



PODRĘCZNIK UNICULTURE DLA TRENERÓW

Rezultat nr 4

koordynowany przez



Sveučilište u Zagrebu
University of Zagreb

Projekt: UNICULTURE – Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku.

UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400

Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
Erasmus+



Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

© 2020, Projekt UniCulture, 2019-1-RO01-KA203-063400

www.uniculture.unitbv.ro

SPIS TREŚCI

Wstęp	4
I. Szkolenie w środowiskach zróżnicowanych i międzykulturowych	6
1.1. Szkolenie międzykulturowe: słowa kluczowe i pojęcia	6
1.2. Status-quo: Europejskie ramy szkolenia międzykulturowego i ramy krajowe.....	8
1.3. Kształcenie uniwersyteckie w środowisku międzykulturowym: fakty, liczby i wyzwania	11
1.4. Proces szkolenia w środowisku zróżnicowanym i międzykulturowym	12
1.5. Główne podejścia pedagogiczne ułatwiające integrację społeczną na uniwersytecie	13
II. Szkolenie trenerów	15
2.1. Kształtowanie podstawowych kompetencji do przekazywania treści w środowisku międzykulturowym	15
2.1.1. Kompetencje w zakresie ułatwiania procesów uczenia się indywidualnego i grupowego	15
2.1.2. Kompetencje w zakresie projektowania programów edukacyjnych w środowisku międzykulturowym.	16
2.1.3. Kompetencja uczenia się w różnych środowiskach	18
2.1.4. Kompetencja skutecznego współdziałania w środowisku międzykulturowym.	18
2.2. Interaktywne metody i narzędzia szkoleniowe	20
2.3. Projektowanie i ewaluacja szkoleń w środowisku międzykulturowym	22
III. Projekt szkolenia UniCulture	24
3.1. Plan edukacyjny	24
3.2. Program nauczania: podręcznik UniCulture	24
3.3. Wykorzystanie interaktywnych metod szkoleniowych: podręcznik UniCulture Workbook	28
3.4. Rozwiązywanie konfliktów i rozwiązywanie problemów w środowiskach zróżnicowanych i międzykulturowych.....	29
3.5. Interakcje ze studentami poza wykładami	30
IV. Ocena, informacja zwrotna i działania następce	33
4.1. Proces oceny	33
4.1.1. Ocena wstępna	33
4.1.2. Ocena poszczególnych modułów.....	34
4.1.3. Ocena końcowa.....	36
4.2. Informacje zwrotne od uczestników	37
V. Biblioteka Cyfrowa UniCulture	53
5.1. Literatura naukowa o otwartym dostępie do zasobów	54
5.2. Filmy i gry.....	56
5.3. Inne zasoby internetowe	58

Wstęp

„Podręcznik UniCulture dla trenerów” został opracowany w ramach projektu Erasmus+ „Development of innovative approach for training for university professors to work in the modern diverse and intercultural environment / Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku” UniCulture 2019-1-RO01-KA203-063400. Projekt pod przewodnictwem Transilvania University of Braşov (UNITBV, Rumunia) realizowany jest w partnerstwie z Buckinghamshire New University (BUCKS, Wielka Brytania), Uniwersytetem w Zagrzebiu (UNIZG, Chorwacja), Fundacją Rozwoju Aktywności Międzynarodowej i Edukacyjnej (FRAME, Polska) oraz Fundacją Pax Rhodopica (PAX, Bułgaria). Harmonogram realizacji projektu to okres od listopada 2019 do grudnia 2021 roku.

Wraz z „Podręcznikiem UNICULTURE dla kadry akademickiej” i „Zestawem ćwiczeń z praktycznymi przykładami i studiami przypadków dla kadry akademickiej”, „Podręcznik dla trenerów” tworzy kompletny pakiet szkoleniowy do wykorzystania przez profesorów i asystentów uniwersyteckich w celu doskonalenia kompetencji społecznych i dydaktycznych w pracy w środowiskach międzykulturowych i wielokulturowych. Szkolenie UniCulture zostało zaprojektowane zgodnie z podejściem blended-learningowym, obejmującym opcje samokształcenia, spotkania i sesje online i twarzą w twarz. Wszystkie materiały do samokształcenia są dostępne na stronie internetowej projektu.

Podręcznik dla trenerów ma na celu ułatwienie przeprowadzenia szkolenia UniCulture w najbardziej odpowiedni i efektywny sposób, z wytycznymi dotyczącymi procesu szkolenia, oceny uczestników i zbierania informacji zwrotnych. Jednakże, daje on również trenerowi wystarczającą swobodę w dostosowywaniu treści i stosowaniu wybranych podejść w zależności od dynamiki grupy szkoleniowej i uczestników. Podręcznik składa się z pięciu rozdziałów: (i) Szkolenie w środowiskach zróżnicowanych i międzykulturowych, (ii) Szkolenie trenerów, (iii) Projektowanie szkolenia UniCulture, (iv) Ocena, informacja zwrotna i działania następcze oraz (v) Korzystanie z Biblioteki Cyfrowej UniCulture. Czytelnicy są zachęceni do korzystania z obu materiałów uzupełniających (Podręcznik i Zeszyt ćwiczeń) dostępnych na stronie internetowej projektu, jeśli zdecydują się na samokształcenie, do przekazywania informacji zwrotnej na temat swoich postępów lub jakichkolwiek pytań za pomocą danych kontaktowych na stronie internetowej.

Docelowymi odbiorcami podręcznika są profesorowie uniwersyteccy i asystenci, którzy będą prowadzić sesje szkoleniowe UniCulture w swoich organizacjach, ale materiał ten jest

również przydatny do samodzielnego szkolenia dla trenerów i edukatorów. Niemniej jednak, Podręcznik dla trenerów promuje, tak jak wszystkie inne rezultaty i działania UniCulture, spójność społeczną, szacunek dla różnorodności, tolerancję i sprawiedliwość, i jest przydatny dla wszystkich pracowników akademickich chcących podnieść swoje umiejętności i wiedzę.

I. Szkolenie w środowiskach zróżnicowanych i międzykulturowych

Fundacja FRAME, Polska

1.1. Szkolenie międzykulturowe: słowa kluczowe i pojęcia

Sformułowanie „szkolenie międzykulturowe” można rozumieć na wiele sposobów. To samo dotyczy tego, co powinno być jego rezultatem, czyli kompetencji międzykulturowych. Nie ma jednej definicji kompetencji międzykulturowych, ani nawet ściśle określonego zakresu. Jest to termin, który najpełniej i najłatwiej można wyjaśnić poprzez jego funkcjonalność. Funkcją kompetencji kulturowych w ogóle jest zdolność do współpracy, niezależnie od kultury reprezentowanej przez współpracowników lub partnerów w komunikacji. Dlatego w kompetencjach międzykulturowych nacisk może być położony na ich różne składniki. Jeśli sytuacja wymaga sprawnej komunikacji, wówczas nacisk kładziemy na umiejętności komunikacyjne. W przypadku wielojęzyczności będą to kompetencje językowe. Natomiast w środowisku, które ma wspólną płaszczyznę komunikacji językowej, np. w świecie akademickim, w którym powszechnie używa się języka angielskiego, kompetencje komunikacyjne będą dotyczyły innych sfer, np. rozumienia kodu kulturowego. W kursie UniCulture ważne jest, aby najpierw wyjaśnić trudności w definiowaniu kompetencji wielokulturowych i zrozumieć, że nie chodzi o nabycie bardzo konkretnych kompetencji, ale raczej o pewną zdolność do ich samodzielnego wyboru i rozwijania. Kompetencje te są dobrze opisane w podręczniku UniCulture, jednak każda sytuacja powinna być traktowana jako indywidualna, ponieważ istnieje wiele kultur i jeszcze więcej możliwości ich mieszania. Dlatego kurs powinien rozwijać uniwersalne umiejętności, oparte na uniwersalnych wartościach, w tym wartościach uniwersyteckich. W ten sposób będzie można dobrze radzić sobie w każdych okolicznościach, w których znajdziemy się w środowisku wielokulturowym.

Kolejną ważną kwestią jest znajomość specyfiki uczenia się dorosłych. Jest ona bardzo ważna w prowadzeniu kursu UniCulture, ale niewystarczająca. Nauczyciele akademicy są specyficznym, delikatnym odbiorcą kursów i szkoleń. Paradoksalnie są grupą zawodową, dla której najbardziej naturalne jest rozwijanie własnej wiedzy i kompetencji, ale z drugiej strony są wrażliwi na bycie nauczonym, gdyż nastawieni są przede wszystkim na samodzielne uczenie się. Warto o tym pamiętać, planując kurs dla nauczycieli akademickich. Wymaga to specyficznego podejścia do podstawowych cech uczenia się osób dorosłych, z uwzględnieniem charakterystyki dorosłego ucznia akademickiego.

- **Samokierowanie.** W nauczaniu dorosłych, uczący się jest osobą, która bierze pełną odpowiedzialność za siebie i swoje działania. Szczególnie w przypadku nauczycieli akademickich, którzy są przyzwyczajeni do tego, że mogą podejmować decyzje odnośnie tego, co robią. Dlatego ważne jest, aby pozwolić na decydowanie o kształcie i tempie uczenia się. Można to zrobić, dając alternatywy uczenia się, różne metody, różne sposoby, możliwość współpracy.
- **Zorientowany na cel.** Dorosły uczący się jest zorientowany na cel, ponieważ dokładnie wie, czemu ma służyć kurs. Cel postawiony na początku szkolenia powinien być zbieżny z jego treścią, a także jasny i czytelny.
- **Bardziej integracyjne uczenie się.** Doświadczenie i znajomość świata u dorosłych studentów skutkuje lepszą spójnością przyswajanej wiedzy. Jest ona natychmiast relacjonowana do sytuacji, w których może być wykorzystana. Wiąże się to ściśle z inną cechą.
- **Korzystanie z doświadczenia.** Dorosły uczący się korzysta z bogatego doświadczenia i stosuje wiedzę do tego doświadczenia. Należy to wykorzystać podczas szkolenia, gdyż będzie to doskonałe narzędzie do partnerskiego uczenia się. Kurs dla nauczycieli akademickich ma ogromną wartość, gdyż pozwala na wymianę doświadczeń i wiedzy już zdobytej, co daje efekt synergii.
- **Motywacja.** Dorosli uczą się, ponieważ tego chcą. Nie trzeba więc ich motywować do rozpoczęcia tego procesu. Niestety wiele z ich działań, ale także różne inne czynniki, mogą spowodować, że przestaną się uczyć. Motywowanie nie powinno więc dotyczyć samego uczenia się, ale systematycznego i spójnego działania.
- **Oporni na zmiany.** Pomimo, że naukowcy pracujący na uczelniach są podstawowym motorem postępu, oni sami, jak wszyscy inni, mają w swoich działaniach własne nawyki. Dotyczy to zwłaszcza metod działania, poznawania i wyrażania opinii. Dlatego należy być ostrożnym w stosowaniu innowacyjnych metod: cierpliwość i pozostawienie miejsca na wolny wybór to klucz do sukcesu.
- **Bardziej elastyczny czas na naukę.** Planując kurs dla pracowników naukowych, musimy wziąć pod uwagę, że są to osoby bardzo zajęte nieregularną pracą. Dlatego warto zaplanować kurs w sposób elastyczny, dający wiele możliwości swobodnego dopasowania harmonogramu pracy.

- **Wysokie standardy.** Szacunek środowiska akademickiego, bogate doświadczenie i ogromna wiedza nauczycieli akademickich sprawiają, że osoba podejmująca się prowadzenia kursu dla profesorów powinna cechować się wysokim profesjonalizmem i rzetelnie przekazywać treści szkolenia.

1.2. Status-quo: Europejskie ramy szkolenia międzykulturowego i ramy krajowe

Idea Europy narodów, która jest fundamentem Unii Europejskiej, jest równoznaczna z założeniem, że Europa jest i zawsze pozostanie wielokulturowa. Dlatego działania wspierające, ale i usprawniające dialog między kulturami są podstawą aktywności edukacyjnej władz Unii Europejskiej. Najlepszym przykładem jest program Erasmus+, który wspiera mobilność nie tylko studentów i pracowników uczelni, ale także uczniów szkół średnich. Należy jednak zdawać sobie sprawę z wielu wyzwań, jakie stoją przed tego typu inicjatywami. Dlatego też Unia Europejska opracowała wspólne ramy kwalifikacji oraz europejski system opisu kształcenia językowego. Są to narzędzia, które pozwalają na porównywanie kwalifikacji zdobywanych w jednym systemie z tymi, które występują w innym, bez konieczności ich ujednolicania. Ważne jest, aby Unia zachowała różnorodność systemów kształcenia, która jest wynikiem wieloletniej tradycji. Z drugiej strony, mobilność studentów wymaga, aby systemy te były zdolne do adaptacji. Ta idea stoi za Europejskim Obszarem Szkolnictwa Wyższego (EHEA). Jak możemy przeczytać na stronie internetowej EHEA (ehea.info, 2021): „Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego (EHEA) jest unikalną międzynarodową współpracą w zakresie szkolnictwa wyższego i wynikiem woli politycznej 49 krajów o różnych tradycjach politycznych, kulturowych i akademickich, które krok po kroku w ciągu ostatnich dwudziestu lat zbudowały obszar realizujący wspólny zestaw zobowiązań: reformy strukturalne i wspólne narzędzia. Te 49 krajów zgadza się na reformy szkolnictwa wyższego i przyjmuje je w oparciu o wspólne kluczowe wartości - takie jak wolność słowa, autonomia instytucji, niezależne związki studenckie, wolność akademicka, swobodny przepływ studentów i pracowników. W ramach tego procesu kraje, instytucje i zainteresowane strony w obszarze europejskim stale dostosowują swoje systemy szkolnictwa wyższego, czyniąc je bardziej kompatybilnymi i wzmacniając mechanizmy zapewniania jakości. Dla wszystkich tych krajów głównym celem jest zwiększenie mobilności pracowników i studentów oraz ułatwienie im znalezienia zatrudnienia. Ta oficjalna strona EHEA dostarcza zarówno ogólnych informacji na temat tego procesu, jak i szczegółowych informacji dla ekspertów.”

Zobaczmy, jak wygląda sytuacja w krajach partnerskich projektu UniCulture.

