenie jeszcze raz.
- To ćwiczenie daje każdemu uczestnikowi szansę na przećwiczenie mówienia o swoich pragnieniach i potrzebach, a także możliwość zaangażowania się w aktywne słuchanie i wykorzystania zdobytej wiedzy do zrozumienia i nawiązania kontaktu z rozmówcą.

>>> Czas trwania: 45 min.

Zajęcia 3. Jak poprawić umiejętności komunikacyjne w miejscu pracy

Cele i efekty kształcenia:

- Rozwijanie strategii słuchania, jasności i potencjału w komunikacji.
- Wyrażenie oczekiwań, potrzeb i nie tylko, pomaga w sprecyzowaniu i stworzeniu wspólnej płaszczyzny.

Krok 1

Do tego ćwiczenia potrzebna jest parzysta liczba uczestników, aby każdy mógł mieć partnera. Po dobraniu się w pary, uczestnicy siadają plecami do siebie, każdy z kartką papieru i ołówkiem. Jeden z uczestników przyjmuje rolę mówcy, a drugi słuchacza. Przez pięć do dziesięciu minut mówca opisuje geometryczny obraz z przygotowanego zestawu, a słuchacz próbuje przekształcić ten opis w rysunek bez patrzenia na obraz. Następnie uczestnicy opowiadają o tym doświadczeniu, używając kilku z poniższych przykładowych pytań:

Pytania do prelegentów

- Jakie kroki podjąłeś, aby upewnić się, że Twoje instrukcje były jasne? Jak można je zastosować w rzeczywistych interakcjach?
- Nasze zamierzone komunikaty nie zawsze są interpretowane zgodnie z naszymi intencjami. Co mógłbyś zrobić podczas rozmowy, aby zmniejszyć szansę na błędną komunikację w prawdziwym dialogu?

Pytania słuchaczy

- Co było konstruktywne w instrukcjach partnera?
- W jaki sposób twój rysunek mógłby się potoczyć inaczej, gdybyś mógł się porozumieć ze swoim partnerem?

>>> Czas trwania: 45 min.

Ćwiczenie 4. Koła koncentryczne

Cele i efekty kształcenia:

- Zwiększenie zrozumienia perspektywy innych ludzi
- Potwierdzenie uczuć ludzi i potencjalne uniknięcie stresu związanego z nieporozumieniami

Krok 1

Ustawia się dwa kręgi z krzeseł, jeden wewnątrz drugiego. Uczestnicy siedzący w środku to "mówcy", a ci z zewnętrznego kręgu to "obserwatorzy"; role te powinny zostać przydzielone przed rozpoczęciem ćwiczenia. Uzbrojeni w materiały informacyjne, mówcy zaczynają zajmować się tematem. Używają celów jako przewodnika w rozmowie, podczas gdy obserwatorzy słuchają uważnie i robią notatki. Po piętnastu minutach dyskusji, obserwujący i mówiący zamieniają się kręgami - ci, którzy wcześniej słuchali, teraz zasiadają w wewnętrznym kręgu na piętnastominutową rozmowę. Może ona dotyczyć wybranego wcześniej tematu lub innego, ale ćwiczenie musi zakończyć się podsumowaniem. Podczas podsumowania uczestnicy zastanawiają się wspólnie nad samym doświadczeniem:

- Jak wyglądało bycie obserwatorem, w porównaniu z byciem słuchaczem?

- Co czułeś, kiedy obserwowałaś z zewnętrznego kręgu, słuchając, ale nie wnosząc wkładu? Jak to wpłynęło na twoje uczenie się, zamiast wnoszenia własnego wkładu?
- W jaki sposób bycie obserwatorem wpłynęło na twoje spojrzenie na rozmówców? Co z ich dynamiką?

>>> Czas trwania: 45 min.

Ćwiczenie 5. Rozwiązywanie konfliktów

Cele i efekty kształcenia:

- Do udzielania konstruktywnych informacji zwrotnych
- Rozwiązywanie konfliktów w pracy z wykorzystaniem umiejętności komunikacyjnych.

Krok 1

To ćwiczenie może być realizowane przy parzystej liczbie uczestników, ponieważ będą oni musieli znaleźć partnera do tej gry jeden na jeden. W książce, o której mowa poniżej, znajdują się również materiały pomocnicze, ale można przygotować własne do tego ćwiczenia. Najlepiej, jeśli będzie to więcej niż jeden "Scenariusz mówiący" i więcej niż jeden "Scenariusz słuchający":

- A. Scenariusz **rozmowy** będzie opisywał coś takiego jak zły dzień w pracy lub problem z klientem. W małym akapicie, powinien on opisać co poszło nie tak (może to być wszystko od pękniętego ekranu smartfona do opóźnienia podczas dojazdu do pracy). Po tym scenariuszu następuje instrukcja dla Mówcy, aby odegrał jakąś rolę: *"Dzwonisz do swojego kolegi po wsparcie"* lub *"Postanawiasz dać upust swojej energii rozmawiając ze swoim współpracownikiem"*.
- A. Scenariusz dla **słuchacza** jest nieco inny. W kilku zdaniach scenariusz przedstawia sytuację, w której zwraca się do nich kolega z problemami, ale mogą mieć inne sprawy na głowie. Mogą być po uszy w pracy lub skargi kolegi mogą wydawać się trywialne. Po przeczytaniu scenariusza ich kontekstu (np. jest gorączkowy dzień, twoje komputery właśnie się zawiesiły), rolą Słuchacza jest odgrywanie go podczas odpowiedzi, na przykład: *"Pokaż językiem ciała, że jesteś zdecydowanie zbyt zajęty"*.

