

MODUŁY DO SAMODZIELNEJ NAUKI

WSTĘP	3
1. Wprowadzenie	9
2. Uczestnictwo i brak uczestnictwa	17
3. Niedogodności	25
4. Poznanie uczniów	33
5. Planowanie uczenia się w sposób angażujący	41
6. Jak uczyć w sposób angażujący	48
7. Jak wzmacniać motywację i uczyć w sposób ciekawy	55
8. Jak uczyć w sposób użyteczny – ocena	62

Autorzy

1. Abegglen Tatjana, Verband der Schweizerischen Volkshochschulen, Szwajcaria
2. Antunes Maria Helena, AidLearn, Portugalia
3. Benyon John, University of Leicester, Wielka Brytania
4. Dobljekar Nevenka, ZDUS, Słowenia
5. Gerz Doris, VHS Hamburg, Niemcy
6. Goncalves Graca, AidLearn, Portugalia
7. Grabowska Anna, PRO-MED sp. z o.o., Polska
8. Hinterberger Manuela, bia-net, Austria
9. Kölln-Prisner Heike, VHS Hamburg, Niemcy
10. Lazaridou Chelsea, 50+ Hellas, Grecja
11. Lukic Dijana, ZDUS, Słowenia
12. Ogrin Alenka, ZDUS, Słowenia
13. Ranga Myrto-Maria, 50+ Hellas, Grecja
14. Soulsby Jim, University of Leicester, Wielka Brytania
15. Swanton Pauline, University of Leicester, Wielka Brytania

Autorzy składają specjalne podziękowania Pauline Swanton i Jimowi Soulsby (Centrum Kształcenia Ustawicznego Uniwersytetu w Leicester), którzy zredagowali tekst tego podręcznika, na podstawie opracowań partnerów projektu MATURE.

WSTĘP

Jeśli interesują Ciebie następujące zagadnienia: starsi ludzie, starzenie się, uczenie w późniejszym wieku, aktywność starszych osób, niepełnosprawność, przewyżnianie barier – przeczytaj.

Jeśli uczysz osoby dorosłe, przygotowujesz nauczycieli do pracy z seniorami, w twojej klasie czy grupie znajdują się starsze osoby, prowadzisz imprezy dla starszych osób, masz kontakt z seniorami w sektorze publicznym, poprzez wolontariat, w grupach wspólnotowych czy prywatnych firmach – przeczytaj.

Szkolenie MATURE może być właśnie tym, czego szukasz!

Projekt MATURE

MATURE – Kształcenie osób dorosłych w sposób użyteczny, ciekawy oraz odpowiadający potrzebom, <http://matureproject.eu/>

MATURE jest wielostronnym projektem finansowanym z programu UE Grundtvig – Uczenie przez całe życie, z udziałem partnerów z następujących krajów: Austria, Niemcy, Grecja, Polska, Portugalia, Słowenia, Szwajcaria oraz Wielka Brytania. Celem projektu było opracowanie i testowanie szkoleń doskonalenia zawodowego dla praktyków formalnej i nieformalnej edukacji dorosłych.

Zespół projektu MATURE skoncentrował się na promowaniu umiejętności i strategii umożliwiających rozpoznawanie i pokonywanie barier w uczeniu związanych z wiekiem m.in. tych wynikających ze stanu zdrowia, zależności od innych osób, różnic kulturowych czy ograniczeń związanych z nieaktywną postawą. Podjęta przez zespół tematyka jest wynikiem pracy i doświadczeń zespołu w uczeniu w późniejszym wieku. W opracowaniach wykorzystano również inne działania związane z aktywnością seniorów, które były i są podejmowane przez wszystkich partnerów projektu, na poziomie krajowym oraz we współpracy w Europie i poza nią.

Szkolenie MATURE

W projekcie MATURE zakłada się, że uczenie się w późniejszym wieku ma decydujący wpływ na dobre samopoczucie i niezależność osób starszych. Szkolenie MATURE zachęca do zaakceptowania tego przesłania, w szczególności zachęcając do poznania i przewyżniania barier uczestnictwa w uczeniu się.

Dlaczego szkolenie MATURE jest potrzebne?

Unia Europejska przykłada się coraz większą wagę do tzw. partycypacji jako głównego czynnika utrzymania jednostek oraz społeczeństw w dobrym zdrowiu.

„Włączenie osób starszych do pełnego, niezależnego życia tak długo jak to jest możliwe, jest niezwykle korzystne dla nich samych, ale również dla gospodarki i społeczeństwa jako całości.”

Demografia, Aktywne starzenie i Emerytury – Europa Socjalna, podręcznik, tom 3
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6805&type=2&furtherPublish=yes>

Unijne statystyki pokazują zmniejszający się udział w uczeniu się osób w wieku 55-64 lata (Eurostat 2009), a dane krajowe wskazują, że udział nadal będzie spadać w stosunku do wieku. Jest coraz więcej badań, które pokazują synergię między uczeniem się a zwiększaniem dobrobytu, poprawą zdrowia oraz aktywnością osób starszych. Z drugiej strony czynniki, ograniczające udział w uczeniu się takie jak zależność, pochodzenie etniczne, płeć, niski poziom wykształcenia, w okresie długoterminowym powodują zwiększenie niepełnosprawności.

Starsi Europejczycy posiadający pewność siebie oraz umiejętność uczenia się osiągają znaczne korzyści, niestety liczba tych osób jest wciąż nieduża.

Szkolenie MATURE wspomaga placówki kształcenia w ich dążeniu do zwiększania uczestnictwa seniorów, którzy są marginalizowani w działaniach grupowych. Zrozumienie wpływu czynników ograniczających oraz rozpowszechnianie rozwiązań, które przyczyniają się do zwiększenia zaangażowania osób starszych to pierwsze kroki w kierunku uznania uczenia się dorosłych jako wartości użytecznej i potrzebnej.

Czym wyróżnia się szkolenie MATURE ?

Szkolenie MATURE pokazuje wartość uczenia się oraz zachęca do testowania szkoleń z różnymi grupami odbiorców MATURE proponuje podejście praktyczne, które zostało sprawdzone i działa skutecznie w szczególności, gdy chcemy zwiększyć udział w uczeniu się defaworyzowanych seniorów.

Cechy szkolenia MATURE:

- Nauczanie nie ogranicza się do jedynie do nauczycieli, ani edukacja do edukatorów osób dorosłych.
- Uczenie się odgrywa znaczącą rolę w zapewnieniu autonomii i niezależności w późniejszym wieku.
- Partnerska współpraca jest istotnym elementem skutecznego nauczania i uczenia się.

- Organizacje i osoby spoza edukacji odgrywają kluczową rolę w procesach zaangażowania i motywowania seniorów oraz w tworzeniu programów nauczania i w długoterminowym planowaniu.
- Współpraca ma miejsce na wielu poziomach i nie wymaga złożonej infrastruktury. Nieformalna współpraca między osobami o wspólnej pasji może być bardziej skuteczna niż praktyka partnerska na dużą skalę.
- Styl oraz zawartość programów nauczania musi być określona przez indywidualne potrzeby osób, dla których te programy są tworzone.
- Przesunięcie akcentu z przedmiotu czy tematu wiodącego w uczeniu na umiejętności i kompetencje, które przyczyniają się do utrzymania dobrego samopoczucia, czyni uczenie się bardziej potrzebnym.
- Uczenie się w grupie jest szansą na aktywny udział wszystkich osób na równych zasadach.
- Każdy program nauczania powinien dążyć do włączenia przekazu: uczestnicy powinni wiedzieć (bądź ponownie nauczyć się) jak się uczyć, a także, że to czego się uczą, ma wpływ na ich życie.