- **Polska** nie jest krajem wieloetnicznym. Polacy stanowią ponad 97% ogółu ludności kraju. Pozostałe grupy to kilka mniejszości narodowych, takich jak niemiecka, litewska, ukraińska, a także grupy etniczne, takie jak Romowie i Łemkowie. System edukacji jest więc nastawiony na edukację polskojęzyczną i oparty na polskiej kulturze. W przypadku mniejszości istnieje możliwość kształcenia w jej języku i wówczas język ten traktowany jest na równi z językiem polskim. System edukacji oparty jest na dwóch etapach: podstawowym i średnim. Najwyższą formą kształcenia są uniwersytety. Istnieją szkoły dwujęzyczne, nawet na poziomie podstawowym. W takich szkołach nauka prowadzona jest najczęściej w języku angielskim, ale są też szkoły z językiem francuskim i niemieckim. Edukacja uniwersytecka oparta jest na wartościach uniwersalnych i w większości nie uwzględnia specyfiki środowiska wielokulturowego. W ostatnich latach wzrasta jednak liczba studentów międzynarodowych, zwłaszcza ze Wschodu i Afryki, co zmusza uczelnie do wprowadzania rozwiązań włączających obcokrajowców w życie akademickie. Są to jednak działania indywidualne, gdyż uczelnie mają pełną autonomię w organizowaniu takich spraw.
- Edukacja w **Bułgarii** jest głównie wspierana przez państwo za pośrednictwem Ministerstwa Edukacji i Nauki. Edukacja szkolna jest obowiązkowa dla dzieci w wieku od siedmiu do szesnastu lat. Bułgarski system edukacyjny wpisuje się w kontynentalną tradycję europejską. Główne typy szkół średnich to szkoły ogólnokształcące, zawodowe, językowe i międzynarodowe. Powstają również szkoły prywatne, które zaczynają z powodzeniem konkurować ze szkołami państwowymi. Rok szkolny rozpoczyna się 15 września i trwa do 31 maja (dla klas 1 - 4); do 15 czerwca (dla klas 5 - 7) i do 30 czerwca dla pozostałych. W Bułgarii istnieje pięćdziesiąt jeden instytucji szkolnictwa wyższego oferujących stopnie naukowe na poziomie licencjackim i magisterskim. Rok akademicki na większości bułgarskich uniwersytetów rozpoczyna się około 1 października i składa się z semestru jesiennego i wiosennego. Rok akademicki obejmuje do 30 tygodni. Oficjalnym językiem nauczania jest bułgarski. Na poziomie szkolnym ogólny program nauczania zapewnia dzieciom należącym do mniejszości etnicznych możliwość nauki języka ojczystego. W specjalistycznych szkołach językowych oraz w szkołach profilowanych nauczanie odbywa się w językach: angielskim, niemieckim, włoskim, francuskim, hiszpańskim, ormiańskim, hebrajskim, rosyjskim i innych. Na poziomie uniwersyteckim nauczanie odbywa się w języku angielskim na Uniwersytecie Amerykańskim w Bułgarii

oraz w języku niemieckim, francuskim i angielskim w niektórych programach na uniwersytetach ekonomicznych i technicznych.

- **Chorwacka** ustawa o szkolnictwie podstawowym i średnim, choć nie odnosi się konkretnie do edukacji międzykulturowej, podkreśla znaczenie zapewnienia takiej edukacji, która jest zgodna z ogólnymi wartościami kulturowymi i cywilizacyjnymi, prawami człowieka i prawami dziecka, a także wyposażenia uczniów w kompetencje pokojowego współistnienia w wielokulturowym świecie, poszanowania różnorodności i tolerancji oraz aktywnego i odpowiedzialnego uczestnictwa w demokratycznym rozwoju społeczeństwa (art. 4). Standard Pedagogiczny dla Szkolnictwa Podstawowego, przeznaczony dla przedszkoli, szkół podstawowych i średnich, również nie zawiera terminów „kompetencja międzykulturowa” czy „edukacja międzykulturowa” per se; dokument ten podkreśla jednak znaczenie zapewnienia uczniom należącym do mniejszości nauczania języka w języku ojczystym (art. 11) oraz pielęgnowania języka i kultury mniejszości narodowych (art. 30 i 43). Krajowe ramy programowe dla edukacji przedszkolnej, obowiązkowej i średniej bardziej szczegółowo omawiają znaczenie i cele międzykulturowego komponentu edukacji w tworzeniu bardziej sprawiedliwego społeczeństwa opartego na szacunku dla różnorodności i uznaniu przynależności do wielu tożsamości.
- **Rumuński** system edukacji reguluje Ustawa o Edukacji Narodowej (Ustawa 1/2011), która przewiduje „zasadę gwarantowania tożsamości kulturowej wszystkich obywateli Rumunii i dialogu międzykulturowego” (art. 3, lit. g), „zasadę integracji społecznej” (art. 3, lit. o) oraz „rozwój znaczenia życia w oparciu o wartości humanistyczne i naukowe, kulturę narodową i uniwersalną oraz dialog międzykulturowy” (art. 4, lit. d). Ponadto rumuńska ustawa o edukacji narodowej reguluje funkcjonowanie wielojęzycznych i wielokulturowych uniwersytetów. Chociaż ramy krajowe wspierają edukację międzykulturową i wielokulturową, nie jest ona systematycznie włączana do krajowych programów nauczania na żadnym poziomie edukacyjnym. W związku z tym można stwierdzić, że szkolenie nauczycieli i personelu pomocniczego (zaangażowanego w edukację na poziomie podstawowym, średnim i wyższym) jest bardzo interesujące w kontekście różnorodności etnicznej i w świetle internacjonalizacji - jednego z głównych celów strategicznych rumuńskiego systemu edukacji.

- **W Wielkiej Brytanii** ramy są przeznaczone dla wielu odbiorców, w ramach szkolnictwa wyższego (HE) i poza nim, którzy odgrywają rolę w procesie internacjonalizacji HE w odniesieniu do uczenia się, nauczania i badań oraz mogą z nich skorzystać. Ramy te zachęcają do krytycznego zaangażowania się w szereg koncepcji, działań i powiązań, które składają się na proces umiędzynarodowienia szkolnictwa wyższego. Stanowią one wspólny punkt odniesienia i wspólny język do dyskusji i kształtowania polityki, praktyki i partnerstwa. Podstawowe elementy ram są wzorowane na znanych, sektorowych brytyjskich Ramach Standardów Zawodowych (HEA, 2011), aby zidentyfikować odrębne, choć wzajemnie powiązane, obszary działania, jak również bazowe i powiązane zestawy wiedzy i wartości, które są niezbędne do ich skutecznego wdrożenia. Wprowadzenie ich w życie jest uznawane za skomplikowane, z dalekosiężnymi i długoterminowymi konsekwencjami. Zaproponowano zestaw powiązanych obowiązków i potencjalnych korzyści płynących z zaangażowania w umiędzynarodowienie szkolnictwa wyższego. Po nich następuje część poświęcona implikacjom operacyjnym, w której postawiono szereg kluczowych pytań wymagających rozważenia. Stwierdzenia i pytania zawarte w tych ramach są wzajemnie powiązane i skłaniają do holistycznego rozważenia wzajemnych powiązań między organizacjami, ich pracownikami i programem szkolnictwa wyższego, a także między działaniami, wiedzą i wartościami.

1.3. Kształcenie uniwersyteckie w środowisku międzykulturowym: fakty, liczby i wyzwania

Współczesne uniwersytety wracają do swoich korzeni, jeśli chodzi o strukturę ludzi, których gromadzą. O ile pierwsze średniowieczne uniwersytety nie miały charakteru narodowego, o tyle współczesne stają się nie tyle ponadnarodowe, co wielonarodowe. Wynika to z coraz większej mobilności ludzi, ale także z większego niż kiedykolwiek wcześniej dostępu do wiedzy. Jak można przeczytać w Podręczniku UniCulture, liczba studentów międzynarodowych na uczelniach w Unii Europejskiej wciąż rośnie, w ciągu dwóch lat, 2016-2018, zwiększyła się z 8,6 do 9 procent. Sam program Erasmus+ oferuje 350 tys. studentów rocznie możliwość studiowania poza krajem ojczystym. Rośnie też liczba studentów z krajów spoza Unii Europejskiej, co związane jest z rosnącą migracją, ale też poprawą warunków życia na świecie, co powoduje, że coraz więcej osób może sobie pozwolić na korzystanie z wielowiekowego dorobku i tradycji europejskich uczelni.

Większość uczelni dostrzega potencjał, jaki niesie ze sobą środowisko wielokulturowe. Wielokulturowe grupy studenckie, ale także kontakty z naukowcami z innych krajów, pozwalają na poszerzanie horyzontów, co w nauce jest bardzo ważne. Wydawać by się mogło, że nie dotyczy to wszystkich dziedzin nauki, ponieważ nauki takie jak matematyka czy fizyka odwołują się zarówno do obiektywnych faktów i pojęć, jak i do uniwersalnego i ścisłego języka matematyki. Jest to jednak błędne podejście, ponieważ nawet w tych naukach sposób myślenia, sposoby rozwiązywania problemów mają uwarunkowania kulturowe, co pozwala rozwiązywać jedne problemy szybciej niż inne. Dlatego każdy sposób myślenia, każda mentalność inna niż własna, zwłaszcza w aspekcie społecznym, może być cenna w odkrywaniu nowych zjawisk i zależności. Nie bez powodu nauka amerykańska rozwija się tak intensywnie. Amerykanie od lat dbają o to, by zespoły badawcze były zróżnicowane kulturowo w każdej dziedzinie.

Taka różnorodność wymaga jednak zdolności do stosowania różnych sposobów myślenia i wyrażania myśli. Wymaga zatem umiejętności komunikacyjnych. Praca naukowa potrzebuje spokoju, potrzebuje komfortu, który wynika z poczucia bezpieczeństwa i przynależności. Dlatego, jeśli chcemy wykorzystać potencjał zagranicznych studentów czy naukowców, musimy zadbać o to, by dobrze czuli się w naszym, obcym dla nich środowisku. Edukacja włączająca odnosi się więc nie tylko do szkół podstawowych i specjalnych potrzeb edukacyjnych, ale w równym, a może nawet większym stopniu do uniwersytetów i środowiska wielokulturowego. Efektywność uniwersytetu zależy od tego, czy jego członkowie będą czuli się w pełni członkami universitas, jak zwykło się określać wspólnotę ludzi, którzy ponad wszystko cenili naukę.

1.4. Proces szkolenia w środowisku zróżnicowanym i międzykulturowym

Istotą procesu kształcenia w środowisku wielokulturowym jest otwartość na poglądy, inność i umiejętność akceptacji odmiennych opinii. Ważne jest, aby stosować metody, które są zróżnicowane i pozwalają na swobodne wyrażanie myśli i postaw, które mogą być zupełnie inne od tych, do których jesteśmy przyzwyczajeni. Dlatego też, pracując w środowisku wielokulturowym, należy zwrócić szczególną uwagę na opracowanie i stosowanie metod aktywizujących. W przypadku, gdy członkowie grupy mają różne doświadczenia, ważne jest, aby pozostawić dużą swobodę w doborze metod. Bardzo dobrze sprawdzi się tu metoda projektowa, która polega na pozostawieniu uczącemu się swobody w doborze środków do rozwiązania problemu. W prowadzeniu szkoleń w środowisku wielokulturowym ważne jest, aby skupić się na partnerskim uczeniu się. Dlatego trener powinien być raczej facylitorem niż nauczycielem.

Ważne jest, aby zachęcać uczących się do samokształcenia, umożliwiając im samodzielne dochodzenie do rozwiązań. Jeśli rozwiązania nie idą w pożądanym kierunku, należy pokazać konsekwencje. W każdym przypadku podstawą powinien być system wartości, który w zglobalizowanym świecie powinien być jak najbardziej uniwersalny. Jest to bardzo trudne zadanie, gdyż wymaga utrzymania założonych celów i elastyczności w ich realizacji. Dlatego ważne jest, aby nie realizować szkolenia według z góry ustalonego scenariusza. Szkolenie powinno być jak żywy organizm. Ma określony cel, ale rozwija się nieustannie i nieprzewidywalnie, dążąc do celu w nieznanym sobie sposób.

1.5. Główne podejścia pedagogiczne ułatwiające integrację społeczną na uniwersytecie

Jak już wcześniej wspomniano, efektywna współpraca w akademickim środowisku kulturalnym jest warunkiem *sine qua non* synergicznego działania. Ma ona jednak swoje wymagania, z których najważniejszym jest równość szans w dostępie do wspólnoty i swoboda wypowiedzi, o ile nie naruszają one niczyjej wolności lub godności. Integracja społeczna jest ideą bardzo ważną dla środowiska akademickiego, gdyż leży u podstaw jego istnienia. Należy pamiętać, że w społeczności akademickiej wszystkich łączy wspólny cel: poświęcenie dla nauki. Dlatego zawsze należy podkreślać, że w tym środowisku jest miejsce dla każdego i każdy jest tu ważny.

Proces włączania wymaga szczególnej uwagi, aby zakończył się sukcesem. Planując szkolenie, należy wziąć pod uwagę, kogo mamy w grupie i tak zaplanować przebieg zajęć, aby uszanować spójność i godność wszystkich uczestników szkolenia. Nie należy lekceważyć wartości, które odróżniają członków grupy. Wystarczy powstrzymać się od oceniania ich w jakikolwiek sposób. Ważne jest też, aby zachęcać, ale nie zmuszać do aktywnego udziału w zajęciach.

Różnice kulturowe są wyraźnie widoczne, ale strategia zachowania w środowisku wielokulturowym polega na wydobywaniu i podkreśleniu tego, co wspólne. Na szczęście na uniwersytecie zawsze można to odnieść do wspólnych wartości akademickich, takich jak: wolność, prawda, rzetelność badawcza, ale im więcej punktów wspólnych będzie między poszczególnymi członkami grupy, tym lepsza będzie współpraca.

Istotą środowiska integracyjnego jest zawsze optymistyczna, przyjemna i wspierająca atmosfera, w której każdy powinien czuć się bezpiecznie. Mogą temu sprzyjać metody pedagogiczne, które włączają i usprawniają współpracę. Wśród nich można wymienić metodę projektu, która pozwala na wspólne rozwiązywanie problemów, ale musi to być działanie

zorganizowane. Istnieje wiele narzędzi wspomagających podział ról w zespole, dzięki którym każdy może wykorzystać swoje talenty i możliwości dla dobra grupy i jej pracy.

Drugą metodą wspierającą jest metoda edukacji rówieśniczej, która pozwala każdemu zaprezentować swoje doświadczenia i wiedzę wyniesioną ze szkolenia, ale także skorzystać z doświadczeń innych i przełożyć je na swoje środowisko pracy. Dobrą metodą integracji grupy jest wprowadzenie elementów superwizji. Ogólnie rzecz biorąc, superwizja polega na opowiadaniu osobie z dużo większym doświadczeniem o swoich doświadczeniach zawodowych. Podstawą metody superwizji jest udzielanie rad bez oceniania, a jedynie wskazywanie, co można zrobić lepiej i jak to zrobić. Superwizja nie polega na pouczeniu kogoś mniej doświadczonego, a jedynie na pokazywaniu możliwych rozwiązań z innego punktu widzenia. Osoba superwizowana nie ma nic narzuconego, sama decyduje, co z procesu superwizji wykorzysta. W przypadku kształcenia profesorów metoda ta pozwala na wymianę doświadczeń, niezależnie od poziomu wiedzy, ponieważ profesorowie mają doświadczenie w różnych dziedzinach, którymi się zajmują. Metoda ta pozwala jednak na studium przypadku i wymianę dobrych praktyk.

Prowadząc szkolenia pamiętajmy o podkreśleniu, że każdy profesor musi czuć się bezpieczny i doceniony podczas szkolenia, a jego słuchacze muszą czuć się tak samo podczas wykładów. Pozwala to na zmobilizowanie empatii i dogłębne zrozumienie problemów, które są przedmiotem szkolenia. W przypadku dobrze współpracującej grupy można nawet spróbować metody odgrywania ról, która polega na wczuwaniu się w sytuację osoby, np. z innego kraju, która rozpoczyna studia w obcym państwie i boryka się z problemami, z jakimi zazwyczaj boryka się student zagraniczny. Należy jednak zawsze pamiętać, że jest tyle różnych postaci, ilu jest kursantów, dlatego metody zawsze należy elastycznie dostosowywać do grupy.

