

Tytuł 4 na raz

Cele edukacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • Rozwijanie kompetencji komunikacji niewerbalnej, niezbędnej dla skutecznego działania w życiu zawodowym i społecznym. • Rozwijanie kompetencji pracy zespołowej. • Zaangażowanie intelektualne, emocjonalne i społeczne uczestników w przebieg zajęć. • Rozwijanie umiejętności pracy zespołowej, kluczowej dla skutecznej pracy w środowiskach operacyjnych. • Trening skupienia uwagi.
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> • 15 minut (czas też można wydłużyć)
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> • Krzesła lub ławki (ale ćwiczenie może być także zrealizowane w dowolnej przestrzeni, uczestnicy mogą nawet siedzieć na ziemi).
Przebieg	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nauczyciel wyjaśnia uczniom zasady gry. Nie powinien jednak pozostawić im zbyt wiele czasu na przygotowanie. Uczniowie powinni rozpocząć grę tuż po tym, jak poznają jej zasady, nie komunikując się ze sobą. W takich warunkach gra będzie najbardziej interesująca. 2. Większość grupy zajmuje miejsca siedzące. Zasadą gry jest to, że jednocześnie stać mogą tylko 4 osoby. Czwórka ta stoi w miejscu przez 10 sekund, a następnie siada i musi natychmiast zostać zastąpiona przez kogoś innego. Podczas trwania gry zabronione jest rozmawianie. Grupa może porozumiewać się ze sobą wyłącznie kanałem niewerbalnym. Celem jest utrzymanie gry tak długo, jak to możliwe. 3. Ta gra sprawdza się najlepiej w dużych grupach, ponieważ wiąże się wtedy z większym wyzwaniem. Im większa grupa, tym skuteczniejsza musi być komunikacja niewerbalna pomiędzy jej uczestnikami. 4. W grze trenowana jest jednocześnie koncentracja i uważność – na zasadach gry oraz na działaniach pozostałych uczestników grupy i komunikowaniu się z nimi bez użycia słów. 5. Na zakończenie ćwiczenia nauczyciel może zainicjować dyskusję podsumowującą zgromadzone doświadczenia. Może też przywołać informacje na temat koncentracji, uwagi, neuronów lustrzanych oraz ich roli w procesach składających się na działanie człowieka. <ol style="list-style-type: none"> a. Co aktywuje neurony lustrzane podczas pracy z innymi ludźmi? b. W jaki sposób tworzenie relacji w zespole i wzmacnianie komunikacji wpływa na skuteczność uczenia się i przyjazność środowiska uczenia się? c. Jakie znaczenie ma wdrażanie różnego rodzaju aktywności (mentalnych, fizycznych, emocjonalnych) dla efektywnego uczenia się?
Źródło	<p>Na podstawie: https://positivepsychologyprogram.com/communication-activities-adults-students/</p>

