



Extending and developing
adult educators' competences

RAPORT ZAWIERAJĄCY WNIOSKI
ZE SZKOLENIA PILOTAŻOWEGO
I PODSUMOWUJĄCY PROJEKT
„POSZERZANIE I ROZWÓJ
KOMPETENCJI EDUKATORÓW
OSÓB DOROSŁYCH”

PAŹDZIERNIK 2020

EDEC: Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych

Numer projektu: 2018-I-PL01-KA204-050789

Rezultat 03:

Raport podsumowujący projekt zawierający również wnioski z pilotażowego szkolenia

Autorzy:

Alberto Biondo, Simon Dawson, Katarzyna Jaszczuk,

Alessandro La Pegna, Krystyna Mucha

Partnerzy:

Fundacja Innowacja i Wiedza

(Polska)



Centro Per Lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci Onlus Associazione

(Włochy)



Kuratorium Oświaty w Warszawie

(Polska)



Sysco Business Skills Academy

(Wielka Brytania)



Spis treści

1. Opis projektu	4
1.1 Cele projektu	4
1.2 Wprowadzenie do szkolenia pilotażowego przeprowadzonego na podstawie pakietu szkoleniowego	5
2. Podsumowanie szkolenia pilotażowego przeprowadzonego na podstawie pakietu szkoleniowego w każdym z krajów partnerskich projektu	6
2.1 Polska	6
2.1.1 Rekrutacja uczestników szkolenia pilotażowego	6
2.1.2 Podsumowanie szkolenia	7
2.1.3 Wyniki szkolenia pilotażowego	10
2.1.4 Ocena przydatności szkolenia	13
2.1.5 Ocena materiałów szkoleniowych	14
2.1.6 Opinie uczestników szkolenia	14
2.1.7 Upowszechnianie pakietu szkoleniowego	16
2.2 Włochy	17
2.2.1 Rekrutacja uczestników szkolenia pilotażowego	17
2.2.2 Podsumowanie szkolenia	18
2.2.3 Wyniki szkolenia pilotażowego	22
2.2.4 Ocena przydatności szkolenia	25
2.2.5 Ocena materiałów szkoleniowych	26
2.2.6 Opinie uczestników szkolenia	26
2.2.7 Upowszechnianie pakietu szkoleniowego	27
2.3 Wielka Brytania	28
2.3.1 Rekrutacja uczestników szkolenia pilotażowego	28
2.3.2 Podsumowanie szkolenia	29
2.3.3 Wyniki szkolenia pilotażowego	30
2.3.4 Ocena przydatności szkolenia	33
2.3.5 Ocena materiałów szkoleniowych	34
2.3.6 Opinie uczestników szkolenia	35
2.3.7 Upowszechnianie pakietu szkoleniowego	35
3. Wybór najlepszych praktyk międzynarodowych	36
3.1 Polska	36
3.2 Włochy	38
3.3 Wielka Brytania	41
4. Rekomendacje przy wdrażaniu i realizacji szkoleń na podstawie pakietu szkoleniowego	42
4.1 Polska	42
4.2 Włochy	43
4.3 Wielka Brytania	45
4.4 Wnioski i podsumowanie projektu	45

I. OPIS PROJEKTU

I.1 Cele projektu

Głównym celem projektu „Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych” jest poszerzenie dostępu i oferty edukacyjnej dla osób o niższych kwalifikacjach, poprzez rozwój kompetencji wśród specjalistów w dziedzinie edukacji osób dorosłych (takich jak nauczyciele osób dorosłych, doradcy ds. zatrudnienia, edukatorzy osób dorosłych, doradcy ds. kariery, trenerzy itp.).

Celem projektu jest rozwijanie nowych kompetencji wśród edukatorów osób dorosłych np. nauczycieli osób dorosłych, doradców zawodowych i edukacyjnych, którzy pracują na co dzień z osobami dorosłymi, w szczególności dorosłymi o niższych kwalifikacjach lub niskich kwalifikacjach.

Projekt przyczynia się do rozwoju nowoczesnych kompleksowych metod współpracy z klientami – osobami dorosłymi, co przełoży się bezpośrednio na jakość otrzymywanego przez nich wsparcia, a ostatecznie na podnoszenie kwalifikacji tych klientów poprzez ich udział w edukacji formalnej i nieformalnej.

W ramach projektu przeanalizowano szczegółowo istniejące wcześniej rozwiązania edukacyjne dla dorosłych w krajach partnerskich, porównując je i proponując ewentualne dostosowania.

W ramach projektu zbadano również sposób świadczenia usług doradczych w zakresie edukacji w krajach partnerskich i określono możliwości rozwoju roli brokerów edukacyjnych w poszczególnych krajach oraz zakres możliwości wprowadzenia pośrednictwa edukacyjnego do zakresu usług oferowanych przez doradców edukacyjnych i zawodowych.

Cel ten został osiągnięty poprzez:

- analizę obecnych systemów edukacyjnych dostępnych dla osób dorosłych w krajach, z których pochodzą partnerzy projektu,
- opracowanie modelu/systemu wspierania edukacji dorosłych, który uwzględnia rolę i zadania brokerów edukacyjnych, jak również zakres szkoleń, które są im proponowane, zgodnie z warunkami krajowymi w krajach partnerskich,
- rozwój kompetencji edukatorów dorosłych poprzez prowadzenie szkoleń pilotażowych zgodnie z opracowanym pakietem szkoleniowym
- rozpowszechnianie opracowanego pakietu szkoleniowego i wyników szkolenia pilotażowego.

W niniejszym raporcie znajduje się podsumowanie działań przeprowadzonych w celu rozwoju i poszerzenia kompetencji edukatorów dorosłych w tej części projektu – prowadzenie szkoleń pilotażowych oraz upowszechnianie pakietu szkoleniowego i wyników szkolenia pilotażowego.

1.2 Wprowadzenie do szkolenia pilotażowego przeprowadzonego na podstawie pakietu szkoleniowego

Pakiet szkoleniowy „Rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych. Podręcznik szkoleniowy przeznaczony do pracy samodzielnej i grupowej.” powstał w wyniku analizy potrzeb szkoleniowych zawartych w ankiecie wypełnionej przez edukatorów osób dorosłych w każdym kraju partnerstwa: Polska, Wielka Brytania i Włochy. W ankiecie zapytano odbiorców o obszary, w których mają najmniejsze kompetencje:

- Umiejętność motywowania klientów do zmian
- Budowanie relacji z klientem w pracy edukatora osób dorosłych
- Umiejętności komunikacyjne (np. aktywne słuchanie, asertywność itp.)
- Umiejętność przekazywania skutecznych informacji zwrotnych
- Umiejętność diagnozowania "ograniczających przekonań" klientów i pomagania im w ich przezwyciężeniu
- Umiejętność radzenia sobie ze stresem w pracy
- Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych klienta i tworzenie ścieżki rozwoju klienta
- Znajomość rynku usług edukacyjnych w kraju ojczystym i Unii Europejskiej

Kwestionariusz wypełniło 143 edukatorów osób dorosłych we Włoszech, Polsce i Wielkiej Brytanii (co najmniej 40 edukatorów dorosłych w każdym kraju). Na podstawie wyników badania uznano następujące obszary za najbardziej odpowiednie do szkolenia:

- Budowanie relacji z klientem w pracy edukatora osób dorosłych
- Umiejętności komunikacyjne (tj. aktywne słuchanie, asertywność itp.)
- Diagnozowanie i praca nad przekonaniami ograniczającymi klienta
- Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych klienta i tworzenie ścieżki rozwoju klienta
- Znajomość rynku usług edukacyjnych w kraju ojczystym i Unii Europejskiej

Materiały szkoleniowe zostały opracowane przez zespół projektowy i ekspertów zewnętrznych projektu a następnie przygotowane i ustandaryzowane do przeprowadzenia szkolenia pilotażowego. Szkolenie pilotażowe trwało 40 godzin (5 modułów x 8 godzin) dla każdej grupy w każdym kraju partnerstwa. Materiały zostały przygotowane do przeprowadzenia warsztatów w formie stacjonarnej, jednak ze względu na pandemię

koronawirusa Covid-19 i obowiązujące restrykcje sanitarne, większość szkoleń została przeprowadzona online.

Szkolenie pilotażowe zostało zrealizowane łącznie dla 50 edukatorów dorosłych z Włoch, Polski i Wielkiej Brytanii.

Przed rozpoczęciem szkolenia każdy uczestnik wypełnił kwestionariusz wprowadzający zawierający informacje na temat swoich wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Następnie, po każdym module, uczestnicy wypełniali ankiety ewaluacyjne, aby zespół projektowy mógł ocenić "przebytą drogę" każdego uczestnika programu, jakość sesji szkoleniowej i standard materiałów szkoleniowych.

2. PODSUMOWANIE SZKOLENIA PILOTAŻOWEGO PRZEPROWADZONEGO NA PODSTAWIE PAKIETU SZKOLENIOWEGO W KAŻDYM Z KRAJÓW PARTNERSKICH PROJEKTU

2.1 Polska

W tej sekcji opisano realizację szkolenia pilotażowego w Polsce.

2.1.1 Rekrutacja na uczestników na szkolenie pilotażowe

Zespół Fundacji Innowacja i Wiedza (FIIW) przeprowadził szeroką rekrutację uczestników – edukatorów osób dorosłych na bezpłatne warsztaty on-line z zakresu kompetencji i umiejętności niezbędnych w pracy z osobami dorosłymi.

Celem warsztatów było pozyskanie wiedzy i podniesienie kompetencji uczestników warsztatów – edukatorów osób dorosłych pracujących z osobami o niskich kwalifikacjach w oparciu o materiały przygotowane w ramach podręcznika „Rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych. Podręcznik do pracy samodzielnej i grupowej” Link do podręcznika: https://fiiw.pl/wp-content/uploads/2020/08/Rozw%C3%B3j-kompetencji-edukator%C3%B3w-os%C3%B3b-doros%C5%82ych.-Podr%C4%99cznik-przeznaczony-do-pracy-samodzielnej-i-grupowej_Sierpie%C5%84-2020.pdf

Warsztaty stanowiły również formę weryfikacji jakości i przydatności poszczególnych treści podręcznika przez grupę uczestników szkolenia.

Aby zapewnić maksymalnie zróżnicowaną grupę edukatorów osób dorosłych na warsztatach, a zwłaszcza nauczycieli osób dorosłych, doradców zawodowych, doradców kariery i trenerów Fundacja uruchomiła swoją profesjonalną sieć kontaktów budowaną przez lata realizacji projektów związanych z trendem „nauki przez całe życie”. Rekrutacja została przeprowadzona głównie w formie elektronicznej i telefonicznej. Informacja o warsztatach została wysłana m.in. do:

- Uczestników konferencji projektowej „Edukator osób dorosłych” – wyzwania i trendy”, która odbyła się 03.10.2019
- Członków Partnerstwa na Rzecz Edukacji Finansowej – organizacje pozarządowe
- Federacji Polskich Banków Żywności
- Edukatorów osób dorosłych w Fundacji Aktywizacja
- Słuchaczy kierunków doradztwa zawodowego
- Szkół dla dorosłych widniejących w <http://www.spisszkol.eu/>

Informacja promująca szkolenia została zamieszczona na stronie Facebook Fundacji <https://www.facebook.com/fundacijainnowacjaiwiedza/> w dniu 09.06.2020

Informacja o szkoleniu znalazła się również na portalu www.ngo.pl o zasięgu ogólnopolskim. www.ngo.pl

https://wydarzenia.ngo.pl/323497-bezplatne-szkolenie-online-dla-edukatorow-osob-doroslych.html?after_add=1

W rekrutację uczestników warsztatów zaangażowane również było Mazowieckie Kuratorium Oświaty w Warszawie, partner projektu, które przekazało informacje o warsztatach m.in do:

- 8 szkół dla dorosłych -edukacja podstawowa
- 13 liceów dla dorosłych
- 169 szkół policealnych

Działania rekrutacyjne zakończyły się sukcesem i przed pierwszym szkoleniem zaplanowanym na 17.06.2020 otrzymaliśmy 18 zgłoszeń

2.1.2 Podsumowanie szkolenia pilotażowego

Przed rozpoczęciem warsztatów uczestnicy wypełnili ankietę wprowadzającą, w której podzielili się informacjami na temat swoich doświadczeń zawodowych, wykonywanego zawodu, oczekiwań i obaw związanych z warsztatami. Uczestnicy zostali również zapytani, jakimi zasobami chcą/mogą podzielić się z innymi uczestnikami warsztatów.

Wszyscy uczestnicy wypełnili ankietę, w której podzielili się następującymi informacjami:

Uczestnik	Płeć	Doświadczenie jako edukator osób dorosłych (w latach)	Zawód
Uczestnik #1	K	11	Doradca zawodowy
Uczestnik #2	K	20	Nauczyciel
Uczestnik #3	K	14	Doradca zawodowy
Uczestnik #4	M	10	Nauczyciel
Uczestnik #5	K	1	Trener
Uczestnik #6	K	18	Nauczyciel
Uczestnik #7	K	5 miesięcy	Doradca zawodowy
Uczestnik #8	K	9	Trener
Uczestnik #9	K	5	Edukator osób dorosłych
Uczestnik #10	K	8	Trener
Uczestnik #11	M	5	Pedagog, nauczyciel
Uczestnik #12	K	7	Doradca zawodowy
Uczestnik #13	K	8 miesięcy	Doradca zawodowy
Uczestnik #14	K	1	Doradca zawodowy
Uczestnik #15	K	13	Trener
Uczestnik #16	K	6	Trener, Edukator osób dorosłych
Uczestnik #17	K	10	Trener
Uczestnik #18	K	1 rok 5miesiący	Pracownik socjalny, edukator osób dorosłych

Organizator otrzymał 18 ankiet – 16 od kobiet i 2 od mężczyzn.

Oczekiwania uczestników były następujące:

- Wzrost wiedzy – 12 osób
- Wzrost kompetencji zawodowych – 12 osób

- Wymiana doświadczeń zawodowych ze pozostałymi uczestnikami szkolenia – 11 osób
- Osiągnięcie swoich celów w formie rozwoju zawodowego – 4 osoby
- Poznanie nowych metodologii i narzędzi do wykorzystania w swojej codziennej pracy – 15 osób
- Poznanie innych osób i nawiązanie kontaktów zawodowych – 8 osób

Część uczestników miała pewne obawy odnośnie formy szkolenia on-line związane z techniczną obsługą platformy edukacyjnej, inni uczestnicy zastanawiali się czy warsztaty będą ciekawe, angażujące i będą przekazywały nieznaną im dotychczas wiedzę i narzędzia. Natomiast osoby z niewielkim stażem pracy w zawodzie edukatora obawiały się czy wiedza prezentowana podczas warsztatów będzie dla nich przystępna i zrozumiała mimo małego doświadczenia pracy z osobami dorosłymi.

Zasoby jakimi uczestnicy chcieli się dzielić na szkoleniu:

Prawie 90% ankietowanych wskazało na umiejętności komunikacyjne, coachingowe, tutorские, z wystąpień publicznych, storytellingu, wymiany doświadczeń w pracy z osobami niepełnosprawnymi, pozbawionymi wolności, wykluczonymi społecznie, z młodzieżą, z zakresu wypalenia zawodowego, zajęć kulturalnych, interwencji psychologicznych online, pracę z kryzysem, umiejętnościami z zakresu rozwiązań informatycznych.

Szkolenie w tej formie (on-line, podział na warsztaty i pracę własną) było nowym doświadczeniem dla uczestników. Sytuacja wymuszona restrykcjami związanymi z Covid-19 stała się niejako eksperymentem i sposobem na sprawdzenie możliwości realizacji treści zawartych w podręczniku w formie on-line.

W terminie od 17.06.2020 r. do 17.07.2020 warsztaty odbywały się w systemie 2 spotkań tygodniowo uzupełnionych o prace własna uczestników. Pierwsze spotkanie trwało 4 godziny, następne spotkanie trwało 2 godziny, spotkania odbywały się w odstępnie dwóch dni. Fundacja wykorzystała platformę Zoom do prowadzenia warsztatów www.zoom.com.

Warsztaty zostały podzielone na 5 modułów tematycznych:

1. Umiejętności komunikacyjne w pracy edukatora osób dorosłych.
2. Budowanie relacji z klientem w pracy edukatora osób dorosłych.
3. Diagnozowanie i praca nad przekonaniami ograniczającymi klientów.
4. Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych i tworzenie ścieżki edukacyjnej klienta.
5. Rynek usług edukacyjnych w Polsce.

Każdy warsztat był prowadzony w formie 4-godzinnego szkolenia online z 15-minutową przerwą, następnie uczestnicy otrzymali materiały do pracy indywidualnej. Podczas następnego dwugodzinnego spotkania online uczestnicy spotkali się ponownie, aby omówić i zwerfikować wyniki własnej pracy, ewentualne problemy lub wątpliwości.

Warsztaty zostały przeprowadzone przez jedną trenerkę, co pozwoliło zbudować bardzo dobrą atmosferę w grupie i doświadczyć procesu grupowego.

Trenerka poświęciła dużo czasu na wymianę doświadczeń pomiędzy uczestnikami i pracę na ich przykładach, zajęcia prowadzone były z wykorzystaniem cyklu D. Kolba, czyli przez doświadczanie i refleksję. W ramach zajęć prowadzone były ćwiczenia z podziałem na pary i małe grupy.

