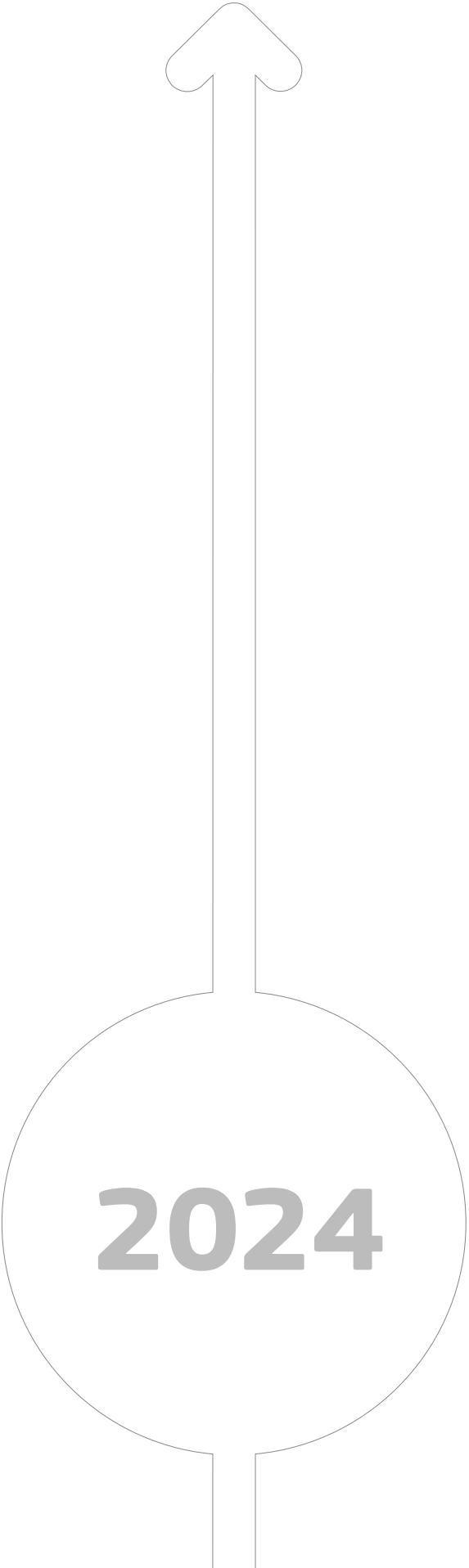




Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE

Edukacja wobec niepewności

2024



**Wybór tekstów
opublikowanych
na platformie
EPALE**

Edukacja wobec niepewności

2024



Wydawnictwo
FRSE

Edukacja wobec niepewności

Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2024 r.)

Redaktor merytoryczny:	dr Agnieszka Leśny
Redaktor prowadzący:	Tomasz Mrożek
Współpraca:	Karolina Milczarek, Krajowe Biuro EPALE
Korekta:	Maryla Błońska
Projekt okładki, layout, skład:	Mariusz Skarbek
Druk:	Top Druk Łomża
Wydawca:	Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji Narodowa Agencja Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności Al. Jerozolimskie 142a, 02-305 Warszawa www.frse.org.pl wydawnictwo@frse.org.pl

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2025

ISBN 978-83-67587-53-2

Publikacja została przygotowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za zamieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

Autorzy zdjęć:

M. Krzemińska (s. 17, zdjęcie Moniki Dylewskiej-Libery), E. Pijanowska (s. 17, zdjęcie Bartka Lisa), R. Narnicki (s. 23), P. Bator (s. 29), M. Kreft (s. 35, zdjęcie Oleny Bulgakovej), S. Łaszewski (s. 35, zdjęcie Katarzyny Żak-Caplot), T. Donocik (s. 67), A. Szulc (s. 75), K. Kuncewicz-Jurek (s. 111), M. Kupisz (s. 121), P. Zięba (s. 129).

Pozostałe zdjęcia pochodzą z prywatnych archiwów autorów tekstów.

Publikacja bezpłatna

Cytowanie: *Edukacja wobec niepewności. Wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2024 r.).* (2025). Warszawa: Wydawnictwo FRSE.

Czasopisma i portale Wydawnictwa FRSE:

[języki:obce]
w szkole

europa
DLA AKTYWNYCH

eurodesk
Polska

EUROPEJSKI
PORTAL MŁODZIEŻOWY

Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE: www.czytelnia.frse.org.pl



1

Słowo wstępne
Agnieszka Leśny

6

Praktyki społeczne

Program Historia Mówiona w Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie
Piotr Lasota

10

Archipelag kultury obywatelskiej
Bartek Lis, Monika Dylewska-Libera

14

Jak w Polsce wspieramy ekonomię społeczną?
Maciej Bielawski

18

Współczesna rola instytucji kultury, czyli teatr bliżej widza
Daniel Arbaczewski

24

2

Pomiędzy inkluzją a ekskluzją

Edukacja kulturalna osób z doświadczeniem uchodźczym – na to zwróć uwagę!
Katarzyna Żák-Caplot, Olena Bulgakova

32

BIG Game – gra edukacyjna zwiększająca wiedzę na temat
inkluzyjności społecznej
Nina Woderska

36

#IDEA – *Inclusion, Diversity, Equity, Accessibility*
Natalia Marciniak-Madejska

40

Projektowanie uniwersalne w edukacji dorosłych: droga do inkluzji społecznej
Izabela Cytlak

46

3

Od marzenia do działania

Jak zmienić zamiar w działanie? Model CREATE
Urszula Rudzka-Stankiewicz

52

Jak skutecznie działać społecznie?
Karolina Suska

58

Siła kobiet w walce o planetę: lekcje z projektów Erasmusa+
Roma Rojowska

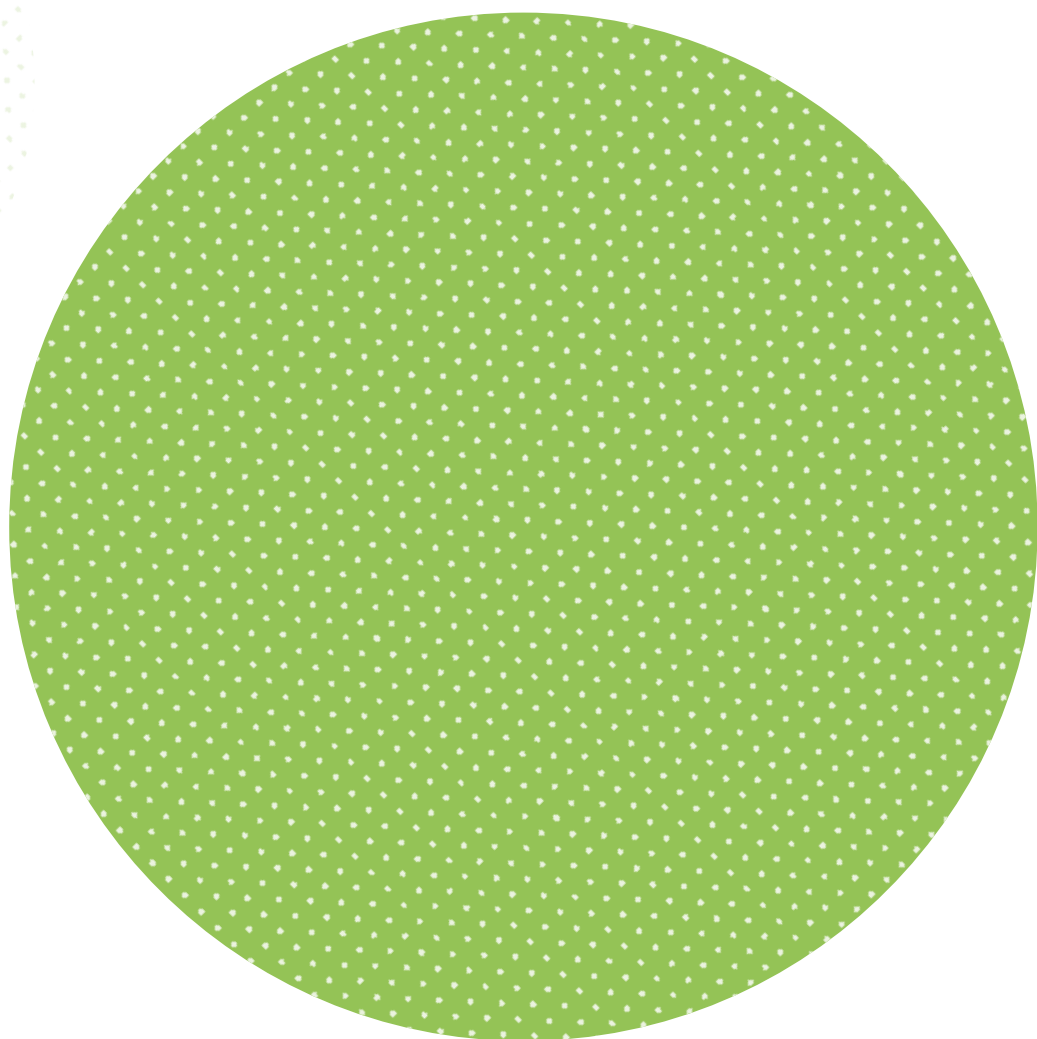
62

Finlandia – lekcje z bibliotecznego rajdu
Piotr Nike

68

Dobre praktyki Karuzeli Aktywności z realizacji mobilności grupowych
Agata Frankowska

72



4

Fundamenty

Osobowość zawodowa edukatora dorosłych Wojciech Świtalski	78
Krytyczne myślenie w codziennym życiu Dorota Gierszewski	82
Wolontariat – przepis na zdrowie Justyna Pater	86
Jak wzmacniać poczucie własnej skuteczności? Elżbieta Talik	90
Zielone kołnierzyki: kwalifikacje i kompetencje w służbie zrównoważonego rozwoju Barbara Habrych, Bożena Ryszawska	94

5

Umiejętności

Kuratela treści, czyli nie wszyscy muszą tworzyć Piotr Maczuga	102
Zadawanie pytań, googlowanie i promptowanie, czyli o kompetencjach i możliwościach edukacji ery AI Lidia Mirowska	106
Retrospektywna ocena szkolenia – czym jest After Action Review? Agnieszka Leśny	112
Śniące smoki, iberyjski spokój i celebrowanie chwili, czyli co nas urzekło w planowaniu metodą Dragon Dreaming Marek Zbytniewski	118
Jak zmotywować uczestników do pracy poza salą szkoleniową? Bogumiła Starak	122
Jak prowadzić edukację cyfrowo-medialną dorosłych? Doniesienia z badań Izabela Kielar	126

6

Podążanie czy nadążanie?

Nazwa „szkolenie” to uproszczenie – wyjdź poza ten schemat Sławomir Łais	132
Jak rozpoznawać zasoby karierowe? Małgorzata Rosalska	136
Tworzenie historycznych gier miejskich Karol Baranowski	142
Polsko-francuskie refleksje o edukacji przedsiębiorców społecznych Monika Być	146
Co doradca zawodowy powinien wiedzieć o rynku pracy? Anna Wawrzonek	150
Peer teaching w świecie dorosłych Joanna Krasowska	154

Słowo wstępne



AGNIESZKA LEŚNY (Ambasadorka EPALE)

Edukacja stoi u progu kolejnej rewolucji. Rok 2024 był tym, w którym na dobre rozgorzała dyskusja o znaczeniu, roli i konsekwencjach dynamicznego rozwoju aplikacji napędzanych sztuczną inteligencją. Toczy się ona w cieniu zbliżającej się katastrofy klimatycznej oraz pesymistycznych prognoz geopolitycznych. Pełne niepokoju społeczeństwa stały się podatne na dezinformację i populizm, a polityka się radykalizuje.

Wszystkie te negatywne zjawiska mają odbicie w sferze rozwoju osób dorosłych. W środowisku edukatorów oraz wśród uczących się wrze – postawy spokojnej obserwacji przeplatają się ze strachem, ekscytacją, wyparciem, proaktywnością i próbami przewidzenia przyszłości. Edukacja dorosłych znalazła się w punkcie, w którym nie jest oczywiste, czy trzeba odpowiedzieć na te ważne społeczne zmiany, próbować je wyprzedzić, czy może podporządkować się im i (z trudem) za nimi nadążyć?

Po publikacji podsumowującej rok 2024 na platformie EPALE można by się spodziewać szeregu filozoficznych rozważań o roli technologii w edukacji, o znaczeniu człowieka jako odbiorcy i twórcy działań edukacyjnych, o konieczności rozwijania jednych, a oduczania się innych kompetencji, a także o wszelkich aspektach związanych z wejściem sztucznej inteligencji do edukacji. Tymczasem autorki i autorzy zebranych w książce artykułów skupili się na czymś zupełnie innym. Wśród tekstów znajdują się takie, które dotyczą „prostych” relacji międzyludzkich, działań artystycznych, roli instytucji edukacyjnych we współczesnym świecie. Czyżby osoby publikujące na EPALE nie dostrzegały nadchodzącej rewolucji? Nic bardziej mylnego.

W czasach, kiedy pojawia się więcej pytań niż odpowiedzi, a rzeczywistość staje się tak złożona i płynna, że aż trudno utrzymać grunt pod nogami, najbezpieczniejszą i najpewniejszą strategią jest zwrot ku człowiekowi i podstawowym praktykom społecznym. Takiego właśnie zwrotu dokonują autorzy tekstów wybranych do tej publikacji. Omawiają oni małe w swej skali, lecz ważne lokalnie działania, interwencje oraz projekty. Podejmują zagadnienia dotyczące niezbędnych umiejętności, kwestii partycypacji i aktywności obywatelskiej. Odnoszą się do technik i metod trenerskich oraz sposobów realizacji doradztwa zawodowego. Inaczej mówiąc, zwracają się ku temu, co jest bliskie pojedynczemu człowiekowi – czyli najważniejszemu elementowi każdej wspólnoty.

Nie po raz pierwszy w okresie wielkich przemian osoby związane z edukacją kierują wzrok ku kulturze, społeczeństwu, relacjom międzyludzkim. To w tych obszarach znajdują odpowiedzi na fundamentalne pytania. Niezależnie od tego, jak będzie się rozwijać technologia i jakie wyzwania postawią przed nami katastrofa klimatyczna, niestabilna polityka czy narastające zjawiska migracyjne, w centrum edukacji zawsze będzie stał człowiek, a podstawowymi przyrządami nawigacyjnymi pozostaną kultura, praktyki społeczne oraz relacje. Zapraszam zatem do poznania historii, dorobku, refleksji, pytań i wyobrażeń edukatorów osób dorosłych, na co dzień pracujących z ludźmi i dla ludzi.

Użytkownicy regularnie zaglądający na EPALE dostrzegają zapewne, że treści na platformie pogrupowane są wokół konkretnych obszarów tematycznych. Można tu znaleźć szereg tekstów

związanych z edukacją seniorów, andragogiką, praktykami trenerskimi czy działaniami instytucji kultury. Układ treści publikacji wychodzi poza te ramy, szukając wspólnych osi tematycznych, niezależnych od grupy docelowej czy zainteresowań autorek i autorów. Dzięki temu pojawia się wielość i mnogość perspektyw ujęcia istotnych zagadnień edukacyjnych.

Publikację otwiera rozdział zatytułowany *Praktyki społeczne*. Zgromadzono w nim teksty odnoszące się do wyzwań, z jakimi się mierzą konkretne wspólnoty.

Rozdział drugi – *Pomiędzy inkluzją a ekskluzją* – koncentruje się na problematyce włączenia i wykluczenia społecznego. W obecnych czasach, gdy coraz wyraźniej dostrzegamy grupy o szczególnych potrzebach, na znaczeniu zyskują pytania o integrację, normy i „normalność”.

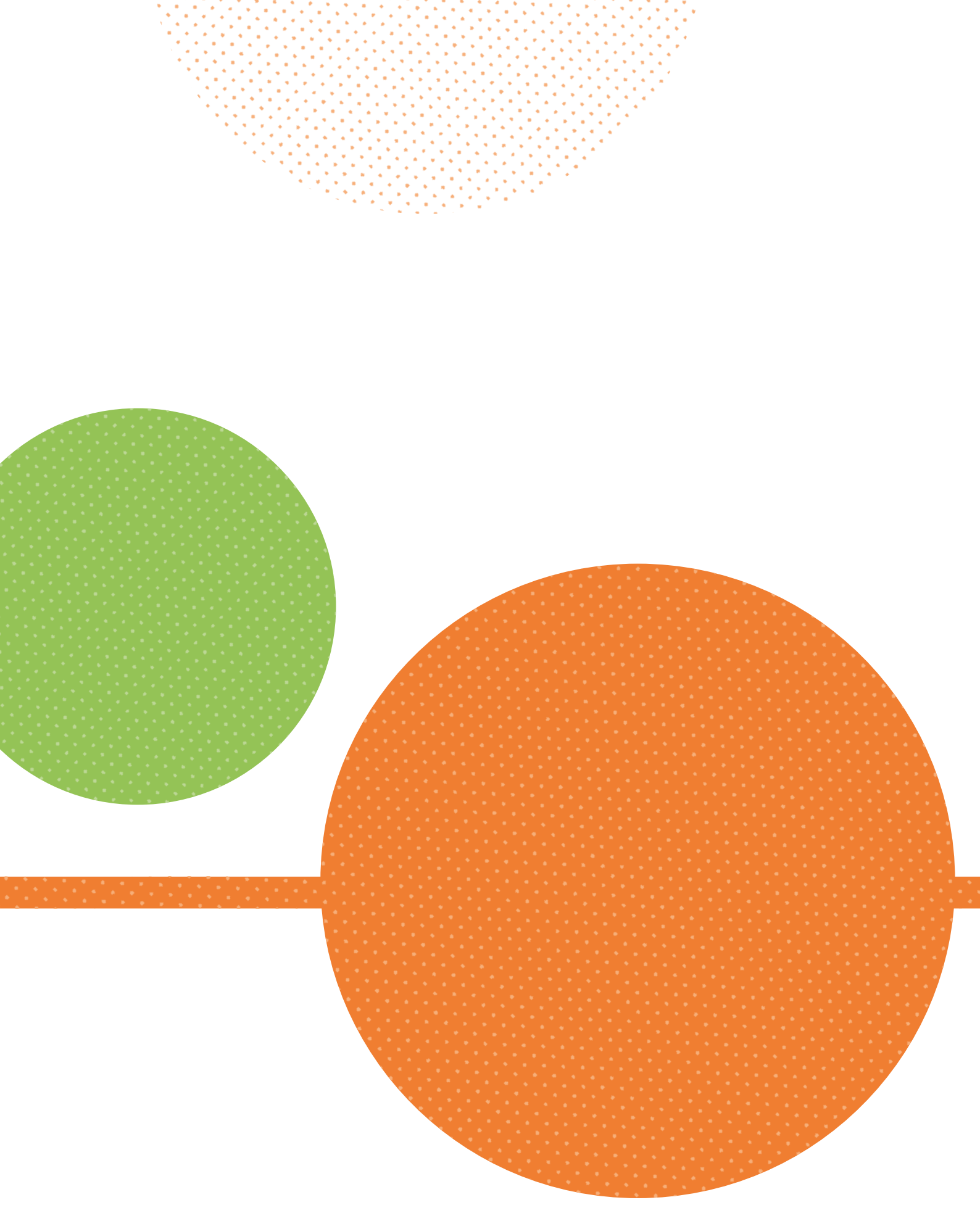
Rozdział trzeci – *Od marzenia do działania* – prezentuje przykłady planowania oraz realizacji konkretnych przedsięwzięć.

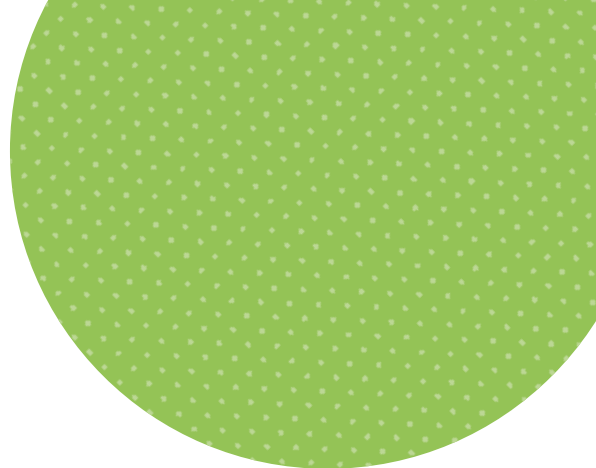
Rozdział czwarty – *Fundamenty* – gromadzi artykuły poświęcone „podstawom”, czyli najważniejszym aspektom działań edukacyjnych. Autorzy stawiają w nim pytania dotyczące osobowości, sposobów myślenia, działania i zmieniającej się roli edukatorów.

W rozdziale piątym – *Umiejętności* – zamieszczono teksty na temat umiejętności, metod i technik znajdujących zastosowanie w edukacji osób dorosłych. To dzięki nim możliwe jest wykorzystanie przemyśleń, teorii i refleksji do stworzenia sytuacji edukacyjnych.

Autorzy tekstów zamieszczonych w ostatniej części – *Podążanie czy nadążanie?* – zastanawiają się, czy edukatorzy powinni wizjonersko wyprzedzać rzeczywistość i dzięki temu przyciągać zaciekawionych odbiorców, czy też stawać na pozycji obserwatorów, którzy podążają za ich potrzebami.

Zapraszam do lektury i dzielenia się własnymi refleksjami na platformie EPALE!





Praktyki społeczne

W świecie dynamicznych zmian kultura, relacje i spotkania z ludźmi są istotnymi punktami odniesienia. Otwarcie się na działania dla człowieka i z człowiekiem wydaje się bardziej potrzebne niż kiedykolwiek. Ważną rolę w tego rodzaju inicjatywach odgrywają instytucje oraz organizacje. Wiele z nich po przejściu kryzysu okresu transformacji odnalazło nową tożsamość, zyskując umiejętność prowadzenia pogłębionego dialogu ze społecznością lokalną. Trwałość, wynikająca ze względnej stabilności kadrowej i finansowej, umożliwia podejmowanie długotrwałych i śmiałych działań społecznych, z których warto czerpać inspiracje.

Program Historia Mówiona w Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie



PIOTR LASOTA

Program Historia Mówiona w lubelskim Ośrodku „Brama Grodzka – Teatr NN” jest realizowany z inicjatywy dyrektora Tomasza Pietrasiewicza nieprzerwanie od 1998 roku. Już od ponad ćwierć wieku gromadzimy wspomnienia mieszkańców Lublina oraz Lubelszczyzny i zajmujemy się ich rozpowszechnianiem. Przez ten czas rozwinęły się kierunki naszych zainteresowań – od ocalania pamięci o lubelskich Żydach po zagadnienia związane z historią i kulturą Lublina oraz regionu (od dwudziestolecia międzywojennego do współczesności).

Opowieść utkana z ludzkich wspomnień

Realizując program, stosujemy dwie metody zbierania informacji od świadków historii. Pierwsza z nich, biograficzna, polega na tym, że snują oni niczym nieograniczoną opowieść o swoim życiu i właśnie ta opowieść jest najważniejszą częścią spotkania. Druga, rzadziej stosowana, to wywiad kwestionariuszowy, w którym rozmówca odnosi się do określonego czasu, miejsca, osoby lub wydarzenia, którego był świadkiem, uczestnikiem lub znajdował się w kręgu znajomych bohatera opowieści. Poza tym nagrywamy fotografie opowiadane, inspirujemy do szkicowania map pamięci, organizujemy spacer z świadkami historii (do czego nawiążę w dalszej części tekstu).

W naszym archiwum przechowujemy wspomnienia ponad 3 tys. osób. Większość relacji jest zarejestrowana po polsku, ale w zbiorach znajdziemy także wywiady w językach angielskim, francuskim, niemieckim, włoskim, ukraińskim, jidysz, hebrajskim oraz w gwarze chachłackiej. Najczęściej poruszane w rozmowach tematy dotyczą życia codziennego, szkolnictwa, wielokulturowości, II wojny światowej, zagłady, stosunków polsko-żydowskich, opozycji politycznej i niezależnego ruchu wydawniczego w PRL, ważnych wydarzeń w najnowszej historii Lublina i Lubelszczyzny, życia kulturalnego oraz tradycji ludowej regionu.

Program Historia Mówiona zrodził się z przekonania, że istotną częścią tożsamości każdej wspólnoty są wspomnienia ludzi z nią związanych. Nasze założenie jest zatem proste: opowiedz nam swoją historię, a my ją zapiszemy i ocalimy przed zapomnieniem. To właśnie relacje świadków historii tworzą najbardziej emocjonalną i żywą tkankę dziedzictwa naszego miasta lub regionu. W opowieści jednego człowieka odbija się egzystencjalny wymiar ludzkiego doświadczenia, a jego świadectwo może uchronić przed niepamięcią całe rodziny, pokolenia, miejsca. Takie też jest przesłanie Programu Historia Mówiona: jesteście ważni, wasza historia jest ważna – pamiętamy o was.

Opowieści świadków dostępne są dla wszystkich zainteresowanych. Z częścią rozrastających się zbiorów można się zapoznać online, z resztą – w siedzibie Ośrodka. Zgromadzone przez nas historie

przyczyniły się do powstania wielu filmów dokumentalnych, książek, reportaży radiowych i prasowych, artykułów, prac naukowych, wystaw, przedstawień teatralnych, spacerów edukacyjnych. Poza wspomnieniami udostępniamy również materiały ikonograficzne pozyskiwane od świadków historii – fotografie, dokumenty, mapy pamięci i rękopisy.

Edukacyjne aspekty historii mówionej

Spotkania międzypokoleniowe ze świadkami historii to połączenie edukacji i aktywizacji społecznej. Wychodząc poza schemat klasycznego wywiadu, opracowujemy wspólnie z nimi mapy pamięci, odbywamy spacer historyczny, realizujemy fotografie opowiadane (same fotografie bez opowieści, kontekstu, często są jedynie „ładnymi zdjęciami”, „widokówkami”). Niektóre projekty realizowane w ramach programu w całości dotyczą działań edukacyjnych (np. „Tajne nauczanie. Cisi bohaterowie”). Historie mówione stanowią uzupełnienie archiwów społecznych, a zarazem same je tworzą, dlatego gromadzimy nie tylko relacje, lecz także przedmioty związane z życiem i losami danego człowieka – m.in. materiały ikonograficzne, spisane wspomnienia, dokumenty, fotografie artefaktów. Upowszechnianie materiałów edukacyjnych odbywa się głównie przez internet, będący dla młodego pokolenia ważnym źródłem wiedzy.

Dzięki historii mówionej wzrasta szacunek i zrozumienie dla starszych ludzi, często spychanych na margines życia społecznego, boleśnie odczuwających swoją samotność. Program ułatwia nawiązanie naturalnego kontaktu między osobą opowiadającą o swoim życiu a osobą rejestrującą wspomnienia. Młodzi ludzie, poznający historię konkretnego człowieka, uczą się słuchać innych i stają się uczestnikami międzypokoleniowego przekazu wiedzy, wartości i zachowań.

Jednym z istotnych postulatów Manifestu Historii Mówionej z 2013 roku, ogłoszonego przez Ośrodek „Brama Grodzka – Teatr NN”, jest edukacja. Twórcy tego dokumentu podkreślają znaczenie szkoły w prowadzeniu przekazu międzypokoleniowego (punkt 6: „Najbardziej naturalnym opiekunem Programu Historia Mówiona powinna być szkoła”). Dlatego właśnie wiele propozycji kierujemy do młodzieży – m.in. zajęcia ze świadkami historii, warsztaty edukacyjne, misteria pamięci, konkursy. Naszym celem jest uświadomienie młodej generacji wartości i znaczenia historii mówionej. Udowadniamy, że pamięć o rodzinie lub małej ojczyźnie może być wartością łączącą pokolenia oraz integrującą daną społeczność (w tym aspekcie sprawdza się zastosowanie nowych technologii i mocne osadzenie działań w internecie).

Na Program Historia Mówiona należy jednak spojrzeć szerzej, ponieważ inicjatywa ta akcentuje znaczenie przekazu między pokoleniami i wartość transmisji pamięci społecznej. Stworzenie możliwości zaistnienia historii zwykłych ludzi w przestrzeni publicznej oznacza przywrócenie tożsamości i podkreślenie wpływu tych osób na kształt współczesnego społeczeństwa. Od wielu lat jesteśmy obecni w szkołach, na uczelniach, w gminnych ośrodkach kultury lub domach pomocy społecznej, stąd wiemy, jakie jest zapotrzebowanie danych środowisk na konkretne

”

*Program Historia Mówiona
zrodził się z przekonania,
że istotną częścią tożsamości
każdej wspólnoty są wspomnienia
ludzi z nią związanych. Nasze założenie
jest zatem proste: opowiedz
nam swoją historię, a my
ją zapiszemy i ocalimy przed
zapomnieniem.*

treści. Potrafimy te potrzeby łączyć i stymulować współpracę między różnymi grupami wiekowymi oraz zawodowymi.

Istotnym elementem działań edukacyjnych są też spacery ze świadkami historii – obok klasycznego nagrania wywiadu biograficznego to jedna z najczęściej realizowanych form ocalania pamięci w Programie Historia Mówiona. Są czymś więcej niż tylko fizycznym wyjściem w otaczającą nas przestrzeń – to raczej wędrówka w świat pogranicza, styku przeszłości z teraźniejszością. Przewodnikami w tej niezwyklej podróży są świadkowie historii, którzy dzielą się wspomnieniami o ważnych dla nich miejscach, związanych z nimi wydarzeniach i osobach, które w ich życiu odegrały szczególną rolę. Jest to „zwiedzanie” przez pryzmat osobistych historii, wspomnień i zmysłów (smaków, zapachów, dźwięków). Takie wyprawy pamięci stanowią okazję do poznania mniej oczywistych dziejów danego miejsca – nieszablonowych, uwzględniających indywidualne losy żyjących tam ludzi, tych, którzy budowali jego tożsamość i historię. Podczas spacerów odwiedzamy zakątki, których na współczesnych mapach już nie znajdziemy. Przyczynkiem do opowieści świadków może być pojedynczy przedmiot, dom, ulica. Przemierzając z nimi dzisiejsze miasta i miasteczka, cofamy się do dwudziestolecia międzywojennego, okresu II wojny światowej czy do PRL-u. Świadkowie tamtych czasów są łącznikami między przeszłością, teraźniejszością a przyszłością – duchową, kulturową, cywilizacyjną.

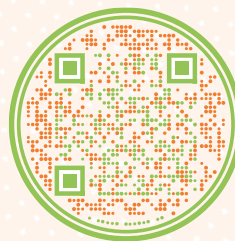
Utrwalanie śladów życia starszego pokolenia jest naszym moralnym obowiązkiem. Warto czasami się zatrzymać, zwolnić, posłuchać wspomnień i odwiedzić miejsca, w których toczyła się historia zwykłych ludzi, bo to oni tworzyli klimat i atmosferę swojej (a dziś także naszej) miejscowości.



Piotr Lasota

Absolwent filologii polskiej na UMCS w Lublinie. Od 2009 roku pracownik Działu Historii Mówionej Ośrodka „Brama Grodzka – Teatr NN” w Lublinie (obecnie koordynator działu). Nadal związany z UMCS, gdzie współrealizuje grant naukowy „Regionalne dziedzictwo językowe Lubelszczyzny o charakterze etnicznym: Słownik gwar Lubelszczyzny z dokumentacją leksykograficzną, kartograficzną, ikonograficzną i dźwiękową”. Jego badania, praca dyplomowa oraz aktywność zawodowa związane są z etnografią, etnolingwistyką, folklorem, antropologią codzienności, ginącymi zjawiskami kulturowymi oraz wieloma innymi aspektami historii i kultury XX wieku. Autor kilkunastu artykułów naukowych i popularnonaukowych. Twórca i koordynator wielu projektów historyczno-kulturowych bazujących na historii mówionej.

Przeczytaj na EPALe artykuł o projekcie
Erasmus+ dotyczącym interpretacji
dziedzictwa w edukacji dorosłych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Archipelag kultury obywatelskiej



BARTEK LIS, MONIKA DYLEWSKA-LIBERA

O nowych, społecznych funkcjach domów kultury opowiada dyrektorka Gdańskiego Archipelagu Kultury, **Monika Dylewska-Libera**, w rozmowie z **Bartkiem Lisem**.

Gdański Archipelag Kultury (GAK) jest jedną z nielicznych instytucji sieciowych w Polsce: pod jej skrzydłami działa aż osiem domów kultury rozsianych w różnych dzielnicach miasta. Czy taka struktura jest szansą, wyzwaniem czy zagrożeniem?

Myślę, że wszystkim naraz. Jest szansą, bo więcej miejsc to więcej możliwości kontaktu z mieszkańcami i więcej okazji do realizowania urozmaiconego programu. Jest też oczywiście zagrożeniem – rozproszenie blisko 70-osobowego zespołu w różnych miejscach na terenie dużego miasta oznacza wiele wyzwań logistycznych, administracyjnych i komunikacyjnych. Zależy nam, żeby nasze domy kultury były otwarte, żeby ludzie mogli do nich przyjść, zadać pytanie, by wiedzieli, że są w nich mile widziani. Zorganizowanie GAK w taki sposób, aby ta gościnność była odczuwalna w każdym oddziale, jest bardzo trudne.

Taka struktura jest też wyzwaniem programowym. Zależy nam na spójności całej instytucji, więc konieczne jest wdrożenie wspólnych standardów. Ze względu na fakt, że składa się ona z tak wielu filii, na dodatek działających lepiej lub gorzej, proces ten jest złożony i długotrwały. Chciałabym, żeby w ramach programu GAK filie funkcjonowały jak jeden organizm i prezentowały podobny poziom. Zatem wyzwań i trudności jest naprawdę sporo, ale potencjał, jaki daje taka rozproszona struktura, jest jeszcze większy.

Domy kultury są obciążone pewnym stereotypem, w niektórych kręgach funkcjonują jako negatywny przykład. Sam pamiętam, że kiedy pracowałem w Muzeum Współczesnym Wrocław, bardzo często słyszałem, że mam robić „poważne” rzeczy, a nie takie, które pasują do domu kultury. Dodam, że zajmowałem się programem społecznym. Czy spotkałeś się kiedyś z takim stereotypem i jeśli tak, to czy w swojej dyrektorskiej praktyce próbujesz go odczarować?

Kiedy byłem kierowniczką Działu Edukacji Muzeum Narodowego w Krakowie, to również wielokrotnie spotykałam się z zarzutami, że wprowadzając tam elementy edukacyjne, zmieniamy się z „poważnej” instytucji w „zwykły” dom kultury. Takie stwierdzenia miały wydźwięk zdecydowanie negatywny, choć nigdy właściwie nie usłyszałam, o co w tym chodzi. Nikt mi nie powiedział wprost, co złego jest w działalności domów kultury z muzealnego punktu

”

Gdański Archipelag Kultury (GAK) jest jedną z nielicznych instytucji sieciowych w Polsce: pod jej skrzydłami działa aż osiem domów kultury rozsianych w różnych dzielnicach miasta.

widzenia. Czy to źle, że więcej osób poczuje się swobodnie i wejdzie do galerii z ołówkiem i kartką, że stworzy własną interpretację dzieł z ekspozycji? A może problemem jest to, że dzięki programowi edukacyjnemu zbyt wiele osób odwiedzi wystawę?

Tak więc potwierdzam: stereotyp istnieje. I wiedziałam, że po piętnastu latach w muzeum wolałabym pracować właśnie w domu kultury, bo odpowiadał mi animacyjny i edukacyjny charakter tej instytucji, a także to, że jest się bliżej ludzi. Praca w domach kultury działających na mniejszym obszarze miasta, w poszczególnych dzielnicach, jest pozornie łatwiejsza – nie wymaga gromadzenia i konserwacji zbiorów sztuki, czyli „poważnych” zadań przypisanych muzeom. Ale w rzeczywistości jest trudniejsza, bo wymaga poświęcenia dużej ilości czasu ludziom, a nie przedmiotom. Nie powiedziałabym jednak, że próbuję „odczarować” dom kultury, może jedynie chcę uniknąć funkcjonowania modelu instytucji z lat 90. XX wieku, w którym było dużo wszystkiego: od zajęć z języka obcego przez fitness po zajęcia artystyczne. Kiedy chcemy mieć wszystko, to niekoniecznie jesteśmy w stanie zadbać o jakość. Obecnie zamierzamy się skoncentrować na działalności artystycznej, społecznej i obywatelskiej, a nie na tym, żeby dostarczać odbiorcom ciągle nowych doznań w każdym możliwym obszarze.

”

Domy kultury zawsze odgrywały istotną rolę w edukacji obywatelskiej, a i u nas pojawiają się osoby, którym zależy na tworzeniu bardziej świadomej wspólnoty lokalnej. Często przychodzą one, żeby się rozwijać, ale też, żeby rozwijać swoją okolicę.

Jak już wspominaliśmy, GAK ma swoje oddziały w ośmiu miejscach w Gdańsku, a dodatkowo prowadzicie Mobilny Dom Kultury. W jaki sposób pracujecie ze społecznością lokalną? Z jakich narzędzi albo formatów korzystacie?

Obecnie próbujemy bardziej intensywnie pracować ze społecznością lokalną. Uczymy się tego. Prowadzimy coraz więcej konsultacji (dotyczących m.in. naszego programu), chcemy bardziej się rozwijać w obszarze badań oraz diagnozy potrzeb osób mieszkających w najbliższej okolicy naszych domów kultury. Robimy to często intuicyjnie podczas rozmowy, ale zdarza nam się też inicjować profesjonalne procesy we współpracy z instytucjami badawczymi. W związku z tym, że planujemy otworzyć oddział na Jasieniu, wkrótce uruchomimy badanie, które ma nam pomóc włączyć mieszkańców w planowanie funkcji programowych tej placówki. Z kolei przygotowując „Święto Ulicy Uroczej” na Oruni, zapraszamy mieszkańców do jego współtworzenia, by poczuli się za nie odpowiedzialni i mieli przekonanie o swojej decyzyjności.

Szkolimy też pracownice i pracowników naszej instytucji, żeby sami byli w stanie przeprowadzić podstawowe badania potrzeb – bardzo lokalne, dzielnicowe. Natomiast w ramach Mobilnego Domu Kultury działamy w tych dzielnicach, w których nie ma oddziałów GAK. Bardzo często realizujemy tam przedsięwzięcia we współpracy z radami dzielnic. Co prawda teraz polegają one w większości na dostarczaniu oferty kulturalnej, ale w przyszłości planujemy organizować sąsiedzkie śniadania konsultacyjne, aby lepiej poznać potencjalnych odbiorców i móc w większym zakresie włączać ich w nasze działania.

Wraz z rozwojem refleksji na temat edukacji kulturowej widzimy, że do budowania społeczeństwa obywatelskiego można wykorzystać różnego rodzaju formaty. Jaka jest twoja opinia na ten temat? Czy domy kultury powinny odgrywać w edukacji obywatelskiej jakąś rolę?



Domy kultury zawsze odgrywały istotną rolę w edukacji obywatelskiej, a i u nas pojawiają się osoby, którym zależy na tworzeniu bardziej świadomej wspólnoty lokalnej. Często przychodzą one, żeby się rozwijać, ale też, żeby rozwijać swoją okolicę. A my, dzięki naszemu programowi i włączaniu mieszkańców w różne aktywności, uświadamiamy im, jak można zadbać o otoczenie – na przykład poprzez ogródki społeczne albo ozdabianie konkretnych przestrzeni miejskich. Domy kultury często angażują się w akcje prowadzone w miastach, np. wspólne sprzątanie, zachęcając w ten sposób do troski o najbliższą okolicę. Można też do nas przyjść i zagrać swój pierwszy koncert, a tym samym poczuć sprawczość.

W ten sposób budujemy społeczeństwo obywatelskie. W świecie, w którym jesteśmy mocno spolaryzowani i zalewani fake newsami, wykorzystanie kultury do edukacji obywatelskiej jest bardzo istotne. Dlatego też staramy się wychodzić naprzeciw wielu grupom społecznym i mierzyć się z różnymi wyzwaniem. Z innymi trójmiejskimi instytucjami podpisaliśmy na przykład porozumienie na temat udziału w inicjatywach proekologicznych – mamy cały program dotyczący tego obszaru, skierowany do osób w różnym wieku. Robimy też pokazy kina queerowego, a więc włączamy się w dialog na rzecz równości, natomiast w ramach MYTINGów promujemy młodych artystów i młode artystki.

W dyskusjach o sektorze kultury instytucjonalnej wspomina się również o edukacji. Jak ją rozumiesz i jaką według Ciebie funkcję powinna ona przede wszystkim spełniać?



Sądzę, że domy kultury mają ogromny potencjał edukacyjny. Od zawsze prowadzą zajęcia artystyczne, ale coraz częściej poszerzają działalność o takie formaty, w których kultura jest pretekstem do spotkania i rozmowy. Instytucje te są też pierwszymi miejscami kontaktu ze sztuką i programem kulturalnym, bo próg wejścia jest tu znacznie niższy niż na przykład w operze, do której ktoś może nie chcieć pójść, bo czuje, że nie ma dostatecznej wiedzy, by zrozumieć muzykę klasyczną.

Na mojej ścieżce zawodowej zawsze obecna była działalność edukacyjna. Już w czasie studiów na ASP w Krakowie zauważyłam, że lubię pracować z ludźmi, więc jednocześnie ukończyłam kierunek pedagogiczny. Edukacja jest istotna, ale w domach kultury powinna być programowana bardzo rozważnie – nie może być zbiorem przypadkowych wydarzeń, realizowanych dlatego, że „tacy się zgłosili instruktorzy”. Zespół domu kultury powinien wiedzieć, po co zajmuje się edukacją i jakie zajęcia są w danej chwili najbardziej potrzebne odbiorcom. Musimy być świadomi tego, co robimy, po co i w jaki sposób. Trzeba też ciągle poszukiwać nowych rozwiązań – bo skoro zmieniają się szkoły i stosowane w nich metody pracy, to powinny się zmieniać również sposoby działania instytucji kultury. Musimy sobie zdawać sprawę z tego, że młodzi ludzie nie zechcą ich odwiedzać, gdy będą one po prostu przedłużeniem szkoły. Kiedy poczują się traktowani podmiotowo i po partnersku, to jest szansa na realizację świetnych inicjatyw z ich udziałem. Edukacja powinna być zatem narzędziem umożliwiającym włączanie różnych grup społecznych i przyczyniającym się do demokratyzacji uczestnictwa w kulturze.

Dziękuję za rozmowę.

Komentarz z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Po wielu latach braku kontaktu z domami kultury dzięki dzieciom znów zawitałam do tej instytucji. To jest tak ważne, tak dobre, tak potrzebne! Przestrzeń wspólna do spotkań, do wymiany myśli, do rozwoju, do inspiracji. Warto z nich korzystać i je wspierać.

 Like  Comment  Share



Monika Dylewska-Libera

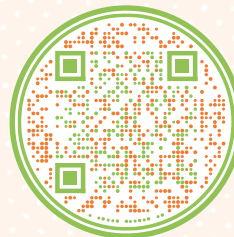
Menedżerka kultury, muzealniczka, od 2022 roku dyrektorka Gdańskiego Archipelagu Kultury. W latach 2006–2020 pracowała w Muzeum Narodowym w Krakowie. Absolwentka ASP w Krakowie, studiów menedżerskich na Uniwersytecie Warszawskim oraz studiów miejskich na ASP w Warszawie. Lubi twórczą pracę w zmianie.



dr Bartek Lis

Socjolog i badacz społeczny, animator kultury i edukator od 2024 roku pracujący w gdańskim Instytucie Kultury Miejskiej. W latach 2017–2024 związany z Centrum Kultury ZAMEK w Poznaniu, autor tekstów oraz artykułów naukowych i popularyzatorskich. Od 2012 roku współpracownik Towarzystwa Inicjatyw Twórczych „e” jako badacz, ewaluator i szkoleniowiec. W latach 2012–2017 kurator projektów społecznych w Muzeum Współczesnym Wrocław. Pomysłodawca i realizator w CK ZAMEK projektów/ cyklów edukacyjnych „ZAMEK OTWARTY. Kultura dla i z seniorami zależnymi”, „Sztuka w ciemno”, „Nie widać” oraz „(nie)nowe publiczności”. Zajmuje się m.in. edukacją obywatelską, rozwojem publiczności (ang. *audience development*), tematyką „niewidocznych niepełnosprawności”, „senioralnej zależności”, wykorzystywaniem sztuki w edukacji i praktyce społecznej, udostępnianiem oferty instytucji kultury dla osób z niepełnosprawnościami. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł o edukacji obywatelskiej w uniwersytetach ludowych i poznaj cykl tekstów poświęconych działalności tych organizacji.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Jak w Polsce wspieramy ekonomię społeczną?



MACIEJ BIELAWSKI

Początki ekonomii społecznej w Polsce – związane z działalnością takich postaci, jak: Stanisław Staszic, ks. Piotr Wawrzyniak, Edward Abramowski, ks. Wacław Bliziński, Franciszek Stefczyk – sięgają XIX wieku. Wtedy to powstawały m.in. pierwsze spółdzielnie, towarzystwa rolnicze i wzajemnościowe, banki spółdzielcze oraz stowarzyszenia budowlane. Duży wkład w tę sferę wnieśli środowiska katolickie organizujące i prowadzące szkoły, ochronki, szpitale, przytułki. Warto zwrócić uwagę, że tego typu działalność rozwijała się w trudnych warunkach, pod zaborami: rosyjskim, austriackim i pruskim.

Po odzyskaniu niepodległości w roku 1918 konieczna była odbudowa spójnego państwa (tu znaczną rolę odegrały Komitety Obywatelskie) i stworzenie jego jednolitej struktury administracyjnej. Przed 1939 rokiem sektor ekonomii społecznej w Polsce był stosunkowo dobrze rozwinięty i nieźle rokował, ale II wojna światowa zatrzymała ten rozwój. Po 1945 roku rządząca krajem przez blisko pół wieku partia komunistyczna całkowicie zawłaszczyła sferę społeczną – dokonała konfiskaty majątku spółdzielni, stowarzyszeń, fundacji, tworząc w ich miejsce państwowe „spółdzielnie” pracy, mieszkaniowe, mleczarskie, rolne itp. Organizacje społeczne były koncesjonowane i całkowicie kontrolowane przez władzę, niezależna ekonomia społeczna przestała istnieć. Po roku 1989 trzeba było odtwarzać ją praktycznie od zera.

”

Początki ekonomii społecznej w Polsce – związane z działalnością takich postaci, jak: Stanisław Staszic, ks. Piotr Wawrzyniak, Edward Abramowski, ks. Wacław Bliziński, Franciszek Stefczyk – sięgają XIX wieku. Wtedy to powstawały m.in. pierwsze spółdzielnie, towarzystwa rolnicze i wzajemnościowe, banki spółdzielcze oraz stowarzyszenia budowlane.

Oddolna reaktywacja

Po przemianach demokratycznych nastąpił w Polsce gwałtowny wysyp organizacji społecznych. Zaczęły powstawać także ośrodki wsparcia dla nowo powstających NGO, pomagające im rozwijać działania informacyjne (dotyczące zwłaszcza tego, skąd można pozyskać pieniądze na działalność), szkoleniowe (jak napisać projekt, jak współpracować z samorządem, z mediami), integracyjne (jak rozmawiać z innymi organizacjami, jak tworzyć partnerstwa, reprezentacje), rzecznicze (jak wpływać na prawo lokalne, regionalne, krajowe).

To był trudny okres, ponieważ administracja publiczna nie wypracowała jeszcze schematów współdziałania z niezależnymi organizacjami – dlatego że przez kilkadziesiąt lat nie było takich

podmiotów. Brakowało pieniędzy, wsparcia, a praca społeczna i jej etos nie były doceniane – zatem entuzjazm do tego typu działań, widoczny na początku lat 90. XX wieku, osłabł. Jednak organizacje, które zdołały utrzymać się na rynku, oraz tworzące się nieustannie nowe podmioty, rozwijały się i oferowały coraz szerszy zakres usług (zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami), a po pewnym czasie zaczęły rozważać prowadzenie działalności gospodarczej. To była niełatwa i powolna reaktywacja ekonomii społecznej.

Pierwsze regulacje prawne

Pierwszym dokumentem (oprócz ustawy prawo o stowarzyszeniach¹), który kształtował działalność organizacji społecznych, była ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, przyjęta przez sejm w roku 2003². W sektorze pozarządowym zwana była „małą konstytucją”. Zawierała wiele istotnych zapisów porządkujących działalność w tym obszarze:

- wprowadzała istotne definicje (np. precyzowała, czym jest działalność pożytku publicznego);
- określała zakres współpracy samorządu z organizacjami i jej najważniejsze zasady (pomocniczość, suwerenność, partnerstwo, efektywność, uczciwa konkurencja i jawność);
- wskazywała 39 zadań publicznych, które samorząd może zlecać organizacjom pozarządowym;
- opisywała sposób przekazywania zadań organizacjom przez samorząd oraz kwestie dotyczące kontroli;
- określała tryb nadawania organizacjom statusu organizacji pożytku publicznego (co uprawniało m.in. do pozyskiwania 1%, a obecnie 1,5% od podatników);
- nakazywała tworzenie rocznych programów współpracy samorządów wszystkich szczebli z organizacjami pozarządowymi;
- ustanawiała ciało dialogu – Radę Działalności Pożytku Publicznego – oraz regulowała kwestie związane z wolontariatem.

Ustawa w znacznym stopniu uporządkowała funkcjonowanie organizacji i do dziś jest podstawą ich współpracy z samorządami.

Konferencja w Tours

W roku 2000, a więc jeszcze przed wprowadzeniem wspomnianej ustawy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zorganizowało dla liderów zainteresowanych ekonomią społeczną wyjazd do Tours we Francji na międzynarodową konferencję „Europejskie spotkania podmiotów działających w sferze sektora gospodarki społecznej i gospodarki solidarnej”. Kiedy podczas panelu dyskusyjnego omawiałem sytuację organizacji w Polsce, uczestnicy spotkania, pochodzący z reguły z krajów z rozwiniętym sektorem ekonomii społecznej, z niedowierzaniem przyjmowali informacje o braku podstawowych regulacji prawnych w tym zakresie i problemach podmiotów, które mogłyby prowadzić tego rodzaju działalność. To był dla nas naprawdę trudny czas, ale myśl o przedsiębiorczości społecznej już się pojawiała w wewnętrznych rozmowach przedstawicieli polskich organizacji pozarządowych.



