WYPRÓBUJ NASZE METODY EDUKACJI POZAFORMALNEJ

ZASÓB PEDAGOGICZNY ZAWIERAJĄCY NARZĘDZIA EDUKACYJNE I WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE REALIZACJI EDUKACJI POZAFORMALNEJ W PRAKTYCE PEDAGOGICZNEJ

Try OUR METHODS +

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

Tytuł:
WYPRÓBUJ NASZE METODY EDUKACJI POZAFORMALNEJ – Zasób pedagogiczny zawierający narzędzia edukacyjne i wskazówki dotyczące realizacji edukacji pozaformalnej w praktyce pedagogicznej

Redakcja:
Nagy Geza Attila
Susana Constante Pereira

Autor wprowadzenia:
Miguel Pinto

Autor ram metodologicznych:
Susana Constante Pereira

Narzędzia edukacyjne przygotowali:
Asociatia de Tineri din Ardeal
Aventura Marão Clube
Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses
Liceul Technologic Zeyc Domokos
Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach

Tłumaczenie:
Zuzanna Nowakowska

Projekt graficzny:
Gallo Designers

Publikacja:
Aventura Marão Clube

Finansowanie:
Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Wsparcie Komisji Europejskiej w zakresie opracowania niniejszej publikacji nie jest równoznaczne z poparciem dla treści, która odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji zawartych w niniejszym dokumencie.

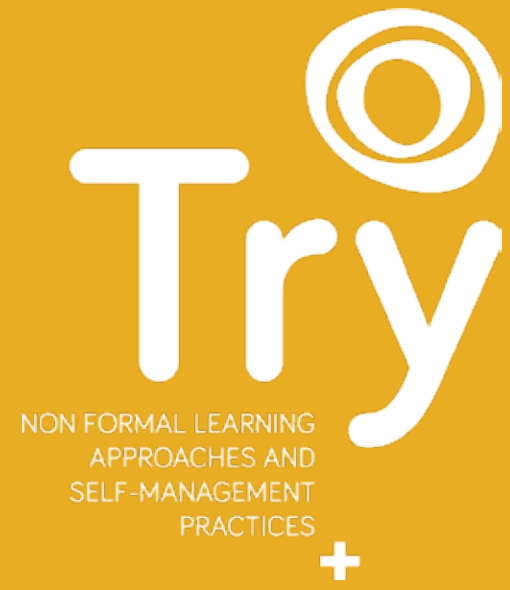
Partnerzy:
Asociatia de Tineri din Ardeal - ATA
Aventura Marão Clube - AMC
Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - EPAMAC
Liceul Technologic Zeyc Domokos - ZEYC DOMOKOS
Município de Amarante
Orasul Cristuru Secuiesc - OCS
Regionalne Centrum Wolontariatu - RCW
Stowarzyszenie Prorew - PROREW
Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - ZDZ

ISBN:
978-989-33-0927-8

N. DL:
473620/20

2020

Niniejszy podręcznik jest licencjonowany na mocy Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0).


Try
NON FORMAL LEARNING
APPROACHES AND
SELF-MANAGEMENT
PRACTICES

SPIS TREŚCI

07 WPROWADZENIE

10 CZYM JEST EDUKACJA POZAFORMALNA?

19 METODY

86 BIBLIOGRAFIA I MATERIAŁY EDUKACYJNE

LISTA METOD

NAPAD NA BANK 22

COFFEE CHAIN GAME 27

WSPÓLNE RYSOWANIE: ĆWICZENIE TURYSTYCZNE..... 30

WSPÓLNE RYSOWANIE: WIDOKI TURYSTYCZNE..... 31

WSPÓLNE ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW..... 33

KULTUROWA GÓRA LODOWA..... 35

DRAGONS' DEN 39

PROBLEM EGGWARDA 42

ZAGADKA EINSTEINA 45

JĘZYK ANGIELSKI OD A DO Z 49

FLOWER POWER 51

Z KRZESŁA NA KRZESŁO 53

SAPER 56

MOJE MIEJSCE W SPOŁECZEŃSTWIE 58

MOJA RODZINA, MOJA GRUPA 59

MOJA RODZINA, MÓJ ŚWIAT 61

DEBATA PARLAMENTARNA: PRODUKCJA ROLNA 63

ZAWÓD A PŁEĆ 65

QUIZ: FAKTY I LICZBY DOTYCZĄCE TURYSTYKI 67

RATATOUILLE 70

EKSPERYMENTY NAUKOWE Z WYKORZYSTANIEM JĘZYKA ANGIELSKIEGO 72

MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE -KSIĄŻKĘ OCENIA SIĘ PO OKŁADCE 77

NAJWYŻSZY BUDYNEK 80

ZMIERZCIE SIĘ Z NASZĄ MISSION IMPOSSIBLE 81

KTO ZOSTAJE W BUNKRZE? 83

WPROWADZENIE

Projekt „WYPRÓBUJ: Metody edukacji pozaformalnej i praktyki samozarządzania" (ang. TRY: non formal learning approaches and self-management practices) polegał na partnerstwie strategicznym Erasmus+ (KA2) koordynowanym przez Aventura Marão Clube (AMC), lokalne stowarzyszenie z Amarante (Portugalia) utworzone w 1993 roku, które prowadzi inicjatywy w zakresie edukacji pozaformalnej (NFE – Non-Formal Education) w regionie i posiada duże doświadczenie w pracy z młodzieżą, szczególnie w dziedzinie mobilności i zaangażowania międzynarodowego.

Partnerstwo to skupiało dziewięć organizacji z trzech krajów UE biorących udział w programie – Portugalii, Rumunii i Polski – wszystkie związane (bezpośrednio lub pośrednio) z kształceniem i szkoleniem zawodowym (VET – Vocational Education and Training) i było realizowane od października 2017 do grudnia 2020 (39 miesięcy).

Przy zaangażowaniu prawie 300 uczestników (z czego połowa miała mniejsze możliwości), głównie studentów z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego, ale także nauczycieli, dyrektorów szkół, instytucji publicznych, trenerów oraz personelu, głównym celem projektu było przede wszystkim **stworzenie synergii między różnymi sektorami kształcenia i szkolenia a młodzieżą, aby ułatwić kształcenie i szkolenie integracyjne poprzez wprowadzenie metodologii edukacji nieformalnej do instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), a tym samym poprawić jakość i adekwatność kształcenia zawodowego.** Jego celem było również wprowadzenie zasad zrównoważonego zarządzania w kształceniu i szkoleniu zawodowym, aby zmniejszyć ich zależność od społeczeństwa, a jednocześnie zaoferować uczestnikom praktyczne doświadczenie, które pozwoliło im rozwinąć umiejętności techniczne i zarządcze zgodnie z istniejącymi potrzebami i możliwościami na rynku biznesowym.

Podsumowując: projekt miał na celu wprowadzenie praktyk edukacji pozaformalnej, które są zazwyczaj stosowane w różnych organizacjach młodzieżowych w środowisku szkolnym, tworząc synergię i powiązania między kształceniem, młodzieżą i szkoleniem, a tym samym podnosząc jakość kształcenia, szkolenia i pracy z młodzieżą w Europie.

Metody edukacji pozaformalnej zostały uznane za ważne narzędzie w procesie edukacji, nie tylko podnoszące umiejętności i kompetencje młodych ludzi, ale także pomagające tym, którzy mają trudności w nauce. Dlatego też projekt WYPRÓBUJ miał znaczenie w **kontekście priorytetów UE i programu Erasmus+**, ponieważ, między innymi, promował edukację integracyjną (z wykorzystaniem metod edukacji nieformalnej i praktycznych metod uczenia się przez działanie), która skupia się na poprawie podejścia do nauczania i uczenia się, mającego na celu rozwiązanie problemów związanych z przedwczesnym kończeniem nauki, osobami osiągającymi słabe wyniki oraz zwiększenie dostępu, uczestnictwa i wyników w nauce osób ze środowisk w niekorzystnej sytuacji (młodzieży o mniejszych szansach). Stworzył on również możliwość rozwijania innowacyjnych, zintegrowanych praktyk w dziedzinie kształcenia i szkolenia (na przykład metod i technik edukacji pozaformalnej) oraz ich transferu do innych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (w różnych krajach).

Na koniec należy wspomnieć, iż projekt WYPRÓBUJ spodziewał się osiągnąć długoterminowe rezultaty, takie jak:

- Ulepszone metody nauczania, które są lepiej dostosowane do biologicznych i psychologicznych cech oraz potrzeb studentów, co motywuje studentów w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego do nauki, a tym samym poprawia ich rezultaty.
- Zaangażowanie studentów w działania związane z zarządzaniem edukacją, które są istotne i mają zastosowanie w sytuacjach życiowych, co poprawia umiejętności i zwiększa szanse młodzieży na pozyskanie zatrudnienia, a tym samym ułatwia przejście ze szkoły do pracy.
- Ulepszone metody nauczania (poprzez zaadaptowanie metod edukacji pozaformalnej), co usprawnia pracę nauczycieli, ułatwia zaangażowanie uczniów w proces nauczania, a także zwiększa frekwencję na zajęciach, zmniejszając tym samym wskaźnik osób przedwcześnie kończących naukę.

Jako szczególny rezultat projektu, "WYPRÓBUJ NASZE METODY EDUKACJI POZAFORMALNEJ" ma na celu rozwinąć i usystematyzować metodologie i narzędzia edukacyjne stosowane w nauczaniu, które są zgodne z biologicznymi oraz psychologicznymi cechami i potrzebami uczniów, zapewniając holistyczne i spersonalizowane nauczanie i właściwe środowisko do nauki. Został on stworzony w celu testowania, ulepszania i wdrażania metod edukacji pozaformalnej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (z udziałem doświadczonych działaczy edukacji pozaformalnej, takich jak osoby pracujące z młodzieżą), a także do rozpowszechniania i stosowania materiałów pedagogicznych opisujących różne metody edukacji pozaformalnej do wykorzystania przez nauczycieli i trenerów na poziomie regionalnym, krajowym, a nawet europejskim.

W tym celu w trakcie realizacji projektu opracowano i stworzono następujące szczegółowe wytyczne dotyczące etapów wdrażania w ramach własności intelektualnej:

ETAP 1: Szkoły kształcenia i szkolenia zawodowego oraz organizacje pozarządowe z Polski, Portugalii i Rumunii przetestowały i zastosowały metody edukacji pozaformalnej w klasach, korzystając z podanych planów sesji i arkuszy obserwacji.

ETAP 2: ATA i AMC zebrały plany sesji i szablony obserwacji realizowanych działań oraz stworzyły ostateczne opisy w języku angielskim. Następnie należało opisać metody NFE, które miały być stosowane w dowolnym kontekście edukacyjnym i rzeczywistości.

ETAP 3: AMC i ATA opracowały szablony metod edukacji pozaformalnej do wydruku,
w wersji PDF, oraz materiałów dostępnych online (w konsultacji ze wszystkimi partnerami projektu).

ETAP 4: AMC i ATA zebrały skorygowane metody edukacji pozaformalnej, przygotowały kontekst
dla podręcznika (w tym wprowadzenie, opis edukacji pozaformalnej, materiały pedagogiczne i wnioski).

ETAP 5: Szkoły i organizacje pozarządowe z Polski, Portugalii i Rumunii dokonały tłumaczenia tekstu podręcznika na ich języki ojczyste.

ETAP 6: AMC i ATA dokonały finalizacji i upewniły się, że przygotowano wszystkie wersje drukowane, pliki PDF i wersje podręcznika online, oraz że są one gotowe do prezentacji podczas spotkań, w ramach projektu WYPRÓBUJ.

Opracowany w międzyczasie materiał pedagogiczny zawiera praktyczne narzędzia i wskazówki dotyczące wdrażania metod edukacji pozaformalnej w praktyce nauczania. Zawiera on listę narzędzi i strategii o łatwej do zrozumienia strukturze krok po kroku, którą można wygodnie stosować w różnych poziomach nauczania, głównie poświęconych tym, którzy mają trudności w nauce. Metodologie te zostały opracowane z myślą o potrzebach grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i powinny być brane pod uwagę nie tylko w celu wspierania treści programowych, ale także w celu poprawy podstawowej wiedzy i umiejętności, a także zapewnienia niezbędnych kompetencji obywatelskich, kulturowych i estetycznych dla publicznego świadomości. Podręcznik ten został opracowany tak, aby mógł być stosowany w różnych krajach i środowiskach, bez względu na tło kulturowe, etniczne, zasoby lub pochodzenie geograficzne odbiorców docelowych aktywności.

O EDUKACJI POZAFORMALNEJ

"WYPRÓBUJ: Metody edukacji pozaformalnej i praktyki samozarządzania" (ang. TRY: non formal learning approaches and self-management practices) mające na celu ułatwianie edukacji integracyjnej poprzez wykorzystanie pozaformalnych metod kształcenia oraz poprawę podejścia do nauczania i nauki, głównie w odniesieniu do kwestii związanych z wczesnym rezygnowaniem z nauki, niskimi wynikami i brakiem motywacji. Dzięki projektowi powstała możliwość opracowania innowacyjnych, zintegrowanych praktyk w zakresie kształcenia i szkolenia, a mianowicie metod i technik edukacji pozaformalnej, przenosząc je do kontekstu kształcenia i szkolenia zawodowego w różnych krajach.

Wychodząc z założenia, że integracja edukacji pozaformalnej podnosi jakość i znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego, strategia projektu opierała się na uznaniu edukacji pozaformalnej jako ważnego narzędzia w procesie edukacyjnym, nie tylko poprawiającego umiejętności i kompetencje młodych ludzi, ale także wspierającego tych, którzy stoją przed wyzwaniami w ramach formalnych metod nauczania. Wprowadzenie metod edukacji pozaformalnej zwykle stosowanych w organizacjach młodzieżowych do środowiska szkół kształcenia i szkolenia zawodowego, projekt WYPRÓBUJ stworzył synergię i powiązania między edukacją, młodzieżą i szkoleniem, zachęcał do stosowania metod empirycznych (uczenie się poprzez działanie) i uprzywilejował działania zaskakujące (sztuka, prowokacja, technologie informacyjne i komunikacyjne, a także muzyka i zajęcia na świeżym powietrzu, takie jak zajęcia sportowe i przyrodnicze) jako narzędzia bardziej aktywnego zaangażowania młodych ludzi, podnosząc tym samym jakość edukacji, szkoleń i pracy z młodzieżą w Europie.

"Edukację pozaformalną postrzegamy jako zbiór metod, środków komunikacji i instytucji, które zostały zaprojektowane w szczególny i zróżnicowany sposób w celu osiągnięcia wyraźnych celów szkoleniowych i instruktażowych, ale nie mający na celu zapewnienia określonego poziomu klasycznego systemu edukacji".

Trilla-Bernet

Aby sprostać takiemu wyzwaniu, przeprowadzono krótkoterminowe wspólne szkolenie pracowników, którego celem było kształcenie i szkolenie nauczycieli i pracowników administracyjnych w zakresie stosowania metod edukacji nieformalnej w praktyce nauczania. Obejmowała ona wizyty studyjne, wymiany doświadczenia, a także intensywne szkolenia praktyczne, pracę w grupach i naukę indywidualną, podkreślając znaczenie edukacji integracyjnej, którą można osiągnąć dzięki wykorzystaniu edukacji pozaformalnej.

Dla Rady Europy i Komisji Europejskiej (2001) "Kształcenie nieformalne jest przede wszystkim procesem społecznego uczenia się, skoncentrowanym na uczącym się, poprzez działania, które odbywają się poza formalnym systemem nauczania i działają uzupełniająco do niego. Edukacja pozaformalna opiera się na wewnętrznej motywacji ucznia i jest dobrowolna i z natury niehierarchiczna. (...) Kształcenie pozaformalne ma bardzo zróżnicowany format pod względem czasu i przestrzeni, liczby uczestników (uczniów), zespołów szkoleniowych, cech uczenia się i wyników. (...) W edukacji pozaformalnej indywidualne efekty uczenia się nie są oceniane. (...) Pojęcie edukacji pozaformalnej często obejmuje, jako część rozwoju wiedzy i kompetencji, szeroki zestaw wartości społecznych i etycznych".

Przyglądając się bliżej sprawie, według Trilla-Berneta, Poizata i Vazqueza, możemy odróżnić edukację nieformalną od edukacji formalnej i pozaformalnej, poprzez zbadanie intencji działalności edukacyjnej, metodycznej i systematycznej natury procesu edukacyjnego, struktury działalności edukacyjnej lub instytucjonalnego wymiaru związanego z działalnością

edukacyjną. Jeśli są one wspólne dla elementów edukacji formalnej i pozaformalnej, w przypadku edukacji nieformalnej – lub, dokładniej mówiąc, kształcenia nieformalnego – tych aspektów nie ma.

Z drugiej strony, pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną istnieją znaczne różnice: jej metodologiczny i strukturalny charakter. W edukacji pozaformalnej proponuje się specjalnie zaprojektowaną dynamikę pedagogiczną i metodologiczną, oddalającą ją od konwencjonalnych procedur szkolnych. Chociaż jest to usystematyzowana działalność edukacyjna, edukacja pozaformalna nie cierpi z powodu tych samych ograniczeń co formalna edukacja, w odniesieniu do jej wymiaru politycznego, administracyjnego i prawnego (Trilla-Bernet, 2003; Poizat, 2003; Vazquez, 1998).

Podsumowując, patrząc na edukację nieformalną, w rzeczywistości patrzymy na edukację jako całość. Zainspirowani postacią Margarite Duras, Ernesto, który w książce „La pluie d'été", twierdzi „Nie chcę chodzić do szkoły, ponieważ uczymy się tylko rzeczy, których nie znam!", możemy skojarzyć edukację pozaformalną z perspektywą Paulo Freire:

Ilustracja: Paulica Santos

"Edukacja funkcjonuje zarówno jako instrument umożliwiający integrację młodszego pokolenia z logiką obecnego systemu i zapewniający zgodność lub stający się praktyką swobody, środkiem, za pomocą którego kobiety i mężczyźni podchodzą krytycznie i kreatywnie do rzeczywistości, oraz odkrywają, jak uczestniczyć w przemianie własnego świata."

W istocie, kiedy patrzymy na prawo do samej edukacji, zdecydowanie musimy postawić na zintegrowane postrzeganie edukacji:

Artykuł 26 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka

(1) Każdy człowiek ma prawo do nauki. Edukacja powinna być bezpłatna, przynajmniej na stopniu podstawowym. Nauka podstawowa jest obowiązkowa. Edukacja techniczna i zawodowa jest powszechnie dostępna, a studia wyższe są dostępne dla wszystkich na zasadzie równości w zależności od zalet osobistych.

(2) Celem nauczania jest pełny rozwój osobowości ludzkiej i ugruntowanie poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności. Krzewi ono zrozumienie, tolerancję i przyjaźń między wszystkimi narodami, grupami rasowymi lub religijnymi; popiera działalność Organizacji Narodów Zjednoczonych zmierzającą do utrzymania pokoju.

(3) Rodzice mają prawo pierwszeństwa w wyborze nauczania, które ma być dane ich dzieciom.

Podsumowując, następujące zasady i/lub cechy edukacji pozaformalnej, są podstawowymi elementami, które należy uwzględnić we wspomnianym podejściu, a także upewnienie się, że są one obecne w procesie nauki.

ZINTEGROWANY ROZWÓJ KOMPETENCJI

NAUKA POPRZEZ DOŚWIADCZENIE

WZAJEMNA I SPOŁECZNA NAUKA

BEZPIECZNE ŚRODOWISKO NAUKI

SKONCENTROWANIE NA UCZNIU, NAUKA UCZENIA SIĘ I SAMODZIELNY PROCES NAUKI

CEL, STRUKTURA I PLANOWANIE

ZAANGAŻOWANIE, ZOBOWIĄZANIE ORAZ MOTYWACJA

RÓŻNE METODY DLA RÓŻNYCH STYLÓW UCZENIA SIĘ

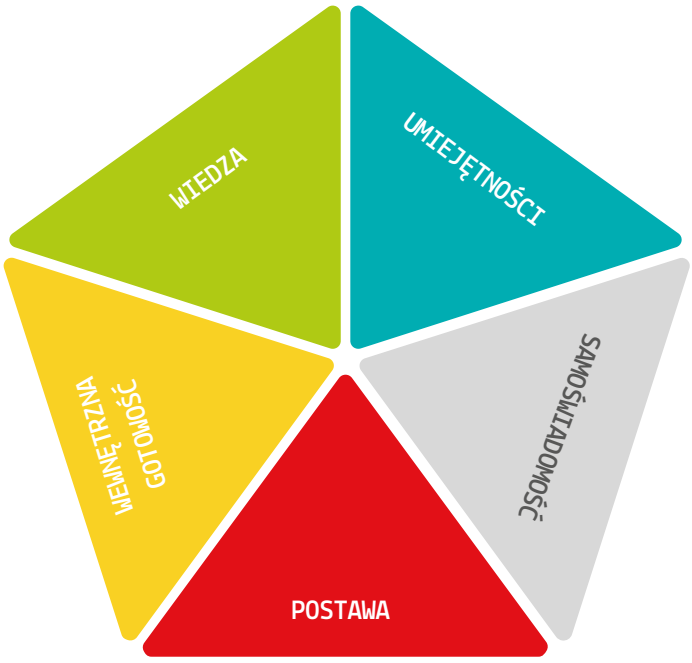
DOSTOSOWANIE I ELASTYCZNOŚC

PRZEJRZYSTOŚĆ I HORYZONTALNOŚĆ

UCZESTNICTWO I WSPÓŁ--ODPOWIEDZIALNOŚĆ

PRAWA CZŁOWIEKA OPARTE NA WARTOŚCIACH I NA SPOŁECZNĄ PRZEMIANĘ

GŁĘBSZE SPOJRZENIE NA ZINTEGROWANY ROZWÓJ KOMPETENCJI:



Zgodnie z Wielojęzyczna Europejska Klasyfikacja Umiejętności, Kompetencji, Kwalifikacji i Zawodów, "kompetencja oznacza potwierdzoną zdolność do wykorzystywania wiedzy, umiejętności i osobistej, społecznej, i/lub zdolności metodologicznych, w sytuacjach zawodowych lub naukowych, oraz w rozwoju zawodowym i osobistym", i są one opisane w zakresie odpowiedzialności i autonomii. Nadal odnosząc się do ESCO, "podczas gdy czasami używane jako synonimy, pojęcia umiejętności i kompetencji można rozróżnić według ich zakresu. Pojęcie **umiejętności** odnosi się zazwyczaj do stosowania metod lub przyrządów w określonym otoczeniu oraz w odniesieniu do określonych zadań. Pojęcie **kompetencji** jest szersze i odnosi się zazwyczaj do zdolności danej osoby, do stawiania czoła nowym sytuacjom oraz nieprzewidzianym wyzwaniom wykorzystanie i stosowanie wiedzy i umiejętności w niezależny i samodzielnie pracujący sposób".

Przedstawiony model zintegrowanego rozwoju kompetencji to dostosowanie mające na celu zapewnienie holistycznego podejścia do nauki oraz rozwoju osobistego a tym samym doskonalenie wiedzy, umiejętności i Ramy Postaw (K-S-A).

WIEDZA

„Wiedza jest czasami postrzegana jako konkretna manifestacja abstrakcyjnej inteligencji, jednak w rzeczywistości jest wynikiem interakcji pomiędzy inteligencją (zdolnością do nauki) a sytuacją (możliwością nauki), a więc jest skonstruowana bardziej społecznie niż inteligencja. Wiedza obejmuje teorię i koncepcje oraz ukrytą wiedzę uzyskaną w wyniku doświadczenia w wykonywaniu określonych zadań. Zrozumienie odnosi się do bardziej holistycznej wiedzy na temat procesów i kontekstów i może być wyróżnione jako know-why a nie jako know-that. Często dokonuje się rozróżnienia między wiedzą ogólną, która jest niezbędna niezależnie od kontekstu zawodowego lub na tyle zasadnicza, że może być uznana za podstawową wiedzę życiową, a wiedzą, która jest specyficzna dla danego sektora lub danej grupy zawodów i z którą można się spotkać tylko w takim kontekście." [1]

1 "Typology of knowledge, skills and competences: clarification of the concept and prototype") Jonathan Winterton, Françoise Delamare-Le Deist, Emma Stringfellow, seria referencyjna Cedefop; 64, Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2006 r.