Tytuł	Analiza doświadczeń
Cele edukacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza doświadczeń zawodowych i edukacyjnych dorosłych uczących się, jako forma rozwijania kompetencji otwartości i autoanalizy. • Zrozumienie znaczenia analizy posiadanych doświadczeń dla skuteczności procesu uczenia się. • Rozwijanie kompetencji kooperacji w zespole.
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> • 2 godziny dydaktyczne
Materiały	Brak
Przebieg	<p>Udział w ćwiczeniu powinien być dobrowolny ze względu na to, że jego skuteczność zależy od poziomu szczerości uczestników.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trener wyjaśnia grupie rolę doświadczenia w procesach poznawczych osób dorosłych. Podkreśla znaczenie analizy doświadczeń dla skuteczności uczenia się dorosłych. 2. Uczestnicy pracują w ćwiczeniu w grupach 3-4 osobowych. Każdy uczestnik powinien mieć okazję przepracowania swojego doświadczenia z przeszłości poprzez jego odtworzenie i ponowne odegranie z pozostałymi uczestnikami zespołu. Każdy uczestnik kolejno opowiada o przeżytych doświadczeniach zawodowych lub edukacyjnych, które wydaje mu się znaczące. Następnie zespół dzieli się rolami i odgrywa opisaną scenę. Pozwala to danemu uczestnikowi krytycznie ocenić sytuację, która go spotkała i ponownie wyciągnąć z niej wnioski. 3. Należy pamiętać, że decyzja o tym, jakie doświadczenie jest przedmiotem analizy, należy do uczestników ćwiczenia i nie może powodować ich dyskomfortu. Po odegraniu każdej scenki zespół powinien wspólnie zastanowić się nad pozytywnymi i negatywnymi aspektami analizowanej sytuacji. 4. Uczestnik, którego doświadczenie poddawano analizie, powinien mieć możliwość sformułowania wniosków wynikających z danej sytuacji.
Podsumowanie	<p>Szczerość i uczciwość w analizie swoich doświadczeń pozwala dorosłym uczącym się na rozwijanie kompetencji otwartości wobec krytyki i autoanalizy, co jest niezbędnym warunkiem skuteczności procesu uczenia się. Wdraża ich to także do skutecznej oceny doświadczeń, które dopiero pozyskają. Dlatego w podsumowaniu ćwiczenia trener powinien podkreślić znaczenie postawy auto-refleksyjnej dla efektywnego uczenia się osób dorosłych. Wraz z wiekiem zawęża się zakres zainteresowań i prowadzonych przez człowieka badań. Jednocześnie jednak osoby dorosłe mają tendencję do poważniejszego zagłębiania się w pozyskiwaną wiedzę i doświadczenia. Rozwijanie takiej postawy oraz utrzymywanie aktywności umysłowej przez osoby dorosłe zwiększa efektywność ich działania. Trener może na koniec odnieść te informacje do wiedzy z zakresu neuroandragogiki i roli doświadczenia w konstruowaniu struktur neuronalnych osób dorosłych.</p>
Źródło	Opracowanie własne

Tytuł *Daj jeden, weź jeden*

Cele edukacyjne	<ul style="list-style-type: none"> ● Wskazanie zalet wspólnego uczenia się ● Doświadczenie aktywnej nauki ● Wzmacnianie więzi w grupie i dzielenie się pomysłami ● Rozwijanie umiejętności kooperatywnych
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,5 godz.
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> ● Papier ● Długopisy ● Tablica i mazaki
Przebieg pracy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener inicjuje dyskusję lub burzę mózgów na zaproponowany uczestnikom temat, np. „Czy uważasz, że wiedza o działaniu mózgu pomaga w samodzielnej nauce?” 2. Trener powinien dać uczestnikom wystarczająco dużo czasu, aby zastanowili się nad analizowanym tematem i znaleźli kilka możliwych pomysłów lub odpowiedzi. Powinni je zapisać na kartce, w hasłowy sposób. 3. Po zakończeniu tej części zadania, trener prosi uczestników o określenie zgromadzonych przez siebie pomysłów linią, aby jasno oddzielić własne od tych, które za chwilę zbiorą od innych uczestników. 4. Trener prosi uczestników, aby przez kolejne 8–10 minut, krążąc po sali, podzielili się pomysłami z innymi uczestnikami zajęć. Uczestnicy szukają partnera, a następnie wymieniają się kartkami ze spisanyymi pomysłami i po cichu czytają spisane pomysły. Mogą komentować interesujące ich aspekty z listy partnerów i prosić o wyjaśnienia, jeśli coś wydaje im się niejasne. 5. Każdy uczestnik wybiera jeden nowy pomysł spośród propozycji partnera i dodaje go do własnej listy. „Pożyczony” pomysł powinien być podpisany na liście imieniem autora. Po zakończeniu rozmowy z jednym partnerem, uczestnicy szukają kolejnego i powtarzają procedurę wymiany pomysłów. W podsumowaniu zadania każdy uczestnik może zostać poproszony o podzielenie się jednym nowym pomysłem uzyskanym od współuczestnika zajęć. 6. Podsumowanie zadania ma miejsce na forum grupy. Pierwszy ochotnik dzieli się jednym pomysłem uzyskanym od partnera rozmowy, używając sformułowań typu: „Dowiedziałem się od Krystyny, że...”, „Krzysztof wspomniał, że...”. 7. Uczestnik, którego pomysł został zgłoszony na forum, dzieli się kolejnym pomysłem, który otrzymał od innego partnera do rozmowy. Taki sposób zgłaszania pomysłów zachęca grupę do aktywnego słuchania, ponieważ uczestnicy chcą usłyszeć, kiedy ich nazwisko i wymyślony argument zostaną przedstawione przed grupą. 8. Wszystkie zgłoszone pomysły powinny być zapisane na tablicy, wraz z imieniem autora. Taka lista może być następnie zorganizowana graficznie i wykorzystana jako punkt wyjścia lub mapa myśli do dalszych prac nad analizowanym tematem.