¹ Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. Prawo o stowarzyszeniach (Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104).

² Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873).

Ekonomia społeczna na starcie

Na początkowym etapie problemem było określenie, czym jest ekonomia społeczna. W obiegu funkcjonowały różne definicje – zarówno polskie, jak i te wynikające z prawodawstwa Unii Europejskiej. W odpowiedzi na potrzebę sprecyzowania pojęć w tym zakresie w 2005 roku w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL kilka polskich organizacji zrealizowało bardzo ciekawy projekt „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”. Zwieńczeniem trzyletnich działań, debat i badań był raport *Polski model ekonomii społecznej. Rekomendacje dla rozwoju. Zaproszenie do dyskusji*, w którym czytamy m.in.: „Ekonomia społeczna jest ideą, która choć rozmaicie rozumiana, budzi wielkie, czasem znacząco różne, oczekiwania. Jedni widzą w niej ideę naprawy świata, inni mechanizm reformy polityki społecznej, czy też skuteczny sposób na budowanie spójności społecznej, jeszcze inni postrzegają ją jako metodę rozwiązania problemów konkretnych osób czy grup społecznych. [...] Wierzymy, że ekonomia społeczna ma przyszłość, i że może ona spełnić, choć pewnie nie zawsze jednocześnie, wszystkie pokładane w niej nadzieje”.

Ośrodki Wspierania Ekonomii Społecznej

W roku 2007 uruchomiono pierwsze programy grantowe dotyczące rozwoju ekonomii społecznej w Polsce. Pojawił się pomysł utworzenia Ośrodków Wspierania Ekonomii Społecznej (OWES), finansowanych z programów regionalnych Europejskiego Funduszu Społecznego. Wcześniej, w 2006 roku, doszło do uchwalenia ustawy o spółdzielniach socjalnych³, co przełożyło się na to, że w pierwszych latach wspierano rozwój i tworzenie miejsc pracy w spółdzielniach socjalnych prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne. Dopiero po 2014 roku rozszerzono katalog uprawnionych podmiotów o wszystkie formy prawne organizacji pozarządowych, a także spółki non-profit. Pierwszymi usługami oferowanymi przez OWES-y były:

- promocja idei ekonomii społecznej w samorządach i w sektorze pozarządowym;
- animacja w środowiskach zainteresowanych (lub potencjalnie zainteresowanych) tworzeniem przedsiębiorstw społecznych;
- edukacja i doradztwo w zakresie uruchamiania przedsiębiorstw.

Nieco później pojawiła się możliwość finansowania miejsc pracy w przedsiębiorstwach.

Akredytacja OWES

W Polsce działa ponad 50 Ośrodków Wspierania Ekonomii Społecznej, po kilka w każdym województwie. Od 2015 roku organizacje ubiegające się o prowadzenie ośrodka muszą otrzymać akredytację Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przyznawaną po spełnieniu określonych standardów działania OWES. Jak wynika z zawartych w nich zapisów: „Ekonomia społeczna jest jednym z istotnych narzędzi aktywnej polityki społecznej, wymaga zatem zbudowania instytucjonalnego zaplecza, którego celem będzie zapewnienie wysokiej jakości wsparcia udzielanego podmiotom ekonomii społecznej i przedsiębiorstwom społecznym”⁴.

Zakres standardów obejmuje dwa obszary: formalno-organizacyjny i merytoryczny. W tym pierwszym zawarto wymogi dotyczące doświadczenia wnioskodawcy, organizacji OWES oraz kadry ośrodka. Natomiast standardy merytoryczne odnoszą się do takich aspektów, jak:



³ Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. 2006 nr 94 poz. 651).

⁴ Standardy działania Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES); tinyurl.com/36wrmrm5 [dostęp: 4.10.2024].

- animacja lokalna;
- tworzenie podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych, w tym wspomaganie prowadzonej przez nie działalności i powstawania miejsc pracy;
- wsparcie i finansowanie działań reintegracyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwa społeczne;
- wsparcie podmiotów ekonomii społecznej i przedsiębiorstw społecznych w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego;
- wzmacnianie potencjału przedsiębiorstw społecznych oraz udzielania im wsparcia biznesowego.

Krajowy i Regionalny Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej

Kierunki rozwoju ekonomii społecznej kształtuje Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej. Do jego zadań należy m.in. opiniowanie programu rozwoju, projektów aktów prawnych i innych dokumentów dotyczących tego obszaru, a także analizowanie funkcjonowania ustawy o ekonomii społecznej. Podobne komitety działają w każdym województwie i są organami konsultacyjnymi, doradczymi oraz inicjatywnymi. Do ich zadań należy m.in. tworzenie i monitorowanie programu rozwoju ekonomii społecznej w danym województwie oraz współpraca z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w zakresie promocji tego obszaru, inicjowanie i wspieranie współpracy jednostek sektora publicznego, prywatnego, organizacji pozarządowych i ośrodków badawczych, a także współdziałanie z uczelniami oraz biznesem na rzecz ekonomii społecznej.

”

W Polsce działa ponad 50 Ośrodków Wspierania Ekonomii Społecznej, po kilka w każdym województwie. Od 2015 roku organizacje ubiegające się o prowadzenie ośrodka muszą otrzymać akredytację Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przyznaną po spełnieniu określonych standardów działania OWES.

Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej

Pierwszy dokument tego typu – Krajowy Program Rozwoju Ekonomii Społecznej na lata 2014–2023 – powstał w 2014 roku. W roku 2022 pojawił się kolejny 8-letni program zakładający, że „ekonomia społeczna i solidarna stanie się istotnym instrumentem aktywnej polityki społecznej, wsparcia rozwoju społecznego oraz lokalnego”. Jego twórcy wskazali główny cel: „Do roku 2030 podmioty ekonomii społecznej będą ważnym elementem aktywizacji i integracji społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz dostarczycielami usług społecznych”.

Jako cele szczegółowe wskazano:

1. wsparcie trwałego partnerstwa podmiotów ekonomii społecznej z samorządem terytorialnym w realizacji usług społecznych;
2. zwiększenie liczby wysokiej jakości miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych dla osób zagrożonych wykluczeniem;

3. podniesienie konkurencyjności podmiotów ekonomii społecznej;
4. upowszechnienie pozytywnego wizerunku ekonomii społecznej.

Program stał się podstawą do formułowania programów regionalnych, a także określenia roli OWES jako jednego z głównych narzędzi realizacji zadań.

Ustawa o ekonomii społecznej

Prace nad ustawą o ekonomii społecznej trwały kilkanaście lat, pojawiło się kilka projektów tego dokumentu, w tym jeden, który wyszedł ze środowiska zajmującego się tym obszarem. Ostatecznie przyjęto ją w 2022 roku⁵. Nie wprowadziła rewolucyjnych zmian, jednak uporządkowała rzeczywistość w sektorze.

Ustawa reguluje:

- organizację i zasady działania przedsiębiorstwa społecznego;
- procedury uzyskiwania i utraty statusu przedsiębiorstwa społecznego oraz sposób nadzoru nad tego rodzaju podmiotami;
- instrumenty wsparcia przedsiębiorstwa społecznego;
- zasady i formy wspierania rozwoju ekonomii społecznej przez organy administracji publicznej;
- kwestie ochrony danych osobowych w związku z realizacją celów wynikających z ustawy.

Pojawiła się w niej także długo oczekiwana definicja ekonomii społecznej: „[...] działalność podmiotów ekonomii społecznej na rzecz społeczności lokalnej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz świadczenia usług społecznych, realizowana w formie działalności gospodarczej, działalności pożytku publicznego i innej działalności o charakterze odpłatnym”. W myśl ustawy status przedsiębiorstwa społecznego jest nadawany (i odbierany) przez urząd wojewódzki.

”
Dziś, jak nigdy
wcześniej, ekonomia
społeczna powinna się skupić
na wzmacnianiu lokalnych
inicjatyw obywatelskich,
umożliwiających uzyskanie
ekonomicznej i wspólnotowej
wartości dodanej.

Wsparcie ekonomii społecznej we Francji

Podczas konferencji w Tours miałem okazję się dowiedzieć, jak funkcjonuje ekonomia społeczna i gospodarka solidarna we Francji i czym różni się od polskiego systemu. Do rozwoju tego sektora przyczyniły się tam trzy ważne ruchy społeczne:

- **Ruch pierwszy:** początki inicjatyw spółdzielczych

We Francji ekonomia społeczna na dobre rozwinęła się pod wpływem rewolucji przemysłowej XIX wieku. Wtedy powstały pierwsze towarzystwa ubezpieczeń wzajemnych, zaczął się tworzyć ruch spółdzielczy, zakładano i rozwijano stowarzyszenia.

- **Ruch drugi:** realizacja usług społecznych

Lata 1970–1980 to narodziny gospodarki solidarnej we Francji. Uwzględnia ona kwestie dotyczące bezrobocia, powszechnej edukacji, problemów związanych z mieszkalnictwem



⁵ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz.U. 2022 poz. 1812).

i reintegracją zawodową, rozwojem usług społecznych, wdrażaniem edukacji ekologicznej oraz nowych wzorców konsumpcyjnych (recykling, zielone źródła energii, krótka ścieżka produkcyjna).

→ **Ruch trzeci:** ustawa o ekonomii społecznej i solidarnej z 21 lipca 2014 roku

Regulacja ta zapoczątkowała epokę przedsiębiorczości społecznej, która z gospodarki solidarnej zapożyczyła cel społeczny i środowiskowy, zasadę ograniczonego zysku, demokratycznego zarządu, ale bez narzucania konieczności realizowania wspólnej, zbiorowej działalności. Ustawa wprowadziła przede wszystkim certyfikat „Przedsiębiorstwo Użyteczności Społecznej”, który mogą uzyskać także firmy komercyjne (Label ESUS).

Historia ekonomii społecznej związana jest z innowacjami społecznymi odnoszącymi się do bieżących problemów:

- **XIX/XX wiek:** wdrożenie systemu ochrony i ubezpieczeń społecznych, rozwój edukacji i form spędzania wolnego czasu, wprowadzenie systemu bezpłatnej opieki zdrowotnej i opieki socjalnej, a także organizacja produkcji i dystrybucji w czasie wojny;
- **ostatnie półwiecze:** rozwój powszechnej edukacji, podjęcie kwestii mieszkalnictwa i reintegracji zawodowej, rozwój usług społecznych, wdrożenie edukacji ekologicznej i nowych wzorców konsumpcyjnych.

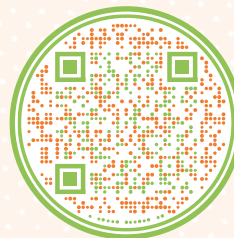
Zarówno w Polsce, jak i we Francji największym wyzwaniem dla tego sektora jest wspieranie przemian społecznych, ekonomicznych i środowiskowych. Dziś, jak nigdy wcześniej, ekonomia społeczna powinna się skupić na wzmacnianiu lokalnych inicjatyw obywatelskich, umożliwiających uzyskanie ekonomicznej i wspólnotowej wartości dodanej.



Maciej Bielawski

Ekspert w zakresie włączenia społecznego oraz ekonomii społecznej. Wiceprezes Stowarzyszenia ESWIP, które od 25 lat wspiera aktywność obywatelską. Jeden z inicjatorów utworzenia pierwszego w Polsce Forum Animatorów Społecznych. Pomysłodawca i realizator wielu inicjatyw, rozwiązań, partnerstw lokalnych. Członek grup roboczych opracowujących polityki publiczne i planujących wykorzystanie funduszy europejskich w obszarze włączenia społecznego. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu Erasmus+
o kursie online dotyczącym
przedsiębiorczości społecznej.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Współczesna rola instytucji kultury, czyli teatr bliżej widza



DANIEL ARBACZEWSKI

Tajemnicza nazwa MICET może się kojarzyć z nowym oprogramowaniem albo antydepresantami. Czy kojarzy się z edukacją, kulturą i teatrem? Na szczęście coraz częściej, ale wciąż wiele pracy przed nami.

Interaktywny labirynt

Pod skrótem MICET kryje się: Muzeum Interaktywne / Centrum Edukacji Teatralnej w Narodowym Starym Teatrze im. Heleny Modrzejewskiej w Krakowie. Zaczyna to i zobowiązująca nazwa – bowiem teatr to kawał historii, ale także żywy, prężnie rozwijający się organizm, który wyznacza artystyczne trendy, daje możliwość podglądania mistrzów przy pracy i jest kuźnią talentów. Jest czym się w Starym Teatrze chwalić, a jednocześnie jest nad czym pracować. Taki był też pomysł na muzeum, które od 2016 roku działa w formie interaktywnego labiryntu w podziemiach instytucji.

W MICET odnajdziemy nowoczesnie zaaranżowane pomieszczenia – jasne, z niewielką liczbą obiektów, wyposażone w interaktywne stanowiska ze specjalnie przygotowanymi aplikacjami. Wszystkie znajdujące się w muzeum elementy dają zwiedzającemu kilka możliwości interakcji. Mogą uczyć, inspirować, ale też prowokować do działania i samodzielnego tworzenia – jedynym ograniczeniem jest wyobraźnia odbiorcy. Każda ze stref tematycznych to zaproszenie do pewnego rodzaju próby teatralnej stanowiącej część procesu twórczego. Jest zatem przestrzeń poświęcona reżyserom, scenografom, kompozytorom, metodom pracy aktorów czy choreografów. Czerpiąc fragmenty wiedzy z każdego ze stanowisk, komponujemy swoisty narzędziownik, za pomocą którego możemy stworzyć pełnowymiarowy spektakl – i to całkiem niezły!

Na pierwszy rzut oka w przestrzeni MICET nie ma zbyt wielu elementów, którymi można swobodnie żonglować, ale gdy się na chwilę zatrzymamy i zajrzymy głębiej, otworzy się przed nami mnóstwo pudełek z narzędziami. Obecna ekspozycja umożliwia przeprowadzenie kilkudziesięciu, a może nawet kilkuset teatralnych prób i procesów twórczych – zarówno indywidualnych, jak i grupowych. W strukturę muzeum wpisano kilka ścieżek tematycznych podejmujących dialog z widzem: WOLNOŚĆ, MY/ONI, EMOCJE, CIAŁO, NOWE. Ścieżki zostały wytyczone wokół archiwalnych i współczesnych przedstawień Starego Teatru, a każda z nich składa się z części edukacyjnej oraz programu ćwiczeń warsztatowych.

Uczestnicy zamiast zwiedzających

Gdy otwieraliśmy muzeum teatralne w obecnym kształcie, zakładaliśmy, że edukacja będzie tylko jednym z wykorzystywanych w nim narzędzi. Obecnie role te się nieco odwróciły. Siłą MICET jest edukacja i pedagogika teatru, a muzeum stało się ważnym – niemniej tylko jednym z wielu

– narzędzi edukacji. To świadome przesunięcie akcentu wszystkim wyszło na dobre. Zmiana była najbardziej zauważalna po pandemii, gdy strategię rozwoju widowni trzeba było przeformatować, a w wielu obszarach zacząć od początku. W MICET pojawił się też prężny zespół nowych edukatorów, którzy swoją energią i praktycznym teatralnym doświadczeniem rozkręcili tę maszynę na nowo.

Warto zaznaczyć, że MICET nie jest muzeum sensu stricto – nie obowiązują nas zasady tworzenia kolekcji, przechowywania czy udostępniania zbiorów, stosowane w pełnowymiarowych placówkach tego typu. Realizując inicjatywy edukacyjne, mamy też o wiele większą swobodę niż takie instytucje, jak choćby Muzeum Krakowa lub Muzeum Narodowe. Dotyczy to między innymi korzystania z obiektów teatralnych, kostiumów, makiet. To, co i na jakich zasadach trafi do kolekcji, ustalamy sami – wszystko zależy od tego, jak dany element służącego z afisza spektaklu uruchomi naszą wyobraźnię, nasz potencjał twórczy, kreatywny i jakie narracje zainspiruje. Krócej mówiąc, to zespół MICET i nasi goście mają decydujący głos. Już samo określanie ich jako widzów czy uczestników (zamiast „zwiedzających”) mówi wiele o tym miejscu.

Działania edukacyjne wykraczają zdecydowanie poza mury muzeum. Wylewamy się wręcz z naszą aktywnością na zewnątrz, wchodzimy na sale prób, na sceny, do magazynów, pracowni, korytarzy i klatek schodowych. Coraz odważniej w nasze inicjatywy edukacyjne włączają się pracownicy Starego Teatru – pozwalają nam i naszym gościom podglądać swoją pracę, dzielą się specjalistyczną wiedzą i anegdotami, opowiadają o wyzwaniach oraz procesach twórczych. Wcielają się także w rolę ambasadorów, zapraszając do działań warsztatowych kolejne osoby.

Pracę edukacyjną i pedagogiczną rozpoczynaliśmy bardzo ambitnie, ale odbiorcy zweryfikowali program proponowanych aktywności. Wiele pomysłów i planów musieliśmy odłożyć do szuflady. Zaczęliśmy uważniej słuchać widzów, kierując się dewizą „teatr bliżej widza”. W ślad za tym pojawiły się słowa-kierunkowskazy: komunikacja, współpraca, spotkanie, uważność, czułość, myślenie abstrakcyjne, dobrostan. Z każdym miesiącem tych czułych drogowskazów przybywa, a to rodzi poczucie odpowiedzialności za osoby, które nas odwiedzają.

Muzeum – przestrzeń kreatywna

Podstawowy program MICET realizowany jest w formule spotkań warsztatowych. Staramy się podświadomie uciekać od terminów „edukacja”, „lekcja”, „szkolenie”, zastępując je określeniami „spotkanie”, „warsztat”, „laboratorium”, „przestrzeń kreatywna”, „improwizacja”. To drobiazg, ale właśnie takie drobiazgi stanowią o sukcesie naszych działań. Staramy się traktować widzów po partnersku, wchodząc raczej w rolę moderatorów, tutorów niż nauczycieli czy mento-
rów. Określeniem, które najpełniej oddaje istotę takiej pracy, jest „pedagog teatru”.

”

Gdy otwieraliśmy muzeum teatralne w obecnym kształcie, zakładaliśmy, że edukacja będzie jednym z wykorzystywanych w nim narzędzi. Obecnie role te się nieco odwróciły. Siłą MICET jest edukacja i pedagogika teatru, a muzeum stało się ważnym – niemniej tylko jednym z wielu – narzędzi edukacji.

Myśląc o tworzeniu propozycji edukacyjnych w teatrze instytucjonalnym, zadajemy sobie pytania: „Po co i z kim chcemy się spotkać?” oraz „Czemu to ma służyć?”. Musimy o nich przez cały czas pamiętać. Wyrażenie „po co?” często nas irytuje, wytrąca z równowagi oraz spycha z wygodnej ścieżki, ale w efekcie porządkuje naszą pracę, umożliwia mądrą selekcję pomysłów i prowadzi do dobrych rozwiązań. Pytania i odpowiedzi wyznaczają nam cele, a jednym z nich jest rozwój widowni teatralnej. Edukacja i pedagogika teatru są też najskuteczniejszymi narzędziami badania widzów. Zaproszenie gości do wspólnej pracy pozwala nam się dowiedzieć, jakie jest ich spojrzenie na teatr, co o nim myślą, co odczuwają, kiedy się w nim znajdują, a także, czego oczekują od teatru jako zespołu ludzi, jako konkretnego miejsca i w końcu jako zjawiska w ogóle.

Hasło „edukacja teatralna” sprawia, że jesteśmy kojarzeni z obszarem nauczania, a przed takim zaszufładowaniem się bronimy. Chcemy uniknąć sytuacji, że warsztaty w Starym Teatrze będą traktowane jako namiastka kursów aktorskich, reżyserskich, instruktorskich, że staną się wytrychem do drzwi szkół artystycznych, pomogą w rozwoju teatru amatorskiego czy objaśnią oglądany spektakl. Nie takie są nasze założenia. Oczywiście możemy się podzielić wiedzą czy doświadczeniami (i chętnie to robimy), ale przede wszystkim chcemy znaleźć okazję do dialogu z widzem – a taką stwarza np. spektakl. Zależy nam jednak, żeby spotkanie publiczności z teatrem zaczynało się dużo wcześniej, już w momencie przeglądania repertuaru, kupowania biletu, sprawdzania możliwości dojazdu. Chcemy też, by trwało jeszcze po zakończeniu przedstawienia: podczas kolacji z przyjaciółmi, po powrocie do domu, przy wieczornym drinku. Robimy wszystko, aby kontakt z teatrem był swego rodzaju świętem, żeby budził emocje, kojarzył się z czymś ważnym i cennym. Żeby był jak narkotyk albo przynajmniej kompulsywne jedzenie słodczy.

Z naszych obserwacji wynika, że wiele osób pojawiających się w MICET chciałoby, aby ktoś im towarzyszył podczas zwiedzania. Potrzebują zadań, obecności przewodnika, tutora, który podpowie, że mogą wejść głębiej, intensywniej. Dobrą metodą takiego przewodnictwa jest zadawanie pytań otwartych, które mają nurtować, ale też oswajać z tematyką muzealną. Wyjaśniając rolę pedagoga teatru, posługujemy się często metaforą sauny. Każdy z nas zapewne spotkał ludzi, którzy mówią, że sauny nie lubią, choć nigdy w niej nie byli. Bardzo wielu z nas się jej boi – musimy się rozebrać, nie wiadomo, czy się nie wygłupimy, czy mamy zostać w bieliźnie, a może nago, z ręcznikiem, czy bez. Zastanawiamy się, gdzie możemy wejść, gdzie usiąść, czy nie jesteśmy zbyt blisko lub za daleko od drugiej osoby, czy nie będzie nam za gorąco albo za zimno. Sporo pytań i wątpliwości, ale jeśli trafimy na uważnego i czułego przewodnika, który nas z tą sytuacją oswoi, okaże się, że każdy ceremoniał można tworzyć po swojemu. Z teatrem i pedagogami teatru jest podobnie. Zestaw narzędzi, z którego może skorzystać potencjalny widz, jest tak duży, że każdy znajdzie tu coś dla siebie. Musi tylko wiedzieć, że takie narzędzia są dostępne.

”

Zaproszenie gości do wspólnej pracy pozwala nam się dowiedzieć, jakie jest ich spojrzenie na teatr, co o nim myślą, co odczuwają, kiedy się w nim znajdują, a także, czego oczekują od teatru jako zespołu ludzi, jako konkretnego miejsca i w końcu jako zjawiska w ogóle.

Pedagogika teatru

Idea teatru instytucjonalnego, jako miejsca otwartego i odpowiedzialnego społecznie, rodzi wewnątrz instytucji strach przed zaszkladkowaniem jako „centrum kultury”. W teatrach to określenie wciąż odbierane jest pejoratywnie w związku z obawami, że podjęcie działalności edukacyjnej będzie oznaczało redukcję potencjału artystycznego, tworzenie programu pod publiczkę oraz przesunięcie akcentu w stronę teatru łatwego i przyjemnego. Boimy się degradacji do funkcji użytkowej, bo właśnie z taką kojarzymy centra kultury. Najczęściej wynika to stąd, że ich działalność nie przenika się z działalnością teatrów, nie ma przepływu wiedzy między tymi instytucjami. I tu wkracza pedagogika teatru, a dokładniej dwa jej wektory. Jeden skierowany jest do odbiorcy, widza i oznacza wchodzenie z nim w dialog i aktywizację do wspólnego działania. Drugi, skierowany do wewnątrz instytucji, zwykle dużo trudniejszy do wdrożenia. Jest narzędziem negocjacyjnym, często reformacyjnym, rozbijającym utarte schematy, implikującym zadawanie niewygodnych pytań i otwieranie drzwi, do których przez lata nikt nie odważył się podejść.

Pedagogika teatru to obecnie najprężniej i najbardziej świadomie rozwijana dziedzina w teatrach instytucjonalnych. Zajmujące się nią osoby to najlepiej (po dyrektorach instytucji) zsielowani pracownicy, którzy na co dzień wykorzystują dobre praktyki – przyglądają się sobie nawzajem, dzielą się doświadczeniami, są ciekawi swojej pracy. Pedagodzy teatru coraz częściej pełnią funkcję łączników między widzami a aktorami, artystami teatralnymi i innymi pracownikami instytucji. Stanowią swoisty bufor bezpieczeństwa, łagodząc konflikty, wchodząc w rolę arbitrów, negocjatorów czy moderatorów dyskusji. W rezultacie dobrze podjęte i prowadzone działania pedagogów teatru kruszą mury między stronami dialogu i budują u nich solidny kredyt zaufania.

Edukacja teatralna to również jedno z najsukuteczniejszych narzędzi promocji, a każda złotówka zainwestowana w ten obszar działań instytucji zwraca się trzykrotnie. Przede wszystkim jest ona – jak wcześniej wspomniałem – skutecznym polem bezpośredniego badania widzów. Dobrze przeprowadzone działania edukacyjne w formie warsztatów, spotkań lub otwartych dyskusji mogą być pretekstem do zebrania informacji na temat tego, w jakim kierunku teatr powinien się rozwijać, jakie narzędzia warto tworzyć, a z jakich można zrezygnować. Jedną z myśli przewodnich, wyznaczających nasze cele w Starym Teatrze, jest to, że chcemy „wychować” takiego widza, który będzie chodził do teatru, a nie na spektakl. Takie podejście umożliwia zbudowanie bliskiej relacji z odbiorcą, a jednocześnie ułatwia tworzenie długoterminowych strategii rozwoju instytucji. Zdobyte zaufanie daje nam ponadto komfort w kwestii eksperymentów artystycznych, poszukiwania nowych środków wyrazu lub inicjowania twórczych działań laboratoryjnych. Nasza odpowiedzialność za widza i dobra z nim relacja w dłuższym okresie zaowocuje tym, że będzie on ciekaw naszych procesów twórczych,

”

Pedagodzy teatru coraz częściej pełnią funkcję łączników między widzami a aktorami, artystami teatralnymi i innymi pracownikami instytucji. Stanowią swoisty bufor bezpieczeństwa, łagodząc konflikty, wchodząc w rolę arbitrów, negocjatorów czy moderatorów dyskusji.

a nie samych ich wyników. Lojalny widz ma świadomość, że teatr to żywy organizm, nieustannie się zmieniający, że potknięcia zdarzają się wszędzie (nawet w Starym Teatrze). Jak powiedziała kiedyś żartobliwie, dosadnie i celnie jedna z zatrudnionych u nas księgowych: „Teatr to nie kielbasa, którą raz spróbujesz i wiesz, jak smakuje”.

Próbując usystematyzować naszą pracę pedagogiczną, zdecydowaliśmy się na modułową formułę warsztatów-spotkań. Większość odbiorców to grupy zorganizowane, ale krok po kroku budujemy również społeczność gości, którzy sami regularnie korzystają z oferowanych przez nas spektakli, warsztatów i wystaw. Nie pracujemy na gotowych scenariuszach – z doświadczenia wiemy, że każdą grupę gości należy traktować indywidualnie. Dzięki takiemu podejściu ludzie do nas wracają, czują się wyjątkowo, ich apetyt na Stary Teatr rośnie, a dzięki temu możemy proponować im coraz ciekawsze i trudniejsze narzędzia. Oczywiście poszerzanie pola i form twórczych procesów laboratoryjnych to dla nas większe wyzwanie, ale i większa przyjemność.

Grupy poddane solidnej ewaluacji i pracujące z nami długoterminowo stają się naszymi ambasadorami. Wpływają na kształt narzędzi teatralnych, na wymiar promocyjny oraz artystyczny instytucji, na wykorzystywane formy i sposoby narracji. Dużą grupą odbiorców są studenci, choć dotarcie do nich po pandemii nie było tak proste, jak zakładaliśmy. Dopiero po dwóch latach od ostatniego lockdownu odnieśliśmy na tym polu pierwsze duże sukcesy, ale to nie jest jeszcze zakończony, trwały proces, więc podchodzimy do tego tematu szczególnie uważnie.

Edukacja dorosłych – pokora, uważność i... dystans

Największym i najciekawszym wyzwaniem jest jednak odbiorca dorosły – nie student i nie senior. W Polsce nadal panuje przekonanie, że teatr to rodzaj zabawy, rozrywki, na którą możemy sobie pozwolić jedynie na którymś etapie edukacji: w szkole podstawowej, średniej lub podczas studiów. Albo na emeryturze.

Jednak i w tej kwestii obserwujemy stopniowy progres. Dorośli coraz częściej uświadamiają sobie, że teatr może być remedium na stres, na kryzysy psychiczne, jak i przestrzenią kształtowania kreatywności, rozwijania narzędzi społecznych, komunikacyjnych lub lidarskich. To obszar, który jest nowy również dla nas – pedagogów teatru. Eksplorujemy go uważnie, z pokorą, czułością, ale i z dystansem! I chyba właśnie dystans (w dobrym znaczeniu tego słowa) jest naszym kluczem do sukcesu. Dystans do siebie, do miejsca i do proponowanych działań. Dlatego podejmując kolejne wyzwania, szukając nowych przestrzeni twórczych, ale też ucząc się miejsca i ludzi, z którymi tworzymy Stary Teatr, głośno sobie powtarzamy, że to tylko teatr, a nie oddział kardiochirurgii. Czyli – tak po ludzku – mamy dystans.

”

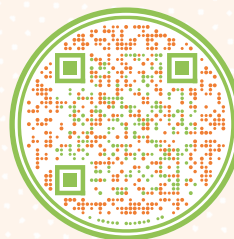
Dorośli coraz częściej uświadamiają sobie, że teatr może być remedium na stres, na kryzysy psychiczne, jak i przestrzenią kształtowania kreatywności, rozwijania narzędzi społecznych, komunikacyjnych lub lidarskich. To obszar, który jest nowy również dla nas – pedagogów teatru.



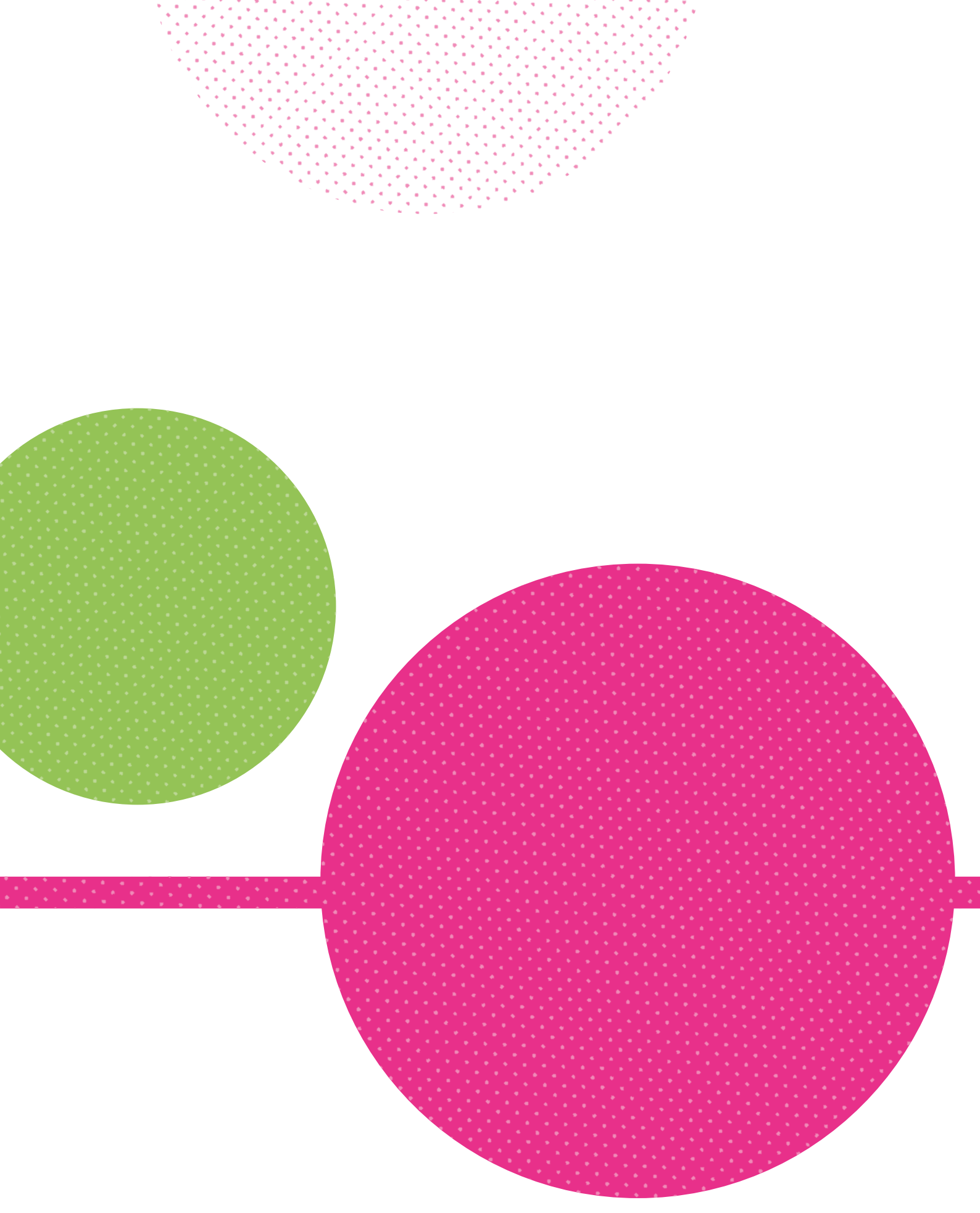
Daniel Arbaczewski

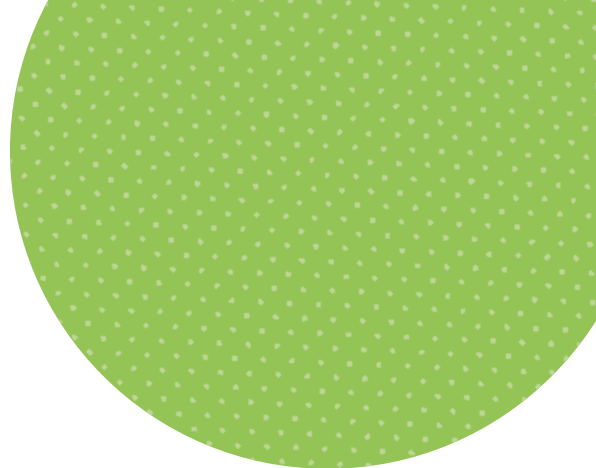
Aktor, reżyser, pedagog i instruktor teatralny, menedżer kultury. Absolwent wrocławskiej PWST, wydziału lalkarskiego. Przez wiele lat związany z Teatrem im. H. Ch. Andersena w Lublinie oraz Centrum Rozwoju Dziecka w Lublinie, następnie z Miejskim Teatrem w Gliwicach. Ukończył Szkołę Pedagogów Teatru w Instytucie Teatralnym w Warszawie, Inkubatory Kultury w Warsztatach Kultury w Lublinie oraz Podyplomowe Studia Menedżer Kultury na SGH w Warszawie. Współpracuje z wieloma teatrami, ośrodkami artystycznymi i centrami kultury w Polsce i za granicą (m.in. w Palestynie, Norwegii, Grecji, Belgii, Turcji, Indonezji, Meksyku i Kuwejcie), biorąc udział w projektach teatralnych, społecznych, edukacyjnych oraz w wizytach studyjnych. Prowadzi cykle warsztatowe dla studentów, młodzieży i nauczycieli. Działa w zespole Centrum Edukacji Teatralnej Muzeum Interaktywnym MICET w Narodowym Starym Teatrze w Krakowie.

Posłuchaj rozmowy EPALE:
*O instytucjach kultury społecznie
zaangażowanych.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





Pomiędzy inkluzją a ekskluzją

Czy potrzebujemy programów integracji społecznej? Odpowiedź wydaje się oczywista, zwłaszcza że działania włączające są niezwykle ważne nie tylko dla grup, których mają dotyczyć, ale również dla osób i podmiotów, które je realizują. Różnorodność staje się wartością w organizacji, a jej wspieranie jest jednym z elementów pakietu praktyk korporacyjnych.

Edukacja kulturalna osób z doświadczeniem uchodźczym – na to zwróć uwagę!



KATARZYNA ŽÁK-CAPLOT, OLENA BULGAKOVA

Według Konwencji Genewskiej uchodźcą i uchodźczynią nazwiemy osoby przebywające poza krajem pochodzenia, posiadające uzasadnioną obawę przed prześladowaniem w ojczyźnie ze względu na rasę, religię, narodowość, poglądy polityczne lub przynależność do określonej grupy społecznej¹. Dziś szczególnego znaczenia nabiera doprecyzowanie tej definicji, zawarte w Konwencji Organizacji Jedności Afrykańskiej z 1969 roku, które mówi, że wyjazd poza kraj może nastąpić również „z powodu zewnętrznej agresji, okupacji, obcej dominacji lub zdarzeń poważnie zakłócających porządek publiczny w części lub całości kraju swojego pochodzenia lub obywatelstwa”².

Praktycznie każda instytucja kultury w Polsce proponowała lub proponuje aktywności edukacyjne osobom z doświadczeniem uchodźczym, których od wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie jest w naszym kraju znacząco więcej niż wcześniej. O wyzwaniach, z jakimi trzeba się mierzyć, projektując działania dla tej grupy, opowiada **Olena Bulgakova**, psycholożka, pedagożka i edukatorka osób dorosłych. Rozmowę przeprowadziła **Katarzyna Žák-Caplot**.

W jaki sposób traumatyczne doświadczenia wojenne przekładają się na uczestnictwo w kulturze?



Już same definicje dotyczące uchodźców i uchodźczyń powinny dawać nam do myślenia oraz uczulić na niektóre aspekty inicjatyw edukacyjnych. Traumatycznymi określamy sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia. Można być ich uczestnikiem albo świadkiem. Dlatego już na etapie projektowania zadań i scenariuszy edukacyjnych warto się konsultować z psychologiem w celu zrozumienia konsekwencji tego typu doświadczeń. Dzięki temu będziemy przygotowani na różne sytuacje oraz zachowania uczestników zajęć – na stosowane przez nich strategie przetrwania i konsekwentne ukrywanie właściwych potrzeb. Ich zachowania mogą przyjmować bardzo różne formy: od postaw uległości po symptomy głębokiego stresu. Wiedza na ten temat pozwala edukatorom stopniowo uwalniać pozytywne emocje uczestników zajęć, takie jak poczucie spokoju i zadowolenia, a także skutecznie motywować ich do działania.



¹ Konwencja Genewska z 28 lipca 1951 roku (tinyurl.com/3pxe4m92) zmodyfikowana przez Protokół Nowojorski z 31 stycznia 1967 roku (tinyurl.com/3u2s2ps2).

² Konwencja Organizacji Jedności Afrykańskiej dotycząca szczególnych aspektów problemu uchodźstwa w Afryce, przyjęta przez Zgromadzenie Szefów Państw i Rządów OJA 10 września 1969 roku.

Kilka miesięcy po wybuchu wojny w Ukrainie zastanawialiśmy się w Muzeum Warszawy, czy wypada organizować zajęcia w jednym z naszych oddziałów – w Muzeum Odbudowy Starówki. Można tam uświadomić sobie stopień zniszczenia stolicy po Powstaniu Warszawskim, a jednocześnie prześledzić proces jej odbudowy. Okazało się, że chociaż obrazy ruin powodowały u uchodźców i uchodźczyń z Ukrainy stres, wynikający z ich niedawnych przeżyć, silniejsze były pozytywne emocje wywołane widokiem zrekonstruowanej Warszawy. Widzieliśmy oznaki wzruszenia, ale i nadziei na przyszłość.

To prawda, nie trzeba się bać tej tematyki. Warto się jednak zastanowić, jak ją poruszyć i kiedy.

Bardzo popularna jest edukacja sensoryczna. Co sądzisz o tej metodzie pracy?

Ze względu na możliwą nadwrażliwość niektórych osób na bodźce (np. smakowe i zapachowe), należy bardzo uważnie dobierać zajęcia bazujące na odczuciach zmysłowych. Warto też zwrócić na to uwagę podczas realizacji działań w przestrzeni miejskiej, w której mamy do czynienia z natężonym ruchem, trudnymi topograficznie miejscami czy brakiem znaków orientacyjnych.

Czy muzeum jest dobrym miejscem do pracy z osobami z doświadczeniem uchodźczym?

Osoby z doświadczeniem uchodźczym i migranckim mogą mieć poczucie ciągłej ekspozycji społecznej. Dlatego należy docenić możliwość pracy w takich miejscach jak muzeum, biblioteka lub park historyczny, które są rodzajem azylu, umożliwiającego odcięcie się od trudnej codzienności. Jednocześnie przez cały czas trzeba mieć na uwadze, że niektóre osoby mogą traktować udział w zajęciach jako rodzaj ekspozycji społecznej. W związku z tym budować zaufanie w grupie musimy już od pierwszego spotkania.

Zazwyczaj przedmiotem działań edukacyjnych w obszarze kultury jest praca twórcza. Zajęcia tego rodzaju rozwijają ekspresję artystyczną. Czy mają wpływ na inne kompetencje?

W osobach, które mają za sobą traumatyczne doświadczenia, może narastać poczucie bezradności i apatii. Często jest tak, że biernie przyjmują one wszystko to, co przynosi los. Przestają poszukiwać rozwiązań najprostszych nawet problemów. Dlatego warto łączyć działania edukacyjne z różnymi formami ekspresji kreatywnej. Ma to wpływ nie tylko na rozwój kompetencji twórczych i przedsiębiorczych, lecz także na poprawę zdrowia psychicznego, kondycji emocjonalnej i fizycznej.

”

Osoby z doświadczeniem uchodźczym i migranckim mogą mieć poczucie ciągłej ekspozycji społecznej. Dlatego należy docenić możliwość pracy w takich miejscach jak muzeum, biblioteka lub park historyczny, które są rodzajem azylu, umożliwiającego odcięcie się od trudnej codzienności.

Należy pamiętać, że mamy do czynienia z osobami, które doświadczyły silnego poczucia straty – bliskich, stylu życia, pracy, statusu. Nasze działania powinny więc zmierzać do rozwijania różnych umiejętności, co pozwoli uczestnikom zajęć budować nowe zasoby i wyjść z jednokierunkowej, negatywnej narracji.

W muzeum sięgamy po takie narzędzia pracy edukacyjnej jak oś czasu, zwiększające poczucie spójności i pozwalające wrócić do okresu sprzed traumy. Czy to dobry wybór?

Tak. Ciekawą propozycją są też równoległe działania interaktywne. Praca w trybie online umożliwia bezstresowy rozwój kompetencji cyfrowych, a także ułatwia kontynuowanie zajęć w obliczu różnych zdarzeń losowych – takich jak pandemia lub konieczność zmiany miejsca zamieszkania.

Warto zwrócić też uwagę na niezwykle istotną kwestię – współpracę i wzajemną pomoc w grupie.

Wspieranie się jest jednym z kluczowych elementów aktywizacji osób z doświadczeniem uchodźczym. Działanie na rzecz innych i wykonywanie konkretnych czynności odwraca ich uwagę od trudnej rzeczywistości i pozwala zapomnieć o niepewnym jutrze. Tego rodzaju aktywności sprawiają, że czują się one potrzebne, co przywraca im poczucie sensu, a co za tym idzie – także spójności.

Bardzo dziękuję za rozmowę. Do zobaczenia przy okazji następnego projektu!

”

Należy pamiętać, że pracujemy z osobami, które doświadczyły silnego poczucia straty – bliskich, stylu życia, pracy, statusu. Nasze działania powinny więc zmierzać do rozwijania różnych umiejętności, co pozwoli uczestnikom zajęć budować nowe zasoby i wyjść z jednokierunkowej, negatywnej narracji.

Komentarz z platformy EPALE

BARTEK LIS

Bardzo cenne rady – od razu „szerowałem” link do Twojego wywiadu na moich socialach. Myślę jeszcze o jednej rzeczy – trochę na marginesie głównego tematu tej rozmowy – mianowicie o zatrudnianiu osób pochodzących z tych samych kręgów kulturowych co „nowoprzybyli” mieszkańcy i mieszkanki. To zdecydowanie ułatwia kontakt – pokazuje nie tylko naszą deklaracyjną otwartość, ale faktyczne włączanie osób z perspektywą cudzoziemską. Dziękuję za to!

👍 Like 💬 Comment ➦ Share



Katarzyna Żák-Caplot

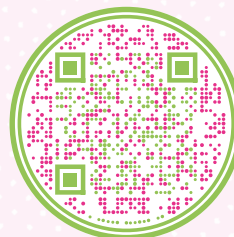
Kierowniczka Biblioteki Muzeum Warszawy, lektorka języków polskiego i czeskiego. Autorka językowych projektów bibliotecznych i muzealnych. Laureatka European Language Label. Bibliotekarz 2019 roku województwa mazowieckiego i laureatka III miejsca w Ogólnopolskim Konkursie Bibliotekarz Roku 2019. Mówi po polsku, czesku, francusku, angielsku i serbsku. Ambasadorka EPALE.



Olena Bulgakova

Pedagożka, psycholożka i edukatorka muzealna związana z Muzeum Warszawy. W ramach sektora Edukacja dorosłych programu Erasmus+ współrealizuje projekty włączające osoby z doświadczeniem uchodźczym i migranckim oraz wyjazdy grupowe osób uczących się.

Na EPALE znajdziesz
KOMPETENCJOWNIK, czyli
język w działaniu – podręcznik do nauki
języka polskiego jako obcego.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

BIG Game – gra edukacyjna zwiększająca wiedzę na temat inkluzji społecznej



NINA WODERSKA

Po raz pierwszy zdarza mi się napisać recenzję gry, choć przeczytałam takich tekstów bardzo wiele. Cieszę się, że mój debiut jest związany z *BIG Game* – edukacyjną produkcją Fundacji Mimo Wieku.

O grze dowiedziałam się przypadkiem, gdy (na szczęście) weszłam na stronę fundacji, by odświeżyć sobie wiedzę na temat jednego z projektów – „Wzorcowe mieszkanie dla seniorów: U siebie mimo wieku”. Jako zapalonego gracza zaintrygowała mnie jednak inna informacja. W zakładce z aktualnościami znalazłam wzmiankę o bezpłatnej grze online, której celem jest zwiększenie wiedzy na temat inkluzji społecznej. Dowiedziałam się, że jest dostępna w pięciu wersjach językowych: angielskiej, niderlandzkiej, niemieckiej, polskiej i portugalskiej, co nadawało jej dodatkowo wymiar międzykulturowy. Nie było dla mnie zaskoczeniem, że powstała jako efekt działań międzynarodowych w ramach projektu Erasmus+ (w latach 2020–2022).

Gra wpisuje się w misję fundacji, którą jest projektowanie, wdrażanie i promowanie rozwiązań przyjaznych osobom starszym. Autorzy szczególnie mocno zaakcentowali kwestie zagospodarowania przestrzeni zgodnie z propagowaną przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) ideą miast i społeczności przyjaznych starzeniu się, odnoszącą się do ośmiu obszarów tematycznych m.in. mieszkalnictwa, mobilności i właśnie przestrzeni publicznych.

Gdyby ktoś mnie zapytał, czy gra jest dobra, odpowiedziałabym, że tak. Ten tekst powstał jednak po to, by każdy mógł poznać tytułową „Wielką grę” (dostępna na stronie: big-game.eu/game/) i wyrobić sobie zdanie na jej temat. Można pójść o krok dalej i się zastanowić, czy grę da się wykorzystać w naszej pracy edukatorskiej. Moim zdaniem sprawdzi się ona podczas szkoleń i warsztatów dotyczących kompetencji miękkich – jako materiał pomocniczy w ramach zajęć z zakresu edukacji włączającej lub wychowania do starości. Warto także pomyśleć o niej jako narzędziu do samorozwoju.

”

Autorzy szczególnie mocno zaakcentowali kwestie zagospodarowania przestrzeni zgodnie z propagowaną przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) ideą miast i społeczności przyjaznych starzeniu się, odnoszącą się do ośmiu obszarów tematycznych m.in. mieszkalnictwa, mobilności i przestrzeni publicznych.

A teraz kilka słów o samej grze. Zaczniemy od warstwy wizualnej, bo graficzna atrakcyjność ma dla graczy duże znaczenie. Z pewnością łatwiej zanurzyć się w wirtualny świat, który nam się podoba. Autorzy *BIG Game* zastosowali animowany, komiksowy styl, który bardzo przypadł mi do gustu, przywołując wspomnienia wielu godzin spędzonych przy grach przygodowych typu „point and click” – że wymienię choćby serie *Syberia* oraz *Broken Sword*, czy przesyconą kolorami i komicznymi motywami grę *Ace Ventura* lub *Chłopaki nie płaczą*, polską produkcję z ręcznie malowaną dwuwymiarową grafiką.

Na atrakcyjność tego gatunku gier z pewnością wpływ mają wciągająca fabuła oraz przemyślane zagadki i misje. Ich poziom trudności i zwykle (choć nie zawsze) logiczna przyczynowość powinny przez cały czas utrzymywać zaangażowanie gracza. W *BIG Game* warstwa fabularna jest sprawnie poprowadzona, jednak na pierwszy plan – dzięki możliwości personalizacji i natychmiastowej informacji zwrotnej – wysuwa się jej edukacyjny charakter. I bardzo dobrze! Ta uproszczona, dwuwymiarowa gra ma „w praktyce” wykorzystać wiedzę gracza na temat działań wspierających inkluzję społeczną, czyli takich, które odnoszą się do wyzwań i potrzeb różnych generacji, tworzących jedną społeczność. Działania te powinny być holistyczne – uwzględniać wszystkich, także osoby z ograniczeniami fizycznymi, psychicznymi czy społecznymi.

Gra przenosi nas do miasta *BIG City* (słowo *BIG* ma dodatkowe znaczenie – jest to akronim hasła *Building Inclusive environments for all Generations* – budowanie inkluzywnych środowisk dla wszystkich pokoleń). W grze poznajemy burmistrzynie, która prosi nas o udzielenie wsparcia pięciu mieszkańcom w różnych lokalizacjach (na przystanku autobusowym, w parku, w ośrodku zdrowia/pomocy społecznej, w centrum handlowym i w mieszkaniu).

