



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

Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu

Podsumowanie praktyki

Krótkie, łatwe do zrozumienia streszczenie: Czym jest ta praktyka, dla kogo jest przeznaczona i w jakim celu?

„Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” to kurs doskonalenia zawodowego przeznaczony dla trenerów osób dorosłych, którzy chcą rozwinąć lub udoskonalić swoje umiejętności w zakresie planowania, wdrażania i oceny działań związanych z e-learningiem. Praktyka ta, mająca na celu wyposażenie trenerów w umiejętności pedagogiczne w zakresie technologii cyfrowych, umożliwia im korzystanie z platform internetowych, projektowanie treści cyfrowych oraz tworzenie interaktywnych środowisk edukacyjnych. Wspiera ona profesjonalizację trenerów pracujących w dziedzinie kształcenia dorosłych, zwłaszcza w kontekście nauczania mieszanego lub na odległość.

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?

Pojawienie się i rozwój cyfrowych środowisk edukacyjnych, przyspieszone przez pandemię COVID-19, ujawniły poważne braki w umiejętnościach pedagogicznych wielu nauczycieli i trenerów dorosłych w zakresie technologii cyfrowych. Tradycyjne metody szkoleniowe nie spełniały już wymagań związanych z nauką online lub mieszaną, co doprowadziło do potrzeby ukierunkowanego rozwoju zawodowego.

Grupa docelowa tej praktyki obejmuje trenerów i nauczycieli dorosłych pracujących w centrach szkolenia zawodowego, instytucjach kształcenia zawodowego lub jako freelancerzy. Wielu z nich miało doświadczenie w nauczaniu stacjonarnym, ale brakowało im wiedzy i pewności siebie, aby skutecznie prowadzić nauczanie za pośrednictwem platform cyfrowych.

Praktyka ta zazwyczaj pojawia się w ramach ustawicznego rozwoju zawodowego (CPD) i jest często wdrażana przez organizacje szkoleniowe akredytowane przez DGERT (Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) w Portugalii. Może ona również stanowić część finansowanych programów krajowych lub europejskich, takich jak POISE, Portugal 2020 lub projekty mobilności Erasmus+ KA1.





2) Cele

Jakie były cele tej praktyki?

Co miała ona na celu poprawić lub zmienić?

Główne cele praktyki „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” to:

- **Poprawa umiejętności cyfrowych i pewności siebie wśród nauczycieli dorosłych** w zakresie korzystania z platform i narzędzi internetowych.
- **Opracowanie strategii pedagogicznych**, które są skuteczne w środowiskach nauczania wirtualnego i mieszanego.
- **Promowanie zaangażowania uczniów** poprzez treści interaktywne i multimedialne.
- **Zapewnienie inkluzyjnego i dostępnego uczenia się** poprzez dostosowanie materiałów do różnych profili uczniów i poziomów dostępu do technologii cyfrowych.
- **Kultywowanie kultury innowacji w szkoleniach**, zachęcanie nauczycieli do eksperymentowania z nowymi formatami, takimi jak mikrolearning, grywalizacja czy narzędzia do współpracy.
- **Wspieranie przejścia tradycyjnych ośrodków szkoleniowych** na modele hybrydowe lub w pełni internetowe.

Praktyka ta ma na celu zniwelowanie przepaści cyfrowej w kształceniu dorosłych oraz zapewnienie, że trenerzy mogą zapewnić wysokiej jakości doświadczenia edukacyjne w dowolnym formacie.

3) Wdrożenie / Metodologia

Jak krok po kroku przebiegała realizacja?

Jakie działania lub metody zostały zastosowane?

Jak długo to trwało?

Kurs „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” jest zazwyczaj realizowany w **formie mieszanej lub całkowicie online**, a jego czas trwania wynosi od **15 do 35 godzin**. Metodologia opiera się na praktycznym i refleksyjnym modelu uczenia się, w którym trenerzy uczą się poprzez stosowanie narzędzi i podejść w swoim własnym kontekście nauczania.

Wdrażanie krok po kroku:





1. Ocena potrzeb

Uczestnicy wypełniają krótką ankietę diagnostyczną lub samoocenę, aby określić swój punkt wyjścia pod względem umiejętności cyfrowych i znajomości narzędzi e-learningowych.

2. Moduł wprowadzający

Przegląd edukacji cyfrowej, korzyści i wyzwań związanych z e-learningiem oraz kluczowych różnic pedagogicznych między formatami stacjonarnymi a internetowymi.

