



Enhance Soft Skills to Nurture Competitiveness
and Employability

www.projectessence.eu

ESSENCE IO4:

WYTYCZNE OPERACYJNE

SŁUŻĄCE WDRAŻANIU REZULTATÓW PROJEKTU

Autorzy:

University of Dubrovnik
Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie
Internet Web Solutions
Italian Development Partners
Institut de Haute Formation Aux Politiques Communautaires
Stockholm School of Economics in Riga
University of Economics in Varna

1. WPROWADZENIE

ESSENCE to projekt międzynarodowy, finansowany w ramach programu Erasmus+ realizowany przez konsorcjum siedmiu partnerów. Koordynatorem projektu jest Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie (Polska). Celem projektu jest poprawa szans na zatrudnienie studentów i absolwentów uczelni wyższych poprzez rozwój i podnoszenie ich umiejętności miękkich. W trakcie trwania projektu, konsorcjum opracowało zestaw narzędzi i materiałów szkoleniowych przeznaczonych do wykorzystania w europejskich a także międzynarodowych instytucjach szkolnictwa wyższego i kształcenia ustawicznego. Opracowano siedem kursów obejmujących tematy takie jak: i) komunikacja i współpraca, ii) kreatywność, iii) inteligencja emocjonalna, iv) ocena i podejmowanie decyzji, v) rozwiązywanie złożonych problemów, vi) krytyczne myślenie, oraz vii) elastyczność poznawcza. Każdy z tych kursów wyposażony został w bogaty zestaw narzędzi, takich jak studia przypadków, najlepsze praktyki oraz gry decyzyjne. Każdy zestaw narzędzi to bezpłatny, gotowy do użycia pakiet materiałów dedykowany wszystkim zainteresowanym rozwijaniem umiejętności miękkich tak wśród studentów jak i pracowników sektora edukacyjnego.

Konsorcjum projektowe włożyło istotny wysiłek w opracowanie materiałów szkoleniowych, dbając o to, aby uczynić je zrozumiałymi i przydatnymi do samodzielnego wykorzystania przez wszystkich instruktorów zainteresowanych ich wykorzystaniem. Aby proces ten był jeszcze prostszy i bardziej intuicyjny oraz aby dostosować opracowane materiały do potrzeb beneficjentów z grupy docelowej, w pierwszej połowie 2022 roku przeprowadzono działania pilotażowe z wykorzystaniem opracowanych materiałów. W ten sposób konsorcjum uzyskało informację zwrotną, obejmującą kilka wymiarów istotnych dla realizacji poszczególnych kursów oraz szkoleń. W rezultacie zebrano cenne

spostrzeżenia, które w treści niniejszego dokumentu przekładane są na wytyczne operacyjne dotyczące wdrażania oraz wykorzystywania rezultatów projektu (tj. kursów, studiów przypadków, przykładów najlepszych praktyk oraz gier decyzyjnych), zarówno w ramach programów nauczania uczelni wyższych jak i w sposób autonomiczny (poza systemem kształcenia wyższego).

Zdobyte doświadczenia stanowią filary niniejszego dokumentu. Są one także podstawą dla sformułowania wytycznych operacyjnych dotyczących wykorzystania rezultatów projektu. Ich celem jest dostarczenie potencjalnym użytkownikom praktycznych wskazówek, opartych na doświadczeniach zebranych podczas pilotażu oraz wstępnego wdrożenia opracowanych materiałów. Wytyczne operacyjne obejmują bardzo szeroki zakres zagadnień, począwszy od organizacji szkoleń, przez wskazówki dotyczące komunikacji z grupami docelowymi i uczestnikami oraz rekrutację, a na zarządzaniu grupą kończąc. Szczególną uwagę poświęcono zagadnieniu mieszanych form kształcenia oraz doświadczeniom zebranych w trakcie prowadzenia szkoleń online. Mają one kluczowe znaczenie dla prowadzenia szkoleń w trudnych okresach, takich jak ostatnia pandemia Covid-19. Finalnie, wytyczne operacyjne zawierają porady dotyczące zwiększania motywacji uczestników i wnioski sformułowane w oparciu o informacje zwrotne płynące od uczestników szkoleń.

Wytyczne operacyjne stanowią punkt wyjścia dla wdrażania rezultatów projektu ESSENCE. Nie są natomiast sztywnymi zasadami prowadzenia szkoleń ESSENCE. Zachęcamy potencjalnych użytkowników do eksperymentowania i wzbogacania materiałów o własne pomysły. Projekt ESSENCE jest bowiem żywym „organizmem”, którego ustawiczny rozwój dokonuje się poprzez ciągłe wdrożenie rezultatów wypracowanych przez konsorcjum projektowe.