II. Szkolenie trenerów

Buckinghamshire New University, UK

Rozdział ten umożliwia zarówno wykładowcom, jak i twórcom treści doskonalenie umiejętności nauczania w środowisku międzykulturowym, standaryzację metodologii, dzielenie się metodami nauczania, podejściami pedagogicznymi i narzędziami.

2.1. Kształtowanie podstawowych kompetencji do przekazywania treści w środowisku międzykulturowym

Celem tej części jest dostarczenie użytecznych narzędzi pozwalających na lepsze nabywanie podstawowych umiejętności i doskonalenie umiejętności trenerów. Zgodnie z europejską strategią szkoleniową, szkolenie trenerów (ToT) powinno uwzględniać sześć następujących umiejętności niezbędnych do pracy w kontekście edukacji nieformalnej:

- rozumieć i ułatwiać indywidualne i grupowe procesy uczenia się
- planowanie programów edukacyjnych
- kierowanie uczeniem się (learning to learn)
- aby skutecznie współpracować
- porozumiewać się w sposób zrozumiały z innymi
- zdobywać i pogłębiać kompetencje międzykulturowe.

Podejście edukacyjne zastosowane w treści niniejszego ToT pozwala wykładowcom na zidentyfikowanie i podążanie za tymi różnymi potrzebami edukacyjnymi. Poniższe uwagi mogą być czytane przez wszystkich, którzy są zaangażowani w środowisko międzykulturowe, które może prowadzić szkolenie młodych ludzi przygotowujących się do każdej kariery.

2.1.1. Kompetencje w zakresie ułatwiania indywidualnego i grupowego procesu uczenia się. Nauczanie relacji międzykulturowych.

- ✓ Powszechnie przyznaje się, że zaangażowanie wykładowców na rzecz uczących się - relacje, jakie nawiązują oni z uczącymi się oraz zakres ról, jakie przyjmują wykładowcy - są kluczowymi elementami w szkolnictwie wyższym, jak również w każdym innym środowisku edukacyjnym na wszystkich poziomach.
- ✓ Relacje dydaktyczne odnoszą się do relacji, jakie wykładowcy nawiązują ze studentami, jak również do sposobu, w jaki studenci odnoszą się do siebie nawzajem. Relacje

wykładowca-student są określane jako „najważniejsze ogniwo w procesie uczenia się” (Mary i Pollard, 2011). Metaanaliza dotycząca międzykulturowych relacji wykładowca-student potwierdziła ich znaczenie. Wydaje się, że pozytywne relacje wykładowca-student wiążą się z optymalnym, holistycznym uczeniem się z ponadprzeciętnymi średnimi korelacjami w porównaniu z innymi innowacjami edukacyjnymi w zakresie wyników poznawczych i behawioralnych (Cornelius-White, 2007).

- Sposób, w jaki wykładowca wchodzi w interakcje z uczącymi się w środowisku międzykulturowym, wyznacza scenę dla późniejszego uczenia się. Wykładowcy uważali, że ich relacje ze studentami mają pierwszorzędne znaczenie dla skuteczności nauczania i uczenia się. Cechy efektywnych relacji z wykładowcami obejmowały: dobry kontakt, budowanie zaufania, humor i swobodną atmosferę.
- ✓ Podczas prowadzenia energicznego uczenia się lub projektów, daj wykładowcom wiele okazji do budowania relacji z uczniami. Rola wykładowcy może przybierać w tym działaniu wiele form: ilustratora, organizatora, trenera, mentora, facylitatora, refleksyjnego i współuczącego się. Wspólna praca w różnych momentach zadania i omawianie zagadnień prawdopodobnie rozwinię pełną zaufania relację pomiędzy wykładowcą a uczącym się, czyniąc z wykładowcy „partnera” w procesie uczenia się, w przeciwieństwie do podejścia opartego na wiedzy.

2.1.2. Kompetencje w zakresie projektowania programów edukacyjnych w środowisku międzykulturowym.

Rozwój programów nauczania dla nauczania środowiska międzykulturowego jest silnie uzależniony od szeregu czynników kontekstowych i edukacyjnych oraz sekwencji strukturalnych, ponieważ mają one na celu dostarczenie wykładowcom określonego typu myślenia lub reakcji, które są przydatne do zrozumienia głównego nurtu modelu nauczania i wielu istniejących koncepcji.

Teorie nauczania i uczenia się można określić jako uporządkowaną sekwencję zaprojektowaną w celu uzyskania określonego rodzaju myśli lub odpowiedzi, aby osiągnąć określone wyniki w nauce. Odpowiedni format wpływa na cele uczenia się i charakter procesu uczenia się, a także na inne czynniki, takie jak strategie nauczania i umiejętności dydaktyczne. Wyniki badań i szkoleń sugerują, że uczenie się może być bardziej efektywne dzięki regularnemu stosowaniu określonych modeli (Hattie, 2009).

Rozróżniając strategię nauczania od metody nauczania, można wyróżnić dwie cechy charakterystyczne w definicji modelu nauczania stosowanego w środowiskach międzykulturowych. Pierwszą cechą wyróżniającą jest charakter celu uczenia się oraz to, czy pożądane wyniki są związane z uczeniem się:

- nabywanie umiejętności i uczenie się umiejętności, procedur, wiedzy i tym podobnych, lub
- przetwarzanie informacji, konceptualizację i tworzenie reguł, generowanie i testowanie hipotez oraz myślenie kreatywne lub
- uczenie się współpracy w celu zdobywania nowej wiedzy i rozumienia pojęć;

Prace Zhang i Collis (1995) oferują sugestie dotyczące porównywania modeli, wykorzystując serię odpowiednich pytań do odpowiedzi na każdą metodę nauczania. Po dostosowaniu, stanowi to użyteczną podstawę do dalszej pracy w zakresie profesjonalnego uczenia się. Istnieją cztery proponowane obszary: nauczanie, uczenie się, elastyczność lub zdolność do adaptacji oraz odpowiednie wsparcie teoretyczne i techniczne.

Charakterystyka wykładowcy

- Jak wiele może osiągnąć wykładowca w środowisku międzykulturowym?
- Jak dużo czasu poświęca się na przygotowanie zajęć?
- Na ile prawdopodobne jest, że przeciętny wykładowca zaakceptuje i będzie korzystał z tego modelu?
- W jaki sposób przyczynić się do rozwoju wiedzy i umiejętności zawodowych wykładowcy?

Aspekty dotyczące osób uczących się

- Ile kroków wykonują studenci, aby zrozumieć lekcję?
- W jaki sposób realizacja dostosowuje się do indywidualnych różnic studentów?

Elastyczność

- Czy styl dostarczania można łatwo dostosować do obecnego systemu instytucjonalnego i standardów oceny międzykulturowej w dziedzinie międzykulturowej?
- Czy model ten można dobrze zaadaptować do różnych obszarów międzykulturowych?
- Czy dostawa może być zintegrowana z innymi modelami?
- Czy prowadzenie zajęć może dostosować się do kulturowych oczekiwań dotyczących uczenia się i zachowania wykładowcy?

Wsparcie akademickie i techniczne

- Czy realizacja została poparta odpowiednią teorią?
- Czy istnieją dowody wskazujące na to, że prowadzenie zajęć w środowisku

międzykulturowym jest wewnętrznie uzasadnione?

- Czy istniały sposoby na lepsze wsparcie?
- Czy przekaz był najlepiej dostosowany do łatwo dostępnego formatu?

2.1.3. Kompetencja uczenia się w różnych środowiskach

Różnorodne i międzykulturowe nauczanie środowiskowe jest „klasyczną” metodą nauczania, która pozwala na wrażliwość międzykulturową poprzez wysoce ustrukturyzowane podejście z wysokim stopniem interakcji kierowanej przez wykładowcę. Zazwyczaj cała grupa komunikuje się w kontekście międzykulturowym. Takie nauczanie obejmuje wkład wykładowcy i przekazywanie jasnych instrukcji dla uczących się. Testowanie umiejętności lub zrozumienia uczących się, zapewnienie szkolenia mentorskiego i w końcu zapewnienie uczącym się niezależnego szkolenia.

Wskazówki wykładowcy, które mają pomóc uczącym się w osiągnięciu celu, jakim jest opanowanie umiejętności uczenia się, powinny uwzględniać warunki międzykulturowe. Wykładowca musi czuć się swobodnie i nie obawiać się o swoje relacje ze studentem z uwagi na środowisko międzykulturowe.

2.1.4. Kompetencja skutecznego współdziałania w środowisku międzykulturowym

Kompetencja skutecznej współpracy w środowiskach międzykulturowych obejmuje uczenie się oparte na działaniach, wykorzystujące strategie pracy w parach lub z rówieśnikami, pracę w małych grupach, pracę w grupach oraz pracę indywidualną w grupach, ukierunkowaną na uczenie się poprzez współpracę. Aktywność zespołu uczącego się i odpowiedzialność za wspólne uczenie się może być przeniesiona z wykładowcy na uczącego się.

Grupy. Praca w parach jest cennym sposobem na promowanie dobrego doświadczenia w nauce, które jest kompatybilne z innymi metodami uczenia się.

Łączenie w pary może być wykorzystywane do rozwijania umiejętności komunikacyjnych i społecznych, a także do promowania harmonii w zespole. Łączenie w pary bardziej utalentowanego studenta ze studentem mniej zdolnym, który może pochodzić z innego środowiska społecznego, może być czasem korzystne dla obu stron, ponieważ można połączyć w pary dwóch studentów o uzupełniających się umiejętnościach i rozumiejących się międzykulturowo.

Podział na grupy pozwala na rozwój w innych obszarach nauki, takich jak skupianie się

na odpowiednich szczegółach podczas projektowania. Wyjaśnienie w grupach wzmacnia zrozumienie procesu uczenia się przez uczącego się. Oprócz informacji od wykładowcy, może to pomóc niektórym uczącym się.

Praca w małych grupach. Grupy mogą występować w małych skupiskach w różnych typowych metodach kształcenia zawodowego. Oprócz aspektów programowych pracy zespołowej, istnieją również cenne interakcje społeczne i motywacje związane ze wspólną pracą. Pomysły na zajęcia w małych grupach obejmują:

- odgrywanie roli;
- zespoły rywalizują ze sobą w quizie promującym uczenie się na ocenę;
- zajęcia karuzelowe, podczas których uczniowie przemieszczają się od biurka do biurka;
- ludzie pracują razem jako zespół, aby wykonać zadanie;
- indywidualna praca w zespole nad projektem, w którym poszczególne osoby realizują swoją wersję.

Zespoły mogą być użytecznym narzędziem uczenia się w celu wzmocnienia procesu, podczas gdy odgrywanie ról może być stosowane w dużej grupie.

Praca w dużej grupie. Aktywność w dużej grupie może przybierać różne formy, takie jak:

- dyskusja na określony temat ułatwiona przez wykładowcę, być może po prezentacji; debata będzie prowadzona w sposób formalny lub nieformalny
- sporty
- łączne działania grupowe, które następują po działaniach indywidualnych, w parach lub małych grupach, aby połączyć temat / działanie: może to być pojedyncze badanie, na przykład debata całej grupy, lub przemieszczanie się do różnych kątów w pokoju, aby odpowiedzieć lub zagłosować na określony temat.

Istnieją plusy i minusy angażowania się w zajęcia grupowe jako całość. Ponieważ wszyscy studenci pracują w tym samym tempie, łatwiej jest znaleźć i kontrolować zespół, ale wtedy trudno jest się upewnić, że niektórzy w grupie mogą ufać innym i że wszyscy się rozumieją a także, że wszyscy przyswajają to, co jest tematem zajęć.

Kreatywność, dochodzenie do celu w grupie. Stwórz demokratyczną atmosferę w grupie. Kwerenda grupowa pozwala studentom badać to, co im się podoba (Sharan i Shachar, 1989).

Zespół dochodzeniowy. Śledztwo wykracza poza wspólne uczenie się i przebiega

według następujących kroków:

- studenci otrzymują problem
- omawiają sposoby jego rozwiązania
- planują, jak zbadać i przydzielić role w zespole
- postępy: analizują swoje postępy, przedstawiają swoje wnioski i oceniają proces (Safer i Fleischman, 2005).

2.2. Interaktywne metody i narzędzia szkoleniowe

Interaktywne metody i narzędzia szkoleniowe obejmują dostarczanie dowodów na różne tezy, w tym za pomocą prezentacji:

- wyjaśnienie wykładowcy, często na początku zajęć - „to jest to, co będziemy robić, to są cele zajęć”;
- udzielanie informacji/instrukcji i sprawdzanie, czy studenci je rozumieją, np. poprzez zadawanie pytań;
- jasne przedstawienie informacji na początku sesji, a następnie powiązanie ich z innymi strategiami nauczania;
- prezentacja, po której następuje natychmiastowe działanie
- miejsce dla gości;
- dostarczanie informacji poprzez różne tryby sensoryczne: wizualny, dźwiękowy, kinestetyczny;
- przekazywanie informacji za pomocą różnych środków przekazu - wideo, planszy, papieru, podręcznika, rzeczywistej demonstracji, wyjaśnień słownych, pytań i odpowiedzi oraz działań praktycznych;
- krótkie prezentacje w PowerPoint lub inne prezentacje komputerowe w celu uzyskania informacji, podsumowania poprzedniej sesji, ustalenia ćwiczeń lub struktury sesji.

Niektórzy wykładowcy wykorzystują prezentacje PowerPoint jako wygodny sposób na ustrukturyzowanie swoich sesji oraz jako *aide memoire*, by upewnić się, że wszystko zostało w nich ujęte. Slajdy obejmują cele dydaktyczne sesji oraz instrukcje dotyczące zadań lub aktywności i mogą być wydrukowane, by rozdać je uczestnikom w trakcie lub po zakończeniu sesji.

Demonstracja. Dowód, na przykład, polega na pokazaniu czegoś - często z objaśnieniami słownymi, choć nie zawsze. Zwykle ważne jest, aby po ilustracji wykonać towarzyszącą jej czynność:

- fizyczna demonstracja umiejętności;
- sposób pokazania, jak coś jest zrobione: pokazanie, jak rozwijać proces planowania - na przykład, z próbką tego, jak może wyglądać efekt końcowy;
- wykorzystanie technologii takich jak Moodle i/lub Storyboard do pokazania, co jest wymagane, jak również podania informacji, aby stworzyć scenę, oraz wykorzystanie tablicy Smart Board do zademonstrowania zadań, takich jak składanie złącza w konstrukcji. Pokazując jak coś zrobić, upewnij się, że uczniowie rozumieją, że istnieją różne sposoby robienia rzeczy i że jeśli efekt końcowy jest udany, to jest to w porządku.

