



# XXIAdults

## Dostosowanie systemu kształcenia dorosłych do wymogów XXI wieku Szablon dobrych praktyk



INSTITUTE for  
ROMA and  
MINORITIES  
INCLUSION



DIPUTACIÓN  
DE VALLADOLID



E-SCHOOL  
EDUCATIONAL GROUP



EMPODERAR  
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFESIONAL E PESSOAL



Co-funded by  
the European Union



### Nazwa dobrej praktyki

Forma-te: Platforma współpracy i wymiany zasobów dla nauczycieli kształcenia dorosłych

### Podsumowanie praktyki

Krótkie, łatwe do zrozumienia streszczenie: Czym jest ta praktyka, dla kogo jest przeznaczona i jaki ma cel?

*Forma-te* to platforma internetowa stworzona, żeby wspierać ciągły rozwój zawodowy nauczycieli dorosłych, trenerów i innych specjalistów od edukacji w Portugalii. Działa zarówno jako cyfrowe repozytorium, jak i aktywna społeczność edukacyjna, gdzie użytkownicy mogą dzielić się, przeglądać i oceniać materiały edukacyjne.

Jej głównym celem jest promowanie wspólnego uczenia się i wzajemnego wsparcia poprzez system oparty na punktach, który nagradza udostępnianie oryginalnych treści. Trenerzy zdobywają punkty za przesyłanie zasobów (takich jak scenariusze lekcji, arkusze ćwiczeń lub narzędzia), które następnie mogą wykorzystać do pobrania materiałów udostępnionych przez innych. Ten model oparty na wzajemności sprzyja budowaniu poczucia wspólnoty, zaufania i uznania zawodowego wśród nauczycieli dorosłych.

Platforma zapewnia również aktualne informacje na temat polityki w zakresie kształcenia dorosłych, możliwości szkoleniowych, certyfikacji zawodowej (takiej jak CCP) oraz trendów pedagogicznych, co czyni ją cennym centrum dla wszystkich osób zaangażowanych w sektor edukacji pozaformalnej.

Skierowana głównie do trenerów i specjalistów ds. edukacji, *platforma Forma-te* podnosi jakość kształcenia dorosłych, ułatwiając dostęp do praktycznych zasobów, zachęcając do refleksji nad praktyką oraz wspierając rozwój zawodowy poprzez aktywny udział w sieci prowadzonej przez rówieśników.

### Opis praktyki – min. 2000 znaków

#### 1) Kontekst / Tło

Jaka była początkowa potrzeba lub problem?

Kto był grupą docelową?

Czy było to częścią większego programu lub projektu?





W Portugalii specjaliści zajmujący się kształceniem dorosłych często mają do czynienia z rozdrobnionym i odizolowanym środowiskiem pracy, zwłaszcza ci, którzy działają w kontekście edukacji nieformalnej lub szkolenia zawodowego. Wielu trenerów pracuje samodzielnie lub w małych organizacjach, mając ograniczony dostęp do zorganizowanego wsparcia ze strony innych specjalistów, zasobów pedagogicznych czy sieci rozwoju zawodowego. Dodatkowo, mimo coraz większego nacisku na uczenie się przez całe życie i cyfryzację, brakuje scentralizowanych platform, które łączyłyby dostęp do wysokiej jakości zasobów z możliwościami wspólnej nauki.

Pierwotną potrzebą, która stała się impulsem do stworzenia *Forma-te*, było zapewnienie nauczycielom dorosłych praktycznej, dostępnej i opartej na społeczności platformy, która odpowiadałaby na kilka powracających wyzwań:

- Ograniczony dostęp do aktualnych, gotowych do użycia materiałów pedagogicznych;
- Niska widoczność i rozpoznawalność pracy trenerów;
- Ograniczone możliwości wymiany praktyk i wspólnego uczenia się;
- Trudności w poruszaniu się po zmianach w przepisach (np. dotyczących certyfikacji, takich jak CCP – Certificado de Competências Pedagógicas);
- Rosnące zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe i innowacje pedagogiczne w środowiskach kształcenia dorosłych.