Ćwiczenie jest dobrym punktem wyjścia do rozmowy o konstruktywnych strategiach słuchania. Razem, pamiętając o doświadczeniu aktorskim, pary mogą wymyślić bardziej produktywne, empatyczne i odpowiednie odpowiedzi. Niektóre punkty dyskusji obejmują:

- Jako Gadacz, jakie informacje zwrotne pojawiły się u Twojego Słuchacza?
- Jak czułeś się z otrzymaną informacją zwrotną?
- Jak mógłbyś stworzyć na tej podstawie jakieś podejście do słuchania i udzielania informacji zwrotnej?

>>> Czas trwania: 45 min.

Działanie 6. Budowanie zrównoważonych relacji w pracy

Cele i efekty kształcenia:

- Pomóc współpracownikowi w ćwiczeniu empatycznego słuchania i innych umiejętności
- Budowanie trwałych relacji w miejscu pracy

Krok 1

W tym ćwiczeniu, jeden z kolegów ma pełne 60 sekund na wypowiedzenie się na temat czegoś, co go denerwuje. Najlepiej, żeby nie było to niestosowne w miejscu pracy, ale jednocześnie nie musi być związane z pracą. Jeśli na przykład nie znosisz wyskakujących reklam, masz już świetny materiał na swoją tyradę.

Pierwszy kolega (gracz A) po prostu puszcza luz, podczas gdy druga osoba (gracz B) słucha uważnie, starając się przeciąć hałas poprzez wyróżnienie:

- Na czym tak naprawdę zależy graczowi A - na przykład na płynnej obsłudze użytkownika w internecie;
- Co cenią - np. jasność i przejrzystość reklam;
- Co jest dla nich ważne - np. załatwienie pracy, spokojne zrobienie zakupów w sieci czy bardziej intuicyjny, przyjazny dla użytkownika adblocker.

Gracz B następnie "dekoduje" wypowiedź, powtarzając ją graczowi A, wyodrębniając kluczowe pozytywne punkty bez zbędnego gadulstwa i negatywów. Gracze mogą użyć kilku wariantów poniższych zdań, aby poprowadzić swoje rozszyfrowanie:

- "Cenisz..."
- "Zależy ci na..."
- "Wierzysz, że...ma duże znaczenie"

Następnie mogą się zamienić i powtórzyć grę jeszcze raz. Jak zapewne widzisz, ćwiczenie to ma na celu pomóc członkom zespołu docenić, że informacja zwrotna ma pozytywne cele.

>>> *Czas trwania: 45 min.*

M4. REFERENCJE

Cedefop (2011) PAPIER ROBOCZY NR 11 Poradnictwo przez całe życie w Europie: przegląd postępów polityki i perspektyw na przyszłość http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf

Cedefop (2012) Working Paper No 16. Trendy w polityce kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie w latach 2010-12. Postępy w realizacji komunikatu z Brukseli. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6116_en.pdf

Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. (2012/C 398/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>

Rezolucja Rady w sprawie odnowionej europejskiej agencji w zakresie uczenia się dorosłych. (2011/C 372/01). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:EN:PD>

MODULE #5:
Flexibility
of the System

MODUŁ #5: Elastyczność systemu



- Wspieranie procesu uczenia się i samorozwoju osób dorosłych
- Dobrostan osobisty i samorozwój, unikanie wypalenia zawodowego
- Różnorodność społeczności uczącej się i umiejętności zwiększania zdolności adaptacyjnych grup

CELE

Celem tego modułu jest:

- Tworzenie środowiska sprzyjającego uczeniu się, sprzyjającego integracji
- Adaptacja procesu uczenia się w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby
- Nabycie umiejętności zwiększających zdolności adaptacyjne i elastyczność
- Budowanie pozytywnej kultury edukacyjnej

EFEKTY UCZENIA SIĘ

- Stażysta będzie potrafił budować środowisko sprzyjające integracji i uczeniu się
- Uczestnik szkolenia będzie potrafił dostosować procesy uczenia się do zmieniających się potrzeb
- Uczestnik szkolenia będzie mógł nabyć umiejętności zwiększające zdolności adaptacyjne i elastyczność
- Stażysta będzie potrafił budować pozytywną kulturę edukacyjną

ZASOBY INTERNETOWE

Materiały online będą dystrybuowane w formacie pdf (treść jest autorstwa Promimpresa)

