

Workplace Basic Skills



Príručka pre lektorov



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









Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie. Táto publikácia odráža iba názory autora a Komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií obsiahnutých v tejto publikácii. Číslo projektu: 2018-1-DE02-KA204-005032



PRISPIEVATELIA

Táto príručka bola vypracovaná Inštitútom pre inováciu vo vzdelávaní (ILI) v rámci projektu ERASMUS + Workplace Basic Skills financovaného s podporou Európskej komisie (číslo dohody o grante: 2018-1-DE02-KA204-005032). Obsah bol vytvorený prostredníctvom príspevkov a podpory všetkých partnerov. **Webová stránka:** <https://wbs.ili.eu/>

PARTNERI

	Institut für Lern-Innovation	Innovation in Learning Institute (ILI)	Koordinátor projektu – Nemecko
	GUnet GREEK UNIVERSITIES NETWORK	GUnet – Akadimaiko Didaktiko	Grécko
	ITC Innovation Training Center	ITC – Innovation Training Center, S.L.	Španielsko
		Sdruzhenie Mezhdunaroden Institut po Menidzhmant	Bulharsko
	QUALED	QUALED občianske združenie pre kvalifikáciu a vzdelávanie	Slovensko
	EBVF Ente Bilaterale Veneto F.V.G.	Ente Bilaterale Veneto, EBVF	Taliansko
	Inštitut Integra	INTEGRA Institut Velenje	Slovinsko
		Wissenschaftsinitiative Niederösterreich	Rakúsko

COPYRIGHT

Materiály môžu byť použité v súlade s licenciou Creative Commons License.
Non-Commercial Share Alike



DISCLAIMER

Podpora vytvorenia tejto publikácie zo strany Európskej komisie nijako neovplyvnila obsah, ktorý reflektuje výlučne názory autorov a Európska komisia nezodpovedá za akékoľvek použitie informácií v publikácii obsiahnutých.

Obsah

Úvod: V akom kontexte bol koncept vyvinutý?	6
Ciele tejto príručky sú:	6
1. Naša cieľová skupina: Pre koho je vzdelávanie určené?	7
1.1 Európania	8
1.2 Migranti.....	10
1.3 Utečenci.....	13
2. Práca s cieľovou skupinou	15
2.1 Motivácia a stimuly	15
2.2 Učenie v rámci sociálneho procesu: Zameranie na tímovú prácu.....	17
2.3 Vzdelávanie v rodine a komunite	18
2.4 Rešpektovanie rozmanitosti a demokracie	19
2.5 Demokracia	21
2.6 Prevažujúce rodové aspekty	22
2.7 Práca v Európe	24
3. Pedagogické princípy	27
3.1 Gramotnosť, počítanie a sociálne zručnosti	27
3.2 Gramotnosť: Definícia.....	27
3.3 Schopnosť počítat': Definícia.....	30
3.4 Sociálne zručnosti: Definícia	33
3.5 Rozpoznanie deficitov gramotnosti, schopností počítat' a sociálnych zručností.....	35
4. Koncept Workplace Basic Skills	37
4.1 ESCO (Európske zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a povolania): Základné povolania	37
4.2 Učenie na základe príbehu	38
4.3 Jednoduchý jazyk	41

4.4	Ako používať naše materiály – Kombinované učenie.....	41
5.	Bibliography.....	44

Úvod: V akom kontexte bol koncept vyvinutý?

Gramotnosť, schopnosť počítať a sociálne zručnosti sú základom zvládania bežných situácií v každodennom pracovnom živote. Deficit kompetencií v týchto oblastiach sa môže ukázať ako prekážka trvalej a úspešnej integrácie na trh práce, najmä pre migrantov, utečencov a miestnych obyvateľov.

Projekt ERASMUS + „Základné pracovné zručnosti“ sa zameriava na štyri rôzne vzdelávacie scenáre v oblasti stavebníctva, upratovania, starostlivosti a cestovného ruchu. Študenti môžu pomocou štyroch hlavných protagonistov zažiť, ako je možné kvalifikovaným spôsobom zvládnuť typické pracovné situácie prostredníctvom uplatňovania základných zručností, ktoré sa v týchto profesiách vyžadujú. Úlohy sú zakotvené v každodennom pracovnom živote štyroch vzorových povolanií z rôznych pracovných sektorov. Koncept je orientovaný aktívne, kompetencie sa školia a reflektujú v mnohých praktických situáciách.

Ciele tejto príručky sú:

- poskytnúť prehľad o súčasnej situácii a štatistikách o ľuďoch s nízkou gramotnosťou, nízkymi numerickými a sociálnymi zručnosťami;
- zvýšiť informovanosť medzi inštitúciami a vplyvnými osobami o dôležitosti základných a sociálnych schopností ako nástroja na integráciu ľudí s nízkou kvalifikáciou na trh práce;
- motivovať poskytovateľov vzdelávania dospelých, sociálnych partnerov a zamestnávateľov, aby používali produkt „Základné pracovné zručnosti“ a začlenili ho do svojich postupov odbornej prípravy;
- poskytnúť návrhy, ako integrovať tieto vzdelávacie materiály do bežných vzdelávacích postupov;
- zvýšiť motiváciu osôb s rozhodovacou právomocou v oblasti vzdelávacej politiky propagovať takéto vzdelávacie koncepty.

Táto príručka je zameraná na odborníkov, ktorí podporujú integráciu dospelých prisťahovalcov a miestnych obyvateľov na trh práce. Materiály sú použiteľné v nasledujúcich situáciách:

- zamestnávanie dospelých utečencov, žiadateľov o azyl, prisťahovalcov a miestnych obyvateľov, ktorí nie sú schopní dobre čítať, písať a počítať, alebo nemajú dostatočnú sociálnu spôsobilosť;
- jazykové vzdelávanie dospelých utečencov, žiadateľov o azyl a prisťahovalcov;
- integračné programy pre dospelých prisťahovalcov;
- odborné vzdelávanie a príprava.

1. Naša cieľová skupina: Pre koho je vzdelávanie určené?

Cieľovou skupinou Základných pracovných zručností sú ľudia so slabou gramotnosťou, matematickou gramotnosťou a sociálnymi zručnosťami. Ľudia s týmito deficitmi sú hlavne migranti a utečenci, ale aj miestni, väčšinou nízko kvalifikovaní ľudia.

Dôvody problémov s gramotnosťou a počítaním sú rôzne. Deficity vznikajú buď preto, že cieľová skupina vo svojej domovskej krajine získala nízke alebo žiadne školské vzdelanie, pretože cieľová skupina pochádza z rodiny migrantov, v ktorej bolo vzdelanie skôr zanedbávané, alebo preto, že cieľová skupina síce nemá deficity vo svojom vlastnom materinskom jazyku, ale nerozumie jazyku novej domovskej krajiny.

Okrem čitateľských a numerických kompetencií, ktoré sú potrebné na výkon povolania, sú sociálne kompetencie nemenej dôležitými zručnosťami, ktoré sa vyžadujú na pracovisku a ktoré zamestnávateľ očakáva. Podľa Dennisa Snowera, ekonóma a bývalého prezidenta Inštitútu svetovej ekonomiky, majú sociálne zručnosti rovnaké postavenie ako gramotnosť pred niekoľkými sto rokmi.¹

„Pre úspešné medziludské vzťahy a účasť v spoločnosti je nevyhnutné rozumieť kódexom správania a pravidlám komunikácie všeobecne akceptovaným v rôznych spoločnostiach a prostrediach. [...] Zručnosti zahŕňajú schopnosť identifikovať svoje kapacity, schopnosť zamerať sa na niečo, porozumieť komplexným súvislostiam, kriticky reflektovať a robiť rozhodnutia. Zahŕňa to schopnosť učiť sa a schopnosť spolupracovať aj pracovať samostatne, schopnosť organizovať a vytrvať v učení, zhodnotiť a zdieľať naučené, hľadať podporu, keď je to vhodné a efektívne zvládať svoje kariérne a sociálne interakcie.”²

Z tohto dôvodu sa prístup Základné pracovné zručnosti zameriava na zlepšenie základného vzdelania a sociálnych zručností ako základu pre dlhodobú integráciu na trhu práce.

¹ <https://www.zeit.de/hamburg/2018-01/elbvertiefung-15-01-2018>

² <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

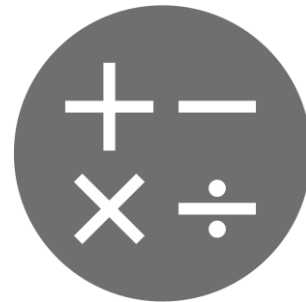
1.1 Európania



Európa je domovom pre asi 513 miliónov ľudí...

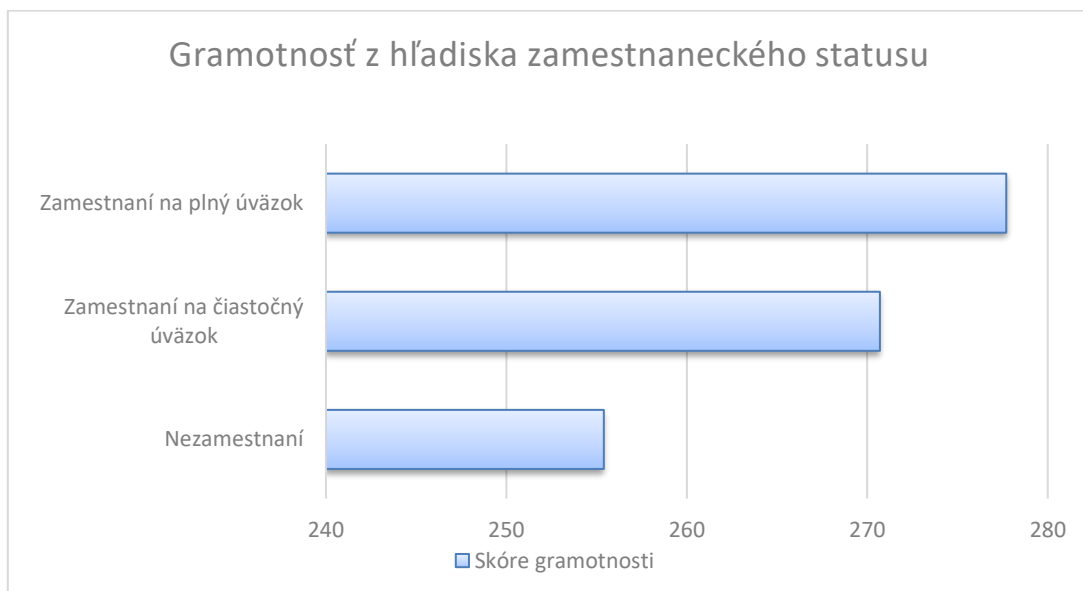


...z ktorých jeden z piatich nevie čítať, písať...



a jeden zo štyroch nevie správne počítať.⁴

Štúdie ukazujú (pozri graf 1), že nezamestnaní Európania majú oveľa nižšiu gramotnosť ako Európania pracujúci na plný úväzok.⁵ Zatiaľ čo zamestnanci na plný a čiastočný úväzok majú priemerné skóre vyše 270 (čo zodpovedá úrovni strednej gramotnosti), nezamestnaní majú priemerné skóre 255,4 (čo zodpovedá základnej úrovni gramotnosti). Medzi nezamestnanosťou a nízkou gramotnosťou existuje korelácia, nie je však jasné, akým smerom táto korelácia funguje. Má nezamestnanosť negatívny vplyv na gramotnosť, spôsobuje nízka gramotnosť nezamestnanosť alebo sa ovplyvňujú oba faktory navzájom?