Źródło | Zaadaptowane z: <https://goalbookapp.com/toolkit/strategy/give-one-get-one>

Tytuł Kotwice kariery

Cele edukacyjne	<ul style="list-style-type: none"> ● Określenie czynników motywacyjnych w środowisku pracy. ● Autoanaliza indywidualnych wartości związanych z wyborem ścieżki kariery zawodowej. ● Rozwijanie poczucia satysfakcji z pracy zawodowej. ● Podnoszenie wydajności pracy poprzez rozwój samowiedzy na temat predyspozycji i potrzeb.
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> ● 1,5 godziny
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> ● Test – Kotwice Kariery E. Scheina (Załącznik nr 1) ● Długopisy ● Tablica
Przebieg	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trener wyjaśnia uczestnikom koncepcję kotwic kariery Edgara Scheina (https://monikajuniewicz.pl/jak-odkryc-co-motywuje-cie-w-pracy/) 2. Trener wyjaśnia uczestnikom związek pomiędzy ich indywidualnymi wartościami, motywacjami, talentami, postawami i priorytetami, a wyborami zawodowymi, jakie podejmują. Podkreśla też wagę poznawania własnych predyspozycji dla skutecznego planowania ścieżki edukacyjnej i zawodowej. 3. Trener rozdaje uczestnikom kwestionariusz testu kotwic zawodowych E. Scheina (Załącznik nr 1). Uczestnicy otrzymują 20 min. na jego wypełnienie. 4. Trener przekazuje uczestnikom instrukcję dotyczącą metody obliczenia wyników testu. Prosi ich, aby przenieśli zapiski z arkusza testu do tabeli punktacji i obliczyli uzyskany przez siebie wynik. 5. Trener powinien także upewnić się, że instrukcje są jasne dla wszystkich uczestników zajęć i są oni w stanie obliczyć uzyskane przez siebie wyniki testu. 6. Trener wyjaśnia następnie uczestnikom znaczenie poszczególnych kotwic kariery oraz powiązanych z nimi kategorii i cech: <ul style="list-style-type: none"> a/ <i>Profesjonalizm</i> b/ <i>Przywództwo</i> c/ <i>Autonomia i Niezależność</i> d/ <i>Bezpieczeństwo i Stabilizacja</i> e/ <i>Kreatywność i przedsiębiorczość</i> f/ <i>Usługi i Poświęcanie innym</i> g/ <i>Wyzwanie</i> h/ <i>Styl życia</i> 7. Po wyjaśnieniu koncepcji „kotwic kariery” trener powinien skłonić uczestników do zastanowienia na ile ich obecna / ostatnia praca odpowiada/ła zdiagnozowanym predyspozycjom i wartościom. Pomoże im to zrozumieć związek pomiędzy wyborem kariery, a wykazywanymi cechami osobowości. 8. Trener prosi uczestników o zapisanie swoich osobistych motywatorów, adekwatnie do zdiagnozowanego w teście typu kariery zawodowej. Uczestnicy mogą omówić wyniki swojej pracy w parach. Jeśli nie będzie to powodowało dyskomfortu u uczestników, mogą oni również wymienić się uwagami dotyczącymi uzyskanych przez siebie wyników na forum grupy.