Sposoby wzmacniania uczenia się: pomaga zapewnić, że to, czego się nauczono, zostało zapamiętane. Można to zapewnić na wiele różnych sposobów:

- uczący się powtarzają aplikację za każdym razem, gdy korzystają z komputera;
- dołącz do quizu, aby zapamiętać informacje;
- wykładowca sprawdza postępy każdego uczestnika: za każdym razem, gdy jest zadanie do powtórzenia, uczestnik powinien potrzebować mniej interwencji;
- przekierowanie na cele, aby wzmocnić naukę;
- podsumowanie sesji pod koniec lekcji w celu sprawdzenia, jaka wiedza została zapamiętana;
- korekty, aby zapewnić dokładne zrozumienie - poprzez Moodle, na przykład tworząc sieć oceny, aby pokazać krzyżówki, automatyczną punktację i osobiste postępy.

Zadawanie pytań. Zadawanie pytań może być wykorzystywane do wzmocnienia procesu uczenia się, a uczenie się dogłębne (Redfield i Rousseau, 1981) może obejmować zbiór pytań o niskim i wysokim poziomie trudności, które mogą być wykorzystywane do utrzymywania studentów przy pracy i sprawdzania zrozumienia przez nich tematu.

Jeśli środowisko międzykulturowe organizacji, w której odbywa się nauka, wykształci nawyki i postawy, które systematycznie pomagają uczącym się nabrać pewności siebie i kreatywności w odniesieniu do ich zdolności uczenia się, uczący się mogą stać się bardziej zaradni, bardziej pomysłowi, uczą się szybciej, bardziej się koncentrują.

Efektywne zajęcia to takie, które zachęcają do efektywnego uczenia się i myślenia na wysokim poziomie:

- uczą zadawać pytania, które inspirują rozwój wyobraźni
- zapewniają działania oceniające
- umożliwiają przeprowadzenie badania, aby przygotować się do zadania, zwłaszcza z

rówieśnikami

- mają funkcje porządkowe, które wymagają od uczących się logicznego uczenia się i uczenia się w sposób wymagający wysokiego poziomu myślenia
- zawierają prace rozpoznawcze i badawcze
- zapewniają uczestnictwo w sesjach odgrywania ról – aby spojrzeć na sytuację z punktu widzenia innej osoby
- zawierają symulacje zapewniające zapoznanie się z warunkami pracy.

2.3. Projektowanie szkoleń, ocena i informacja zwrotna w środowisku międzykulturowym

Istnieje wiele modeli, które mogą być wykorzystane do oceny uczenia się w środowisku międzykulturowym, w zależności od planowania programu nauczania i/lub metod dystrybucji: ocena wykładowcy z wykorzystaniem samooceny, ocena koleżeńska, pytania obejmujące testy papierowe lub generowane komputerowo, demonstracje lub gry.

Zidentyfikowano dziesięć zasad oceniania uczenia się: (a) planowanie jest częścią skutecznego uczenia się; (b) koncentracja na uczeniu się studentów; (c) koncentracja na kształceniu w grupie; (d) kluczowe umiejętności zawodowe; (e) wrażliwość i skuteczność; (f) zdolność do pielęgnowania motywacji; (g) facylitacja zrozumienia celów i kryteriów; (h) pomoc początkującym w poznaniu sposobów poprawy; (i) rozwijanie umiejętności samooceny (i współoceny) oraz (j) identyfikacja wszystkich osiągnięć edukacyjnych (Flórez i Sammons, 2013).

Aby ocena była skuteczna, można zastosować różne metody:

- Ocena wiedzy jako narzędzie uczenia się - Ocena wiedzy
- Zrozumienie dzięki systemowi kamieni milowych
- Listy kontrolne do samooceny
- Wzajemna reakcja w celu zapewnienia oceny
- Testy próbne
- Umożliwienie studentom wyboru własnego modelu oceny.
- Zmienione metody testowania motywują studentów w taki sam sposób, w jaki stosuje się zachęty.

Refleksja wykładowcy: proces analizowania doświadczenia, przekonań, wartości lub wiedzy na temat tego doświadczenia oraz rozważania alternatyw, które powinny zostać wdrożone w odpowiedzi na analizę. Koncepcja szkolenia refleksyjnego została wprowadzona przez Donalda Schöna (1991) i zaczerpnięta przez Kolba (1984) z jego teorii uczenia się przez doświadczenie.

Dyscyplina obejmuje staranne rozważenie własnego doświadczenia, ponieważ „tworzy połączenie między wiedzą a szkoleniem pod kierunkiem”. Doświadczony profesjonalista Moon (1999) definiuje trening refleksyjny w środowisku międzykulturowym jako „zestaw zdolności i umiejętności pozwalających na pokazanie krytycznego stanowiska, orientacji na rozwiązywanie problemów”. Podsumowując, jest to przygotowanie do ciągłej oceny i przeglądu własnego szkolenia. Wiele organizacji zaczęło włączać trening refleksyjny do swoich programów kształcenia i rozwoju kariery, uwzględniając aspekty międzykulturowe.

Przygotowanie kontemplacyjne: ćwicz, jak poprawić cechy swoich sesji, biorąc pod uwagę różnorodność procesu projektowania. Są to medytacje nad tym, jak coś jest nauczane i zastanawianie się, jak powinno być nauczane i jak można to ulepszyć.

Informacje zwrotne od studentów. Liczy się odpowiedź, którą możesz otrzymać od grupy i pomyśleć sobie: „To jest mądre, ale studenci nie uznali tego za mądre, więc nie było mądre, zrobisz to, co musisz zrobić.” Wykładowca zastanawia się z perspektywy uczącego się nad przebiegiem sesji: „Jeśli uczę się tej lekcji, to jak ją oceniam? Czy potrafię się nią cieszyć?”

Kontekst nauczania. Kontekst międzykulturowy, w którym odbywa się nauczanie i uczenie się, ma wpływ na cele i pożądane rezultaty sesji, specyfikacje kwalifikacji, charakter uczących się, ich poziom i sposób, w jaki się uczą, w tym ich style uczenia się.

Kryterium wyniku. Osoby, które wykażą się wszystkimi wymaganymi umiejętnościami podczas serii kursów lub programów szkoleniowych prowadzonych w środowisku międzykulturowym, powinny otrzymać zapis o ich wyniku (w formie certyfikatu, dyplomu itp.). Zapisy mogą opierać się na ukończonych modułach, ponieważ związek pomiędzy umiejętnościami a modułami jest zrozumiały.

Kryterium dystrybucji. Elastyczne uczenie się zakłada dystrybucję materiału nauczania zgodnie z potrzebami i charakterystyką uczących się.

III. Projekt szkolenia UniCulture

Uniwersytet w Zagrzebiu, Chorwacja

3.1. Plan edukacyjny

Aby w sposób najbardziej odpowiedni i efektywny przeprowadzić kształcenie profesorów i asystentów uniwersyteckich pracujących w międzykulturowym środowisku edukacyjnym, zaleca się opracowanie planu kształcenia. Plan kształcenia powinien uwzględniać specyficzne okoliczności, w jakich odbywa się kształcenie. Planowanie procesu kształcenia powinno rozpocząć się od zdefiniowania konkretnych potrzeb, celów i zadań, a następnie doboru odpowiednich metod nauczania i materiałów edukacyjnych. Oznacza to, że szkolenie, nawet w tej samej instytucji edukacyjnej lub z tymi samymi uczestnikami, może różnić się czasem trwania, treścią i sposobem prowadzenia.

Plan edukacyjny powinien być przygotowany w formie pisemnej i zawierać strukturę i harmonogram wszystkich planowanych działań szkoleniowych, w tym wprowadzenie (przedstawienie uczestników, określenie potrzeb, celów i zadań, ustalenie priorytetów itp.), treści (teksty, studia przypadków, ćwiczenia itp.), metody i strategie nauczania, proces zakończenia. W celu opracowania planu edukacyjnego profesorowie i asystenci powinni skorzystać z Podręcznika, Zeszytu ćwiczeń i Podręcznika dla trenerów. Zaleca się monitorowanie i przegląd planów kształcenia w celu ich ulepszenia do wykorzystania w przyszłości. Wszyscy uczestnicy procesu kształcenia powinni oceniać i odzwierciedlać wszystkie elementy szkolenia, w formie pisemnej i/lub ustnej.

3.2. Program nauczania: podręcznik UniCulture

Celem podręcznika jest zapewnienie podstaw teoretycznych dotyczących nauczania i pracy w akademickich środowiskach międzykulturowych i wielokulturowych. Podręcznik składa się z czterech modułów i 19 rozdziałów prezentujących koncepcje i terminologię oraz zarysowujących wiodące modele teoretyczne i ostatnie osiągnięcia w tej dziedzinie. Poniżej podsumowano główne założenia podręcznika i zeszytu ćwiczeń, które należy wykorzystać przy opracowywaniu planu edukacyjnego i określaniu efektów uczenia się.

- ✓ *Kompetencje społeczno-kulturowe w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym.*

Globalizacja z perspektywy społecznej. Każdy powinien być świadomy globalizacji i uczyć się o niej. Edukacja powinna obejmować naukę umiejętności życiowych niezbędnych we współczesnym społeczeństwie. Nauczyciele muszą doskonalić umiejętności komunikacyjne, zwłaszcza komunikację międzykulturową. Muszą uczyć się o kulturach mniejszości, ale powinni też przekazywać tę wiedzę swoim studentom. Każdy musi być świadomy mobilności i dwóch głównych tematów, które spowodowały globalizację - przepływu ludzi i informacji (ONZ 2015).

Kultura jako zjawisko społeczne. Każda kultura ma swoje komponenty, na przykład według Murdocka (1949): język i symbole, wartości i normy, artefakty, itd. Jednostki muszą uczyć się o swojej własnej kulturze, ale także o kulturach innych ludzi, i muszą szanować każdą z nich. Kultura jest skomplikowana, wielowymiarowa i ma wpływ na nasze życie.

Kompetencje społeczne i kulturowe. Komisja Europejska (2019) zdefiniowała kluczowe kompetencje dla uczenia się przez całe życie: umiejętność czytania i pisanie, wielojęzyczność, kompetencje matematyczne i technologiczne, kompetencje cyfrowe, kompetencje osobiste i społeczne, umiejętność uczenia się, kompetencje obywatelskie, przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturowa. Według Kostelnik i in. (2002) istnieje sześć obszarów kompetencji społecznych: samoregulacja, kompetencje interpersonalne i intrapersonalne, kulturowe, przyjmowanie wartości społecznych, planowanie i podejmowanie decyzji. Każda osoba powinna nauczyć się i opanować jak najwięcej z tych kompetencji. Najważniejsze jest nabycie kompetencji międzykulturowych. Nauczyciele mogą regularnie ćwiczyć i doskonalić niezbędne kompetencje, tak aby z łatwością mogli pokonywać wszelkie wyzwania, jakie napotykają w swojej pracy, a także aby mogli uczyć swoich uczniów tych samych kompetencji.

Wielokulturowość, międzykulturowość, transkulturowość. Nauczyciele muszą poznać podstawowe terminy i pojęcia oraz różnice między nimi. Powinni być skłonni do edukacji międzykulturowej w swojej pracy i dialogu międzykulturowego, uczyć siebie i swoich uczniów promowania różnorodności, tolerancji i akceptacji innych.

Tożsamość społeczna i indywidualna. Nauczyciele powinni poznać istotne pojęcia i tło historyczne własnego narodu, ale także innych, z którymi się stykają. Jednostka powinna być świadoma swojej tożsamości osobistej i społecznej.

Komunikacja symboliczna w środowiskach wielokulturowych. Komunikacja werbalna i wizualna może być symboliczna; ma ona różne znaczenia w różnych kulturach. Nauczyciele muszą być ostrożni w wyrażaniu swoich opinii i zawsze sprawdzać, czy studenci dobrze ich rozumieją.

Edukacja w środowisku wielokulturowym. Nauczyciele muszą nauczyć się rozróżniać pojęcia kluczowe: uprzedzenia, stereotypy, dyskryminacja i rasizm, edukacja wielokulturowa i międzykulturowa. Muszą także zaakceptować nowe role zawodowe w środowisku wielokulturowym i nowe modele edukacji. Nauczyciele muszą rozwijać swoje kompetencje międzykulturowe.

Dialog i komunikacja w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym. Nauczyciele muszą poznać znaczenie i wagę dialogu międzykulturowego, dostosować się do nowych, międzykulturowych i wielokulturowych społeczności oraz przekazać swoją wiedzę studentom.

Edukacja włączająca z perspektywy wielokulturowej i międzykulturowej. Nauczyciele powinni znać różne polityki i dokumenty UE dotyczące edukacji międzykulturowej, które mogą i powinny pomóc im w ich pracy. Nauczyciele muszą wykazywać się wrażliwością międzykulturową i dostosowywać się do zmieniającego się świata.

Zastosowanie modeli edukacji w środowiskach wielokulturowych i międzykulturowych. Nauczyciele muszą opanować edukację międzykulturową, zapewnić wszystkim takie same możliwości i wychowywać w różnorodności. Wiedza z zakresu pedagogiki międzykulturowej, wielokulturowej i transkulturowej może im w tym pomóc. Powinni mieć pozytywne nastawienie do swoich studentów, niezależnie od ich pochodzenia kulturowego. Niektóre z metod, które mogą pomóc nauczycielom, to dyskusje, symulacje, odgrywanie ról, debaty i analiza materiałów wizualnych.

Podejście międzykulturowe w rozwoju europejskiego systemu edukacyjnego. Nauczyciele muszą opanować definicje i pojęcia przydatne w ich pracy: etnopsychologia, dialog międzykulturowy, mniejszości, grupy etniczne, naród, nacjonalizm, solidarność, empatia, tolerancja, edukacja w środowisku międzyetnicznym, etnopsychopedagogika.

✓ *Podejścia teoretyczne i technologie interakcji z uczniami wielokulturowymi*

Jak mówi Podręcznik UniCulture dla kadry nauczycielskiej, a następnie praktycznie rozwija w Zeszycie ćwiczeń UniCulture dla kadry nauczycielskiej, edukacja wielokulturowa jest odpowiedzią instytucji edukacyjnych na kwestię różnorodności kulturowej, mającą na celu pomoc edukatorom w minimalizowaniu problemów związanych z różnorodnością oraz maksymalizowaniu jej szans i możliwości edukacyjnych. Do głównych paradygmatów edukacyjnych stosowanych w edukacji wielokulturowej należą: paradygmat etnicznego dodatku, paradygmat rozwoju samoakceptacji, paradygmat deprywacji kulturowej, paradygmat różnicy kulturowej, paradygmat językowy, paradygmat ekologii kulturowej, paradygmat ochronnej

dezidentyfikacji, paradygmat strukturalny oraz paradygmat wieloczynnikowy.

Paradygmat dodatków etnicznych. Jego podstawowym założeniem jest to, że informacje o grupach etnicznych mogą być dodane do istniejącego programu nauczania bez jego przebudowy. Jego głównym celem jest dostosowanie programu nauczania poprzez dodanie specjalnych jednostek, lekcji i świąt, które są istotne dla grup mniejszościowych.

Paradygmat rozwoju samoakceptacji. Jego głównym założeniem jest to, że treści etniczne mogą poprawić samoakceptację u uczniów mniejszości etnicznych, którzy rzekomo mają niską samoakceptację. Jego głównym celem jest poprawa samoakceptacji i osiągnięć akademickich u uczniów mniejszości etnicznych.