Grupą docelową tej inicjatywy są przede wszystkim trenerzy i edukatorzy dorosłych z różnych środowisk: osoby pracujące w ośrodkach szkolenia zawodowego, programach edukacyjnych opartych na społeczności lokalnej, szkołach kształcenia dorosłych (*ensino recorrente*) oraz firmach szkoleniowych. Jednak inicjatywa ta obejmuje również personel techniczny, koordynatorów i organizacje zaangażowane w kształcenie dorosłych i uczenie się przez całe życie.

*Forma-te* nie powstało w ramach dużego projektu UE, ale raczej z oddolnej inicjatywy opartej na potrzebach i doświadczeniach nauczycieli dorosłych w terenie. Z czasem stało się uznanym punktem odniesienia w portugalskim ekosystemie szkoleniowym, łącząc tysiące profesjonalistów i promując kulturę dzielenia się, innowacji oraz rozwoju zawodowego opartego na współpracy.

## 2) Cele

Jakie byłyby cele tej praktyki?

Co miała ona na celu poprawić lub zmienić?





Głównymi celami *Forma-te* są promowanie jakości w edukacji dorosłych oraz wzmocnienie pozycji trenerów poprzez dostęp do zasobów, wzajemne uczenie się i uznanie zawodowe. W szczególności praktyka ta ma na celu:

- **Wspieranie kultury uczenia się opartego na współpracy** wśród nauczycieli dorosłych poprzez zachęcanie do dzielenia się materiałami pedagogicznymi i doświadczeniami;
- **Ułatwienie dostępu do praktycznych, gotowych do użycia zasobów edukacyjnych** dostosowanych do kontekstów kształcenia dorosłych (pozaformalnego, zawodowego, społecznościowego);
- **Wspieranie rozwoju zawodowego** trenerów poprzez refleksję nad praktyką, zapoznanie się z nowymi metodami oraz wymianę doświadczeń z innymi specjalistami;
- **Zachęcanie do uczestnictwa w środowisku cyfrowym** i podnoszenie umiejętności cyfrowych poprzez oferowanie przyjaznego dla użytkownika środowiska online oraz promowanie wykorzystania narzędzi cyfrowych do celów szkoleniowych;
- **Wspieranie widoczności i wartości roli trenera** poprzez uznanie wkładu za pomocą systemu punktów, który nagradza aktywny udział;
- **Wypełnianie luki między polityką a praktyką** poprzez dzielenie się aktualnymi informacjami na temat ram regulacyjnych (takich jak wymogi CCP) oraz tworzenie przestrzeni do merytorycznej debaty.

Nadrzędnym celem jest stworzenie zrównoważonego, integracyjnego i partycypacyjnego ekosystemu dla specjalistów ds. kształcenia dorosłych, w którym ciągłe uczenie się jest nie tylko wspierane, ale także nagradzane i ułatwiane dzięki wsparciu innych osób.

### 3) Wdrożenie / Metodologia

Jak krok po kroku realizowano tę praktykę?

Jakie działania lub metody zostały zastosowane?

Jak długo to trwało?

Wdrożenie *Forma-te* przebiegało zgodnie z jasną, skalowalną i zorientowaną na użytkownika metodologią, opartą na trzech głównych filarach: udostępnianiu treści, interakcji między użytkownikami oraz użyteczności platformy. Proces ten przebiegał w kilku etapach:

#### 1. Opracowanie i projekt platformy

Niewielki zespół pedagogów i programistów zaprojektował platformę z myślą o konkretnych potrzebach specjalistów zajmujących się kształceniem dorosłych. W projekcie priorytetowo potraktowano:

- Łatwość nawigacji;





- Autonomię użytkownika;
- Przejrzysty i funkcjonalny interfejs;
- Włączenie systemu punktów jako mechanizmu motywacyjnego.

System punktów został zainspirowany zasadami wymiany między użytkownikami: użytkownicy zdobywają punkty, przesyłając oryginalne treści, a następnie mogą je wykorzystać do pobrania materiałów przestanych przez innych. Model ten sprzyja sprawiedliwości, zaangażowaniu i wzajemności.

## 2. Struktura zasobów i ich selekcja

Platforma umożliwiła użytkownikom udostępnianie szerokiego zakresu zasobów, w tym:

- plany sesji szkoleniowych;
- arkusze robocze i ćwiczenia;
- praktyczne narzędzia i szablony;
- Refleksje teoretyczne lub artykuły techniczne;
- Oficjalne dokumenty i wytyczne dotyczące dziedziny szkoleniowej.