Dla kogo jest przeznaczone szkolenie MATURE ?

MATURE adresuje swoje szkolenia do jak najszerszego kręgu odbiorców. Docelowymi odbiorcami szkoleń są:

- Profesjonalni nauczyciele osób dorosłych;
- Profesjonalni nauczyciele z innych sektorów edukacji;
- Nauczyciele – wolontariusze;
- Osoby indywidualne z umiejętnością przekazywania wiedzy, dzielenia się tą wiedzą z innymi;
- Instytucje zaangażowane w kształcenie dorosłych (komercyjni dostawcy; organizacje pozarządowe; firmy);
- Planiści kształcenia osób dorosłych;
- Profesjoniści i wolontariusze, których główną działalnością nie jest edukacja (organizacje zdrowia; pracownicy opieki; np. opieki domowej);
- Moderatorzy klubów i innych nieformalnie tworzonych grup.

Jakie umiejętności nauczyciela wspiera szkolenie MATURE?

Szkolenie MATURE zostało opracowane zgodnie z zasadami kluczowej polityki i praktyki europejskiej w kontekście szkoleń nauczycieli i uczenia się przez całe życie.

Zakres wiedzy szkolenia MATURE:

- Znajomość procesu starzenia, jego zalet i niedogodności;
- Rozpoznawanie związków pomiędzy uczeniem się i starzeniem się;
- Rozumienie zagadnień życia w późniejszym wieku;
- Znajomość czynników wpływających na zaangażowanie, uczestnictwo i aktywną długowieczność;
- Świadomość wzajemnego powiązania uczenia się i innych programów społecznych, mających wpływ na życie starszych ludzi;
- Znajomość teorii nauczania i uczenia się w części dotyczącej starszych osób.

Umiejętności nabyte po szkoleniu MATURE:

- Umiejętności opracowania strategii dotyczącej angażowania starszych osób, dotychczas nieaktywnych;
- Umiejętność tworzenia programów uczenia się, dostosowanych do procesu starzenia i potrzeb osób starszych;
- Umiejętność prowadzenia uczenia się, które motywuje, inspirowuje i angażuje osoby starsze;
- Umiejętność opracowania szkolenia, które jest potrzebne i uczy umiejętności życiowych;
- Elastyczność w celu uwzględnienia potrzeb osób starszych w ramach istniejących programów nauczania oraz w ramach uczenia w wielopokoleniowych grupach.

Zdolności i postawy zdobywane podczas szkolenia MATURE:

- Empatia w stosunku do osób starszych;
- Zdolność zaangażowania różnych osób i organizacji w proces właściwego uczenia się osób starszych;
- Otwartość na nowe pomysły, wyzwania i sytuacje;
- Gotowość do wprowadzania innowacji; niekonwencjonalne pomysły, wyzwania stawiane starym założeniom;

- Dążenie do zapewnienia postępów w uczeniu się.

Jak zorganizowano szkolenie do samodzielnej nauki?

Program szkoleniowy MATURE do samodzielnej nauki zawiera następujące jednostki:

Program szkoleniowy MATURE do samodzielnej nauki
1. Wprowadzenie
2. Uczestnictwo i brak udziału
3. Niedogodności
4. Poznanie uczniów
5. Planowanie uczenia się w sposób angażujący
6. Jak uczyć w sposób angażujący
7. Jak wzmacniać motywację i uczyć w sposób ciekawy
8. Jak uczyć w sposób użyteczny – ocena

Każdy z jednostek szkoleniowych zawiera teorię i zadania, które pozwalają lepiej zrozumieć temat i dają możliwość osobistej refleksji. Dodatkowo dołączono referencje.

Jak korzystać ze szkoleniowego programu MATURE do samodzielnej nauki ?

Zawartość programu do samodzielnej nauki dostosowano do potrzeb europejskich odbiorców. Sposób wykorzystania szkolenia w konkretnych warunkach krajowych, czy lokalnych leży w gestii uczestnika. Zespół projektu MATURE opracował szkolenie korzystając z własnych doświadczeń w zakresie wpływu zróżnicowanych kultur, środowisk, oczekiwań i motywacji do nauki. Nie chodziło o narzucanie jednolitej formuły dla wszystkich europejskich odbiorców; szkolenie jest tak przygotowane, aby pobudzać do refleksji na temat sposobów, jak podstawowe koncepcje i zasady mogą być przydatne w różnorodnych sytuacjach.

Jednostki szkoleniowe do samodzielnej nauki mogą być wykorzystane:

- W ramach kształcenia grupy ustawicznego rozwoju zawodowego.
- Jako niezależne uaktualnienie wiedzy zawodowej.
- W ramach skierowania na samodzielne doksztalcenie.

Materiały dodatkowe

Strona projektu MATURE (<http://matureproject.eu/>) oferuje uczestnikom szkoleń zasoby oraz linki dostarczające informacji na temat podstaw teoretycznych. Na stronie znajdują się:

- Raport badań MATURE w języku angielskim, zawierający źródła programu szkoleniowego. (<http://matureproject.eu/research-report>)
- Broszura dla instytucji pośredniczących dotycząca sposobów zaangażowania starszych, nieaktywnych dotychczas osób poprzez interwencję strony trzeciej. (<http://matureproject.eu/advice-booklet>)
- Linki do europejskich źródeł, projektów i publikacji, które mają powiązania z uczeniem w późniejszym wieku, dotyczą zagadnień wpływających na jakość życia seniorów. (<http://matureproject.eu/links-2>)

Wiele zasobów MATURE zostało opracowanych w poprzednich projektach, w których uczestniczyły organizacje partnerskie. Jako wstępne przygotowanie bądź uzupełnienie do szkolenia MATURE można wykorzystać następujące materiały:

- Broszura LISA o sieciach wspierających uczenie się w późniejszym wieku <http://www.bia-net.org/lisa>
- Przewodnik LENA o modelach współpracy w celu skutecznego uczenia się w późniejszym wieku <http://www.bia-net.org/en/lena.html>
- Przewodnik LARA o realizacji uczenia się w starszym wieku <http://www.laraproject.net/>
- Przewodnik EuBia na temat korzyści płynących z praktyki współpracy w uczeniu się w późniejszym wieku <http://www.bia-net.org/en/eubia.html>

Ponadto projekt MATURE korzysta z bazy danych projektu ForAge: (<http://www.foragenetwork.eu/en/>).

ForAge jest europejską wielostronną siecią założoną w celu przekazywania i promowania doświadczeń w uczeniu się starszych osób. ForAge oferuje repozytorium dokumentów oraz projektów odnośnie polityki, praktyki i badań dotyczących uczenia się w późniejszym wieku. Baza danych projektu ForAge jest zalecanym źródłem zasobów dla edukatorów osób dorosłych.

1. Moduł – Wprowadzenie

W Module 1 zgromadzono inspiracje, pytania i terminologię będące w centrum uwagi zespołu projektowego MATURE, który zajął się wsparciem osób i organizacji promujących uczenie się osób starszych.

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

Jak korzystać z terminologii i koncepcji uczenia się w późniejszym wieku opracowanej w ramach projektu MATURE.

1.1. Słowa i definicje

“Znaczenia słów, które znamy jest zależne od naszej interpretacji” (George Eliot).



Jednoznaczne zrozumienie słów i fraz kluczowych jest ważnym pierwszym krokiem w debacie o problemach i ich rozwiązywaniu. Żargon używany do określania potrzeb ludzi starszych wymaga interpretacji.

Osobista refleksja

Jak zdefiniujesz następujące słowa?