KONSORCJUM PROJEKTU ESSENCE

2. ORGANIZACJA SZKOLEŃ

Materiały szkoleniowe będące rezultatem projektu ESSENCE opracowywano z myślą o ich wykorzystaniu tak w formule tradycyjnej, jak i w formie online. W trakcie pilotażu obie formy zostały przetestowane, a zebrane doświadczenia sugerują, że tego rodzaju materiały szkoleniowe mają charakter niszowy. Są one silnie zorientowane na praktykę, a przy tym zawierają atrakcyjne treści szkoleniowe dostosowane do grupy docelowej. Dodatkowo są one wspierane narzędziami interaktywnymi. Na przykład, uczestnicy mogą wykorzystywać prezentacje PPT, materiały wideo, ale także studia przypadków i gry decyzyjne jako punkt wyjścia dla inicjowania oraz rozwijania dyskusji poświęconych zgłębianym zagadnieniom. Potencjalni instruktorzy mogą wykorzystywać materiały szkoleniowe ESSENCE zarówno w spójnych jak i mniej jednorodnych grupach studentów. Ich forma pozwala na zaangażowanie studentów pochodzących z państw wykraczających poza konsorcjum ESSENCE. Jest to szczególnie przydatne, jeśli szkolenia są częścią szerszych programów nauczania. Zarządzanie zasobami ludzkimi, negocjacje biznesowe lub komunikacja biznesowa to przykłady modułów, w których nasze szkolenia mogą być szczególnie przydatne i wykorzystane w różnorodnych grupach docelowych. Przyszli instruktorzy są zachęceni do rozpoczynania zajęć od przekazania jak największej ilości informacji na temat planowanych do wykorzystania narzędzi i poznania związanych z nimi oczekiwań kursantów. Takie podejście do zajęć pozwoli dostosować ich treść do oczekiwań grupy docelowej a także wykreować interakcję w grupie w związku z realizacją danej jednostki tematycznej.

3. REKRUTACJA

Rekrutacja uczestników może odbywać się przy użyciu wielu kanałów. Jedno z możliwych rozwiązań obejmuje kontakt za pośrednictwem grup reprezentujących podobne dziedziny edukacji lub za sprawą interesariuszy zaangażowanych w podobne działania (np. edukacyjne). Przykładowo, jeden z kanałów rekrutacji uczestników fazy pilotażowej projektu ESSENCE polegał na wykorzystaniu relacji zawodowych z organizacjami i instytucjami, które na co dzień współpracują z młodymi ludźmi, w tym także osobami wchodzącymi na rynek pracy. W innych przypadkach w związku z realizacją projektu ESSENCE wykorzystano kontakty partnerów stowarzyszonych, skupionych na platformie OER. Strony zainteresowane zachęcaniem nauczycieli oraz instruktorów do korzystania w ich działalności z materiałów edukacyjnych powstałych w wyniku realizacji projektu ESSENCE mogą w tym celu rozpowszechniać informacje na temat platformy OER, jej dostępności, zawartych na niej treści jak również jej funkcji w celu zaimplementowania szkoleń ESSENCE do regularnych zajęć edukacyjnych. Szkolenia ESSENCE mogą być także organizowane jako swego rodzaju wydarzenia towarzyszące innym przedsięwzięciom, których uczestnicy mogą być zapraszani do wzięcia udziału w kursach opracowanych w ramach projektu ESSENCE.

4. KOMUNIKACJA Z GRUPĄ DOCELOWĄ I UCZESTNIKAMI SZKOLEŃ

Istnieje wiele technik służących „przełamywaniu pierwszych lodów”, po to aby stworzyć podczas szkolenia atmosferę, która sprzyja współpracy. W przypadku szkoleń nieformalnych trenerzy powinni unikać zbyt poważnego tonu, ale z drugiej strony nie powinni wpadać w pułapkę bycia „zbyt przyjaznym”. W trakcie każdego szkolenia pomiędzy uczestnikami a prowadzącym powinien istnieć wyraźny podział ról oraz obowiązków. Wykorzystywanie podczas szkoleń techniki „przełamywania lodów”, polega na zachęceniu uczniów do angażowania się, poprzez poproszenie ich o przedstawienie się, jak również opisanie ich pasji. Pomaga to poznać ich zainteresowania a w krok za tym dostosować przekazywane treści do specyfiki grupy.