9. Na koniec warto podkreślić, że przytoczona klasyfikacja nie powinna służyć etykietowaniu czy segregowaniu ludzi. Przeciwnie – powinna ona rozwijać tolerancję wobec różnych typów osobowości i otwartość na różnorodność.

Źródło

<https://rapidbi.com/careeranchors/>

<https://www.nelacademy.nhs.uk/downloads/602>

TEST KOTWICE SCHEINA

Kwestionariusz „Moja kariera”

Celem tego kwestionariusza jest zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów własnych kompetencji, motywacji do pracy i systemu wartości. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Różne cechy opisane w Kwestionariuszu są równie dobre, a wypełnienie go ma posłużyć do opisania twoich kotwic kariery, nie zaś do ich oceniania.

Prosimy o przypisanie najwyższej rangi (najwyższej liczby punktów) tym zdaniom, które najlepiej Cię opisują, a niskiej rangi (najmniejszej liczby punktów) tym zdaniom, które do Ciebie w ogóle nie pasują. Na przykład, jeśli twierdzenie mówi „Marzę o stanowisku prezesa firmy” możesz przypisać mu następujące rangi:

- 1 - jeśli to twierdzenie zupełnie nie pasuje do Ciebie,
- 2 lub 3 - jeśli to twierdzenie pasuje do Ciebie w niektórych sytuacjach,
- 4 lub 5 - jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do Ciebie,
- 6 - jeśli to twierdzenie całkowicie do Ciebie pasuje.

Rangi wpisuj w kolumnie po lewej stronie twierdzeń.

	1. Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.
	2. Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.
	3. Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.
	4. Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.
	5. Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę.
	6. Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.
	7. Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawiać wobec prawdziwych wyzwań.
	8. Raczej porzucę firmę niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.
	9. Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.
	10. Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.
	11. Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.
	12. Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.
	13. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.
	14. Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.
	15. Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.
	16. Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.

	17. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.
	18. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.
	19. Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania.
	20. Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
	21. Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.
	22. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską, wolę spożytkować moje umiejętności dla budowania lepszego świata.
	23. Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.
	24. Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.
	25. Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptował rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.
	26. Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca.
	27. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.
	28. Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.
	29. Odniosę sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na moim własnym pomysle.
	30. Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.
	31. Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację.
	32. Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.
	33. Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.
	34. Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.
	35. Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię
	36. Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
	37. Marzę o stworzeniu własnej firmy.
	38. Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.
	39. Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.
	40. Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty "praca-dom".

Teraz przejrzyj jeszcze raz swoje odpowiedzi i zwróć uwagę na te, które rangowałeś najwyżej. Wybierz z nich TRZY, które najdokładniej cię opisują i do przyznanych im rang dodaj jeszcze po cztery (4) punkty.

Tablica wyników

Przenieś wyniki wpisane w kolumnach do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym kotwicom kariery. Nie zapomnij o dodaniu po cztery punkty do rang najdokładniej Cię opisujących. Wynik każdej kolumny podziel następnie przez pięć. Otrzymasz w ten sposób średni wynik dla każdej skali, oznaczający wagę jaką ma dla Ciebie dana wartość kotwica kariery.

