



Creating more inclusive and supportive WBL environments

Plan Jednostek Edukacyjnych

Numer projektu 2022-1-FR01-KA220-VET-000088272



Co-funded by
the European Union

Zawartość

WSTĘP	1
PLAN JEDNOSTEK EDUKACYJNYCH	2
OPIS KLUCZOWYCH ELEMENTÓW ZAWARTYCH W PLANIE JEDNOSTEK EDUKACYJNYCH ..	3
JEDNOSTKI PLANU EDUKACYJNEGO	4

Stworzony przez:



WSTĘP

Uczenie się w miejscu pracy (Work-Based Learning- WBL) ułatwia przejście od kształcenia i szkolenia do pracy, a dowody wskazują, że kraje o silnym systemie VET i WBL mają niższy poziom bezrobocia wśród młodzieży (Europejski Sojusz na rzecz Praktyk Zawodowych). Niemniej jednak, ostatnie reformy WBL w krajach europejskich kładą nacisk na ustanowienie wysokiej jakości i wyższego poziomu WBL, pozostawiając w tyle tych uczniów, którzy są mniej wykwalifikowani lub mają niższy poziom kompetencji.

Dla wielu młodych ludzi możliwość uczenia się w miejscu pracy (WBL) w ramach programu VET jest ich pierwszym doświadczeniem w świecie pracy. Znalezienie przyjaznego i wspierającego środowiska pracy z dobrymi możliwościami uczenia się może być bardzo motywujące i przyczynić się do uzyskania kwalifikacji. Jednak WBL może również zniechęcać i prowadzić do porzucenia nauki. Może to wynikać z rozbieżności między oczekiwaniami osób uczących się a rzeczywistością zawodu lub z braku umiejętności młodych uczniów.

Poważnym wyzwaniem jest rezygnacja z inicjatyw WBL. Ukierunkowana pomoc dla uczniów z trudnościami jest rzadko dostępna w większości krajów, a nisko wykwalifikowani uczniowie mają ograniczone możliwości dalszego rozwijania swoich umiejętności poprzez edukację i szkolenia. Wielu z nich wpada w "pułapkę niskich umiejętności", która skazuje ich na zajmowanie stanowisk niskiego szczebla lub niskie oczekiwania co do wejścia na rynek pracy. Szkolenie uczniów w zakresie WBL opiera się na nauczycielach VET z centrum edukacyjnego oraz na trenerach wewnątrzfirmowych w firmie. Dzięki odpowiednim narzędziom trenerzy będą w stanie zaangażować nisko wykwalifikowanych uczniów w rozwój umiejętności, przyczyniając się do uniknięcia porzucenia nauki WBL i przekształcenia doświadczenia zawodowego w sukces.

Umiejętności gotowości do pracy (WRS) łączą zestaw umiejętności niezbędnych, aby doświadczenie WBL nie zawiodło i nie zakończyło się porzuceniem edukacji, co w konsekwencji prowadzi do utraty możliwości zatrudnienia. Będą one narzędziem pedagogicznym, z którego mogą korzystać nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trenerzy w firmach w celu poprawy wyników uczniów o niskich kwalifikacjach. WRS odnoszą się do szerokiego spektrum behawioralnych i interpersonalnych „umiejętności miękkich”, takich jak postawa, motywacja do pracy i uczenia się; niezależność zawodowa; współpraca w zespole; rozwiązywanie problemów, podejmowanie uzasadnionych decyzji; wykazanie się kreatywnością, elastycznością, krytycznym myśleniem; skutecznie się komunikować itp.

Aby zaangażować uczących się w rozwój WRS, konieczne jest stosowanie innowacyjnych podejść pedagogicznych skoncentrowanych na uczniach, ich percepcji, uczuciach i myślach. Transformatywne uczenie się jest opisywane jako "orientacja, która utrzymuje, że sposób, w jaki uczniowie interpretują i reinterpretują swoje doświadczenia zmysłowe, ma kluczowe znaczenie dla nadawania znaczenia, a tym samym uczenia się".

Ukierunkowanie uczenia się transformacyjnego na rozwój umiejętności gotowości do pracy przyczyni się do stworzenia bardziej włączającego i wspierającego środowiska uczenia się w miejscu pracy dla uczniów o niskich umiejętnościach, taki jest cel projektu B.COMP.

PLAN JEDNOSTEK EDUKACYJNYCH

Plan jednostek edukacyjnych B.COMP został zaprojektowany jako kompleksowy i systematyczny plan doświadczeń edukacyjnych, działań i form uczenia się skierowany do nauczycieli VET i trenerów w firmach, mający na celu osiągnięcie efektów uczenia się określonych w programie szkolenia za pomocą innowacyjnych metodologii i treści nauczania w celu rozwijania umiejętności gotowości do pracy w WBL poprzez transformacyjne uczenie się.

Plan Jednostek Edukacyjnych został zaprojektowany w taki sposób, aby umożliwić docelowym użytkownikom zbadanie, w jaki sposób można osiągnąć efekty uczenia się określone w Programie Szkoleniowym poprzez innowacyjne metody nauczania i pedagogikę oraz kierowanie przykładowymi sekwencjami nauczania.

Plan jednostek edukacyjnych może być wykorzystywany do wspierania teorii w praktyce i dawania inspiracji poprzez następujące elementy:

Przegląd Jednostek

Przegląd jednostek zawiera pomysły na tematy i kluczowe koncepcje, które można uwzględnić w jednostkach programu szkoleniowego, w tym podstawowe pytania, które będą stanowić strukturę i treść tych jednostek.

Nauczanie i uczenie się

Przewodnik po tym, jak jednostki mogą być wykorzystane w rzeczywistym środowisku nauczania poprzez sugerowaną sekwencję działań i metody nauczania.

Ocena

Określenie metod oceny, które można wykorzystać do identyfikacji podstawowej wiedzy, monitorowania i dostosowywania instrukcji.

Podejście przyjęte do opracowania Planu Jednostek Edukacyjnych zapewnia kompleksowe ramy działań, które ułatwią osiągnięcie efektów uczenia się zgodnie z syntezą globalnie akceptowanych standardów i struktur.

OPIS KLUCZOWYCH ELEMENTÓW ZAWARTYCH W PLANIE JEDNOSTEK EDUKACYJNYCH

Zasadnicze Pytania

Pytania zasadnicze to pytania nadrzędne lub tematyczne, które kierują planem jednostki. Pod względem planu jednostki, pytania te promują myślenie koncepcyjne i dodają spójności lekcji. Pytania zasadnicze powinny być otwarte, rodzić dodatkowe pytania, wzbudzać ciekawość i wymagać myślenie wyższego rzędu.

Zróżnicowane nauczanie

Zróżnicowane nauczanie to podejście do nauczania, które dostosowuje instrukcje do różnych potrzeb edukacyjnych uczniów. Wszyscy uczniowie mają ten sam cel edukacyjny, ale instrukcje różnią się w zależności od zainteresowań, preferencji, mocnych stron i trudności uczniów.

Ocena Diagnostyczna

Forma oceny wstępnej lub testu wstępnego, którym nauczyciele mogą ocenić poziom zrozumienia, oceniać mocne i słabe strony uczniów, wiedzę i umiejętności uczniów przed rozpoczęciem nowej jednostki.

Ocena formatywna i sumatywna

Ocena formatywna mierzy, w jaki sposób uczący się uczy się w trakcie kursu, ocena sumatywna ma na celu zmierzenie "ile" uczący się nauczył się po zakończeniu jednostki lub kursu.

JEDNOSTKI PLANU EDUKACYJNEGO

Jednostki	Tytuł	Podejście
Lekcja 1	Wprowadzenie do Transformacyjnego Nauczania w WBL: zrozumienie wartości rozwijania umiejętności przydatnych w pracy	Przegląd transformacyjnego uczenia się i jego korzyści w kontekście Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, wprowadzenie do umiejętności przydatnych w pracy i ich znaczenia dla sukcesu w miejscu pracy, rola transformacyjnego uczenia się w rozwijaniu umiejętności przydatnych w pracy.
Lekcja 2	Rozumienie uczących się w miejscu pracy w WBL	Zrozumienie roli, misji i wyzwań związanych z funkcjami tutoringów, udzielanie wskazówek dotyczących skutecznej komunikacji w celu lepszego szkolenia i wsparcia uczących się w środowisku Kształcenia opartego na praktyce zawodowej, rozwiązywanie problemów w miejscu pracy.
Lekcja 3	Tworzenie środowisk WBL które są otwarte i wspierające dla osób uczących się o niskich umiejętnościach.	Zapewnianie kroków i efektów, aby zagwarantować, że środowiska kształcenia opartego na praktyce zawodowej są otwarte i wspierające, włączając skuteczne wdrożenie nowych uczących się w WBL.
Lekcja 4	Wzmacnianie uczących się w kontekstach Kształcenia opartego na praktyce zawodowej	Jak identyfikować i rozwiązywać potrzeby uczących się, w tym uczących się o niskich umiejętnościach, oraz eksplorować sposoby na wzmacnianie współpracy między różnymi podmiotami zaangażowanymi w uczenie się w miejscu pracy.
Lekcja 5	Identyfikacja i rozwijanie umiejętności przydatnych w pracy	Rozpoznawanie kluczowych rozwiązań w zastosowaniach w różnych kontekstach zatrudnienia, znaczenie kultury pracy, norm, etyki, samoświadomości w identyfikowaniu i rozwijaniu umiejętności przydatnych w pracy oraz sposoby radzenia sobie z tymi potrzebami.
Lekcja 6	Tworzenie sytuacji nauki i nauczania umiejętności przydatnych w pracy	Okazje dla uczących się do zastosowania zdobytych umiejętności i wiedzy w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.
Lekcja 7	Rozwój osobisty i zawodowy w WBL	Tworzenie celów zawodowych i planów rozwoju zawodowego, wskazówki dotyczące opracowywania planu działania w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego, stosowanie doradztwa zawodowego, zarządzanie zespołami i motywowanie uczących się, jednocześnie rozwiązywanie konfliktów i radzenie sobie z emocjami w miejscu pracy.

LEKCJA 1

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Wprowadzenie do uczenia się transformacyjnego w WBL: Zrozumienie wartości rozwijania umiejętności przydatnych w pracy
Podsumowanie jednostki
<p>Jednostka ta ma na celu poprawę kompetencji trenerów kształcenia zawodowego oraz korepetytorów w przedsiębiorstwach stosujących uczenie się transformatywne i wskazanie korzyści w kontekście uczenia się w miejscu pracy (WBL), motywując nisko wykwalifikowanych uczniów do wypełnienia luki między rzeczywistością miejsca pracy a systemem edukacji.</p> <p>W tym celu skupimy się na tym, w jaki sposób uczenie się transformatywne może prowadzić do rozwoju umiejętności gotowości do pracy, podkreślając, jak ważne są one w kontekście udanego WBL, aby zapobiec niedopasowaniu i porzucaniu nauki.</p> <p>Dzięki tej jednostce trenerzy kształcenia zawodowego oraz wykładowcy w firmach zdobędą wiedzę na temat koncepcji i zastosowania uczenia się transformacyjnego, które umożliwi uczniom WBL rozwijanie podstawowych umiejętności i atrybutów potrzebnych do skutecznego wejścia na rynek pracy, odniesienia sukcesu i rozwoju w miejscu pracy. Umiejętności te wykraczają poza wiedzę techniczną i obejmują szereg cech osobistych, postaw i umiejętności, które są wysoko cenione przez pracodawców w różnych branżach, co pokazuje znaczenie metodologii skoncentrowanych na uczniu w tym kontekście.</p>
Temat(y)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Transformative Learning jako metodologia skoncentrowana na uczniu. 2. Związek między uczeniem się opartym na pracy a umiejętnościami gotowości do pracy dla sukcesu w miejscu pracy. 3. Jak pracować nad umiejętnościami gotowości do pracy poprzez uczenie się transformacyjne.
Kluczowe idee
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Metodologie skoncentrowane na uczniu: Metodologie skoncentrowane na uczniu w edukacji to podejścia, które priorytetowo traktują rolę ucznia w procesie uczenia się. Metodologie te koncentrują się na dostosowywaniu nauczania do indywidualnych potrzeb uczniów, promowaniu aktywnego uczestnictwa, autonomii i rozwoju umiejętności krytycznych.

- **Transformatywne uczenie się:** Transformatywne uczenie się odnosi się do głębokiej i fundamentalnej zmiany perspektywy, przekonań lub wartości danej osoby poprzez zaangażowanie się w doświadczenie edukacyjne. Często wiąże się to z kwestionowaniem istniejących założeń, wspieraniem krytycznej refleksji oraz promowaniem rozwoju osobistego i zmian.
- **Uczenie się w miejscu pracy (WBL):** Uczenie się w miejscu pracy to podejście edukacyjne, które łączy nauczanie w klasie z praktycznymi doświadczeniami w miejscu pracy, zapewniając uczniom praktyczne możliwości zdobycia rzeczywistych umiejętności, wiedzy i spostrzeżeń w określonej dziedzinie lub branży.
- **Umiejętności gotowości do pracy:** Umiejętności gotowości do pracy, często określane jako umiejętności zwiększające szanse na zatrudnienie, to zestaw podstawowych cech i umiejętności, których ludzie potrzebują, aby wyróżnić się w miejscu pracy. Umiejętności te obejmują komunikację, pracę zespołową, rozwiązywanie problemów, zdolność adaptacji, zarządzanie czasem i silną etykę pracy. Mają one kluczowe znaczenie dla sukcesu w każdej pracy i pomagają jednostkom skutecznie poruszać się w środowisku zawodowym i pozytywnie przyczyniać się do rozwoju organizacji.

