

**Make
your
way**

**PORADNIK DLA MENTORÓW
MYW**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project N°.: 2018-1-PL01-KA202-051166

Partnerzy:

	<p>INnCREASE - Polska</p>	<p>http://inncrease.eu/</p>
	<p>INOVA+ - Portugalia</p>	<p>www.inova.business</p>
 <p>Incubadora de Iniciativas Empresariales Inovadoras</p>	<p>in.cubo - Portugalia</p>	<p>www.incubo.eu/</p>
	<p>RPIC-ViP – Czechy</p>	<p>https://rpcic-vip.cz/en/</p>
	<p>statutární město Karviná - Czechy</p>	<p>www.karvina.cz</p>
 <p>LI-RI APLIKATUTAKO INERKETA ETA BERRIKUNTZAKO EAEKO ZENTROA CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN APLICADA DE LA FP DEL PAÍS VASCO BASQUE CENTRE OF RESEARCH AND APPLIED INNOVATION IN VET</p>	<p>Tknika - Hiszpania</p>	<p>www.tknika.eus/en/</p>

SPIS TREŚCI

1	Wprowadzenie	3
1.1	Projekt Make Your Way	3
1.2	IO3 - Przewodnik dla mentorów MYW	5
2	Wzajemne uczenie się	6
3	Wskazówki dla nauczycieli	11
4	Praktyczne porady dla uczniów	15
5	Zalecenie końcowe	19

1 Wprowadzenie

1.1 Projekt Make Your Way

Cele

Projekt MAKE YOUR WAY ma na celu wspieranie wszystkich aspektów związanych z nauczaniem w miejscu pracy (WBL – work-based learning) poprzez rozwijanie adekwatnych form współpracy, dających uczniom możliwości zastosowania wiedzy w codziennych, praktycznych i autentycznych sytuacjach zawodowych, jednocześnie wzmacniając ich przedsiębiorcze postawy, w szczególności poprzez pracę w LABach. W projekcie wykorzystano koncepcję FabLabów i LABów, niewielkich pracowni oferujących produkcję cyfrową, które, jak udowodniono, zwiększają innowacyjność i przedsiębiorczość, ponieważ są platformą do nauki i innowacji: miejscem do zabawy, tworzenia, uczenia się, doradzania i wymyślania.

Wspomniane pracownie, FabLaby, pomagają połączyć społeczność uczniów, nauczycieli, technologów, badaczy, twórców i innowatorów. Dane Banku Światowego potwierdzają, że LABy pomagają w nauczaniu multidyscyplinarnym, uczeniu się, badaniach i przedsiębiorczości, a gdy istnieje ścisła współpraca między systemem edukacyjnym a przemysłem, oparta na sile wszystkich podmiotów, można wówczas skutecznie reagować na lokalne wyzwania. LABy mogą pomóc we wzmocnieniu i rozszerzeniu partnerstwa branżowego w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez realizację wspólnych działań badawczych lub tworzenie produktów z wykorzystaniem maszyn cyfrowych. Ponadto, dostęp do nowoczesnego sprzętu, narzędzi do modelowania cyfrowego i projektowania, takich jak drukarki 3D i plotery laserowe, sprzyja odkrywaniu nowych talentów.

Projekt zakłada zwiększenie innowacyjności w obszarze kształcenia zawodowego poprzez wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli, szkoleniowców i mentorów, zarówno w szkołach, jak i zakładach pracy, z naciskiem na rozwój efektywnej, cyfrowej, otwartej i nowoczesnej edukacji, poprzez opracowywanie materiałów, które mogą pomóc we wspieraniu uczniów w osiągnięciu jak największych korzyści z korzystania z LABów. Dodatkowym celem jest rozpowszechnianie koncepcji LABów i promowanie ich bliższej współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz jednoczesne przygotowanie obu stron do takiego partnerstwa (nauczyciele kształcenia zawodowego i pracownicy LABów często stają się mentorami/szkoleniowcami).

Efekty

Podczas realizacji projektu, konsorcjum opracuje trzy rezultaty pracy intelektualnej, które będą udostępnione i rozpowszechniane. Będą nimi:

- **IO1 – Praktyczny Przewodnik – Aktywizowanie Pracowni LAB** – Przewodnik składający się z katalogu najlepszych praktyk różnych europejskich LABów, które promują zarówno umiejętności przedsiębiorcze jak i techniczne.
- **IO2 – Pakiet narzędzi szkoleniowych** – Pakiet zawierający zestaw materiałów do samodzielnej nauki, filmów, samouczków, ćwiczeń i zadań praktycznych, narzędzi diagnostycznych, testów itp., obejmujących 2 główne tematy: umiejętności w zakresie przedsiębiorczości oraz rozwój umiejętności technicznych.
- **IO3 – Plan działania MAKE YOUR WAY i przewodnik dla mentorów** – Plan mający na celu zapewnienie wskazówek dotyczących wdrożenia opracowanych materiałów edukacyjnych; obszerny przewodnik dla mentorów/trenerów/organizatorów na temat mentoringu pro-przedsiębiorczego (talent mentorski).