UMIEJĘTNOŚCI

"Umiejętności przeplatają się z wiedzą i odnoszą się do dziedziny psychomotorycznej w manipulowaniu i konstruowaniu (Morrison, Ross, & Kemp, 2001). Fitts i Posner (1967) określają umiejętne działanie jako zorganizowaną sekwencję czynności, która obejmuje zarówno organizację ruchów, jak i informacje symboliczne (tj. zarówno umiejętności motoryczne, jak i poznawcze). Umiejętne zachowanie jest ukierunkowane na osiągnięcie celu, a informacje sensoryczne i informacje zwrotne o ruchach w ramach reakcji są stale wykorzystywane podczas działania. W ten sposób postrzegamy umiejętności jako wykonywanie czynności lub działanie w praktyce, obejmujące zarówno umiejętności motoryczne, jak i poznawcze. W kształceniu zawodowym umiejętności motoryczne są ważną częścią edukacji, podczas gdy nacisk ten jest często mniej wyraźny w kształceniu akademickim." [2]

2 "Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence"Liesbeth K.J. Baartman oraz Elly de Bruijn, Educational Research Review edycja 6, Elsevier, 2011

SAMOŚWIADOMOŚĆ

"Jeśli wierzymy w koncepcję uczenia się i rozwoju przez całe życie, to musimy uznać wartość samoświadomości za ważny prekursor skuteczności nauki. Chociaż definicje różnią się od siebie, samoświadomość jest ogólnie postrzegana jako wewnętrznie skoncentrowany ewaluacyjny proces, w którym jednostki korzystają z refleksji w celu dokonania samooceny do rzeczywistości i opinii innych. Proces samoświadomości ma na celu stworzenie lepszego samopoznania, wprowadzenie zmian i ulepszeń oraz pogodzenia się ze slabościami. Proces ten podaje w wątpliwość własną tożsamość, pozwalając porównywać się z innymi i uzyskiwać ich opinie w nowy sposób. (...) Nauka i rozwój przez całe życie zależy od dokładnej i znaczącej wiedzy o nas jako o indywidualnych osobach". [3]

W definicji, która analizuje samoświadomość z naciskiem na zdolność do monitorowania naszego wewnętrznego świata, naszych myśli i emocji w miarę ich powstawania, Daniel Goleman definiuje samoświadomość jako poznanie swoich stanów wewnętrznych, preferencji, zasobów i intuicji (Zhu, 2015). "Przez całe życie, samoświadomość rozwija się wzdłuż kontinuum. (...) Od jednego doświadczenia do drugiego, ludzie zwiększają swoją świadomość siebie i zdolność do uświadamiania sobie. Każde doświadczenie wpływa na kolejne, a także na to, jak nasza świadomość wciąż się rozwija (Morin, 2004)". [4]

3 Heidi Flavian "Towards teaching and beyond: Strengthening education by understanding students' self-awareness development", Power and Education edycja 8, Sage, 2016

4 Patricia Steiner, "The Impact of the Self-Awareness Process on Learning and Leading", The New England Journal of Higher Education, 2014

POSTAWA

Pochodzące z Domeny Efektywnej z Taksonomii Blooma i w międzyczasie skorygowane przez Davida Krathwohla i Lorin Anderson, postawy troszczą się o wartości, począwszy od świadomości, poprzez zdolność do rozróżniania ukrytych kwestii wartości poprzez analizy (Krathwohl,Bloom i Masia, 1964). Oryginalna domena obejmujezachowania ucznia wskazujące na nastawienie, świadomość, uwagę, troskę, zainteresowanie, i odpowiedzialność i jest często oceniana na podstawie zdolności ucznia do słuchania i reagowania w środowisku, a także poprzez postawy i wartości oraz odpowiedzialność i jest często oceniana na podstawie zdolności ucznia do słuchania i reagowania w środowisku, a także poprzez postawy i wartości odpowiednie dla danego

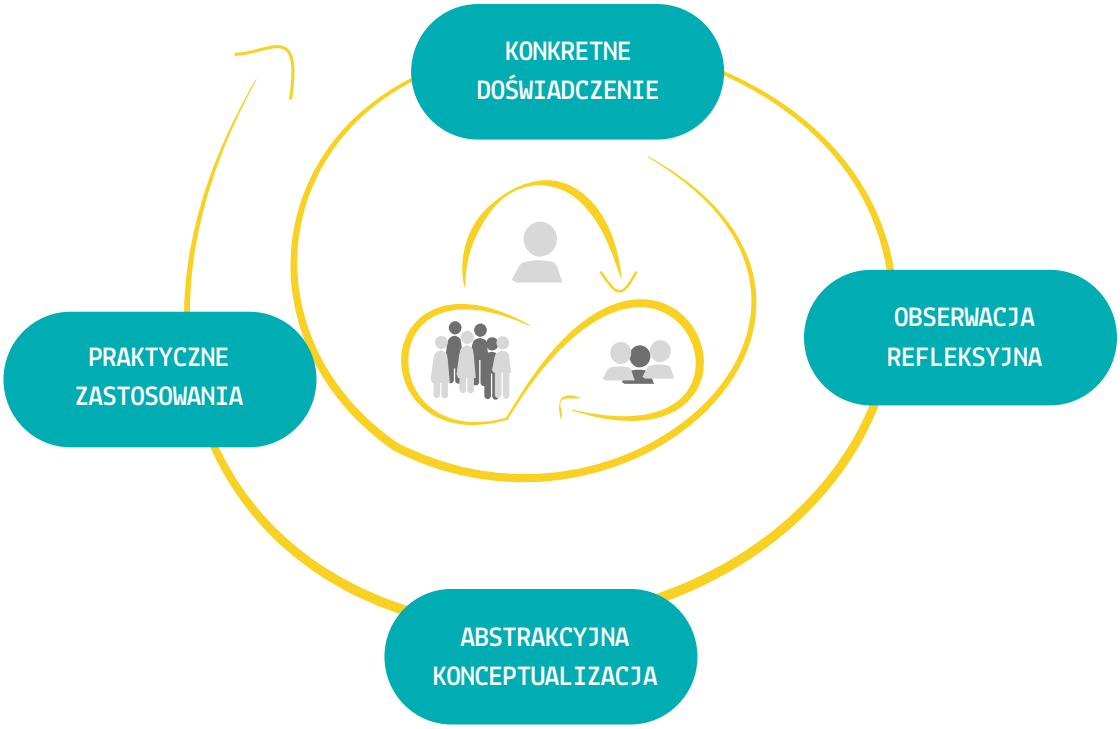
kierunku studiów. W psychologii postawa odnosi się do zbioru emocji, przekonań i zachowań wobec konkretnego przedmiotu, osoby, rzeczy, lub wydarzenia. Postawy są często wynikiem doświadczenia lub wychowania i mogą mieć silny wpływ na zachowanie. Postawy mogą być również jednoznacznete, których jesteśmy świadomi i które wyraźnie wpływają na nasze zachowania i przekonania-i ukryte-nieświadome, ale które nadal mają wpływ na nasze przekonania i zachowania. Podczas gdy postawy są trwałe, mogą się również zmieniać pod wpływem wielu czynników: doświadczenia, ról społecznych i norm społecznych, nauki, obserwacji (Cherry, 2020)

WĘWNETRZNA GOTOWOŚĆ

Wewnętrzna gotowość to zdolność do wyrażania osobistego potencjału w określonym czasie i przestrzeni, w konkretnym "tu i teraz". Wychodząc z założenia, że tradycyjne rozumienie kompetencji i edukacji nie pokrywa się ze zmieniającą się naturą naszego życia i zmieniającą się naturą osoby oraz że żaden kontekst i żadna umiejętność nie trwa wiecznie, zasadnicze pytanie brzmi "jak możemy nauczyć się być gotowi do życia i do działania w każdym innym momencie naszej zmieniającej się rzeczywistości" (Paci, Deltuva, d'Agostino i Taylor, 2016). "Z punktu widzenia inteligencji wielorakiej (Gardner, 2011) wewnętrzna gotowość opiera się na potencjalnym stanie umysłu, który na stałe w nas zamieszkuje, aż do momentu, gdy określony stan wewnętrzny i zewnętrzny oraz doświadczenie poruszą go w celu wykorzystania naszych działań. Kiedy środowisko wokół nas i bodźce, które otrzymujemy, odpowiadają naszemu "profilowi inteligencji", najprawdopodobniej nasza wewnętrzna gotowość uaktywnia się do zmian i nauki. (. . .) Na wewnętrzną gotowość wpływają osobiste nawyki reagowania na bodźce zewnętrzne (kontekst społeczny) i bodźce wewnętrzne (doświadczenie) tu i teraz; ta kombinacja "nawyków do reakcji" pozwala na wyrażenie własnego potencjału w konkretnym momencie i kontekście poprzez działanie, lub blokuje wyrażenie". [5]

5 Angelica Paci, Arturas Deltuva, Mario d'Agostino i Mark E. Taylor, "Developing a concept of inner readiness", Projekt REFLECT, 2016 r.

GŁĘBSZE SPOJRZENIE NA NAUKĘ POPRZEZ DOŚWIADCZENIE



"Nauka poprzez doświadczenie może oczywiście rozpocząć się na każdym etapie cyklu, ale aby osiągnąć trwałe zmiany aby się czegoś nauczyć jednostki muszą przejść przez całą kolejność podejmowania działań. Opierając się o krytyczną świadomość swoich doświadczeń i rzeczywistości refleksyjność proces nauki przez doświadczenie jest jednym z najbardziej spójnych i trwałych sposobów, aby dorośli zmieniali i zyskali nową wiedzę, umiejętności lub postawę w sposób świadomy i konstruktywny. Poprzez zintegrowanie efektów nauki uzyskanych z własnych doświadczeń, dorośli są w stanie nieustannie "przekształcać" siebie, poszerzając swoje horyzonty i własne pola działania. Niemniej jednak, pozornie logiczna i łatwa do zrozumienia nauka poprzez doświadczenie nie jest prostym procesem. Opierając się na autonomii i zaangażowaniu, wymaga od osoby dorosłej aktywnej roli oraz postawy otwartości i predyspozycji do zmiany". [6]

6 Filipe Teles, "European Citizens in Movement", UCMTA, 2006.

GŁĘBSZE SPOJRZENIE NA NAUKĘ POPRZEZ DOŚWIADCZENIE

“KONKRETNE DOŚWIADCZENIE
Pierwszy krok polega na przeżyciu (doświadczeniu) określonego wydarzenia lub czynności.

OBSERWACJA REFLEKSYJNA
Drugi krok polega na przypomnieniu sobie i zastanowieniu się nad tym, co wydarzyło się podczas doświadczenia (działania i reakcje, myśli, uczucia, interakcje, wybory...), znalezieniu odpowiedzi na takie pytania jak: Co się stało? Jak się czułem/am? Dlaczego to zrobiłem/am (lub nie zrobiłem/am? Jakie to doświadczenie ma dla mnie znaczenie? Wymaga to postawy refleksyjności.

ABSTRAKCYJNA KONCEPTUALIZACJA
Trzeci krok to moment krytycznej i systematycznej analizy doświadczenia, poszukiwania wzorów, wyciągania wniosków, porównywania ich ze standardowymi modelami i teoriami oraz konfrontowania ich z “prawdziwym światem”.

PRAKTYCZNE ZASTOSOWANIE
Czwarty krok polega na znalezieniu sposobów na przeniesienie i zastosowanie wniosków wyciągniętych podczas konceptualizacji – efektów nauki – do nowych rzeczywistych sytuacji, problemów lub wyzwań. Ten ostatni krok wzmacnia proces nauki i generuje nowe osobiste doświadczenia, które ponownie rozpoczynają cykl...[7]

7 *idem*

POWODZENIA!

GRATULACJE I WYRAZY UZNANIA DLA WSZYSTKICH NAUCZYCIELI I WYCHOWAWCÓW PRACUJĄCYCH Z MŁODZIEŻĄ, KTÓRZY PRZYCZYNILI SIĘ DO REALIZACJI PROJEKTU, JAK RÓWNIEŻ PODZIĘKOWANIA DLA WSZYSTKICH UCZNIÓW, KTÓRZY UCZESTNICZYLI W NIM Z PEŁNYM ZAANGAŻOWANIEM.

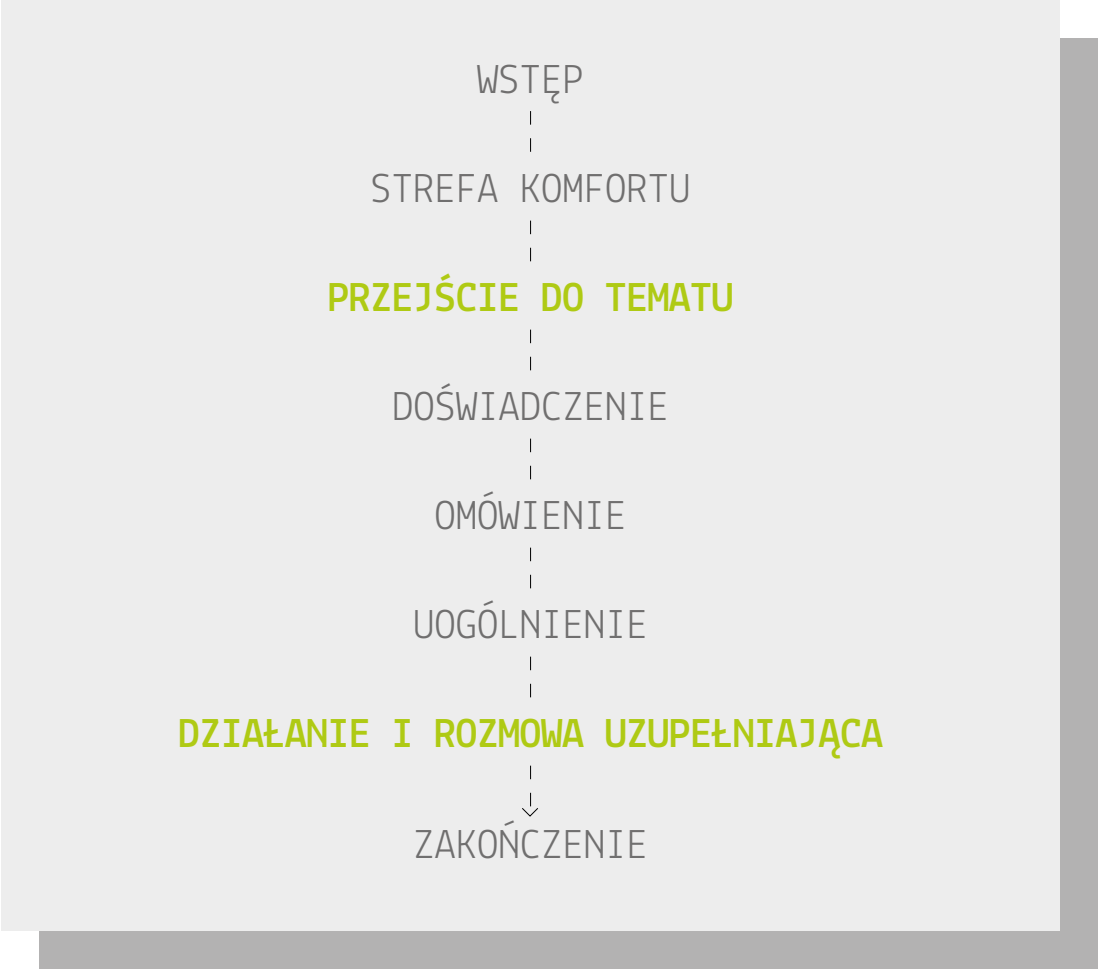
O METODACH

W ramach projektu doświadczeni praktycy edukacji pozaformalnej (osoby pracujące z młodzieżą) dzieliły się swoimi umiejętnościami z nauczycielami z dziedziny kształcenia i edukacji zawodowej, którzy następnie eksperymentowali, tworzyli oraz zgłębiali niektóre działania edukacyjne przydatne dla nauczycieli, osób pracujących z młodzieżą i trenerów z różnych kontekstów.

Dlatego też to narzędzie pedagogiczne zawiera praktyczne narzędzia i wskazówki, jak wdrażać metody edukacji pozaformalnej w praktyce nauczania. Zawiera ono listę działań z łatwymi do czytania opisami krok po kroku, które można w wygodny sposób zastosować i dostosować do różnych przedmiotów i sytuacji nauczania.

Stosując, modyfikując i dostosowując poniższe ćwiczenia, oprócz upewnienia się, że ich realizacja odpowiada przedstawionym wcześniej ramom edukacji pozaformalnej, moderator musi wziąć pod uwagę takie aspekty, jak **temat, którym ma się zająć, dostępny czas, miejsce, w którym można wykonać dane ćwiczenie, strukturę ćwiczenia** (patrz obrazek poniżej), **adekwatność metody, potrzebne poprawki, oczekiwane rezultaty, zrozumienie pojęć, wiedzę i komfort z czynnościami ułatwiającymi i podsumowaniem, pielęgnowanie relacji z uczestnikami, dynamikę i motywację grupy, przewidywane efekty uczenia się** oraz **inne istotne obserwacje.**

STRUKTURA ĆWICZEŃ



NAPAD NA BANK

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: współpraca, rozwiązywanie problemów, praca w grupach, komunikacja, logiczne myślenie,
Wymagany czas: 45 minut
Liczba uczestników: 14-28
Wyposażenie, materiały i potrzebna przestrzeń: średnia lub duża sala lekcyjna/na zewnątrz, kartki papieru ze wskazówkami (instrukcje poniżej).
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Zaklad Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem ćwiczenia jest wzmocnienie komunikacji i pracy zespołowej, podkreślenie znaczenia wkładu każdego z członków zespołu, podkreślenie faktu, że opinia, informacja lub pomysł każdej osoby powinny być respektowane i brane pod uwagę przy rozwiązywaniu problemu. Chodzi również o doskonalenie umiejętności rozwiązywania problemów i logicznego myślenia, a także zwiększenie umiejętności wyciągania wniosków, dokonywania obserwacji oraz organizowania i analizowania informacji.

Przygotowanie: Moderator przygotowuje wskazówki, które należy rozdać uczestnikom. Powinny znajdować się one na osobnych kartkach. Krzesła należy ustawić w okręgu, aby zapewnić skuteczną komunikację i dobrą pracę zespołową. Nie jest potrzebny żaden specjalny sprzęt ani materiały.

OPIS

WSTĘP

Nauczyciel wita uczniów i wyjaśnia, że będą oni grać w grę, która ma na celu poprawę ich umiejętności komunikacyjnych poprzez skłonienie ich do współpracy i zachęcenie do uwzględniania wkładu każdej osoby podczas rozwiązywania zagadki tajemniczego przestępstwa, które będą mieli za zadanie zbadać.

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY

Nauczyciel pyta grupę, jakie informacje są kluczowe dla wyjaśnienia przestępstwa przez detektywa. Wtedy następuje dyskusja w grupie. Uczniowie podają przykłady pytań, na które każdy detektyw musi odpowiedzieć podczas pracy nad sprawą, na przykład – o której godzinie doszło do przestępstwa? Kim są podejrzani? Jakie motywy mógł mieć każdy z podejrzanych? Czy byli jacyś świadkowie? itd.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Nauczyciel wyjaśnia, że uczniowie są zespołem detektywów, których zadaniem jest zbadanie napadu na bank, którego dokonano w ich mieście poprzedniej nocy. Nauczyciel ustala scenariusz, przykładowo:

Właśnie dowiedzieliście się, że z największego banku w naszym mieście ukradziono milion euro. Kradzież miała miejsce zeszłej nocy. Ta grupa to zespół detektywów, którzy badają napad, próbując ustalić, kto był złodziejem. Każda z karteczek, które trzymam, zawiera wskazówkę dotyczącą tego zdarzenia. Jeśli zbierzecie wszystkie fakty razem, rozwiążecie zagadkę.

DOŚWIADCZENIE

Nauczyciel prosi uczniów, aby usiedli w okręgu. Każda osoba otrzyma inną kartkę z wypisaną na niej wskazówką i musi wymienić się posiadaną informacją z innymi, aby wspólnie rozwiązać tę zagadkę. Wkład każdego uczestnika jest cenny i należy każdego wziąć pod uwagę. Uczniowie mogą sobie przekazywać informacje jedynie ustnie, nie mogą widzieć swoich wskazówek ani ich zapisywać.
Nauczyciel rozdaje poszczególne wskazówki. Nie wyznacza lidera ani nie sugeruje, w jaki sposób uczniowie powinni zarządzać zadaniem (np. w kolejności, w jakiej powinni czytać wskazówki itp.). Ilość informacji, z którymi uczniowie muszą się zapoznać, aby uzyskać pełny obraz i móc rozwiązać sprawę jest duża, dlatego grupa musi wymyślić, jak najlepiej przekazać i zorganizować wskazówki, pamiętając, że robienie notatek jest niedozwolone.
Uczniowie mają 30 minut na rozwiązanie zagadki. W tym czasie nauczyciel nie ingeruje w grupę, nie komentuje stylu współpracy ani nie sugeruje pomysłów na samo rozwiązanie. Uczniowie czytają na głos swoje wskazówki, nawiązują między sobą kontakty i omawiają możliwe konsekwencje. Gdy cała grupa ustali, że wiedzą kto dokonał napadu, przekazują tę informację nauczycielowi. Jeśli jednak po upływie wyznaczonego czasu grupa nadal nie odnajdzie prawidłowej odpowiedzi, nauczyciel pozwala uczniom przejść się po okręgu i podzielić się swoimi wskazówkami.
Tylko wtedy, gdy uczniowie nadal nie domyślą się, co się stało, nauczyciel może przedstawić im rozwiązanie.

WSKAZÓWKI:

1. Napad odkryto o 8:00 w piątek 12 listopada. Bank został zamknięty o 17:00 poprzedniego dnia.

2. Pani Margaret Ellington, kasjerka w banku, odkryła napad. Skarbiec banku został wysadzony w powietrze przy użyciu dynamitu.

3. Prezes banku, pan Albert Greenbags, odszedł przed odkryciem napadu. Został aresztowany przez władze na lotnisku w Mexico City w południe w piątek, 12 listopada.

4. Prezes banku miał kłopoty z żoną, która wydała wszystkie jego pieniądze. Często mówił o opuszczeniu jej.

5. Drzwi wejściowe do banku zostały otwarte przy użyciu klucza.

6. Klucze do banku posiadał jedynie dozorca i prezes banku.

7. Pani Ellington często pożyczała klucze od prezesa, aby otworzyć bank wcześniej, jeśli miała dodatkową pracę do wykonania.

8. W czwartek, 11 listopada, wokół banku kręciła się dziwna osoba opisana jako hipis, która obserwowała pracowników i klientów.

9. Z firmy budowlanej Acme w środę 10 listopada skradziono znaczną ilość dynamitu.

10. Pracownik Acme, Howard Ellington, powiedział, że w środę po południu wokół firmy budowlanej kręcił się hipis.

11. Tajemniczy hipis, który nazywał się Dirsey Flowers i niedawno opuścił Southwest Arkansas State Teachers College, został znaleziony przez policję w East Birdwatch, około dziesięciu mil od Minnetonki.

12. W momencie zatrzymania przez policję, Dirsey Flowers miał przy sobie 500 dolarów, a gdy funkcjonariusze się do niego zbliżali, wrzucił jakąś paczkę do rzeki.

13. Anastasia Wallflower z East Birdwatch, Wisconsin, powiedziała, że kupiła warte 500 dolarów prawdziwe indyjskie koraliki od Dirsey'a Flowersa w celu odsprzedaży w swoim butiku w centrum East Birdwatch.

14. Anastazja powiedziała, że Dirsey spędził noc 11 listopada w domu jej rodziców i wyszedł po śniadaniu następnego dnia rano.

15. Kiedy policja próbowała zlokalizować dozorcę banku, Elwooda Smitha, okazało się, że zaginął.

16. Pani Ellington powiedziała, że jej brat Howard, podczas spaceru do Taylor's Diner na kawę około 23:00 w czwartek, 11 listopada, widział pana Smitha uciekającego z banku.

17. Pan Smith został znaleziony przez FBI w Dogwalk, Georgia, 12 listopada. Przyleciał tam samolotem Southern Airlines Flight 414 o godzinie 17:00 dnia 11 listopada.

18. Urzędnik linii lotniczych potwierdził czas przybycia Smitha,

19.Pan Greenbags był jedyną osobą, która miała klucz do skarbca.

20. Między 16:00 a 7:00 nie odlatywał żaden samolot z Dogwalk.

21. Oprócz prowadzenia ewidencji płac, pan Ellington był odpowiedzialny za dostawy dynamitu dla firmy budowlanej Acme.

22. Przyrodni brat pana Greenbaga, Arthur Nodough, zawsze był zazdrosny o swojego brata.

23. Nodough zawsze upijał się w piątkowe wieczory.

24. Arthur Nodough pojawił się w Chicago w poniedziałek, 8 listopada, machając dużym plikiem banknotów.

KLUCZ ODPOWIEDZI

Ellingtonowie współpracowali przy rabunku banku, Pani Ellington dostarczyła klucz do drzwi wejściowych (pożyczony od pana Greenbagsa), a Howard dostarczył dynamit. Greenbagowie byli już w drodze do Brazylii, gdy rabunek miał miejsce. Pan Smith w noc napadu przebywał w Dogwalk. Dirsey Flowers był w domu rodziców Anastazji. Ellingtonowie kłamali, kiedy próbowali wplątać w to Smitha. Nie było żadnych dowodów na to, że Arthur Nodough był w jakikolwiek sposób związany z napadem.

OMÓWIENIE

Nauczyciel ma około 10 minut na omówienie ćwiczenia i doświadczenia grupy. Pytania podsumowujące mogą obejmować następujące kwestie:

1. Czy zadanie było łatwe, czy trudne? Co sprawiło, że było ono łatwe/trudne?
2. Czy sposób, w jaki współpracowaliście jako grupa, zmieniał się w miarę upływu czasu? Jak?
3. Czy przywódca był potrzebny? Czy został on wybrany? Kto to był?
4. W jaki sposób uporządkowaliście informacje w celu rozwiązania zagadki?
5. Czy kogoś pominięto, czy ktoś zdominował dyskusję?
6. Jeśli grupa nie rozwikłała tej tajemnicy, co jej w tym przeszkodziło?

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Niech uczestnicy zastanowią się nad rzeczywistymi sytuacjami, w których konieczne jest podejmowanie decyzji. Czy te same techniki można wykorzystać w rozwiązywaniu rzeczywistych problemów? Na zakończenie nauczyciel pyta, czego uczniowie nauczyli się na temat słuchania i polegania na wszystkich członkach zespołu oraz na temat sposobu wykorzystania tej wiedzy w codziennym życiu.

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom i gratuluje im efektywnej współpracy.

WARIACJE

Wskazówki mogą zostać opracowane przez nauczyciela, a scenariusz napadu/przestępstwa można łatwo dostosować do indywidualnych potrzeb, aby uczynić go bardziej adekwatnym/śmiesznym/spersonalizowanym itp. Wskazówki mogą być przetłumaczone na język ojczysty lub użyte w języku angielskim, aby wnieść wartość dodaną w postaci ćwiczenia umiejętności językowych. Można dodać kilka nieistotnych wskazówek, aby zilustrować różnice między istotnymi i nieistotnymi informacjami, które działają rozpraszająco. W przypadku mniejszych grup, każda osoba może otrzymać więcej niż jedną wskazówkę do odczytania.

Bibliografia: www.peterpappas.com, "Teambuilding with teens – Activities for Leadership, Decision-making & Group Success" Mariam G. MacGregor.

SZLAK KAWOWY

Grupa wiekowa: 14-100
Słowa kluczowe: krytyczne myślenie, debata, praca w grupach
Wymagany czas: 60 minut
Liczba uczestników: 15-25
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: Torebka kawy rozpuszczalnej, kopia arkusza ze wskazaną rolą dla każdej grupy i kopia siatki, bez cyfr w kolumnie "Rzeczywista część", narysowana na białej tablicy lub dużym arkuszu papieru i zamieszczona tak, aby każdy ją widział.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Asociatia de Tineri din Ardeal Rumunia.

Krótkie streszczenie: To ćwiczenie przydziela uczestnikom role osób zajmujących się handlem kawą. Kto zyskuje, a kto traci na handlu? Czy to sprawiedliwe?