3. Zapoznanie się z zestawem narzędzi

Trenerzy zapoznają się z takimi narzędziami jak:

- Moodle lub Google Classroom do organizacji kursów
- Canva, Genially lub PowerPoint do tworzenia treści
- Padlet, Mentimeter lub Jamboard do interakcji
- Screencast-O-Matic lub Loom do nagrywania lekcji
- Kahoot lub Quizizz do oceny opartej na grach

4. Zajęcia projektowe

Uczestnicy tworzą własne ćwiczenia e-learningowe, dostosowując narzędzia do kontekstu szkolenia i stosując zasady projektowania instruktazowego (np. model ADDIE lub model SAMR).

5. Wzajemna ocena i refleksja

Trenerzy dzielą się swoją pracą na forach lub podczas sesji synchronicznych, udzielają sobie nawzajem informacji zwrotnej i zastanawiają się, jak można ją ulepszyć.

6. Zadanie końcowe / symulacja

Każdy uczestnik prowadzi krótką sesję szkoleniową online lub segment modułu, korzystając z poznanych narzędzi.

7. Dalsze działania i wsparcie

W celu wsparcia wdrożenia wiedzy poza kursem może zostać zaoferowane opcjonalne mentoring lub społeczność praktyków.

4) Wyniki / Efekty

Jakie były konkretne wyniki?

Jak praktyka wpłynęła na uczestników?





Wdrożenie programu „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” przyniosło kilka konkretnych i pozytywnych efektów:

- **Wzrost pewności siebie w zakresie technologii cyfrowych wśród trenerów**
Uczestnicy zgłaszają, że czują się bardziej samodzielni i swobodnie korzystają z platform internetowych, integrują multimedia oraz zarządzają wirtualnymi klasami.
- **Ulepszone projektowanie szkoleń**
Trenerzy opracowali bardziej uporządkowane i angażujące moduły e-learningowe, w których cele, treść i ocena są lepiej ze sobą powiązane.
- **Zwiększone zaangażowanie uczniów**
Kursy przeprojektowane przez przeszkolonych nauczycieli charakteryzują się wyższym wskaźnikiem interakcji i niższym poziomem rezygnacji, zwłaszcza w przypadku korzystania z narzędzi interaktywnych i opartych na mechanizmach gier.
- **Większa inkluzywność**
Trenerzy nauczyli się stosować zasady dostępności i dostosowywać materiały do potrzeb dorosłych uczniów o różnym poziomie umiejętności cyfrowych.
- **Stworzenie sieci wsparcia rówieśniczego**
Wiele edycji kursu skutkuje powstaniem nieformalnych społeczności praktyków, w których trenerzy dzielą się zasobami i wyzwaniem nawet po zakończeniu formalnego szkolenia.

Praktyka ta bezpośrednio przyczynia się do profesjonalizacji kształcenia dorosłych oraz poprawia ogólną jakość i adekwatność oferty szkoleniowej w kontekście cyfrowym.

5) Historie uczestników – opcjonalnie

Krótkie cytaty, osobiste refleksje lub doświadczenia uczestników

„Przed kursem nigdy nie korzystałam z platformy internetowej. Teraz stworzyłam swój pierwszy moduł blended learning, a moi uczniowie są znacznie bardziej zaangażowani”.

— Ana S., trenerka w dziedzinie kształcenia zawodowego, Braga

„Ten kurs dodał mi odwagi do próbowania nowych rzeczy. Wykorzystałam Genially do stworzenia interaktywnej lekcji na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, a moi uczniowie byli zachwyceni!”

— Carlos M., prowadzący zajęcia dla dorosłych, Lizbona

„W końcu czuję, że nadążam za cyfrową transformacją. Zaczęłam używać Padlet i Kahoot na każdej sesji”.

— Joana R., niezależna trenerka, Setúbal

Te historie pokazują, jak bardzo kurs wzmacnia pewność siebie i budzi entuzjazm wśród nauczycieli, którzy wcześniej nie byli pewni, jak poruszać się w cyfrowym środowisku szkoleniowym.





6) Czynniki sukcesu

Co sprawiło, że praktyka ta była skuteczna lub innowacyjna?

Czy były w tym jakieś wyjątkowe lub kreatywne elementy?