Cele

Grupy docelowe zostały określone z uwzględnieniem ich roli podczas realizacji projektu. Bezpośrednia grupa docelowa zintegruje działania projektu i skorzysta z jego produktów. Pośrednia grupa docelowa stanowić będzie drugą grupę odbiorców, która wprowadzi do swojej oferty opracowane produkty projektowe. Grupy docelowe są określone w następujący sposób:

1. Bezpośrednia grupa docelowa (podstawa grupa docelowa):

- Uczniowie szkół zawodowych, młodzież w wieku od 16 do 26 lat (którzy stają się użytkownikami LABów);
- Nauczyciele, trenerzy i mentorzy szkolnictwa zawodowego, którzy są wspierani w ciągłym rozwoju zawodowym (aby pomóc uczniom w czerpaniu największych korzyści z korzystania z LABów i innych rozwiązań nauczania w miejscu pracy);
- Instytucje i organizacje związane z kształceniem zawodowym;
- Pracownicy/moderatorzy LABów - lepiej przygotowani do ściślejszej współpracy ze szkolnictwem zawodowym i do dalszego rozpowszechniania koncepcji LABów;
- LABy (kierownictwo i zespół).

2. Pośrednia grupa docelowa (drugorzędna grupa docelowa):

- Decydenci: gminy, władze regionalne i lokalne (podmioty publiczne odpowiedzialne za edukację szkolną);
- Stowarzyszenia i związki nauczycieli;
- Przedsiębiorcy (osoby fizyczne) na poziomie lokalnym i krajowym;
- Organizatorzy szkoleń (ustawiczne szkolenie nauczycieli);
- Instytucje szkolnictwa wyższego;
- Podmioty wspierające przedsiębiorczość, takie jak: stowarzyszenia biznesowe/izby handlowe; inkubatory przedsiębiorczości, inwestorzy na poziomie lokalnym i krajowym;
- Partnerzy na poziomie UE z poprzednich i obecnych projektów;

1.2 IO3 - Przewodnik dla mentorów MYW

Poradnik dla Mentorów MYW to kompleksowy przewodnik dla nauczycieli, mentorów, trenerów i organizatorów treningu w zakresie pro-przedsiębiorczości. Celem poradnika jest:

- zajęcie się rozwojem zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego, szkoleniowców i mentorów, aby ułatwić im wspieranie młodych słuchaczy kształcenia zawodowego w czerpaniu jak największych korzyści z udziału LABach i stosowania innych rozwiązań z zakresu nauczania w miejscu pracy;
- rozpowszechnianie LABów i promowanie ich bliższej współpracy z systemem kształcenia zawodowego oraz przygotowanie obu stron do takiej współpracy (nauczyciele kształcenia zawodowego i pracownicy LABów mogą stać się mentorami i trenerami kształcenia i szkolenia zawodowego);
- przygotowanie słuchaczy kształcenia i szkolenia zawodowego do pełnienia roli nauczycieli na młodszych uczniach (działania rówieśnicze) oraz pomoc "młodym mentorom" w prowadzeniu działań rówieśniczych z ich młodszymi kolegami (takie podejście do współpracy jest bardzo powszechnie stosowane w ramach LABów);

2 Wzajemne uczenie się

Podejście oparte na wzajemnym uczeniu się jest rodzajem formalnego lub nieformalnego kształcenia, podczas którego uczniowie wchodzi między sobą w interakcje, uczą się od siebie nawzajem i dzielą się swoimi opiniami. Taki rodzaj nauczania może odbywać się w miejscu pracy, gdzie uczniowie mają do czynienia z rzeczywistymi sytuacjami i rozwiązują różnego rodzaju problemy, lub podczas zajęć w klasie, jeśli prowadzący zajęcia odejście od tradycyjnego modelu nauczania.

Z naszego doświadczenia zdobytego podczas realizacji poprzednich projektów oraz opartego na wieloletniej teorii dotyczącej funkcjonalności wynika, że uczniowie potrzebują motywacji, by byli chętni do nauki i rozwoju. Dlatego właśnie proces nauki nie może być bierny - nauczyciel nie może tylko przemawiać do swoich uczniów.

Metodologię wzajemnego uczenia się (tzw. peer-to-peer) wykorzystywaną w ramach projektu MYW, można określić, jako liberalizm oparty na doświadczeniu. W rzeczywistości oznacza to, że obiektywne i/lub teoretyczne obserwacje ustępują miejsca subiektywnemu doświadczeniu. Tak zwane metody angażujące (praca w grupach/zespołach, odgrywanie ról, nauka przez praktykę) są preferowane w stosunku do tradycyjnych form wykładów i zajęć. Promuje się aktywną naukę, przy czym bardzo istotna jest komunikacja między trenerami a uczestnikami szkoleń, a także współpraca, szybkie działanie i zdolność improwizacji. Celem takich zabiegów jest sprawienie, aby uczestnicy nie "cierpieli" podczas treningu, ale wręcz z radością i zapałem w nim uczestniczyli. Chcemy, aby wszyscy byli świadomi tego, co dzieje się w prawdziwych życiowych sytuacjach. Nasza metodologia uwzględnia także fakt, że każda osoba ma swój własny styl uczenia się i wszyscy mogą uczyć się od siebie nawzajem (peer-to-peer), włączając w to nauczycieli, bez względu na posiadane przez nich doświadczenie. W istocie, proces uczenia się polega na (ponownym) odkrywaniu oraz ciągłej innowacji.