Każdy zasób jest oznaczony tagami, skategoryzowany i opisany przez autora. Inni użytkownicy mogą oceniać i komentować materiały, wspierając kulturę kontroli jakości i wzajemnej oceny.

## 3. Zaangażowanie społeczności i komunikacja

Platforma rozwijała się organicznie dzięki:

- poczty pantoflowej i sieci kontaktów zawodowych;
- współpracy z ośrodkami szkoleniowymi i organizacjami zajmującymi się kształceniem dorosłych;
- Regularne publikowanie artykułów informacyjnych, biuletynów i aktualności prawnych;
- aktywną obecność w mediach społecznościowych.

Z czasem społeczność zaczęła się samoregulować, a doświadczeni użytkownicy regularnie wnosili swój wkład i oferowali nieformalne doradztwo poprzez interakcje na forum i komentarze.

## 4. Bieżąca konserwacja i ewolucja

W celu ulepszenia funkcjonalności zbierane są na bieżąco opinie od użytkowników. Regularnie dodawane są nowe kategorie i funkcje, takie jak:

- Tematyczne zaproszenia do dzielenia się zasobami (np. integracja cyfrowa, umiejętności ekologiczne);
- Wyróżnione zasoby i autorzy;
- integracja z innymi inicjatywami, takimi jak *Transforma-te*, promującymi innowacje pedagogiczne.





## Ramy

**czasowe:**

Platforma została zaprojektowana i opracowana w ciągu około 6–9 miesięcy, a od momentu uruchomienia jest stale aktualizowana i udoskonalana. Jest to inicjatywa o charakterze ciągłym, której długoterminowa stabilność jest zapewniona dzięki zaangażowaniu społeczności i minimalnym kosztom operacyjnym.

## 4) Wyniki / Efekty

Jakie były konkretne wyniki?

Jak praktyka wpłynęła na uczestników?

Od momentu uruchomienia *Forma-te* przyniosła wyraźne i wymierne efekty w zakresie poprawy współpracy, rozwoju zawodowego oraz dostępu do wysokiej jakości zasobów w sektorze edukacji dorosłych w Portugalii.

### 1. Rozwój społeczności

- Ponad **10 000 zarejestrowanych użytkowników**, głównie nauczycieli dorosłych, trenerów i specjalistów ds. szkoleń;
- Dynamiczna i rosnąca baza **aktywnych użytkowników**, którzy regularnie udostępniają i oceniają materiały;
- Wysoki odsetek powracających użytkowników, co wskazuje na trwałe zaangażowanie i zadowolenie z platformy.

### 2. Dostępność i wykorzystanie zasobów

- Ponad **15 000 zasobów edukacyjnych** udostępnionych do tej pory;
- Częste pobieranie i ponowne wykorzystywanie materiałów w rzeczywistych sytuacjach szkoleniowych, zwłaszcza w kształceniu zawodowym i pozaformalnym kształceniu dorosłych;
- Tematyka obejmuje szeroki zakres zagadnień, od szkolenia w zakresie podstawowych umiejętności po umiejętności cyfrowe, przedsiębiorczość, umiejętności społeczne i edukację włączającą.

### 3. Pozytywny wpływ na praktykę zawodową

- Trenerzy zgłaszają, że czują się bardziej **związani** ze swoją rolą zawodową i **doceniani** w niej;
- Korzystanie z platformy doprowadziło do **poprawy planowania i realizacji** sesji szkoleniowych, zapewniając dostęp do nowych pomysłów i metodologii;
- System ocen i komentarzy wspiera refleksję nad praktyką oraz konstruktywną informację zwrotną wśród współpracowników.

### 4. Promowanie kultury dzielenia się





- Model oparty na punktach skutecznie zachęcił **do wymiany między rówieśnikami**;
- Widoczne przejście od biernego korzystania z zasobów do **aktywnego wkładu**;
- Powstanie nieformalnych sieci i relacji mentorskich w ramach platformy.