Cel ćwiczenia: Pomoc uczestnikom w uświadomieniu sobie roli uczestników w różnych częściach handlu kawą, rozwijanie zrozumienia światowego handlu, zachęcanie uczniów do myślenia o kwestiach globalnej sprawiedliwości

Przygotowanie: Należy rozdzielić grupy siedzące na krzesłach na 5 okręgów, aby znajdowali się w dużym okręgu zwróconym w stronę tablicy.

OPIS

WSTĘP

Moderator wita uczestników na Światowym Kongresie Sprzedawców Kawy, oraz prosi, by rozdzielili się na 5 okręgów i usiedli.

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY

Prowadzący pyta uczestników, czy ktokolwiek z nich pije kawę, a jeśli tak, to dlaczego. Czy dlatego, że podoba im się smak, czy też z innych powodów? Rozpoczyna to burzę mózgów na temat powodów, dlaczego ludzie mogą pić kawę. Może to być na przykład fakt, że pomaga im się obudzić, jej zapach czy względy społeczne (towarzystwo, atmosfera kawiarni). Proszę zwrócić uwagę na to, czy może to skłonić uczestników do uznania, że marketing, reklama i wizerunek są potężnymi czynnikami.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Prowadzący wyjaśnia 5 grupom, że stanowią część osób zaangażowanych w proces, który sprawia, że kawa z krzaków w Ugandzie trafia do ich filiżanek. Następny krok to rozdanie kart z rolami, tak aby wszyscy uczestnicy w danej grupie mieli takie same karty. Prowadzący prosi grupę o przeczytanie kart. Następnie grupa będzie potrzebować 2 minuty na zastanowienie się nad swoją rolą. Jak się z nią czują? Jakie problemy mogą napotkać? Jakie są ich mocne strony grupy?

PLANTATORZY KAWY – Żyjesz w wiejskiej części północnej Ugandy. Posiadasz około dwóch akrów ziemi, którą uprawiasz. Twoim głównym źródłem dochodu jest uprawa i sprzedaż kawy. Sadzisz kawowce i plewisz ziemię dookoła nich, aby nie musiały one konkurować z innymi roślinami. Drzewa wymagają dużej ilości regularnej pracy oraz uwagi przy ich odpowiednim przycinaniu, aby dały ładne owoce. Ręcznie zbierasz owoce kawowca, gdy są czerwone i dojrzałe. Suszysz je na słońcu i sprzedajesz przyjeżdżającym kupcom. Pieniądze, które zarobisz na kawie, są niezbędne do opłacenia szkoły twoich dzieci oraz zapłacenia rachunków za leczenie twojej rodziny. Co piętnaście lat niezbędny jest zakup sadzonek, aby zastąpić stare drzewa. Sadzonki potrzebują od czterech do pięciu lat, aby wyrosnąć na wystarczająco duże i zdolne do rodzenia dojrzałych owoców.

EKSPORTERZY KAWY – Odwiedzasz rolników uprawiających plantację, aby kupić od nich kawę. Rolnicy są rozrzuceni na dużym obszarze, więc musisz zapłacić za transport i paliwo, aby zebrać od nich owoce kawowca. Następnie przetwarzasz je, aby uzyskać „zielone" ziarna, pakujesz je w torebki i transportujesz na wybrzeże, gdzie sprzedajesz je firmie transportowej. Uganda jest krajem śródlądowym, dlatego musisz zapłacić wysokie opłaty za transport kolejowy. Rynek zbytu kawy jest nieprzewidywalny i czasami musisz zapłacić za przechowywanie swojej kawy. Potrzebujesz również pieniędzy na odnowienie i naprawę drogiego sprzętu w fabryce oraz na opłacenie wyszkolonych ludzi do jego obsługi.

PALARNIE KAWY - Kupujesz zielone ziarna kawy od firmy transportowej i mieszasz różne odmiany ziaren, aby uzyskać mieszankę kawy. Palisz ziarna i przetwarzasz je, aby uzyskać kawę rozpuszczalną, a następnie pakujesz ją do słoików i sprzedajesz detalistom. Jest to bardzo konkurencyjny biznes, więc musisz wydawać dużo pieniędzy aby zareklamować twoją markę i zapewnić atrakcyjne opakowanie. Musisz stale inwestować pieniądze, aby poprawić smak swojej mieszanki kawy i stale wyprzedzać konkurencję.

FIRMY TRANSPORTOWE – Kupujesz torebki zielonych ziaren od eksporterów kawy, ładujesz je na statek i transportujesz do UE lub USA, gdzie sprzedajesz ją osobom zajmującym się paleniem kawy. Musisz zapłacić wysoce wyszkolonemu personelowi za obsługę statków. Działalność ta wiąże się z ryzykiem, dlatego musisz ubezpieczać statek i ładunek, jak również zapłacić za paliwo. Musisz również zapłacić za korzystanie z portów oraz opłacić podatki za import kawy.

SPRZEDAWCY DETALICZNI – Kupujesz kawę rozpuszczalną od sprzedawcy hurtowego, przechowujesz ją do momentu, gdy jej potrzebujesz, umieszczasz na niej etykietę z ceną, wykładasz na półkę i sprzedajesz klientom. Musisz zapłacić wysoki podatek od nieruchomości, aby móc sprzedawać towar w najbardziej uczęszczanych miejscach. Musisz sprawić, aby Twój sklep był atrakcyjny, co oznacza kosztowny wystrój, oraz musisz wyszkolić i opłacić sprzedawców, aby zapewnić obsługę klienta na wysokim poziomie. Opcjonalnie możesz też prowadzić sklep, do którego klienci przychodzą napić się kawy, którą przygotują Twoi pracownicy, ale proces i wymagania pracy są takie same.

DOŚWIADCZENIE

Prowadzący bierze do ręki worek kawy i mówi uczestnikom, że w supermarkecie kosztuje on 3 euro. Następnie zwraca się do grup z prośbą o przedyskutowanie, jaką część ceny sprzedaży powinny otrzymać (nie powinna to być dyskusja o tym, ile według uczestników ludzie dostają, ale raczej ile im się należy za wykonaną pracę). Prowadzący prosi każdą z grup, aby przedstawiła wszystkim, ile ich zdaniem powinni dostać, zachęcając ich równocześnie do uzasadniania swoich roszczeń. Następnie zapisuje każdą kwotę na wykresie w kolumnie "początkowa część". Co zaskakujące, po zsumowaniu tych kwot, uczestnicy przekonają się, że mogą one wynieść znacznie więcej niż 3 euro! Następnie prowadzący prosi każdą grupę o negocjowanie swojego stanowiska, aż wszystkie grupy osiągną w sumie 3 euro, po czym ułatwia dyskusję za pomocą takich pytań, jak:. Dlaczego uważają, że powinna im zostać wypłacona taka kwota? Czy jest jakaś grupa, o której ogólnie uważa się, że otrzymuje za dużo? Prowadzący zachęca uczestników do wchodzenia w interakcje – ale bez przemocy! Ustala również czas negocjacji na 12 minut i zawsze przypomina uczestnikom, że czas dobiega końca i powinni skupić się na ważnych sprawach. Pod koniec negocjacji prowadzący podkreśla, że giełda się zamyka i jeżeli nie osiągną koniecznej ceny 3 euro, to konsekwencje finansowe w najbliższych dniach mogą być dotkliwe. Ma to na celu zarówno podkreślenie powagi sytuacji, jak i uświadomienie im powagi sytuacji. W przypadku osiągnięcia porozumienia należy wpisać każdą wynegocjowaną kwotę na wykresie w kolumnie "wynegocjowana część". Na koniec prowadzący ogłasza rzeczywiste proporcje na każdym etapie procesu produkcyjnego, odsłaniając ostatnią kolumnę.

	POCZĄTKOWA CZĘŚĆ	WYNEGOCJOWANA CZĘŚĆ	RZECZYWISTA CZĘŚĆ
ROLNICY			0,05€
EKSPORTERZY			0,09€
SPEDYTORZY			0,18€
OSOBY ODPOWIEDZIALNE ZA PALENIE KAWY			1,93€
SPRZEDAWCY DETALICZNI			0,75€

OMÓWIENIE

To ćwiczenie może wywoływać silne emocje. Uczestnicy muszą mieć możliwość zastanowienia się nad tym, co się stało i jak się z tym czują. Gdy nadal wykonują swoją rolę, prowadzący powinien poprosić każdą z grup o opisanie tego, co się wydarzyło z ich perspektywy. Dlaczego uważają, że tak było? Czy jest coś, co mogliby zrobić, aby poprawić sytuację?

UOGÓLNIENIE

Prowadzący powinien pomóc uczestnikom porzucić swoje role i poszerzyć dyskusję, pytając wszystkich, co ich zdaniem można zrobić w sprawie nieuczciwego handlu, czego się nauczyli, jak odbierają samą symulację lub w jaki sposób mogą oni wykorzystać to doświadczenie i wiedzę w przyszłości.W związku z tym ćwiczeniem należy zwrócić uwagę, że w rzeczywistości rolnicy nie byliby w stanie negocjować ze spedytorami, palarniami i sprzedawcami detalicznymi. Jest to część problemu rolników: ich siła przetargowa jest bardzo ograniczona w porównaniu z dużymi firmami międzynarodowymi, które wprowadzają kawę na rynek i przetwarzają ją. Przedsiębiorstwa transnarodowe mają ogromne zasoby, a także dostęp do technologii, informacji i transportu. Rolnicy to zazwyczaj pojedyncze osoby, które muszą zaakceptować oferowaną im cenę.
Główne wnioski, które należy wyciągnąć z tej dyskusji, to:
- plantatorzy kawy mają bardzo mały udział w ogólnym zysku, mimo że pracują bardzo ciężko.
- jest to złożony problem, ale istnieją rozwiązania. Rolnicy powinni otrzymywać uczciwą cenę za swoją ciężką pracę.

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący dziękuje uczestnikom za ich udział.

Wariacje: Ćwiczenie można również przeprowadzić w ciągu 90 minut, pozostawiając więcej czasu na debatę.

Bibliografia: Metoda została uproszczona i zaadaptowana z bardziej złożonego łańcucha działania, który można znaleźć na stronie internetowej OXFAM "The Coffee Chain Game An Activity on Trade for Ages 13 and Above" . (www.tcdsb.org/Board/NurturingOurCatholicCommunity/)Documents/Coffee%20Chain%20Game.pdf).

WSPÓLNE RYSOWANIE: ĆWICZENIE TURYSTYCZNE

Grupa wiekowa: 13 - 100
Słowa kluczowe: Komunikacja, Współpraca, Kompetencje międzykulturowe.
Wymagany czas: 20 minut
Liczba ludzi: Minimum 8, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Arkusze papieru, kolor kredki lub markery, jedno krzesło na uczestnika.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez : Aventura Marão Clube - Portugalia

Cel ćwiczenia: Rozwijanie kompetencji komunikacyjnych; Doświadczanie wyzwań związanych z interakcją z ludźmi posiadającymi różne charaktery i potrzeby.

Przygotowanie: Ustawić tyle krzeseł, ilu jest uczestników plecami do siebie w dwóch rzędach. (Jeśli nie ma parzystej liczby uczestników, jedna osoba pełni funkcję obserwatora robiąc notatki)

OPIS

WSTĘP
Prowadzący rozpatruje ćwiczenie w szerszym kontekście, w zakresie szkoły, treści, sposobu prowadzenia zajęć i/lub danej grupy. Prowadzący przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE

Runda 1: Moderator prosi uczestników w jednym z rzędów o narysowanie prostego rysunku związanego z turystyką. Drugi rząd otrzymuje czyste kartki i ołówek. Osoba, która przygotuje rysunek, będzie musiała go opisać osobie siedzącej za nią i ta osoba musi narysować to, co słyszy – bez zadawania pytań. Uczestnicy nie podglądają ani nie odwracają się. Kiedy wszyscy skończą, Prowadzący prosi o opisanie wrażeń i uczuć dotyczących tego, co się stało. Następnie prowadzący prosi uczestników o odwrócenie się i sprawdzenie, czy rysunek jest zbliżony do oryginału.

Runda 2: Uczestnicy zmieniają role i w tej drugiej rundzie rząd, który wcześniej słuchał instrukcji jak narysować rysunek, rysuje swój własny przedmiot. Następnie muszą opisać rysunek swojemu partnerowi. W tej rundzie dopuszczalne są pytania (jednak uczestnicy nadal nie mogą na siebie patrzeć ani odwrócić się). Kiedy wszyscy skończą, moderator ponownie prosi o komentarz na temat tego, jak było i czy było to łatwiejsze, czy trudniejsze zadanie. Następnie moderator prosi uczestników o odwrócenie się i sprawdzenie, czy wynik jest zbliżony do oryginalnego rysunku.

Runda 3: Prowadzący prosi pary, aby rozeszły się po pokoju i stanęły twarzami do siebie. Wyjaśnia również, że w tej ostatniej rundzie będą mogli stać twarzami do siebie, ale będą mogli mówić tylko w języku angielskim. Jedna osoba z pary rysuje prosty element związany z turystyką, nie pokazuje go, a następnie udziela instrukcji drugiej osobie, która musi narysować ten sam element. Kiedy wszyscy skończą, prowadzący ponownie prosi o komentarz na temat tego, jak było i jak trudne było to zadanie. Następnie moderator prosi uczestników o odwrócenie się i sprawdzenie, czy skończony rysunek jest zbliżony do oryginału.

OMÓWIENIE
Wracając do okręgu z krzeseł, moderator pyta uczestników, co czują po tym ćwiczeniu i w jaki sposób mogą je porównać do sytuacji życiowych.

WSPÓLNE RYSOWANIE: WIDOKI TURYSTYCZNE

Grupa wiekowa: 13 - 100.
Słowa kluczowe: Komunikacja, Współpraca, Kompetencje międzykulturowe.
Wymagany czas: 20 minut.
Liczba ludzi: Minimum 8, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Arkusze papieru, kolor kredki lub markery, jedno krzesło na uczestnika.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez : Aventura Marão Clube - Portugalia

Cel ćwiczenia: Rozwijanie kompetencji komunikacyjnych; Doświadczanie wyzwań związanych z interakcją z ludźmi posiadającymi różne charaktery i potrzeby, nauka o różnych stylach współpracy.

OPIS

WSTĘP
Moderator rozpatruje ćwiczenie w szerszym kontekście, w zakresie edukacji, treści, sposobu prowadzenia zajęć i/lub danej grupy. Prowadzący przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Prowadzący prosi uczestników o dobranie się w pary i w każdej parze wyznacza uczestnika A i uczestnika B. Prowadzący zbiera wszystkich uczestników A w jednym miejscu, a uczestników B w innym miejscu (np. na zewnątrz pomieszczenia i wewnątrz pomieszczenia). Moderator wyjaśnia uczestnikom A, że ich celem jest narysowanie na kartce papieru, jak wyglądałby idealny, słoneczny dzień na plaży. Następnie wyjaśnia uczestnikom B, że ich zadaniem jest narysowanie na kartce papieru, jak wyglądałaby piękna, księżycowa noc w mieście pełnym wieżowców. Zarówno uczestnicy A jak i B otrzymują instrukcje, że po spotkaniu z drugą osobą z pary nie będą mogli rozmawiać. Uczestnicy zbierają się w pomieszczeniu, a pary łączą się wokół jednego krzesła, używając go jako stołu, lub wokół stołu, siedząc na krzesłach. Każda para otrzymuje tylko jedną kartkę papieru i jeden marker lub kredkę. Moderator informuje wszystkich uczestników, że będą mieli 3 minuty na przygotowanie rysunku i mówi im, aby rozpoczęli. Po 3 minutach moderator mówi uczestnikom, aby zatrzymali się i usiedli z powrotem w kole, w którym pary siedzą obok siebie. Moderator prosi każdą parę, aby pokazała swój rysunek, nie mówiąc, co to miało być.

OMÓWIENIE
Prowadzący prosi uczestników, aby podzielili się między sobą przemyśleniami dotyczącymi tego, co się wydarzyło, co mogli zrobić inaczej, jak się czują z tym doświadczeniem i w jaki sposób mogą odnieść to uczucie do prawdziwych życiowych sytuacji. Na koniec moderator prosi uczestników o zastanowienie się, jakie style współpracy zaobserwowali w trakcie doświadczenia i jak by je nazwali, gdyby mieli użyć nazwy zwierząt do opisania ich.

UOGÓLNIENIE
Prowadzący prezentuje uczestnikom różne style współpracy, które są przedstawione w grafice:

MOJE POTRZEBY	DOMINUJĄCY (REKIN)		KOMPROMIS (SOWA)
		WSPÓŁPRACA (LIS)	
	NIEOBECNY (ŻÓŁW)		BIERNY (BARANEK)
	TWOJE POTRZEBY		

WSPÓLNE ROZWIAZYWANIE PROBLEMÓW

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: współpraca, gra sytuacyjna, praca zespołowa, motywacja
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: od 15 do 25
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: karty sytuacyjne, kolorowe kredy, biały papier A4. Zajęcie w wewnątrz pomieszczenia.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Liceul Technologic Zeyc Domokos - Rumunia.

Cel ćwiczenia: Uczestnicy uczą się, co oznacza współpraca, rozpoznanie charakteru reakcji uczestników (szybkość, świadomość sytuacyjna, styl przywództwa, zgodność) oraz bazowania na umiejętnościach psychologiczno-motywacyjnych uczestników. Innym ważnym celem jest też znalezienie realnych sposobów rozwiązania danego problemu.

Przygotowanie: zebranie kart sytuacyjnych, papieru, kredy; przestawienie stolików i krzeseł tak, aby trzy osoby mogły usiąść razem.

OPIS

WSTĘP
Prowadzący pyta uczestników: “Czy uważasz się za osobę umiejąca radzić sobie w trudnych sytuacjach? Czy bierzesz aktywny udział w zadaniach grupowych?”. Pytania te stanowią punkt wyjścia do zadania i stwarzają dobry nastrój do jego wykonania.

DOŚWIADCZENIE
Moderator tworzy trzyosobowe grupy – każdy uczeń otrzymuje numer (1, 2, 3) i zostaje pogrupowany według swojego numeru. Każda grupa otrzymuje (inną) kartę sytuacyjną z problemem do rozwiązania.

1. Jesteś kelnerem w małej restauracji. Klient pyta: “ Zamówiłbym pieczone udko z kaczki nadziewane żeberkami. „ Nie jesteś pewien/ pewna, czy jest jeszcze jakaś kaczka w kuchni. Proszę opisać, jakie są najlepsze możliwe sposoby na rozwiązanie tej sytuacji.

2. Jesteś jedyną recepcjonistą/recepcjonistką w ruchliwym, ale małym hotelu. Gość przebywający przez kilka tygodni na 1. piętrze miał już dostarczoną małą, lekką paczkę do hotelu. Dzwoni do ciebie i mówi “Proszę odebrać moją paczkę i przynieść ją do drzwi windy na drugim piętrze!” Proszę opisać, jakie są najlepsze możliwe sposoby rozwiązania tej sytuacji.

3. Po prezentacji dla grupy licealistów, szczegółów dotyczących funkcjonowania fabryki czekolady, oraz po małej degustacji produktów końcowych, powiedziano im, że wycieczka się skończyła i teraz każdy z nich może wybrać sobie kilka rodzajów czekoladek do zabrania do domu. Jeden ze uczniów mówi: "Czy mogę prosić o 1 kg orzeszków ziemnych i trochę tej francuskiej czekolady!" Proszę opisać, jakie są najlepsze możliwe sposoby rozwiązania tej sytuacji.

Po przeczytaniu zadania uczestnicy muszą znaleźć najlepszą strategię rozwiązania problemu. Ważne jest, aby wyjaśnić grupom, że każdy z jej członków powinien przejąć konkretną rolę w rozwiązaniu problemu. Na przykład: jeden uczestnik może pomyśleć, jaki jest konkretny cel, inny może zająć się metodami osiągnięcia celu, a jeszcze inny może określić, co jest priorytetem w procesie osiągania celu.Kiedy wszystkie grupy skończą, mogą zamienić się kartami sytuacyjnymi między sobą izbadać nowe strategie rozwiązywania problemów.

OMÓWIENIE

Moderator prowadzi końcową dyskusję na temat działania, opartą na pytaniach takich jak: "Jak było?", „Jak wam się podobało ćwiczenie?", "Jak myślicie, jaki jest najlepszy, realny sposób na lepsze wykonanie tych zadań?". Ten moment powinien pozwolić grupie na omówienie pozytywnych i negatywnych aspektów wspólnego rozwiązywania problemów.

KULTUROWA GÓRA LODOWA

Grupa wiekowa: 16-18
Słowa kluczowe: kompetencje kulturowe, świadomość kulturowa, praca w grupach, komunikacja, tolerancja, umiejętności społeczne.
Wymagany czas: 45-60 minut
Liczba uczestników: 10-30
Sprzęt i materiały: Flipchart lub tablica, markery, arkusze robocze.
Przestrzeń: Od średniej do dużej klasy/na zewnątrz.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem jest rozwijanie świadomości kulturowej, nauka dostrzegania, analizowania i rozwiązywania problemów z perspektywy różnic kulturowych, promowanie otwartości, szacunku, ciekawości wobec innych kultur, zdobywanie wiedzy kulturowej ze szczególnym uwzględnieniem niewidocznych aspektów kultury, rozwijanie elastyczności i zdolności adaptacyjnych w komunikacji międzykulturowej. Ma ono również na celu zwiększenie skuteczności i efektywności relacji międzykulturowych w szkole i poza nią, zwiększenie wzajemnej tolerancji i akceptacji, a także zdolności do komunikowania się z ludźmi różnych kultur. Ważnym aspektem ćwiczenia jest również zwalczanie ksenofobii, rasizmu, a także wszelkich form uprzedzeń.

Przygotowanie: Pomieszczenie powinno być zaaranżowane w taki sposób, aby zapewnić efektywną pracę zespołową, tzn. biurka należy zsunąć razem lub całkowicie wynieść z sali, jeśli uczestnicy czują się bardziej komfortowo, pracując na podłodze. Układ biurek powinien umożliwiać prowadzącemu swobodne poruszanie się pomiędzy grupami i oferować indywidualną pomoc, gdy tylko jest ona potrzebna. Przed rozpoczęciem zajęć należy również przygotować ulotki z górą lodową oraz arkusz z listą widocznych i niewidocznych aspektów kultury. W sposób tu opisany, ćwiczenie to powinno być realizowane w klasie wielokulturowej. Możliwe są również warianty monokulturowe, jak opisano w sekcji „warianty" poniżej.

OPIS

WSTĘP

Prowadzący wita uczestników i wyjaśnia im, że dzisiaj wykonają ćwiczenie, które pomoże im trochę lepiej się zrozumieć.

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY

Prowadzący zaczyna od narysowania na tablicy dużej góry lodowej. Pyta uczniów, co wiedzą o górach lodowych, podkreślając fakt, że część, którą widzimy to około 10%, podczas gdy większość góry jest niewidoczna. Następnie prowadzący zachęca uczestników do spojrzenia na górę lodową jako metaforę i pyta, w jakich sytuacjach moglibyśmy ją zastosować.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

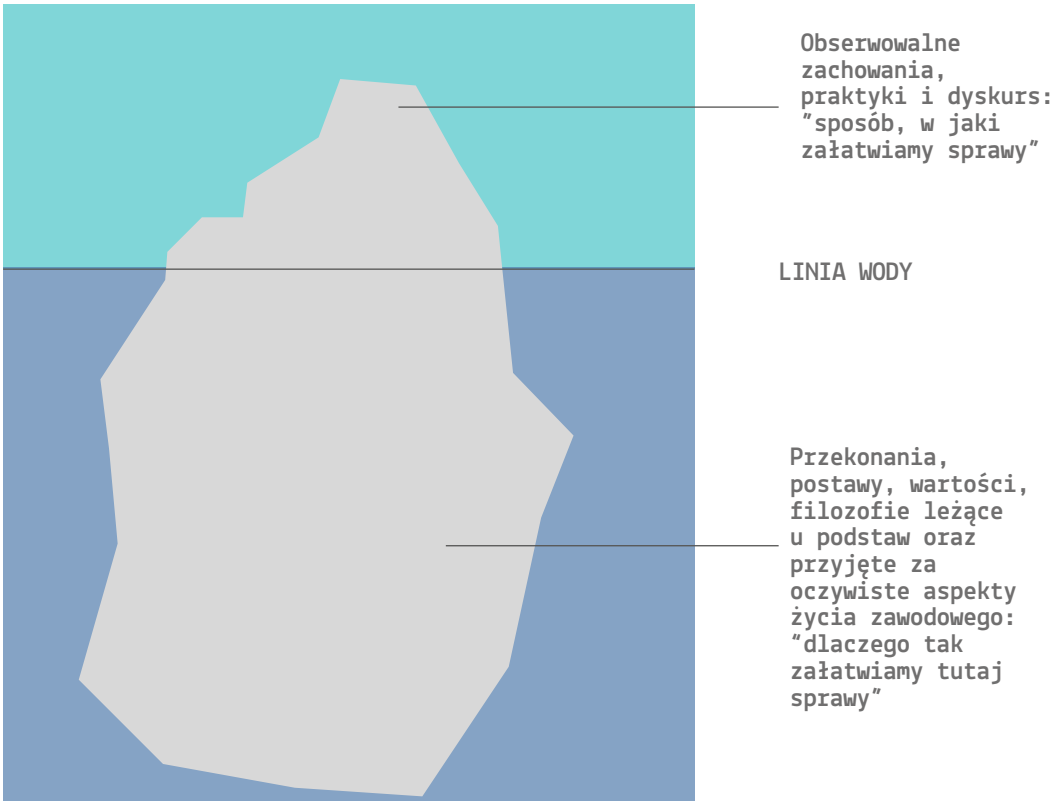
Następnym krokiem jest wprowadzenie idei kultury. Prowadzący stawia przed uczestnikami wyzwanie opracowania definicji kultury i stworzenia listy elementów, które ich zdaniem składają się na kulturę (np. religia, jedzenie, ubrania, uroczystości, muzyka,

sztuki wizualne, język, zasady zachowania, rola rodziny i jej członków itp.) Następnie prowadzący pyta, czy uczestnicy widzą jakieś podobieństwo między kulturą a górą lodową. Jeśli uczestnicy mają problemy z odkryciem powiązania, prowadzący zadaje dodatkowe pytania, aby podpowiedzieć, że widoczna część kultury jest tylko małą częścią znacznie większej całości. Później następuje dyskusja, podczas której uczniowie podają przykłady tego, co ich zdaniem jest widzialną i niewidzialną częścią kultury.