Nauczyciele często zbyt skupiają się na uzyskaniu właściwych odpowiedzi, zamiast na zadawaniu coraz to większej ilości pytań umożliwiających nowe spojrzenie na sytuację. Podczas współpracy peer-to-peer istnieje ryzyko nie otrzymania odpowiedniej informacji zwrotnej, a jednocześnie zwiększa się szansa na zdobycie nowej inspiracji, która nie była zaproponowana przez eksperta.

Jak mówi Brendon Burchard: "Najlepsi eksperci na świecie są zapalonymi uczniami. W dniu, w którym kończysz naukę, na pewno nie jesteś ekspertem". To samo dotyczy nauczycieli, zwłaszcza tych biorących udział w projekcie MYW.

METODY SZKOLENIOWE z perspektywy nauczania peer-to-peer

Burza mózgów

Opis

Problem lub sytuacja są rozwiązywane dzięki pomysłom uczestników. Zachęca się ich do mówienia wszystkiego, co przychodzi im na myśl, bez względu na to, czy pomysły są możliwe do wykonania, czy nie. Docenia się wyobraźnię i nie dopuszcza krytyki. Następnie, uczestnicy opracowują swoje propozycje, a na zakończenie pomysły są poddane analizie i ocenie. Ta metoda jest często wykorzystywana podczas sesji treningowych MYW do przeprowadzenia tzw. rundy pomysłów, dzięki czemu nauczyciele i uczestnicy mogą czerpać inspirację od siebie nawzajem.

Zalety

Aktywny udział wszystkich uczniów: możliwość wykorzystania ich pomysłów i doświadczeń.

Wady

Metoda jest stosunkowo czasochłonna; nauczyciel musi posiadać odpowiednie umiejętności.

Dyskusja

Opis

Przy wykorzystaniu tej metody, pożądany efekt uzyskuje się tak naprawdę od uczestników, a nie od nauczyciela prowadzącego. Nauczyciel jedynie monitoruje dyskusję i kieruje jej przebiegiem.

Zalety

Aktywny udział wszystkich uczestników; przypomnienie poprzednich doświadczeń; wzbudzenie zainteresowania tematem.

Wady

Aby osiągnąć wartościowe wyniki, dyskusja musi być odpowiednio przeprowadzona.

Wideo interaktywne

Opis

Uczestnicy są nagrywani na wideo podczas wykonywania różnych zajęć treningowych. Po zakończeniu mogą sprawdzić, jak im poszło, przeanalizować i ocenić swoje działania.

Zalety

Możliwość przekazania informacji zwrotnej; uczestnicy lepiej poznają samych siebie.

Wady

Metoda jest czasochłonna; obawy i/lub wątpliwości ze strony uczestników; nauczyciel musi posiadać odpowiednie umiejętności; konieczność uzyskania zgody na nagrywanie od uczestników.

Zamiana ról

Opis

Uczniowie wcielają się w role nauczycieli. Otrzymują materiały szkoleniowe, które wspólnie omawiają i prezentują wyniki dyskusji reszcie uczestników. Ta metoda stosowana jest zwykle w ćwiczeniach grupowych.

Zalety

Sprawdzian wiedzy oraz tego, czy teoria sprawdza się w praktyce; sprawdzenie umiejętności komunikacyjnych i stworzenie przestrzeni do spontanicznej dyskusji. Zwiększenie zainteresowania uczestników.

Wady

Metoda jest czasochłonna; dyskusja musi być odpowiednio zorganizowana, a nauczyciel musi posiadać odpowiednie umiejętności.

Prezentacja

Opis

Uczestnicy występują przed grupą omawiając wybrany temat.

Zalety

Pomaga w rozwijaniu zdolności komunikacyjnych.

Wady

Metoda jest czasochłonna; każdemu uczestnikowi należy dać możliwość przedstawienia swojej prezentacji.

Studium przypadku

Opis

Uczestnikom podana jest fikcyjna, ale w dużym stopniu oparta na faktach, sytuacja, którą mają za zadanie przeanalizować i znaleźć jej możliwe rozwiązania.

Zalety

Metoda dostarcza tematu do dyskusji; umożliwia aktywny udział uczestników oraz dzielenie się doświadczeniami i pomysłami.

Wady

Pomimo tego, że wszystkie przykłady wykorzystane podczas szkoleń są oparte na rzeczywistych sytuacjach, same nie są prawdziwe. Należy więc odróżnić sytuacje treningowe od tych prawdziwych.

Praca indywidualna

Opis

Nauczyciel przydziela uczestnikom indywidualne zadania.

Zalety

Indywidualne doświadczenie uczenia się. Możliwość zastosowania w praktyce pozyskanej wiedzy i doświadczenia.

Wady

Niepewność czy zadanie zostało w pełni wykonane.