1. Senior
2. Późniejsze życie
3. Niedogodność/niekorzystna sytuacja/niekorzystne położenie
4. Udział
5. Zaangażowanie

6. Usprawnianie
7. Kiedy rozpoczyna się „późniejsze życie”?
8. Czym jest "zaangażowanie" rozumiane jako: zrobienie czegoś dla siebie; ktoś robi coś dla ciebie; coś co można zrobić dla innych?

Powyższe 6 słów i zwroty z ich użyciem mogą posiadać wiele znaczeń, które mogą być tracone w tłumaczeniu. Zwróć uwagę na te słowa podczas korzystania z kolejnych modułów szkoleniowych do samodzielnej nauki; ich definicje mogą się różnić w stosunku do Twoich pierwszych skojarzeń.

1.2. Słowa – szerszy kontekst

Czasami słowa, których używamy mają wiele znaczeń w zależności od kontekstu.

Rozważ słowo "stary":

"Stary" może określać osoby w wieku 65 lat plus (65+); może też znaczyć, że jest na tyle stary, aby otrzymywać emeryturę; w kontekście twojej postawy lub postawy innych (staromodne idee). Definicje powstają w wyniku interwencji politycznej (określenie ograniczeń wiekowych); czynników społecznych i kulturowych (starsza generacja); osobistych uczuć i kwestii tożsamości (dziadek = stary). Słowo "stary" może być postrzegane pozytywnie lub negatywnie.

Różne znaczenia sprawiają, że słowo "stary" jest trudne w interpretacji. Przykładowo preferowana definicja, że „stary” określa osoby powyżej 60, nie bierze pod uwagę heterogeniczności grupy wiekowej, która obejmuje okres od 60 lat do śmierci. Jednocześnie przypisane do słowa "stary" negatywne atrybuty (zależny; w złym stanie zdrowia; wątpły) mogą promować interpretację tego słowa daleką od rzeczywistości.

Coś dla Ciebie

"Uczenie się" jest kolejnym słowem, które posiada wiele znaczeń. Czym jest uczenie się dla Ciebie? Co inni mówią o "uczeniu się"?

Na stronie internetowej MATURE (<http://matureproject.eu/glossary>) znajdziesz słowniczek, w którym partnerzy zdefiniowali słowa kluczowe. Te definicje mogą okazać się bardzo przydatne podczas pracy z modułami szkoleniowymi. Nie są to definicje słownikowe, podane znaczenia odzwierciedlają punkt widzenia grupy projektowej. Złożoność pracy w wielu językach wymaga refleksji i konsensusu w temacie przyjęcia wspólnej terminologii. Czy definicje w słowniku MATURE wyrażają Twoje zrozumienie słów i zwrotów? Czy chciałbyś rozwinąć ten słownik lub zmienić znaczenie wybranych słów?

1.3. Uczenie się w późniejszym wieku



Zespół projektu MATURE promuje optymistyczną wizję potencjału i korzyści płynących z uczenia się w późniejszym wieku. Podejście MATURE stawia „uczenie się” w centrum działań, które przyczyniają się do polepszenia samopoczucia osób starszych. „Uczenie się” jest krytycznym warunkiem dobrego starzenia się.

"Uczenie się w późniejszym wieku to proces nie nagroda" (Jim Soulsby, Wielka Brytania, członek zespołu projektowego MATURE).

Uczenie się w przypadku osób dorosłych jest bardzo zróżnicowane. Dorośli gromadzą fakty, informacje, zdobywają wiedzę i nowe umiejętności z wielu źródeł za pomocą różnych metod. Wielu dorosłych twierdzi, że nie uczy i nie chce się uczyć, chociaż większość z nich z powodzeniem zdobywa nowe kompetencje w wyniku czynników, takich jak potrzeba (korzystanie z nowych technologii), pragnienie (realizacja hobby) lub konieczność (radzenie sobie ze złym stanem zdrowia) .

Osobista refleksja

Pomyśl jakie umiejętności zdobyłeś ostatnio.

- *Dlaczego tego potrzebowałeś?*
- *Jak poradziłeś sobie ze zdobyciem tych umiejętności?*
- *Z jakich źródeł korzystałeś?*
- *Kto Tobie pomógł?*

1.4. Bohaterowie uczenia się w późniejszym wieku

Starsi dorośli

Spójrz na statystyki w tabeli poniżej. Pochodzą one z roku 2012 z wielu źródeł europejskich.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• W roku 2010 liczba ludności 27 europejskich państw członkowskich wynosiła 331 000 000• W 2020 przewidywana liczba ludności to 340 100 000• W 2050 przewidywana liczba ludności to 346 800 000 |
|---|

- W 2010 populacja 65+ w europejskich państwach członkowskich stanowiła 18,3%
- W 2020 populacja 65+ będzie stanowiła 21.1%
- Do 2050 ten współczynnik wzrośnie do 29.6%
- W 2010 liczba ludności 27 europejskich państw członkowskich 65+ wynosiła 60 570 000
- Do 2020 liczba osób 65+ wyniesie 71 760 000
- A w roku 2050? **102,650,000**

Powyższe zmiany demograficzne ilustrują kluczową kwestię polityczną mającą wpływ na Unię Europejską oraz poszczególne państwa.

Coś dla Ciebie

Osobista refleksja

Zanotuj swoje odpowiedzi na następujące pytania:

- *Co rozumiesz przez wyrażenie "czas bomby demograficznej"?*
- *Jaki jest profil wiekowy Twojego kraju / regionu / miejscowości?*
- *Jakie działania polityczne zostały podjęte w Twoim otoczeniu w celu zaspokojenia potrzeb starzejącej się populacji?*
- *Jak widzisz perspektywę życia w starzejącym się społeczeństwie?*

Badania

- Aby dowiedzieć się więcej o zmianach demograficznych w UE oraz o wpływie tych zmian na postrzeganie procesów starzenia się zwróć do raportu badawczego MATURE <http://matureproject.eu/research-report> (rozdziały 2.1, 2.2, 3.1).

Pośrednicy – Osoby, organizacje lub agencje, pracujące na rzecz osób starszych z racji zatrudnienia lub wolontariatu. Przykładem są usługi w sektorze publicznym (opieka zdrowotna, usługi społeczne); usługi w sektorze prywatnym (domy opieki); osoby pracujące w ramach wolontariatu lub/i sektora wspólnotowego (organizacje charytatywne, grupy wyznaniowe). Kompetencje osób, organizacji, agencji mogą, ale nie muszą mieć związku z kształceniem w późniejszym wieku. <http://matureproject.eu/glossary>

W uczeniu się ważne są też inne osoby, te wokół nas, przyjaciele, rodzina lub członkowie społeczności, którzy stymulują zainteresowania, dostarczają motywacji, dzielą się wiedzą, koordynują działania edukacyjne. To właśnie sieci społeczne i rodzinne wspierają zaangażowanie oraz uczestnictwo osób starszych.

Pośrednicy mają do odegrania kluczową rolę w budowaniu połączeń między osobami starszymi i podmiotami, które mogą przyczynić się do ich dobrego samopoczucia.

Nawiązywanie kontaktów w późniejszym wieku posiada swoje ograniczenia. Zwykle istnieją tylko te kontakty, które powstały w czasie aktywności zawodowej, przed emeryturą. Dzieci

dorastają i wyprowadzają się. Starzejący się przyjaciele odchodzą z powodu złego stanu zdrowia, śmierci, przeprowadzki. Tworzenie i utrzymanie nowych kontaktów utrudniają: m.in. izolacja, słabość, niepełnosprawność. Charakterystyczne cechy starzenia się, takie jak utrata zaufania i poczucia własnej wartości wpływa na naszą zdolność do poznawania nowych przyjaciół i nawiązywania kontaktów.

