



Dofinansowane przez
Unię Europejską

2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200

Kompetencje kluczowe dla osób 50+

WYTYCZNE

dla trenerów/organizatorów edukacji
w zakresie wdrażania i prowadzenia kursów
kompetencji kluczowych dla osób w wieku
50+

Opracowane przez:

Deinde sp. z o.o.

Projekt realizowany w ramach programu
Erasmus+, od 1 lutego 2022 do 30 listopada
2023 przez konsorcjum:

Deinde sp. z o.o. (Polska),
Institut Saumurois de la Communication (Francja),
INERCIA DIGITAL SL (Hiszpania),
Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia).



Wersja:

Polska

Zastrzeżenie: Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Publikacja darmowa



SPIS TREŚCI

03

Wstęp

04

O nas – Konsorcjum Projektu

06

Użytkownicy i interesariusze

10

Różnice w nauczaniu osób starszych w porównaniu z osobami młodszymi

11

Dostosowanie kursów do potrzeb i możliwości osób 50+

13

Sposoby dotarcia do grup docelowych

15

Metody, które można wykorzystać w edukacji z osobami 50+

18

Jak zachęcać osoby 50+ do edukacji

19

Instrukcja korzystania z kursów

21

Opisy kursów

48

Możliwe sposoby łączenia kursów i ich modułów

57

Elementy dodatkowe

59

Wymagania dla kadry nauczycielskiej pracującej z osobami 50+

61

Wskazówki dla nauczyciela pracującego z osobami 50+

63

Analiza ryzyka w pracy edukacyjnej z osobami 50+

65

Monitorowanie jakości kursów dla osób 50+

72

Walidacja efektów uczenia się

74

Synergia i wartość dodana rezultatów

76

Wpływ na priorytety programu Erasmus+



WSTĘP

„Wytyczne dla trenerów/organizatorów edukacji w zakresie wdrażania i prowadzenia kursów kompetencji kluczowych dla osób w wieku 50+” przygotowane przez Deinde sp. z o.o. (Polska) w ramach projektu „Kompetencje kluczowe dla osób 50+” (2021-1-PL01-KA220-ADU-000035200), realizowanego w ramach programu Erasmus+, od 1 lutego 2022 r. do 30 listopada 2023 r. przez konsorcjum: Deinde sp. z o.o. (Polska), Institut Saumurois de la Communication (Francja), INERCIA DIGITAL SL (Hiszpania), Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia). Wytyczne to innowacyjne narzędzie uzupełniające cztery kursy kompetencji kluczowych dla osób w wieku 50+, a także stanowiące dopełnienie dla innych rezultatów opracowanych przez partnerstwo w ramach projektu.

Wytyczne mają charakter instruktażowy i ich celem jest udzielenie wskazówek osobom i instytucjom, które będą zainteresowane wdrażaniem 4-ech kursów kompetencji kluczowych dla osób 50+ opracowanych przez międzynarodowe Konsorcjum organizacji edukacyjnych i wspierających edukację z Europy.

Wytyczne zawierają krótką prezentację organizacji wchodzących w skład konsorcjum, jak również listę potencjalnych użytkowników i interesariuszy. Znajdą w nich Państwo także charakterystykę grupy docelowej, opis różnic w nauczaniu pomiędzy osobami młodszymi a osobami 50+, sposoby dotarcia do grupy docelowej oraz dostosowania kursu do jej potrzeb i możliwości.



Ponadto dowiedzą się Państwo, jak zachęcać osoby 50+ do edukacji i jakie metody można zastosować w pracy z nimi. Niniejszy dokument przedstawia krótkie opisy czterech kursów w zakresie kompetencji kluczowych wraz z przykładami na alternatywne ich wykorzystanie, np. poprzez łączenie różnych kursów i ich modułów.

Dalsze treści dokumentu, które mogą się okazać pomocne w pracy z grupami osób 50+, obejmują wymagania i wskazówki dla kadry nauczycielskiej, analizę ryzyka w związku z edukacją osób 50+, sposoby na monitorowanie jakości kursów dedykowanych osobom 50+, przydatne informacje na temat walidacji efektów kształcenia.

Ostatnie zagadnienia opisane w niniejszym dokumencie dotyczą synergii i wartości dodanej rezultatów projektu oraz wpływu tychże rezultatów na realizację priorytetów programu Erasmus+.

O NAS – KONSORCJUM PROJEKTU

Deinde – Polska (Lider konsorcjum)

Strona internetowa: www.deinde.pl

Deinde sp. z o. o. (DinD) – instytucja szkoleniowa, działająca w dziedzinie uczenia się przez całe życie, pozaszkolnych form edukacji, aktywizacji zawodowej i społecznej oraz przedsiębiorczości.

Deinde jako autor wiodący KURSU Z ZAKRESU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI skupiło się na ujęciu tej tematyki w szerszym aspekcie jako przedsiębiorczości osobistej, która przejawia się m.in. w (1) samoświadomości i kreatywnym myśleniu, (2) umiejętności określania celów i planowania aktywnych procesów na rzecz realizacji celów oraz (3) wzmacnianiu postaw związanych z rozumieniem zasad zrównoważonego rozwoju.

Institut Saumurois de la Communication (Francja)

Strona internetowa: www.iscformation.org

Institut Saumurois de La Communication (ISC) – ośrodek szkoleniowy zajmujący się m.in. nieformalną edukacją dorosłych w ramach różnych szkoleń, z szerokim doświadczeniem w zakresie nauczania i doradztwa w kwestii kompetencji kluczowych.

ISC jako autor wiodący KURSU Z ZAKRESU KOMPETENCJI OSOBISTYCH, SPOŁECZNYCH I UMIEJĘTNOŚCI UCZENIA SIĘ skupiło się na zagadnieniach takich jak m.in. (1) umiejętność skutecznej komunikacji, (2) metody i techniki uczenia się oraz (3) zarządzanie czasem i zarządzanie konfliktem.



O NAS – KONSORCJUM PROJEKTU

IINERCIA DIGITAL SL (Hiszpania)

Strona internetowa: www.inerciadigital.com

Inercia Digital S.L. – andaluzyjska organizacja specjalizująca się w szkoleniach i innowacjach w zakresie umiejętności cyfrowych na poziomie międzynarodowym.

INERCIA DIGITAL jako autor wiodący KURSU Z ZAKRESU KOMPETENCJI CYFROWYCH rozwinęła kwestie związane z głównymi umiejętnościami w zakresie ICT przydatnymi na co dzień, m.in. (1) bezpieczeństwo w sieci, (2) tworzenie własnych treści oraz (3) inerakcje, komunikacja i współpraca z wykorzystaniem technologii cyfrowych.

Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet (Norwegia)

Strona internetowa: www.mangfold.no

Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet – MiA (Różnorodność w miejscu pracy) jest fundacją pozarządową z kilkudziesięcioletnim doświadczeniem w nauczaniu umiejętności podstawowych (ang. "basic skills"), w tym rozumienia i tworzenia informacji (ang. "literacy"), w grupach defaworyzowanych.

MiA jako autor wiodący KURSU Z ROZUMIENIA I TWORZENIA INFORMACJI poruszyła tematykę związaną m.in. z (1) pojęciem języka w różnych kontekstach i zastosowaniach, (2) umiejętnością rozumienia i tworzenia informacji w odniesieniu do aktywnego uczestnictwa w życiu obywatelskim oraz (3) różnicą pomiędzy informacją a dezinformacją, funkcjonowaniem w social mediach; publicznymi wystąpieniami.



UŻYTKOWNICY I INTERESARIUSZE

Interesariuszami kursów kompetencji kluczowych dla osób 50+ są grupy osób (interesariusze indywidualni) i instytucji (interesariusze instytucjonalni), które mają związek z organizacją, prowadzeniem lub korzystaniem z tych kursów.

1. INTERESARIUSZE INSTYTUCJONALNI:

- Instytucje edukacyjne: szkolenia i kursy kompetencji kluczowych mogą być organizowane przez instytucje edukacyjne, takie jak szkoły dla dorosłych, uniwersytety trzeciego wieku, centra kształcenia ustawicznego czy organizacje pozarządowe.
- Organizacje pozarządowe: organizacje, które koncentrują się na wsparciu osób starszych, mogą organizować kursy kompetencji kluczowych jako element swoich działań i programów społecznych.
- Przedsiębiorstwa: mogą chcieć inwestować w rozwijanie kompetencji kluczowych swoich pracowników 50+ poprzez organizowanie kursów (przez działy HR) lub ich zlecenie instytucjom edukacyjnym.
- Agencje rządowe i samorządowe: mogą wspierać inicjatywy związane z rozwojem kompetencji kluczowych dla osób 50+ poprzez finansowanie, programy wsparcia i partnerstwa z organizacjami społecznymi.
- Instytucje społeczne: biblioteki, centra społeczne, domy kultury i inne instytucje społeczne mogą organizować kursy kompetencji kluczowych jako element swojej oferty edukacyjnej.
- Rodziny: bliscy i opiekunowie osób 50+ mogą zachęcać swoich rodziców lub podopiecznych do uczestnictwa w kursach kompetencji kluczowych, aby wspierać rozwój i samodzielność.
- Instytucje sektora zdrowia: instytucje w sektorze zdrowia mogą zachęcać pacjentów i klientów do uczestnictwa w kursach kompetencji kluczowych jako elementu dbałości o zdrowie i jakość życia.
- Społeczność lokalna: społeczność lokalna, w tym sąsiedzi i przyjaciele osób 50+, jak również zorganizowane lokalne struktury (np. OHP, KGW), może być zainteresowana promowaniem kursów kompetencji kluczowych i wsparciem dla ich mieszkańców.



2. INTERESARIUSZE INDYWIDUALNI:

A) OSOBY W WIEKU 50+

Osoby 50+ są głównymi interesariuszami kursów. Są to osoby, które chcą rozwijać swoje umiejętności, poszerzać wiedzę, zdobyć nowe kompetencje i zwiększyć szanse na rynku pracy lub osiągnąć osobiste cele, w tym:

NOWE MOŻLIWOŚCI ZAWODOWE

- Osoby szukające nowych możliwości zawodowych: niektóre osoby 50+ mogą być zainteresowane rozwijaniem nowych umiejętności, które umożliwią im zmianę kariery lub zaangażowanie się w nową działalność zawodową.

PO EMERYTURZE

- Osoby po przejściu na emeryturę: osoby, które przeszły na emeryturę, mogą być zainteresowane uczestnictwem w kursach kompetencji kluczowych, aby zachować aktywność umysłową, społeczną i fizyczną po zakończeniu kariery zawodowej.

AKTYWNY TRYB ŻYCIA

- Osoby pragnące aktywnego trybu życia: osoby 50+, które pragną aktywnie spędzać czas, mogą być zainteresowane kursami kompetencji kluczowych z zakresu zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej czy kreatywności.

NOWE ZNAJOMOŚCI

- Osoby chcące poznać nowe osoby: kursy stanowią okazję do nawiązania nowych znajomości i poznania osób o podobnych zainteresowaniach i celach.

ZMIANA JAKOŚCI ŻYCIA

- Osoby pragnące poprawić jakość życia: udział w kursach kompetencji kluczowych może być sposobem na poprawę jakości życia, nabycie pewności siebie, znalezienie nowych pasji.



ZAANGAŻOWANIE SPOŁECZNE

- Osoby dążące do aktywności społecznej: dla części osób 50+ ważne jest uczestnictwo w życiu społeczności lokalnej. Kursy kompetencji kluczowych mogą dostarczyć im narzędzi do aktywnego uczestnictwa w różnych inicjatywach i projektach społecznych.

REALIZACJA CELÓW ŻYCIOWYCH

- Osoby pragnące realizować swoje cele życiowe: niektóre osoby mają wyklarowane cele życiowe, które chciałyby zrealizować. Kursy kompetencji kluczowych mogą pomóc im w zdobyciu umiejętności i wiedzy niezbędnej do osiągnięcia tych celów.

POZOSTALI INTERESARIUSZE INDYWIDUALNI:

B) OPIEKUNOWIE OSÓB 50+

Bliscy, którzy pełnią rolę opiekunów osób starszych, na przykład dzieci lub wnuki, które chcą pomóc swoim bliskim w rozwijaniu umiejętności i zdobywaniu nowej wiedzy.

C) PROFESJONALIŚCI

Osoby, które pełnią rolę nauczycieli, trenerów, doradców, pracowników socjalnych lub innych specjalistów pracujących bezpośrednio z osobami starszymi, w tym przede wszystkim:

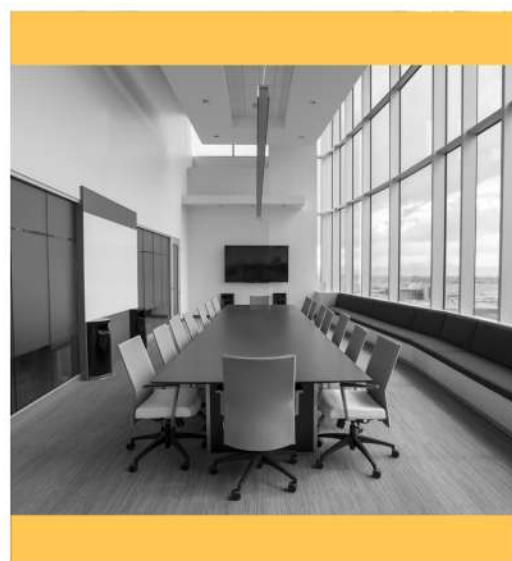
- Nauczyciele i trenerzy: osoby pracujące w sektorze edukacji dla dorosłych, szkołach dla seniorów, uniwersytetach trzeciego wieku czy innych instytucjach, które oferują kursy dla osób 50+.
- Pracownicy socjalni: osoby, które pracują w instytucjach i organizacjach socjalnych, które świadczą wsparcie i opiekę dla osób starszych.
- Doradcy zawodowi: specjaliści doradzający osobom 50+ w zakresie rozwoju kariery, poszukiwania pracy, zmiany zawodu czy zaangażowania w wolontariat.
- Specjaliści ds. zdrowia: osoby pracujące w służbie zdrowia (lekarze, pielęgniarki, fizjoterapeuci), którzy mogą korzystać z gotowych kursów kompetencji kluczowych, aby pomóc pacjentom w radzeniu sobie z wyzwaniami zdrowotnymi w późniejszym wieku.
- Trenerzy rozwoju osobistego: specjaliści oferujący szkolenia i coaching w zakresie rozwoju osobistego i umiejętności miękkich, które mogą być dostosowane do potrzeb i celów osób 50+.
- Konsultanci ds. emerytur: specjaliści doradzający w zakresie planowania finansowego na okres po przejściu na emeryturę, którzy mogą wykorzystać gotowe kursy kompetencji kluczowych jako element swojej oferty dla klientów.
- Animatorzy kultury: osoby pracujące w placówkach kulturalnych, domach kultury czy bibliotekach, które organizują programy kulturalne i edukacyjne dla osób starszych.
- Pracownicy organizacji pozarządowych: osoby angażujące się w działalność organizacji, które promują aktywność i wsparcie dla osób 50+, mogą korzystać z gotowych kursów kompetencji kluczowych jako elementu swoich działań.





- Specjaliści ds. aktywizacji zawodowej: osoby pracujące w organizacjach wspierających osoby 50+ w znalezieniu zatrudnienia, które mogą wykorzystać gotowe kursy kompetencji kluczowych jako element swojego programu aktywizacyjnego.
- Facylitatorzy grup wsparcia: osoby prowadzące grupy wsparcia dla osób 50+, które mogą wykorzystać gotowe kursy kompetencji kluczowych jako narzędzie do wspierania rozwoju osobistego uczestników.

- Psychoterapeuci i terapeuci zajęciowi: specjaliści oferujący wsparcie emocjonalne, terapie zajęciowe i terapie oparte na sztuce dla osób 50+, które mogą wykorzystać gotowe kursy kompetencji kluczowych jako uzupełnienie swojej pracy terapeutycznej.
- Trenerzy zdrowego stylu życia: osoby specjalizujące się w edukacji i promocji zdrowego stylu życia, aktywności fizycznej, diety i innych aspektów wpływających na zdrowie osób 50+.
- Pracownicy centrów aktywności seniorów: osoby pracujące w centrach, które organizują programy i aktywności dla osób starszych, takie jak warsztaty, wykłady, wycieczki, które mogą wykorzystać gotowe kursy kompetencji kluczowych jako element swojej oferty.
- Koordynatorzy programów dla osób starszych: osoby odpowiedzialne za planowanie i organizację programów edukacyjnych, rekreacyjnych i kulturalnych dla osób 50+ w instytucjach publicznych lub prywatnych.



RÓŻNICE W NAUCZANIU OSÓB STARSZYCH W PORÓWNANIU Z OSOBAMI MŁODSZYMI

1. DOŚWIADCZENIE ŻYCIOWE:

Osoby starsze mają istotne doświadczenie życiowe, które może wpływać na ich podejście do nauki. Mając większe zasoby wiedzy, mogą bardziej skoncentrować się na praktycznych aspektach i zastosowaniu nowej wiedzy w życiu codziennym.

2. MOTYWACJA:

Osoby starsze mogą uczyć się z innych powodów niż osoby młodsze. Mogą chcieć kontynuować rozwijanie umiejętności, spełnić swoje zainteresowania lub pozostać aktywne po przejściu na emeryturę.

3. SZYBKOŚĆ PRYSWAJANIA WIEDZY:

W przeciwieństwie do dzieci i młodzieży osoby starsze mogą potrzebować więcej czasu na przyswajanie nowych informacji i umiejętności. Mogą potrzebować powtórzeń i bardziej dogłębnych wyjaśnień.

4. DOSTOSOWANIE STYLU NAUCZANIA:

Nauczyciele i instruktorzy muszą dostosować swoje metody nauczania do potrzeb osób starszych, uwzględniając ich doświadczenie, tempo i preferencje.

5. ZNACZENIE PRAKTYCZNOŚCI:

Osoby starsze często bardziej cenią praktyczne zastosowanie wiedzy i umiejętności, skupiając się na aspektach życia, które mają bezpośredni wpływ na ich codzienne funkcjonowanie..

6. ZMIANY W PAMIĘCI I ZDOLNOŚCIACH POZNAWCZYCH:

W miarę starzenia mogą występować naturalne zmiany w pamięci i zdolnościach poznawczych, co może wpływać na efektywność nauki u osób starszych.

7. ZNACZENIE KONTEKSTU:

Osoby starsze mogą lepiej przyswajać informacje, które są związane z ich życiowymi doświadczeniami i są zrozumiałe w ich kontekście.

8. WSPÓŁPRACA I INTERAKCJE:

Osoby starsze często czerpią korzyści z interakcji z innymi, w tym ze wspólnego uczenia się i wymiany doświadczeń.