DOŚWIADCZENIE:
Aby jeszcze bardziej wyjaśnić tę kwestię, moderator przekazuje uczestnikom arkusz ćwiczeń zawierający więcej przykładów cech kulturowych. Posługując się metaforą góry lodowej, uczniowie pracują w 4-5-osobowych grupach, aby zdecydować, który z aspektów powinien znajdować się nad a który pod powierzchnią wody. Prowadzący sugeruje, że istnieje między nimi wyraźny związek w tym sensie, że to właśnie niewidzialne aspekty kultury wywołują te widoczne, np. pojęcie skromności czy przekonania religijne wpływają na styl ubierania się. Prowadzący może stworzyć listę lub korzystać z zasobów online, przykładowo:

ARKUSZ NR 1: CECHY KULTURY	
Wskazówki: Dla każdej cechy kultury rozważ jeden wspólny przykład dlaludzi w kraju, w którym się urodziłeś. Skorzystaj z dodatkowej kartki papieru, jeśli potrzebujesz więcej miejsca do pisania.	
1. Styl ubierania się	16. Pojęcie sprawiedliwości
2. Sposób witania się z ludźmi	17. Charakter przyjaźni
3. Przekonania na temat gościnności	18. Pomysły dotyczące ubrań
4. Znaczenie czasu	19. Jedzenie
5. Obrazy	20. Pozdrowienia
6. Obrazy	21. Mimika i gestykulacja
7. Literatura	22. Samoświadomość
8. Przekonania dotyczące wychowywania dzieci (dzieci i młodzieży)	23. Etyka pracy
9. Podejście do przestrzeni osobistej/prywatności	24. Przekonania religijne
10. Przekonania dotyczące odpowiedzialności dzieci i młodzieży	25. Rytuały religijne
11. Gesty oznaczające zrozumienie przekazanego komunikatu	26. Pojęcie piękna
12. Zwyczaje wakacyjne	27. Zasady zachowania
13. Muzyka	28. Podejście do wieku
14. Taniec	29. Rola rodziny
15. Świętowanie	30. Ogólny światopogląd

Następnie prowadzący dzieli uczestników na grupy 4-5 osobowe, upewniając się, że każda grupa otrzymuje materiały z wizerunkiem góry lodowej z wyraźną linią wyznaczającą część góry lodowej, która znajduje się nad powierzchnią wody, oraz większą część, która znajduje się pod powierzchnią wody.



Prowadzący mówi uczestnikom, że ich zadaniem jest wypełnienie wierzchołka góry lodowej słowami, które odnoszą się do konkretnych aspektów kultury, które zaobserwowali. Na tym etapie ważne jest, aby uświadomić uczestnikom, że muszą traktować siebie nawzajem z absolutnym szacunkiem i unikać wszelkich uprzedzeń i stereotypów. Podczas pracy w grupie mogą być potrzebne różne poziomy nadzoru, aby upewnić się, że nie dochodzi do zachowań obraźliwych lub dyskryminujących. Następnie prowadzący rysuje na tablicy dużą górę lodową i wypełnia jej wierzchołek pomysłami pochodzącymi od uczestników. Następnie prowadzący wyjaśnia drugą część zadania, która dotyczy zejścia "pod powierzchnię wody" .Uczestnicy muszą zastanowić się nad głębszym sensem kultury i spróbować "wyjaśnić" jej widoczne przejawy wypełniając dolną część gór lodowych. Następnie uczestnicy wracają do swoich początkowych 4-5 osobowych grup, ale tym razem wymieniają się materiałami, tak aby każda grupa pracowała nad górą lodową drugiej. Dla każdej z wymienionych widocznych cech starają się wymyślić głębszy aspekt, który ma na nią wpływ lub ją powoduje. Swoje pomysły umieszczają w niewidzialnych częściach gór lodowych na swoich arkuszach. Po skończeniu zadania, nauczyciel powtarza procedurę burzy mózgów i zapisuje pomysły na tablicy na zbiorowej górze lodowej. Później następuje grupowa dyskusja na temat stereotypów kulturowych i uprzedzeń. Moderator pyta, jak łatwo jest źle zrozumieć inną kulturę, gdy oceniamy ją tylko na podstawie tego, co widoczne. Zachęca uczestników do zastanowienia się, jak zminimalizować to ryzyko, tzn. być otwartym na inne kultury, starać się poznawać jednostki i wchodzić z nimi w interakcje, starać się poznać wartości i przekonania, które leżą u podstaw zachowań społeczeństw itp.

OMÓWIENIE

Nauczyciel ma około 10 minut na omówienie ćwiczenia i doświadczenia grupy. Pytania podsumowujące mogą obejmować następujące kwestie:
1. Czy zadanie było łatwe, czy trudne? Co sprawiło, że było ono łatwe/trudne?
2. Czy sposób, w jaki współpracowaliście jako grupa, zmieniał się w miarę upływu czasu? Jak?
3. Czy przywódca był potrzebny? Czy został on wybrany? Kto to był?
4. Myślisz, że ma sens porównywanie kultury do góry lodowej? Dlaczego (nie)?
5. Czy można myśleć o innych rzeczach, z którymi można porównać widoczne i niewidoczne cechy kultury?

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Jeśli jest jeszcze czas, moderator może zakończyć ćwiczenie listą ciekawostek o najbardziej interesujących/ śmiesznych różnicach kulturowych, które mogą wydać się dziwne, np:

1. W Japonii i Korei Południowej wręczenie napiwku jest uważane za obrazę
2. Na Bliskim Wschodzie, w Ameryce Południowej, Rosji i Grecji „kciuki w górę" są obraźliwe i oznaczają to samo, co „środkowy palec"
3. Pokazywanie podeszwy stóp jest bardzo obraźliwe dla muzułmanów, hinduistów i buddystów, są one uważane za brudne.
4. Nie powinieneś dotykać głowy drugiej osoby, gdy jesteś w Tajlandii. Jest ona uważana za najświętszą część ludzkiego ciała. Z drugiej strony, stopy są uważane za najbardziej brudne.
5. Na Bliskim Wschodzie i w wielu częściach Afryki mężczyźni trzymają się za ręce na znak zaufania i przyjaźni.
6. Publiczne bekanie w czasie posiłków jest oznaką grzeczności w Chinach i na Tajwanie. Jest to tak właściwie sposób komplementowania szefa kuchni.
To tylko kilka przykładów i lista ta może być dalej rozbudowywana. Wiele podobnych przykładów można znaleźć w Internecie. Jeśli moderator ma do czynienia z grupą wielokulturową, uczestnicy sami mogą do niej dodać pozycje, dodając ciekawostki na temat swoich własnych kultur.

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący dziękuje uczestnikom i gratuluje im owocnej współpracy.

WARIACJE

Ćwiczenie może mieć wiele wariacji, przykładowo tę samą procedurę można zastosować do dyskusji o kulturze osobistej i nauczenia uczestników zwracania uwagi nie tylko na wygląd osoby, ale też na wszelkie historie i doświadczenia, które są niewidoczne na pierwszy rzut oka. Może to być szczególnie przydatne w przypadku młodszych uczestników, dla których pojęcie kultury może być zbyt abstrakcyjne.

Bibliografia: ćwiczenie opiera się na koncepcji kulturowej góry lodowej Edwarda Halla – „Beyond Culture" (1976) by Edward T. Hall (https://www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/).

DRAGONS' DEN

Grupa wiekowa: 16-19
Słowa kluczowe: Umiejętności przedsiębiorcze, prezentacja, praca w grupach, nauka w oparciu o projekty.
Wymagany czas: 120 minut plus projekt do wykonania w domu
Liczba uczestników: 9-30
Sprzęt: Laptop, projektor, ekran, dostęp do Internetu, tablica.
Materiały: Długopisy, markery, duże kartki papieru.
Przestrzeń: Sala lekcyjna, część ćwiczenia można wykonać na zewnątrz.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach – Polska.

Cel ćwiczenia: pogłębienie wiedzy uczestników na temat przedsiębiorczości, a w szczególności zrozumienia procesów związanych z prowadzeniem firmy, wyposażenie ich w podstawowe umiejętności biznesowe, szerzenie postaw przedsiębiorczych, wspieranie skutecznej komunikacji i pracy zespołowej, doskonalenie umiejętności prezentacji, kreatywności i innowacyjności, rozwijanie entuzjazmu i pewności siebie, zachęcanie do podejmowania inicjatywy.

Przygotowanie: ponieważ ćwiczenie jest dość długie i składa się z kilku etapów, należy wykorzystać różne aranżacje przestrzeni dla różnych jego części, aby upewnić się, że otoczenie jest jak najbardziej komfortowe i ułatwia proces nauki. Ogólną ideą jest stworzenie ciepłego i przyjaznego otoczenia, zbudowanie poczucia wspólnoty klasowej i zapewnienie aktywnego zaangażowania uczniów w naukę. W części przeglądowej i podczas ogólnej dyskusji nie ma potrzeby korzystania z biurek. Aby zapewnić wszystkim widok na ekran i ułatwić dyskusję w grupie, krzesła mogą być ułożone w półkole lub w podkowę. W drugiej części, która opiera się na pracy grupowej, biurka powinny być ułożone w taki sposób, aby ułatwiać współpracę – np. zsunięte razem, aby pomieścić grupy czteroosobowe, skierowane twarzą do siebie. Opcjonalnie, drugą część można zadać jako pracę domową. Sposób przedstawienia powinien być lekki, humorystyczny i zabawny, uczniowie powinni być zachęcani do zaangażowania się w przygotowanie dekoracji (np. plakaty Dragons' Den, banery itp.), być może przebierając się za aspirujących ludzi biznesu itp.

OPIS

WSTĘP

Prowadzący wita klasę. Bardzo krótko przedstawia kilka zaskakująco udanych pomysłów biznesowych (np. przenośna tablica w rolce) i zdradza, że są to pierwsze pomysły start-upowe zaprezentowane w programie telewizyjnym „Dragon's den jak zostać milionerem". Następuje krótka dyskusja na temat zasad programu.

TWORZENIE ATMOSFERY KOMFORTU

Należy odtworzyć część odcinka „Dragons' den – jak zostać milionerem". W zależności od kompetencji językowych grupy można stosować wersję w języku ojczystym lub angielskojęzyczną. Jeśli ćwiczenie jest wykonywane z młodszą grupą, można odtworzyć dziecięcą wersję programu (np. „Junior Dragons' Den").

Następnie grupa zostaje podzielona na grupy 4-5 osobowe. Podziału na grupy można dokonać przy użyciu jednej z następujących strategii:

- grupy o mieszanym poziomie umiejętności (aby wzmocnić słabszych uczniów i sprawić, by czuli się bardziej komfortowo);
- grupy według zainteresowań (w celu ułatwienia pracy nad produktami końcowymi);
- losowy podział na grupy (można to zrobić w zabawny sposób, na przykład poprosić uczniów, aby losowo wybrali po jednym puzzlu. Potem niech znajdą innych uczniów, którzy mają pozostałe elementy tej układanki. Innym sposobem może być pogrupowanie uczniów według miesięcy ich urodzin lub wybranie kolorowych kart katalogowych ze stosu itp.).

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Po obejrzeniu odcinka „Dragons' Den – jak zostać milionerem", prowadzący rozpoczyna grupową dyskusję na temat tego, co sprawia, że biznes odnosi sukces. Studenci identyfikują główne obszary, które są kluczowe dla sukcesu idei biznesowej, np. zarządzanie, finansowanie, marketing, zasoby ludzkie, sprzedaż, produkcja, itp. Po zidentyfikowaniu tych głównych obszarów funkcjonalnych, prowadzący zapisuje je na tablicy w dużych okręgach. Uczestnicy pracują w swoich grupach dalej badając konkretne obszary (2 obszary na grupę). Rozmawiają o tym, jakie konkretne aspekty zarządzania biznesem są objęte w każdym z tych obszarów (np. zasoby ludzkie: rekrutacja, staż, wprowadzenie, szkolenie, awans, motywacja, wynagrodzenie, emerytura, transfer, warunki pracy, związki zawodowe, bezpieczeństwo i opieka społeczna, itp.); jakie są ich główne cele oraz jakie czynniki określają te obszary jako „dobre" i „złe". Uczniowie zapisują swoje pomysły na kartkach papieru formatu A3. Po tym następuje prezentacja pomysłów i ogólna dyskusja. Prowadzący zapisuje wnioski uczniów w odpowiednich okręgach na tablicy. Następnie dzieli się kilkoma rzeczywistymi przykładami, aby zilustrować różne aspekty zarządzania biznesem (np. model zarządzania w firmie X, marketing w firmie Y itp.).

DOŚWIADCZENIE

Następnie prowadzący przechodzi do wyjaśnienia kolejnej części ćwiczenia, która jest oparta na projekcie. Jego celem jest stworzenie strategii biznesowych dla własnych firm uczniów i przedstawienie ich jury przy użyciu koncepcji programu telewizyjnego – Dragons' Den. Nauczyciel daje uczniom tylko ogólne wskazówki dotyczące tego, co powinno być uwzględnione w projekcie, wyciąga również główne wnioski z dyskusji grupowej dotyczące głównych obszarów funkcjonalnych zarządzania biznesem. Co więcej, aby dać uczniom trochę inspiracji i pokazać jak działa „myślenie nieszablonowe",prowadzący rozdaje uczniom listę „szalonych pomysłów biznesowych, które faktycznie zostały zrealizowane" (np. firma „rent-a-chicken"). To pokaże im, jak ważna jest kreatywność i wprowadza element zabawy. Ogólna instrukcja jest następująca: każda grupa musi opracować pomysł biznesowy, przygotować prezentację (np. prezentację multimedialną lub inną formę prezentacji wybraną przez uczestników i przekonać jury, że ich pomysł ma szansę na sukces. W tym celu muszą oni odnieść się do co najmniej trzech obszarów funkcjonalnych biznesu, które omawiali w poprzednim etapie i pokazać, w jaki sposób zamierzają uczynić je wydajnymi i trwałymi. Każdy projekt powinien zawierać: ogólny opis pomysłu biznesowego, myśl przewodnią, opis grupy docelowej, model zarządzania, strategię marketingową + projekt logo/plakat marketingowy itp. Rzeczywisty projekt można zadać jako pracę domową lub wykonać podczas zajęć, jeśli jest to możliwe zarówno ze względu na miejsce, jak i czas. Podczas testów uczestnicy wykonali to zadanie po zajęciach, co jest nawet lepszym wyborem, ponieważ daje uczestnikom więcej czasu na poradzenie sobie z zadaniem, przemyślenie go i wymyślenie kilku naprawdę kreatywnych pomysłów. Poza tym nie zabiera wtedy ono aż tyle czasu na ćwiczeniach – zajęcia i tak są wystarczająco długie. W każdym razie uczestnicy kontynuują pracę w wyznaczonych przez siebie grupach i biorą pełną odpowiedzialność za projekty. Poprzez planowanie swojej działalności, zachęca się ich do pełnego wykorzystania wyobraźni i kreatywności oraz do nieszablonowego myślenia. Jednak zadanie nie polega tylko na wymyśleniu oryginalnego pomysłu na biznes – uczniowie muszą wykorzystać swoją wiedzę z zakresu przedsiębiorczości by przekonać jury, że ma on szansę na sukces. Kiedy pomysł jest gotowy, decydują o sposobie

jego prezentacji przed jury – mogą wybrać prezentację multimedialną, mogą po prostu o nim opowiedzieć, mogą nawet przygotować model produktu, który będą oferować. Ostatecznie wszystkie projekty są prezentowane przed jury. Aby sprawić, żeby uczestnicy poczuli się komfortowo i aby zachować spokój, jury należy wybrać spośród pracowników organizacji, w której wykonywane jest ćwiczenie. Etap ten obejmuje również element odgrywania ról, ponieważ powinien być zachowany w stylu programu telewizyjnego. Na koniec sędziowie wybierają zwycięski projekt.

ZALECENIA

Prowadzący wyjaśnia procedurę w jasny sposób i upewnia się, że wszyscy uczestnicy dobrze rozumieją cele ćwiczenia oraz swoje role. Stwarza to poczucie bezpieczeństwa u uczestników, wiedzą, czego się od nich oczekuje. Jednocześnie, podczas gdy ogólne wytyczne dla ćwiczenia są dostarczane przez prowadzącego, uczestnicy mają wiele do powiedzenia, jeśli chodzi o szczegóły ćwiczenia. To sprawia, że czują się zaangażowani i upoważnieni do działania – nawet jeśli są to tylko drobne rzeczy, o których mogą decydować, jak np. dekoracje. Opinie i pomysły uczniów są zawsze doceniane i traktowane z szacunkiem, moderator dba o to, by stworzyć pomocne, nieosądzające środowisko, przekazując wiele pozytywnych informacji zwrotnych i zachęcając uczestników do otwierania się i wyrażania swoich pomysłów i opinii. Przewodniczący powinien być gotowy do udzielenia dodatkowego wsparcia i wyjaśnień, kiedy tylko uczestnicy tego potrzebują, powinien też zachęcać ich do zadawania pytań. Prowadzący powinien być aktywny przez cały czas trwania zajęć, ale jego rola w żadnym wypadku nie powinna być centralna. Powinien oferować wsparcie i radę, od czasu do czasu dołączając do grup przy biurkach, aby przedyskutować pomysły, zaangażować się w dyskusję i przekazać informacje zwrotne, aby uczniowie poczuli się bardziej komfortowo. Komfort uczniów podczas ostatniej części zajęć, jaką jest prezentacja projektów uczniów, w dużej mierze zależy od wyboru jury – członków składu sędziowskiego oraz ogólnej atmosfery. Część ta powinna być lekka i nieco humorystyczna, ale jednocześnie na tyle profesjonalna, aby uczniowie chcieli naprawdę dobrze wygłaszać swoje prezentacje.

OMÓWIENIE

Prowadzący prosi grupę o informację zwrotną na temat zajęć. Mogą to być pytania o samo ćwiczenie (najtrudniejsza, najłatwiejsza część, najbardziej stresująca część, ich reakcje na część prezentacyjną itp.), dynamikę grupy (identyfikacja ról grupy – czy był lider grupy? Czy wszystkie opinie były brane pod uwagę? Jak opisaliby swój styl współpracy? itd.) lub wartość edukacyjną doświadczenia (Jaka jest najważniejsza rzecz, której się nauczyliście? Jak możecie wykorzystać te umiejętności w swoim życiu/ karierze?).

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący dziękuje uczestnikom i wręcza im certyfikaty, które są wystawiane w formie udawanych czeków od sędziów, którzy postanowili „sfinansować" najlepsze projekty.

WARIACJE

Jeśli czas na to pozwala, projekty mogą być wykonywane w sali ćwiczeń, a nie w domu. Ponadto, jeśli zebranie panelu sędziów i zorganizowanie pełnego finału Dragons' Den jest zbyt dużym wyzwaniem lub okazuje się zbyt stresujące dla uczestników, mogą oni zaprezentować swoje projekty przed resztą grupy.

Bibliografia: Ćwiczenie wykorzystuje ideę programu telewizyjnego „Dragons' Den". (https://www.imdb.com/title/tt0443370/)

PROBLEM EGGWARDA

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: Kreatywność, Rozwiązywanie Problemów, Praca w grupach, Negocjacje, Planowanie, Przedsiębiorczość, Nauka, Marketing, Inżynieria.
Wymagany czas: 90 minut
Liczba uczestników: 8-30
Materiały: Jajka, papier, ołówki, nożyczki, taśma, gazeta, rolki papieru toaletowego, tubki kartonowe, plastikowe torebki, balony, kartony, słomki, gumki, sznurki, gąbki, klej itp.
Przestrzeń: Średniej wielkości lub wystarczająco przestronne pomieszczenie, aby przedstawić wszystkie materiały i umożliwiać pracę kilku grup jednocześnie.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem ćwiczenia jest promowanie kreatywnego myślenia, budowanie umiejętności rozwiązywania problemów, wspieranie rozwoju kluczowych kompetencji, w szczególności przedsiębiorczości, innowacyjności i podstaw inżynierii. Koncentruje się również na promowaniu pracy zespołowej i współpracy, doskonali umiejętności negocjacji i prezentacji oraz uczy skutecznego planowania w zabawny i niezagrażający bezpieczeństwu sposób.

Przygotowanie: Pomieszczenie powinno być zaaranżowane w taki sposób, aby zapewnić efektywną pracę zespołową, tzn. biurka należy zsunąć razem lub całkowicie wynieść z sali, jeśli uczniowie czują się bardziej komfortowo pracując na podłodze. Jeden rząd biurek należy przesunąć pod ścianę pełniącą funkcję lady, aby umieścić na niej wszystkie materiały dostępne do „zakupu" w celu wykonania projektów. Do każdego rodzaju materiałów należy dołączyć etykiety cenowe. Ułożenie biurek powinno umożliwiać prowadzącemu swobodne poruszanie się pomiędzy grupami i oferować indywidualną pomoc, gdy tylko jest ona potrzebna. Ważne jest, aby wspierać zarówno interakcję między samymi uczestnikami, jak i umożliwić komunikację między uczestnikami a prowadzącym. Moderator powinien przynieść jajka i wszystkie materiały do sali, ewentualnie może poprosić uczestników o ich dostarczenie (np. każdy z uczestników przynosi jedną rzecz).

OPIS

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY

Ćwiczenie rozpoczyna się od przedstawienia przez prowadzącego następującego stwierdzenia: „Klienci nie kupują produktów, klienci kupują rozwiązania problemów". Otwiera to dyskusję, w której uczestnicy opowiadają o tym, co według nich oznacza to stwierdzenie, czy się z nim zgadzają, czy nie, i podają przykłady produktów, które go ilustrują, odnosząc się zarówno do problemu, który jest poruszany, jak i sposobu, w jaki dany produkt go rozwiązuje. Następnie uczestnicy zostają podzieleni na 5 grup po 4 osoby. W celu podzielenia ich na grupy w sposób ułatwiający kontakt między wszystkimi uczestnicy, prowadzący może zastosować technikę podziału na grupy,

na przykład: wykorzystanie kolorowych naklejek w celu podzielenia ich na kolorowe grupy, wykorzystanie miesiąca lub daty urodzenia uczestników, przymiotników (oznaczanie wszystkich uczniów przymiotnikami pozytywnymi, np. inteligentny, genialny, pomysłowy itp. a następnie poproszenie osób, które zostały opisane tym samym przymiotnikiem, aby usiadły razem) itp. W ten sposób grupowanie staje się zabawą, generuje ruch i aktywność.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Po rozdzieleniu na grupy, przewodniczący pokazuje grupie jajko, przedstawiając je jako Jajo Eggward. Mówi uczestnikom, że Eggward i jego przyjaciele znaleźli ostatnio w życiu nową pasję, którą jest latanie. Niestety, biorąc pod uwagę okoliczności, mogą sobie na to pozwolić tylko teoretycznie, a nieliczni śmiałkowie, którzy tego spróbowali, stracili życie, kończąc na talerzach ludzi jako śniadanie.

DOŚWIADCZENIE

Następnie przewodniczący przechodzi do wyjaśnienia samego wyzwania, którym jest rozwiązanie problemu Eggwarda poprzez stworzenie innowacyjnego produktu – struktury, która zapobiegnie rozbijaniu się jajka po upadku. Może to być albo coś, co chroni samo jajo, albo strefa lądowania, którą należy położyć na podłodze. Uczestnicy otrzymują wirtualny budżet i mogą go wykorzystać do "zakupu" materiałów, które są dostępne w sali. Dostępne materiały to na przykład: taśma, gazety, rolki papieru toaletowego, tuby kartonowe, torby plastikowe, balony, pudełka kartonowe, słomki, gumki, sznurki, gąbki, klej itp. Dodatkowo, każda grupa otrzymuje parę nożyczek, ołówek i kartkę papieru do narysowania projektu.

PROCEDURA:

1. Dyskusja w grupie i planowanie: każda grupa decyduje o konstrukcji, którą chce zbudować i o zaopatrzeniu, jakiego potrzebuje do jej wykonania. Na swoich indywidualnych projektach wykonują przybliżone rysunki wraz z „listą zakupów" rzeczy, które muszą „zakupić" w sklepie. Pracując nad swoimi projektami, muszą wziąć pod uwagę ilość pieniędzy, którymi dysponują i wykorzystać je w rozsądny sposób.

2. Zakup materiałów: wyznaczeni przedstawiciele grupy podchodzą do lady i „kupują" materiały potrzebne do wykonania konstrukcji. Powinni trzymać się planu sporządzonego przez grupę, ponieważ gdy już dokonają wyboru przedmiotów, nie mogą ich zwrócić ani wymienić. Jeśli jednak w trakcie procesu produkcyjnego zdecydują, że czegoś im brakuje lub czego potrzebują, mogą negocjować z innym zespołem, aby dokonać wymiany.

3. Budowanie konstrukcji: grupy pracują nad swoimi konstrukcjami. Jak już wcześniej wspomniano, jeśli okaże się, że potrzebują czegoś, czego nie kupili, lub jeśli coś zepsują w trakcie procesu, dokonują wymiany z innymi drużynami. Powrót do sklepu nie jest możliwy. Po zbudowaniu swojego produktu uczniowie muszą wymyślić jego nazwę i hasło reklamowe. Muszą również określić jego cenę, biorąc pod uwagę koszty produkcji, starając się osiągnąć zysk, ale jednocześnie upewniając się, że produkt jest wystarczająco przystępny cenowo, aby go sprzedać.

4. Prezentacja i testowanie produktów: każda grupa prezentuje swoje produkty reszcie klasy. Następnie prototypowe konstrukcje są testowane, aby sprawdzić, której grupy jajko przetrwa upadek. Na koniec wybierany jest najlepszy produkt w oparciu o jego funkcjonalność, prezentację, ale także cenę i zysk, jaki firma osiąga.

OMÓWIENIE

Prowadzący prosi grupę o informację zwrotną na temat zajęć. Mogą to być pytania o samo ćwiczenie (najtrudniejsza, najłatwiejsza część, najbardziej stresująca część, ich reakcje na część prezentacyjną itp.), dynamikę grupy (identyfikacja ról grupy – czy był lider grupy? Czy wszystkie opinie były brane pod uwagę? Jak opisaliby swój styl współpracy? itd.) lub wartość edukacyjną doświadczenia (Jaka jest najważniejsza rzecz, której się nauczyliście? Jak możecie wykorzystać te umiejętności w swoim życiu/ karierze?).