P	PRZ	A / N	B / S	K / P	U / P	W	SŻ
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40

P – Profesjonalizm

Prz – Przywództwo

A/N- Autonomia i Niezależność

B/S – Bezpieczeństwo i Stabilizacja

K/P – Kreatywność i przedsiębiorczość

U/P – Usługi i Poświęcanie innym

W – Wyzwanie

SŻ – Styl Życia

Interpretacja

1. Profesjonalizm. Towarzyszy mu dążenie do bycia fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzenia własnego mistrzostwa, awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi.
2. Przywództwo. Celem zawodowym staje się wówczas zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy, dążenie do sukcesu finansowego.
3. Autonomia i niezależność. Związana jest z dążeniem do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń (związanych np. z biurokracją i autokratyzmem przełożonych). Osoby silnie nastawione na niezależność nie poszukują stanowisk kierowniczych, ale nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń zwierzchników. Ich celem jest być sobie sterem i żeglarzem, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność.
4. Bezpieczeństwo i stabilizacja. Głównym motorem działania jest w tym przypadku emocjonalny związek z firmą, poczucie lojalności. Pracownicy o stosunkowo silnej potrzebie bezpieczeństwa mogą aspirować do stanowisk kierowniczych, ale najczęściej w ramach tej samej jednostki. Zwykle bronią się przed zmianami swojego środowiska, np. nie interesuje ich na ogół kariera międzynarodowa.

5. Kreatywność i przedsiębiorczość. Przejawia się w tym, że osoby twórcze chętnie posiadają wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegają problemy i rozwiązują je, dążą do wprowadzenia zmian, innowacji itd. Są zwykle mobilne i pozytywnie nastawione do rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji oraz do awansu poziomego. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa. Jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość.
6. Usługi i poświęcenie dla innych. Głównym celem w życiu staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów politycznych, pomaganie innym, leczenie, nauczanie. Osoby wyznające te wartości chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze.
7. Wyzwanie. Podłożem działania jest tu często chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. Osoby lubiące wyzwania chętnie podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Pola wyzwań mogą być bardzo różne, np. takie jak ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel i sport.
8. Styl życia. Osoby prezentujące te wartości starają się o zachowanie proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy.

Tytuł *Limeryk*

Cele edukacyjne

- Zrozumienie wpływu rymów i rytmu na zdolność do zapamiętywania.
- Poznanie zastosowania rymów i rytmu w mnemotechnikach i jako skutecznych wskazówek pamięci.
- Wsparcie funkcji pamięci poprzez: zastosowanie w limeryku rytmu wzorca oraz rytmicznych zakończeń słów tworzących wzorzec i ułatwiających przez to jego powtórzenie.
- Poznanie nowego sposobu wspierania pamięci.
- Poznanie zastosowania techniki limeryku w kontekście różnych przedmiotów nauczania.

Czas trwania

- 45 minut

Materiały

- Papierowe kartony
- Przybory do pisania

Przebieg

Limeryk to poetycka forma, która może uprzyjemnić proces uczenia się. Limeryki często operują humorem, a nawet złośliwością.

Oto kilka cech, które łączą wszystkie limeryki:

- Liczą 5 wersów.
- Posługują się schematem rymów: **AABBA** – pierwszy wers rymuje się z drugim i piątym. Wersy trzeci i czwarty rymują się ze sobą.
- Limeryki są zwykle zabawne lub zaskakujące.
- Ostatni wers zwykle zawiera puentę.

Schemat sylab w limeryku wygląda następująco:

- Wers 1: 8 lub 9 sylab
- Wers 2: 8 lub 9 sylab
- Wers 3: 5 lub 6 sylab
- Wers 4: 5 lub 6 sylab
- Wers 5: 8 lub 9 sylab

Jak napisać limeryk w 5 krokach?

Krok 1: Burza mózgu – znajdź pomysł.

Krok 2: Napisz pierwszy wers.

Krok 3: Znajdź słowa, które rymują się z pierwszym wersem.

Krok 4: Napisz drugi i ostatni wers, pamiętając, aby rymowały się z pierwszym i ze sobą nawzajem.

Krok 5: Napisz trzeci i czwarty wers, które będą rymować się ze sobą.