Źródło, m.in.:

Peltier, J. W. (2007). Teaching and Training Older Adults. In: J. W. Peltier, Teaching & Training Adults (pp. 187-208).



DOSTOSOWANIE KURSÓW DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI OSÓB 50+

1. SALA I MIEJSCE PROWADZENIA:

- Wybierz miejsce, które jest łatwo dostępne dla osób starszych, np. bez schodów lub z rampami dla osób z ograniczoną mobilnością.
- Upewnij się, że sala jest dobrze oświetlona, aby wszystkie osoby mogły wygodnie czytać i skupić się na zajęciach.
- Zadbaj o odpowiednią temperaturę w sali, aby uniknąć uczucia, że jest zbyt gorąco lub zbyt zimno, co może wpływać na koncentrację.
- Upewnij się, że sala jest przestronna i wygodnie urządzona, aby wszyscy mieli wystarczająco dużo miejsca na rozłożenie notatek i materiałów.
- Zapewnienie wygodnych miejsc siedzących: upewnij się, że miejsca siedzące podczas szkolenia są ergonomiczne, wygodne i dostosowane do potrzeb osób starszych. Pamiętaj również o odpowiedniej ilości przestrzeni, aby wszyscy mogli swobodnie poruszać się między krzesłami.

2. POSIŁKI I NAPOJE:

- Zapewnij zdrowe i zrównoważone posiłki, które dostarczą odpowiednich składników odżywczych i energii.
- Zapytaj osoby uczestniczące o ewentualne ograniczenia dietetyczne, aby móc zapewnić odpowiednie posiłki dla wszystkich.
- Dostęp do wody: upewnij się, że wszyscy mają łatwy dostęp do wody pitnej podczas szkolenia.
- Umożliwiaj regularne przerwy na posiłki i napoje, aby osoby uczestniczące mogły zregenerować siły i zachować wysoką koncentrację.



3. MATERIAŁY EDUKACYJNE:

- Wykorzystuj materiały drukowane w większych rozmiarach i czytelnej czcionce, aby ułatwić czytanie osobom z pogorszonym wzrokiem.
- Oferuj materiały w różnych formatach, takich jak tradycyjne skrypty i książki, ebooki, audiobooki czy prezentacje multimedialne, aby dostosować się do różnych preferencji uczestników.
- Stosuj czytelne i klarowne grafiki, aby ułatwić zrozumienie prezentowanych informacji.

DOSTOSOWANIE KURSÓW DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI OSÓB 50+

4. WSPARCIE TECHNOLOGICZNE:

- Zapewnij pomoc techniczną w obszarze korzystania z komputerów i urządzeń mobilnych, jeśli kursy wykorzystują technologię.
- Upewnij się, że sprzęt audiowizualny działa prawidłowo i jest łatwy w obsłudze dla uczestników/czek.

5. DOBROSTAN FIZYCZNY:

- Włącz regularne przerwy podczas szkolenia, aby wszyscy mogli rozluźnić mięśnie i rozciągnąć ciało. Zachęć także do prostych ćwiczeń rozgrzewających, które pomogą w utrzymaniu dobrej kondycji fizycznej.
- Zaproponuj ćwiczenia oddechowe w ramach przerw.
- Rozważ zaplanowanie ćwiczeń praktycznych w taki sposób, aby osoby musiały się w ich trakcie ruszać, zmieniać miejsca.

6. ATMOSFERA I KULTURA:

- Stwórz otwarte i przyjazne środowisko, które zachęca do aktywnego uczestnictwa i dzielenia się doświadczeniami.
- Podkreśl znaczenie wzajemnego szacunku i akceptacji różnic, co pomoże uczestnikom czuć się zrozumianymi i docenionymi.
- Zachęcaj uczestników do współpracy i wymiany wiedzy, aby wykorzystać bogactwo doświadczeń w grupie.



SPOSOBY DOTARCIA DO GRUP DOCELOWYCH

Kilka sposobów, które mogą pomóc w dotarciu do grupy osób 50+:



- Współpraca z organizacjami pozarządowymi: nawiąż współpracę z organizacjami pozarządowymi, które zajmują się wsparciem osób starszych. Zaproponuj im wspólne działania promocyjne i organizację prezentacji kursów dla ich członków lub podopiecznych.
- Informator seniora: umieść informacje o kursach w lokalnych informatorach dla seniorów, gazetach lokalnych lub biuletynach parafialnych.
- Współpraca z organizacjami zakorzenionymi w społecznościach lokalnych (koła gospodyń wiejskich, stowarzyszenia parafialne, ochotnicza straż pożarna): zaproponuj im wspólne działania promocyjne i organizację prezentacji kursów dla ich członków lub podopiecznych.
- Prezentacje w centrach seniora: skontaktuj się z lokalnymi centrami aktywności seniora i zapytaj, czy możesz przeprowadzić prezentację dotyczącą oferty kursów. To da możliwość bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi uczestnikami.
- Internet i media społecznościowe: wykorzystaj Internet i media społecznościowe do promocji kursów. Stwórz stronę internetową lub dedykowany profil na platformach społecznościowych, gdzie można publikować informacje o kursach, zdjęcia, opinie uczestników itp. Możesz również skorzystać z płatnych reklam na Facebooku lub Google, które umożliwią dotarcie do konkretnych grup wiekowych. Korzystaj z grup tematycznych (pamiętaj, że statystycznie poziom cyfryzacji w grupie 50+ jest niższy niż w innych grupach wiekowych).
- Spotkania i wydarzenia lokalne: uczestnicz w lokalnych wydarzeniach, targach edukacyjnych, festiwalach kulturalnych, gdzie będziesz mógł rozmawiać bezpośrednio z potencjalnymi uczestnikami kursów. Rozdawaj ulotki, broszury lub wizytówki z informacjami o ofercie kursów

SPOSOBY DOTARCIA DO GRUP DOCELOWYCH

Kilka sposobów, które mogą pomóc w dotarciu do grupy osób 50+:

- Rekomendacje od zadowolonych uczestników/czek: zadбай o pozytywne doświadczenia uczestników/czek kursów. Zadowoleni uczestnicy/czki będą najlepszymi ambasadorami/kami twojej oferty i mogą polecać kursy swoim znajomym i rodzinie.
- Marketing szeptany: zachęć aktualnych uczestników/czki do polecenia kursów swoim znajomym. Dobry wizerunek i jakość oferowanych kursów przyciągają nowych zainteresowanych.
- Kampanie e-mailingowe: stwórz listę mailingową zainteresowanych i regularnie wysyłaj informacje o aktualnych i nadchodzących kursach. Reklama w lokalnych mediach: jeśli budżet na to pozwala, zainwestuj w reklamę w lokalnych mediach, takich jak radio, telewizja czy prasa.
- Współpraca z pracownikami instytucji związanych z opieką zdrowotną: skontaktuj się z pracownikami placówek medycznych, lekarzami rodzinnymi, pielęgniarkami, którzy mogą polecić kursy swoim pacjentom (jeśli oferujesz je bezpłatnie).



METODY, KTÓRE MOŻNA WYKORZYSTAĆ W EDUKACJI Z OSOBAMI 50+

METODA STORYTELLINGU:

Opis: Uczenie się poprzez opowiadanie historii, co pomaga w lepszym zapamiętywaniu informacji.

Przykład: Nauczyciel wykorzystuje storytelling, aby opowiedzieć ciekawą historię związaną z konfliktem między dwoma osobami, w której przy okazji przekazuje metody i narzędzia, jakie zastosowano do rozwiązania tego konfliktu.

PEER LEARNING (NAUKA RÓWIEŚNICZA):

Opis: Uczestnicy/czki uczą się od siebie nawzajem, dzieląc się swoimi doświadczeniami i wiedzą.

Przykład: Osoby 50+ tworzą grupy studyjne, gdzie mogą wymieniać się wiedzą na temat hobby, np. ogrodnictwa i odsprzedaży nadmiarowych plonów.

METODA KRYTYCZNEGO MYŚLENIA:

Opis: Uczenie się analizy informacji, wywodzenia wniosków i podejmowania świadomych decyzji.

Przykład: Uczestnicy/czki 50+ biorą udział w dyskusji na kontrowersyjny temat, aby rozwijać krytyczne myślenie.

METODA KWESTIONARIUSZY SAMOOPISOWYCH:

Opis: Uczestnicy/czki odpowiadają na pytania dotyczące swoich zainteresowań, co pomaga dostosować materiał do indywidualnych potrzeb.

Przykład: Osoby 50+ wypełniają kwestionariusz, aby określić, jakie tematy są dla nich najbardziej interesujące (można wykorzystać skalę Likerta).

METODA ANALIZY PRZYPADKÓW:

Opis: Badanie konkretnych sytuacji w celu zrozumienia różnych problemów i rozwiązań.

Przykład: Grupa seniorów analizuje przypadki związane z problemami zdrowotnymi (prawdziwej osoby lub wymyślonej przez trenera) i wspólnie szuka rozwiązań.



METODA TWORZENIA PREZENTACJI:

Opis: Uczestnicy/czki przygotowują i prezentują tematy, które ich interesują, co rozwija zdolności komunikacyjne.

Przykład: Osoba 50+ przygotowuje prezentację na temat swojej podróży zagranicznej i dzieli się swoimi wspomnieniami, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, zdarzeń, które ją zaskoczyły pozytywnie, które ją zaskoczyły negatywnie, jak sobie z nimi poradziła, jakie ma refleksje, morał.

METODA REZERWUARU WIEDZY:

Opis: Uczniowie dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, tworząc zasób wiedzy w grupie.

Przykład: W grupie 50+ uczestnicy/czki wymieniają się wskazówkami dotyczącymi zdrowego stylu życia i żywienia, miejsc, gdzie można korzystać z kupionego produktu lub usługi lub uzyskać bezpłatne wsparcie.

METODA GAMIFIKACJI:

Opis: Wykorzystanie elementów gier do motywowania i angażowania uczniów.

Przykład: Osoby 50+ uczą się nowych umiejętności w ramach gry edukacyjnej, która nagradza ich postępy (np. gra ekologiczna, podczas której drużyny „segregują” niestandardowe rodzaje śmieci, napisane na małych kartkach).

METODA STUDIUM PRZYPADKU:

Opis: Uczestnicy/czki analizują i rozwiązują rzeczywiste problemy z życia codziennego.

Przykład: Osoby 50+ pracują nad studium przypadku związanym z optymalizacją finansów domowych (budżet domowy, porównywanie cen produktów z uwzględnieniem ich gramatury).

METODA INTERAKTYWNYCH WARSZTATÓW:

Opis: Uczestnicy/czki uczestniczą w praktycznych zajęciach i ćwiczeniach.

Przykład: Osoby 50+ uczestniczą w warsztatach sztuki, gdzie uczą się malować akwarelami swoje drzewo problemów i celów.

METODA ĆWICZEŃ RELAKSACYJNYCH:

Opis: Uczniowie uczą się różnych technik relaksacji i redukcji stresu.

Przykład: Osoby 50+ uczestniczą w zajęciach jogi, ćwiczeniach, medytacjach, które pomagają w poprawie kondycji fizycznej i psychicznej.

METODA ODWRÓCONEGO NAUCZANIA (FLIPPED CLASSROOM):

Opis: Uczestnicy/czki przygotowują się do lekcji poprzez zapoznanie się z materiałem przed zajęciami.

Przykład: Osoby 50+ na początku lekcji oglądają film/nagranie na temat zdrowego stylu życia i dyskutują o nim na lekcji.

METODA PÓL KOGNITYWNYCH:

Opis: Podział materiału na mniejsze, zorganizowane kategorie, co ułatwia przyswajanie informacji.

Przykład: Grupa seniorów analizuje podział zwierząt na różne grupy i klasy (przy nauce języka obcego).

METODA AKTYWNEGO SŁUCHANIA:

Opis: Uczniowie angażują się w aktywne słuchanie i notowanie istotnych informacji.

Przykład: Osoby 50+ słuchają wywiadu z naukowcem i notują kluczowe fakty dotyczące tematu.

METODA MAP KONCEPTUALNYCH:

Opis: Tworzenie graficznych map, aby zobrazować relacje między pojęciami i tematami.

Przykład: Uczestnicy/czki 50+ tworzą mapę konceptualną na temat zdrowego stylu życia.

METODA OPOWIADANIA AUTOBIOGRAFICZNEGO:

Opis: Uczestnicy/czki dzielą się swoimi wspomnieniami i historiami z życia, co wzmacnia więzi grupy.

Przykład: Osoby 50+ opowiadają o swoich najważniejszych doświadczeniach z przeszłości.

METODA MNEMOTECHNIK:

Opis: Wykorzystanie technik zapamiętywania dla lepszego zapamiętywania faktów i informacji.

Przykład: Seniorzy korzystają z technik mnemotechnicznych, aby nauczyć się kluczowych numerów, nazw.

METODA PROJEKTÓW SPOŁECZNYCH:

Opis: Uczestnicy/czki pracują nad projektami mającymi pozytywny wpływ na społeczność.

Przykład: Grupa seniorów angażuje się w projekt sprzątnięcia i pielęgnacji lokalnego parku.

METODA ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW W GRUPIE:

Opis: Grupa pracuje razem, aby zidentyfikować i rozwiązać konkretne problemy.

Przykład: Osoby 50+ tworzą zespół, aby zidentyfikować i zaproponować rozwiązania dotyczące wyzwań związanych z przejściem na emeryturę.



JAK ZACHĘCAĆ OSOBY 50+ DO EDUKACJI

1. Twórz programy edukacyjne skrojone na miarę: opracuj programy, uwzględniając różne zainteresowania i poziomy zaawansowania uczestników 50+.

2. Podkreśl korzyści zdrowotne: zaznacz, że edukacja i rozwijanie umiejętności może wpływać korzystnie na zdrowie psychiczne i fizyczne.

3. Organizuj warsztaty tematyczne: umożliwiał uczestnictwo w praktycznych warsztatach, które pozwolą na zdobycie nowych umiejętności.

4. Dostosuj tempo nauki: pozwól uczestnikom/czkom uczyć się w swoim tempie, aby nie odczuwali presji.

5. Wspieraj interakcje międzypokoleniowe: zachęcaj do wspólnych projektów z młodszymi uczestnikami/czkami, co sprzyja wymianie doświadczeń.

6. Zaznacz możliwości zawodowe: przedstaw perspektywy kariery i nowe szanse na rynku pracy po zdobyciu dodatkowych umiejętności.

7. Organizuj wizyty studyjne: planuj wyjazdy do miejsc związanych z tematyką kursu, aby zwiększyć motywację uczestników.

8. Wykorzystuj technologię: wprowadzaj nowoczesne metody nauki, które uwzględniają korzystanie z komputerów i aplikacji.

9. Podkreśl możliwości rozwoju osobistego: zwracaj uwagę na rozwój kompetencji społecznych, emocjonalnych i intelektualnych.

10. Stworzenie przyjaznego środowiska: zadbaj o atmosferę wsparcia i zrozumienia, która pozwoli uczestnikom/czkom czuć się komfortowo.



11. Wykorzystaj sukcesy innych: prezentuj przykłady innych osób 50+, które odniosły sukces po zdobyciu dodatkowego wykształcenia.

12. Promuj samodoskonalenie: zachęcaj uczestników do zaspokajania swojej ciekawości i potrzeby ciągłego rozwoju.

13. Wykorzystuj przykłady z życia codziennego: pokaż, jak wiedza zdobyta na kursie może być użyteczna w różnych sytuacjach życiowych.

14. Oferuj możliwość testowania: zapewnij krótkie, bezpłatne próbne zajęcia, które pozwolą osobom 50+ zapoznać się z programem nauczania.

15. Promuj wartość edukacji jako czynnika integracji społecznej: wyjaśnij, że nauka pozwala na nawiązanie nowych relacji i wzmocnienie więzi społecznych.

INSTRUKCJA KORZYSTANIA Z KURSÓW

Opracowane w projekcie kursy są udostępnione jako bezpłatne materiały, gotowe do pobrania na stronie internetowej Deinde (www.deinde.pl).

Każdy kurs składa się z:

- 1.**Syllabusu z programem nauczania – dokument zawierający informacje na temat danego kursu, w tym m.in. cele uczenia się, metody nauczania, wymagania wstępne, warunki techniczne realizacji kursu, struktura kursu wraz z wykazem godzin dydaktycznych, przydatną literaturę, szczegółowy opis treści w programie nauczania.
- 2.**Materiałów/instrukcji dla edukatorów, trenerów – szczegółowy scenariusz prowadzenia zajęć z treścią, którą trener/ka ma przekazać uczestnikom/czkom, ćwiczenia, instrukcje, prezentacje itp.). Podręcznik umożliwia przygotowanie i przeprowadzenie kursu także tym trenerom, którzy nie mają jeszcze doświadczenia w danym obszarze tematycznym. Prezentacje są dostępne w formacie ppt – do pobrania i wyświetlenia w trakcie kursu.
- 3.**Materiałów szkoleniowych dla uczestników – zbiór ćwiczeń, kart pracy, opisów aktywności, materiałów edukacyjnych w postaci skryptów treści teoretycznych, prezentacji itp.
- 4.**Kwestionariusza oceny kursu szkoleniowego (jest to dokument dla uczestników/uczestniczek do wypełnienia w celu dokonania oceny szkolenia w różnych jego aspektach; może być dowolnie modyfikowany w razie potrzeby).
- 5.**Narzędzi walidacji efektów kształcenia (narzędzia do pomiaru wiedzy, umiejętności i postaw – np. testy sprawdzające wiedzę (np. przed i po), ćwiczenia praktyczne, szablon opinii osoby prowadzącej zajęcia, narzędzia samooceny itp.).



W celu przygotowania się do przeprowadzenia kursu w pierwszej kolejności należy zapoznać się z sylabusem oraz materiałami dla edukatorów, trenerów (przewodnik/podręcznik trenera/ki), w których opisano najważniejsze informacje dotyczące kursu i programu nauczania oraz przedstawiono gotową instrukcję jego przeprowadzenia z opisem aktywności i ćwiczeń krok po kroku. Następnie warto zapoznać się z gotowymi szablonami, instrukcjami bądź treściami zawartymi w materiałach dla uczestników/uczestniczek i zaplanować ich wykorzystanie w trakcie szkolenia. Narzędzia walidacji efektów kształcenia i kwestionariusz oceny kursu to dokumenty, które wykorzystać można pod koniec kursu, żeby zweryfikować stopień przyswojenia przez uczestników/uczestniczki wiedzy, nabycia umiejętności i postaw. Kwestionariusz oceny szkolenia pozwoli zebrać oceny, opinie i refleksje uczestników/uczestniczek z punktu widzenia organizacji kursu i sposobu jego przeprowadzenia.