Graf 1: Gramotnosť z hľadiska zamestnaneckého statusu

³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>

⁴ http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf

⁵ http://www.eli-net.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf

Pre ľudí, ktorí nevedia čítať, písať alebo počítať, je nielen ťažké nájsť alebo si udržať prácu, sú tu aj iné aspekty:⁴

- vyššie riziko chudoby,
- vyššie riziko sociálneho vylúčenia,
- obmedzené možnosti kultúrnej a politickej účasti,
- obmedzené možnosti celoživotného vzdelávania a osobného rastu,
- zlý zdravotný stav, ktorý je spojený s vyšším rizikom mnohých chorôb, hospitalizáciou a depresiou. Majú 1,5 až 2krát vyššiu mieru úmrtnosti z dôvodu nemožnosti porozumieť písomným informáciám pre používateľov liekov alebo správne prečítať recepty,
- vyššia pravdepodobnosť páchania trestných činov. Štúdie ukazujú, že 60 - 80% väzňov má schopnosti čítať a písať pod základnou úrovňou. Medzi mladistvými páchatelmi až 85% nie je schopných dobre čítať a písať.



Tieto aspekty nezasahujú iba jednotlivcov, ale celú spoločnosť:⁴

- strata zárobku a obmedzená zamestnateľnosť,
- znížená produktivita práce,
- vyššie výdavky spojené so zdravotnými problémami,
- vyššie výdavky na justíciu v dôsledku vyššieho počtu trestných činov,
- stratené príležitosti na vytváranie hodnôt pre jednotlivcov a podniky,
- nižšia kapacita technologických zručností v budúcnosti,
- vyššie výdavky na sociálne služby a dávky,
- vyššie výdavky na vzdelávanie v dôsledku zaostávania študentov...



1.2 Migranti

Európa a stredná Ázia patria z hľadiska migračných tokov medzi najdôležitejšie regióny. Migrant je „osoba, ktorá sa dočasne alebo natrvalo presťahuje z miesta svojho obvyklého pobytu, či už v rámci krajiny alebo cez medzinárodné hranice, z rôznych dôvodov“⁶. Najmä migranti s nedostatočnými jazykovými znalosťami v hostiteľskej krajine sú vystavení vysokému riziku nezamestnanosti, chudoby a sociálneho vylúčenia.



Sebareflexia:

- Koľko migrantov podľa vás žije v Európe?



Riešenie:

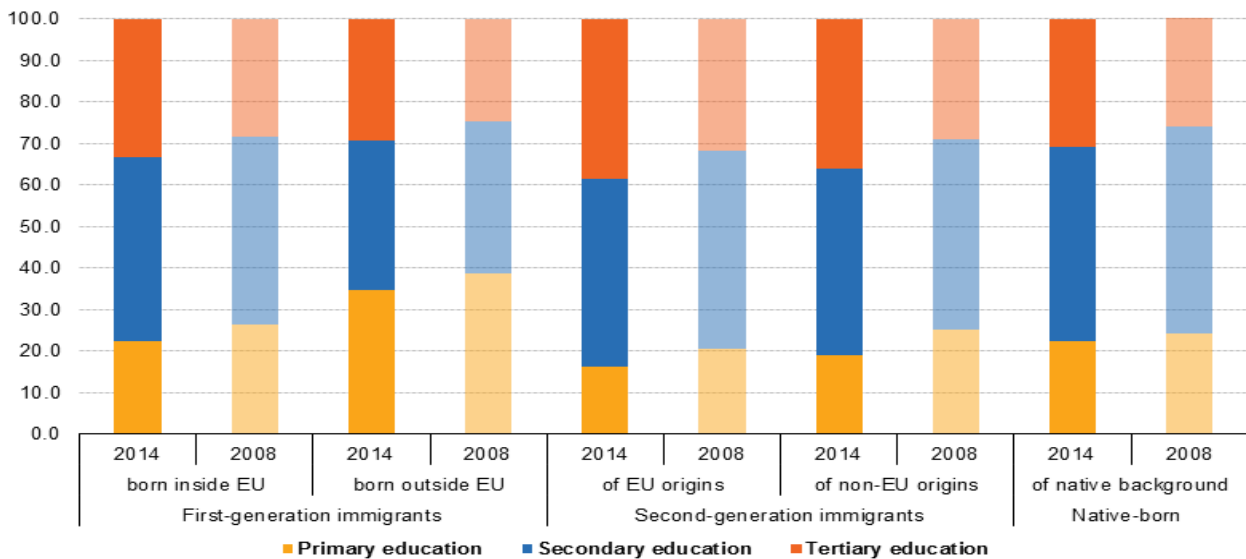
Dnes žije v Európe 31,9 miliónov migrantov.¹



To je asi šesťkrát populácia Slovenska¹.

⁶ <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>

Nasledujúci graf poskytuje informácie o vzdelaní, ktoré migranti prvej a druhej generácie (narodení v EÚ a narodení mimo EÚ) získali v porovnaní s miestnymi.



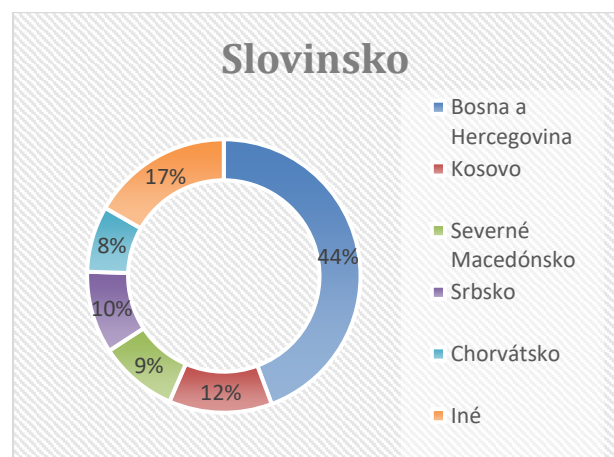
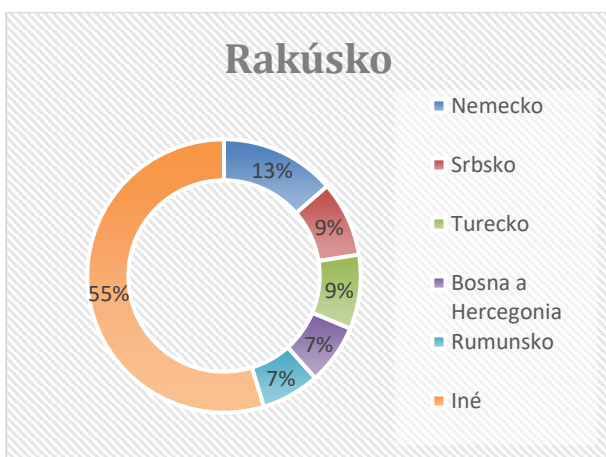
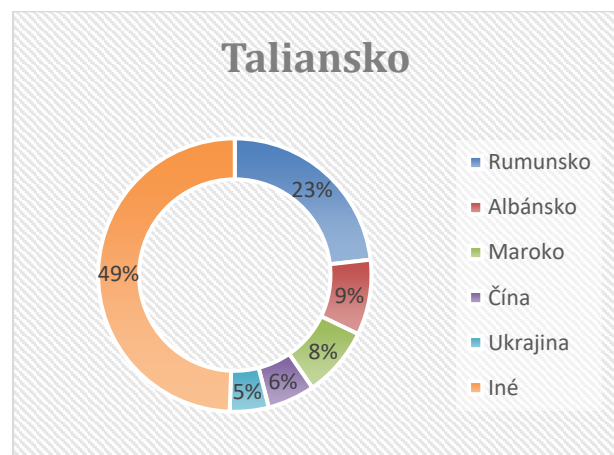
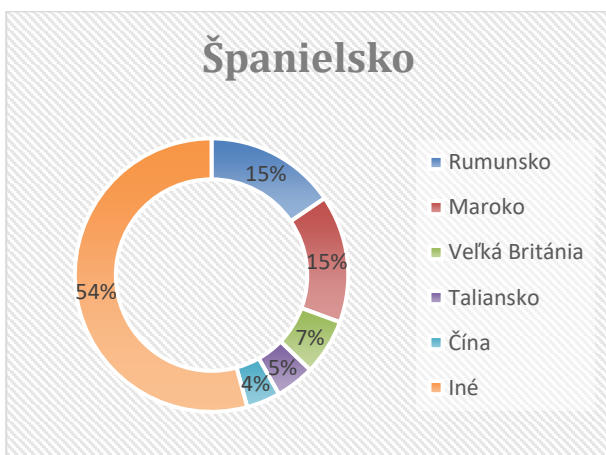
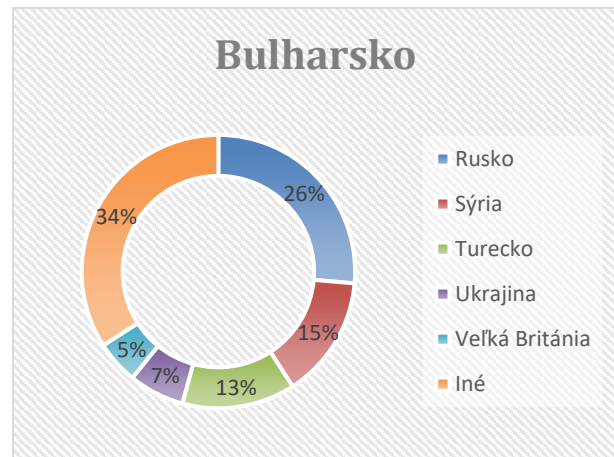
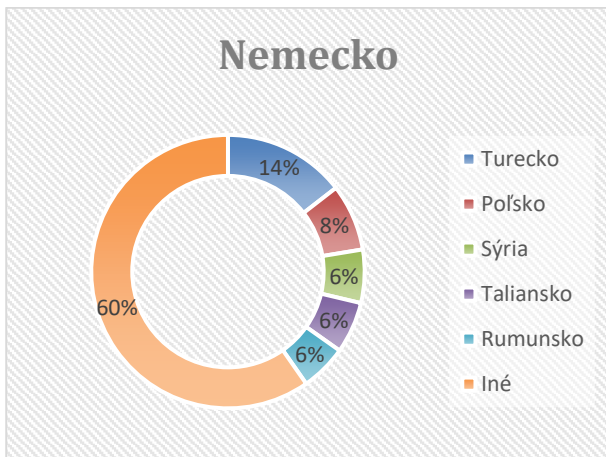
Source: Eurostat, LFS 2014 ad hoc module

Graf 3: Získané vzdelanie prvej a druhej generácie imigrantov⁷

Ako vidno, skupina „prist'ahovalci prvej generácie - narodení mimo EÚ“ majú najvyššiu mieru základného vzdelania 34%, po ktorej nasleduje 37% stredoškolské a 29% terciárne vzdelávanie, zatiaľ čo skupina „druhá generácia - pôvod z krajín mimo EÚ“ už má iba 19% nižšie základné vzdelanie, stredoškolské vzdelanie má 44% a terciárne až 37%. „Prvá generácia - narodená v EÚ“ nemá také rozdielne výsledky, iba 21% má základné vzdelanie, ale väčšina má stredné (46%) a terciárne (33%) vzdelanie. V porovnaní so všetkými skupinami má „druhá generácia - pôvod v EÚ“ najlepšie výsledky, pokiaľ ide o základné a vysokoškolské vzdelanie: iba 17% má základné vzdelanie, potom 39% terciárne a 44% stredoškolské vzdelanie. Kým „miestni“ majú s 21% mierne vyššiu mieru základného vzdelania, nižšiu mieru terciárneho vzdelávania (31%) a najvyššiu mieru stredoškolského vzdelávania (48%). Skupina „prist'ahovalci prvej generácie - narodení mimo EÚ“ má najväčšie ťažkosti s absolvovaním prvotného vzdelávania, a preto si vyžaduje väčšiu podporu pri svojej profesionálnej kariére.