- **moduł online 1:** 20 minut - ćwiczenie indywidualne na temat "jaka jest twoja własna sytuacja?", aby zastanowić się nad elementami integracyjnej, sprzyjającej uczeniu się klasy.
- **moduł 2 online:** 30 minut: zajęcie się problemem "stworzenia elastyczności w systemach edukacyjnych": zmiana ścieżek uczenia się, alternatywy promowania do zatrzymania klasy, doradztwo i wsparcie na miejscu z zespołami multidyscyplinarnymi, rozwój umiejętności społecznych, rozwiązywanie konfliktów i promowanie zmian behawioralnych, edukacja w głównym nurcie dla powrotu uczących się, elastyczność w dostarczaniu programów, silne powiązania między, usługi poradnictwa i doradztwa.
- **moduł 3 online:** 20 minut "Środowisko przyjazne nauce"; korzyści dla dorosłych uczniów, trenerów, pracowników i całej społeczności organizatora szkolenia. Nowy projekt uczenia się: różne urządzenia do nauki, różne podejścia i nowe zadania

Autotest przed szkoleniem

Co Twoim zdaniem oznacza ta definicja: "Zapewnienie możliwości wyboru, a nie zamykanie drzwi"?

dostosowywać swoją ścieżkę edukacyjną do swoich zainteresowań i umiejętności ☐

dokonywać przejść z jednej ścieżki edukacyjnej na drugą ☐

prowadzące do porzucenia przez stażystów ☐

Jakie są kluczowe umiejętności niezbędne do promowania dobrego samopoczucia u dorosłych edukatorów i uczących się?

Przewodzenie i nauczanie z wykorzystaniem swoich mocnych stron ☐

Doświadczaj poczucia przynależności ☐

Zaangażowane, dobrze prosperujące szkoły zaczynają się od nauczycieli, więc zadbaj o ludzi, którzy zajmują się twoimi uczniami. ☐

Wszystkie poprzednie odpowiedzi ☐

Czym jest asertywność?

umiejętność jasnego wyrażania emocji i opinii ☐

zdolność do jasnego i efektywnego wyrażania emocji ☐

umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania swoich emocji i opinii, jednak bez obrażania czy atakowania rozmówcy ☐

umiejętność jasnego i skutecznego wyrażania swoich emocji i opinii, w razie potrzeby atakując rozmówcę ☐

Twoim zdaniem, jak bardzo ważne jest oferowanie wzajemnych informacji zwrotnych?

Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, jeśli ktoś o nią prosi ☐

Podstawą jest oferowanie informacji zwrotnej, nawet jeśli ktoś o nią nie prosi ☐

Ważne jest, aby oferować informację zwrotną, jeśli ktoś jest emocjonalnie gotowy do jej przyjęcia ☐

Nie jest ważne, aby oferować informacje zwrotne ☐

Wymiary, obszary i etapy dobrostanu

Teraz przyjrzymy się różnym dziedzinom dobrego samopoczucia, różnym wymiarom, do których się odnoszą i różnym czasom ich zastosowania (zastosowania temporalne).

W trakcie tego szkolenia ustaliliśmy, że istnieje kilka dziedzin wellness, które wymagają naszej uwagi w celu stworzenia optymalnego środowiska nauki/pracy, a mianowicie:

- **Zajęciowy**
- **Intelektualny**
- **Emocjonalne**
- **Fizyczna**
- **Społeczny**
- **Duchowy**
- **Finansowy**
- **Środowisko**

Ważne jest, aby zrozumieć, że każdy z tych wymiarów ma różne poziomy realizacji tzn. może dotyczyć:

- **Indywidualne zachowania, osobiste nawyki**
- **Struktura lekcji**
- **Projekt kursu**
- **Kultura firmy i rozwój**

Oprócz każdego z tych poziomów, każdy wymiar wellness można odnieść do jednego z trzech kluczowych etapów:

- **Przed (zachowanie, lekcja, kurs, projekt firmowy)**
- **Podczas (zachowania, lekcji, kursu, projektu firmowego)**
- **Po (zachowanie, lekcja, kurs, projekt firmowy)**

Wszystkie te 3 kluczowe komponenty prezentują ogromną zmienność w zastosowaniu.

Jak to jest dla nas ważne? Oto najważniejszy wniosek.

Wymiar wellness, poziom i etap wdrożenia będzie zależał zarówno od priorytetów osobistych, jak i priorytetów waszej grupy.

Innymi słowy - to jak, gdzie i kiedy będziesz pracować nad rozwojem dobrostanu w swoim świecie zależy od następujących kwestii:

- **To, co już masz ustalone i co dobrze robisz w swojej organizacji**
- **Rzeczy, które chcesz zmienić i zrobić lepiej**
- **Rzeczy, które mają najwyższy priorytet**

Prawda i mity o stylach i sposobach uczenia się

Teoria stylów uczenia się (lepiej określana jako modalności uczenia się) jest jedną z najbardziej popularnych i niezrozumiałych teorii naszych czasów. Ma ona dość prosty, intuicyjny sens, co prowadzi do tego, że edukatorzy przyjmują ją jako wartość nominalną. Choć z pewnością istnieje wartość w braniu pod uwagę sposobów uczenia się, wnioski związane z jej zastosowaniem (według badań) są nieco inne, niż się powszechnie uważa.

Należy zwrócić uwagę na trzy kluczowe wnioski:

- Dopasowanie studiowanego materiału do **preferowanego stylu** uczenia się ucznia **NIE** wykazuje znaczącego wpływu na uczenie się.
- Stosowanie **wielu trybów** prezentacji i interakcji z informacjami **DOES** wykazuje bardziej znaczący wpływ na uczenie się.
- Upewnienie się, że główny **sposób uczenia się jest zgodny z** celem i istotą **informacji** wykazuje bardziej znaczący wpływ na uczenie się.