#### 5. Wkład w politykę i innowacje

- Platforma stała się **punktem odniesienia** dla organizatorów szkoleń i specjalistów przechodzących proces certyfikacji (np. CCP);
- Pomogło to **zniwelować rozbieżności między przepisami a praktyką**, oferując praktyczne narzędzia zgodne z oficjalnymi wytycznymi;
- Integracja z inicjatywą *Forma-te* poszerzyła jej zakres o **innowacje pedagogiczne, kreatywne metodyki oraz zmiany na poziomie systemowym**.

Krótko mówiąc, *Forma-te* znacząco przyczyniło się do wzmocnienia ekosystemu kształcenia dorosłych w Portugalii poprzez udostępnienie wysokiej jakości zasobów tworzonych przez społeczność oraz wzmocnienie roli trenerów jako aktywnych podmiotów zmian edukacyjnych.

#### 5) Historie uczestników – opcjonalne

Krótkie cytaty, osobiste refleksje lub doświadczenia uczestników

„Przez lata pracowałam sama, tworząc materiały od podstaw, mając niewielkie wsparcie. *Forma-te* pomogło mi odkryć społeczność profesjonalistów, którzy stoją przed tymi samymi wyzwaniami. Nie czuję się już odizolowana, a dzięki wspólnym narzędziom i pomysłom poprawiłam jakość moich szkoleń”.

— **Ana M., trenerka zawodowa, Lizbona**

„Dzielenie się moimi zasobami dało mi poczucie uznania, którego się nie spodziewałem. Czuję dumę, gdy inni pozytywnie oceniają moją pracę lub zostawiali komentarze. To zmotywowało mnie do bardziej rygorystycznego i kreatywnego planowania”.

— **Carlos R., niezależny edukator dorosłych, Porto**

„Znalazłam wszystko, czego potrzebowałam, aby zaktualizować mój CCP i zaplanować sesje dotyczące umiejętności cyfrowych. Platforma jest prosta, przyjazna i pełna praktycznych treści”.

— **Joana S., technik ds. edukacji społecznej, Braga**

#### 6) Czynniki sukcesu

Co sprawiło, że praktyka była skuteczna lub innowacyjna?

Czy były jakieś wyjątkowe lub kreatywne elementy?





Kilka kluczowych czynników przyczyniło się do sukcesu i trwałości *Forma-te* jako dobrej praktyki w edukacji dorosłych:

### **1. Model wymiany zasobów oparty na punktach**

Innowacyjny system, w którym użytkownicy zdobywają punkty za przesyłanie zasobów – a następnie wykorzystują je do pobierania materiałów – stanowi silną zachętę do dzielenia się treściami. Dzięki temu użytkownicy z biernych konsumentów stają się aktywnymi współtwórcami platformy.

### **2. Kierowanie przez rówieśników i zaangażowanie społeczności**

*Forma-te* wzmacnia pozycję trenerów, umieszczając ich w centrum rozwoju platformy. Jakość i trafność treści pochodzą z samej społeczności, co zapewnia praktyczne zastosowanie i dostosowanie do rzeczywistych potrzeb trenerów.

### **3. Praktyczna i różnicowana biblioteka zasobów**

Platforma oferuje szeroki wybór zasobów, które można dostosować do różnych kontekstów szkoleniowych i profili osób uczących się. Ta różnorodność jest jedną z cech najbardziej cenionych przez użytkowników i wspiera zróżnicowane nauczanie.

### **4. Niski próg wejścia**

Aby dołączyć do platformy i wnieść swój wkład, nie są wymagane żadne specjalne kwalifikacje ani przynależność do instytucji, co sprawia, że platforma jest szeroko dostępna. Jej przyjazny dla użytkownika interfejs umożliwia szybkie rozpoczęcie pracy, nawet dla nauczycieli, którzy nie czują się pewnie w świecie cyfrowym.

### **5. Silne nieformalne uznanie**

Trenerzy otrzymują nieformalne potwierdzenie i informacje zwrotne od innych użytkowników w postaci ocen i komentarzy, co tworzy pozytywny cykl wzmocnienia. Przyczynia się to do poczucia tożsamości zawodowej i motywacji.