Kilka kluczowych elementów przyczyniło się do sukcesu i skuteczności kursu „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu”:

- **Praktyczne i oparte na doświadczeniu podejście**
Kurs skupia się na rzeczywistych narzędziach, które uczestnicy mogą od razu zastosować w swoich własnych kontekstach nauczania, co zwiększa jego przydatność i motywację.
- **Postępowanie krok po kroku**
Trenerzy są stopniowo wprowadzani w narzędzia, w uporządkowanej sekwencji, która pozwala uniknąć przytłoczenia ich zbyt dużą ilością informacji naraz.
- **Wzajemne uczenie się i dzielenie się doświadczeniami**
Uczestnicy uczą się nie tylko od trenera, ale także od siebie nawzajem, poprzez wzajemną informację zwrotną, dyskusje i zadania zespołowe.
- **Elastyczna struktura dostosowana do indywidualnego tempa nauki**
Format e-learningu pozwala zapracowanym nauczycielom dorosłych uczyć się we własnym tempie, z opcjonalnymi sesjami synchronicznymi zapewniającymi dodatkowe wsparcie.
- **Skupienie się na pedagogice cyfrowej, a nie tylko na narzędziach**
Oprócz nauki obsługi narzędzi uczestnicy odkrywają, jak projektować skuteczne doświadczenia edukacyjne online.
- **Środowisko sprzyjające i integracyjne**
Trenerzy są zachęceni do zadawania pytań, popełniania błędów i refleksji nad własnym stylem nauczania, co tworzy przestrzeń dla prawdziwego rozwoju.

Te elementy sprawiają, że kurs jest nie tylko pouczający, ale także transformujący dla uczestników.

7) Możliwość przeniesienia / Zalecenia

Czy praktykę tę można zastosować gdzie indziej?

Jakie warunki są potrzebne do pomyślnego wdrożenia?





Kurs „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” charakteryzuje się wysoką przenośnością i można go dostosować do różnych kontekstów, regionów i profili osób uczących się. Może być wdrażany przez ośrodki szkoleniowe, organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, a nawet niezależnych trenerów, pod warunkiem spełnienia następujących warunków:

- **Dostęp do infrastruktury cyfrowej**
Zarówno trenerzy, jak i uczestnicy muszą mieć podstawowy dostęp do urządzeń (laptopa, tabletu lub smartfona) oraz połączenia internetowego.
- **Prowadzący posiadający kompetencje cyfrowe i pedagogiczne**
Kurs powinien być prowadzony przez trenerów, którzy rozumieją zarówno technologie edukacyjne, jak i zasady kształcenia dorosłych.
- **Dostosowanie do grupy docelowej**
Przykłady, narzędzia i studia przypadków powinny odzwierciedlać rzeczywistość uczestników (np. trenerów zawodowych, nauczycieli alfabetyzacji, animatorów społecznych).
- **Przejrzysty i intuicyjny system zarządzania nauczaniem**
Prosty i przyjazny dla użytkownika system zarządzania nauczaniem (taki jak Moodle lub Google Classroom) jest niezbędny, aby uniknąć barier cyfrowych.
- **Mechanizmy wsparcia**
Udostępnienie filmów instruktażowych, sekcji FAQ lub opcji mentoringu może poprawić jakość doświadczenia, zwłaszcza w przypadku trenerów mniej zaznajomionych z technologią.

Ten model kursu jest szczególnie polecany dla ośrodków kształcenia dorosłych przechodzących na nauczanie mieszane, dla nowych trenerów wchodzących w tę dziedzinę lub dla inicjatyw kształcenia ustawicznego ukierunkowanych na transformację cyfrową.

8) Wskazówki / porady dotyczące wdrożenia – opcjonalne

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

Dla organizacji lub facylitatorów planujących wdrożenie podobnej praktyki poniższe porady i listy kontrolne mogą pomóc w osiągnięciu sukcesu:

Przed kursem

- Przeprowadź **ocenę potrzeb**, aby dostosować treści do wcześniejszej wiedzy uczestników.
- Wybierz **platformę o niskich barierach cyfrowych** (np. Moodle, Google Classroom lub NAU).
- Przygotuj **moduł powitalny** zawierający wskazówki dotyczące nawigacji oraz podstawowe wsparcie w zakresie umiejętności cyfrowych.





- Zapewnij **zgodność z wymogami dostępności** (np. rozmiary czcionek, kontrast kolorów, podpisy).

W trakcie kursu

- Wykorzystaj **jednostki mikrolearningowe**: krótkie, ukierunkowane moduły sprawdzają się najlepiej w przypadku zapracowanych osób dorosłych.
- Co kilka lekcji włączaj **elementy interaktywne**, takie jak quizy, fora lub zadania grupowe.
- Stwórz **jasne instrukcje** i podaj przykłady dla każdego zadania.
- Organizuj **regularne spotkania lub sesje pytań i odpowiedzi**, nawet jeśli są krótkie i nieformalne.