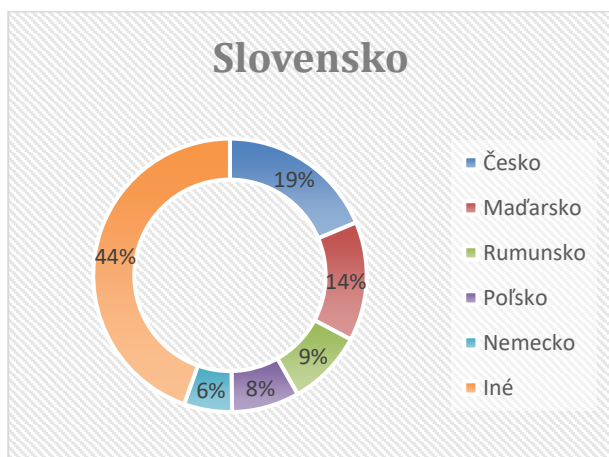
⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_status_and_background%2C_25-55_age_group%2C_2014_and_2008.png

Na projekte Workplace Basic Skills spolupracuje 8 rôznych projektových partnerov z 8 rôznych európskych krajín. Nasledujúce grafy slúžia na ilustráciu toho, odkiaľ migranti z jednotlivých krajín pochádzajú.⁸ Momentálne nie sú k dispozícii žiadne údaje týkajúce sa Grécka. Dá sa však povedať, že väčšina migrantov žijúcich v Grécku pochádza z Albánska, Bulharska, Gruzínska, Rumunska, Ruska a Ukrajiny.⁹



⁸<https://bit.ly/2XO0DAR>

⁹<https://bit.ly/2QUISxJ>



1.3 Utečenci

Teraz prichádzame k poslednej cieľovej skupine kurzu - utečencom. Utečenec je „osoba, ktorá kvôli strachu z prenasledovania z dôvodu rasy, náboženstva, národnosti, príslušnosti k určitej sociálnej skupine alebo politickému názoru je mimo krajiny, ktorej je štátnym príslušníkom, a nie je schopná alebo z dôvodu strachu ochotná využiť ochranu tejto krajiny”.¹⁰

Sebareflexia:

Koľko utečencov si myslíte, že požiadalo o azyl v Európe v roku 2018?

Koľko utečencov žilo v Európe koncom roka 2017?

¹⁰ <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>

 **Riešenie**

V roku 2018 požiadalo o azyl v Európe 580.800 utečencov.¹¹

Na konci roku 2017 žilo v Európe viac ako 6 miliónov utečencov.



To zodpovedá asi štvrtine obyvateľov Slovenska.



To približne zodpovedá počtu obyvateľov Slovenska.

Napriek vysokému počtu žiadateľov o azyl v Európe je o tejto skupine známe len veľmi málo. Podľa Eurostatu pochádzajú najväčšie skupiny z krajín:¹²



Sýria (29%),



Afganistan (14%)



and Irak (10%).

Neexistujú systematické údaje o úrovni ich vzdelania alebo odbornej praxe. Odhaduje sa však, že až 15% nových žiadateľov o azyl má vysokoškolské vzdelanie, 50% má stredoškolské vzdelanie a 30-40% je buď negramotných alebo má iba základné vzdelanie.

¹¹ <http://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

¹² https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf

2. Práca s cieľovou skupinou

2.1 Motivácia a stimuly



Keď sa pozeráme na ľudské správanie ako celok, často nie je racionálne zamerané na žiadny účel: motivácia pre správanie nemusí ležať mimo správania, ale môže spočívať v samotnom správaní. Existuje veľa vecí, ktoré sú z ekonomického hľadiska úplne nezmyselné, napríklad dobrovoľníctvo alebo rizikové športy. V psychológii sa táto radosť zo samotnej činnosti nazýva vnútorná motivácia.¹³

Existujú dva rôzne typy motívov, ktoré poháňajú ľudí: vonkajšie a vnútorné motívy. Vonkajšia motivácia vychádza z výsledkov správania (chvály a uznania druhých) a vonkajších následkov, napríklad stimulov, ako sú peniaze. Je obzvlášť účinná pri štruktúrovaných činnostiach, ktoré si vyžadujú malú autonómiu. Vnútorná motivácia pochádza zo skúsenosti samotného správania alebo z očakávania tejto skúsenosti. Je obzvlášť účinná pri zložitých činnostiach, ktoré si vyžadujú veľa osobnej zodpovednosti, tvorivosti a autonómie.

Keďže súčasťou Základných pracovných zručností sú väčšinou samovzdelávacie kurzy, je obzvlášť dôležité podporovať vnútornú motiváciu účastníkov. V nasledujúcom texte sú uvedené niektoré prístupy, ktoré môžete ako tréner použiť v online alebo kombinovanom vzdelávacom kurze:

- Vytvorte zmysluplnosť tým, že poukážete na vyhliadky na zamestnanie alebo to, ako kurz pomáha účastníkom stať sa nezávislejším v ich každodennom živote.
- Podporte v nich pocit zodpovednosti.
- Dajte im pocit nezávislosti. Nechajte účastníkov, aby sa sami rozhodli, kedy sa chcú učiť.

¹³ <https://wpgs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

- Dajte im pocit výzvy, ale nepreťažujte ich.
- Vytvorte pozitívnu atmosféru: Stanovte pravidlá, rozvrh a pod.
- Vyhňte sa obavám ako napríklad úzkosť pri skúške alebo strach zo zlyhania tým, že na ne nebudete vyvíjať príliš veľký tlak.
- Sprostredkujte kontakty v miestnom jazyku. Poukážte napríklad na jazykové kaviarne, kde môžu svoje nové jazykové znalosti uplatniť priamo.
- Ceňte si rodný jazyk vašich účastníkov. Oceňujte viacjazyčnosť.
- Formulujte si ciele vzdelávania: Nie každý má rovnaký cieľ! Nie každý musí ovládať jazyk, ktorý sa má naučiť, na úrovni C2!

Motivácia sa môže podporovať prostredníctvom stimulov. Tri najdôležitejšie stimuly sú:

- **Spätná väzba:** Pravidelne poskytujte spätnú väzbu. Oslávte malé úspechy a veľa oceňujte,¹⁴ poskytnite spätnú väzbu o pokroku v ich učení.
- **Lektor ako spoločník** vo vzdelávacom procese: Budte na rovnakej úrovni s účastníkmi kurzu, objasnite si ich individuálne potreby rozvoja, definujte spoločne ciele rozvoja kompetencií, vyberajte vhodné výzvy pre rozvoj kompetencií, spoločne reflektujte proces rozvoja atď.¹⁵
- **Bodovanie:** Zamyslite sa nad tým, koľko bodov by ste dali za jednotlivé vzdelávacie aktivity. Každému účastníkovi dajte tabuľku a požiadajte ho, aby si zaznamenal svoje body. Keď účastníci aktivity opakujú, znova si zaznamenajú dosiahnutý počet bodov. Pri porovnávaní najpravdepodobnejšie zistia, že sa zlepšili.

¹⁴ <https://sprache-ist-integration.de/frage-6-motivation/>

¹⁵ <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/09/18/vom-trainer-zum-lernbegleiter-ein-grundlegender-rollewechsel/>

2.2 Učenie v rámci sociálneho procesu: Zameranie na tímovú prácu

Keďže vieme o špeciálnych psychologických charakteristikách a vzorcoch sociálneho správania, ktoré vykazuje táto špecifická cieľová skupina (nízka sebaúcta, strach, pocit hanby, tendencia izolovať sa atď.), tréning Základných pracovných zručností by mal byť trvalo založený na motivovaní študentov k aktívnej interakcii a tímovej práci viacerými spôsobmi. Naším cieľom je účinne sa zamerať na tieto problémy. Avšak učenie sa v skupinách je veľká výzva, pretože rôzni ľudia musia na úlohe vzájomne spolupracovať a dohodnúť sa. Bez vhodných rámcových podmienok to môže rýchlo viesť ku konfliktom.

Predpokladom úspešnej práce v skupine je okrem iného aj to, že členovia skupiny zažívajú podporu v rámci skupiny,¹⁶ majú spoločný záujem a cítia sa ako platní členovia skupiny. Motivačný potenciál však možno naplno využiť len vtedy, ak si účastníci nielen užívajú spoluprácu, ale sú schopní aj efektívne plniť úlohy.



Sebareflexia:

- Čo si ako lektor/ka kurzu myslíte o faktoroch, ktoré podporujú motiváciu v skupine?



Riešenie:

Štúdie zdôrazňujú dva faktory, ktoré podporujú motiváciu v rámci skupín: **jasná pracovná štruktúra** na jednej strane a **pochopenie významu spolupráce** na strane druhej.

Preto sa uistite, že ste na začiatku seminára komunikovali oba body a stanovili jasné pravidlá.¹⁷

Tipy:

- Dávajte jasné inštrukcie (téma, čas spracovania atď.).
- Zapojte všetkých účastníkov.
- Oceňujte silné stránky účastníkov.
- Nehodnoťte účastníkov.
- Jasne formulujte vzdelávacie ciele.
- Vysvetlite pracovné úlohy tak, aby boli všetkým jasné.
- Vyhodnocujte pracovné výsledky malých skupín a oceňujte ich.
- Uvedomte si, že neznáme metódy môžu pôsobiť rozčuľujúco, najmä na začiatku.

¹⁶ <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

¹⁷ <https://wb-web.de/material/methoden/gruppenarbeit-souveranes-leiten-in-der-ersten-gruppenphase-1.html>

Príklad: Proces na úvod skupinovej práce¹⁸

1. Skupinovo pracovať sa musia účastníci najprv naučiť:	<ul style="list-style-type: none"> • Začnite spoluprácu pomocou jednoduchých úloh na spoluprácu. • Neskôr stanovte úlohy s presným rozdelením práce.
2. Skupinová práca a učenie vo všeobecnosti vyžaduje pravidlá:	<ul style="list-style-type: none"> • Použite pravidlá na prevenciu konfliktov. • Čím menej sú účastníci motivovaní, tým dôležitejšie sú pravidlá.
3. Priebežne hodnotte skupinovú prácu:	<ul style="list-style-type: none"> • Oceňte výkon skupiny namiesto individuálneho výkonu. • Potreba spolupracovať sa zvyšuje, keď sa o výsledku musí rozhodnúť spoločne. • Podporte reflektovanie procesu spolupráce.
4. Skupinová práca vyžaduje rozdelenie rolí:	<ul style="list-style-type: none"> • Urobte zoznam úloh, ktoré majú byť zastúpené • Zaradte medzi úlohy aj kontrolu času - zvyšuje sa tým efektívnosť. • Ak je to potrebné, určite aj rolu „strážcov témy“, aby ste sa uistili, že skupina sa neodkloní od témy.

2.3 Vzdelávanie v rodine a komunitě

Vzdelávanie v rodine a komunitě je príkladom jednoduchého, ale radikálneho konceptu - vzdelávanie by sa malo uskutočňovať tam, kde ľudia sú, nie aby boli nútení presúvať sa na iné miesto vzdelávania (napríklad vysoká škola), ktoré je mimo ich každodenného spôsobu života.