Niektóre organizacje pośredniczące dają szansę osobom starszym, aby stały się częścią nowej społeczności (grup wyznaniowych, klubów, etc.). Dzięki sieci wsparcia, osoby starsze mogą godnie egzystować, rozwijać się i uczyć. Inni pośrednicy informują o potencjalnych dostawczych usług (na przykład zdrowie, opieka społeczna), dzięki czemu odpowiadają bezpośrednio na konkretne potrzeby osób starszych. Uczenie się jest jedną z takich usług.

Pośrednik - doradca: ktoś, kto jest w stanie udzielać porad i informacji osobom trzecim o możliwościach, które mogą być dla nich otwarte. Pośrednik – doradca może pomóc określić, co jest potrzebne/interesujące dla danej osoby i dopasować tę wiedzę do tego, co jest dostępne i osiągalne.

Osobista refleksja

Pomyśl o swoim sąsiedztwie.

Czy w Twoim otoczeniu są możliwości, aby osoby starsze, mogły się spotkać razem i / lub mogły spotkać innych członków swojej społeczności lokalnej?

Studium przypadku – C.O.O.L (Wspólnotowe możliwości dla starszych uczniów) projekt - Leicester i Leicestershire, Wielka Brytania.

Rok 1999 był nominowany przez ONZ jako Międzynarodowy Rok Osób Starszych. Jednym z osiągnięć w Wielkiej Brytanii było opracowanie zestawu narzędzi do określania możliwości uczenia się osób starszych w swoich społecznościach. W roku 2000 zostało powołane partnerstwo 3 instytucji: NIACE (Narodowy Instytut Dorosłych i Kształcenia Ustawicznego), Szkoła Edukacji Dorosłych w Leicester oraz Uniwersytet De Montfort w Leicester, które analizowało możliwości obszarów miejskich w mieście Leicester oraz obszarów wiejskich w hrabstwie Leicestershire.

W procesie badawczym wzięły udział osoby starsze, wolontariusze pracujący pod kierunkiem profesjonalnego asystenta. Wolontariusze opracowali własną metodologię badań, zaplanowali i wykonali prace badawcze, opracowali raporty końcowe oraz przedstawiali wyniki na forach publicznych. Proces stał się bogatym praktycznym doświadczeniem edukacyjnym dla wszystkich zaangażowanych osób.

Zaskakującym rezultatem było odkrycie szerokiej gamy możliwości aktywności grupowej dla osób starszych bardzo blisko ich domów. Tylko w jednej dzielnicy miasta Leicester działały 124 grupy, a 78 grup było aktywnych w małej miejscowości wiejskiej w północno-wschodniej Leicestershire.

Wszystkie te grupy oferowały możliwości włączania do sieci, nieformalnego uczenia się, dodatkowo w mieście Leicester, działania kulturalne dla starszych członków różnych wspólnot etnicznych.

Projekt C.O.O.L. potwierdził, że "uczenie się" ma miejsce w grupach o dużych kompetencjach. Prowadzący nie postrzegali siebie jako "nauczycieli", ani swoich działań jako "możliwości uczenia się".

Brakowało promocji; mieszkańcy nie wiedzieli, co było w ofercie, nawet w obrębie własnej ulicy.

Nauczyciele

W punkcie 1.1 raportu badawczego MATURE (<http://matureproject.eu/research-raport>) określono kim są "nauczyciele". Preferowany termin to "nauczyciel usprawniający proces uczenia się", obejmujący szeroki wachlarz ludzi, z których wielu nie uważa się za nauczycieli.

W grupie nauczycieli usprawniających proces uczenia się są:

profesjonalni nauczyciele dorosłych;

profesjonalni nauczyciele z innych sektorów edukacyjnych;

nauczyciele wolontariusze;

jednostki ze szczególnymi umiejętnościami, którymi chcą się dzielić z innymi;

specjaliści i wolontariusze w zakresie usług, które nie mają bezpośredniego związku z edukacją (m.in. organizacje zdrowotne; organizacje świadczące usługi mieszkaniowe);

moderatorzy klubowi i moderatorzy grup nieformalnych.

Usprawnianie procesu uczenia się: "...wymaga od nauczyciela otwartego podejścia „pozwól iść”, uznania prawa ucznia do wyrażania swojej opinii na temat charakteru i treści kształcenia. Potrzebne są następujące umiejętności: zdolność do kierowania, ale nie kontroli, zarządzanie grupą, zdolność słuchania i rozwiązywania konfliktów, zdolność podsumowania kluczowych punktów, wiedza o tym, co jest możliwe, kontrolowanie i ocenianie prowadzone bez uprzedzeń”.

(LENA podręcznik <http://www.bia-net.org/en/lena.html>)

Uczenie się jest wartością samą w sobie. Szkolenie MATURE tworzy wartość dodaną poprzez zebranie informacji i pomysłów z różnych źródeł, pozwalających pogłębić zrozumienie potrzeb danej grupy potencjalnych uczniów.

1.5. Współpraca w uczeniu się w późniejszym wieku

Dotychczasowe doświadczenia zespołu projektowego MATURE doprowadziły do przekonania, że podejście bazujące na współpracy w obszarze angażowania nowych uczniów, rozwoju i organizowaniu procesu uczenia się jest korzystne.

Uczenie i nauczanie nie są przywilejami jedynie dostawców usług edukacyjnych. W konsekwencji, podejście wykorzystujące współpracę w uczeniu się w późniejszym wieku nie musi być prowadzone przez profesjonalnych edukatorów.

Rola dostawców edukacji może polegać na wsparciu dla tworzenia innowacyjnego procesu uczenia się, który będzie realizowany przez innych. Wyposażenie innych osób w umiejętności posiadane przez instytucje edukacyjne ma duży potencjał i sprzyja wzbogaceniu środowiska, w którym uczenie się może mieć miejsce. Poszerzenie możliwości otwiera dostęp dla potencjalnych uczniów do środowisk, w których naprawdę będą chcieli się uczyć. Dla dostawców, współpraca z innymi może rozwiązać problem braku uczestniczenia w uczeniu się.

Studium przypadku: Hamburg, Niemcy – partnerstwo w uczeniu się w późniejszym wieku.

1: Kaltenbergen leży na obrzeżach Hamburga. Zarządca mieszkaniowy, firma HANSA, zwróciła się z zapytaniem do szkoły ludowej w Hamburgu, czy byłoby możliwe, aby zorganizować kursy w pobliżu ich budynków mieszkalnych. Starsi lokatorzy nie są mobilni i nie mają pieniędzy na transport publiczny. HANSA zajęła się dystrybucją ankiet, które dostarczyła do każdego gospodarstwa domowego, pytając, czego starsi ludzie chcieliby się uczyć. Opracowano program składający się z 6-7 kursów, które były prowadzone przez więcej niż 6 semestrów. Był to bardzo udany eksperyment, kursy miały 95% frekwencji!

2: Dotarcie do starszych imigrantów jest bardzo trudne, może być znacznie łatwiejsze, jeśli dostawcy edukacji dorosłych współpracują z organizacjami imigrantów. W Hamburgu, współpraca z Liman, organizacją imigrantów tureckich 55+, okazało się być dobrym rozwiązaniem: wielu uczestników znalazło kursy niedaleko swojego miejsca zamieszkania lub skorzystało z kursów oferowanych w pomieszczeniach Liman. Kontakt ten istnieje już od ponad 6 lat, a kilka nowych ofert edukacyjnych opracowano wspólnie.