Paradygmat depriwacji kulturowej. Jego głównym założeniem jest to, że młodzi ludzie o niskich dochodach i należący do mniejszościowych grup etnicznych są socjalizowani w rodzinach i społecznościach, które pozbawiają ich możliwości nabywania cech kulturowych i dokonywania nabytków poznawczych niezbędnych do odniesienia sukcesu w szkole. Jej głównym celem jest wyrównanie deficytu poznawczego i dysfunkcji cech kulturowych, z którymi młodzież etniczna rozpoczyna swoją edukacyjną drogę.

Paradygmat różnicy kulturowej. Jego głównym założeniem jest to, że grupy mniejszościowe mają silną, bogatą i zróżnicowaną kulturę. Jego główne cele to zmiana kultury szkolnej w taki sposób, by uhonorować sposób życia młodzieży etnicznej oraz dostosowanie strategii nauczania do specyficznych cech studentów z różnych środowisk kulturowych.

Paradygmat językowy. Jego podstawowym założeniem jest to, że osiągnięcia studentów należących do mniejszościowych grup etnicznych są niewystarczające, ponieważ treści edukacyjne nie są nauczane w języku, którym posługuje się ich rodzina i społeczność. Jego głównym celem jest zapewnienie studentom z mniejszościowych grup etnicznych wstępnego nauczania języka ojczystego.

Paradygmat ekologii kulturowej. Jego głównym założeniem jest to, że niskie osiągnięcia akademickie mniejszości wynikają głównie z ich opozycji wobec kultury głównego nurtu. Jego głównym celem jest umożliwienie marginalizowanym mniejszościom etnicznym stać się częścią głównego nurtu kultury.

Paradygmat ochronnej dezidentyfikacji. Jego głównym założeniem jest to, że kiedy jednostki czują, że powinny dostosować się do stereotypów grupowych lub są oceniane na podstawie tych stereotypów, ich poczucie „ja” zostaje zagrożone. Jego głównym celem jest przezwyciężenie stereotypów klasowych i rasowych w traktowaniu studentów należących do

marginalizowanych grup etnicznych.

Paradygmat strukturalny. Jego główne założenia są takie, że szkoły mają ograniczoną rolę w eliminowaniu rasizmu i dyskryminacji oraz promowaniu równości wśród wszystkich, a także, że zmiany strukturalne są potrzebne, by poprawić wyniki w nauce uczniów i studentów z rodzin o niskich dochodach lub mniejszościowych grup etnicznych. Jej głównym celem jest uświadomienie studentom i nauczycielom strukturalnych czynników ekonomicznych i politycznych, które utrudniają mobilność społeczną.

Paradygmat antyrasistowski. Jego głównym założeniem jest to, że nierówności edukacyjne, których doświadczają studenci mniejszości, wynikają w dużej mierze z indywidualnych, kulturowych, społecznych, instytucjonalnych i strukturalnych form rasizmu. Jego głównym celem jest zachęcenie szkoły, studentów i nauczycieli do zrozumienia i zajęcia się każdym z wyżej wymienionych czynników.

✓ Włączenie społeczne na uniwersytetach

Podręcznik UniCulture dla kadry dydaktycznej oraz Zeszyt ćwiczeń UniCulture dla kadry dydaktycznej pokazują na wielu przykładach, jak ważne jest posiadanie spójnego społeczeństwa i jaką rolę w jego rozwoju powinny odgrywać uniwersytety. Pokazano, w jaki sposób proces przekształcania środowiska uniwersyteckiego w bardziej integrujące społeczeństwo może być osiągnięty poprzez ustawodawstwo, politykę i normy proceduralne. W ten sposób uniwersytety są przedstawiane jako naczynia do zmian i postępu w społeczeństwie. Ten postęp w kierunku poprawy polityki zwiększania poziomu integracji społecznej może być ułatwiony poprzez zapewnienie, że uniwersytety posiadają wyspecjalizowany personel posiadający wiedzę, jak sformalizować i zinstytucjonalizować ten proces w ramach swoich systemów. Projekt UniCulture ma na celu zaoferowanie im nowych i innowacyjnych praktyk dla osiągnięcia tego celu.

3.3. Wykorzystanie interaktywnych metod szkoleniowych

W rozwoju kształcenia profesorów uniwersyteckich i asystentów pracujących w międzykulturowych środowiskach edukacyjnych zaleca się stosowanie interaktywnych metod kształcenia. Oznacza to metody, które pozwalają na aktywne zaangażowanie studentów (w tym przypadku profesorów uniwersyteckich i asystentów) w proces uczenia się. Interaktywne metody szkoleniowe zakładają i zachęcają do wszelkich form interakcji (student-student, student-nauczyciel/profesor), korzystania z różnych materiałów dydaktycznych (tekstowych, wizualnych, wideo, audio) oraz różnych praktycznych demonstracji i ćwiczeń. Takie podejście do uczenia się

może pomóc w przedstawieniu sytuacji i przykładów, które (mogą) wystąpić w codziennych procesach edukacyjnych lub są (mogą być) częścią środowiska i praktyk edukacyjnych. Celem jest zachęcenie do analizy i refleksji nad tymi sytuacjami, uświadomienie sobie i poznanie możliwych rozwiązań i perspektyw, a tym samym poprawa kompetencji społecznych i dydaktycznych nauczycieli akademickich pracujących w środowiskach międzykulturowych i wielokulturowych.

Zeszyt ćwiczeń UniCulture służy jako materiał uzupełniający do podręcznika i ułatwia jego praktyczne zastosowanie na zajęciach lub w procesie nauczania online. Podąża on za strukturą i tematami Podręcznika i składa się z czterech jednostek lub modułów i 19 rozdziałów. Każdy rozdział prezentuje od jednego do trzech studiów przypadku, które oferują skondensowane informacje i różne przykłady dotyczące nauczania i pracy w akademickich środowiskach międzykulturowych w krajach europejskich. Studia przypadków są łatwe w użyciu ze względu na ich przejrzystą strukturę (Wprowadzenie - Tło - Wnioski - Konkluzja) oraz dodatkowe linki i zasoby (literatura, filmy, strony internetowe itp.) do dalszych badań i nauki. Oprócz studiów przypadku, podręcznik zawiera praktyczne ćwiczenia, scenariusze, aplikacje i quizy. Quizy są sformatowane jako testy z kilkoma pytaniami wielokrotnego wyboru. Wszystkie materiały są dostępne online, dzięki czemu spełniają warunki do samodzielnej nauki. Zapraszamy profesorów i asystentów do zainspirowania się podanymi studiami przypadków, ćwiczeniami i testami oraz do opracowania własnych interaktywnych materiałów dydaktycznych.

3.4. Rozwiązywanie konfliktów i rozwiązywanie problemów w środowiskach zróżnicowanych i międzykulturowych

Konflikt jest nieodzowną częścią interakcji społecznych. Dotyka on zarówno relacji społecznych, jak i tożsamości jednostek. Niezwykle ważne jest stworzenie wrażliwego na różnice międzykulturowe środowiska, w którym różnice mogą być poznawane, komunikowane, omawiane, wyrażane, uznawane i szanowane. Oznacza to, że studenci mogą się dobrze poznać dzięki różnym sposobom interakcji edukacyjnej, aby nawiązać relacje społeczne, nauczyć się współpracować i rozwiązywać potencjalne konflikty w sposób skuteczny i wrażliwy międzykulturowo. Nauczyciele powinni pełnić rolę mediatora, moderatora i mentora, zachęcając studentów do interakcji w dialogu międzykulturowym. Może to być częścią programu nauczania. Dodatkowo, „nieformalne” sytuacje konwersacyjne w grupie i poza nią oraz programy pozaszkolne mogą być skutecznym uzupełnieniem. Edukatorzy powinni być gotowi do

zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, w codziennych sytuacjach konwersacyjnych ze studentami, które wymagają wsłuchiwania się w ich potrzeby, problemy i relacje, jakie determinują daną grupę czy całe pokolenie studentów.

Stażyści UniCulture powinni być wyczuleni na następujące aspekty:

- Różnorodne rozmowy i relacje oparte na współpracy odbywają się intensywniej i inaczej niż w grupie, zarówno między studentami, jak i między nauczycielem a studentem. Studenci nawiązują kontakty towarzyskie i angażują się poprzez wspólne zajęcia terenowe i wycieczki, działania organizacyjne i zadania: wspólny kilkudniowy wyjazd w teren, podczas którego studenci i nauczyciele jedzą razem obiad, wspólnie odkrywają i organizują codzienne zajęcia, podróżują i spędzają razem czas wolny, wykazują różnorodne nawyki i praktyki związane z uprzejmością, menu, codzienną rutyną, preferencjami i możliwościami życia społecznego, funkcjonowaniem w grupie oraz funkcjonowaniem w wymagających i nieprzewidywalnych sytuacjach. Jako edukator zwracaj uwagę na potrzeby, obawy, motywacje i preferencje studentów. Organizuj codzienne warsztaty, spotkania i punkty kontrolne, podczas których będziecie mogli omawiać zarówno problemy zawodowe i edukacyjne, jak i praktyczne. Organizuj mniejsze grupy dyskusyjne i zachęcaj studentów do tworzenia wspólnych rozwiązań i wyciągania wniosków z problemów i konfliktów.
- Chociaż globalizacja jest dominującym i rozwijającym się procesem na świecie pod koniec XX i na początku XXI wieku, różne narodowe/kulturowe/regionalne/formalne i nieformalne zmienności i różnice przeplatają się na poziomie makro. Praca w terenie jest jednak sytuacją intensywną, w której studenci stykają się z różnicami (kulturowymi, językowymi, ekonomicznymi, infrastrukturalnymi, środowiskowymi). Różnice te mogą powodować konflikty, ale można je również łagodzić i moderować. Wdrażanie innowacyjnych podejść do kształcenia i pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i międzykulturowym środowisku jest procesem istotnym, ale także wymagającym i długotrwałym.

3.5. Interakcje ze studentami poza wykładami

Interakcja ze studentami poza wykładami jest niezmiernie ważna, biorąc pod uwagę fakt, że zaczyna się ona jeszcze przed rozpoczęciem studiów i trwa przez cały czas ich trwania, a nawet po ich ukończeniu. Nawet jeśli formalne kanały komunikacji, takie jak strony internetowe (ministerstw, uniwersytetów i wydziałów), tydzień kariery czy konsultanci w instytutach oferują

wiele informacji pomocnych w wyborze odpowiedniego kierunku studiów, czasami potencjalni studenci potrzebują usłyszeć je z pierwszej ręki, a mianowicie od samych studentów.

Na wielu kierunkach uniwersyteckich istnieją związki/kluby studenckie, które ułatwiają wymianę informacji, organizację imprez (np. projekcje odpowiednich filmów, debaty), składanie wniosków projektowych, wycieczki terenowe i konferencje studenckie, wydawanie czasopism studenckich itp. Związki studenckie rozszerzają treści nauczania w oparciu o życzenia/propozycje studentów i pomagają studentom w ich pracy akademickiej. Te wydziałowe organizacje są szczególnie ważne dla grup niedoreprezentowanych, defaworyzowanych i wrażliwych. Studenci mogą pomagać sobie nawzajem (czy to nieformalnie, czy też jako doradcy studenccy) w obliczu konkretnych wyzwań, np. w znalezieniu literatury dla osób głuchoniemych i niewidomych, pomocy imigrantom w przebrnięciu przez biurokrację itp.

Pracownicy dydaktyczni są ważni, jeśli chodzi o wspieranie pozaszkolnych inicjatyw studenckich, pojawiają się na imprezach na zaproszenie studentów, są otwarci na różne pomysły i konkretne potrzeby. Mogą oni pomagać studentom w składaniu wniosków projektowych i planowaniu konferencji, brać udział w debatach itp. Dla studentów istotne jest również, aby mieć dostęp do stowarzyszeń absolwentów i stworzyć podstawy do współpracy w ich ramach.

Należy również wspomnieć o szkołach letnich jako miejscach, w których studenci mają możliwość uczenia się od absolwentów o tym samym lub różnym wykształceniu (co daje wgląd w możliwość zastosowania podejścia interdyscyplinarnego i transdyscyplinarnego). Studenci powinni mieć również możliwość odbycia praktyk w organizacjach, których pracownicy mają takie samo wykształcenie akademickie - w ten sposób studenci mogą zobaczyć, jak wiedza teoretyczna zdobyta na zajęciach przekłada się na praktyki zawodowe w świecie rzeczywistym. Jest to niezwykle istotne, jeśli chodzi o studentów niepełnosprawnych, ponieważ ich potencjalni pracodawcy i/lub współpracownicy mogą dodać im wiatru w żagle i wyeliminować wszelkie uprzedzenia, jakie mogą mieć - studenci w końcu zdadzą sobie sprawę, że mogą wykonywać pracę, do której się kwalifikują. Stowarzyszenia absolwentów mogą przyznawać stypendia lub wsparcie finansowe dla uzdolnionych studentów lub studentów, którzy zmagają się z problemami finansowymi.

Ponieważ pracownicy dydaktyczni uczelni prowadzą również pracę naukową, studenci mogą (w miarę możliwości) zostać zatrudnieni jako asystenci naukowcy, co pozwoli im zdobyć doświadczenie i stabilność finansową. Angażując się w różne zajęcia pozalekcyjne, studenci

poszerzają swoje umiejętności ogólne (np. wolontariat na konferencjach umożliwia studentom nabycie umiejętności organizacyjnych i komunikacyjnych, a także umiejętności pracy w zespole).

Interakcje ze studentami poza wykładami oraz sieć łącząca studentów (na różnych poziomach akademickich i o różnych skłonnościach), wykładowców i absolwentów ułatwiają naukę, sprzyjają inicjatywom studenckim, wzmacniają motywację do ukończenia studiów i znalezienia pracy zgodnej ze stopniem naukowym.

IV. Ocena, informacje zwrotne i działania następcze

PAX Rhodopica, Bulgaria

4.1. Proces oceny

Proces oceny odgrywa kluczową rolę w organizacji i prowadzeniu kursu szkoleniowego. Jest to główne narzędzie służące do określenia ogólnej wydajności osoby szkolonej podczas całego kursu szkoleniowego oraz stopnia, w jakim osoba ta opanowała oczekiwane umiejętności, wiedzę i kompetencje.

Kurs szkoleniowy UniCulture przeprowadza ocenę kursanta w trzech okresach: przed kursem, w trakcie szkolenia (ocena okółomodułowa) oraz po zakończeniu kursu (końcowa). Ocena okółomodułowa składa się z testów wielokrotnego wyboru. Ocena końcowa jest kombinacją jednego testu końcowego, łączącego pytania ze wszystkich modułów oraz informacji zwrotnej na temat udziału uczestnika w kursie, przekazanej przez trenerów.

4.1.1. Ocena wstępna

Ocena wstępna jest przeprowadzana przez każdego uczestnika szkolenia przed rozpoczęciem kursu UniCulture. Ładuje się ona przy pierwszym wejściu uczestnika na platformę kursu szkoleniowego. Jest ona dostępna tylko dla zarejestrowanych użytkowników.