V niektorých prípadoch ľudia nemôžu opustiť svoju lokalitu - napríklad z dôvodu, že sa o niekoho starajú, z dôvodu geografickej izolácie a zlých dopravných spojení, fyzických obmedzení, psychosomatických ťažkostí alebo duševných chorôb. Pri lokalizácii vzdelávania na vysokej škole existujú aj ďalšie ťažkosti, napríklad neznalosť a strach z takýchto inštitúcií. Inými slovami, situačné, dispozičné a inštitucionálne prekážky, ktoré ovplyvňujú účasť dospelých na vzdelávaní, sú zosilnené, keď sa očakáva, že ľudia opustia svoju rodinu alebo miesto pobytu, aby absolvovali kurz, ktorý sám o sebe môže byť pre niektorých ľudí znepokojujúci.

Prostredníctvom vzdelávania v rodine a komunitě je vzdelávanie možné v pokojnom a známom prostredí bez bariér.¹⁹ Odpadajú dlhé cesty, čo pre študentov znamená menšie organizačné úsilie a stres. A hoci sa učenie deje doma, je dôležité, že účastníci kurzu nie sú na to sami. Je dôležité, aby ste ako učiteľ objasnili účastníkom kurzu, že sa na vás kedykoľvek môžu obrátiť s otázkami a problémami. Komunikácia sa dá zabezpečiť e-mailom, chatom alebo telefonicky. Okrem toho, aby sa zabezpečil hladký priebeh, je dôležité objasniť technické požiadavky pred začiatkom kurzu.

¹⁸ <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>

¹⁹ <https://www.hallokarriere.com/lernen-von-zu-hause-aus/>

Existuje niekoľko spôsobov, ako sa vzdelávanie môže poskytovať lokálne. Tie zahŕňajú:

- Organizovanie vyučovacích hodín na miestach, ako sú komunitné centrá, komunitné byty, dedinské haly, turistické tábory, väzenia a nemocnice.
- E-learning, kde študenti získavajú prístup k výučbe hlavne alebo úplne prostredníctvom internetu. Avšak výlučne samostatné učenie nefunguje, preto je nevyhnutná určitá miera skutočného i virtuálneho dozoru. Lektori sú zodpovední za spoločný proces výučby a učenia sa študenta.²⁰ Môžu preto kombinovať rôzne koncepty tútorstva - napríklad moderovanie skupinového procesu s odbornou podporou.
- Učenie sa na pracovisku:²¹ Zahŕňa to vzdelávanie dospelých na pracovisku ako prípravu na návrat do pracovného procesu alebo profesionálnu zmenu. Tento koncept je inkluzívny, pretože sa netýka iba cieľových skupín, ktoré sú v súčasnosti v pracovnom pomere.
- Poskytovanie vyučovania v kombinovanom režime s e-learningom podporovaným možnosťou navštevovať kurzy lokálne alebo na pracovisku.

2.4 Rešpektovanie rozmanitosti a demokracie

„Svet je farebne rozmanité miesto, rovnako ako aj naše pracoviská“.²²

Na pracovisku stretávame ľudí s rôznymi faktormi rozmanitosti. Môžu sa líšiť podľa:

- veku a rodu;
- existujúcej miery vedomostí;
- záujmov;
- typu učebného štýlu;
- miery motivácie učiť sa;
- kultúrneho a sociálneho pozadia...

Rozmanitosť je často vnímaná ako prekážka pri dosahovaní vzdelávacích cieľov, ale môže sa považovať aj za veľkú príležitosť a obohatenie. Účastníci vášho kurzu sa líšia nielen spomínanými faktormi rozmanitosti, ale vďaka učeniu založenému na príbehu môžu sprevádzať štyri rôzne osoby v prvý deň svojej práce (pozri kapitolu 4.2: učenie založené na príbehu). Týmto spôsobom sa účastníci kurzu na jednej strane priamo naučia, ako sa vysporiadať s rozmanitosťou, a na druhej strane sa naučia sami zastávať rôzne úlohy.

²⁰ <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>

²¹ <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

²² <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

Náš prístup poskytuje študentom obraz rozmanitosti prostredníctvom rôznych postáv z rôznych krajín pôvodu. Okrem toho sú spochybňované kliše o rolách založených na pohlaví. Týmto spôsobom sa študentom ponúkajú role, s ktorými sa môžu identifikovať a ktoré súčasne búrajú typické kultúrne vzorce.

Ďalšie tipy ako sa vysporiadať s rozmanitosťou:²³

- Nechajte účastníkov spolupracovať v malých skupinách / dvojiciach.
- Uistite sa, že sa navzájom vedia dohodnúť.
- Vytvorte atmosféru, v ktorej je rešpektovaný každý pohľad na vec.
- Riešte problémy spoločne.
- Prekonajte konflikty spoločne.
- Stanovte pravidlá vzájomného fungovania.

Ako lektor tiež potrebujete rozvíjať svoje schopnosti v oblasti rozmanitosti:

Buďte si vedomý sám seba	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikujte faktory vo svojej výchove, ktoré by mohli spôsobiť ťažkosti; • Späťne si uvedomte situácie, kedy vaše vlastné predsudky ovplyvnili váš úsudok alebo správanie.
Zaobchádzajte s ľuďmi s rešpektom a ako s jedinečnými jednotlivcami	<ul style="list-style-type: none"> • Vyslovujte správne mená ľudí; • Zistite, ktoré slová sú urážlivé a ktoré sú prijateľné na popis rôznych skupín; • Zistite, aké správanie by mohlo byť, aj neúmyselne, urážlivé.
Pokračujte vo vlastnom vzdelávaní a zdokonaľovaní	<ul style="list-style-type: none"> • Pýtajte si od kolegov spätnú väzbu; • Preskúmavajte rôzne pohľady na svet; • Študujte iné kultúry a svetonázory; • Učte sa z chýb.
Rozvíjajte správnu komunikáciu	<ul style="list-style-type: none"> • Spoznajte kultúrne rozdiely v komunikácii; • Prispôbte reč cudzincom, pre ktorých je to cudzí jazyk; • Pozorne počúvajte; • Overujte si, či ich vyjadrenia boli dobre pochopené.
Buďte inkluzívny	<ul style="list-style-type: none"> • Dbajte, aby nikto nebol vynechaný; • Vytvorte atmosféru, kde sa študenti neboja otvorene vyjadrovať svoje názory; • Vitajte nové pohľady na vec.
Buďte asertívny	<ul style="list-style-type: none"> • Poukazujte na diskriminujúce postoje u ostatných; • Povzbudzujte obeť obťažovania alebo diskriminácie, aby sa

²³ <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

	bránili.
Rozširujte svoje siete	<ul style="list-style-type: none"> Rozvíjajte osobné a profesionálne kontakty s ľuďmi z rôznych prostredí.

2.5 Demokracia

Nie všetci dospelí majú rovnaký prístup k politickému vzdelaniu. Politické vzdelávanie je súčasťou demokratického učenia. Cieľom politického vzdelávania je vytvoriť podmienky pre rovnaké možnosti sociálnej a politickej participácie.²⁴

Tipy na výučbu demokratických princípov:²¹

Rozvíjajte pocit spolupatričnosti	Účastníci by mali byť povzbudzovaní, aby sa cítili ako súčasť spoločnosti alebo miestnej komunity. Mali by byť prijatí ako rovnocenná súčasť spoločnosti.
Chápanie politiky ako záležitosti komunity	Účastníci by mali pochopiť, že sociálne a politické otázky sa ich týkajú. Mali by vnímať, ako je ich každodenný život prepojený s politickými záležitosťami.
Posilnenie politického postavenia	Účastníci by mali byť vyzvaní, aby sa zúčastňovali na politických rozhodnutiach a pomáhali formovať spoločnosť.
Spoznávanie spôsobov participácie	Účastníci sa musia naučiť rôzne možnosti, ako sa môžu zúčastňovať v spoločenských a politických záležitostiach.
Testovanie možností účasti	Účastníci by sa mali nielen teoreticky zoznámiť s jednoduchými formami účasti, ale mali by mať možnosť si ich tiež vyskúšať v praxi (napr. hlasovaním, možnosťou vplyvať na obsah alebo dizajn kurzu).
Reprezentácia záujmov	Účastníci by mali mať možnosť spoznať svoje záujmy a postaviť sa za ne.
Rozvíjanie a formulovanie záväzku	Povzbudzujte účastníkov, aby rozvíjali zmysel pre komunitu, objavovali spoločné záujmy a prejavovali solidaritu s ostatnými.

²⁴ <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

Utváranie názorov	Požiadajte účastníkov o vlastný názor. Povzbudzujte ich, aby rozvíjali svoje vlastné stanovisko k určitej téme, aby ho zvažovali a reprezentovali pred ostatnými.
Demokratické zvládanie iných názorov	Účastníci by mali prakticky nacvičovať, ako tolerovať protichodné názory, ako zvážiť rôzne postoje a ako nechať iné názory obstáť a prípadne ich prijať.

2.6 Prevažujúce rodové aspekty

Keďže väčšina utečencov pochádza zo Sýrie, Afganistanu a Iraku a týmto krajinám dominuje patriarchát, je dôležité cieľovej skupine priblížiť prevládajúci postoj Európy, kde prevláda rodová rovnosť a spravodlivosť.



Uplatňovanie rodového hľadiska znamená, že vo všetkých sociálnych a politických projektoch sa zohľadňujú záujmy mužov aj žien. Rodové (gender) hľadisko znamená zvážiť realitu oboch pohlaví, pretože určité nariadenia na ne môžu mať rôzne účinky. Platí to nielen pre nariadenia, ktoré majú za cieľ ustanoviť rodovú rovnosť, ale pre všetky nariadenia.

Teda namiesto tradične „mužského modelu“ (napríklad, že muž je hlavný živiteľ rodiny s kariérou, ktorá je neprerušovaná starostlivosťou o rodinu), do ktorého sa ženy majú zaradiť, bez ohľadu na ich potreby, uplatňujeme širokú škálu modelov rozdelenia rolí podľa potrieb jednotlivcov, a všetky modely pokladáme za rovnocenné.

Uplatňovanie rodového hľadiska sa týka oboch pohlaví: Existujú muži, ktorí nepasujú do tradične „mužskej role“ (napríklad dlhodobí nezamestnaní) a ženy, ktoré ju spĺňajú.



Úloha: On hádže ako dievča...

Spoločne so skupinou premýšľajte, aké sú typické klišé pre mužov a ženy a ako sa prejavujú v jazyku ustálenými slovnými spojeniami. Zapište ich.

Vo svojom kurze môžete využiť nasledujúce možnosti, aby ste zabezpečili rovnosť z rodového hľadiska:

1. Zahrňte mužov aj ženy do rozhodovania.
2. Zvážte, či dopad vašich rozhodnutí ovplyvní rozdielne ženy a mužov v konkrétnom pracovnom sektore, v ktorom kurz prebieha.
3. Zamyslite sa nad stereotypnými pojmami „ženská práca“ a „mužská práca“. Muži i ženy často zakladajú svoje kariérne rozhodnutia na tradičných modeloch, a preto výrazne obmedzujú výber svojich kariérnych možností.²⁵ Rodové stereotypy obmedzujú voľný rozvoj osobnosti a vedú k tomu, že ženy často nie sú schopné samostatne sa existenčne zabezpečiť. Rozšírite svoje náborové politiky a zamerajte svoju reklamu tak, aby priťahovala obe pohlavia.