Możemy wskazać szereg zalet przeprowadzonego szkolenia:

- zapoznanie uczestników z metodą warsztatów internetowych
- możliwość wzięcia udziału w szkoleniach z dowolnego miejsca
- doskonała atmosfera zapewniona przez trenerkę, dzięki której uczestnicy na nawiązali nowe znajomości i wymienili się doświadczeniami
- poznanie nowych narzędzi przydatnych podczas szkolenia online np. Google notes, Mentimeter
- zapoznanie się z funkcjonowaniem platformy Zoom i jej funkcjonalnościami np. podziału na pokoje umożliwiającym pracę w parach lub grupach

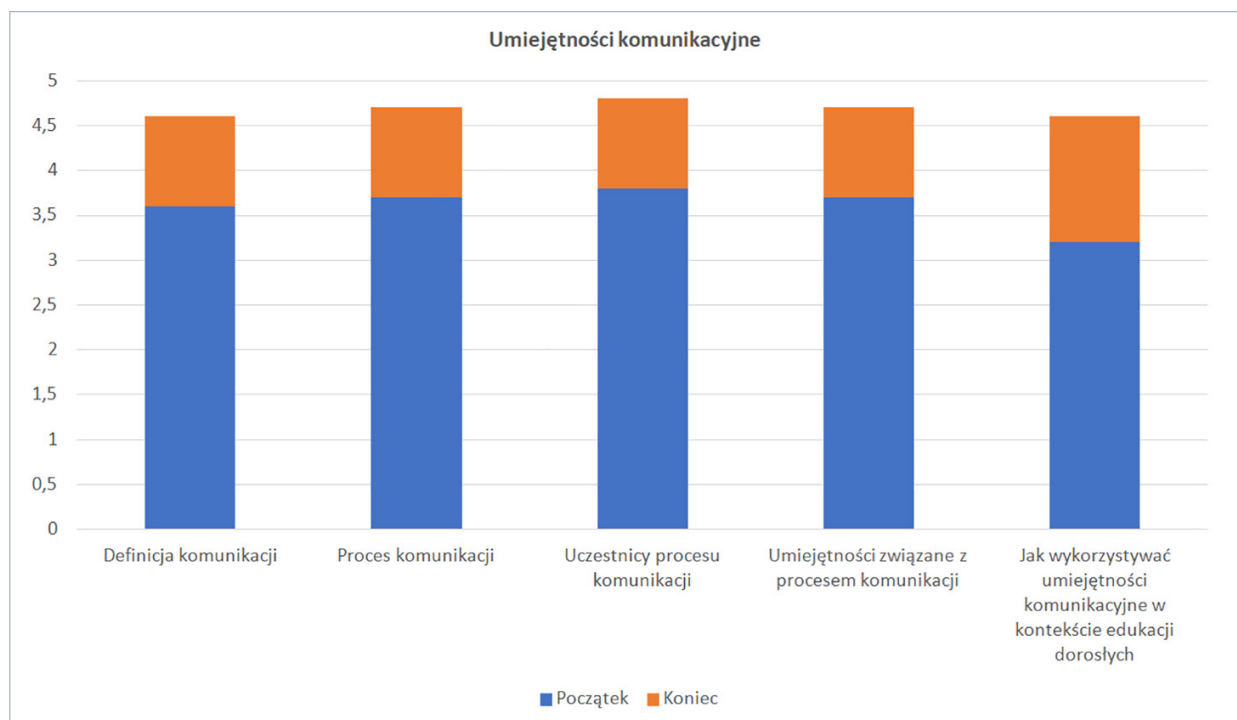
Pojawiły się również pewne wady szkolenia online:

- trudności techniczne w ustanawianiu połączenia
- problemy z jakością połączenia Wi-Fi
- ograniczony czas na wymianę doświadczeń
- ból pleców spowodowany długim siedzeniem przed komputerem

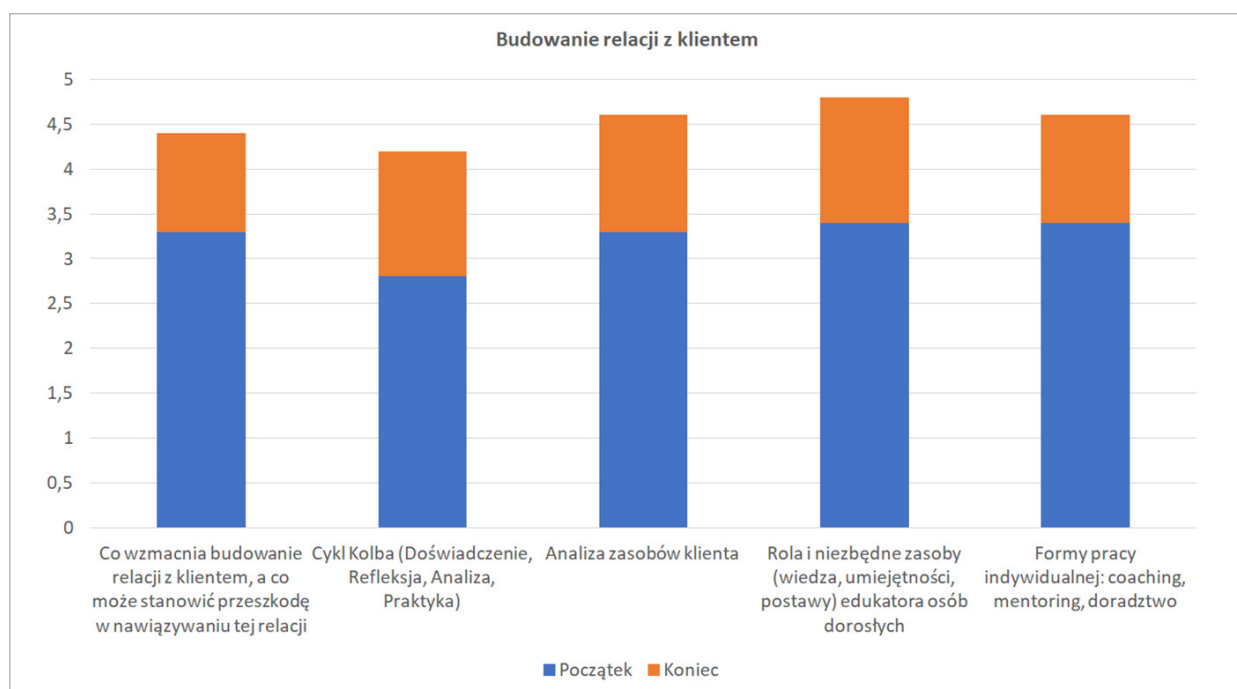
2.1.3 Wyniki szkolenia pilotażowego

Ankieta została skonstruowana w taki sposób aby uczestnicy mogli zbadać przyrost swojej wiedzy zakreślając odpowiedzi przed i po szkoleniu. Następnie odpowiadali na serię pytań otwartych. We wszystkich badanych obszarach uczestnicy potwierdzili znaczący przyrost wiedzy.

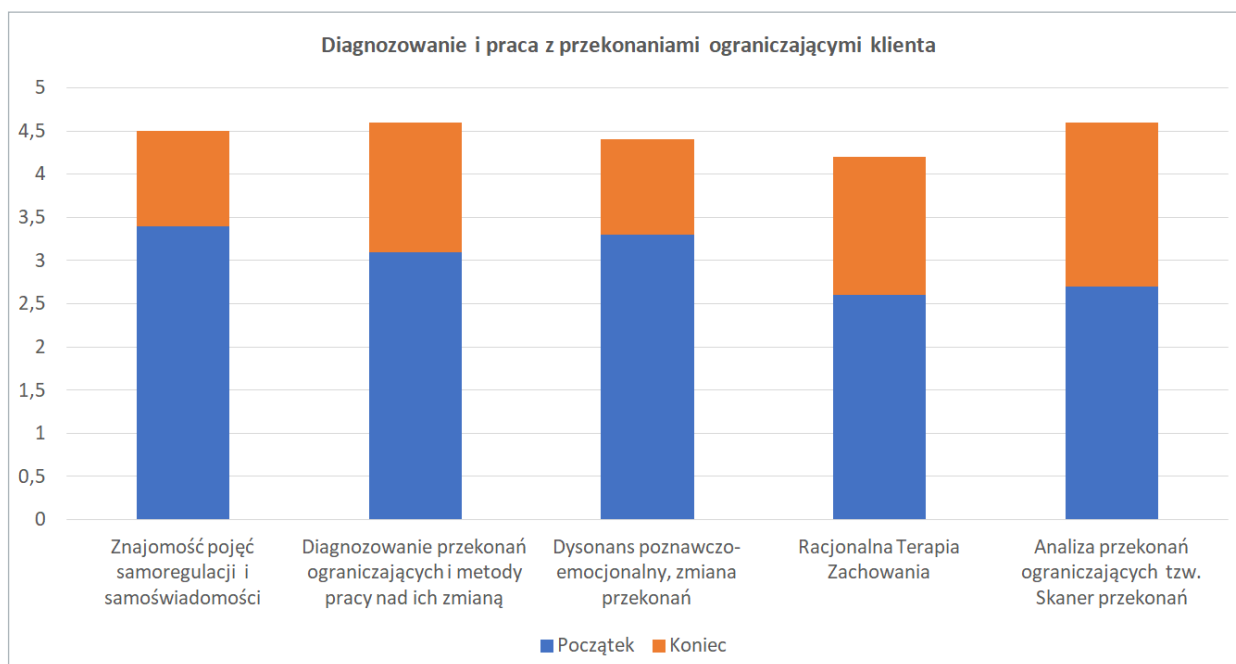
Poniżej prezentujemy wyniki Części I Ankiety, w której uczestnicy byli proszeni o opinie na temat przeprowadzonego szkolenia oraz samoocenę wzrostu kompetencji



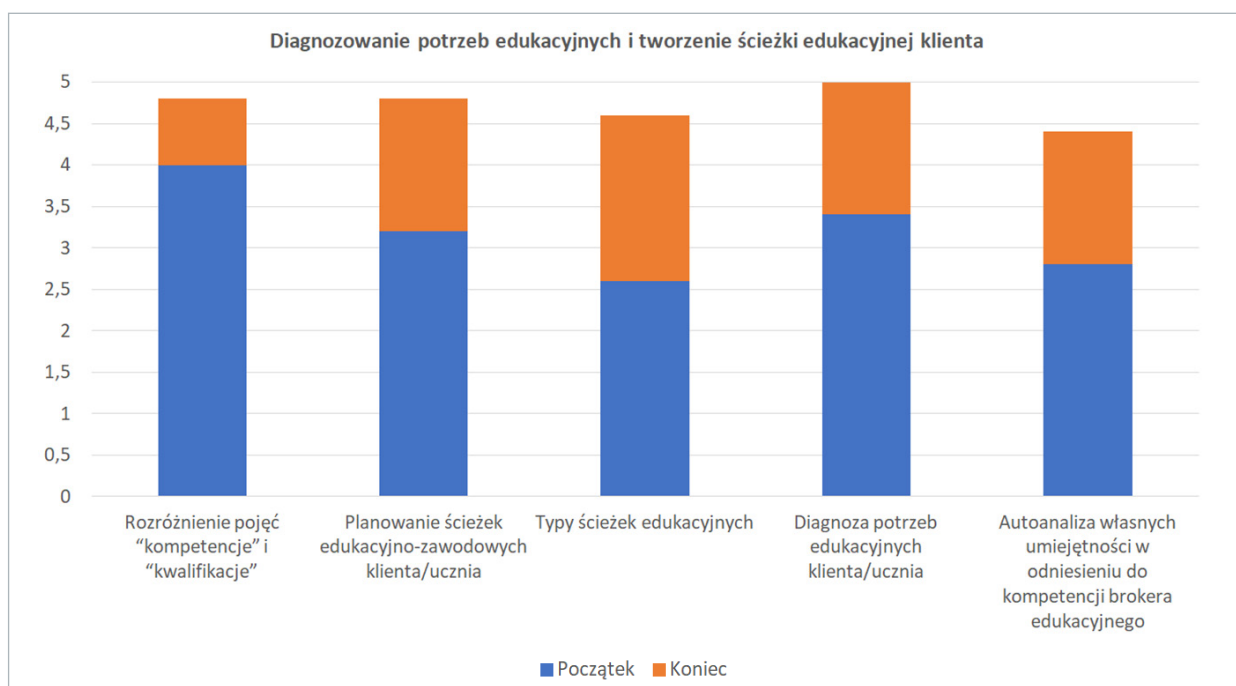
W każdym zagadnieniu uczestnicy wskazali stały wzrost poziomu wiedzy ze średniej wynoszącej około 3,5 punktu do około 4,5 punktu. Największy wzrost poziomu wiedzy odnotowany został w zagadnieniu "wykorzystanie umiejętności komunikacyjnych w kontekście edukacji dorosłych".



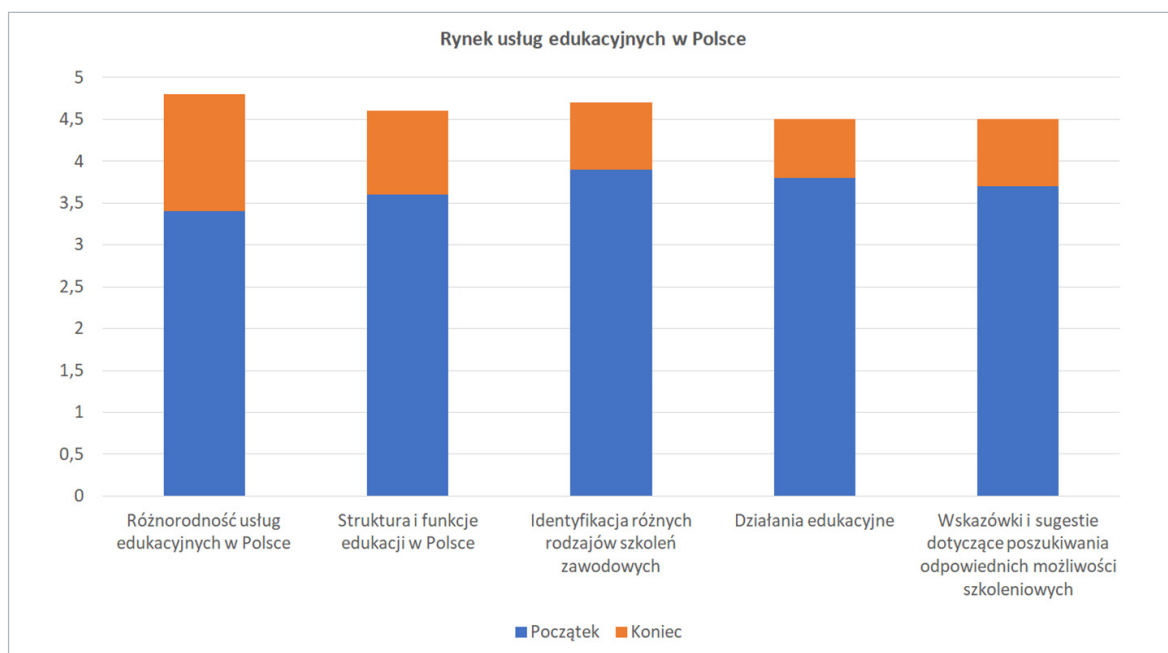
W drugim module średnie wyniki początkowe były nieco niższe i wynosiły około 3 punkty i w każdym zagadnieniu odnotowaliśmy wzrost do poziomu około 4,5 punktu.



W module 3 zaobserwowaliśmy również niższy średni punkt wyjścia w okolicach 3-3,5 punktu, natomiast po szkoleniu prawie wszystkie tematy osiągnęły około 4,5 punktu. "Racjonalna Terapia Zachowania" miała średnią wyjściową na około 2,5 punktu i zakończyła się tylko nieznacznie powyżej 4 punktów.



Moduł 4 miał również niskie średnie punkty wyjścia, z wyjątkiem "rozdzielenia między terminami "kompetencje" i "kwalifikacje". Pozostałe tematy wykazały poprawę o 1,5-2 punktów między rozpoczęciem a końcem warsztatów.

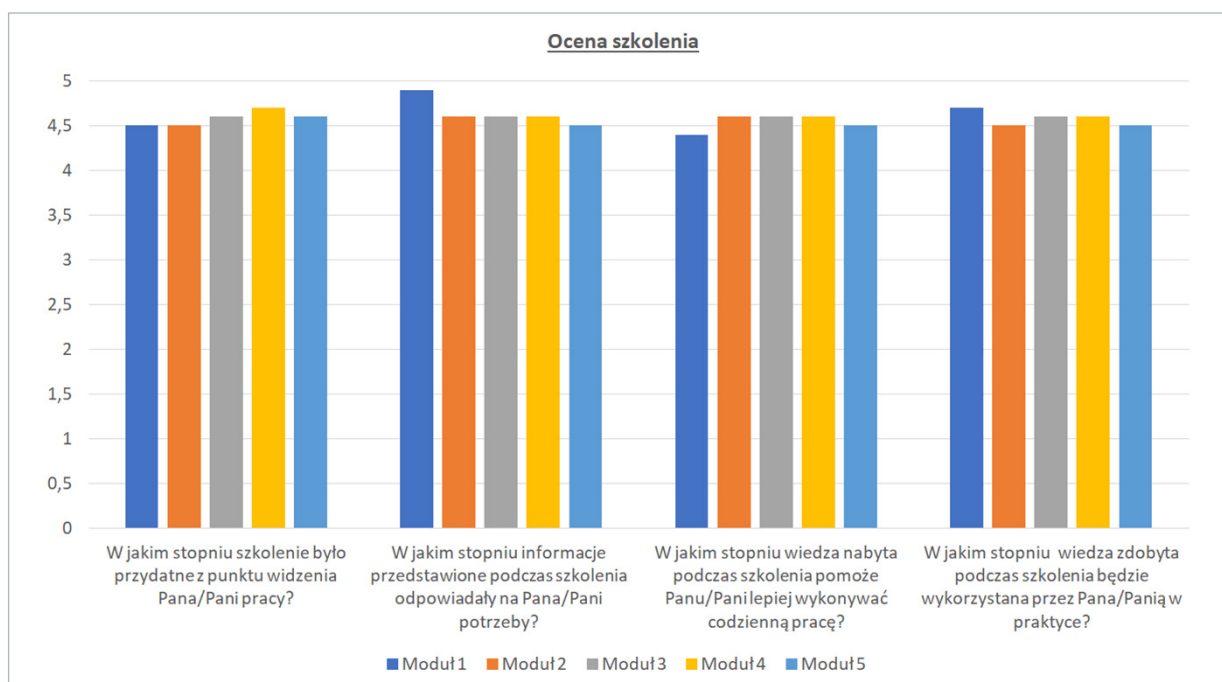


W ostatnim module zaobserwowaliśmy dość niskie wyniki początkowe i relatywnie niewielką poprawę, gdyż o 1 lub mniej punktów we wszystkich tematach.