Poniższy przykład z czasopisma naukowego Frontiers doskonale ilustruje ten punkt.

Wyobraź sobie taką sytuację: stwierdzasz, że jesteś wzrokowcem, czyli wolisz instrukcje, które są przedstawione wizualnie. Na zajęciach z języka francuskiego pracujesz nad rozwojem swoich umiejętności konwersacyjnych i akcentu. Czytasz i widzisz wiele pisemnych przykładów rozmów, a nawet prezentowane są pisownie fonetyczne (słowa są zapisane tak, jak brzmią), ale twoja preferencja do informacji wizualnych nie pomaga ci lepiej mówić po francusku. Masz trudności z wymówieniem wielu słów i zrozumieniem tego, co mówi osoba mówiąca po francusku. Twój styl uczenia się, "uczeń wzrokowy", nie wydaje się pomagać ci w tej sytuacji! Uczenie się języka i praktykowanie go wymaga skoordynowanego użycia wzroku, słuchu i działania. Oprócz tych trzech umiejętności, pamięć, emocje, motywacja, myślenie i wyobraźnia są również ważnymi elementami procesu uczenia się.

Próba zorganizowania i ograniczenia szkolenia wokół konkretnych preferencji ucznia może być potencjalnie szkodliwa dla nauki.

Dzieje się tak dlatego, że uczenie się przebiega w sposób wzajemnie powiązany.

Zapamiętanie jakiegokolwiek informacji jest związane z przetwarzaniem tej informacji przy użyciu wielu zmysłów. Dodatkowo, w zależności od celu nauki, będzie istniała modalność, która będzie odpowiadała za efektywność i objętość przyswojonego materiału.

Dlatego ograniczanie uczniów do konkretnego stylu uczenia się, który uznają za preferowany, może znacznie utrudnić uczenie się, a w rezultacie zmniejszyć tempo przyswajania nowej wiedzy, umiejętności i zdolności.

Dlatego zawsze lepiej jest zastanowić się, która modalność będzie najbardziej efektywna, a następnie zastosować inne modalności (jak najwięcej z nich), aby zapewnić właściwą naukę. Następnie, dzięki uwzględnieniu wielu modalności w projekcie instruktażowym, preferowane modalności uczniów z pewnością znajdą się jako przyjemny, naturalnie występujący dodatek do projektu programu nauczania.

Oto więc, jak wykorzystać modalności (tryby) uczenia się.

1. Po pierwsze, zawsze pamiętaj o dwóch wspomnianych podstawowych zasadach:
 - **Włączenie większej liczby trybów nauki**
 - **Upewnij się, że są one różne w odniesieniu do podstawowego zmysłu, który jest zaangażowany w proces uczenia się.**
2. Wiedząc o tym, zastanów się nad następującymi kwestiami. Jak można wzmocnić:
 - **Wkład jednostki (postrzeganie) doświadczenie w uczeniu się**
 - **Wyjściowe (praktyczne) doświadczenie edukacyjne jednostki**
 - **Zbiorowy wkład (postrzeganie) doświadczenie**
 - **Doświadczenie w zakresie produkcji zbiorowej (hands-on)**
3. Refleksja i dyskusja
 - **Jaki jest główny cel wyjściowy Twojego przedmiotu/uczenia się?**
 - **Jakie są wejścia, którymi się kierujesz?**
 - **Jakie są wejścia, które można dodać?**
 - **Jak można dodać te wejścia?**

Komunikacja i negocjowanie zmian

Wiedza o tym, kiedy i jaka zmiana jest konieczna to jedno. Komunikowanie i negocjowanie drogi do jej wdrożenia to zupełnie inna historia.

W kolejnych liniach dowiesz się, co musisz wiedzieć, aby uczynić swoją komunikację zdrowszą i zaangażować dobre samopoczucie przyjazne negocjacje.

Potrzeby podstawowe

Zdrowe negocjacje to proces odkrywania podstawowych potrzeb, które każda ze stron chce zaspokoić oraz perspektywy, jaką ma na optymalny sposób działania. Właściwym rezultatem końcowym jest posiadanie każdej strony będącej na tej samej stronie i zgadzającej się co do sposobu postępowania.

Według Roya Lewickiego i Alexandra Hiama strategie negocjacyjne kształtują się wokół dwóch głównych kryteriów:

- **Troska o związek**
- **Troska o sprawę**

Kierując się tymi dwoma kryteriami możemy opracować matrycę zawierającą 5 następujących strategii negocjacyjnych:

Unikaj: "No Way"

Nie zajmowanie się konfliktem, poprzez wycofanie się z sytuacji lub odkładanie zajmowania się sprawami na później.

Zakwaterowanie: "Your Way"

Uleganie punktowi widzenia innej osoby lub zwracanie uwagi na jej troski, czasem kosztem własnych potrzeb.