Stworzenie w trakcie szkolenia atmosfery opartej na zaufaniu i życzliwości jest niezbędne do zaangażowania uczestników, a co najważniejsze, do przykucia ich uwagi oraz utrzymania zainteresowania tematyką szkolenia. Wymaga to wysiłku ze strony trenerów poczynwszy od momentu rozpoczęcia szkolenia, tj. od chwili, gdy wchodzi do sali szkoleniowej oraz spotykają się po raz pierwszy z uczestnikami. Przyjazne podejście pomaga uczestnikom szkolenia poczuć się komfortowo nie tylko w relacji z samym trenerem, ale także z otoczeniem a więc innymi uczestnikami szkolenia. Trenerzy powinni otwierać każdą nową sesję szkoleniową kilkoma przykładami odnoszącymi się do rzeczywistych doświadczeń. Pomaga to postrzegać zawartość kursów w sposób dynamiczny a nie tylko statyczny, co z uwagi na realny charakter przykładów nie pozostaje bez znaczenia dla przyswajania przekazywanych treści. Finalnie, celem zaciekawienia uczestników szkolenia należy stosować przykłady dostosowane do zakresu prezentowanych treści, stanowiące swego rodzaju przedłużenie omawianych zagadnień.

5. ZARZĄDZANIE GRUPĄ

Ludzie uwielbiają rozmawiać i wyrażać siebie tak bardzo, jak lubią poczucie, że mają kogoś, kto odnosi się do tego, co mówią. Z naszego doświadczenia wynika, że nawet najbardziej nieśmiali uczestnicy szkoleń (żeby nie powiedzieć najbardziej bezinteresowni), nie są w stanie powstrzymać się od zabrania w pewnym momencie głosu. Ten „punkt przełamania” zależy od swobody jaką otoczenie daje uczestnikowi szkolenia do wyrażania swojego stanowiska. Osoba zabierająca głos może wpłynąć na wspomniany punkt przełamania, za sprawą rekrutacji „sojuszników” (tj. osób identyfikujących się z przedstawianym przez nią punktem widzenia), którzy za każdym razem są reprezentowani przez osobę lub osoby będące nieformalnymi rzecznikami grupy.

Prezentacje Power Point okazały się bardzo przydatne w ukierunkowywaniu dyskusji, ale trenerzy powinni być ostrożni w utrzymaniu równowagi pomiędzy zbyt dużą zależnością od tego typu materiałów a utrzymaniem zaciekawienia tematyką szkolenia. Na przykład, najlepsze praktyki oraz studia przypadków wywołały ożywione dyskusje w grupach szkoleniowych. Uczestnicy mogą być przydzieleni do różnych zadań w celu: samodzielnego zapoznania się przez nich z platformą OER ESSENCE; przeprowadzania testu samooceny; a także wypełnienia formularzy zwrotnych dotyczących treści szkoleniowych. Czyniąc uczestników szkolenia aktywnymi, tworzy się środowisko treningowe, w którym wszyscy uczestnicy dzielą się pomysłami, wrażeniami, pytaniami, itp.

To samo odnosi się do postawy trenera prowadzącego szkolenie. Zajmowanie miejsca przy biurku w centrum sali pomaga monitorować zainteresowanie treściami szkoleniowymi, które można wyczytać z twarzy uczestników, ale po pewnym czasie stwarza to ryzyko, że prowadzący będzie postrzegany jako zbyt „statyczny”. Dla grupy docelowej ESSENCE (tj. młodych ludzi wchodzących na rynek pracy), prowadzący szkolenie powinien być nie tylko źródłem wiedzy, ale



i „animatorem” oraz podmiotem dzielącym się swoimi doświadczeniami. Formułowane w trakcie szkolenia stwierdzenia można przeformułować na otwarte pytania skierowane do słuchaczy. Takie rozwiązania pomagają sesjom szkoleniowym przejść od osobistego transferu pojęć do ekosystemu wspólnego rozwoju.

6. MIESZANE METODY KSZTAŁCENIA I PRZEKAZ ONLINE

Projekt ESSENCE został skonfigurowany tak, aby jego rezultaty można było zastosować zarówno w środowisku tradycyjnym, jak i internetowym. Platforma OER doskonale nadaje się do samodzielnego uczenia się i/lub szkolenia online, ale równocześnie ma ogromny potencjał dla sesji offline, tak długo, jak długo sama w sobie nie jest głównym czynnikiem ogniskującym uwagę uczestników szkoleń. Staromodne tablice i kolorowe markery pozwalają na znacznie większą dynamikę, pomagając uczniom lepiej zrozumieć, co jest źródłem i przyczyną określonych procesów, a także uzmysławiać im jak one przebiegają. Przykład ten pozostaje w opozycji do wielu zasobów cyfrowych, które same w sobie są statyczne i nie przykuwają uwagi uczestników. Stąd też z perspektywy animatora ważne jest „posiadanie” fizycznej przestrzeni, w której odbywa się sesja szkoleniowa. Czynniki te kolidują z ograniczeniami związanymi z zasobami cyfrowymi, które same w sobie są statyczne i nieruchome. W tym kontekście platforma OER powinna zapewniać ogólną mapę koncepcji szkolenia, podczas gdy rolę trenera (animatora) powinno być zagłębienie się w szczegóły omawianego tematu za pomocą innych zasobów, bardziej odpowiednich do interakcji „twarzą w twarz”. Technologia ma natomiast kluczowe znaczenie dla treści i realizacji szkoleń w trybie online. Nasze sesje pilotażowe wykazały pozytywne reakcje na informacje o możliwości wykorzystania mediów elektronicznych do prezentacji materiałów oraz treści szkoleniowych (przykład Moodle), jak również narzędzi do prowadzenia wideokonferencji (m.in. Google Meet, Zoom czy MS Teams). Wszyscy użytkownicy bardzo dobrze przyjęli przedstawione narzędzia, gdyż pomagają one lepiej zrozumieć przekazywane treści i uczynić je bardziej dynamicznymi oraz graficznymi.