Ćwiczenie grupowe

Opis

Uczestnicy wykonują zadane im ćwiczenie na podstawie otrzymanych instrukcji. Jeżeli cel zostanie osiągnięty, a uczestnicy będą mieli szansę, by przeanalizować i ocenić swoje aktywności z perspektywy czasu, będą wówczas uczyć się przez pryzmat własnego doświadczenia. Podczas tego treningu kładzie się nacisk na wykorzystywanie wielu możliwości, a ćwiczenia są tak opracowane, że dają dużo swobody w tego typu nauce.

Zalety

Aktywny udział wszystkich uczestników.

Wady

Metoda jest stosunkowo czasochłonna; nauczyciel musi posiadać odpowiednie umiejętności.

Wykład

Opis

Ta metoda jest stosowana do przekazywania informacji, faktów i teorii. Uczestnicy słuchają wykładu wygłoszonego przez prelegenta.

Zalety

Obszerna i wyczerpująca wiedza jest przedstawiona w usystematyzowany sposób; zawartość wykładu jest zawsze w całości zależna od prowadzącego.

Wady

Uczestnicy prawdopodobnie nie zapamiętają wszystkich informacji. Niskie zaangażowanie uczestników bez możliwości czynnego udziału. Ograniczona możliwość koncentracji.

3 Wskazówki dla nauczycieli

Tradycyjne metodologie nauczania skupiały mentoring po stronie nauczycieli, uważanych za "nosicieli mądrości" zdolnych do tego, by przekazywać swoją wiedzę uczniom.

Natomiast w ikslabach – laboratoriach edukacyjnych podnoszenia kwalifikacji i rozwoju ludzkiego w centrach kształcenia – to uczniowie są w centrum uwagi. Dlatego właśnie laboratoria wymagają aktywnej metodologii, pozwalającej uczniom na naukę poprzez działanie. Nauczyciele kierują

procesem nauczania, ale z zupełnie innej pozycji: towarzyszą uczniowi, czuwając nad rozwojem procesu uczenia się.

Nie ma wątpliwości, że sukces laboratorium edukacyjnego wynika z jego dynamiki i rezultatów mentoringu wśród uczniów, którzy z niego korzystają. W tym kontekście natychmiast nasuwa się pytanie: jakie umiejętności powinni rozwijać u siebie nauczyciele, by ułatwić uczniom korzystanie z mentoringu rówieśniczego?

Takie umiejętności są ściśle związane z rodzajem działań, do których zachęcamy w naszych laboratoriach. W zależności od typu laboratorium istnieją co najmniej dwa rodzaje dynamizacji:

- Poza środowiskiem edukacyjnym: laboratoria edukacyjne wymagają bardziej usystematyzowanej i odpowiednio kierowanej dynamizacji.
- W środowisku edukacyjnym (w centrach nauki): skuteczność laboratoriów wzrasta, model metodologiczny nauki jest aktywny i oparty na współpracy. Przykładem takich laboratoriów są ikaslaby.

Nauka w ikaslabs wykorzystuje model nauki opartej na wyzwaniach i współpracy. Krótko mówiąc, ich celem jest zapewnienie uczniom wyzwań wraz z dynamiką rozwiązywania problemów w ramach zajęć, co umożliwi im prototypownie.

Wyzwanie powinno być następujące:

- **Doświadczenie AKTYWNEJ WSPÓŁPRACY**
 - **Zespół** to jednostka edukacyjna pozwalająca uczniom na przejście przez kolejne etapy rozwiązywania zadań. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie projektowania, dynamizowania i oceniania uczenia się poprzez pracę zespołową, działając jako model odniesienia dla uczniów.
 - Uczniowie biorą czynny udział i są bohaterami własnego procesu uczenia się. **Uczą się przez działanie**. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie stymulowania aktywnego rozwoju umiejętności bez ingerencji w procesy wewnętrznej samoorganizacji, dynamikę zespołu, procesy decyzyjne itp.

- **Proces TWÓRCZY:**

- Stanowi spójną całość, popartą odpowiednim projektem oraz planem dynamizacji.

Nauczyciele muszą być odpowiednio przeszkoleni, aby zapewnić spójną całość, w której zarówno cele, jak i dynamika są ukierunkowane na przyswajanie wiedzy.

- Propozycje wyzwań dopuszczają możliwość **różnych rozwiązań**. Rozwiązywanie zadań pobudza twórcze myślenie poprzez rozbieżne i zbieżne procesy myślenia. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie proponowania wyzwań, które mogą być realizowane na różne sposoby, tak by uzyskać możliwie różnorodne rozwiązania.
- Pomaga w opanowaniu różnych strategii oraz umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie organizacji nauki, która wymaga i stymuluje integrujące i refleksyjne uczestnictwo uczniów.

- **Sytuacja bliska zawodowej i społecznej RZECZYWISTOŚCI:**

- Należy do **strategicznej ścieżki edukacyjnej** prowadzącej do uzyskania określonego poziomu umiejętności w ramach danego programu. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie projektowania logicznych ciągów zadań, tak aby przynosiły one dobrze zdefiniowane efekty uczenia się.