OPISY KURSÓW

NAZWA KURSU

KOMPETENCJE KLUCZOWE DLA OSÓB 50+: KOMPETENCJE W ZAKRESIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

CELE KSZTAŁCENIA

Wiedza:

- Wiedza, czym jest samoświadomość
- Wiedza o tym, jak można poprawić samoświadomość
- Znajomość filarów wewnętrznej pewności siebie
- Znajomość przekonań utrudniających i ułatwiających skuteczne działanie
- Znajomość nawyków utrudniających skuteczne działanie
- Znajomość nawyków ułatwiających skuteczne działanie
- Znajomość podstawowych cech osobowości
- Wiedza, czym jest profil osobowości
- Znajomość metody SWOT
- Samoświadomość własnych mocnych i słabych stron
- Znajomość wzorców i ograniczeń twórczego myślenia
- Znajomość narzędzi i zasad pracy twórczej
- Znajomość metod stymulujących kreatywność
- Znajomość danych potwierdzających występowanie zmian klimatycznych i utratę różnorodności biologicznej
- Świadomość zasad etycznych i wyzwań zrównoważonego rozwoju
- Znajomość zasad i celów zrównoważonego rozwoju
- Wiedza, czym jest smog i jak wpływa na życie i zdrowie
- Poznanie, czym są zasoby wodne i zrozumienie ich znaczenia dla funkcjonowania planety i ludzi
- Zrozumienie wpływu konsumpcji na zmiany klimatu
- Znajomość metod i narzędzi ograniczania niepotrzebnej konsumpcji
- Znajomość korzyści finansowych i pozafinansowych wynikających z uwzględnienia działań proekologicznych w domowym budżecie
- Znajomość metod i narzędzi porównywania cen
- Wiedza, czym jest projekt

- Umiejętność ustalania celów projektu
- Wiedza o tym, jakie są rezultaty projektu i jak należy je określić ilościowo
- Wiedza o tym, jakie są role i obowiązki w projekcie
- Wiedza, co powinien zawierać harmonogram projektu
- Wiedza, co powinien zawierać budżet projektu
- Wiedza, czym jest zarządzanie ryzykiem
- Wiedza, że istnieją różne konteksty i możliwości przekuwania pomysłów w działania w aktywnościach osobistych, społecznych i zawodowych
- Znajomość i rozumienie podejść do planowania i zarządzania projektami, które obejmują zarówno procesy, jak i zasoby
- Znajomość narzędzi do zarządzania projektami
- Znajomość metod i narzędzi automotywacji

Umiejętności:

- Identyfikacja własnych przekonań jako ograniczających lub ułatwiających skuteczne działanie
- Podejmowanie działań utrwalających przekonania, które ułatwiają skuteczne działanie
- Identyfikacja własnych nawyków jako utrudniających lub ułatwiających skuteczne działanie
- Podejmowanie działań eliminujących nawyki przeszkadzające w skutecznym działaniu
- Podejmowanie działań na rzecz tworzenia i utrwalania własnych nawyków ułatwiających skuteczne działanie
- Przygotowanie koła życia
- Identyfikacja wartości i celów życiowych
- Stosowanie metody SWOT
- Korzystanie z narzędzi pracy twórczej
- Stosowanie metod i narzędzi do kreatywnego rozwiązywania problemów
- Segregacja „mniej oczywistych” odpadów
- Greenwashing – rozpoznawanie
- Tworzenie budżetu domowego
- Wykorzystanie narzędzi do tworzenia budżetu domowego
- Prawidłowe oszacowanie i porównanie cen
- Umiejętność podejmowania decyzji finansowych dotyczących kosztów i wartości
- Używanie narzędzi i metod ułatwiających planowanie projektu
- Tworzenie elementów projektu z uwzględnieniem procesów i zasobów
- Tworzenie planu zarządzania ryzykiem
- Tworzenie projektów osobistych obejmujących: cele, wyniki/rezultaty, działania, harmonogram, budżet i ryzyka
- Stosowanie metod i narzędzi automotywacji adekwatnych do własnych potrzeb

Postawy:

- Proaktywność
- Empatia i troska o ludzi i świat
- Przyjmowanie odpowiedzialności, przestrzeganie zasad etyki w całym procesie
- Poczucie inicjatywy i sprawczości
- Spojrzenie w przyszłość, odwaga i wytrwałość w dążeniu do celu
- Kreatywność, która obejmuje wyobraźnię, myślenie strategiczne i rozwiązywanie problemów oraz krytyczną i konstruktywną refleksję w ramach rozwijających się procesów twórczych i innowacji
- Zdolność do pracy zarówno indywidualnej, jak i zespołowej, mobilizowania zasobów (ludzi i rzeczy) oraz podtrzymywania aktywności

Struktura kursu:**1.MODUŁ – SAMOŚWIADOMOŚĆ I KREATYWNOSĆ W MOIM ŻYCIU**

- 1.1. Samoświadomość – sztuka samopoznania
- 1.2. Zalety znajomości swoich mocnych i słabych stron
- 1.3. Magia kreatywności

2.MODUŁ – EKOLOGIA I FINANSE W MOIM ŻYCIU

- 2.1. Zasady etyczne i wyzwania zrównoważonego rozwoju
- 2.2. Budżet domowy

3. MODUŁ – PROJEKTY W MOIM ŻYCIU

- 3.1. Przekształcanie pomysłów w plan i działanie
- 3.2. Planowanie projektów osobistych

Charakterystyka grupy docelowej kursu / wymagania wstępne:

(z uwzględnieniem specyfiki kursu i wniosków z fazy testowania)

Opis grupy docelowej:

Kurs jest przeznaczony dla osób 50+, które ze względu na swój wiek mają inne potrzeby edukacyjne niż ludzie młodszy. Co więcej, mogą mieć również inne potrzeby wynikające z kwestii dotyczących wieku (stan zdrowia): wady wzroku, słuchu, trudności z zapamiętywaniem itp.

Grupa docelowa obejmuje osoby 50+, które chciałyby rozwinąć lub wzmocnić swoje kompetencje kluczowe w dziedzinie przedsiębiorczości w kontekście niezwiązanym z pracą zawodową. Tematyka i materiały szkoleniowe są dostosowane do potrzeb grupy.

Wymagania wstępne dla grupy docelowej:

Nie ma wymagań co do poziomu wykształcenia i poziomu wiedzy wstępnej. Dodatkowe godziny (14) zaplanowane w strukturze szkolenia mogą być wykorzystane przez prowadzącego na wsparcie osób, które potrzebują więcej czasu (ze względu na poziom wiedzy wstępnej lub wielkość grupy).

Wnioski z fazy testowania:

Testowanie kursu zostało przeprowadzone w 1 GRUPIE liczącej łącznie 21 uczestników.

Grupa składała się z osób powyżej 60. roku życia (62-78 lat) i ogólnie chętnie brała udział w zajęciach, była bardzo aktywna i zaangażowana.

Uczestnicy nie mieli większych problemów z nauką, ale badana grupa wiekowa (62-78 lat) jest bardziej otwarta na ćwiczenia niż na teorię, dlatego po pierwszym spotkaniu (Moduł 1.1) kolejność niektórych zadań/aktywności została nieco zmodyfikowana zgodnie z potrzebami tej konkretnej grupy, tak aby ćwiczenia częściej przeplatały się z teorią i aby kolejne spotkania mogły przebiegać bez zakłóceń.

Pozostałe próby testowe zostały także przeprowadzone w dwóch innych miejscach (klubach seniora) – jednak bez powodzenia:

Pierwsza grupa składała się z około 20 starszych osób, które jednak okazały się niezdolne do aktywnego uczestnictwa ze względu na ograniczenia wynikające z wieku (krótki czas koncentracji uwagi, problemy poznawcze, brak zainteresowania). Wniosek jest taki, że grupa docelowa powinna składać się z osób o wystarczających zdolnościach poznawczych, aby pojąć nauczone zagadnienia – niekoniecznie jest to związane z wiekiem uczestników, jednak generalnie można stwierdzić, że grupa powinna składać się z osób w wieku powyżej 50 i 60 lat, nie 80-90 lat (które często nie są nawet zainteresowane tematyką kursu).

Druga grupa składała się z 8 kobiet powyżej 60. roku życia. Odkonano jedno spotkanie („Projekty w moim życiu”, Moduł 3), które było bardzo zadowalające dla trenera (ponieważ grupa była bardzo aktywna i zdolna). Jednak panie nie były zainteresowane tematem zarządzania projektami i nie chciały kontynuować zajęć.

Podsumowanie:

Jak wskazano wcześniej, faza testowania wykazała, że uczestnicy kursu powinni mieć wystarczające zdolności poznawcze, aby pojąć nauczone idee – niekoniecznie jest to zawsze związane z wiekiem uczestników, jednak zasadniczo można stwierdzić, że grupa powinna składać się z osób w wieku 50+ i 60+, a nie 80-90 lat (które często nie są nawet zainteresowane tematyką kursu).

Idealnym profilem uczestnika byłaby osoba powyżej 50. roku życia, która jest po prostu chętna do nauki i autentycznie zainteresowana tematyką kursu, a przynajmniej niektórymi jego modułami. Dzięki temu proces kształcenia byłby najbardziej efektywny.



WYMAGANIA DLA KADRY PROWADZĄCEJ KURS

Wykształcenie:

- wykształcenie wyższe
- doświadczenie w prowadzeniu szkoleń, warsztatów związanych z tematyką kursu
- znajomość zasad uczenia się osób dorosłych (charakterystyka potrzeb i zasad uczenia się osób 50+)
- podstawowa wiedza z zakresu m.in. rozwoju osobistego, coachingu, psychologii, zarządzania finansami (domowymi), zarządzania projektami, ekologii LUB umiejętność szybkiego uczenia się, przyswajania nowych zagadnień i przygotowywania się do zajęć dzięki udostępnionym materiałom szkoleniowym

Inne wymagania:

Inne wymagania wobec trenerów, którzy będą prowadzić kurs, mogą obejmować pewne cechy charakteru, które pomogą im skutecznie go zrealizować: cierpliwość, tolerancja, otwartość, zapał itp. Osoba prowadząca zajęcia powinna być wrażliwa i świadoma ograniczeń wynikających z wieku uczestników. Wiedząc, jakie trudności mogą się pojawić, powinna być w stanie reagować i działać w odpowiedni sposób, a także znajdować rozwiązania w przypadku jakichkolwiek problemów.



ZASADY DOSTOSOWANIA KURSU DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI GRUPY DOCELOWEJ

(biorąc pod uwagę specyfikę kursu i refleksje z fazy testowania)

Porady/wskazówki dla instytucji organizującej kurs:

Aby uczestnicy/uczestniczki mogli pracować w parach i grupach, a w razie potrzeby swobodnie się poruszać, wymagana jest stosunkowo przestronna sala lekcyjna/wykładowa. Zakładając, że uczestnicy/uczestniczki mogą mieć trudności z poruszaniem się, zajęcia powinny być organizowane na parterze lub w budynku z dostępem do windy.

Potrzebny sprzęt i pomoce dydaktyczne obejmują:
dostęp do Internetu, rzutnik multimedialny, laptop, papier, pisaki/flamastry, tablicę, karteczki samoprzylepne oraz materiały wymienione w opisie ćwiczeń w instrukcji trenera.

Pomoc naukowa: notatnik, długopis.

Na część zajęć: indywidualny smartfon (może być 1 urządzenie na grupę 2-3 osób).
W przypadku braku dostępu do smartfonów – ćwiczenia można wykonać w innej formie opisanej w instrukcji.

W przypadku braku możliwości prowadzenia zajęć stacjonarnych, część kursu (zwłaszcza wykłady i prezentacje) może być prowadzona zdalnie z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej.

Porady/wskazówki dla osoby prowadzącej kurs:

Jak zostało wspomniane wcześniej, osoba prowadząca zajęcia powinna być wrażliwa i świadoma ograniczeń wynikających z wieku uczestników i trudności, jakie mogą się pojawić. Powinna być w stanie zareagować i działać w odpowiedni sposób, a także znaleźć rozwiązanie w przypadku wystąpienia problemów.
Osoba ta powinna być dobrym obserwatorem, który będzie w stanie dostosować się do nieprzewidzianych sytuacji i reagować w sytuacjach konfliktowych.
Donośny głos lub umiejętność głośnego mówienia będą dodatkowym atutem.

ALTERNATYWNE SPOSOBY PROWADZENIA KURSU, MOŻLIWOŚĆ PRZEPROWADZENIA INNYCH ĆWICZEŃ, ROZSZERZENIA, ZAWĘŻENIA TEMATU ITP. (REFLEKSJE NA TEMAT OGÓLNEJ PRACY NAD OPRACOWANIEM I TESTOWANIEM KURSU)

Alternatywne pomysły na kurs:

Uczestnicy/Uczestniczki wyrazili/ły swoją opinię na temat kursu. W większości stwierdzili, że był on wystarczająco innowacyjny.

Propozycje dotyczące usprawnień obejmowały:

- więcej czasu na dyskusję,
- konkretne przykłady przedstawione w teorii z możliwością przećwiczenia w czasie zajęć,
- mniej treści teoretycznych,
- większy nacisk na jedną metodę i naukę jej zastosowania w praktyce,
- więcej czasu np. na notowanie,
- zmiany wizualne w prezentacjach (kolory, tło, czytelność).

Niektóre z ćwiczeń mogą zostać zmodyfikowane zgodnie z sugestiami (np. dodanie niektórych kategorii odpowiedzi do ćwiczenia "ekologiczna samoocena", zmiana rozmiaru czcionki, kolorów w prezentacjach multimedialnych itp.).

Inne zmiany mogą dotyczyć:

- zmiany kolejności niektórych zadań/ćwiczeń w zależności od potrzeb i preferencji grupy – należy to dostosować indywidualnie do danej grupy
- zmiany sposobu przeprowadzania niektórych ćwiczeń – np. praca w grupach/parach zamiast pracy indywidualnej (lub odwrotnie), na podstawie obserwacji danej grupy
- zmiany czasu przeznaczonego na określone ćwiczenia – gdy trener pozna grupę, może dostosować tempo, skrócić niektóre ćwiczenia, poświęcić więcej czasu na inne zadania itp.

W przypadku osób starszych należy położyć większy nacisk na praktyczny aspekt procesu uczenia się (ćwiczenia, zadania, uczenie się przez działanie, aktywne uczestnictwo, zdobywanie wiedzy poprzez dyskusję i burzę mózgów, peer learning – nauka przez wymianę wiedzy).

Co więcej, ogromne znaczenie ma również możliwość wykorzystywania wiedzy i umiejętności w codziennym życiu.

NAZWA KURSU**KOMPETENCJE KLUCZOWE DLA OSÓB
50+: KOMPETENCJE OSOBISTE,
SPOŁECZNE I W ZAKRESIE
UMIEJĘTNOŚCI UCZENIA SIĘ****CELE KSZTAŁCENIA:**

Zdobycie kompetencji (tj. wiedzy, umiejętności i postaw) przez uczestników/uczestniczki w zakresie **kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności uczenia się.**

WIEDZA:

Nauka słuchania drugiej osoby i zadawania właściwych pytań
Nauka identyfikowania prawdziwych potrzeb
Nauka umiejętności uczenia się
Łatwość wyrażania siebie w różnych rodzajach interwencji
Umiejętność przekształcania i generalizowania

UMIEJĘTNOŚCI:

Wybór odpowiedniej metody w zależności od sytuacji
Obserwacja i wybór odpowiednich sposobów komunikacji
Umiejętność dostosowania się do rozmówcy
Wzmocnienie swoich umiejętności przekonywania w celu nadania znaczenia swoim pomysłom
Unikanie sytuacji patowych
Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia

POSTAWY:

Określenie podstaw skutecznej i zdrowej komunikacji
Rozwijanie asertywnych zachowań w relacjach interpersonalnych
Zwiększenie efektywności nawiązywania relacji w komunikowaniu się
Rozwijanie asertywnej i konstruktywnej komunikacji
Zarządzanie wrażliwymi kwestiami i sytuacjami, które mają wpływ na jakość relacji

STRUKTURA KURSU:

1.MODUŁ – PODSTAWY KOMUNIKACJI

- 1.1. Czym jest komunikacja?
- 1.2. Komunikacja werbalna
- 1.3. Sześć cech dobrej komunikacji
- 1.4. Komunikacja niewerbalna i NLP
- 1.5. Analiza Transakcyjna

2.MODUŁ – NAUKA UCZENIA SIĘ

- 2.1. Zapamiętywanie
- 2.2. Myślenie krytyczne
- 2.3. Motywacja
- 2.4. Pewność siebie i odporność psychiczna
- 2.5. Pozycje życiowe

3.MODUŁ – ZARZĄDZANIE CZASEM

- 3.1. Bloki czasu i radzenie sobie ze stresem
- 3.2. Definiowanie i ustalanie priorytetów swoich działań
- 3.3. Planowanie działań
- 3.4. Planowanie przyszłości bez stresu

4.MODUŁ – ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM

- 4.1. Różne rodzaje konfliktów
- 4.2. Style reakcji w sytuacjach konfliktowych i sposoby reagowania na nie
- 4.3. Potrzeba harmonijnego życia
- 4.4. Rozwiązywanie konfliktów

CHARAKTERYSTYKA GRUPY DOCELOWEJ KURSU / WYMAGANIA WSTĘPNE:

(z uwzględnieniem specyfiki kursu i wniosków z fazy testowania)

OPIS GRUPY DOCELOWEJ:

Szkolenie może być prowadzone dla osób w wieku pomiędzy 50. a 70. rokiem życia. Jest odpowiednie dla osób pracujących w przedsiębiorstwach lub osób działających jako wolontariusze w stowarzyszeniach.

WYMAGANIA WSTĘPNE DLA GRUPY DOCELOWEJ:

Umiejętność czytania i pisania (podstawowe umiejętności rozumienia i tworzenia informacji), np. osoby które nie są natywnymi użytkownikami języka danego kraju /migranci itp.

WNIOSKI Z FAZY TESTOWANIA:

Podczas fazy testowania przeprowadziliśmy kurs dla trzech różnych grup docelowych.

Pierwsza z nich składała się z osób pracujących w wieku między 52. a 74. rokiem życia.

Druga grupa składała się z osób pełniących funkcję wolontariuszy w stowarzyszeniu, którego celem jest pomoc migrantom przybywającym do Saumur.

Trzecia grupa składała się z osób, które przeszły na emeryturę.

Zauważyliśmy, że kurs był bardzo pozytywnie oceniany przez osoby, które pracują w przedsiębiorstwach lub działają jako wolontariusze.