1.6. Partnerstwo

Dla zespołu MATURE "partnerstwo" opisuje wspólne działanie osób, organizacji i / lub agencji na rzecz promowania dobrego życia osób starszych.

"Partnerstwo" obejmuje nieformalne więzi między jednostkami (sąsiedzi, liderzy społeczni), jak również bardziej formalne powiązania (uruchomienie przez organizacje wspólnych usług).

"Partnerstwo" może być funkcjonalne (wsparcie jednostek lub grup) lub strategiczne (zorientowane na usługi dla całej miejscowości, regionu lub kraju). Dobre partnerstwo prowadzi do zmian na lepsze w życiu osób zaangażowanych.

Zespół MATURE docenia znaczenie wszelkiego rodzaju partnerstwa, które angażuje nowych uczniów i dostarcza efektywnego uczenia się.

Współpraca w ramach partnerstwa nie zawsze jest koncepcyjnie i praktycznie taka prosta. Ustanowienie strategicznego partnerstwa w dużym obszarze geograficznym wymaga solidnej infrastruktury, finansowania i woli politycznej. Potencjalni partnerzy mogą działać w warunkach konkurencji, która ogranicza ich zdolność do uczestnictwa lub do priorytetowego potraktowania potrzeb beneficjentów w stosunku do potrzeb własnych organizacji. W każdym partnerstwie kluczem do sukcesu jest wzajemne zrozumienie i szacunek dla aspiracji wszystkich członków.

Trudności są mniej dotkliwe w nieformalnej współpracy, w której jednostki działają w imieniu i na rzecz innych. W przypadku defaworyzowanych osób dorosłych nieformalna współpraca może być punktem wyjścia do zaangażowania innych.

Świadomość siły i potencjału tzw. "pomocnej dłoni" jest pierwszym krokiem w docieraniu do osób niezadowolonych i wyłączonej.

Coś dla Ciebie

Jakie znasz przykłady partnerstwa, które promują dobre samopoczucie osób starszych w Twojej okolicy?

Jakie nowe partnerstwa mogą być tworzone? Kto może być partnerem? Co partnerzy mogą osiągnąć razem?

Podsumowanie

Zaangażowanie w uczenie się w późniejszym wieku - wymagania:

Potwierdzenie heterogeniczności populacji osób dorosłych uznawanych za osoby starsze.

Uznanie faktu, że słowa, których używamy mogą oznaczać różne rzeczy dla różnych ludzi. Nieporozumienia wynikają z niewłaściwego użycia języka.

Potwierdzenie, że uczenie się w późniejszym wieku działa najlepiej w ramach współpracy.

Zrozumienie i akceptacja osób (tych nie pochodzących z sektora edukacji), które mogą i powinny być zaangażowane w proces uczenia się na rzecz dobrego samopoczucia osób starszych.

Świadomość korzyści i trudności wynikających z praktyk partnerstwa.

2. Moduł – Uczestnictwo i brak uczestnictwa

Ten moduł ma stymulować myślenie o "uczestnictwie". Dlaczego jest to ważne dla osób starszych? Jakie są korzyści? Kto bierze udział w uczeniu się? A kto nie i dlaczego?

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

Dlaczego uczestnictwo jest problemem dla osób starszych.

Kto bierze udział w uczeniu się w późniejszym wieku.

Jakie są przyczyny braku uczestnictwa.

2.1. Uczestnictwo i aktywne starzenie się

Słownikowa definicja uczestnictwa brzmi tak: "Akt brania udziału lub podzielenia się czymś".

Istnieje wiele przykładów osób starszych, które uczestniczą w licznych działaniach z korzyścią dla siebie i innych. Emeryci nie pracujący zawodowo mają czas na uprawianie sportu, realizację swojego hobby, rozwijanie zainteresowań; pomoc w opiece nad osobami starszymi lub dziećmi; wspieranie przyjaciół; działania administracyjne na rzecz okolicznej społeczności lub w regionie; udział w inicjatywach, które pomagają innym; mogą podejmować pracę nieodpłatną (wolontariat); mogą się uczyć .



"Aktywne starzenie się" jest terminem zdefiniowanym przez Światową Organizację Zdrowia:

Aktywne starzenie się oznacza "..kontynuację uczestnictwa w życiu społecznym, gospodarczym, kulturalnym, duchowym i działaniach obywatelskich, a nie tylko zdolność do aktywności fizycznej i udziale w rynku pracy. Starsi ludzie, którzy odchodzą na emeryturę, nawet jeśli są chorzy lub niepełnosprawni mogą nadal żyć aktywnie pomagając rodzinie, znajomym, społecznościom i narodom. Aktywne starzenie ma na celu utrzymanie dobrego zdrowia i dobrej jakości życia bez względu na procesy starzenia. Utrzymanie autonomii i niezależności osób starszych jest kluczowym celem w ramach polityki na rzecz aktywnego starzenia się.

Starzenie ma miejsce w obecności przyjaciół, współpracowników, sąsiadów i członków rodziny. I to właśnie dlatego współzależność i solidarność międzypokoleniowa są ważnymi atrybutami aktywnego starzenia się."

Światowa Organizacja Zdrowia - Aktywne starzenie się

http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/index.html

Coś dla Ciebie

Badanie

Indeks aktywnego starzenia (AAI) jest projektem prowadzonym przez Komisję Europejską - Dyrektoriat Generalny Komisji Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, wspólnie z Wydziałem Ludności Komisji Gospodarczej Organizacji Narodów Zjednoczonych (Oddział Europa).

Jest to narzędzie, które umożliwia pomiar niewykorzystanego potencjału osób starszych do aktywnego i zdrowego starzenia się w poszczególnych krajach. Mierzy poziom, do którego osoby starsze mogą prowadzić samodzielne życie, pracować zawodowo, brać udział w działaniach społecznych, w ogólności utrzymywać zdolność do aktywnego starzenia się.

Wykonaj ćwiczenie na stronie "Zrób to sam" witryny AAI.

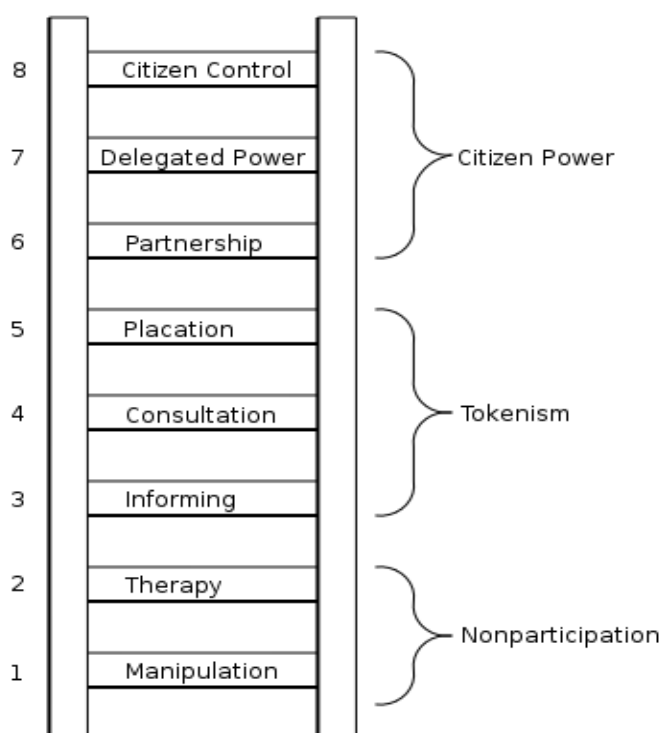
<http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

- *Czego dowiedziałeś się o osobach starszych w Twoim kraju? Jak porównasz sytuację w Twoim kraju z najbliższymi sąsiadami, a jak z krajami spoza UE?*

Powiązania pomiędzy zaangażowaniem i dobrym zdrowiem oraz dobrym samopoczuciem, potwierdzają, że uczestnictwo jest kluczem do spełniania się w późniejszym wieku.