### **6. Integracja z szerszymi trendami edukacyjnymi**

*Forma-te* jest zgodna z krajowymi strategiami dotyczącymi uczenia się przez całe życie i edukacji dorosłych. Jej integracja z *Transforma-te*, projektem skupiającym się na innowacjach edukacyjnych, dodaje warstwę refleksji, eksperymentowania i odnowy pedagogicznej.

### **7. Stabilność finansowa i niezależność**

Platforma działa przy minimalnym finansowaniu, opierając się głównie na zaangażowaniu wolontariuszy i niskich kosztach utrzymania. Ten oszczędny model zapewnia jej odporność i długoterminową rentowność.

Wszystkie te czynniki sprawiają, że *Forma-te* jest solidnym, integracyjnym i inspirującym modelem wspólnego rozwoju zawodowego w zakresie kształcenia dorosłych.





## 7) Przenoszalność / Zalecenia

Czy praktyka ta może być wykorzystana gdzie indziej?

Jakie warunki są potrzebne do pomyślnego wdrożenia?

Model *Forma-te* jest wysoce przenośny i można go dostosować do szerokiego zakresu kontekstów krajowych i lokalnych, szczególnie tam, gdzie specjaliści ds. kształcenia dorosłych działają w rozproszonych lub niedostatecznie wspieranych środowiskach.

### Dlaczego jest przenośny

- Nie wymaga dużego finansowania ani złożonej infrastruktury;
- Wykorzystuje technologie open source i intuicyjny projekt;
- Odpowiada na **powszechne wyzwania** w edukacji dorosłych, takie jak brak kontaktów z innymi osobami w podobnej sytuacji, ograniczony dostęp do zasobów i izolacja zawodowa;
- promuje **współpracę oddolną**, którą można dostosować do różnych kontekstów kulturowych i instytucjonalnych.

### Warunki pomyślnego wdrożenia

#### 1. Przejrzysty i prosty system punktowy

Główny mechanizm motywacyjny powinien być dobrze wyjaśniony, przejrzysty i łatwy w użyciu. Musi on nagradzać wkład bez tworzenia barier w dostępie.

#### 2. Początkowe budowanie społeczności

Aby zapewnić dobry start, należy zidentyfikować i zaangażować grupę aktywnych nauczycieli lub organizacji, które chcą dzielić się treściami i promować platformę wśród swoich współpracowników.

#### 3. Przyjazne dla użytkownika środowisko cyfrowe

Interfejs musi być intuicyjny dla trenerów o różnym poziomie umiejętności cyfrowych, zwłaszcza tych, którzy nie czują się pewnie w korzystaniu z technologii.

#### 4. Mechanizmy kontroli jakości

Wzajemna ocena, systemy ocen i komentarze pomagają utrzymać jakość i trafność udostępnianych materiałów bez konieczności stosowania scentralizowanego mechanizmu kontroli.

#### 5. Dostosowanie do warunków lokalnych





Chociaż struktura jest powtarzalna, kategorie treści, języki i odniesienia do certyfikacji powinny odzwierciedlać krajowe/regionalne ramy kształcenia dorosłych.

#### 6. **Komunikacja strategiczna**

Promocja za pośrednictwem stowarzyszeń zawodowych, podmiotów szkoleniowych i mediów społecznościowych może pomóc w zwiększeniu zaangażowania i wbudowaniu platformy w istniejące sieci.

#### 7. **Otwartość i zaufanie**

Budowanie kultury dzielenia się opiera się na przejrzystości, uczciwości i wzajemnym szacunku – wartościach, które muszą być zakorzenione w zasadach zarządzania platformą i etosie społeczności.

#### 8. **Komunikacja strategiczna**

Promocja za pośrednictwem stowarzyszeń branżowych, instytucji szkoleniowych i mediów społecznościowych może pomóc w zwiększeniu zaangażowania oraz włączeniu platformy do istniejących sieci.

#### 9. **Otwartość i zaufanie**

Budowanie kultury dzielenia się opiera się na przejrzystości, uczciwości i wzajemnym szacunku – wartościach, które muszą być zakorzenione w zasadach zarządzania platformą oraz w etosie społeczności.