Kontrola (Compete/Persist): "My Way"

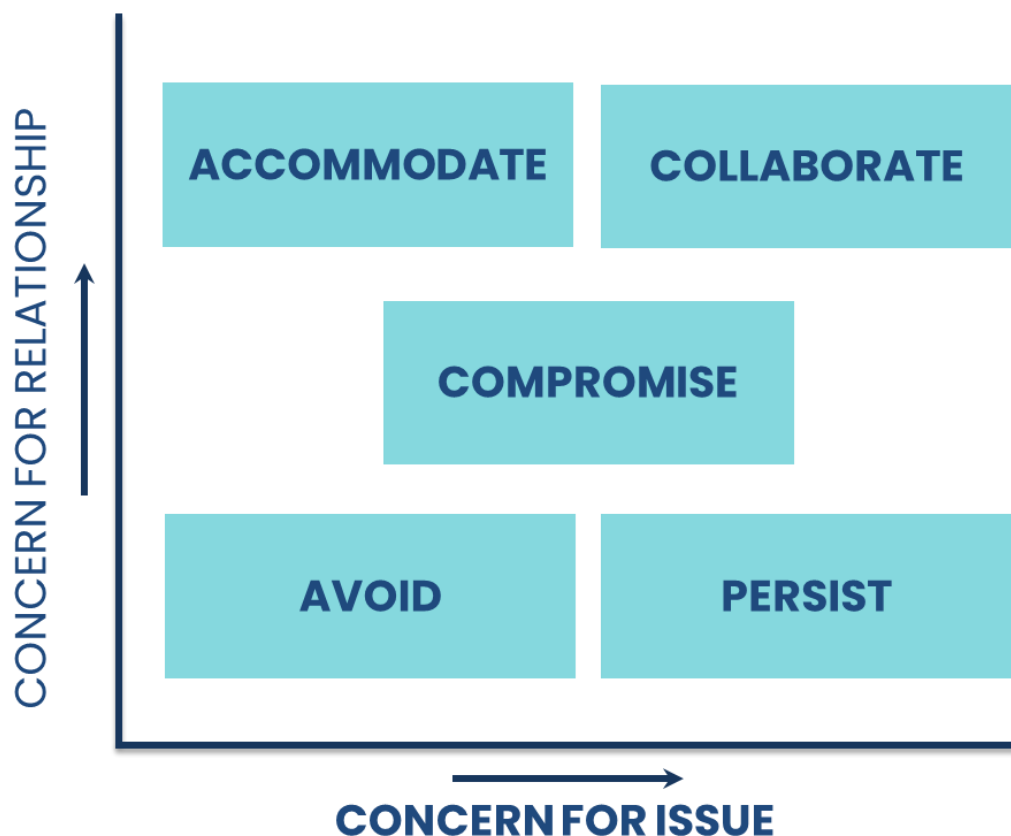
Dążenie do zaspokojenia osobistych potrzeb kosztem innych. Rywalizacja może również oznaczać "stawanie w obronie swoich praw", obronę stanowiska, które uważasz za słuszne, lub po prostu próbę wygrania lub kontrolowania sytuacji na swoją korzyść.

Kompromis: "Half Way"

Szukanie środka poprzez dzielenie różnicy. Rozwiązanie częściowo satysfakcjonuje każdą z zaangażowanych osób.

Współpracuj: "Nasza droga"

Wspólna praca poprzez rozmowę o problemach, wymyślanie rozwiązań i uzgadnianie rozwiązania, które zaspokoi potrzeby wszystkich.



Różne podejścia mogą działać najlepiej w zależności od tego, jak ważne w danej sytuacji są relacje i sprawa.

Zauważ, że oś pionowa reprezentuje znaczenie relacji.

- **Podejścia wysokie na osi pionowej** oznaczają wysoki szacunek dla związku.
- **Podejścia niskie na osi pionowej** reprezentują przeciwieństwo: niski szacunek dla związku w trakcie i po konflikcie.

"Ważna relacja" nie musi oznaczać, że lubisz tę osobę. Jeśli musisz często wchodzić z nimi w interakcje, to nadal jesteś od nich współzależny.

Oś pozioma reprezentuje wagę osiągnięcia celu.

- **Podejścia znajdujące się daleko na prawo od osi** reprezentują wysoki poziom szacunku dla kwestii związanych z konfliktem. Innymi słowy, celem tych podejść jest osiągnięcie określonego wyniku w konflikcie.
- **Podejście daleko w lewo na osi** reprezentuje przeciwieństwo: niski szacunek dla osiągnięcia celu.

Wybieranie odpowiedniego podejścia do sytuacji.

Unikaj - masz niski szacunek do spraw/celów i relacji. Jeśli sytuacja nie jest wielka i prawdopodobnie nie zobaczysz już drugiej osoby.

Chcesz również użyć tego podejścia, jeśli masz zamiar zostać fizycznie zraniony lub jeśli ty lub osoba, z którą jesteś w konflikcie, nie jest wystarczająco spokojna, aby dobrze poradzić sobie z sytuacją.

Akomodacja - masz niski szacunek dla spraw/celów, a wysoki dla relacji. Tak naprawdę nie zależy Ci na wyniku lub zależy Ci tak bardzo jak osobie, z którą jesteś w konflikcie.

Jeśli wybierasz się z przyjacielem do kina, a on bardzo chce zobaczyć jeden film, a ty chcesz zobaczyć inny, możesz pójść na film, który chce zobaczyć twój przyjaciel.