Otázky, ktoré sa môžete pýtať:

- Viete si predstaviť, že Arman alebo Nedjad sú ženy?
 - Čo si myslíte o Nedjadovej práci ako ošetrovateľa?
 - Otázka pre mužov: viete si predstaviť, že pracujete ako ošetrovateľ?
 - Otázka pre ženy: viete si predstaviť, že pracujete na stavbe?
4. Ak je rozvrh kurzov nepružný, môžu muži zaradiť kurzy do svojho existujúceho rozvrhu ľahšie ako ženy?
 5. Existujú nejaké opatrenia týkajúce sa starostlivosti o deti, pri ktorých sa predpokladá, že sa o deti starajú skôr ženy ako muži?
 6. Monitorujete, či prevládajúce normy a hodnoty bránia účasti mužov alebo žien vo vzdelávacom programe?
 7. Starostlivo zvážte používaný jazyk: je rodovo neutrálny alebo naznačuje, že jedno pohlavie je horšie ako druhé alebo je jedno pohlavie údajne vhodnejšie pre určité povolanie alebo úlohu?
 8. Počas kurzu sa ubezpečte, že so ženami a mužmi sa zaobchádza rovnako a dostávajú rovnakú mieru pozornosti od lektora.
 9. Spochybňujte zovšeobecňovanie o mužoch a ženách a neakceptujte sexistické vtipy.

²⁵ https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php

2.7 Práca v Európe

V Európe musia zamestnávateľia poznať pravidlá týkajúce sa pracovného času a spĺňať minimálne normy stanovené v smerniciach EÚ. Musia sa dodržiavať pravidlá týkajúce sa minimálnej doby denného a týždenného odpočinku, prestávok, nočnej práce, ročnej dovolenky a maximálneho týždenného pracovného času.²⁶

Diskutujte so svojimi študentmi o nasledujúcej tabuľke, ktorá obsahuje najdôležitejšie pracovné podmienky v Európe. Keďže študenti sú prevažne migranti alebo utečenci, pravdepodobne pre nich bude nových mnoho aspektov. Aj pre miestnych obyvateľov je dôležité obnoviť si vedomosti o týchto predpisoch. Podrobnejšie informácie o jednotlivých krajinách nájdete tu:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=DE&acro=living&lang=de&parentId=0>

Hľadanie práce	<ul style="list-style-type: none"> • Voľné pracovné miesta sú zväčša publikované no online pracovných portáloch, na stránkach firmy alebo v tlačných médiách. <p>Tip: Ukážte účastníkom kurzu najdôležitejšie pracovné portály na internete a vysvetlite ich použitie. Nechajte im čas, aby našli pozície, ktoré sú pre nich zaujímavé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Po nájdení vhodnej pozície sa treba o ňu uchádzať. Uchádzač musí napísať životopis a sprievodný list a poslať ho správnej kontaktnej osobe. <p>Tip: Účastníci kurzu by mali napísať svoje životopisy a sprievodné listy. Dajte im spätnú väzbu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ak spoločnosť kvalifikuje uchádzača ako potenciálneho kandidáta, bude pozvaný na telefonický alebo osobný pohovor. <p>Tip: Precvičujte vedenie pohovoru priamo na kurze.</p>
Pracovná zmluva	<ul style="list-style-type: none"> • Ak žiadateľ dostane úväzok, dostane od svojho nového zamestnávateľa pracovnú zmluvu, ktorá obsahuje najdôležitejšie rámcové nariadenia. Pracovná zmluva musí byť podpísaná oboma stranami. • Pracovná zmluva musí obsahovať nasledujúce informácie:²⁷ <ul style="list-style-type: none"> - zmluvné strany (zamestnávateľ a zamestnanec)

²⁶ https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm

²⁷ https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm

	<ul style="list-style-type: none"> - miesto výkonu práce - ak nie je stanovené miesto výkonu práce, malo by to znamenať, že zamestnanec bude pracovať na rôznych miestach a treba uviesť sídlo spoločnosti - názov, stupeň, druh práce, náplň práce alebo stručný popis práce - začiatok pracovného pomeru - v prípade zmlúv na dobu určitú: očakávané trvanie pracovného pomeru - počet platených dní dovolenky za rok - výpovedné lehoty pre zamestnávateľa a zamestnanca - počítačový základný plat, frekvencia platieb a ďalšie zložky odmeňovania - dĺžka normálneho pracovného dňa alebo týždenného pracovného času - ustanovenia všetkých kolektívnych zmlúv uplatniteľných na príslušné podmienky zamestnania.
<p>Pracovné zmluvy na dobu určitú, na dobu neurčitú, dočasná práca (na dohodu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pracovná zmluva sa považuje za zmluvu na dobu určitú, ak sa pracovný pomer končí k určitému dátumu. • Pracovná zmluva sa považuje za zmluvu na dobu neurčitú, ak sa pracovný pomer nekončí k určitému dátumu. • Dočasná práca (práca na dohodu): Práca, v ktorej človek pracuje na dobu určitú v spoločnosti iného zamestnávateľa bez ukončenia pracovného pomeru s predchádzajúcim zamestnávateľom.
<p>Maximálny týždenný pracovný čas</p> <p>Pracovný čas = čas, počas ktorého je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a musí sa riadiť jeho pokynmi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Priemerný pracovný čas za sedemdnňové obdobie nepresahuje 48 hodín vrátane nadčasov. • Týždenný pracovný čas je určený vnútroštátnymi zákonmi, inými právnymi predpismi alebo správnymi opatreniami alebo kolektívnymi zmluvami a dohodami.
<p>Denný odpočinok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minimálna doba odpočinku je 11 po sebe nasledujúcich hodín za 24 hodín.
<p>Týždenný odpočinok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Minimálny nepretržitý odpočinok 24 hodín za sedemdnňové obdobie plus 11-hodinový denný odpočinok. • Minimálna doba odpočinku 24 hodín môže byť určená, ak je to opodstatnené, na základe objektívnych, technických alebo organizačných okolností.

Prestávky	<ul style="list-style-type: none"> • Každý pracovník, ktorý má denný pracovný čas dlhší ako šesť hodín, musí mať nárok na prestávku; trvanie a podmienky takéhoto prerušenia musia byť stanovené v kolektívnych zmluvách alebo dohodách alebo, ak také dohody neexistujú, vo vnútroštátnych právnych predpisoch.
Dovolenka	<ul style="list-style-type: none"> • Najmenej 4 týždne platenej dovolenky za rok. Tieto dni dovolenky sa nemôžu preplácať, pokiaľ pracovná zmluva neskončí pred úplným vyčerpaním ročnej dovolenky.
Nočná práca = práca medzi 23:00 a 6:00	<ul style="list-style-type: none"> • Priemerne, pracovníci v noci nesmú pracovať viac ako 8 hodín za 24 hodín. • Pracovníci by mali mať nárok na bezplatné zdravotné prehliadky v pravidelných intervaloch pred a po nočnej práci. Ak majú pracovníci v dôsledku nočnej práce zdravotné problémy, mali by byť podľa možnosti presunutí na dennú prácu.
Peňažné bonusy	<ul style="list-style-type: none"> • Na určitých pozíciách musia zamestnanci pracovať cez víkendy alebo cez sviatky. Zamestnanci za to majú nárok na peňažné bonusy.
Práceschopnosť	<ul style="list-style-type: none"> • V prípade choroby musí byť zamestnávateľ okamžite informovaný o tom, ako dlho zamestnanec nie je schopný pracovať. • Každá spoločnosť si interne reguluje, od koľkých dní práceneschopnosti zamestnanec potrebuje potvrdenie od lekára.
Ukončenie pracovného pomeru	<ul style="list-style-type: none"> • Výpovedná lehota pre zamestnávateľov a zamestnancov je stanovená v pracovnej zmluve a zvyčajne si vyžaduje písomnú výpoveď.

3. Pedagogické princípy

3.1 Gramotnosť, počítanie a sociálne zručnosti

Po tom, ako sa lepšie zoznámime s našou cieľovou skupinou, si ukážeme, čo je to gramotnosť, schopnosť počítat' a sociálne zručnosti súvisiace s prácou a ako ich možno definovať.

3.2 Gramotnosť: Definícia

Nízka úroveň gramotnosti je hlavnou prekážkou zapojenia sa do trhu práce pre potenciálnych pracovníkov. Ale ako môžeme jasne definovať gramotnosť?

Gramotnosť je ústredným bodom všetkých stupňov vzdelávania, najmä základného vzdelávania, a to prostredníctvom všetkých spôsobov poskytovania - formálneho, neformálneho a každodenného. Gramotnosť pre všetkých zahŕňa vzdelávacie potreby všetkých ľudských bytostí vo všetkých prostrediach a kontextoch, na severe aj na juhu, v mestách aj na vidieku, v školách aj mimo školy, dospelých aj detí, chlapcov aj dievčat, mužov aj žien.

(UN 2002: 4)

Skupina odborníkov EÚ v oblasti gramotnosti klasifikuje čitateľskú gramotnosť a schopnosť počítat' do troch rôznych kategórií: základná, funkčná a viacnásobná.²⁸ Táto kategorizácia znamená, že gramotnosť a schopnosť počítat' sú súčasťou kontinua, ktoré umožňuje tvorcom postupov a odborníkom v praxi definovať úroveň „vyžadovanú spoločnosťou“ alebo „ako byť súčasťou spoločnosti“.

Prístup Základných pracovných zručností cieľi na posilnenie „schopnosti čítať a písať na úrovni, ktorá človeku umožní rozvíjať sa a fungovať v spoločnosti“ a „aplikovať základné matematické princípy a procesy v kontexte bežného života“. Prechod na ďalší stupeň zloženej gramotnosti by mal lektor osobitne zvážiť a viesť.

<p>Zložená schopnosť čítať a písať</p> <p>Schopnosť využívať čítanie a písanie na produkciu, porozumenie, interpretáciu a kritické vyhodnotenie písomnej informácie. Je základom pre digitálnu účasť a informované rozhodnutia ohľadom financií, zdravia atď.</p>	<p>Zložená schopnosť počítat'</p> <p>Schopnosť a vôľa používať matematické myšlienky (logické a priestorové uvažovanie) a prezentácie (vzorce, modely, grafy, tabuľky), ktoré umožňujú človeku plnohodnotne fungovať v spoločnosti.</p>
<p>Funkčná schopnosť čítať a písať</p> <p>Schopnosť čítať a písať na úrovni, ktorá človeku umožňuje rozvíjať sa a fungovať v spoločnosti, doma, v škole a v práci.</p>	<p>Funkčná schopnosť počítat'</p> <p>Schopnosť uplatňovať základné matematické princípy a procesy v každodennom kontexte doma, v škole a v práci (potrebné pre platobný styk, čítanie cestovných poriadkov, atď.)</p>

²⁸ EU High Level Group of Experts on Literacy (2012), Final report

<p>Základná schopnosť čítať a písať</p> <p>Znalosť písmen, slov a štruktúr textu, ktorá umožňuje čítanie a písanie a podporuje ďalšie zlepšovanie.</p>	<p>Základná schopnosť počítať</p> <p>Poznať čísla, miery a štruktúry, základné operácie, základné matematické prezentácie a schopnosť využívať vhodné pomôcky na zlepšovanie.</p>
---	--

Kategórie gramotnosti a počítania - Zdroj: EU High Level Group of Experts on Literacy (2012)

Podľa PIAAC²⁹ existujú štyri typy interakcie s textom:

<p>Porozumenie</p>	<p>Zahŕňa porozumenie slovnej zásobe, identifikáciu hlavnej myšlienky, pochopenie zámeru autora a spôsobu organizácie myšlienok, vrátane poznania toho, aký majú spoločenský zmysel. Porozumenie sa skladá z viacerých komplexných krokov a vyžaduje si prepájanie viacerých úrovní a analyzovanie.</p>
<p>Hodnotenie</p>	<p>Určuje, či je konkrétny text pre danú úlohu relevantný - a spoľahlivý ako zdroj. Môže zahŕňať aj posudzovanie presnosti konkrétneho vyjadrenia alebo kvality celkového textu. Schopnosť hodnotiť text je ne-smierne dôležitá zručnosť v našom digitálnom veku, keď sú dospelí zaplavení informáciami z niekedy pochybných zdrojov.</p>
<p>Použitie</p>	<p>Zahŕňa schopnosť aplikovať informácie z textu na konkrétny cieľ. Dospelí nečítajú ponukové menu, aby definovali slová alebo zodpovedali otázky. Čítajú menu, aby si objednali jedlo. Čítajú pokyny, aby niečo urobili. Čítajú webové stránky, aby našli potrebné informácie.</p>
<p>Zapojenie</p>	<p>Zahŕňa mieru, akou dospelí vyhľadávajú čítanie, aby získali informácie alebo sa zabavili, množstvo a rozsah čítania, sebadôveru, ktorú majú vo svoje vlastné schopnosti čítať a potrebné ich zamerať, a tiež pravdepodobnosť, s akou budú zdieľať svoje čítanie s ostatnými.</p>

²⁹ Trawick, A. (2019): The PIAAC Literacy Framework and Adult Reading Instruction. Page 43.