W trakcie rozgrywki można zmieniać postacie. Do wyboru mamy: osobę z problemami ruchowymi (71-letni Dennis), seniorkę z demencją (78-letnia Ewa), kobietę w ciąży (32-letnia Ann), młodego człowieka doświadczającego izolacji społecznej (15-letni Peter) i rodzica samotnie wychowującego małe dziecko (36-letni Waldemar). W zależności od naszego podejścia, posiadanej wiedzy czy preferencji wspieramy ich na poziomie mikro (pomoc indywidualna) lub w skali makro – wypracowując model, proponując działania systemowe bądź uświadamiające (np. kampanię społeczną).

Po wybraniu konkretnej odpowiedzi z trzech możliwych, od każdej postaci dostaniemy informację zwrotną, w jakim stopniu nasz pomysł wsparcia jest uniwersalny i dostosowany do konkretnych potrzeb. Rozgrywkę uatrakcyjniają przerywniki i dodatkowe zadania – quizy lub zabawy z interaktywnym przenoszeniem przedmiotów. Za duży plus uznaję konstrukcję gry oraz łatwość zmiany postaci i okoliczności. Nie ma ograniczeń czasowych – możemy wybrać jeden *case* lub przejść przez wszystkie lokalizacje. Jest też coś dla osób lubiących zbieranie monet – mnie ta możliwość nie do końca ujęła, ale grając, pilnowałam, by zadowolenie mieszkańców miasta nie spadło poniżej neutralnego poziomu.

”

*Moim zdaniem
sprawdzi się ona podczas
szkoleń i warsztatów dotyczących
kompetencji miękkich – jako
materiał pomocniczy w ramach zajęć
z zakresu edukacji włączającej lub
wychowania do starości. Warto także
pomyśleć o niej jako narzędziu
do samorozwoju.*

Podsumowując: jeśli szukasz gry, by zabić nudę lub po prostu dobrze się bawić, odsyłam do tytułów wymienionych na początku tekstu. Jeśli jednak chcesz się sprawdzić, zweryfikować swoją wiedzę i zdobyć nową – *BIG Game* to propozycja dla ciebie. Z głową pełną dobrych doświadczeń i z czystym sercem polecam propozycję Fundacji Mimo Wieku, jako przykład doskonale opracowanej edurozrywki (ang. *entertainment–education*). Wielkie gratulacje i słowa uznania dla twórców gry.

Komentarze z platformy EPALE

BARTEK LIS

Nie wiedziałem, że jesteś taką gamerką! :) Chętnie sprawdzę tę grę – to dla mnie całkowicie nowy obszar. Przy okazji – czy przychodzi Ci do głowy jakaś gra, która w całości została stworzona z myślą o osobach we wczesnym stadium zaburzeń neuropoznawczych? Wiem o różnych ćwiczeniach, aplikacjach, ale to są raczej pojedyncze zadania. Nie tworzą całości. Jakby coś Ci się skojarzyło – będę wdzięczny :)

 Like  Comment  Share

NINA WODERSKA

Granie w gry komputerowe stanowiło do pewnego momentu w moim życiu dość częstą (delikatnie mówiąc) aktywność. Cieszę się, Bartek, że dzięki tekstom na EPALE możemy się jeszcze lepiej poznać :) Przechodząc do Twojego pytania, troszkę poszperałam w pamięci, sprawdziłam aktualność i z czystym sumieniem mogę polecić innowację społeczną realizowaną w ramach inkubatora ROPS-u w Poznaniu, autorstwa Anny Maciąg-Pazik. „Senior Aktywator” to gra edukacyjna dla osób starszych z ograniczeniami percepcji lub/i mobilności. To karty wraz z instrukcją do samodzielnego wydruku, które dotyczą niezwykle ważnych kwestii bezpieczeństwa w codziennym życiu. Dla przykładu: „Czuję, że z kuchenki ulatnia się gaz. Co robię?” (I tu możliwe odpowiedzi do wyboru); „Jak dbam o to, żeby nie wybuchł w moim domu gaz?”; „Wzywam pogotowie. Jak to zrobić?”; „Zapomniałem zażyć dawkę leków. Co zrobić?”.

 Like  Comment  Share



dr Nina Woderska

Pedagożka, edukatorka, autorka, realizatorka innowacji i projektów społecznych. Od ponad dekady trenerka i koordynatorka projektów w Stowarzyszeniu Centrum Edukacji Obywatelskiej CREO w Poznaniu. Ambasadorka EPALE.

Na EPALE znajdziesz podręcznik dotyczący grywalizacji w edukacji pozaformalnej, opracowany przez realizatorów projektu Erasmus+.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

#IDEA – *Inclusion, Diversity, Equity, Accessibility*



NATALIA MARCINIAK-MADEJSKA

Co roku w lipcu obchodzimy Miesiąc Dumy z Niepełnosprawności. Od ponad 20 lat, pracując na rzecz osób z niepełnosprawnościami – jako towarzyszka, wolontariuszka, sojuszniczka, działaczka, a także innowatorka, pracownica i pracodawczyni – jestem dumna z tego, co udało się osiągnąć. Ciągłe jednak zostało sporo do zrobienia, gdyż w społeczeństwie nadal są bariery, które utrudniają osobom z różnego rodzaju ograniczeniami równy dostęp do edukacji i pracy, mieszkań, usług publicznych, kultury, turystyki i wielu innych obszarów.

Różnorodność to jeden z najważniejszych aspektów nowoczesnych organizacji dążących do innowacyjności, zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności. W dzisiejszym świecie, w którym globalizacja i postęp technologiczny zachodzą w zawrotnym tempie, firmy muszą się adaptować do tych zmian, by przetrwać i dobrze prosperować. Jednym z kluczowych elementów adaptacji jest zrozumienie i wdrożenie zasad IDEA – *Inclusion, Diversity, Equity, Accessibility* (inkluzywność, różnorodność, równość, dostępność). Nie są to tylko modne hasła, ale fundamenty, na których można zbudować silną, innowacyjną i sprawiedliwą organizację. Dziś dodajemy *Accessibility* do rozważań i działań na rzecz DEI (*Diversity, Equity, Inclusion*), ponieważ potrzeby osób z niepełnosprawnościami wciąż nie są uwzględniane w dyskusjach na temat różnorodności.

Dlaczego warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami?

Efektywny zespół

Osoby zarządzające w każdej organizacji dążą do tego, żeby przyciągnąć jak najlepszych pracowników. Talentów szukają zatem wszędzie – firmy, które ograniczają się tylko do określonych grup, mogą przegapić wyjątkowe umiejętności i perspektywy.

Pamiętaj, że:

- osoby z niepełnosprawnościami często mają unikalne umiejętności, niezwykle przydatne w różnych rolach zawodowych;
- różnorodne zespoły są kreatywne i innowacyjne, ponieważ wnoszą szersze perspektywy i podejścia do rozwiązywania problemów;
- firmy otwarte na różnorodność są bardziej elastyczne i lepiej przystosowane do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Lepsze rozumienie rynku

Uwzględnienie osób z niepełnosprawnościami to nie tylko kwestia etyki i prawa, lecz także strategiczna decyzja biznesowa. Stanowią one znaczną część populacji i rynku konsumenckiego. Ignorowanie ich potrzeb to potencjalnie stracone możliwości biznesowe.

Pamiętaj, że:

- różnorodne zespoły rozumieją potrzeby szerszego spektrum klientów, co pozwala na tworzenie produktów i usług zaspokajających oczekiwania większej liczby odbiorców;
- firmy, które pokazują, że dbają o różnorodność, budują silniejszą więź z klientami i zyskują ich lojalność;
- uwzględnienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami pomaga w otwieraniu się na nowe segmenty rynku oraz w zwiększaniu zasięgu produktów i usług.

Kształtowanie świadomości społecznej

Wiele przeszkód, z którymi zmagają się osoby z niepełnosprawnościami, wynika z nieświadomych uprzedzeń i stereotypów. Inkluzywne praktyki w miejscu pracy mogą pomóc w przełamywaniu barier i kształtowaniu bardziej otwartego oraz sprawiedliwego społeczeństwa.

Pamiętaj, że:

- promowanie różnorodności w organizacji pomaga edukować pracowników i zmieniać ich postawy wobec osób z niepełnosprawnościami;
- gdy osoby z niepełnosprawnościami są widoczne i cenione w miejscu pracy, zanikają stereotypy i uprzedzenia;
- pracownicy z niepełnosprawnościami osiągający sukcesy zawodowe stają się wzorami do naśladowania i inspiracją dla innych.

Kreowanie pozytywnego wizerunku

Firmy, które aktywnie promują różnorodność i inkluzję, są postrzegane jako bardziej etyczne i odpowiedzialne społecznie. To może przyciągać klientów, inwestorów oraz utalentowane osoby, które szukają organizacji o ugruntowanych wartościach. W sytuacji, gdy konsumenci i pracownicy coraz częściej zwracają uwagę na etykę i odpowiedzialność społeczną, rozwijanie inkluzywnej organizacji może być kluczowym elementem jej sukcesu.

Jak wdrażać IDEA w organizacji? Kilka praktycznych wskazówek

Jednym z pierwszych kroków na drodze do zbudowania inkluzywnej organizacji jest wdrożenie odpowiednich procesów rekrutacyjnych.

W związku z tym:

- upewnij się, że ogłoszenia o pracę są dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności – rozważ formę kompatybilną z oprogramowaniem do odczytywania tekstów lub publikację ogłoszeń wideo z napisami;
- przeszkol rekruterów w zakresie komunikacji z osobami z niepełnosprawnościami oraz rozpoznawania i eliminowania uprzedzeń.

”

*Wiele przeszkód,
z którymi zmagają się osoby
z niepełnosprawnościami,
wynika z nieświadomych uprzedzeń
i stereotypów. Inkluzywne praktyki
w miejscu pracy mogą pomóc
w przełamywaniu barier i kształtowaniu
bardziej otwartego
oraz sprawiedliwego
społeczeństwa.*

A dalej...

- zapewnij możliwość dostosowania stanowiska pracy do indywidualnych potrzeb (np. biurka z opcją regulowania wysokości, ergonomiczne krzesła, odpowiednie oświetlenie);
- usuń bariery architektoniczne (np. schody bez ramp, wąskie drzwi), zapewnij dostępność wszystkich pomieszczeń biurowych i toalet;
- upewnij się, że wszystkie narzędzia cyfrowe i strony internetowe są dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (zgodnie ze standardami WCAG);
- organizuj szkolenia z rozpoznawania i eliminowania uprzedzeń (także tych nieintencjonalnych), pomogą one pracownikom lepiej zrozumieć i bardziej szanować różnorodność;
- wprowadź takie formy komunikacji, które nie wykluczają osób z niepełnosprawnościami, i promuj współpracę między pracownikami;
- wprowadź programy mentoringowe, które pomogą pracownikom z niepełnosprawnościami rozwijać swoje umiejętności i karierę – mentorzy mogą wspierać i doradzać;
- zapewnij wsparcie na każdym etapie rozwoju zawodowego, od rekrutacji po awanse;
- upewnij się, że wszystkie polityki firmy są zgodne z przepisami dotyczącymi praw osób z niepełnosprawnościami;
- regularnie sprawdzaj oraz aktualizuj polityki w organizacji, by zachować zgodność z najnowszymi standardami oraz wymaganiami prawnymi;
- wprowadź mechanizmy monitorowania i oceny efektywności działań na rzecz różnorodności i inkluzji – korzystaj ze wskaźników, by mierzyć postępy i identyfikować obszary do poprawy.

”

Jednym z pierwszych kroków na drodze do zbudowania inkluzywnej organizacji jest wdrożenie odpowiednich procesów rekrutacyjnych.

Przykłady dobrych praktyk

Microsoft

Microsoft aktywnie promuje inkluzję i różnorodność. Firma przygotowała wiele przedsięwzięć mających na celu wspieranie pracowników z niepełnosprawnościami – jednym z nich jest program Driving Impact Together (tinyurl.com/haxtjf96).

Program wspiera inicjatywy, które korzystają z nowoczesnych technologii, by realnie poprawić jakość życia osób z niepełnosprawnościami. Microsoft poszukuje osób lub zespołów nie tylko zaangażowanych w tworzenie inkluzywnego świata, lecz także mających bliski kontakt ze społecznościami, którym zamierzają pomóc. Przykłady realizacji obejmują aplikacje mobilne ułatwiające osobom z niepełnosprawnościami nawigację w przestrzeniach publicznych oraz narzędzia do komunikacji dla osób z zaburzeniami mowy.

Microsoft oferuje wsparcie:

- finansowe: granty na pokrycie kosztów gromadzenia i oznaczania danych, rozwijania modeli lub na innego rodzaju prace inżynierskie;
- Azure & Tech Consulting: kredyty na usługi Azure o wartości 10 tys., 15 tys. lub 20 tys. dolarów, a także wsparcie deweloperskie i zasoby techniczne;

- mentoringowe: do każdego projektu przydziela się mentora, którego zadaniem jest maksymalizacja potencjału przedsięwzięcia;
- społeczności: beneficjenci stają się częścią wspierającej społeczności złożonej z obecnych i byłych uczestników programu.

SAP

SAP, działająca na całym świecie firma technologiczna, prowadzi program Autism at Work, którego celem jest zatrudnianie i wspieranie osób w spektrum autyzmu (tinyurl.com/bdfdnc5k). Promuje neuroroznorodność w miejscu pracy, doceniając unikalne cechy pracowników.

Firma SAP przygotowała wskazówki ułatwiające przejście procesu rekrutacyjnego osobom w spektrum autyzmu:

- zaprezentuj prawdziwego siebie: w aplikacji pokaż swoje cele, doświadczenie wolontariackie, zaangażowanie w kursy i projekty, wspomnij również o pasjach, które mogą być przydatne w pracy (np. umiejętności nabyte podczas gry w *Minecraft*);
- wskaż swoje zainteresowania zawodowe: w liście motywacyjnym opisz stanowiska lub specjalizacje, które cię interesują – podkreśl umiejętności i osiągnięcia związane z daną rolą;
- zorganizuj sobie wsparcie: poproś rodzinę i przyjaciół o pomoc w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych i przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych.

Program Autism at Work wspiera kandydatów w spektrum autyzmu także podczas procesu rekrutacji. SAP oferuje zasoby, które pomagają w osiągnięciu sukcesu na danym stanowisku pracy. Po zakończeniu naboru nowi pracownicy są wprowadzani do kręgu wsparcia, który uwzględnia działanie mentora, opiekuna z programu oraz trenera. SAP współpracuje z ekspertami zewnętrznymi, którzy płynnie wdrażają pracowników w ich obowiązki służbowe i dbają o stworzenie im przyjaznego środowiska pracy.

Podsumowanie

Budowanie organizacji uwzględniającej różnorodność (w tym potrzeby osób z niepełnosprawnościami) to nie tylko etyczny obowiązek, lecz także strategiczna decyzja, która przynosi wymierne korzyści. Takie podejście zwiększa kreatywność, innowacyjność, poszerza grono klientów, podnosi morale pracowników i wzmacnia pozytywny wizerunek firmy. Aby to osiągnąć, organizacje muszą zmodernizować procesy rekrutacyjne, stworzyć dostępne miejsca pracy, edukować pracowników, zapewnić im wsparcie i rozwój oraz wdrażać odpowiednie polityki i procedury.

”

Budowanie organizacji uwzględniającej różnorodność (w tym potrzeby osób z niepełnosprawnościami) to nie tylko etyczny obowiązek, lecz także strategiczna decyzja, która przynosi wymierne korzyści. Takie podejście zwiększa kreatywność, innowacyjność, poszerza grono klientów, podnosi morale pracowników i wzmacnia pozytywny wizerunek firmy.

Przykłady dobrych praktyk, takich jak inicjatywy Microsoft i SAP, pokazują, że możliwe jest stworzenie inkluzywnego środowiska pracy, które wspiera osoby z niepełnosprawnościami, a jednocześnie przynosi korzyści całej organizacji. Razem możemy budować miejsca pracy, w których każda osoba – niezależnie od posiadanych zdolności i doświadczeń – będzie miała równe szanse na rozwój i osiągnięcie sukcesu.

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Coraz więcej uczelni decyduje się na wdrożenie udogodnień zwiększających możliwość studiowania przez osoby z niepełnosprawnościami. O jednej z nich pisałam w artykule na platformie EPALE (bit.ly/4ICVaqr).

Bardzo ważne jest, aby rynek pracy zapewniał możliwość dalszego rozwoju i pracy tym, którzy skończyli studia, mierząc się z wieloma wyzwaniami i udowadniając, że mogą rozwinąć kompetencje i kwalifikacje tak samo jak wszyscy absolwenci. Dziękuję za przytoczenie dobrych praktyk i konkretnych wskazówek.

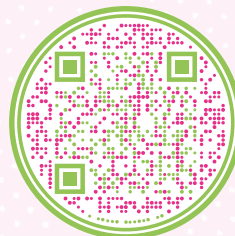
 Like  Comment  Share



dr Natalia Marciniak-Madejska

Socjolożka, edukatorka, działaczka społeczna. Dyrektorka Działu Projektów Rozwojowych i Centrum Dostępności w SENSE consulting. Wykładowczyni akademicka i konsultantka w zakresie projektowania uniwersalnego, prostego języka, zarządzania projektami i inkluzywnego zarządzania. Autorka publikacji na temat inkluzji społecznej osób z niepełnosprawnościami. Członkini Krajowej Rady Konsultacyjnej przy Pełnomocniku Rządu ds. Osób z Niepełnosprawnościami w latach 2017–2021. Społecznie zarządza kołem gospodyń wiejskich oraz organizacjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o zasadach tworzenia inkluzywnych
przestrzeni biurowych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Projektowanie uniwersalne w edukacji dorosłych: droga do inkluzji społecznej



IZABELA CYTLAK

Edukacja dorosłych to ważny obszar dynamicznie zmieniającego się świata – świata, w którym rozwijanie kompetencji na każdym etapie życia jest koniecznością. Tradycyjne metody edukacyjne często nie przystają do różnorodności potrzeb, umiejętności i doświadczeń osób uczestniczących w kursach, szkoleniach czy warsztatach. W obliczu tych wyzwań na znaczeniu zyskuje koncepcja projektowania uniwersalnego (*Universal Design for Learning* – UDL). Zakłada ona tworzenie skutecznych form nauczania, dostępnych dla wszystkich uczestników procesu edukacyjnego.

Projektowanie uniwersalne wywodzi się z architektury i planowania przestrzennego – dziedzin, których celem jest tworzenie obszarów dostępnych dla wszystkich. W edukacji dorosłych adaptacja tej koncepcji oznacza tworzenie programów, metod i materiałów dydaktycznych, które są zrozumiałe, angażujące i dostępne dla każdej osoby uczącej się, niezależnie od jej zdolności poznawczych, możliwości fizycznych czy innych uwarunkowań. Z perspektywy projektowania włączającego kluczowym założeniem UDL jest uznawanie różnorodności za normę, nie za wyjątek. Wszystkie osoby biorące udział w procesie edukacyjnym wnoszą swoją unikalną perspektywę, różne style uczenia się i potrzeby, które powinny być uwzględnione już na etapie planowania zajęć.

Podstawą projektowania uniwersalnego w edukacji dorosłych są **różnorodne sposoby przekazywania treści**, umożliwiające uczestnikom przyswajanie wiedzy zgodnie z ich preferencjami i możliwościami. Materiały dydaktyczne powinny być przygotowane w formie tekstów, nagrań audio, filmów oraz infografik, co nie tylko pozwoli zwiększyć ich dostępność, lecz także ułatwi odbiorcom utrwalenie wiedzy poprzez różnorodne kanały percepcji. Kolejnym istotnym elementem jest umożliwienie uczestnikom sprawdzania zdobytych umiejętności i wiedzy z uwzględnieniem ich mocnych

”

Koncepcja projektowania uniwersalnego (Universal Design for Learning – UDL) zakłada tworzenie skutecznych form nauczania, dostępnych dla wszystkich uczestników procesu edukacyjnego.

”

Z perspektywy projektowania włączającego kluczowym założeniem UDL jest uznawanie różnorodności za normę, nie za wyjątek.

stron i stylów pracy. Jedna osoba może preferować przygotowanie prezentacji, druga – wykonanie zadania praktycznego, a jeszcze inna – rozwiązanie testu. Elastyczne podejście do oceniania sprzyja dostosowaniu procesu edukacyjnego do indywidualnych potrzeb.

Zaangażowanie uczących się dorosłych ma ogromny wpływ na przebieg nauki. Projektowanie uniwersalne akcentuje konieczność tworzenia **środowiska motywującego i sprzyjającego aktywnemu uczestnictwu**. W tym kontekście niezwykle ważne jest wykorzystywanie życiowych doświadczeń uczestników i ich osobistych motywacji. Wprowadzanie zróżnicowanych, atrakcyjnych metod pracy – warsztatów, studiów przypadków, gier symulacyjnych czy dyskusji grupowych – może znacząco zwiększyć zaangażowanie dorosłych uczniów, co przełoży się na lepsze przyswajanie przez nich wiedzy.

Uczestnicy kursów i szkoleń dla dorosłych różnią się pod względem wieku, poziomu wykształcenia, doświadczeń zawodowych i motywacji. Wśród nich są osoby z ograniczeniami zdrowotnymi, trudnościami poznawczymi bądź problemami emocjonalnymi. Projektowanie uniwersalne doskonale sprawdza się w takich niejednorodnych grupach. Pozwala stworzyć środowisko edukacyjne, w którym każdy czuje się uwzględniany i wspierany. Dzięki temu uczestnicy szkoleń lub warsztatów mogą się skupić na nauce bez konieczności pokonywania dodatkowych barier.

Wdrożenie projektowania uniwersalnego w edukacji dorosłych wymaga namysłu na każdym etapie procesu dydaktycznego. Kluczowym krokiem jest **diagnoza potrzeb uczestników**, którą można przeprowadzić poprzez rozmowy, ankiety i obserwacje. Wiedza o oczekiwaniach odbiorców i potencjalnych trudnościach daje możliwość opracowania materiałów oraz metod nauczania ściśle dopasowanych do potrzeb. Istotnym elementem jest również tworzenie pomocy dydaktycznych w różnych formatach, by zwiększyć ich dostępność i użyteczność. Przykładowo, materiały wideo powinny zawierać napisy, uwzględniać wsparcie tłumacza języka migowego, a prezentacje multimedialne – kontrastowe kolory dla osób mających problemy ze wzrokiem. Z kolei zróżnicowanie metod nauczania (praca indywidualna, grupowa, zajęcia praktyczne) pozwala wziąć pod uwagę różne style uczenia się. Otwartość na informację zwrotną od uczestników ułatwi korygowanie procesu edukacyjnego w taki sposób, by odpowiadał potrzebom i oczekiwaniom odbiorców.

Korzyści z zastosowania projektowania uniwersalnego w edukacji dorosłych są wielowymiarowe. Uczestnicy szkoleń i warsztatów stworzonych na bazie UDL są bardziej zaangażowani i czują się docenieni, co sprzyja ich motywacji do nauki oraz budowaniu poczucia własnej wartości. Korzystają też prowadzący, którzy zwiększają efektywność nauczania i nawiązują lepsze relacje z uczestnikami.

”

Projektowanie uniwersalne w edukacji dorosłych to coś więcej niż metoda – to filozofia działania, która umożliwia tworzenie przestrzeni do nauki dla każdego. Żeby było ono skuteczne, trzeba wiedzieć, gdzie i jak można je zastosować, ale przede wszystkim mieć świadomość potrzeb odbiorców – to pozwoli w pełni wykorzystać potencjał każdej jednostki, niezależnie od jej indywidualnych zdolności.

Projektowanie uniwersalne w edukacji dorosłych to coś więcej niż metoda – to filozofia działania, która umożliwia tworzenie przestrzeni do nauki dla każdego. Żeby było ono skuteczne, trzeba wiedzieć, gdzie i jak można je zastosować, ale przede wszystkim mieć świadomość potrzeb odbiorców – to pozwoli w pełni wykorzystać potencjał każdej jednostki, niezależnie od jej indywidualnych zdolności. Uniwersalne podejście sprawia, że edukacja dorosłych jest bardziej inkluzywna, skuteczna i lepiej dostosowana do wymagań współczesnego społeczeństwa. Dzięki UDL każdy ma możliwość rozwijania kompetencji i realizacji celów – zarówno zawodowych, jak i osobistych – na własnych warunkach.



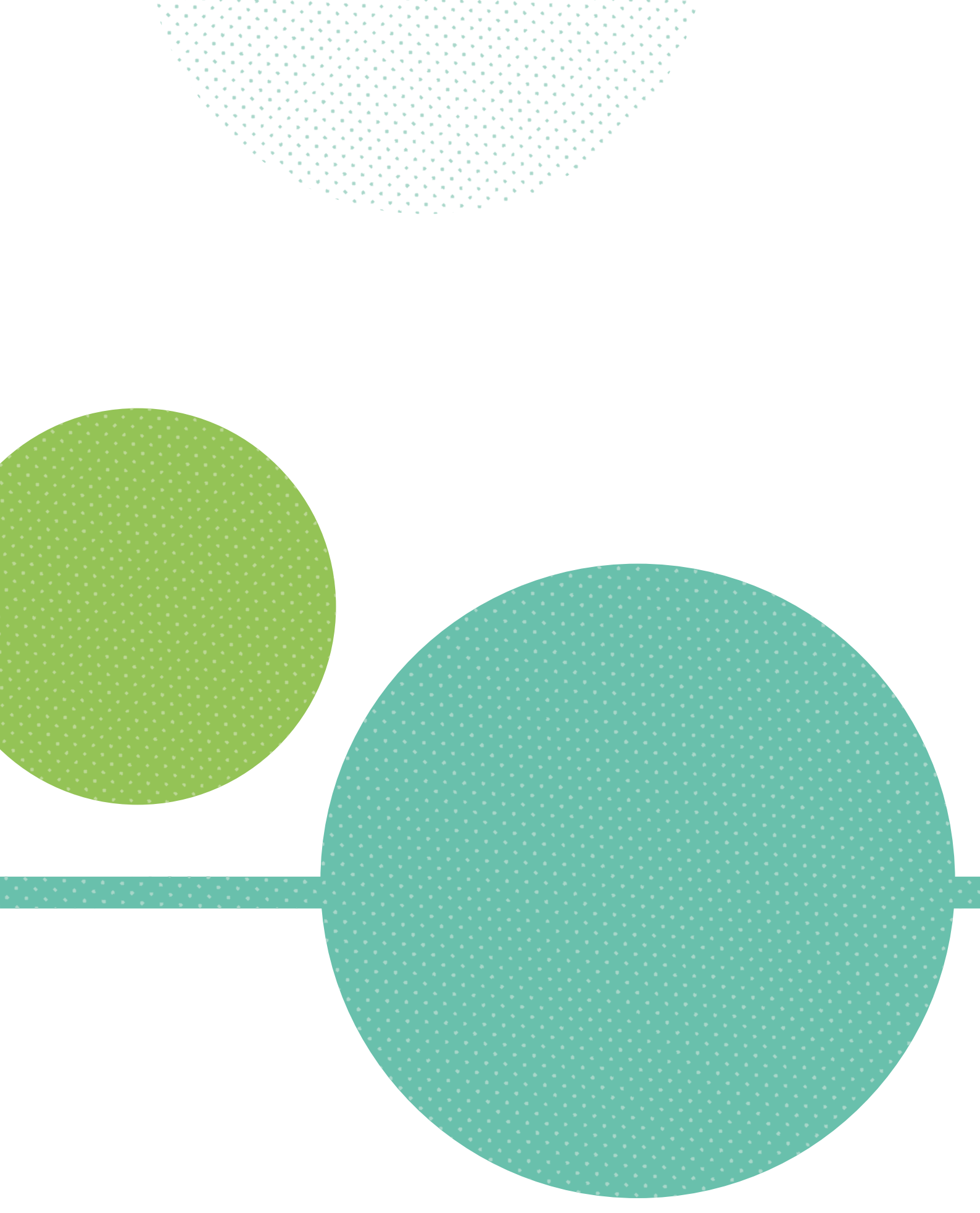
dr Izabela Cytlak

Pedagog specjalny, trenerka kompetencji miękkich i biznesowych. Kieruje Laboratorium Polityki Oświatowej i Edukacji Obywatelskiej na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, a także Podyplomowymi Studiami Zarządzania Oświatą na tej uczelni. Autorka i współautorka publikacji, ekspertyz, projektów i raportów z zakresu polityki oświatowej, projektowania uniwersalnego oraz zarządzania oświatą. Ekspertka międzynarodowej organizacji ENIRDELM (European Network for Improving Research and Development in Educational Leadership and Management).

Przeczytaj na EPAL artykuł o prostym języku i poznaj 5 zasad upraszczania tekstów, by były dostępne dla wszystkich.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





Od marzenia do działania

Teoretycznie mamy wszystko, co potrzebne jest do działania, jednak od zamiaru do jego realizacji jest daleka droga – tą myślą dzieli się Urszula Rudzka-Stankiewicz, której artykuł otwiera niniejszy rozdział. W tej części znaleźć można odpowiedzi na wiele istotnych pytań, m.in.: Co zrobić, by tę drogę pokonać?, Czy istnieje „teoria” działania?, Od kogo czerpać inspiracje? I wreszcie – na co należy zwrócić uwagę, by w naszych przedsięwzięciach osiągnąć zakładane rezultaty i utrzymać dobrą atmosferę?

Jak zmienić zamiar w działanie? Model CREATE



URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Siadasz przy biurku, uruchamiasz komputer. Wyciągasz listę zadań do wykonania na dziś lub otwierasz pocztę. Zamierzasz efektywnie rozpocząć dzień pracy, by jak najszybciej „wypchnąć” najcięższe tematy. Nawet się nie orientujesz, kiedy mija 20 minut scrollowania Facebooka, którego otwierasz „tylko na moment”, w trakcie pobierania maili. Albo wiesz, że w szafie jest już spory bałagan i warto byłoby przejrzeć ubrania – może niektóre oddać, sprzedać lub wyrzucić, poukładać, ale... mija jeden, drugi, trzeci tydzień i ciągle nie znajdujesz na to czasu.

Większość z nas chce i zamierza coś zrobić, ale często na planach się kończy. Teoretycznie mamy wszystko, czego trzeba – planowane zadanie nie przekracza naszych umiejętności, dałoby się znaleźć kilka lub kilkanaście minut na jego realizację, a wszystkie potrzebne zasoby są pod ręką. A jednak od ZAMIARU do realnego DZIAŁANIA droga się nadszpiewanie wydłuża.

Stephen Wendel stworzył model **CREATE**¹, w którym opisał warunki, o jakie musimy zadbać, by przejść od chęci do czynu. Model umożliwia poprawienie własnej efektywności, ale sprawdzi się także podczas wdrażania do praktyki nowych kompetencji zdobytych w trakcie szkoleń lub programów rozwojowych.

Model CREATE

1. Wskazówka musi zostać zauważona! (Cue)

Jeśli ma wystąpić nowe zachowanie, musi po prostu w odpowiednim momencie przyjść ci do głowy lub coś powinno ci o nim przypomnieć. Przykładowo: planujesz utrzymać porządek w kuchni, więc postanawiasz codziennie przed snem włączyć zmywarkę. Jest to dla ciebie nowy rytuał i najprawdopodobniej wiele razy o nim zapomnisz. Wskazówką (ang. *Cue*), która ci o tym przypomni, może być w tym przypadku choćby karteczka na lustrze w łazience (skuteczna oczywiście tylko wtedy, gdy w trakcie wieczornego mycia zębów przeglądasz się w lustrze).

”

Stephen Wendel stworzył model CREATE, w którym opisał warunki, o jakie musimy zadbać, by przejść od chęci do czynu. Model umożliwia poprawienie własnej efektywności, ale sprawdzi się także podczas wdrażania do praktyki nowych kompetencji zdobytych w trakcie szkoleń lub programów rozwojowych.



¹ S. Wendel (2013). *Designing for Behavior Change: Applying Psychology and Behavioral Economics*. O'Reilly Media.

Być może przykład wydaje się banalny, jednak jeśli zamiast kontekstu domowego weźmiemy pod uwagę kontekst zawodowy, zadanie okazuje się dużo bardziej karkołomne. Zwłaszcza gdy musimy np. zaprojektować skuteczną, łatwą do zauważenia wskazówkę w sprawie zmiany nawyków w zakresie efektywnej komunikacji lub skutecznego przekazywania feedbacku w organizacji. Pamiętajmy, że brak wskazówki lub jej niezauważenie oznacza, że dane zachowanie po prostu nie wystąpi.

Wskazówki, które przypomną nam o konkretnych zachowaniach w miejscu pracy, warto nie tylko umieścić w widocznym punkcie (np. na tablicy w kuchni), ale także nadać im znaczenie, które w bezpośredni sposób zbuduje powiązanie z określonym skutkiem. Przykład: chcemy promować przestrzeganie przepisów BHP wśród pracowników obsługi technicznej – w tym sprawdzenie poprawnego działania urządzenia, zanim zostanie użyte. Aby pomóc pracownikom, w aplikacji, w której rejestrują swoją pracę, można dodać odpowiedni ekran z przypomnieniem. To wymusi na nich potwierdzenie, że urządzenie zostało sprawdzone, zanim rozpoczną dzień roboczy. Oczywiście wyświetlenie tego przypomnienia nie daje gwarancji określonego zachowania, ale stanowi pierwszy ważny krok ku temu – polegający na skutecznym dostarczeniu wskazówki.

2. Pozytywna reakcja (*Reaction*)

Kolejnym działaniem po zauważeniu wskazówki powinno być wdrożenie nowego zachowania. Jeśli na myśl o załadowaniu zmywarki robi ci się słabo i odczuwasz jedynie niechęć, to zmiana będzie bardzo trudna do wprowadzenia. Dzieje się tak dlatego, że nowe zachowania często wiążą się z naturalnymi obawami – pojawiają się pytania i wątpliwości: Czy mi się uda?, Czy nie zostanę przez kogoś źle oceniony(-na)?, Czy czegoś nie stracę lub nie zepsuję?

Żeby uniknąć problemów podczas wprowadzania nowych zachowań, warto je podzielić na maksymalnie proste, małe, ale znaczące kroki (co zmniejsza ryzyko porażki) oraz nadać im przyjemny, pozytywny kontekst. Jeśli na przykład chcesz po szkoleniu zachęcić uczestników, aby częściej prosili innych o informację zwrotną, pomagaj im przećwiczyć to zachowanie „na sucho” – z życzliwą im osobą, w bezpiecznym otoczeniu.

3. Ocena kosztów i zysków (*Evaluation*)

Z intuicyjną reakcją ściśle powiązana jest świadoma ocena korzyści z wdrożenia nowego zachowania – bilans zysków i strat wynikających z danego działania. Etap ten wiąże się z pytaniami: Jaką wartość przyniesie to zachowanie?, Jakim kosztem?

Jeśli dochodzisz do wniosku, że tak naprawdę to nie lubisz ładować zmywarki, poza tym odczuwasz zmęczenie i w sumie to kolej na wykonanie tego zadania przypada na innego domownika, a w gruncie rzeczy to czysta kuchnia nie jest warta takiego wysiłku – nie podejmiesz działania. Dlatego tak ważne jest ustalenie, na czym naprawdę ci zależy i co chcesz osiągnąć dzięki wypracowaniu nowych nawyków.

”

Wskazówki, które przypomną nam o konkretnych zachowaniach w miejscu pracy, warto nie tylko umieścić w widocznym punkcie (np. na tablicy w kuchni), ale także nadać im znaczenie, które w bezpośredni sposób zbuduje powiązanie z określonym skutkiem.

Z perspektywy edukatora wiąże się to z nakreśleniem generalnych korzyści, a także sprowokowaniem każdego uczestnika szkolenia do samodzielnego wskazania pozytywnych aspektów wynikających z wprowadzania nowych zachowań. Oznacza to stworzenie wizji osiągnięcia założonych rezultatów, które będą atrakcyjne i łatwe do przywołania, jak np.: zamieniasz czekoladę mleczną na gorzką, bo zależy ci na zdrowiu; podejmujesz się poprowadzenia prezentacji, bo chcesz uzyskać akceptację dla swojego pomysłu. Im bardziej realne jest wyobrażenie konkretnego rezultatu, który chcesz osiągnąć dzięki danemu zachowaniu, tym większe prawdopodobieństwo, że na tym etapie korzyści przeważą nad kosztami.

4. Zdolność do działania (Ability)

Jesteś już w takim momencie, że pamiętasz o zadaniu i chce ci się nawet bardziej, niż ci się nie chce. Idziesz do kuchni, wkładasz naczynia w odpowiednie miejsca, a okazuje się, że... zabrakło tabletek do zmywarki! Albo: wracasz ze szkolenia dotyczącego prezentacji, a żadnych nie poprowadzisz przez kilka najbliższych tygodni. Żeby zachowanie mogło wystąpić, musisz mieć możliwość jego wdrożenia². O barierach, które to utrudniają, piszę więcej w tekście *Nauka z doświadczenia. Nie pozwól, aby pozostała teorią*, zamieszczonym na platformie EPALE³.

MODEL CREATE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie S. Wendel.

5. Czas na akcję (Timing)

Brak przekonania o pilnym charakterze zadania to kolejna przyczyna rezygnacji z niego. „Czy na pewno muszę to robić teraz? A może za pięć minut? Może jutro?” – w taki sposób często przebiega dialog w twojej głowie. Terminowość ma kluczowe znaczenie w organizacjach, ale o konieczności oddania pracy na czas nie można zapominać także na poziomie indywidualnym. Żeby zwiększyć wewnętrzne przekonanie o konieczności szybkiego załatwienia danej sprawy, możesz jasno wskazywać konsekwencje zaniechania działania i dbać, aby one faktycznie następowały i były odczuwalne (nie mylić z karami – nie tędy droga!).



² Na tym etapie opisywany model może się kojarzyć z podejściem MAP, opracowanym przez B. J. Foggą (motywacja, możliwość i wyzwalacz, jako niezbędne czynniki do zaistnienia zachowania). Więcej o wspieraniu efektywności szkoleń z wykorzystaniem tego podejścia piszę w tekście *Rzeczywista efektywność szkoleń, czyli dlaczego oni tego wciąż nie robią?*; tinyurl.com/pjuxnw8u [dostęp: 17.10.2024].

³ tinyurl.com/2s4djhew [dostęp: 17.10.2024].

Możesz także ustalić pewne terminy, których dotrzymanie ułatwia realizację zadania, a przekroczenie – utrudnia. Jeśli na przykład przygotujesz paczkę do wysłania do godziny 10 rano i zanieśiesz ją na recepcję, zostanie ona zarejestrowana i nadana. Jeśli przekroczysz ten termin, czeka cię samodzielne wprowadzanie danych adresowych do odpowiedniego systemu i zanieśenie jej do punktu nadawania przesyłek. Dzięki egzekwowaniu takiej zasady większość paczek zostanie dostarczona we właściwych godzinach tam, gdzie trzeba.

Z moich doświadczeń wynika, że często pomijamy działania, nie chcąc nakładać na siebie presji czasowej. Faktycznie może ona stanowić źródło stresu, zatem nie należy przesadzić ze sztywnym ustalaniem i egzekwowaniem terminów. Równocześnie jednak trzeba pamiętać, że przekonanie o konieczności pilnej i terminowej realizacji zadania w jakimś zakresie jest niezbędne, by dane zachowanie wystąpiło.

6. Poprzednie doświadczenia (*Experience*)

Choć na tym etapie masz wszystko świetnie poukładane – przypomnienia, motywację, możliwości, przekonanie o pilnej potrzebie realizacji zadania – to i tak hamować cię może jeszcze jeden czynnik: negatywne doświadczenia z przeszłości. Dobrym przykładem takiej bariery jest proces przełamywania się po nieudanych prezentacjach: wiesz, jak przykre to uczucie, kiedy zostaniesz zlekceważony(-na) na forum publicznym. Nie chcesz tego powtarzać – pojawia się blokada przed podjęciem kolejnej próby wystąpienia przed większym audytorium.

W takim przypadku najlepszym rozwiązaniem jest wdrażanie nowych zachowań stopniowo, krok po kroku: przeprowadzenie pierwszych prób przełamania się w bezpiecznym i wspierającym środowisku, zaplanowanie czasu na przygotowanie, ograniczenie zakresu działań. W tym kontekście bardzo istotne są dwa elementy kultury organizacyjnej:

- zdrowy feedback⁴;
- uczenie się na błędach.

Dzięki nim pojawia się większa szansa na to, że porażki, nieodłącznie związane z procesem uczenia się, będą raczej inspiracją do podjęcia kolejnej próby niż blokadą.

Na zakończenie małe wyzwanie: zastanów się i nazwij ważne dla ciebie działanie, które wciąż odwołasz. A kiedy już to zrobisz, zorganizuj sobie przestrzeń, która pomoże ci to zamierzenie zrealizować i... działaj!

”

Żeby uniknąć problemów podczas wprowadzania nowych zachowań, warto je podzielić na maksymalnie proste, małe, ale znaczące kroki (co zmniejsza ryzyko porażki) oraz nadać im przyjemny, pozytywny kontekst.



⁴ Kilka wskazówek na ten temat znaleźć można w moim artykule na platformie EPALE; tinyurl.com/ytfmb2np [dostęp: 17.10.2024].

Komentarze z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Ponieważ lubię modele i wielu uczestników moich szkoleń też je lubi, podzielę się CREATE ze społecznością tutorską. W tutoringach bardzo często wspieramy tutee w podjęciu działań umożliwiających im zamianę marzeń (zamiarów) w działanie. Jeśli chodzi o temat uczenia się na błędach, warto przypomnieć tekst Rafała Żaka pt. Myl się i rozwijaj! Jeden ze starszych na EPALE, a jednak wciąż aktualny i ważny: bit.ly/4iWg41l.

 Like  Comment  Share

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Tak, ubranie wiedzy w model pomaga ją lepiej zrozumieć i zapamiętać. A odnośnie do uczenia się na błędach, bardzo polecam stronę i wydarzenia Fundacji Dobra Porażka. Od wielu lat wykonują genialną robotę w obszarze promowania kultury nauki na błędach w polskich organizacjach i szkołach :)

 Like  Comment  Share

DOROTA GIERSEWSKI

Dziękuję za inspirację. Nie znałam tego modelu. Wymaga to sporej pracy własnej, ale warto spróbować. Będę wdrażać w praktyce. Postaram się konsekwentnie nad tym pracować, bo tak naprawdę każdy krok naprzód zbliży mnie do moich celów.

 Like  Comment  Share



Urszula Rudzka-Stankiewicz

Ekspertka w zakresie ekonomii behawioralnej i grywalizacji, facylitatorka. Pomaga ludziom w organizacjach zmieniać zachowania. Łączy działania szkoleniowe ze wspieraniem wdrażania nowych umiejętności w codzienną praktykę. Projektuje scenariusze szkoleniowe z wykorzystaniem m.in. microlearningu i social learningu. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł o tym, jak angażować i rozwijać kompetencje z wykorzystaniem studium przypadku.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Jak skutecznie działać społecznie?



KAROLINA SUSKA

Czy istnieje cudowny przepis na skuteczność działań społecznych? Jakie składniki są do tego potrzebne? Na co należy zwracać szczególną uwagę? W tym tekście przedstawiam jedną z recept umożliwiających zwiększenie efektywności działań społecznych. Jedną, bo rozwiązań może być wiele. Każda grupa, na której rzecz pracujemy, jest wyjątkowa i nie możemy o tym zapominać, jeśli chcemy osiągnąć sukces.

Pytanie, które jest jednocześnie tytułem tego artykułu, pojawia się bardzo często w kręgach organizacji pozarządowych. Osoby zaangażowane w NGO i grupy nieformalne próbują znaleźć na nie odpowiedzi, ponieważ skuteczność w dużym stopniu wpływa na rozwój ich organizacji. Jednak nie jest to proste, bo każda z nich, podobnie jak każda społeczność, jest trochę inna. Nie ma też dwóch takich samych grup docelowych, a konkretne efektywne działania, które sprawdziły się w jednym miejscu, nie zawsze da się skopiować w innym. Istnieje jednak kilka elementów, które mogą w istotny sposób wpływać na skuteczność inicjatyw społecznych. Oto one.

Ludzie, ludzie, ludzie

Ludzie są fundamentem działań społecznych. To z nimi i dla nich pracujemy, dla nich realizujemy różnorodne inicjatywy. To oni mają swoje potrzeby, deficyty i marzenia. Ich obecność jest bardzo ważna podczas planowania naszych aktywności. Nie musi to być szerokie grono, ale powinny się w nim znaleźć osoby autentycznie zainteresowane tym, co robimy, a także kierunkami, które sobie wyznaczamy. O ludziach trzeba pamiętać na każdym etapie działań społecznych – dzięki nim można wiele zyskać, dowiedzieć się, nauczyć, a także znaleźć nowe obszary aktywności.

Cele działań

Określenie trafnego celu naszych działań wymaga dogłębnego przemyślenia. Warto się na tym etapie skonsultować z osobami, które będą zaangażowane w jego realizację. Cele powinny być zgodne z zasadą SMART – konkretne (ang. *Specific*), mierzalne (ang. *Measurable*), osiągalne (ang. *Achievable*), realistyczne (ang. *Realistic*) oraz określone w czasie (ang. *Time-bound*).

Marzenia

Podjęcie działań społecznych, nie bójcie się marzyć. Wizjonerstwo i dążenie do realizacji pomysłów uważanych za trudne powinny być wpisane w nasze DNA. Marzenia są determinantem przyszłości – mogą się przyczyniać do konkretnych zmian społecznych, zachęcać do sięgania po to, co nowe lub pozornie nieosiągalne. Nawet jeśli coś się wydaje niemożliwe



Ludzie są fundamentem działań społecznych. To z nimi i dla nich pracujemy, dla nich realizujemy różnorodne inicjatywy.

do urzeczywistnienia, warto próbować zmieniać to w wykonane i zrobione. Wcielanie w życie trudnych pomysłów daje wiele radości i motywuje do dalszego działania.

Konsekwencja, stałość i determinacja

To trzy elementy, które mają ogromny wpływ na skuteczność inicjatyw społecznych. Angażowaniu ludzi w nasze działania powinna towarzyszyć regularność, a także przewidywalność np. w kwestii terminów spotkań, podziału zadań lub wdrożenia planów pracy. Zaangażowane osoby lubią wiedzieć, kiedy coś się wydarzy i czy spotkania będą kontynuowane. Nawet kiedy jakieś przedsięwzięcie się kończy, warto utrzymać kontakt z tymi, z którymi je realizowaliśmy. To pomaga w utrzymaniu dobrych relacji oraz zwiększa chęć do podejmowania kolejnych wspólnych inicjatyw.

Dzielenie się odpowiedzialnością

To kolejny element większej całości. Warto się dzielić zadaniami i pracą na poszczególnych etapach. Osoby tworzące zespół lubią mieć wpływ na przedsięwzięcia, w których uczestniczą. Ludzie potrzebują wyzwań, chcą próbować nowych rzeczy, a także realizować inne niż zazwyczaj zadania. Umożliwienie im tego nie tylko bardziej ich motywuje, ale także jest dla nich sygnałem, że im ufamy i wierzymy w ich możliwości. W inicjatywach prospołecznych dość szybko można popaść w marazm, który nie sprzyja rozwojowi – dzielenie się odpowiedzialnością może temu zapobiec, a także przyczynić się do odkrycia nowych talentów.

Rozwój i edukacja

Kiedy ludzie widzą okazję do rozwoju i edukacji, zdecydowanie chętniej przedstawiają nowe pomysły, tworzą koncepcje kolejnych działań, a także poszukują nieszablonowych rozwiązań. Edukacja w ramach inicjatyw społecznych powinna być spójna z potrzebami i zainteresowaniami osób, które poświęcają na nią czas. Może być realizowana przez doświadczenie, uczestnictwo, a także w tradycyjnej formie. Ważne jest to, by osoby w procesie rozwojowym same chciały poszerzać swoje horyzonty – wtedy efekty pracy będą zdecydowanie bardziej spektakularne.

Celebrowanie sukcesów

Same działania to nie wszystko – świętowanie i radość z tego, co udało się osiągnąć, też ma duże znaczenie. Jeśli chcemy być skuteczni w naszych inicjatywach społecznych, nie możemy zapominać o tym, by wraz z ludźmi, którym zależy na powodzeniu przedsięwzięcia, cieszyć się ze wspólnych dokonań. Celebrowanie sukcesów można połączyć z zespołowym lunchem, wyjściem na kawę lub do kina. Grunt, żeby o tym nie zapominać i dostosować się

”

Podejmując działania społeczne, nie bójcie się marzyć. Wizjonerstwo i dążenie do realizacji pomysłów uważanych za trudne powinny być wpisane w nasze DNA. Marzenia są determinantem przyszłości – mogą się przyczyniać do konkretnych zmian społecznych, zachęcać do sięgania po to, co nowe lub pozornie nieosiągalne.

do zainteresowań osób zaangażowanych w nasze inicjatywy. Zespołowe świętowanie jest też świetnym punktem wyjścia do rozmów o przyszłości i kolejnych pomysłach do realizacji.

Pamiętać o sobie

W działaniach społecznych skupiamy się przede wszystkim na potrzebach innych, ale nie możemy zapomnieć o sobie, o swoim dobrostanie i o swoich potrzebach. Radość z udziału w tego rodzaju inicjatywach jest bardzo istotna. Nie chodzi tu o egoizm, ale o to, by mieć energię do pracy – co jest możliwe tylko wtedy, gdy robimy rzeczy, które dla nas samych są ważne, ciekawe i rozwojowe. Wiele osób działających społecznie często się zatracza w „robocie” – a bez czasu na przerwę, bez wytchnienia, bez „wietrzenia głowy” szansa na długofalowe efektywne działanie zdecydowanie maleje. Uwzględniamy zatem na każdym etapie inicjatyw społecznych także własne potrzeby.

Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione czynniki, mamy szansę zwiększyć skuteczność naszych przedsięwzięć. I na koniec – nie muszą być one spektakularne, tylko adekwatne.

”

Same działania to nie wszystko – świętowanie i radość z tego, co udało się osiągnąć, też ma duże znaczenie. Jeśli chcemy być skuteczni w naszych inicjatywach społecznych, nie możemy zapominać o tym, by wraz z ludźmi, którym zależy na powodzeniu przedsięwzięcia, cieszyć się ze wspólnych dokonań.

Komentarze z platformy EPALE

DOROTA GIERSEWSKI

Skuteczne działanie społeczne, jak słusznie zauważyłaś, jest procesem złożonym. Trudne, czasami skomplikowane, ale warto, bo przynosi znaczące pozytywne zmiany i prowadzi do rozwoju społeczeństwa jako całości. Szczególnie ważne jest według mnie dzielenie się odpowiedzialnością. Wymaga ono współpracy, zaangażowania i zaufania między różnymi podmiotami. Poprzez wspólną pracę i wzajemne wsparcie można zrealizować większe cele społeczne.

 Like  Comment  Share

KAROLINA SUSKA

Słuszne spostrzeżenie. W praktyce dzielenie się odpowiedzialnością wcale nie jest oczywiste. Obserwuję wiele liderek i liderów lokalnych, którym dzielenie się odpowiedzialnością i zadaniami przychodzi z dużą trudnością. Osobiście też potrzebowałam sporo czasu, by się „przełamać” w tym zakresie, ale efekty bardzo miło mnie zaskoczyły. Dziś już wiem, że jak się podzieli, to się mocno pomnoży, i zachęcam wszystkich, by się tego nie bali.

 Like  Comment  Share



Karolina Suska

Socjolożka, edukatorka, tutorka. Trenerka WenDo. Absolwentka UJ, Szkoły Liderów PAFW i Akademii Liderów Kultury. Członkini Rady Kobiet działającej przy Ministerstwie Rolnictwa. Aktywistka zafascynowana pracą na rzecz lokalnych społeczności, ze szczególnym uwzględnieniem inicjatyw na rzecz kobiet. Pasjonatka odkrywania potencjału drzemiącego w ludziach. Ambasadorka EPALE.

Posłuchaj podcastu EPALE
o byciu liderką na wsi.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Siła kobiet w walce o planetę: lekcje z projektów Erasmus+



ROMA ROJOWSKA

Stowarzyszenie Klub Kobiet Kreatywnych, które prowadzę, jest beneficjentem programu Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych. Od blisko dwóch lat koordynujemy projekt „Jak kobiety ratują planetę. Współpraca organizacji kobiecych z Polski i Austrii wobec wyzwań klimatyczno-energetycznych”. Przedsięwzięcie zrealizowano z partnerkami ze Stowarzyszenia Kongres Polskich Kobiet w Austrii (Kongress Polnischer Frauen in Österreich, facebook.com/KPFinOsterreich), a jego celem było stworzenie materiałów edukacyjnych, dzięki którym głos kobiet w obronie środowiska i klimatu będzie lepiej słyszany.

W 2023 roku na platformie EPALE zamieściłam krótki poradnik pt. *Kobieca siła: Otwórz drzwi do edukacyjnych możliwości z Erasmus+ Edukacja dorosłych*¹, podsumowujący naszą roczną pracę projektową. Niniejszy artykuł opisuje wybrane działania i wynikające z nich wnioski dla osób rozpoczynających przygodę z Erasmusem+. Tekst uzupełnia rozmowa z **Krystyną Ostregą**, prezeską zarządu Stowarzyszenia Kongres Polskich Kobiet w Austrii, koordynatorką projektu z instytucji partnerskiej.

Komunikacja, multimedia, współpraca

Porada 1: Spotykajcie się w realu (jak najczęściej) i oceniacie efekty projektu

W trakcie naszego projektu odbyły się trzy międzynarodowe spotkania zespołów zaangażowanych w to przedsięwzięcie – w Polsce (październik 2022) i w Austrii (marzec 2023, kwiecień 2024). W skład każdego zespołu wchodziło ośmiu przedstawicieli kadry odpowiadającej za edukację dorosłych w organizacjach partnerskich. Programy spotkań przygotowane przez austriackie koleżanki były bardzo atrakcyjne i zaowocowały znakomitymi rezultatami edukacyjnymi. Szczegółowe informacje na ten temat znaleźć można w obszernym artykule *KKK w Wiedniu, czyli nasza edukacyjna przygoda*².

Warto, by tego rodzaju spotkań było jak najwięcej, ponieważ mają one kluczowy wpływ na osiąganie dobrych wyników w projekcie. Bezpośrednia komunikacja, twarzą w twarz, pozwala dostrzec niewerbalne sygnały i emocje, które w przestrzeni online często są niezauważalne. Podczas comiesięcznych spotkań w sieci milczenie i ograniczona komunikacja utrudniały nieraz zrozumienie rzeczywistej struktury napięć w organizacji partnerskiej. Osobisty kontakt grupy, albo chociaż przedstawicieli zespołów projektowych, zwiększa szansę na identyfikację przyczyn opóźnień w realizacji projektu. Częstsze spotkania nie tylko tworzą przestrzeń



¹ tinyurl.com/4puar8d6 [dostęp: 15.10.2024].

² tinyurl.com/mr2e3s3y [dostęp: 15.10.2024].

do budowania szczerej i partnerskiej relacji, ale również minimalizują ryzyka związane z prowadzeniem wspólnego przedsięwzięcia.

Porada 2: Twórcie ciekawe materiały multimedialne

Opracowane przez nas materiały multimedialne wzmocniły edukacyjne efekty projektu i pomogły go skutecznie promować. Wraz z naszymi austriackimi partnerkami upowszechniamy treści z wykorzystaniem filmików edukacyjnych i infografik zamieszczanych w mediach społecznościowych i prezentowanych podczas lokalnych spotkań.

Znakiem dzisiejszych czasów jest dominacja kultury obrazkowej, zatem – jeśli potraficie – wykorzystajcie to. Stowarzyszenie Klub Kobiat Kreatywnych od jakiegoś czasu prowadzi konto na TikToku (tiktok.com/@kreatywnecieszyn), na którym zamieszczane są przygotowane przez nas filmiki o tematyce ekologicznej. Korzyści z publikowania materiałów multimedialnych w sieci są wielorakie: zwiększają widoczność projektu, angażują społeczność lokalną oraz wzmacniają wizerunek organizacji. W przyszłości planujemy rozwijać tę formę komunikacji, wykorzystując możliwości sztucznej inteligencji. Osobom aktywnym społecznie, zainteresowanym samokształceniem w zakresie technologii cyfrowych, polecam znakomity kanał Sektor 3.0 (sektor3-0.pl).

Treści edukacyjne mogą być atrakcyjnie podane również w wersji drukowanej. W ramach projektu opracowaliśmy ponad 50 artykułów, które złożyły się na dwa numery poradnika *Vademecum ekologiczne*. Publikacja jest pięknie wydana i ma ciekawą konstrukcję – po jednej stronie zamieszczone są teksty koleżanek z Austrii, a po drugiej – nasze. Jest to znakomita wizytówka obu organizacji – pięcioletni nakład *Vademecum* rozszedł się jak świeże bułeczki. Poradnik podejmuje tematykę ekologiczną z kobiecej perspektywy. Zawiera praktyczne wskazówki dotyczące kształtowania nawyków prośrodowiskowych i sposobów obywatelskiego lobbowania na rzecz polityki klimatycznej. Dzięki konstrukcji broszury można w łatwy sposób porównywać rozwiązania stosowane w obu organizacjach partnerskich. Artykuły wchodzące w skład publikacji są dostępne w wersji elektronicznej na stronie internetowej „Cieszyńskie na obcasach”³.

Porada 3: Wykorzystajcie sprawdzone sposoby na współpracę w zespole projektowym

W projekcie dwa razy w miesiącu realizowane były spotkania online – jedno dla zarządów obu organizacji, drugie dla uczestniczek. Mimo dużej częstotliwości kontaktów i zapowiadania tematów do omówienia atmosfera nie była najlepsza, zwłaszcza gdy dochodziło do ustalania terminów realizacji zadań – np. nadsyłania artykułów, przekazywania kompletu materiałów wraz ze zdjęciami i dostosowania się do ustalonego wspólnie szablonu redakcyjnego.

Choć były pewne trudności i nieporozumienia podczas współpracy, to sprawdziła się stara prawda, że wszystko dobre, co się dobrze kończy. Pozytywny odbiór *Vademecum ekologicznego* w Austrii przełożył się na poprawę wizerunku i zwiększenie rozpoznawalności organizacji partnerskiej, propozycje współpracy i pozyskanie przez nią nowych członkiń. W przyjemnej, a wręcz entuzjastycznej atmosferze przebiegał webinar, podczas którego przedstawicielki obu organizacji dzieliły się swoimi osiągnięciami projektowymi.

Nie ma jednej dobrej rady na bezkonfliktową współpracę – nie zawsze pomagają intensywne kontakty online czy regularne spotkania międzynarodowe. Żeby wszystko działało, trzeba po prostu robić swoje – odpowiedzialnie, profesjonalnie, z dobrą wolą – i tak jak my cieszyć się naprawą wzajemnych relacji.



³ tinyurl.com/yj99aw8u [dostęp: 15.10.2024].

Podczas realizacji projektu kluczowe okazało się zastosowanie wielu form komunikacji. Warto korzystać z narzędzi do zarządzania projektami (np. Trello, Asana), które ułatwiają organizowanie pracy i monitorowanie postępów. U nas sprawdziło się współdzielenie dysku zawierającego materiały, instrukcje i wzory umów, korespondencja mailowa na specjalnie utworzonej skrzynce dla zarządów obu instytucji, spotkania online, grupy na WhatsAppie (ogólna do omawiania bieżących działań i osobna dla zarządu), notatki ze spotkań (kilkadziesiąt!). Staraliśmy się stawiać naszym koleżankom realistyczne cele i regularnie (d)oceniać ich ogromny wkład pracy, co pomaga utrzymać motywację i efektywnie realizować działania projektowe.

Dzięki realizacji wspólnego przedsięwzięcia przekonaliśmy się o ogromnej wartości spotkań na żywo, aktywnej komunikacji zespołów projektowych oraz o znaczeniu zaangażowania w promocję lokalnych inicjatyw ekologicznych. Skupienie się na tych elementach zwiększa szanse na osiągnięcie zakładanych celów projektowych i ułatwia wprowadzenie realnych zmian w społecznościach lokalnych. Mamy nadzieję, że takim rezultatem będziemy się mogły pochwalić po złożeniu sprawozdania końcowego i rozliczeniu projektu.

Euforia – kryzys – partnerstwo

Perspektywę partnera projektu przedstawia **Krystyna Ostrega**, prezeska zarządu Stowarzyszenia Kongresu Polskich Kobiet w Austrii (Kongress Polnischer Frauen in Österreich). Rozmowę w formule online przeprowadziła **Roma Rojowska**.

Krysiu, nasz dwuletni projekt zbliża się do końca. Rozpocznijmy może od omówienia trudnych momentów.

Przez długie miesiące największą porażką i kością niezgody podczas współpracy było niezrozumienie przez nas podziału kosztów i zarządzania. Na etapie tworzenia wniosku panował entuzjazm, ale niestety, nie wiedziałyśmy wówczas, że pojawią się problemy wynikające z naszej kompletnej nieznajomości specyfiki długofalowego działania projektowego. Pierwszy kryzys wystąpił, gdy się okazało, jak trudne jest mobilizowanie zespołu do pracy przez dwa lata. Drugi kryzys wynikał z tego, że nie wiedziałyśmy, na czym polegają formalne zobowiązania projektowe. Mimo comiesięcznych spotkań online naszych organizacji miałam wrażenie, że mówimy różnymi językami, jak w wieży Babel. Elementem spornym okazał się podział kosztów – sądziłyśmy, że otrzymamy z góry pulę środków na działania i będziemy nimi niezależnie od was dysponować. Dopiero później, po 20 miesiącach współpracy, rozumiemy już, że takie rozdysponowanie zadań i zasobów wynika z zapisów we wniosku.

”

Dzięki realizacji wspólnego przedsięwzięcia przekonaliśmy się o ogromnej wartości spotkań na żywo, aktywnej komunikacji zespołów projektowych oraz o znaczeniu zaangażowania w promocję lokalnych inicjatyw ekologicznych. Skupienie się na tych elementach zwiększa szanse na osiągnięcie zakładanych celów projektowych i ułatwia wprowadzenie realnych zmian w społecznościach lokalnych.

Do pewnego stopnia usprawiedliwieniem jest to, że nasze organizacje różnią się pod względem kompetencji – my wcześniej nie realizowałyśmy projektów ze środków zewnętrznych, a wy jesteście profesjonalistkami w tym zakresie. Kongres Polskich Kobiet w Austrii działa blisko 10 lat, jednak ma za sobą trudną historię, co w pewnym stopniu nadal wpływa na nasze działania. Konieczność odbudowy wizerunku oznacza m.in. wprowadzanie do stowarzyszenia nowych osób, bez doświadczenia projektowego.

Co zatem uważasz za największy sukces projektu?

Największym osiągnięciem jest nawiązanie trwałych relacji między naszymi organizacjami oraz zaangażowanie kobiet w działania na rzecz ochrony środowiska. Udało się również skutecznie wypromować ideę zrównoważonego rozwoju w społecznościach lokalnych.

Ogólnie rzecz biorąc, współpraca była niezwykle owocna. Dzięki wspólnym wysiłkom zrealizowałyśmy wiele ambitnych celów i zebrałyśmy cenne doświadczenia. Organizowane spotkania i warsztaty przyczyniły się do wzrostu świadomości ekologicznej uczestniczek i uczestników projektu. Z tego możemy być dumne.

Po euforii na początku współpracy i po przejściu kryzysów jesteśmy znowu w fantastycznym momencie realizacji działań partnerskich, czego dowodem jest ostatni webinar i przemile spotkanie nieformalne w Cieszynie. W związku z pozytywną zmianą w naszych relacjach na zakończenie projektu w sierpniu 2024 roku odbyło się kolejne tego typu wydarzenie w Istebnej.

Dzięki projektowi przekonałam się, że Erasmus+ jest cudownym programem – to nas zachęca do podjęcia własnych działań. Na początek do zbierania kolejnych doświadczeń w programie. Wkrótce będziemy gościć inną organizację z Polski. Nasz entuzjazm z pierwszego etapu projektu to była świetna rzecz, ale dopiero teraz jesteśmy gotowe z większą odwagą i świadomością złożyć wniosek w austriackiej Narodowej Agencji Programu Erasmus+.

Wspominałaś, że cenne jest to, że nasze organizacje w ogóle się poznały.

Zastanawiałyśmy się, w jaki sposób nas znalazłyście i dlaczego akurat nam zaproponowałyście partnerstwo projektowe. W Austrii jest przecież mnóstwo organizacji i grup skupiających Polonię. Głównym motorem naszych działań jest integracja Polek w Austrii.

Okazało się, że właściwie się znałyśmy, a raczej mijałyśmy się przez kilka lat na tych samych corocznych Kongresach Kobiet w Warszawie. Przyjeżdżamy na nie całą grupą od kilkunastu lat. Podobne poglądy na tematy polityczne, obywatelskie, feministyczne były – jak się dowiedziałyśmy – ważnym powodem zaproponowania nam udziału w projekcie.

My także zrobiliśmy research w sieci i w środowiskach, w których się wspólnie obracamy, dzięki czemu dowiedziałyśmy się, kim są te „dziewczyny z Cieszyna”. Olbrzymie wrażenie zrobiło na nas wydawane i opracowywane przez was czasopismo „Cieszyńskie na Obcasach”. Stowarzyszenie Klub Kobiet Kreatywnych to zaledwie 10–12 osób, ale wykonujecie tytaniczną pracę – organizujecie Kongresy Kobiet Śląska Cieszyńskiego, przyczyniłyście się do powstania Uliczki Cieszyńskich Kobiet na Wzgórzu Zamkowym, prowadzicie projekty skierowane na aktywizację obywatelską i zawodową kobiet. Byłyście dla nas ogromną inspiracją i stawiałyśmy was za przykład, dlatego propozycja wspólnych działań była nobilitująca. Wasze dokonania są dla nas impulsem, by nadal się uczyć i rozwijać, co dzieje się między innymi dzięki takim inicjatywom, jak wspólny projekt. Autorki artykułów w naszej części *Vademecum*

ekologicznego to w większości entuzjastki, niekoniecznie specjalistki, mogą być więc dumne, że ich teksty zostały opublikowane w tym wydawnictwie.



Jakich rad możesz udzielić początkującym realizatorom projektów?

Sądzę, że ważny jest początek – na etapie pisania projektu trzeba się upewnić, z czego wynika podział kosztów i jakie są w związku z tym obowiązki koordynatora oraz partnera. Nie miałyśmy tej świadomości. Pomogła nam zmiana struktury zarządu i przyjęcie nowych członkiń oraz wolontariuszek. Pojawiła się nowa energia, chęć współpracy, a także świadomość, że musimy zrealizować określone zadania projektowe (z czym wcześniej był problem).

Przypominam sobie moment, kiedy z bezsilności położyłam przed koleżankami wydrukowany, 30-stronicowy wniosek projektowy. Obszerność i szczegółowość tego dokumentu podzielały na ich wyobraźnię, zwłaszcza kiedy dopytałam, czy wiedzą, ile czasu trzeba go tworzyć, jakich kompetencji wymaga dostosowanie się do wymogów konkursu i jakie umiejętności trzeba mieć, aby całe przedsięwzięcie zrealizować i rozliczyć.

Podział kosztów został dokonany zgodnie z umową partnerską, a my się na niego zgodziłyśmy. Jednak trzeba było to umieć czytać, podobnie jak wszystkie dokumenty umieszczane na współdzielonym dysku.



Widzimy, jak dynamicznie w ciągu ostatniego roku rozwinęła się twoja organizacja. Czy mogłabyś opowiedzieć o sposobach angażowania uczestników w działania projektowe?

Uczestników projektu pozyskujemy dzięki organizowaniu licznych wydarzeń integrujących społeczność polonijną w Austrii. Ponadto prowadzimy fanpage na Facebooku, informujący o projekcie Erasmus+ oraz o naszych działaniach statutowych. Zainteresowanie osób z zewnątrz takimi komunikatami pozornie jest niewielkie, nie ma wielu „lajków”, ale od pewnego czasu jestem zdumiona, kiedy sprawdzam statystyki i widzę liczbę 26 tysięcy wyświetleń! Od bardzo niedawna mamy nowy fanpage, który szybko zainteresował ponad 500 obserwujących, co nas bardzo cieszy. Myślę, że to właśnie dzięki realizacji projektu tak mocno się rozwinął.

Jestem głęboko przekonana, że współpraca z wami i wasza nieustająca chęć uczenia się dodały nam odwagi do rozszerzenia działań instytucjonalnych. To się chyba nazywa rywalizacja pozytywna! Innym motorem zmian i rozwoju jest intensywna współpraca z wiedeńskim magistratem, a dokładnie z Wydziałem do spraw Integracji. Otrzymałyśmy możliwość nieodpłatnego korzystania z sal, uczestniczyłyśmy w szkoleniach dotyczących strategii rozwoju. Zaplanowałyśmy już cztery kolejne spotkania, w tym coaching dla organizacji pozarządowych. Obecnie nie tylko same bierzemy udział w szkoleniach, ale nasze ekspertki szkolą innych – to jeden z efektów zwiększenia kompetencji dzięki projektowi. To właśnie było jego założeniem – rozwój kadry zaangażowanej w niezawodową edukację osób dorosłych.



Dziękując ci za miłą rozmowę, chciałabym wspomnieć, że mimo pewnych trudności, po rozliczeniu projektu zastanawiamy się nad poszerzeniem naszej współpracy o kilka innych kobiecych europejskich organizacji pozarządowych.

Ja też się cieszę, że udało się porozmawiać. Chciałabym kontynuować naszą współpracę i rozwijać nowe inicjatywy. Zależy mi też na angażowaniu jeszcze większej grupy osób w projekty oraz poszerzaniu zakresu działań o nowe aspekty związane z edukacją ekologiczną.

Tekst zajął pierwsze miejsce w konkursie „Sposób na Erasmusa+”, edycja 2024. Konkurs był skierowany do realizatorów projektów w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych. Jego uczestnicy dzielili się swoimi doświadczeniami i poradami na blogu EPALE. Na konkurs napłynęło 12 artykułów z opisami ciekawych projektów, a także z praktycznymi wskazówkami dotyczącymi współpracy międzynarodowej. Wszystkie są dostępne na platformie EPALE.

Komentarz z platformy EPALE

AGNIESZKA LEŚNY

Dziękuję za szczere podzielenie się trudnościami. Każdy, kto realizował duży projekt Erasmus+, wie, że nie wszystko jest kolorowe. Uśmiechnęłam się na otwartość, z jaką organizacja partnerska przyznała się do nieumiejętnego czytania dokumentacji. Od siebie dodam, że warto brać poprawkę na to, że w różnych krajach w inny sposób podchodzi się do „biurokracji” erasmusowej i kwestii rozliczeń. Wiele moich partnerstw zgryzało dlatego, że organizacje z państw, w których NA są znacznie bardziej liberalne, nie rozumiały, dlaczego my „tyle wymagamy” i „tak szczegółowo”, nie wiedząc, że akurat takie realia są w polskiej NA. My z kolei przecieraliśmy oczy, gdy zobaczyliśmy, czego wymagają jeszcze bardziej restrykcyjne NA z innych krajów. Dlatego rozmowa o oczekiwaniach na początku powinna uwzględniać to, na ile to, co napisane, NAPRAWDĘ nas obowiązuje i co to dokładnie znaczy :)

 Like  Comment  Share



Roma Rojowska

Założycielka i liderka Stowarzyszenia Klubu Kobiet Kreatywnych, zabiegająca o widoczność kobiet w przestrzeni publicznej oraz ich wpływ na kształtowanie miasta. Publikuje w portalu cieszynskienaobcasach.pl i magazynie „Cieszyńskie na Obcasach”. Realizuje innowacyjne projekty ekologiczne oraz obywatelskie, które inspirują społeczności lokalne do aktywnego działania i budowania przestrzeni równych szans.

Przeczytaj na EPALE
wszystkie teksty konkursowe
autorstwa beneficjentów
programu Erasmus+.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Finlandia – lekcje z bibliotecznego raju



PIOTR NIKE

Finlandia to fascynujący przykład państwa, które zbudowało swój dobrobyt na bazie progresywnej oświaty, wspomaganej przez sieć bibliotek publicznych. Jako edukator biblioteczny (zatrudniony przez Bibliotekę Elbląską) oraz obywatel kraju, który kroczy zupełnie odmienną ścieżką rozwojową, od dawna byłem tą „oświeceniową” stroną Finlandii zaintrygowany. Stojąc przed perspektywą wizyty typu *job shadowing* w dowolnym europejskim kraju, nie zastanawiałem się więc długo nad wyborem celu podróży.

Fiński cud gospodarczy w drugiej połowie XX wieku był wynikiem strategicznych inwestycji w edukację i w rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy. Kluczową rolę w procesie przemian odegrał system oświaty oferujący wysoką jakość kształcenia, zapewniający równość szans oraz innowacyjność. Niezwykle ważna była także gęsta sieć bibliotek publicznych, która zapewniała wszystkim obywatelom szeroki dostęp do wiedzy i zasobów edukacyjnych. Dzięki temu Finlandia wykształciła wysoko wykwalifikowanych specjalistów, bez których dynamiczny rozwój sektora technologicznego byłby niemożliwy. Trudno znaleźć na świecie inny przykład odgórnego modernizacji intelektualnej całego kraju, zakończonej tak spektakularnym sukcesem.

Celem mojego tygodniowego wyjazdu do Finlandii było poznanie z bliska tamtejszego systemu organizacji bibliotek publicznych. W trakcie pobytu odwiedziłem kilka placówek, w tym Bibliotekę Narodową. Pierwsza moja obserwacja dotyczy budynków, w których Finowie lokują swoje księgozbiory. Do projektowania tak imponujących przestrzeni angażowani są najlepsi architekci, co świadczy o tym, że dostęp do wiedzy i kultury ma w tym kraju ogromne znaczenie. Biblioteki w Finlandii są nie tylko centrami edukacyjnymi, lecz także ikonami architektury i obiektami narodowej dumy. Już na pierwszy rzut oka widać, jakim szacunkiem otaczane są tu książki. Zwłaszcza kiedy mamy do czynienia z tak pięknymi dziełami jak Oodi w Helsinkach, budynkiem kształtem przypominającym łódź, wzniesionym z okazji 100-lecia niepodległości kraju, lub Biblioteką Miejską w Tampere, która z lotu ptaka wygląda jak rozpościerający skrzydła głuszec.

Drugą kwestią, na którą zwróciłem uwagę, jest to, że Finowie są niezwykle dumni ze swojej ustawy o bibliotekach z 1928 roku, która podkreśla znaczenie tych instytucji



Fiński cud gospodarczy w drugiej połowie XX wieku był wynikiem strategicznych inwestycji w edukację i w rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy. Kluczową rolę w procesie przemian odegrał system oświaty oferujący wysoką jakość kształcenia, zapewniający równość szans oraz innowacyjność. Niezwykle ważna była także gęsta sieć bibliotek publicznych, która zapewniała wszystkim obywatelom szeroki dostęp do wiedzy i zasobów edukacyjnych.

w promowaniu edukacji, kultury i dostępu do informacji dla wszystkich obywateli. Wspiera ona rozwój czytelnictwa i naukę przez całe życie, kreuje oraz tworzy przestrzenie do twórczej działalności i eksperymentowania. W porównaniu z analogicznym polskim aktem prawnym, fiński kładzie większy nacisk na inkluzywność oraz innowacyjność usług bibliotecznych. Inna ważna różnica jest taka, że idealistyczni Finowie traktują zapisy ustawy bardzo poważnie, co przekłada się na powszechne wsparcie bibliotek (i uznanie ich strategicznej roli w społeczeństwie), a także na poziom finansowania tych instytucji. Polska rzeczywistość jest pod tym względem znacznie mniej ciekawa – choć w naszych aktach prawnych nie brakuje patetycznych zapisów o doniosłej roli bibliotek w życiu intelektualnym narodu, w praktyce okazują się one pustostawami, za którym nie idą odpowiednie środki finansowe.

Fenomen fińskich bibliotek polega na ich powszechnej dostępności, nowoczesności i wszechstronności oferowanych przez nie usług. Nie tylko są miejscami wypożyczania książek, ale również centrami społecznościowymi, w których obywatele mogą korzystać z komputerów, uczyć się na warsztatach, dyskutować i uczestniczyć w wydarzeniach kulturalnych. Biblioteki oferują darmowy dostęp do szerokiej gamy zasobów edukacyjnych i multimedialnych, co sprawia, że są one kluczowym elementem systemu kształcenia i przestrzeniami rozwoju osobistego. Co więcej, dzięki zastosowaniu zaawansowanych technologii (np. automatyzacji procesów wypożyczania i zwracania książek) oraz programów wspierających kształtowanie umiejętności cyfrowych biblioteki dostosowują się do potrzeb współczesnych użytkowników.

Na koniec warto zadać pytanie: czy polskie biblioteki mogą czerpać inspiracje z fińskich doświadczeń? Uważam, że odpowiedź wcale nie jest oczywista. Finowie zdali sobie sprawę, że klasyczna doktryna liberalnej ekonomii *one size fits all* (jedno rozwiązanie dla wszystkich) to mrzonka. Skuteczne strategie muszą uwzględniać specyfikę społeczeństwa, którego dotyczą. Przykładem mogą być kolekcje książek (system *Helmet*), które przemieszczają się między bibliotekami w zależności od zapotrzebowania, lub mobilne biblioteki dowożące książki do szkół (odpowiedź na małe zagęszczenie ludności w niektórych regionach Finlandii). Przeszczepianie tego rodzaju pomysłów na polski grunt, ze względu na uwarunkowania naszego kraju, jest bezcelowe.

Refleksja, którą mam po wyjeździe do Finlandii, jest bardziej złożona – rozwijając się cywilizacyjnie, społecznie i kulturowo, nie powinniśmy pozytywnie lub negatywnie idealizować innych. Problemy polskich instytucji są zasadniczo inne od wyzwań, z jakimi mierzą się nasi koledzy i koleżanki z innych krajów. Pracownicy naszych bibliotek działają w otoczeniu, w którym pozycja społeczna kultury jest niska, odczuwalne jest chroniczne niedofinansowanie, nie ma pozytywnego snobizmu na czytanie. To tego rodzaju problemami trzeba się w pierwszej kolejności zająć, zamiast próbować kopiować rozwiązania stworzone z myślą o zupełnie innych realiach.

”

Czy polskie biblioteki mogą czerpać inspiracje z fińskich doświadczeń? Uważam, że odpowiedź wcale nie jest oczywista. Finowie zdali sobie sprawę, że klasyczna doktryna liberalnej ekonomii one size fits all (jedno rozwiązanie dla wszystkich) to mrzonka. Skuteczne strategie muszą uwzględniać specyfikę społeczeństwa, którego dotyczą.

Warto jednak dostrzegać te obszary, w których zewnętrzna inspiracja może przynieść konkretne korzyści. Przykładem jest sukcesywne przekształcanie bibliotek w nowoczesne centra kultury z ofertą angażujących form działania – trend, który z powodzeniem rozwija się także w Polsce. Coraz częściej nasze biblioteki organizują spotkania lub warsztaty, a także stają się miejscami integracji społeczności lokalnych, co pokazuje, że niektóre fińskie wzorce mogą być skutecznie adaptowane do naszych warunków.

Komentarz z platformy EPALE

AGNIESZKA LEŚNY

Dziękuję za tę niezwykłą perspektywę – trochę od innej strony :) Tyle się mówi o edukacji w Finlandii, ale dzięki temu tekstowi mogłam się zachwycić również architekturą bibliotek. W połowie maja odbyła się konferencja w Warszawie, organizowana przez Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Ambasadę Finlandii, o edukacji outdoorowej realizowanej w Polsce i Finlandii. W jednym z wystąpień fińska prelegentka wskazywała biblioteki jako ważne miejsca edukacji poza szkołą dla dzieciaków w wieku wczesnoszkolnym. Pokazywała imponujące zdjęcia z warsztatów, w których dzieci uczestniczą regulamie. To ciekawa inspiracja, dziękuję!

 Like  Comment  Share



Piotr Nike

Kierownik Działu Edukacji i Animacji Kulturalnej ElKamera w Bibliotece Elbląskiej. Prowadzi zajęcia edukacyjne poświęcone m.in. historii książki i technologii drukarskich, a także realizuje projekty edukacyjne i kulturalne. Interesuje się literaturą, kinem oraz tym, co odległe w czasie (np. paleontologią) i w przestrzeni (np. kosmosem).

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu Erasmus+
o job shadowingu w islandzkich
instytucjach kultury.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Dobre praktyki Karuzeli Aktywności z realizacji mobilności grupowych



AGATA FRANKOWSKA

Czy nie przejawiam zbytnej pewności siebie, gdy już po naszym pierwszym projekcie mobilności grupowych dla osób po 60 roku życia („Rozwijamy się RAZEM”), w sektorze Edukacja dorosłych w programie Erasmus+, piszę artykuł o dobrych praktykach? Nawet jeśli tak jest, to myślę, że doświadczenia zespołu Fundacji Karuzela Aktywności mogą się przydać wszystkim tym, którzy mają przed sobą organizację pierwszych wyjazdów edukacyjnych dla tej grupy wiekowej.

Oto kilka dobrych praktyk oraz wskazówek, które znalazły się w dokumencie przygotowanym przez nasz fundacyjny zespół w ramach ewaluacji działań projektowych. Są to wytyczne, jakie będziemy stosować w kolejnych inicjatywach skierowanych do osób po 60 roku życia.

1. Przygotowanie osób wyjeżdżających

Jest to bardzo istotny etap mobilności (także grupowych), który ma znaczny wpływ na jakość efektów uczenia się w ramach projektu. W proces przygotowawczy powinno się angażować nie tylko organizacje i edukatorów, lecz także osoby wyjeżdżające. W Karuzeli Aktywności opracowujemy listę tematów wartych zgłębienia przed wyjazdem, po czym konsultujemy ją z uczestnikami mobilności – każdy może zaproponować dodatkowe zagadnienia, a pozostali wybierają te, które chcą przygotować (jednym zajmowały się u nas 2–3 osoby). Dzięki temu uczestnicy uczą się pracy w grupie i czują się pewniej przed wyjazdem. Przykładowe tematy zaproponowane i przygotowane przez naszych uczestników to m.in.: formy grzecznościowe w języku kraju goszczącego, najciekawsze wydarzenia kulturalne w miejscu realizacji mobilności, najlepsze dania lokalnej kuchni. Osoby uczestniczące w wyjazdach opracowują tematy, korzystając z informacji znalezionych w bibliotece lub internecie.

2. Jasny podział zadań i tematów

Bardzo ważne jest, aby każda z osób uczestniczących w mobilności wiedziała, jaki temat ma przygotować, ale też, aby mogła samodzielnie ustalić zakres informacji do opracowywania i formę ich przekazania innym. Wychodzimy z założenia, że prezentacje muszą być ciekawe dla samych prezentujących. Wprawdzie seniorzy czasy szkoły podstawowej lub średniej mają już dawno za sobą, ale często są przekonani, że efekt ich pracy powinien spodobać się komuś innemu i że muszą wykorzystać określone narzędzia. Zachęcamy ich do tego, aby przygotowywali materiały z myślą o sobie – dzięki temu efekty ich działań będą bardziej interesujące i sprawią im radość.



W proces przygotowawczy powinno się angażować nie tylko organizacje i edukatorów, lecz także osoby wyjeżdżające.

3. Wsparcie ze strony animatora/edukatora

Od uczestników mobilności wymagamy, żeby po powrocie z wyjazdu przygotowali prezentację rezultatów w formie cyfrowej. Nie wszyscy mają odpowiednie kompetencje TIK, przez co nie czują się pewnie, ale oferujemy im pomoc edukatora/animatora. Niektóre osoby starsze nie lubią internetu i komputera, a przez tę niechęć trudniej im zacząć pracę. Zatem wsparcie może być kluczowym elementem pozwalającym się przełamać. Z naszych doświadczeń wynika, że osoby 60+ najczęściej oczekują pomocy w przenoszeniu zdjęć i filmików z telefonu na komputer, odnajdywaniu miejsca zapisu plików na dysku oraz wstawianiu obrazów do prezentacji. Z uczestnikami mobilności umawiamy się, że przygotowują prezentacje – nawet bardzo krótkie, z kilkoma slajdami – bo jest to doskonały sposób oswojenia najbardziej opornych osób z obsługą komputera. Jako edukatorka zapewniam, że pomaganie im daje wielką satysfakcję – nieczęsto przecież mamy okazję widzieć radość na twarzy osoby, która właśnie się nauczyła wykonywania jakiejś czynności – dla nas dość prostej i oczywistej.

”

Od uczestników mobilności wymagamy, żeby po powrocie z wyjazdu przygotowali prezentację rezultatów w formie cyfrowej. Nie wszyscy mają odpowiednie kompetencje TIK, przez co nie czują się pewnie, ale oferujemy im pomoc edukatora/animatora.

4. Nauka podstawowych zwrotów lokalnego języka

Osoby starsze chętnie poznają podstawowe zwroty w języku mieszkańców krajów, do których wyjeżdżają (w naszych mobilnościach były to Włochy i Słowenia). Podczas powitania, wizyt w sklepach lub restauracjach z ochotą wykorzystują te umiejętności. Najważniejsze jest, że obecnie o poprowadzenie lekcji językowych na podstawowym poziomie możemy poprosić uczestników naszych projektów – bez problemu zorganizujemy je sami lub z pomocą organizacji partnerskiej, wykorzystując ogólnie dostępne materiały.

5. Mobilności motywacją do nauki języka angielskiego

Dla tych, którzy uczyli się języka angielskiego lub chcą go poznać od podstaw, nie będzie lepszej motywacji niż perspektywa wyjazdu do innego kraju. Osoby, które rozpoczęły naukę języka angielskiego w Karuzeli, kontynuują ją także po zakończeniu projektów. Bardzo mnie cieszy, kiedy mówią, że zrozumiały w oryginale jakieś wyrażenie w oglądanym w filmie lub przetłumaczyły wers swojej ulubionej piosenki.

6. Wsparcie językowe dla edukatorów

Wprawdzie prowadzenie rozmowy w języku obcym nie jest łatwe, ale podczas mobilności nasi edukatorzy przekonali się, że jeszcze bardziej męczące jest tłumaczenie na żywo, czyli przeskakiwanie z jednego języka na drugi. Biorąc pod uwagę zaplanowane aktywności oraz poziom znajomości języka w grupie, warto oszacować, jak wiele pracy tłumaczeniowej będzie potrzebne – zwłaszcza gdy w naszej ekipie nie ma nikogo profesjonalnie zajmującego się

”

Osoby starsze chętnie poznają podstawowe zwroty w języku mieszkańców krajów, do których wyjeżdżają. Podczas powitania, wizyt w sklepach lub restauracjach z ochotą wykorzystują te umiejętności.

translacją. W takiej sytuacji przydatna będzie dodatkowa osoba, która pomoże edukatorom w tłumaczeniach podczas wyjazdów.

7. Oprócz programu merytorycznego trzeba uwzględnić czas wolny uczestników

„Wy Polacy lubicie mieć dużo zajęć, pracować intensywnie” – taką opinię usłyszałam we Włoszech, w kraju, w którym przerwa jest równie ważna, jak same zajęcia. Udział w mobilnościach przekonał nas, że bez możliwości odpoczynku spada zdolność przyswajania wiedzy. Uświadomiliśmy sobie, że czas wolny uczestników to dla nich także okazja do nauki (np. praktycznego wykorzystania umiejętności porozumiewania się w języku obcym), integrowania się i rozwijania relacji. Pamiętajmy zatem o tym, by harmonogramów wyjazdów nie wypełniać szczerze zajęciami, ale żeby uwzględnić w nich przestrzeń na złapanie dystansu, relaks i możliwość poznawania otoczenia.

8. Mobilność to okazja do zdobywania umiejętności cyfrowych

Ważną korzyścią z wyjazdów jest to, że uczestnicy mają okazję poznawać i rozwijać w praktyce kompetencje TIK. Dajmy im możliwość zdobycia tego rodzaju umiejętności, np. w zakresie:

- wyszukiwania informacji w internecie;
- korzystania z aplikacji do tłumaczenia tekstów i z map internetowych (np. Google Maps);
- robienia zdjęć za pomocą smartfona i przysyłania ich na komputer;
- obsługi prostego programu do przygotowywania prezentacji (np. LibreOffice Impress);
- używania komunikatorów (np. WhatsApp lub Messenger).

9. Codzienna ewaluacja wspiera uczenie się i kształtowanie refleksji

W procesie ewaluacji bardzo ważne jest przygotowanie odpowiednich pytań pomocniczych i udostępnienie uczestnikom przestrzeni do rozmowy. W naszych grupach sprawdziły się także „osobiste dzienniki ewaluacji”, w których uczestnicy mobilności notowali wydarzenia z danego dnia oraz swoje refleksje. Dzienniki wzmacniały funkcje poznawcze osób 60+, zwłaszcza w zakresie zapamiętywania i odtwarzania informacji. Były pomocne także po powrocie, kiedy uczestnicy wyjazdów opracowywali prezentacje.

10. Łączenie osób młodszych i starszych podczas mobilności sposobem na wzajemne poznawanie się obu grup

Choć nasze mobilności były skierowane do grupy 60+, to dbaliśmy o to, by brały w nich udział – jako wolontariusze i asystenci – także osoby młodsze. Codzienne rozmowy, wzajemna pomoc, dzielenie się wrażeniami i refleksjami w rodzinnej atmosferze spowodowały, że przedstawiciele różnych pokoleń zbliżyli się do siebie i lepiej się zrozumieli. Jedna z trzydziestoletnich wolontariuszek podczas ewaluacji stwierdziła: „Dochodzę do wniosku, że jestem transwiekowa”.

”

Czas wolny uczestników to dla nich także okazja do nauki (np. praktycznego wykorzystania umiejętności porozumiewania się w języku obcym), integrowania się i rozwijania relacji. Pamiętajmy zatem o tym, by harmonogramów wyjazdów nie wypełniać szczerze zajęciami, ale żeby uwzględnić w nich przestrzeń na złapanie dystansu, relaks i możliwość poznawania otoczenia.



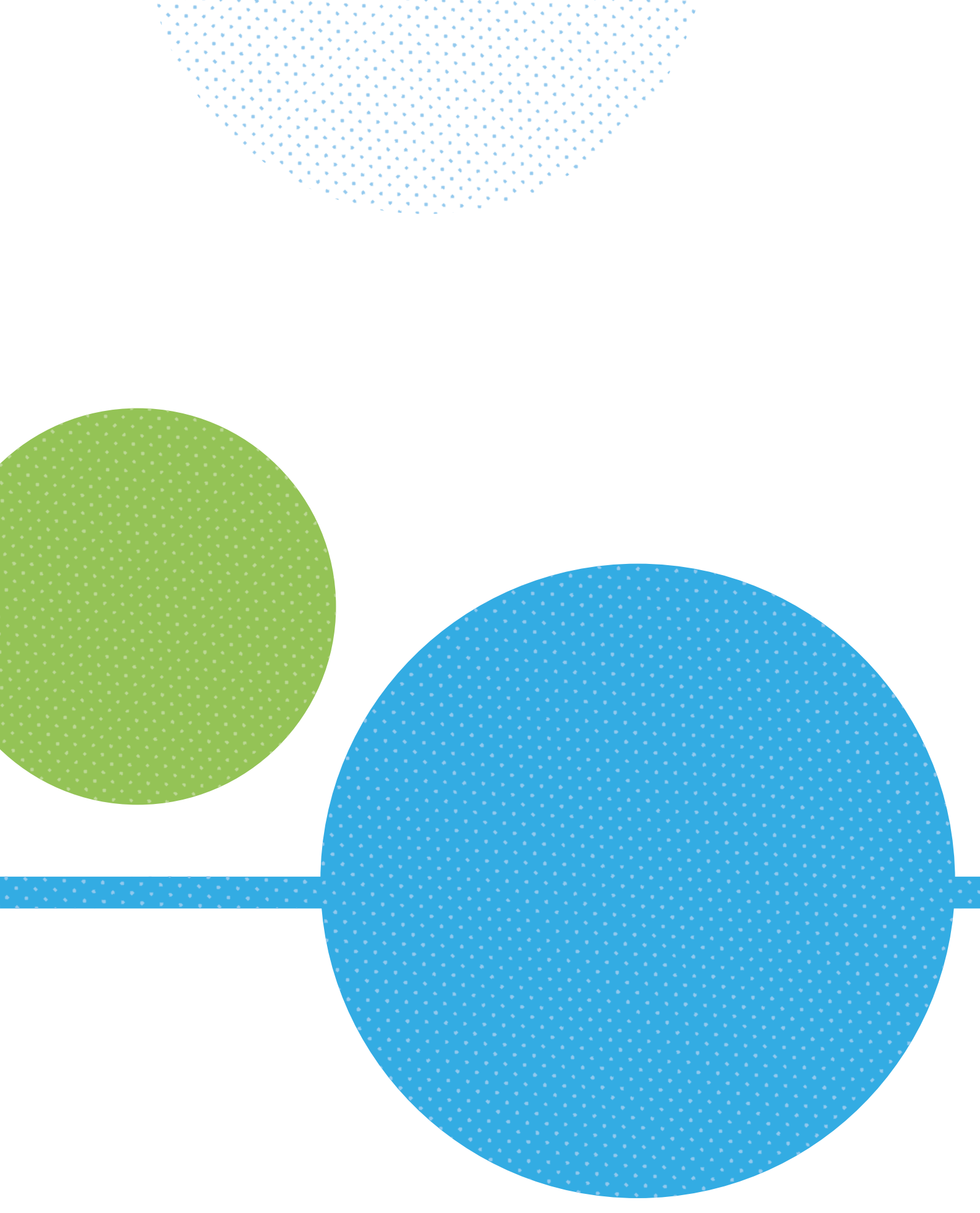
Agata Frankowska

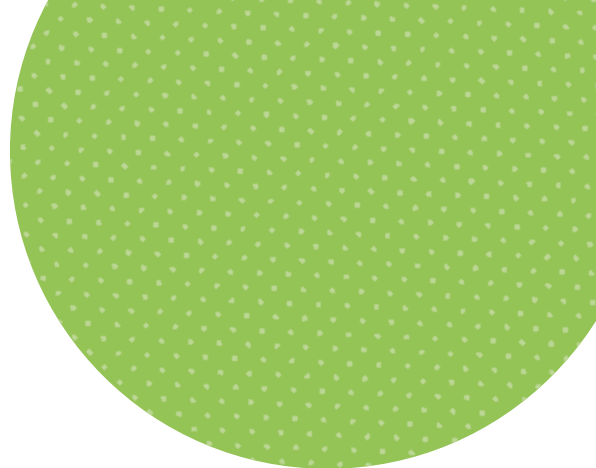
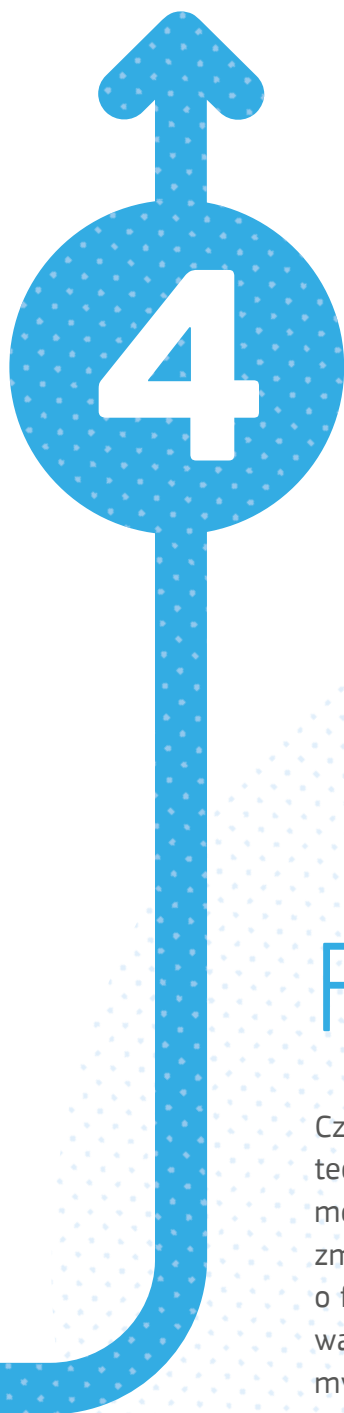
Z wykształcenia pedagogka specjalna. Praktyczka w zakresie edukacji osób dorosłych i dogoterapeutka. Od 2015 roku zajmuje się organizacją zajęć edukacyjnych, animacyjnych i kulturalnych dla osób po 60 roku życia. Koordynatorka i pomysłodawczyni projektów Fundacji Karuzela Aktywności. Prowadzi warsztaty z języka angielskiego dla osób 60+, tworzy słuchowiska i podcasty.

Posłuchaj podcastu EPALE
o podróżach rozwojowych.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





Fundamenty

Czy mamy jakieś punkty oparcia w dobie rozpędzonej rewolucji technologicznej? W jaki sposób edukacja i działania społeczne mogą nam pomóc odnaleźć się w świecie przyspieszających zmian? Zebrane w tym rozdziale artykuły przypominają o fundamentach istotnych niezależnie od zmieniających się warunków zewnętrznych – m.in. o rozwijaniu krytycznego myślenia, zdobywaniu nowych kompetencji i służbie społecznej.

Osobowość zawodowa edukatora dorosłych

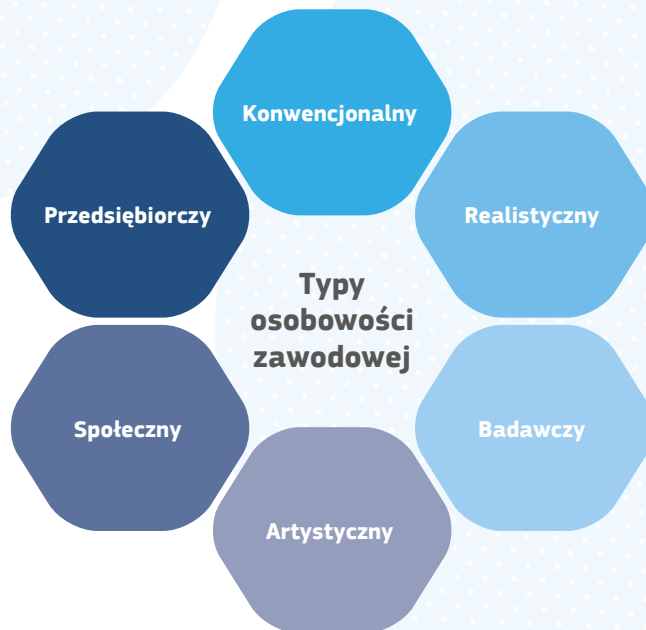


WOJCIECH ŚWITALSKI

Istnieje wiele koncepcji osobowości zawodowej. Jedną z popularniejszych sformułował w latach 40. XX wieku amerykański psycholog John Holland – jest na tyle ciekawa, a także przejrzysta i zrozumiała, że wykorzystałem ją do opisu profilu edukatora. Tekst przygotowałem przede wszystkim z myślą o ludziach zajmujących się edukacją dorosłych lub rozważających taką opcję zawodową, którzy – z jakiegoś powodu – nie są pewni obranej ścieżki kariery. Mam nadzieję, że w moim artykule znajdą kilka krzepiących i inspirujących słów.

Koncepcja osobowości zawodowej według Johna Hollanda

Holland wyróżnił sześć typów osobowości zawodowej. Układają się one w szczególny wzór – schemat heksagonalny – w którym dwa typy sąsiadujące ze sobą są także bliskie treściowo. Typy naprzeciwko siebie są najmniej zgodne – można znaleźć między nimi wiele przeciwieństw. Każdy człowiek ma cechy każdego typu, ale na ogół któryś z nich jest na tyle dominujący, że można daną osobę przyporządkować właśnie do danej osobowości (przy tworzeniu szerszego, bardziej złożonego opisu, używa się trzech typów z najwyższymi wskaźnikami).