Głównym celem jest sprawdzenie wcześniejszej wiedzy uczestników na temat nauczania w środowisku międzykulturowym i międzykulturowym oraz ocena ich motywacji do podjęcia kursu UniCulture, tak aby trenerzy byli świadomi poziomu wiedzy każdego z uczestników i poziomu motywacji do podjęcia kursu. W ten sposób będą w stanie dostosować swoje plany szkoleniowe do specyficznych potrzeb uczestników jako jednostek i do wszystkich jako grupy.

Ocena odbywa się online poprzez platformę internetową Moodle projektu. Zawiera ona pytania wielokrotnego wyboru (sprawdzające wiedzę) oraz pytania w formie skali (sprawdzające motywację):

- Pytania skalowe - ocena wstępna zawiera 10 pytań skalowych, które mają na celu sprawdzenie motywacji uczestników. System podaje ogólną wartość procentową na podstawie odpowiedzi (patrz załącznik 1).
- Pytania wielokrotnego wyboru - ocena wstępna składa się z 10 pytań wielokrotnego wyboru dotyczących tematyki nauczania w środowisku wielokulturowym. System automatycznie

przeprowadza kontrolę poprawności i podaje wyniki natychmiast po zakończeniu testu (patrz załącznik 1).

4.1.2. Ocena poszczególnych modułów

Ocena okołomodułowa przeprowadzana jest w trakcie trwania szkolenia. Obejmuje ona testy i ćwiczenia, które są dostępne po zalogowaniu się na platformie. Uczestnicy mają możliwość zalogowania się i wykonania ćwiczeń i testów. Mają oni dostęp zarówno do ćwiczeń jak i testów. Trenerzy mają również dostęp do nazwisk i wyników uczestników szkolenia.

Ocena okołomodułowa jest zorganizowana poprzez samoocenę, ocenę okołomodułową i ocenę trenerów.

- *Samoocena* - podczas całego kursu wszyscy uczestnicy mają dostęp do testów i quizów, aby sprawdzić, czego nauczyli się podczas danego modułu. Interaktywne testy służą do samooceny tylko raz. Są one dostępne online na platformie szkoleniowej w koncie uczestnika szkolenia. System prowadzi historię z wynikami, które są dostępne dla uczestników i trenera. Każdy test samooceny składa się z 10 pytań wielokrotnego wyboru obejmujących treści z całego modułu. Są one specyficzne dla danego modułu i można je znaleźć w sekcji danego modułu na platformie. Będą one losowo wybierane z puli dostępnych pytań po każdym module - pulę tę tworzą wszystkie pytania opracowane i udostępnione po każdej sekcji każdego modułu w Workbooku. Każda prawidłowa odpowiedź w teście jest oceniana jednym punktem, a każda błędna odpowiedź - zerem punktów. Po każdym module uczestnik szkolenia powinien znaleźć sekcję/link „Test końcowy”. Po kliknięciu na ten link zostanie załadowany test.

Po rozpoczęciu, uczestnik szkolenia będzie mógł wstrzymać test i powrócić do niego w późniejszym czasie. Przed wysłaniem odpowiedzi, uczestnik szkolenia będzie mógł wrócić i sprawdzić/poprawić daną odpowiedź. Kiedy uczestnik szkolenia kliknie przycisk „Zakończ i wyślij”, system automatycznie sprawdzi odpowiedzi i wyświetli wyniki. Zaznacza poprawne i błędne odpowiedzi oraz podaje prawidłowe odpowiedzi dla każdej błędnej odpowiedzi. Test praktyczny może być załadowany tylko jeden raz przez każdego uczestnika szkolenia.

- *Końcowa ocena okołomodułowa* - po ukończeniu modułu uczestnik szkolenia musi rozwiązać test oceny końcowej modułu. Znajduje się on w sekcji/link „Moduł - Test końcowy Quiz”. Można go zrobić tylko raz i po zakończeniu modułu. Uczestnik szkolenia nie będzie miał możliwości rozpoczęcia i zakończenia testu w późniejszym czasie. Raz rozpoczęty test będzie musiał zostać ukończony. Test zawiera 10 pytań (losowo wybranych z puli pytań modułu) i

trwa maksymalnie 30 minut. Kiedy uczestnik szkolenia jest już gotowy, klika przycisk „zapisz odpowiedzi i wyślij”. System sprawdza odpowiedzi i przedstawia raport z poprawnymi i błędnymi odpowiedziami. System wyświetla również:

- ✓ Czas rozpoczęcia testu w dniu
- ✓ Czas zakończenia testu w dniu
- ✓ Czas trwania pomocy
- ✓ Stopień

Każda poprawna odpowiedź daje 1 punkt, a każda błędna odpowiedź daje 0 punktów. Test przeprowadzany jest na platformie (podobnie jak testy samooceny opisane powyżej). Wyniki z testu pokazują poziom przyswojonej wiedzy po przeprowadzeniu szkolenia modułowego. Zostaną one wyświetlone automatycznie przez system po zakończeniu testu. Wyniki zostaną również zapisane w profilu uczestnika szkolenia w systemie. Ocena z modułu jest zapisywana w profilu uczestnika szkolenia i będzie częścią oceny końcowej. Jeśli uczestnik szkolenia nie zda testu na koniec modułu, może omówić to z trenerem i po wykonaniu kilku dodatkowych zadań lub poprawieniu modułu, może ponownie podejść do testu, aby poprawić swój wynik.

Testy oceniające dla poszczególnych modułów są oceniane w następujący sposób:

Punkty	Interpretacja ocen
0 – 80%	Brak zaliczenia. Należy ponownie przystąpić do realizacji modułu
80% – 99%	Zaliczenie, ale z zaleceniem ponownego zapoznania się z materiałem
100%	Zaliczenie. Dobra znajomość wykładanego materiału

Tylko ci kandydaci, którzy otrzymali powyżej 80% punktów zostaną uznani za tych, którzy pomyślnie zaliczyli moduł. Osobom z oceną w przedziale 70% - 79% trener udzieli indywidualnych wskazówek, co powinni ponownie przeczytać i powtórzyć z modułu. Po wykonaniu zadań, trener odbędzie indywidualną sesję z każdym uczestnikiem szkolenia i zdecyduje, czy ocena powinna zostać poprawiona i w jaki sposób. Kandydaci, którzy otrzymali ocenę poniżej 69% zostaną poproszeni o ponowne przejście szkolenia modułowego.

Obecność - dla każdego modułu uczestnik szkolenia zobowiązany jest do uczestnictwa w 80% sesji szkoleniowych.

4.1.3. Ocena końcowa

Głównym celem oceny końcowej jest sprawdzenie nabytych umiejętności, wiedzy i kompetencji po ukończeniu całego kursu UniCulture. Ocena końcowa składa się z jednego testu końcowego łączącego pytania ze wszystkich modułów oraz informacji zwrotnej na temat udziału uczestnika w kursie przez trenerów.

Warunkiem koniecznym do przystąpienia do oceny końcowej jest pomyślne ukończenie wszystkich czterech modułów (wynik 80% lub wyższy do zaliczenia każdego modułu) oraz uczestnictwo w 80% sesji szkoleniowych.

Kryteria oceny końcowej:

- 1) zaliczenie na ocenę końcową: 60 pkt.
- 2) informacja zwrotna o udziale uczestnika w szkoleniu przez prowadzących: 40 pkt.

Do zaliczenia wymagane jest uzyskanie min. 50% punktów w każdej części oceny końcowej, aby zaliczyć przedmiot.

- *test oceny końcowej* - po ukończeniu wszystkich czterech modułów, uczestnik szkolenia musi rozwiązać test oceny końcowej. Można go wykonać tylko raz po ukończeniu kursu i musi być ukończony w ciągu 30 minut od rozpoczęcia. Test zawiera 10 pytań losowo wybranych z wszystkich czterech modułów. Po wysłaniu testu, system sprawdza odpowiedzi i dostarcza raport o poprawnych i błędnych odpowiedziach. Wyniki zostaną zapisane w profilu uczestnika szkolenia w systemie. Każda poprawna odpowiedź daje 1 punkt, a każda błędna odpowiedź daje 0 punktów. Testy oceniające dla poszczególnych modułów są oceniane w następujący sposób:

Punkty	Interpretacja ocen
0 - 5 pkt.	Nie zaliczone. Proszę sprawdzić z prowadzącym, który moduł powinien być zrealizowany jeszcze raz i z jakimi materiałami należy się dodatkowo zapoznać.
6 pkt - 8 pkt	Zaliczenie, ale z zaleceniem ponownego zapoznania się z materiałem
9 pkt i 10 pkt	Zaliczenie. Dobra znajomość wykładanego materiału

Tylko ci kandydaci, którzy otrzymali powyżej 6 punktów będą uznani za osoby, które ukończyły kurs UniCulture z wynikiem pozytywnym.

- *ocena trenera*. Po zakończeniu kursu, trener oceni uczestnictwo kursanta w kursie. Trener wystawi krótką pisemną ocenę uczestnikowi i umieści ją na profilu uczestnika na platformie.

Pod koniec oceny trener przedstawi swoją opinię na temat tego, czy uczestnik powinien ukończyć kurs, czy też powinien powrócić, aby ponownie podjąć niektóre z modułów.

Ocena będzie dokonywana według następujących kryteriów:

- Aktywny udział w sesjach online/face-to-face - 10 pkt.
- Udział w sesjach indywidualnych pomiędzy trenerem a uczestnikiem szkolenia - 10 pkt.
- Osobista opinia trenera na temat ogólnego udziału uczestnika szkolenia w całym kursie - 10 pkt.
- Powinien ukończyć kurs = 10 punktów / Powinien ponownie podjąć się realizacji niektórych modułów = 5 punktów / Powinien ponownie podjąć się realizacji całego kursu = 0 punktów

Punkty	Interpretacja ocen
0 - 20 pkt.	Brak zaliczenia. Proszę przedyskutować z trenerem, co należy zrobić, aby ukończyć kurs.
21 pkt - 30 pkt.	Zaliczenie, ale z zaleceniem ponownego zapoznania się z materiałami.
Powyżej 31 pkt.	Zaliczenie. Dobra znajomość wykładanego materiału

Ocena końcowa jest tworzona na podstawie wyników oceny końcowej. Poniższy wzór zostanie użyty do obliczenia oceny końcowej każdego uczestnika szkolenia.

Ocena końcowa: = Punkty za test oceny końcowej + Punkty za ocenę prowadzącego

Ocena końcowa jest zapisywana w profilu uczestnika i trenera na platformie.

4.2. Informacje zwrotne od uczestników

Główne informacje zwrotne będą zbierane przez trenerów i uczestników szkolenia. Kiedy kurs zostanie ukończony i udostępniony wszystkim zainteresowanym, obie grupy - trenerzy i uczestnicy - będą mogli przekazać swoje opinie w trakcie i po zakończeniu kursu za pomocą Kwestionariusza Informacji Zwrotnej (załączniki 2 i 3 do niniejszego podręcznika). Kwestionariusz będzie dostępny na platformie do pobrania. Po wypełnieniu, kwestionariusz zostanie przesłany pocztą elektroniczną do odpowiedzialnego partnera krajowego.

Kwestionariusz umożliwi uczestnikom podzielenie się swoimi wrażeniami na temat materiałów szkoleniowych, platformy oraz całej struktury i organizacji kursu. Pozwoli to

partnerom na zebranie informacji o rzeczywistych doświadczeniach z materiałami szkoleniowymi UniCulture, jak również o oczekiwaniach i możliwych barierach i problemach, które napotkali uczestnicy, lub też które mogą napotkać podczas korzystania z platformy szkoleniowej UniCulture. Każdy partner oceni wszystkie otrzymane informacje zwrotne i podejmie niezbędne działania na poziomie lokalnym, które uzna za stosowne.

ZAŁĄCZNIK 1. PYTANIA DOTYCZĄCE OCENY WSTĘPNEJ

Szanowny uczestniku,

Dziękujemy za zainteresowanie szkoleniem UniCulture.

Twoja opinia jest dla nas ważna, dlatego prosimy o poświęcenie kilku minut na wypełnienie poniższych pytań i podzielenie się z nami swoimi oczekiwaniami wobec programu szkolenia.

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej projektu: www.uniculture.unitbv.ro

Zespół UniCulture

Skala pytań: wstępna ocena zawiera 10 pytań w skali, aby sprawdzić motywację uczestników. System podaje ogólną wartość procentową na podstawie odpowiedzi. Ustawione są różne progi, które będą definiować ich zainteresowanie w oparciu o procenty każdego użytkownika. Nie zmieniają się one wraz z ponownym załadowaniem strony z oceną wstępną.

Oczekiwanie wobec programu szkoleniowego - Motywacja uczestników

1. Jak chętnie podejmiesz się realizacji tego programu szkoleniowego?

Najmniej zainteresowani

Najbardziej zainteresowani

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Jak bardzo zależy Ci na przeżyciu całego szkolenia?

Najmniej zainteresowani

Najbardziej zainteresowani

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. W jakim stopniu spodziewa się Pan/Pani zdobyć nowe umiejętności podczas szkolenia?

Wcale nie za dużo

Bardzo zmotywowany

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. W jakim stopniu spodziewasz się wykorzystać w swojej pracy to, czego nauczyłeś się podczas szkolenia?

Wcale nie

Wszystko

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Jak myślisz, jak dużo wiesz o środowiskach wielokulturowych i międzykulturowych?

Zupełnie nic

Wszystko

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Czy w ciągu ostatnich 3 lat byłeś/byłaś zaangażowany/a w jakiegokolwiek sytuację mającą miejsce w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym?

Brak

Więcej niż 4 inicjatywy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Jak dużo wiesz o nauczaniu w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym?

Zupełnie nic

Wszystko

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Jak bardzo jesteś zmotywowany/a do doskonalenia swoich kompetencji w zakresie nauczania w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym?

Najmniej zmotywowany

Wysoko zmotywowany

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Na ile jesteś gotowy/a do stosowania różnych technik i praktyk w pracy w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym?

Wcale nie

Bardzo zmotywowany

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Jaki poziom interakcji wolałbyś mieć z trenerem podczas szkolenia?

Brak (samokształcenie)

W miarę możliwości

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Pytania wielokrotnego wyboru - ocena wstępna zawiera 10 pytań wielokrotnego wyboru dotyczących tematyki nauczania w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym. System automatycznie sprawdza poprawność odpowiedzi i podaje wyniki natychmiast po zakończeniu testu.