Čo treba brať do úvahy, keď učíme nízko kvalifikovaných³⁰ ľudí s nízkymi zručnosťami písať a čítať?

- a. Je potrebné naplniť odlišné potreby študentov alebo „jedna veľkosť nepasuje všetkým“: Rozvoj zručností v čítaní miestnych obyvateľov môže byť obmedzený kognitívnymi alebo fyzickými poruchami, ako sú dyslexia alebo jazykové poruchy, alebo nedostatočnou vnímateľnosťou na individuálne vzdelávacie potreby. Okrem toho, niektorí utečenci nenavštevovali žiadnu alebo iba základnú školu. Z tohto dôvodu musia lektori kurzu rozvíjať svoj zmysel pre rozmanitosť svojich študentov. Je založený na uznaní, že „univerzálny migrant“ neexistuje a že každá osoba by sa mala posudzovať individuálne.
- b. Je treba spracovať „životný náklad“:
 - Účastníci môžu byť limitovaní predošlými skúsenosťami, kedy čítanie *nebolo oceňované alebo podporované*.
 - Účastníci môžu byť limitovaní *stresom z aktuálnej životnej situácie* a obavami, ktoré sú pre dospelého žiaka prednostné alebo aj *nízkym sebavedomím* a skúsenosťami, ktoré spôsobili, že dospelý žiak učiaci sa čítať sa cíti *vystrašený a bezmocný*.

V týchto prípadoch by riešením mohla byť sociálno-vzdelávacia podpora. Takáto kontaktná osoba by mohla napríklad analyzovať životné podmienky žiakov a poskytovať podporu pri starostlivosti o deti, hľadať ubytovanie alebo podávať žiadosti a poskytovať finančnú pomoc.

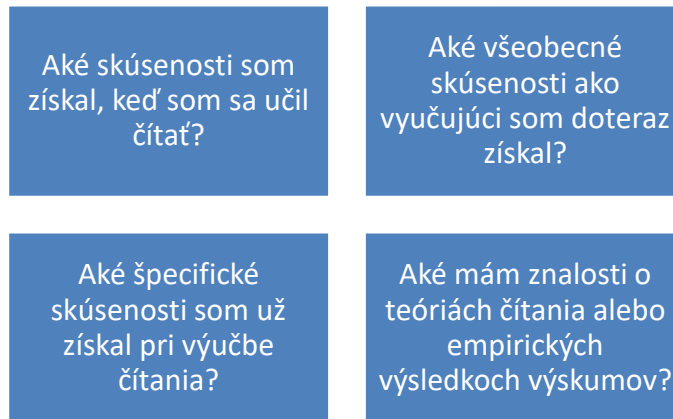
- c. Získajte chuť na čítanie: S cieľom integrovať čítanie a písanie natrvalo do života účastníkov je dôležité, aby inštruktor kurzu sprostredkoval zábavnosť a zmysluplnosť gramotnosti. Preto treba rozvíjať radosť z čítania.
- d. Vzdelávacie prostredie musí spĺňať fyzické, psychologické a vzdelávacie požiadavky:
 - Vytvorte vhodné fyzické a psychologické prostredie, čo znamená príjemné, pokojné, uvoľnené a bezpečné miesto na čítanie.
 - Uvedomte si, že menej kvalifikovaní dospelí čitatelia väčšinou nikdy neboli vyučovaní informovaným, plánovaným, profesionálnym spôsobom alebo spôsobom zameraným na potreby.
 - Majte na pamäti, že väčšina dospelých nebola učená pútavým spôsobom a „zažraná“ do učenia! Vyučovanie nemotivovalo študentov k tomu, aby sa učili.

Lektori by preto pred učením dospelých čítať a písať mali premýšľať o svojich presvedčeniach.

Pred začatím kurzu môže byť preto dôležité, aby vedúci kurzu zvažil nasledujúce otázky:³¹

³⁰ Chapman, E. & McHardy (2019): Adult Literacy Teachers' Perspectives on Reading Difficulties and the Origins of These Perspectives. <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

³¹ <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>



Sebareflexia:



- Môže byť veľmi ťažké, keď sa cítite stratený v písanom jazyku. Ak chcete zistiť, aké to je, keď sa čítanie a písanie stane výzvou, môžete skúsiť preložiť Braillovu vetu hore.
- Napíšte svojou nedominantnou rukou jednoduchú vetu. Predstavte si, že by ste týmto spôsobom museli naplniť svoju každodennú prácu.

3.3 Schopnosť počítat': Definícia

Nielen písmená spôsobujú mnohým ľuďom problém. Schopnosť počítat' je takisto základom toho, aby ľudia mohli naplno využiť svoj potenciál v kariére.

ESCO definuje schopnosť počítat' ako "schopnosť aplikovať numerický a matematický obsah, informácie, nápady a procesy na splnenie požiadaviek sveta vzdelávania a práce; to zahŕňa pochopenie čísel, vzorcov, tvaru a priestoru, a matematického jazyka, symbolov, postupov a spôsobov myslenia, ktoré sa používa na dosiahnutie konkrétnych cieľov".³²

Schopnosť počítat' sa preto dá rozložiť na viacero kompetencií potrebných pre úspešnosť v práci.

³² ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

V práci, ľudia musia byť schopní:³³

- vykonávať výpočty súvisiace s prácou,
- používať matematické nástroje a zariadenia,
- vykonávať merania súvisiace s prácou,
- spracovávať kvantitatívne dáta,
- pracovať s tvarom a priestorom,
- komunikovať matematické informácie.

Tu si môžete prečítať detailnejšie definície od PISA:

vykonávať výpočty súvisiace s prácou	<p>Algebraické výrazy: verbálna interpretácia a manipulácia s algebraickými výrazmi, zahŕňajúc čísla, symboly, aritmetické operácie, mocniny a jednoduché odmocniny</p> <p>Aritmetické operácie: povaha a vlastnosti týchto operácií a súvisiaci systém premenných.</p>
používať matematické nástroje a zariadenia ³⁴	<p>Podstatnou matematickou schopnosťou, ktorá v praxi podporuje matematickú gramotnosť, je používanie matematických nástrojov. Matematické nástroje zahŕňajú fyzické nástroje, ako sú meracie prístroje, ako aj kalkulačky a počítačové nástroje, ktoré sú čoraz dostupnejšie. Táto schopnosť zahŕňa poznať a byť schopný využívať rôzne nástroje, ktoré môžu pomôcť matematickej činnosti, a tiež poznať obmedzenia týchto nástrojov. Matematické nástroje môžu tiež zohrávať dôležitú úlohu pri zdieľaní výsledkov.</p>
vykonávať merania súvisiace s prácou ³⁵	<p>Meranie: kvantifikácia prvkov tvarov a telies a vzťahov medzi nimi, ako sú napríklad uhlové miery, vzdialenosť, dĺžka, obvod, plocha a objem.</p>
spracovávať kvantitatívne dáta ³⁶	<p>Predstava kvantity môže byť najrozšírenejším a najdôležitejším matematickým aspektom zapojenia sa do nášho sveta a fungovania v ňom. Zahŕňa kvantifikáciu vlastností objektov, vzťahov, situácií a entít vo svete, porozumenie rôznym</p>

³³ ESCO <https://bit.ly/2Gn5TmM>

³⁴ PISA: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

³⁵ PISA

³⁶ PISA for Development Mathematics Framework. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

reprezentáciám týchto kvantifikácií a posudzovanie správnosti výkladu a dôkazov na základe množstva. Zapojiť sa do kvantifikácie sveta znamená porozumieť meraniam, počtom, veľkostiam, jednotkám, ukazovateľom, relatívnej veľkosti a numerickým trendom a vzorcom. Aspekty kvantitatívneho dôvodu - ako napríklad početný význam, viacnásobné znázornenie čísel, efektnosť vo výpočte, mentálny výpočet, odhad a hodnotenie primeranosti výsledkov - sú podstatou matematickej gramotnosti vo vzťahu ku kvantite.

Kvantifikácia je primárna metóda na opis a meranie obrovského súboru vlastností rôznych aspektov sveta. Umožňuje modelovanie situácií, skúmanie zmien a vzťahov, popis a manipuláciu s priestorom a tvarom, organizovanie a interpretáciu údajov a meranie a hodnotenie neistoty. Matematická gramotnosť v oblasti kvantity teda aplikuje znalosť počtu a číselných operácií v širokej škále príkladov.

pracovať s tvarom a priestorom³⁷

Priestor a tvar zahŕňa celý rad javov, s ktorými sa stretávame všade v našom vizuálnom a fyzickom svete: vzory, vlastnosti predmetov, polohy a orientácie, reprezentácie objektov, dekódovanie a kódovanie vizuálnych informácií a navigácia a dynamická interakcia so skutočnými tvarmi, ako aj so znázorneniami. Geometria slúži ako základ pre vnímanie priestoru a tvaru, ale táto kategória presahuje tradičnú geometriu čo do obsahu, významu a metód, pričom vychádza z prvkov iných matematických oblastí, ako je priestorová vizualizácia, meranie a algebra. Napríklad tvary sa môžu meniť a bod sa môže pohybovať, čo vyžaduje koncept funkcie.

V tejto oblasti sú ústredné vzorce merania. Manipulácia a interpretácia tvaru v situáciách, ktoré si vyžadujú nástroje ako softvér dynamickej geometrie až po softvér globálneho systému určovania polohy (GPS), sú zahrnuté do tejto kategórie.

PISA predpokladá, že porozumenie súboru základných pojmov a zručností je dôležité pre matematickú gramotnosť vo vzťahu k priestoru a tvaru. Matematická gramotnosť v oblasti priestoru a tvaru zahŕňa celý rad aktivít, ako je porozumenie perspektívy (napríklad v obrazoch), vytváranie a čítanie máp, trans-

³⁷ PISA <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264305274-5-en.pdf?expires=1564749703&id=id&accname=ocid54016941&checksum=F7F38D85B863559F96369D5BC5DC19A4>

	formácia tvarov s využitím technológie alebo bez nej, vnímanie trojrozmerných scén z rôznych perspektív a vytváranie reprezentácií tvarov.
komunikovať ³⁸ matematické informácie	Čítať, dekodovať a rozumieť výrokom, otázkam, úlohám, objektom alebo obrázkom, aby sa dal vytvoriť mentálny model situácie.

Sebareflexia:

- Je frustrujúce nerozumieť matematickým informáciám, ktoré potrebujete. **Nebolo by fajn, keby ste rozumeli tomuto vzorcu “šťastia” (= happiness)?**

$$\text{Happiness}(t) = w_0 + w_1 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{CR}_j + w_2 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{EV}_j + w_3 \sum_{j=1}^t \gamma^{t-j} \text{RPE}_j$$

39

- *Schopnosť počítať je viac ako vzorce – schopnosť počítať je ľudská aktivita - schopnosť počítať je funkčná a vysoko praktická.* Na čo sa tieto výroky vzťahujú a kde sa s početnou gramotnosťou stretávate v bežnom živote? Tieto príklady môžu pomôcť ako inšpirácia.