Słowo "uczestnictwo" podobnie jak słowa "uczenie się" i "osoby starsze" posiadają różne interpretacje. W 1969 Sherry Arnstein starała się uchwycić jego znaczenie wykorzystując koncepcję drabiny:



Dolne szczeble drabiny opisują poziom "braku uczestnictwa". Celem "manipulacji" i "terapii" nie jest to, aby ludzie mogli uczestniczyć, ale aby umożliwić posiadającym władzę "edukowanie" lub "leczenie".

Kolejny poziom tzw. symboliczny pozwala ludziom starszym na zabranie głosu, z tym, że brakuje im siły, aby powodować, żeby ich opinie były brane pod uwagę.

Poziom najwyższy, czyli "moc obywatela" zwiększa możliwości podejmowania decyzji. Ludzie mogą negocjować z władzą i osiągać kompromisy. Na najwyższych szczeblach, "delegowanie mocy" oraz "obywatel kontroluje", ludzie posiadają pełną moc kierowania działalnością i zarządzania akcjami.

Arnstein, Sherry R. "A Ladder of Citizen Participation," JAIP, Vol. 35, No. 4, July 1969

Badanie

Pomyśl o lokalnej społeczności.

- *Jakie możliwości mają osoby starsze z Twojego otoczenia, aby brać udział w życiu obywatelskim i społecznym?*
- *Jaki jest charakter ich udziału? Używając drabiny Sherry Arnstein, opisz ich udział?*

2.2. Korzyści z udziału w grupowym uczeniu się w późniejszym wieku

Uczestnictwo stało się wskaźnikiem dobrego życia w późniejszym wieku. Ludzie są zachęceni do działań społecznych i obywatelskich. Promowane są te działania, które zachęcają ludzi do aktywności; udział w uczeniu się jest jednym z tych działań.

"Osoby starsze są postrzegane jako nowi klienci edukacji, cenne zasoby ludzkie, rezerwa rynku pracy, których szanse na zatrudnienie powinny być wspierane i które powinny być zaangażowane w uczenie się przez całe życie, podobnie jak inne grupy wiekowe."

Praca i starzenie się:

http://www.isfol.it/isfol-europa/progetti-internazionali/implementazione-dell2019agenda-europea-per-l2019adult-learning/copy_of_Workingandageing.Emergingtheories.pdf

Studium przypadku

Raport opracowany dla Departamentu Biznesu, Innowacji i Umiejętności w Wielkiej Brytanii, na podstawie badań ELSA (English Longitudinal Study of Ageing) stwierdził, że:

... w przypadku osób starszych, będących na emeryturze zmniejsza się prawdopodobieństwo kształcenia formalnego; przy czym wiek nie ma wpływu na udział w uczeniu nieformalnym, szczególnie chętnie biorą udział w uczeniu nieformalnym emeryci. Co do innych czynników, poziom posiadanych kwalifikacji okazał się mieć istotny wpływ na formalny i nieformalny udział w uczeniu się. Osoby wykształcone są bardziej skłonne do uczestnictwa. Dobry stan zdrowia był silnie związany z udziałem w nieformalnym uczeniu się, nie był jednak ważnym wyznacznikiem udziału w formalnej nauce (po uwzględnieniu innych czynników). Mężczyźni rzadziej niż kobiety angażują się w formalne i nieformalne działania edukacyjne.

Zgodnie stwierdzono, że nieformalne rodzaje nauki (muzyka, sztuka, kursy wieczorowe, siłownia, zajęcia treningowe) miały wpływ na dobre samopoczucie. Można spekulować, że udział w nieformalnej nauce ma miejsce ze względu na osobiste zainteresowanie przedmiotem, bądź dlatego, że daje możliwość wychodzenia i spotkań towarzyskich. Te uzasadnienia potwierdza literatura. Istotnie wewnętrzne zainteresowanie nauką i / lub określonym tematem, spotkanie z innymi ludźmi to ważne powody do uczenia się w starszym wieku. Starsze osoby doceniają uczenie się, ponieważ proces ten pomaga im otworzyć się na nowe pomysły, umożliwia zrozumienie otoczenia i utrzymanie pozytywnego nastawienia.

Learning and wellbeing trajectories among older adults in England. October 2012. Jenkins, Andrew and Mostafa, Tarek. Department of Business, Innovation and Skills. UK

Podsumowując, należy stwierdzić, że uczestnictwo w grupowym uczeniu się poprawia jakość życia osób starszych. W badaniu pytano o profil uczących się i potwierdzono, że udziałowi sprzyja wykształcenie, dobre zdrowie, motywacja do nauki oraz, że w uczeniu się uczestniczy zdecydowanie więcej kobiet.

Badanie

- W jakim stopniu profil starszych uczniów opisany w brytyjskich badaniach pasuje do profilu seniorów zaangażowanych w uczenie się w Twoim kraju / regionie / miejscowości?

2.3. Uczestnictwo w uczeniu się w późniejszym wieku

- W 2009 roku mniej niż 5% osób dorosłych w 27 państwach UE w wieku od 55 do 64 uczestniczyło w kształceniu i szkoleniach w ciągu ostatnich 4 tygodni przed przeprowadzeniem ankiety. [Eurostat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>]
- W 2012 roku 4,5% dorosłych w 27 państwach UE w wieku od 55 i 64 lat i 4,5% osób w wieku między 50 i 74 lat brało udział w kształceniu i szkoleniach w ciągu ostatnich 4 tygodni przed przeprowadzeniem ankiety. [Eurostat]
- Uczestnictwo w edukacji i uczeniu się maleje z wiekiem. [Eurostat i Narodowy Instytut Dorosłych, Kształcenia Ustawicznego, NIACE (UK) <http://www.niace.org.uk/niace-adult-participation-in-learning-surveys>]
- Mniej niż 4% osób dorosłych w Europie w wieku 65 i więcej jest zaangażowanych w edukację i szkolenia. Tylko 1 osoba na 25.
- W 2012 roku było 2.422.800 osób w wieku 65 lat i więcej

Obecnie 24 z 25 osób w wieku 65 lat lub więcej w 27 krajach członkowskich Unii Europejskiej NIE JEST zaangażowanych w edukację, szkolenia i uczenie się.

Fakt: Uczestnictwo w grupach uczących maleje z wiekiem. Dlaczego?

Znane są następujące bariery uczestnictwa:

Sytuacyjne : brak pieniędzy; brak czasu; brak transportu; zobowiązania osobiste.

Institutionalne: niewygodne harmonogramy lub miejsca szkolenia; niedostateczne rozpowszechnianie informacji; brak odpowiednich programów; sztywne struktury; zbyt trudne wymagania wstępne; brak empatii.

Dyspozycyjne: uczucie bycia "za starym", żeby się uczyć; ograniczone zaufanie z powodu złych, wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych i braku osiągnięć; zmęczenie "szkołą" i "klasą"; niechęć do uczenia się.

Powyższe bariery zidentyfikowano w specjalistycznych badaniach nad brakiem uczestnictwa. Różne społeczeństwa nadają im różne wagi. Oprócz wymienionych barier istnieją inne, bardziej osobiste, takie jak: ubóstwo; kwestie zdrowotne; zobowiązania rodzinne; różnice kulturowe; słaba umiejętność czytania i pisanie.