- Sytuacje proponowane w klasie odzwierciedlają rzeczywistość zawodową i społeczną programu. Dlatego właśnie wyzwanie musi obejmować wszystkie techniczne i przekrojowe umiejętności potrzebne do radzenia sobie w tych sytuacjach z perspektywy interdyscyplinarnej. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie analizowania sytuacji, z którymi uczniowie zetkną się w pracy zawodowej.

- Należy zachować równowagę. Z jednej strony, sytuacja musi być dla uczniów wystarczająco znajoma i bliska ich zainteresowaniom; z drugiej strony, musi być **wystarczająco wymagająca**, tak aby mieli okazję do nauczenia się radzenia sobie z niepewnością i podejmowaniem decyzji pod okiem nauczycieli. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie tworzenia takich projektów,

które zawierają możliwe do osiągnięcia, lecz ambitne cele, oparte na zdobytej przez uczniów wiedzy.

- **STYMULUJĄCY projekt:**

- Wymaga **wysiłku i zaangażowania**. Uczeń bierze odpowiedzialność za swoją naukę.

Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie mobilizowania uczniów do osiągania nowych, ambitnych celów.

- **Wartości i zrównoważony rozwój** są wypracowywane w trakcie całego procesu poprzez refleksję i podejmowanie decyzji: uczniowie kwestionują swoje własne postawy w stosunku do środowiska. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie pobudzania uczniów do refleksji nad wartościami leżącymi u podstaw podejmowanych przez nich decyzji.

- Wywołuje **emocje**, które stymulują naukę i pobudzają talent. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie tworzenia emocjonalnych planów osadzonych w projekcie wyzwania pozwalających na połączenie nauki z osiąganiem celów.

- **Narzędzie i sposób NAUKI:**

- Jest to narzędzie pozwalające na wnikliwe i skuteczne uczenie się. Opierając się na wcześniej zdobytej wiedzy i doświadczeniach bliskich rzeczywistości zawodowej i społecznej, dają szansę na nadanie sensu nauczonym treściom. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie oferowania realistycznych i rozpoznawalnych, a jednocześnie wywołujących refleksję metapoznawczą doświadczeń.

- Głównym celem jest osobista, społeczna i zawodowa transformacja i ewolucja, które są umożliwiające dzięki ciągłej grupowej i indywidualnej refleksji w trakcie całego procesu. Nauczyciele muszą być przeszkoleni w zakresie stwarzania przestrzeni do refleksji zarówno na poziomie indywidualnym, jak i grupowym.

Wymienione cechy charakteryzujące wszystkie wyzwania, stanowią podstawę szkolenia nauczycieli. Aspekt aktywnej współpracy może być raczej związany z inicjowaniem mentoringu

wśród uczniów, jednak wszystkie te elementy są potrzebne. Wszystkie te cechy przyczyniają się bezpośrednio do zwiększonej samodzielności uczniów w korzystaniu z laboratoriów edukacyjnych i angażowaniu się w procesy mentoringowe.

Jak już wspomniano powyżej, oprócz oferowania wyzwań, zaleca się konkretne mechanizmy i modele ich realizacji.

Podsumowując, nauczyciele potrzebują szkoleń, umiejętności oraz kompetencji, aby ułatwić uczniom skorzystanie z mentoringu rówieśniczego. Taki program szkoleniowy musi zapewniać efekty uczenia się związane z projektowaniem i dynamizacją opisanych powyżej wyzwań edukacyjnych. Proces ten powinien charakteryzować się zastosowaniem aktywnej metodologii, nauki poprzez współpracę oraz procesu twórczego, którego wynikiem jest stworzenie prototypu. Należy również pamiętać o ciągłej ewaluacji tych procesów pod kątem rozwoju od początkowej fazy planowania działań.

4 Praktyczne porady dla uczniów

Kim właściwie jest mentor?

Ogólnie rzecz ujmując, mentor to osoba lub przyjaciel, który wspiera mniej doświadczoną osobę poprzez budowanie zaufania i promowanie pozytywnych zachowań. Skuteczny mentor rozumie, że jego rola polega na byciu niezawodnym, zaangażowanym, autentycznym i dostrojonym do potrzeb swojego podopiecznego. Mentoring rówieśniczy ma miejsce, gdy różnica wieku i posiadanego doświadczenia jest stosunkowo mała. Starszy uczeń pełni rolę opiekuna, którego celem jest przekazanie wiedzy lub umiejętności młodszym uczniom. Mentor pomaga w zbadaniu dostępnych opcji i znalezieniu rozwiązania poprzez połączenie coachingu i doradztwa.

„Pomoc rówieśników zwiększa skuteczność nauki dla uczniów korzystających z pomocy, jak również dla tych, którzy tej pomocy udzielają. W przypadku uczniów, którym pomoc jest udzielana, wsparcie ze strony rówieśników pozwala im na uniezależnienie się od nauczycieli i zwiększa ich szanse na poprawę wyników w nauce. Natomiast uczniowie udzielający pomocy zyskują możliwość zwiększenia swoich własnych osiągnięć poprzez współpracę w grupie. Mają szansę przekonać się, że »nauczanie jest najlepszym nauczycielem«” (Farivar i Webb, 1994).