1. W środowisku wielokulturowym możliwości kształcenia wynikają z (*jedna odpowiedź jest prawidłowa*):
 - a. istnienia uprzedzeń i dyskryminacji;
 - b. różnorodności zasobów kulturowych;
 - c. konfliktów między różnymi grupami społecznymi;
 - d. wszystkie z powyższych.
2. Dlaczego musimy oceniać efektywność narzędzi online używanych w środowisku wielokulturowym? (*zaznacz wszystko, co pasuje*)
 - a. Ocena, w jakim stopniu narzędzia cyfrowe przyczyniają się do rozwoju kompetencji międzykulturowych
 - b. Ocena użyteczności stosowanych narzędzi cyfrowych
 - c. Aby sprawdzić, czy student korzystał z tych narzędzi cyfrowych.
 - d. Wszystkie z powyższych

3. Wielokulturowość może być rozumiana jako *(jedna odpowiedź jest prawidłowa)*:
- a. część systemu edukacyjnego
 - b. podejście polityczne
 - c. stan współczesnego świata społecznego, w którym żadna kultura nie może być zamknięta
 - d. efektem procesu globalizacji ograniczonym do kwestii ekonomicznych.
4. Tożsamość osobista odnosi się do:
- a. kategorii własnej, która określa jednostkę jako osobę wyjątkową pod względem jej indywidualnych różnic w stosunku do innych osób (w grupie)
 - b. społecznych kategoryzacji siebie i innych, kategorie własne, które definiują jednostkę w kategoriach jej podobieństw do członków pewnych kategorii społecznych w przeciwieństwie do innych
 - c. ważnych źródeł dumy i poczucia własnej wartości
 - d. poczucia osoby o tym, kim jest, oparte na przynależności do grupy.
5. Podstawowym rozumieniem jest to, że międzykulturowy oznacza:
- a. dialogiczny
 - b. monologiczny
 - c. elokwentny
 - d. wszystkie z powyższych
6. Edukacja międzykulturowa może być zdefiniowana jako:
- a. edukacja, która odzwierciedla praktyczną heterogeniczność społeczeństwa na różnych poziomach
 - b. powiązane ze stosunkami międzykulturowymi, przejawiające się w „dialogu międzykulturowym” i „interakcji (komunikacji) międzykulturowej”
 - c. idea globalna, która powstała historycznie w wyniku silnej inwazji osadników z Azji, Afryki i innych do Europy, co wzmacnia również istniejącą heterogeniczność populacji
 - d. wszystkie z powyższych
7. Pedagogika wielokulturowa (plurikulturowa) może być zdefiniowana jako:
- a. strategia pedagogiczna, w której nacisk kładzie się na elementy wspólne w kulturze oraz na uniwersalne elementy kulturowe stające się pomostem wzajemnego zrozumienia
 - b. strategia pedagogiczna podkreślająca relatywizm kulturowy, wartość każdej kultury i jej uzasadnioną autonomię
 - c. redefinicja relacji pedagogika-polityka

d. żadne z powyższych

8. Komunikacja międzykulturowa to:

- a. narzędzie do działań edukacyjnych
- b. to, co odpowiada gotowości jednostki do kontaktu z przedstawicielami innych grup etnicznych, innych grup komunikatorów
- c. inna forma interakcji między ludźmi o różnym pochodzeniu etnicznym, korzeniach kulturowych, prowadząca do wzajemnego zrozumienia i zmniejszenia liczby konfliktów
- d. jest ściśle związana z procesami akulturacji

9. Który z tych elementów nie jest kluczowym elementem promowania integracji społecznej?

- a. Pomaganie uczniom wykluczonym społecznie w przewyżnianiu nierówności i niekorzystnej sytuacji
- b. Promowanie równości szans
- c. Promowanie dobrych postaw obywatelskich
- d. Udzielanie dotacji na podróże

10. Który z punktów nie jest istotny przy wspieraniu dostępu do edukacji i uczęszczania na studia?

- a. Rozpoznanie sprawy - Co, jeśli w ogóle, uczelnia mogła zrobić lepiej.
- b. Przygotuj podstawowe pytania do rozmowy, ale pozwól uczniowi również zadawać pytania
- c. Zwiększ stres u powracających studentów dzięki programom nauczania z niespodziankami
- d. Określenie potencjalnych wniosków dla nauki zarówno studentów, jak i uczelni

ZAŁĄCZNIK 2. KWESTIONARIUSZ EWALUACYJNY - UCZESTNICY SZKOLENIA

A. Ocena użyteczności platformy UniCulture

1. Czy napotkałeś jakieś problemy z dostępem do platformy UniCulture?

Tak

Nie

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli odpowiedziałeś „tak,,, proszę wskazać, czego dotyczyły te problemy (np. błędy techniczne i niedziałające funkcjonalności?):

2. Jak scharakteryzowałbyś ogólny interfejs/projekt platformy?

Doskonała

Dobra

Średnia

Słaba

Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli oceniłeś interfejs jako słaby lub bardzo słaby, proszę podać więcej informacji na temat obszarów / powodów, które sprawiły, że ogólny interfejs był słaby:

3. Proszę ocenić łatwość nawigacji:

Doskonała

Dobra

Średnia

Słaba

Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli oceniłeś łatwość nawigacji jako słabą lub bardzo słabą, proszę wyjaśnij nam, co utrudniało nawigację:

4. Jak scharakteryzowałbyś strukturę / organizację platformy?

Bardzo jasne

Jasne

Neutralny

Nie bardzo jasne

Zupełnie niejasne / mylące

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli nie jest to jasne, proszę rozwinąć, czego dotyczyły te problemy:

5. Jak oceniasz dodatkowe funkcje i narzędzia, np. dostępność funkcji proaktywnych?

	Doskonały	Dobry	Średni	Słaby	Bardzo słaby
Test przed oceną	☐	☐	☐	☐	☐
Materiały do kursu	☐	☐	☐	☐	☐
Dostarczone linki i dodatkowa bibliografia	☐	☐	☐	☐	☐
Pobieranie dokumentów	☐	☐	☐	☐	☐
Interakcja pomiędzy trenerami i uczestnikami szkolenia za pośrednictwem platformy	☐	☐	☐	☐	☐
System klasyfikacji	☐	☐	☐	☐	☐
Biblioteka cyfrowa	☐	☐	☐	☐	☐

6. Ogólnie rzecz biorąc, jak bardzo jesteś zadowolony z platformy UniCulture?

Bardzo zadowolony

Zadowolony

Neutralny

Niezadowolony

Bardzo niezadowolony

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Proszę rozwinąć swoją ogólną satysfakcję lub niezadowolnienie z platformy UniCulture:

7. Jak bardzo prawdopodobne jest, że ...

	Bardzo prawdopodobne	Mało prawdopodobne	Mało prawdopodobne	Wcale nie jest prawdopodobne
...wrócić na tę platformę?	☐	☐	☐	☐
... polecisz tę platformę?	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

8. Co chciałbyś zobaczyć ulepszonych w przyszłości w platformie UniCulture?

B. Ocena zawartości szkoleniowej platformy UniCulture

- 1. Proszę ocenić swoje zadowolenie z następującego modułu w testowanym przez Pana/Panią podręczniku, dostarczonym przez platformę UniCulture:**

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
MODUŁ I. Kompetencje społeczno-kulturowe w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ II. Modele kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ III. Podejścia teoretyczne i technologie interakcji z uczniami wielojęzycznymi	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ IV. Integracja społeczna na uniwersytecie	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

- 2. Proszę ocenić swoją satysfakcję z następującego modułu w testowanym przez Ciebie Workbooku, dostarczonym przez platformę UniCulture:**

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
MODUŁ I. Kompetencje społeczno-kulturowe w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ II. Modele kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ III. Podejścia teoretyczne i technologie interakcji z uczniami wielojęzycznymi	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ IV. Integracja społeczna na uniwersytecie	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

- 3. Jak bardzo jesteś zadowolony z ogólnego wyglądu szkoleń w podręczniku?**

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
Struktura treści	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowność	☐	☐	☐	☐	☐
Zrozumiałość dla użytkownika	☐	☐	☐	☐	☐

Ilość prezentowanego materiału	☐	☐	☐	☐	☐
Jasność celów	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

4. Jak bardzo jesteś zadowolony z ogólnego wyglądu szkolenia w Workbook'u?

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
Struktura treści	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowność	☐	☐	☐	☐	☐
Zrozumiałość dla użytkownika	☐	☐	☐	☐	☐
Ilość prezentowanego materiału	☐	☐	☐	☐	☐
Jasność celów	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

5. Proszę ocenić swoje zadowolenie z każdej z poniższych funkcji szkoleniowych oferowanych przez platformę UniCulture:

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
Materiały do nauki/czytania z podręcznika	☐	☐	☐	☐	☐
Studia przypadków i ćwiczenia praktyczne w podręczniku	☐	☐	☐	☐	☐
Ćwiczenia i testy online	☐	☐	☐	☐	☐
Referencje i bibliografia	☐	☐	☐	☐	☐
Ocena końcowa modułu (testy online)	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

6. Proszę wybrać maksymalnie 5 cech, które wzmacniają Pana/Pani decyzję o ponownym skorzystaniu lub poleceniu treści szkoleniowych UniCulture innym osobom:

Język treści	☐
Dostępność treści w trybie on-line	☐
Praktyczna przydatność treści	☐
Zakres tematyczny	☐
Jakość treści	☐
Długość treści	☐

Strukturę treści (łatwość odnalezienia poszczególnych treści)	☐
Wykaz terminów i odniesień	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

7. Które z wymienionych cech zniechęciłyby Pana/Panią do korzystania z tej platformy w przyszłości?

8. Co chciałbyś, aby w przyszłości zostało poprawione w treściach szkoleniowych UniCulture?

Jeśli możemy się z Panem/Panią skontaktować w celu dalszej dyskusji na podstawie Pana/Pani uwag dotyczących oceny, proszę zaznaczyć poniższe pole:

Imię : _____

Kraj : _____

E-mail : _____

Numer telefonu : _____

ZAŁĄCZNIK 3. KWESTIONARIUSZ OCENY – TRENERZY

A. Ocena użyteczności platformy UniCulture

1. Czy napotkałeś jakieś problemy z dostępem do platformy UniCulture?

Tak

Nie

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli odpowiedziałeś „tak,,, proszę wskaż, czego dotyczyły te problemy (np. błędy techniczne i niedziałające funkcjonalności?):

2. Jak scharakteryzowałbyś ogólny interfejs/projekt platformy?

Doskonała

Dobra

Średnia

Słaba

Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli oceniłeś interfejs jako słaby lub bardzo słaby, proszę podać więcej informacji na temat tego, co sprawiło, że ogólny interfejs był słaby:

3. Proszę ocenić łatwość nawigacji:

Doskonała

Dobra

Średnia

Słaba

Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli zaznaczyłeś odpowiedź „słabo,, lub „bardzo słabo,,, proszę wyjaśnij nam, co utrudniało nawigację:

4. Jak scharakteryzowałbyś strukturę / organizację platformy?

Bardzo jasne

Jasne

Neutralny

Nie bardzo jasne

Zupełnie niejasne / mylące

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli nie jest to jasne, proszę rozwinąć, na czym polegały te problemy lub jakie są brakujące elementy:

5. Jak scharakteryzowałbyś łatwość, jaką oferuje platforma w prowadzeniu przez nią pracy stażystów?

- Doskonała
- Dobra
- Średnia
- Słaba
- Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli scharakteryzowałeś go jako słaby lub bardzo słaby, proszę rozwinąć, na czym polegały te problemy lub jakie były brakujące elementy:

6. Jak scharakteryzowałibyscie funkcjonalności pozwalające na interakcję z uczestnikami szkolenia za pośrednictwem platformy?

- Doskonała
- Dobra
- Średnia
- Słaba
- Bardzo słabe

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli zaznaczyłeś odpowiedź słabo lub bardzo słabo, proszę wyjaśnij nam, co utrudniało interakcję:

7. Ogólnie rzecz biorąc, jak bardzo jesteś zadowolony z platformy UniCulture?

- Bardzo zadowolony
- Zadowolony
- Neutralny
- Niezadowolony
- Bardzo niezadowolony

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

Jeśli jesteś niezadowolony, proszę rozwinąć tę kwestię:

8. Jak bardzo prawdopodobne jest, że...

	Bardzo prawdopodobne	Mało prawdopodobne	Mało prawdopodobne	Wcale nie jest prawdopodobne

...wrócić na tę platformę?	☐	☐	☐	☐
... polecić tę platformę?	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

9. Co chciałbyś zobaczyć ulepszonych w przyszłości w platformie UniCulture?

B. Ocena zawartości szkoleniowej platformy UniCulture

1. Proszę ocenić swoje zadowolenie z następujących modułów nauczanych i testowanych przez Ciebie w Podręczniku, dostarczonych przez platformę UniCulture:

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
MODUŁ I. Kompetencje społeczno-kulturowe w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ II. Modele kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ III. Podejścia teoretyczne i technologie interakcji z uczniami wielojęzycznymi	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ IV. Integracja społeczna na uniwersytecie	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

2. Proszę ocenić swoje zadowolenie z następujących modułów nauczanych i testowanych przez Ciebie w podręczniku Workbook, dostarczonym przez platformę UniCulture:

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
MODUŁ I. Kompetencje społeczno-kulturowe w środowisku wielokulturowym i międzykulturowym	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ II. Modele kształcenia	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ III. Podejścia teoretyczne i technologie interakcji z uczniami wielojęzycznymi	☐	☐	☐	☐	☐
MODUŁ IV. Integracja społeczna na uniwersytecie	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

3. Jak bardzo jesteś zadowolony z ogólnego wyglądu szkoleń w podręczniku?

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
	☐	☐	☐	☐	☐

Struktura treści	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowność	☐	☐	☐	☐	☐
Zrozumiałość dla użytkownika	☐	☐	☐	☐	☐
Ilość prezentowanego materiału	☐	☐	☐	☐	☐
Jasność celów	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

4. Jak bardzo jesteś zadowolony z ogólnego wyglądu szkolenia w Workbook'u?

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
Struktura treści	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowność	☐	☐	☐	☐	☐
Zrozumiałość dla użytkownika	☐	☐	☐	☐	☐
Ilość prezentowanego materiału	☐	☐	☐	☐	☐
Jasność celów	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

5. Proszę ocenić swoje zadowolenie z każdej z poniższych funkcji szkoleniowych oferowanych przez platformę UniCulture:

	Bardzo zadowolony	Zadowolony	Neutralny	Niezadowolony	Bardzo niezadowolony
Materiały do nauki/czytania z podręcznika	☐	☐	☐	☐	☐
Studia przypadków i ćwiczenia praktyczne w podręczniku	☐	☐	☐	☐	☐
Ćwiczenia i testy online	☐	☐	☐	☐	☐
Biblioteka cyfrowa	☐	☐	☐	☐	☐
Ocena końcowa modułu (testy online)	☐	☐	☐	☐	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

6. Proszę wybrać maksymalnie 5 cech, które wzmacniają Pana/Pani decyzję o ponownym skorzystaniu lub poleceniu treści szkoleniowych UniCulture innym osobom:

Język treści	☐
Dostępność treści w trybie on-line	☐
przydatność treści w praktyce	☐
Zakres tematyczny	☐
Jakość treści	☐
Długość treści	☐

Strukturę treści (łatwość odnalezienia poszczególnych treści)	☐
Funkcje pomocy	☐
Wykaz terminów i odniesień	☐

(Proszę zaznaczyć odpowiednie pola)

7. Która z wymienionych cech zniechęciłaby Cię do korzystania z tych treści w przyszłości?

8. Co chciałbyś, aby w przyszłości zostało poprawione w treściach szkoleniowych UniCulture?

Jeśli możemy się z Panem/Panią skontaktować w celu dalszej dyskusji na podstawie Pana/Pani uwag dotyczących oceny, proszę zaznaczyć poniższe pole:

Imię i nazwisko:

Kraj:

Adres e-mail:

Numer telefonu:

V. Biblioteka Cyfrowa UniCulture

Przez Uniwersytet Transylwański w Braşovie

W ostatnich dwóch dekadach Internet stał się główną platformą do przekazywania informacji i interakcji międzyludzkich na odległość. Internet umożliwił szybkie procesy gromadzenia, analizowania i rozpowszechniania informacji, co z kolei dało liczne możliwości rozwoju badań w środowisku akademickim (Zhang i in., 2013). Rozwiązania „open source” są wykorzystywane w procesach nauczania, uczenia się i badań w szkolnictwie wyższym, ale także w działaniach administracyjnych i zarządczych (Dalling i Rafferty, 2013).