Cele

Uczniowie będą potrafili:

- Zastosować metodologię uczenia się transformatywnego w kontekście WBL jako potężnego narzędzia dla uczniów o niskich kwalifikacjach.
- Powiązać transformatywne uczenie się z rozwojem umiejętności gotowości do pracy.
- Zademonstrować efekty dobrze rozwiniętych umiejętności gotowości do pracy w kontekście WBL.

Czas

- Kontakt: 10
- Praktyczne ćwiczenia: 8
- Samodzielna nauka: 5
- Ocena: 2

Podstawowe pytania

1. Jakie są filary uczenia się transformatywnego?
2. Dlaczego uczenie się transformatywne jest odpowiednie dla osób o niskich kwalifikacjach i z niską motywacją?
3. W jaki sposób można zastosować uczenie się transformatywne w kontekście uczenia się w miejscu pracy?
4. Jak można podejść do uczenia się transformacyjnego w rozwoju umiejętności gotowości do pracy?
5. Dlaczego umiejętności gotowości do pracy są ważne w uczeniu się w miejscu pracy?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Ponieważ jest to jednostka wprowadzająca do dziedziny tworzenia bardziej włączających i wspierających środowisk uczenia się w miejscu pracy dla uczniów o niskich kwalifikacjach poprzez szkolenie umiejętności gotowości do pracy poprzez uczenie się transformacyjne, nie jest wymagana wcześniejsza wiedza na temat uczenia się transformacyjnego ani doświadczenie w zakresie umiejętności gotowości do pracy.

Ponieważ jednak jednostki te są skierowane do trenerów kształcenia zawodowego oraz korepetytorów w firmach, warunkiem wstępnym jest posiadanie doświadczenia w zakresie WBL i jego zastosowania, ponieważ ta modalność kształcenia i szkolenia zawodowego różni się od tradycyjnego podejścia. Uczenie się oparte na pracy obejmuje różne modele, takie jak staże, praktyki zawodowe, edukacja oparta na współpracy i szkolenia w miejscu pracy. Specjaliści ds. uczenia się w miejscu pracy powinni mieć solidną wiedzę na temat tych modeli, w tym ich korzyści, struktur i strategii wdrażania.

Metoda nauczania

Ponieważ celem jednostki jest przedstawienie metodologii uczenia się transformacyjnego i jej zastosowanie w środowiskach uczenia się opartego na miejscu pracy, metody stosowane do realizacji tego rozdziału będą podejściami praktycznymi, eksperymentalnymi i skoncentrowanymi na uczniu, których celem jest zmiana sposobu myślenia uczniów aby zrozumieli ten nowy sposób nauczania i uczenie się (Uczenie się transformacyjne).

Ten rodzaj uczenia się ma na celu uświadomienie uczniom, że wszystkie fakty można postrzegać na różne sposoby w zależności od punktu widzenia, z którego są postrzegane, unikając fragmentarycznego podejścia, które powiela ten sam wzorzec podczas ich nauczania.

Celem tego podejścia jest śledzenie transformacji perspektywy, którą Jack Mezirow, twórca teorii uczenia się transformacyjnego, wyjaśnia w następujący sposób:

- Przedstaw "dezorientujące dylematy": doświadczenia, u których nie znajdujemy spójności lub do których nie pasują nasze oczekiwania, które nie mają dla nas znaczenia.
- Zastanów się nad tymi doświadczeniami i procesami, za pomocą których próbujemy je rozwiązać.
- Wyjaśnij opcje nowych zachowań.
- Buduj zaufanie na nowe sposoby.
- Eksperymentuj z nowymi rolami.
- Zintegruj te nowe procesy z naszymi schematami.

Działalność dydaktyczna/edukacyjna

Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego (Czas trwania: 30 minut)

Cel: To ćwiczenie ma na celu pomóc uczniom zrozumieć koncepcję transformacyjnego uczenia się jako metodologii skoncentrowanej na uczniu.

Kroki:

1. Wprowadzenie: Zaczynaj od krótkiego wprowadzenia do transformacyjnego uczenia się i podejścia skoncentrowanego na uczniu.
2. Dyskusja w grupie: Poproś uczniów, aby w małych grupach omówili, czym ich zdaniem uczenie się transformacyjne różni się od innych podejść do nauczania.
3. Podziel się swoimi odkryciami: Każda grupa dzieli się swoimi odkryciami i przykładami z resztą klasy.

Ćwiczenie 2: Powiązania między uczeniem się w miejscu pracy a kompetencjami gotowości do pracy (Czas trwania: 45 minut)

Cel: To ćwiczenie ma na celu pomóc uczniom zrozumieć, w jaki sposób uczenie się w miejscu pracy odnosi się do kompetencji gotowości do pracy niezbędnej do odniesienia sukcesu w miejscu pracy.

Kroki:

1. Wprowadzenie: Zaczynaj od krótkiego wprowadzenia na temat związku między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy.
2. Analiza przypadku: Przedstaw uczniom przypadki lub przykłady sytuacji w miejscu pracy i poproś ich, aby określili kompetencje potrzebne w każdym przypadku.
3. Dyskusja w grupie: Uczniowie pracują w grupach, aby przeanalizować i przedyskutować, w jaki sposób uczenie się w miejscu pracy może pomóc w rozwijaniu tych kompetencji.

Ćwiczenie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się (Czas trwania: 60 minut)

Cel: Celem tego ćwiczenia jest zrozumienie, w jaki sposób uczniowie mogą zwiększyć swoje umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się.

Kroki:

1. Wprowadzenie: Zaczynaj od krótkiego wprowadzenia o znaczeniu rozwijania umiejętności gotowości do pracy.
2. Samoocena: Poproś uczniów, aby przeprowadzili samoocenę swoich umiejętności gotowości do pracy.
3. Osobisty plan działania: Uczniowie tworzą osobisty plan działania w celu poprawy

- swoich umiejętności, identyfikując konkretne transformacyjne działania edukacyjne.
4. Podziel się planami: Na ostatnim etapie uczniowie dzielą się swoimi planami i dyskutują o tym, w jaki sposób transformacyjne uczenie się może pomóc im rozwinąć te umiejętności.

Materiały i zasoby

Do wykonania wymienionych czynności wymagane będą następujące materiały:

Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego

1. Tablica suchościeralna lub ekran projekcyjny.
2. Markery lub kreda do pisania na tablicy (w razie potrzeby).
3. Drukowane listy umiejętności gotowości do pracy dla każdej grupy.
4. Odpowiednia przestrzeń do podzielenia uczniów na małe grupy.

Działanie 2: Powiązania między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy

1. Tablica suchościeralna lub ekran projekcyjny.
2. Markery lub kreda do pisania na tablicy (w razie potrzeby).
3. Przypadki lub przykłady sytuacji w miejscu pracy (mogą być w formie drukowanej lub wyświetlanej).
4. Drukowane listy kompetencji gotowości do pracy.
5. Wystarczająca przestrzeń dla uczniów do pracy w małych grupach.

Działanie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformatywne uczenie się

1. Tablica suchościeralna lub ekran projekcyjny.
2. Markery lub kreda do pisania na tablicy (w razie potrzeby).
3. Arkusze samooceny umiejętności gotowości do pracy dla każdego ucznia.
4. Arkusze osobistego planu działania dla każdego ucznia.
5. Przykłady transformacyjnych działań edukacyjnych.
6. Przestrzeń, w której uczniowie mogą dzielić się swoimi planami i dyskutować w małych grupach.

Oprócz tych materiałów ważne jest, aby mieć odpowiednie środowisko w klasie, które ułatwia interakcję uczniów i pracę w grupie. Zasoby technologiczne, takie jak projektory, mogą być również wykorzystywane w miarę dostępności i przydatności do prezentowania dodatkowych informacji lub multimediów podczas zajęć.

Zróżnicowana instrukcja

Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego

1. Wzrokowcy: Zapewnij pomoce wizualne, takie jak wykresy lub diagramy ilustrujące ideę uczenia się transformatywnego.
2. Słuchowcy: Włącz dyskusje lub debaty do ćwiczeń grupowych, aby zachęcić do werbalnej wymiany pomysłów.
3. Uczniowie kinestetyczni: Pozwól uczniom fizycznie zademonstrować lub odegrać przykłady transformatywnych doświadczeń edukacyjnych.

Działanie 2: Powiązania między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy

1. Wzrokowcy: Korzystaj z wykresów, grafik i wizualnych reprezentacji scenariuszy w miejscu pracy, aby pomóc uczniom zrozumieć powiązania między kompetencjami a uczeniem się opartym na pracy.
2. Słuchowcy: Dołącz nagrania audio lub podcasty z prawdziwymi scenariuszami w miejscu pracy do słuchania i analizy.
3. Uczniowie czytają/zapisują: Przedstaw pisemne studia przypadków lub artykuły do dogłębnej analizy.

Działanie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformatywne uczenie się

1. Wzrokowcy: Użyj infografik lub map myśli, aby zilustrować kroki w rozwijaniu umiejętności gotowości do pracy poprzez transformatywne uczenie się.
2. Słuchowcy: Przeprowadzaj odgrywanie ról lub ćwiczenia oparte na scenariuszach, podczas których uczniowie mogą werbalnie ćwiczyć umiejętności komunikacji i pracy zespołowej.
3. Uczniowie kinestetyczni: Organizuj zajęcia praktyczne, takie jak symulacje lub projekty grupowe, podczas których uczniowie mogą aktywnie stosować umiejętności gotowości do pracy.

Dodatkowe strategie różnicowania dla wszystkich działań:

1. Stopniowanie trudności: Oferuj wsparcie i wskazówki stopniowo, zaczynając od łatwiejszych zadań i stopniowo zwiększając złożoność.
2. Elastyczne grupowanie: Podziel uczniów na grupy o różnej wielkości i składzie w zależności od ich potrzeb edukacyjnych.
3. Zasoby cyfrowe: Korzystaj z platform internetowych i zasobów cyfrowych, aby uczniowie mogli uzyskać dostęp do materiałów uzupełniających lub alternatywnych prezentacji treści.
4. Modyfikacja czasu: Pozwól na wydłużenie czasu lub podziel ćwiczenia na krótsze segmenty, aby dostosować się do różnych zakresów uwagi.
5. Wybór: Zaoferuj uczniom wybór na zajęciach, pozwalając im wybrać tematy lub formy, które są zgodne z ich preferencjami i mocnymi stronami.
6. Współpraca rówieśnicza: Zachęcaj do tutoringu rówieśniczego i uczenia się opartego na współpracy, w którym uczniowie mogą uczyć się od siebie nawzajem.
7. Informacje zwrotne: Udzielanie konkretnych informacji zwrotnych w odpowiednim czasie, aby pomóc uczniom w zrozumieniu i postępach.

Stosując te strategie, nauczyciele mogą skutecznie zająć się różnymi stylami uczenia się i potrzebami w ramach każdego z działań, zapewniając wszystkim uczniom możliwość zaangażowania się w treści w sposób, który jest dla nich znaczący i dostępny.