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Prowadzący może zapytać uczestników, czy dostrzegają podobieństwo między ćwiczeniem a rzeczywistą działalnością/ karierą zawodową (np. projektowanie sprzętu ochronnego dla kaskaderów i ekstremalnych sportów itp.) Jeśli czas na to pozwala, moderator może pokazać grupie kilka przykładów rzeczywistych produktów ochronnych (ubrania, sprzęt) i krótko omówić ich budowę.

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący dziękuje uczestnikom, konstrukcje mogą być następnie wystawione na korytarzu szkolnym lub w gablocie wraz z ich hasłami reklamowymi.

WARIACJE

Użyte materiały mogą się różnić, prowadzący może je przynieść sam lub poprosić uczniów o ich dostarczenie. Ćwiczenie to może być wykonywane zarówno w pomieszczeniu, jak i na zewnątrz.

Bibliografia: Cały scenariusz ćwiczenia jest oryginalnym pomysłem, ale opiera się na klasycznym “egg-drop challenge”. Jedną z jego wersji można znaleźć tutaj: http://nautilossar.org/EVSblog/2018/09/11/non-formal-education-method-egg-drop-eggsercise/

ZAGADKA EINSTEINA

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: Logiczne Myślenie, Rozwiązywanie Problemów, Wyciąganie Wniosków, Kompetencje Językowe, Praca w Grupach, Zintegrowane Kształcenie Przedmiotowo-językowe (CLIL).
Wymagany czas: 60 minut
Liczba uczestników: 8-30+
Sprzęt: Laptop/komputer, dostęp do Internetu, projektor.
Materiały: Długopisy, kopie siatki łamigłówkowej, zdjęcie Einsteina, kopia biografii Einsteina.
Przestrzeń: Wewnątrz pokoju.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem ćwiczenia jest promowanie logicznego myślenia i umiejętności rozwiązywania problemów, zwłaszcza przy użyciu strategii eliminacji, zwiększenie umiejętności komunikowania się w języku angielskim, wspieranie pracy w grupach. Ćwiczenie to ma również na celu zainspirowanie uczniów do korzystania z zasobów edukacyjnych Internetu i ćwiczenia mózgu w celu wzmocnienia swoich umiejętności poznawczych, zwiększenia pamięci i koncentracji.

Przygotowanie: Pomieszczenie powinno być zaaranżowane w taki sposób, aby zapewnić efektywną pracę zespołową, tzn. biurka powinny być zsunięte razem w taki sposób, aby moderator mógł swobodnie poruszać się między grupami i oferować indywidualną pomoc, gdy tylko jest ona potrzebna. Ważne jest, aby wspierać zarówno interakcję między samymi uczestnikami, jak i umożliwić komunikację między uczestnikami a prowadzącym.
Prowadzący powinien przygotować kopie puzzli logicznych, do rozdania uczniom oraz wydruk zdjęcia Einsteina (w załączniku – najlepiej na większym formacie) wraz z jednym egzemplarzem biografii Einsteina do odczytania grupie. Powinien on również znaleźć przykłady 2-3 prostych łamigłówek do wykorzystania jako rozgrzewka (przykłady podano w części opisowej).

OPIS

WSTĘP

Moderator wita grupę.

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY

Aby wprowadzić element zabawy i zaskoczenia oraz wzbudzić zainteresowanie uczestników, prowadzący może zacząć od przedstawienia im prostej zagadki logicznej. Nie powinna ona być zbyt skomplikowana, aby uczestnicy czuli się zmotywowani i zachęceni do stawienia czoła kolejnym tego typu wyzwaniom. Należy zapewnić uczestnikom dwie lub trzy minuty, zanim będą oni mogli udzielić właściwej odpowiedzi, aby dać wszystkim szansę na wypracowanie rozwiązania.

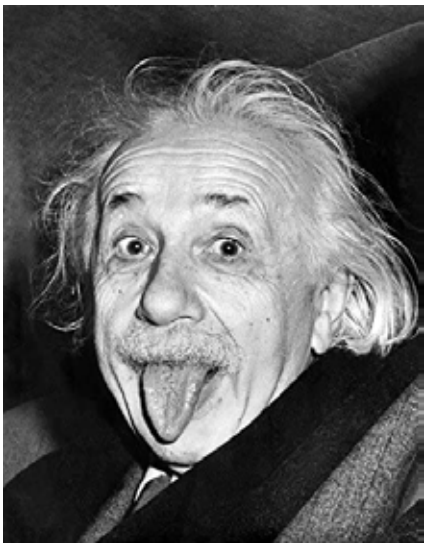
PRZYKŁADY PROSTYCH ZAGADEK:

- Babcia, dwie matki i dwie córki poszły razem na zakupy i każda z nich kupiła po jednej torebce. Ile w sumie torebek zabrały do domu?
- Jeśli cztery kobiety mogą upiec cztery ciasta w cztery godziny, to ile ciast może upiec osiem kobiet w osiem godzin?

Następnie uczestnicy zostają podzieleni na 3-4 osobowe grupy. W celu wprowadzenia pewnego ruchu i zapewnienia efektywnej komunikacji pomiędzy wszystkimi uczestnikami, prowadzący stosuje jedną z technik podziału na grupy. Aby nawiązać do tematu, może ona polegać na prostych obliczeniach matematycznych (uczniowie otrzymujący ten sam wynik tworzą grupę). Inna technika polega na przydzielaniu wszystkim uczniom pozytywnych przymiotników, np. inteligentny, genialny, pomysłowy itp., a następnie proszeniu osób, które zostały opisane tym samym przymiotnikiem, aby usiadły razem.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Moderator czyta krótką biografię tajemniczego naukowca, a zadaniem uczniów jest odgadnąć, o kogo chodzi w tym tekście.



„Był fizykiem urodzonym w Niemczech, chociaż większość ludzi zna go chyba jako najbardziej inteligentnego człowieka, jaki kiedykolwiek żył. Jego imię stało się częścią wielu języków, służąc do określenia, że ktoś jest genialny. Musiał być całkiem sprytny, skoro odkrył Teorię względności i równanie E=mc2.W 1999 roku magazyn „Time" przyznał mu tytuł Osoby stulecia. Gdy był jeszcze w szkole nikt nie domyślał się, że tak się stanie. Był niezwykle zainteresowany nauką, ale nienawidził systemu uczenia się na pamięć. Twierdził, że niszczy on naukę i kreatywność. Miał już na swoim koncie wiele eksperymentów, ale nie zdał egzaminów wstępnych na uniwersytet techniczny. Nie pozwolił, by to niepowodzenie go powstrzymało. W wieku 16 lat przeprowadził swój słynny eksperyment polegający na wyobrażeniu sobie podróżowania wraz z wiązką światła. Ostatecznie ukończył studia w 1900 r., uzyskując stopień naukowy z fizyki. Dwanaście lat później został profesorem uniwersyteckim, a w 1921 roku otrzymał Nagrodę Nobla z fizyki." [1]

1 Banville, Sean. "ESL Lesson on Albert Einstein." www.famouspeoplelessons.com, famouspeoplelessons.com/a/albert_einstein.html.

DOŚWIADCZENIE

Gdy uczniowie udzielą poprawnej odpowiedzi, moderator umieszcza na ścianie słynne zdjęcie Einsteina wystawiającego język.

Następnie wyjaśnia, że uczestnicy będą mieli za zadanie rozwiązać łamigłówkę stworzoną przez młodego Einsteina. Tylko 2% ludzi może rozwiązać tę zagadkę w mniej niż 15 minut. Celem ćwiczenia jest ustalenie, kto ukradł rzadką egzotyczną rybę z Akwarium Miejskiego na podstawie 19 wskazówek. Aby przedstawić zagadkę, moderator odtwarza krótki film Dana Van der Vierena "Czy potrafisz rozwiązać łamigłówkę Einsteina?" dostępny na stronie internetowej TEDed: (https://ed.ted.com/lessons/can-you-solve-einstein-s-riddle-danvan-der-vieren)

Następnie każda grupa otrzymuje arkusz pracy z kopią zestawu wskazówek i siatką łamigłówki (wszystkie w języku angielskim):

ALBERT EINSTEIN CREATED A TRICKY LITTLE PUZZLE, SEE IF YOU CAN SOLVE IT! IT'S NOT EASY! ONLY 2% OF PEOPLE WHO TRY THIS PUZZLE CAN FIND THE ANSWER IN UNDER 15 MINUTES!

THERE ARE **FIVE** HOUSES. EACH HOUSE IS A **DIFFERENT COLOUR**. EACH HOUSE HAS A FAMILY FROM A **DIFFERENT COUNTRY**. EACH FAMILY DRINKS A **DIFFERENT DRINK**, PLAYS **DIFFERENT SPORTS** AND OWNS A **DIFFERENT PET**. FILL IN THE TABLE BELOW AND TRY TO WORK OUT **WHICH FAMILY KEEP FISH AS A PET!**

	HOUSE 1	HOUSE 2	HOUSE 3	HOUSE 4	HOUSE 5
COLOUR					
NATIONALITY					
DRINK					
SPORT					
PET					

FILL IN THE TABLE AND FIND OUT WHICH HOUSE KEEPS FISH AS PETS!

1. THE BRITISH MAN LIVES IN THE RED HOUSE.
2. THE SWEDISH MAN KEEPS DOGS AS PETS.
3. THE DANISH MAN DRINKS TEA.
4. THE GERMAN PLAYS SOCCER.
5. THE GREEN HOUSE'S OWNER DRINKS COFFEE.
6. THE OWNER WHO PLAYS BASEBALL HAS BIRDS.
7. THE OWNER WHO PLAYS BASKETBALL LIVES NEXT TO THE ONE WHO KEEPS CATS.
8. THE NORWEGIAN LIVES IN THE FIRST HOUSE.
9. THE OWNER WHO PLAYS THE VIOLIN DRINKS BEER.
10. THE OWNER OF THE YELLOW HOUSE PLAYS THE PIANO.
11. THE OWNER LIVING IN THE CENTER HOUSE DRINKS MILK.
12. THE OWNER WHO KEEPS THE HORSE LIVES NEXT TO THE ONE WHO PLAYS THE PIANO.
13. THE GREEN HOUSE IS ON THE IMMEDIATE LEFT OF THE WHITE HOUSE.
14. THE NORWEGIAN LIVES NEXT TO THE BLUE HOUSE.
15. THE OWNER WHO PLAYS BASKETBALL LIVES NEXT TO THE ONE WHO DRINKS WATER.

Uczestnicy otrzymują 30 minut na rozwiązanie zagadki. Zaleca się, aby w tym czasie komunikowali się w języku angielskim, jednak zależy to od kompetencji językowych grupy. Moderator porusza się po pomieszczeniu i oferuje pomoc, jeśli ktoś się zagubi i o nią poprosi. Może on dostarczyć pewnych wskazówek, np. zasugerować uczniom, by stosowali strategię eliminacji w celu zwiększenia efektywności procesu. Jeśli po 30 minutach nikt nie uzyska prawidłowej odpowiedzi, uczniowie mogą spróbować rozwiązać zagadkę wspólnie.

OMÓWIENIE

Prowadzący zadaje pytania w celu uzyskania informacji zwrotnej od uczestników. Pyta, czy zadanie spodobało się uczestnikom, czy było dla nich trudne, itp. Następnie prosi uczestników o zastanowienie się nad przykładami sytuacji, w których ludzie wykorzystują proces eliminacji do rozwiązywania problemów w prawdziwym życiu. W jakich przypadkach ta metoda jest przydatna?

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom oraz zachęca ich do odwiedzenia strony TEDed w celu znalezienia więcej łamigłówek do rozwiązania w domu.

WARIACJE

W przypadku braku dostępu do Internetu lub laptopa część wideo można pominąć. Zamiast tego, nauczyciel może przedstawić zagadkę, czytając ją uczniom. W takim przypadku działanie może być realizowane w każdej dostępnej przestrzeni, nawet na zewnątrz.

Bibliografia: Ćwiczenie opiera się na logicznej zagadce wymyślonej przez Alberta Einsteina, a po raz pierwszy opublikowanej w czasopiśmie Life 17 grudnia 1962 roku. Siatkę można pobrać z wielu stron internetowych, na przykład www.allesl.com, a zdjęcie Einsteina zrobione przez Arthura Sasse'a z UPI w dniu 14 marca 1951 r. można również łatwo znaleźć w Internecie (na przykład na stronie www.wikipedia.com).

Grupa wiekowa: 14-100
Słowa kluczowe: Nauka Języków Obcych , Współpraca, Kreatywność.
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: 15-25
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: Duże, wydrukowane i wycięte litery alfabetu angielskiego, kreda.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Asociatia de Tineri din Ardeal - Rumunia.

Cel ćwiczenia: Pomoc uczestnikom o bardzo zróżnicowanym poziomie znajomości języka angielskiego w ćwiczeniu słownictwa, pozwalając zarówno osobom z wyższym poziomem znajomości języka ćwiczyć mówienie po angielsku, jak i pomagać tym, którzy nie mówią zbyt wiele, jednocześnie dając szansę osobom na poziomie podstawowym na naukę przynajmniej 20 nowych słów.

Przygotowanie: Należy zmienić układ pomieszczenia tak, aby utworzyć okrąg z krzeseł w liczbie równej liczbie uczestników. Można również zaangażować w ten proces uczestników.

OPIS

WSTĘP
Prowadzący prosi uczestników o utworzenie linii przed salą.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT
Zapytaj uczniów, czy lubią języki i jakimi się posługują. Pozwól niektórym się wypowiedzieć. Następnie poproś ich, aby zastanowili się nad językiem angielskim i poziomem swojej wiedzy. Na końcu poprosić ich, aby ustawili się w kolejce tak, aby po lewej stronie znaleźli się ci, którzy uważają się za najbardziej zaawansowanych w języku angielskim, w porządku malejącym w kierunku prawej, aby ostatnią osobą była ta, która uważa się za najbardziej początkującą. Poproś ich, aby usiedli w kole utworzonym z krzeseł w kolejności odpowiadającej ich poziomowi, tak aby koło „zaczynało się" po lewej stronie moderatora (również siedzącego w kole) z najbardziej zaawansowanym uczniem i kończyło się po jego prawej stronie z najbardziej początkującym.

DOŚWIADCZENIE
Moderator w sposób losowy układa na ziemi wydrukowane litery alfabetu angielskiego . Następnie wyjaśnia uczestnikom, że w ciągu 4 minut muszą wymyślić jak najwięcej słów, zaczynających się od jak największej liczby liter alfabetu angielskiego. Pierwsza runda ćwiczenia polega na tym, że zaczynając od najbardziej początkującego i poruszając się w lewo każda osoba musi powiedzieć słowo, zaczynając od A i tak dalej. Jeśli alfabet się kończy, a zostały jeszcze jakieś osoby, należy ponownie rozpocząć od A. Nie ma znaczenia, gdy osób jest mniej. Powinien to być najłatwiejszy poziom, ponieważ osoby początkujące mają przewagę rozpoczynając od najprostszych słów, a zaawansowani mają możliwości myślenia o

bardziej nieznanych słowach. Prowadzący upewnia się, że wszystkie słowa zostały wypowiedziane poprawnie i w międzyczasie zapisuje je na tablicy. Dodaje również tłumaczenie na język ojczysty. W rundzie 2 moderator prosi wszystkich członków grupy, aby znaleźli jak najwięcej przedmiotów w pomieszczeniu, które rozpoczynają się od każdej z liter. Przedmioty te nie powinny się powtarzać, a następnie należy umieścić je obok liter na podłodze lub jeśli nie są ruchome, jak „drzwi" lub „okno", należy położyć litery obok nich. Na początku uczestnicy bardzo łatwo znajdą 85% przedmiotów, ale czasami utkną na x, q, z i kilku innych, w zależności od swojego poziomu. W takim przypadku moderator zachęca ich do bycia kreatywnymi, przykładowo do narysowania kolejki (ang. queue) linii na tablicy lub pokazanie zdjęcia tego, czego nie mogą znaleźć w pomieszczeniu na swoich telefonach, itp. Opcjonalnie, jeśli nie uda się niczego znaleźć, prowadzący prosi ich o wymyślenie słów zaczynających się na te litery i znajdujących się w klasie, zaczynając od języka ojczystego lub innych języków, które znają. Po zakończeniu, moderator siada z powrotem w kręgu i przegląda wyniki oraz prosi aby każda osoba nazwała znalezione przedmioty, ponownie upewniając się, że słowa zostały wymówione poprawnie i w międzyczasie zapisuje je na tablicy. Dodaje również tłumaczenie na język ojczysty.

OMÓWIENIE

Kiedy już wszystkie przedmioty zostaną nazwane, moderator pyta uczestników, jak się czują po zajęciach? Ile słów się nauczyli? Na to pytanie moderator pozwala odpowiedzieć wszystkim.

UOGÓLNIENIE

Prowadzący pyta uczniów, dlaczego języki i wiedza o tym, jak rozmawiać, są ważne? Prowadzący pozwala na rozwinięcie małej dyskusji.

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom za ich udział i wkład. Uczestnicy ustawiają krzesła i stoliki z powrotem na swoje miejsce.

WARIACJE

Jeśli jest wystarczająco dużo czasu, moderator może poprosić wszystkich uczestników o zapisanie wszystkich słów w swoim notatniku.

FLOWER POWER

Grupa wiekowa: 13-100
Słowa kluczowe: Potrzeby ludzkie, prawa człowieka.
Wymagany czas: 90 minut
Liczba ludzi: Minimum 3, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Zwykła ściana z wystarczającą ilością miejsca na powieszenie wszystkich rysunków, kopie materiałów do ćwiczeń, po jednej na osobę, ołówek dla każdego uczestnika, gumki, kolorowe markery do podzielenia się, taśma do zawieszania rysunków na ścianie, flipchart i markery.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Rozwijanie wiedzy na temat związku między potrzebami człowieka, dobrem osobistym i prawami człowieka; Rozwijanie umiejętności refleksji i analizy; Wspieranie solidarności i poszanowania dla różnorodności.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Każdy pisze imię kwiatu na kartce. Następnie kartki zostaną wymieszane i uczestnicy postarają się dowiedzieć, który kwiat należy do jakiej osoby.

Część 1. Zdefiniowanie stwierdzenia „kompletny człowiek”

1. Moderator wyjaśnia, że aby czuć się w pełni człowiekiem, musi on zaspokoić konkretne potrzeby. Na przykład, podstawą do przeżycia każdego z nas jest jedzenie i woda, sen oraz powietrze do oddychania. Potrzebujemy również bezpieczeństwa: bezpieczeństwa osobistego i finansowego oraz dobrego zdrowia. Potrzebujemy także miłości i przynależności: przyjaźni, intymności i rodziny. Potrzebujemy również szacunku: aby czuć się akceptowanym i cenionym przez innych oraz aby czuć, że możemy rozwijać się w pełni i osiągnąć spełnienie osobiste.

2. Moderator mówi uczestnikom, że każdy z nich ma narysować kwiat, który będzie reprezentował jego własne potrzeby jako człowieka. Kwiat powinien mieć osiem płatków: podstawowe potrzeby, bezpieczeństwo osobiste, bezpieczeństwo finansowe, zdrowie, przyjaźń, rodzina, szacunek oraz spełnienie osobiste. Wielkość płatków powinna odpowiadać temu, jak ważna jest dla nich każda z ośmiu potrzeb w tym momencie ich życia. Należy zaprojektować przykładowy rysunek, aby dokonać

wyjaśnienia, podkreślając, że jest to tylko przykład; kwiat każdej osoby będzie inny.

3. Moderator rozdaje papier, długopisy i kolorowe markery, prosząc każdego uczestnika o narysowanie na środku kartki ich własnego, osobistego kwiatu, pozostawiając miejsce dookoła.

- nie będzie dobrych i złych, poprawnych i niepoprawnych „odpowiedzi"; każdy kwiat będzie wyjątkowy.
- na kartkach nie należy umieszczać żadnych imion.

4. uczestnicy zostaną poproszeni o zastanowienie się nad warunkami, które muszą istnieć, aby mogli rozkwitnąć i w pełni stać się istotami ludzkimi.
Następnie należy poprosić uczestników o narysowanie liści wokół kwiatu, reprezentujących te warunki i napisać na nich słowa klucze. Mają dziesięć minut na wykonanie tego zadania.

5. uczestnicy zostaną poproszeni o umieszczenie swoich prac na ścianie w celu stworzenia wystawy.

Część 2. Powiązanie potrzeb człowieka z prawami człowieka

1. Uczestnicy otrzymają czas na obejrzenie kwiatów. Następnie zostaną poproszeni o dobranie się w małe, 3-osobowe grupy i przedyskutowanie następujących pytań: Czy istnieją jakieś powiązania między prawami człowieka a kwiatami i liśćmi? Jeśli tak, jakie są to powiązania? Czy prawa człowieka są ważne? Dlaczego? Co oznaczają dla ciebie słowa „prawa człowieka"?

OMÓWIENIE
Uczestnicy zostaną poproszeni o odpowiedź na pytania:
Podobało Ci się to ćwiczenie? Dlaczego? Dlaczego nie?
Czy trudno było zdecydować o wielkości płatków?
Czy wszystkie z ośmiu potrzeb są ważne dla osiągnięcia spełnienia w życiu?
Czy są inne potrzeby, których płatki nie przedstawiają, to znaczy czy są inne potrzeby, które można dodać? Czy ktoś napisał coś w środku kwiatu?
Czy jesteście zaskoczeni jakimiś podobieństwami i różnicami pomiędzy płatkami różnych osób? Co mówi to o ludziach?
Jakie są konsekwencje niesie za sobą uszkodzenie płatków?
Co jest potrzebne do ochrony różnych płatków? Co uczestnicy napisali na liściach?
Czy istnieją jakieś powiązania między tym, co zostało napisane na listkach, a ideą praw człowieka? Czego dowiedzieliście się o swojej własnej tożsamości jako człowieka? Jak to się odnosi do praw człowieka?
Które prawa człowieka są nam najbardziej potrzebne, abyśmy mogli rozkwitnąć i wyrosnąć na kompletne istoty ludzkie (w miejscu waszego zamieszkania)?
Czy niektóre prawa człowieka są ważniejsze od innych? Dla kogo? Kiedy? Gdzie?
Dlaczego musimy dbać o ochronę i rozwój praw człowieka?
Co możemy zrobić, aby jak najlepiej chronić prawa człowieka?
Czy istnieją jakieś potrzeby, które nie są objęte żadną z istniejących konwencji praw człowieka?

Bibliografia:

Zaadaptowane z "Compass: Manual for Human Rights Education with Young people", [2017], Council of Europe - Strasbourg, (https://www.coe.int/en/web/compass/flower-power).

Z KRZESŁA NA KRZESŁO

Grupa wiekowa: 8-88
Słowa kluczowe: Międzykulturowe uczenie się; Uczestnictwo.
Wymagany czas: 90 minut.
Liczba uczestników: Co najmniej 10, maksymalnie 30
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: Duża sala, krzesła ułożone w okrąg, instrukcje dla dwóch grup, przedmioty do znalezienia, plan sali narysowany na czerwono z lokalizacją przedmiotu do znalezienia, długopisy lub markery (w tym czerwone, niebieskie i czarne), arkusze flipchart.
Aktywność zbadana i zaproponowana przez: Aventura Marão Clube - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Refleksja nad dynamiką pomiędzy różnymi ludźmi i grupami; Określenie zasad i kompetencji niezbędnych do promowania różnorodności; Refleksja nad własnymi postawami i możliwymi potrzebami zmian.

Przygotowanie: Identyfikacja obiektu, który ma zostać odnaleziony oraz wypełnienie i odpowiednie wydrukowanie instrukcji. Narysowanie planu pokoju.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Moderator powinien wyjaśnić, że ćwiczenie jest ćwiczeniem symulacyjnym i że aby uzyskać z niego wysokiej jakości refleksje, uczestnicy muszą się zaangażować, jasno zrozumieć instrukcje i ściśle ich przestrzegać. Moderator musi podzielić uczestników na dwie grupy: jedną większą, odpowiadającą 2/3 grupy, i drugą mniejszą, odpowiadającą 1/3. Należy poprosić najmniejszą grupę [Grupa B] o wyjście z pomieszczenia, w którym odbywa się ćwiczenie, i przejście do innego pomieszczenia, w którym otrzyma swoją instrukcję do samodzielnego przeczytania. W międzyczasie, większa grupa [Grupa A] też otrzymuje instrukcję, którą również należy przeczytać samodzielnie. Moderator przypomina obu grupom, że mają tylko 10 minut do rozpoczęcia wyzwania, co jakiś czas informując je, ile czasu zostało, ciągle będąc do dyspozycji w celu wyjaśnienia wątpliwości, podkreślając, że odpowie tylko na pytania związane z tym, co zostało napisane w instrukcji – wszystko, co związane ze strategią zależy od grupy. Moderator podkreśla, że grupa musi dobrze zaznajomić się z instrukcjami, ponieważ gdy rozpocznie się wyzwanie, zostaną one im zabrane. Mając to na uwadze, prosi każdą z grup osobno o wypowiedzenie instrukcji na głos, bez czytania jej, poprawiając lub podkreślając aspekty, które wydają się wymagać wyjaśnienia.Pod upłynięciu 10 minut moderator informuje grupę A, że ćwiczenie rozpocznie się i wzywa grupę B do sali.Po zakończeniu zadania lub po upływie 20

minut należy poprosić uczestników o zajęcie miejsc na krzesłach w celu dokonania sprawozdania.

INSTRUKCJE:

[Grupa A]
Jest to ćwiczenie symulacyjne.
Musicie przeczytać instrukcję w ciągu 10 minut.
Po rozpoczęciu gry, będziecie mieli 20 minut na rozwiązanie wyzwania.
Bawcie się dobrze!

Wasz cel:
- Znalezienie [nazwij obiekt do znalezienia, na przykład, „niebieską piłkę"].

Co możecie zrobić:
- zwrócić się o pomoc do Grupy B;
- rysować, jednak nie macie kartek ani długopisów.

Czego nienawidzicie robić:
- trzymać się za ręce.

Czego nie możecie robić:
- mówić;
- pisać;
- patrzeć na to, co jest napisane lub narysowane na czerwono;
- oddalać się od siebie (zawsze należy być w grupie);
- stawać bezpośrednio na podłodze (dowolną częścią ciała lub obuwia) – dotyczy tylko jednej trzeciej osób z grupy (osoby te należy być wybrane na początku ćwiczenia).