2.1.4 Ocena przydatności szkolenia

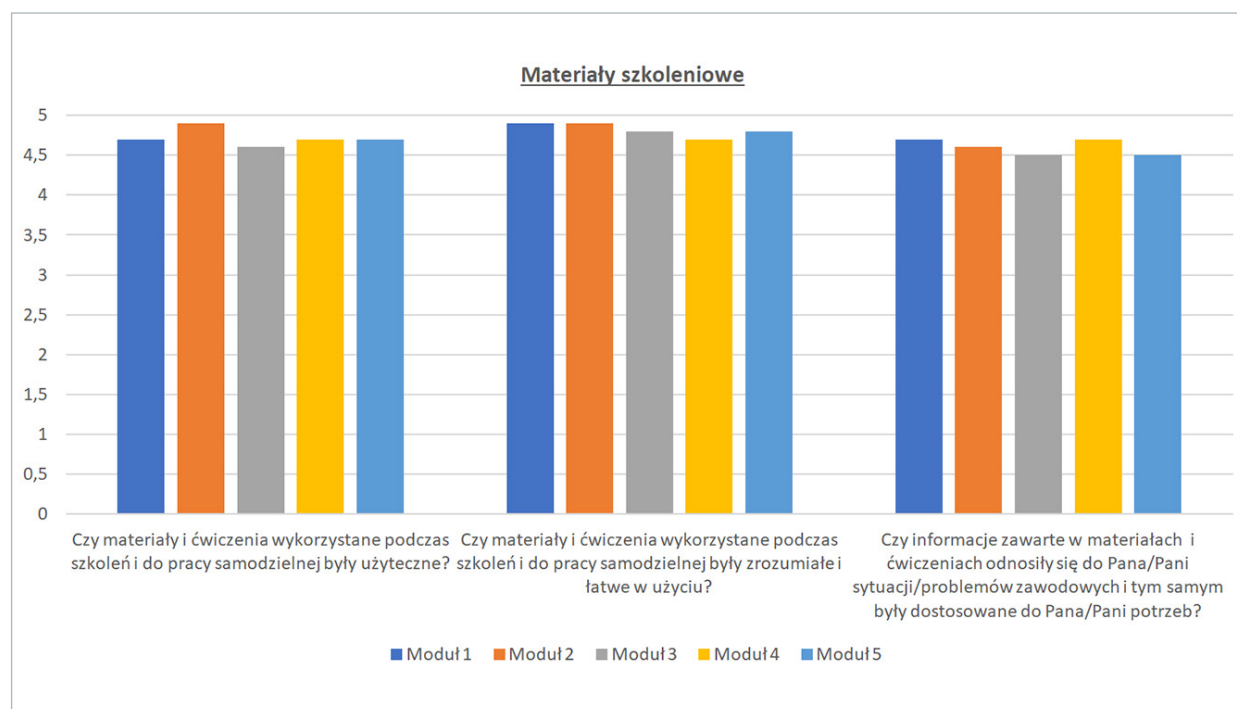
Szkolenie zostało wysoko ocenione dla wszystkich modułów z bardzo niewielkimi odchyleniami. We wszystkich modułach szkolenie zostało ocenione na około 4,5 punktu w skali do 5 punktów za wszystkie pytania.

Na tej podstawie możemy powiedzieć, iż szkolenie zostało dostarczone na wysokim poziomie a treści w nim zawarte były przydatne i istotne dla uczestników.



2.1.5 Materiały szkoleniowe

Podobnie, ocena materiałów szkoleniowych była bardzo wysoka, przy wszystkich średnich wynikach na poziomie 4,5 punktu lub wyższym. To ponownie prowadzi nas do wniosku, że przygotowane materiały szkoleniowe są na wysokim poziomie, treści są interesujące dla odbiorców i odnoszą się do ich codziennej pracy.



2.1.6 Opinie i komentarze uczestników szkolenia pilotażowego

Poniżej prezentujemy komentarze i opinie, które uczestnicy warsztatów napisali w ankietach i przestali nam po szkoleniu.

„Bardzo dziękuję, za możliwość wzięcia udziału w szkoleniu. Świetne prowadzenie przez Grażynę. Sam temat jak najbardziej potrzebny i inspirujący do dalszego rozwoju. Forma warsztatowa powodowała, że podczas ćwiczeń była okazja do wspólnej wymiany doświadczeń. W materiałach pojawiały się również bardzo ciekawe narzędzia, które chciałbym wykorzystywać w przyszłości.

„Proszę również o mnie pamiętać przy okazji kolejnych szkoleń”

”Dzięki informacjom przekazywanym przez prowadzącego i doświadczeniu współuczestników zdecydowanie można zmienić perspektywę i zmienić/ulepszyć swoje działania”

„Wiedzę już wykorzystuję – od pierwszej nadarzącej się okazji.”

„Szkolenie pozwoliły również na samoobserwację wynikającą z ćwiczeń i spojrzenie na siebie z innej perspektywy.”

„Wiedza już jest wykorzystywana. Używanie prezentowanych technik i wykorzystywanie wiedzy przekazane przez Grażynę powoduje przebudzenie klienta z zimowego snu, a mi daje poczucie większej skuteczności w działaniu.”

„Bardzo serdecznie chciałam podziękować za możliwość uczestnictwa w szkoleniu. Szkolenie jest bardzo przydatne i pomocne w mojej pracy tj. doradcy zawodowego i edukatora osób dorosłych. Duża dawka wiedzy, narzędzi i doświadczenia niezbędnego do pracy z osobami dorosłymi jaka została nam przekazana w sposób bardzo ciekawy, wzbudzający zainteresowanie, aż się chciało brać udział w kolejnym module, pomimo tego iż wakacje i sezon urlopowy. Jeszcze raz bardzo dziękuję Tobie Kasiu Jaszczuk za organizację takiego szkolenia i Grażynie Knitter za sposób jego prowadzenia. Także wszystkim innym uczestnikom, którzy chętnie dzielili się swoimi doświadczeniami i spostrzeżeniami. Proszę o więcej takich szkoleń.”

„Tytuł projektu "Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych" w ramach którego odbywały się warsztaty brzmiał interesująco. Miałam jednak obawy, że treści będą powierzchowne, podobne do tych, które proponowane są w programach większości szkoleń, którymi przepelniony jest internet w dobie modnego obecnie tematu komunikacji i rozwoju osobistego. Bardzo się myliłam, co niezmiernie mnie cieszy. Wiedza przekazywana przez wspaniałą prowadzącą – Grażynę Knitter – w dużej części była dla mnie nowa, pogłębiająca znane już treści. Poza teorią poznałam nowe narzędzia pomocne w codziennej pracy z klientem. Przekazywane informacje, wprowadzane do praktyki z pewnością wspomogą moją pracę i będą prowadziły do podniesienia efektywności działań. Uważam, że to co wyróżnia szkolenie pilotażowe od innych, w których brałam udział, to przede wszystkim uwaga prowadzącego skierowana nie tylko na przekazanie wiedzy mającej podnieść efektywność pracy i skuteczność działań z klientami, ale koncentracja na dobru naszym – edukatorów. Grażyna umacniała nas w przekonaniu, że musimy o siebie dbać, by móc później efektywnie pomagać innym. Nadto wyróżniające jest prowadzenie spotkań przez Grażynę – w komunikatywny i przystępny sposób dzieliła się wiedzą, wspierała słuchaczy w rozwiązywaniu problemów, udzielała rzeczowych odpowiedzi i wskazówek. Reprezentowała empatyczne podejście do uczestników kursu. Gdybym nie brała udziału w warsztatach i ktoś by mi o nich teraz opowiadał, pokazując materiały, bardzo żałowałabym, że nie wzięłam udziału. Na szczęście to tylko wyobrażenia. Proponuję dedykować podobne szkolenia nie tylko osobom związanym z oświatą, ale również pracownikom socjalnym i asystentom

rodziny – mam wrażenie że rzuceni w wir obowiązków zapominają o tym, że są również edukatorami osób dorosłych, a treści są do naszego fachu bardzo dopasowane! Ja już polecam! Mam nadzieję na podobne spotkania powadzone przez Grażynę w przyszłości: może cykliczne szkolenia pogłębiające wiedzę, którą zdobywaliśmy podczas naszych spotkań?”

2.1.7 Upowszechnianie pakietu szkoleniowego

Na podstawie informacji zwrotnej od uczestników szkolenia pilotażowego partnerstwo dokonało aktualizacji treści w podręczniku, doprecyzowało instrukcje do niektórych ćwiczeń i poprawiło grafikę.

Następnie podjęto szereg działań upowszechniających pakiet szkoleniowy :

- Promocja na konferencjach i szkoleniach dla edukatorów osób dorosłych
- Mailing do bazy danych sieci organizacji pozarządowych, specjalistów zajmujących się edukacją dorosłych i wśród instytucji rynku pracy
- Mailing do uczestników szkolenia pilotażowego
- Mailing do placówek kształcenia dla dorosłych m.in. dyrektorów szkół dla dorosłych na Mazowszu
- Artykuły promujące pakiet szkoleniowy na stronach internetowych FILW i Mazowieckim Kuratorium Oświaty;
- Posty w mediach społecznościowych i na grupach na Facebooku dla edukatorów osób dorosłych
- Publikacja artykułu na kilku portalach branżowych o zasięgu ogólnopolskim

FILW wysłał mailing do 555 podmiotów zajmujących się edukacją dorosłych na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, organizacji pozarządowych zajmujących się rynkiem pracy i pracującymi z osobami w niekorzystnej sytuacji. Podręcznik szkoleniowy został dołączony do wiadomości e-mail, a wiadomość e-mail zawierała link do stron internetowych partnerów projektu, na których podręcznik szkoleniowy jest dostępny w różnych językach.

Mazowiecki Kuratorium Oświaty udostępniło pakiet szkoleniowy wszystkim dyrektorom szkoły dla dorosłych oraz innych placówek, w których pracują pedagodzy dorosłych, podręcznik szkoleniowy dotarł do 520 szkół.

Podręcznik szkoleniowy udostępniono także ośrodkom pomocy społecznej, asystentom rodziny, klubom seniora, instytucjom terapii zajęciowej, podmiotom aktywności zawodowej, klubom integracji społecznej i ośrodkom integracji społecznej.

Podręcznik szkoleniowy jest dostępny bezpłatnie na stronie FIIW oraz na stronie Mazowieckiego Kuratorium Oświaty. Oto linki:

https://fiiw.pl/wp-content/uploads/2020/08/Rozw%C3%B3j-kompetencji-edukator%C3%B3w-os%C3%B3b-doros%C5%82ych.-Podr%C4%99cznik-przeznaczony-do-pracy-samodzielnej-i-grupowej_Sierpie%C5%84-2020.pdf

<https://www.kuratorium.waw.pl/pl/edukacja-i-ksztalcenie/edukacja-europejska/14881,Nowa-publikacja-w-projekcie-Poszerzanie-i-rozwoj-kompetencji-edukatorow-osob-dor.html>

2.2 Włochy

W poniższej sekcji opisano realizację szkolenia pilotażowego we Włoszech.

2.2.1 Rekrutacja na szkolenie pilotażowe

W celu rekrutacji uczestników szkolenia pilotażowego Centro Per Lo Sviluppo Creativo (CSC) wykorzystało różne media cyfrowe.

Upowszechniono informację o szkoleniu poprzez sieci kontaktów oraz poprzez inne kanały dotarcia, które były pomocne w ramach rekrutacji na terenie Palermo. CSC wykorzystało również własne strony na Facebooku i LinkedIn do rekrutacji potencjalnych uczestników (<https://www.facebook.com/CSCDaniloDolci/>, https://www.linkedin.com/posts/csc-danilo-dolci_consulenteeducativo-formazioneonline-competenze-activity-6677175082693001216-wiRt oraz https://www.linkedin.com/posts/csc-danilo-dolci_scheda-di-partecipazione-al-corso-di-formazione-activity-6679300136507637760-eJCL)

Ponadto szkolenie pilotażowe był promowane na stronie CSC (<https://danilodolci.org/notizie/edec-formazione-educatori-adulti/>) wraz z artykułem zawierającym następujące informacje:

- Opis roli brokera edukacyjnego;
- Określenie głównych tematów szkolenia pilotażowego;
- Określenie grupy docelowej uczestników;

- Informacje na temat projektu. Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych.
- Kontakt do osoby odpowiedzialnej za szkolenie w organizacji CSC.

Posty w mediach społecznościowych i artykuł miały link do kwestionariusza online, poprzez który potencjalni uczestnicy mogli wysłać swoje zgłoszenia udostępniając swoje dane osobowe (imię, nazwisko, wiek itp.) oraz dane kontaktowe: adres e-mail, numer telefonu i Skype. Ponadto potencjalni uczestnicy zostali poproszeni o wskazanie powodu zainteresowania kursem szkoleniowym i zadeklarowanie długości stażu zawodowego.

Wstępny kwestionariusz zgłoszeniowy wypełniło 27 zainteresowanych. Jednak niektóre osoby zrezygnowały podając różne przyczyny, takie jak:

- kwestie rodzinne;
- kwestie związane z pracą;
- kwestie praktyczne: słaba jakość połączenia z Internetem, która nie pozwalała im śledzić lekcji w odpowiedni sposób.

2.2.2 Podsumowanie szkolenia

CSC musiało zorganizować kurs szkoleniowy dwukrotnie, ponieważ w pierwszej rundzie CSC nie zgromadziło 15 uczestników. Dwie rundy szkolenia pilotażowego odbyły się w następujących okresach:

Szkolenie pilotażowe runda 1: od 22/06/2020 do 13/07/2020; Liczba uczestników: 8

Szkolenie pilotażowe runda 2: od 16/07/2020 do 23/07/2020; Liczba uczestników: 9

Aby sprawozdanie było przejrzyste, wszyscy uczestnicy zostaną zaprezentowani łącznie, unikając rozróżnienia między obiema rundami. Ponadto kilka osób, które brały udział w pierwszych spotkaniach, zdecydowało się zrezygnować z kursu szkoleniowego, ponieważ uznały, że nie odpowiada ono ich potrzebom zawodowym; te osoby nie zostały uwzględnione w sprawozdaniu, ponieważ nie zakończyły szkolenia i nie osiągnęły minimalnej liczby godzin uczestnictwa.

Łączna liczba uczestników, którzy ukończyli szkolenie pilotażowe, wyniosła 17 osób. Po wypełnieniu kwestionariusza wprowadzającego, w którym osoby przedstawiały swoje oczekiwania i sposób w jaki planują wykorzystać zdobytą wiedzę w swojej codziennej pracy, trenerzy odpowiednio dostosowali treść, aby sprostać oczekiwaniom uczestników. W związku z tym poziom interakcji i zaangażowania był na ogół wysoki podczas szkolenia

(wyniki zostaną dogłębnie przeanalizowane w następnej sekcji). Profil uczestników szkolenia był następujący:

Lista uczestników	Płeć	Zawód, lata doświadczenia
Uczestnik #1	M	Pedagog (6)
Uczestnik #2	K	Nauczyciel (4)
Uczestnik #3	K	Pedagog (5)
Uczestnik #4	K	Nauczyciel (20)
Uczestnik #5	K	Nauczyciel (5)
Uczestnik #6	F	Nauczyciel (3)
Uczestnik #7	K	Nauczyciel (5)
Uczestnik #8	K	Pedagog (6)
Uczestnik #9	K	Nauczyciel (10)
Uczestnik #10	K	Pedagog (25)
Uczestnik #11	K	Nauczyciel (2)
Uczestnik #12	K	Trener VET (1)
Uczestnik #13	K	Trener VET (10)
Uczestnik #14	K	Trener VET (4)
Uczestnik #15	K	Trener VET (3)
Uczestnik #16	M	Trener VET (10)
Uczestnik #17	K	Trener VET (4)

Ze względu na ograniczenia spowodowane pandemią koronawirusa Covid-19 Agencja formuła szkolenia została dostosowana do szkolenia online w następującej strukturze.

- 4 godziny treningu online z przerwą 15 minut;
- 2 godziny indywidualnej pracy offline uczestników;
- 2 godziny online weryfikacji indywidualnej pracy.

CSC zrealizowało szkolenie pilotażowe z dwoma trenerami, którzy wspólnie przygotowali materiały szkoleniowe i współpracowali podczas realizacji szkolenia pilotażowego. Na każde spotkanie online trenerzy przygotowali prezentacje PowerPoint, które zostały udostępnione uczestnikom. Głównym celem tych prezentacji było wyjaśnienie i usystematyzowanie koncepcji teoretycznych w taki sposób, aby uczestnicy mogli je łatwo przyswoić.

4 godziny szkolenia online zostały podzielone na następujący harmonogram:

- 2 godziny teoretyczne, w których główny temat został wprowadzony wraz z głównymi pojęciami w dziedzinie edukacji dorosłych;
- 15 minut przerwy;
- 2 godziny praktyczne, w których uczestnicy odgrywali aktywną i kluczową rolę.

Po zakończeniu tej części szkolenia trener przedstawiał zadania do pracy własnej i odpowiadał na pytania uczestników dotyczące materiału szkoleniowego. Trenerzy udostępniali swoje adresy e-mail i numery telefonu, na wypadek gdyby uczestnicy mieli trudności podczas realizacji pracy własnej.

Dwugodzinne spotkanie online podsumowujące każdy moduł zorganizowane było w innym dniu, aby dać uczestnikom wystarczająco dużo czasu na zrealizowanie pracy własnej. Na spotkaniu podsumowującym trenerzy przypominali zagadnienia z poprzedniego szkolenia. Następnie trener podsumowywał pracę własną uczestników. Większość z tych spotkań odbywała się z wykorzystaniem metody "burzy mózgów", gdzie trener formułował pytania i kwestie, które mają być omówione przez uczestników. W zależności od ćwiczeń, trener zapraszał uczestników do przedstawienia wyników ćwiczeń po kolei a następnie zachęcała pozostałych do zadawania pytań.