Źródło: Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu: Przegląd koncepcji teoretycznych*. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.

Typy osobowości zawodowej

- **Konwencjonalny** charakteryzuje osobę, która lubi powtarzalne, ustalone czynności. Chętnie realizuje powierzony jej stały zestaw zadań. Dobrze funkcjonuje w świecie przepisów i regulacji – świetnie się w nich orientuje i je respektuje. Raczej nie wykazuje kreatywności ani inwencji. Typowe zawody: księgowy, bibliotekarz.
- **Realistyczny** cechuje kogoś, kto lubi kontakt ze światem materialnym – odnajduje się w świecie przedmiotów, maszyn, urządzeń, dobrze też sobie radzi w otoczeniu zwierząt. W tej grupie są osoby, które lubią majsterkować, naprawiać, wytwarzać, a nie najlepiej wychodzą im zadania wymagające współpracy. Typowe zawody: rolnik, mechanik.
- **Badawczy** łączy osoby, które lubią dociekać, analizować, rozwiązywać problemy. Takie, które chętnie zbierają i analizują dane, szukają wyjaśnień i uzasadnień. Typowe zawody: lekarz, pracownik naukowy.
- **Artystyczny** jest właściwy dla osób, które chętnie coś tworzą, podejmują działania związane z wyrażaniem ekspresji, są kreatywne, pełne inwencji i pomysłów, a jednocześnie słabiej wykonują schematyczne, powtarzalne obowiązki. Typowe zawody: aktor, piosenkarz.
- **Społeczny** jest właściwy dla osób chętnie działających w grupie, empatycznych, życzliwych, troszczących się o innych. Słabszą stroną przedstawicieli tej grupy jest obsługa urządzeń i maszyn. Typowe zawody: nauczyciel, psycholog.
- **Przedsiębiorczy** cechuje ludzi lubiących podejmować nowe zadania, wyzwania, przedsięwzięcia. Takie osoby są rzutkie, dobrze sobie radzą w trudnych sytuacjach, chętnie testują nowe rozwiązania. Nie są jednak zbyt wnikliwe i nie lubią drobiazgowych analiz naukowych. Typowe zawody: akwizytor, przedsiębiorca.

Analogicznie do typów osobowości Holland wyróżnił sześć typów środowisk pracy, czyli zespołów uwarunkowań charakterystycznych dla danego stanowiska. Według niego w środowisku **konwencjonalnym** dominują zadania powtarzalne, schematyczne, ograniczone ogólnie obowiązującymi procedurami. Środowisko **realistyczne** jest pełne urządzeń, przedmiotów czy sprzętów, które wymagają sprawnej obsługi. Środowisko **badawcze** łączy się z potrzebą poszukiwania uzasadnień, wymaga wnikliwości i umiejętności analizy. Środowisko **artystyczne** kojarzone jest z niekonwencjonalnymi działaniami, pomysłowością, nieszablonowymi rozwiązaniami. Środowisko **społeczne** wiąże się z pracą z ludźmi i na ich rzecz – wymaga empatii oraz umiejętności interpersonalnych. Ostatnie z wyodrębnionych przez Hollanda – środowisko **przedsiębiorcze** – pełne jest zadań organizacyjnych, wymagających podejmowania ryzyka, zarządzania i planowania.

Jak można się łatwo domyślić, najkorzystniejsze jest takie połączenie, kiedy cechy osobowości zawodowej pokrywają się z charakterem środowiska pracy. W takiej sytuacji pracownik ma szansę w pełni wykorzystać swój potencjał, a wykonywane zadania przynoszą mu satysfakcję. Rozdzźwięk między osobowością a środowiskiem sprawia, że człowiek zmusza się, by robić coś, czego nie lubi i w czym nie czuje się pewnie. Rezultaty jego pracy są niezadowolające, a on sam jest sfrustrowany. Kto zatem powinien zajmować się edukacją dorosłych? Gdzie ta profesja lokuje się na diagramie heksagonalnym?

Edukator dorosłych w świetle koncepcji Johna Hollanda

Patrząc schematycznie na koncepcję Hollanda, należałoby edukatorów dorosłych przyporządkować do społecznego typu osobowości zawodowej. Byłby to ruch uzasadniony o tyle, że chodzi przecież o działalność na rzecz społeczeństwa, pracę wymagającą kontaktu z drugim

człowiekiem. Gdyby jednak na tym poprzestać, z horyzontu znikną inne perspektywy, a trzeba brać pod uwagę to, że edukacja dorosłych jest złożonym procesem, który realizuje się w różnych warunkach i wiąże się z urozmaiconymi zadaniami. W związku z tym stawiam tezę, że można być spełnionym edukatorem dorosłych, działając w każdym z sześciu wyróżnionych środowisk. Spróbuję swoje zdanie uzasadnić, podając przykłady czynności charakterystycznych dla różnych typów osobowości zawodowej, które edukator wykonuje w wielu środowiskach.

Środowisko konwencjonalne – organizowanie szkoleń i wydażeń edukacyjnych, nadzorowanie harmonogramów, ustalanie kwestii formalnych, kontrolowanie finansów, rozsyłanie powiadomień i korespondencji seryjnej, czuwanie nad dokumentacją.

Środowisko realistyczne – przygotowywanie materiałów i pomocy dydaktycznych (w formie analogowej i cyfrowej), tworzenie dokumentów, prezentacji, tablic informacyjnych, udział w procesie wyposażania pracowni, obsługa urządzeń, dostarczanie wsparcia technicznego.

Środowisko badawcze – diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, przygotowywanie narzędzi diagnozy, prowadzenie badań, analizowanie danych, sporządzanie raportów, ocenianie efektów szkoleniowych, optymalizowanie działań.

Środowisko artystyczne – wystąpienia publiczne, realizowanie zajęć opartych na ekspresji, warsztatów dramowych i przedsięwzięć artystycznych, przygotowywanie filmów dydaktycznych oraz popularnonaukowych, podejmowanie działań edukacyjnych związanych z kulturą wysoką, dbanie o estetykę projektów edukacyjnych.

Środowisko społeczne – prowadzenie szkoleń, warsztatów, wykładów, zajęć coachingowych, dialog z uczestnikami procesu edukacyjnego, wsparcie, współpraca z klientami i zewnętrznymi podmiotami w ramach przedsięwzięć edukacyjnych, działania pomocowe i opiekuńcze.

Środowisko przedsiębiorcze – przedstawianie propozycji działań edukacyjnych, kreowanie wizji, formułowanie celów, planowanie i rozdzielanie zadań, kierowanie zespołami, zarządzanie budżetem, wprowadzanie innowacji, motywowanie innych.

Wnioski końcowe

Bycie edukatorem dorosłych nie zawsze oznacza to samo. Spektrum zadań związanych z tą profesją jest wystarczająco szerokie, by zasadniczo ją zróżnicować. To prowadzi do dwóch istotnych wniosków.

Po pierwsze, wydaje się zasadne, by zespoły zajmujące się edukacją dorosłych budować z ludzi reprezentujących różne typy osobowości zawodowej. Bogactwo preferencji i upodobań raczej ułatwi realizację zadań, niż będzie źródłem niedostosowania (niewielkie ryzyko, że ktoś nie będzie pasował do grupy ze względu na cechy osobowe, pojawia się w większych zespołach).

Po drugie, chcąc się zajmować edukacją dorosłych, warto przeanalizować (najlepiej w obecności sprawnego doradcy) własny profil osobowości zawodowej. Przede wszystkim po to, żeby określić obszar działań odpowiadających w największym stopniu i harmonijnie współgrających z naszą osobowością zawodową, a w szerszym wymiarze – by lepiej sprawdzić się w zadaniach edukatora osób dorosłych.

”

Istnieje wiele koncepcji osobowości zawodowej. Jedną z popularniejszych sformułował w latach 40. XX wieku amerykański psycholog John Holland, który wyróżnił sześć typów osobowości oraz sześć typów środowisk pracy, czyli zespołów uwarunkowań charakterystycznych dla danego stanowiska.

Komentarze z platformy EPALE

MAŁGORZTA ROSALSKA

Z koncepcją osobowości zawodowych Hollanda mam pewien problem. Z jednej strony zdaję sobie sprawę, że jest to chyba najpopularniejsza koncepcja wśród doradców zawodowych i często jest wykorzystywana w diagnostyce doradczej. Jednocześnie ma ona dużo ograniczeń. Holland opracował ją w połowie ubiegłego wieku, jest ona dość uproszczona i odnosi się do rzeczywistości zawodowej z tamtego czasu. Poza tym, w doradztwie zawodowym dla osób dorosłych, jeśli nie jest to z jakichś powodów konieczne, odchodzimy od teorii cechy i czynnika. W Twoim artykule pojawia się jednak bardzo optymistyczna rzecz – bez względu na to, w którym typie osobowości zawodowej się odnajdujemy, praca edukatora może być tą aktywnością zawodową, w której możemy poczuć się na swoim miejscu. :)

 Like  Comment  Share

WOJCIECH ŚWITALSKI

Rzeczywiście, mamy tu pewne uproszczenia i obraz modelowy, który nie jest uniwersalny. Niemniej – jak zauważyłaś – koncepcja posłużyła mi raczej jako baza do ukazania wachlarza możliwości, które są związane z edukacją dorosłych. Dziękuję za czujny komentarz.

 Like  Comment  Share



dr Wojciech Świtalski

Pedagog, andragog, adiunkt w Katedrze Andragogiki i Gerontologii Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalizuje się w metodyce kształcenia w środowisku szkolnictwa wyższego i edukacji dorosłych, zwłaszcza z wykorzystaniem gier i zabaw. Organizator licznych wydarzeń edukacyjnych. Ambasador EPALE.

Poznaj jedną z Historii EPALE,
by czerpać z doświadczeń
innych edukatorów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Krytyczne myślenie w codziennym życiu



DOROTA GIERZEWSKI

Codziennie podejmujemy mnóstwo decyzji – zarówno błahych, jak i takich, które mogą zmienić życie. Każda, choćby wydawała się nieistotna, ma swoje konsekwencje. Wiele z nich dotyczy rutynowych aktywności, niewymagających większego zastanowienia, niektóre jednak muszą być wynikiem starannego przemyślenia. Działanie w sposób zautomatyzowany oszczędza wprowadzić nasze zasoby, ale jednocześnie stwarza niebezpieczeństwo wyboru mniej optymalnych rozstrzygnięć. Krytyczne myślenie wprowadza zaś refleksję do procesu decyzyjnego, w tym takie etapy, jak: zastanawianie się, rozważanie dostępnych opcji i dokonywanie analizy.

Myślenie heurystyczne

Badania nad ludzkim rozumowaniem wykazały, że kiedy wyciągamy wnioski i podejmujemy decyzje, korzystamy ze stosunkowo łatwych do zastosowania procedur. Chętnie używamy uproszczeń myślowych, a naszym rozumowaniem rządzą schematy i heurystyki. **Schematy** pozwalają nam organizować wiedzę o świecie społecznym, mają wpływ na to, co zwraca naszą uwagę i o czym myślimy. Działają trochę jak filtry, które blokują informacje sprzeczne z głównymi założeniami – uwzględniają jedynie częściową wiedzę na temat danego wycinka rzeczywistości. Natomiast **heurystyki**, jako uproszczenia poznawcze (skroty myślowe), pomagają nam w radzeniu sobie z nadmiarem informacji i ułatwiają szybkie oraz efektywne wydawanie sądów. W większości przypadków uproszczenia są bardzo przydatne, ponieważ prowadzą do rozsądnych, satysfakcjonujących odpowiedzi.

Laureat Nagrody Nobla, psycholog poznawczy Herbert Simon, wprowadził koncepcję heurystyki w latach 50. XX wieku. Pisał o ograniczonej racjonalności, która występuje, gdy ludzie są zmuszeni podejmować decyzje w warunkach braku czasu, zasobów i informacji (Simon, 1955). Zainspirowani teoriami Simona psychologowie Amos Tversky i Daniel Kahneman (również laureat Nagrody Nobla) w latach 70. przedstawili wyniki badania nad heurystykami i błędami poznawczymi (Tversky i Kahneman, 1973). Wprowadził to Simon wykazał, że ludzkie zdolności do podejmowania racjonalnych decyzji są ograniczone, ale to Tversky i Kahneman zapoczątkowali prace nad heurystykami i takimi sposobami myślenia, dzięki którym możliwe jest uproszczenie procesu podejmowania decyzji. Autorzy zidentyfikowali trzy rodzaje heurystyk, za pomocą których często ocenia się prawdo-

”

Działanie w sposób zautomatyzowany oszczędza wprowadzić nasze zasoby, ale jednocześnie stwarza niebezpieczeństwo wyboru mniej optymalnych rozstrzygnięć. Krytyczne myślenie wprowadza zaś refleksję do procesu decyzyjnego, w tym takie etapy, jak: zastanawianie się, rozważanie dostępnych opcji i dokonywanie analizy.

podobieństwa: dostępność, reprezentatywność oraz zakotwiczenie i dostosowanie. Badania te krytykował psycholog Gerd Gigerenzer, który twierdził, że „adaptacyjny zestaw narzędzi”, składający się z szybkich i oszczędnych heurystyk, może prowadzić do „ekologicznie racjonalnych” decyzji (Gigerenzer, 1996). Oznacza to, że w wielu przypadkach proste heurystyki mogą być równie skuteczne (a może nawet bardziej), jak skomplikowane analizy.

Heurystyki mają swoje wady i zalety. Pomagają szybciej rozwiązywać problemy, ale równocześnie mogą prowadzić do nieprecyzyjnych ocen dotyczących osób lub sytuacji. Jednak poznanie ich pozytywnych i negatywnych stron ułatwi skuteczniejsze ich używanie, a także podejmowanie lepszych decyzji. Warto bowiem pamiętać, że popełnianie błędów jest nieodłączną częścią naszego myślenia.

Mindware – narzędzia skutecznego myślenia

Style myślenia to narzędzia mentalne przydatne do niektórych zadań i mniej odpowiednie w przypadku innych. W latach 80. XX wieku psycholog Richard Nisbett ze współpracownikami badał, czy znajomość prostych reguł może pomóc ludziom w podejmowaniu decyzji (Nisbett i Ross, 1980; Nisbett i in., 1987). Nisbett (2016) opisuje narzędzia ułatwiające krytyczne myślenie. Opierają się one na regułach, które można zastosować w codziennych sytuacjach, zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Co istotne, każdy może się ich nauczyć.

Mindware to zestaw technik, zasad i strategii, które pomagają sprawniej myśleć. Dzięki nim efektywniej przetwarzamy informacje, skuteczniej rozwiązujemy problemy i podejmujemy lepsze decyzje, a także potrafimy radzić sobie w gąszczu informacji oraz odróżniać ważne wzorce od nieistotnych danych. Nasze rozumowanie wspierają m.in. zasady myślenia statystycznego, wnioskowania przyczynowego, teorii decyzji czy logiki.

- **Zasady myślenia statystycznego** są niezbędne do usprawnienia procesu podejmowania decyzji. Jednym z powszechnych błędów jest stosowanie prawa małych liczb, czyli kierowanie się przekonaniem, że reguła, która sprawdza się w odniesieniu do niewielkich grup, będzie działać także w dużych zbiorowościach. W takich sytuacjach dochodzi do nadinterpretacji wyników statystycznych uzyskanych z małych próbek danych, co może prowadzić do nadmiernej generalizacji i skutkować błędami we wnioskowaniu. Nisbett prezentuje praktyczne zastosowanie myślenia statystycznego w codziennym życiu, np. gdy oceniamy kwestie zdrowotne (zrozumienie rzeczywistych prawdopodobieństw diagnoz medycznych) lub podejmujemy decyzje finansowe (ocena ryzyka inwestycyjnego). Dowodzi, że świadome podejście do statystyki może wpłynąć na dokonywanie dobrze uzasadnionych i racjonalnych wyborów. To z kolei chroni nas przed błędami poznawczymi, a także pozwala lepiej przewidywać skutki podejmowanych decyzji.
- **Wnioskowanie przyczynowe**, czyli umiejętność rozpoznawania, co jest przyczyną, a co skutkiem, to kolejny fundament świadomego myślenia. Istotne jest, by nie mylić współwystępowania dwóch zjawisk (czyli korelacji) z istnieniem rzeczywistego związku przyczynowo-skutkowego. Bowiem to, że dwie rzeczy dzieją się równocześnie lub w podobnym czasie, nie oznacza, że jedna powoduje drugą.
- **Teoria decyzji** skupia się na procesach, które stosujemy podczas dokonywania wyborów, często w sytuacji niepewności. Jej podstawą jest wybór racjonalnych alternatyw, czyli takich opcji, które przynoszą największą korzyść przy uwzględnieniu dostępnych informacji oraz planowanych celów. Wiąże się z koncepcją oczekiwanej użyteczności, która

wskazuje, że powinniśmy oceniać własne wybory, uwzględniając wartość i prawdopodobieństwo każdego możliwego wyniku. Konieczna jest również analiza kosztów i korzyści, umożliwiającą określenie, która opcja przynosi największy zysk netto. Nie bez znaczenia pozostaje też analiza wrażliwości pokazująca, jak wyniki decyzji są modyfikowane wraz ze zmianami kluczowych założeń.

→ **Logika** to podstawa dobrze zbudowanej argumentacji i klucz do rozróżniania, co jest prawdziwe, a co nie – w tego rodzaju rozumowaniu istotne są przesłanki, wnioski i związki między nimi. Argument logiczny opiera się na przesłankach, tj. twierdzeniach stanowiących fundament wniosku. Żeby argument był poprawny, przesłanki muszą być połączone w sposób, który jednoznacznie prowadzi do danego wniosku.

Nawet z powyższego, skrótowego przeglądu wynika, że istnieją rozmaite narzędzia, które pozwalają doskonalić umiejętności podejmowania decyzji. Ich prawdziwa siła ujawnia się jednak dopiero wtedy, gdy są stosowane w rzeczywistych sytuacjach.

Inwestowanie w krytyczne myślenie

„Inwestować czy nie inwestować?” – oto jest pytanie. Myślenie krytyczne potrzebuje odpowiednich warunków, aby się rozwijać. Robert DiYanni zwraca uwagę na kilka kluczowych cech: otwartość umysłu, uczciwość, elastyczność, wytrwałość, rozsądek, pracowitość i skupienie (DiYanni, 2016). Umożliwiają one ponowne analizowanie argumentów, przyjmowanie różnych perspektyw i otwarcie na proces całościowego uczenia się. Ponadto, co istotne, zauważając pułapki uniemożliwiające nam myślenie obiektywne, możemy unikać rozumowania nieracjonalnego i podejmować rozsądne decyzje.

Co równie ważne, krytyczne myślenie obejmuje samosteroowność – samoświadomość w celu zarządzania własnymi myślami i motywacją do myślenia (DiYanni i Borst, 2020). Warto zatem ZASTANOWIĆ SIĘ nad zastosowaniem *Mindware*, aby być lepiej przygotowanym do podejmowania świadomych, przemyślanych decyzji w codziennym życiu.



Bibliografia

- DiYanni, R. (2016). *Critical and Creative Thinking. A brief guide for teachers*. Wiley Blackwell.
- DiYanni, R., Borst, A. (2020). Chapter 10. Critical Thinking. W: *The Craft of College Teaching: A Practical Guide* (s. 182–198). Princeton University Press.
- Gierszewski, D. (2024). Siła krytycznego myślenia: umiejętności ważniejsze niż wiedza? W: *Od wyzwania do rozwiązania: wybór tekstów opublikowanych na platformie EPALE (2023 r.)* (s. 182–198). Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- Gigerenzer, G. (1996). On narrow norms and vague heuristics: a reply to Kahneman and Tversky. *Psychological Review*, 103(3), 592–596.
- Nisbett, R. E. (2016). *Mindware. Narzędzia skutecznego myślenia*. Wydawnictwo Smak Słowa.
- Nisbett, R. E., Ross, L. (1980). *Human Inference: Strategies and Shortcomings of Social Judgment*. Prentice-Hall.
- Nisbett, R. E., Fong, G. T., Lehman, D. R., Cheng, P. W. (1987). Teaching Reasoning. *Science*, 238(4827), 625–631.
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99–118.
- Tversky, A., Kahneman, D. (1973). Availability: A Heuristic for Judging Frequency and Probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207–232.

Komentarz z platformy EPALE

LIDIA MIROWSKA

Kiedy nasze decyzje są z każdej strony sterowane mechanizmami psychologicznymi powodującymi, że pozornie dokonujemy lepszych wyborów, a tak naprawdę są one pożądane przez nadawcę, krytyczne myślenie jest wręcz niezbędne. Nie mylić z ludzką przekorą i nie szukać dziury w całym. Tak jak napisałaś, pewne uproszczenia mają nam ułatwiać życie, którego nie starczyłoby, gdybyśmy krytycznie podchodzili do wszystkiego.

Z uczestnikami szkoleń stosuję debatę, szukają oni argumentów na niepopularne pozornie tematy. Mają udowadniać, że warto palić papierosy – choć wiadomo, że nie warto, ale dyskutują, albo że nie trzeba segregować śmieci – wiedzą, że trzeba, ale szukają luki w tym stwierdzeniu. Ćwiczeniowa sztuka argumentowania.

 Like  Comment  Share



dr hab. Dorota Gierszewski

Andragog, wykładowca akademicki, badaczka, trenerka, organizatorka społecznościowa. Pracuje na Uniwersytecie Jagiellońskim. Zainteresowana problematyką nieformalnej edukacji dorosłych, obywatelskości, migracji, międzykulturowości. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
beneficjenta programu Erasmus+
o projekcie z zakresu rozwijania
u osób 55+ umiejętności krytycznego
korzystania z mediów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Wolontariat – przepis na zdrowie



JUSTYNA PATER

Na pytanie „Co ci daje wolontariat?” usłyszymy różne odpowiedzi. Jedni wspomną o pozytywnych emocjach i energii wynikających z pomagania, drudzy o satysfakcji, jeszcze inni podkreślą, że jest to okazja do rozwoju – zdobywania nowych umiejętności i doświadczeń oraz do poszerzania wiedzy. Znajdą się też tacy, dla których wolontariat to przede wszystkim możliwość bycia częścią grupy i okazja do przebywania wśród ludzi, z którymi łączą ich podobne wartości oraz pasje. Dzięki działaniu na rzecz innych tworzą się przyjaźnie, więzi sąsiedzkie, piękne długoletnie relacje. Część wolontariuszy wskazuje też na takie benefity, jak: możliwość skorzystania z ciekawych szkoleń, wejścia na interesujący koncert lub spektakl, uzyskania referencji albo dodatkowych punktów na świadectwie. Czy poza tymi korzyściami działanie na rzecz innych może mieć też pozytywny wpływ na nasze zdrowie, na kondycję fizyczną i psychiczną?

Co mówią najnowsze badania

Amerykańskie badaczki Rachel L. Piferi i Kathleen A. Lawler przyjrzały się zależności między nieodpłatną pracą na rzecz innych a zdrowiem. Z ich analiz wynika, że osoby, które deklarują chęć udzielania wsparcia, mają niższe ciśnienie krwi, większe poczucie własnej skuteczności i wyższą samoocenę (Piferi i Lawler, 2006). Spada ich poziom stresu i zmniejsza się tendencja do popadania w stany depresyjne.

Do podobnych wniosków doszli naukowcy z Uniwersytetu Carnegie Mellon. Uczestnikami ich badania były osoby powyżej 50 roku życia, u których przez cztery lata dokonywano pomiaru ciśnienia krwi. Analizy wykazały, że w grupie udzielającej się wolontariacko przez minimum 200 godzin w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie początkowe ryzyko rozwoju nadciśnienia tętniczego było mniejsze niż u osób, które nie angażowały się w działalność na rzecz innych. Aktywność wolontariacka trwająca powyżej 200 godzin przekładała się też na zwiększenie dobrostanu psychicznego oraz sprawności fizycznej (Sneed i Cohen, 2013).

Wolontariusze żyją dłużej

O tym, że „pomagacze” żyją dłużej, możemy się dowiedzieć z badań dotyczących związku stresu ze śmiertelnością (Poulin i in., 2013). Wyniki prac naukowców, opublikowane w 2012 roku w amerykańskim czasopiśmie „Health Psychology”, wskazują, że osoby regularnie angażujące się w wolontariat żyją dłużej, pod warunkiem że motywuje je chęć pomagania innym, a nie sobie. Analizie poddano dane pochodzące z lat 1992, 2004 oraz 2008 dotyczące ponad 10 tysięcy kobiet i mężczyzn, obserwowanych od czasu ukończenia przez nich szkół średnich w amerykańskim stanie Wisconsin pod koniec lat 50. XX wieku. W 2004 roku respondentów zapytano, czy w poprzedniej dekadzie angażowali się w wolontariat, jaka była częstotliwość ich aktywności na tym polu oraz jakie powody stały za ich decyzją o działaniu na rzecz innych. Po czterech latach okazało się, że uczestnicy badania, którzy brali udział w wolontariacie, zwłaszcza regularnie i często, mieli większe szanse na dłuższe życie. W przypadku osób, które

zgłosiły się na wolontariat z pobudek egoistycznych, po to, by zapewnić sobie lepsze samopoczucie, ryzyko śmierci było podobne jak u nie-wolontariuszy (Konrath i in., 2012).

Interesujące są też badania belgijskie, w których prześledzono dane z 29 krajów zabrane w latach 2012–2013 w szóstej edycji Europejskiego Sondażu Społecznego (*European Social Survey*). Na podstawie ankiet wypełnionych przez prawie 43 tys. osób ustalono, że stan zdrowia wolontariuszy jest porównywalny z kondycją osób o 5 lat od nich młodszych (zależność ta ma częściowy związek z dochodami gospodarstwa domowego (Detollenaere i in., 2017).

Wymienione badania potwierdzają relację między aktywnością wolontariacką a stanem zdrowia. Pomaganie innym wpływa na to, że mamy lepsze samopoczucie, wyższą samoocenę, poczucie sprawczości, bardziej satysfakcjonujące relacje z innymi. Korzystnie też oddziałuje na nasze zdrowie, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychospołecznym.

Aktywność społeczna może mieć jednak również ciemną stronę. Wolontariat bywa bowiem obciążający – a w kontekście zdrowia nie sposób pominąć kwestii wypalenia zawodowego.

Wypalenie u wolontariuszy

Kiedy i gdzie dochodzi do wypalenia zawodowego u wolontariuszy? Większe prawdopodobieństwo wystąpienia tego efektu pojawia się u osób działających długoterminowo niż u tych, które okazjonalnie włączają się w akcje charytatywne. Ryzyko wypalenia wzrasta w przypadku pracy w hospicjach, szpitalach, domach pomocy społecznej, domach dziecka. Pomoc osobom cierpiącym, chorym lub będącym w kryzysie łączy się z doświadczaniem trudnych emocji. Wolontariusze stykają się z wymagającymi i przykrymi sytuacjami, które mogą nadwyręzać ich zasoby psychofizyczne. Skutki długofalowego obciążenia są także widoczne wśród tych, którzy działają w trybie kryzysowym – w ostatnich latach np. w związku z pandemią koronawirusa, wybuchem wojny w Ukrainie lub powodzią na południu Polski. Zmęczenie i stres dały się we znaki wielu wolontariuszkom i wolontariuszom.

Co zrobić, by zminimalizować zagrożenie wypaleniem? Przeciążenie psychiczne można zmniejszyć dzięki odpowiedniemu przygotowaniu, szkoleniu oraz stopniowemu wdrażaniu wolontariuszy w obowiązki pod okiem koordynatora (i psychologa, jeśli jest zatrudniony w instytucji). Regularne spotkania zespołu lub supervizje pozwalają szybciej wychwycić niepokojące sygnały i zastosować adekwatne rozwiązania. Świetnie, jeśli organizacja ma zasoby, by zadbać o działania profilaktyczne, a kiedy sytuacja tego wymaga – otoczyć wolontariusza i cały zespół odpowiednią opieką.

Pomagaj z głową

Kluczowe jest uświadamianie wolontariuszom, że zwracanie uwagi na siebie i dbanie o swoje potrzeby to nic złego – powinni oni zdawać sobie sprawę, że nie muszą być superbohaterami,

”

Badania potwierdzają relację między aktywnością wolontariacką a stanem zdrowia. Pomaganie innym wpływa na to, że mamy lepsze samopoczucie, wyższą samoocenę, poczucie sprawczości, bardziej satysfakcjonujące relacje z innymi. Korzystnie też oddziałuje na nasze zdrowie, zarówno w wymiarze fizycznym, jak i psychospołecznym.

którzy przez 24 godziny na dobę ratują świat. Świadome podejście do pomagania oznacza, że nie poświęcamy się dla innych, przekraczając własne granice. Dając coś z siebie, powinniśmy także coś otrzymywać.

„Dawaj, ile możesz dać, nie obiecuj, jeśli nie jesteś czegoś pewien”; „Nie bój się rozmawiać o tym, co czujesz, z innymi wolontariuszami, z personelem czy z psychologiem – to pomaga”; „Dbaj o siebie i swoje granice. Masz prawo się nie zgadzać i mieć inne zdanie. Słuchaj przede wszystkim siebie i idź za tym” – to zapisy, które znalazły się w kodeksie wolontariusza Wrocławskiego Hospicjum Bonifratrów¹. Warto, by każda osoba zajmująca się wolontariatem, zarówno ta z krótkim, jak i długim stażem, znała i wdrażała te zasady – po to, by móc czerpać radość oraz w pełni doświadczać korzyści z pomagania innym.



Bibliografia

Detollenaere, J., Willems, S., Baert, S. (2017). Volunteering, income and health. *PLoS ONE*, 12(3), e0173139.

Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1), 87–96.

Piferi, R. L., Lawler, K. A. (2006). Social support and ambulatory blood pressure: An examination of both receiving and giving. *International Journal of Psychophysiology*, 62(2), 328–336.

Poulin, M. J., Brown, S. L., Dillard, A. J., Smith, D. M. (2013). Giving to others and the association between stress and mortality. *American Journal of Public Health*, 103(9), 1649–1655.

Sneed, R. S., Cohen, S. (2013). A prospective study of volunteerism and hypertension risk in older adults. *Psychology and Aging*, 28(2), 578–586.



Kluczowe jest uświadamianie wolontariuszom, że zwracanie uwagi na siebie i dbanie o swoje potrzeby to nic złego – powinni oni zdawać sobie sprawę, że nie muszą być superbohaterami, którzy przez 24 godziny na dobę ratują świat.

Komentarz z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Jest genialna książka – Towarzyskie życie mózgu – która między innymi omawia szczegółowo temat zaangażowania w pomaganie jako czynnika zwiększającego długość i satysfakcję z życia. Bardzo polecam, jeśli ktoś ma chęć zgłębić temat :)



Like



Comment



Share



¹ tinyurl.com/3cnxh64s [dostęp: 15.05.2025].



Justyna Pater

Psycholożka, specjalistka ds. rozwoju i edukacji zawodowej, pracownica zespołu ds. wolontariatu w jednostce samorządu terytorialnego we Wrocławiu. Zajmuje się wspieraniem rozwoju wolontariuszy i koordynatorów wolontariatu. Współpracuje z organizacjami pozarządowymi i instytucjami miejskimi. Interesuje się doradztwem zawodowym.

Poznaj jedną z Historii EPALE
dotyczącą wolontariatu.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Jak wzmacniać poczucie własnej skuteczności?



ELŻBIETA TALIK

Poczucie własnej skuteczności to przekonanie o możliwościach poradzenia sobie w trudnych sytuacjach (Juczyński, 2003). Jest to ważny zasób osobisty ułatwiający panowanie nad stresem (Jerusalem, 1993; Juczyński, 2003) i podejmowanie codziennych wyzwań. Pojęcie zaczerpnięto ze społeczno-poznawczej teorii Alberta Bandury (1993). Wyróżnia się w niej dwa typy poczucia własnej skuteczności:

- uogólnione, które odnosi się do różnych sfer aktywności człowieka („poradzę sobie w każdych okolicznościach”);
- specyficzne – oczekiwanie skuteczności osobistej w konkretnej sytuacji i w stosunku do konkretnych zadań życiowych.

Uogólnione przekonanie o osobistych kompetencjach odgrywa decydującą rolę w nowych okolicznościach, a specyficzne jest ważniejsze w tych dobrze znanych (Juczyński, 2003). Ta druga kategoria zależy w dużym stopniu od uogólnionego poczucia własnej skuteczności i odwrotnie – na podstawie wcześniejszych doświadczeń skutecznego działania rozwija się szerokie poczucie własnej skuteczności (Bandura, Caprara i Barbaranelli, 2001). Z teorii społeczno-poznawczej Bandury wynika, że przeświadczenie o osobistej kompetencji ma pozytywny i wieloaspektowy wpływ na zachowanie człowieka: na inicjowanie działania, zaangażowanie i wysiłek wkładany w jego realizację, oraz na wytrwałość w dążeniu do celu (zwłaszcza kiedy pojawiają się przeszkody). Im wyższe poczucie skuteczności u danej osoby, tym większa jest jej gotowość do podejmowania i konsekwentnej realizacji trudnych zadań.

Wysokie poczucie własnej kompetencji przekłada się też na zdolność do znoszenia i pokonywania porażek – pomaga zmobilizować się do działania oraz do inwestowania energii i podejmowania wysiłku. Co ciekawe, nawet jeśli przekonanie o własnej skuteczności jest nierealistycznie wyolbrzymione, zachowuje swoją funkcję mobilizującą. Badania wykazują, że poza motywacją psychologiczną przekonanie o skuteczności działa również na poziomie biologicznym – pobudza układ immunologiczny i przyczynia się do zwiększenia ciśnienia krwi (Bandura i in., 1988).

Jak budować przekonanie o własnej skuteczności?

W pierwszym okresie życia największy wpływ na rozwijanie poczucia kompetencji człowieka mają rodzice. Nieprawidłowe wzorce wychowawcze, choroby i problemy osobiste (Jennings i Abrew, 2004), a także niskie umiejętności rodzicielskie (Whitbeck, 1987)

”

Poczucie własnej skuteczności to przekonanie o możliwościach poradzenia sobie w trudnych sytuacjach. Jest to ważny zasób osobisty ułatwiający panowanie nad stresem i podejmowanie codziennych wyzwań. Pojęcie zaczerpnięto ze społeczno-poznawczej teorii Alberta Bandury.

to czynniki zewnętrzne, które zaburzają kształtowanie się poczucia skuteczności u dzieci.

Na dalszym etapie ważną strategią jest **naśladowanie** osób z wysokim poczuciem własnej skuteczności. Mogą to być rodzice, ale również inne postacie znaczące w życiu dziecka – ulubiony nauczyciel, piosenkarz, sportowiec, idol. Dla dorosłych wzorem mogą być dowolne osoby, które darzą one podziwem, np. współpracownik, szef, ktoś odnoszący sukcesy.

Efektywną strategią budowania poczucia kompetencji jest również **perswazja werbalna** – wykorzystywanie instrukcji na temat radzenia sobie w różnych sytuacjach (krok po kroku). Mogą one dotyczyć skutecznego przygotowania się do awansu zawodowego, sposobu rozłożenia materiału do nauki, zastosowania określonych technik uczenia się itp.

Innym sposobem na wzmocnienie poczucia własnej skuteczności jest wykorzystanie tzw. **doświadczeń zastępczych**, czyli wiedzy o skutecznych zachowaniach w określonych okolicznościach, wynikającej z analizy cudzych sukcesów i porażek. Innymi słowy – ktoś obserwuje drugiego człowieka i stąd wyciąga wnioski dla siebie, ucząc się na błędach innych.

Kolejne sposoby angażują bezpośrednio człowieka, który pracuje nad przekonaniem o własnej skuteczności. Należy do nich: **testowanie swoich możliwości w nowych sytuacjach** i **próbowanie nowych zachowań**. Jeśli te działania zakończą się powodzeniem, poczucie skuteczności wzrasta. Ważne są również **atrybucje wewnętrzne**, czyli przypisywanie sobie (a nie np. losowi lub okolicznościom) zasług za odniesiony sukces, a także **pamięć o przeszłych działaniach**, które udało się doprowadzić do pozytywnego finału.

Jeśli przeświadczenie danej osoby na temat własnych kompetencji jest nieadekwatne do rzeczywistości (i przeważnie zaniżone), można wykorzystać techniki terapeutyczne, które umożliwią skorygowanie tych przekonań. Psychoterapia poznawczo-behawioralna oferuje wiele konkretnych metod usuwania tego rodzaju dysfunkcji. Jedną z nich jest technika strzałki w dół, w której dzięki konkretnym pytaniom dochodzi się do źródłowego przekonania będącego podstawą negatywnych sądów na swój temat (Popiel i Pragłowska, 2009).

Innym sposobem jest sporządzanie bilansu zysków i strat, np. próba przeanalizowania, jakie są konsekwencje tego, że ktoś uznaje się za osobę niekompetentną. Interesującym przykładem pracy nad poczuciem skuteczności może być odgrywanie roli własnego obrońcy. Dana osoba odpowiada na następujące pytania: „Jakie «prawo» złamałem?”, „O jakie wykroczenie się oskarżam?”, „Czy są twarde dowody przeciwko mnie?”, „W jaki sposób będę się bronić?”, „Co przemawia za mną, a co przeciwko mnie?”, „Jak sąd oceniłby moje argumenty?”. Taka bezpośrednia konfrontacja może pomóc skorygować błędne opinie na swój temat.

Podsumowując, poczucie skuteczności wynika z czyjegós przekonania na temat własnych możliwości radzenia sobie z wyzwaniami, zadaniami, trudnościami. W dużej mierze to poczucie jest nabyte – wynika z obserwacji osób znaczących, modelowania zachowania, a przede wszystkim z aktywności własnej (doświadczenie i przypisanie sobie sukcesu). Jeśli przekonanie jest zniekształcone – można (i warto) nad nim pracować.

”

Poczucie skuteczności w dużej mierze jest nabyte – wynika z obserwacji osób znaczących, modelowania zachowania, a przede wszystkim z aktywności własnej (doświadczenie i przypisanie sobie sukcesu). Jeśli przekonanie jest zniekształcone – można (i warto) nad nim pracować.



Bibliografia

- Bandura, A. (1993). Perceived *Self-Efficacy* in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Bandura, A., Caprara, G. V., Barbaranelli, C. (2001). Sociocognitive Self-Regulatory Mechanisms Governing Transgressive Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(1), 125–135.
- Bandura, A., Cioffi, D., Taylor, C., Brouillard, M. (1988). Perceived Self-Efficacy in Coping with Cognitive Stressors and Opioid Activation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(3), 479–488.
- Jennings, K. D., Abrew, A. J. (2004). Self-Efficacy in 18-month-old Toddlers of Depressed and Nondepressed Mothers. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 25(2), 133–151.
- Jerusalem, M. (1993). Personal Resources, Environmental Constraints, and Adaptational Processes: The Predictive Power of a Theoretical Stress Model. *Personality and Individual Differences*, 14(1), 15–24.
- Juczyński, Z. (2003). Przekonania i oczekiwania wyznacznikami zachowań związanych ze zdrowiem. W: Z. Juczyński, N. Ogińska-Bulik (red.), *Zasoby osobiste i społeczne sprzyjające zdrowiu jednostki* (s. 49–61). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Popiel, A., Pragłowska, E. (2009). Psychoterapia poznawczo-behawioralna – praktyka oparta na badaniach empirycznych. *Psychiatria w praktyce klinicznej*, 2(3), 146–155.
- Whitbeck, L. B. (1987). Modeling Efficacy: The Effect of Perceived Parental Efficacy on the Self-Efficacy of Early Adolescents. *Journal of Early Adolescence*, 7(2), 165–177.

Komentarze z platformy EPALE

AGNIESZKA LEŚNY

Bardzo dziękuję za rzetelny tekst (KOCHAM dobrą bibliografię!). Wydaje się obecnie, że Bandurę przykryła trochę pop-psychologia i psychologia pozytywna, jednak dzięki temu artykułowi przekartkowałam ponownie jego publikację i przypomniałam sobie, że to rzeczywiście jest rzetelne, uporządkowane podejście.

Wzmocnię te głosy, które podpowiadają, że poza psychoterapią mamy bardziej i mniej ustrukturalizowane metody wzmacniania poczucia własnej skuteczności w miejscu pracy i nie warto się poddawać :)

 Like  Comment  Share

BARBARA HABRYCH

Dziękuję za interesujący artykuł i przytoczenie źródeł.

Wiele zależy od dzieciństwa, ale nawet jeśli nie wszystko poszło dobrze na tym etapie, warto pracować nad tym w młodości i dorosłości. Ponieważ nie jest łatwo samemu wzmacniać swoją sprawczość, bardzo pomocny może być tutor lub mentor. Ja wykorzystuję w tych procesach narzędzia STAR (do pracy z sukcesami) i GOLD (do analizy błędów), które opisałam w tekście na EPALE (bit.ly/4iLQPP2).

 Like  Comment  Share



dr Elżbieta Talik

Doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Katedrze Psychologii Klinicznej Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II. Jej zainteresowania badawcze obejmują: psychologię kliniczną, psychologię osobowości oraz psychologię religii. Autorka kilkunastu artykułów z zakresu psychologii klinicznej oraz książki *Jak trwoga, to do Boga?* *Psychologiczna analiza religijnego radzenia sobie ze stresem u młodzieży*. Autorka metod do pomiaru religijnych strategii radzenia sobie ze stresem (RCOPE) i zamartwiania się (PSWQ-C). Praktykująca psychoterapetka w podejściu psychodynamicznym.

Poznaj cykl
*Szkoły trenerskie
pod lupą EPALE.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zielone kołnierzyki: kwalifikacje i kompetencje w służbie zrównoważonego rozwoju



BARBARA HABRYCH, BOŻENA RYSZAWSKA

Zielona transformacja, Zielony Ład – te hasła słyszymy ostatnio bardzo często. Pierwsze skojarzenia? Walka z globalnym ociepleniem i zanieczyszczeniem powietrza, kryzys klimatyczny, wymieranie gatunków, utrata bioróżnorodności... A jak te zagadnienia łączą się z edukacją? Na to pytanie odpowiada **dr hab. Bożena Ryszawska** – ekspertka ds. problemów zielonej gospodarki, zrównoważonego rozwoju, zmian klimatu i transformacji energetycznej oraz zielonych finansów. Rozmowę przeprowadziła **Barbara Habrych**.



Jak powiązać Zielony Ład z edukacją i uczeniem się dorosłych?

Punktem wyjścia do zielonej rewolucji są przyjęte przez ONZ w 2015 roku Cele Zrównoważonego Rozwoju¹. Odnoszą się one do szerokiego zakresu zagadnień, m.in.: zmian klimatu, ochrony zasobów i ekosystemów, sprawiedliwości społecznej i bezpieczeństwa, zdrowia, równości płci, ubóstwa i głodu, godnej pracy, innowacyjności, konsumpcji, produkcji i – oczywiście – edukacji. Cele te są odpowiedzią na najważniejsze wyzwania współczesnego świata.

Państwa Unii Europejskiej przyjęły także Europejski Zielony Ład – strategię rozwoju, której celem jest osiągnięcie neutralności klimatycznej i transformacja gospodarki z myślą o zrównoważonej przyszłości. Wskazuje ona, na co trzeba zwracać uwagę, by zachować środowisko naturalne w jak najlepszym stanie dla nas i przyszłych pokoleń, produkować i konsumować bez dewastowania planety, zadbać o nasze zdrowie, czyste powietrze, zdrową żywność, ograniczyć ilość śmieci, uwolnić oceany od plastiku – generalnie, jaki sposób życia wybrać, by zasobów i energii wystarczyło dla wszystkich ludzi.

Do realizacji tych celów potrzebujemy nowych, specyficznych kwalifikacji i umiejętności, niezbędnych na zielonych stanowiskach pracy.



Potrzebujemy nowych, specyficznych kwalifikacji i umiejętności, niezbędnych na zielonych stanowiskach pracy. Rośnie popyt na zielone kompetencje, które mają charakter horyzontalny, tj. występują w branżach i zawodach niezwiązanych bezpośrednio z zieloną transformacją, ale przez tę transformację kształtowanych.



¹ Z celami można się zapoznać na stronie: www.un.org.pl [dostęp: 20.08.2024].

Rośnie popyt na zielone kompetencje, które mają charakter horyzontalny, tj. występują w branżach i zawodach niezwiązanych bezpośrednio z zieloną transformacją, ale przez tę transformację kształtowanych.

Ciekawe określenie: zielone kompetencje... Do tej pory słyszałam głównie o kompetencjach przyszłości.

To tak zwane GreenComp², czyli wiedza, umiejętności oraz postawy dotyczące życia, pracy i działania w zrównoważony sposób. Opisano dwanaście kompetencji przypisanych do czterech obszarów.

Obszar I: Urzeczywistnianie wartości dotyczących zrównoważonego rozwoju

1. refleksja nad wartością zrównoważonego rozwoju,
2. wspieranie uczciwości,
3. propagowanie przyrody.

Obszar II: Akceptowanie złożonego charakteru zrównoważonego rozwoju

1. myślenie systemowe,
2. myślenie krytyczne,
3. formułowanie problemów.

Obszar III: Wizualizacja zrównoważonej przyszłości

1. umiejętność myślenia o przyszłości,
2. zdolność przystosowania się,
3. myślenie eksploracyjne.

Obszar IV: Działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju

1. sprawczość polityczna,
2. wspólne działanie,
3. indywidualna inicjatywa.

Opis tych kompetencji powinien znajdować odzwierciedlenie w programach na rzecz uczenia się przez całe życie, niezależnie od wieku i poziomu wykształcenia, w dowolnym środowisku: formalnym, pozaformalnym i nieformalnym.

Jest to użyteczne podejście i w wielu punktach spójne z kompetencjami wskazywanymi w raportach Światowego Forum Ekonomicznego. A czym są zielone miejsca pracy?

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization, ILO) zielone miejsca pracy to te, które przyczyniają się do zachowania lub przywrócenia naturalnego stanu środowiska – wpływają na zwiększanie efektywności energetycznej i surowcowej, na ograniczanie emisji gazów cieplarnianych, minimalizację odpadów oraz zanieczyszczeń, ochronę i odtwarzanie ekosystemów.

² GreenComp – Europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju, tinyurl.com/6ytuxmut [dostęp: 20.08.2024].

Możemy mówić o czterech wymiarach „zieloności” pracy. Po pierwsze: wynik prowadzonej działalności – czy wytworzony produkt lub usługa są „zielone”? Po drugie: zawód – w jakim stopniu zadania i czynności wykonywane przez pracownika mają cechy zrównoważonego rozwoju? Po trzecie: styl pracy – czy warunki pracy promują zrównoważony styl życia pracownika? I po czwarte: efektywność wyniku – w jakim stopniu proces produkcji jest zasobooszczędny?

Z jakimi branżami możemy wiązać zielone miejsca pracy?

W sposób oczywisty przychodzą nam na myśl rolnictwo, czysty transport, recykling, zielona architektura i budownictwo, przemysł paliw, energetyka wiatrowa. Ale warto popatrzeć na to szerzej: na przykład restauracje będą poszukiwały szefów kuchni potrafiących gotować według zasad *zero waste*, a przedsiębiorstwa będą zatrudniały specjalistów z zieloną wiedzą i zielonymi umiejętnościami, potrafiących m.in. wyliczyć ślad węglowy. Więcej na ten temat można przeczytać w raporcie *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku*, opracowanym przez Konfederację Lewiatan³.

Czy to oznacza, że oprócz podziału na pracowników umysłowych i fizycznych – na białe i niebieskie kołnierzyki – możemy również mówić o pracownikach z kołnierzykami zielonymi?

Tak. Zielone kołnierzyki to grupa pracowników odpowiedzialnych nie tylko za operacyjne wdrażanie celów zrównoważonego rozwoju. Ich zadaniem jest również wsparcie firmy w budowaniu kultury organizacyjnej zorientowanej na zrównoważony rozwój i angażowanie pozostałych pracowników.

Czy na rynku będzie zatem rość zapotrzebowanie na „zielonych” edukatorów?

Z pewnością. Już dziś to obserwujemy – nie tylko w biznesie, lecz także na uczelniach i w trzecim sektorze. Wszyscy będziemy potrzebowali po pierwsze zielonej świadomości, po drugie wiedzy i umiejętności, żeby móc zmieniać nasze postawy i zachowania. Międzynarodowa Organizacja Pracy wskazuje między innymi na konieczność rozwijania umiejętności w zakresie adaptacji i rezyliencji, pracy zespołowej, komunikacji i negocjacji. Żeby wykorzystywać możliwości technologii niskoemisyjnych, niezbędne będą też takie cechy, jak proaktywność oraz przedsiębiorczość.

”

Zielone kołnierzyki to grupa pracowników odpowiedzialnych nie tylko za operacyjne wdrażanie celów zrównoważonego rozwoju. Ich zadaniem jest również wsparcie firmy w budowaniu kultury organizacyjnej zorientowanej na zrównoważony rozwój i angażowanie pozostałych pracowników.

³ tinyurl.com/22mc69nm [dostęp: 20.08.2024].



To są umiejętności, które od lat pomagam rozwijać edukatorom dorosłych, między innymi podczas szkoleń dla dydaktyków na uczelniach z zakresu aktywizujących metod pracy z grupą i tutoringu. Dobrze wiedzieć, że mogą one wspierać także zieloną transformację.

Uważam, że wyzwania, wobec których stoimy, są tak duże, że w każde działanie, szkolenie czy program rozwojowy warto wplatać treści zwiększające świadomość na temat zrównoważonego rozwoju. Od niej zależy nasza przyszłość. W Green Team – Centrum Zrównoważonego Rozwoju, którego jestem dyrektorką, działamy w myśl maksymy Mahatmy Gandhiego: „Bądź zmianą, którą pragniesz ujrzeć w świecie”. Zaczynamy od siebie, ale mamy też ofertę dla firm, podmiotów edukacyjnych, jednostek samorządowych oraz organizacji trzeciego sektora i mediów. Wszystkie zainteresowane osoby zapraszam do odwiedzenia strony internetowej Green Team⁴.