W przypadku osób starszych było inaczej. Faza komunikacji była dobrze oceniana, ale zarządzanie czasem i konfliktami nie było dla nich interesujące.

WYMAGANIA DLA KADRY PROWADZĄCEJ KURS

WYKSZTAŁCENIE:

W pierwszej części kursu trener powinien mieć odpowiednią wiedzę na temat różnych teorii komunikacji (NPL, Analiza Transakcyjna) i powinien znać różne zasady (Maslow, Vroom...).

Pozostała część kursu może być prowadzona przez trenera posiadającego wiedzę i doświadczenie w zakresie andragogiki.

INNE WYMAGANIA:

Trener nie powinien być osobą w zbyt młodym wieku. Osoby 50+ mogą czasami czuć się urażone, jeśli mówca jest osobą zbyt młodą, być może błędnie zakładając, że młodszy mówca nie posiada takiej wiedzy jak oni.

ZASADY DOSTOSOWANIA KURSU DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI GRUPY DOCELOWEJ

(biorąc pod uwagę specyfikę kursu i refleksje z fazy testowania)

PORADY/WSKAZÓWKI DLA INSTYTUCJI ORGANIZUJĄCEJ KURS:

Wybierając uczestników, upewnij się, że zapoznali się z programem, ponieważ jest to szkolenie, w którym ludzie będą musieli opowiadać o sobie. Muszą być chętni do uczestnictwa w kursie.

PORADY/WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ KURS:

Nie wahaj się angażować uczestników/czek, nie powinien to być wykład, w przeciwnym razie ludzie stracą zainteresowanie przekazywanymi treściami. Wykłady teoretyczne powinny być połączone z dyskusją, odgrywaniem ról czy symulacją.

Nie angażuj się osobiście, naszym zadaniem jest przedstawienie zasad i teorii, a nie rozwiązywanie osobistych problemów uczestników/czek.

Nie zmuszaj uczestników/czek do udzielania odpowiedzi, jeśli uważają, że nie są na to gotowi.

Alternatywne sposoby prowadzenia kursu, możliwość przeprowadzenia innych ćwiczeń, rozszerzenia, zawężenia tematu itp. (refleksje na temat ogólnej pracy nad rozwojem i testowaniem kursu) – brak limitu znaków.

Trener może wybrać kolejność realizacji modułów. Nie jest on/a zobowiązany/a do przeprowadzenia wszystkich modułów. Może wybrać tylko jeden moduł, który odpowiada potrzebom jego/jej uczestników/czek.

NAZWA KURSU**KOMPETENCJE KLUCZOWE DLA OSÓB
50+: KOMPETENCJE CYFROWE**

Kurs „Kompetencje cyfrowe” został przeprowadzony z udziałem więcej niż 15 osób dorosłych z podziałem na kilka grup i obejmował kilka zajęć w grudniu 2022 r. oraz w styczniu i lutym 2023 r.

EDUCATIONAL GOALS:

- Nabycie przez uczestników/uczestniczki kompetencji w zakresie kompetencji cyfrowych.
- Bezpieczeństwo, rozwiązywanie problemów, znajomość informacji i danych, tworzenie treści cyfrowych, komunikacja i współpraca.

WIEDZA:

- Poznanie zasad tworzenia treści multimedialnych i niezbędnych narzędzi cyfrowych.
- Przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych.
- Interakcja za pomocą technologii cyfrowych

KOMPETENCJE:

- Skuteczne tworzenie i promowanie własnych marek.
- Samodzielne zarządzanie tożsamością cyfrową.
- Umożliwienie dorosłym zarządzania ryzykiem oraz bezpiecznego i odpowiedzialnego korzystania z technologii cyfrowych.
- Pomoc w określeniu i zaakceptowaniu odpowiedzialności za rolę, jaką odgrywamy w swojej społeczności i społeczeństwie.

POSTAWY:

- Proaktywność.
- Kreatywność w tworzeniu nowych treści lub w formułowaniu nowych wniosków.
- Umiejętność pracy w zespole.

STRUKTURA KURSU:

Kurs składa się z następujących części i modułów:

1. BEZPIECZEŃSTWO W INTERNECIE

- 1.1 Czym jest bezpieczeństwo?
- 1.2 Cyberprzemoc
- 1.3 Środki ochrony (zagrożenia internetowe)
- 1.4 Zadbaj o cyfrowy ślad
- 1.5 Ochrona środowiska

2. ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

- 2.1 Czym jest „rozwiązywanie problemów”?
- 2.2 Cztery techniki rozwiązywania problemów
- 2.3 Identyfikacja potrzeb i odpowiedzi technologicznych
- 2.4 Identyfikacja luk w kompetencjach cyfrowych

3. UMIEJĘTNOŚĆ POSŁUGIWANIA SIĘ INFORMACJAMI I DANYMI

- 3.1 Czym jest „umiejętność posługiwania się informacjami i danymi”?
- 3.2 Przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych
- 3.3 Ocena danych, informacji i treści cyfrowych
- 3.4 Fałszywe wiadomości

4. TWORZENIE TREŚCI CYFROWYCH

- 4.1 Tworzenie treści cyfrowych
- 4.2 Integracja i ponowne opracowywanie treści cyfrowych
- 4.3 Prawa autorskie i licencje

5. KOMUNIKACJA I WSPÓLPRACA

- 5.1 Interakcja za pomocą technologii cyfrowych
- 5.2 Udostępnianie za pomocą technologii cyfrowych
- 5.3 Współpraca za pomocą technologii cyfrowych
- 5.4 Zarządzanie tożsamością cyfrową

CHARAKTERYSTYKA GRUPY DOCELOWEJ KURSU / WYMAGANIA WSTĘPNE:

(z uwzględnieniem specyfiki kursu i wniosków z fazy testowania)

OPIS GRUPY DOCELOWEJ:

Grupa docelowa obejmuje osoby 50+, które chcą rozwinąć lub wzmocnić swoje kluczowe kompetencje w zakresie umiejętności cyfrowych w kontekście osobistym i zawodowym. Program kursu i materiały są dostosowane do potrzeb grupy. Kurs ten jest skierowany głównie do osób dorosłych (powyżej 50. roku życia), które są zainteresowane rozwijaniem swoich kompetencji cyfrowych z powodów osobistych lub zawodowych.

WYMAGANIA WSTĘPNE DLA GRUPY DOCELOWEJ:

Poziom A1 (początkujący) we wszystkich kompetencjach DigCompEdu (Europejskie Ramy Kompetencji Cyfrowych) (certyfikacja nie jest wymagana).
Znajomość języka hiszpańskiego w mowie i piśmie.

WNIOSKI Z FAZY TESTOWANIA:

Podsumowując, można stwierdzić, że stopień zainteresowania kursem był bardzo wysoki, a uczestnictwo doprowadziło do bardzo interesujących debat i refleksji, ponieważ wszyscy uczyliśmy się od siebie nawzajem poprzez treść, ale także poprzez osobiste doświadczenia z przeszłości.

WYMAGANIA DLA KADRY PROWADZĄCEJ KURS**WYKSZTAŁCENIE:**

Specjaliści w dziedzinie szkoleń lub nauczania, posiadający wiedzę na temat umiejętności cyfrowych i w zakresie ICT.

INNE WYMAGANIA:

Znajomość obsługi urządzeń technologicznych, takich jak komputery, smartfony.

ZASADY DOSTOSOWANIA KURSU DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI GRUPY DOCELOWEJ

(Biorąc pod uwagę specyfikę kursu i refleksje z fazy testowania)

PORADY/WSKAZÓWKI DLA INSTYTUCJI ORGANIZUJĄCEJ SZKOLENIE:

Potrzebna jest duża przestrzeń, aby zapewnić uczestnikom/czkom możliwość pracy w parach i grupach.

Biorąc pod uwagę, że uczestnicy/czki mogą mieć trudności z poruszaniem się, zajęcia powinny być organizowane na parterze lub w budynku z windą.

Do materiałów dydaktycznych należą: dostęp do Internetu, rzutnik multimedialny do wyświetlania prezentacji, laptop, papier, tablica.

Pomoc naukowa: Notatnik, długopis.

Na część zajęć: indywidualny smartfon (może być 1 urządzenie na grupę 2-3 osób).

W przypadku braku dostępu do smartfonów – ćwiczenia można wykonać w innej formie opisanej w instrukcji.

Kształcenie odbywać się będzie w systemie stacjonarnym. W przypadku braku możliwości prowadzenia zajęć stacjonarnych, część kursu (zwłaszcza wykłady i prezentacje) może być prowadzona zdalnie z wykorzystaniem narzędzi do komunikacji zdalnej.

PORADY/WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ KURS:

Zapewnienie zrozumiałego zarysu projektu.

Dostarczenie szczegółowego wyjaśnienia programu i harmonogramu kursu.

Upewnienie się, że zarówno obowiązki, jak i zasady, których uczestnicy/czki mają przestrzegać podczas szkolenia, zostały im jasno wyjaśnione.

Zachęcanie uczestników/czek do wyrażania swoich przemyśleń i wątpliwości.

Wykorzystanie prezentacji wizualnych jako narzędzi wspierających w celu zaangażowania uczestników/czek.

Upewnienie się, że uczestnicy/czki rozumieją oferowane treści.

Zachęcanie do zadawania pytań i promowanie dyskusji w odpowiednich momentach.

Podział informacji w celu uniknięcia przeciążenia poznawczego.

W razie potrzeby przekazywanie informacji zwrotnych.

Bycie elastycznym podczas prowadzenia szkolenia.

Promowanie uczestnictwa i motywacji uczestników/czek.

Prowadzenie zajęć praktycznych w celu stworzenia dynamicznego, angażującego i opartego na współpracy środowiska.

Nieustanne zwracanie uwagi na potrzeby i wątpliwości uczestników.

ALTERNATYWNE SPOSOBY PROWADZENIA KURSU, MOŻLIWOŚĆ PRZEPROWADZENIA INNYCH ĆWICZEŃ, ROZSZERZENIA, ZAWĘŻENIA TEMATU ITP. (REFLEKSJE NA TEMAT OGÓLNEJ PRACY NAD OPRACOWANIEM I TESTOWANIEM KURSU)

ALTERNATYWNE POMYSŁY NA KURS:

Z racji tego, że kurs jest przeznaczony głównie dla osób 50+, metodologia i sposoby nauczania powinny być dostosowane do możliwości tej grupy osób.

Studenci i młodzież w wieku nastoletnim mogą na przykład bez problemu uczestniczyć w kursie, w którym wykłady są prawie w 100% teoretyczne. Jednakże w tym przypadku, jako że osoby te mogą nie mieć takiego nawyku, zaleca się dostosowanie kursu i przeprowadzenie zajęć prawie w całości praktycznych, aby móc zaspokoić potrzeby uczestników/czek.



NAZWA KURSU**KOMPETENCJE KLUCZOWE DLA OSÓB
50+: KOMPETENCJE W ZAKRESIE
ROZUMIENIA I TWORZENIA
INFORMACJI****CELE KSZTAŁCENIA:**

Kompetencje (tj. wiedza, umiejętności i postawy), które kurs obejmuje w dziedzinie rozumienia i tworzenia informacji.

Wiedza: Celem uczenia się w zakresie wiedzy jest podniesienie świadomości użycia języka w różnych kontekstach, świadomości poziomów języka i jego wpływu na osobę odbierającą komunikat.

Umiejętności: Cele edukacyjne w zakresie umiejętności to zwiększona zdolność przetwarzania i odtwarzania informacji, pisanie poprawnych tekstów, które przynoszą zamierzone rezultaty, oraz opanowanie różnych form rozumienia i tworzenia informacji, które są potrzebne w skutecznej komunikacji i aktywnym obywatelstwie.

Postawy: Efektem uczenia się w zakresie postaw jest zwiększone poczucie wpływu na wydarzenia związane z własnym życiem, zarówno w pracy, jak i poza nią, dzięki nabytym umiejętnościom, upodmiotowieniu.

STRUKURA KURSU:

Praca przed modułem – mapowanie umiejętności, wywiady i ćwiczenia praktyczne, które umożliwiają trenerowi dostosowanie materiału kursu do uczestników/czek.

1. MODUŁ – Język w różnych kontekstach – opisywanie zdarzeń i sytuacji

- 1.1. Zapoznanie/integracja grupy/lodołamacze
- 1.2. Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- 1.3. Świadomość poziomów języka
- 1.4. Ćwiczenia z pisania
- 1.5. Indywidualna praca nad poprawną formą i gramatyką
- 1.6. Ewaluacja modułu, dyskusja grupowa i narzędzie do samooceny

2. MODUŁ – Rozumienie kontraktów i porozumień, pisanie wytycznych i instrukcji

- 2.1. Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- 2.2. Znalezienie okazji – umowy na telefon komórkowy i/lub umowy na energię elektryczną
- 2.3. Stworzenie indywidualnego banku słów dla modułów 2-4
- 2.4. Wydawanie ustnych i pisemnych instrukcji. Planowanie podróży, rozumienie rozkładów jazdy, tabel i siatek
- 2.5. Ewaluacja modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny

3. MODUŁ – Umiejętność czytania i pisania oraz aktywne obywatelstwo

- 3.1. Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- 3.2. Obywatelstwo – rozpoznawanie i wykorzystywanie kanałów komunikacji.
- 3.3. Wycieczka – pisanie skarg, notatek, propozycji na dany temat.
- 3.4. Ewaluacja i ocena modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny.

4. MODUŁ – Informacja i dezinformacja, media społecznościowe

- 4.1. Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- 4.2. Rozmowa: komu ufamy? Zgoda na niezgodę. Dzielenie się doświadczeniami
- 4.3. Informacja i dezinformacja. Narzędzia do krytyki źródeł
- 4.4. Aktywność grupowa: wspólne pisanie strony w Wikipedii
- 4.5. Odgrywanie ról w usługach DM (bezpośrednie przesyłanie wiadomości)
- 4.6. Ewaluacja i ocena modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny

5. MODUŁ – Prezentacje i wystąpienia publiczne/pisanie

- 5.1. Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- 5.2. Dzielenie się doświadczeniami i burza mózgów przed prezentacjami
- 5.3. Ćwiczenie „ratusz miejski” na Padlecie (lub podobnym narzędziu)
- 5.4. Prezentacje końcowe
- 5.5. Zaliczenie i ocena modułu i całego kursu

CHARAKTERYSTYKA GRUPY DOCELOWEJ KURSU / WYMAGANIA WSTĘPNE:

(z uwzględnieniem specyfiki kursu i wniosków z fazy testowania)

OPIS GRUPY DOCELOWEJ:

Główną grupą odbiorców tego kursu są osoby w wieku **powyżej 50. roku życia**.

Kurs kompetencji w zakresie rozumienia i tworzenia informacji przyniesie korzyści uczącym się, którzy chcą poprawić swoje umiejętności wyrażania się, zarówno w mowie, jak i w piśmie. Umożliwiając uczniom aktywizację istniejących już umiejętności biernych, a jednocześnie poprawiając ich zrozumienie znaczenia umiejętności rozumienia i tworzenia informacji w społeczeństwie, kurs zapewnia aktualny i odpowiedni materiał dla grupy docelowej. Materiał kursu może być wykorzystany i został przetestowany z osobami posługującymi się drugim językiem, a treści nauczania mogą być łatwo wykorzystane w połączeniu z nastawionymi na praktykę kursami umiejętności cyfrowych.

Osoba biorąca udział w tym kursie ukończyła szkołę podstawową lub średnią i ma doświadczenie zawodowe zdobyte na stanowiskach, na których zapotrzebowanie na sprawozdania ustne i tworzenie tekstów miało stosunkowo przewidywalny i prosty format, zwykle z niewielką ilością miejsca na improwizację. Osoba ucząca się może być szczególnie zmotywowana do nauki, ponieważ doświadczyła wyzwań związanych z umiejętnością rozumienia i tworzenia informacji w życiu codziennym lub ma do wykonania nowe zadania w pracy. Może chcieć podjąć pracę lub aktywniej uczestniczyć w życiu społecznym, ale czuje, że musi poprawić swoje umiejętności w tej dziedzinie, aby odnieść sukces.

Materiał kursu jest specjalnie skierowany do starszych uczestników/czek (50+), ponieważ ta grupa będzie miała inny zestaw wyzwań związanych z wiekiem, zdrowiem i sytuacją życiową niż młodsi uczniowie. Ich sposoby uczenia się mogą różnić się od sposobów uczenia się osób młodszych. Osoby starsze mogą mieć również ograniczone możliwości uczestnictwa w zajęciach oferowanych przez pracodawców, albo z powodu aktywnego wykluczenia, albo braku motywacji ("! tak niedługo przejdę na emeryturę, a to jest trudne").

WYMAGANIA WSTĘPNE DLA GRUPY DOCELOWEJ:

Nie ma wymagań dotyczących początkowego poziomu i umiejętności osoby uczącej się. Jeśli osoba ucząca się jest osobą posługującą się drugim językiem, powinna posiadać zarówno umiejętności pisania, jak i mówienia przynajmniej na poziomie A2. Są jednak starsze osoby uczące się ze środowisk migracyjnych, które uzyskały niskie wyniki w formalnych testach językowych, ale nabyły dobre, praktyczne umiejętności komunikacyjne, które umożliwiły im uczestnictwo w życiu zawodowym i/lub społeczeństwie obywatelskim w ich obecnym kraju zamieszkania, które mogą skorzystać z tego kursu.

Kandydaci z wyższym wykształceniem akademickim mogą nie uznać materiału za odpowiedni dla ich potrzeb, a w najgorszym przypadku zwiększyć trudności (frustrację) dla pozostałych członków grupy, którzy w przeciwnym razie odnieśliby możliwie największe korzyści z tego kursu.

WNIOSKI Z FAZY TESTOWANIA:

Kurs został przetestowany w grupie 10 osób powyżej 50. roku życia z dwóch organizacji kobiecych z siedzibą w Oslo: Gaper (ugandyjska organizacja kobieca) i Somali Selvhjelp (somałijska organizacja dla kobiet i dzieci). W czasie przeprowadzania fazy testowania wszystkie jego uczestniczki mieszkały w Norwegii od ponad dziesięciu lat. Większość pracowała lub brała udział w dziennych programach szkoleniowych oferowanych przez Norweską Administrację Pracy i Opieki Społecznej, które przygotowywały ich do podjęcia zatrudnienia.