CSC postanowiło przeprowadzić szkolenie pilotażowe za pomocą platformy internetowej GoToMeeting z następujących powodów:

- gwarancja wysokiego poziomu prywatności uczestników;
- bardzo prosta i intuicyjna obsługa;
- nie jest wymagana żadna subskrypcja dla użytkowników, aby dołączyć do spotkania online;
- organizator ma dostęp do nagrania spotkania online, zapisany czas i liczbę uczestników, co jest użytecznym narzędziem dla celów raportowych.

Dostosowanie kursu szkoleniowego do formatu cyfrowego przyniosło nowe wyzwania i korzyści. Wyzwania były następujące:

- Trudno było stworzyć warunki, w których uczestnicy mogli wchodzić w interakcje: na początku ekran laptopa i telefonu komórkowego stanowiły barierę komunikacyjną;
- Na początku szkolenia trenerzy zauważyli pewien stopień trudności w modulowaniu ćwiczeń i działań w formacie online;
- Trenerzy zauważyli pewien stopień trudności w angażowaniu uczestników podczas szkolenia, ponieważ szkolenie online pozwala na łatwiejsze "ukrywanie się" przed innymi.
- Podczas każdego szkolenia online mogą wystąpić problemy techniczne, które wpływają na ogólny odbiór szkolenia przez uczestników (słabe połączenie z Internetem, złe funkcjonowanie dźwięku komputerowego, złe funkcjonowanie słuchawek itp.). Doświadczaliśmy sytuacji, w której dźwięk w komputerze trenera przestał działać, uczestnicy go nie słyszeli, a trener został zmuszony do ponownego uruchomienia spotkania online. Na szczęście małe problemy techniczne, takie jak to, nie wpłynęły na jakość całego szkolenia, ale były ważną okazją do nauki i doskonalenia kolejnych spotkań.

Korzyści były następujące:

- Dzięki formатовi online uczestnicy z różnych regionów Włoch mogli wziąć udział w szkoleniu, dzięki czemu zdobyliśmy opinie uczestników z różnych obszarów Włoch;
- Trenerzy potwierdzili, że o wiele łatwiej jest zorganizować spotkanie online, w porównaniu ze spotkaniem stacjonarnym, które wymaga większej ilości przygotowań logistycznych (ustawienie pokoju ze stołami i krzesłami, przygotowanie poczęstunku na przerwę itp.);
- Uczestnicy mieli możliwość wzięcia udziału w szkoleniu z miejsc, które były dla nich bardziej komfortowe (dom, miejsce pracy, dom rodziców itp.). Co więcej, cieszyli się większą elastycznością: mieli możliwość przeniesienia się z jednego miejsca do drugiego lub mogli na chwilę odłączyć się w nagłych wypadkach.
- Szkolenie online było doskonałą okazją do eksperymentowania w nowych warunkach, umożliwiło przetestowanie rozwiązań i będzie wykorzystywane do realizacji szkoleń przez naszą organizację.

2.2.3 Wyniki szkolenia pilotażowego

Jak już wspomniano, kwestionariusz wprowadzający miał na celu zebranie danych osobowych uczestników wraz z ich oczekiwaniami i kompetencjami, tak aby możliwe było odpowiednie dostosowanie treści szkoleniowych w zależności od potrzeb. Większość uczestników potwierdziła, iż ich celem jest podniesienie kompetencji i poziomu wiedzy w dziedzinie edukacji osób dorosłych, szczególnie osób o niskich kwalifikacjach.

Następnie uczestnicy zostali zapytani, jakimi zasobami mogą podzielić się podczas szkolenia. Większość z uczestników odniosła się do swojego doświadczenia zawodowego i osobistego w dziedzinie edukacji. Podczas szkolenia pilotażowego uczestnicy rzeczywiście wykazywali podejście partycypacyjne i byli gotowi dzielić się swoimi historiami zawodowymi w bardzo aktywny i otwarty sposób.

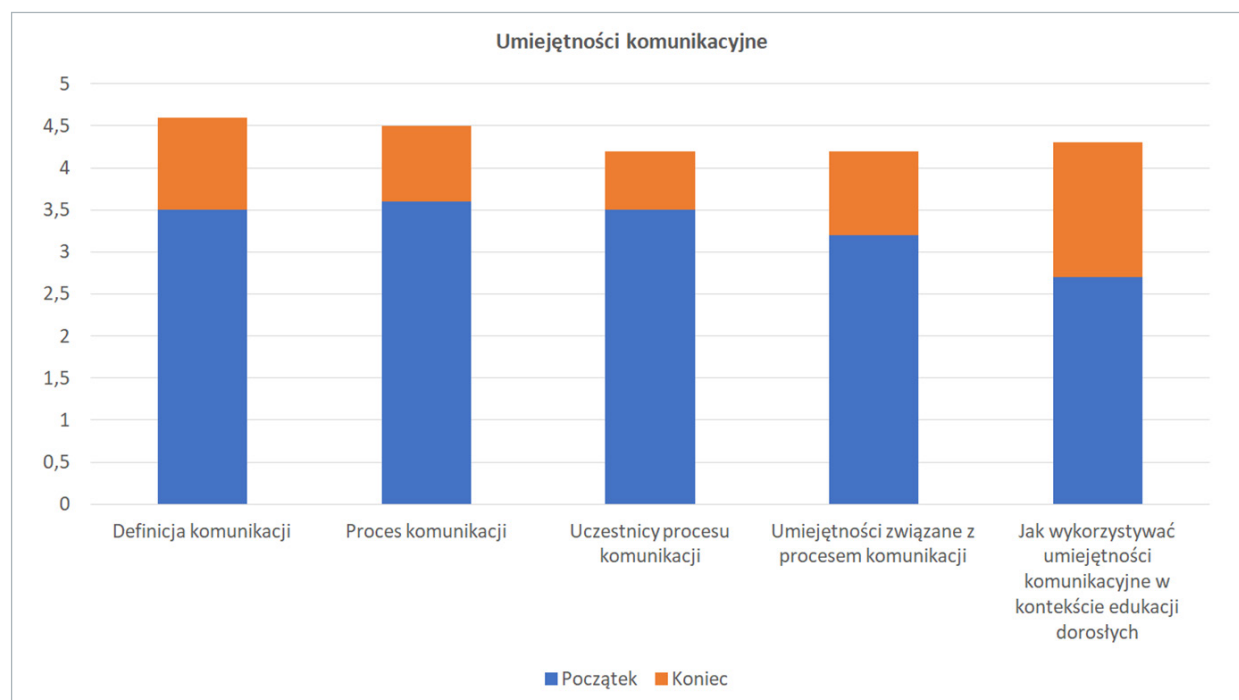
Uczestnicy zostali poproszeni również o określenie roli brokera edukacyjnego. Większość uczestników była świadoma jego głównej roli, mówiąc, że broker edukacyjny jest postacią, która wspiera użytkowników w znalezieniu odpowiednich możliwości szkoleniowych, które pozwalają im wejść na rynek pracy.

Takie przygotowanie było dobrym punktem wyjścia dla grupy, gdzie prawie wszyscy uczestnicy startowali prawie z tego samego poziomu.

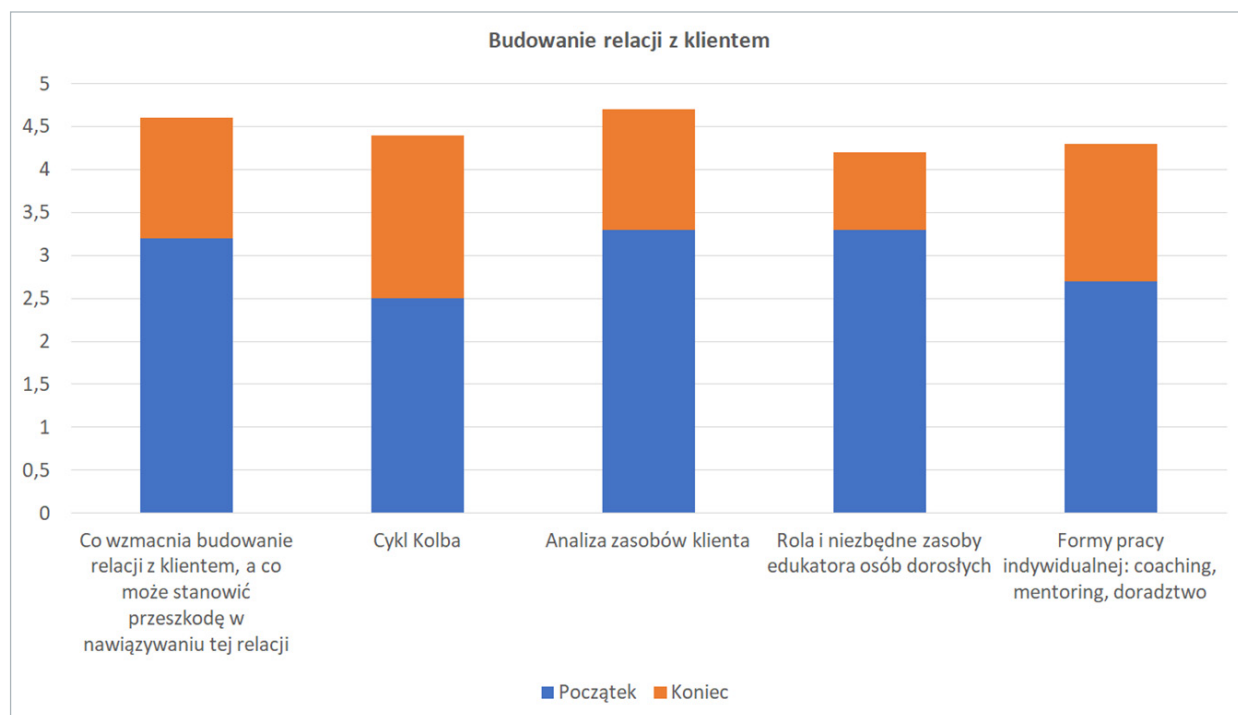
Po zakończeniu każdego modułu trenerzy przesłali uczestnikom ankietę ewaluacyjną, w której uczestnicy byli proszeni o ocenę szkolenia pilotażowego i poziomu zdobytej wiedzy.

W celu zachowania spójności poniższe wyniki przedstawiono z podziałem na sekcje ankiety.

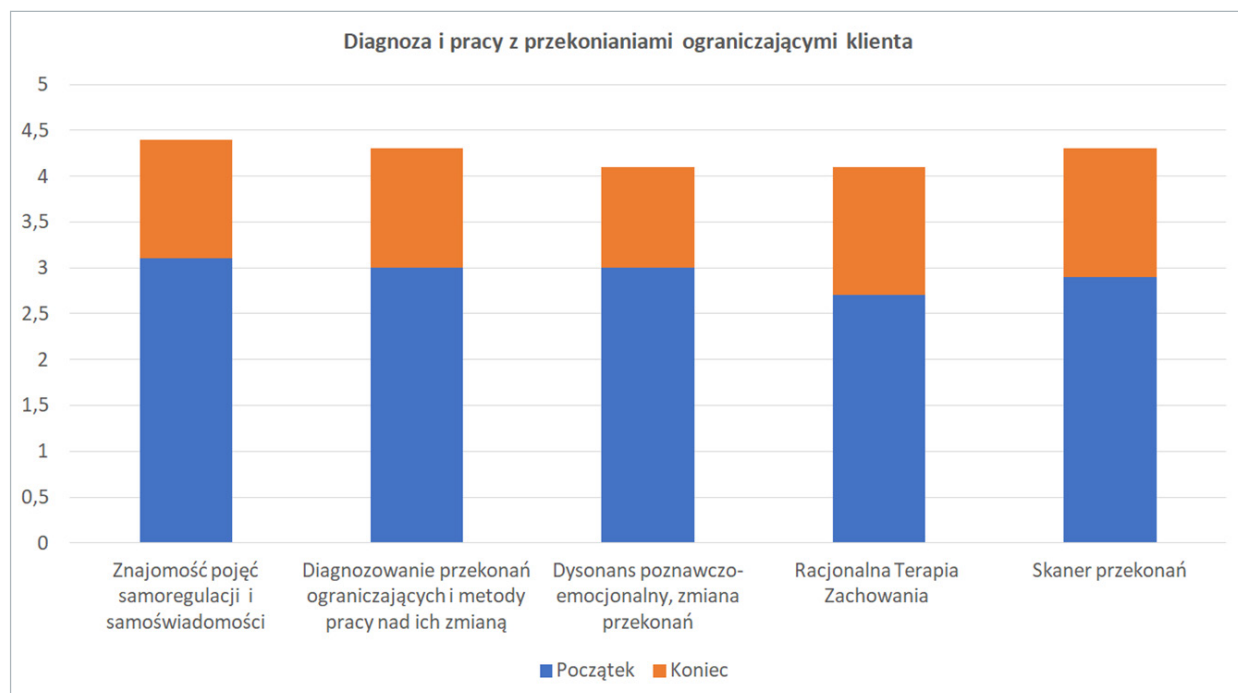
Zadano pięć pytań dotyczących oceny umiejętności każdego uczestnika przed i po module szkoleniowym. W większości przypadków punkt początkowy wynosił średnio około 2,5 do 3 punktów, a na koniec modułu wzrósł do około 4 do 4,5 punktu.



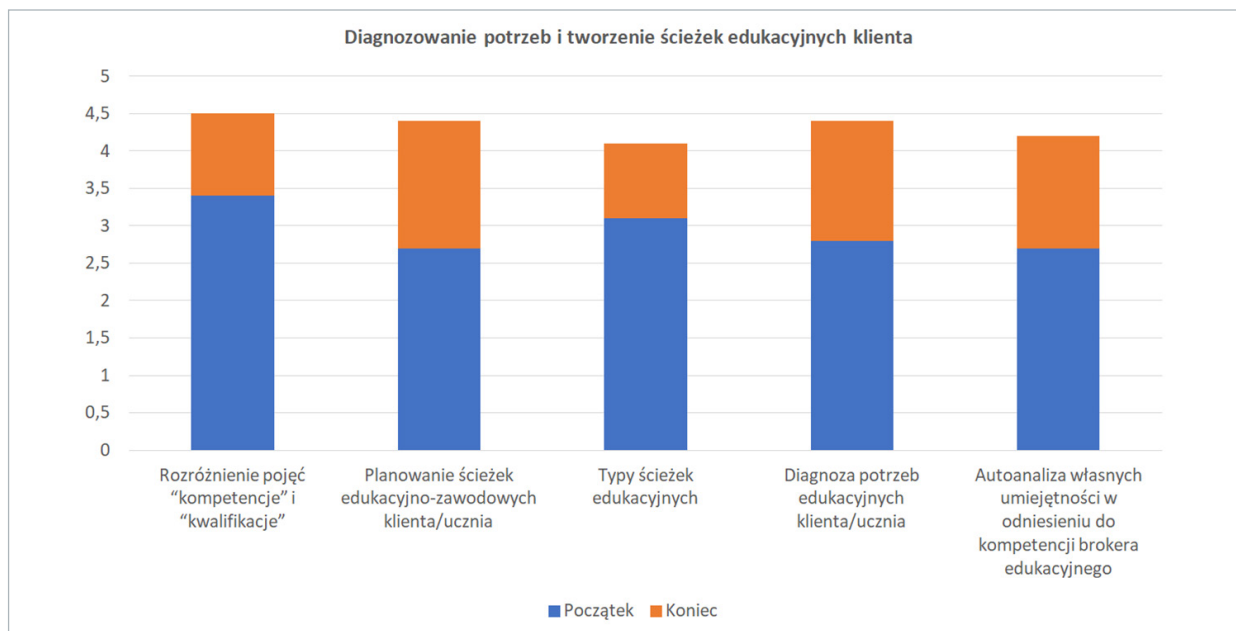
Uczestnicy deklarowali, iż poprawili swoje umiejętności komunikacyjne we wszystkich obszarach, średnio o około 1 punkt. Największą poprawę odnotowano w sposobie, w jaki edukatorzy dorosłych powinni wykorzystywać komunikację w kontekście pracy z klientami.



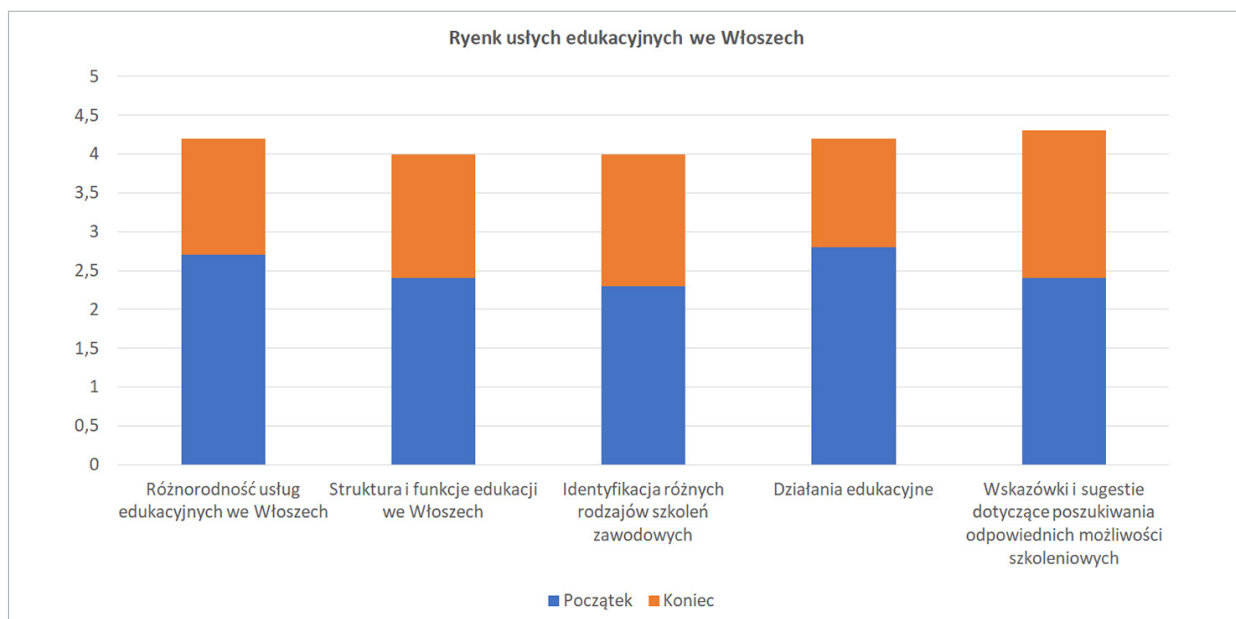
Odpowiedzi uczestników po drugim module wykazały zwiększoną poprawę o około 1,5 punktu. Zagadnienie Cyklu Kolba wykazało prawie 2-punktową poprawę.