#### **Zalecenie:**

Organizacje zainteresowane wdrożeniem tego modelu powinny przetestować platformę w ramach niewielkiej społeczności praktyków, zebrać opinie i stopniowo zwiększać skalę działania. Model ten jest szczególnie odpowiedni dla instytucji szkoleniowych, sieci uczenia się przez całe życie lub konsorcjów zajmujących się kształceniem dorosłych, które chcą wzmocnić współpracę wewnętrzną i zwiększyć swój wpływ na otoczenie.

#### **8) Wskazówki / porady dotyczące wdrożenia – opcjonalne**

Listy kontrolne, materiały szkoleniowe lub porady dla osób pragnących wdrożyć tę praktykę.

W oparciu o doświadczenia *Forma-te*, oto kilka praktycznych wskazówek dla osób pragnących wdrożyć podobną praktykę w swoim środowisku:

#### **Przed rozpoczęciem**

- **Zacznij od analizy potrzeb:** porozmawiaj z trenerami i edukatorami dorosłych, aby zrozumieć ich główne wyzwania i potrzeby w zakresie zasobów.
- **Postaraj się, aby wszystko było proste:** unikaj nadmiernego komplikowania systemu punktów lub procesu przesyłania/pobierania plików. Prostota jest kluczem do zaangażowania.





- **Korzystaj z narzędzi open source:** platformy takie jak WordPress lub Moodle (z wtyczkami) mogą obsługiwać podstawowe wersje portalu do udostępniania treści przy niskich kosztach.

#### Podczas wdrażania

- **Przeprowadź pilotaż z małą, zaufaną grupą:** zaproś kilku entuzjastycznych trenerów do przesyłania materiałów i dzielenia się opiniami. Ich wczesny wkład wyznaczy ton i standard jakości.
- **Ustal jasne wytyczne dotyczące treści:** wyjaśnij, jakie rodzaje zasobów są mile widziane, jak powinny być opisane i jakie formaty są akceptowane.
- **Wykorzystaj opowiadanie historii, aby rozwijać społeczność:** dziel się prawdziwymi historiami trenerów, którzy skorzystali z platformy, aby zbudować emocjonalną więź i wiarygodność.

#### Po uruchomieniu

- **Organizuj regularne wyzwania lub kampanie udostępniania:** na przykład tygodnie tematyczne (np. „Narzędzia integracji cyfrowej”) mogą pobudzić aktywność i odnowić zainteresowanie.
- **Doceniaj najlepszych użytkowników:** Wyróżniaj osoby często udostępniające treści lub te o wysokich ocenach w newsletterach lub mediach społecznościowych.
- **Zapewnij mikro-wsparcie:** Oferuj krótkie samouczki, sekcję FAQ, a nawet system partnerów dla tych, którzy nie są pewni, jak wnieść swój wkład.

#### Wskazówki dotyczące zrównoważonego rozwoju

- **Utrzymuj niskie koszty operacyjne,** zachęcając do moderacji przez innych użytkowników zamiast zatrudniania pełnoetatowego personelu;
- **Nawiąż współpracę z instytucjami** (ośrodkami kształcenia dorosłych, uniwersytetami, gminami), aby poszerzyć zasięg i zwiększyć wiarygodność;
- **Zachęcaj do współodpowiedzialności:** pozwól użytkownikom sugerować ulepszenia i czuć się częścią ewolucji platformy.

### 9) Wnioski – opcjonalnie

Największe niespodzianki, przeszkody lub kluczowe wnioski podczas wdrażania.

Wdrożenie *Forma-te* dostarczyło kilku cennych wniosków, które wpłynęły na jej rozwój i mogą służyć jako wskazówki dla innych osób pragnących opracować podobne praktyki:

#### 1. Trenerzy chcą się dzielić – ale potrzebują zachęty





Początkowo wielu nauczycieli wahało się przed przestaniem swoich materiałów, obawiając się oceny lub nie doceniając wartości swojej pracy. System punktów, w połączeniu z pozytywnymi opiniami innych użytkowników, okazał się niezbędny do budowania zaufania i zaangażowania.

## **2. Jakość wyniku z zaufania, a nie z kontroli**

Zamiast stosować ścisłą kontrolę redakcyjną, platforma opiera się na moderacji społecznościowej poprzez oceny i komentarze. Pomogło to w stworzeniu opartej na zaufaniu, kierowanej przez innych użytkowników kultury zapewniania jakości — mniej biurokratycznej i bardziej wzmacniającej.