Zgodnie z oświadczeniem Komisji Europejskiej ¹, „Otwarta nauka jest priorytetem polityki Komisji Europejskiej i standardową metodą pracy w ramach jej programów finansowania badań i innowacji, ponieważ poprawia jakość, efektywność i zdolność reagowania badań”. Ponadto stwierdza się, że „gdy naukowcy dzielą się wiedzą i danymi na możliwie najwcześniejszym etapie procesu badawczego ze wszystkimi zainteresowanymi podmiotami, pomaga to w rozpowszechnianiu najnowszej wiedzy. A gdy do udziału w procesie badań i innowacji zaprasza się partnerów ze środowisk akademickich, przemysłu, władz publicznych i grup obywatelskich, wzrasta kreatywność i zaufanie do nauki. Dlatego też Komisja wymaga od beneficjentów finansowania badań naukowych i innowacji, aby udostępniali swoje publikacje w otwartym dostępie oraz udostępniali swoje dane w sposób jak najbardziej otwarty i jak najbardziej zamknięty. Uznaje i nagradza udział obywateli i użytkowników końcowych.” Tak więc, zgodnie z wytycznymi i priorytetami UE, projekt UniCulture przyczynia się do otwartego obiegu nauki na dwa sposoby: po pierwsze, publikując w formacie open-source wszystkie wyniki badań i wiedzę opracowaną w ramach projektu, a po drugie, zwiększając dostęp do literatury naukowej w formacie open-source poprzez dedykowaną sekcję na stronie internetowej projektu, tj. [Bibliotekę Cyfrową](#).

Biblioteka cyfrowa UniCulture jest podzielona na trzy sekcje, jak następuje: (1) [Literatura naukowa open-source](#), (2) [Filmy i gry oraz](#) (3) [Inne zasoby online do](#) interaktywnego nauczania. Każda sekcja składa się z zasobów open source, dostępnych online, sklasyfikowanych przez nas na podstawie odpowiednich pojęć używanych w materiałach UniCulture i uznanych za przydatne

¹ https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/goals-research-and-innovation-policy/open-science_en

zarówno do zdobywania dogłębnej wiedzy, jak i do wykorzystania w procesach nauczania i uczenia się w środowisku akademickim.

5.1. Literatura naukowa o otwartym dostępie do kodu źródłowego

- **Edukacja wielokulturowa**

Banks, J.A., Cookson, P., Gay, G., Hawley, W.D., Irvine, J.J., Nieto, S., Schofield, J.W., Stephan, W.G. (2001). Różnorodność w jedności: Essential Principles for Teaching and Learning In a Multicultural Society.

https://www.uwyo.edu/education/files/documents/diversity-articles/banks_2001.pdf

Cumming-McCann, A. (2003). Edukacja wielokulturowa łącząca teorię z praktyką.
<http://www.ncsall.net/index.html?id=208.html>

Derderian, A. (2010). Edukacja wielokulturowa. *Międzynarodowe Studia Edukacyjne*, 3(1), 154-160.

https://www.researchgate.net/publication/42386249_Multicultural_Education

Lynch, M. (2015). 6 Ways to Implement a Real Multicultural Education in the Classroom.
<https://www.theedadvocate.org/6-ways-to-implement-a-real-multicultural-education-in-the-classroom/>.

Edukacja wielokulturowa: Goals and Dimensions (2012).

<https://education.uw.edu/cme/view>

Ozturgut, O. (2011). Zrozumienie edukacji wielokulturowej. *Current Issues in education*, 14(2), 1-11.

https://www.researchgate.net/publication/288787677_Understanding_multicultural_education

Shannon-Baker, P. (2018). A Multicultural Education Praxis: Integrating Past and Present, Living Theories, and Practice. *International Journal of Multicultural Education*, 20 (1) 48-66.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1173736.pdf>

Stoyanova, S. (2013). Praca w środowisku wielokulturowym. *Problemy Psychologii w XXI wieku*, 5, 4-5.

http://www.scientiasocialis.lt/ppc/files/pdf/Stoyanova_Vol.5.pdf

Nauczanie studentów wielokulturowych (2020).

<https://www.accreditedschoolsonline.org/education-teaching-degree/multicultural-students/>

Yilmaz, F. (2016). Wielokulturowość i edukacja wielokulturowa: A case study of teacher candidates' perceptions in *Cogent Education*, 3(1), 1-13.

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2016.1172394>

- **Kompetencja międzykulturowa**

Catteeuw, P. (2012). Ramy odniesienia dla kompetencji międzykulturowej. A 21st century Flemish Experiment in Capacity Building in Formal Education. Brussel: FARO.
https://www.academia.edu/11081471/A_Framework_of_Reference_for_Intercultural_Com



[petence_A 21st century Flemish Experiment in Capacity Building in Formal Education](#)

Collier, L., Why Intercultural Competence is essential - and How Schools and Businesses are Helping People Developing It.

<https://news.ets.org/stories/intercultural-competence-essential-schools-businesses-helping-people-develop/>

Fantini, A., Tirmizi, A. (2006). Odkrywanie i ocena kompetencji międzykulturowej. Raport końcowy projektu badawczego przeprowadzonego przez Federację The Experiment in International Living przy wsparciu finansowym Centrum Rozwoju Społecznego na Uniwersytecie Waszyngtońskim, St. Louis, Missouri.

https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=worldlearning_publications

Huber, J. (2012) (red.), Kompetencja międzykulturowa dla wszystkich Przygotowanie do życia w heterogenicznym świecie. Strasbourg Cedex: Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2.

<https://rm.coe.int/intercultural-competence-for-all/16808ce20c>

Uehlinger, C., Kompetencja międzykulturowa, ale co to jest?

<http://sietar.ch/intercultural-competence-but-what-is-it-by-dr-christa-uehlinger/>

Dlaczego kompetencja międzykulturowa?

<https://www.culturaldetective.com/why/intercultural-competence.html>

• **Uczenie się międzykulturowe**

Abermann, G. (2019). Trzy kluczowe komponenty uczenia się międzykulturowego.

<https://www.eaie.org/blog/key-components-intercultural-learning.html>

Dialog międzykulturowy.

<https://en.unesco.org/interculturaldialogue/resources?lang%5B%5D=29>

Uczenie się międzykulturowe i różnorodność kulturowa w edukacji.

<https://www.erasustrainingcourses.com/diversity-and-intercultural-learning-in-the-classroom.html>

Uczenie się międzykulturowe dla uczniów i nauczycieli.

<http://intercultural-learning.eu/>

Rose, C. Uczenie się międzykulturowe 1.

<https://www.teachingenglish.org.uk/article/intercultural-learning-1>

Czym jest uczenie się międzykulturowe?

<http://www.intercultproject.com/intercultural-learning>

• **Paradygmaty edukacji wielokulturowej**

Agada, J. (1998). Edukacja wielokulturowa i wyłaniający się paradygmat: An Essay in Cultural Epistemology w *The Urban Review*, 30(1), 77-95.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1023/A:1023289429871.pdf>

Wprowadzenie do edukacji wielojęzycznej i wielokulturowej.

<https://www.coursera.org/lecture/multilingual-multicultural-education/paradigms-in-multicultural-education-Aq1ay>



Padilla, M. A. (2004). Metody ilościowe w badaniach nad edukacją wielokulturową w: Banks, J. A., Mc Gee Banks, C. A. *Handbook of research on multicultural education*, Jossey Bass, 127-145.

<http://web.stanford.edu/~apadilla/PadillaQuantMultiCultural04.pdf>

Priatna, T., Muntaha, P. Z., Nurhamzah. (2019). Vision of Multicultural Islamic Education Paradigm in Indonesia in *Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(11), 118-124.

https://www.researchgate.net/publication/337413716_Vision_of_Multicultural_Islamic_Education_Paradigm_in_Indonesia

Seo, J. Y. (2013). Diversity and Multicultural Paradigm in Japan: The LLSC Analysis of Social Studies in *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 607 - 611.

https://www.researchgate.net/publication/275538737_Diversity_and_Multicultural_Paradigm_in_Japan_The_LLSC_Analysis_of_Social_Studies

- **Wielokulturowa integracja społeczna**

Collins, A., Azmat, F., Rentschler, R. (2019). Bringing everyone on the same journey revisiting inclusion in higher education, *Studies in Higher Education*, 44(8), 1475-1487.

http://repository.bilkent.edu.tr/bitstream/handle/11693/48279/Bringing_everyone_on_the_same_journey_revisiting_inclusion_in_higher_education.pdf?sequence=1

Gidleya, J. M., Hampson, G. P., Wheeler, L., Bereded-Samuelb, L. (2010), From Access to Success: An Integrated Approach to Quality Higher Education Informed by Social Inclusion Theory and Practice. *Polityka Szkolnictwa Wyższego*, 23, 123-147.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.736.8892&rep=rep1&type=pdf>

Martins, M. H., Borges, M. L., Gonçalves, T. (2017). Postawy wobec inkluzji w szkolnictwie wyższym na portugalskim uniwersytecie, *International Journal of Inclusive Education*, 1-16.

https://www.researchgate.net/profile/Maria-Martins-30/publication/320107343_Attitudes_towards_inclusion_in_Higher_Education_in_a_Portuguese_University/links/603909b492851c4ed59d4c98/Attitudes-towards-inclusion-in-Higher-Education-in-a-Portuguese-University.pdf

O'Shea, S. E., Lysaght, P., Roberts, J., Harwood, V. (2016). Shifting the blame in higher education - social inclusion and deficit discourses, *Higher Education Research and Development*, 35(2), 322-336.

<https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=3281&context=sspapers>

Pidgeon, M. (2016). More Than a Checklist: Meaningful Indigenous Inclusion in Higher Education. *Integracja społeczna*, 4(1), 77-91.

<https://www.cogitatiopress.com/socialinclusion/article/viewFile/436/436>

5.2. Filmy i gry

- **Edukacja wielokulturowa**

Kompetencje do nauczania w klasach wielokulturowych

<https://www.youtube.com/watch?v=MwM7kYUGUzA>

Ewoluuje dialogi w edukacji wielokulturowej | Panel dyskusyjny

<https://www.youtube.com/watch?v=8lY6n0F0FUU>



Webinarium: Edukacja włączająca w społeczeństwach wielokulturowych - GPPAC
<https://www.youtube.com/watch?v=u-ZB9Y4Dlto>

Gra - Przypowieść o wielokątach, <https://ncase.me/polygons/>

- **Kompetencja międzykulturowa**

Kompetencja międzykulturowa: <https://www.youtube.com/watch?v=ToOiAiqEvrE>

Ocena kompetencji międzykulturowej: <https://www.youtube.com/watch?v=db925LBVKCU>

- **Uczenie się międzykulturowe**

Uczenie się międzykulturowe -webinarium: <https://www.youtube.com/watch?v=sJ8HqJGFRdE>

Komunikacja międzykulturowa (Pellegrino Riccardi, TEDxBergen

<https://www.youtube.com/watch?v=YMyofREc5Jk>

Strategie nauczania uczniów zróżnicowanych kulturowo

<https://www.youtube.com/watch?v=tPutPc9gB8>

Gra - Mission US: City of Immigrants, <http://www.gamesforchange.org/game/mission-us-city-of-immigrants/>

- **Paradygmaty edukacji wielokulturowej**

Gra -PeaceMaker

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.impactgames.peacemaker.android&hl=en&gl=US>

- **Wielokulturowa integracja społeczna**

Wyzwania związane z różnorodnością kulturową: https://www.youtube.com/watch?v=7u_wjH3-Ge8

Różnorodność i integracja: <https://www.youtube.com/watch?v=LqP6iU3g2eE>

Webinarium PCST 2 Włączenie społeczne i różnorodność kulturowa:

<https://www.youtube.com/watch?v=ynCjRTKZDgI>

Znaczenie integracji społecznej: <https://www.youtube.com/watch?v=SeEPf2rxfgI>

Gry - Rolnik Trzeciego Świata: <https://3rdworldfarmer.org/>

Wbrew przeciwnościom losu: <http://legacy.gamesforchange.org/play/against-all-odds/>

Ayiti: Koszt życia: <http://legacy.gamesforchange.org/play/ayiti-the-cost-of-life/>

Darfur umiera: <http://www.gamesforchange.org/game/darfur-is-dying/>

ICED - I Can End Deportation: <http://www.gamesforchange.org/game/iced-i-can-end-deportation/>

Immigration Nation: <https://www.icivics.org/games/immigration-nation>

My Cotton Picking Life: <http://gamethenews.net/index.php/my-cotton-picking-life/>

Przetrawanie:

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.omniumlabstudios.peaceapp.survival&hl=en&gl=US>

5.3. Inne zasoby internetowe

- **Masowe otwarte kursy online (MOOC)**

Wprowadzenie do edukacji wielojęzycznej i wielokulturowej (kurs online)

<https://www.coursera.org/learn/multilingual-multicultural-education>

Komunikacja międzykulturowa i rozwiązywanie konfliktów (kurs online).

<https://www.coursera.org/learn/intercultural-communication?action=enroll&aid=true>

Kompetencja międzykulturowa w edukacji (kurs online)

<https://www.edx.org/course/intercultural-competency-in-education?index=product&queryID=44dde5bd1c74f77488c3e7a065cb3d3d&position=2>

- **Bazy danych z tematami, które należy poruszyć w ramach kształcenia globalnego**

Fundacja Gapminder Hans Rosling: <https://www.gapminder.org/resources/>

WorldLifeExpectancy: <https://www.worldlifeexpectancy.com/>

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Bank Światowy: <https://data.worldbank.org/>

UNdata (A world of information): <https://data.un.org/>

Integrated Public Use Microdata Series (IPUMUS): <https://ipums.org/>

- **Inne rozwiązania programowe dla procesów uczenia się w środowisku wielokulturowym**

Classcraft: <https://www.classcraft.com/>

Quizlet: <https://quizlet.com/>

Socrative: <https://www.socrative.com/>

Game-Based Learning Compendium: <https://thinkspace.csu.edu.au/gblcompendium/>

Projekt: UNICULTURE – Tworzenie innowacyjnego podejścia szkoleniowego dla nauczycieli akademickich do pracy w nowoczesnym, zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku.

UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400

Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
Erasmus+



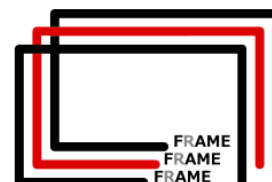
Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.

© 2020, Projekt UniCulture, 2019-1-RO01-KA203-063400

www.uniculture.unitbv.ro



Transilvania
University
of Brasov



bucks
new university



Sveučilište u
Zagrebu
University of Zagreb



Erasmus+