W odniesieniu do Modułu 3 poprawa była dość spójna we wszystkich obszarach związanych z diagnozowaniem i pracą z przekonaniem ograniczającym klienta. Odnotowano poprawę o około 1,5 punktu we wszystkich pytaniach ale generalnie wiedza początkowa była na relatywnie niskim poziomie.



W module 4 zaważyliśmy znaczącą różnicę między odpowiedziami z "planowania ścieżek edukacyjnych/zawodowych klienta/ucznia", "diagnozy potrzeb edukacyjnych klienta/ucznia" i "samooceny umiejętności wymaganych do roli brokera edukacyjnego" pokazującą poprawę o 1,5 do 2 punktów, podczas gdy "rozdzielenie między terminami "kompetencje" i "kwalifikacje" wykazało jedynie poprawę o około 1 punkt.

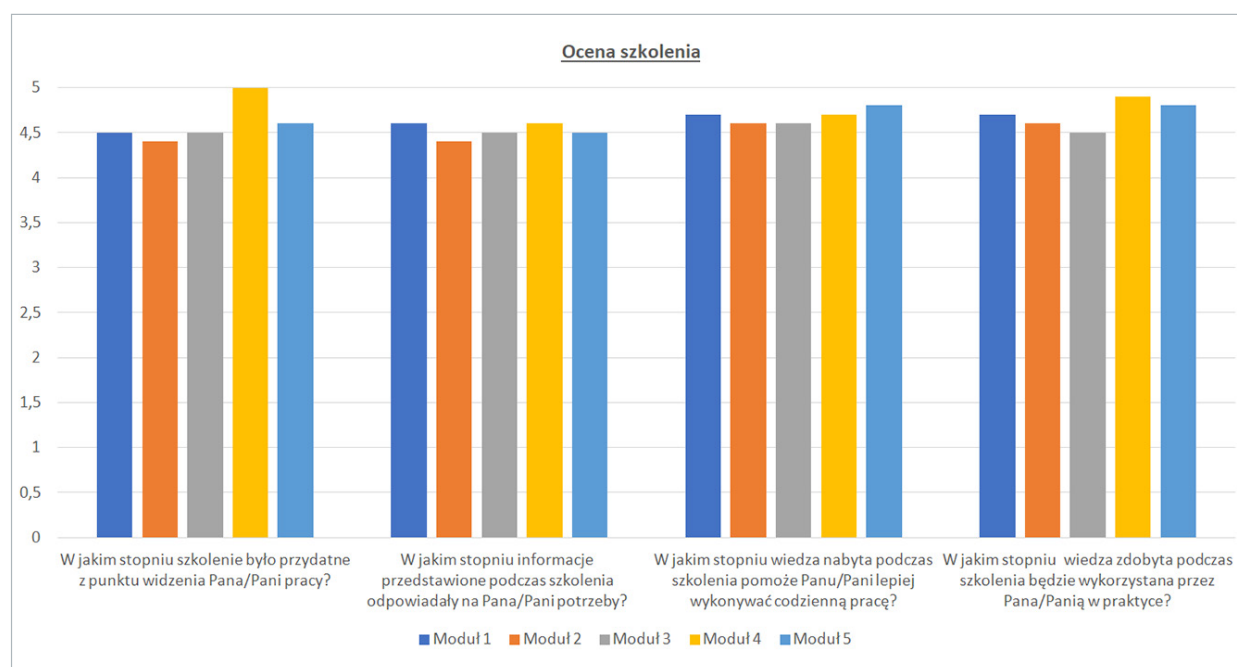


W module 5 zauważyliśmy równą poprawę we wszystkich obszarach o około 1,5 punktu, ale podobnie jak moduł 3 poziom wiedzy przed i po szkoleniu był relatywnie niski.

Różnica w poziomie wiedzy między rozpoczęciem i końcem szkolenia jest widoczna we wszystkich ankietach ewaluacyjnych. Wyniki świadczą o tym, że kurs szkoleniowy był skuteczny, a trenerzy byli w stanie skutecznie przekazać uczestnikom wiedzę z tego zakresu.

2.2.4 Ocena przydatności szkolenia

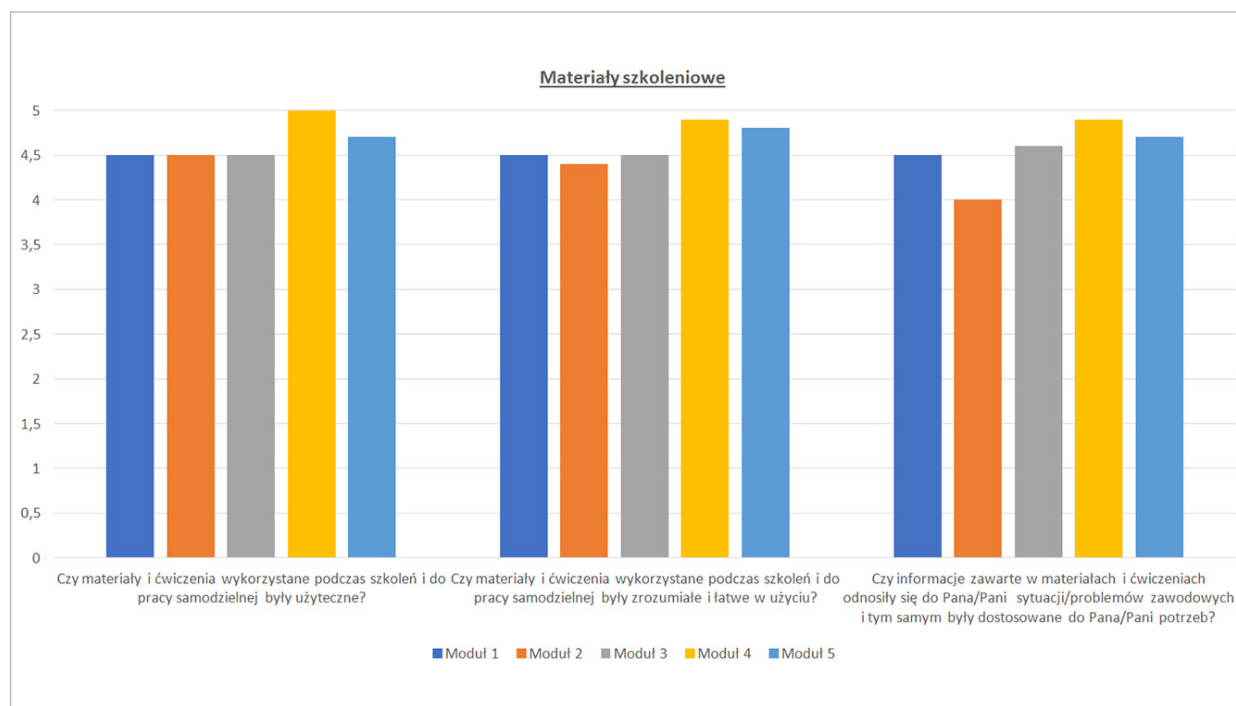
W drugiej części kwestionariuszy uczestnicy zostali poproszeni o ocenę szkolenia pilotażowego, biorąc pod uwagę jakość spotkań online z trenerami. Uczestnicy ocenili swój poziom akceptacji, gdzie 1 reprezentuje całkowity brak zgody, a 5 oznacza pełną zgodę.



Z pełnym przekonaniem można stwierdzić, że uczestnicy uznali szkolenie pilotażowe za bardzo ważne i warte wdrażania dla kolejnych grup edukatorów.

2.2.5 Materiały szkoleniowe

W trzeciej części kwestionariuszy ewaluacyjnych uczestnicy zostali poproszeni o ocenę jakości materiałów dydaktycznych, koncentrując się na treściach teoretycznych i ćwiczeniach. Uczestnicy ocenili poziom akceptacji, gdzie 1 stanowi całkowity brak zgody, a 5 oznacza całkowitą zgodę.



Z wyników można wywnioskować, że uczestnicy uznali materiał i dokumenty za użyteczne, zrozumiałe, łatwe w użyciu i pouczające.

2.2.6 Opinie uczestników szkolenia

W czwartej części kwestionariuszy uczestnicy zostali poproszeni o przedstawienie ogólnych uwag i opinii na temat szkolenia pilotażowego. Większość pytań była otwarta, aby umożliwić uczestnikom swobodne wyrażanie swoich myśli. Opinie w tej sekcji były głównie pozytywne, uczestnicy wskazywali otwarte środowisko uczenia się, łatwe w ponownym wykorzystaniu treści ćwiczeń i wysoki poziom prezentowanych treści. Niektórzy uczestnicy wskazywali też mniej pozytywne aspekty, takie jak np. czas trwania szkolenia – według ich opinii szkolenie online powinno trwać krócej niż czas zaplanowany przez organizatorów ze względu na utrudnioną interakcję spowodowaną formą online, która czasami tworzyła bariery komunikacyjne. Wreszcie, dla uczestników z ponad 20-letnim doświadczeniem, niektóre definicje były zbyt ogólne, ponieważ poziom doświadczeń zawodowych każdego uczestnika był inny, niektóre tematy było trudniej dostosować do odpowiedniego poziomu zaawansowania. Jednak, jak zostało przedstawione w powyższych wynikach, szkolenie zostało pozytywnie ocenione przez wszystkich uczestników.

Poniżej prezentujemy najistotniejsze opinie, biorąc pod uwagę wszystkie dostępne w ankietach ewaluacyjnych:

"Trener był bardzo konkretny i poświęcił odpowiednią ilość czasu na wyjaśnienie pojęć teoretycznych. Kurs szkoleniowy był bardzo interaktywny."

"Spotkania są bardzo dobrze zorganizowane i nie ma nic, co mi się nie podobało."

"Podobała mi się możliwość słuchania innych i dzielenia się moimi doświadczeniami."

"Lubię mówić o empatii i problemach, które możemy mieć, jeśli nie jesteśmy empatyczni."

"Podobała mi się część z ćwiczeniami i dzieleniem się doświadczeniami."

"Podobała mi się interakcja między trenerami a uczestnikami."

"Podobała mi się wolność wyrażania siebie."

"Bardzo miła atmosfera i podobało mi się to ćwiczenie z kolorami."

"Podobał mi się materiał, którego używali trenerzy."

"Podobała mi się wolność wyrażania swoich opinii."

2.2.7 Działania związane z rozpowszechnianiem pakietów szkoleniowych

Po zakończeniu szkolenia pilotażowego pakiet szkoleniowy został rozpowszechniony w następujący sposób:

- Mailing przy wykorzystaniu baz danych kontaktów w dziedzinie edukacji dorosłych;
- Komunikat prasowy;
- Newsletter;
- Posty w mediach społecznościowych (Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram);
- Publikacja artykułu na portalu EPALE

Biuro Komunikacji CSC wysłało mailing do 151 podmiotów zajmujących się edukacją osób dorosłych na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym, w tym do wszystkich włoskich CPIA (ośrodków edukacji dorosłych zarządzanych bezpośrednio przez włoskie Ministerstwo Edukacji). Wiadomość e-mail zawiera link do artykułu, z którego bezpłatnie można pobrać pakiet szkoleniowy.

Ponadto Biuro Komunikacji CSC wysłało newsletter do 589 organizacji pozarządowych zajmujących się rynkiem pracy i pracujących z osobami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji. Newsletter zawierał link do pobrania pakietu szkoleniowego. Biuro Komunikacji CSC przygotowało również artykuł na temat pakietu szkoleniowego w formie komunikatu prasowego i wysłało go do 578 kontaktów, między innymi do gazet regionalnych i krajowych. Ponadto kilka postów z linkiem do pobrania pakietu szkoleniowego zostało przygotowanych i opublikowanych w następujących mediach społecznościowych: Facebook, Twitter, LinkedIn i Instagram.

Artykuł w języku włoskim został opublikowany w EPALE. Menedżerowie platformy potwierdzili publikację artykułu, dzięki czemu możliwe jest pobranie pakietu szkoleniowego w języku włoskim (<https://epale.ec.europa.eu/it/node/160127>).

2.3 Wielka Brytania

W tej sekcji opisano realizację szkolenia pilotażowego w Wielkiej Brytanii.

2.3.1 Rekrutacja uczestników szkolenia pilotażowego

Uczestnicy szkolenia pilotażowego zostali zrekrutowani poprzez kontakty z edukatorami osób dorosłych w regionie Liverpool City. Program był promowany z użyciem ulotki, a wszystkie zainteresowane osoby były proszone o wypełnienie ankiety wprowadzającej, aby upewnić się, że program jest dla nich odpowiedni.

Po wypełnieniu ankiety wprowadzającej z wybranymi osobami przeprowadzono rozmowę telefoniczną, w której zaprezentowano szczegółowo program szkolenia.

Na bazie ankiety wprowadzającej i wywiadu telefonicznego potwierdzono uczestnictwo w szkoleniu pilotażowym wybranym osobom.

Ponadto pojawiły się prośby od klientów niektórych edukatorów osób dorosłych o udział w wybranych w sesjach. Osoby te nie były edukatorami osób dorosłych, więc nie wypełniły wstępnego kwestionariusza, ale uczestniczyły w pierwszej sesji szkolenia online.

2.3.2 Podsumowanie szkolenia

Szkolenie pilotażowe zostało przeprowadzone dla całej grupy szkoleniowej 15 osób od 20 lipca do 24 lipca 2020. Poniżej prezentujemy profil uczestników :

Lista uczestników	Płeć	Doświadczenie zawodowe	Zawód
Uczestnik #1	K	3 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #2	K	5 lat	Edukator dorosłych
Uczestnik #3	K	3 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #4	K	1 rok	Edukator dorosłych
Uczestnik #5	M	6 lat	Edukator dorosłych
Uczestnik #6	M	1 rok	Edukator dorosłych
Uczestnik #7	M	2 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #8	M	4 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #9	M	7 lat	Edukator dorosłych
Uczestnik #10	M	2 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #11	K	4 lata	Edukator dorosłych
Uczestnik #12	K	7 lat	Edukator dorosłych
Uczestnik #13	K	1 rok	Edukator dorosłych
Uczestnik #14	K	9 lat	Edukator dorosłych
Uczestnik #15	K	1 rok	Edukator dorosłych

W przypadku Wielkiej Brytanii pierwszy moduł szkolenia pilotażowego przeprowadzono zgodnie ze zmianami zatwierdzonymi przez Narodową Agencję w formie online przy użyciu następującej struktury:

- 4 godziny treningu online z przerwą 15 minut;
- 2 godziny indywidualnej pracy offline dla uczestników;
- 2 godziny spotkanie online w celu weryfikacji pracy indywidualnej.

Wykorzystano platformę Zoom do przeprowadzenia sesji szkoleniowej online, ponieważ była bezpłatna dla uczestników, a także łatwo dostępna z wielu urządzeń, takich jak PC, Mac, smartfony i tablety.

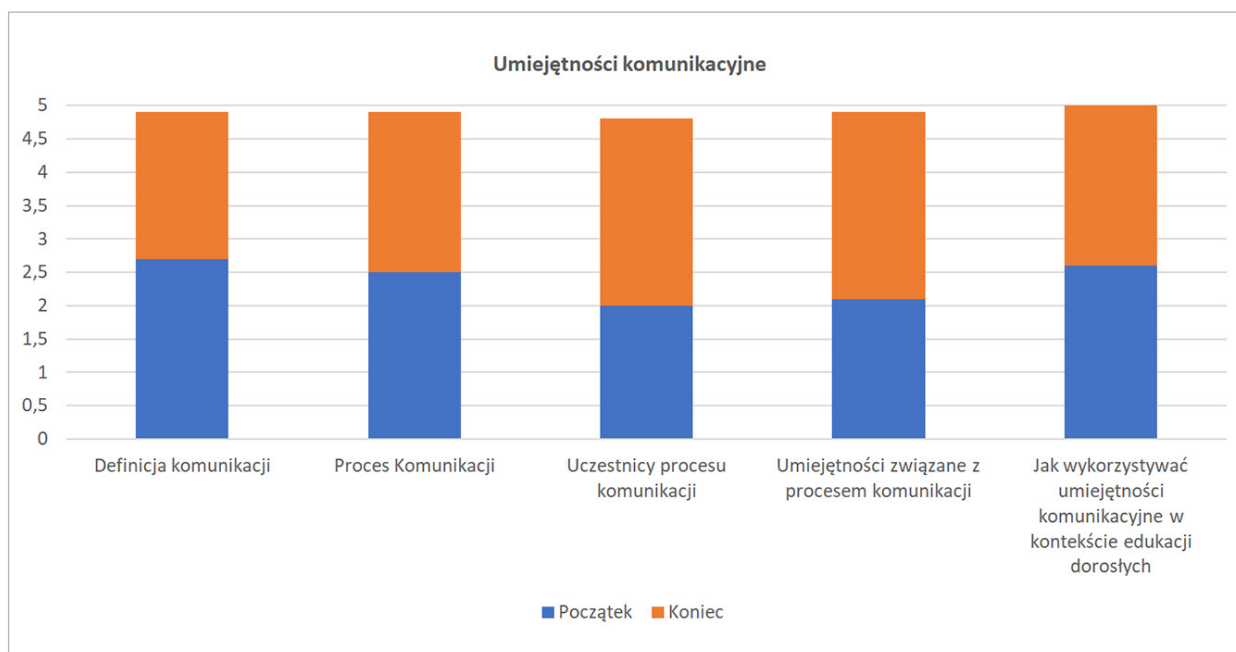
Jednak po pierwszym module uczestnicy poprosili o zmianę formy szkolenia z online na stacjonarną „twarz w twarz” dla pozostałych czterech modułów. Uczestnicy uważali, że trudniej jest przeprowadzić szkolenie online poprzez platformę Zoom, niektórzy nie mieli dostępu do dobrego łącza internetowego i / lub nie mieli odpowiednich urządzeń co zmniejszało korzyści ze szkolenia. Wpływ na tę decyzję miało niewielkie doświadczenie uczestników i trenera w realizacji szkoleń online.