[Grupa B]
Jest to ćwiczenie symulacyjne.
Musicie przeczytać instrukcję w ciągu 10 minut.
Po rozpoczęciu gry, będziecie mieli 20 minut na rozwiązanie wyzwania.
Bawcie się dobrze!

Wasz cel:
- zrozumieć, czego potrzebuje Grupa A.

Co musicie zrobić:
- pozwolić grupie A zadawać pytania tylko wtedy, gdy trzymają się za ręce;
- dostarczyć Grupie A materiały do pisania, jeśli o to poproszą (poproście moderatora, aby wam je przekazał);
- spotkać się z moderatorem, aby uzyskać niezbędne wskazówki, po zrozumieniu, czego Grupa A potrzebuje (oprócz materiałów pisemnych, jeśli coś poproszą);
- udzielać wskazówek Grupie A i pozwolić im, aby odkryli, czego potrzebują.

OMÓWIENIE

Moderator podkreśla, że symulacja się skończyła i prosi każdą osobę, zgodnie z ruchem wskazówek zegara, o podzielenie się pierwszym słowem – tylko jednym – na temat tego, co się stało. Po tej rundzie następuje wzajemna refleksja nad ćwiczeniem, podczas której moderator powinien poprowadzić grupę do danej treści, w oparciu o następującą strukturę:

1. Fakty! [Co się stało?]
Dla obu grup: Jak myślisz, jaki był cel i zasady każdej z grup? (Po udzieleniu odpowiedzi przez grupy, moderator wyjaśnia cele i zasady lub sugeruje każdej grupie, aby to zrobiła). Czy cele zostały osiągnięte?
Dla grupy B: Co zobaczyliście po wejściu do pomieszczenia? Jakie były etapy / momenty zrozumienia / niezrozumienia? Czy postępowaliście zgodnie z zasadami, które mieliście w swojej instrukcji?
Dla grupy A: Jak się zorganizowaliście w ciągu pierwszych 10 minut? Czy przestrzegaliście zasad w trakcie całego procesu? Jak przebiegała komunikacja z drugą grupą? A w grupie? Jakie przeszkody / trudności napotkaliście?

2. Emocje. [Jak się czuliście?] Podobało wam się to?
Czy w jakimś momencie czuliście się niekomfortowo? Jak się czuliście? Jak poradziliście sobie z przeszkodami? Po zapoznaniu się z zasadami drugiej grupy, myślcie, że były one przestrzegane? A czy wasza grupa przestrzegała zasad? Jak wyglądał podział ról i jaką rolę przyjęliście w grupie? Czujecie się dobrze w swojej roli? Co zrobilibyście inaczej, gdybyście powtórzyli to ćwiczenie? Czy pokonaliście frustrację? Jak?

3. Podobieństwa do rzeczywistości.
W skrócie, jak można scharakteryzować relacje między tymi dwoma grupami? Czy w tym ćwiczeniu odnajdujecie aspekty wspólne dla rzeczywistych sytuacji? Jakie są to sytuacje? Jeśli potraktujemy to ćwiczenie jako metaforę, co według was każda grupa może reprezentować? W szczególności, jakie podobieństwa możemy rozpoznać w relacjach, które nawiązujemy z innymi ludźmi i grupami w różnych kontekstach naszego życia? Jak myślicie, jakie są efekty uczenia się tego ćwiczenia? Jak możemy je zastosować w kontekstach naszych doświadczeń i działań? Jakich umiejętności potrzebujemy, aby rozwijać i mobilizować się do budowania bardziej wspierających i sprawiedliwych relacji między różnymi ludźmi i grupami?

Moderator powinien zapisać na tablicy flipchart kluczowe pomysły, które wynikają z tej zbiorowej refleksji.

UOGÓLNIENIE

Rozpoczynając od notatek z przeprowadzonej wzajemnej refleksji, moderator powinien przedstawić główne idee. Biorąc pod uwagę kontekst, cechy charakterystyczne i zainteresowania grupy uczestników, istotne może być zbadanie niektórych centralnych pojęć dotyczących różnorodności, międzykulturowego uczenia się, współzależności, współpracy, równości, władzy, dyskryminacji, integracji, solidarności i uczestnictwa.

Sesja jest oceniana za pomocą rundy odpowiedzi na pytania: „coś czego się nauczyłem(-am) / uświadomiłem(-am) sobie podczas sesji" i „co mam nadzieję pogłębić".

Bibliografia: Zaadaptowane i przetłumaczone z "É de Género? Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global" [2015], Martins, F. (coord), Constante Pereira, S. i inni, Rosto Solidário – Santa Maria da Feira, strony od 35 do 41 (http://www.edegenero.pt/pdf/manual_edegenero.pdf).

SAPER

Grupa wiekowa: 14-100
Słowa kluczowe: Pamięć, Współpraca, Budowanie zespołu.
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: 15-25
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: 36 lub 6x6, 49 lub 7x7 arkuszy starej gazety, każdy z dwustronną taśmą po jednej stronie, które można przykleić do podłogi sali lekcyjnej.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Asociatia de Tineri din Ardeal - Rumunia.

Cel ćwiczenia: Zachęcić grupę do wspólnej pracy na rzecz jednego celu

Przygotowanie: Moderator przygotowuje na kartce siatkę ścieżek na której nie ma pól minowych, jak widać poniżej. Moderator zmienia układ pomieszczenia tak, aby uzyskać dużą, pustą przestrzeń. Umieszcza również na podłodze siatkę gazet w układzie 6x6 lub 7x7. Wielkość zależy od dostępnego czasu i liczby uczestników. Można również zaangażować w ten proces uczestników.

OPIS

WSTĘP
Prowadzący prosi uczestników o utworzenie linii przed salą.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT
Moderator opowiada grupie historię samolotu, który zabierał studentów do Stanów Zjednoczonych, rozbił się na Kubie w strefie wojskowej pełnej min. Wyjaśnij, że aby dotrzeć do ambasady amerykańskiej, młodzież musi odkryć tajne przejście, w którym nie ma min.

DOŚWIADCZENIE
Organizator wyjaśnia zasady: uczestnicy ustawić się w kolejce, a pierwsza osoba w kolejce wchodzi na pole minowe. Mogą poruszać się jedynie do przodu, w lewo i w prawo, nie w tył. Jak tylko moderator potwierdzi że nie znajdują się na minie, mogą kontynuować przemieszczanie się. Kiedy nadepną na minę, pierwsza osoba przechodzi na tył kolejki, a następna osoba kontynuuje. Każdy musi zwracać uwagę na to, gdzie są miny, a gdzie ich nie ma. Za każdym razem, gdy popełniany jest błąd, grupa zaczyna od nowa, od następnej osoby w kolejce, aż uda im się dotrzeć na drugą stronę. Następnie cała grupa musi po kolei przejść przez ścieżkę. Grupa może zacząć się niecierpliwić, więc moderator musi uspokoić ich ducha i zmotywować, nakłaniając ich do współpracy. W miarę upływu czasu wywiera na nich presję, by jeszcze bardziej ich zmotywować. Gdy zostanie 10 minut do zakończenia zajęć należy przerwać ćwiczenie, niezależnie od tego, czy im się udało, czy nie. Jeśli im się uda, moderator rozpoczyna OMÓWIENIE wcześniej i poświęca na nie więcej czasu.

OMÓWIENIE

Proszę zadać następujące pytania:
1. Powiedzcie mi po kolei, w kilku słowach, co się stało, opiszcie proces.
2. Powiedzcie mi po kolei, w kilku słowach, jak się czuliście podczas tego ćwiczenia.
3. Powiedzcie mi po kolei, w kilku słowach, jaką rolę przyjęliście w tej grze.

UOGÓLNIENIE

Moderator pyta: Po co graliśmy w tę grę? Czy widzicie podobieństwa między tym, jak zachowywaliście się podczas ćwiczenia a tym, jak zachowujecie się w grupie? A może każdego dnia? Jak możemy wykorzystać to doświadczenie w naszym codziennym życiu?

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom za ich udział i wkład. Prosi o ustawienie krzeseł i stolików z powrotem na swoje miejsce.

Wariacje: Można zaplanować wiele pól i za każdym razem, gdy grupa się pomyli, stosować nowy układ min, tak aby grupa nie mogła polegać na wcześniejszym doświadczeniu. Albo po niepowodzeniu, osoba stojąca na minie traci jedną nogę i za drugim razem będzie musiała przejść przez pole na jednej nodze, podskakując, za trzecim razem będzie musiała trzymać rękę znajdującą się po tej samej stronie z tyłu, za czwartym razem obie ręce i po czwartym razie nie będzie mogła grać, ale będzie musiała być niesiona przez kogoś żywego, do momentu aż nie uda się przejść przez pole.

Bibliografia: Gra jest dostępna w wielu podręcznikach z zakresu edukacji pozaformalnej. Jedną z wersji można znaleźć w “Experiential Education for Social Inclusion”. Poradnik praktyczny”, autorstwa Agnieszki Leśny (str. 36 www.naukaprzygoda.edu.pl/wpcontent/uploads/2017/03/PRACOWNIA_folder_interaktywny_rozkladowki.pdf).

MOJE MIEJSCE W SPOŁECZEŃSTWIE

Grupa wiekowa: 13-77
Słowa kluczowe: Zrównoważony rozwój; krytyczne myślenie.
Wymagany czas: 30 minut
Liczba uczestników: Co najmniej 12, maksymalnie 30
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: 1 krzesło na uczestnika, plus jedno dodatkowe.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Aventura Marão Clube - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Rozwijanie kompetencji w zakresie współpracy i komunikacji; Praca nad procesami uczestnictwa i podejmowania decyzji.

Przygotowanie: Moderator prosi o losowe rozstawienie krzeseł po całym pomieszczeniu.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Moderator prosi uczestników, aby usiedli na krzesłach. Kiedy wszyscy uczestnicy siedzą i jedno krzesło jest wolne, prowadzący wyjaśnia grupie, że ich celem jest, aby w ciągu jednej minuty uniemożliwić mu (moderatorowi) zajęcia miejsca na wolnym krześle (ilustrując to). Za każdym razem, gdy moderator zdoła usiąść na wolnym krześle, muszą zacząć od nowa. Moderator wyjaśnia grupie, że będą mieli 30 minut na osiągnięcie celu. W ramach podsumowania, przed rozpoczęciem, moderator przedstawia grupie następujące zasady:
- Nie mogą rozmawiać w trakcie ćwiczenia (jedynie pomiędzy próbami mogą omawiać strategie);
- Nie mogą uniemożliwić moderatorowi przejścia;
- Nie mogą biegać (moderator również nie może biegać);
- Nie mogą udawać, że wstają i nie mogą siadać na tym samym krześle.

Jeśli instrukcje są jasne, moderator uruchamia zegar.

OMÓWIENIE
Wracając do koła utworzonego z krzeseł, prowadzący pyta uczestników, jak trudno było osiągnąć cel i dlaczego. Jak się czuli podczas zajęć. Jakie są ich odczucia związane z tym doświadczeniem i jak wiążą to uczucie z rzeczywistymi sytuacjami. Jakie są ich pomysły na ułatwienie tego zadania.

MOJA RODZINA, MOJA GRUPA

Grupa wiekowa: 13-66
Słowa kluczowe: Podstawowe pojęcia o rodzinie, w ramach tematu Struktura rodziny i dynamika społeczna.
Wymagany czas: 45 minut
Liczba uczestników: Co najmniej 10, maksymalnie 30
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: Tablica i marker; stoły; karty do budowania zespołu; papier i długopis.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Zrozumienie, poprzez działanie zespołowe, znaczenia komunikacji i utrzymania oraz poszanowanie zasad określonych w każdej grupie, głównie w środowisku rodzinnym.

Przygotowanie: Moderator prosi o wycięcie kształtów dla danego ćwiczenia.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Moderator prosi uczestników aby ustawili dwa stoły na środku pomieszczenia i wybrali, czy chcą grać w grę czy obserwować (biorąc pod uwagę minimalną liczbę osób do gry).
Po tym jak uczestnicy wybiorą, kto gra, a kto obserwuje moderator rozdziela uczestników na grupy o tej samej wielkości (minimum 3, maksimum 5 uczestników na grupę) oraz krótko przypomina, jak ważna jest komunikacja i poszanowanie zasad określonych w grupie.
Moderator jasno wyjaśnia zasady gry: pocięte wcześniej kartki, z których trzeba zbudować kwadrat, rozdawane są dwóm zespołom; każdy z nich może składać się tylko z 3 elementów; aby móc zbudować kwadrat, każdy z graczy może tylko DAWAĆ i OTRZYMYWAĆ kawałki kartki, które będą przekazywane po okręgu przez wszystkich graczy, którzy nie mogą zmienićkolejności, w jakiej elementy krążą. Ten kto skończy, pozostaje na swoim miejscu w ciszy, mając przed sobą na stole zbudowany kwadrat, czekając, aż pozostali gracze wykonają zadanie. Nikt nie może mówić podczas ćwiczenia, ani w żaden sposób pomagać kolegom.
Gdy wszystkie osoby z grupy skończą, zespół zakłada, że uczestnictwo zostało zakończone. Drużyna, która ukończy zadanie wcześniej, w prawidłowy sposób i zgodnie z zasadami, wygrywa.
Uczniowie, którzy obserwują, mają za zadanie zarejestrować, jak rozwija się proces, jak zachowują się zawodnicy i czy drużyna przestrzegała zasad, czy też nie oraz o której godzinie zakończyło się ćwiczenie.

OMÓWIENIE

Poproś uczestników o wypowiedzenie się na temat ćwiczenia: czego doświadczyli, czy było to łatwe, czy trudne i jak się czuli po jego zakończeniu. Pozwól wypowiedzieć się każdemu zespołowi, jak również odpowiednim obserwatorom. Zapytaj, jak można zbudować coś jako zespół, kiedy zasady są indywidualne...

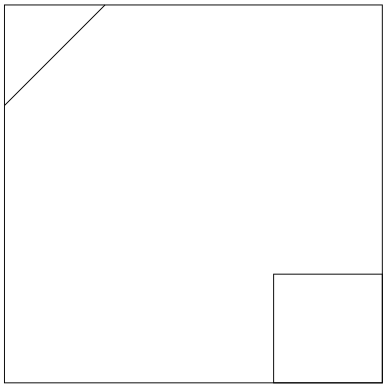
UOGÓLNIENIE

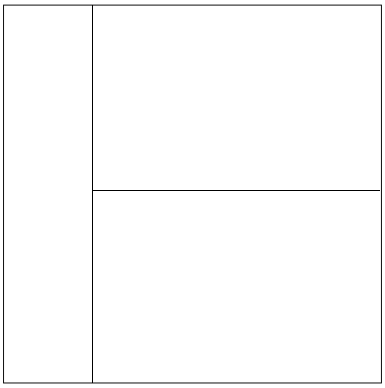
Moderator podkreśla, jak ważne w grupie jest ćwiczenie kompetencji komunikacyjnych i przestrzeganie określonych zasad, ustalając następnie jak można to porównać z rodziną, większą lub mniejszą grupą społeczną (metafora posiłku w rodzinie).

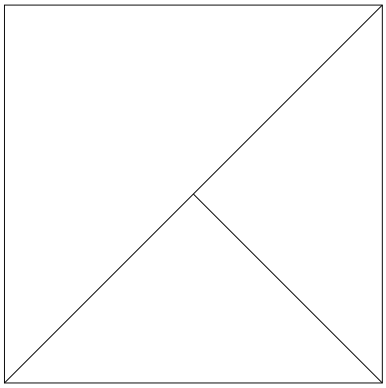
DZIAŁANIE I ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

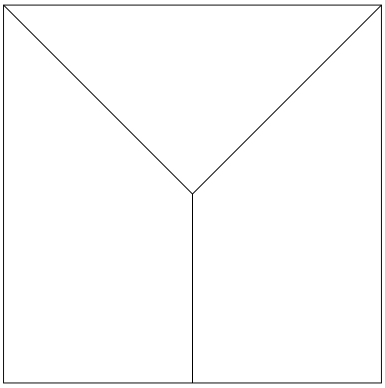
Poproś uczestników, aby od tego momentu zaczęli dostrzegać najważniejsze reguły rodzinne, których już nikt nie kwestionuje, lub których przestrzegają prawie wszyscy członkowie w rodzinie bez potrzeby mówienia o tym.

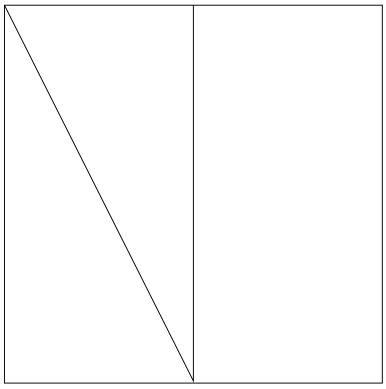
Kształty do wycięcia, biorąc pod uwagę podstawowy rozmiar kartki papieru A4 (każdy kwadrat zatem odpowiada około 2/3 kartki papieru A4).











MOJA RODZINA, MÓJ ŚWIAT

Grupa wiekowa: 13-100
Słowa kluczowe: Struktura Rodziny, Dynamika Społeczna.
Wymagany czas: 90 minut
Liczba uczestników: Minimum 3, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Tablica kredowa i marker, stoły, skrypty i karty.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Zrozumienie, poprzez improwizowaną scenkę, złożoności więzi rodzinnych i relacji pokrewieństwa oraz kwestionowanie tradycyjnych funkcji i modeli rodzinny.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Prowadzący przypomina uczestnikom, że kiedy sprawy idą dobrze, doświadczenie rodzinne i współżycie między jej członkami jest spokojne, ale kiedy są problemy lub konflikty, życie rodzinne może być bardzo złożone. Moderator dzieli uczestników na dwie grupy (każda grupa wybiera swoje "nazwisko rodowe") i rozdaje mały skrypt z sytuacja rodzinna do rozwiązania (różne sytuacje dla każdej "rodziny" dostępne poniżej). Przypisanie funkcji / pokrewieństwa każdemu członkowi rodziny (ojciec, matka, syn, córka, itd...). Każda „rodzina" odgrywa daną sytuację, improwizując i szanując wszystkich członków oraz próbując znaleźć rozwiązanie problemu. Musi wystąpić dialog i wszyscy uczestnicy powinni się wypowiedzieć / wyrazić swoją opinię. Pod koniec przydzielonego czasu, należy mieć gotowe rozwiązanie sporu rodzinnego. [Każda grupa odgrywa swoją sytuację, podczas gdy pozostali obserwują w ciszy]
Oto 2 przykładowe karty sytuacyjne. Można je dostosować do sytuacji lub na ich podstawie opracować inne:

A

Gratulacje, jesteście teraz rodziną! Waszym pierwszym zadaniem jest wybranie nazwiska rodziny ……!
Rodzina …… spędza niedzielną porę obiadową w domu: matka, chłopak matki (który nie mieszka w domu), dwie najmłodsze bliźniaczki, najstarszy syn, lat 17, i dziadek w podeszłym wieku.
Syn prawie dławi się jedzeniem, ponieważ nie wie, jak podejść do tematu: dziewczyna w szkole zaszła w ciążę i oskarża go o to, że jest ojcem, a on nie chce przyjąć na siebie tej odpowiedzialności.

WYZWANIE:
Syn – musi przekazać rodzinie, co się stało i sprawić, aby stanęli po jego stronie.
Cała rodzina – musi znaleźć rozwiązanie tej sytuacji.
Wszyscy członkowie rodziny muszą przyczynić się do uzyskania rozwiązania (w sposób pozytywny lub negatywny).

B

Gratulacje, jesteście teraz rodziną! Waszym pierwszym zadaniem jest wybranie nazwiska rodziny ……!
Rodzina …… spędza czas w domu, oglądając telewizję po zjedzonej kolacji: matka, ojciec, najmłodszy syn oraz dziadek w podeszłym wieku.
W międzyczasie wraca najstarsza córka (17 lat), z przyjacielem, z którym wyszła. Chce poprosić o coś rodziców o coś, na co obawia się, że jej nie pozwolą: przekłucie języka i/lub tatuaż na ręce. Przyjaciel ma już kolczyki/tatuaże.

WYZWANIE:
Córka – musi znaleźć sposób, aby przekonać rodziców i nie rozdrażnić ich swoją prośbą.
Przyjaciel – musi wspierać swojego przyjaciela bez niepokojenia rodziny.
Cała rodzina – musi wynegocjować rozwiązanie tej sytuacji.
Wszyscy członkowie rodziny muszą przyczynić się do uzyskania rozwiązania (w sposób pozytywny lub negatywny).

OMÓWIENIE

Moderator prosi uczestników, aby wypowiedzieli się na temat ćwiczenia: czego doświadczyli, czy uważają je za łatwe czy trudne i czy czują, że rozwiązanie, do którego doszli wspólnie z rodziną jest najbardziej odpowiednie.

UOGÓLNIENIE

Przeanalizuj różnicę między rodzinami pod względem typologii. Zapytaj, czy znają inne typy rodzin i jakie są różnice między nimi. Zapytaj o rozwiązywanie problemów: czy rodziny rozwiązują swoje konflikty inaczej, w zależności od typologii.

DEBATA PARLAMENTARNA: PRODUKCJA ROLNA

Grupa wiekowa: 13-100
Słowa kluczowe: Zrównoważony rozwój, krytyczne myślenie.
Wymagany czas: 45 minut
Liczba uczestników: Minimum 8, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Komputer, projektor, Internet, wcześniej zidentyfikowane łącza wideo, stoły i krzesła.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Aventura Marão Clube - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Krytyczne myślenie o zrównoważonym rozwoju i rozwój debaty oraz kompetencji komunikacyjnych.

Przygotowanie: Ustalenie krótkiego filmu (maksymalnie 10 minut) na dany temat oraz zapoznanie się z zasadami brytyjskiej debaty parlamentarnej oraz ustawienie sali ze stołami i krzesłami w formacie debaty.

Możliwe do wykorzystania filmy wideo:

- "From Landscape Architecture to Conservation Agriculture, by Thomas Woltz (www.youtube.com/watch?v=9VlY-3V63yI).
- "FUTUREMAKERS: Jill Isenbarger." (www.youtube.com/watch?v=bb8YZsRpkXQ).
- "A Global Food Crisis May Be Less than a Decade Away.", by Sara Menker (www.ted.com/talks/sara_menker_a_global_food_crisis_may_be_less_than_a_decade_away#t-136449).
- "Regenerative Agriculture -- a Solution to Climate Change", by Ben Dobson (www.youtube.com/watch?v=yp1i8_JFsao).
- "What Are the Most Important Moral Problems of Our Time?", by Will MacAskill (www.ted.com/talks/will_macaskill_what_are_the_most_important_moral_problems_of_our_time#t-79793).'

Jako wprowadzenie do brytyjskiej debaty parlamentarnej można posłużyć się wideo "A Brief Introduction to British Parliamentary Debating." autorstwa Alfie Coatesa (www.youtube.com/watch?v=jGB6p6yob-M&t=33s).

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Moderator wyjaśnia, że grupa zostanie podzielona na dwie mniejsze grupy, z których jedna będzie opowiadać się przeciwko argumentowi z filmu, który obejrzy, a druga

będzie opowiadać się za nim. Wyjaśnia on, że debata przebiegać będzie zgodnie z instrukcjami dla brytyjskiej debaty parlamentarnej. Grupa ogląda film i ma 10 minut na przygotowanie się do debaty.

OMÓWIENIE

Po debacie moderator pyta grupę, jak łatwo lub trudno było wypowiedzieć się przeciwko lub za argumentem i dlaczego. Moderator proponuje uczniom poświęcić chwilę na podzielenie się wrażeniami na temat tego, co każdy z nich czuje po tym doświadczeniu.

ZAWODY A PŁEĆ

Grupa wiekowa: 13-77
Słowa kluczowe: Równość, Zawody, Kompetencje, Stereotypy w zawodach, Odzwierciedlenie.
Wymagany czas: 45 minut
Liczba uczestników: Minimum 3, maksimum 30
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Stoły, krzesła, karty, etykiety z nazwiskami zawodów, tablice, markery.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Rozwijanie kompetencji w zakresie współpracy, ćwiczenie skuteczności oraz następujące zasady, mające na celu promowanie korzystania ze swobody wyrażania opinii, ocenianie kompetencji ponad stereotypami oraz refleksji nad dokonanymi wyborami i osobistymi poglądami.

Przygotowanie: Etykiety z zawodami i karty.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Każdy uczestnik podaje imię, wiek i zawód, który chciałby wykonywać w przyszłości. Kolejny uczestnik będzie musiał przedstawić poprzedniego kolegę, jak również sam dokonać prezentacji. Trzeci uczestnik prezentuje siebie, oraz poprzednich 2, i tak dalej. Ostatni uczestnik będzie odpowiedzialny za przedstawienie wszystkich uczestników, jak również siebie.
Wskaż zamierzone cele sesji.

- Uczniowie mają znaleźć rozwiązania dla postawionych wyzwań;
- Wszyscy uczniowie powinni brać czynny udział;
- Wszystkie zadania powinny być zrealizowane w wyznaczonym terminie;
- Uczniowie powinni zdawać sobie sprawę z tego, jak ważne jest osiąganie celów niezależnie od poziomu trudności;
- Każdy powinien uznać kompetencje za czynnik różnicujący

Moderator dzieli grupę na podgrupy składające się z 3 uczestników i zaprasza je do zajęcia miejsc przy zorganizowanych stołach (już z krzesłami, pudełkiem z kartami z nazwami zawodów i plakatami).

Każda podgrupa ma w swoim pudełku kilka zawodów, wszystkie grupy mają te same zawody w swojej skrzynce: asystent zarządu; zawodowy piłkarz; pedagog dziecięcy, mechanik; prezydent RP, pracownik fabryki, pracownik hotelu, asekurant przy uprawianiu sportów ekstremalnych, animator społeczno-kulturalny i przewodnik turystyczny.
Każda grupa otrzymuje arkusz papieru formatu A3 z 3 kolumnami, na którym mogą przeczytać:

FEMALE	BOTH	MALE

Każda podgrupa jest proszona o wzięcie znacznika zawodu, przeczytanie go i, jako grupa, osiągnięcie konsensusu odnośnie tego, gdzie go umieścić. Będą oni mogli wybrać tylko jedną z trzech wskazanych kolumn.

Na koniec, każda podgrupa prezentuje swoje kolumny dla wszystkich zawodów.

Moderator zaprasza uczestników do porównania plakatów, które powstały w wyniku ćwiczenia.