3.4 Sociálne zručnosti: Definícia

V neposlednom rade by sme sa chceli zamerať na sociálne zručnosti. Len nedávno sa stali súčasťou základného vzdelávania. Ich prítomnosť alebo neprítomnosť však môže znamenať úspech alebo zlyhanie na pracovisku. Aké sú sociálne kompetencie a prečo sú nevyhnutné pre úspech na pracovisku?

³⁸ PISA

³⁹ A computational and neural model of momentary subjective well-being. <https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

“Sociálne a emocionálne zručnosti“ sa týkajú schopností regulovať svoje myšlienky, emócie a správanie. Tieto zručnosti sa líšia od kognitívnych schopností, ako sú gramotnosť alebo početná gramotnosť, pretože sa týkajú skôr toho, ako ľudia zvládajú svoje emócie, vnímajú samých seba a vzťahujú sa k ostatným, akoby naznačovali primárnu schopnosť spracovávať informácie. Ale podobne ako gramotnosť a schopnosť počítať závisia od situačných faktorov a reagujú na zmeny a rozvoj prostredníctvom formálneho a neformálneho vzdelávania.⁴⁰

Veľká päťka (Big Five) sa definuje ako súbor základných vyšších kategórií sociálnych kompetencií:

- otvorenosť ku skúsenosti
- svedomitosť (plnenie úloh)
- emocionálna stabilita (emočná regulácia)
- extravertzia (vzťahovanie sa k druhým)
- prívetivosť (spolupráca).

Každá z dimenzií zahŕňa súbor vzájomne súvisiacich sociálnych a emocionálnych zručností. Napríklad plnenie úloh zahŕňa orientáciu na úspech, spoľahlivosť, sebakontrolu a vytrvalosť. Okrem preukázania vzájomnej podobnosti, tieto zoskupenia tiež zabezpečujú systematické, komplexné a vyvážené zhodnotenie sociálnych a emocionálnych schopností jednotlivcov.



⁴⁰ OECD: Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success. Page 4. <https://bit.ly/2rsWTrG>

Zaujímá vás opis sociálnych a emocionálnych zručností OECD? Tak navštívte <https://bit.ly/2rsWTrG!>

Sociálne zručnosti sú na pracovisku obzvlášť dôležité. V práci musia byť ľudia schopní:⁴²

- porozumieť svojim právam a povinnostiam
- hovoriť o pracovných harmonogramoch
- hovoriť o pracovných úlohách
- spracúvať a zdieľať informácie, ústne aj písomné
- zvládnuť pokyny, ústne aj písomné
- spolupracovať s ostatnými, čo zahŕňa
 - ponúkať návrhy
 - ponúkať pomoc
 - žiadať o pomoc
 - zvládať spätnú väzbu
 - komunikovať so zákazníkmi
 - podávať správy, ústne aj písomne.

3.5 Rozpoznanie deficitov gramotnosti, schopností počítat' a sociálnych zručností

Chceli by ste otestovať úroveň gramotnosti, schopnosti počítat' a sociálnych zručností účastníkov pred začatím kurzu? Tu nájdete viacero testov:

Táto kontrola gramotnosti vám pomôže vyhodnotiť vaše schopnosti. Dostanete informáciu o tom, čoho ste schopní a čo môžete zlepšiť.⁴³

➤ **Link:** <https://bit.ly/2pVMdSi>



⁴¹ OECD: Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success. Page 6. <https://bit.ly/2rsWTrG>

⁴² <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-EN.pdf?timestamp=1554984122695>

⁴³ <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>



Táto kontrola schopností počítať vám pomôže vyhodnotiť vaše schopnosti. Dostanete informáciu o tom, čo ste schopní a čo môžete zlepšiť.⁴⁴

➤ **Link:** <https://bit.ly/2KaNiw7>

Toto je príklad dotazníka medziľudských zručností, podobný testom osobnosti, ktoré sa používajú v psychologickom výskume a praxi. Tento dotazník meria päť kľúčových osobnostných čŕt, ktoré predpovedajú úroveň medziľudských zručností a vnímania.⁴⁵

➤ **Link:** <https://bit.ly/36YQxRm>

www.psychometrictest.org.uk

50 Item Interpersonal Skills Questionnaire

This is an example interpersonal skills questionnaire, similar to personality tests used in psychological research and practice. This questionnaire measures five key personality traits which predict levels of interpersonal skills and awareness.

Please describe yourself as you are at present, not how you wish to be in the future. Please answer as honestly as possible, in relation to other people of a similar demographic around you. You will be provided with a list of statements. Please indicate for each statement whether it is "Very Inaccurate", "Moderately Inaccurate", "Neither Accurate nor Inaccurate", "Moderately Accurate" or "Very Accurate".

Once you have completed this questionnaire, your results will be provided to you, along with feedback. Results are anonymous, however you may withdraw your results at any time; simply provide us with your username and we will remove your data from our database. This example test will not be used for selection decisions, it is solely for personal use.

Please answer all of the questions provided. Skipping questions will lower your overall score, making your results less accurate.

Please provide a username in the space provided:

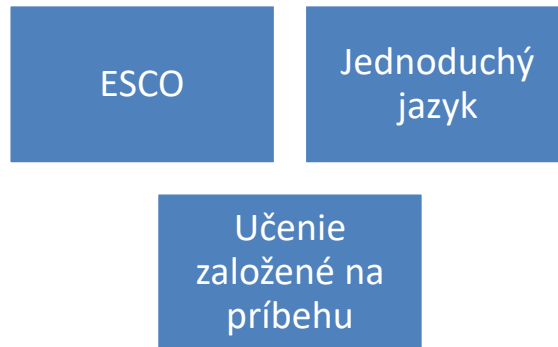
When you are ready, press the start button to begin the test.

⁴⁴ <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>

⁴⁵ <https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>

4. Koncept Workplace Basic Skills

Teraz, keď poznáte účastníkov a základné pojmy, predstavíme vám koncept Základných pracovných zručností. Prístup Základných pracovných zručností učí vyššie uvedené vzdelávacie ciele gramotnosti, početnej gramotnosti a sociálnych zručností prepojením troch prístupov:



4.1 ESCO (Európske zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a povolania): Základné povolania

ESCO obsahuje zručnosti a kompetencie stanovené pre každé povolanie a informácie o príslušných kvalifikáciách.

*ESCO (Európske zručnosti, kompetencie, kvalifikácie a povolania) je európska viacjazyčná klasifikácia **zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolanií.***

ESCO funguje ako slovník, opisuje, identifikuje a klasifikuje odborné povolania, zručnosti a kvalifikácie relevantné pre trh práce EÚ a vzdelávanie a odbornú prípravu.⁴⁶

ESCO kladie osobitný dôraz na základné povolania, ktoré zahŕňajú „vykonávanie jednoduchých a rutinných úloh, ktoré si môžu vyžadovať použitie ručných nástrojov a značné fyzické úsilie”.⁴⁷

V prístupe Základné pracovné zručnosti sa môžu študenti zoznámiť s kompetenciami opísanými v ESCO, ktoré sú relevantné pre príslušné profesijné skupiny. Týmto spôsobom je možné získať počiatočný prehľad o jednom konkrétnom povolaní v oblasti stavebníctva, upratovania, starostlivosti a cestovného ruchu.

⁴⁶ <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>

⁴⁷ <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation?conceptLanguage=en&full=false#&uri=null>





4.2 Učenie na základe príbehu

Už dlho je známe, že učenie teoretických konceptov nie je dostatočné na to, aby umožnilo študentom uplatniť svoje znalosti v praxi. Namiesto toho, aby sme sa zaoberali gramotnosťou, počítaním a sociálnymi zručnosťami sucho, abstraktne a oddelene od seba, naša koncepcia integruje všetky vzdelávacie ciele do príbehového prístupu.

Príbehy poskytujú epizodickú štruktúru, ktorá formuje náš zážitok. Využitím prirodzenej štruktúry príbehu, prístupy zamerané na rozprávanie ponúkajú potenciál na učenie, ktoré je **efektívne a pútavé**. Tieto prístupy ponúkajú bohaté interakcie, v ktorých sa účastníci aktívne zapájajú do riešenia problémov založených na príbehoch, ktoré sú **prispôsobené ich individuálnym potrebám**.⁴⁸

Dospelí sa učia vďaka realistickému a autentickému obsahu, ktorý má skutočný súvis s ich životom. Najmä pre ľudí s nízkou kvalifikáciou, príbehy ponúkajú nízko-prahový prístup k vzdelávaniu. Tým, že sprevádzajú protagonistu v práci, vytvárajú si pozitívnu identifikáciu. Príbehy okrem toho zdôrazňujú význam čitateľskej aj početnej gramotnosti a sociálnych zručností pre úspech v práci. Vďaka aktívnej orientácii konceptu sa kompetencie precvičujú a odzrkadľujú v mnohých situáciách. Pre účastníka je teda možné vidieť celkový obraz a relevantnosť základných zručností v ich živote. Príbeh popisuje postupnosť udalostí, ktoré si vyžadujú využitie kompetencií jasne definovaných v ESCO. Účastník môže sprevádzať nasledujúce postavy pri ich prvom pracovnom dni:

⁴⁸ Optimizing Story-Based Learning: An Investigation of Student Narrative Profiles.
[file:///C:/Users/JUS/Downloads/Optimizing Story-Based Learning An Investigation o%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/JUS/Downloads/Optimizing%20Story-Based%20Learning%20An%20Investigation%20o%20(1).pdf)

Pracovný sektor	Postava	
	<p>Stavebníctvo</p>	<p>Arman: pracovník na stavbe</p> 
	<p>Upratovanie</p>	<p>Anna: upratovacie služby</p> 



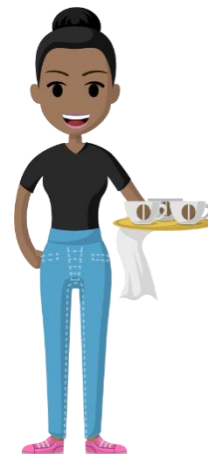
Zdravotníctvo

Nedjad: pracovník osobnej starostlivosti v zdravotníckom zariadení



Turizmus & voľný čas

Karin: čašníčka



Výhody učenia na základe príbehu:⁴⁹

- Citovo sa prepája s účastníkmi
- Povzbudzuje zvedavosť
- Pomáha účastníkom vzťahovať sa k obsahu
- Inšpiruje k aktivite
- Podporuje reflexiu
- Poskytuje kontext a relevantnosť
- Uľahčuje zapamätanie informácií

⁴⁹ <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

- Zjednodušuje zložité a abstraktné koncepty
- Preruší monotónnosť
- Prepojuje teóriu s praxou.

Čo naše príbehy nechcú:

- poskytovať odborné vzdelávanie
- vytvoriť dostatočný základ pre trvalú prácu bez ďalšieho školenia v danom zamestnaní
- byť jednorazovým zážitkom vo vzťahu k opísanému povolaniu.

Príbehy sú teda zamýšľané ako podnet a premostujú do ďalšieho formálneho vzdelávania a odbornej prípravy.

4.3 Jednoduchý jazyk

Všetky výukové materiály sú navrhnuté v súlade s nariadeniami Jednoduchý jazyk. Ustanovenie o jednoduchom písaní z roku 2010 definuje jednoduchý jazyk ako „písanie, ktoré je **jasné, stručné, dobre zorganizované** a dodržiava ďalšie osvedčené postupy vhodné pre daný predmet alebo oblasť a určené publikum”.