Rywalizacja (Control/Persist) - masz wysoki szacunek dla spraw/celów, a niski dla relacji. Jeśli ktoś Cię wykorzystuje lub nie słucha.

Kompromis - masz średni szacunek zarówno do spraw/celów jak i do relacji. W przypadku ograniczonych zasobów (rzeczy): jeśli oboje chcecie ciasteczko, a zostało tylko jedno, możecie je podzielić.

Współpracuj - masz wysoki szacunek dla spraw/celów i relacji. Zawsze, gdy konflikt dotyczy czegoś ważnego i masz czas na wymyślanie kreatywnych rozwiązań.

Jeśli masz konflikt z osobą o tym, jak podzielić pracę na projekt grupowy do szkoły.

Czasami sprawy nie są tak proste

W jednym konflikcie często konieczne jest zastosowanie więcej niż jednego podejścia. Przykład: jeśli zarówno Ty, jak i osoba, z którą jesteś w konflikcie, jesteście zbyt zdenerwowani, by produktywnie ze sobą rozmawiać,

być może trzeba będzie unikać konfliktu do czasu, aż oboje ochłoniecie i będziecie w stanie dojść do kompromisu lub współpracy.

5 kroków do zdrowszych negocjacji

Mieć konkretną strategię

Pierwszym, Największym wyzwaniem w negocjacjach jest to, że ludzie podchodzą do spraw bez posiadania konkretnej strategii jako punktu odniesienia dla ich rozwiązania. Pomocne jest posiadanie strategii min-max. Działa to poprzez rozważenie pytań podobnych do poniższych:

1. Jakie jest minimum, które mogę zaakceptować, aby rozwiązać konflikt?
2. Jakie jest maksimum, o które mogę prosić, nie wydając się przy tym oburzającym;
3. Jaka jest maksymalna kwota, którą mogę oddać?
4. Co najmniej mogę zaoferować bez wydawania się oburzającym?

Spróbuj też przewidzieć, jakie odpowiedzi na te pytania będzie miała druga osoba i przygotuj się odpowiednio. Pamiętaj, że przygotowanie nie oznacza, że będziesz rzutował swoje odpowiedzi na drugą osobę - przygotowanie pozwala odciążyć i przygotować się do dyskusji, ale nie zastępuje aktywnego słuchania.

Słuchaj uważnie i staraj się zrozumieć

Polega to na ciągłym sprawdzaniu, czy rozumiemy drugą osobę. Powtórzenie pozycji drugiej osoby, aby upewnić się, że słyszysz ją prawidłowo.

Używanie narzędzi słuchania podczas rozwiązywania konfliktów doprowadzi do wzajemnie satysfakcjonujących i trwałych rozwiązań. Jakie jest największe narzędzie słuchania, możesz zapytać? Odpowiedź jest tutaj - pytania!

Oto kilka pytań i zwrotów, które pomogą stać się lepszym komunikatorem i negocjatorem:

- **Zachęcaj:** "Powiedz mi więcej o tym, dlaczego uważasz, że ...".
- **Wyjaśnij:** "Co masz na myśli? Jak to?"
- **Przeformułować:** "A więc proszę dać mi znać, czy dobrze to rozumiem".
- **Refleksja:** "Wydaje się, że...; czuję, że jesteś...; słyszę, że...; rozumiem, że..."

Oddziel problemy od ludzi

Ludzie nie są problemem. Angażując się w negocjacje, nie myśl "jak poradzić sobie z tą osobą", ale "jaki jest problem, który oboje chcemy rozwiązać". Unikaj tendencji do wygłaszania bezpośrednich, konfrontujących komentarzy związanych z reakcjami osobowościowymi ludzi i sytuacją.

Kiedy ludzie są źli, niezadowoleni lub zaatakowani, ich umysł odchodzi od próby rozwiązania prawdziwego problemu *athand*. Zachowaj racjonalne, zorientowane na cel ramy umysłu. Pozostaw wystarczająco dużo czasu i miejsca, aby inni mogli się wyładować (oczywiście w rozsądnych granicach). Niezależnie od tego, co się dzieje - nie bierz wszystkiego do siebie i staraj się zrozumieć problem, który powoduje agresję w pierwszej kolejności.

Choć są osoby, z którymi pracujemy z mniejszą lub większą łatwością, należy zrozumieć, że ludzie i problemy to różne rzeczy.

Szukaj rozwiązań korzystnych dla obu stron

Pod każdą osobistą perspektywą kryje się jakiś interes lub potrzeba. Sprawdź i zidentyfikuj zarówno swój, jak i innych stron. Nawet w sytuacjach, które wydają się być przegrane, poświęć trochę miejsca i czasu, aby znaleźć to, co będzie wygraną.

Szukajcie integracyjnego rozwiązania, wymyślajcie więcej alternatyw i ujmujcie każdą opcję w ramy w kontekście interesów innych osób.

Utwórz opcje

Znalezienie wielu rozwiązań danej sytuacji i przedstawienie ich wszystkich często może prowadzić do przyjęcia najlepszego rozwiązania. Dzieje się tak dlatego, że my jako ludzie lepiej się rozwijamy, gdy mamy większe poczucie kontroli.

Jednym z najlepszych sposobów na wyhodowanie poczucia kontroli jest zapewnienie wolności wyboru. A wolność wyboru zaczyna się od możliwości wyboru.