”

Wszyscy będziemy potrzebowali po pierwsze zielonej świadomości, po drugie wiedzy i umiejętności, żeby móc zmieniać nasze postawy i zachowania.

Dziękuję za rozmowę.

Komentarze z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Temat ważny. Równocześnie z mojej perspektywy brakuje tutaj istotnej kompetencji „zielonych kołnierzyków”. Aby biznes faktycznie i realnie zaangażował się w budowanie bardziej zrównoważonych produktów i procesów, musi widzieć w nich realną wartość. Efektywność kosztową, podniesienie jakości, lepsze kanały dotarcia.

MAŁGORZATA ROSALSKA

Temat jest ważny i coraz mocniej i dynamiczniej obecny w różnych dyskusjach. Podczas tegorocznej konferencji „Career Guidance in Schools from European and International Perspectives” tematowi zielonych zawodów i zrównoważonego rozwoju poświęcono całą sesję. W doradztwie zawodowym ważne jest rozpoznawanie nie tylko potrzeb w tym zakresie, lecz także możliwości budowania zasobów umożliwiających realizację karier w zielonych zawodach. Dzięki za tę bardzo ciekawą rozmowę :)

👍 Like 💬 Comment ➦ Share



⁴ Strona internetowa Green Team, tinyurl.com/2s3wy97b [dostęp: 20.08.2024].



dr hab. Bożena Ryszawska

Profesorka na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, dyrektorka Green Team – Centrum Zrównoważonego Rozwoju. Jej prace naukowe skupiają się wokół problemów zielonej gospodarki, zrównoważonego rozwoju, zmian klimatu i transformacji energetycznej oraz zielonych finansów. Jest autorką książki *Zielona gospodarka – teoretyczne podstawy koncepcji i pomiar jej wdrażania w krajach Unii Europejskiej*. W latach 2021–2024 kierowała projektem naukowym w programie Unii Europejskiej Horyzont 2020 „EC2 – Energy Citizenship and Energy Communities for Clean Energy Transition (2021–2024)”. Jest także certyfikowaną liderką Climate Reality Project, członkinią networku klimatycznego w Polsce, Europejskiego Stowarzyszenia Ekonomistów Środowiska i Zasobów Naturalnych oraz Stowarzyszenia Zrównoważonych Finansów i Rachunkowości.



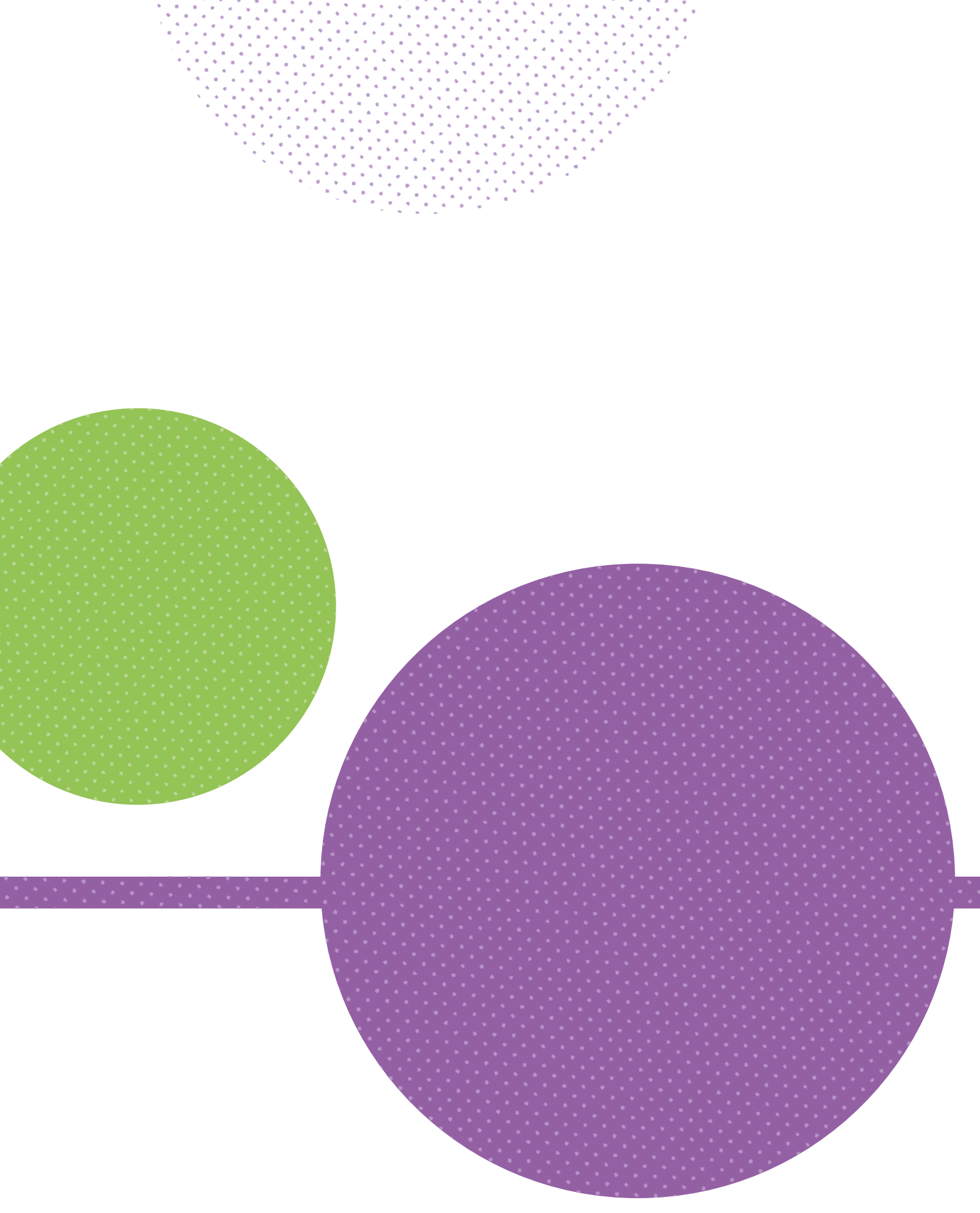
Barbara Habrych

Pedagożka, ekspertka HR, trenerka biznesu i edukacji. Specjalizuje się w tematyce rekrutacji i rynku pracy, uczenia się dorosłych, tutoringu i rozwijania kompetencji przyszłości. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE
artykuł beneficjenta programu
Erasmus+ o projekcie dotyczącym
miejskiej ekologii.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





Umiejętności

Umiejętność poruszania się w świecie cyfrowym, pracy z grupą i stwarzania sytuacji umożliwiających efektywne uczenie się to wciąż kluczowe zagadnienia w rozwoju zawodowym edukatorów. Jednak potrzeby uczestników szkoleń czy warsztatów ciągle się zmieniają, podobnie jak warunki, w których są one realizowane. Trenerzy i nauczyciele muszą więc na bieżąco porządkować oraz aktualizować swój „narzędziownik”, a także nieustannie doskonalić umiejętności.

Kuratela treści, czyli nie wszyscy muszą tworzyć



PIOTR MACZUGA

Kuratela treści polega na tym, że zamiast samodzielnie tworzyć zasoby (np. blogi, vlogi), wyszukujemy interesujące materiały w internecie i udostępniamy je, zazwyczaj opatrzone komentarzem. To sprawia, że nawet osoby, które nie mają „lekkiego pióra”, mogą opracowywać wartościowe rzeczy.

Gdzie można publikować te treści? W przypadku platformy EPAL takimi miejscami jest sekcja „Biblioteka materiałów”¹. Zasada jest prosta: **bądź tam, gdzie są twoi odbiorcy i dostarczaj im treści, które ich interesują**. W ten sposób skutecznie zbudujesz swoją markę edukatora, niekoniecznie samodzielnie tworząc wszystkie materiały.

Jak do tego podejść?

Jak w praktyce wygląda kuratela treści? Po moim wstępie powiecie: „Polega na wyszukiwaniu ciekawych materiałów”. Po części tak jest, ale to jednak trochę bardziej skomplikowane. Przede wszystkim **trzeba mieć dobre źródła**. Przez lata w danej branży wypracowujemy listę miejsc, które odwiedzamy w ramach „zawodowej prasówki” – nie jesteśmy przecież w stanie śledzić wszystkich nowości z dziedziny, która nas interesuje. Trzeba zatem zbierać dobre źródła i agregować je w jakiejś przyjaznej formie – można np. prowadzić listę stron internetowych i po prostu odwiedzać je regularnie lub korzystać z narzędzi do agregacji i przechowywania danych (np. Squid, Feedly, Pocket, Flipboard).

I tutaj też mamy kilka opcji: niektóre aplikacje podsuwają nam treści na podstawie tematów kluczowych, ale są też takie, w których sami dodajemy ciekawe materiały „na później”. Idealne byłoby rozwiązanie łączące oba te podejścia: dające dobry przegląd tematu, ale i pozwalające na dołączanie własnych źródeł. Ja korzystam z czterech wymienionych narzędzi, ponieważ każde służy mi do innych celów, nie tylko do „prasówki” i agregowania pomysłów. Oprócz tego w telefonie mam zawsze pod ręką dokumenty Google z plikiem o nazwie „Newsletter”, w którym gromadzę bieżące notatki. Tych materiałów jest znacznie więcej, niż pomieściłaby objętość jednego biuletynu, ale są to tylko wstępne pomysły i linki. Gdy przystępuję do pisania, rzeczywistość weryfikuje wartość moich znalezisk, na wcześniejszym etapie zależy mi jednak na tym, aby nie przeoczyć niczego ciekawego i przydatnego.



Kuratela treści polega na tym, że zamiast samodzielnie tworzyć zasoby (np. blogi, vlogi), wyszukujemy interesujące materiały w internecie i udostępniamy je, zazwyczaj opatrzone komentarzem. To sprawia, że nawet osoby, które nie mają „lekkiego pióra”, mogą opracowywać wartościowe rzeczy.



¹ epale.ec.europa.eu/pl/resource-centre [dostęp: 23.03.2025].

Ważny krok w działalności kuratora treści to **weryfikowanie i filtrowanie źródeł**. Z czasem każdy doroobi się własnej listy sprawdzonych wydawców i autorów, dzięki czemu możliwe będzie skrócenie czasu przeznaczanego na przeszukiwanie internetu – a to już jest spory kapitał. Zazwyczaj po całym dniu pracy w obszarach edukacji i technologii mam ograniczoną chęć na dodatkowe doksztalcenie się. Dobrze dopasowane źródła, pilnie strzeżone przez kuratora niczym tajemnice zawodowe, znacznie przyspieszają proces zdobywania wiedzy, dostarczając nam w skondensowanej formie tego, co nas interesuje.

Istotną częścią pracy kuratora treści jest też **opracowywanie źródeł**. Nie chodzi nam przecież wyłącznie o stworzenie listy popularnych lub ciekawych artykułów, ale co najmniej o nadanie materiałom autorskiej, unikalnej perspektywy bądź opatrzenie ich komentarzem. To przede wszystkim na tym etapie budujemy własną renomę, co zazwyczaj wymaga czasu – choćby na przemyślenie tego, co chcemy przekazać. Omijanie tego kroku jest niewskazane, bo choć niewykluczone, że publikowane materiały będą się cieszyć powodzeniem, to odbiorcy mogą zacząć nas kojarzyć przede wszystkim z tym, że potrafimy sprawnie przeszukiwać internet. Niekoniecznie będziemy postrzegani jako osoby, które mają coś ważnego do przekazania od siebie.

Na koniec pozostaje samo **publikowanie**, a to jest proces zależny od tego, czy udostępniamy pojedyncze źródła, czy wkładamy je w biuletyny lub newslettery. Każdy powinien wypracować własną metodę i niepowtarzalny styl. Jeśli jednak decydujemy się na biuletyny bądź newslettery, to bardzo ważna jest regularność, co oznacza, że raz na jakiś czas trzeba po prostu przysiąść i odrobić pracę domową. Z doświadczenia wiem, że opuszczenie jednego numeru newslettera jest łatwe, ale prowadzi do niebezpiecznego precedensu. A trzeba pamiętać, że w tym samym czasie odbiorcy oczekują od nas nowych treści, które obiecaliśmy dostarczać.

Cztery etapy kurateli treści



Dlaczego to ma sens?

Jest kilka powodów, dla których warto rozważyć zajęcie się kuratelą treści. Przede wszystkim: korzyści. Pierwsza, która przychodzi mi do głowy, to **oszczędność czasu**. Nie oznacza to oczywiście, że opisane wcześniej czynności wykonują się same, jednak przy dobrej organizacji pracy zdecydowanie szybciej zestawimy ciekawe treści, niż sami je napiszemy lub nagramy. Dzięki temu możemy częściej i regularniej publikować wartościowe materiały, co z kolei przekłada się na **budowanie naszej marki i zwiększenie rozpoznawalności**.

Każdy blogger może wprowadzić zadeklarować, że raz w tygodniu napisze i udostępni nowy artykuł, ale mało który jest w stanie utrzymać zadowalającą jakość tekstów przez dłuższy czas. Przemyślana kuratela treści pozwala uniknąć tego niebezpieczeństwa, umożliwiając jednocześnie

lepsze pozycjonowanie strony i ogólnie pojęte SEO. Trzeba jednak uważać i trochę o pozycjonowaniu poczytać. Warto chociażby wiedzieć, że wstawiając w naszych publikacjach linki do ciekawych źródeł, powinniśmy się wystrzegać przeklejania dłuższych fragmentów. W przeciwnym wypadku wyszukiwarki internetowe mogą nas zakwalifikować jako twórców mało oryginalnych, a nasze treści uznać za wtórne – a to jedna z większych krzywd, jakie możemy sobie wyrządzić.

Plusy i minusy

Gdybym miał porównać kuratelę do opracowywania własnych zasobów, to na pewno tworzenie „od zera” oznacza większą oryginalność materiałów i lepszą kontrolę nad nimi. Możemy pisać i nagrywać dokładnie to, czego oczekuje nasza grupa odbiorców, poświęcamy jednak na cały proces sporo czasu, podobnie jak na zbudowanie własnego portfolio publikacji.

Kuratela treści to z kolei większa efektywność czasowa i dostęp do materiałów, których sami nie dalibyśmy rady stworzyć. Chodzi tutaj nie tylko o ograniczenia techniczne, lecz także o wiedzę, doświadczenie oraz efekty pracy ekspertów, z których możemy skorzystać. Trzeba jednak brać pod uwagę to, że dostępne materiały są nie w pełni dostosowane do naszych potrzeb, a często wręcz bardziej promują autorów niż nas.

Włączenie kurateli treści do swojej strategii wymaga zatem namysłu oraz indywidualnej analizy. To może być zarówno bardzo dobre, jak i bardzo złe posunięcie. Warto rozważyć jeszcze kilka kwestii, które mogą pomóc w podjęciu decyzji.

→ Taktyka musi pasować do strategii

Jeśli decydujemy się na kuratelę, to powinna ona być częścią szerszego planu (np. wykorzystanie publikowanego biuletynu do promocji własnych usług). Jak ten plan wcielić w życie? Odbiorcy mogą doceniać pracę kuratora treści, ale nie domyślić się, że ma ona głębszy sens. Będą wdzięczni, docenią trud, ale nie wykonają kroku, jakiego od nich oczekujemy, jeśli nie wskażemy im drogi. Dlatego kuratela często się łączy z mniej lub bardziej ewidentnym lokowaniem własnego produktu.

→ Jakość(ć), którą trudno utrzymać, a do tego regularność

Pierwsze tygodnie zazwyczaj są obiecujące – zewsząd otaczają nas inspirujące treści, dostajemy sygnały świadczące o tym, że ludziom podoba się to, co robimy. Przychodzą jednak trudniejsze chwile, gdy nie mamy wystarczająco dużo czasu na poszukiwanie wartościowych materiałów, a wszystko, na co natrafiamy, wydaje się wtórne i mało interesujące. W takiej sytuacji musimy odnaleźć w sobie siłę na przetrwanie momentów zwątpienia.

→ Trzeba mieć coś do powiedzenia

Choć są systemy, które obiecują, że wykonają za nas całą robotę na stronie firmowej (np. wtyczki WordPress), to w praktyce nie mają one większego sensu. W czasach, gdy coraz więcej tekstów tworzy AI (co niestety widać), unikalność ma znaczenie. Istnieją narzędzia, które mogą wyszukiwać treści z jakiegoś obszaru i agregować je na naszej stronie lub blogu, ale ich wykorzystanie nie prowadzi do budowania wizerunku kuratora jako eksperta.

”

Istotną częścią pracy kuratora treści jest też opracowywanie źródeł. Nie chodzi nam przecież wyłącznie o stworzenie listy popularnych lub ciekawych artykułów, ale co najmniej o nadanie materiałom autorskiej, unikalnej perspektywy bądź opatrzenie ich komentarzem. To przede wszystkim na tym etapie budujemy własną renomę, co zazwyczaj wymaga czasu – choćby na przemyślenie tego, co chcemy przekazać.

Kuratela treści jako taktyka przypomina nieco działanie na platformie EPALE. Mam na myśli perspektywę aktywnych użytkowników, którzy sami coś publikują, choćby komentarze. Możemy pisać w naszych mediach społecznościowych oraz na blogach do wiernych czytelników, by mieć tę satysfakcję, że to „nasze” media i „nasi” odbiorcy. Czasem jednak lepiej połączyć siły i publikować tam, gdzie wprawdzie nie jesteśmy jedynymi mędrcami, ale za to docieramy do znacznie szerszych grup czytelników i słuchaczy. Nie musimy wszystkiego tworzyć sami, nie musimy zaczynać od „czystej kartki”, ponieważ prawdopodobnie to, co chcemy przekazać, gdzieś już jest dostępne. Tym lepiej dla nas! Prawdziwą sztuką jest odkrywanie skarbów. Znalezienie złotej monety na pustyni nie jest proste, ale i tak dużo bardziej prawdopodobne niż takie wpłynięcie na strukturę atomów, żeby udało się monetę stworzyć samodzielnie.



Piotr Maczuga

Od ponad dekady zajmuje się zagadnieniami wykorzystania nowych technologii w edukacji dorosłych. Tworzy i wdraża w organizacjach rozwiązania łączące nowoczesny marketing i edukację. Współautor podręczników na temat webinarów, webcastów, *knowledge pills*. Metodyk i autor szkoleń z zakresu wykorzystania multimediów w uczeniu i biznesie. Na co dzień kieruje Fundacją Digital Creators. Jego misją zawodową jest usuwanie barier technologicznych stojących na drodze edukatorów, a tym samym wspomaganie tworzenia społeczeństwa świadome i sprawnie posługującego się nowoczesnymi narzędziami. Ambasador EPALE.

Na EPALE znajdziesz
materiał poradnikowy dotyczący
tworzenia *serious games*.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Zadawanie pytań, googlowanie i promptowanie, czyli o kompetencjach i możliwościach edukacji ery AI



LIDIA MIROWSKA

Zupełnie oczywiste jest dla nas to, że codziennie o coś pytamy i googlujemy w poszukiwaniu informacji. Ale czy równie często promptujemy? Czy wiemy, co to są prompty? Postaram się w skrócie pokazać, z czym to się je i jak można to wykorzystać w edukacji.

Zadawanie pytań

Czy skuteczne zadawanie pytań to umiejętność, której można się nauczyć i którą można udoskonalić? Jestem przekonana, że tak – w końcu „kto pyta, nie błądzi”, a „koniec języka za przewodnika” jest często bardziej efektywnym sposobem zdobycia informacji niż lektura książek lub buszowanie w internecie. Pytania uczą myśleć oraz rozwiązywać problemy, umożliwiają prowadzenie poszukiwań i dochodzenie do prawdy. Są kluczem do wiedzy, rozwoju i zaspokojenia ciekawości.

Pytania usprawniają komunikację między ludźmi. Zadając je, doskonalimy zdolność aktywnego słuchania i parafrazowania, co pozwala nam rozumieć innych (i być rozumianymi). W dobie rozwoju technologii nie kierujemy pytań wyłącznie do ludzi – wchodzimy również w interakcję z maszynami. I tą kwestią warto się zająć. Wykorzystując **wyszukiwarki internetowe** lub **ChatGPT**, rozwijamy umiejętność zadawania pytań, choć trochę innych niż te znane ze szkoleń z komunikacji interpersonalnej. Dla wielu edukatorów są to nowe kompetencje – pytamy w końcu technologię, maszynę, musimy zatem poznać jej specyfikę, aby lepiej wykorzystać oferowane przez nią możliwości.

Googlowanie

Internet to nieograniczone pokłady informacji. Jak dotrzeć do właściwej, wiarygodnej, tej, której szukamy? Kiedyś odpowiedzi znajdowaliśmy w książkach i encyklopediach, teraz wystarczy wpisać odpowiednie zapytanie w Google. Wiele razy zdarzyło mi się poszukiwać w sieci informacji o wieku jakiejś osoby, dacie wydarzenia, nazwiska aktora i tytułu filmu, w którym grał. Wpisywałam krótką frazę, a wynik uzyskiwałam niemal natychmiast.

Proste informacje w sieci potrafi znaleźć niemal każdy, kto ma podstawowe umiejętności techniczne. Schody się zaczynają, kiedy potrzebujemy mniej oczywistych danych. Research w sieci to stosunkowo nowa i zaawansowana umiejętność – przypomina poszukiwanie igły

w stogu siana, gdzie igłą jest informacja, która nas interesuje, a sianem cały internet. I właśnie w internecie znajdziemy wiele artykułów, które nauczą nas, jak skutecznie korzystać z narzędzi Google – dowiemy się z nich o wyszukiwaniu zaawansowanym, filtrach, komendach (np. „zawężanie wyników wyszukiwania w Google”). Kompetencje w tym zakresie można kształtować i doskonalić, a dzięki temu korzystać z coraz szerszych możliwości pojawiających się wraz z postępem technologicznym.

Na stronie Google przeczytamy: „Wytrwałe poszukiwanie lepszych odpowiedzi wciąż jest podstawą wszystkiego, co robimy”¹. Tych odpowiedzi firma poszukuje od 1998 roku, a dziś mało kto pamięta, jak wyglądała edukacja przed erą wyszukiwarek internetowych. Udostępnienie tych narzędzi zrewolucjonizowało edukację, umożliwiając m.in.:

- błyskawiczny dostęp do wiedzy (łatwe znajdowanie i weryfikowanie informacji);
- eksplorowanie nieograniczonych zasobów zgromadzonych w internecie (w tym: artykułów naukowych, publikacji, materiałów edukacyjnych, wyników badań);
- uzyskanie wsparcia w kształceniu i badaniach;
- personalizację procesu nauki (dzięki możliwości samodzielnego zdobywania wiedzy);
- zwiększanie kompetencji cyfrowych;
- zredukowanie barier w dostępie do edukacji (wyrównanie szans);
- korzystanie z materiałów w różnych językach (tłumaczenie i wielojęzyczność).

Jeśli chcecie się przekonać, w jaki sposób dawniej zdobywało się informacje w sieci, zróbcie mały eksperyment – wpiszcie w wyszukiwarkę: „Google in 1998”, a zobaczycie, jak wyglądała strona z wynikami. Wtedy to była magia.

Promptowanie

Teraz ta magia ma nowego przeciwnika (albo sprzymierzeńca) – ChatGPT. Czas pomiędzy kolejnymi rewolucjami w edukacji drastycznie się skraca, co oznacza także konieczność zdobywania nowych umiejętności cyfrowych. Edukatorzy nie powinni ignorować rozwoju AI, a raczej nauczyć się promptowania, czyli zadawania pytań sztucznej inteligencji, by móc wykorzystać możliwości tego narzędzia w swojej pracy.

Na prostym przykładzie postaram się pokazać różnice między wyszukiwarką Google a linguabotem ChatGPT. Korzystając z obu narzędzi, zadałam to samo pytanie: „Co to jest prompt?” oraz poprosiłam o podanie 20 synonimów tego słowa.

”

*Pytania uczą myśleć
oraz rozwiązywać
problemy, umożliwiają
prowadzenie poszukiwań
i dochodzenie do prawdy.
Są kluczem do wiedzy,
rozwoju i zaspokojenia
ciekawości.*



¹ tinyurl.com/5au9hccn [dostęp: 25.10.2024].

Jak odpowiada Google?

W kontekście technologii, edukacji oraz sztucznej inteligencji (AI), słowo „prompt” odnosi się do różnych rzeczy. Oto kilka kluczowych znaczeń.

1. Prompt w AI i chatbotach

- **Definicja:** W kontekście AI i chatbotów prompt to tekst lub pytanie, które użytkownik wprowadza, aby uzyskać odpowiedź od modelu językowego, takiego jak GPT-4.
- **Funkcja:** Prompt jest wykorzystywany do inicjowania konwersacji lub zadawania konkretnych pytań, na które model językowy generuje odpowiedzi. Im bardziej precyzyjny i jasny jest prompt, tym bardziej trafna i użyteczna będzie odpowiedź.

2. Prompt w edukacji

- **Definicja:** W edukacji prompt to wskazówka, sugestia lub pytanie, które nauczyciel lub materiał edukacyjny daje uczniowi w celu zachęcenia go do myślenia, dyskusji lub wykonania zadania.
- **Funkcja:** Prompty są używane, aby pobudzać krytyczne myślenie, kreatywność i głębsze zrozumienie materiału. Mogą być wykorzystywane w zadaniach pisemnych, dyskusjach w klasie, projektach i innych formach aktywności edukacyjnych.

3. Prompt w programowaniu i interfejsach użytkownika

- **Definicja:** W programowaniu prompt może się odnosić do komunikatu lub pytania wyświetlanego przez system komputerowy, aby poprosić użytkownika o wprowadzenie danych lub podjęcie jakiejś akcji.
- **Funkcja:** Prompty są często używane w interfejsach wiersza poleceń (CLI), gdzie system prosi użytkownika o wprowadzenie komendy lub informacji.

ChatGPT zapytałam o to samo dwukrotnie, nadając tym pytaniom nieco inny kontekst.

Jak odpowiada ChatGPT?

Piszę artykuł dla edukatorów osób dorosłych, w którym porównuję wyszukiwanie w Google z używaniem ChatGPT, podaj mi 20 synonimów słowa „prompt”.

Zachęta; Podpowiedź; Wskazówka; Sygnał; Aluzja; Inspiracja; Sugestia; Bodziec; Wzywanie; Przypomnienie; Naprowadzenie; Prowokacja; Mobilizacja; Skłanianie; Wywołanie; Impuls; Start; Popyt; Motywacja; Zlecenie

Podaj mi 20 synonimów słowa „prompt” w kontekście edukacji i wykorzystywania AI.

Jasne, oto 20 synonimów słowa „prompt” w kontekście edukacji i wykorzystywania AI: Sugestia; Podpowiedź; Polecenie; Wskazówka; Wytyczna; Instrukcja; Zachęta; Pytanie; Zadanie; Tekst startowy; Komenda; Impuls; Propozycja; Zapytanie; Notatka; Inicjatywa; Sygnał; Polecenie startowe; Stymulacja; Wprowadzenie. Czy coś jeszcze mogę dla Ciebie zrobić?

Okazało się, że w odpowiedziach zdublowało się tylko sześć synonimów. Pisząc dwa różne prompty w podobnym temacie, uzyskałam 34 unikatowe wyniki. Korzystając z wyszukiwarki, sama musiałabym użyć kilku źródeł, by uzyskać odpowiedź na moje zapytania.

Ty także możesz w ten sposób pracować z chatbotem GPT. Sprawdzaj, które odpowiedzi są bliższe twoim intencjom i ucz się konwersacji z maszyną. Czy nie tak samo komunikujemy się z ludźmi? Wiemy czasem, o co możemy kogoś zapytać, a kogo nie, bo nigdy nas nie zrozumie. Z AI także docieramy się komunikacyjnie, a dobrze sformułowane prompty pomagają maszynom odczytać nasze intencje.

Podobnie jak wyszukiwarka, ChatGPT ma dostęp do ogromnych zasobów wiedzy, ale może nimi zwinnie żonglować i odpowiadać wprost na zadane pytania. Tego typu modele językowe to inteligentne systemy, generujące odpowiedzi podobne do ludzkich po wprowadzeniu odpowiednich danych wejściowych. Tymi danymi są właśnie prompty, nadany im kontekst oraz ograniczenia, które mają być zastosowane przez model.

Poniżej porównanie Google i ChatGPT w kilku aspektach.

Google	vs	ChatGPT
Wpisywanie zapytań i otrzymywanie listy wyników	Sposób interakcji	Interaktywna rozmowa, odpowiedzi dostosowane do potrzeb
Linki do zewnętrznych stron z potencjalnymi odpowiedziami	Rodzaj odpowiedzi	Szczegółowe, spersonalizowane, kontekstowe odpowiedzi
Aktualizowane na bieżąco informacje z internetu	Zakres informacji	Wiedza zebrana do momentu trenowania modelu
Każde zapytanie traktowane oddzielnie	Kontekst i dopasowanie	Zapamiętuje kontekst wcześniejszych odpowiedzi, dostosowanie do indywidualnych potrzeb
Znajdowanie źródeł, artykułów naukowych, kursów online	Specyficzne scenariusze	Pomoc w nauce, wyjaśnienia trudnych zagadnień, tworzenie materiałów edukacyjnych
Efektywny w szybkim znajdowaniu szerokiej gamy źródeł edukacyjnych	Użyteczność	Idealny do indywidualnych konsultacji, sesji Q&A, dostosowania materiałów do poziomu ucznia
Lista wyników z linkami, reklamami, multimediami	Dostępność i interfejs	Prostota, przypomina rozmowę z mentorem lub nauczycielem

Podsumowanie

Ekspansja innowacyjnych rozwiązań technologicznych – takich jak wyszukiwarki internetowe czy modele językowe – otworzyła nowe możliwości zarówno dla edukatorów, jak i samych uczących się. Zostali oni wyposażeni w nowe narzędzia ułatwiające przekazywanie oraz zdobywanie wiedzy.

Pojawia się wiele pytań dotyczących sposobów weryfikowania informacji, a w związku z nimi edukacja staje przed wielkim wyzwaniem. To właśnie dlatego edukator nie może ignorować rozwoju AI. Jego rolą powinno być raczej pokazanie, jak wykorzystać możliwości sztucznej inteligencji do poprawienia jakości i komfortu naszej pracy. Zanim jednak będzie mógł to zrobić, sam musi wiedzieć, w jaki sposób polecenia wpisywane do aplikacji AI będą realizowane.

Edukacja bez AI może wkrótce zyskać status rękodzieła artystycznego, z którego nieliczni będą w stanie się utrzymać. Warto zatem poznać „wroga” i trzymać go blisko – być może w czymś nam pomoże, coś ułatwi (bo zaszkodzi z pewnością ignorowanie jego siły). Jednak nie zapominajmy, że ten „wróg” nie jest nieomylny, nie traktujmy go zatem jako wyroczni i ostatecznej instancji. Kompetencją przyszłości jest (i nadal będzie) krytyczne myślenie – również w kontekście wykorzystywania AI. Kierujmy się zatem maksymą Stanisława Lema: „Nie ma dobrej odpowiedzi na źle postawione pytanie”².

”

Edukator nie może ignorować rozwoju AI. Jego rolą powinno być raczej pokazanie, jak wykorzystać możliwości sztucznej inteligencji do poprawienia jakości i komfortu naszej pracy. Zanim jednak będzie mógł to zrobić, sam musi wiedzieć, w jaki sposób polecenia wpisywane do aplikacji AI będą realizowane.

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Bardzo użyteczna grafika. Będę ją polecać nauczycielom, z którymi prowadzę szkolenia. Wielu z nich jeszcze nie korzysta, a nawet nie spróbowało ani razu skorzystać z ChatGPT.

 Like  Comment  Share

LIDIA MIROWSKA

Korzystaj i dziel się, bardzo się cieszę, że się przyda :) Faktycznie jeszcze bardzo wielu edukatorów, nauczycieli nie próbuje. Samemu z siebie czasami trudno się zmotywować do działania. W sieci znajdziemy wiele kursów, poradników, artykułów typu „jak zacząć swoją przygodę z AI”. A może zacząć właśnie od tego, co znamy, czyli googlowania, i na zasadzie drugiego wspomagacza posiłkować się czatem. Od razu sami zobaczymy różnicę, doświadczymy narzędzia na zasadzie punktu odniesienia.

 Like  Comment  Share



² Lem, S. (2016). *Pokój na Ziemi*, Wydawnictwo Literackie.



Lidia Mirowska

Wykładowczyni akademicka, nauczycielka, ekspertka e-learningu. E-nauczycielka i e-metodyczka certyfikowana przez Stowarzyszenie E-learningu Akademickiego. Trenerka kompetencji cyfrowych. Metodyczka zdalnego nauczania na Polskim Uniwersytecie Wirtualnym. Wykorzystuje technologię w edukacji, pracuje w projektach międzynarodowych, wdraża innowacje dydaktyczne, działa projektowo. Ambasadorka EPALE.

Na EPALE znajdziesz
publikację *120 przykładów
promptów dla AI.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Retrospektywna ocena szkolenia – czym jest After Action Review?



AGNIESZKA LEŚNY

Materiałów ułatwiających projektowanie szkoleń jest mnóstwo. Trudniej dotrzeć do takich, które pomogą nam w podsumowaniu zajęć. Projektując szkolenia, my – trenerki i trenerzy – najczęściej korzystamy z Cyklu Kolba¹, uznając uczenie się przez doświadczenie i wyciąganie wniosków za jedną z najskuteczniejszych metod rozwoju osób dorosłych. Istotnym jej elementem jest przeniesienie praktyk z ćwiczeń i gier do codziennego życia uczestników szkolenia – wraz z refleksją, rekomendacjami i opracowanym planem działania po jego zakończeniu.

Czy wobec siebie stosujemy tę samą zasadę? Czy i jakie konkluzje wyciągamy z prowadzenia szkoleń? Czy mamy czas na dyskusję i formułowanie wniosków oraz posiadamy odpowiednie do tego narzędzia – inne niż refleksja własna w drodze do domu bądź luźna wymiana pomysłów z innymi trenerami podczas pakowania materiałów szkoleniowych?

Po zakończeniu szkolenia, integracji lub eventu często czujemy zmęczenie i myślami jesteśmy już gdzie indziej. Chcemy się szybko spakować, podziękować klientowi i wrócić do domu, aby odpocząć lub nadgonić „bieżączkę”, która nam się nagromadziła danego dnia.

Coraz częściej po wydarzeniu trenerzy pracujący w parach lub w większych zespołach nie chcą na gorąco podsumowywać tego, co się działo. „Pogadajmy w samochodzie”, „Umówmy się na Zooma za tydzień” lub „Spiszmy to, każdy osobno w chmurze” – takie komunikaty zdarza mi się słyszeć, ale połowy z tych deklaracji później nikt nie realizuje.

Czy zmiany w naszym sposobie funkcjonowania oraz tempo pracy, które wymusza na nas rynek, sprawiają, że zrezygnujemy z AAR?

Czym jest AAR?

Metoda AAR, czyli After Action Review („refleksja po działaniu”), bywa nazywana po polsku „oceną retrospektywną”. Jest to podejście, które pomaga poprawić jakość działań oraz ich rezultatów dzięki analizie zaplanowanych aktywności w stosunku do tych rzeczywiście zrealizowanych. AAR zakłada także identyfikację elementów, które warto zachować, poprawić bądź zastąpić nowymi. Do procesu włącza się często informację zwrotną. Ocena retrospektywna umożliwia szybkie i efektywne wyciąganie wniosków z konkretnego zdarzenia lub przedsięwzięcia.

”

Metoda AAR, czyli After Action Review („refleksja po działaniu”), bywa nazywana po polsku „oceną retrospektywną”. Jest to podejście, które pomaga poprawić jakość działań oraz ich rezultatów dzięki analizie zaplanowanych aktywności w stosunku do tych rzeczywiście zrealizowanych. AAR zakłada także identyfikację elementów, które warto zachować, poprawić bądź zastąpić nowymi. Do procesu włącza się często informację zwrotną.



¹ Habrych, B. (2018), *Lider – trenerem, czyli wykorzystanie Cyklu Kolba do prowadzenia spotkań, rozwijania i motywowania zespołu*, tinyurl.com/2s4de6ts [dostęp: 16.08.2024].

Podobnie jak wiele innych rozwiązań, metoda AAR przeniknęła do branży szkoleniowej z amerykańskiej armii. Opracowano ją w latach 70. XX wieku², a w wojsku oficjalnie wprowadzono w 1981 roku³ w celu ułatwienia oficerom szybkiej adaptacji do zmiennych, nieprzewidywalnych sytuacji, z jakimi stykają się w trakcie działań wojennych, a także po to, aby pomóc im w wyciąganiu wniosków z popełnianych błędów. Z wojska metoda AAR trafiła do sektora ochrony zdrowia (w którym jest powszechnie wykorzystywana), a następnie do świata procesów i szkoleń biznesowych oraz firm IT (znajdując zastosowanie właściwie w każdym projekcie grupowym). AAR zaadaptowały do swoich celów również światowe korporacje, traktując tę metodę jako standard postępowania w pracy projektowej, a także w ewaluacji czy ocenie okresowej pracowników.

AAR stosuje się zwykle po zakończeniu projektu, choć są zwolennicy wdrażania tej metody również w jego trakcie – jako „stop-klatki” do szybkiego sprawdzania, w jakim miejscu znajduje się przedsięwzięcie i jakie korekty należy do niego wprowadzić.

Ja poznałam AAR jako narzędzie oceny projektów w firmie szkoleniowej i wprowadziłam je do swojej organizacji pozarządowej.

Struktura

Zanim przejdę do omówienia narzędzi i procedur, przedstawię podstawowe założenia After Action Review – zapoznanie się z nimi ułatwi zaprojektowanie własnych rozwiązań szkoleniowych, adekwatnych do kontekstu, w którym mogą być przydatne.

Proces AAR składa się najczęściej z analizy czterech obszarów⁴.

1. Jakie rezultaty planowano, co miało się zdarzyć?

Działania trenerskie w zakresie planowania przeważnie odnoszą się do uzgodnionych z klientem celów i programu szkolenia. W przypadku ewaluacji projektów sprawdzamy również pierwotne założenia przedsięwzięcia i to, co się udało zrealizować.

2. Jakie rzeczywiście były rezultaty, co się wydarzyło?

Analiza faktycznych rezultatów projektu pozwala zrozumieć, jak przebiegały nasze działania, a także przekonać się, czy doprowadziły do osiągnięcia zamierzonych celów. Jeśli z kolei przeprowadzamy AAR w trakcie trwania projektu, możemy łatwo ocenić, czy zmierzamy w dobrym kierunku.

3. Co doprowadziło do uzyskania rezultatów?

Istotne jest zrozumienie, które z naszych działań przyczyniły się do powstania konkretnych produktów i dlaczego tak się stało – ten etap polega zatem na identyfikacji czynników sprawczych.

4. Które działania kontynuujemy, a które zmieniamy?

W tym punkcie szukamy odpowiedzi na pytania: Jak powinniśmy dostosować naszą strategię lub udoskonalić działania, żeby osiągnąć pożądany rezultat? Które praktyki należy kontynuować?



² *After-Action Reviews: A Simple Yet Powerful Tool* (2021), tinyurl.com/nhuvtxfj [dostęp: 16.08.2024].

³ *Jak szybko uczyć się na doświadczeniach, czyli technika After Action Review (AAR)*, tinyurl.com/fmtxtm9 [dostęp: 16.08.2024].

⁴ Szymczyk, J. (2022), *After Action Review w biznesie – na czym polega?*, tinyurl.com/yffrhpdn [dostęp: 16.08.2024].

Zaleca się, aby spotkania lub procesy AAR były przeprowadzane kilkakrotnie w trakcie trwania projektu (jeśli służą nam jako „stop-klatka”) lub przynajmniej raz po jego zakończeniu. Spotkania mogą być krótkie – niektórzy eksperci rekomendują ograniczenie ich czasu od 15 do 60 minut.

Wdrażając AAR, skupiamy się na konkretnych aspektach projektu, co ułatwia identyfikację błędów i ich dokładną analizę (przy analizie ogólnej niektóre pomyłki i potknięcia mogłyby zostać przeoczone). Główny nacisk w tym procesie położony jest na zaplanowanie konkretnych działań opartych na wnioskach wyciągniętych z doświadczeń. Czas między retrospekcją a wdrożeniem jest bardzo krótki – zespół projektowy wciela w życie plan działań bezpośrednio po zakończeniu AAR i obserwuje, jak sprawdza się on w praktyce.

Narzędzia AAR

Zastosowanie AAR najczęściej polega na przeprowadzeniu facylitowanej rozmowy. Większość narzędzi trenerskich, z którymi się zetknęłam, sprowadza się do listy zagadnień i technik ich omawiania – dlatego twoim „narzędziem” AAR może być lista pytań. Ciekawe propozycje, pogłębiające każdy z elementów tej metody, znajdziecie w artykule Jarka Łojewskiego na stronie Fundacji Dobra Porażka⁵. Proces AAR bywa bardzo ustrukturyzowany, włącznie z zaleceniami dotyczącymi zajmowania konkretnych miejsc w trakcie rozmowy⁶, choć w pracy trenerskiej nie ma potrzeby aż takiej drobiazgowości.

Niektóre źródła zalecają, by rozmowę AAR przeprowadzała osoba, która nie brała udziału w procesie⁷. Wydaje się to zasadne w przypadku dużych projektów, choć niekoniecznie jednorazowych szkoleń.

Spotkałam się również z różnego rodzaju tabelkami, które wypełniają uczestnicy rozmowy AAR. Tego typu propozycję (w języku angielskim) przedstawia np. ASANA⁸, edukacyjny hub, łączący funkcje oprogramowania do zarządzania projektami z edukacją, zawierający wiedzę z zakresu produktywności, pracy zespołowej i strategii organizacyjnych.

W mojej organizacji pozarządowej zidentyfikowaliśmy kluczowe obszary AAR po zakończeniu projektów szkoleniowych. W wyniku rozmów stworzyliśmy własną tabelkę, która trafiła do koordynatorki projektu i liderki zespołu trenerskiego, a ponadto spisaliśmy swoje wnioski rozwojowe.

”

Wdrażając AAR, skupiamy się na konkretnych aspektach projektu, co ułatwia identyfikację błędów i ich dokładną analizę (przy analizie ogólnej niektóre pomyłki i potknięcia mogłyby zostać przeoczone). Główny nacisk w tym procesie położony jest na zaplanowanie konkretnych działań opartych na wnioskach wyciągniętych z doświadczeń.



⁵ Łojewski, J. (2018), *After Action Review, czyli jak szybko uczyć się na (gorących jeszcze) doświadczeniach*, tinyurl.com/579epmen [dostęp: 16.08.2024].

⁶ *After-Action Review Technical Guidance* (2006), tinyurl.com/mwuu6vam [dostęp: 16.08.2024].

⁷ Łojewski, J. (2018), dz. cyt.

⁸ Omówienie elementów tabeli można znaleźć w tekście *What are after action reviews (AARs)?*, tinyurl.com/4ejjc5dr [dostęp: 16.08.2024].

Przykładowe tabele AAR

CO WARTO WYKORZYSTAĆ W INNYCH PROJEKTACH?

	Obszary	Etap	Co	Dlaczego	Uwagi
1	Kontakt z zamawiającym	PRZED projektem W TRAKCIE projektu			
2	Współpraca w zespole trenerskim	PRZED W TRAKCIE			
3	Struktura i logika programu	PRZED W TRAKCIE			
4	Współpraca z naszą organizacją	PRZED W TRAKCIE			

CO ROZWIĄZAĆ INACZEJ?

	Obszary	Etap	Sytuacja	Proponowane rozwiązanie	Spodziewany efekt
1	Kontakt z zamawiającym	PRZED projektem W TRAKCIE projektu			
2	Współpraca w zespole trenerskim	PRZED W TRAKCIE			
3	Struktura i logika programu	PRZED W TRAKCIE			
4	Współpraca z naszą organizacją	PRZED W TRAKCIE			

MÓJ ROZWÓJ

- 1 Jedną moją mocną stroną, którą sobie uświadomiłem(-łam) przy okazji tego projektu, to...
- 2 Z czego jestem szczególnie dumny(-na) w związku z pracą przy tym projekcie?
- 3 Jedną rzecz, którą zmienię/poprawię/zrobię inaczej następnym razem, to...
- 4 Inne uwagi

Korzyści z zastosowania AAR w praktyce trenerskiej

After Action Review to ustrukturyzowany proces uczenia się na podstawie własnych doświadczeń, czyli dokładnie to, do czego zachęcamy uczestników naszych szkoleń. Oznacza to – tylko tyle i aż tyle – że uczymy się przez działanie i wyciąganie wniosków. Z moich obserwacji wynika, że model AAR najlepiej się sprawdza w projekcie, przy którym pracuje większy zespół trenerski lub w duecie trenerów, kiedy mają oni odmienne odczucia wobec zakończonego szkolenia. Stanowi zatem element doskonalenia kadry w odniesieniu do całego zespołu realizującego projekt. Można go zastosować w dłuższych przedsięwzięciach (np. 5-dniowych szkoleniach Erasmus+, kursach typu „akademia menedżera”) lub przy często powtarzalnym formacie (np. standardowych szkoleniach z komunikacji dla pracowników socjalnych).

AAR zakłada rozwój na bazie sukcesów i porażek. Dobry menedżer lub lider (np. szef zespołu trenerskiego) nie uczy się w próżni: najtrafniejsze decyzje podejmuje wtedy, gdy uwzględnia perspektywę osób bezpośrednio zaangażowanych w realizowany proces. Niezależnie od posiadanych kwalifikacji i doświadczenia nie zobaczy bowiem tyle, co ci, którzy faktycznie wykonują powierzone zadanie. W związku z tym ważne jest, aby AAR nie stał się jedynie pustym rytuałem, z którego nic konkretnego nie wynika. Głównym celem After Action Review jest szybkie wdrożenie ustalonych działań i rozwiązań, dzięki czemu można uniknąć nagromadzenia problemów i błędów oraz sprawniej realizować zaplanowane działania projektowe.

AAR jest okazją do skupienia się na celu, którym jest poprawa sposobu pracy (a nie tylko wentylowanie emocji czy wymiana ogólnych wrażeń). Metoda ta wpływa na kształtowanie się kultury organizacji, która w swoim DNA ma uczenie się na błędach. Z tego punktu widzenia ważne jest, aby w większych organizacjach AAR nie dotyczył jedynie zespołu projektowego lub szkoleniowego, ale trafiał do liderów oraz osób decyzyjnych. Niezwykle istotne jest też to, żeby było wiadomo, jakie są konkretne efekty przeprowadzania tego procesu⁹. Aby AAR był rzetelny i nie był „sztuką dla sztuki”, liderzy muszą stworzyć klimat zaufania, przejrzystości, bezintere-



⁹ Fletcher, A., Cline, P. B., Hoffman, M. (2023), *A Better Approach to After-Action Reviews*, tinyurl.com/yck64sh3 [dostęp: 16.08.2024].

sowności i szczerości, w którym członkowie zespołu mogą kwestionować dotychczasowe sposoby myślenia i działania. Warto, aby wszyscy uczestnicy procesu – również liderzy i kadra kierownicza – nie obawiali się otwarcie mówić o tym, jak mogli przyczynić się do niepowodzenia zespołu, a także doceniać osoby i działania, które umożliwiły osiągnięcie sukcesu.

Regularne wykorzystywanie AAR do oceny działań pozwala wzmocnić zespół, zwiększyć zaangażowanie jego członków, szybko eliminować błędy i wprowadzać nowe procedury, ułatwiające osiąganie zakładanych rezultatów. Warto dodać, że jeśli wnioski z przeprowadzonego procesu AAR są uwzględniane przez osoby decyzyjne oraz udostępniane innym (np. zespołowi trenerskiemu), doświadczenia i pomysły mogą przynieść korzyści całej organizacji.

”

AAR jest okazją do skupienia się na celu, którym jest poprawa sposobu pracy (a nie tylko wentylowanie emocji czy wymiana ogólnych wrażeń). Metoda ta wpływa na kształtowanie się kultury organizacji, która w swoim DNA ma uczenie się na błędach.

Komentarz z platformy EPALE

SŁAWOMIR ŁAIS

Tuż po szkoleniu rzeczywiście czasami trudno o uporządkowany proces i siłę na jego przeprowadzenie. Wiele rzeczy pamiętamy na gorąco, ale jeszcze nie mamy dystansu i niekoniecznie jesteśmy obiektywni. Jednak uważam, że warto podsumować szkolenie. Natomiast po projekcie i w jego trakcie to jak najbardziej. To świetny sposób na uniknięcie powtarzania tych samych błędów.

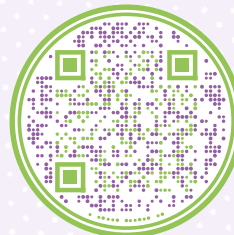
👍 Like 💬 Comment ➦ Share



dr Agnieszka Leśny

Pedagożka i kulturoznawczyni, naukowo związana z Wydziałem Pedagogicznym Uniwersytetu Warszawskiego. Pracuje w trybie projektowym w różnych obszarach edukacji i biznesu. Zajmuje się m.in. budowaniem zaangażowania, efektywną komunikacją, zarządzaniem talentami. Wykorzystuje metodykę *experiential education*, ze szczególnym uwzględnieniem *outdoor/adventure education* (pedagogika przygody) oraz gier i grywalizacji. Ambasadorka EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł o tym,
jak pracować z zespołem,
z którym wszystko jest w porządku.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Śniące smoki, iberyjski spokój i celebrowanie chwili, czyli co nas urzekło w planowaniu metodą Dragon Dreaming



MAREK ZBYTNIEWSKI

W życiu każdej organizacji przychodzi moment, kiedy trzeba spojrzeć na wszystko od nowa – na plany, pomysły, zasoby, na zrealizowane działania i te, które jeszcze przed nami. Aby w tych obserwacjach nie umknęły istotne szczegóły, warto zmienić kontekst postrzegania codziennych zadań, wyrwać się z rutyny i obejrzeć świat przez inne okulary. Tego typu zmiana percepcji prowadzi do zupełnie nowych wniosków, powstają nowe idee, kielkują koncepcje, które dotychczas nie przychodziły do głowy. I taka właśnie potrzeba pojawiła się w Fundacji Dalekiego Zasięgu.