Ze względu na złagodzenie niektórych ograniczeń związanych z pandemią Covid-19 w Wielkiej Brytanii, niewielkie odległości geograficzne i dostępność dużych sal szkoleniowych, pozostałe warsztaty można było przeprowadzić w bezpieczny sposób z zachowaniem zasad dystansu społecznego. Szkolenie stacjonarne spotkało się z dużo lepszym odbiorem uczestników.

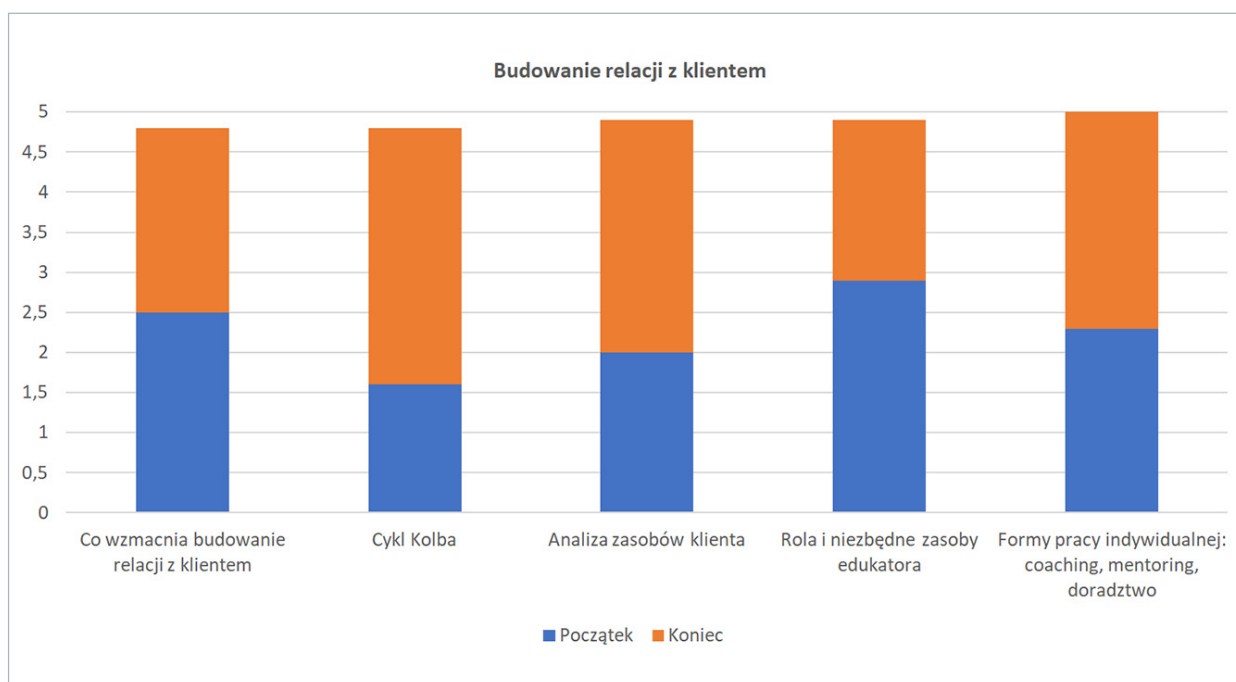
2.3.3 Wyniki szkolenia pilotażowego

Wyniki szkolenia pilotażowego były dobre, zauważono dużą poprawę umiejętności na podstawie porównania ankiety pre i post szkoleniowej. Uczestnicy uważali, że program jest istotny i ważny w ich pracy a materiały przygotowane w sposób umożliwiający efektywną naukę.

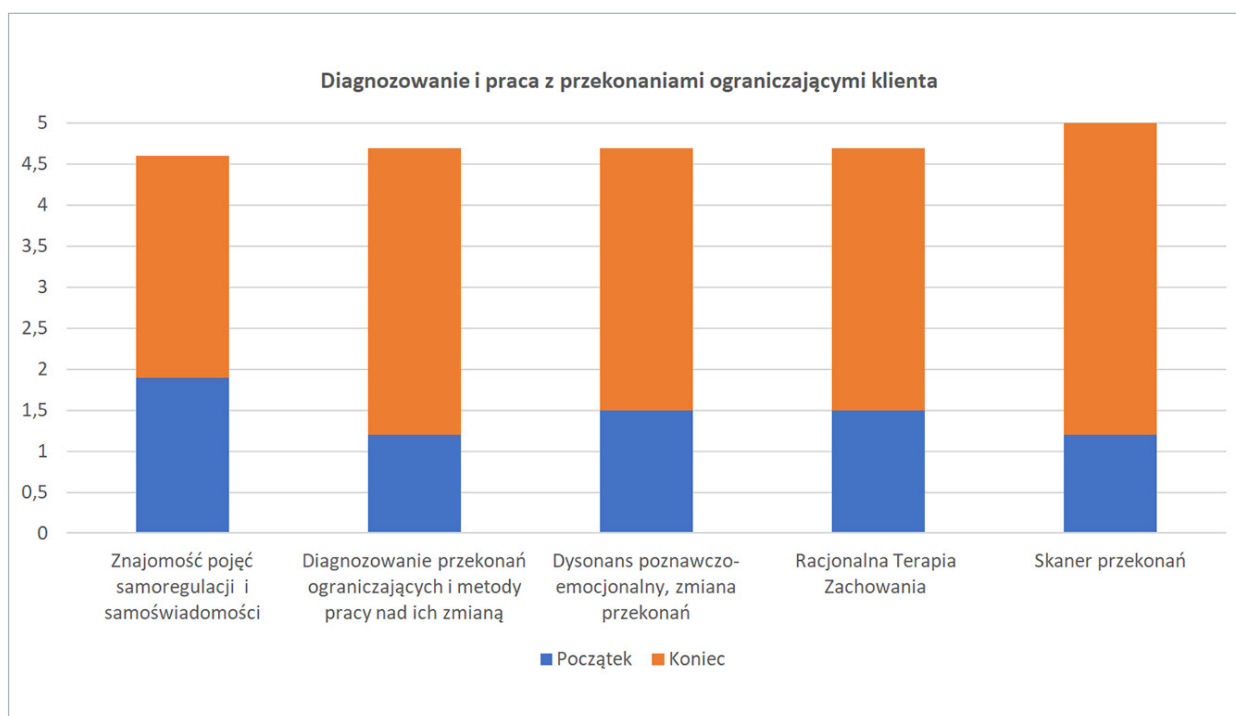
Znaczny wzrost poziomu umiejętności i wiedzy został zauważony we wszystkich modułach w ramach szkolenia pilotażowego w Wielkiej Brytanii. W prawie wszystkich badanych obszarach zanotowaliśmy średnią prawie 5 punktów czyli maksymalną.



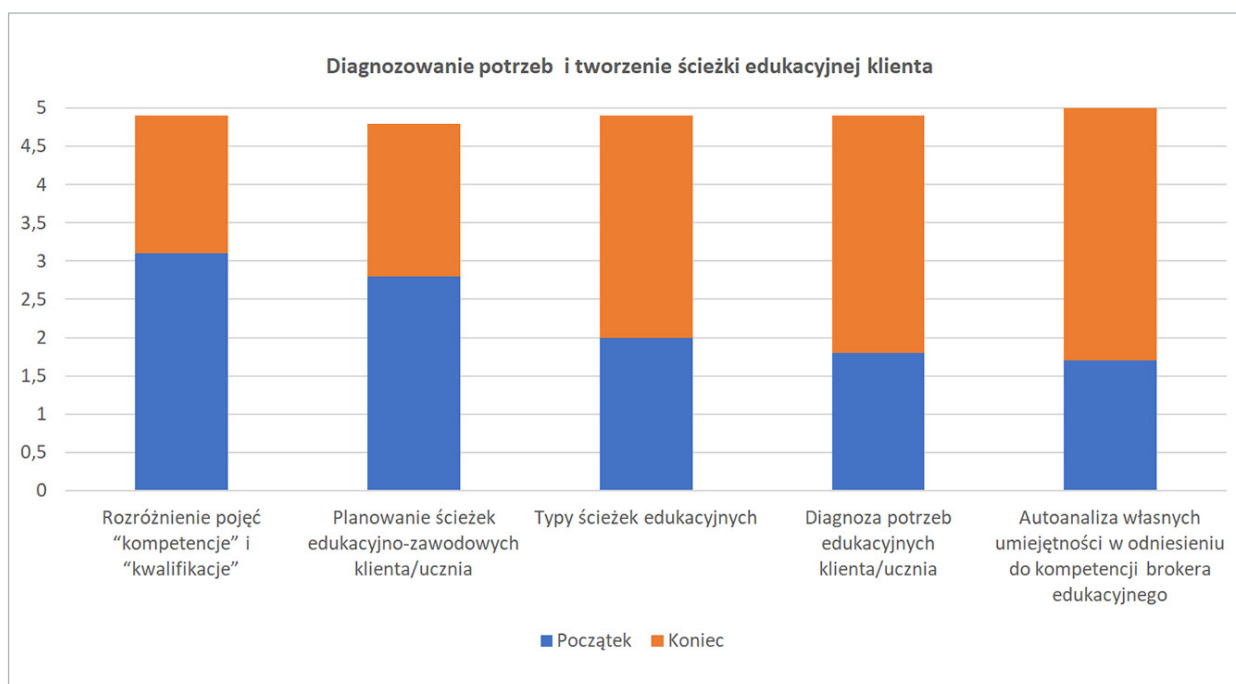
Po podsumowaniu wyników ankiet ewaluacyjnych w pierwszym module zanotowaliśmy bardzo wysoką końcową ocenę, bliską pięciu punktom. Zagadnienie „Uczestników procesu komunikacji” osiągnęło nieco niższy średni wynik końcowy, natomiast we wszystkich obszarach widzimy stanowczą poprawę przed i po szkoleniu o wartości ok 2,5 punktów.



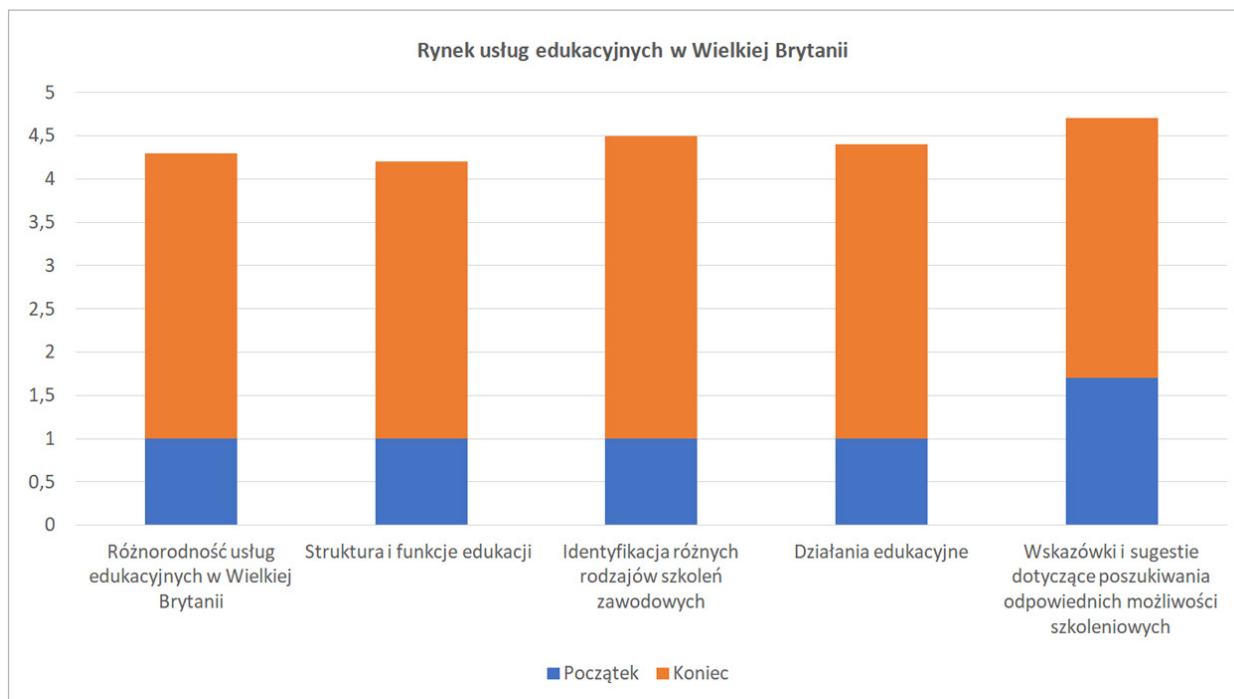
Podobnie wyniki po module drugim przedstawiały bardzo wysokie średnie punktowe we wszystkich obszarach, w szczególności "Cykl Kolba" i "Analiza zasobów klienta", wykazując poprawę poziomu wiedzy.



Oprócz obszaru "Skanera Przekonań" wyniki końcowe w trzecim module były niższe niż w poprzednich dwóch modułach. Jednak średni wzrost poziomu wiedzy był większy niż w poprzednich modułach w każdym obszarze.



W czwartym module zauważyliśmy ponownie wysoki, bliski 5 punktom wynik punktów końcowych.

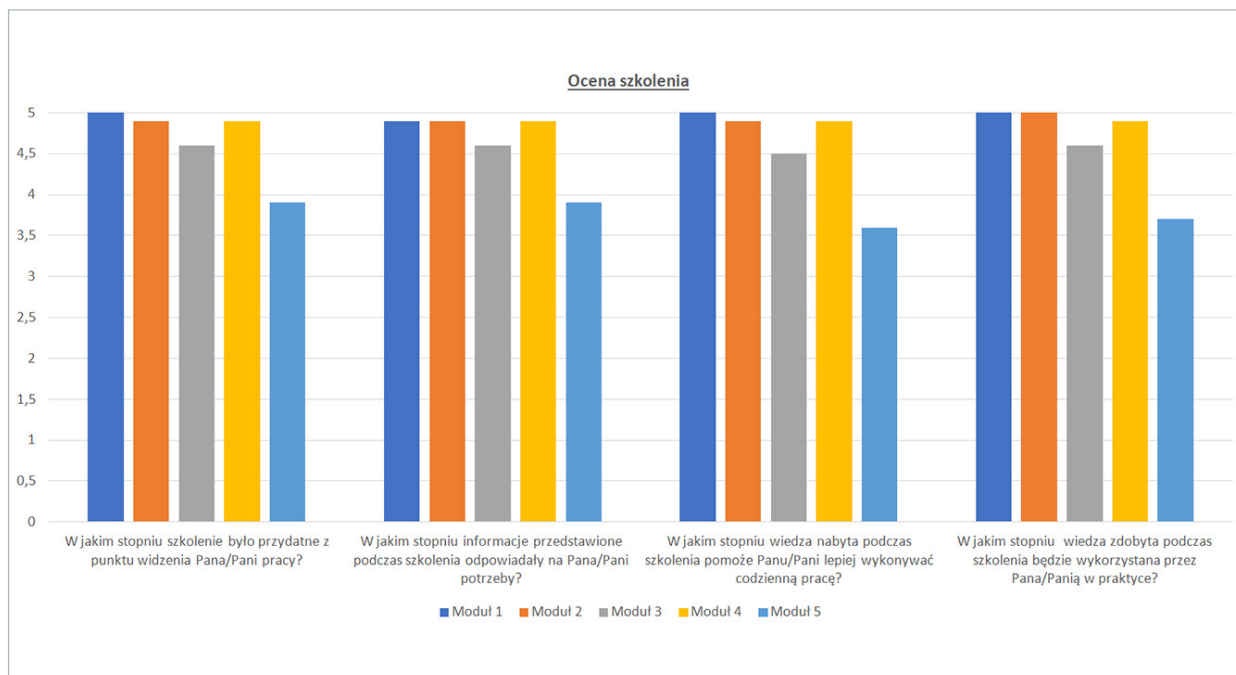


Ostatni, piąty moduł wykazał nieco niższe średnie wyniki punktów końcowych wynoszące około 4,5 punktu lub mniej. Jednakże, punkty początkowe były najniższe z wszystkich pięciu modułów. Sugeruje to potwierdzenie opinii wyrażonej w pierwszym raporcie, w którym wykazano brak wiedzy i zrozumienia usług edukacyjnych w Wielkiej Brytanii przez edukatorów osób dorosłych.

Istnieje wyraźna poprawa zrozumienia wszystkich tematów w modułach szkoleniowych o średnim wzroście od 4 punktów do 5 punktów. Potwierdza to wzrost poziomu wiedzy i sugeruje, że szkolenie było cenne dla wszystkich uczestników.