Ocena		
1.	Ocena diagnostyczna	<p>Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test wstępny: Przeprowadź test wstępny, który zawiera pytania wielokrotnego wyboru lub pytania z krótkimi odpowiedziami związanymi z transformacyjnymi koncepcjami uczenia się. Pozwoli to ocenić ich wcześniejszą wiedzę i zapewnić podstawowe zrozumienie. • Ankiety/kwestionariusze: Wykorzystaj ankiety lub kwestionariusze, aby zebrać dane jakościowe na temat znajomości uczenia się transformacyjnego uczniów i ich postrzeganej pewności siebie w zrozumieniu tematu. <p>Działanie 2: Powiązania między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test wstępny: Podobnie jak w Ćwiczeniu 1, można przeprowadzić test wstępny z pytaniami związanymi z uczeniem się w miejscu pracy i kompetencjami w zakresie gotowości do pracy. • Ankiety/kwestionariusze: Wykorzystaj ankiety lub kwestionariusze, aby zapytać o doświadczenia uczniów związane z uczeniem się w miejscu pracy lub ich zrozumienie kompetencji w miejscu pracy. <p>Działanie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformacyjne uczenie się</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samoocena: Zapewnij uczniom narzędzie do samooceny, w którym mogą ocenić swoje obecne umiejętności w zakresie gotowości do pracy. Może to służyć jako ich podstawowa miara postrzeganych umiejętności. • Ankieta przed działaniem: Użyj ankiety przed działaniem, aby zebrać informacje o wcześniejszych doświadczeniach uczniów z transformacyjnym uczeniem się lub ich zaangażowaniu w działania, które zwiększają umiejętności gotowości do pracy. <p>Te metody oceny, w tym testy wstępne, ankiety, kwestionariusze i samoocena, pomogą nauczycielom uzyskać wgląd w podstawową wiedzę, doświadczenia i spostrzeżenia uczniów dotyczące konkretnych tematów i umiejętności poruszanych w każdym ćwiczeniu. Informacje te pomogą w dostosowaniu nauczania i zajęć do zróżnicowanych potrzeb i poziomów zrozumienia wśród uczniów.</p>
2.	Ocena formatywna	<p>Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja grupowa: Uczniowie mogą być oceniani na podstawie jakości ich prezentacji grupowych. Kryteria oceny mogą obejmować jasność ich wyjaśnień, wykorzystanie odpowiednich przykładów i ich zdolność do wyrażenia kluczowej idei transformacyjnego uczenia się. • Dzienniki refleksyjne: Dzienniki refleksyjne uczniów mogą

		<p>dostarczyć cennych informacji na temat ich zrozumienia rozdziału. Edukatorzy mogą ocenić głębię tych refleksji i powiązania, jakie tworzą uczniowie z efektami uczenia się.</p> <p>Działanie 2: Powiązania między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza scenariuszy: Oceń zdolność uczniów do analizowania scenariuszy w miejscu pracy i identyfikowania odpowiednich kompetencji. Do oceny głębokości analizy i dokładności identyfikacji kompetencji można zastosować rubrykę. • Dyskusje grupowe: Oceń jakość dyskusji w małych grupach. Można ocenić efektywny wkład, zastosowanie odpowiednich koncepcji i krytyczne myślenie. • Refleksje pisemne: Przejrzyj pisemne refleksje, aby ocenić, w jakim stopniu uczniowie mogą wyrazić swoje zrozumienie powiązań między uczeniem się w miejscu pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy. <p>Działanie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformatywne uczenie się</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demonstracja umiejętności: Uczniowie mogą być oceniani pod kątem ich zdolności do wykazania umiejętności gotowości do pracy, zarówno w warunkach rzeczywistych, jak i symulowanych. Do oceny ich skuteczności można użyć listy kontrolnej lub oceny częściowej. • Osobiste plany działania: Oceń kompletność i wykonalność planów działania uczniów w zakresie rozwoju umiejętności. Oceń, czy plany są zgodne z efektami uczenia się i czy wykazują jasne zrozumienie, jak rozwijać te umiejętności. • Wzajemna ocena: Włączenie wzajemnych ocen do Oceny. Peer Ocenas może zapewnić wgląd w postępy poszczególnych uczniów oraz stopień, w jakim rozumieją i stosują koncepcje zawarte w danym rozdziale. <p>W każdym przypadku metody oceny są zgodne z konkretnymi efektami uczenia się i celami działania. Korzystając z kombinacji tych metod, nauczyciele mogą uzyskać kompleksowe zrozumienie, czy uczniowie rozumieją treść, robią postępy w kierunku pożądanego rezultatu i są w stanie skutecznie zastosować swoją wiedzę.</p>
3.	Ocena sumatywna	<p>Ćwiczenie 1: Odkrywanie uczenia się transformacyjnego</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja i ocena: Poproś uczniów, aby przedstawili końcową prezentację, która zademonstruje ich zrozumienie koncepcji uczenia się transformatywnego. Oceń ich prezentacje, korzystając ze szczegółowej rubryki, która jest zgodna z efektami uczenia się danej jednostki. • Refleksje pisemne: Poproś uczniów, aby napisali końcowy esej podsumowujący ich kluczowe wnioski i spostrzeżenia z rozdziału. Użyj rubryki, aby ocenić głębię ich odcisk i stopień, w jakim spotkali się z Cele.

Działanie 2: Powiązania między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami w zakresie gotowości do pracy

- **Analiza scenariusza:** Poproś uczniów, aby przeanalizowali złożony scenariusz miejsca pracy, który integruje wiele kompetencji. Użyj oceny cząstkowej, aby ocenić ich zdolność do identyfikowania i wyjaśniania powiązań między uczeniem się opartym na pracy a kompetencjami.
- **Dyskusja w grupie:** Przeprowadź końcową dyskusję grupową, podczas której uczniowie zastanowią się nad całym rozdziałem i omówią swoje zrozumienie związków między uczeniem się w miejscu pracy a kompetencjami.
- **Pisemna ocena sumatywna:** Przypisz pisemną ocenę sumatywną, taką jak esej lub raport, w którym uczniowie szczegółowo wyjaśniają, w jaki sposób uczenie się w miejscu pracy przyczynia się do rozwoju kompetencji gotowości do pracy.

Działanie 3: Rozwój umiejętności gotowości do pracy poprzez transformatywne uczenie się

- **Demonstracja umiejętności i ocena:** Studenci mogą zademonstrować swoje umiejętności gotowości do pracy w praktycznym otoczeniu. Oceń ich umiejętności, korzystając z rubryki, która jest zgodna z efektami uczenia się danej jednostki.
- **Analiza osobistych planów działania:** Przejrzyj końcowe osobiste plany działania uczniów w zakresie rozwoju umiejętności. Oceń kompleksowość i wykonalność swoich planów.
- **Ocena wzajemna i samoocena:** Uwzględnij ocenę wzajemną i samoocenę jako część oceny końcowej. Uczniowie mogą oceniać postępy własne i swoich rówieśników, korzystając z wcześniej ustalonych kryteriów.

Korzystając z tych metod oceny i rubryk, dostosowanych do konkretnych efektów uczenia się każdej jednostki, nauczyciele mogą ocenić głębię zrozumienia i stopień, w jakim uczniowie osiągnęli cele jednostki pod koniec zajęć. Metody te zapewniają wszechstronną ocenę uczenia się i osiągnięć uczniów.

LEKCJA 2

Przegląd jednostki	
Tytuł jednostki	
Skuteczne korepetycje w Uczeniu się w miejscu pracy (zrozumienie uczniów WBL w miejscu pracy)	
Podsumowanie jednostki	
Celem tej jednostki jest poprowadzenie uczniów w zakresie ich ról i obowiązków w kontekście WBL oraz zapewnienie wsparcia w skutecznym nauczaniu uczniów WBL poprzez różne style i techniki mentoringu oraz komunikacji, aby rozwiązać możliwe wyzwania i problemy w środowisku WBL wpływające na motywację uczniów do kontynuowania nauki WBL. Dlatego też jednostka ta będzie badać różne techniki mentoringu i coachingu oraz metody skutecznej komunikacji w rozwiązywaniu problemów.	
Temat(y)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dostosowanie się do różnych ról i obowiązków korepetytora 1. Techniki mentoringu i coachingu 2. Konstruktywna informacja zwrotna i asertywna komunikacja w celu identyfikacji i rozwiązywania problemów 	
Kluczowe idee	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tutoring: Tutoring to proces szkoleniowy, w którym bardziej doświadczona osoba towarzyszy uczniowi w procesie uczenia się. Tutor uczy, przekazuje wiedzę, tworzy i udostępnia treści, dbając o ich przyswojenie i przekazując informację zwrotną ▪ Mentoring: to metodologia szkolenia (bardziej nieformalnego niż coaching), która odbywa się na zasadzie jeden do jednego, między uczniem a doradcą. Doradca przejmuje rolę konsultanta (seniora, mentora) dla ucznia (juniora, podopiecznego), aby wspierać go w rozwijaniu określonych umiejętności. Budowana relacja ma charakter średnio- i długoterminowy, jest prawdziwą ścieżką uczenia się, w której mentor (facylitator zmiany) dzieli się wiedzą i umiejętnościami nabytymi przez doświadczenie, aby wspierać rozwój zawodowy podopiecznego ▪ Coaching: to metodologia rozwoju osobistego, w której doświadczona osoba (coach) wspiera inną osobę (coachee) w osiągnięciu określonego celu zawodowego. Coach zapewnia wsparcie w nabywaniu wyższego stopnia świadomości, odpowiedzialności, wyboru, pewności siebie i autonomii. ▪ Konstruktywna informacja zwrotna dotycząca rozwoju:wykracza poza zwykłe mówienie pracownikowi, co zrobił dobrze, a co źle, ale zamiast tego skupia się na identyfikacji obszarów wymagających poprawy w celu rozwijania umiejętności uczniów, a nie tylko na ocenie wyników. ▪ Asertywna komunikacja: Asertywność to sposób komunikowania się i styl relacyjny używany przez jednostki do wyrażania swoich potrzeb w sposób pewny, otwarty i pozytywny. 	

Cele

Uczniowie będą potrafili:

- Omówić role i obowiązki korepetytora na różnych etapach Uczenia się w miejscu pracy (WBL).
- Wyjaśnić i zastosować odpowiednie techniki mentoringu i tutoringów dla potrzeb uczniów WBL zgodnie z etapem Uczenia się w miejscu pracy.
- Udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej na temat rozwoju.
- Komunikować się asertywnie z uczniami WBL, aby rozwiązywać problemy, które pojawiają się w kontekście WBL.

Czas

- Jednostka może być podzielona na 6 lekcji, obejmujących w sumie każdy z wyżej zdefiniowanych tematów. Sugerowany czas może wynosić około 20-22 godzin wzbogacony o zajęcia praktyczne i możliwości samodzielnej nauki.

Podstawowe pytania

1. Jakie są różne role i obowiązki korepetytora w procesie Uczenia się w miejscu pracy (WBL)?
2. W jaki sposób korepetytor upewnia się, że uczniowie są przygotowani do różnych etapów WBL?
3. W jaki sposób korepetytor może przygotować swoich uczniów do kontekstu WBL?
4. W jaki sposób nauczyciel powinien udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej, aby zmotywować uczniów?
5. W jaki sposób korepetytor tworzy i utrzymuje asertywność w relacjach między uczniami?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Wiedza koncepcyjna i umiejętności, które uczniowie muszą posiadać, aby rozpocząć tę jednostkę:

- Podstawowa wiedza na temat uczenia się w miejscu pracy i uczenia się transformacyjnego
- Podstawowa wiedza na temat stylów komunikacji
- Podstawowa wiedza na temat udzielania i otrzymywania informacji zwrotnej w środowisku edukacyjnym.

Metoda nauczania

- **Uczenie się przez doświadczenie:** nawiązywanie i wykorzystywanie doświadczeń życiowych i wiedzy, które uczący się wnoszą do środowiska uczenia się.
- **Uczenie się oparte na problemach:** zachęcanie uczniów do rozwijania umiejętności rozwiązywania problemów i asertywnego komunikowania się poprzez autentyczne zagadnienia i studia przypadków.
- **Odgrywanie ról:** ćwiczenie, jak udzielać informacji zwrotnych i asertywnie komunikować się w rzeczywistych sytuacjach.

Działalność dydaktyczna/edukacyjna

Ćwiczenie 1: Role i obowiązki korepetytora

Czas trwania: 60 minut

To ćwiczenie ułatwi dogłębne zrozumienie tutoringów i obowiązków innych kluczowych podmiotów na różnych etapach uczenia się w miejscu pracy (WBL).

1. Przedstaw różne etapy WBL i kluczowych podmiotów w WBL.
2. Rozdaj listę ról i obowiązków w kontekście WBL.
3. Poproś uczniów, aby określili role i obowiązki nauczyciela wraz z uzasadnieniem swojego wyboru.
4. Aby pokazać szerszy obraz etapów WBL i obowiązków 3 kluczowych podmiotów (nauczyciela, trenera VET, ucznia VET), narysuj tabelę lub użyj 3 różnych kartek papieru w widocznym miejscu i poproś uczniów w parach o burzę mózgu i napisanie zadań i możliwych działań tych kluczowych podmiotów na etapach WBL.
5. Po wypełnieniu wykresu omów z całą grupą dokładność zadań i możliwych działań proponowanych w ramach każdego etapu i sfinalizuj wykres.

Ćwiczenie 2: Konstruktywna informacja zwrotna dotycząca rozwoju

Czas trwania: 60 minut

To ćwiczenie ma na celu pokazanie nauczycielom kreatywnych sposobów przekazywania informacji zwrotnych, aby pomóc im zrozumieć znaczenie jasnej i kreatywnej komunikacji podczas przekazywania informacji zwrotnych.

1. Wprowadzenie koncepcji rozwojowej, konstruktywnej informacji zwrotnej oraz jej znaczenia w kontekście uczenia się/nauczania.
2. Przedstawienie wskazówek i wytycznych dotyczących prawidłowego przekazywania informacji zwrotnych.
3. Zapisanie różnych scenariuszy informacji zwrotnych na osobnych kartkach, takich jak "przeznacz konstruktywną informację zwrotną na temat ostatniego projektu" lub "pochwal za dobrze wykonane zadanie" lub "uczeń/uczennica kształcenia i szkolenia zawodowego wykazuje negatywne nastawienie".
4. Każdy uczeń wybiera kartę i odgrywa na niej scenariusz informacji zwrotnej, a pozostali uczniowie oceniają, czy informacja zwrotna jest rozwojowa i konstruktywna.
5. Poinstruj uczniów, jak bardziej konstruktywnie formułować informacje zwrotne.
6. Podsumuj najważniejsze wnioski z praktyki udzielania informacji zwrotnej.

Ćwiczenie 3: Asertywna komunikacja

To ćwiczenie ma na celu pomóc uczniom przećwiczyć, jak skutecznie komunikować się w celu rozwiązania potencjalnych problemów napotykanym w uczeniu się w miejscu pracy (WBL).