7. MOTYWOWANIE UCZESTNIKÓW I GROMADZENIE OPINII

Nasze doświadczenia sugerują, że motywacja uczestników może wynikać z różnych przesłanek skłaniających do zaangażowania się w szkolenia. W tym takie szkolenia jak te oferowane przez projekt ESSENCE. We wszystkich sesjach pilotażowych jako motywy odpowiadające za udział w szkoleniach pojawiały się ciekawość oraz poczucie świadomości swoich niedoskonałości. W innych przypadkach jako wspólny motyw udziału w szkoleniach zidentyfikowano poczucie przesycenia rynku pracy tradycyjnymi kwalifikacjami i wynikającą z tego faktu potrzebę ciągłego doskonalenia swojej oferty (jako pracownika). Niektórzy uczestnicy szkoleń dotaczali pod presją ze strony rówieśników. Wreszcie znaleźli się tacy którymi motywowała chęć poszerzenia swojej wiedzy na temat umiejętności miękkich.

Ważnym czynnikiem trwałości szkoleń ESSENCE jest ciągłe zbieranie informacji zwrotnych od uczestników. Podczas naszych sesji pilotażowych informacje zwrotne były zbierane nieformalnie, ponieważ gromadzenie ich w sposób formalny z wykorzystaniem ankiet, wywiadów itp. narzędzi, generowało poczucie zmęczenia wśród uczestników. Ich zdaniem mieli wiele okazji do wyrażenia swoich opinii na temat treści szkolenia, jego przebiegu, a także sposobu pracy trenerów. Wypełnienie ankiety, o ile nie było konieczne, wydawało się biurokratycznym obciążeniem, którego wielu uczestników szkoleń zdecydowanie wolało uniknąć. Zbieranie danych wejściowych oraz komentarzy w sposób nieformalny pozwoliło od samego początku na otwartą i przejrzystą komunikację.

W niektórych przypadkach może jednak okazać się konieczne gromadzenie informacji zwrotnych od uczestników za pośrednictwem rozwiązań formalnych. W takiej sytuacji do realizacji tego zadania można wykorzystać m.in. grupy fokusowe, aplikacje ankietowe wypełniane za pośrednictwem smartfonu, a



**Enhance Soft Skills to Nurture Competitiveness
and Employability**

www.projectessence.eu

nawet formularze opinii przygotowane na stronach internetowych. Pomimo tego, iż formy te są bardzo wygodne a przy tym mają intuicyjny charakter, to w trakcie zbierania informacji o materiałach szkoleniowych oraz wrażeniach związanych z ich użytkowaniem, asystować powinni instruktorzy niosąc pomoc w przypadku trudności technicznych.

8. ZALECENIA DOTYCZĄCE ALTERNATYWNEGO SCENARIUSZA

Podobnie jak wszystkie opracowane szkolenia, tak również te przygotowane w ramach projektu ESSENCE są otwarte na ciągłe doskonalenie. Zachęca się wszystkich potencjalnych użytkowników materiałów szkoleniowych ESSENCE do dostosowania opracowanych w ramach projektu treści szkoleniowych do środowiska, w którym działają. Niezwykle istotny jest także przewidywany czas realizacji poszczególnych jednostek tematycznych. Planowane wykorzystanie zbyt wielu modułów w stosunkowo wąskich ramach czasowych przypisanych dla zajęć może spowodować nadmierne obciążenie studentów. Instruktorzy powinni dołożyć zatem wszelkich starań, aby uniknąć statycznego szkolenia pozbawionego zauważalnego rytmu oraz dynamiki a w zamian za to stworzyć klimat współpracy i współtworzenia treści wraz z uczestnikami szkoleń. W tym celu niezbędne jest budowanie atmosfery opartej na zaufaniu, ponieważ sprzyja ona wywoływaniu efektów takich jak m.in. spontaniczne przekazywanie uwag dotyczących realizowanych treści.