W praktyce dzieje się to poprzez przygotowanie BATNA - Best Alternative to a Negotiated Alternative. Oznacza to, że zawsze masz co najmniej 5 możliwych wyników negocjacji.

- Masz swój najlepszy wynik (zgodnie z planem)
- Masz swoją najlepszą alternatywę (rozwiązanie, które jest najlepszą rzeczą, na jaką możesz się zdecydować, jeśli nie uzgodnisz rozwiązania w drodze negocjacji)
- Rzeczywista alternatywa negocjacyjna (wynik, na który się zgadzacie w konsekwencji negocjacji)
- Mają swój najlepszy wynik
- Mają swoją najlepszą alternatywę

Wiedząc to wszystko, powinieneś wykonać następujące czynności.

Po pierwsze, przygotuj sobie najlepszą alternatywę wyniku - w ten sposób uziemisz się i podejdziesz do wszystkiego z mentalnością "odejścia". Mentalność "walk away" oznacza, że jesteś dosłownie (i w przenośni) skłonny odejść od negocjacji, jeśli widzisz, że zmierzają one w kierunku znacznie poniżej tego, co jesteś skłonny zaakceptować jako wynik.

Po drugie, upewnij się, że znasz najlepsze alternatywy innych ludzi, a nawet je zmienić. Jeśli zdarzy się, że ich alternatywy nie są tak dobre jak twoje to może dać ci dodatkową dźwignię.

Podsumuj

Podobnie jak w przypadku techniki aktywnego słuchania, podsumowanie polega na ustaleniu punktu kontrolnego, bycia na tej samej stronie z pozostałymi stronami i wspólnego posuwania się naprzód. Z tego powodu, po każdym ważnym punkcie chcesz podsumować to, co zostało powiedziane i uzgodnione. Skup się na tym, co jest do zrobienia i podejdź do negocjacji jak do dialogu o czymś, co rozwiązujecie razem - właśnie w tym momencie.

Działanie 1. Elastyczność systemu w celu zwiększenia różnorodności

Cele i efekty kształcenia:

- Wspieranie integracji i współpracy,
- Zmaksymalizowanie interakcji uczeń-student.
- Kulturowanie zaangażowania intelektualnego poprzez danie uczniom aktywnego głosu nad ich uczeniem się, przy jednoczesnym dostosowaniu pedagogiki przez cały czas.

Krok 1:

20 minut: gra na przełamanie lodów:

Karteczki samoprzylepne: moje Oczekiwania, cele, tematy, na których mam się skupić.

Opis: Każdy uczestnik używa 3 post-itów do karteczek samoprzylepnych w 3 różnych kolorach i pisze na nich:

- na żółtym: 3 oczekiwania wobec tej części szkolenia
- na zielonej: 3 cele osobiste wobec tej części treningu
- na różowo: 3 tematy, które chciałbyś poruszyć w tej części szkolenia

Każdy z uczestników tłumaczy swoje notatki.

Krok 2:

50 minut: Prezentacja partycypacyjna. Opis: Teoria. Wdrażanie różnorodności w celu maksymalizacji elastyczności, kreatywności i produktywności w klasie: Czym jest integracyjne, sprzyjające uczeniu się środowisko (ILFE)? Wprowadzenie elementów dobrostanu osobistego.

Krok 3:

30 minut: dyskusja w grupie 6 osób w celu ustalenia czynników decydujących o zagwarantowaniu elastycznego środowiska uczenia się

Opis: Trener tworzy grupy łączące osoby pochodzące z różnych organizacji. Każda grupa otrzymuje arkusz (format A2) i kolorowe pisaki. Arkusz kładzie się na środku stołu, a ludzie siadają wokół niego.

Każda grupa musi skupić się na 2 czynnikach decydujących, które uważa się za niezbędne do zagwarantowania elastycznego środowiska uczenia się. Jednocześnie każda grupa musi przedstawić 3 działania, które trenerzy, osoby uczące się i pracownicy powinni podjąć, aby ułatwić wyżej wymienione aspekty. Każda grupa prezentuje swoje wyniki innym.

Krok 4:

45 minut: Analizy partycypacyjne strategii wspierania zróżnicowanej klasy (korzyści dla trenerów, dorosłych uczniów, pracowników i społeczności wynikające z posiadania integracyjnego, sprzyjającego uczeniu się środowiska)

Opis:

Podziel grupę na 4 grupy po maksymalnie 5 osób. Rozdaj po jednym plakacie i jednym markerze na grupę. Każda grupa wybiera miejsce w klasie do pracy. Każda grupa ma 10 minut na zrealizowanie tematu, który ma na swoim plakacie. Następnie grupy chodzą dookoła i rotacyjnie od 10 minut do 10 minut, przechodzą przez wszystkie plakaty i uzupełniają definicje.

Na koniec otrzymasz kompletne odwzorowanie tematów.

Es of topics exercises:

- Czym jest dobrobyt,
- Jakie zachowania wpływają na dobre samopoczucie, Determinanty dobrego samopoczucia, techniki i metody zwiększające kreatywność nauczycieli i uczniów?