Czas trwania: 90 minut

1. Przedstaw znaczenie komunikacji w identyfikacji i rozwiązywaniu potencjalnych problemów, z którymi borykają się uczący się w miejscu pracy oraz przedstaw komunikację asertywną pokazując, czym różni się ona od innych stylów komunikacji, takich jak agresywny i pasywno-agresywny.
2. Aby uczynić temat bardziej istotnym, przeprowadź dyskusję grupową, sporządź listę problemów i potencjalnie problematycznych kwestii, zadbaj by uczniowie wynieśli swój wkład w temat.
3. Pokieruj uczniami aby zapewnić wsparcie i uzyskać odpowiedzi na wymienione problemy. Poproś ich, aby w grupach napisali po jednej odpowiedzi wspierającej, asertywnej oraz hamującej dla każdego problemu z listy.
4. Zorganizuj grupową dyskusję i prezentację, tak aby każda grupa mogła podzielić się swoimi odpowiedziami i wymienić informacje na temat formułowania komunikatów bardziej asertywnych.

Materiały i zasoby

Zasoby Multimedialne

Slajdy i/lub inne materiały instruktażowe do części wprowadzającej i teoretycznej lekcji

Materiały drukowane

Zróżnicowana instrukcja

1. W przypadku Ćwiczenia 2, zamiast prosić uczniów o zaprezentowanie własnej informacji zwrotnej, można użyć rzeczywistych zdań z informacją zwrotną do monitorowania zrozumienia rozwojowej i konstruktywnej informacji zwrotnej, aby uprościć ćwiczenie w zależności od podstawowej wiedzy uczniów.
2. W przypadku ćwiczenia 3 można użyć zasobu wideo lub multimedialnego, aby pokazać, w jaki sposób można odróżnić asertywną komunikację od innych stylów komunikacji.
3. Czas przeznaczony na wszystkie zajęcia z Nauczania i uczenia się ma charakter szacunkowy i może być modyfikowany w zależności od profilu grupy uczącej się.
4. Jeśli grupa uczniów nie ma doświadczenia w procesie WBL, w celu zidentyfikowania potencjalnych problemów w uczeniu się w miejscu pracy, możesz rozdać listę typowych problemów i potencjalnych problemów do wykonania Ćwiczenia 3.

Ocena

1.	Ocena diagnostyczna	Krótki quiz o rolach korepetytorskich, technikach mentoringu i asertywnej komunikacji
2.	Ocena formatywna	Refleksje, zadania z prezentacją oraz ocena rówieśnicza i informacja zwrotna zostaną wykorzystane do monitorowania postępów w nauce

3.	Ocena sumarywna	Test otwarty skupiający się na tym, jak udzielać właściwej informacji zwrotnej i rozwiązywać problemy w WBL przy użyciu studiów przypadków i sytuacji życiowych.
----	------------------------	--

LEKCJA 3

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Tworzenie integracyjnych i wspierających środowisk uczenia się w miejscu pracy (WBL) dla osób uczących się, o niskich kwalifikacjach
Podsumowanie jednostki
<p>Jednostka 3 zaprezentuje kroki, środki i wyniki mające na celu zapewnienie, że środowiska uczenia się oparte na pracy są integracyjne i wspierające oraz skutkują udaną integracją nowych uczniów.</p> <p>Poruszane tematy to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przegląd barier w tworzeniu integracyjnego i wspierającego środowiska WBL ((jaki czynnik może prowadzić do nieudanego stażu WBL). • Przegląd kroków i innych środków ochronnych, w tym powiązanych podejść interwencyjnych, które można wdrożyć, aby zapewnić, że środowiska WBL są inkluzywne, wspierające i skuteczne. • Zarys pozytywnych rezultatów wdrożenia kroków, innych środków ochronnych i powiązanych podejść interwencyjnych. • Wgląd w przykłady dobrych praktyk i użytecznych narzędzi zapewniających, że środowiska WBL są inkluzywne i wspierające. <p>Główne pojęcia, których należy się nauczyć:</p> <p>Istnieje wiele potencjalnych barier, które mogą prowadzić do nieudanego doświadczenia z uczeniem się w miejscu pracy (WBL). Uczniowie mogą przedwcześnie zrezygnować z nauki, jeśli nie ma zgodności między ich oczekiwaniami a rzeczywistością środowiska pracy, na przykład, jeśli godziny są dłuższe niż oczekiwano. Brak gotowości do pracy i niska jakość staży WBL to inne czynniki, które mogą prowadzić do wczesnego kończenia nauki.</p> <p>Ponadto trudne warunki pracy, mało motywujące zadania oraz konfliktowe, a nawet obraźliwe relacje (zastraszanie i dyskryminacja) na stażu mogą również prowadzić do braku motywacji i ostatecznie rezygnacji z pracy. Inne bariery to wyzwania, z którymi młodzi ludzie mogą się borykać w innych dziedzinach życia.</p> <p>Te obszary i bariery to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nadużywanie substancji psychoaktywnych, choroby przewlekłe, przemoc rówieśnicza, nieplanowana ciąża, złe warunki mieszkaniowe, obowiązki rodzinne (konieczność opieki nad rodzeństwem), problemy finansowe. Covid 19 również miał duży wpływ. 2. Bariery językowe i kulturowe dla migrantów i uchodźców, bariery z jakimi borykają się uczniowie w trudnej sytuacji ekonomicznej, takie jak problemy finansowe, ubóstwo, niewspierający rodzice, którzy nie rozumieją systemu edukacji. 3. Istnieje szereg kroków i środków ochronnych oraz związanych z nimi podejść

interwencyjnych, które mogą być wdrożone przez organizatorów kształcenia i szkolenia, w celu zapewnienia, że środowiska WBL są integracyjne, wspierające oraz prowadzą do udanego doświadczenia w uczeniu się w miejscu pracy.

4. Oczekiwane rezultaty włączającego i wspierającego środowiska WBL zostaną zarysowane w tej lekcji. Odzwierciedlają one oczekiwania wyrażone na poziomie indywidualnym, instytucjonalnym i systemowym. Przedstawione zostaną również oczekiwane rezultaty wdrożenia środków ochronnych i powiązanych podejść interwencyjnych.

5. Przedstawione zostaną przykłady dobrych praktyk stosowanych w środowiskach WBL w całej Europie, wraz z niektórymi narzędziami i kluczowymi wnioskami z publikacji na ten temat, w tym narzędziami zapewniającymi monitorowanie, ocenę, ciągłe doskonalenie jakości programu uczenia się opartego na pracy.

Źródło: [Integracyjne środowiska uczenia się oparte na pracy | Cedefop \(europa.eu\)](https://www.cedefop.europa.eu/pl/interwencyjne-srodowiska-uczenia-sie-oparte-na-pracy)

Temat(y)

1. Przegląd **barier** w tworzeniu integracyjnego i wspierającego środowiska WBL (jakie czynniki mogą prowadzić do nieudanego dobrania miejsca uczenia się w miejscu pracy).
2. Przegląd **kroków i innych środków ochronnych**, w tym **powiązanych podejść interwencyjnych**, które można wdrożyć, aby zapewnić, że środowiska WBL są integracyjne, wspierające i skuteczne.
3. Zarys **pozytywnych rezultatów** (na poziomie indywidualnym, instytucjonalnym i systemowym) wdrożenia kroków, innych środków ochronnych i związanych z nimi podejść interwencyjnych.
4. Wgląd w przykłady **dobrych praktyk i użytecznych narzędzi** zapewniających, że środowiska WBL są inkluzywne i wspierające.

Kluczowe idee

Kluczowe idee tej jednostki są następujące:

- Istnieje kilka powodów, dla których miejsca docelowe w uczeniu się w miejscu pracy mogą być nieodpowiednie.
- Istnieją kroki, **środki ochronne i powiązane podejścia interwencyjne**, które można wdrożyć, aby zapewnić, że środowiska WBL są integracyjne i wspierające.
- **Integracyjne i wspierające środowisko WBL** oraz inne środki ochronne i związane z nimi podejścia interwencyjne mogą prowadzić do pozytywnych rezultatów na poziomie indywidualnym, instytucjonalnym i systemowym.
- **Dobre praktyki i przydatne narzędzia** mogą być udostępniane, aby zapewnić, że środowiska WBL są przyjazne i skuteczne, a ich jakość jest monitorowana, oceniana i stale ulepszana.

Cele

Uczniowie będą mogli

- Zidentyfikować bariery dla inkluzywnych i wspierających środowisk WBL.
- Przejąć odpowiedzialność za identyfikację barier negatywnie wpływających na środowiska WBL.
- Przedstawić kroki, które należy podjąć, aby zapewnić, że środowiska WBL są integracyjne i wspierające, skutecznie integrują nowych uczniów.
- Opisać inne powiązane czynniki ochronne i powiązane podejścia interwencyjne, aby zapewnić, że środowiska WBL są inkluzywne, wspierające i skutecznie integrują

nowych uczniów.

- Przedstawić pozytywne skutki zapewnienia inkluzywnych i wspierających środowisk w uczeniu się w miejscu pracy.
- Przedstawić oczekiwane wyniki związane z innymi czynnikami ochronnymi i powiązanych podejściami interwencyjnymi, aby pokazać, że środowiska WBL są inkluzywne, wspierające i skutecznie integrują nowych uczniów.
- Wskazywać przykłady dobrych praktyk, narzędzi dla włączających i wspierających środowisk WBL.

Czas

Kontakt: 10 godzin

Praktyczne ćwiczenia: 8 godzin

Samodzielna nauka: 5 godzin

Ocena: 2 godziny

Estimated Liczba Lekcji: 5

Podstawowe pytania

1. Dlaczego niektórzy uczniowie mają negatywne doświadczenia z uczeniem się w miejscu pracy (WBL)?
1. Jakie są możliwe przyczyny przedwczesnego opuszczania miejsc pracy w WBL?
2. W jaki sposób edukatorzy (nauczyciele kształcenia zawodowego oraz trenerzy w firmach) mogą zapewnić swoim uczniom pozytywne i udane doświadczenia związane z WBL?
3. W jaki sposób można sprawić, by doświadczenie WBL było bardziej inkluzywne i wspierające?
4. Jakie są potencjalne wyniki pozytywnego, inkluzywnego i wspierającego stażu WBL?
5. Jakie są przykłady dobrych praktyk wspierającego, inkluzywnego i wysokiej jakości doświadczenia WBL? Opisz wszelkie użyteczne narzędzia, które można zastosować, aby pomóc w stworzeniu bardziej inkluzywnego i wspierającego środowiska WBL.
6. Jakie narzędzia są dostępne, aby pomóc w monitorowaniu, ocenie i ciągłej poprawie jakości programu?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Osoby uczące się (nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego oraz trenerzy w firmie) powinni mieć pewną wiedzę na temat praktyk WBL, co to oznacza?, z czym się wiąże?. Powinni rozumieć uczenie się transformatywne w WBL i wartość rozwijania umiejętności gotowości do pracy. Wiedza ta zostanie rozwinięta w pierwszych 2 rozdziałach kursu online.

Metoda nauczania

- Czytanie układanki
- Skoncentrowana na uczniu
- Dyskusja grupowa

Nauczanie/uczenie się

Ćwiczenie praktyczne 1:

- To ćwiczenie dokona przeglądu barier utrudniających udane doświadczenie WBL i ułatwi dyskusję na temat kroków, jakie należy podjąć, aby zapewnić, że środowiska WBL będą włączające, wspierające oraz będą skutecznie integrować nowych uczniów.

Czas trwania: 60 minut

Kroki:

1. Przeanalizuj bariery utrudniające udane i przyjemne doświadczenie WBL, jako cała klasa.
2. W zależności od liczby uczniów (nauczycieli kształcenia zawodowego oraz trenerów w firmach) w klasie, upewnij się, że 8 kroków prowadzących do stworzenia włączającego i wspierającego środowiska WBL zostało rozdzielonych wśród uczniów. Jeśli jest 8 uczniów, każdy z nich otrzyma po jednym innym kroku na kartce papieru. Jeśli jest 4 uczniów, każdy uczeń otrzyma na przykład dwa kroki na dwóch oddzielnych kartkach papieru.
3. Daj uczniowi czas na uważne przeczytanie swoich kroków.
4. Następnie poproś uczniów, aby wstali i połączyli siły. Powinni porozmawiać z jak największą liczbą innych uczniów w klasie. Powinni opowiedzieć innym uczniom o kroku, o którym czytali, i wysłuchać, jak uczniowie informują ich o kroku (krokach), o którym czytali.
5. Kiedy uczniowie będą mieli dość czasu na rozmowę ze sobą i poznają jak najwięcej etapów, zbiierz ponownie grupę i poproś ich, aby podzielili się tym, czego się nauczyli. Wypisz kroki na tablicy.

Ćwiczenie praktyczne 2:

- Opisanie czynników ochronnych i powiązanych podejść interwencyjnych w celu zapewnienia, że środowiska WBL są włączające, wspierające i skutecznie integrują nowych uczniów.