Korzyści płynące z mentoringu rówieśniczego

Jako uczeń kształcenia zawodowego możesz zostać "młodym mentorem", działając jako opiekun młodszych uczniów i prowadzić z nimi zajęcia rówieśnicze. Takie podejście do współpracy jest bardzo powszechnie stosowane w pracowniach LAB. Jako mentor będziesz spotykać się z młodszymi kolegami i koleżankami, żeby zachęcać, wysłuchać i przedstawiać propozycje dotyczące ich aktualnych zadań oraz angażować ich w prowadzone zajęcia.

Oto główne korzyści płynące z mentoringu rówieśniczego:

- Uczniowie mają więcej czasu na indywidualną naukę.
- Bezpośrednia interakcja między rówieśnikami promuje aktywne uczenie się.
- Mentorzy poprawiają swój własny proces nauki poprzez instruowanie innych.
- Uczniowie czują się swobodniej i są bardziej otwarci wchodząc w interakcje z rówieśnikami.
- Uczniów łączy wspólny język, co umożliwia lepsze zrozumienie obu stron.

Należy wspomnieć, że jak wykazują badania, proces uczenia się poprzez nauczanie rówieśnicze jest wzajemny. Dzieje się tak, ponieważ uczniowie często czują się swobodniej wymieniając informacje z rówieśnikami lub kolegami i koleżankami z klasy. Udowodniono także, że nauczanie rówieśnicze sprzyja samodoskonaleniu się uczniów, którzy w rezultacie osiągają lepsze wyniki w nauce.

„Nauczanie rówieśnicze może ulepszać proces uczenia się poprzez pozwolenie uczniom na wzięcie odpowiedzialności za analizę, organizację i utrwalenie zgromadzonej wiedzy, zrozumienie jej podstawowej struktury, uzupełnienie luk, znalezienie dodatkowych znaczeń oraz przeformułowanie wiedzy w nowe ramy poznawcze” (Dueck, 1993).

Korzyści, jakie uczniowie czerpią z nauczania rówieśniczego są porównywalne do tych, związanych z mentoringiem rówieśniczym. Mentoring rówieśniczy może być niezwykle skuteczny dla uczniów o różnych osobowościach oraz na różnych poziomach nauczania. Mentoring rówieśniczy jest sposobem wzajemnego uczenia się i pozwala obu stronom na rozwinięcie umiejętności, które pomogą im zarówno w szkole jak i poza nią.

Korzyści płynące z bycia mentorem rówieśniczym:

- Możesz rozwijać zdolności zarządzania i dowodzenia oraz znaleźć nowe sposoby na bycie produktywnym.
- Możesz pomóc w tym, aby młodszy podopieczni w innowacyjny sposób związali się ze szkołą.
- Możesz doskonalić umiejętności miękkie, takie jak: komunikacja, aktywne słuchanie, rozwiązywanie problemów, które przydadzą się na rynku pracy
- Ucząc innych i biorąc na siebie pewną odpowiedzialność możesz budować swoją pewność siebie i wzmocnić samoocenę.

- Bycie mentorem poszerza twój punkt widzenia i pozwala na dostęp do cennych informacji, które nie zawsze są dostępne w codziennym życiu.
- Zyskasz uznanie dla swoich zdolności i doświadczenia.
- Możesz poczuć satysfakcję z poczucia spełnienia i rozwoju osobistego.

Korzyści z bycia podopiecznym:

- Otrzymasz praktyczne porady, motywację i wsparcie.
- Będziesz uczyć się na podstawie doświadczeń zdobytych przez innych.
- Wzmocnisz swoją pewność siebie zarówno w szkole, jak i w życiu społecznym.
- Poczujesz pewność w podejmowaniu decyzji.
- Rozwiniesz swoje umiejętności komunikacyjne i interpersonalne.
- Poznasz nowych przyjaciół o podobnych zainteresowaniach.

Bycie mentorem ma wiele zalet; należy jednak być świadomym wyzwań, które mogą pojawić się podczas mentoringu.

Wyzwania związane z bycia mentorem:

- **Poczucie motywacji** – Jeśli mentor nie jest zmotywowany do pomocy swojemu podopiecznemu w osiągnięciu sukcesu, to rezultatem będzie złe doświadczenie podopiecznego i nieudana relacja mentoringowa. Współpraca z odpowiednimi mentorami od samego początku jest ważna – to jednak nie wszystko. Mentor musi zapewnić podopiecznym odpowiednie szkolenie i utrzymywać z nimi kontakt przez cały okres trwania ich relacji.
- **Wyznaczanie celów dla podopiecznych** – Podopieczni nie zawsze wiedzą, czego oczekują od relacji z mentorem, dlatego ważne jest, aby pomóc im w określeniu ich celów już na samym początku. W tym celu mentor musi przedstawić podopiecznemu oczekiwane cele, zapewnić niezbędne narzędzia i ciągłe wsparcie. Do osiągnięcia celów bardzo ważna jest szczerą i otwartą komunikacją. Naucz swoich podopiecznych, jak wyznaczyć cele SMART - pozwoli to zarówno mentorom, jak i podopiecznym w obserwowaniu postępów w realizacji działań, a także sprawi, że podopieczny poczuje odpowiedzialność za osiągnięcie ustalonych celów.
- **Skuteczne dopasowanie** – Należy zachęcać podopiecznych do poznawania nowych ludzi, w przeciwnym razie mogą zostać przydzieleni do przyjaciela, co niekoniecznie jest dobrym