Kurs odbył się w bezpośrednim sąsiedztwie stacji metra Grønland w ciągu pięciu dni w lutym i marcu 2023 roku. Dostęp do miejsca był łatwy, a uczestniczki mogły zrelaksować się na sofach i w razie potrzeby skorzystać z kuchni. Zauważyliśmy, że możliwość przemieszczania się z jednej wyznaczonej sfery do drugiej, wedle własnego uznania, była dla nich korzystna. Było to szczególnie widoczne, gdy uczestniczki pracowały w skupieniu nad trudnymi zadaniami, po których potrzebowały przerw.

Dowiedzieliśmy się, że nacisk na **praktyczne umiejętności cyfrowe** był ważny dla pomyślnego wdrożenia planu kursu rozumienia i tworzenia informacji. Należy również zauważyć, że osoba prowadząca szkolenie powinna być przygotowana do wspierania uczestników w zakresie umiejętności cyfrowych równoległe z treścią kursu. Uczestniczki bardzo doceniły możliwość poprawy swoich umiejętności cyfrowych i już wcześniej przekonały się w pracy, że umiejętności cyfrowe i rozumienia i tworzenia informacji są ze sobą powiązane w współczesnej rzeczywistości.

Ponadto dowiedzieliśmy się, że należy położyć nacisk na **zadania praktyczne**, a nie na teorię, długie prezentacje czy analizy literackie. Materiał kursu został odpowiednio dostosowany po otrzymaniu tych informacji zwrotnych podczas kursu pilotażowego.

Osoba prowadząca kurs powinna zwracać szczególną uwagę na indywidualne potrzeby uczestników i to, co mówią oni o swojej sytuacji życiowej podczas zajęć. Zadania pisemne powinny być jak najbardziej **związane z ich obecną sytuacją życiową**. Jeśli ktoś mówi o bieżącym problemie, takim jak konieczność napisania skargi do jednostki mieszkaniowej z powodu sąsiadów, którzy odtwarzają głośną muzykę w nocy, będzie to idealne zadanie do burzy mózgów i treningu. Stworzy to bardziej interesujące środowisko dla uczestników niż szczegółowe przestrzeganie planu kursu.

Ze względu na panujące warunki pogodowe podczas trwania testowania nie udało nam się odbyć zaplanowanej wycieczki do biblioteki, która była ważną częścią modułu 3. Udało nam się jednak zająć aktywnym obywatelstwem z innej perspektywy. Młoda polityczka z Oslo chciała odwiedzić i obserwować nasze zajęcia, więc uwzględniliśmy ją w planie. Uczestniczki były przygotowane do spotkania, przedstawiły się, wyraziły swoje obawy i zadawały bezpośrednie pytania dotyczące polityki jej partii i ogólnych działań rady miasta. Później omówiliśmy wizytę z grupą. Uczestniczki były zadowolone z wizyty i uznały, że niektóre bariery w kontaktach z oficjalnymi władzami i politykami zostały zmniejszone. Teraz czuły, że ich obawy i sugestie dotyczące ulepszeń zostały uwzględnione, nie tylko dlatego, że otrzymały od nas szkolenie, ale także dlatego, że czuły się wysłuchane. Dowiedzieliśmy się, że **włączenie świata zewnętrznego**, nie tylko jako koncepcji teoretycznej, ale jako miejsca, które mogą odwiedzić (lub przyjąć gości na zajęciach, jak podczas testowania), było bardzo znaczącą częścią kursu.

Dla naszych uczestniczek ważne były przerwy i **znaczące kontakty towarzyskie**. Organizacja, która zapewniła przestrzeń, upewniła się również, że dostępna jest kawa, herbata, owoce i ciastka, a uczestnicy mogli pojawić się wcześniej i rozpocząć zajęcia po spędzeniu czasu na kontakcie towarzyskim.



WYMAGANIA DLA KADRY PROWADZĄCEJ KURS:

WYKSZTAŁCENIE:

Trener/ka powinien/powinna mieć wyższe wykształcenie (licencjat lub magister) w odpowiedniej dziedzinie i znać potrzeby starszych osób uczących się. Powinien/powinna dobrze rozumieć gramatykę, stylistykę oraz mieć wystarczające doświadczenie i pewność siebie, aby dostosować materiał do potrzeb grup o różnych profilach. Na przykład, grupa składająca się z emerytowanych pracowników przemysłowych prawdopodobnie będzie miała inne potrzeby i wyzwania niż grupa składająca się z asystentów przedszkolnych, którym pozostało 10 lat pracy.

INNE WYMAGANIA:

Trener/ka musi dość dobrze odnajdywać się w świecie cyfrowym i czuć się komfortowo, korzystając z nowych aplikacji i oprogramowania, gdy zajdzie taka potrzeba. Musi mieć podstawową wiedzę na temat tego, w jaki sposób tworzone są informacje online i powinien być pewny siebie, aby pomagać uczestnikom w wyszukiwaniu informacji online.



Metody i narzędzia promocji kursu wśród grupy docelowej:

W Norwegii osoby starsze są dość obeznane z technologią i często korzystają z tych samych portali społecznościowych co osoby młodsze. Reklamowanie wydarzeń i zajęć na Facebooku nie jest kosztowne, a reklamy mogą być kierowane do określonych grup wiekowych i odbiorców. Doświadczaliśmy jednak, że dotarcie do uczestników jest łatwiejsze, jeśli rekrutacją zajmuje się zaufana osoba, a metoda kuli śnieżnej (opisana w sekcji „Wnioski z fazy testowania”) dała nam wyniki na etapie testowania.

Kurs można promować za pośrednictwem organizacji działających na rzecz osób starszych lub społeczności seniorów. Spotkania w centrach aktywności i rozmowy o kursie będą świetną metodą dla tej grupy docelowej, okazją do zadawania pytań, a organizacja zajmująca się organizowaniem zajęć pozwoli zdecydować się na udział w kursie tym, którzy nie są pewni, czy chcą do niego dołączyć.

Metody i narzędzia rekrutacji i selekcji uczestników:

Wstępna przybliżona selekcja będzie oparta na wieku kandydata/teki. Zalecamy przeprowadzenie indywidualnej rozmowy z zainteresowanymi uczestnikami/czkami. Taki wywiad jest oczywiście możliwy tylko wtedy, gdy pozwolą na to dostępne zasoby. Przewodnik do wywiadu jest dołączony do materiałów szkoleniowych. Będzie to dobra okazja dla uczestników/czek i osoby prowadzącej wywiad, aby wyjaśnić wszelkie nieporozumienia dotyczące celu i treści kursu przed jego rozpoczęciem, a także potwierdzić, że uczestnik/czka ma odpowiedni profil do udziału w nim.



WNIOSKI Z FAZY TESTOWANIA:

W fazie testowania współpracowaliśmy z dwiema organizacjami wolontariackimi, które uczestniczyły już w innych kursach realizowanych przez MiA. Organizatorzy społeczności zadbali o rekrutację osób na zajęcia z własnych szeregów metodą kuli śnieżnej. Poinformowali potencjalnych uczestników, wysyłając grupowe e-maile, korzystając z grup dyskusyjnych (WhatsApp), a nawet osobiście dzwoniąc do niektórych osób (co przez wielu seniorów jest nadal preferowaną metodą kontaktu, zwłaszcza wśród migrantów). Osoby, z którymi skontaktowano się w ten sposób, mogły znać kogoś, kto doceniłby dostęp do tego typu kursu.

Z wcześniejszych doświadczeń wiemy, że wadą tej metody jest to, że niektórzy uczestnicy mogą błędnie zrozumieć cel kursu. Informacje mogły ulec zmianie w trakcie procesu powtarzania ich przez kilka osób i może wystąpić nieporozumienie co do tego, kto ponosi odpowiedzialność za poszczególne aspekty zajęć.



ZASADY DOSTOSOWANIA KURSU DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI GRUPY DOCELOWEJ

(biorąc pod uwagę specyfikę kursu i refleksje z fazy testowania)

PORADY/WSKAZÓWKI DLA INSTYTUCJI ORGANIZUJĄCEJ KURS:

- Bądź przygotowany/a na rozmowy telefoniczne. Starsi uczestnicy mogą nie czuć się komfortowo, kontaktując się z Tobą za pomocą środków komunikacji cyfrowej.
- Dostosuj się do różnych potrzeb i kwestii związanych z mobilnością, znajdź dostosowane do potrzeb przestrzenie i weź pod uwagę, że mogą być potrzebne udogodnienia, takie jak poduszki lub specjalne krzesła.

PORADY/WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ KURS:

Materiały dla trenerów umożliwiają im korzystanie z pięciu modułów oddzielnie lub w ramach całościowego kursu. Moduły mogą również funkcjonować jako części składowe kursu złożonego z różnych modułów tematycznych projektu KK50+. Materiały szkoleniowe zawierają niewiele teorii, a dużo ćwiczeń praktycznych, a zarówno ich treść, jak i rozkład czasowy mogą być dowolnie modyfikowane w zależności od zainteresowań i potrzeb uczestników.

- Słuchaj uczestników/czek kursu! Starsi uczniowie mają spore doświadczenie zawodowe i życiowe.
- Bądź konkretny/a. Oprzyj materiał kursu i ćwiczenia na czymś namacalnym, a nie na teorii, aby wszystko było istotne dla danej grupy.
- Zapoznaj się z książkami lub materiałami online, które mogą być wykorzystane do wspierania problemów językowych, jakie uczniowie/uczennice mogą mieć z lokalnym językiem. Prezentowanie takich zasobów edukacyjnych da uczniom/uczennicom możliwość samodzielnej nauki po zakończeniu zajęć rozumienia i tworzenia informacji.

ALTERNATYWNE SPOSOBY PROWADZENIA KURSU, MOŻLIWOŚĆ PRZEPROWADZENIA INNYCH ĆWICZEŃ, ROZSZERZENIA, ZAWĘŻENIA TEMATU ITP. (REFLEKSJE NA TEMAT OGÓLNEJ PRACY NAD OPRACOWANIEM I TESTOWANIEM KURSU)

ALTERNATYWNE POMYSŁY NA KURS:

Kurs rozumienia i tworzenia informacji daje trenerom/kom dużą swobodę w dostosowywaniu treści do rzeczywistych potrzeb uczestników/czek. Na przykład ćwiczenie 2.2 "Znajdowanie okazji" w module 2 nie było interesujące dla grupy testowej. Zamiast porównywać rachunki za media i abonamenty na telefony komórkowe usystematyzowaliśmy i porównaliśmy zasady zwrotów w dużych sklepach, ponieważ było to coś, co zaangażowało grupę.

Niektóre z modułów rozumienia i tworzenia informacji dobrze sprawdzają się jako uzupełnienie innych kursów. Na przykład Moduł 3 - aktywne obywatelstwo sprawdzi się w każdym kursie, którego celem jest poprawa lokalnej demokracji i partycypacji w społeczeństwie, i może być wykorzystany przez jednostkę prowadzącą dla organizacji wolontariackich.

Moduł 5 - prezentacje i wystąpienia publiczne może być wykorzystywany w miejscach pracy lub ośrodkach dla seniorów jako przygotowanie do wydarzenia informacyjnego lub specjalnych wydarzeń, w których od pracowników/użytkowników oczekuje się publicznego wystąpienia przed publicznością.



MOŻLIWE SPOSOBY ŁĄCZENIA KURSÓW I ICH MODUŁÓW

PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

1. MODUŁ – SAMOŚWIADOMOŚĆ I KREATYWNOŚĆ W MOIM ŻYCIU (21 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 15 O + 6 D):

- Samoświadomość – sztuka samopoznania
- Zalety znajomości swoich mocnych i słabych stron
- Magia kreatywności

2. MODUŁ – EKOLOGIA I FINANSE W MOIM ŻYCIU (8 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 6 O + 2 D):

- Zasady etyczne i wyzwania zrównoważonego rozwoju
- Budżet domowy

3. MODUŁ – PROJEKTY W MOIM ŻYCIU (18 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 14 O + 4 D):

- Przekształcanie pomysłów w plan i działanie
- Planowanie projektów osobistych

KOMPETENCJE CYFROWE

4. MODUŁ – BEZPIECZEŃSTWO W INTERNECIE (10 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 7 O + 3 D):

- Czym jest bezpieczeństwo?
- Cyberprzemoc
- Środki ochrony (zagrożenia internetowe)
- Zadbaj o cyfrowy ślad
- Ochrona środowiska

5. MODUŁ – ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW (10 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 7 O + 3 D):

- Czym jest „rozwiązywanie problemów”?
- Cztery techniki rozwiązywania problemów
- Identyfikacja potrzeb i odpowiedzi technologicznych
- Identyfikacja luk w kompetencjach cyfrowych

6. MODUŁ – UMIEJĘTNOŚĆ POSŁUGIWANIA SIĘ INFORMACJAMI I DANymi (10 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 8 O + 2 D):

- Czym jest umiejętność posługiwania się informacjami i danymi
- Przeglądanie, wyszukiwanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych
- Ocena danych, informacji i treści cyfrowych
- Fałszywe wiadomości

7. MODUŁ – TWORZENIE TREŚCI CYFROWYCH (10 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 7 O + 3 D):

- Tworzenie treści cyfrowych
- Integracja i ponowne opracowywanie treści cyfrowych
- Prawa autorskie i licencje

8. MODUŁ – KOMUNIKACJA I WSPÓŁPRACA (10 GODZIN DYDAKTYCZNYCH: 7 O + 3 D):

- Interakcja za pomocą technologii cyfrowych
- Udostępnianie za pomocą technologii cyfrowych
- Współpraca za pomocą technologii cyfrowych
- Zarządzanie tożsamością cyfrową

KOMPETENCJE OSOBISTE, SPOŁECZNE I W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI UCZENIA SIĘ**9. MODUŁ – PODSTAWY KOMUNIKACJI (11 GODZIN DYDAKTYCZNYCH + 3 D):**

- Czym jest komunikacja
- Komunikacja werbalna
- Sześć cech dobrej komunikacji
- Komunikacja niewerbalna i NLP
- Analiza Transakcyjna

10. MODUŁ – NAUKA UCZENIA SIĘ (11 GODZIN DYDAKTYCZNYCH + 4 D)

- Zapamiętywanie
- Myślenie krytyczne
- Motywacja
- Pewność siebie i odporność
- Pozycje życiowe

11. MODUŁ – ZARZĄDZANIE CZASEM (7 GODZIN DYDAKTYCZNYCH + 4 D):

- Blokery czasu i radzenie sobie ze stresem
- Zdefiniuj i uszereguj swoje działania
- Planowanie działań
- Planowanie przyszłości bez stresu

12. MODUŁ – ZARZĄDZANIE KONFLIKTEM (7 GODZIN DYDAKTYCZNYCH + 3 D):

- Różne rodzaje konfliktów
- Różne reakcje na konflikty i sposoby zmiany negatywnych zachowań
- Potrzeba harmonijnego życia
- Rozwiązywanie konfliktów

ROZUMIENIE I TWORZENIE INFORMACJI

13. MODUŁ – JĘZYK W RÓŻNYCH KONTEKSTACH – OPISYWANIE ZDARZEŃ I SYTUACJI, OK. 8,5 G. DYD.

- Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- Świadomość poziomów języka
- Ćwiczenia z pisania – zaproszenie na imprezę i napisanie prostego wniosku o urlop od pracy
- Indywidualna praca nad poprawną formą i gramatyką
- Ewaluacja modułu, dyskusja grupowa i narzędzie do samooceny

14. MODUŁ – ROZUMIENIE KONTRAKTÓW I POROZUMIEŃ, PISANIE WYTYCZNYCH I INSTRUKCJI, OK. 12,5 G. DYD.

- Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- Znalezienie okazji – umowy na telefon komórkowy i/lub umowy na energię elektryczną
- Stworzenie indywidualnego banku słów dla modułów 2-4
- Wydawanie ustnych i pisemnych instrukcji
- Planowanie podróży, rozumienie rozkładów jazdy, tabel i siatek
- Ewaluacja modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny

15. MODUŁ – UMIEJĘTNOŚĆ CZYTANIA I PISANIA ORAZ AKTYWNE OBYWATELSTWO, OK. 8,5 G. DYD.

Przestrzeń: Jeśli to tylko możliwe, ten moduł powinien obejmować wizytę poza instytucją szkoleniową, np. w przestrzeni publicznej czy innej organizacji itp.

- Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- Obywatelstwo – rozpoznawanie i wykorzystywanie kanałów komunikacji
- Wycieczka – pisanie skarg, notatek, propozycji na dany temat
- Ewaluacja i ocena modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny

16. MODUŁ – INFORMACJA I DEZINFORMACJA, MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE, OK. 10 G. DYD.

- Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- Rozmowa: komu ufamy? Zgoda na niezgodę. Dzielenie się doświadczeniami
- Informacja i dezinformacja. Narzędzia do krytyki źródeł
- Aktywność grupowa: wspólne pisanie strony w Wikipedii
- Odgrywanie ról w usłudze DM (bezpośrednie przesyłanie wiadomości)
- Ewaluacja i ocena modułu, rozmowa grupowa i narzędzie do samooceny

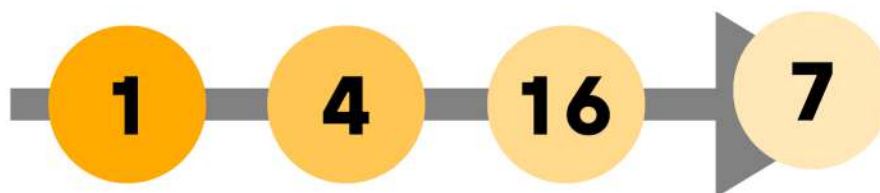
17. MODUŁ – PREZENTACJE I WYSTĄPIENIA PUBLICZNE/PISANIE, OK. 8,5 G. DYD.

- Ocena potrzeb i oczekiwań za pomocą narzędzia samooceny
- Dzielenie się doświadczeniami i burza mózgów przed prezentacjami
- Ćwiczenie „ratusz miejski” na Padlecie (lub podobnym narzędziu)
- Prezentacje końcowe
- Zaliczenie i ocena modułu i całego kursu

PROPOZYCJA KURSU NR 1: „MOJA MARKA OSOBISTA W INTERNECIE”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 1 – „Samoświadomość i kreatywność w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 4 – „Bezpieczeństwo w Internecie” z kursu kompetencji cyfrowych,
- Moduł 16 – „Informacja i dezinformacja, media społecznościowe” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- oraz Moduł 7 – „Tworzenie treści cyfrowych” z kursu kompetencji cyfrowych



Treści wyżej wymienionych modułów połączone w ten sposób mogą stanowić zupełnie nowy kurs, którego celem jest umożliwienie stawiania pierwszych kroków w tworzeniu własnej tożsamości w Internecie poprzez poznanie takich zagadnień jak wzmacnianie własnej kreatywności, cyberprzemoc/bezpieczeństwo w Internecie, cyfrowy ślad, tworzenie własnych treści cyfrowych, informacja i dezinformacja, a także funkcjonowanie w mediach społecznościowych.