Czas trwania: 90 minut

Kroki:

1. Rozpocznij od dyskusji w całej klasie na temat znaczenia tworzenia integracyjnych i wspierających środowisk uczenia się w miejscu pracy.
2. Omów i wypisz kluczowe czynniki ochronne na tablicy:
 - Środowisko sprzyjające integracji
 - Gotowość do pracy
 - Pozytywne relacje w miejscu pracy i w klasie
 - Zdrowie i dobre samopoczucie
3. Podziel uczniów na 4 grupy i przydziel każdej z nich czynnik ochronny. Poproś każdą grupę o wymienienie i omówienie powiązanych podejść interwencyjnych dla danego czynnika ochronnego.
4. Ponownie pogrupuj uczestników, umieść jedną osobę z każdej grupy w nowej grupie czteroosobowej. W każdej grupie powinna być jedna osoba, której przypisano inny czynnik ochronny.
5. Poproś uczestników, aby podsumowali kluczowe punkty dotyczące danego czynnika chroniącego i powiązanych podejść interwencyjnych.

6. Na zakończenie zbiierz grupę i poproś ich o podkreślenie punktów, które uznali za szczególnie interesujące.

Ćwiczenie praktyczne 3:

To ćwiczenie ułatwia nauczycielom VET i trenerom wewnętrznym odkrywanie i omawianie przykładów dobrych praktyk w zakresie integracyjnych i wspierających środowisk WBL.

Czas trwania: 60 minut

Kroki:

1. Podziel uczniów (nauczycieli kształcenia zawodowego oraz trenerów w firmie) na grupy po 3 uczniów w każdej grupie.
2. Daj każdemu członkowi każdej grupy inny tekst przedstawiający przykład dobrej praktyki w zakresie włączającego i wspierającego WBL.
3. Poproś każdą grupę, aby przeczytała swój tekst i podsumowała członkom grupy kluczowe punkty.
4. Poproś każdą grupę o zanotowanie kluczowych cech, które odkryli na podstawie przykładów dobrych praktyk, które tworzą włączające i wspierające miejsce pracy.
5. Zbiierz całą klasę z powrotem, aby omówić ich ustalenia dotyczące kluczowych cech integracyjnego i wspierającego środowiska WBL.

Materiały i zasoby

Tablica.

Materiały drukowane.

Zróznicowana instrukcja

W przypadku ćwiczeń 1, 2 i 3 informacje z kursu online (kroki, czynniki ochronne, powiązane podejścia interwencyjne i studia przypadków) mogą być wykorzystane do stworzenia materiałów informacyjnych.

Ocena

Postępy będą monitorowane za pomocą krótkiego quizu Ocena na koniec każdej lekcji w ramach rozdziału. Ocena może być P/F, wielokrotnego wyboru itp. Będą one zawierały pytania, które oceniają zrozumienie treści lekcji przez uczniów.

1.	Ocena diagnostyczna	Uczniowie zaangażują się w część 1 i 2 przed częścią 3 i otrzymają zadania na koniec lekcji w tych rozdziałach.
2.	Ocena formatywna	Kusy online: Uczniowie otrzymają arkusze robocze i zadania do refleksji podczas sekcji kursów online, aby zastanowić się nad swoją nauką. Zajęcia praktyczne: Wkład uczniów w dyskusje i działania może zostać odnotowany.
3.	Ocena sumatywna	Test na koniec lekcji z wykorzystaniem pytań wielokrotnego wyboru i typu P/F.

LEKCJA 4

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Ulepszanie uczenia się w środowiskach uczenia się w miejscu pracy: strategie upodmiotowienia (Wzmacnianie pozycji uczniów w kontekście WBL)
Podsumowanie jednostki
" Wzmacnianie pozycji uczniów w kontekście uczenia się w miejscu pracy (WBL)" ma na celu wyposażenie osób uczących się w wiedzę i umiejętności niezbędne do rozwoju w środowisku uczenia się opartym na pracy oraz umożliwienie im rozwoju osobistego i zawodowego. Ta jednostka będzie badać różne tematy związane z WBL i zapewni uczniom kompleksowe zrozumienie głównych pojęć i strategii, które przyczyniają się do ich upodmiotowienia.
Temat(y)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie <ol style="list-style-type: none"> A. Rozwijanie umiejętności analizowania potrzeb osób uczących się i proponowania odpowiednich rozwiązań B. Stosowanie krytycznego myślenia w celu sprostania wyzwaniom w uczeniu się opartym na pracy C. Zachęcanie uczniów do krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów na drodze uczenia się 2. Samoocena i wzmacnianie pozycji uczniów <ol style="list-style-type: none"> A. Strategie samooceny wiedzy, umiejętności i kompetencji dla osób uczących się B. Umożliwienie osobom uczącym się wzięcia odpowiedzialności za swoją naukę C. Ułatwianie procesów wyznaczania celów i wspieranie uczniów w osiągnięciu celów uczenia się 3. Ciągły rozwój zawodowy <ol style="list-style-type: none"> A. Uznanie znaczenia ustawicznego rozwoju zawodowego dla wzmocnienia pozycji osób uczących się B. Strategie zwiększania skuteczności we wspieraniu osób uczących się C. Odkrywanie możliwości rozwoju zawodowego i bycie na bieżąco w tej dziedzinie
Kluczowe idee
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umiejętności rozwiązywania problemów: Umiejętność identyfikowania, analizowania i rozwiązywania problemów, pojawiających się w kontekstach uczenia

się w miejscu pracy.

- **Krytyczne myślenie:** Aktywna i obiektywna ocena informacji, pomysłów i sytuacji w celu podejmowania świadomych decyzji i osądów w scenariuszach uczenia się w miejscu pracy.
- **Myślenie analityczne:** Rozwijanie umiejętności rozbijania złożonych problemów na mniejsze elementy, analizowania danych i wyciągania logicznych wniosków.
- **Kreatywność:** Wspieranie innowacyjnego i pomysłowego myślenia w celu generowania nowych pomysłów, podejść i rozwiązań w uczeniu się opartym na pracy.
- **Podejmowanie decyzji:** Zwiększanie zdolności do oceny alternatyw, rozważania konsekwencji i podejmowania rozsądnych decyzji w warunkach uczenia się w miejscu pracy.
- **Zdolność adaptacji:** Rozwijanie elastyczności i zwinności w celu dostosowania podejścia do rozwiązywania problemów w oparciu o zmieniające się okoliczności i ewoluujące środowiska uczenia się w miejscu pracy.
- **Samoświadomość :** Rozwijanie zrozumienia własnej wiedzy, umiejętności, mocnych stron i obszarów wymagających poprawy w odniesieniu do wspierania uczniów w uczeniu się w miejscu pracy.
- **Praktyka refleksyjna:** Angażowanie się w introspekcję i przemyślaną analizę doświadczeń w celu uzyskania wglądu, poprawy wyników i informowania o rozwoju zawodowym w celu wzmocnienia pozycji uczniów.
- **Wyznaczanie celów:** Współpraca z uczniami w celu ustalenia jasnych i osiągalnych celów, które wyznaczają im ścieżki uczenia się w miejscu pracy i umożliwiają im przejęcie odpowiedzialności za swoją naukę.
- **Motywacja:** wzbudzanie i wspieranie wewnętrznej motywacji uczniów do aktywnego angażowania się w uczenie się w miejscu pracy, wykorzystania możliwości rozwoju i pokonywania wyzwań.
- **Informacja zwrotna i wsparcie:** zapewnianie uczniom konstruktywnych informacji zwrotnych, wskazówek i zasobów, aby ułatwić im samoocenę i umożliwić im poprawę efektów uczenia się
- **Poczucie własnej skuteczności:** rozwijanie wiary uczniów w ich możliwości odniesienia sukcesu w uczeniu się w miejscu pracy i wzmacnianie ich do wzięcia odpowiedzialności za swoje postępy w nauce.
- **Uczenie się przez całe życie:** uznanie znaczenia ciągłego kształcenia i rozwoju, aby być na bieżąco, dostosowywać się do zmian i stale doskonalić się jako profesjonaliści we wzmacnianiu pozycji uczniów.

Cele

Uczniowie będą potrafili

- Identyfikować luk w umiejętnościach i obszarach wymagających poprawy w zakresie wiedzy, zdolności i kompetencji uczniów.
- Wspierać współpracę pomiędzy różnymi podmiotami zaangażowanymi w uczenie się w miejscu pracy.
- Wyjaśnić role i obowiązki każdego podmiotu zaangażowanego w uczenie się w miejscu pracy.
- Przeprowadzać oceny potrzeb w kontekście uczenia się w miejscu pracy.
- Poprawić umiejętności komunikacyjne i interpersonalne w kontekstach uczenia się w miejscu pracy.
- Rozwijać umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia w ramach uczenia się w miejscu pracy.
- Wzmacniać samoocenę i pozycję uczniów w zakresie uczenia się opartego na pracy.
- Uznać znaczenie ciągłego rozwoju zawodowego we wzmacnianiu pozycji uczniów.

Czas

Liczba godzin: Sugerowany zakres na ukończenie jednostki- Cel to około 20-30 godzin poświęconych na naukę. Dotyczy to zarówno zajęć instruktażowych, jak i indywidualnych.

Tygodnie: Jeśli jednostka jest stosowana w formalnym środowisku edukacyjnym, może być zaprojektowana jako moduł 2-3 tygodniowy, w którym uczniowie angażują się w około 10-15 godzin zajęć tygodniowo.

Lekcja: Rozdział można podzielić na lekcje, z których każda obejmuje określone tematy lub podtematy związane z rozdziałem cele. Sugerowany podział może wynosić około 6-8 lekcji, z których każda obejmuje około 1-2 godzin instruktażowych.

Podstawowe pytania

Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie

1. W jaki sposób możemy zidentyfikować i zająć się lukami w umiejętnościach, obszarami wymagającymi poprawy wiedzy, zdolności i kompetencji osób uczących się w kontekście uczenia się w miejscu pracy?
2. W jaki sposób można poprawić umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia, aby móc przeanalizować potrzeby uczniów i zaproponować odpowiednie rozwiązania w kontekście uczenia się w miejscu pracy?

Samoocena i wzmacnianie pozycji uczniów

1. W jaki sposób uczniowie mogą wziąć odpowiedzialność za swoją naukę i wyznaczać cele uczenia się w miejscu pracy?
2. Jaką rolę odgrywa empatyczne słuchanie w zrozumieniu perspektyw, wyzwań i aspiracji uczniów w uczeniu się w miejscu pracy?

Ciągły rozwój zawodowy

1. Dlaczego ciągły rozwój zawodowy jest ważny dla profesjonalistów wzmacniających pozycję osób uczących się w miejscu pracy i jak można go skutecznie realizować?
2. Jakie strategie i najlepsze praktyki mogą wspierać współpracę w zakresie uczenia się w miejscu pracy między pracodawcami, edukatorami, trenerami i osobami uczącymi się?
3. W jaki sposób możemy dostosować doświadczenia związane z uczeniem się w miejscu pracy do konkretnego kontekstu branży/miejsca pracy, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie i znaczenie osób uczących się?
4. Jakie są role i obowiązki różnych podmiotów zaangażowanych w uczenie się w

miejscu pracy?

5. Jakie metody i techniki można wykorzystać do przeprowadzenia ocen potrzeb i gromadzenia cennych danych na temat potrzeb uczniów w zakresie uczenia się w miejscu pracy?
6. W jaki sposób można skutecznie rozwijać umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, aby efektywnie współpracować z różnymi interesariuszami w ramach uczenia się w miejscu pracy?

Te pytania przewodnie pomogą uczniom zagłębić się w idee kluczowe i tematy omówione w tym rozdziale, sprzyjając lepszemu zrozumieniu, wspierać uczniów w kontekście uczenia się w miejscu pracy umożliwiając im odniesienie sukcesu.

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Zrozumienie uczenia się w miejscu pracy (WBL): Uczniowie powinni mieć podstawową wiedzę na temat koncepcji uczenia się w miejscu pracy, w tym jej celu, korzyści i znaczenia w rzeczywistych warunkach. Powinni wiedzieć, że WBL polega na integracji nauki w klasie z praktycznymi doświadczeniami w środowisku pracy.

Świadomość krytycznego myślenia: Uczniowie powinni mieć podstawową wiedzę na temat krytycznego myślenia i jego znaczenia w rozwiązywaniu problemów. Powinni zdawać sobie sprawę z tego, jak ważna jest analiza informacji, ocena dowodów, stosowanie logicznego rozumowania w celu podejmowania świadomych decyzji. Uczący się muszą zrozumieć, że umiejętności krytycznego myślenia umożliwiają im systematyczne i skuteczne podejście do wyzwań.

Znajomość Samooceny: Uczniowie powinni być świadomi swojej samooceny i rozumieć jej rolę w rozwoju osobistym. Powinni mieć doświadczenie w ocenie swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji. Obejmuje to też identyfikację mocnych i słabych stron oraz otwartość na autorefleksję i konstruktywną informację zwrotną.

Zrozumienie rozwoju zawodowego: Osoby uczące się powinny rozumieć znaczenie ustawicznego rozwoju zawodowego dla rozwoju kariery i uczenia się przez całe życie. Powinni dostrzegać potrzebę zdobywania nowej wiedzy, doskonalenia posiadanych umiejętności i bycia na bieżąco w swoich dziedzinach. Korzystne jest również zrozumienie różnych strategii i możliwości rozwoju zawodowego.

Metoda nauczania

Samoocena i wyznaczanie celów: dzienniki refleksyjne

Krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów: pytania sokratejskie / dyskusje oparte na przypadkach

Działalność dydaktyczna/edukacyjna

Cel: Działalność dydaktyczna/edukacyjna ma na celu wzmocnienie pozycji osób uczących się w kontekście uczenia się w miejscu pracy poprzez rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia, promowanie samooceny i upodmiotowienia uczniów oraz podkreślanie znaczenia ciągłego rozwoju zawodowego.