Zainteresowaliśmy się metodą Dragon Dreaming do tworzenia projektów. Przyciągnęły nas: energetyczna nazwa, intrygujące założenia i filozofia, ciekawa organizacja prowadząca szkolenie (Red Amaltea – możecie ją sprawdzić na stronie internetowej redamaltea.es), no i... Madryt! W związku z tym we wrześniu 2023 roku wybraliśmy się z ekipą Fundacji do Hiszpanii na dalsze poszukiwania. Chcąc zapewnić różnorodność w zespole, stworzyliśmy grupę składającą się ze specjalistki od komunikacji bez przemocy, psychologa, ornitologów, fotografa-filmowca, koordynatorów projektów, członków zarządu... Nie zabrakło też księgowej i jednego z wolontariuszy fundacji. Zapowiadała się ciekawa edukacyjna przygoda.

Czym właściwie jest Dragon Dreaming?

Dragon Dreaming to metoda holistycznego tworzenia projektów, doskonale nadająca się do planowania strategicznego w organizacjach. W kontekście metodologicznym i technicznym może się wydawać podobna do konwencjonalnych sposobów projektowania przedsięwzięć. Jest tam przestrzeń na burze mózgów, dyskusje zespołowe, formułowanie celów, definiowanie priorytetów oraz wybór optymalnych rozwiązań i ścieżek rozwoju. Jednak to, co nas najbardziej zaintrygowało, to niecodzienna podbudowa ideologiczna i specyficzny przebieg procesu

”

W życiu każdej organizacji przychodzi moment, kiedy trzeba spojrzeć na wszystko od nowa – na plany, pomysły, zasoby, na zrealizowane działania i te, które jeszcze przed nami. Aby w tych obserwacjach nie umknęły istotne szczegóły, warto zmienić kontekst postrzegania codziennych zadań, wyrwać się z rutyny i obejrzeć świat przez inne okulary.

opracowywania projektów – eklektyczny oraz mocno odbiegający od naszych codziennych przyzwyczajeń i nawyków.

Na stronie internetowej dragondreaming.org znajdziemy opis metody (tłumaczenie własne):

Dragon Dreaming został opracowany przez Johna Crofta i jego żonę Vivienne Elantę, współzałożycieli Gaia Foundation z Australii Zachodniej.

Jako działacz społeczny i ekolog, który pracował z rdzenną ludnością na czterech kontynentach, Croft zastanawiał się, w jaki sposób ludzie w rozwiniętych, uprzemysłowionych społeczeństwach „Północy” mogliby odwrócić szkody, powstałe w wyniku ich konsumpcyjnego stylu życia, a także przyczynić się do regeneracji środowiska naturalnego oraz wzmacniania silnych, bazujących na wsparciu i wzajemności, społeczeństw, działających dla dobra przyszłych pokoleń.

Dragon Dreaming jest inspirowany aktywizmem społecznym i środowiskowym, nową fizyką, naukami o Gai i Ziemi, żywymi systemami oraz teorią chaosu i złożoności, a także starożytną, zrównoważoną mądrością rdzennych kultur i australijskich Aborygenów.

Metoda integruje holistyczne aspekty, które były ignorowane lub traktowane rozdzielnie: prawa i lewa półkula mózgu, logika i intuicja, jednostka i środowisko, teoria i praktyka, myślenie i działanie, praca i zabawa, sukces i porażka. Dragon Dreaming bazuje na wyzwaniu zbiorowej inteligencji, kreatywności, współpracy i uśpionej mocy w nas samych, nieodłącznie związanej z naszymi społecznościami.

Każda część planowania metodą Dragon Dreaming jest podporządkowana celowi nadrzędnemu, którym jest dobro wszystkich zaangażowanych stron. Znaczenie ma każdy aspekt rozwoju uczestników procesu:

- indywidualny, czyli zaangażowanie we własne uzdrowienie i wzmocnienie;
- społeczny, czyli wzmocnienie wspólnoty, której jest się częścią;
- Służba Ziemi – poprawa dobrobytu.

Nasza trenerka, Beatrice, na każdym etapie podkreślała znaczenie idei zrównoważonego rozwoju w Dragon Dreaming. Ostatecznym celem tej metody jest doprowadzenie do sytuacji *win – win – win*, w której zwycięzcami jesteśmy MY jako jednostki, MY jako społeczność/grupa/organizacja oraz MY jako integralne części wspólnego świata.

Co na pewno zapamiętamy, czyli pojęcia kluczowe w Dragon Dreaming

Tak jak wspominałem, sam proces tworzenia projektów na bazie metody Dragon Dreaming nie jest niczym nowym – przebiega prawie tak samo, jak wiele innych działań podczas planowania strategicznego – podobny schemat, podobne etapy, podobne ćwiczenia... To „prawie” robi jednak dużą różnicę, są bowiem elementy specyficzne dla tego podejścia oraz kluczowe pojęcia

”

Dragon Dreaming to metoda holistycznego tworzenia projektów, doskonale nadająca się do planowania strategicznego w organizacjach.

warte zapamiętania i zastosowania nie tylko przy planowaniu kolejnych przedsięwzięć, ale i w codziennym życiu.

Pinakarri

To aborygeńskie słowo oznaczające dosłownie „uszy do góry”, zwykle tłumaczone jest jako „głębokie słuchanie”, słuchanie całym umysłem. Jak pisał John Croft: „Wszystkie projekty Dragon Dreaming są wynikiem głębokiego dialogu między ludźmi przygotowującymi projekt a światem zewnętrznym. Proces ten wymaga *Pinakarri*, gdyż tylko poprzez praktykowanie «głębokiego słuchania» można uniknąć przedsięwzięć szkodzących społecznościom lub środowisku”.

W praktyce oznaczało to, że w każdym momencie staraliśmy się być skupieni na słuchaniu siebie samych, siebie nawzajem i naszego otoczenia. Każde ćwiczenie i każdą dyskusję zaczynaliśmy od krótkiej medytacji, która wprowadzała nas w stan głębokiej uważności. Gdy traciliśmy uważność – rozpraszaaliśmy się, zaczynaliśmy odbiegać od tematu – każdy uczestnik procesu w dowolnym momencie mógł przywrócić *Pinakarri*. Dając sygnał dzwoneczkiem, rozpoczynał kolejną krótką medytację, która kierowała naszą uwagę na właściwe tory.

„Momenty Aha!”

„«Momentami Aha!» nazywamy chwile, gdy odkrywamy coś, czego nie wiedzieliśmy, albo takie, gdy nagle udaje nam się coś zrozumieć, doświadczamy olśnienia – może to być coś, o czym słyszymy po raz pierwszy, o czym zapomnieliśmy albo co przeczuwaliśmy. Dzielenie się «Momentami Aha!» jest zaraźliwe, dlatego w Dragon Dreaming zachęcamy do komunikowania o wszelkich [tego typu zdarzeniach], jakie stają się naszym udziałem. Dzielenie się takimi doświadczeniami wzbudza zbiorową inteligencję i korzystnie wpływa na kreatywność, poprzez połączenie z miejscem, z którego wypływają największe odkrycia i pomysły ludzkości”¹.

W skrócie – uczyliśmy się podkreślać istotę naszych przemyśleń i olśnień, nawet tych najdrobniejszych. Często ciekawe pomysły i koncepcje umykają, bo uznajemy je za nieistotne, mało ciekawe, nieodpowiednie do sytuacji i miejsca. W Dragon Dreaming ważne jest dzielenie się nimi i wyciąganie na światło dzienne, aby móc odkrywać je wspólnie z innymi.

Celebrate!

To zdecydowanie nasze ulubione pojęcie. Oznacza świętowanie każdego znaczącego momentu, nie tylko w trakcie pracy z Dragon Dreaming, ale też w życiu. Często niestety odbieramy sobie radość z drobnych sukcesów czy osiągnięć. W tej metodzie wspólne celebrowanie momentów ma kluczowe znaczenie! Zakończenie dyskusji z sukcesem? Brawo! Masz „Moment Aha!” i podzieliłeś się nim? Super! Zjedliśmy wspólnie pyszny lunch? Hurra! Każda chwila jest odpowiednia, żeby się cieszyć z efektów wspólnej pracy. Daje to bardzo dużo dobrej energii i nawet osoby z naszego zespołu, które podchodziły do tego „hiperoptymizmu” z dystansem, nie mogły ukryć uśmiechu podczas wybuchów spontanicznej, grupowej radości.



¹ Dragon Dreaming w praktyce. Podręcznik tworzenia projektów sprzyjających rozwojowi osobistemu, tworzeniu społeczności i służbie dla Ziemi, s. 31; tinyurl.com/c89creyr [dostęp: 27.01.2025].

Podsumowując...

Warto poszukiwać. Czasami, żeby przekonać się o przydatności pewnych metod, trzeba przełamać swoje przyzwyczajenia i zapomnieć o ograniczających konwenansach oraz schematach. Udział w szkoleniu z Dragon Dreaming był dla nas niewątpliwie ciekawym, inspirującym doświadczeniem i wszystkim poszukującym polecamy zapoznanie się z tą metodą. Jeśli chcecie dowiedzieć się więcej o Dragon Dreaming, odwiedźcie stronę internetową Stowarzyszenia Aktywne Kobiety (aktywnekobiety.org.pl), na której znajdziecie m.in. opracowany w ramach projektu Erasmus+, cytowany wcześniej, podręcznik. A w międzyczasie – nie zapominajcie o **CELEBRATE!**

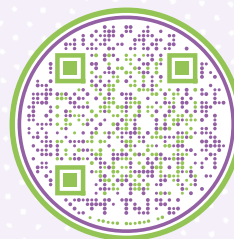
Wyjazd edukacyjny był częścią projektu „Edukacja Dalekiego Zasięgu”, który uzyskał dofinansowanie w programie Erasmus+ w sektorze Edukacja dorosłych, Akcja 1. Mobilność edukacyjna.



Marek Zbytniewski

Z wykształcenia socjolog. Lider zespołu ds. aktywizacji społecznej i zawodowej, koordynator projektów międzynarodowych w Federacji FOŚa, prezes Fundacji Dalekiego Zasięgu. Na co dzień zajmuje się wspieraniem rozwoju zawodowego klientów oraz pomaganiem im w podejmowaniu trudnych decyzji zawodowych i edukacyjnych. W pracy kieruje się przekonaniem, że każdy człowiek ma zasoby i potencjał do realizacji własnych celów życiowych. W 2024 roku za aktywność na platformie EPALE został wyróżniony zaproszeniem na doroczną Międzynarodową Konferencję Społeczności EPALE w Bolonii.

Przeczytaj na EPALE
relację z dorocznej Międzynarodowej
Konferencji Społeczności EPALE.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Jak zmotywować uczestników do pracy poza salą szkoleniową?



BOGUMIŁA STARAK

Zeby proces edukacyjny mógł przynieść pożądane efekty, jego oddziaływanie musi sięgać poza ściany sali szkoleniowej. Zgodnie z klasycznym modelem 70/20/10, stworzonym przez Morgana McCalla, Roberta Eichingera i Michaela Lombardo¹, w największym stopniu (70%) rozwój następuje w codziennym działaniu (dzięki podejmowaniu wyzwań, eksperymentowaniu, testowaniu nowych metod i narzędzi itp.), w 20% podczas szeroko pojętych interakcji społecznych, a w 10% podczas zaplanowanego procesu uczenia się – w tym na zajęciach w sali szkoleniowej.

Otwartość na procesowe podejście do nauki jest obecnie – na szczęście – coraz większa. Pojedyncze szkolenia zastępowane są przemyślanymi programami, uwzględniającymi różne aktywności, formy pracy oraz interakcje, mającymi precyzyjnie zdefiniowane cele i zakres merytoryczny dopasowany do rzeczywistości uczącego się.

W związku z tym wyzwaniem dla trenerów jest takie wsparcie uczestników zajęć w realizacji zadań, które powinni wykonać poza salą szkoleniową, by mogli oni odnieść jak największe korzyści z procesu rozwojowego. „Możemy to zrobić, ale pewnie i tak mało kto wykona zadanie...” – takie stwierdzenie często słyszę od organizatorów szkoleń, kiedy proponuję, aby przed zajęciami przesłać uczestnikom materiały. Wbrew tym opiniom można jednak zorganizować proces edukacyjny w taki sposób, by uczestnicy szkoleń rzeczywiście wykonali dodatkowe zadania, zapoznali się z materiałami przed sesją lub testowali nowe rozwiązania, które poznali podczas warsztatów. Pomóc w tym może siedem kluczowych zasad, opracowanych na podstawie doświadczeń z realizacji projektów.

1. Jasno określ cel i korzyści

Uczestnicy szkoleń muszą wiedzieć, dlaczego dane zadanie jest ważne, jak łączy się z całym tokiem nauki lub też, jakie korzyści osiągną dzięki jego wykonaniu. Pamiętając o zasadzie „koszula bliższa ciału”, zacznij komunikat właśnie od wskazania korzyści (możesz się zainspirować metodą 4MAT, opisaną w nieco innym kontekście na platformie EPALE²).

”

Wyzwaniem dla trenerów jest takie wsparcie uczestników zajęć w realizacji zadań, które powinni wykonać poza salą szkoleniową, by mogli oni odnieść jak największe korzyści z procesu rozwojowego.



¹ Malachowska, J. (2023). *Zastosowanie Modelu 70-20-10 w praktyce. Rozmowy w procesach Reskillingu i Upskillingu*, tinyurl.com/3wc64ch8 [dostęp: 10.01.2025].

² Rudzka-Stankiewicz, U. (2023). *Jak ogłaszać zmiany? Praktyczny 4mat*, tinyurl.com/3m52jdd [dostęp: 10.01.2025].

2. Przydzielaj mikrozadania z krótkim terminem realizacji

W większości moich projektów najlepiej sprawdzają się zadania z terminem realizacji 3–5 dni roboczych, których wykonanie zajmuje w praktyce nie więcej niż 15 minut. Takie podejście pomaga przeciwdziałać najczęściej zgłaszanemu przez uczestników szkoleń zastrzeżeniu: „Nie mam czasu”, a jednocześnie daje możliwość zaplanowania wykonania ćwiczenia. Przy dłuższych terminach konieczne jest rozsyłanie przypomnień, przy krótszych – wiele osób (z obiektywnych przyczyn) ma trudność z ich realizacją.

3. Niech zadania mają widoczny efekt

Zwracając się do uczestników szkoleń, zamiast „przemyśl”, mów: „napisz”, zamiast „przeczytaj” – „przeczytaj i wyślij pytanie”. Zadbaj, by każde zadanie kończyło się namacalnym „produktem”, dostępnym dla prowadzącego, ale jeśli jest taka możliwość, wszyscy członkowie grupy powinni móc zobaczyć efekty pracy pozostałych osób. Dobrym przykładem jest zaangażowanie uczestników szkoleń w wymianę pomysłów w komentarzach pod wskazanym materiałem (np. „Obejrzyj 5-minutowy film i w komentarzu pod nim napisz, który z wymienionych punktów zrealizujesz na początku”).

”

Zwracając się do uczestników szkoleń, zamiast „przemyśl”, mów: „napisz”, zamiast „przeczytaj” – „przeczytaj i wyślij pytanie”. Zadbaj, by każde zadanie kończyło się namacalnym „produktem”.

4. Łącz zadania w scenariusze

Warto, aby kolejne zadania wynikały z poprzednich lub w inny sposób łączyły się ze sobą w logiczny ciąg. Musimy jednak uważać, żeby nie wyeliminować zbyt szybko niektórych uczestników – a może tak się stać, np. gdy ktoś nie wykona pierwszego zadania w serii. W takiej sytuacji musi mieć możliwość dogonienia grupy lub, być może ze stratą, dołączenia do niej na którymś etapie. Musimy pamiętać, że naszym celem nie jest wykluczanie uczestników szkoleń, ale to, żeby kroczyli razem tą samą drogą.

5. Monitoruj postępy i udzielaj informacji zwrotnej

Pokaż uczestnikom, że śledzisz ich postępy. Udzielaj wskazówek i wartościowych informacji zwrotnych. Twoje zaangażowanie ma ogromne znaczenie dla uczących się i jest dla nich sygnałem, że elementy programu, które dzieją się poza salą szkoleniową, są równie ważne. Dbaj o to, żeby na twoją reakcję nie trzeba było długo czekać – w miarę możliwości staraj się odpowiadać tego samego dnia.

6. Wykorzystaj pracę w grupach

Stwórz przestrzeń do współpracy dla maksymalnie 3-osobowych grup (liczniejsze mogą być trudne do skoordynowania). To pomaga uczestnikom szkolenia zmotywować się nawzajem do działania i ułatwia im wymianę doświadczeń. Często w tym celu stosuję metodę *peer-to-peer coaching*: uczestnicy dobierają się w pary i realizują wspólnie zadanie poszkoleniowe lub wzajemnie się monitorują. Najlepiej, gdy jeszcze na szkoleniu ustalą termin pierwszego spotkania/rozmowy poza zajęciami.

7. Konsekwencja

To ostatnia z proponowanych zasad, która jednocześnie jest podstawą wszystkich pozostałych. Od początku szkolenia uczestnicy muszą mieć świadomość, że jeśli nie wykonają jakiegoś zadania, prowadzący będzie o tym wiedział i pociągnie to za sobą określone konsekwencje. Oczywiście konsekwencje w tym wypadku nie oznaczają wymierzenia kary, ale raczej pokazanie logicznej zależności: przyczyna, czyli niezrealizowane zadania (brak przygotowania do szkolenia) – skutek, czyli problemy z wykonaniem ćwiczeń praktycznych na dalszych etapach. Uczestnicy szkolenia muszą wiedzieć, że jeśli nie zapoznają się z materiałem merytorycznym, mogą mieć trudności ze sformułowaniem pytania na zajęciach lub wyjaśnieniem wątpliwości. Ważne jest też docenianie osób, które ukończyły zadania. Nie zrażajmy się, gdy wielu uczestników na początku tego nie realizuje – konsekwentnie trzymajmy się założeń.

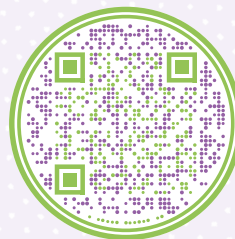
Stosując się do powyższych wskazówek, a także sięgając po skuteczne rozwiązania metodyczne³, możemy znacząco zwiększyć prawdopodobieństwo, że uczestnicy naszych programów zaangażują się w edukację poza salą szkoleniową i tym samym w większym stopniu skorzystają z procesu kształcenia.



Bogumiła Starak

Doświadczona trenerka, facilitatorka, ekspertka ds. rozwoju, psycholożka oraz menedżerka. Od 2008 roku przygotowuje i realizuje projekty rozwojowe dla firm z różnych branż. Zrealizowała ponad 4 tys. godzin szkoleń (specjalizuje się w warsztatach dotyczących kompetencji behawioralnych). Współpracuje z kadrami menedżerską firm w zakresie planowania rozwoju pracowników. Wspiera uczestników programów szkoleniowych w rozwoju umiejętności komunikacyjnych oraz pomaga odkrywać ich potencjał.

Posłuchaj podcastu EPALE
nt. edukacyjnego wymiaru
hackathonów.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!



³ Warto skorzystać np. z gotowych schematów *blended learning*: tinyurl.com/44bzssfb [dostęp: 10.01.2025].

Jak prowadzić edukację cyfrowo-medialną dorosłych?

Doniesienia z badań



IZABELA KIELAR

Pandemia COVID-19 i związane z nią lockdowny uświadomiły nam, że nieumiejętność obsługi nowoczesnych urządzeń lub brak dostępu do sieci skutkują nie tylko wykluczeniem cyfrowo-społecznym, ale mają negatywny wpływ na nasze codzienne życie m.in. zdrowie. Edukacja w trybie online, teleporady, e-recepty, praca zdalna – te elementy kojarzą się z miesiącami pandemii. Ten trudny czas miał jednak pozytywny skutek – zaowocował bowiem rozwojem umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych (TIK) nauczycieli, uczniów, lekarzy, pacjentów, urzędników i petentów, co uznaje się za kamień milowy w rozwoju społeczeństwa informacyjnego.

Nieustannie zmieniający się świat i postępująca cyfryzacja to czynniki, które zwiększają potrzebę zasypywania przepaści cyfrowej między poszczególnymi jednostkami, a nawet całymi społeczeństwami. Niespodziewana konieczność przeniesienia części naszego życia do sieci, a także rewolucja technologiczna związana z wprowadzeniem na rynek generatywnej sztucznej inteligencji, uświadamiają nam pilną potrzebę projektowania skutecznych interwencji (szkoleń, kursów, treningów, instruktaży) ukierunkowanych na zdobywanie i podnoszenie umiejętności cyfrowo-medialnych.

Czym są umiejętności cyfrowo-medialne i jak je zmierzyć?

Istnieje sporo wyzwań metodologicznych związanych z pomiarem kompetencji cyfrowo-medialnych, a tym samym z oceną skuteczności interwencji edukacyjnych¹. Na stronie internetowej Ministerstwa Cyfryzacji znajduje się definicja kompetencji cyfrowych, które przedstawiono jako „kompozycję wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających życie, uczenie się i pracę w społeczeństwie cyfrowym, tj. społeczeństwie wykorzystującym w życiu codziennym i pracy technologie cyfrowe”. Kompetencje TIK wykraczają zatem poza podstawową znajomość obsługi sprzętu i oprogramowania. Obejmują także świadomą refleksję nad wpływem nowych mediów na nasze funkcjonowanie w wymiarze psychologicznym i społecznym², a ich posiadanie jest obecnie czymś oczywistym, naturalnie oczekiwanym zarówno na rynku pracy, jak i w życiu prywatnym³.



¹ Tomczyk, Ł. (2023). *Pomiar kompetencji cyfrowych – dziesięć najczęstszych wyzwań metodologicznych*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, t. 620, nr 5, s. 49–58.

² Tomczyk, Ł. (2020). *Skills in the Area of Digital Safety as a Key Component of Digital Literacy Among Teachers*, „Education and Information Technologies”, 25, nr 1, s. 471–486.

³ Tomczyk, Ł. (2024). *Kształtowanie kompetencji informacyjnych*. W: M. Wojtkowiak (red.), *Młodzież w infosferze*, Warszawa.

W dobie deep fake'ów, baniek informacyjnych i fake newsów zdobycie „kompozycji wiedzy, umiejętności i postaw”, o których czytamy na stronie ministerstwa, jest niemałym wyzwaniem – i to nie tylko dla grup zagrożonych wykluczeniem społeczno-cyfrowym: seniorów, bezrobotnych, imigrantów, osób z niepełnosprawnościami, z niskim wykształceniem i w kryzysie bezdomności. Jak podaje Katarzyna Bąkowicz, dla ponad 80% Polaków dezinformacja jest problemem, który realnie zafałszowuje rzeczywistość społeczno-polityczną⁴.

Projekt „REMEDIIS”

Próbę redefinicji kompetencji medialnych i cyfrowych w Europie, a także rozpoznania czynników sukcesu interwencji edukacyjnych w tym zakresie, podjęto w projekcie „REMEDIIS”, realizowanym w siedmiu europejskich ośrodkach badawczych (w Polsce w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Jagiellońskiego). Przedsięwzięcie jest odpowiedzią na niezadowalające efekty dotychczasowych działań na rzecz wzmocnienia kompetencji cyfrowych i medialnych⁵.

Na podstawie szczegółowej analizy literatury z lat 2012–2022⁶, obejmującej badania i inicjatywy na rzecz rozwoju kompetencji cyfrowych w 24 krajach, w ramach projektu stworzono zbiór działań umożliwiających zwiększanie efektywności szkoleń. Wśród nich znalazły się:

→ Staranne grupowanie uczestników

Należy tworzyć jednorodne grupy, uwzględniając potrzeby szkoleniowe i życiowe uczestników zajęć, ich status społeczno-ekonomiczny oraz dotyczący ich kontekst kulturowy. Dzięki temu proces nauczania–uczenia się przyniesie lepsze efekty.

→ Diagnoza wstępna

Przed rozpoczęciem działań i przed projektowaniem interwencji konieczne jest przeprowadzenie testów początkowych, pozwalających ocenić poziom umiejętności uczestników.

→ Przygotowanie kadry

Instruktorzy powinni przejść specjalistyczne szkolenia przygotowujące ich do pracy z grupą docelową o specyficznych potrzebach. Jest to konieczne o tyle, że nawet osoby z wykształceniem informatycznym i przygotowaniem pedagogicznym, potrafiące doskonale przekazać wiedzę z zakresu obsługi nowych technologii dzieciom i młodzieży, niekoniecznie znają zasady i specyfikę nauczania seniorów.

”

Próbę redefinicji kompetencji medialnych i cyfrowych w Europie, a także rozpoznania czynników sukcesu interwencji edukacyjnych w tym zakresie, podjęto w projekcie „REMEDIIS”, realizowanym w siedmiu europejskich ośrodkach badawczych (w Polsce w Instytucie Pedagogiki Uniwersytetu Jagiellońskiego). Przedsięwzięcie jest odpowiedzią na niezadowalające efekty dotychczasowych działań na rzecz wzmocnienia kompetencji cyfrowych i medialnych.



⁴ Bąkowicz, K. (2023). *DEZINFORMACJA – Instrukcja obsługi*, Warszawa.

⁵ Tomczyk, Ł. (2021). *Rethinking Media literacy and Digital Skills in Europe (REMEDIIS). Sprawozdanie z realizacji projektu*, „Edukacja”, nr 124.

⁶ Martinez, D. i in. (2023). *Analysing Intervention Programmes: Barriers and Success Factors. A Systematic Review*, KU Leuven: REMEDIIS.

→ **Włączenie uczestników w planowanie**

Istotne jest angażowanie przyszłych uczestników szkoleń w projektowanie programu zajęć. Przeprowadzone analizy wykazały, że umieszczenie ich w centrum planowania pomaga stworzyć skuteczną, szytą na miarę interwencję.

→ **Wykorzystanie możliwości wzajemnego uczenia się**

Bardzo skuteczne są metody *peer-to-peer* (uczenie rówieśnicze) oraz nauka w grupach. Uczenie rówieśnicze przynosi doskonałe efekty nie tylko w zakresie zwiększania kompetencji cyfrowych, lecz i w innych dziedzinach edukacji.

→ **Optymalizacja czasu**

Skuteczność interwencji rośnie wraz z liczbą spotkań oraz ich długością. Najlepsze efekty osiąga się po kilku dłuższych sesjach szkoleniowych.

→ **Współpraca zewnętrzna**

Włączenie ekspertów i organizacji specjalizujących się w danej dziedzinie znacząco podnosi jakość oraz efektywność prowadzonych działań, a ponadto pozwala uniknąć prostych błędów podczas interwencji.

Działania w Polsce

Na bazie tego zbioru wskazówek partnerzy projektu „REMEDIS” wdrożyli własne programy edukacyjne. Polski zespół stworzył trzy unikalne produkty skierowane do odmiennych grup odbiorców, różniące się zarówno tematyką, jak i metodologią.

1. Kurs e-learningowy „Jak skutecznie uczyć osoby starsze obsługi nowych technologii?”, przeznaczony dla osób opiekujących się seniorami oraz tych, które chciałyby podjąć współpracę z klubami seniora, uniwersytetami trzeciego wieku lub domami kultury. Kurs jest dostępny bezpłatnie na platformie e-learningowej Open UJ (open.uj.edu.pl). Interwencja została wysoko oceniona ze względu na bogactwo treści merytorycznych związanych z pracą z osobami starszymi⁷.
2. Cykl stacjonarnych warsztatów dla seniorów na temat dezinformacji, umożliwiający zwiększenie umiejętności krytycznej oceny informacji w internecie. Przeprowadzono je w Krakowie, Chrzanowie, Trzebini, Brzozowie i Starej Wsi. Ich mocną stroną było indywidualne podejście do uczestników oraz elastyczność instruktorów w dostosowaniu treści szkoleniowych do potrzeb grupy.
3. Interwencja zatytułowana „Otwarty i kreatywny nauczyciel przyszłości” miała na celu wzmocnienie kompetencji cyfrowych i medialnych przyszłej kadry pedagogicznej poprzez szkolenia (z elementami warsztatów) przygotowane na bazie otwartych materiałów edukacyjnych opracowanych w projekcie. Efektem interwencji miała być zmiana postawy uczestników – z pasywnych odbiorców w aktywnych twórców treści cyfrowych.

Podsumowanie

Podczas realizacji projektu „REMEDIS” nie zawsze udawało się nam uwzględnić wszystkie wymienione wcześniej zalecenia dotyczące zwiększenia efektywności praktyk szkoleniowych



⁷ W ankiecie kończącej kurs e-learningowy uczestnicy mieli możliwość wskazania, co im się najbardziej podobało, a co należałoby poprawić. Największa grupa (45,9%) wskazała, że najbardziej wartościowa była wiedza praktyczna na temat pracy z seniorami.

(np. ze względów technicznych utrudnione było zastosowanie zasady *peer-to-peer* w kursie e-learningowym). Staraliśmy się jednak w jak największym stopniu sprostać wymaganiom odbiorców, co spotkało się z ich aprobatą. W przypadku szkoleń bezpośrednich z seniorami niezwykle cenna okazała się wstępna diagnoza, która pozwoliła na dostosowanie treści oraz metod do potrzeb i możliwości tej grupy.

Raporty z podjętych działań znajdują się na stronie projektu (remedis-chance.eu), a także w portalu ZENODO (tinyurl.com/2p8h96sr).

Projekt „REMEDIS” jest finansowany z funduszy NCN w ramach CHANSE ERA-NET Co-fund, który otrzymał finansowanie z European Union’s Horizon 2020 Research and Innovation Programme.

Komentarz z platformy EPALE

NINA WODERSKA

Świetny tekst, który kompleksowo podchodzi do problemu wykluczenia cyfrowego i wiążących się z tym wyzwań! Szczególnie zainteresowały mnie wnioski dotyczące efektywności praktyk szkoleniowych. Z chęcią dowiedziałabym się więcej na temat wykorzystania metody peer-to-peer w różnych grupach wiekowych. Pozdrawiam:)

 Like  Comment  Share



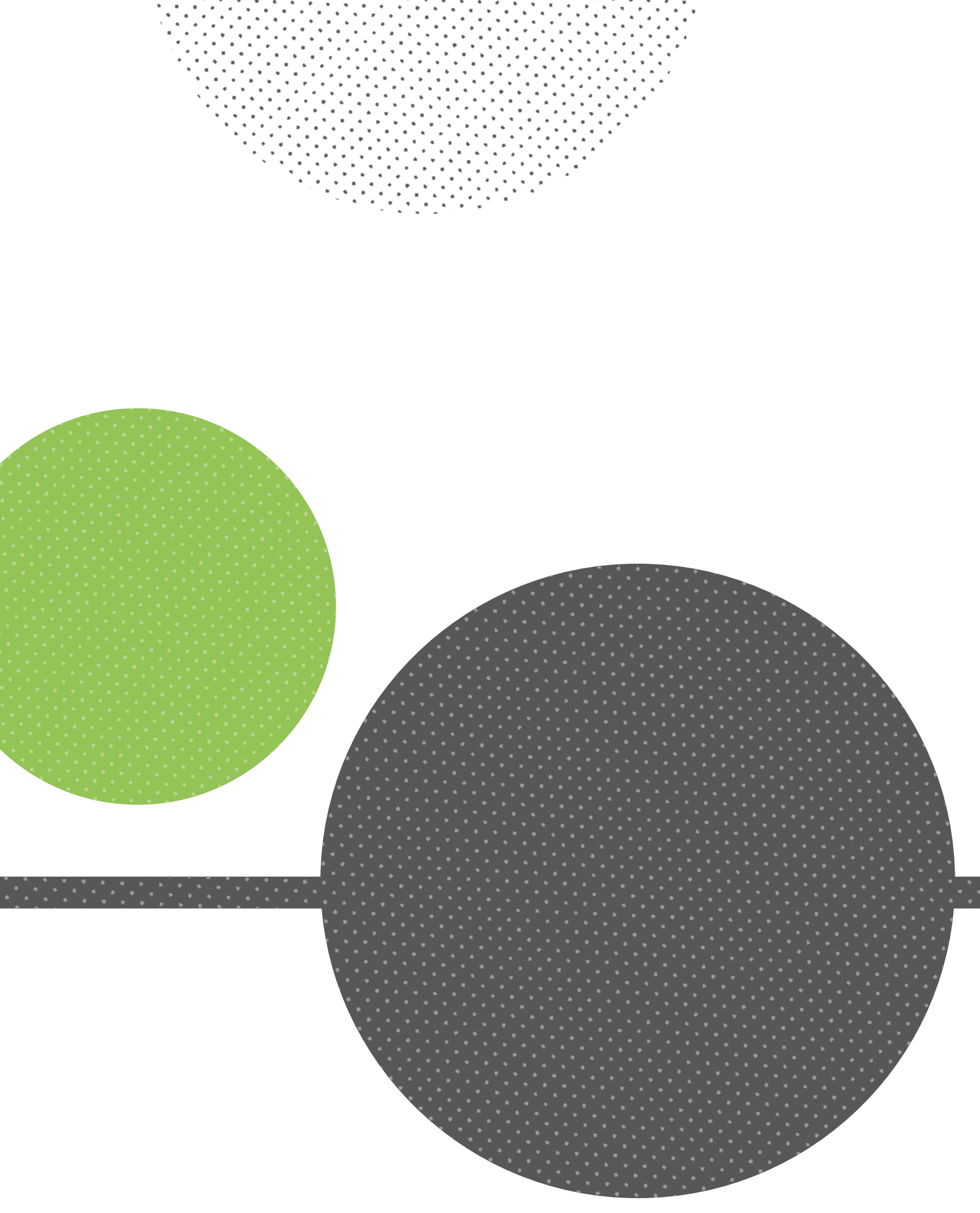
Izabela Kielar

Doktorantka pedagogiki (Szkola Doktorska UJ), absolwentka filologii polskiej.
Specjalistka z zakresu: nowych technologii w edukacji, e-learningu, cyfryzacji edukacji, upowszechniania czytelnictwa, metod nauki czytania i inicjacji literackiej.

Przeczytaj na EPALE
artykuł o zasadach budowania
świadomości cyfrowej.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!





Podążanie czy nadążanie?

Co jest większą wartością: innowacyjność czy skuteczne wykorzystanie sprawdzonych, „tradycyjnych” metod? Czy w swojej pracy chcemy wyprzedzać społeczną zmianę i kształtować trendy, czy wolimy nadążyć za wciąż przyspieszającą rzeczywistością edukacyjną i starać się zaspokoić potrzeby odbiorców? A może te dążenia nie są sprzeczne? Między innymi na te pytania odpowiadają autorzy tekstów w niniejszym rozdziale.

Nazwa „szkolenie” to uproszczenie – wyjdź poza ten schemat



SŁAWOMIR ŁAIS

Jednym z pierwszych komunikatów, które usłyszysz ode mnie na warsztacie dotyczącym projektowania procesów szkoleniowych, jest to, że właściwie trudno określić, czym jest szkolenie. Nazwa ta może opisywać całkowicie różne procesy. Dopiero kiedy to sobie uświadomisz i zdasz sprawę z możliwości, jakimi dysponujesz, zdołasz przygotować i przeprowadzić unikalne, angażujące i zmierzające do założonych celów szkolenie. I będzie to działanie, w którym użyjesz różnorodnych metod zdalnych i stacjonarnych, synchronicznych i asynchronicznych, przede wszystkim zaś precyzyjnie zastosowanych tak, by osiągnąć najlepszy efekt. Właśnie ten ogrom możliwości to najciekawszy aspekt naszej pracy.

Stereotypy

Mniej więcej 12 lat temu przestałem używać określenia „e-learning” w rozmowach z klientami, ponieważ wielu z nich, słysząc to hasło, wyobrażało sobie „slajdowiska”, czyli mnóstwo ekranów napakowanych wiedzą i quizami. W związku z tym, że najpopularniejsze wtedy narzędzia do tworzenia szkoleń dawały możliwość bezpośredniego importu prezentacji z PowerPointa, wiele osób uznawało, że na tym właśnie polega e-learning.

Dzisiaj jest już inaczej. Po pierwsze, po czasie pandemii e-learning jest postrzegany szerzej, utożsamia się go np. z warsztatami online przeprowadzanymi na Zoomie. Po drugie, jakość samych szkoleń znacznie wzrosła (m.in. tych w formacie SCORM¹). Warto zdać sobie sprawę z tego, że takie określenia, jak: e-learning, szkolenie, *blended learning* mają wiele różnych znaczeń. To ostatnie choćby nie jest jedynie – jak w przeszłości – połączeniem szkoleń stacjonarnych z e-learningowymi, ponieważ dziś możemy „blendować” wiele różnych form szkoleniowych: asynchronicznych z synchronicznymi, warsztatów z udziałem trenera i bez niego, samodzielnej nauki z pracą w grupie. W związku z tym w kontaktach z klientami lub dostawcami usług upewnijmy się, że rozmawiamy o tym samym.

Mistrz kuchni czy specjalista od naleśników?

Niektórzy trenerzy wskazują – krok po kroku – jak powinno przebiegać szkolenie online. „Podziel swój materiał na części trwające około godziny, do każdej z nich opracuj quizy...” – tego typu instrukcje mogą być pomocne zwłaszcza dla osób, które robią coś po raz pierwszy. Konkretnie porady są jak

”

Właściwie trudno określić, czym jest szkolenie. Nazwa ta może opisywać całkowicie różne procesy. Dopiero kiedy to sobie uświadomisz i zdasz sprawę z możliwości, jakimi dysponujesz, zdołasz przygotować i przeprowadzić unikalne, angażujące i zmierzające do założonych celów szkolenie.



¹ Format używany do tworzenia, dostarczania i zarządzania treściami e-learningowymi.

przepis na naleśniki – obiecują, że potrawa wyjdzie smaczna, choć niekoniecznie mówią ci, po co wykonujesz poszczególne czynności. A co, jeśli twój klient nie lubi naleśników?

Tego typu przepisy szybko przestały mi wystarczać. Teraz oglądam tych „kucharzy”, którzy nie tylko pokazują, JAK mam coś zrobić, lecz opowiadają, DLACZEGO właśnie tak mam działać, jaki jest sens poszczególnych etapów i do czego mają one prowadzić. Dzięki temu mogę w kuchni poszaleć, dostosować to, co robię, do preferencji domowników, uwzględniając przy tym zawartość mojej lodówki.

Podobnie jest z tworzeniem szkoleń. Jeśli zdajesz sobie sprawę, że działasz w ramach konkretnego formatu, to dobrze. Miej jednak świadomość, że możliwości kreatywne w naszej branży są duże, zatem warto mieć w zanadru przepisy, które zaspokoją potrzeby różnych klientów lub uczestników projektów.

Kilka typowych formatów

Organizacje działające w branży L&D (*Learning and Development*) uczą na różne sposoby. Wynika to z tego, że inne potrzeby ma firma, która żyje z prowadzenia warsztatów (również zdalnych), a inne ktoś, kto tworzy e-szkolenia dla klientów korporacyjnych lub wideoszkolenia dla klientów indywidualnych. Pracując z Piotrem Maczugą, edukatorem i ekspertem z zakresu nowych technologii, nad standardami jakości edukacji zdalnej, zdaliśmy sobie sprawę, że warto uporządkować typowe sposoby uczenia i opisać w miarę konkretne formaty. Mam nadzieję, że przedstawione informacje cię zainspirują, ale przede wszystkim, że uświadomią ci różnorodność i bogactwo współczesnej działalności szkoleniowej lub szerzej – edukacyjnej.

Wybrane formaty edukacji zdalnej:

→ Warsztat online

Format najbardziej zbliżony do tradycyjnych szkoleń – swoista „przesiadka” do online. Jest ceniony przez trenerów z większym doświadczeniem na sali szkoleniowej. Wykorzystuje potencjał pracy grupowej, energię zespołu i umożliwia realizację podobnych procesów jak w warunkach stacjonarnych. Warto jednak mieć świadomość, że przeprowadzenie takiego warsztatu wymaga adaptacji dużej części ćwiczeń do wymogów środowiska wirtualnego.

→ Webinar

To forma zwykle nieuwzględniająca ćwiczeń grupowych (część uczestników jest anonimowa), jednak umożliwiającą pracę z większą liczbą osób i efektywne wykorzystanie czasu szkolenia. W wielu firmach realizacja darmowego webinaru, który zacieka i zachęci do zainteresowania się ich usługami, to efektywna forma promocji.

→ E-szkolenie *self-paced* (w trybie samodzielnej nauki)

Bardzo efektywne szkolenie bazujące na samodzielnej pracy uczestnika – w jego tempie i stylu, w dowolnym czasie. Dzisiejsze e-szkolenia są znacznie lepsze niż ich poprzednie wersje (ostawione „slajdowiska”). Najczęściej wykorzystują format SCORM – nadal jest to dominujący standard. Takie szkolenia są lubiane przez dostawców za możliwość budowania pasywnego przychodu. Umieszczone w sieci e-szkolenie jest kupowane przez kolejnych odbiorców, a twórca nie musi właściwie nic robić, by na nim zarabiać.

→ Kurs kohortowy

To połączenie wielu technik, trybów, metod w jednym celu, którym zwykle jest wypracowanie jakiegoś rozwiązania lub produktu (publikacji, szkolenia, strategii itp.). Zazwyczaj forma ta zajmuje wiele tygodni pracy i uwzględnia spotkania oraz zadania wdrożeniowe,

wymaga także szczegółowego feedbacku. Bardzo cenione podejście, jeśli chodzi o osiągnięcie konkretnych celów, choć należy wiedzieć, że nie zawsze w równym stopniu przez wszystkich uczestników kohorty.

→ Wideoszkolenie

Format, którego najważniejszym elementem są nagrania wideo (najczęściej miniwykłady prowadzącego), ale uwzględniający również materiały do pracy własnej i metody asynchroniczne. Ze względu na perspektywę wykorzystania zasięgów charyzmatycznego prowadzącego i ewentualną popularność nagrań ta forma pracy jest stosowana przez wielu integratorów edukacyjnych, na przykład Udemy i Domestikę.

→ Szkolenie mentorskie

Ta forma wymaga przede wszystkim sporo pracy indywidualnej. Szkolenie może się odbywać w grupie, ale z uwzględnieniem indywidualnych zadań i precyzyjnych informacji zwrotnych, a także aktywności zorientowanych na ścisłe współdziałanie trenera z uczestnikiem. Koncentruje się na projekcie uczestnika.

→ Repozytorium treści

Usługa szkoleniowa polegająca na udostępnianiu treści na takiej zasadzie, jak filmów i seriali na Netflixie oraz muzyki na Spotify. Wymaga posiadania sporej ilości wartościowych materiałów, ale przede wszystkim dobrej bazy danych, która umożliwi wygodne korzystanie z oferowanych treści. Przykładem może być baza testów na prawo jazdy.

→ Microlearning

Dostarczanie małych pigulek szkoleniowych, narzędzi, krótkich szkoleń skupionych na określonym zagadnieniu. W natłoku treści oraz informacji microlearning ceniony jest za zwięzłość, praktyczność i celowość. Masz problem lub stajesz przed jakimś wyzwaniem – użyj konkretnego produktu.

→ Dripping content

Polega na regularnym dostarczaniu krótkich materiałów (codziennych refleksji, ciekawych pytań na początek tygodnia itp.). Zwykle ta forma pracy jest stosowana jako uzupełnienie innych metod szkoleniowych. Wykorzystywane są w niej takie mechanizmy, jak: powiadomienia czy krótkie treści (SMS, Slack). Kluczowe jest wyrabianie nawyku systematycznego zdobywania wiedzy dzięki drobnym informacjom – stąd nazwa nawiązująca do napełniania naczynia kropla po kropli.

Różnorodność w ramach formatu

Formaty formatami, ale jeszcze ciekawsze jest to, że mamy olbrzymie możliwości stosowania wielu metod i środków. Przecież zwykłe szkolenie bazujące na samodzielnej nauce może uwzględniać różnorodne rozwiązania². Projektując procesy edukacyjne, warto wykorzystać cały potencjał edukacji cyfrowej (ja do tego celu używam *Learning Battle Cards*³) i świadomie dobierać formy adekwatne do kontekstu edukacyjnego oraz do potrzeb odbiorców⁴.



² Więcej piszę o tym na platformie EPALE w artykule *E-szkolenie to nie podawanie wiedzy – można lepiej*; tinyurl.com/55tdysex [dostęp: 3.01.2025].

³ learningbattlecards.pl [dostęp: 14.03.2025].

⁴ O tym, jak to zrobić, podpowiadam w artykule *Adekwatnie do sytuacji – dobieranie metod w projekcie cyfrowym*, zamieszczonym na platformie EPALE; tinyurl.com/4cmsyn7e [dostęp: 3.01.2025].

Podsumowując: zrób krok w tył, rozważ, czym dla ciebie jest „szkolenie”, i sprawdź, co możesz osiągnąć, gdy spojrzysz na nie szerzej.

Komentarze z platformy EPALE

URSZULA RUDZKA-STANKIEWICZ

Przyznam, że nie odróżniałam dotychczas microlearningu od dripping content. Po prostu ważne było, aby pigułki wiedzy były podawane w formie dopasowanej do odbiorców i rodzaju treści. Z jednej strony wspierały rutynę nauki poprzez pewną powtarzalność, z drugiej czasem nieco zaskakiwały, aby pobudzić ciekawość, energię.

 Like  Comment  Share

SŁAWOMIR ŁAIS

Istotą dripping content jest konsekwencja i regularność. Stąd też często jest to metoda do utrzymywania ludzi w zmianie lub do wyrabiania nawyków. Nie musi „uczyć” nowych rzeczy – raczej odnosić się do już nauczonych. Często też przyjmuje skromniejsze formy niż microlearning, który, nawiasem mówiąc, sam w sobie też jest prosty w formie. Dripping to nie kolejny temat, tylko raczej kolejna inspiracja, wskazówka, pytanie.

 Like  Comment  Share



Sławomir Łais

Trener z ponad dwudziestoletnim doświadczeniem w edukacji cyfrowej, projektant aplikacji uczących, prelegent podczas wielu konferencji. Autor licznych publikacji, m.in. książki *Projektowanie efektywnych szkoleń*. Prezes OSI CompuTrain, współtwórca metody i narzędzi *Learning Battle Cards*. Konsultant w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w uczeniu. Członek rady Fundacji Digital Creators. Ambasador EPALE.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o zaletach wykorzystania myślenia
wizualnego podczas szkoleń.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Jak rozpoznawać zasoby karierowe?



MAŁGORZATA ROSALSKA

Diaagnozowanie zasobów karierowych jest niezwykle ważnym etapem procesu doradczego. Nie ma znaczenia, w jakim momencie planowania lub realizowania aspiracji zawodowych znajduje się osoba, z którą pracujemy. Niezależnie od tego, czy jest to młody dorosły rozpoczynający karierę, aktywny od wielu lat pracownik, czy emeryt, który szuka na siebie pomysłu – przegląd zasobów jest niezbędny. Namysł nad tym, czym dysponujemy, i nad tym, czego nam brakuje, jest podstawą planowania i projektowania nowych ścieżek oraz wyzwań zawodowych. To także element profilaktyki niepowodzeń karierowych.

Metod analizowania zasobów karierowych jest wiele. Aby uporządkować refleksję na ten temat, przyjrzyć się im w trzech ujęciach: zatrudnialności, kapitału profesjonalnego i sfer rozwoju zawodowego.

Zatrudnialność

Opisując potencjał zawodowy kandydata do pracy, warto uwzględnić kategorię zatrudnialności (ang. *employability*). Wiąże się ona ze zdolnością do bycia zatrudnionym oraz posiadaniem cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców. Możliwe sposoby definiowania i interpretowania zatrudnialności przedstawiła m.in. Sylwia Wiśniewska¹. Doradca zawodowy musi zwracać uwagę na to, by oceniać poziom zatrudnialności danej osoby w kontekście zawodu i branży, w której poszukuje ona pracy. Zatrudnialność pomaga wyjaśnić, dlaczego niektórzy znajdują pracę zdecydowanie szybciej niż inni, z takimi samymi kwalifikacjami i wykształceniem.

Diagnozie poddaje się tak zwane kompetencje zatrudnieniowe. Można je podzielić na trzy grupy: poznawcze, metodyczne i społeczne. Do kompetencji poznawczych zaliczamy myślenie analityczne i kreatywne oraz znajomość języków obcych. Kompetencje metodyczne to: umiejętności uczenia się i podejmowania decyzji, zarządzanie sobą, orientacja na wyniki, zdolność do rozwiązywania problemów, kompetencje cyfrowe.



Diagnozowanie zasobów karierowych jest niezwykle ważnym etapem procesu doradczego. Nie ma znaczenia, w jakim momencie planowania lub realizowania aspiracji zawodowych znajduje się osoba, z którą pracujemy. Niezależnie od tego, czy jest to młody dorosły rozpoczynający karierę, aktywny od wielu lat pracownik, czy emeryt, który szuka na siebie pomysłu – przegląd zasobów jest niezbędny.



¹ Wiśniewska, S. (2015), *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, 1(35), s. 11. tinyurl.com/2fj9dwmm [dostęp: 18.10.2024].

W grupie kompetencji społecznych znajdują się: komunikacja interpersonalna, umiejętność funkcjonowania w grupach zróżnicowanych kulturowo, zarządzanie konfliktami, praca zespołowa oraz radzenie sobie ze stresem i zmianami.

Przeglądając się temu zestawowi cech i umiejętności, nietrudno znaleźć odpowiedź, dlaczego różne osoby z takim samym wykształceniem budzą większe lub mniejsze zainteresowanie pracodawców. Kompetencje zawodowe, branżowe są ważne i konieczne, ale już nie wystarczające. Zatrudnialność to zdecydowanie coś więcej niż tylko suma naszych dyplomów, certyfikatów i zaświadczeń.