Po zakończeniu kursu

- Zachęcaj uczestników do **wdrażania tego, co stworzyli** podczas kursu.
- Zaproponuj **opcjonalne wsparcie po zakończeniu kursu** (mentoring, społeczność praktyków).
- Zbierz opinie i **popraw przyszłe edycje** w oparciu o uwagi uczestników.

Wskazówka: Zawsze traktuj narzędzia jako **środki służące usprawnieniu nauki**, a nie jako cel sam w sobie. Skup się przede wszystkim na pedagogice.

9) Wnioski – opcjonalnie

Największe niespodzianki, przeszkody lub kluczowe wnioski podczas wdrażania.

Wdrożenie kursu „Techniki i narzędzia dla trenerów e-learningu” przyniosło kilka cennych spostrzeżeń:

- **Zyskanie pewności w korzystaniu z technologii wymaga czasu**
Wielu trenerów na początku czuje się onieśmiałych, nawet jeśli narzędzia są proste. Kluczowe znaczenie mają zapewnienie wsparcia, cierpliwość i pozytywne wzmocnienie.
- **Mniej znaczy więcej**
Kuszące jest uwzględnienie wielu narzędzi, ale uczestnicy odnoszą większe korzyści z dogłębnych ćwiczeń z wykorzystaniem mniejszej liczby platform, które są bezpośrednio przydatne w ich kontekście.
- **Interakcja między uczestnikami jest kluczowym czynnikiem motywującym**
Trenerzy wiele się uczą, obserwując, co robią inni. Stworzenie przestrzeni do wymiany doświadczeń i informacji zwrotnych zwiększa zaangażowanie.
- **Nie ma jednego rozwiązania dla wszystkich**
Trenerzy z różnych środowisk (np. szkolenia zawodowe, alfabetyzacja, społeczność) mają różne potrzeby. Elastyczność w przykładach i zadaniach sprawia, że kurs jest bardziej inkluzywny.
- **Zdarzają się problemy techniczne**
Zapewnienie wsparcia technicznego i jasnych planów awaryjnych (np. alternatywnych formatów, treści do pobrania) pomaga utrzymać naukę na właściwym torze.





- **Zrównoważony rozwój ma znaczenie**

Wielu trenerów chce kontynuować naukę. Ułatwienie dostępu do otwartych zasobów i sieci absolwentów zachęca do rozwoju przez całe życie.

Te wnioski są niezbędne do udoskonalenia przyszłych edycji i wspierania edukatorów dorosłych w zmieniającym się środowisku cyfrowym.

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





<input type="checkbox"/>	Inne grupy szczególnie wrażliwe
<input checked="" type="checkbox"/>	Ogólna populacja dorosłych
ŚRODOWISKO NAUKI	
<input type="checkbox"/>	Formalne
<input checked="" type="checkbox"/>	Nieformalne
<input type="checkbox"/>	Nieformalne
ROZWIJANE UMIEJĘTNOŚCI / KOMPETENCJE	
<input type="checkbox"/>	Umiejętność czytania i pisania (czytanie, pisanie, rozumienie tekstu)
<input type="checkbox"/>	Umiejętność liczenia (matematyka, logiczne myślenie))
<input checked="" type="checkbox"/>	Umiejętności cyfrowe
<input type="checkbox"/>	STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria, matematyka)
<input checked="" type="checkbox"/>	Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się
<input checked="" type="checkbox"/>	Kompetencje obywatelskie
<input checked="" type="checkbox"/>	Przedsiębiorczość
<input type="checkbox"/>	Świadomość kulturowa i ekspresja
<input type="checkbox"/>	Umiejętności językowe
<input checked="" type="checkbox"/>	Umiejętności związane z pracą / zawodowe
<input type="checkbox"/>	Kompetencje ekologiczne
<input type="checkbox"/>	Inne (proszę określić):
POTENCJALNI UŻYTKOWNICY	
<input checked="" type="checkbox"/>	Nauczyciele / wychowawcy
<input type="checkbox"/>	Pracownicy administracyjni
<input checked="" type="checkbox"/>	Kierownictwo szkoły / ośrodka
<input type="checkbox"/>	Decydenci polityczni / administracja publiczna
<input type="checkbox"/>	Organizacje pozarządowe / organizacje społeczne
<input type="checkbox"/>	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”.