Zakres: Działalność dydaktyczna/edukacyjna obejmie trzy główne tematy określone w

jednostce - rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie, - samoocenę i wzmacnianie pozycji uczniów, - ciągły rozwój zawodowy. Każdy temat będzie zawierał ćwiczenia mające na celu zaangażowanie uczniów i wsparcie ich w osiągnięciu określonych celów i efektów uczenia się.

Ćwiczenie 1: Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie

Czas trwania: 1 sesja (około 60 minut)

Strategia nauczania: interaktywne dyskusje i studia przypadków

Kroki, które należy wykonać:

1. Wprowadź koncepcję rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia w uczeniu się opartym na pracy.
2. Poprowadź interaktywną dyskusję, aby zbadać potrzeby i wyzwania uczniów w uczeniu się opartym na pracy.
3. Przedstaw odpowiednie studium przypadku, które podkreśla wyzwania związane z uczeniem się w miejscu pracy.
4. Podziel uczniów na małe grupy i przydziel im studia przypadków, aby mogli je przeanalizować i zaproponować odpowiednie rozwiązania.
5. Przeprowadź prezentacje grupowe, podczas których każda grupa dzieli się swoją analizą i proponowanymi rozwiązaniami.
6. Ułatwij dyskusję w klasie, aby krytycznie ocenić proponowane rozwiązania i zachęcić uczniów do głębszego myślenia.
7. Podsumuj najważniejsze wnioski i podkreśl znaczenie krytycznego myślenia w stawianiu czoła wyzwaniom związanym z uczeniem się w miejscu pracy.

Instrukcje: Uczniowie powinni aktywnie uczestniczyć w dyskusjach, analizować studia przypadków, współpracować z członkami grupy i myśleć krytycznie, aby zaproponować wykonalne rozwiązania. Należy ich zachęcać do stosowania strategii rozwiązywania problemów i logicznego rozumowania w celu sprostania wyzwaniu uczenia się w miejscu pracy przedstawionemu w studium przypadku.

W jaki sposób te działania będą wspierać uczniów w osiągnięciu celów i efektów uczenia się:

Uczniowie będą rozwijać umiejętności analizowania potrzeb i proponowania odpowiednich rozwiązań.

Interaktywne dyskusje i studia przypadków poprawią umiejętności krytycznego myślenia uczniów.

Ćwiczenia zachęcą uczniów do krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów na swojej drodze edukacyjnej.

Ćwiczenie 2: Samoocena i wzmacnianie pozycji uczniów

Czas trwania: 2 sesje (około 120 minut)

Strategia nauczania: zajęcia grupowe, ćwiczenia z samooceny i ćwiczenia refleksyjne

Kroki, które należy wykonać:

1. Przedstaw znaczenie samooceny w procesie uczenia się i jej rolę we wzmacnianiu pozycji uczniów.
2. Przeprowadź ćwiczenie grupowe, podczas którego uczniowie (nauczyciele kształcenia zawodowego oraz trenerzy w firmie) testują narzędzia (ćwiczenia do samooceny, takie jak quizy lub listy kontrolne kompetencji) do oceny wiedzy, umiejętności i kompetencji uczniów związanych z uczeniem się w miejscu pracy - Zachęcaj uczestników do wypełniania quizów, odgrywając rolę uczniów o niskich kwalifikacjach.
3. Zorganizuj przewodnią sesję refleksji, podczas której uczniowie przeanalizują wyniki samooceny z odgrywaniem ról, zidentyfikują swoje potrzeby edukacyjne i wyznaczają spersonalizowane cele w taki sam sposób, w jaki zrobiliby to dla swoich podopiecznych.
4. Zachęć uczniów do utworzenia par i omówienia swoich ustaleń i zaleceń.
5. Ułatwiał dyskusję, w czasie której uczniowie oceniają skuteczność narzędzi identyfikowania potrzeb edukacyjnych i wyznaczania spersonalizowanych celów w odniesieniu do WBL.
6. Wprowadź strategie pokazujące nauczycielom VET i trenerom w firmach, w jaki sposób mogą zachęcać uczniów do wzięcia odpowiedzialności za swoją naukę i wzmacniać ich, aby aktywnie angażowali się w swoją ścieżkę edukacyjną.
7. Zademonstruj nauczycielom VET i trenerom w firmach, w jaki sposób mogą wspierać swoich uczniów w opracowywaniu planu działania, aby pomóc im osiągnąć cele edukacyjne i monitorować ich postępy.
8. Zachęcaj nauczycieli VET i trenerów w firmach do przyjęcia metodologii zaczerpniętej z uczenia się transformacyjnego – w szczególności korzystania z dziennika refleksyjnego w celu dokumentowania samooceny, celów i refleksji.

W jaki sposób te działania będą wspierać uczniów w osiągnięciu celów i efektów uczenia się:

Nauczyciele i trenerzy kształcenia zawodowego zyskają strategie wspierania uczniów w samoocenie ich wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Działania te wyposażą nauczycieli i trenerów VET w strategie przydatne w zachęcaniu uczniów do wzięcia odpowiedzialności za swoją naukę.

Nauczyciele i trenerzy dowiedzą się, jak ułatwiać procesy wyznaczania celów i wspierać uczniów w osiągnięciu celów edukacyjnych.

Działanie 3: Ustawiczne doskonalenie zawodowe

Czas trwania: 1 sesja (około 60 minut)

Strategia nauczania: Prezentacje Multimedialna i sesja gościnnie

Kroki, które należy wykonać:

1. Przedstaw prezentację multimedialną na temat znaczenia ciągłego doskonalenia zawodowego w procesie uczenia się przez pracę i jego wpływu na rozwój kariery.
2. Zaproś prelegenta lub eksperta branżowego, aby podzielił się swoimi doświadczeniami i spostrzeżeniami na temat rozwoju zawodowego i bądź na bieżąco w tej dziedzinie.
3. Przeprowadź sesję pytań i odpowiedzi z zaproszonym prelegentem, aby umożliwić uczniom uzyskanie wyjaśnień i praktycznych porad od niego.
4. Poprowadź dyskusję w klasie na temat strategii zwiększania skuteczności we

wspieraniu rozwoju zawodowego uczniów.

5. Przedstaw różne możliwości rozwoju zawodowego, takie jak konferencje, warsztaty, kursy online i sieci zawodowe.
6. Przydziel uczniom badania i przedstaw konkretną możliwość rozwoju zawodowego związaną z ich dziedziną zainteresowań.

Instrukcje: Uczniowie powinni aktywnie zaangażować się w prezentację multimedialną, uczestniczyć w sesji pytań i odpowiedzi z zaproszonym prelegentem, brać udział w dyskusji w klasie oraz szukać możliwości rozwoju zawodowego. Powinni zastanowić się nad znaczeniem ciągłego rozwoju zawodowego, zbadać strategie zwiększania efektywności i zidentyfikować możliwości rozwoju.

W jaki sposób te działania będą wspierać uczniów w osiągnięciu celów i efektów uczenia się:

Osoby uczące się dostrzegą jak ważne jest znaczenie ciągłego rozwoju zawodowego dla wzmocnienia siebie i innych.

Strategie zwiększania skuteczności we wspieraniu uczniów zostaną omówione podczas sesji gościnnej i dyskusji w klasie.

Odkrywanie możliwości rozwoju zawodowego i bycie na bieżąco w tej dziedzinie zostanie omówione poprzez zadanie badawcze i prezentacyjne.

Materiały i zasoby

- Materiały drukowane
- Slajdy programu PowerPoint
- Narracja lub nagrania audio towarzyszące slajdom w celu zapewnienia odbioru słuchowego.
- Quizy cyfrowe
- Ćwiczenia samooceny: Włączenie ćwiczeń samooceny pozwala uczniom zastanowić się nad swoją wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami. Mogą ocenić swoje mocne i słabe strony oraz obszary wymagające poprawy. Ćwiczenia samooceny mogą obejmować quizy, dzienniki autorefleksji lub listy kontrolne kompetencji. Ćwiczenia te promują autonomię uczniów i umożliwiają im wzięcie odpowiedzialności za swoją naukę.
- Prezentacje Multimedialne: Wykorzystanie zasobów multimedialnych, takich jak filmy, pokazy slajdów lub platformy internetowe, usprawnia dostarczanie treści i zaspokaja różnorodne preferencje edukacyjne. Prezentacje Multimedialne mogą zawierać przykłady, studia przypadków i reprezentacje wizualne, które ułatwiają uczniom zrozumienie złożonych pojęć. Ważne jest, aby upewnić się, że materiały te są angażujące, istotne i dostępne dla wszystkich uczniów.

Zróżnicowana instrukcja

Różnorodne materiały do nauki:

Zapewnij szereg materiałów, takich jak artykuły, filmy, podcasty i ćwiczenia praktyczne, aby dostosować się do różnych preferencji edukacyjnych.

Pozwól uczniom wybrać z listy zasobów, która jest zgodna z ich zainteresowaniami i stylami uczenia się.

Zasoby pomocnicze:

Zaproponuj dodatkowe zasoby lub materiały uzupełniające uczniom, którzy potrzebują dodatkowej pomocy lub chcą zgłębić temat.

Podaj linki do samouczków online, przewodników do nauki lub recenzowanych artykułów, aby mogli samodzielnie się uczyć.

Ocena		
1.	Ocena diagnostyczna	Test wstępny na początku rozdziału wykonany w celu oceny początkowej wiedzy uczniów i zrozumienia tematów. Ankiety//kwestionariusze w celu zebrania informacji o doświadczeniach, zainteresowaniach i celach uczniów związanych z tematami rozdziałów.
2.	Ocena formatywna	Obserwacja uczniów podczas zajęć, dyskusji i pracy w grupach w celu oceny ich zaangażowania, umiejętności krytycznego myślenia i podejścia do rozwiązywania problemów. Śledź postępy uczniów w osiąganiu określonych celów lub umiejętności. Zachęcaj uczniów do przekazywania informacji zwrotnych podczas zajęć grupowych lub prezentacji, wspierając współpracę i samoocenę.
3.	Ocena sumatywna	Zadanie, w którym uczniowie przedstawiają prezentację wykazującą ich zdolność do stosowania umiejętności rozwiązywania problemów i krytycznego myślenia, samooceny swojej nauki lub odkrywania możliwości rozwoju zawodowego.

LEKCJA 5

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Identyfikacja i rozwijanie umiejętności gotowości do pracy
Podsumowanie jednostki
Jednostka ta zidentyfikuje kluczowe umiejętności gotowości do pracy potrzebne w różnych kontekstach zatrudnienia oraz wykaże znaczenie kultury pracy, norm, etyki i samoświadomości w identyfikowaniu i rozwoju umiejętności gotowości do pracy. Określi również, w jaki sposób zaspokoić te potrzeby.
Temat(y)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kluczowe umiejętności w zakresie gotowości do pracy (szczegółowe opisy i przykłady) 2. Kultura miejsca pracy (jej wpływ na zysk, rekrutację i pracowników) 3. Znaczenie etyki i samoświadomości w identyfikowaniu umiejętności gotowości do pracy
Kluczowe idee
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umiejętności gotowości do pracy wraz z powiązаныmi definicjami ▪ Przedstawianie znaczenia pozytywnej kultury w miejscu pracy ▪ Kluczowe umiejętności związane z gotowością do pracy i ich związek z etyką, koncepcjami samoświadomości
Cele
<p>Rozdział ten pomoże uczniom zidentyfikować kluczowe umiejętności gotowości do pracy w różnych kontekstach zatrudnienia i omówić znaczenie tych umiejętności w różnych miejscach pracy. Podkreśli również znaczenie kultury miejsca pracy w kształtowaniu pozytywnej i efektywnej przestrzeni pracy.</p> <p>Uczniowie będą potrafili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zilustrować pozytywne przykłady kultury miejsca pracy w kontekście zatrudnienia po ukończeniu tej jednostki. ▪ Podkreślić znaczenie etyki i samoświadomości w identyfikowaniu umiejętności gotowości do pracy.
Czas
<p>Kontakt: 10 Praktyczne ćwiczenia: 8 Samodzielna nauka: 5 Ocena: 2 Liczba Lekcji: 6 lekcji</p>
Podstawowe pytania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jakie są kluczowe umiejętności gotowości do pracy? 2. Dlaczego kultura miejsca pracy może kształtować szczegóły przestrzeni roboczej i procesu pracy pracowników? 3. Jak możemy powiązać etykę pracy, normy i kluczowe umiejętności gotowości do pracy? 4. Jak możemy sobie wyobrazić pozytywne miejsce pracy?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Rozdział ten będzie zawierał informacje o kluczowych umiejętnościach gotowości do pracy i znaczeniu pozytywnej atmosfery w miejscu pracy. Uczniowie mogą lepiej zrozumieć tematykę poszczególnych modułów, łącząc je ze swoimi wcześniejszymi doświadczeniami zawodowymi.