rozwiązaniem. Dobrym sposobem na uniknięcie potencjalnego złego dopasowania jest przedstawienie podopiecznym wcześniej wybranych mentorów. Zwiększy to szanse na udane dopasowanie mentora i podopiecznego oraz zbudowanie między nimi udanej relacji. Pokonanie tego wyzwania jest kluczem do sukcesu relacji mentoringowej.

- **Szczera informacja zwrotna** – Czasami podopieczni mogą ukrywać niektóre informacje zwrotne obawiając się o przebieg relacji z mentorem oraz w obawie przed zrobieniem złego wrażenia. Mentor musi pomóc podopiecznym w pokonaniu wątpliwości poprzez udzielanie wskazówek dotyczących zachowania pewności siebie podczas pracy z mentorem.
- **Zapewnienie struktury** – Niedoświadczeni bądź niepewni siebie mentorzy mogą mieć trudności z zapewnieniem struktury swoim podopiecznym. Wsparcie i stała komunikacja z podopiecznymi jest kluczem do sukcesu każdej relacji mentoringowej. Mentorzy mogą to osiągnąć dzięki ciągłym szkoleniom i spotkaniom ze swoimi trenerami. Warto opracować plan współpracy i komunikacji, aby o tym nie zapomnieć.
- **Kontrola wyników** - Na początku relacji mentoringowej ustalane są cele. Wyzwanie polega na monitorowaniu tych celów oraz przekazywaniu wyników. Osiągnięcie wyznaczonych celów świadczy o tym, jak bardzo wartościowa jest relacja mentoringowa. Należy także przygotować raport wyników, uwzględniający osiągnięte rezultaty oraz to, co należy udoskonalić.

Wskazówki, jak być skutecznym mentorem rówieśniczym

- **Przygotuj się** – Musisz zaangażować się w relacje z podopiecznymi pomagając im w wykonywaniu różnych zadań.
- **Słuchaj** – Umiejętność słuchania to jedna z najważniejszych kompetencji każdego mentora. Musisz rozwinąć u siebie umiejętność aktywnego słuchania, czyli okazywania szacunku i właściwego reagowania na otrzymane informacje. Szczerze i otwarcie przekazuj swoje opinie, ale rób to z szacunkiem dla punktu widzenia drugiej osoby.
- **Poznaj swoje ograniczenia** – Pamiętaj, że nie jesteś jedynym źródłem wsparcia dla podopiecznego. Oprzyj się pokusie samodzielnego rozwiązywania problemów, jednocześnie okazując wsparcie. Jeśli problem wykracza poza twoje kompetencje i nie posiadasz wystarczającej wiedzy, by go rozwiązać, zwróć się do kogoś z większym doświadczeniem.
- **Pamiętaj o empatii** – Empatia pozwala na postawienie się w sytuacji drugiej osoby i zrozumienie tego, co ona czuje, nawet jeśli samemu nie miało się podobnego doświadczenia.

- **Wykaż się dociekliwością** – Dociekliwość wykracza poza zwyczajne zadawanie pytań. Polega na odkrywaniu świata wokół siebie, budowaniu swojego poziomu zrozumienia i ciekawości istoty rzeczy. Dzięki dociekliwości szybko zdobędziesz wiedzę i umiejętności niezbędne w rozwoju.

5 Zalecenie końcowe

Podsumowując, projekt Make Your Way ma na celu wspieranie i promowanie FabLabów i ich celów takich, jak poprawa kształcenia zawodowego, rozwijanie umiejętności przedsiębiorczych u uczniów, umożliwianie kontaktu i współpracy pomiędzy uczniami, nauczycielami, technologami, naukowcami i innowatorami. Ponadto, projekt ma na celu rozwój umiejętności zawodowych nauczycieli, trenerów oraz mentorów, aby stworzyć bardziej innowacyjny system kształcenia i szkolenia zawodowego.

Poradnik dla Mentorów MYW to kompleksowy przewodnik dla nauczycieli, mentorów, trenerów i organizatorów treningu w zakresie pro-przedsiębiorczości. Obejmuje rozwój zawodowy nauczycieli, trenerów i mentorów oraz przygotowuje niektórych uczniów do pełnienia roli mentorów dla młodszych uczniów szkolenia zawodowego. Ponadto, pomaga „młodym mentorom” w pracy z ich młodszymi kolegami i koleżankami – takie współuczestnictwo jest wszechobecne w pracowniach LAB. Co więcej, niniejsza publikacja promuje ideę LAB oraz ścisłą współpracę pomiędzy laboratoriami a systemem kształcenia i szkolenia zawodowego.