OMÓWIENIE

Moderator dzieli się następującymi pytaniami, które należy przeanalizować w grupach:

- Co sądzisz o wynikach przedstawionych w każdej z grup?
- Czy jako grupa, łatwo było osiągnąć konsensus? Jak udało wam się osiągnąć konsensus? Jakich argumentów użyliście?
- Dlaczego niektóre zawody tradycyjnie uważane są za kobiece i/lub męskie?
- W jakich zawodach i dlaczego kobiety są niedostatecznie reprezentowane? A w jakich mężczyźni?
- Jakie rodzaje umiejętności są potrzebne w każdym zawodzie i jaki jest ich związek z płcią?

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący prosi uczestników, aby usiedli w okręgu o podzielenie się zdaniem na podstawie doświadczeń z sesji.

QUIZ: FAKTY I LICZBY DOTYCZĄCE TURYSTYK

Grupa wiekowa: 13-66
Słowa kluczowe: Turystyka, społeczno-ekonomiczne cechy obszaru, geograficzne aspekty miejsca, współpraca.
Wymagany czas: 45 minut
Liczba uczestników: Co najmniej 6, maksymalnie 30.
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: Arkusze flipchart, markery, biała tablica, materiały informacyjne.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Promowanie krytycznego spojrzenia na znaczenie i wpływ sektora turystycznego, aby zapewnić dostęp do odpowiednich informacji o konkretnym obszarze i zbadać, czy uczestnicy pracują lepiej na poziomie indywidualnym lub zbiorowym.

OPIS

WSTĘP
Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE
Uczestnicy usadowieni są w okręgu i każdy z nich mówi dwie prawdy i kłamstwo. Wszyscy inni uczestnicy będą próbowali odgadnąć, które informacje to kłamstwo. Wszyscy uczestnicy biorą czynny udział.

Prowadzący dzieli się z grupą ogólnymi ramami sesji/doświadczenia, objaśniając zasady związane z ćwiczeniem oraz dzieląc się zamierzone cele:

- Uczniowie powinni mieć wskaźnik wyższy niż 60% na poziomie indywidualnej odpowiedzi;
- Grupy powinny mieć wskaźnik trafień powyżej 75%.

Prowadzący prosi uczestników o udzielenie indywidualnej odpowiedzi na podany zestaw pytań. Następnie, uczestnicy muszą utworzyć grupy składające się z 3 członków i odpowiedzieć na te same pytania, tym razem zbiorowo, i w sposób zgodny. Poprawne odpowiedzi będą przekazywane w taki sposób, aby uczniowie mogli je zliczyć, indywidualnie lub w grupach. Moderator proponuje dyskusję, w której uczestnicy rozpoczynają analizę i porównanie wyników pomiędzy odpowiedziami indywidualnymi i zbiorowymi.
Można wykorzystać poniższą tabelę i odpowiedni arkusz odpowiedzi, ale należy go dostosować lub zmienić w zależności od kraju, grupy lub jakiegokolwiek innego czynnika.

PYTANIA	INDYWI-DUALNE	W GRUPIE	WŁAŚCIWA ODPOWIEDZ	WYNIK INDYWIDUALNY	WYNIK ZBIOROWY
Jaka jest liczba krajów na świecie?					
W którym roku Marco de Canaveses uzyskało prawa miejskie?					
Ile parafii ma Marco de Canaveses?					
Odsetek wszystkich miejsc pracy związanych z turysty-ką w Portugalii.					
Jaki jest poziom alkoholu w zielonym winie EPAMAC?					
Jakie jest średnie zużycie wody, na osobę/ na dzień, w hotelu w Portugalii?					
Jakie koszty ponosi dziennie przeciętny turysta w Portugalii?					
Liczba turystów, którzy odwiedzili Portugalię w 2018 roku.					
Ile kosztuje zdobycie paszportu?					
Jaka jest populacja Europy?					
Jak wysoki jest szczyt Pico na Azorach?					
W którym roku urodziła się Carmen Miranda?					
Jak wysoki jest szczyt Senhora da Guia w Serra da Abobereira?					
Ile wody marnuje się dziennie w Portugalii?					
Według WTO, jaką pozycję w rankingu zajmuje Portugalia jako kraj przyjmujący turystów?					
Ilu pasażerów obsłużyło lotnisko w Porto w 2018 roku?					
SUMA					

ODPOWIEDZI			
972	11	16	65
23 MILIONY	400 MILIONÓW	2351	17
1909	42	1993	741 MILIONÓW
12 MILIONÓW	193	345	22

ROZWIĄZANIE (TYLKO DO WYKORZYSTANIA PRZEZ MODERATORA)	
Jaka jest liczba krajów na świecie?	193
W którym roku Marco de Canaveses uzyskało prawa miejskie?	1993
Ile parafii ma Marco de Canaveses?	17
Odsetek wszystkich miejsc pracy związanych z turystyką w Portugalii.	16
Jaki jest poziom alkoholu w zielonym winie EPAMAC?	11
Jakie jest średnie zużycie wody, na osobę / na dzień, w hotelu w Portugalii?	400 MILIONÓW
Jakie koszty ponosi dziennie przeciętny turysta w Portugalii?	42 EURO
Liczba turystów, którzy odwiedzili Portugalię w 2018 roku.	23 MILIONY
Ile kosztuje zdobycie paszportu?	65
Jaka jest populacja Europy?	741 MILIONÓW
Jak wysoki jest szczyt Pico na Azorach?	2351 m n.p.m
W którym roku urodziła się Carmen Miranda?	1909
Jak wysoki jest szczyt Senhora da Guia w Serra da Abobereira?	972
Ile wody marnuje się dziennie w Portugalii?	345 LITRÓW
Według WTO, jaką pozycję w rankingu zajmuje Portugalia jako kraj przyjmujący turystów?	22
Ilu pasażerów obsłużyło lotnisko w Porto w 2018 roku?	12 MILIONÓW

ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie sesji uczestnicy zostają usadowieni w okręgu oraz poproszeni o podsumowanie sesji tylko jednym słowem.

RATATOUILLE

Grupa wiekowa: 14-18 - zajęcia językowe
Słowa kluczowe: Współpraca, Kreatywność, Umiejętność współzawodnictwa.
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: *25-35*
Sprzęt, materiały i potrzebne miejsce: Ćwiczenie wewnątrz, papier, i kolorowe ołówki.
Aktywność zbadana i zasugerowana przez: Liceul Technologic Zeyc Domokos - Rumunia.

Cel ćwiczenia: Zwiększenie kreatywności i współpracy uczestników, oraz bazowania na słownictwie, które już znają w języku angielskim, jednocześnie ucząc się nowych słów.

Przygotowanie: Moderator zbiera materiały i wykonuje karty z różnymi typami restauracji (wegańska, z gwiazdką Michelin, grill, wesele, itp.). Sala lekcyjna musi być urządzona tak, aby 3-5 uczestników mogło usiąść razem.

OPIS

WSTĘP
Zapoznanie się ze słownictwem związanym z jedzeniem lub zadawanie pytań dotyczących doświadczenia w restauracji (dla średniozaawansowanych i zaawansowanych uczniów).

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY
Moderator tworzy 3-5 osobowe grupy (w zależności od wielkości grupy) – miesza poziomy umiejętności: powinien znaleźć się uczestnik, który lubi projektować, inni, którzy są w stanie stworzyć menu.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT
Grupy losują kartę – wybór losowy. Moderator prosi ich, aby głośno powiedzieli, jaki typ restauracji mają na karcie i upewnili się, że rozumieją, o co chodzi.

DOŚWIADCZENIE
Moderator wyjaśnia, że grupy muszą stworzyć kompletną kartę menu (przystawka, danie główne, deser z wymienionymi wszystkimi składnikami), która będzie pasować do restauracji. Jeden lub dwóch uczestników (w zależności od wielkości grupy) projektuje kartę menu. Jeden z uczniów przedstawia je grupie. Należy dać uczestnikom określoną ilość czasu na jej wykonanie. Po jej wykonaniu, prezentują swoją kartę menu. Na koniec uczestnicy głosują na swoje ulubione menu; nie wolno im głosować na swoje własne. Prowadzący zlicza głosy, prezentowana jest najlepsza karta menu. Następnie prowadzący pokazuje po kolei wszystkie karty menu i prosi uczestniów, aby powiedzieli, co im się najbardziej podoba w danej karcie.

OMÓWIENIE

Moderator promuje rundę dzielenia się, opierając się na pytaniach: „Co ci się podobało w tym ćwiczeniu?" „Co było najtrudniejsze?".

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Wszystkie karty menu mogą być umieszczone na tablicy w miejscu, gdzie cała grupa może je zobaczyć.

ZAKOŃCZENIE

Prowadzący chwali wszystkie karty oraz współpracę uczestników.

WARIACJE

Jeśli ćwiczenie wykonują uczestnicy średniozaawansowani lub zaawansowani, moderator może dać mniej czasu na stworzenie menu, a po jego stworzeniu grupy będą się nimi wymieniać i wcielać w rolę krytyków kulinarnych.

EKSPERYMENTY NAUKOWE Z WYKORZYSTANIEM JĘZYKA ANGIELSKIEGO

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: Nauki ścisłe, myślenie krytyczne, dedukcja, umiejętności analityczne, praca w grupie, zaradność, planowanie, rozwiązywanie problemów.
Wymagany czas: 60 minut
Liczba uczestników: 9-30
Materiały: To zależy od wyboru eksperymentów, niektóre z nich zostały podane poniżej.
Przestrzeń: średnie / duże pomieszczenie.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem tego działania jest promowanie odkrywania i nauki, doskonalenie umiejętności wyciągania wniosków. Celem jest również odkrywanie podstawowych praw nauki i znajdowanie ich przykładów w naszym codziennym życiu.
Ćwiczenie to poprawia zdolność do stawiania hipotez w zakresie wyników i odkryć, rozwija umiejętności obserwacji i rozwiązywania problemów, promuje ciekawość. Zachęca również do badania relacji przyczynowo-skutkowych przy użyciu różnych materiałów oraz do odkrywania i inspirowania się środowiskiem naturalnym.

Przygotowanie: Pomieszczenie powinno być zaaranżowane w taki sposób, aby zapewnić efektywną pracę zespołową, tzn. biurka należy zsunąć razem lub całkowicie wynieść z sali, jeśli uczniowie czują się bardziej komfortowo pracując na podłodze. Ułożenie biurek powinno umożliwiać przewodniczącemu swobodne poruszanie się pomiędzy grupami i oferować indywidualną pomoc, gdy tylko jest ona potrzebna. Ważne jest, aby wspierać zarówno interakcję między samymi uczestnikami jak i umożliwić komunikację między uczestnikami a prowadzącym. Nauczyciel powinien przygotować dwa pudełka – oba zawierające kilka przedmiotów codziennego użytku (większość z nich można znaleźć w każdej kuchni) i umieścić je z przodu sali. Obok pudełek powinien położyć stos kartek A4 z zapisanymi na nich instrukcjami. Instrukcja powinna być jedynie prostym, podzielonym na etapy wyjaśnieniem procedur, nie powinna zawierać nazwy eksperymentu, wyjaśniać go ani w żaden sposób opisywać jego wyników.

OPIS

WSTĘP
Moderator wita grupę.

TWORZENIE KOMFRORTOWEJ ATMOSFERY + ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT
Aby wprowadzić ruch, zwrócić uwagę uczniów i jednocześnie podzielić ich na grupy, prowadzący prosi, aby każdy z nich podszedł do przodu i wziął przedmiot albo instrukcję. Następnie należy powiedzieć uczestnikom, że będą przeprowadzać eksperymenty naukowe przy użyciu wybranych przez siebie przedmiotów i instrukcji. W tym celu muszą odnaleźć resztę swoich 3-osobowych zespołów, w oparciu o to, które przedmioty i instrukcje według nich są ze sobą powiązane. Po dobraniu się uczniów, nauczyciel sprawdza i w razie potrzeby porządkuje grupy. Ponieważ uczniowie wybrali tylko po jednym elemencie, dostarcza on również zespołom resztę materiałów potrzebnych do przeprowadzenia eksperymentów.

Celem ćwiczenia jest przeprowadzenie prostych eksperymentów naukowych z wykorzystaniem przedmiotów codziennego użytku oraz stosowanie się do instrukcji napisanych w języku angielskim. Język angielski musi być również używany przez członków zespołu do komunikowania się ze sobą podczas przeprowadzania eksperymentów. Moderator wspiera uczestników w ich zadaniach na każdym etapie, ale w żadnym wypadku nie udziela gotowych odpowiedzi. Porusza się po sali, w razie potrzeby oferuje wsparcie i prowadzi uczestników do nowych spostrzeżeń, inspirując ich do znalezienia odpowiedzi na pojawiające się w procesie pytania. Uczestnicy są odpowiedzialni za samoorganizację pracy i podział ról w swoich zespołach. Po tym jak każdy zespół przeczyta swoje instrukcje, uczestnicy stawiają swoje hipotezy na temat tego, co się stanie. Następnie mają około 20-30 minut na ukończenie swoich eksperymentów. Po ich zakończeniu należy opisać wyniki (najlepiej w języku angielskim) i spróbować wyjaśnić, jakie procesy/reakcje są za nie odpowiedzialne. Jeśli mają problemy z wyjaśnieniem tego, co się stało, moderator zachęca do burzy mózgów, jednocześnie delikatnie kierując grupę w stronę odpowiedzi, zadając pytania pomocnicze lub udzielając wskazówek.

LISTA PROPONOWANYCH EKSPERYMENTÓW

EKSPERYMENT 1: BARWIONE KWIATY

Potrzebne materiały: białe kwiaty o regularnym kształcie płatków (np. goździki, margaretki itp.), tusz lub barwniki spożywcze w 3 różnych kolorach, woda, 3 szklanki/kubki/słoiki itp.

Procedura:

- Napełnij każdy kubek/szklankę wodą do połowy.
- Dodaj barwnik spożywczy/tusz do każdego kubka. Każdy kubek powinien otrzymać inny kolor.
- Ostrożnie odetnij końcówkę każdej łodygi kwiatów. Aby uzyskać szybsze wyniki, wykonaj około 1-centymetrowe pionowe nacięcie w każdej łodydze
- Umieść każdą łodygę w kubku/szklance z wodą o innym zabarwieniu.
- Poczekaj około 30 minut i obserwuj płatki swoich kwiatów

Wyniki: Kwiaty zmieniają swoje kolory.

Wyjaśnienie: Ksylem kwiatu przenosi wodę z kubka w górę łodygi rośliny i do jej płatków. Kiedy zabarwiona woda dotrze do góry, skutkuje to zmianą barwy płatków rośliny. Ksylem pozwala roślinie na pobieranie wody i składników odżywczych z korzeni aż do płatków. Woda jest w stanie poruszać się do góry dzięki zjawisku kapilarnemu, czyli zdolności cieczy do przepływu w wąskich przestrzeniach bez wspomagania, a nawet przeciwstawianiu się siłom zewnętrznym, takim jak grawitacja. Ponieważ eksperyment jest dość krótki i wymaga długiego oczekiwania na wyniki, uczniowie mogą - w międzyczasie - przeprowadzić kolejny eksperyment, w którym dodają jeszcze dwa kolorowe kubki wody i „łączą" je ze sobą za pomocą zwiniętych ręczników kuchennych, aby zaobserwować to samo zjawisko „wędrującej wody".

EKSPERYMENT 2: EKSPERYMENT "SZKLANKA WODY DO GÓRY DNEM"

Potrzebne materiały: szklanka, woda, gruba kartka papieru lub tektury, duży pojemnik

Procedura:
- Napełnij szklankę wodą po brzegi
- Przykryj górną część szklanki papierem/kartonem (upewnij się, że jest wystarczająco duży, aby szczelnie zakryć obwód szklanki)
- Przesuń szklankę nad pojemnik, a następnie połóż rękę na papierze i odwróć szklankę.
- Zdejmij rękę z dołu.

Wyniki: Woda pozostaje w szklance i nie wylewa się.

Wyjaśnienie: To, co sprawiło, że eksperyment zakończył się pomyślnie, to ciśnienie atmosferyczne (ciśnienie wywierane przez otaczające powietrze), które jest siłą trzymającą papier we ustalonym miejscu. Pozostaje on na szklance odwróconej do góry dnem, ponieważ ciśnienie cząsteczek powietrza napierających na papier jest większe niż masa wody napierającej w dół.

EKSPERYMENT 3: CYTRYNOWA BATERIA

Potrzebne materiały: 6 cytryn, co najmniej 6 galwanizowanych (pokrytych cynkiem) gwoździ, co najmniej 6 miedzianych gwoździ, żabki do akumulatora, mini żarówka 1,5 V , uchwyt i gumowe opaski.

Procedura:
- Złącz ocynkowane i miedziane gwoździe w pary za pomocą gumowych opasek. Upewnij się, że się ze sobą stykają.
- Wbij pary gwoździ w cytryny, aby utworzyły rząd. Po każdej stronie cytrynowej baterii powinny znajdować się różne gwoździe (tzn. jeśli pierwszy gwóźdź jest miedziany, to ostatni powinien być ocynkowany).
- Przymocuj żabkę akumulatorową do każdego z gwoździ znajdujących się na krańcach.
- Podłącz żabki do żarówki LED.

Wynik: żarówka LED zaświeci się.

Wyjaśnienie: Dwa różne metale, stosowane jako elektrody, zostają umieszczone w cytrynie, która może przewodzić prąd, ponieważ zawiera kwas,który jest elektrolitem. Jeden metal gromadzi nadmiar elektronów, podczas gdy drugi traci elektrony. Ten pozytywny i negatywny przepływ pomiędzy elektrodami tworzy ładunek elektryczny.

EKSPERYMENT 4: PŁYWAJĄCE JAJA

Potrzebne materiały: 3 szklanki, 3 jajka, sól, woda.

Procedura:
- Napełnij pierwszą wysoką szklankę wodą do około 3/4 pojemności.
- Napełnij drugą szklankę wodą do około 3/4 pojemności i dodaj 5-10 łyżeczek soli. Mieszaj do momentu rozpuszczenia się soli.
- Napełnij trzecią szklankę wodą do około 1/3 pojemności i dodaj około połowę ilości soli, którą dodałeś do poprzedniej szklanki.
- Do każdej szklanki włóż jajko.
- Dodaj więcej wody do trzeciej szklanki. Nie mieszaj roztworu.

Wyniki: Jajko w pierwszej szklance powinno tonąć, w drugiej powinno unosić się tuż pod powierzchnią, a w trzeciej powinno unosić się mniej więcej w połowie szklanki.

Wyjaśnienie: Jajko będzie tonąć w zwykłej wodzie z kranu, ponieważ gęstość wody jest mniejsza niż gęstość samego jaja. Dodanie soli do wody zwiększa jej gęstość, czyniąc ją bardziej gęstą niż jajo. Po dodaniu odpowiedniej ilości soli do wody, gęstość roztworu słonej wody staje się wyższa niż gęstość jajka, więc jajko będzie pływać! Zdolność czegoś, na przykład jajka, do unoszenia się w wodzie lub innej cieczy jest znana jako wyporność. Dlatego też jajko będzie pływać w słonej wodzie.

EKSPERYMENT 5: WZBIERAJĄCA WODA

Potrzebne materiały: Płytka miska lub naczynie, świeca, woda (dodanie kilku kropli barwnika ułatwia dostrzeżenie, co się dzieje), zapalniczka, duży szklany słoik.

Procedura:
- Postaw świecę na talerzu i wlej da niego około 1/2 do 1 szklanki wody.
- Zapal swoją świecę.
- Umieść swój słoik do góry nogami nad świecą.

Wyniki: Gdy świeca gaśnie, cała woda zostaje wessana do słoika.

Wyjaśnienie: kiedy zakrywasz świecę szklanym słoikiem, powietrze w jego wnętrzu rozszerza się pod wpływem ciepła. Ale kiedy świeca zgasła, powietrze we wnętrzu zrobiło się zimniejsze. Zimne powietrze kurczy się, więc zostawia miejsce wewnątrz słoika. Takie skurczenie tworzy słabą próżnię – lub niższe ciśnienie w zbiorniku. Wyższe ciśnienie na zewnątrz zbiornika naciska na wodę w naczyniu. Powietrze na zewnątrz wypycha wodę do zbiornika do momentu wyrównania się ciśnienia wewnątrz i na zewnątrz zbiornika. Woda przestaje się wznosić po osiągnięciu takiego wyrównania ciśnienia.

OMÓWIENIE

Moderator prosi klasę o informację zwrotną na temat zajęć. Korzysta z pytań skłaniających do refleksji, takich jak:

- Co się stało podczas zadania?
- Jak pracowaliśmy jako grupa?
- Jak się czułem podczas doświadczenia?
- Jak się zachowywałem / odpowiadałem / reagowałem?
- Czego się o sobie dowiedziałem?
- W jaki sposób wypracowana została dynamika przywództwa w zespole?
- Co umożliwiło skuteczną komunikację w języku obcym?

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Grupa omawia przypadki naturalnego występowania zjawisk, które odkryli podczas eksperymentów w życiu codziennym.

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom. Aby podsumować indywidualne reakcje na ćwiczenie, prosi ich o narysowanie trzech kolumn na kartce papieru. Następnie prosi uczestników o dodanie nagłówka „Fakt" na górze kolumny 1, „Pytanie" na górze kolumny 2 oraz „Aha!" na górze kolumny 3. Uczestnicy zastanawiają się nad treściami, które odkryli podczas zajęć oraz:

a. w kolumnie 1 wpisują jeden fakt, o którym dowiedzieli się teraz, a o którym nie wiedzieli przedtem;

b. w kolumnie 2 wpisują jedno pytanie, na które odpowiedzi nadal nie znają;

c. w kolumnie 3 wpisują jedno „Aha!" — jeden lub więcej nowych pomysłów, które teraz mają.

WARIACJE

Jeśli poziom kompetencji językowych uczestników nie jest na tyle zaawansowany, by prowadzić zajęcia w języku angielskim, można je prowadzić w języku ojczystym uczestników.

MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE – KSIĄŻKĘ OCENIA SIĘ PO OKŁADCE

Grupa wiekowa: 17-19
Słowa kluczowe: Krytyczne myślenie, praca w grupie, szansa na uzyskanie zatrudnienia, automarketing, ICT, Nawiązywanie kontaktów.
Wymagany czas: 60 minut
Liczba uczestników: 10-30
Sprzęt: Laptopy/komputery, dostęp do Internetu.
Materiały: Długopisy, papier.
Przestrzeń: Pomieszczenie od średniej do dużej wielkości.
Aktywność zbadana i zaproponowana przez: Zakład Doskonalenia Zawodowego w Kielcach - Polska.

Cel ćwiczenia: Celem ćwiczenia jest promowanie krytycznego myślenia, zwiększenie odpowiedzialności w zakresie obecności w mediach społecznościowych, podniesienie umiejętności uczestników w zakresie auto-marketingu i ich szans na uzyskanie zatrudnienia, zainspirowanie ich do korzystania z mediów społecznościowych podczas poszukiwania pracy, oraz podniesienia świadomości dotyczącej konsekwencji sposobu, w jaki prezentują się w mediach społecznościowych.

Przygotowanie: Sala lekcyjna powinna być zaaranżowana w taki sposób, aby zapewnić efektywną pracę zespołową, tzn. biurka należy zsunąć razem lub całkowicie wynieść z sali, jeśli uczestnicy czują się bardziej komfortowo pracując na podłodze. Ułożenie biurek powinno umożliwiać moderatorowi swobodne poruszanie się pomiędzy grupami i oferować indywidualną pomoc, gdy tylko jest ona potrzebna. Ważne jest, aby wspierać zarówno interakcję między samymi uczestnikami, jak i umożliwić komunikację między uczestnikami a prowadzącym. Prowadzący powinien przygotować oferty pracy (najlepiej prawdziwe – można je wydrukować z platformy internetowej lub wycinków z gazet) oraz kilka przykładowych CV, a także materiały z mediów społecznościowych – zdjęcia i nieprawdziwe wpisy w Internecie – każde o treści, która mogłaby odstraszyć potencjalnego pracodawcę. Oczywiście treść musi być jednocześnie dostosowana do wieku uczestników. Potrzebny będzie również wydruk przedstawiający jabłko przed lustrem (najlepiej w większym formacie).

OPIS

WSTĘP
Moderator wita grupę i pyta uczestników o media społecznościowe, z których korzystają. Konkretnie, pyta o liczbę serwisów społecznościowych, z których korzystają, liczbę przyjaciół/obserwujących, których mają w mediach społecznościowych, rodzaj informacji, które umieszczają itp.

TWORZENIE KOMFORTOWEJ ATMOSFERY
Moderator rozpoczyna od przedstawienia grupie poniższego obrazu, aby pobudzić dyskusję na temat nieprawdziwości dotyczących stylu życia w mediach społecznościowych.

Inicjuje dyskusję grupową, zadając pytania o relację między obrazem a działaniem mediów społecznościowych. Uczestnicy opowiadają o tym, jak ludzie przedstawiają wyidealizowane wersje siebie i rzeczywistości, w której żyją. Następnie moderator odwraca

pytanie i pyta, czy możliwe jest coś wręcz przeciwnego, skłaniając tym uczestników do zastanowienia się nad sposobami robienia wyjątkowo złego wrażenia za pośrednictwem profili internetowych (zwłaszcza nieświadomie).

Następnie dzieli uczestników na grupy 3-5 osobowe. W tym konkretnym ćwiczeniu jedna z poniższych strategii, może być przydatna ponieważ odnoszą się one do tematu przewodniego:

- Moderator chodzi po sali losowo nazywając uczestników nazwami najpopularniejszych aplikacji społecznościowych, np. Facebook, Instagram, twitter, linked in itp. Uczestnicy, którym moderator nadał te same nazwy zbierają się w grupy.
- Moderator wybiera kilku uczestników, którzy wychodzą na przód i zostają szefami. Liczba szefów będzie zależała od wymaganej liczby drużyn. Każdy z szefów na zmianę „zatrudnia" swoich pracowników. Odbywa się to poprzez losowe wybieranie kart z imionami z pudełka/torby przez szefów.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT

Moderator wręcza opis oferty pracy wraz z kilkoma nieprawdziwymi CV. W swoich grupach uczestnicy muszą zdecydować o wyborze najlepszego kandydata (kandydatów) na dane stanowisko, analizując jego (ich) wykształcenie, doświadczenie zawodowe, kompetencje, umiejętności itp. Następnie każda grupa otrzymuje zestaw zdjęć i postów z portalu społecznościowego. Tym razem muszą wybrać osobę tylko na podstawie informacji z mediów społecznościowych. Na koniec zajęć nauczyciel ujawnia, który z kandydatów posiada jaki profil online. Aby osiągnąć cel działania, najlepsze CV powinny być połączone z profilami, które robią najgorsze wrażenie, aby zilustrować, jak bardzo nieostrożna i nieodpowiedzialna obecność w mediach społecznościowych może utrudnić lub nawet zniszczyć nasze szanse na zatrudnienie.