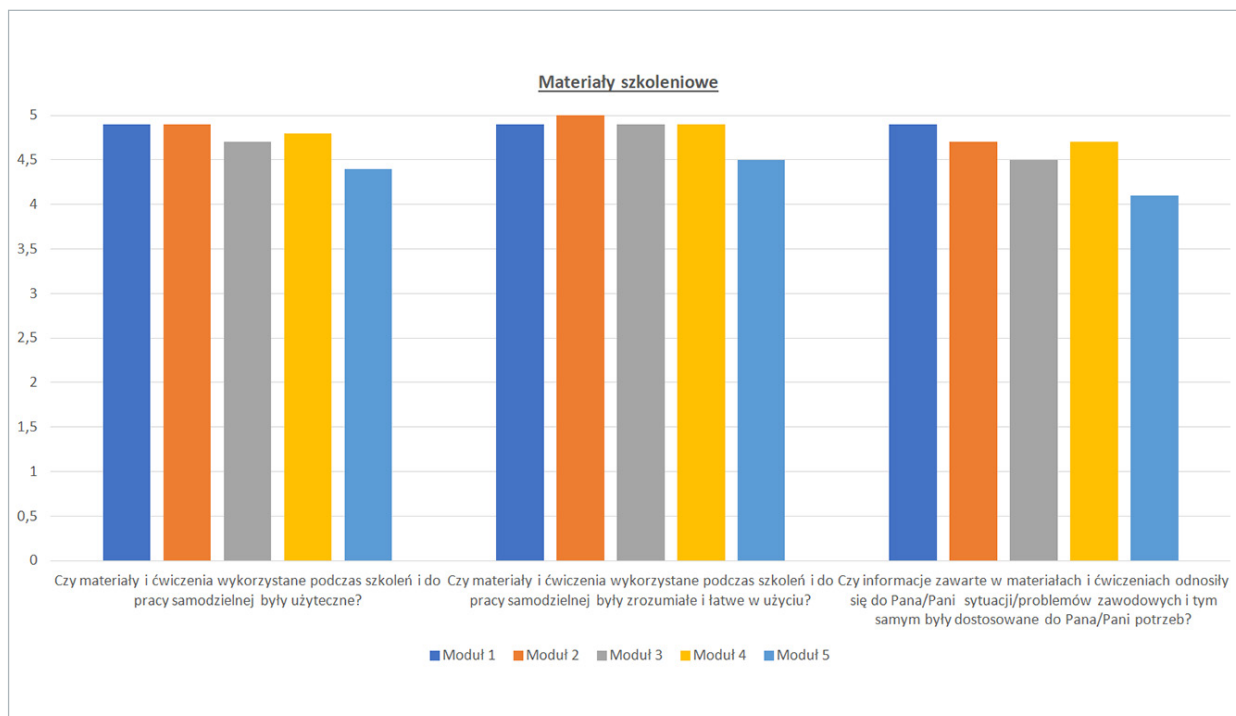
2.3.4 Ocena przydatności szkolenia

Uczestnicy bardzo wysoko ocenili szkolenie dla pierwszych czterech modułów, jednak nastąpił zauważalny spadek oceny dla piątego modułu. Warto również zauważyć, że moduł 5 miał najniższy wynik w samocenie uczestników przed szkoleniem. Potwierdza to wniosek przedstawiony w pierwszym raporcie „Raport dotyczący funkcjonowania systemów edukacji osób dorosłych w wybranych krajach Europy: Wielka Brytania, Polska i Włochy” o braku wiedzy i zrozumienia usług edukacyjnych w Wielkiej Brytanii przez edukatorów osób dorosłych.



2.3.5 Materiały szkoleniowe

Materiały szkoleniowe zostały również wysoko ocenione we wszystkich modułach z niewielkim spadkiem dla modułu 5.



2.3.6 Opinie uczestników szkolenia.

Organizatorzy szkolenia pilotażowe otrzymali bardzo dobre opinie. Poniżej przedstawiono przykłady:

"Bardzo dobre szkolenie i pełne użytecznych informacji"

"Kurs dostosowany w szczegółach"

"Kurs bardzo mi się podobał"

"Cykl Kolba był interesujący"

"Doskonały kurs"

"Dobre, jasne informacje"

"Genialny kurs, nauczyłem się nowych metod"

"Będę używał poznane metody w mojej codziennej pracy z osobami dorosłymi"

2.3.7 Upowszechnianie pakietu szkoleniowego

Po zakończeniu szkolenia pilotażowego pakiet szkoleniowy został rozpowszechniony przy użyciu wielu różnych kanałów dystrybucyjnych. Zaktualizowane materiały zostały przekazane m.in. organizacjom, w których pracują wszyscy uczestnicy programu, tak aby mogli z nich korzystać również w swoich organizacjach. Dodatkowo, materiały zostały opublikowane w sieci organizacji poza pozarządowych i komercyjnych wspierających edukatorów osób dorosłych w regionie Liverpool City, również dla członków organizacji Greater Merseyside Learner Provider Federation.

Ponadto pakiet szkoleniowy jest dostępny do ściągnięcia za darmo na stronie Sysco Business Skills https://www.sysco.uk.com/wp-content/uploads/2020/09/Training-Package_English_Final_August-2020.pdf

3. NAJLEPSZE PRAKTYKI MIĘDZYNARODOWE

Po testowaniu programu pilotażowego zidentyfikowano szereg dobrych praktyk, które prezentujemy w tej części z podziałem na poszczególne kraje.

3.1 Polska

Podczas przygotowań do szkolenia pilotażowego w Polsce zespół FIIW ściśle współpracował z partnerami projektu, aby zapewnić taką samą lub bardzo podobną zawartość szkolenia pilotażowego we wszystkich trzech krajach partnerskich. Ze względu na pandemię Covid-19 format szkolenia musiał w bardzo krótkim czasie zmienić formę ze stacjonarnej na online. Musieliśmy być selektywni i wybierać treści, które zapewnią zaangażowanie uczestników podczas nauki online.

Innowacyjna metoda przygotowania podręcznika, który umożliwia wykorzystanie go do pracy grupowej podczas szkolenia i pracy własnej edukatorów, w której każdy moduł składa się z części teoretycznych i praktycznych, umożliwiła dostosowanie treści do szkolenia online i połączenie elementów teoretycznych z ćwiczeniami praktycznymi.

Możliwość dwójakiego wykorzystania publikacji została potwierdzona podczas w pilotażu, kiedy uczestnicy korzystali z podręcznika podczas szkolenia grupowego, a następnie wykorzystywali do pracy własnej.

Platforma Zoom została wybrana po analizie możliwości zastosowania różnych form edukacyjnych jako platforma szkoleniowa, ponieważ daje możliwość podziału grupy na mniejsze podgrupy lub pary w oddzielnych, wirtualnych pokojach, funkcja ta była bardzo przydatna podczas szkolenia i była często wykorzystywana przez trenera.

Aby zapewnić skuteczną realizację szkolenia i wysokie standardy, dla każdego modułu wybrano następujący format: 4 godziny szkolenia grupowego online, 2 godziny pracy własnej offline w oparciu o temat i ćwiczenia przygotowane przez trenera oraz 2 godziny spotkania online w celu weryfikacji przyswojonego materiału.

Zaplanowanie elementu pracy własnej uczestników, między spotkaniami online było bardzo dobrym posunięciem – dawało możliwość korzystania z treści podręcznika w szerszej perspektywie, a nie tylko zajęć online.

Przed rozpoczęciem szkolenia pilotażowego wszyscy uczestnicy zostali poproszeni o wypełnienie ankiety wprowadzającej, na podstawie której trener był w stanie dostosować treść szkolenia do potrzeb grupy.

Biorąc pod uwagę różne doświadczenia zawodowe uczestników i różny staż zawodowy, trener często musi pracować jako moderator. W tym przypadku zaleca się, aby trener zadbał o proces grupowy, zintegrował grupę szkoleniową, poprosił uczestników z dłuższym stażem zawodowym, aby podzielili się z grupą swoim doświadczeniem. Następnie trener musi angażować wszystkich uczestników i zachęcać do wymiany opinii aby wspólnie poszukiwali rozwiązań dla ćwiczeń lub studium przypadku.

Pomocne jest również wyciąganie wniosków poprzez dyskusję moderowaną i dzielenie się doświadczeniem trenera w pracy z osobami dorosłymi.

Szkolenia pilotażowe w Polsce przeprowadziła jedna trenerka. Bardzo przydatne okazało się jej duże doświadczenie, w realizacji szkoleń online o takiej długości (4 godziny szkoleniowe naraz). Na podstawie realizacji szkolenia, przedstawiamy zbiór najlepszych praktyk:

- Grupa szkoleniowa powinna składać się z maksymalnie 10 uczestników – taka liczba umożliwia kontakt i wystarczającą uwagę poświęconą wszystkim uczestnikom.
- Szkolenie nie powinno mieć funkcji nagrywania, jeśli nie jest to wymagane dla celów raportowania. Włączona opcja nagrywania szkolenia może sporadycznie powodować wycofanie się uczestników, choć z reguły zapominają o nagrywaniu wraz z biegiem szkolenia.
- Optymalna długość szkolenia -5 godzin z dwiema przerwami
- Włączone kamery uczestników podczas szkolenia
- Używanie platformy internetowej, która umożliwi podział uczestników na mniejsze grupy lub pary i pracę w wirtualnych pokojach
- Zawarcie kontraktu szkolenia online, ustalenie zasad podobnie jak na szkoleniu stacjonarnym np. włączone kamery, zwracanie się bezpośrednio do adresata wypowiedzi, pisanie na czacie

Po przeprowadzeniu szkolenia pilotażowego nasuwa się wniosek, iż uczenie się przez całe życie to nie tylko poszerzanie i rozwój kompetencji oraz podnoszenie kwalifikacji, ale przede wszystkim jest to zapobieganie wypaleniu zawodowemu, zadowolenie z uczenia się nowej wiedzy i samorozwoju, poznawanie nowych metod i narzędzi pracy oraz sposobów na zwiększanie efektywności w pracy z osobami poszukującymi pomocy i wsparcia.

Uczestnicy szkolenia pilotażowego bardzo chętnie uczyli się, dzielili się swoimi doświadczeniami i rozmawiali z innymi, którzy często doświadczają podobnych wyzwań.

3.2 Włochy

Podczas wdrażania szkolenia pilotażowego we Włoszech zidentyfikowano następujące dobre praktyki:

W początkowej fazie, gdy partnerzy projektu zdecydowali, że szkolenie pilotażowe zostanie dostosowane do szkolenia online, pierwszym wyzwaniem było znalezienie metod, które pozwoliłyby uczestnikom zaangażować się w proces uczenia się i nie byłby typowymi działaniami wykorzystywanymi podczas szkoleń stacjonarnych. Po dyskusji partnerzy projektu zdecydowali, że sesje teoretyczne muszą być mieszane z sesjami ewaluacji i weryfikacji, w których uczestnicy będą pełnili centralną i aktywną rolę, wyjaśniając, w jaki sposób wdrożyli ćwiczenia wykonane podczas pracy własnej. Rozwiązanie to okazało się bardzo udane, ponieważ uczestnicy zaangażowali się, a sesje stały się okazją do dzielenia się i omawiania kwestii zawodowych i osobistych. Po początkowej fazie niepewności uczestnicy poznali się nawzajem, a dyskusje stawały się coraz bardziej osobiste i zaangażowane. Podsumowując, zaprezentowanie elementów teoretycznych, po których następują indywidualne działania praktyczne i otwarte dyskusje podczas szkolenia online, było udanym wyborem w tym kontekście.

Na etapie planowania dostosowanie 5 modułów szkoleniowych do formatu online oznacza częściowe dostosowanie tematów szkoleniowych. W rzeczywistości zostały one wybrane na podstawie możliwości wykonania ćwiczeń podczas szkolenia online, zapewniając, że wysokie standardy szkolenia pilotażowego. Wybór ten został dokonany wspólnie przez wszystkich partnerów projektu poprzez serię spotkań online w celu zagwarantowania identycznych tematów i ćwiczeń w każdym szkoleniu pilotażowym na szczeblu krajowym.

Po dostosowaniu struktury szkolenia pilotażowego do formatu online, CSC wykorzystała media społecznościowe i bazę kontaktów do rekrutacji potencjalnych uczestników. Następnie CSC przygotowało i wysłało ankietę wprowadzającą do wszystkich tych osób, które wykazały zainteresowanie udziałem w kursie. W ten sposób można było zaplanować ostateczną liczbę uczestników. Zostało to zaplanowane z następujących powodów:

- zrozumienie, kto jest zainteresowany udziałem w szkoleniu pilotażowym;
- poznanie poziomu wiedzy i kompetencji uczestników;

- zebranie informacji o oczekiwaniach i zagadnieniach, które uczestnicy chcieliby pogłębić podczas szkolenia pilotażowego.

Wreszcie CSC sprawdziło serię platform internetowych, aby sprawdzić, które z nich są najwłaściwsze zgodnie z następującymi kryteriami:

- Łatwy dostęp do platformy internetowej dla uczestników;
- Łatwe zarządzanie panelem administracyjnym;
- Przestrzeganie praw i polityki prywatności osób, które mają dostęp do platformy;
- Możliwość nagrywania i przechowywania sesji szkoleniowych w systemie.

Analiza porównawcza była owocna i może być również uznana za najlepszą praktykę. Na podstawie oceny trenerów CSC wybrało GoToMeeting jako platformę internetową do realizacji szkolenia pilotażowego.

Innym ważnym aspektem, który należy podkreślić jest dostosowanie treści szkolenia pilotażowego do różnych poziomów doświadczenia uczestników. Trenerzy spodziewali się udziału uczestników z doświadczeniem zawodowym poniżej 10-letniego stażu, ze względu na mniejsze zainteresowanie kompleksowymi treściami pakietu edukacyjnego. Niemniej jednak dwóch uczestników z ponad 10-letnim doświadczeniem zdecydowało się wziąć udział w szkoleniu. Rekomendujemy poznanie uczestników (wiek, zakres wiedzy, lata doświadczenia itp.) przed rozpoczęciem szkolenia.

Wykorzystanie ankiety wprowadzającej było bardzo trafne i zwiększyło poziom zadowolenia uczestników ze szkolenia pilotażowego.

Ponadto trenerzy CSC zauważyli, że większość uczestników miała duże doświadczenie zawodowe w zakresie tematyki szkolenia pilotażowego (mimo, że mieli mniej niż 10 lat doświadczenia zawodowego). Dlatego postanowili wygospodarować czas podczas sesji teoretycznych, w których uczestnicy mogli przedstawić własne doświadczenie zawodowe. Zaowocowało to następującymi wnioskami:

- Młodszy uczestnicy nauczyli się i przyswoili pojęcia i metodologię z doświadczenia bardziej doświadczonych uczestników;
- Dyskusje i dzielenie się swoimi przemyśleniami zwiększały interakcje między uczestnikami, a także pozwalały trenerom na chwile odpoczynku.

Poskutkowało to procesem partnerskiego uczenia się, który jest jedną z najważniejszych korzyści w tego typu szkoleniach: uczestnicy mogą być trenerami rówieśniczymi, a tym samym uczynić kurs bardziej interesującym i angażującym. Ponadto dzięki udziałowi uczestników w różnym wieku i o różnorodnym doświadczeniu wartość uczestnictwa w szkoleniu bardzo wzrosła.

Podsumowując, ważne jest, aby zrównoważyć grupę, biorąc pod uwagę następujące kryteria:

1. Potrzeby edukacyjne (Czego muszą się nauczyć? W jaki sposób możemy dostarczyć te treści?);
2. Doświadczenie (Ile lat doświadczenia mają? Jak sprawić, by moje szkolenie było dla nich interesujące?)
3. Wiek (Jaki profil mają uczestnicy? W jaki sposób możemy sprawić, by działania były bardziej interaktywne, aby sprzyjać doświadczeniu edukacyjnemu w dialogu międzypokoleniowym?)
4. Oczekiwania uczestników (Jak sprawić, by doświadczenie edukacyjne było zadowalające? Jak radzić sobie z potencjalnymi przeszkodami/ wyrażonymi obawami?)

Podczas organizacji szkolenia trenerzy koncentrowali się na opracowaniu następujących rozwiązań:

1. Przed rozpoczęciem szkolenia pilotażowego trenerzy przygotowali prezentacje PowerPoint do każdego z 5 modułów szkoleniowych. Prezentacje te charakteryzowały się dużą ilością obrazów zamiast tekstu, które podsumowują i ułatwiają zrozumienie głównych pojęć.
Zadaniem prezentacji jest uproszczenie zawartości modułów szkoleniowych przy jednoczesnym zachowaniu istoty merytoryki. Wykorzystanie prezentacji, która jest skuteczna i łatwa do zrozumienia ma zasadnicze znaczenie w szkoleniu online ponieważ proces komunikacji może być utrudniony i pomiędzy uczestnikami mogą tworzyć się bariery komunikacyjne. Z tego samego powodu ważne było, aby trenerzy opracowali proste ćwiczenia dla uczestników min. proste pytania w czasie szkolenia dla uczestników, tak aby byli zaangażowani i aktywnie uczestniczyli w szkoleniu.
2. Na początku szkolenia trenerzy dawali uczestnikom wybór dotyczący włączonej kamery, aby zwiększyć ich komfort udziału. Jednak w trakcie szkolenia ustalono dwie zasady ułatwiające proces komunikacji:
 - Kiedy mówi trener lub inny uczestnik, należy wyłączyć mikrofon;
 - Jeśli chcesz zadać pytanie, napisz je na czacie. Podczas każdej sesji szkoleniowej trenerzy odpowiedzą na zadane pytania.
3. Podczas szkolenia pilotażowego trenerzy zmieniali się od czasu do czasu, żeby uatrakcyjnić szkolenie i przerwać ewentualną monotonię. Z tego samego powodu używali różnych metod szkoleniowych np. czasami udostępniali filmy do obejrzenia podczas sesji szkoleniowych online. Trenerzy starali się również interpretować ciekawie ćwiczenia, aby zaangażować uczestników, a także pobudzić ich wyobraźnię i kreatywność.