>>> Czas trwania: 165 minut

Ćwiczenie 2. Umiejętności poprawiające zdolności adaptacyjne i elastyczność grup

Cele i efekty kształcenia:

- Poznaj nowe projekty edukacyjne i różne podejścia do uczenia się.
- Potrafi zidentyfikować kwestie władzy i praw odnoszących się do społeczności, z którymi żyje i środowiska pracy.
- Wprowadzenie do myślenia zorientowanego na prawa człowieka.
- Doświadczenie przesunięcia percepcji z obiektu na relacje.
- Odkryć naszą kolanową tendencję do "pójścia na całość".
- Większa zdolność do identyfikowania modeli mentalnych w czasie rzeczywistym oraz dostrzegania kluczowych współzależności i struktur systemowych.
- Próba znalezienia pozytywnych sposobów definiowania znaczenia zarządzania i rozwiązywania konfliktów. Jednocześnie da to uczestnikom szansę na współpracę i poznanie innych osób na zajęciach.
- Zdolność do otwarcia się na uczucia, zarówno pozytywne, jak i negatywne, oraz do refleksji nad nimi, poprzez wykluczenie lub wykorzystanie informacji, które im towarzyszą, zgodnie z ich przydatnością.
- Zdolność do kontrolowania i regulowania emocji własnych i cudzych, moderowanie emocji negatywnych i zwiększanie emocji pozytywnych.

>>> Czas trwania: 150 min.

Krok 1:

60 minut: "Power walk" zadanie praktyczne

Opis: Określ kilka ról możliwych do odegrania przez członków społeczności przesiedlonych i nie przesiedlonych (w tym osoby potencjalnie dotknięte przesiedleniem) i zapisz je na małych kartkach (5 cm x 5 cm). Uczestnicy odgrywają role opisane na rozdanych im kartkach.

- Daj każdemu z uczestników kartkę z napisaną na niej postacią. Jeśli jest mniej niż 25 uczestników, zmniejsz liczbę postaci, upewniając się, że nie wymiesz zbyt wielu z jednej grupy (np. wszystkich potężnych lub wszystkich słabych).
- Poproś uczestników, aby dołączyli do ćwiczenia na otwartej przestrzeni.
- Poproś uczestników, aby stanęli w rzędzie
- Daj polecenie uczestnikom, aby zrobili jeden krok do przodu, jeśli stwierdzenie dotyczy ich danej postaci. Po przeczytaniu stwierdzeń poproś tych, którzy wyszli do przodu, aby przedyskutowali, dlaczego są z przodu, co ci, którzy pozostali z tyłu czują do tych, którzy wyszli do przodu. Wyjaśnij, że są to osoby, które zwykle spotyka się we wspólnocie. Zapytaj również osoby z tyłu, kim są i dlaczego nie podjęły kroków. Wyjaśnij, że są to osoby, które zasługują na uwagę. Przedyskutuj wyniki spaceru

energetycznego i jego implikacje dla działań na poziomie naszej społeczności. Oceń również, jakich zdolności potrzebują ludzie na różnych poziomach, aby słuchać innych.

Ramy czasowe - 30 minut na wykonanie spaceru energetycznego - 30 minut (minimum) na dyskusję plenarną

Krok 3:

20 minut: Energizer "5easy puzzle"

Opis: Minimum 5 pp, a potem każda dodatkowa wielokrotność 5. 5 kartek kolorowego papieru lub kartonu o wymiarach 10 cali x 10 cali, nożyczki, linijka, ołówek.

Każdy członek zespołu ma za zadanie utworzyć kwadrat (płasko na stole lub ziemi) z podniesionych kartek. Należy uważać, aby nie sugerować, że członkowie zespołu rywalizują ze sobą. Uczestnik, który chce wymienić się kawałkiem, może umieścić go w środku koła. Kawałek umieszczony w środku może zostać zabrany przez innego uczestnika.

Krok 4:

Zajęcia Team Building skoncentrowane na asertywności, inteligencji emocjonalnej i emocjonalnym ułatwianiu myślenia, najwyższy poziom hierarchii.

Opis:

Czas trwania: 30 minut.

- Podziel uczestników na grupy po 4 lub 5 osób i daj im duży pisak i duży arkusz papieru.
- Poinformuj zespoły, że muszą odpowiedzieć na 3 pytania:
 - I. Jak zdefiniowałbyś zarządzanie konfliktem?*
 - II. Jakie negatywne problemy może wywołać konflikt w miejscu pracy?*
 - III. Jakie pozytywne skutki może przynieść konflikt w miejscu pracy?*
- Poproś, aby napisali tytuły "Definicja", "Negatywy" i "Pozytywy" i pod tymi nagłówkami wypisali swoje odpowiedzi.
- Zespoły powinny uzgodnić ze swoimi członkami zespołu, jaka jest ich zdaniem definicja zarządzania konfliktem, przed zapisaniem jej na swojej kartce.
- Po upływie wyznaczonego czasu, niech jedna osoba z każdej grupy powie na głos klasie, jaka była ich definicja oraz pozytywy i negatywy, które wymienili.
- Te kartki mogą być przyklejone do tablicy lub gdzieś w klasie do wglądu podczas szkolenia.



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

Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu tej publikacji nie stanowi
zatwierdzenia treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów,
i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nich zawartych.