Niektórzy dorośli mogą po prostu nie lubić, nie potrzebować lub nie chcieć uczyć się w grupie. Proste rozwiązania mające na celu rozszerzenie udziału, polegające na zwiększeniu liczby kursów lub pokonywaniu wspólnych barier, takich jak cena i dostępność, nie sprawdzają się w przypadku osób niechętnie nastawionych do uczenia się.

Coś dla Ciebie

- Opowiedz starszym członkom Twojej rodziny, przyjaciołom, sąsiadom, znajomym o nauce w grupie. Jakie są ich wrażenia? Czy chcieliby się przyłączyć? Dlaczego nie chcą dołączyć? Jak można pokonać obawy związane z nauką w grupie?
- Nawiąż kontakt z grupą, która przyciąga seniorów (na przykład klub; grupa religijna). Jak to grupa rekrutuje nowych członków? Czy ma specjalne strategie jak zaangażować osoby starsze? Czy te strategie pomagają osobom odpowiedzialnych za uczenie się w grupie?

2.4. *Uczenie się w grupie – bariera uczestnictwa*



Charakter grupy uczącej się może być przyczyną niechęci do uczestnictwa.

Jeden z poprzedników projektu MATURE projekt **LARA** - „Uczenie się - odpowiedzią na Starzenie się”, analizował szczegółowo rodzaje uczenia się, które mogłyby skutecznie adresować temat aktywnego starzenia się. LARA skupiała się na środowiskach nauki, które promowały niezależność w późniejszym wieku.

Badanie

Rola nauczyciela i style uczenia się w grupie są opisane w podręczniku szkoleniowym projektu Lara w sekcji „Making Experience Count”:

<http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-training-package.html>

LARA kładzie nacisk na ułatwienie uczenia empirycznego i aktywnego w celu stymulowania uczestnictwa opisanego na wyższych szczeblach drabiny Arnstein. Przegląd możliwości uczenia się w krajach partnerskich doprowadził do wniosku, że bierność była konsekwencją popularnego stylu pracy z grupą w formie wykładu. Kursy zorientowane tematycznie ograniczały możliwości uczestników w dostosowywaniu uczenia się do konkretnych potrzeb. Przyjęte założenie, że wiadomo czego powinno się uczyć zupełnie nie uwzględniało indywidualnych oczekiwań, motywacji i umiejętności. Ten sposób uczenia obrazują najniższe szczeble drabiny Arnstein - "manipulacja" i "terapia". Osoby "uczestniczyły" w sensie obecności, a nie w sensie udziału w demokratycznym i aktywnym procesie uczenia się, który kładzie nacisk na "wzmocnienie" uczestnictwa.

REIFER LEBENSGENUSS był projektem promocji zdrowia w obszarach wiejskich w Austrii. Projekt poszukiwał sposobów organizowania grupowych spotkań dla osób starszych. Wszystkie grupy były zarządzane przez seniorów z danej wioski. Grupy same decydowały o działaniach, które odpowiadały ich potrzebom. Jedna z grup postanowiła poszerzyć swoją wiedzę na temat możliwości wykorzystania komputera i Internetu, uważając, że jest to metoda walki z wykluczeniem społecznym. Grupa poinformowała o swoim pomysle koordynatora projektu i poprosiła o pomoc.

Koordinator w poszukiwaniu laboratoriów komputerowych z dostępem do internetu skontaktował się z burmistrzem i miejscowym uniwersytetem oraz wyszukał trenera z doświadczeniem w pracy z osobami starszymi.

Grupa prowadzi obecnie w swojej wsi cotygodniowe kawiarenki internetowe korzystając z pomieszczeń i komputerów bezpłatnie. Nowi seniorzy dołączają do grupy, której członkowie w towarzyskiej i odprężającej atmosferze pomagają sobie nawzajem w rozwiązywaniu problemów informatycznych i internetowych.

Opisane doświadczenie edukacyjne ma charakter partycypacyjny ukazując "uczenie się" i "nauczyciela" w specyficznej, ograniczonej roli. Interesujący jest fakt, że "uczenie się" było jedną z kilku interwencji, które pozwoliły austriackim seniorom, dowiedzieć się tego czego chcieli. Instytucje edukacyjne nie były inicjatorami procesu, jedynie uczestniczyły w wielu działaniach, pomagając osiągnąć dobre rezultaty.

Zaproponowany sposób uczenia się miał pozytywny i trwały wpływ na uczestników, dał im pewność siebie, uruchomił własny proces uczenia się i włączył inne, starsze osoby, bez konieczności zarządzania i kontroli przez zewnętrznego "eksperta". To doświadczenie doprowadziło do trwałego uczestnictwa w uczeniu się szerszej społeczności.

Coś dla Ciebie

Rozważmy przykład, z którym boryka się słoweński partner MATURE - ZDUS : "... W budynku jest około 40 mieszkań, w których emerycy żyją samodzielnie. Jest więcej kobiet niż mężczyzn, a przede wszystkim mają niskie emerytury, niski poziom edukacji formalnej i nieliczne / złe kontakty społeczne między sobą. "

- *Kto może pełnić rolę pośredników między mieszkańcami i światem zewnętrznym?*
- *Co może wyzwolić pozytywne interakcje między mieszkańcami?*
- *Jak można zorganizować pierwszy kontakt z mieszkańcami? Kto będzie odpowiedzialny? Co może zachęcić ludzi do udziału?*
- *W jaki sposób uczenie się może pomóc?*

Podsumowanie

Uczestnictwo jest postrzegane jako korzystny wskaźnik dobrej jakości życia osób starszych.

Uczestnictwo w uczeniu się maleje wraz z wiekiem.

Uczestnictwo może się pogarszać w związku z problemami życia w późniejszym wieku.

Zrozumienie tego, co wpływa na uczestnictwo jest pierwszym krokiem w odwróceniu negatywnych tendencji.

Rozmawianie z ludźmi, którzy nie biorą udziału jest bardzo ważne przy planowaniu uczenia się i naprawdę rozszerza uczestnictwo.

3. Moduł - Niedogodności

W module omówiono bariery w kontekście późniejszego życia. Jakie są relacje między udziałem osób starszych w uczeniu się i niedogodnościami?

Cele szkoleniowe:

W tym module dowiesz się:

Jaki jest wpływ niekorzystnych sytuacji/niedogodności na życie osób starszych.

W jaki sposób uczenie się może przyczyniać się do złagodzenia niekorzystnych sytuacji.

Jak zwiększać uczestnictwo seniorów defaworyzowanych.

3.1. Co to jest "bariera"?

Studium przypadku

Rozważmy historię Alexa z projektu CODA (łamanie barier w nauce języków) <http://codaproject.eu/>

Alex W. ma 23 lata. Jest niewidomy od urodzenia i mieszka wraz z rodziną w dużym domu na wsi. Część domu została przystosowana do zaspokojenia specjalnych potrzeb osoby niewidomej. Alex kształcił się w prywatnej szkole dla niewidomych i poszedł na studia. Mimo że szukał zatrudnienia w wielu miejscach pracy i chciał pracować, jest bezrobotny, a obecnie spędza większość swojego czasu jako wolontariusz w lokalnej organizacji charytatywnej dla niedowidzących, gdzie prowadzi klub młodzieżowy.

Czy Alex jest w trudnej sytuacji? Dlaczego tak? Dlaczego nie?

"Bariera" może przybierać różne formy, ma różne poziomy nasilenia, różne efekty i nie ogranicza się jedynie do osób starszych.