DOŚWIADCZENIE

Uczestnicy otrzymują krótki quiz z pytaniami odczytywanymi przez moderatora i grupy udzielające odpowiedzi:

- Jak myślisz, ilu pracodawców sprawdza profile kandydatów w mediach społecznościowych? (80%)
- Które 2 portale społecznościowe wydają ci się być najbardziej widoczne? (LinkedIn, Facebook)
- Jaki jest odsetek wniosków odrzucanych po ponownym rozpatrzeniu w oparciu o profil w mediach społecznościowych? (62%)
- Ilu pracodawców, którzy badają profile swoich kandydatów, znalazło treści, które zwiększyły prawdopodobieństwo zatrudnienia danego kandydata? (33%)

Dane z Social Recruiting Survey, JobVite.

Wszystkie odpowiedzi są zapisywane na tablicy, a następnie ujawniane są właściwe odpowiedzi. Po zakończeniu quizu następuje krótka dyskusja na temat tego, czy uczestnicy uważają wyniki za zaskakujące i dlaczego (dlaczego nie).
Następnie moderator wyjaśnia następny etap ćwiczenia, którym jest stworzenie listy największych czerwonych flag w profilach internetowych kandydatów do pracy. Grupy mają 15 minut na omówienie i zapisanie swoich odpowiedzi na dużych kartkach papieru. Przykłady możliwych odpowiedzi to m.in. posty przedstawiające picie alkoholu przez

nieletnich, imprezowanie i zażywanie narkotyków, prowokacyjne i niestosowne zdjęcia, komentarze na temat rasy, płci lub religii świadczące o ograniczeniu kandydata, niekorzystne komentarze na temat obecnego lub byłego pracodawcy, błędy ortograficzne/ gramatyczne, kłamstwa na temat swoich kwalifikacji itp. Wnioski te są następnie omawiane i zapisywane na tablicy. Uczestnicy są następnie proszeni o zajrzenie do internetu i spojrzenie krytycznym okiem na informacje, które mogą znaleźć o sobie. Jeśli czują się wystarczająco dobrze ze sobą, mogą alternatywnie szukać informacji o innym członku grupy, aby zapewnić bardziej obiektywną perspektywę. Poszukiwania powinny obejmować googlowanie własnego nazwiska i sprawdzanie, co się pojawia, a także analizowanie swoich kont w mediach społecznościowych i wskazywanie rzeczy, które potencjalnemu pracodawcy mogą się nie podobać. Ochotnicy mogą dzielić się swoimi spostrzeżeniami z resztą grupy, ale nie jest to w żadnym wypadku obowiązkowe, jeśli sprawia, że uczniowie czują się zakłopotani lub w jakikolwiek sposób niekomfortowo . Jeśli nikt nie chce mówić, moderator zadaje ogólne pytania, np.: W jakim stopniu powinniśmy uporządkować nasze profile online przed rozpoczęciem poszukiwania pracy? Jak myślisz, jak bardzo przyjazny dla pracodawcy jest Twój profil? Czy jest coś, co mógłbyś dodać, aby uczynić go bardziej atrakcyjnym dla potencjalnego pracodawcy? itd. Ostatnim etapem zajęć jest stworzenie przez uczestników krótkiego przewodnika: „Jak korzystać z mediów społecznościowych podczas poszukiwania pracy?" Uczestnicy pracują w swoich grupach i sporządzają listę rzeczy, które należy robić, oraz listę rzeczy, których nie należy robić, jeśli chodzi o obecność w mediach społecznościowych podczas etapu poszukiwania pracy. Należy to zrobić w formie prezentacji multimedialnej, jednak jeśli komputery nie są dostępne, można to zrobić również na papierze. Uczestnicy przedstawiają swoje przewodniki pozostałym uczestnikom zajęć, którzy po każdej prezentacji przekazują swoje opinie.

OMÓWIENIE

Moderator pyta grupę o odczucia na temat zajęć. Mogą to być pytania dotyczące:

1. Samego tematu
- Co cię najbardziej zaskoczyło?
- Czy gdybyś sam był pracodawcą, szukałbyś swoich kandydatów w mediach społecznościowych?
- Dlaczego (nie)?

2. Dynamiki pracy w grupie
- Czy grupa miała lidera?
- Czy wszystkie opinie były brane pod uwagę?
- Jak opisaliby swój styl współpracy?

3. Wartości edukacyjnej doświadczenia
- Czy ćwiczenie to zachęciło Cię do uporządkowania swoich profili w mediach społecznościowych?
- Jaka jest najważniejsza rzecz, której się nauczyłeś?
- Jak możecie wykorzystać te umiejętności w swoim życiu/ karierze?

ROZMOWA UZUPEŁNIAJĄCA

Moderator przedstawia uczestnikom najważniejszy portal społecznościowy służący do wyszukiwania pracy, czyli LinkedIn. Pokazuje przykładowy profil LinkedIn (własny lub znajomego). Następnie uczestnicy mają kilka minut na przejrzenie platformy i sprawdzenie jej funkcji. Jeśli czas na to pozwoli, starsi uczestnicy mogą stworzyć swoje własne konta LinkedIn, które mogą następnie ulepszyć w domu.

ZAKOŃCZENIE

Moderator dziękuje uczestnikom. Zachęca uczestników do dalszej pracy nad swoimi profilami LinkedIn i bardziej odpowiedzialnego korzystania z mediów społecznościowych.

NAJWYŻSZY BUDYNEK

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: Budowanie zespołu, Tolerancja, Współpraca.
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: od 15 do 25. Grupy 3-4 osobowe.
Sprzęt, materiały i potrzebna przestrzeń: gazety, taśma klejąca. Wewnątrz/na zewnątrz.
Działanie zbadane i zasugerowane przez: Liceul Technologic Zeyc Domokos - Rumunia.

Cel ćwiczenia: Promowanie kompetencji w zakresie pracy zbiorowej, zwiększanie dobrych wyników i sukcesów oraz wspieranie tolerancji i przestrzegania przepisów.

Przygotowanie: zebranie materiałów, zrobienie miejsca na aktywność w sali lekcyjnej.

OPIS

WSTĘP
Przedstawienie tematu: „Jak wysoki jest najwyższy budynek na świecie?" Uczniowie muszą zbudować wieżę używając tylko podanych narzędzi, a wieża musi stać przez co najmniej 1 minutę.

ZAGŁĘBIAJĄC SIĘ W TEMAT
Moderator rozdaje narzędzia oraz wyjaśnia zasady.

DOŚWIADCZENIE
Wszystkie grupy muszą zbudować wieżę tak wysoką, jak to tylko możliwe, używając tylko taśmy klejącej i gazet. Mają na to 20 minut i nie mogą opuścić sali lekcyjnej lub obszaru, na którym odbywa się ćwiczenie na zewnątrz.

OMÓWIENIE
Moderator pyta grupy o ich strategie, czy mieli lidera lub czy napotkali jakieś przeszkody.

ZAKOŃCZENIE
Moderator dziękuje uczestnikom za udział.

WARIACJE: Można użyć innych materiałów (nożyczek, piłeczek pingpongowych, plastikowej/organicznej maty), stworzyć mniejsze lub większe grupy, nadawać pewne dodatkowe możliwości lub ograniczenia członkom grupy (jeden uczeń nie będzie mógł patrzeć, drugi nie będzie mógł dotykać papieru, inny nie będzie mógł dotykać taśmy klejącej, itp.), i tak dalej, w zależności od konkretnych celów ćwiczenia.

Bibliografia: W Internecie można znaleźć wiele wersji tego ćwiczenia. Jedną można znaleźć tutaj: "Group Dynamics for Farmer Field School.", Veco Vietnam: A better deal for farmers (ra-training-library.s3.amazonaws.com/Group%20Dynamics%20for%20Farmer%20Field%20School%20Final%28for%20Printing%29.pdf).

ZMIERZCIE SIĘ NASZĄ MISSION imPOSSIBLE

Grupa wiekowa: 13 - 77
Słowa kluczowe: Zrównoważony rozwój, Krytyczne myślenie.
Wymagany czas: 90 minut.
Liczba uczestników: Co najmniej 12, maksymalnie 30.
Potrzebny sprzęt, materiały i przestrzeń: 2 egzemplarze ulotki z zadaniami do wykonania, arkusze do tablicy prezentacyjnej, długopisy i ołówki, kolorowy papier, taśma klejąca lub klej.
Aktywność zbadana i zaproponowana przez: Aventura Marão Clube - Portugalia.

Cel ćwiczenia: Rozwijanie kompetencji w zakresie współpracy.

Przygotowanie: Dostosowanie instrukcji do konkretnego kontekstu, w którym odbywają się ćwiczenia.

OPIS

WSTĘP

Moderator umieszcza ćwiczenie w kontekście, w ramach szkoły, treści, procesu edukacyjnego i/lub danej grupy. Moderator przedstawia się i prosi członków grupy o przedstawienie się i podzielenie się swoimi doświadczeniami, a także oczekiwaniami wobec ćwiczenia.

DOŚWIADCZENIE

Moderator dzieli uczestników na 2 grupy, które są wyrównane pod względem liczebności i płci. Każda grupa musi zadecydować o nazwie drużyny, którą reprezentuje i przekazać ją moderatorowi, który zapisuje ją na tablicy lub arkuszu prezentacyjnym. Po ustanowieniu drużyn, moderator pozostawia karty z instrukcjami na podłodze, przy każdej z drużyn.

Dzień dobry, drodzy uczestnicy. Otrzymaliśmy informacje, że lubicie misję niemożliwe do wykonania, i że chcecie pracować razem! Waszą misją jako grupy jeśli zdecydujecie się podjąć to wyzwanie jest wykonanie tych 20 zadań w ciągu zaledwie 60 minut. Wrócę po tych 60 minutach, aby sprawdzić, czy ta niewykonalna misja była jednak wykonalna!

Możecie wykorzystać wszystkie materiały, które są do dyspozycji w sali.

1. Stwórzcie hasło dla waszej grupy.
2. Zdobądźcie 3 rzeczy, znajdujące się w szkole (których nie musicie kupować ani kraść). Coś miękkiego, coś pomarańczowego i coś chrupiącego.
3. Ułóżcie piosenkę grupową z następującymi słowami: krowy, słońce, młodzież, uczestnictwo, podróże, oczy, Europa, góra, kwiaty, szkoła (piosenka ta będzie musiała być wykonana przez całą grupę po upływie 60 minut przeznaczonych na zadanie).

4. Wykonajcie rysunek idealnej wersji szkoły i pamiętajcie, że liczą się wszystkie szczegóły.
5. Dowiedzcie się, jaka jest suma waszych lat życia?
6. Zróbcie 3 zdjęcia z wszystkimi członkami grupy: jedno, na którym tylko 6 stóp dotyka ziemi, drugie z przesłaniem dla Europy i trzecie, które daje upust Waszej kreatywności!
7. Zróbcie listę 12 powodów, dlaczego lepiej się uczyć tutaj niż w jakimkolwiek innym miejscu użyjcie arkusza prezentacyjnego.
8. Zróbcie 5 różnych origami!
9. Powiedzcie nam jakie są 2 rzeczy, które Waszym zdaniem szkoła powinna zlikwidować, 2 rzeczy, które należy wprowadzić w szkole, 2 rzeczy, które należy poprawić i 2 rzeczy, które należy zachować napiszcie to na arkuszu prezentacyjnym!
10. Nauczcie się mówić i pisać „Jestem uczniem" w 10 różnych językach.
11. Wywiad (wykonajcie nagranie przy użyciu telefonu komórkowego) z co najmniej trzema osobami ze szkoły i zadajcie im po jednym pytaniu.
12. Zróbcie 3 zdjęcia 3 różnych zwierząt. Na każdym zdjęciu musi pojawić się co najmniej 5 uczniów.
13. Przekażcie nam 12 pomysłów na aktywność w wolnym czasie zapiszcie je na arkuszu!
14. Wpiszcie imiona i nazwiska 12 nauczycieli szkolnych użyjcie arkuszu!
15. Dokonajcie prezentacji prognozy pogody na następny tydzień bez wypowiadania ani jednego słowa (powinna być ona przedstawiona pod koniec 60 minut).
16. Stwórzcie akcesorium dla każdego z członków grupy.
17. Nagrajcie film (1 minuta), aby kreatywnie zaprezentować każde z Waszych zajęć w szkole.
18. Jakie jest najpiękniejsze miejsce w tej szkole? Zróbcie mu zdjęcie, żeby nam pokazać.
19. Zróbcie listę „24 rzeczy, które lubicie najbardziej" napiszcie je na arkuszu!
20. Wymyślcie krok taneczny dla swojej grupy (każdy powinien go znać) i przygotujcie się do pokazania nam go!

Po upływie 60 minut każda grupa pokazuje swoje wykonane zadania i otrzymuje za nie punkty.

OMÓWIENIE

Wracając do koła utworzonego z krzeseł, prowadzący pyta uczestników, jak trudno było osiągnąć cel i dlaczego. Jak się czuli podczas zajęć. Jakie są ich odczucia związane z tym doświadczeniem i jak wiążą te uczucia z rzeczywistymi sytuacjami.

KTO ZOSTAJE W BUNKRZE?

Grupa wiekowa: 14-18
Słowa kluczowe: Współpraca, Tolerancja, Argumentacja.
Wymagany czas: 50 minut
Liczba uczestników: Co najmniej 15, maksymalnie 25.
Sprzęt, materiały i potrzebna przestrzeń: Historyjka dla każdego uczestnika, wewnątrz.
Aktywność zbadana i zaproponowana przez: Liceul Technologic Zeyc Domokos - Rumunia.

Cel ćwiczenia: rozwijanie umiejętności argumentacji, zwiększanie tolerancji, współpracy i zdolności do kompromisu

Przygotowanie: Moderator wręcza historyjkę każdemu uczestnikowi. Aranżuje również salę lekcyjną dla 13-osobowej grupy uczniów i przygotowuje zewnętrzny krąg krzeseł dla obserwatorów

OPIS

WSTĘP
Moderator opowiada historię: Na skutek ataku atomowego umiera cała populacja Ziemi. Przy życiu pozostaje w tylko 13 osób, znajdujących się w bunkrze. Niestety, ich zapasy jedzenia starczą tylko dla 8 osób. Wybierz 5 osób, którym nakażemy opuścić bunkier (te, które są najmniej potrzebne), pod warunkiem, że pozostałe 8 osób później odbuduje zdrowe społeczeństwo.

DOŚWIADCZENIE
Każdy z graczy otrzymuje rolę do odegrania. Grupa musi wspólnie zdecydować, kto ma wyjść z bunkra, oczywiście każdy próbuje argumentować, dlaczego powinien pozostać w bunkrze. Jeśli jest więcej niż 13 graczy, pozostali są obserwatorami.
Oto karty z rolami, które otrzymują uczestnicy:

1. 16-letnia dziewczyna, o wątpliwym poziomie inteligencji, wydalona z liceum, obecnie w ciąży.

2. Funkcjonariusz policji zwolniony za brutalne zachowanie. Posiada broń. Przystojny mężczyzna.

3. 75-letni pastor.

4. 36-letnia lekarka, nie ma dziecka.

5. 46 letni skrzypek.. Alkoholik.

6. 20-letni żołnierz z poboru, syryjski uchodźca, niewykwalifikowany.

7. 39-letnia kobieta, była prostytutka (porzuciła tę pracę cztery lata temu).

8. Mężczyzna, architekt, homoseksualista.

9. 26 letni student prawa.

10. 25-letnia żona studenta prawa, która przez ostatnie 9 miesięcy przebywała na oddziale psychiatrycznym, pozostaje pod wpływem mocnych środków uspokajających. Cokolwiek by się nie stało, mąż i żona nie chcą rozwodu.

11. 38-letni nauczyciel, który od urodzenia jest niepełnosprawny fizycznie z powodu wady genetycznej, a jego przyszłe dzieci mają dużą szansę odziedziczenia tej niepełnosprawności

12. 30-letni ekspert w zakresie biologii żyje samotnie, nie chce mieć dziecka dobry rolnik, specjalista od klonowania

13. 70-letni, czarnoskóry fizyk jądrowy

Uczestnicy rozpoczynają od podejmowania indywidualnych decyzji, a następnie podejmują decyzje grupowe, pracując razem jako zespół w celu osiągnięcia porozumienia.

OMÓWIENIE
Moderator promuje dyskusję o tym, co się stało, pytając: "Czy trudno było zdecydować?", "Mógłbyś spierać się o swoją własną decyzję?".

ZAKOŃCZENIE
Moderator dziękuje uczniom za współpracę.

BIBLIOGRAFIA I MATERIAŁY EDUKACYJNE

BIBLIOGRAFIA

Baartman, Liesbeth K.J., and Elly de Bruijn. *Integrating Knowledge, Skills and Attitudes: Conceptualising Learning Processes towards Vocational Competence*. 2011, www.researchgate.net/publication/251704674_Integrating_knowledge_skills_and_attitudes_Conceptualising_learning_processes_towards_vocational_competence .

COUNCIL OF EUROPE, and EUROPEAN COMMISSION. *Advanced Training for Trainers in Europe – Profile and Aims of the Course*. Strasbourg and Brussels, Youth Unit of the Directorate "Youth, Civil Society, Communication" in the Directorate General "Education and Culture" of the European Commission and Youth Department of the Directorate "Youth and Sport" in the Directorate General "Education, Culture and Heritage, Youth and Sport" of the Council of Europe, 2001.

Duras, Marguerite. *La Pluie d'été*. Paris, GALLIMARD, 1994.

Flavian, Heidi. "Towards Teaching and beyond: Strengthening Education by Understanding Students' Self-Awareness Development." *Power and Education, SAGE*, vol. 8, 2016, www.journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1757743815624118.

Kolb, David A. *Experimental Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1984.

Krathwohl, D. R., et al. *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals, Hand Book II: Affective Domain*. New York, David Mckay Company Incorporated, 1964.

Paci, Angeliza, et al. "Developing a Concept of Inner Readiness." REFLECT Project, 2016, https://www.reflecting.eu/wp_cont/uploads/2016/08/Developing-a-concept-of-Inner-readiness-website-designed.pdf.

Paulo Freire. *Pedagogia Da Autonomia: Saberes Necessários À Prática Educativa*. São Paulo, Paz & Terra, 2014.

Poizat, Dénis. *L'éducation Non Formelle*. Paris, L'Harmattan, 2003.

Steiner, Patricia. "The Impact of the Self-Awareness Process on Learning and Leading." *The New England Journal of Higher Education*, 2014, https://nebhe.org/journal/the-impact-of-the-self-awareness-process-on-learning-and-leading/.

Teles, Filipe, et al. *TRAINING KIT - Participatory Democracy: European Citizens in Movement Pilot Project*. Madrid, UCMTA, 2007, https://qrgo.page.link/FgAzL .

TRILLA-BERNET, Jaume. *La Educación Fuera de La Escuela – Ámbitos No Formales y Educación Social*. Barcelona, Ariel Educación, 2003.

United Nations. "Universal Declaration of Human Rights." *Un.Org*, 31 Dec. 2018, www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.

Vasquez, Gonzalo. *La Educación No Formal y Otros Conceptos Próximos*. Barcelona, Ariel, 1998.

Winterton, Jonathan, et al. *Typology of Knowledge, Skills and Competences: Clarification of the Concept and Prototype*. Luxembourg, Office For Official Publ. Of The Europ. Communities, 2006, www.cedefop.europa.eu/files/3048_en.pdf .

MATERIAŁY EDUKACYJNE

"A Guide to Competitive Debate Formats for Your Club or Classroom." *Www.Esu.Org*, English-Speaking Union, https://www.esu.org/debate-formats/ .

All ESL. "Einstein's Riddle: Detective-Style Logic Activity." *Allesl.Com*, 30 Jan. 2017, allesl.com/einsteins-riddle/.

Banville, Sean. "ESL Lesson on Albert Einstein." *Www.Famouspeoplelessons.Com*, famouspeoplelessons.com/a/albert_einstein.html.

Compass: Manual on Human Rights Education with Young People. Strasbourg, Council of Europe, 2015, www.coe.int/en/web/compass.

"Culture Is Like an Iceberg." *Www.Peacecorps.Gov*, www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/ .

Educar Para a Cidadania: Manual de Jogos Pedagógicos Para Jovens. Informanuais, https://pt.scribd.com/document/361850747/EDUCAR-PARA-a-CIDADANIA-Jogos-Pedagogicos-Para-Jovens .

Hall, Edward T. *Beyond Culture*. New York, Anchor Books, 2003.

Leśny, Agnieszka, et al. *Experiential Education for Social Inclusion. Practical Guidebook*. edited by Agnieszka Leśny, Warszawa, Manufacture of Science and Adventure, www.naukaprzygoda.edu.pl/wp-content/uploads/2017/03/PRACOWNIA_folder_interaktywny_rozkladowki.pdf .

Macgregor, Mariam G. *Teambuilding with Teens: Activities for Leadership, Decision Making & Group Success*. Minneapolis, Free Spirit Pub, 2008.

Martins, Filipe, et al. *Manual de Formação "É de Género?" - Igualdade de Género, Diversidade e Cidadania Global*. Santa Maria da Feira, Rosto Solidário, 2015, www.edegenero.pt/pdf/manual_edegenero.pdf.

"Non Formal Education Method: EGG DROP (EGGSERCISE)." *Http://Nautilossar.Org/*, 2018, http://nautilossar.org/EVSblog/2018/09/11/non-formal-education-method-egg-drop-eggsercise/ .

OXFAM. *The Coffee Chain Game - An Activity on Trade for Ages 13 and Above*. OXFAM, 2008, https://www.tcdsb.org/Board/NurturingOurCatholicCommunity/Documents/Coffee%20Chain%20Game.pdf .

Veco Vietnam: A better deal for farmers. *Group Dynamics for Farmer Field School*. Rainforest Alliance, http://ra-training-library.s3.amazonaws.com/Group%20Dynamics%20for%20Farmer%20Field%20School%20Final%28for%20Printing%29.pdf .

NARZĘDZIA MEDIALNE

Coates, Alfi.e. "A Brief Introduction to British Parliamentary Debating." *Www.Youtube.Com*, 2019, www.youtube.com/watch?v=jGB6p6yob-M&t=33s.

"From Landscape Architecture to Conservation Agriculture | Thomas Woltz | TEDxCharlottesville." *YouTube*, 2 Jan. 2015, www.youtube.com/watch?v=9VlY-3V63yI.

"FUTUREMAKERS: Jill Isenbarger." *YouTube*, 30 Oct. 2018, https://www.youtube.com/watch?v=bb8YZsRpkXQ .

MacAskill, Will. "What Are the Most Important Moral Problems of Our Time?" *Www.Ted.Com*, 2018, https://www.ted.com/talks/will_macaskill_what_are_the_most_important_moral_problems_of_our_time#t-79793 .

MacKay, Paul, et al. *Dragons' Den*. BBC. (2005-).

Menker, Sara. "A Global Food Crisis May Be Less than a Decade Away." *Www.Ted.Com*, 2017, https://www.ted.com/talks/sara_menker_a_global_food_crisis_may_be_less_than_a_decade_away#t-136449 .

"Regenerative Agriculture -- a Solution to Climate Change | Ben Dobson | TEDxHudson." *YouTube*, 4 Dec. 2014, www.youtube.com/watch?v=yp1i8_JFsao.

TEDed. "Can You Solve 'Einstein's Riddle'? - Dan Van Der Vieren." TED-Ed, 2015, https://ed.ted.com/lessons/can-you-solve-einstein-s-riddle-dan-van-der-vieren .

DALSZE BADANIA

Bois-Reymond, Manuela du. *Study on the Links between Formal and Non Formal Education*. Directorate of Youth and Sport, 2003, https://rm.coe.int/16807023ab .

d'Agostino, Mario, et al. *Coaching Youth Initiatives - Guide for Supporting Youth Participation*. Brussels, SALTO Youth Initiatives Resource Centre, 2006, www.salto-youth.net/downloads/4-17-938/coaching_guide_www.pdf.

European Centre For The Development Of Vocational Training. *Recognition and Validation of Non Formal and Informal Learning for VET Teachers and Trainers in the EU Member States*. Luxembourg, Office For Official Publ. Of The European Communities, 2007, https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/480/5174_en.pdf .

Kuntzel, Bastian. *The Learner's Journey - Storytelling as a Design Principle to Create Powerful Learning Experiences*. Norderstedt, BoD - Books on Demand, 2019.

Rogers, Alan. *Non Formal Education: Flexible Schooling or Participatory Education?*. Boston, Springer Science+Business Media, Inc, 2010.

Robinson, Ken (Sir). "Changing Education Paradigms." Ted.Com, 2011, www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_changing_education_paradigms .

Taylor, Mark, and Paul Kloosterman. *HANDBOOK for Facilitators - LEARNING TO LEARN IN PRACTICE*. Vilnius, Printing & Publishing House "Firidas," 2012, https://noored.ee/wp-content/uploads/2014/12/L2L_handbook.pdf .

The Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of Youth, et al. *Pathways 2.0 towards Recognition of Non Formal Learning/Education and of Youth Work in Europe*. 2011, https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261818/Pathways_II_towards_recognition_of_non-formal_learning_Jan_2011.pdf/6af26afb-daff-4543-9253-da26460f8908 .

UNESCO. *World Declaration on Education for All: And, Framework for Action to Meet Basic Learning Needs; Adopted by the World Conference on Education for All, Meeting Basic Learning Needs, Jomtien, Thailand March 5-9 1990.* New York, Inter-Agency Commission (UNDP, Unesco, Unicef, World Bank), 1990.

Werquin, Patrick. *Recognising Non Formal and Informal Learning - OUTCOMES, POLICIES AND PRACTICES*. OECD, 2010.

Werquin, Patrick, and Organisation For Economic Co-Operation And Development. *Recognising Non Formal and Informal Learning: Outcomes, Policies and Practices*. Paris, OECD, 2011.

Try OUR METHODS +

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