Naši účastníci miestni a migranti – Prečo potrebujeme zostať zrozumiteľní

Je veľa techník, ktoré môžu pomôcť dosiahnuť tento cieľ:

- Logická organizácia so zreteľom na čitateľa
- „Vy“ a ďalšie zámená
- Aktívny hlas
- Krátke vety
- Bežné, každodenné slová
- Ľahko čitateľný dizajn.

Viac informácií o jednoduchom jazyku a návrhu učebných materiálov nájdete na [The Elements of Plain Language](#).

4.4 Ako používať naše materiály – Kombinované učenie

Potreby a preferencie jednotlivých žiakov sa zvyčajne líšia. Organizácie musia vo svojich stratégiách používať kombináciu vzdelávacích prístupov, aby správnym ľuďom v správnom čase dodali správny obsah v správnom formáte. Pozitívne účinky kombinovaného vzdelávania sú založené na kombinácii virtuálneho a tradičného vzdelávania. To znamená využiť rôzne médiá takým spôsobom, aby sa navzájom dopĺňali s cieľom podporovať vzdelávanie. V prípade ľudí s nízkou kvalifi-

káciou sú mimoriadne dôležité osobné stretnutia, pretože digitálne vzdelávanie je pre danú cieľovú skupinu neobvyklým prostredím.

Platforma digitálneho vzdelávania ponúka možnosť získať okamžitú spätnú väzbu na dokončené úlohy na základe automatizovaného vyhodnocovania. Študenti môžu vykonávať úlohy kedykoľvek, kdekoľvek a tak často, ako chcú. Výsledky, ktoré dosiahli v teste, si môžu prezerať sami, ale podľa potreby ich vidí aj lektor.

Úlohy sú realizované pomocou elektronickej učebne. Tu nájdete stručný prehľad možností, ktoré študentom ponúka e-trieda pre študentov:

Možnosti testovania kompetencií pomocou e-triedy:

Typ otázky 1: Jednoduchý výber	Typ otázky jednoduchý výber predstavuje otázky, pre ktoré je možné vybrať iba jednu odpoveď.
Typ otázky 2: Viacnásobný výber	V otázke s možnosťou výberu z viacerých odpovedí si musí študent zvoliť odpoveď z niekoľkých možných, ktoré sú uvedené.
Typ otázky 3: Pravda alebo nepravda	Otázka na pravdu alebo nepravdu je prehlásenie, ktoré treba zhodnotiť ako správne alebo nesprávne. Tento typ otázok ponúka zoznam prehlásení, ktoré treba zhodnotiť ako pravda-nepravda.
Typ otázky 4: Priradovanie	Priradovacie otázky sú dva susedné zoznamy súvisiacich slov, fráz, obrázkov alebo symbolov. Každá položka v jednom zozname má byť spárovaná s najmenej jednou položkou v druhom zozname.
Typ otázky 5: Zoradovanie	Hodnotenie poradia je typ otázky, ktorý umožňuje študentom zmeniť usporiadanie a zorade-

	nie rôznych položiek do správneho poradia.
Typ otázky 6: Numerické	V numerických otázkach musí účastník vypočítať a vpísať správnu aritmetickú hodnotu.
Typ otázky 7: Vyplňovačka	Vyplňovačky pozostávajú z poučky, vety alebo odseku, kde sú prázdne miesta a účastník musí vyplniť chýbajúce slová alebo čísla.
Typ otázky 8: Text s viacnásobným výberom	Účastníci musia vybrať správne slovo zo zoznamu ponúknutých, aby doplnili vetu.
Typ otázky 9: Zásobník slov	V tomto type otázok musí účastník vybrať slovo zo zásobníka a umiestniť ho na správne prázdne miesto. Účastník vyberá jednu správnu možnosť z viacerých.
Typ otázky 10: Hot Spot	V otázke typu Hot Spot používatelia označia odpoveď kliknutím na konkrétnu oblasť obrázka.

Úlohy môžu byť vykonávané samostatne alebo so spolužiakmi alebo v učiacej skupine. Okrem toho aktívne workshopy a praktické školenia môžu ponúknuť príležitosť hlbšie pracovať na vzdelávacom obsahu, objasniť otvorené otázky, precvičiť a naučiť sa praktické zručnosti alebo spoločne reflektovať vzdelávací proces.

5. Bibliography

Alpha-Bündnis Berlin Mitte (2018, 22. March): Politische Bildung in der Grundbildung – Eine Materialsammlung für die Praxis. Retrieved from <https://alphabuendnis-mitte.de/2018/03/22/politische-bildung-in-der-grundbildung-eine-materialsammlung-fuer-die-praxis/>

Aschemann, B. (2016, 22. July): Workplace Learning ist mehr als Lernen am Arbeitsplatz. Retrieved from: <https://erwachsenenbildung.at/aktuell/nachrichten/10076-workplace-learning-ist-mehr-als-lernen-am-arbeitsplatz.php>

Bradell, A. & Grünhae-Monette, M. & Portefin, C. & Sjövsärd, K. (2016): Language for work -a quick guide. How to help adult migrants develop work-related language skills. Retrieved from: <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-EN.pdf?timestamp=1554984122695>

Chapman, E. & McHardy, J. (2019): Adult Literacy Teachers' Perspectives on Reading Difficulties and the Origins of These Perspectives. Adult Literacy Education (1/1). Retrieved from: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Cobler, A. (2018, 16. July): Weiterbildung hausgemacht: Lernen von zu Hause. Retrieved from: <https://www.hallokarriere.com/lernen-von-zu-hause-aus/>

ELINET (2015): Literacy in Europe: Facts and figures. Retrieved from: http://www.elinet.eu/fileadmin/ELINET/Redaktion/Factsheet-Literacy_in_Europe-A4.pdf

Europäische Kommission (2019): Key competences for lifelong learning. doi:10.2766/569540. Retrieved from: <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1>

- (2012): EU High Level Group of Experts on Literacy. Final Report. Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/96d782cc-7cad-4389-869a-bbc8e15e5aeb/language-en>
- Skills and qualifications. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>
- Statistics explained: Educational attainment level distribution by migration status and background, 25-55 age group, 2014 and 2008. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d2/Educational_attainment_level_distribution_by_migration_status_and_background%2C_25-55_age_group%2C_2014_and_2008.png
- Statistics explained: Migration and migrant population. Retrieved from: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/de#Migrantenbev.C3.B6lkerung:fast_22.C2.A0Millionen_Drittstaatsangeh.C3.B6rige_leben_in_der_EU

Europäisches Parlament (2019, 18. July): Asyl und Migration: Zahlen und Fakten. Retrieved from: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20170629STO78630/asyl-und-migration-zahlen-und-fakten>

European Skills/Competences, qualifications and Occupations: numeracy and mathematics. Retrieved from: <http://data.europa.eu/esco/skill/b99e9027-8263-4630-a8f2-d7f400b4149e>

- (2019, 14. February): What is ESCO? Retrieved from: <https://ec.europa.eu/esco/portal/howtouse/21da6a9a-02d1-4533-8057-dea0a824a17a>
- Elementary Occupations. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>

Eurostat (2018): Main countries of citizenship and birth of the foreign foreign-born population. Retrieved from: <https://bit.ly/2XO0DAr>

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (2014): Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011. Retrieved from: <https://bit.ly/2QUISxJ>

Europäische Union (2019): Arbeitszeit. Retrieved from: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_de.htm

- (2019): Beschäftigungsbedingungen. Retrieved from: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/employment-terms/index_de.htm

Gesellschaft: Intrinsische Motivation und extrinsische Motivation. Retrieved from: <https://wpgs.de/fachtexte/motivation/intrinsische-motivation-und-extrinsische-motivation/>

Gildner, K. (2016, 26. April): Frage & Antwort, Teil 6: Motivation erkennen und fördern. Retrieved from: <https://sprache-ist-integration.de/frage-6-motivation/>

Gutierrez, K. (2015, 27. August): How Storytelling Can Improve Your eLearning Courses. Retrieved from: <https://www.shiftelearning.com/blog/how-storytelling-can-improve-your-elearning-courses>

Internationale Organisation für Migration: Who is a migrant?. Retrieved from: <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>

- Definitions. Retrieved from: <https://www.who.int/migrants/about/definitions/en/>

Klein, R.; Reutter, G. (2016): Heterogenität unter Geringqualifizierten. Retrieved from <https://wb-web.de/wissen/lehren-lernen/heterogenitat.html>

Klischeefrei: Über die Initiative. Retrieved from: https://www.klischeefrei.de/de/klischeefrei_53000.php

Kompetanse Norge: Literacy check. Retrieved from: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=leseskrivesjekk&lang=en>

- Numeracy check. Retrieved from: <http://vox-wp2.vox.no/selvsjekk/?check=regnesjekk&lang=en>

Lee, S & Mott, B. & Lester, J. (2010): Optimizing Story-Based Learning: An Investigation of Student Narrative Profiles. In: Alevan, V. & Kay, J. & Mostow, J.: Intelligent Tutoring Systems. (155-165). Intelligent Tutoring Systems. DOI: 10.1007/978-3-642-13437-1_16

Martin, I. et al. (2016): From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States. Volume 1. Retrieved from: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol1.pdf

OECD (2018), PISA for Development Assessment and Analytical Framework: Reading, Mathematics and Science. OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305274-en>

- Social and Emotional Skills. Well-being, connectedness and success. Retrieved from: [http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20\(website\).pdf](http://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf)

Psychometric Test (2019, 29 April): Interpersonal Skills Test. Retrieved from: <https://www.psychometrictest.org.uk/interpersonal-skills-test/>

Rutledge, R. & Skandali, N. & Dayan, P & Dolan, R. (2014): A computational and neural model of momentary subjective well-being. PNAS (111/33). 12252–12257. <https://doi.org/10.1073/pnas.1407535111>. Retrieved from: <https://www.pnas.org/content/111/33/12252.full>

Sauter, W. (2017, 18. September): Vom Trainer zum Lernbegleiter – ein grundlegender Rollenwechsel. Retrieved from: <https://blendedsolutions.wordpress.com/2017/09/18/vom-trainer-zum-lernbegleiter-ein-grundlegender-rollenwechsel/>

Sorgalla, M. (Dezember): Gruppenarbeit. Retrieved from: <https://wb-web.de/wissen/methoden/gruppenarbeit.html>

Spörrle, M. (2018, 15. January): Warum wir Sozialkompetenz lernen müssen. Retrieved from: <https://www.zeit.de/hamburg/2018-01/elbvertiefung-15-01-2018>

Training ABC (2011, 12. September): 10 Ways to Respect Diversity in the Workplace. Retrieved from <https://www.trainingabc.com/10-Ways-to-Respect-Diversity-in-the-Workplace/>

Trawick, A. (2019): The PIAAC Literacy Framework and Adult Reading Instruction. An Introduction for Adult Educators. Adult Literacy Education (1/1). 37-52. Retrieved from: <https://www.proliteracy.org/LinkClick.aspx?fileticket=0TEMdLV6sCc%3d&portalid=0>

Wb-web: Gruppenarbeit: Souveränes Leiten in der ersten Gruppenphase. Retrieved from: <https://wb-web.de/material/methoden/gruppenarbeit-souveranes-leiten-in-der-ersten-gruppenphase-1.html>

- Vier Regeln für die Gruppenarbeit. Retrieved from: <https://wb-web.de/material/methoden/vier-regeln-fur-die-gruppenarbeit.html>

- E-Learning in der Erwachsenenbildung. Retrieved from: <https://wb-web.de/material/medien/e-learning.html>