Metoda nauczania

Ta jednostka wymaga połączenia skutecznych metod nauczania, które ułatwiają różne style uczenia się i promują aktywne zaangażowanie, takie jak uczenie się oparte na problemach, uczenie się oparte na współpracy i aktywne uczenie się poprzez wykorzystanie następujących materiałów:

- Przykłady najlepszych praktyk wykorzystane w celu lepszego zrozumienia tematów
- Prezentacje
- Pytania naprowadzające do dyskusji grupowych
- Studia Przypadków
- Odgrywanie ról
- Interaktywne warsztaty

Nauczanie/uczenie się

Cel:

Celem tego rozdziału jest zapewnienie uczniom (nauczycielom kształcenia zawodowego oraz trenerom w firmach) głębszego zrozumienia umiejętności gotowości do pracy, znaczenia pozytywnej kultury miejsca pracy oraz tego, jak te czynniki różnią się w różnych kontekstach zatrudnienia. Pod koniec rozdziału osoby uczące się powinny być w stanie zastosować te umiejętności i wiedzę kulturową w celu zwiększenia szans na zatrudnienie swoich uczniów i ich zdolności do rozwoju w różnych środowiskach zawodowych.

Ćwiczenie 1 – Wprowadzenie do umiejętności gotowości do pracy

Czas trwania: 120 minut.

Kroki:

1. Zachęć uczniów (nauczycieli szkolenia zawodowego oraz trenerów w firmach) do omówienia czym są umiejętności czytania ze zrozumieniem i podanie kilku przykładów.
2. Wspólne porównanie jako cała klasa i podkreślenie znaczenia rozwijania umiejętności gotowości do pracy dla powodzenia uczenia się w miejscu pracy.
3. Wypisz podane przykłady umiejętności gotowości do pracy na tablicy. Na przykład: Umiejętności komunikacyjne (pisemne, werbalne i cyfrowe), rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, zarządzanie czasem, umiejętności organizacyjne, zdolność adaptacji, elastyczność, praca zespołowa, współpraca, profesjonalizm, etyka pracy itp.
4. Poproś uczniów, aby pracowali w grupach i przeprowadzili burzę mózgów na temat potencjalnych ćwiczeń, które mogliby wykonać z uczniami o niskich kwalifikacjach, aby popracować nad rozwojem tych umiejętności. Podaj przykład: aby pomóc nisko wykwalifikowanym uczniom rozwinąć ich zdolności adaptacyjne i umiejętności elastyczne, można im dać scenariusze na kartkach, wyjaśniające sytuację i nieoczekiwane zdarzenie. Powinni wspólnie przedyskutować, jak dostosować się do

tej sytuacji i jak na nią zareagować.

5. Gdy uczniowie przeprowadzą burzę mózgów na temat wszystkich umiejętności związanych z gotowością do pracy, zbierz grupy z powrotem jako całą klasę, aby porównać pomysły.
6. Przydziel każdej grupie jedną umiejętność gotowości do pracy i poproś o opracowanie 10-minutowego ćwiczenia, które pomoże nisko wykwalifikowanym uczniom rozwinąć tę konkretną umiejętność.
7. Poproś każdą grupę, aby przeciwyczyła to ćwiczenie na swoich rówieśnikach.
8. Na koniec wszystkich prezentacji zachęć nauczycieli kształcenia zawodowego do oceny działań, omówienia ich skuteczności oraz sposobów ich ulepszenia.

Działanie 2: Korzyści płynące z pozytywnej kultury miejsca pracy

Czas trwania: 45 minut

Kroki:

1. Zachęcaj nauczycieli kształcenia zawodowego oraz trenerów w firmach do wymieniaania korzyści płynących z pozytywnej kultury miejsca pracy. Do czego może prowadzić negatywna kultura pracy? Korzyści: Zwiększona produktywność i innowacyjność, zmniejszona rotacja i lepsza retencja, większa satysfakcja z pracy i ogólne samopoczucie. W kontekście uczenia się WBL: zapobiega rezygnacji, zwiększa motywację i prawdopodobieństwo sukcesu. Negatywne konsekwencje: Rzucenie szkolenia/rezygnacja, absencja, stres, zły stan zdrowia (fizyczny i psychiczny).
2. Podaj kilka studiów przypadków sytuacji w WBL, w których panowała negatywna kultura pracy, takich jak konflikt lub bulling. Poproś trenerów i nauczycieli, aby wcielili się w rolę swoich uczniów o niskich umiejętnościach i omówili każdą sytuację w małych grupach, sugerując odpowiednie sposoby reakcji na sytuację i próbę jej poprawy. Sytuacje te powinny obejmować wszystkie potencjalne środowiska pracy i problemy, które mogą się pojawić: na przykład w zdalnych lub stacjonarnych miejscach pracy, kwestie wrażliwości i różnorodności kulturowej i tak dalej. Wyjaśnij, że to ćwiczenie jest przydatnym ćwiczeniem, które pozwala uczniom myśleć o rozwiązaniach w obliczu trudnych okoliczności.
3. Na koniec zachęć uczniów do przeprowadzenia burzy mózgów na temat wszelkich innych potencjalnych problemów, które mogą pojawić się w miejscu pracy i środowisku uczenia się w miejscu pracy, a także wszelkich potencjalnych rozwiązań sytuacji. Poproś ich również, aby omówili strategie, których ich uczniowie mogą użyć, aby spróbować stworzyć bardziej pozytywne środowisko, na przykład bycie uprzejmym i pełnym szacunku, pozytywne nastawionym itp.
4. **Pomysły należy dzielić między sobą i omawiać w całej grupie, a wszelkie wnioski i zalecenia należy podkreślać.**

Działanie 3 – Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych osób uczących się o niskich kwalifikacjach

Czas trwania: 60 minut

1. Omów znaczenie umiejętności komunikacyjnych w środowisku uczenia się w miejscu

- pracy i ogólnie w miejscu pracy.
2. Podkreśl potrzebę rozwijania umiejętności pisemnych, werbalnych i cyfrowych uczniów o niskich kwalifikacjach, aby zapewnić pomyślne doświadczenie uczenia się w miejscu pracy.
 3. Poinstruj nauczycieli kształcenia zawodowego oraz trenerów w firmach, że mogą wspierać rozwój tych umiejętności u swoich uczniów poprzez ukierunkowane działania.
 4. Poproś nauczycieli kształcenia zawodowego oraz trenerów w firmach o przeprowadzenie burzy mózgów na temat potencjalnych zajęć, które ich uczniowie mogliby zaplanować, aby rozwijać się w tych obszarach.
 5. Podziel się pomysłami w całej grupie.
 6. Podziel uczestników na 3 grupy i przydziel każdej grupie obszar: 1/ umiejętności komunikacji pisemnej, 2/ umiejętności komunikacji werbalnej i 3/ umiejętności komunikacji cyfrowej.
 7. Zapewnij każdej grupie 3 różne przykłady działań, które można wdrożyć u uczniów o niskich kwalifikacjach. Poproś ich o omówienie i ocenę skuteczności ćwiczeń oraz przedstawienie raportu całej grupie.
 8. Podsumowując, omów najskuteczniejszy sposób rozwijania umiejętności komunikacji pisemnej, werbalnej i cyfrowej u osób o niskich kwalifikacjach w kontekście WBL.

Materiały i zasoby

- Zasoby: Przykłady zadań z komunikacji pisemnej, werbalnej i cyfrowej w celu poprawy umiejętności komunikacyjnych - 3 przykłady na obszar

Zróżnicowana instrukcja

Różnicowanie może obejmować wprowadzanie zmian w treści i procesach/działaniach, np. małe grupy, modyfikacja czasu, wykorzystanie mediów, zasobów cyfrowych, stopniowania itp.

Cała zawartość jednostki, w tym materiały i część oceniająca, będzie odpowiednia dla małych grup, indywidualnych studiów i większych grup. Oznacza to, że materiały można dostosować do różnych wielkości grup i preferencji edukacyjnych. Może to być zorganizowane poprzez zachęcanie uczniów do dyskusji na temat konkretnych umiejętności gotowości do pracy, takich jak komunikacja, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów i zarządzanie czasem.

W tym sensie treść materiałów i ćwiczeń będzie odpowiednia dla pracy indywidualnej lub grupowej.

Ocena

1.	Ocena diagnostyczna	Pytania uświadamiające dotyczące wcześniejszych doświadczeń zawodowych zostaną udostępnione w materiałach jednostkowych.
2.	Ocena	Pytania naprowadzające zostaną utworzone w celu zaprojektowania sesji dyskusyjnej, podczas której uczniowie będą mogli sprawdzić, czy robią dobre postępy w osiągnięciu efektów uczenia się.

	formatywna	
3.	Ocena sumatywna	Na koniec jednostki, dobrze skonstruowany quiz zostanie udostępniony uczestnikom, aby określić ich ogólne zrozumienie tematów.

LEKCJA 6

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Tworzenie sytuacji uczenia się i nauczania umiejętności gotowości do pracy
Podsumowanie jednostki
Cele tej jednostki mają na celu zwiększenie zdolności nauczycieli szkół zawodowych i trenerów w firmach do zwiększenia możliwości uczących się do zastosowania swoich umiejętności i wiedzy zdobytej podczas programu w rzeczywistych kontekstach kształcenia opartego na praktyce zawodowej.
Temat(y)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Jak mierzyć poziom umiejętności i dodatkowej wiedzy posiadanej przez uczniów? 2. Jak zidentyfikować umiejętności i wiedzę, które uczeń musi rozwijać w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy? 3. Jak pracować z uczniami i innymi pracownikami, aby zarządzać wynikami i w praktyce pokonywać trudności.
Kluczowe idee
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ocena Umiejętności przez studentów ▪ Identyfikacja umiejętności i wiedzy, które student musi rozwijać. ▪ Współpraca z różnymi podmiotami w celu zarządzania wynikami.
Cele
Jednostka ta pomoże i poinstruuje trenerów, jak określić poziom umiejętności uczniów i ich podstawową wiedzę w pracy. Będą wiedzieli, jak zaplanować rozwój umiejętności i wiedzy, które uczeń powinien wygenerować w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy. Uczniowie i trenerzy będą wiedzieć, jak pracować, przy użyciu metod myślenia projektowego, i będą zachęceni do współpracy pomiędzy heterogenicznymi, multidyscyplinarnymi zespołami, które zazwyczaj nie współpracują ze sobą.
Czas
Kontakt: 10 Praktyczne ćwiczenia: 8 Samodzielna nauka: 5 Ocena: 2 Liczba Lekcji: 6 lekcji
Podstawowe pytania
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dlaczego identyfikacja umiejętności i wiedzy uczniów musi być przeprowadzona przed rozwojem w rzeczywistych kontekstach uczenia się w miejscu pracy? 2. W jaki sposób można zmierzyć poziom umiejętności i dodatkowej wiedzy posiadanej przez uczniów? 3. W jaki sposób uczniowie i pracownicy mogą współpracować w celu zarządzania

wynikami w praktyce i przezwyciężania trudności?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

- Umiejętność przygotowania uczestników jednostek warsztatowych do prowadzenia zajęć
- Znajomość metod i rodzajów nauczania

Metoda nauczania

Myślenie projektowe – celem myślenia projektowego jest połączenie różnorodnych perspektyw i pomysłów. Myślenie projektowe zachęca do współpracy pomiędzy heterogenicznymi, multidyscyplinarnymi zespołami, które zazwyczaj nie współpracują ze sobą.

Działalność dydaktyczna/edukacyjna

Działania te mają w sobie subtelnie osadzone elementy metody Design Thinking.

Ćwiczenie 1: Ocena obecnych kompetencji

Czas trwania: 60 minut

Kroki

1. Przedstaw pojęcie ram kompetencji i ich znaczenie w ocenie umiejętności. Omów różne uznane standardy dla różnych branż i zawarte w nich kryteria.
2. Rozdaj ulotki przedstawiające różne hipotetyczne profile uczniów. Omów krótko każdy profil, aby upewnić się, że wszyscy rozumieją kontekst.
3. Poproś uczniów (nauczycieli/trenerów VET i trenerów w firmach) o wypisanie umiejętności, które ich zdaniem posiada każdy uczeń. Zachęcaj do dyskusji w grupach na temat ich wyborów.
4. Pozwól uczniom wymieniać się listami w celu przejrzenia i porównania.
5. Na koniec powtórki omów różne interpretacje i wnioski wyciągnięte z ćwiczenia.

Element myślenia projektowego osadzony w tym ćwiczeniu: *Empatia i Definiowanie – zrozumienie profili uczniów i identyfikacja ich aktualnych zestawów umiejętności.*

Działanie 2: Identyfikacja i niwelowanie luk w nauce w miejscu pracy

Czas trwania: 70 minut

Kroki

1. Omów znaczenie dostosowania edukacji do potrzeb branży. Przedstaw ideę analizy luk w edukacji i jej implikacje dla miejsca pracy.
2. Podziel się szczegółowym studium przypadku ucznia w kontekście Kształcenia opartego na praktyce zawodowej (WBL) stojącym przed wyzwaniami.
3. Poproś uczniów, aby w grupach lub parach wskazali braki w umiejętnościach i wiedzy uczniów, w zależności od liczby uczniów. W oparciu o te luki przeprowadź burzę mózgów, aby znaleźć rozwiązania pozwalające wypełnić zidentyfikowane luki.
4. Zachęcaj uczniów do uzyskania wzajemnej informacji zwrotnej na temat rozwiązań proponowanych przez inne grupy/pary.