PROPOZYCJA KURSU NR 2: „ODKRYJ SWOJE WEWNĘTRZNE JA”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 1 – „Samoświadomość i kreatywność w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 9 – „Podstawy komunikacji” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- oraz Moduł 12 – „Zarządzanie konfliktami” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się



Treści wyżej wymienionych modułów połączone w ten sposób mogą stanowić zupełnie nowy kurs, który opiera się na idei rozwoju osobistego i ma na celu umożliwienie odbycia podróży w głąb siebie poprzez poznanie takich zagadnień, jak samoświadomość, mocne i słabe strony, kreatywność, skuteczna komunikacja, rodzaje konfliktów, rozwiązywanie konfliktów itp.

PROPOZYCJA KURSU NR 3: „JAK TO ZROBIĆ... W PRAKTYCE?”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 1 – „Język w różnych kontekstach – opisywanie zdarzeń i sytuacji” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 14 – „Rozumienie kontraktów i porozumień, pisanie wytycznych i instrukcji” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- oraz Moduł 3 – „Projekty w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości



Treści wyżej wymienionych modułów połączone w ten sposób mogą stanowić zupełnie nowy kurs, który opiera się na pomysłach przeplatania praktycznych aspektów wybranych modułów, tj. "Jak zaplanować wycieczkę?", "Jak napisać zaproszenie?", "Jak zrobić wykres Gantta?", "Jak zaplanować własny projekt?", np. remont łazienki itp.

PROPOZYCJA KURSU NR 4: „ZABIERZ GŁOS W DEMOKRACJI”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 13 – „Język w różnych kontekstach” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 12 – „Zarządzanie konfliktem” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 15 – „Umiejętność czytania i pisania oraz aktywne obywatelstwo” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 8 – „Komunikacja i współpraca” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 7 – „Tworzenie treści cyfrowych” z kursu kompetencji cyfrowych



Ta propozycja kursu zapewni narzędzia osobom uczącym się, które chcą dołączyć do życia obywatelskiego w sposób proaktywny. Świadomość poziomów językowych, znajdowanie sposobów wprowadzania zmian w otoczeniu oraz rozumienie konfliktów i rozwiązywanie konfliktów przygotowuje ich do wymagań komunikacyjnych zarówno w świecie rzeczywistym, jak i cyfrowym, w tym do tworzenia treści cyfrowych, których zrozumienie jest coraz ważniejsze dla każdego, kto chce, aby jego głos był słyszany i by bronić swojej racji w społeczeństwie.

PROPOZYCJA KURSU NR 5: „ZIELONA PRZYSZŁOŚĆ W ŻYCIU CODZIENNYM”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 2 – „Ekologia i finanse w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 11 – „Zarządzanie czasem” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 4 – „Współpraca w zakresie bezpieczeństwa online” z kursu kompetencji cyfrowych

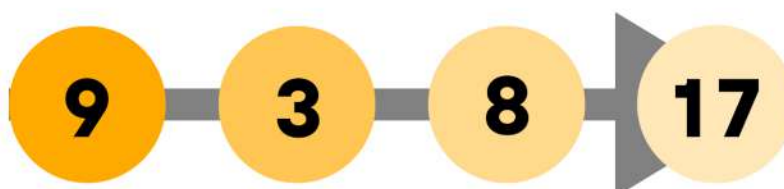


Kurs ten ma na celu wzmocnienie pozycji uczestników, dając im narzędzia do odpowiedzialnego planowania ekonomicznego i ekologicznego ich życia codziennego. Kurs bezpieczeństwa online zapewni również świadomość myślenia o środowisku w kontekście cyfrowym, temacie zbyt często ignorowanym, gdy mówi się o przyszłych rozwiązaniach dla bardziej ekologicznego świata.

PROPOZYCJA KURSU NR 6: „PEWNOŚĆ SIEBIE TO PODSTAWA – ODWAŻNIE PRZEZ ŻYCIE”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 9 – „Podstawy komunikacji” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 3 – „Projekty w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 8 – „Komunikacja i współpraca” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 17 – „Prezentacje i wystąpienia publiczne/pisanie” z kursu rozumienia i tworzenia informacji



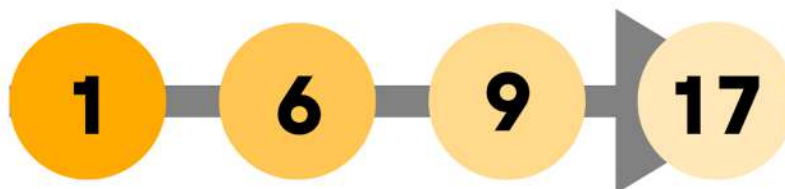
Ta propozycja kursu łączy podstawowe umiejętności komunikacji i współpracy z umiejętnościami zarządzania projektami i prezentacji. Jest to kurs przeznaczony dla tych, którzy chcą zrozumieć, jak poprawić swoją pewność siebie, zaplanować coś od początku do końca za pomocą cyfrowych narzędzi do pracy zespołowej i zaprezentować swoje projekty w skuteczny sposób. Kurs ten byłby również odpowiedni dla osób poszukujących pracy, które potrzebują większej pewności siebie w często wymagającym procesie powrotu na rynek pracy.

PROPOZYCJA KURSU NR 7: „JAK POSTĘPOWAĆ WOBEC MOJEGO OTOCZENIA SPOŁECZNEGO”

(jak stworzyć sieć znajomych, uczestniczyć w wydarzeniach stowarzyszeniowych)

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 1 – „Samoświadomość i kreatywność w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 6 – „Rozwiązywanie problemów” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 9 – „Podstawy komunikacji” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 17 – „Prezentacje i wystąpienia publiczne/pisanie” z kursu rozumienia i tworzenia informacji

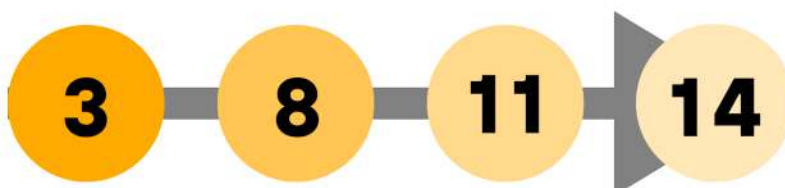


PROPOZYCJA KURSU NR 8: „STAWANIE SIĘ LEPSZĄ WERSJĄ SIEBIE ZORIENTOWANĄ NA PRACĘ”

(jak być bardziej efektywnym w miejscu pracy)

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 3 – „Projekty w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 8 – „Komunikacja i współpraca” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 11 – „Zarządzanie czasem” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 14 – „Rozumienie kontraktów i porozumień, pisanie wytycznych i instrukcji pisanie” z kursu rozumienia i tworzenia informacji

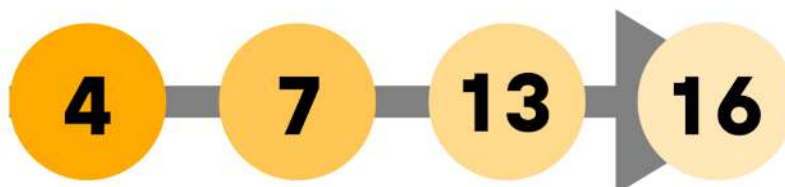


PROPOZYCJA KURSU NR 9: „KOMUNIKACJA Z RODZINĄ LUB PRZYJACIÓŁMI PRZEZ INTERNET”

(jak tworzyć i udostępniać zaproszenia, posty, zdjęcia rodzinie lub znajomym)

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

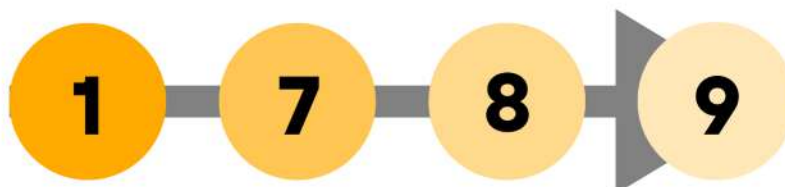
- Moduł 4 – „Bezpieczeństwo w Internecie” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 7 – „Tworzenie treści cyfrowych” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 13 – „Język w różnych kontekstach” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 16 – „Informacja i dezinformacja, media społecznościowe” z kursu rozumienia i tworzenia informacji



PROPOZYCJA KURSU NR 10: „SIECI SPOŁECZNOŚCIOWE: UWOLNIJ ICH POTENCJAŁ”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

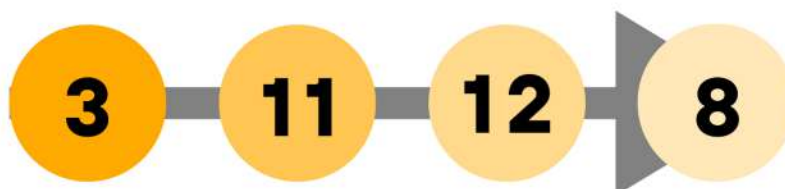
- Moduł 1 – „Samoświadomość i kreatywność w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 7 – „Tworzenie treści cyfrowych” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 8 – „Komunikacja i współpraca” z kursu kompetencji cyfrowych
- Moduł 9 – „Podstawy komunikacji” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się



PROPOZYCJA KURSU NR 11: „SPEŁNIENIE OSOBISTE: KLUCZ DO SUKCESU”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

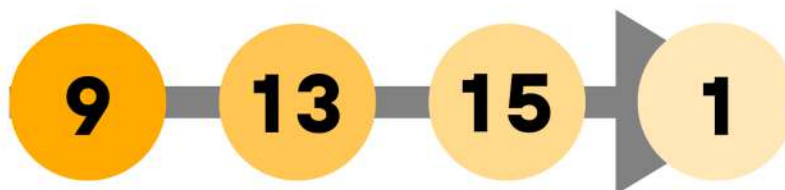
- Moduł 3 – „Projekty w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości
- Moduł 11 – „Zarządzanie czasem” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 12 – „Zarządzanie konfliktem” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 8 – „Komunikacja i współpraca” z kursu kompetencji cyfrowych



PROPOZYCJA KURSU NR 12: „SPRAWNA KOMUNIKACJA”

Nowy kurs łączy w sobie następujące moduły wg. poniższej kolejności:

- Moduł 9 – „Podstawy komunikacji” z kursu kompetencji osobistych, społecznych i w zakresie umiejętności uczenia się
- Moduł 13 – „Język w różnych kontekstach – opisywanie zdarzeń i sytuacji” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 15 – „Umiejętność czytania i pisanie oraz aktywne obywatelstwo” z kursu rozumienia i tworzenia informacji
- Moduł 1 – „Samoświadomość i kreatywność w moim życiu” z kursu przedsiębiorczości



ELEMENTY DODATKOWE

Dodatkowe elementy/ćwiczenia/materiały do zastosowania:

Zapoznanie/intergracja grupy + "lodołamacze"



„Znajdź kogoś, kto...”

Trener przedstawia się grupie i proponuje zabawę na „przełamanie lodów” – „Znajdź kogoś, kto...”

Każda osoba dostaje arkusz „Znajdź kogoś, kto...”, np. ma kota, lubi wstawać bardzo wcześnie, nie lubi pomidorów, umie jeździć na rowerze, ma wyjątkowe hobby itd. (Liczba pytań może zależeć od liczebności grupy). Zadaniem uczestników jest znalezienie wśród innych osób kogoś, kto spełnia dany warunek i wpisanie imienia tej osoby w swojej karcie. W ten sposób uczestnicy poznają siebie nawzajem – swoje imiona, i dowiadują się czegoś o sobie.

Zabawa kończy się, gdy każdy uzupełni wszystkie pola na swojej karcie.

Przykładowa karta pracy do tego ćwiczenia znajduje się w „Materiałach dla uczestników/uczestniczek” w kursie w zakresie przedsiębiorczości.

Ćwiczenia fizyczne/rozciąganie

Dobrym pomysłem jest wprowadzenie łatwych ćwiczeń fizycznych jako przerywnika między innymi zadaniami (jeśli nie ma przeciwwskazań zdrowotnych), aby pomóc uczniom zrelaksować się po części intelektualnej/teoretycznej. Jeśli to możliwe, zajęcia mogą odbywać się na świeżym powietrzu.

Dodatkowe ćwiczenie na poprawę funkcji poznawczych

Napisz imiona obok podanych nazwisk znanych osób (nazwiska znanych osobistości ze świata sportu, kultury, polityki lub nauki zostały umieszczone na stronie):

..... **Curie-Skłodowska**

..... **Chopin**

..... **Wałęsa**

..... **Lewandowski**

..... **Wajda**

..... **Einstein**



Ćwiczenie można dostosować do realiów innych krajów (wymieniając nazwiska sławnych osób z danego kraju), w tym oczywiście krajów partnerskich - Hiszpanii, Francji i Norwegii, lub wykonać je w bardziej neutralny sposób, jeśli znajdą się w nim nazwiska osób znanych i rozpoznawalnych na całym świecie (np. Marlon Brando, Stephen King, Tiger Woods, Frank Sinatra itp. - możliwości jest nieskończenie wiele).

Ćwiczenie może być dłuższe lub krótsze (więcej nazwisk/mniej nazwisk) - wyżej wymienione nazwiska sześciu znanych osób są tylko przykładem.

DODATKOWE POMYSŁY MAJĄCE ZASTOSOWANIE GŁÓWNIEM DO KURSU KOMPETENCJI CYFROWYCH:

Utwórz konto e-mail: Poproś uczestników/czki o utworzenie konta e-mail i wysyłanie wiadomości e-mailowych do innych uczestników/czek kursu lub do swoich przyjaciół i rodziny. Pozwoli im to przećwiczyć korzystanie z poczty elektronicznej, a także komunikować się z innymi użytkownikami.

Utwórz dokument lub prezentację: Poproś uczestników/czki o utworzenie dokumentu lub prezentacji przy użyciu narzędzi zwiększających efektywność, takich jak Microsoft Word, PowerPoint lub Dokumenty Google. Pozwoli im to przećwiczyć tworzenie i edytowanie dokumentów, a także korzystanie z narzędzi do formatowania.

Korzystaj z portali społecznościowych: Poproś uczestników/czki, żeby utworzyli/ły profil w serwisie społecznościowym i opublikowali/ły aktualizację, udostępnili/ły zdjęcie lub film albo nawiązali/ły kontakt z przyjaciółmi i rodziną online. Pozwoli im to przećwiczyć korzystanie z portali społecznościowych i komunikowanie się z innymi użytkownikami.

Weź udział w wideokonferencji: Zorganizuj grupową wideokonferencję, aby uczestnicy/czki mogli/mogły przećwiczyć umiejętność korzystania z aplikacji do wideokonferencji. Zachęć uczestników/czki do interakcji i dzielenia się swoimi doświadczeniami.

Energizer / ćwiczenie-przerywnik

GRA – Kostki „story cubes”

W pewnym momencie trener przerywa pracę, gdy wszyscy uczestnicy osiągną pewien etap (np. w połowie) i zarządza przerwę na zabawę typu „energizer”. Pozwoli to uczestnikom oderwać się na chwilę od planowania projektu osobistego i „odświeżyć” głowę.

Do gry potrzebne będą kostki typu „story cubes”, które można kupić wcześniej lub przygotować samemu (np. z papieru/tektury). Każda kostka (tradycyjnie jest ich 9) na każdej ściance ma inny rysunek. Zabawa polega na tym, żeby rzucić wszystkimi kostkami i zacząć snuć opowieść, np. zaczynając od słów „Dawno, dawno temu...”. Niech każda osoba wypowie jedno zdanie, które będzie zawierało jeden symbol z kostki. W ten sposób wszyscy uczestnicy tworzą pewną opowieść/opowiadają jedną historię. Jeśli uczestników jest więcej niż kostek, należy ponownie nimi rzucić i kontynuować opowieść.

Gra doda uczestnikom energii i pobudzi kreatywność.

WYMAGANIA DLA KADRY NAUCZYCIELSKIEJ PRACUJĄCEJ Z OSOBAMI 50+

- Doświadczenie w pracy z osobami dorosłymi. Nauczyciele powinni mieć doświadczenie w prowadzeniu zajęć edukacyjnych dla dorosłych, z uwzględnieniem grup wiekowych 50+.
- Zrozumienie potrzeb i specyfiki grupy wiekowej 50+. Nauczyciele powinni mieć wiedzę na temat charakterystycznych cech, potrzeb, zainteresowań i wyzwań, z którymi mogą spotkać się osoby 50+.
- Empatia i szacunek. Nauczyciele powinni wykazywać empatię i szacunek wobec uczestników/czek, doceniając ich doświadczenie życiowe i wkład w proces edukacji.
- Komunikatywność. Nauczyciele powinni być skutecznymi komunikatorami, potrafiącymi jasno i zrozumiale przekazywać informacje oraz słuchać uczestników/czek.
- Elastyczność i dostosowanie. Nauczyciele powinni być elastyczni i gotowi dostosować swoje podejście do potrzeb i preferencji uczestników/czek 50+.
- Zrozumienie różnych stylów uczenia się. Nauczyciele powinni rozumieć, że osoby 50+ mogą preferować różne style uczenia się i dostosowywać swoje metody odpowiednio.

- Wiedza na temat technologii. Nauczyciele powinni być zaawansowani w umiejętnościach technologicznych, aby wykorzystać nowoczesne narzędzia do nauki i komunikacji.
- Umiejętność tworzenia motywujących zajęć. Nauczyciele powinni potrafić projektować zajęcia, które są interesujące, angażujące i motywujące dla uczestników 50+.
- Dbłość o atmosferę grupy. Nauczyciele powinni tworzyć przyjazne i wspierające środowisko, w którym wszyscy czują się swobodnie i są zainspirowani do nauki.
- Gotowość do rozwoju osobistego. Nauczyciele powinni być gotowi rozwijać swoje umiejętności pedagogiczne i poznawać nowe metody nauczania dedykowane osobom 50+.
- Zrozumienie procesu starzenia się. Nauczyciele powinni zdobyć wiedzę na temat procesu starzenia się i jego wpływu na zdolności poznawcze i zdrowotne uczestników.
- Umiejętność wykorzystania doświadczenia życiowego uczestników. Nauczyciele powinni potrafić wykorzystać bogate doświadczenie życiowe uczestników jako wartościowy zasób w procesie edukacyjnym.
- Wrażliwość na indywidualne potrzeby. Nauczyciele powinni wykazywać wrażliwość na indywidualne potrzeby uczestników i dostosowywać materiał i tempo nauki odpowiednio.
- Umiejętność budowania relacji. Nauczyciele powinni umieć budować pozytywne relacje z uczestnikami, co pozwoli na lepsze zaangażowanie i efektywność nauki.