## **3. Prostota wygrywa z wyrafinowaniem**

Próby wprowadzenia złożonych systemów filtrowania lub szczegółowych schematów tagowania powodowały zamieszanie. Użytkownicy preferowali proste formularze do przesyłania plików i podstawowe kategorie wyszukiwania. Priorytetowe traktowanie użyteczności zapewniło szersze i bardziej trwałe zaangażowanie.

## **4. Uznanie rówieśników ma ogromną moc**

Nieoczekiwanie wielu autorów bardziej cenilo sobie widoczność i uznanie ze strony innych użytkowników niż same podziękowania. Ten emocjonalny wymiar – poczucie przydatności, docenienia i przynależności do czegoś – stał się cichym motorem sukcesu.

## **5. Rozwój społeczności wymaga czasu**

Budowanie kultury partycypacyjnej nie następuje natychmiast. Wymagało to konsekwentnej komunikacji, widocznego doceniania wkładu i cierpliwości. Pierwsze miesiące przebiegały wolniej, ale po osiągnięciu masy krytycznej wzrost stał się naturalny.

## **6. Elastyczność pozwala platformie ewoluować**

Otwartość na sugestie użytkowników pomogła platformie zachować aktualność. Funkcje takie jak tematyczne kampanie udostępniania, nowe kategorie zasobów i integracja z *Transforma-te* powstały dzięki opiniom użytkowników.

## **10) Zdjęcia ilustrujące opisaną praktykę**

Proszę dołączyć co najmniej 3 zdjęcia związane z opisaną dobrą praktyką





**PROFIL GABINETU – LISTA KONTROLNA KLASYFIKACJI** Proszę zaznaczyć wszystkie kategorie, które odnoszą się do opisanego przez Państwa gabinetu. Można wybrać więcej niż jedną opcję.

#### RODZAJ METODY

- Uczenie się przez praktykę
- Uczenie się międzypokoleniowe
- Uczenie się w społeczności lokalnej
- Uczenie się cyfrowe / mieszane
- Uczenie się od rówieśników
- Mentoring / coaching
- Podejścia kulturowe / kreatywne
- Współpraca / partnerstwo
- Inne (proszę określić):

#### GRUPA DOCELOWA

- Dorośli o niskich kwalifikacjach
- Osoby nieuczące się, niepracujące i nieuczestniczące w szkoleniach (NEET)
- Migranci / uchodźcy
- Osoby starsze
- Kobiety
- Osoby niepełnosprawne
- Inne grupy szczególnie wrażliwe
- Ogólna populacja dorosłych

#### ŚRODOWISKO NAUKI

- Formalne
- Nieformalne
- Nieformalne

#### ROZWIJANE UMIEJĘTNOŚCI / KOMPETENCJE

- Umiejętność czytania i pisania (czytanie, pisanie, rozumienie tekstu)





- Umiejętność liczenia (matematyka, logiczne myślenie)
- Umiejętności cyfrowe
- STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria, matematyka)
- Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się
- Kompetencje obywatelskie
- Przedsiębiorczość
- Świadomość kulturowa i ekspresja
- Umiejętności językowe
- Umiejętności związane z pracą / zawodowe
- Kompetencje ekologiczne
- Inne (proszę określić):

#### POTENCJALNI UŻYTKOWNICY

- Nauczyciele / wychowawcy
- Pracownicy administracyjni
- Kierownictwo szkoły / ośrodka
- Decydenci polityczni / administracja publiczna
- Organizacje pozarządowe / organizacje społeczne
- Inne (proszę określić):