Element myślenia projektowego osadzony w tym ćwiczeniu: *Definiuj i wymyślaj – wskazywanie luk i generowanie potencjalnych rozwiązań.*

Ćwiczenie 3: Zarządzanie oparte na współpracy i pokonywaniu trudności

Czas trwania: 75 minut

Kroki

1. Wprowadzenie do rozwiązywania konfliktów, mechanizmów informacji zwrotnej i znaczenia skutecznej komunikacji w edukacji i miejscu pracy.
2. Rozpowszechnianie studiów przypadku podkreślających wyzwania, przed którymi stoją uczniowie w rzeczywistych miejscach pracy, potencjalnie z powodu luk w umiejętnościach, konfliktów osobistych lub presji zewnętrznej.
3. Podziel uczestników na grupy/pary i poproś ich o przeanalizowanie i zidentyfikowanie podstawowych kwestii oraz omówienie potencjalnych strategii rozwiązania tych problemów.
4. Następnie poproś uczestników, aby przedstawili podsumowanie swojego studium przypadku i sugerowane strategie zarządzania daną kwestią.
5. Jako refleksję końcową przeprowadź dyskusję na temat wspólnych tematów, innowacyjnych rozwiązań i metod proaktywnego zapobiegania podobnym wyzwaniom.

Element myślenia projektowego osadzony w tym ćwiczeniu: *Prototyp i test – symulacja scenariusza ze świata rzeczywistego i ocena skuteczności podejścia.*

Materiały i zasoby

- Wprowadzenie do Design Thinking PRZEWODNIK PROCESU umożliwiający zrozumienie osadzonych elementów
- Flipchart
- Karton
- Karteczki samoprzylepne
- Znaczniki
- Studia przypadków i scenariusze

Zróżnicowana instrukcja

- Oferuj różne zestawy profili uczniów, od podstawowego do zaawansowanego.
- Oferuj studia przypadków na różnych poziomach złożoności.

Ocena		
1.	Ocena diagnostyczna	Umiejętności komunikacyjne, test wstępny, obserwacja za pomocą list kontrolnych
2.	Ocena formatywna	Dyskusje i refleksje
3.	Ocena sumatywna	Test

LEKCJA 7

Przegląd jednostki
Tytuł jednostki
Rozwój osobisty i zawodowy w WBL
Podsumowanie jednostki
<p>W tej jednostce specjaliści kształcenia zawodowego oraz trenerzy w przedsiębiorstwach będą mieli możliwość poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności w zakresie opracowywania celów zawodowych i planów rozwoju zawodowego, a także udzielania wskazówek w zakresie opracowywania planu działania na rzecz rozwoju zarówno na poziomie osobistym, jak i zawodowym. Ponadto jednostka ta ma na celu poprawę ich umiejętności do stosowania poradnictwa zawodowego, zarządzania zespołami, motywowania uczniów, a także rozwiązywania konfliktów i radzenia sobie z emocjami w miejscu pracy.</p> <p>Jednostka ta koncentruje się na zwiększeniu wiedzy i umiejętności specjalistów VET i trenerów w firmach w zakresie ważnych tematów niezbędnych do wspierania ludzi do osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy, w tym opracowania planów rozwoju osobistego i zawodowego, coachingu kariery, motywowania uczniów, zarządzania zespołem i rozwiązywania konfliktów. W ten sposób będą w stanie stworzyć bardziej integracyjne i wspierające środowisko WBL dla uczniów o niskich kwalifikacjach, co zwiększy ich szanse na sukces.</p>
Temat(y)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyznaczanie i osiąganie celów zawodowych, opracowywanie planu rozwoju zawodowego i osobistego. 2. Zapewnianie poradnictwa zawodowego osobom uczącym się, o niskich kwalifikacjach. 3. Kierowanie zespołem uczniów o niskich kwalifikacjach i angażowanie ich w WBL. 4. Zarządzanie emocjami i konfliktami w środowiskach WBL.
Kluczowe idee
Cele zawodowe, plan rozwoju osobistego i zawodowego, doradztwo zawodowe, motywacja osób o niskich kwalifikacjach, zarządzanie zespołem, rozwiązywanie konfliktów.
Cele
<p>W wyniku ukończenia tej jednostki specjaliści kształcenia zawodowego oraz trenerzy w przedsiębiorstwach będą potrafili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozwijać wiedzę na temat celów zawodowych oraz planów rozwoju osobistego i zawodowego. Będą potrafili opisać kroki niezbędne do wyznaczenia i osiągnięcia tych celów, a także opracowania planu rozwoju osobistego i zawodowego. Będą w stanie przekazać tę wiedzę osobom o niskich kwalifikacjach, aby pomóc im w wyznaczaniu celów zawodowych i opracowywaniu planów rozwoju osobistego i zawodowego.

- Identyfikować i stosować dobre praktyki w zakresie poradnictwa zawodowego
- Nazwać umiejętności związane z zarządzaniem zespołem i zarządzać zespołem nisko wykwalifikowanych uczniów w środowisku WBL.
- Zidentyfikować bariery, z jakimi borykają się osoby uczące się o niskich kwalifikacjach, opisać, w jaki sposób można ich zmotywować do osiągnięcia sukcesu, i jak zastosować skuteczne metody, aby to osiągnąć.
- Posiadać wiedzę na temat strategii i umiejętności rozwiązywania konfliktów i zarządzania emocjami w miejscu pracy, oceniania i zarządzania emocjami uczniów w środowiskach WBL oraz oceniania i rozwiązywania konfliktów przy użyciu umiejętności rozwiązywania konfliktów, takich jak mediacja i aktywne słuchanie

Czas

Kontakt: 10 godzin

Praktyczne ćwiczenia: 8 hours

Samodzielna nauka: 5 hours

Ocena: 2 godziny

Podstawowe pytania

1. Co oznaczają terminy "cele zawodowe" i "plany rozwoju osobistego i zawodowego"?
2. Jakie są niezbędne kroki do wyznaczenia i osiągnięcia celów zawodowych oraz opracowania planu osobistego i zawodowego?
3. W jaki sposób można zastosować skuteczne poradnictwo zawodowe w przypadku uczniów o niskich kwalifikacjach w środowiskach WBL?
4. Jakie bariery napotykają osoby uczące się o niskich kwalifikacjach i jak można ich zmotywować do osiągnięcia sukcesu?
5. Jakie umiejętności są potrzebne w zarządzaniu zespołem?
6. W jaki sposób można zmotywować zespół nisko wykwalifikowanych uczniów w środowisku WBL?
7. Jakie są skuteczne strategie rozwiązywania konfliktów i zarządzania emocjami w miejscu pracy?
8. Jak można oceniać emocje i zarządzać nimi w środowiskach WBL?
9. Jak oceniać i rozwiązywać konflikty w środowiskach WBL?

Nauczanie i uczenie się

Wymagane umiejętności/wcześniejsza wiedza

Dział ten obejmuje tematy, z którymi specjaliści szkolenia zawodowego oraz korepetytorzy w przedsiębiorstwach są zaznajomieni, przynajmniej w szerokim tego słowa znaczeniu.

Jednakże w tej jednostce zdobędą konkretną wiedzę na te tematy związane z WBL dla osób o niskich kwalifikacjach.

Metoda nauczania

- **Nauczanie bezpośrednie:** Połączenie praktycznego wsparcia i prezentacji materiału.
- **Uczenie się w oparciu o studium przypadku:** Stosowanie wiedzy do rozwiązywania problemów lub rozwiązywania dylematów przedstawionych w

prawdziwej historii.

- **Odgrywanie ról/symulacje:** Dzięki takiemu podejściu uczniowie będą mogli powiązać materiał ze swoim codziennym życiem. Przykładem jest wykorzystanie odgrywania ról w coachingu kariery.

Nauczanie/uczenie się

Działanie 1: Poradnictwo zawodowe w praktyce.

Celem tego ćwiczenia jest zrozumienie przez uczestników dobrych praktyk w zakresie kariery, a także ich praktyczne zastosowanie.

Czas trwania: 120 minut

Strategia nauczania: Odgrywanie ról/symulacje

Kroki, które należy wykonać:

1. Wprowadź koncepcję poradnictwa zawodowego.
2. Opisz, w jaki sposób można pomóc uczniom o niskich kwalifikacjach w wyznaczaniu celów zawodowych i opracowywaniu planów rozwoju osobistego i zawodowego.
3. Opisz, w jaki sposób poradnictwo zawodowe może być z powodzeniem stosowane wobec nisko wykwalifikowanych uczniów w środowisku WBL.
4. Podziel uczniów na dwuosobowe zespoły.
5. Odgrywanie ról: Podczas odgrywania ról jeden uczestnik odgrywa profesjonalistę zapewniającego poradnictwo zawodowe, a drugi odgrywa osobę poszukującą wsparcia. Przedstawione zostaną scenariusze odgrywania ról.
6. Każda grupa prezentuje swoją scenkę.
7. Dyskusja w grupie na temat tego, czy zastosowano skuteczne strategie i czy należy wprowadzić jakieś ulepszenia.

Korzystając z tej metody, uczniowie będą ćwiczyć doradztwo zawodowe i otrzymają informację zwrotną oraz zalecenia dotyczące tego, jak można je ulepszyć w drodze grupowej burzy mózgów.

Ćwiczenie 2: Kierowanie zespołem.

To ćwiczenie ma na celu umożliwienie uczniom lepszego zrozumienia, w jaki sposób można zarządzać zespołem nisko wykwalifikowanych uczniów w środowisku WBL, a także jak można ich zmotywować do odniesienia sukcesu.

Czas trwania: 60 minut

Strategia nauczania: Ćwiczenie "Myśl-Para-Dzielenie się" (TPS)

Kroki, które należy wykonać:

1. Uczniowie są proszeni o opisanie najlepszych strategii zarządzania grupą uczniów o niskich kwalifikacjach w środowisku WBL, wyzwań, przed którymi stoją, oraz tego, co można zrobić, aby pomóc im odnieść sukces.

2. Każdy uczestnik powinien zostać sparowany z inną osobą (lub trzema, jeśli nie ma nieparzystej kiczby) i podzielić się swoimi pomysłami.
3. Należy przeprowadzić dyskusję grupową, w której zespoły podzielą się swoimi odpowiedziami.

W tym wspólnym ćwiczeniu uczniowie mogą dzielić się swoimi przemyśleniami i uczyć się od siebie nawzajem. W ten sposób poprawią swoje umiejętności i wiedzę na temat zarządzania zespołami nisko wykwalifikowanych uczniów w środowiskach WBL i motywowania ich do osiągania sukcesów.

Działanie 3: Rozwiązywanie konfliktów

Dzięki temu ćwiczeniu uczniowie będą ćwiczyć rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie emocjami w miejscu pracy, oceniając i zarządzając emocjami uczniów w środowiskach WBL oraz oceniając i rozwiązując konflikty przy użyciu umiejętności rozwiązywania konfliktów.

Czas trwania: 90 minut

Strategia nauczania: Uczenie się oparte na studium przypadku

Kroki, które należy wykonać:

1. Wprowadź uczniów w skuteczne strategie oceny i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy oraz strategii oceny i zarządzania emocjami w środowiskach WBL.
2. Podziel uczniów na trzy- lub czteroosobowe grupy.
3. Każda grupa omawia odpowiednie studium przypadku związane z konfliktem w miejscu pracy. Przedstawione zostaną studia przypadków.
4. Każda grupa omawia studium przypadku i określa najskuteczniejsze sposoby radzenia sobie z emocjami osób zaangażowanych w konflikt oraz wykorzystanie odpowiednich umiejętności i metod rozwiązywania konfliktów w celu jego rozwiązania.
5. Grupy prezentują swoje studia przypadków oraz strategie/metody stosowane do rozwiązywania konfliktu.
6. Dyskusja grupowa, opinie i rekomendacje.

Dzięki tej metodzie uczniowie będą mogli zastosować zdobytą wiedzę na temat zarządzania emocjami w miejscu pracy i rozwiązywania konfliktów do rozwiązywania problemów w prawdziwym życiu. Dyskusje w grupach pozwolą także każdemu zaangażować się w proces uczenia się.

Materiały i zasoby

- Slajdy z programu PowerPoint lub innej metody prezentacji
- Wersje do druku
- Filmy, obrazy lub dźwięk do prezentacji treści na kilka sposobów. Dzięki temu będzie ona bardziej dostępna dla każdego.

Zróżnicowana instrukcja

Zapewnij kilka sposobów prezentacji treści we wszystkich trzech ćwiczeniach, aby odpowiedzieć na różne style uczenia się i potrzeby.

Czas trwania zajęć można dostosować w zależności od liczby uczestników w każdej grupie, ich potrzeb i wcześniejszej wiedzy.

Ocena		
1.	Ocena diagnostyczna	Quiz zostanie wykorzystany do zebrania wystarczającej ilości informacji na temat aktualnego poziomu wiedzy uczniów na dany temat.
2.	Ocena formacyjna	Stosowanie rubryk do samooceny wiedzy uczniów lub zrozumienia tematu. Jest to także okazja do refleksji.
3.	Ocena sumacyjna	Quiz zostanie wykorzystany do oceny wpływu jednostki na wiedzę i umiejętności ucznia.