WSKAZÓWKI DLA NAUCZYCIELA PRACUJĄCEGO Z OSOBAMI 50+

1.Wykazuj szacunek i empatię wobec uczestników/czek, doceniając ich doświadczenie życiowe.

2.Dostosuj swoje metody nauczania do różnych stylów uczenia się.

3.Bądź cierpliwy i pozwól uczestnikom/czkom uczyć się w swoim własnym tempie (to nie jest edukacja obowiązkowa i nie czekają ich terminowe egzaminy).

4.Skup się na praktycznych zastosowaniach materiału i jego znaczeniu w życiu codziennym.

5.Zachęcaj do aktywnego uczestnictwa w dyskusjach i wymianie doświadczeń między uczestnikami/czkami.

6.Umożliwiaj współpracę i naukę od siebie nawzajem.

7.Stosuj różnorodne materiały dydaktyczne (pamiętaj, że niektóre osoby wolą materiały w tradycyjnej formie i nie skorzystają z materiałów cyfrowych).

8.Wykorzystuj storytelling, aby wciągnąć uczestników i ułatwić zapamiętywanie informacji poprzez wymyślanie historii mających wstęp, rozwinięcie, zakończenie i morał/podsumowanie.

9.Używaj jasnego i zrozumiałego języka, unikając zbyt skomplikowanych terminów (zaczynając nowy temat wyjaśnij definicje/terminy, które będą się pojawiać – to ważne aby wszyscy rozumieli to samo pod danym pojęciem).



10.Włącz ćwiczenia praktyczne, w tym praktyczne zadania domowe (jeśli możliwe) aby umożliwić uczestnikom/czkom praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy.

11.Bądź elastyczny w zakresie planowania zajęć i dostosuj je do potrzeb grupy. Czasem przerwa musi być dłuższa, żeby efekt edukacyjny był lepszy. Podążaj za potrzebami grupy.

12.Zapewnij regularne powtórki, aby umożliwić utrwalenie materiału (np. na początku dnia: czego nauczyłam/em się na ostatnich zajęciach, na koniec dnia: czego nauczyłam/tem się dzisiaj/ z czym wychodzę z zajęć, włączanie już nabytej wiedzy, umiejętności w kolejne tematy).

13.Wspieraj uczestników/czki w rozwijaniu umiejętności komputerowych i korzystaniu z technologii (np. mogą pomóc w podłączeniu projektora, uruchomieniu prezentacji, wydrukowaniu materiałów, jeśli używają smartfonów rozważ quizy online np. Kahoot, Mentimeter, Quizizz, Google Forms (Formularze), Poll Everywhere, Quizlet live, Socrative).

14. Podkreślaj znaczenie zdrowego stylu życia i regularnej aktywności fizycznej.

15. Angażuj uczestników/czki w podejmowanie decyzji dotyczących materiału i podejście do nauki.

16. Twórz przyjazne i wspierające środowisko edukacyjne.

17. Zachęcaj uczestników/czki do dzielenia się swoimi zainteresowaniami i pasjami.

18. Wprowadzaj elementy humoru, aby uczestnicy/czki czuli/ły się bardziej swobodnie.

19. Udostępniaj zasoby edukacyjne i pomoce naukowe w dostępny sposób (wiek, problemy zdrowotne).

20. Używaj różnych strategii uczenia się, takich jak studia przypadków i rozwiązywanie problemów.

21. Stwórz okazje do refleksji i dyskusji nad postępami uczestników.



22. Zwracaj uwagę na indywidualne postępy uczestników/czek i doceniaj ich osiągnięcia.

23. Zachęcaj uczestników/czki do formułowania pytań i aktywnego poszukiwania odpowiedzi.

24. Rozważ indywidualne wsparcie dla uczestników/czek, którzy potrzebują dodatkowej pomocy.

25. Wspieraj rozwijanie umiejętności społecznych, takich jak praca zespołowa i komunikacja.

26. Wykorzystuj mnemotechniki do pomagania uczestnikom/czkom w zapamiętywaniu ważnych informacji.

27. Bądź otwarty na feedback od uczestników/czek i gotów do dostosowywania swojego podejścia.

28. Utrzymuj entuzjazm i zaangażowanie w nauczanie, inspirując uczestników/czki do kontynuowania swojej nauki.

Źródło, m.in.:

Kadlec, H. (2017). How to Teach Adults: Plan Your Class, Teach Your Students, Change the World. Wiley.

ANALIZA RYZYKA W PRACY EDUKACYJNEJ Z OSOBAMI 50+

1. Ryzyko zdrowotne: osoby 50+ mogą być bardziej podatne na problemy zdrowotne, które mogą wpłynąć na ich uczestnictwo w szkoleniu.

- Działania zapobiegawcze: Monitorowanie stanu zdrowia uczestników/czek przed rozpoczęciem szkolenia i wymaganie podpisania oświadczenia/zaświadczenia o stanie zdrowia.
- Działania minimalizujące: Zorganizowanie dostępu do pomocy medycznej w przypadku nagłych problemów zdrowotnych podczas szkolenia (posiadanie procedury postępowania w takiej sytuacji, personel przeszkolony z udzielania pierwszej pomocy).

2. Ryzyko upadków: osoby starsze mogą mieć słabszą koordynację ruchową, co zwiększa ryzyko upadków podczas aktywności fizycznych.

- Działania zapobiegawcze: Wybór odpowiednich ćwiczeń dostosowanych do możliwości uczestników oraz zapewnienie bezpiecznych warunków do aktywności fizycznych.
- Działania minimalizujące: Zapewnienie pomocy w przypadku upadków, a także wskazanie na potencjalne zagrożenia podczas ćwiczeń.

3. Ryzyko izolacji społecznej: osoby starsze mogą odczuwać izolację społeczną, co może wpływać na ich uczestnictwo i zaangażowanie w szkoleniu.

- Działania zapobiegawcze: Organizacja aktywności integracyjnych przed rozpoczęciem szkolenia, które pomogą nawiązać relacje między sobą.
- Działania minimalizujące: Tworzenie przyjaznej i wspierającej atmosfery podczas szkolenia – akceptacja i docenianie.

4. Ryzyko stresu: nowe wyzwania edukacyjne mogą wywoływać stres u osób starszych, co może wpłynąć na efektywność procesu nauki.

- Działania zapobiegawcze: Ustalenie zasad i kontraktu grupowego, który buduje atmosferę zaufania, wsparcia i zrozumienia, w której wszyscy mogą swobodnie wyrażać swoje obawy i potrzeby.
- Działania minimalizujące: Zapewnienie możliwości odpoczynku i relaksu podczas szkolenia oraz wsparcie psychologiczne w razie potrzeby.

5. Ryzyko niskiej motywacji: niektóre osoby mogą mieć niską motywację do nauki, zwłaszcza jeśli uczestniczą w szkoleniu, na które zostały skierowane.

- Działania zapobiegawcze: Dopasowanie programu szkolenia do indywidualnych potrzeb i celów uczestników.
- Działania minimalizujące: Motywowanie uczestników poprzez ukierunkowane nagrody, uznawanie postępów i osiągnięć.

6. Ryzyko problemów komunikacyjnych: osoby starsze mogą mieć różne style komunikacji, co może prowadzić do nieporozumień i trudności w przekazywaniu informacji.

- Działania zapobiegawcze: Zachęcanie do otwartej i zrozumiałej komunikacji, wyjaśnianie niejasnych kwestii.
- Działania minimalizujące: Używanie różnych form komunikacji, takich jak werbalna i niewerbalna, aby przekazać informacje w sposób klarowny i zrozumiały, stosowanie metod powtarzania (osoba powtarza po trenerze lub po innej osobie, co zrozumiała z jego/jej wypowiedzi).

7. Ryzyko technologiczne: osoby starsze mogą mieć ograniczone umiejętności techniczne, co może wpłynąć na korzystanie z nowoczesnych narzędzi edukacyjnych.

- Działania zapobiegawcze: Oferowanie wstępnych szkoleń technicznych i/lub indywidualnego wsparcia technicznego.
- Działania minimalizujące: Umożliwienie korzystania z tradycyjnych form nauki dla osób, które mają trudności z technologią.

8. Ryzyko niskiej jakości efektów kursów: niewłaściwie przygotowane szkolenia i brak jego dostosowania do osób 50+ mogą obniżyć jakość i wartość edukacji dla uczestników.

- Działania zapobiegawcze: Staranne przygotowanie i sprawdzenie programu szkolenia, uwzględnienie potrzeb uczestników/czek.
- Działania minimalizujące: Regularne monitorowanie jakości szkoleń oraz zbieranie opinii uczestników/czek w celu wprowadzania poprawek.



MONITOROWANIE JAKOŚCI KURSÓW DLA OSÓB 50+

PRZYKŁADY METOD I NARZĘDZI MONITOROWANIA JAKOŚCI KURSÓW:

- Ankiety ocen uczestników: przygotowanie ankiet ewaluacyjnych, które uczestnicy wypełniają po zakończeniu szkolenia, oceniając różne aspekty, takie jak jakość treści, prowadzenie zajęć, oraz stopień spełnienia ich oczekiwań.
- Wywiady i indywidualne rozmowy z uczestnikami: przeprowadzenie ustrukturyzowanych wywiadów lub swobodnych rozmów z uczestnikami/czkami po zakończeniu szkolenia, aby uzyskać szczegółowe opinie na temat ich doświadczeń, potrzeb i oczekiwań.
- FGI – wywiad grupowy: przeprowadzenie grupowego wywiadu z uczestnikami/czkami po szkoleniu, aby dowiedzieć się bardziej szczegółowo o ich doświadczeniach i zdobyć bardziej wnikliwie opinie i sugestie.
- Obserwacje trenera: trener monitoruje i ocenia postępy uczestników/czek w trakcie szkolenia, identyfikowane obszary, które wymagają poprawy oraz dostarcza informacji zwrotnej uczestnikom/czkom.
- Badanie wiedzy przed i po szkoleniu (pre i post testy): przeprowadzenie testów wiedzy i umiejętności zarówno przed, jak i po zakończeniu szkolenia, aby zmierzyć poziom nabytej wiedzy i umiejętności.
- Portfolia edukacyjne: Stworzenie portfela edukacyjnego, w którym uczestnicy przedstawiają swoje osiągnięcia i prace wykonane podczas szkolenia.
- Testy praktyczne: Wykorzystanie testów praktycznych, w których uczestnicy prezentują swoje umiejętności w praktyce.
- Mapy myśli: Wykorzystanie map myśli do wizualizacji i analizy nabytych przez uczestników informacji.



- Sesje debriefingowe: zorganizowanie sesji debriefingowych po każdej części szkolenia, podczas których uczestnicy/czki mogą wymienić się swoimi spostrzeżeniami i reakcjami na przedstawione treści.
- Monitorowanie frekwencji i zaangażowania: śledzenie frekwencji na zajęciach oraz poziomu aktywności i zaangażowania uczestników/czek podczas szkolenia.
- Raporty trenerów: regularne raporty od trenerów, którzy oceniają postęp uczestników/czek, ich postawy i zaangażowanie, oraz rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju.
- Samoocena uczestników: zachęcenie uczestników/czki do samooceny swojego postępu i zaangażowania w szkolenie poprzez regularne refleksje i wypełnianie dzienników postępów.
- Porównywanie wyników z oczekiwaniami: ocena, jak dobrze wyniki uczestników/czek szkolenia odpowiadają ich oczekiwaniom przed rozpoczęciem kursu. Można to osiągnąć poprzez analizę ankiet wstępnych wypełnianych przed szkoleniem.



- Nagrania video: rejestrowanie sesji szkoleniowych za zgodą uczestników/czek i analiza nagrań w celu oceny jakości treningu, prowadzenia zajęć oraz zaangażowania uczestników.
- Zewnętrzne audyty: korzystanie z usług niezależnych ekspertów do przeprowadzenia audytu jakości szkoleń, aby ocenić ich zgodność z założeniami, efektywność, oraz skuteczność w osiągnięciu celów edukacyjnych.
- Benchmarking: porównanie jakości szkoleń z innymi programami edukacyjnymi dostępnymi na rynku, aby ocenić swoje miejsce wśród konkurencji i dostosować ofertę do potrzeb uczestników/czek.
- Wskaźniki retencji wiedzy: monitorowanie, jak dobrze uczestnicy/czki zachowują zdobytą wiedzę i umiejętności po zakończeniu szkolenia, aby ocenić efektywność edukacyjną.
- Indeksy oraz wskaźniki satysfakcji i zaangażowania: wykorzystanie różnych wskaźników i indeksów do oceny ogólnego poziomu satysfakcji i zaangażowania uczestników/czek w trakcie szkolenia.

IDI I FGI JAKO METODY WSPIERAJĄCE PROCES EWALUACJI

Scenariusz wywiadu pogłębianego (IDI) z uczestnikiem/uczestniczką szkolenia powyżej 50. roku życia

Ważne wskazówki dla osoby przeprowadzającej wywiad:

Czas trwania: Rozmowa powinna trwać około 45-60 minut, aby pozwolić na przeprowadzenie szczegółowej dyskusji.

Lokalizacja: Wybierz ciche, ustronne i wygodne miejsce na przeprowadzenie wywiadu. Może to być wydzielona przestrzeń biurowa, sala konferencyjna lub platforma do spotkań online.

Poufność: Podkreśl poufność wywiadu, aby zachęcić do otwartego i szczerego dzielenia się informacjami.

Wstęp:

- Ankieter: Dzień dobry/Dobry wieczór. Dziękujemy za poświęcenie czasu na dzisiejsze spotkanie. Chcielibyśmy przeprowadzić z Panem/Panią szczegółową rozmowę na temat Pana/Pani ostatnich doświadczeń i potrzeb szkoleniowych. Pana/Pani uwagi są nieocenione i pomogą nam w ulepszeniu naszych programów szkoleniowych. Czy jest to dla Pana/Pani dogodny moment na rozmowę?

Część 1: Doświadczenie szkoleniowe uczestnika/uczestniczki

- Ankieter: Na początek, czy mógłby/mogłaby Pan/Pani opowiedzieć nam o programie szkoleniowym, który niedawno Pan/Pani ukończył/a? Jaki był tytuł i czas trwania szkolenia?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Jak dowiedział/a się Pan/Pani o tym szkoleniu i co zmotywowało Pana/Panią do wzięcia w nim udziału?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Czy może Pan/Pani opisać swoje ogólne doświadczenia podczas szkolenia? Czy były jakieś konkretne aspekty szkolenia, które wyróżniały się jako szczególnie pozytywne lub negatywne?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].

Część 2: Ocena potrzeb szkoleniowych

- Ankieter: W dalszej części chcielibyśmy lepiej zrozumieć Pana/Pani potrzeby szkoleniowe. Jakie są Pana/Pani obecne cele edukacyjne, zawodowe czy osobiste, lub obszary zainteresowania, które skłoniły Pana/Panią do wzięcia udziału w tym szkoleniu?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Czy zidentyfikował/a Pan/Pani jakieś konkretne umiejętności lub luki w wiedzy, które Pana/Pani zdaniem to szkolenie miało wyeliminować? Jeśli tak, proszę, aby podał/a Pan/Pani szczegóły.
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Czy Pana/Pani oczekiwania zostały zrealizowane podczas szkolenia? Czy były jakieś tematy lub obszary, które Pana/Pani zdaniem miały zostać poruszone, ale nie zostały?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].

Część 3: Ocena szkolenia

- Ankieter: Porozmawiajmy teraz o samym szkoleniu. Jak oceniłby/oceniłaby Pan/Pani ogólną jakość programu szkoleniowego w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, a 10 bardzo dobrze? Proszę, aby uzasadnił/a Pan/Pani swoją ocenę.
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Czy były jakieś konkretne materiały szkoleniowe, metody lub instrukcje, które okazały się szczególnie skuteczne lub nieskuteczne?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Jak Pana/Pani zdaniem można ulepszyć program szkoleniowy, aby lepiej spełniał potrzeby uczestników/uczestniczek takich jak Pan/Pani?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].

Zakończenie:

- Ankieter: Dziękujemy za podzielenie się swoimi spostrzeżeniami. Pani/Pana uwagi mają kluczowe znaczenie dla udoskonalenia naszych programów szkoleniowych. Czy jest coś jeszcze, co chciałby/chciałaby Pan/Pani dodać lub czy ma Pan/Pani jakieś sugestie w oparciu o swoje doświadczenie?
- Uczestnik/Uczestniczka: [Odpowiedź].
- Ankieter: Dziękujemy za poświęcony czas i cenne uwagi. Pana/Pani spostrzeżenia przyczynią się do ulepszenia naszej oferty szkoleniowej. Jeśli będzie Pan/Pani miał/a jeszcze jakieś przemyślenia na ten temat, prosimy o kontakt. Jeszcze raz dziękujemy.



Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) z uczestnikami/uczestniczkami szkolenia powyżej 50. roku życia

Ważne wskazówki dla moderatora:

Czas trwania: Najlepiej byłoby, gdyby rozmowa grupowa trwała od 60 do 90 minut. Upewnij się, że masz wystarczająco dużo czasu, aby omówić wszystkie punkty dyskusji.

Miejsce: Wywiad przeprowadź w cichym, wygodnym i ustronnym miejscu, aby zachęcić uczestników/uczestniczki do otwartej i szczerzej dyskusji. Może to być sala konferencyjna, platforma do spotkań online lub dowolne miejsce, w którym uczestnicy/uczestniczki czują się swobodnie.

Dynamika grupy: Zwróć uwagę na dynamikę w grupie. Zachęcaj wszystkich uczestników/uczestniczki do dzielenia się swoimi przemyśleniami i upewnij się, że nikt nie zdominuje rozmowy. W razie potrzeby użyj technik facylitacji, aby zarządzać dynamiką grupy.

Wstęp:

- Moderator: Dzień dobry, Państwu! Dziękujemy za przybycie. Jesteśmy tutaj, aby przeprowadzić zogniskowany wywiad grupowy na temat Państwa ostatnich doświadczeń i potrzeb szkoleniowych. Państwa opinie są dla nas bardzo ważne, ponieważ pomagają nam ulepszać nasze programy szkoleniowe. Czy wszyscy z Państwa czują się komfortowo i są gotowi do rozpoczęcia?

Część 1: Przedstawienie się uczestników/uczestniczek

- Moderator: Zaczniemy od krótkiego przedstawienia się wszystkich uczestników/uczestniczek. Proszę o przedstawienie się i powiedzenie kilku zdań o Państwa doświadczeniach związanych ze szkoleniem, które niedawno Państwo ukończyli.

- Uczestnicy/Uczestniczki: [Każdy uczestnik przedstawia się].