Kapitał profesjonalny

Bardzo ciekawy sposób myślenia o zasobach kariery proponują Andy Hargreaves i Michael Fullan².

Traktują oni kapitał profesjonalny jako funkcję kapitałów ludzkiego, społecznego oraz decyzyjnego.

Ten pierwszy odnosi się do wiedzy i umiejętności, które pozwalają uczestniczyć w czymś, współtworzyć coś, uczyć się. Są to kompetencje ułatwiające optymalne wykorzystanie szans (aktualnych tu i teraz) i dające możliwość odczytywania, interpretowania, wartościowania spraw, wydarzeń i trendów. Kapitał ludzki to nasza wiedza, umiejętności, refleksyjność i inne cechy, które ułatwiają efektywne wykorzystywanie możliwości.

Kapitał społeczny według Hargreavesa i Fullana jest niezbędnym elementem kariery zawodowej. Wartość tego czynnika determinuje to, jak ilość i jakość interakcji oraz relacji społecznych wpływa na dostęp do wiedzy i informacji. Praca nad kapitałem społecznym jest szczególnie istotna w doradztwie dla osób dorosłych, ponieważ nadal wiele z nich ma trudności z odróżnieniem nepotyzmu od networkingu podczas poszukiwania zatrudnienia lub w procesie rozwoju zawodowego.

Kapitał decyzyjny, definiowany jako zdolność do formułowania samodzielnych osądów, jest związany z takimi kategoriami, jak: wewnątrzsterowność, proaktywność, refleksyjność, niezależność. Odnosi się on zarówno do myślenia, jak i działania. Pozwala uniezależnić się od rozumowania grupowego oraz sposobu interpretowania świata, jaki narzucają nam media, grupy społeczne, a także instytucje edukacyjne i rynek pracy. Umożliwia podejmowanie decyzji ukierunkowanych na realizację indywidualnych celów, zgodnie z własnymi wartościami, a także realne szacowanie zasobów i potencjału jednostki w kontekście jej zamierzeń. Dzięki kapitałowi decyzyjnemu możliwe jest uniezależnienie się od rankingów szkół i uczelni, prognoz dotyczących rynku pracy oraz analiz losów absolwentów (dane te są nadal brane pod uwagę podczas projektowania indywidualnej ścieżki kariery, ale tylko jako jedna z wielu przesłanek). Ten rodzaj kapitału jest szczególnie istotny – wielu doradców zawodowych miało styczność

”

Opisując potencjał zawodowy kandydata do pracy, warto uwzględnić kategorię zatrudnialności (ang. employability). Wiąże się ona ze zdolnością do bycia zatrudnionym oraz posiadaniem cech i kompetencji atrakcyjnych z perspektywy potencjalnych pracodawców.



² Hargreaves, A., Fullan, M. (2012), *Professional Capital. Transforming Teaching in Every School*, Teacher College Press.

z osobami, które mimo wysokiego poziomu zasobów indywidualnych i społecznych nie były w stanie podejmować decyzji i rozpoczynać konkretnych działań.

Sfery rozwoju zawodowego

Inny sposób myślenia o zasobach karierowych zaproponował David Tuohy, wraz z koncepcją podziału sfer rozwoju zawodowego na trzy poziomy: ekstrapersonalny, interpersonalny oraz intrapersonalny³.

Sfera ekstrapersonalna obejmuje aspekty techniczne, prawne i merytoryczne związane z daną profesją. Kandydat do pracy powinien być ekspertem w zakresie procedur obowiązujących w jego zawodzie. Musi mieć nie tylko wiedzę, lecz także konkretne umiejętności. Oczywiście od potencjalnego pracownika nie wymaga się ogromnej biegłości w wykonywaniu zadań, warto jednak, by miał jakieś rozeznanie w obszarze, którym będzie się zajmował. Mimo że to właśnie sfery ekstrapersonalnej dotyczy większość szkoleń, kursów lub warsztatów proponowanych przez pracodawców, oczekuje się, że nowy pracownik przyjdzie do firmy z podstawowymi umiejętnościami zdobytymi na praktykach i stażach.

Sfera interpersonalna obejmuje kompetencje w obszarze interakcji społecznych, przede wszystkim w zakresie komunikowania się, motywowania, oceniania, mediowania, negocjowania, funkcjonowania w sytuacjach konfliktowych. To one wpływają na jakość realizowania zadań zawodowych i umiejętność budowania relacji w miejscu pracy – zarówno w kontaktach ze współpracownikami, jak i klientami.

Trzecia sfera – intrapersonalna – dotyczy poczucia sensu wykonywanej pracy oraz wewnętrznej satysfakcji. Jest mocno związana z indywidualnymi wartościami i priorytetami, które zmieniają się w trakcie kariery zawodowej. Można się zastanawiać, czy tę sferę da się zaliczyć do zasobów karierowych. Moim zdaniem jest ona równie ważna, jak dwie pozostałe. Od pracownika sfrustrowanego, niedostrzegającego sensu w wykonywanych zadaniach, trudno oczekiwać zaangażowania w pracę i chęci rozwoju zawodowego.

Zaproponowane ujęcia zasobów karierowych zostały wybrane przeze mnie subiektywnie, ich katalog jest bowiem rozbudowany i zawiera wiele innych elementów. Te trzy ujęcia są istotne ze względu na ich użyteczność w prowadzeniu pracy doradczej – wskazują, co warto rozpoznać, myśląc o własnych zasobach karierowych. Jest to odpowiedź nie tylko dla doradców zawodowych, którzy profesjonalnie zajmują się diagnozą w tym obszarze, lecz także dla osób, które chcą dokonać bilansu własnych zasobów.

Metody i techniki rozpoznawania zasobów karierowych

O ile wcześniej podpowiadałam, CO warto rozpoznawać, to teraz wskażę, JAK można to robić. Zanim przejdę do konkretnych metod i technik, odwołam się do kilku ważnych założeń dotyczących diagnozy i analizy zasobów karierowych.

”

Kapitał decyzyjny, definiowany jako zdolność do formułowania samodzielnych osądów, jest związany z takimi kategoriami, jak: wewnętrzna odpowiedzialność, proaktywność, refleksyjność, niezależność.



³ Tuohy, D. (2002), *Dusza szkoły. O tym, co sprzyja zmianie i rozwojowi*, Wydawnictwo Naukowe, s. 155.

1. Wszystkie wskazane obszary składają się z wielu różnych komponentów. Oznacza to, że jedna metoda, technika lub narzędzie może nie wystarczyć – potrzebne będą kompleksowe rozwiązania.
2. Nie wszystko da się zważyć, zmierzyć, obliczyć. Poza badaniami ilościowymi (na przykład testami opartymi na teoriach cechy i czynnika) warto stosować metody jakościowe. Ma to szczególne znaczenie w pracy z osobami dorosłymi, u których bilans zasobów powinien uwzględniać zmiany wyznawanych wartości, priorytetów czy pełnionych ról życiowych.
3. Surowe dane to nie wszystko – ważne są ich analiza i interpretacja. Na tym etapie bardzo może pomóc refleksyjny doradca zawodowy, ułatwiający przełożenie ogólnych ustaleń diagnostycznych na jednostkową, subiektywną i aktualną sytuację zawodową oraz życiową danej osoby.
4. Zasoby można analizować na dwóch poziomach: deklaratywnym i rzeczywistym. Poziom deklaratywny dotyczy samooceny osoby, z którą pracujemy. Poziom rzeczywisty pozwala skonfrontować tę samoocenę z demonstrowanymi umiejętnościami lub kompetencjami. Kiedy ktoś twierdzi, że jest twórczy, warto powiedzieć „sprawdzam!”. Niekiedy jest to bardzo żywe doświadczenie...
5. Trzeba także pamiętać o celu diagnozy. Najczęściej ma ona charakter eksplanacyjny lub prognostyczny. Diagnoza eksplanacyjna pozwala zrozumieć sytuację i znaleźć odpowiedzi na istotne pytania: Dlaczego w tej pracy jest mi źle?, Dlaczego nikt mnie nie zaprasza na rozmowy kwalifikacyjne?, Skąd bierze się lęk przed podjęciem nowych wyzwań kariery? Diagnoza prognostyczna umożliwia określenie, jakie są szanse na zrealizowanie planów i aspiracji osób posiadających określony zestaw kompetencji. Wskazuje także, co warto zrobić, by te szanse zwiększyć.
6. I jeszcze jedna bardzo ważna sprawa – techniki i narzędzia dobieramy ze względu na cel diagnozy. Najpierw trzeba określić, co i po co diagnozujemy, a dopiero później można się zastanawiać, w jaki sposób da się to zrobić trafnie i rzetelnie.

Mając na uwadze te ogólne założenia, wskażę kilka metod oraz technik, które mogą pomóc w rozpoznawaniu i analizie zasobów karierowych. Wybrałam je ze względu na możliwość ich wykorzystania przez doradców zawodowych pracujących z klientem indywidualnie.

→ **Epizodyczny wywiad behawioralny**

Metoda polega na zadawaniu pytań w taki sposób, aby odpowiadający wnikliwie zrelacjonował swoje przeszłe zachowania odnoszące się do kompetencji poddawanych badaniu. Ten rodzaj wywiadu pozwala na rozpoznanie rzeczywistych zachowań, a nie potencjalnych rozwiązań. Mogą się tu pojawiać pytania i stwierdzenia: „Proszę opowiedzieć o sytuacjach kryzysowych, które wystąpiły w procesie zarządzania projektem: Jakie działania zaradcze pan(i) podjął(-ęła)?”, „Proszę opisać, w jaki sposób podsumował(a) pan(i) pracę nad projektem ze swoimi współpracownikami?”.

→ **Ocena 180 stopni / ocena 360 stopni**

Podstawową zasadą metody 180 stopni jest zebranie informacji na temat zachowania pracownika z dwóch niezależnych źródeł – oceny dokonuje przełożony, a także sam oceniany. Korzysta się z odpowiednio przygotowanych, identycznych narzędzi. Metoda 360 stopni rozszerza tę formułę – jej celem jest udzielenie ocenianej osobie wieloaspektowej informacji zwrotnej na temat tego, jak inni ludzie postrzegają jej zachowanie.

→ **Testy wiedzy**

Zdarza się, że przyczyn niepowodzeń karierowych osoby dorosłe upatrują w czynnikach organizacyjnych lub w braku życzliwości kadry zarządzającej. Może się jednak okazać, że profesjonalna wiedza danej osoby jest przeterminowana bądź zawiera duże luki. Testy wiedzy umożliwiają skonfrontowanie stanu faktycznego z samooceną.

→ **Obserwacja uczestnicząca**

Nie zawsze potrafimy obiektywnie oszacować własne zasoby karierowe. Pomocne w tym zakresie są wskaźniki behawioralne i osoba lub osoby, które mogą ocenić nasze działania oraz dostarczyć rzetelną informację zwrotną. Technika obserwacji uczestniczącej ujawnia rzeczywisty styl pracy i rzeczywiste kompetencje.

→ **Testy i kwestionariusze**

Najczęściej testy i kwestionariusze ujawniają poziom deklaracyjny, mogą być jednak bardzo pomocne w prowadzeniu refleksji nad zasobami karierowymi. Jeśli są wykorzystywane jako jedna z wielu technik diagnostycznych, to mogą się stać wartościowym źródłem informacji do analizy. Stosując testy i kwestionariusze, warto pamiętać, aby spełniały kryteria profesjonalnych narzędzi (trafność, rzetelność, standaryzacja). Musimy się także upewnić, czy mamy uprawnienia i umiejętności konieczne do przeprowadzenia danego testu.

Intencjonalnie pomijam tu metody Assessment Center i Development Center. Są one częściej używane przez specjalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach niż przez doradców zawodowych. To jedne z najbardziej użytecznych metod diagnozy kompetencji pracowników i kandydatów do pracy. Polegają na badaniu warsztatowym, podczas którego są oni proszeni o wykonanie różnorodnych zadań, zarówno indywidualnych, jak i grupowych. W tym czasie asesory oceniają kompetencje danych osób. Wybór ocenianych kompetencji jest intencjonalny i wynika z potrzeb pracodawcy lub organizacji. Tu ujawnia się podstawowa różnica między perspektywą działów HR a perspektywą wsparcia doradców zawodowych. W diagnozie przeprowadzanej na potrzeby organizacji sprawdza się, czy i w jakim stopniu kandydat będzie mógł spełnić wymagania miejsca pracy. Natomiast doradca pomaga w sporządzeniu bilansu zasobów i deficytów zawodowych oraz podpowiada, jak posiadane kompetencje można wykorzystać do realizacji indywidualnych planów, marzeń, aspiracji, celów.

Komentarz z platformy EPALE

BARBARA HABRYCH

Z zainteresowaniem wysłuchałam Twojej prezentacji na ten temat podczas katowickiego Seminarium EPALE „Jak zarządzać rozwojem osób dorosłych?”. Cieszę się, że mogę wrócić do poruszanych kwestii i jeszcze raz przeczytać o tym w formie artykułu. Czekam na kolejne teksty, aby przyjrzeć się mojej praktyce doradczej w świetle zasobów karierowych.

 Like  Comment  Share



dr hab. Małgorzata Rosalska, prof. UAM

Pedagog, doradca zawodowy, kierowniczka Zakładu Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Specjalizuje się w problematyce z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, polityki rynku pracy, edukacji dorosłych i polityki oświatowej. Ambasadorka EPALE.

Na EPALE znajdziesz ciekawe
materiały z Seminarium EPALE:
*Jak zarządzać rozwojem
osób dorosłych?*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Tworzenie historycznych gier miejskich



KAROL BARANOWSKI

Gry miejskie o tematyce historycznej to jedna z najbardziej satysfakcjonujących form pracy – łącząca edukację, kreatywność i nowoczesne technologie. Dla mnie, bibliotekarza i edukatora, jest to nie tylko sposób na ożywienie lokalnej historii, ale też doskonała okazja do przeprowadzenia warsztatów z osobami dorosłymi, dzięki którym będą mogły zdobywać nowe umiejętności i poszerzać wiedzę.

Od pomysłu do realizacji

Każda gra miejska zaczyna się od pomysłu oraz od pytania: Jaką historię chcemy opowiedzieć? Trzeba się zastanowić, czy ma to być opowieść o zapomnianej bitwie, tajemniczym skarbie, czy może o postaci, która odcisnęła piętno na danej miejscowości. Ważne jest, aby historia była zakorzeniona w lokalnej tożsamości i miała potencjał angażowania uczestników.

Przykładem może być gra *Śladami zwycięskiej batalii*, której uczestnicy odkrywają miejsca związane z kluczowymi epizodami zmagających wojennych i poznają zastosowane w nich strategie. Inna – *Ostatni rozkaz dyktatora* – wciąga graczy w poszukiwanie śladów historycznych w trakcie przygody pełnej tajnych misji i rozszyfrowywania kodów. Każda z tych gier łączy elementy edukacyjne z aktywnością fizyczną i nowoczesnymi technologiami, dzięki czemu uczestnicy mogą się poczuć jak bohaterowie prawdziwych wydarzeń.

Warsztaty dla dorosłych – nauka przez doświadczenie

Projektowanie gier miejskich szczególnie chętnie wykorzystuję jako metodę pracy na warsztatach dla osób dorosłych. To proces zespołowy, który pozwala uczestnikom zajęć pogłębić wiedzę historyczną, a także zdobyć nowe kompetencje. Wymyślanie zagadek logicznych, rebusów czy pytań do quizów rozwija kreatywne myślenie, uczy nieszablonego podejścia do rozwiązywania problemów, a ponadto kształtuje umiejętności z zakresu planowania i zarządzania projektem oraz kompetencje badawcze i cyfrowe.

Warsztaty obejmują różnorodne etapy – od researchu historycznego przez tworzenie scenariuszy aż po planowanie zadań i testowanie gry. Praca nad grą miejską udowadnia uczestnikom, że historia jest dziedziną dynamiczną i wciągającą. Ćwiczenia oraz zadania wzmacniają i uatrakcyjnają proces kreatywny, a nowa wiedza i zdobyte doświadczenia przydają się także po zakończeniu warsztatów.



Gry miejskie o tematyce historycznej to jedna z najbardziej satysfakcjonujących form pracy – łącząca edukację, kreatywność i nowoczesne technologie.

Opracowując grę miejską dla różnych grup odbiorców, dorośli muszą spojrzeć na proponowane zadania oczami potencjalnych uczestników (na przykład młodzieży), co pozwala im poszerzyć horyzonty.

Nowe technologie w służbie edukacji historycznej dla dorosłych

Technologie są nieodłącznym elementem moich gier miejskich. Aplikacje mobilne, takie jak Actionbound, umożliwiają zastosowanie elementów interaktywnych, np. zadań z rozszerzoną rzeczywistością, kodów QR lub szyfrów. Technologia nie tylko uatrakcyjniła gry, ale także sprawia, że uczestnicy mogą na bieżąco śledzić postępy, zbierać punkty i rywalizować z innymi drużynami.

Zastosowanie TIK to także okazja do nauczenia się obsługi nowych narzędzi. Podczas warsztatów zapoznają uczestników z rozwiązaniami, które mogą później wykorzystywać w swojej pracy zawodowej lub w działalności społecznej – np. z aplikacjami lub stronami do tworzenia i obróbki zdjęć, grafik, plakatów.

Efekty

Największą satysfakcję mam wtedy, gdy uczestnicy gry miejskiej z zaangażowaniem rozwiązują kolejne zagadki i odkrywają lokalną historię na nowo. Gry, nawiązujące do autentycznych wydarzeń i postaci, umożliwiają budowanie więzi z danymi miejscami i ich dziedzictwem – gracze stają się nie tylko odbiorcami, lecz także współtwórcami opowiadanej historii.

Dzięki warsztatom i opracowywaniu gier miejskich dorośli zdobywają nową wiedzę, a jednocześnie przełamują swoje bariery techniczne, komunikacyjne i uruchamiają kreatywność. Ta forma edukacji łączy pokolenia, rozwija kompetencje przyszłości i udowadnia, że poznawanie historii może być emocjonujące, pełne tajemnic i przygód – zwłaszcza że uczestnicy mają okazję stać się częścią większej, niezwyklej opowieści. Każdy projekt uczy mnie czegoś nowego zarówno o ludziach, z którymi pracuję, jak i o wspólnie odkrywanych miejscach. Gry miejskie to szczególnie inspirująca podróż w czasie i spotkanie przeszłości ze współczesnością.

Na zakończenie chciałbym podkreślić, że choć w moim tekście wspominam o grach historycznych, to tematyka rozgrywki może się koncentrować wokół innych zagadnień, np. ważnych problemów społecznych, ekologii, zmian klimatycznych. Wszystko zależy od Was – twórców gry. Ogranicza Was tylko wyobraźnia!

”

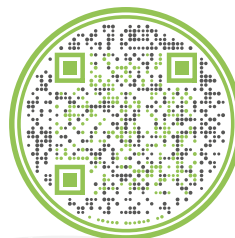
Praca nad grą miejską udowadnia uczestnikom, że historia jest dziedziną dynamiczną i wciągającą. Ćwiczenia oraz zadania wzmacniają i uatrakcyjnijają proces kreatywny, a nowa wiedza i zdobyte doświadczenia przydają się także po zakończeniu warsztatów.



Karol Baranowski

Działacz Stowarzyszenia LABiB. Współorganizator akcji „Odjazdowy Bibliotekarz” w Krakowie. W 2016 roku przez ponad miesiąc przebywał w Etiopii, gdzie w ramach międzynarodowej pomocy rozwojowej szkolił etiopskich nauczycieli, dyrektorów oraz rodziców z podstaw zarządzania, organizacji i prowadzenia bibliotek szkolnych. Bibliotekarz Roku 2019, stypendysta Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. W swojej pracy stawia na kreatywność, nowatorskie podejście do czytelnika i nowoczesne technologie. Prowadzi zajęcia dla seniorów, lekcje biblioteczne oraz warsztaty dla dzieci i młodzieży, organizuje gry miejskie i biblioteczne. Ambasador EPALE.

Obejrzyj nagranie
z webinarium EPALE:
*Pokój zagadek
w sali szkoleniowej.*



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Polsko-francuskie refleksje o edukacji przedsiębiorców społecznych



MONIKA BYĆ

Za nami dwuletni projekt Erasmus+ „Wymiana i doskonalenie polskich i francuskich dobrych praktyk w zakresie rozwoju systemu kształcenia przedsiębiorczości społecznej na przykładzie Business Model Canvas”. W ramach tego przedsięwzięcia wraz z naszym francuskim partnerem – stowarzyszeniem Rich'ESS – opracowywaliśmy metody i narzędzia dla trenerów oraz doradców szkolących przyszłych przedsiębiorców społecznych. To ważna grupa odbiorców, których obejmujemy działaniami edukacyjnymi – jako Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej mamy nie tylko zachęcać do rozwoju przedsiębiorczości społecznej na poziomie samorządów, lecz także udzielać konkretnej i fachowej pomocy osobom, które taką działalność chcą rozpocząć.

Jesteśmy ciekawi nowinek ze świata i ciągle poszukujemy inspiracji oraz dobrych praktyk, które mogą wzbogacić nasz warsztat. W ten sposób trafiliśmy do Bretanii, regionu w północno-zachodniej Francji, w którym ekonomia społeczna funkcjonuje na wysokim poziomie. Do rozwoju tej dziedziny przyczynia się TaG BZH – bretoński system szkoleniowo-doradczy, stymulator rozwoju projektów przedsiębiorczości społecznej. System TaG składa się z trzech narzędzi: Rewelator (fr. *Révélateur*) – Ideator (fr. *Idéateur*) – Inkubator (fr. *Incubateur*), które ułatwiają uruchamianie innowacyjnych przedsiębiorstw społecznych odpowiadających na potrzeby lokalne.

Rewelator jest programem kompleksowej diagnozy podmiotów i osób działających lokalnie (w tym samorządów, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i mieszkańców), pozwalającym ustalić rzeczywiste potrzeby danej wspólnoty, odkryć jej potencjał i zaproponować rozwiązanie w duchu innowacji społecznej. To podejście bardzo nam przypadło do gustu, w związku z czym planujemy realizację projektu z jego wykorzystaniem.

Ideator¹ to cykl ośmiu warsztatów, dzięki którym osoby planujące rozpoczęcie własnej działalności uczą się, jak przekuć pomysł w konkretny projekt. Dwa miesiące zajęć w ramach Ideatora daje możliwość pogłębionej refleksji. Uczestnicy warsztatów rozpoczynają od przeglądu własnych umiejętności, kompetencji, przekonań i potrzeb, by móc odpowiedzieć na pytanie, dlaczego chcą zrealizować projekt. Tworzą mapę myśli przydatną

”

Wraz z naszym francuskim partnerem – stowarzyszeniem Rich'ESS – opracowywaliśmy metody i narzędzia dla trenerów oraz doradców szkolących przyszłych przedsiębiorców społecznych.



¹ tinyurl.com/3jm49vua [dostęp: 12.03.2025].

na następnych etapach. Dowiadują się, co to jest ekonomia społeczna i czym się różni od tradycyjnej gospodarki (jednym z wyróżników są wartości i użyteczność społeczna). Kolejny warsztat obejmuje pracę nad kartą wartości, która pozwoli nam się upewnić, że pomysł na działalność wpisuje się w założenia ekonomii społecznej. Po nim następuje diagnoza wybranego obszaru projektowego, pozwalająca się przekonać, czy pomysł odpowiada rzeczywistym potrzebom i czy będzie miał szansę na powodzenie. Po tym etapie uczestnicy warsztatów uczą się tworzenia oferty handlowej, poznają podstawowe kwestie związane z budżetem przedsiębiorstwa i zarządzaniem nim, a także dostępne formy prawne, by dobrać tę najlepiej dostosowaną do profilu działalności firmy. Wszystkie te fazy ułatwiają skonkretyzowanie początkowej idei i przygotowanie do jej skutecznej prezentacji, co z kolei umożliwia „sprzedanie” pomysłu i zdobycie partnerów lub środków na jego realizację.

Wymiary projektu ekonomii społecznej

Metodyka projektowa

BURZA MÓZGÓW



5 wymiarów projektu ekonomii społecznej

Etyka

Dlaczego taki projekt? Jakie przyniesie zmiany społeczne?
Jaka będzie jego użyteczność społeczna?

Obszar

Gdzie chcę działać? Z kim?

Oferta

Jak chcę działać? Jakie usługi lub produkty oferować?

Budżet

Środki i zasoby niezbędne do działalności

Zarządzanie i status

Z kim chcę pracować? Jak będzie wyglądał proces decyzyjny?
Jaką formę prawną obiorę?

W ramach Ideatora trenerzy mogą skorzystać z bogatej palety narzędzi, takich jak: persona, trójwymiarowa kanwa BMC, *speed service design*, gry budżetowe, mapa myśli, karta wartości etycznych². Ofertę uzupełnia etap pre-inkubacji (*PréKub*), w którego trakcie można się skupić na wyjaśnieniu, na czym polega przedsiębiorczość, podkreślić zespołowy wymiar pomysłu na działalność, zwiększyć społeczną użyteczność planowanej firmy w obszarze jej działania, określić ofertę przedsiębiorstwa i wymagania konieczne do jego powstania.



² Więcej informacji na temat narzędzi znaleźć można na stronie internetowej projektu: eswip.pl/projekty/56 [dostęp: 13.02.2025].

Inkubator jest kompletną, trwającą około dwóch lat ścieżką wsparcia przedsiębiorcy, która składa się z trzech etapów: prototypowanie – uruchomienie działalności – monitoring. W programie przeplatają się zajęcia grupowe, spotkania z ekspertami oraz indywidualne konsultacje. Przedsiębiorcy objęci wsparciem mogą także korzystać z przestrzeni co-workingowej i dodatkowej pomocy specjalistów przez pół roku po zakończeniu fazy inkubacji. Etap prototypowania to czas na opracowanie biznesplanu, statutu i innych dokumentów niezbędnych do funkcjonowania przedsiębiorstwa, znalezienie źródeł dofinansowania, pozyskanie partnerów i naukę zarządzania zespołem. Po jego zakończeniu uruchamiana jest działalność, a przedsiębiorca nadal korzysta ze szkoleń i mentoringu – w zależności od potrzeb przez 6 lub 12 miesięcy.

Etapy procesu inkubacji

Kompletna ścieżka wsparcia przedsiębiorcy trwa około dwa lata i składa się z trzech etapów: prototypowanie – uruchomienie działalności – monitoring.
Po zakończeniu prototypowania przedsiębiorca ma gotowy społeczny lub klasyczny biznesplan i umie go dobrze przedstawić.

Naszą ofertę inkubacji przedsiębiorstwa uzupełniliśmy o etap pre-inkubacji (*PréKub*), podczas którego możemy skupić się na następujących zagadnieniach:

- wyjaśnienie, na czym polega przedsiębiorczość;
- wymiar zespołowy pomysłu na działalność;
- praca nad użytecznością społeczną działalności dla obszaru, w którym ma być realizowana;
- określenie oferty i potrzeb związanych z uruchomieniem przedsiębiorstwa.

	PROTOTYPOWANIE	URUCHOMIENIE	MONITOROWANIE
Cele	modelowanie projektu	mobilizacja środków niezbędnych do uruchomienia działalności	zapewnienie trwałości uruchomionego przedsiębiorstwa
Czas trwania	6 miesięcy	6 miesięcy	6 miesięcy
Oczekiwane rezultaty	realizacja biznesplanu	działające przedsiębiorstwo	trwałe przedsiębiorstwo

Współpraca ponadnarodowa jest znakomitą okazją do zdobycia nowych doświadczeń, ale także do spojrzenia z innej perspektywy na naszą działalność, stosowane procedury i sposoby realizacji edukacji dorosłych. Dwa lata projektowe pozwoliły nam zrozumieć, co różni francuskie i polskie praktyki w zakresie wsparcia przedsiębiorczości społecznej:

- we Francji proces wsparcia ma charakter grupowy, a jego podstawowym celem jest zwiększenie kompetencji przyszłych przedsiębiorców w ramach długookresowych ścieżek szkoleniowych;
- w Polsce widoczne jest dążenie do szybkiego uruchomienia działalności, a oferowane wsparcie jest dostosowane do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa.

Obraz różnic nie byłby kompletny bez wspomnienia o polskim pragmatyzmie oraz francuskim upodobaniu do analizy i refleksji (co rzucało się w oczy przy każdym spotkaniu partnerów). Jednak ta odmienność okazała się bardzo cenna. Podczas obserwacji instytucji partnerskiej szczególnie nas zainspirowało zastosowanie procesu grupowego w systemie wsparcia przedsiębiorców oraz wykorzystanie możliwości wymiany doświadczeń pomiędzy uczestnikami szkolenia.

Ponadto wspólnie opracowaliśmy publikację *Business Model Canvas – Podręcznik dobrych praktyk polsko-francuskich*, zawierającą refleksje na temat ekonomii społecznej oraz systemu jej wspierania w Polsce i we Francji, a także przydatne informacje na temat deinstytucjonalizacji usług społecznych. Proces ten otwiera szerokie możliwości przed przedsiębiorstwami społecznymi, a zarazem stawia nowe wyzwania przed trenerami i doradcami.

”

W Polsce widoczne jest dążenie do szybkiego uruchomienia działalności, a oferowane wsparcie jest dostosowane do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa.



Monika Być

Pracownik Stowarzyszenia ESWIP (Elbąskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych), koordynatorka projektów międzynarodowych od 2014 roku. Przeszła ścieżkę od edukacji kulturowej do ekonomicznej, a od kilku lat zgłębia tajniki bretońskiego podejścia do ekonomii społecznej.

Przeczytaj na EPALE artykuł
o Business Model Canvas – narzędziu
modelowania biznesowego przydatnym
w przedsiębiorczości społecznej.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Co doradca zawodowy powinien wiedzieć o rynku pracy?



ANNA WAWRZONEK

Rynek pracy to skomplikowany i dynamiczny system, który nieustannie się zmienia pod wpływem czynników technologicznych, ekonomicznych oraz społecznych. Aby doradca zawodowy mógł skutecznie wspierać klientów w podejmowaniu decyzji karierowych, musi nie tylko rozumieć te procesy, lecz także dostosowywać swoją wiedzę do aktualnej sytuacji. Jest to zadanie wymagające zarówno systematyczności, jak i otwartości na nowe informacje. Bez wiedzy o funkcjonowaniu rynku pracy doradztwo staje się nieefektywne, a jego wartość dla klientów – ograniczona.

Znajomość rynku pracy to kluczowy element skutecznego wsparcia. Doradca zawodowy powinien wiedzieć, jak funkcjonuje system zatrudnienia, jakie sektory gospodarki oraz zawody zyskują na znaczeniu, a jakie tracą. Rozwijające się technologie i automatyzacja sprawiają, że wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów IT, inżynierów środowiska czy analityków danych, ale jednocześnie wiele tradycyjnych profesji odchodzi w cień. Zrozumienie tych procesów umożliwia właściwe ukierunkowanie klientów, zwłaszcza tych, którzy stoją na początku drogi zawodowej lub rozważają zmianę jej kierunku.

Technologie odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu współczesnego rynku pracy. Automatyzacja, sztuczna inteligencja, *blockchain* czy robotyka to dziedziny, które nie tylko otwierają przed nami nowe możliwości, lecz także redefiniują istniejące zawody. Doradca musi rozumieć wpływ tych technologii na zatrudnienie i umieć przewidzieć, jakie kompetencje będą kluczowe w nadchodzących latach. Wspieranie klientów w przygotowaniu się do pracy w świecie, który coraz bardziej zależy od technologii, to jedno z najważniejszych wyzwań współczesnego doradztwa zawodowego.

Nie można jednak ograniczać się do globalnych trendów dotyczących rynków pracy. Doradca musi oczywiście znać ogólnosiątkowe procesy, takie jak outsourcing, globalizacja usług czy migracja zarobkowa, ale przede wszystkim powinien orientować się w różnicach w obszarze zatrudnienia w zależności od regionu, branży i specyfiki kulturowej. Doradca, który zna lokalne potrzeby i oczekiwania pracodawców, jest w stanie lepiej dostosować swoje rekomendacje do rzeczywistości, w której funkcjonują jego klienci.

Równie ważne dla doradcy w kontekście przyszłości zatrudnienia jest śledzenie, jakie umiejętności i kompetencje zyskują na znaczeniu. W ostatnich latach widać rosnące zapotrzebowanie na specjalistów z zakresu zarządzania projektami,

”

Znajomość rynku pracy to kluczowy element skutecznego wsparcia. Doradca zawodowy powinien wiedzieć, jak funkcjonuje system zatrudnienia, jakie sektory gospodarki oraz jakie zawody zyskują na znaczeniu, a jakie tracą.

programowania, analizy danych, posiadających także kompetencje miękkie (komunikacja, umiejętność pracy w zespole czy adaptacja do zmieniających się warunków).

Ciągła aktualizacja wiedzy jest niezbędna, ponieważ rynek pracy zmienia się w tempie, które jeszcze kilka dekad temu byłoby trudne do wyobrażenia.

Jaskrawym przykładem jest czas pandemii COVID-19, kiedy to w ciągu zaledwie kilku miesięcy całkowicie przemodelował się sposób funkcjonowania wielu branż. Praca zdalna, wcześniej stosowana rzadko, stała się w wielu sektorach standardem. Nowe realia wymusiły również rozwój umiejętności cyfrowych oraz zwiększyły zakres elastyczności w organizacji pracy.

Nie mniej istotnym aspektem dobrego doradztwa jest zrozumienie oczekiwań samych pracowników. Obecnie coraz więcej osób oprócz stabilności finansowej poszukuje także równowagi między pracą a życiem prywatnym, możliwości rozwoju osobistego oraz miejsca zatrudnienia zgodnego z wyznawanymi wartościami. Takie postrzeganie ścieżki kariery wymaga od doradców większej empatii oraz umiejętności dostosowania przekazywanych rekomendacji do indywidualnych potrzeb klientów.

Coraz bardziej widoczna na rynku pracy jest różnorodność demograficzna i kulturowa. Doradca zawodowy powinien w związku z tym być przygotowany na wspieranie klientów z różnych grup społecznych i wiekowych, w tym seniorów, migrantów lub osób z niepełnosprawnościami. Znajomość barier, z którymi mogą się oni mierzyć, oraz sposobów ich pokonywania, to klucz do skutecznego doradztwa.

Brak aktualnej wiedzy o rynku pracy niesie za sobą poważne konsekwencje zarówno dla klientów, jak i samego doradcy zawodowego. Osoby korzystające z jego usług mogą podejmować decyzje na podstawie nieaktualnych danych, co prowadzi do niepowodzeń w poszukiwaniu pracy, do frustracji i poczucia niespełnienia zawodowego. Z kolei doradca, który nie inwestuje w swój rozwój, może stracić wiarygodność oraz zaufanie klientów, a to negatywnie wpływa na jego profesjonalną reputację.

Stałe aktualizowanie wiedzy wymaga odpowiednich działań. Doradca powinien regularnie korzystać z raportów i analiz przygotowywanych przez instytucje badawcze, uczestniczyć w szkoleniach i konferencjach branżowych, a także nawiązywać kontakty z pracodawcami i lokalnymi agencjami zatrudnienia. Najnowsze informacje zdobywać można, korzystając z powszechnie dostępnych zasobów edukacyjnych – np. kursów online, publikacji, podcastów.

Podsumowując: wiedza o rynku pracy jest niezbędnym narzędziem doradcy zawodowego. Jej aktualizowanie nie jest luksusem, ale koniecznością, bez której nie można skutecznie wspierać rozwoju klientów. Dzięki stałemu monitorowaniu zmian na rynku pracy oraz rozumieniu

”

Istotnym aspektem dobrego doradztwa jest zrozumienie oczekiwań samych pracowników. Obecnie coraz więcej osób oprócz stabilności finansowej poszukuje także równowagi między pracą a życiem prywatnym, możliwości rozwoju osobistego oraz miejsca zatrudnienia zgodnego z wyznawanymi wartościami. Takie postrzeganie ścieżki kariery wymaga od doradców większej empatii oraz umiejętności dostosowania przekazywanych rekomendacji do indywidualnych potrzeb klientów.

globalnych i lokalnych trendów doradca zawodowy może być przewodnikiem, który pomaga odnaleźć się w coraz bardziej skomplikowanej rzeczywistości zawodowej.



dr Anna Wawrzonek

Andragożka, doradczyni zawodowa, doktor nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki. Członkini międzynarodowej sieci badawczej Career Lead. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się na rozwiązaniach metodycznych w zakresie realizacji oferty doradczej dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, tranzycji młodych z edukacji na rynek pracy, aktywności zawodowej dorosłych, postawach pracowniczych wobec pracy, relacjach międzypokoleniowych w miejscu zatrudnienia, a także na wellbeingu w środowisku zawodowym.

Na EPALE znajdziesz publikację
Praca i kompetencje przyszłości.
Wyzwania edukacyjne.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Peer teaching w świecie dorosłych



JOANNA KRASOWSKA

Innowacyjność rozwiązań najczęściej kojarzona jest z nowością pojmowaną dosłownie. Nowy materiał, proces czy nowe podejście otwierają unikalne możliwości i – teoretycznie – ułatwiają rozwiązanie danego problemu. Zdarza się jednak tak, że w poszukiwaniu innowacji wracamy do zapomnianych, a kiedyś powszechnie stosowanych, rozwiązań. Odkurzone po wielu latach okazują się „przełomowe”, „rewolucyjne” lub „alternatywne”. Nie inaczej jest z ideą edukacji rówieśniczej lub nauczania rówieśniczego (ang. *peer teaching*), która ostatnio robi furorę nie tylko w obszarze edukacji dzieci i młodzieży, lecz również w dziedzinie uczenia się dorosłych.

W jej zrozumieniu pomaga analiza znaczenia terminu – *peer teaching*. Kluczowy jest tutaj rzeczownik *peer*, który ma dwa znaczenia. Pierwsze to po prostu „rówieśnik”, czyli osoba w zbliżonym do nas wieku. Drugie jest nieco bardziej złożone, ale sprowadza się do porównania – oznacza kogoś, kto zajmuje podobne stanowisko, znajduje się na analogicznym poziomie zaawansowania w danej dziedzinie bądź na takim samym szczeblu w strukturze organizacyjnej.

W edukacji dorosłych *peer teaching* łączy oba wspomniane wymiary – mamy bowiem do czynienia z grupą osób w tym samym wieku, które w danej dziedzinie reprezentują podobny poziom zaawansowania i postanawiają wspólnie się uczyć. Jeśli uwzględnimy zasady edukacji dorosłych zaproponowane przez Malcolma Knowlesa, to idea nauczania rówieśniczego okazuje się czymś więcej niż tylko edukacyjną ciekawostką.

Na przykładzie dwóch (z czterech) zasad postaram się wykazać, że idea *peer teaching* doskonale wpisuje się w podstawy procesu uczenia się dorosłych.

Dorośli powinni być zaangażowani w planowanie i ewaluację swojego procesu edukacyjnego

Jeśli chcemy zająć się czymś na poważnie z grupą rówieśników, to w przypadku braku lidera procesu (instruktora lub nauczyciela), musimy przejąć jego obowiązki. Gdy zatem z sąsiadką z działki mamy zamiar nauczyć się uprawiać egzotyczne rośliny, to musimy przeprowadzić *research* dotyczący ich wymagań słoneczno-glebowych. W okresie wegetacji będziemy wymieniać się spostrzeżeniami i błyskawicznie wdrażać pomysły, które nasza koleżanka zdążyła już

”

*Innowacyjność rozwiązań najczęściej kojarzona jest z nowością pojmowaną dosłownie. Nowy materiał, proces czy nowe podejście otwierają unikalne możliwości i – teoretycznie – ułatwiają rozwiązanie danego problemu. Zdarza się jednak tak, że w poszukiwaniu innowacji wracamy do zapomnianych, a kiedyś powszechnie stosowanych, rozwiązań. Odkurzone po wielu latach okazują się „przełomowe”, „rewolucyjne” lub „alternatywne”. Nie inaczej jest z ideą edukacji rówieśniczej lub nauczania rówieśniczego (ang. *peer teaching*).*

zrealizować. Jeśli uprawa okaże się sukcesem, to – prędzej czy później – podzielimy się swoim osiągnięciem z innymi działkowiczami lub znajomymi ogrodnikami.

Ten prosty przykład to esencja wzajemnego uczenia się, uwzględniająca podstawy edukacji dorosłych, czyli równość, niezależność i samodzielność. Jak przebiega ewaluacja procesu uprawy naszej rośliny? Oczywiście najpierw zajmują się nią same ogrodniczki – eksperymentatorki, a potem – zgodnie z założeniami nauczania rówieśniczego – ich rówieśniczki lub rówieśnicy z działki obok. Osoby na tym samym poziomie, czyli... *peer*!

Uczenie się dorosłych jest bardziej nastawione na rozwiązywanie problemów niż na opanowywanie treści

Tym razem wyobraźmy sobie znajomych z jednego osiedla, którzy postanawiają wyjechać razem na wakacje do Hiszpanii. Tylko jedna osoba z grupy posługuje się mową Cervantesa, a wszyscy chcieliby w trakcie wyjazdu zamienić z miejscowymi kilka słów. Mając mało czasu, postanawiają urządzić sobie minikurs hiszpańskiego, którego liderem jest właśnie osoba znająca język. Czy w takiej sytuacji jest miejsce na nauczanie rówieśnicze? Otóż pamiętajmy, że cała grupa wyjeżdża do Hiszpanii, a więc jej członkowie są na jednym poziomie, jeśli chodzi o potrzeby. Napotkali problem (brak znajomości hiszpańskiego u większości wyjeżdżających) i postanowili go rozwiązać, wykorzystując kompetentnego w tym obszarze znajomego.

Niektórzy czytelnicy mogą w tym momencie odnieść wrażenie, że po raz kolejny dorbiana jest teoria do zjawisk powszechnych, niewymagających chwytliwych marketingowych nazw. Dlatego już na wstępie pozwoliłam sobie na być może nieco asekuracyjny komentarz o naturze *peer teachingu*. Czy działkowicze nie współpracują ze sobą już od zarania dziejów, nieustannie wymieniając się domowymi sposobami zwalczania mszycy, spełniając w ten sposób wszystkie możliwe definicyjne wymogi wzajemnego uczenia się? Oczywiście, że tak. Jednak w związku z ekspansją edukacji instytucjonalizowanej (szkół podstawowych, liceów, techników, uniwersytetów), a tym samym z rosnącym autorytetem nauczyciela, instruktora i wykładowcy, znaczenie *peer teachingu* przez lata malało. Przepływ informacji między uczniami i słuchaczami był coraz bardziej marginalizowany, bo to szkoła miała nas uczyć, a my podczas zajęć mieliśmy tylko słuchać osób starszych i „mądrzejszych”. Może od czasu do czasu koleżdy lub koleżanki pomogli nam w odrabianiu zadań z matematyki lub wytłumaczyli trudniejsze zagadnienia z innych przedmiotów, jednak wszystko to było ledwie epizodem w wielkiej historii naszej edukacji zdominowanej przez obraz uczniów siedzących w szkolnej ławie i chłonących wiedzę płynącą z wyżyn belferskiego biurka. Połączenie *peer-to-peer* („rówieśnik z rówieśnikiem”) możliwe było jedynie w trakcie przerw i raczej rzadko dotyczyło kwestii edukacyjnych.

Internet zmienia zasady gry

Zmiany następują, gdy na scenę wkracza współczesna technologia. Powszechna dostępność informacji niemal ze wszystkich dziedzin znacząco ograniczyła rolę nauczycieli i wykładowców jako głównych źródeł wiedzy. Nie potrzebujemy już instytucji z katedrami dumnie wynoszącymi się nad uczniowskimi ławkami, by sprawdzić dowolne zagadnienie z danej dziedziny. Wprawdzie wciąż polegamy na instytucjonalizowanych zasobach informacji (np. oficjalnych stronach internetowych instytutów naukowych), jednak coraz częściej korzystamy np. z zamieszczanych w sieci filmików instruktażowych. Niektórzy ich twórcy, publikujący choćby poradniki na temat prawidłowego wymieniania bezpieczników lub samodzielnego naprawienia drukarki, cieszą się olbrzymią

popularnością. Część z tych materiałów publikowana jest przez fachowców (co nie do końca wpisuje się w ideę wzajemnego uczenia osób na tym samym poziomie), ale część po prostu przez majsterkowiczów, którzy opanowawszy jakąś sztukę, chętnie dzielą się nią z innymi. Trudno o bardziej jaskrawy dowód na egalitarność internetu, a przede wszystkim na to, jak w tych czasach możemy się uczyć od siebie nawzajem.

Angielski termin *peer teaching* jest moim zdaniem obciążony pewną niedoskonałością. Na początku celowo skupiłam się na rzeczowniku „peer” oznaczającym rówieśnika, osobę na podobnym stanowisku lub z analogicznym poziomem kompetencji. Pozostała jeszcze część „teach”, czyli „nauczać”. Polski odpowiednik całego wyrażenia – uczenie rówieśnicze – jest bardziej kompletny. Nie narzuca nikomu roli nauczyciela lub ucznia na stałe – teraz ja pomogę tobie, a kiedy indziej ty udzieliś mi wsparcia. Ja pokażę, jak uprawiać mandarynki, a ty nauczysz mnie kilku wyrażen po hiszpańsku.

Chwila refleksji

Edukacja rówieśnicza nie jest niczym nowym. Została wprowadzie zepchnięta w cień przez oświeceniową rewolucję systemu nauczania, ale teraz powoli odzyskuje swoje znaczenie (między innymi dzięki fundamentalnej dla użytkowników internetu zasadzie *peer-to-peer*). Warto spojrzeć krytycznym okiem na własną instytucję lub na siebie jako osobę uczącą się, i zastanowić, czy korzystamy z potencjału swoich „rówieśników” i czy nie dysponujemy czymś, czym można byłoby się z nimi podzielić.

Zanim zapiszemy się na kurs hiszpańskiego w oddalonej o 20 kilometrów szkole języków obcych, może warto porozmawiać ze znajomą, która spędziła w Hiszpanii 10 lat? Albo inaczej: jeśli znamy skuteczne sposoby czyszczenia łańcucha rowerowego, możemy je zdradzić sąsiadom, którzy równie często jak my jeżdżą po okolicznych lasach. To tylko dwa proste przykłady ukazujące, jak wielki potencjał ma wzajemne uczenie.

”

Edukacja rówieśnicza nie jest niczym nowym. Została wprowadzie zepchnięta w cień przez oświeceniową rewolucję systemu nauczania, ale teraz powoli odzyskuje swoje znaczenie (między innymi dzięki fundamentalnej dla użytkowników internetu zasadzie peer-to-peer).

Komentarz z platformy EPALE

BARTEK LIS

Edukacja rówieśnicza zawsze była dla mnie konceptem podpatrywanym głównie... na filmach, albo o którym dowadywałem się z opowieści innych osób. Chyba należę do tych ludzi, którym zawsze najlepiej wychodzi indywidualna nauka. Widzę jednak wartość w tego typu działaniach – marzy mi się np. sytuacja, w której za jakąś edukacyjną usługę ktoś uczy mnie hiszpańskiego :)

👍 Like 💬 Comment ➦ Share



Joanna Krasowska

Od wielu lat zajmuje się edukacją osób dorosłych. Prowadzi firmę szkoleniowo-doradczą BRAMY KULTURY. Trenerka, menedżerka kultury, doradczyni w zakresie zarządzania bibliotekami publicznymi, certyfikowana doradczyni w Sieci Doradców Lokalnych FRSO, koordynatorka i ewaluatorka projektów edukacyjno-kulturalnych. Absolwentka Szkoły Fundraisingu FAOO, autorka książki *Kreatywne zarządzanie. Niezbędnik menadżera kultury*. Prowadzi Fundację KULTURA, działa w Stowarzyszeniu Integracji Społecznej PROPAGO, przewodniczy Radzie Fundacji MY oraz jest partnerem reprezentującym sektor gospodarczy w Stowarzyszeniu Lokalna Grupa Działania Kraina Łęgów Odrzańskich. Ambasadorka EPALE.

Posłuchaj podcastu EPALE
nt. uwarunkowań podejmowania
edukacji przez osoby dorosłe.



Zeskanuj kod i dowiedz się więcej!

Rok 2024, z którego pochodzi prezentowany wybór tekstów z platformy EPALE, zapisał się jako czas intensywnych debat o znaczeniu, roli i konsekwencjach dynamicznego rozwoju sztucznej inteligencji. Dyskusje te toczyły się w cieniu narastającego kryzysu klimatycznego oraz niepokojących prognoz geopolitycznych. Wzrastające napięcia społeczne sprzyjały szerzeniu się populizmu i dezinformacji. Wszystkie te zjawiska odciskają piętno na edukacji dorosłych.

Jak edukatorzy publikujący na EPALE odpowiadają na te wyzwania? Jakie strategie proponują w czasach niepewności i zmienności? Na te pytania szukamy odpowiedzi w ósmej już książce z serii EPALE.

EPALE (Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie) to miejsce, gdzie eksperci zajmujący się edukacją dorosłych, m.in. edukatorzy, trenerzy, doradcy zawodowi i badacze, mogą znaleźć inspiracje, aktualności i propozycje nowych metod pracy. Społeczność EPALE tworzą praktycy, którzy chcą rozwijać kompetencje, dzielić się doświadczeniem i rozmawiać na temat swojego warsztatu zawodowego. Na EPALE mogą publikować teksty, dzielić się narzędziami edukacyjnymi oraz nawiązywać kontakty z edukatorami w Polsce i w Europie. Platforma jest ogólnodostępna i wielojęzyczna, a korzystanie z niej – bezpłatne. W 2025 roku EPALE świętuje swoje 10. urodziny.
epale.ec.europa.eu/pl | facebook.com/epalepolska | pl.linkedin.com/company/epalepolska

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) działa od 1993 roku. Pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027, realizuje również projekty w ramach Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego (FERS). Równolegle prowadzi europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk, Eurydice, Europass, Euroguidance, EVET i EPALE. Wspiera także współpracę z krajami Wschodu za pośrednictwem Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińskiej Rady Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu.

www.frse.org.pl