Trener może zaproponować przykładowe rymy dla swoich uczniów, jako wzór / inspirację, np. szkoła, pszczoła, czoła, goła... czytać, pytać, brykać, prychać.

Przykład limeryku wspierającego naukę:

Pewien pan, chyba był z miasta Warny,

nie chciał wierzyć w iloczyn skalarny.







Gdy wektory dopadał,

to miast mnożyć je, składał

i wektorów tych los był dość marny.

<http://www.mif.pg.gda.pl/kmd/humor/index.php?co=poezja&c=limeryki>

Źródło <https://faculty.washington.edu/chudler/writing.html>

Tytuł	Ucz się z fiszkami								
Cele edukacyjne	<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystanie efektywnej metody zapamiętywania i trenowania pamięci • Nauka poprzez samodzielne wykonanie pomocy dydaktycznej • Uruchomienie obu półkul mózgowych poprzez zaangażowanie w uczenie się wyobraźni i kreatywności 								
Czas trwania	<ul style="list-style-type: none"> • 1 godzina na wykonanie fiszek • 15 min. dziennie przez 7 dni na naukę 								
Materiały	<ul style="list-style-type: none"> • Papier • Nożyczki • Kolorowe mazaki 								
Przebieg	<p>Fiszka to mała karteczka z hasłem, słówkiem, datą historyczną lub pytaniem na awersie oraz definicją, tłumaczeniem, objaśnieniem lub odpowiedzią na stronie odwrotnej (rewersie). Za pomocą fiszek można opracowywać i gromadzić materiał przeznaczony do nauki. Przykładowa fiszka może wyglądać tak:</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Awers</th> <th style="width: 50%;">Rewers</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 września 1939 r.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Grawitacja</td> <td>Zjawisko polegające na tym, że wszystkie obiekty mające masę oddziałują na siebie, wzajemnie przyciągając się.</td> </tr> <tr> <td>cram sth between/in/into</td> <td> Wkuwać, uczyć się dużo</td> </tr> </tbody> </table> <p>To metoda przyjazna mózgowi, ponieważ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • już podczas opracowywania fiszki następuje aktywne uczenie się, • podczas budowy „banku fiszek” informacje są strukturalizowane i logicznie układane, a przez to – łatwiej zapamiętywane, • dzięki fiszkom można często i łatwo powtarzać ważne informacje, co bardzo ułatwia ich zapamiętywanie. <ol style="list-style-type: none"> 1. Trener prosi uczestników aby wybrali temat, do nauki którego chcą wykorzystać metodę fiszek. 2. Na początek powinni przygotować 10 fiszek zawierających zapisane na awersie i rewersie informacje, które powinny zostać opanowane. 3. Trener zachęca uczestników do kreatywności: użycia tekstu, rysunku, koloru, symbolu – uruchamiania różnych skojarzeń, pobudzania prawej i lewej półkuli mózgu. Do wykonania fiszek można też wykorzystać komputer. 4. Uczestnicy powinni trenować zapamiętywanie informacji zawartych na fiszkach powtarzając je codziennie przez tydzień. Po tym czasie należy ocenić, czy dzięki tej metodzie uczenie się stało się bardziej skuteczne. 5. Trener prosi uczestników aby poszukali w Internecie aplikacji do tworzenia e-fiszek oraz baz gotowych fiszek dostępnych on-line. Być może spodoba im się taka metoda nauki i gromadzenia informacji. 	Awers	Rewers	1 września 1939 r.		Grawitacja	Zjawisko polegające na tym, że wszystkie obiekty mające masę oddziałują na siebie, wzajemnie przyciągając się.	cram sth between/in/into	 Wkuwać, uczyć się dużo
Awers	Rewers								
1 września 1939 r.									
Grawitacja	Zjawisko polegające na tym, że wszystkie obiekty mające masę oddziałują na siebie, wzajemnie przyciągając się.								
cram sth between/in/into	 Wkuwać, uczyć się dużo								
Źródło	Opracowanie własne								