W celu osiągnięcia tych celów, Przewodnik dla Mentorów MYW wprowadza koncepcję peer learning (nauki rówieśniczej) – obszerny opis peer learning pozwala na poznanie struktury tej strategii i podkreśla jej życiowy charakter. Zgodnie z celami projektu, podejście oparte na nauce rówieśniczej jest okazją do poznania danego zagadnienia w bardziej eksperymentalny sposób, co może skutkować poprawą motywacji i lepszym przygotowaniem do sytuacji życiowych. W przewodniku przedstawiono osiem metod szkoleniowych z perspektywy nauczania peer-to-peer: burza mózgów, dyskusja, wideo interaktywne, zamiana ról, prezentacja, studium przypadku, praca indywidualna, ćwiczenie grupowe oraz wykład. Po rozważeniu wszystkich zalet i wad, uczniowie mogą wybrać najodpowiedniejszą dla nich metodę.

Dokument zawiera także wskazówki dla nauczycieli dotyczące przygotowania młodych uczniów kształcenia i szkolenia zawodowego do roli mentorów – po zdobyciu wiedzy praktycznej i teoretycznej mogą oni pełnić rolę mentorów dla innych uczniów. Jako przykład dobrej współpracy między uczniem a nauczycielem wspomniany jest projekt IkaSlabs, który zwraca uwagę na różne procesy wymagane do osiągnięcia owocnej współpracy. Aktywna współpraca pomiędzy nauczycielem a uczniem

oznacza, że nauczyciel jest wzorem do naśladowania dla uczniów, a kluczem do sukcesu jest praca w zespole. Uczniowie uczą się głównie poprzez ćwiczenia praktyczne, a rolą nauczyciela jest stymulowanie procesu nauczania bez nadmiernej ingerencji. Cały proces powinien być twórczy i w jego wyniku oczekuje się wielu możliwych rozwiązań, nauczyciele powinni więc stymulować uczestników do integracji i refleksji. Ponadto, sytuacje stwarzane w pracowniach FAB powinny być jak najbardziej zbliżone do rzeczywistych sytuacji zawodowych i społecznych. Oznacza to zapewnienie strategicznej ścieżki nauczania, interdyscyplinarnej perspektywy oraz ambitnych zadań. Ważne jest, by działania wymagały od uczniów wysiłku i zaangażowania. Nauczyciele powinni zachęcać uczniów do refleksji nad wartościami i zrównoważonym rozwojem. Na zakończenie powinni umożliwić uczniom emocjonalne i metapoznawcze refleksje. Wspomniane elementy, wraz z systemem oceniania, powinny być wdrażane przez nauczycieli w trakcie całego procesu nauczania.

Przewodnik dla Mentorów MYW, zgodnie ze swoimi celami, zawiera praktyczne porady dla uczniów, aby przygotować ich do pełnienia roli mentorów dla przyszłych młodszych uczniów kształcenia zawodowego. Wyjaśnia rolę mentorów i określa cechy mentora rówieśniczego. Ogólnie rzecz ujmując, mentorzy mają na celu doradzać mniej doświadczonym uczniom, a poprzez zaangażowanie i szczerą pomoc pomagają znaleźć im najlepsze rozwiązania. Wzajemne ewaluacje zwiększają zakres kompetencji po obu stronach. Wśród wspomnianych korzyści są bezpośrednie interakcje oraz bardziej swobodne sytuacje. Ponadto mentorzy mogą poprawić swoje zdolności zarządzania i umiejętności miękkie. Podopieczni korzystając z praktycznych porad i wsparcia, mogą także rozwijać swoje umiejętności miękkie. W czwartym rozdziale omówiono wyzwania związane z byciem mentorem rówieśniczym oraz przedstawiono wskazówki, jak skutecznie radzić sobie w roli mentora. W roli mentora rówieśniczego bardzo ważną rolę odgrywają motywacja, właściwe przekazanie oczekiwanych celów, skuteczne dopasowanie, szczerą informacją zwrotną, zapewnienie uczniom struktury i monitorowanie ich wyników. Aby uniknąć wszelkich problemów, mentorzy powinni być: dobrze przygotowani do pomocy podczas zajęć, aktywnymi słuchaczami, empatyczni wobec młodszych kolegów i koleżanek, chętni do podnoszenia swoich kwalifikacji, a także być świadomi posiadanej wiedzy lub jej braku.

Niniejszy przewodnik, oparty na wiedzy i doświadczeniu ekspertów, a także wspomnianych publikacjach (IO1 - Praktyczny przewodnik - Aktywizowanie Pracowni LAB, IO2 - Pakiet Narzędzi Szkoleniowych oraz IO3 - Plan Działania oraz Przewodnik Wspierania Talentów) zawiera przydatne informacje dotyczące współpracy uczniów z nauczycielami w ramach pracowni LAB. Wskazuje nauczycielom, jak sprawić, by ich praca była efektywna i dobrze zorganizowana, a uczniom radzi, jak stać się kompetentnymi mentorami.

Make your way



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji. Projekt nr.: 2017-1-PL01-KA201-038795