4. Generalnie, uczestnicy byli bardzo zainteresowani i chętni do zapoznania się z nowymi aspektami tematów, których podstawy wcześniej już znali. Uczestnicy mieli od 1 do 10 lat (lub więcej!) doświadczenia zawodowego. Należy podkreślić, że dwóch uczestników, którzy mieli odpowiednio 20 i 25 lat doświadczenia, zostało włączonych do szkolenia pilotażowego, ponieważ nalegali i wykazywali prawdziwe zainteresowanie niektórymi aspektami treści szkoleniowych nad którymi chcą pracować.

Podczas szkolenia, uczestnicy byli zaangażowani i wykazywali pozytywne nastawienie do procesu uczenia się: byli spokojni i otwarci na przyswojenie nowych pojęć i punktów widzenia. Taka postawa jest znakiem, że uczestnicy (nawet ci, z dużym doświadczeniem zawodowym) wdrożyli w życie koncepcję uczenia się przez całe życie w taki sposób, że nieustannie szukają okazji zdobycia nowych kompetencji. Otwarte podejście do możliwości uczenia się można zauważyć w ankietach ewaluacyjnych wypełnionych przez uczestników, w których zadeklarowali wyraźną poprawę znajomości tematów szkolenia pilotażowego.

Co więcej, ciągłe zainteresowanie i zaangażowanie uczestników pokazały znaczenie tego typu możliwości edukacyjnych na ich drodze zawodowej. W tym sensie elastyczność i możliwości adaptacyjne tego szkolenia pilotażowego są gwarancją, że ta inicjatywa edukacyjna będzie proponowana w przyszłości innym grupą.

3.3 Wielka Brytania

Brytyjski program szkoleniowy został oryginalnie zaprojektowany i opracowany, aby był realizowany w warunkach szkolenia stacjonarnego. W wyniku pandemii koronawirusa Covid-19, nastąpiło szybkie dostosowanie do realizacji szkolenia online. Okazało się jednak, że uczestnicy zdecydowanie wolą brać udział w szkoleniu stacjonarnym, więc jak tylko było to możliwe powrócono do tej formy.

Nasze doświadczenie wykazało, że realizacja szkolenia stacjonarnego była znacznie skuteczniejsza niż szkolenia online. Pozwoliło to na większe zaangażowanie, interakcję i zrozumienie treści. Realizacja zajęć stacjonarnie umożliwiła znacznie skuteczniejsze prowadzenie działań i symulacji grupowych oraz zapewnienie, że poszczególne ćwiczenia zostały wykonane w bardziej efektywny sposób.

W przypadku gdyby sesje były prowadzone online, konieczne byłoby przygotowanie trenerów do tej formy zajęć. Szkolenia w formie online stają się coraz bardziej popularne, co oznacza, że zarówno trenerzy jak i uczestnicy będą zdobywali większe doświadczenie w korzystaniu z tej metody.

Wypełnienie ankiety wprowadzającej okazało się bardzo skuteczne w określaniu zarówno początkowego poziomu wiedzy i drogi przebytej przez uczestników podczas szkolenia. We wszystkich modułach wykazano wzrost wiedzy. Dwa obszary, w których zauważyliśmy stanowiącą poprawę to „Diagnoza i praca z przekonaniem ograniczającym klienta” i „Rynek usług edukacyjnych w Wielkiej Brytanii”. Oznaczałoby to, że obszary najbardziej wymagające poprawy dla edukatorów dorosłych to zdolność do zarządzania przekonaniem dorosłych oraz wymóg zrozumienia szerszej struktury edukacyjnej dostępnej dla dorosłych wraz z umiejętnościami skutecznego umiejscawiania dorosłych na najbardziej odpowiedniej ścieżce szkoleniowej i zawodowej. Powyższe wnioski sugerują, iż w tym aspekcie pakiet szkoleniowy ciągle można poprawić mimo, że jednocześnie wskazują na największy przyrost poziomu wiedzy.

4. REKOMENDACJE PRZY WDRAŻANIU I REALIZACJI SZKOLEŃ NA PODSTAWIE PAKIETU SZKOLENIOWEGO

Realizacja szkolenia pilotażowego doprowadziła do powstania szeregu rekomendacji i zaleceń dla przyszłych organizatorów szkoleń z wykorzystaniem pakietu szkoleniowego.

4.1 Polska

Po udanej realizacji szkolenia pilotażowego przygotowano następujący zestaw wniosków wspierających organizację i trenerów, którzy będą realizować szkolenia online w oparciu o pakiet szkoleniowy:

- Zalecana współpraca z trenerem, który ma doświadczenie w realizacji szkoleń online,
- Przeznaczenie wystarczającej ilości czasu i zasobów na przygotowanie szkolenia i rekrutację uczestników,
- Ankieta wprowadzająca jest konieczna, zawsze należy ją udostępnić uczestnikom, aby poznać ich potrzeby i zainteresowania przed rozpoczęciem szkolenia,
- Wyjaśnienie uczestnikom, jak ważne jest ich pełne zaangażowanie podczas szkolenia,
- Zawarcie kontraktu szkoleniowego z uczestnikami,
- Realizacja szkolenia w oparciu o cykl Kolba (doświadczenie, refleksja, wnioskowanie, praktyka), w którym proces uczenia się opiera się na doświadczeniach zawodowych i życiowych uczestników,
- Odnoszenie się do treści podręcznika szkoleniowego – wprowadzenie najważniejszych treści teoretycznych w prezentacji PPT prezentowanej podczas szkolenia,

- Wygospodarowanie odpowiedniej ilości czasu i przestrzeni na wymianę doświadczeń, refleksji, wniosków między uczestnikami szkolenia, dyskusje moderowaną,
- Zebranie jednorodnej grupy uczestników szkolenia np.: edukatorzy pracujący z młodymi dorosłymi, edukatorzy pracujący z osobami z niepełnosprawnościami,
- Dla każdego modułu dostarczanego online, najlepiej zaplanować 2 dni szkolenia, aby lepiej zarządzać treścią szkolenia lub co najmniej 8 godzin szkolenia, jak wskazuje instrukcja w podręczniku szkoleniowym
- Zapewnienie ciągłości treści pomiędzy modułami,
- Stosowanie różnych metod aktywizujących podczas szkolenia: prezentacja, dyskusja moderowana, zapisywanie wniosków, filmy, animacje, praca grupowa, praca indywidualna, czas refleksji,
- Wprowadzanie nowych narzędzi szkoleniowych i aplikacji, z których uczestnicy mogą korzystać w codziennej pracy,
- Zapewnienie integracji i możliwości wymiany doświadczeń między uczestnikami grupy,
- Stworzenie przestrzeni podczas do budowania sieci profesjonalnych kontaktów,
- Dbanie o dobre samopoczucie i komfort uczestników i odpowiednio zaplanowane przerwy.

4.2 Włochy

Poniżej prezentujemy rekomendacje dotyczących kolejnych szkoleń, które miałyby taką samą strukturę online i podobne tematy:

- **Organizacja, rekrutacja i planowanie szkolenia:** upewnij się, że masz wystarczająco dużo czasu, aby zaplanować i promować swoje szkolenie. Ważne jest, aby nie lekceważyć wysiłków, które trzeba podjąć w celu rekrutacji uczestników: nie wystarczy po prostu opublikowanie ogłoszenia. Ważne jest, aby korzystać ze swojej sieci kontaktów i rozumieć, jak najlepiej rozpowszechnić informacje;
- **Skontaktuj się z uczestnikami i poznaj ich potrzeby edukacyjne przed szkoleniem:** W ten sposób zapewnisz zadowalające i skuteczne doświadczenie w uczeniu się i gwarantujesz realizację procesu uczenia się przez całe życie;
- **Uczynienie doświadczenia edukacyjnego przyjemnym i skutecznym z punktu widzenia komunikacji:** wybierz odpowiednią platformę, ale także opracuj skondensowaną i obrazową prezentację, aby sesja szkoleniowa była spotkaniem nie do przeoczenia na ścieżce edukacyjnej uczestników;
- **Zapewnienie wystarczającego czasu na przerwy między sesjami:** ważne jest, aby uczestnicy nie tylko słuchali, ale także myśleli o treści szkolenia, rozwijali dalsze treści, "tra-wili" zdobytą wiedzę i czynili ją własną;
- **Zadbaj o potrzeby edukacyjne – i ogólnie potrzeby – trenera:** bycie trenerem może być wyczerpujące, dlatego ważne jest, aby zrozumieć ich granice i zorganizować sesje dopasowane do ich możliwości.

Jak wspomniano w raporcie 01 „Raport dotyczący funkcjonowania systemów edukacji osób dorosłych w wybranych krajach Europy: Wielka Brytania, Włochy, Polska”, który jest pierwszym rezultatem projektu, według włoskich edukatorów osób dorosłych, edukatorzy mają ograniczone przygotowanie do pracy z dorosłymi klientami, którzy mają konkretne problemy w swoim życiu. Dorośli – zwłaszcza osoby o niskich kwalifikacjach – mają wiele różnych potrzeb edukacyjnych, często pochodzą ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym i z wysokim wskaźnikiem porzucania nauki; w wielu przypadkach to dorośli, którzy w swoim czasie "uciekli" ze szkół.

Edukatorzy osób dorosłych coraz częściej potrzebują przestrzeni aby przyjąć nowe, spersonalizowane i elastyczne metody edukacyjne, aby móc w pełni wesprzeć swoich klientów. Ponadto, oferta kształcenia kierunkowego jest często ograniczona, a czasami niektórzy edukatorzy osób dorosłych nie są wyposażeni w niezbędne kompetencje, więc zdarza się, że nauczyciele ze szkół średnich podejmują się roli edukatorów osób dorosłych bez odpowiedniego przygotowania.

Wreszcie, patrząc na włoski kontekst i potrzeby, z którymi obecnie mierzy się sektor edukacji osób dorosłych, prezentowany podręcznik szkoleniowy (O2) i związane z nim szkolenie pilotażowe mogą przyczynić się do wypełnienia luki edukacyjnej, jako przykład szkolenia skierowanego specjalnie do edukatorów dorosłych. W konsekwencji podręcznik szkoleniowy może zapewnić większą rozpoznawalność profesji nauczyciela dorosłych – edukatora osób dorosłych, pamiętając również, że przedstawia rolę brokera edukacyjnego ściśle związanego z tą specjalizacją.

W tym sensie zaleca się przedstawienie pakietu szkoleniowego i opisanego szkolenia departamentom publicznym w organach regionalnych odpowiedzialnych za przygotowanie kursów szkoleniowych jako ważnej propozycji ścieżki kształcenia skierowanej do edukatorów dorosłych, zwiększając w ten sposób możliwości kształcenia nauczycieli, którzy poradzą sobie z reintegracją osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, co stanowi pomost między dorosłymi uczniami a rynkiem pracy.

4.3 Wielka Brytania

Istnieją dwie ważne rekomendacje na podstawie realizacji szkoleń w Wielkiej Brytanii:

1. Szkolenia online nie okazały się tak skuteczne jak szkolenia realizowane stacjonarnie dla tej tematyki i grupy uczestników. Ze względu na umiejętności miękkie, o wiele bardziej korzystne było przekazanie treści merytorycznych, kiedy nauczyciel mógł ocenić

zaangażowanie i zrozumienie treści oraz uczestnik jest w stanie zastosować i ćwiczyć zdobyte umiejętności w praktyce.

2. Jako kontynuacja szkolenia, ważne jest aby uczestnicy nadal rozwijali swoje umiejętności i doświadczenie w określaniu przekonań ograniczających klientów i poznawali jeszcze lepiej strukturę usług edukacyjnych w Wielkiej Brytanii. Obszary okazały się ważne i konieczne do przeszkolenia jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia i mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia skutecznej edukacji osób dorosłych.

Brytyjski program szkoleniowy wskazuje, że wdrożenie tych dwóch zaleceń, wraz z wiedzą zdobytą w modułach, znacznie poprawiłoby kompetencje edukatorów dorosłych.

4.4 Wnioski i podsumowanie projektu

Cele i rezultaty projektu, które założyło sobie Partnerstwo były ambitne. Jednak dla wszystkich Partnerów ważne, gdyż zapewniały naturalną kontynuację ich wieloletniej pracy w dziedzinie edukacji dorosłych, szkoleń i uczenia się przez całe życie. Projekt, w którym przeanalizowano i zaproponowano rozwój kompetencji wśród specjalistów w dziedzinie edukacji osób dorosłych, był częścią bieżących potrzeb polityki społecznej krajów partnerskich projektu oraz wizji uczenia się dorosłych w ramach strategii "Europa 2020"

Pierwszym osiągniętym rezultatem był raport z analizy trzech systemów edukacji (Włochy, Wielka Brytania, Polska) i możliwości jakie każdy z nich stwarza do funkcjonowania oraz rozwoju edukatorów osób dorosłych. Okazało się to dużym wyzwaniem, gdyż każdy z systemów znacznie się od siebie różnił. Zadaniem Partnerów było sformułowanie wspólnych dla całego Partnerstwa wniosków i rekomendacji dotyczących wzmocnienia systemów i umożliwienia w jak największym stopniu rozwoju i funkcjonowania edukatorów osób dorosłych. Analiza systemów wyraźnie wskazywała, że nadal brakuje wysokiej jakości szkoleń z zakresu niezbędnych kompetencji i umiejętności, jakie edukatorzy wykorzystują w codziennej pracy.

Drugim celem, który założyło sobie Partnerstwo było stworzenie wysokiej jakości pakietu szkoleniowego przeznaczonego dla edukatorów osób dorosłych, który będzie wykorzystany zarówno do samokształcenia jak i do prowadzenia szkoleń. Przed przystąpieniem do tworzenia modułów szkoleniowych Partnerstwo przeprowadziło ankietę wśród 143 edukatorów w 3 krajach, aby zbadać ich potrzeby rozwojowe i tym samym zaangażować w proces tworzenia treści edukacyjnych, z których będą mogli skorzystać, kiedy powstanie pakiet.

Praca nad podręcznikiem przypadła na trudny czas pandemii, który spowodował duże zmiany w organizacji każdego z Partnerów. Sytuacja wymagała od wszystkich dużej dyscypliny i zwiększonego tempa działań. Wysiłek i dbałość o wysoką jakość pracy przyniosły sukces w postaci publikacji pn: **'Rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych. Podręcznik szkoleniowy przeznaczony do pracy samodzielnej i grupowej'**. Szkolenia pilotażowe przeprowadzone w każdym z 3 krajów miały ostatecznie zweryfikować jakość i przydatność treści merytorycznych. Każda z grup szkoleniowych potwierdziła, że szkolenie przyniosło im wiele korzyści zawodowych i osobistych. Edukatorzy osób dorosłych, czyli nauczyciele, doradcy zawodowi, trenerzy dzięki podręcznikowi, uzyskali dostęp do wiedzy na temat nowoczesnych metod nauczania i zasad kształcenia dorosłych. Warto podkreślić, że jednym z ważnych celów proponowanego szkolenia było połączenie procesu kształcenia z zainteresowaniami i potrzebami uczestników szkolenia, korelowaniem oferowanej wiedzy i umiejętności z osobistym doświadczeniem w danej dziedzinie.

Obszary tematyczne opracowanych materiałów edukacyjnych kompleksowo przygotowują edukatorów do codziennej, często wymagającej pracy z klientami, zwłaszcza klientami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Wartość dodana polega na tym, że każdy moduł szkoleniowy może być używany w dwóch formach: jako materiał do pracy z grupą szkoleniową lub do pracy indywidualnej edukatora osób dorosłych.

Inicjatywy kierowane lub inicjowane przez dorosłych stają się edukacyjne, gdy w wyniku zaangażowania podmiotów w tego typu działalność następuje ściśle określona zmiana w życiu osoby dorosłej. Rezultatem jest celowe stosowanie różnych rodzajów form nauczania. Jest to kompetencja zdobyta przez nauczycieli i edukatorów osób dorosłych korzystających z produktów projektu "Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów dorosłych".

Warto jeszcze raz podkreślić innowacyjne aspekty projektu związane z umiędzynarodowieniem treści szkoleniowych. W ramach projektu starano się zapewnić rozwiązanie problemu braku ofert szkoleniowych dla edukatorów osób dorosłych, które pojawiły się w kontekście trzech krajów partnerskich. Partnerstwo potwierdziło możliwość adaptacji wiedzy i szeregu metod edukacyjnych na szczeblu ponadnarodowym, wykazując, możliwość opracowywania treści szkoleniowych, które mogą być istotne z punktu widzenia różnych systemów edukacyjnych, przewyciężając ewentualne różnice kulturowe.

Uczestnicy szkoleń pilotażowych wysoko ocenili zawartość szkolenia, deklarując, iż ich wiedza wzrosła i poszerzyła się po szkoleniu pilotażowym. Treści i przedstawione ćwiczenia były zrozumiałe i przyswojone przez uczestników, niezależnie od różnych środowisk kulturowych i edukacyjnych, z których pochodzą. Projekt „Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych” z udanym szkoleniem pilotażowym stanowi dowód na to, że

umiędzynarodowianie metod edukacyjnych w dziedzinie edukacji dorosłych jest możliwa, a nawet zalecana. Poprzez szereg działań upowszechniającym i promocyjnym partnerstwo będzie proponowało włączenie rezultatów projektu do obecnie funkcjonujących systemów edukacji osób dorosłych.

W opiniach uczestników kilkakrotnie wybrzmiały podziękowania za zorganizowanie warsztatów z zakresu kompetencji, które są kluczowe w pracy edukatorów. Niektórzy uczestnicy podkreślali, że nigdy wcześniej nie mieli okazji wziąć udziału w szkoleniach specjalnie dla tej grupy zawodowej.

Rozmowy ze uczestnikami szkoleń oraz ich wypowiedzi i opinie są najlepszym dowodem na to, że projekt zakończył się sukcesem i że wspólna praca partnerów osiągnęła wiarygodne rezultaty. Wyniki projektu pozwoliły edukatorom osób dorosłych zdobyć większą wiedzę o obecnych rozwiązaniach systemowych i zaspokoić potrzeby edukacyjne osób dorosłych.