### Słownik kategorii (objaśnienia pozycji z listy kontrolnej)

#### Rodzaj praktyki

- Uczenie się przez działanie – nauka poprzez praktyczne działania, metody oparte na ćwiczeniach, takie jak warsztaty lub rzeczywiste zadania.
- Uczenie się międzypokoleniowe – działania, w których uczestnicy z różnych grup wiekowych uczą się od siebie nawzajem.
- Uczenie się w społeczności – uczenie się, które odbywa się w lokalnej społeczności, często poprzez zaangażowanie w życie społeczne.
- Uczenie się cyfrowe / mieszane – edukacja z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (online) lub połączenie metod online i bezpośrednich.
- Uczenie się rówieśnicze – uczenie się wśród uczestników o podobnym statusie lub doświadczeniu, wspierających się nawzajem.
- Mentoring / coaching – indywidualne wsparcie ze strony osoby bardziej doświadczonej, mające na celu pomoc w nauce i rozwoju osobistym.
- Podejścia kulturowe / kreatywne – wykorzystanie sztuki, muzyki, teatru, opowiadania historii itp. jako narzędzi edukacyjnych.
- Współpraca / partnerstwo – praktyki obejmujące współpracę między organizacjami lub grupami.
- Inne (proszę określić) – wszelkie inne metody niewymienione powyżej.





### **Grupa docelowa**

- Dorośli o niskich kwalifikacjach – osoby dorosłe o niskim poziomie wykształcenia formalnego lub podstawowych umiejętnościach.
- Osoby z grupy NEET – osoby nieuczące się, niepracujące ani nieuczestniczące w szkoleniach (często młodzi dorośli).
- Migranci / uchodźcy – osoby, które przybyły z innego kraju i często borykają się z trudnościami związanymi z integracją.
- Osoby starsze – osoby dorosłe w wieku 65 lat i starsze
- Kobiety – działania skierowane konkretnie do potrzeb kobiet.
- Osoby niepełnosprawne – osoby z niepełnosprawnością fizyczną, sensoryczną, intelektualną lub psychiczną.
- Inne grupy szczególnie wrażliwe – grupy zagrożone wykluczeniem (np. długotrwale bezrobotni, osoby bezdomne).
- Ogólna populacja dorosłych – przeciętni dorośli niebędący w żadnej z powyższych kategorii.

### **Środowisko uczenia się**

- Formalne – nauka w ramach oficjalnych systemów edukacyjnych, certyfikowane kursy (np. szkoły, uczelnie).
- Nieformalne – zorganizowana nauka poza systemem formalnym (np. warsztaty, szkolenia społecznościowe).
- Nieformalne – nauka poprzez codzienne doświadczenia, bez ustrukturyzowanego kursu (np. wolontariat, rodzina).

### **Rozwijane umiejętności / kompetencje**

- Umiejętność czytania i pisania – czytanie, pisanie i rozumienie tekstów (w tym tekstów funkcjonalnych, takich jak formularze).
- Umiejętność liczenia – stosowanie matematyki i logicznego rozumowania.
- Umiejętności cyfrowe – korzystanie z narzędzi cyfrowych, np. tworzenie CV, narzędzia internetowe, platformy internetowe.
- STEM – nauka, technologia, inżynieria i matematyka.
- Kompetencje osobiste, społeczne i związane z uczeniem się – samoświadomość, motywacja, praca zespołowa, umiejętności uczenia się przez całe życie.
- Kompetencje obywatelskie – aktywne obywatelstwo, zrozumienie demokracji i odpowiedzialności społecznej.
- Przedsiębiorczość – kreatywność, innowacyjność, zarządzanie projektami, podejmowanie ryzyka.
- Świadomość kulturowa i ekspresja – docenianie i tworzenie treści kulturowych (np. sztuka, muzyka).
- Umiejętności językowe – zdolność do komunikowania się w jednym lub kilku językach obcych.





- Umiejętności związane z pracą / zawodowe – praktyczne umiejętności przydatne w konkretnych zawodach lub profesjach.
- Kompetencje ekologiczne – wiedza i zachowania wspierające zrównoważony rozwój i troskę o środowisko.
- Inne – wszelkie inne rozwinięte umiejętności (proszę określić).

**Potencjalni użytkownicy** – grupy, które mogłyby odnieść korzyści ze stosowania, dostosowywania lub czerpania inspiracji z tej praktyki w swoim środowisku pracy.

Uwaga: Kategorie te są zgodne z ramami UE, takimi jak „Kluczowe kompetencje w procesie uczenia się przez całe życie” (2018), „Plan działania w zakresie umiejętności podstawowych” (2025) oraz „Przewodnik po programie Erasmus+ 2025 – Słowniczek”.