Część 2: Doświadczenie szkoleniowe

- Moderator: Porozmawiajmy teraz o programie szkoleniowym, który niedawno Państwo odbyli. Czy mogą Państwo podzielić się swoimi przemyśleniami na temat tego, co zmotywowało Państwa do wzięcia udziału w tym konkretnym szkoleniu?

- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy wymieniają swoje powody].

- Moderator: Jakie były Państwa oczekiwania podczas zapisywania się na szkolenie i czy szkolenie spełniło te oczekiwania? Proszę o podanie konkretnych przykładów, jeśli to możliwe.

- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki omawiają swoje oczekiwania i to, czy zostały one spełnione].

Część 3: Ocena potrzeb szkoleniowych

- Moderator: Przejdźmy do kolejnej kwestii – jesteśmy zainteresowani lepszym zrozumieniem potrzeb szkoleniowych. Czy każdy z Państwa mógłby zidentyfikować konkretne umiejętności lub luki w wiedzy, które według Państwa miały być przedmiotem szkolenia?
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki omawiają swoje potrzeby szkoleniowe i luki].
- Moderator: Czy były jakieś obszary lub tematy, które mieli Państwo nadzieję, że zostaną omówione podczas szkolenia, ale nie zostały? Jeśli tak, proszę, by podzielili się nimi Państwo.
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki omawiają wszelkie niespełnione oczekiwania szkoleniowe].

Część 4: Ocena szkolenia

- Moderator: W skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, a 10 bardzo dobrze, jak oceniliby Państwo ogólną jakość programu szkoleniowego? Proszę, aby uzasadnili Państwo swoją ocenę.
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki dzielą się swoimi ocenami i uzasadnieniami].
- Moderator: Czy były jakieś konkretne materiały szkoleniowe, metody lub instrukcje, które były szczególnie skuteczne lub nieskuteczne? Proszę, by podzielili się Państwo tymi spostrzeżeniami.
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki omawiają skuteczne i nieskuteczne aspekty szkolenia].

Część 5: Sugestie dotyczące ulepszeń

- Moderator: Jak Państwa zdaniem można poprawić program szkolenia, aby lepiej spełniał potrzeby uczestników/uczestniczek takich jak Państwo? Czy mają Państwo jakieś sugestie lub wskazówki?
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki przedstawiają sugestie i wskazówki]

Zakończenie:

- Moderator: Dziękuję wszystkim z Państwa za cenne spostrzeżenia i udział w tej dyskusji. Państwa opinie odegrają istotną rolę w ulepszaniu naszej oferty szkoleniowej. Czy jest jeszcze coś, co ktoś z Państwa chciałby dodać lub jakieś końcowe przemyślenia, zanim zakończymy?
- Uczestnicy/Uczestniczki: [Uczestnicy/Uczestniczki dzielą się swoimi końcowymi przemyśleniami, jeśli je mają].
- Moderator: Dziękujemy za poświęcony czas i wnikliwe uwagi. Jeśli w przyszłości będą mieli Państwo dodatkowe spostrzeżenia, prosimy o kontakt. Jeszcze raz dziękujemy za uczestnictwo.

PRZYKŁADOWE WSKAŹNIKI I INDEKSY:

1. Wskaźnik satysfakcji uczestników (Customer Satisfaction Score - CSAT): prosta metoda oceny satysfakcji uczestników poprzez zapytanie ich o ogólną ocenę jakości szkolenia na skali od 1 do 10 lub od 1 do 5.

2. Wskaźnik Net Promoter Score (NPS): mierzy lojalność uczestników/czek szkolenia i ich gotowość do polecenia szkolenia innym. Uczestnicy są pytani, jak prawdopodobne jest, że polecą szkolenie innym na skali od 0 do 10.

3. Indeks Zadowolenia Uczestników (Participant Satisfaction Index): opracowany na podstawie kilku pytań dotyczących różnych aspektów szkolenia, takich jak treść, organizacja, prowadzenie, itp. ocena jest wyrażona jako procent wskazujący na ogólną satysfakcję.

4. Wskaźnik Zaangażowania Uczestników (Participant Engagement Index): opiera się na kilku pytaniach dotyczących poziomu zaangażowania uczestników/czek w trakcie szkolenia, takich jak aktywność, interakcje z trenerem i innymi uczestnikami. Ocena jest wyrażona jako procent.

5. Wskaźnik Jakości Treningu (Training Quality Index): Opracowany na podstawie ocen różnych aspektów szkolenia, takich jak jakość materiałów, poziom trudności, wartość merytoryczna itp. Ocena jest wyrażona na skali od 1 do 5 lub 1 do 10.



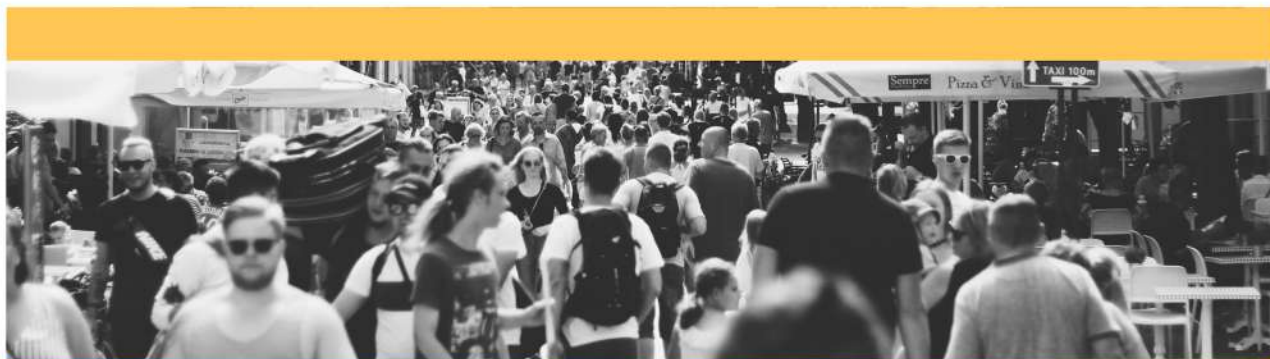
6. Indeks Aktywności Uczestników (Participant Activity Index): opiera się na analizie poziomu aktywności uczestników podczas szkolenia, takiej jak liczba zadawanych pytań, aktywność podczas ćwiczeń, itp.

7. Wskaźnik Realizacji Celów (Goal Achievement Index): służy do oceny w jakim stopniu uczestnicy osiągnęli swoje cele i oczekiwania w trakcie szkolenia.

8. Wskaźnik Efektywności Szkolenia (Training Effectiveness Index): ocenia, w jakim stopniu szkolenie przyczyniło się do nabytej wiedzy i umiejętności uczestników.

9. Indeks Wydajności Czasu (Time Efficiency Index): mierzy, jak efektywnie wykorzystano czas podczas szkolenia, czy zostały osiągnięte założone cele w określonym czasie.

10. Wskaźnik Satysfakcji z Trenera (Trainer Satisfaction Index): służy do oceny zadowolenia uczestników z jakością prowadzenia zajęć przez trenera.



WALIDACJA EFEKTÓW UCZENIA SIĘ

Walidacja efektów uczenia się to proces oceny, weryfikacji i potwierdzenia, czy określony program edukacyjny przyniósł pożądane rezultaty. Etapy walidacji efektów uczenia się:

1. Określenie celów edukacyjnych: pierwszym krokiem jest wyraźne określenie celów programu edukacyjnego, cele powinny być jasne i mierzalne.

Przykład celu edukacyjnego dotyczącego wiedzy: Znajomość metod i narzędzi automotywacji

Przykład celu edukacyjnego dotyczącego umiejętności: Segregowanie „mniej oczywistych” odpadów

Przykład celu edukacyjnego dotyczącego postaw: Zdolność do pracy zarówno indywidualnej, jak i zespołowej, mobilizowania zasobów (ludzi i rzeczy) oraz podtrzymywania aktywności



2. Wybór odpowiednich wskaźników: na podstawie określonych celów należy wybrać odpowiednie wskaźniki (kryteria weryfikacji), które pozwolą na obiektywną ocenę postępów uczestników/czek.

Przykład wskaźnika ukazującego realizację celu edukacyjnego dotyczącego wiedzy: Uczący się potrafią wymienić kilka metod i narzędzi wzmacniających wewnętrzną motywację

Przykład wskaźnika ukazującego realizację celu edukacyjnego dotyczącego umiejętności: Uczący się potrafią poprawnie sklasyfikować sposoby segregacji odpadów

Przykład wskaźnika ukazującego realizację celu edukacyjnego dotyczącego postaw: Uczący się przygotowują prezentację częściowo samodzielnie, jak również we współpracy z innymi osobami



3. Przygotowanie narzędzi pomiarowych: należy opracować narzędzia pomiarowe, takie jak testy, ankiety, egzaminy, wywiady czy oceny praktyczne, które pozwolą na zbieranie danych na temat efektów uczenia się.

Przykład narzędzia pomiaru wiedzy: pre i post test

Przykład narzędzia pomiaru umiejętności: ćwiczenie praktyczne

Przykład narzędzia pomiaru postaw: wywiad, obserwacja



4. Gromadzenie danych: podczas szkolenia należy gromadzić dane z wykorzystaniem przygotowanych narzędzi. Może to obejmować ocenę wyników testów, ankietowanie uczestników, obserwacje trenera czy analizę prac projektowych.

5. Analiza danych: po zebraniu danych należy je zanalizować w celu oceny osiągnięcia celów edukacyjnych i efektów uczenia się. Analiza może obejmować porównanie wyników przed i po szkoleniu oraz porównanie wyników między grupami.

6. Interpretacja wyników: na podstawie analizy danych można dokonać interpretacji wyników. Czy osiągnięto założone cele? Jakie są mocne i słabe strony programu szkoleniowego?

7. Wnioski i rekomendacje: na podstawie wyników analizy można wyciągnąć wnioski i formułować rekomendacje dotyczące dalszego doskonalenia programu edukacyjnego.

8. Uwzględnienie opinii uczestników/czek: ważne jest uwzględnienie opinii uczestników/czek na temat jakości i użyteczności szkolenia. Ankiety oceny szkolenia lub wywiady mogą dostarczyć wartościowych informacji zwrotnych.

9. Dostosowanie programu: na podstawie uzyskanych wyników i opinii uczestników/czek można dostosować program edukacyjny, wprowadzając poprawki i ulepszenia.

10. Powtarzalność i ciągłe doskonalenie: proces walidacji efektów uczenia się powinien być powtarzalny i zapewniać ciągłe doskonalenie programów edukacyjnych w celu osiągnięcia jak najlepszych rezultatów.

SYNERGIA I WARTOŚĆ DODANA REZULTATÓW

Wszystkie kursy opracowane w projekcie lub ich wybrane elementy np. w postaci konkretnych modułów, poszczególnych tematów czy ćwiczeń mogą być z powodzeniem wykorzystywane w pracy z innymi grupami czy sektorami programu po, lub nawet bez, uprzedniej ich modyfikacji i dostosowania do potrzeb innych słuchaczy. Tematyka kursów i przedstawione w nich treści będą ważne, interesujące i angażujące również z perspektywy chociażby innych grup wiekowych czy osób, które z definicji nie należą do grupy docelowej projektu. Przykładowo:

Sektor VET

- Kursy i moduły odnoszące się do rozwijania umiejętności społecznych i samoświadomości, rozbudzania wewnętrznej motywacji itd. mogą wpłynąć na rozwijanie umiejętności miękkich, które są potrzebne zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, oraz bardzo cenione przez pracodawców (umiejętność rozwiązywania sporów, planowanie pracy własnej/czasu, motywacja).
- Treści dotyczące kompetencji w zakresie przedsiębiorczości, np. zarządzania projektami (stanowiska menedżerskie, zarządzanie zespołem, nowe narzędzia pracy, wyznaczanie celów, czy ICT mogą być przydatne w pracy zawodowej).



Sektor Youth

- Młodzież mogłaby być zainteresowana tematyką związaną z ekologią i bioróżnorodnością, o czym mowa w module nr 2 kursu przedsiębiorczości. Młodzi ludzie są coraz częściej żywo zainteresowani otaczającym ich środowiskiem, kwestią zmian klimatu i zaangażowaniem na rzecz ochrony planety. Jednakże z reguły nie są to zagadnienia zawarte w oficjalnych programach nauczania w instytucjach edukacji formalnej. Warto dostarczać młodym ludziom wiedzy i działać na rzecz zwiększania ich świadomości, żeby mogli oni zacząć podejmować odpowiedzialne działania na rzecz ochrony środowiska i przyszłości planety.
- Również w tej grupie przydatne wydaje się rozwijanie kompetencji osobistych, społecznych oraz umiejętności uczenia się. Niektóre młode osoby mogły nie spotkać się w swoim życiu z ideami dotyczącymi odkrywania samych siebie, rozwijania samoświadomości, nauki skutecznej komunikacji z innymi ludźmi czy choćby strategiami optymalizacji własnego doświadczenia edukacyjnego. Warto zapoznać się z tymi zagadnieniami na wczesnych etapach życia, by czerpać z niego bardziej świadomie.

Migranci

- Autorzy kursów w zakresie tworzenia i rozumienia informacji oraz kompetencji osobistych, społecznych i umiejętności uczenia się kierują swoje treści również do osób, które nie są natywnymi użytkownikami języka danego kraju (np. migranci, osoby dla których dany język jest drugim lub obcym). Wymaganiem wstępnym dla takich osób jest podstawowa znajomość języka danego kraju. Jednakże nawet brak znajomości języka norweskiego czy francuskiego nie jest przeszkodą dla tych osób, które posługują się np. językiem angielskim. Wszystkie kursy dostępne są w wersji angielskiej, polskiej, francuskiej, hiszpańskiej i norweskiej. Nie ma przeszkód, by wszystkie kursy opracowane w ramach projektu były wykorzystywane w nauczaniu migrantów.



WPLYW NA PRIORYTETY PROGRAMU ERASMUS+

Zgodnie z założeniami projektu główne priorytety obejmowały:

- Włączenie i różnorodność we wszystkich dziedzinach edukacji, szkoleń, edukacji młodzieży i sportu;
- Poprawę dostępności wysokiej jakości możliwości uczenia się dla dorosłych;
- Transformację cyfrową poprzez rozwój gotowości cyfrowej, odporności i potencjału cyfrowego.

Można jednak stwierdzić, że rezultaty projektu odnoszą się do wszystkich czterech priorytetów horyzontalnych programu Erasmus+:

Trzy główne tematy poruszone w projekcie to:

- Tworzenie nowych, innowacyjnych lub wspólnych programów nauczania lub kursów,
- Rozwój kompetencji kluczowych,
- Aktywne starzenie się.

WŁĄCZENIE I RÓŻNORODNOŚĆ

Podstawowym priorytetem horyzontalnym, do którego odnoszą się rezultaty projektu (Raporty, Kursy i Wytyczne), jest ten dotyczący włączenia i różnorodności na wszystkich etapach edukacji.

Osoby o mniejszych szansach to m.in. osoby doświadczające dyskryminacji z powodu wieku. Dyskryminacją taką może być brak ofert kształcenia dla osób starszych, niedostosowanie ofert kształcenia do osób starszych (a tym samym wykluczanie ich), opinie że osoby starsze nie powinny się już uczyć itp. Osoby starsze doświadczają barier nie tylko wynikających z wieku, lecz także z innych elementów, które wiążą się z wiekiem (np. słabsze umiejętności funkcjonowania w świecie cyfrowym, mniejsze kompetencje w zakresie przedsiębiorczości – czyli większe braki w zakresie kompetencji kluczowych).

Osoby starsze mają większe trudności z wykorzystaniem kompetencji kluczowych, takich jak chociażby: umiejętności cyfrowe, kompetencje społeczne oraz w zakresie podejmowania inicjatywy i przedsiębiorczości, zatem programy szkoleń kierowane do tych osób powinny być inne niż programy kierowane do młodych ludzi.

Opracowanie kompletu materiałów edukacyjnych z zakresu kompetencji kluczowych dla osób po 50. roku życia, wpisuje się w realizację priorytetu dotyczącego włączenia i różnorodności.

TRANSFORMACJA CYFROWA + UCZESTNICTWO W ŻYCIU DEMOKRATYCZNYM, WSPÓLNE WARTOŚCI I ZAANGAŻOWANIE OBYWATELSKIE

Opracowane rezultaty przyczyniają się również do realizacji drugiego priorytetu strategicznego przewidzianego w planie działania poprzez wspieranie działań mających na celu poprawę umiejętności cyfrowych (dedykowany rozwojowi kompetencji cyfrowych kurs) i rozwój umiejętności na wszystkich poziomach społeczeństwa i skierowanych do wszystkich osób. Szczególna uwaga poświęcona powinna być wspieraniu rozwoju zarówno umiejętności podstawowych, jak i umiejętności informatycznych, które stały się niezbędne w codziennym życiu oraz konieczne do funkcjonowania w świecie pełnym algorytmów i do pełnego uczestniczenia w społeczeństwie obywatelskim (na co pozwalają i co promują poszczególne kursy i ich elementy – np. możliwość zaplanowania i zrealizowania projektu społecznego na podstawie wskazówek z modułu o zarządzaniu projektami czy rozwijanie umiejętności rozumienia i tworzenia informacji w nawiązaniu do idei aktywnego obywatelstwa).

ŚRODOWISKO I WALKA ZE ZMIANĄ KLIMATU

Według zalecenia Rady w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej należy zapewnić uczącym się, niezależnie od wieku, możliwości zdobywania wiedzy na temat kryzysu klimatycznego i zrównoważonego rozwoju, zarówno w kształceniu formalnym, jak i pozaformalnym. Uczenie się na temat transformacji ekologicznej ma być traktowane priorytetowo w programach kształcenia i szkolenia. Działania w zakresie środowiska i klimatu stanowią i będą w przyszłości stanowić kluczowy priorytet w Unii Europejskiej.

Rezultaty projektu również odnoszą się do powyższego priorytetu – w jednym z kursów opracowano osobny moduł poświęcony zagadnieniom związanym z ekologią, walką o zachowanie bioróżnorodności, zmianom klimatu, zasobom wodnym czy praktycznym wskazówkom na temat odpowiedzialnego podejścia do środowiska w życiu codziennym.





Dofinansowane przez
Unię Europejską

Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne- Na tych samych warunkach (CC BY-NC-SA)

Publikacja darmowa



Ta licencja pozwala innym remiksować, dostosowywać i budować na tym utworze w sposób niekomercyjny, pod warunkiem, że przypisują nam i udzielają licencji na swoje nowe dzieła na identycznych warunkach.

Zastrzeżenie: Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.