W styczności z barierami mamy z jednej strony osoby, która cierpią z ich powodu, a z drugiej jednostki, agencje i organizacje gotowe do udzielenia wsparcia. Alex miał wsparcie swojej rodziny. Cieszył się z możliwości edukacyjnych, które łagodziły skutki niepełnosprawności. Bariery, które wynikały z jego niepełnosprawności nie zniknęły, ale mogły być bardziej dotkliwe, bez interwencji, które miały miejsce.

Wiele różnych czynników (barier) może powodować, że ludzie znajdują się w trudnej sytuacji. Niektóre z nich mogą być "widoczne"- na przykład niepełnosprawność, niektóre są mniej oczywiste – na przykład niska samoocena, słaba umiejętność czytania i pisanie. Bariery mają negatywny wpływ na sukcesy i efektywność jednostki. Im więcej barier tym większe ryzyko.

3.2. Starzenie się – zalety i wady

W licznej grupie osób, które są uważane za osoby starsze, wiele jest takich, które nie postrzegają swojej sytuacji jako niekorzystnej. Starzenie się posiada wiele zalet: mądrość; doświadczenie; pewność siebie; motywacja; wiedza; umiejętność łączenia pokoleń. Te wszystkie korzyści należy koniecznie wykorzystać w starzejącym się społeczeństwie.

Retoryka sugeruje, że starzenie się społeczeństwa to problem, a nie błogosławieństwo. Dyskryminacja związana z wiekiem jest niepokojącym zjawiskiem w Europie:

"Jeśli chodzi o dyskryminację osób w wieku 55+, badanie pokazuje, że połowa Europejczyków postrzega to jako zjawisko rzadkie lub niestniejące (50%), podczas gdy 45% Europejczyków uważa, że ten rodzaj dyskryminacji wiekowej jest powszechny."

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_sum_en.pdf

Ważne jest, aby tworzyć pozytywne opinie na temat starzenia się. Wiara i działanie na rzecz pozytywnych opinii może być kluczem do sukcesu w późniejszym życiu. Pozytywny stosunek do starzenia się to nie tylko odpowiedzialność jednostki, to norma społeczna, a w szczególności krytyczny wymóg dla tych, którzy ściśle współpracują z osobami starszymi.

Coś dla Ciebie

W tabeli poniżej uzupełnij korzyści, które można skojarzyć z procesem starzenia się, późniejszym życiem jednostki oraz społeczeństw (korzyści gospodarcze i społeczne). Jak te korzyści mogą służyć na rzecz jednostek i społeczeństw?

	Korzyści	Jak można wykorzystać?
Osobiste	Mądrość	Możliwości dzielenia się pomysłami na wsparcie i zrozumienie przy podejmowaniu decyzji i działaniach innych.
Ekonomiczne	Dochód do dyspozycji	Potencjalny wzrost wydatków na wakacje oraz na handel detaliczny.
Społeczne		

Niedogodności starzenia się

O "problemie" starzenia mówi się najczęściej w odniesieniu do kosztów wsparcia dla seniorów wymagających opieki. A co z kosztami zapewnienia dobrej jakości życia ?

Stawanie się coraz starszym może powodować przyspieszenie zmian w życiu jednostki:

- Zmiana statusu w pracy – od pracownika do emeryta
- Zmiany w rodzinie – dzieci wyprowadzają się z domu; status dziadków
- Żałoba – śmierć przyjaciół i członków rodziny
- Przeprowadzka – mniejszy dom; inny kraj; inny teren
- Zdrowie – choroby i dolegliwości
- Utrata niezależności - obowiązki opiekuńcze; niezdolność do życia w samotności
- Zmiana postrzegania siebie – utrata pewności siebie i poczucia własnej wartości; kwestie tożsamości

Badanie

Więcej o zmianach w życiu można przeczytać w instrukcji projektu LARA w sekcji o nazwie "Starzenie się" - <http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-szkolenia-package.html>

Zmiany są wyzwaniem nawet wtedy, kiedy pojawiają się pojedynczo i jest czas na dostosowanie się do nich, niestety starzenie się dostarcza zwykle wielu zmian na raz, jedna jest przyczyną drugiej, na przykład zły stan zdrowia prowadzi do zmiany położenia i utraty samodzielności. W tym przyspieszonym procesie umiejętność zarządzania zmianami może być utrudniona.

Tak więc niedogodność związana z wiekiem może być zdefiniowana jako akumulacja niepowodzeń spowodowanych przez kolejne zmiany, z którymi jednostka nie może sobie poradzić. Zdolność jednostki do skutecznego funkcjonowania jest wówczas poważnie zagrożona, a w skrajnych warunkach, tracona jest niezależność.

Studium przypadku

John Smith:

John Smith ma 56 lat. Całe życie ukrywał fakt, że nie potrafi czytać i pisać. Jak był dzieckiem nazywano go "imbecylem", "nieukiem", "opóźnionym w rozwoju". John spędził całe swoje życie pracując w gospodarstwie rolnym, kierował pojazdami, doglądał zwierząt, naprawiał płoty, ale teraz, po wypadku, nie mógł już tego robić, nie był w stanie zapewnić utrzymania swojej rodzinie.

Jacinta:

Jacinta nie wiedziała, ile ma lat. Wiedziała, że jest stara. Czowała się stara. Inne osoby również uważały, że jest stara. Uciekała z tak wielu krajów: Indie; Pakistan; Bangladesz; Uganda; Sudan; Egipt; Jordan; Turcja; Bułgaria; Albania i teraz Włochy.

Jacinta przenosiła się tak wiele razy z rodziną i bez rodziny. Kiedy straciła swoją rodzinę? Ona już nie wie, gdzie oni są. Czy miała wnuki, prawnuki? A teraz? Jakie było jej życie? Klęcząc na chodnikach we Florencji, ryzykowała złe traktowanie, kopanie, przewracanie zazwyczaj pustej żebrawej miski.

Coś dla Ciebie

Niedogodności nie przeszkodziły Johnowi i Jacintie być aktywnymi, chociaż miały wpływ na ich samopoczucie i jakość życia. Niekorzystna sytuacja może generować negatywny stosunek do prawdziwych osiągnięć jednostki.

- *Jakie umiejętności zgromadzili John i Jacinta w swoim życiu?*
- *Co doprowadziło ich do obecnej sytuacji?*
-

3.3. Niedogodności w późniejszym wieku

Projekt MATURE postanowił skupić się na konkretnych obszarach niedogodności, które mogą być uciążliwe dla osób starszych i / lub pogarszać się w miarę upływu lat:

Zdrowie – Warunki fizyczne i / lub psychiczne, które wpływają na zdolność danej osoby do udziału w nauce i / lub radzenia sobie w życiu codziennym. To może być uwarunkowane stanem zdrowia lub zmianami, które powstają w wyniku starzenia się.

Zależność – stan, w którym jednostka nie może działać skutecznie bez wsparcia innych osób. Wsparcie to może pochodzić od członków rodziny, państwa, instytucji opieki prywatnej.

Kultura – Skumulowana wiedza, doświadczenie, przekonania oraz wartości grupy osób. Osoby starsze z takich grup jak imigranci, mniejszości etniczne, czy wyznaniowe mogą znajdować się wśród tych, którzy doświadczają barier kulturowych w dostępie do uczenia się w społecznościach, w których żyją.

Postawa – Samopoznanie siebie przez osoby starsze z perspektywy wieku i procesów starzenia się. Pozytywny jak i negatywny stosunek do starzenia się, nauki, edukacji.

Aby pokonać bariery, spowodowane niedogodnościami jednostka potrzebuje wiedzy, zrozumienia, umiejętności i wsparcia. W celu przezwyciężenia niedogodności wymagana jest szybka i skuteczna reakcja. Niemożność pokonania niedogodności może prowadzić do wycofania się, nieuczestniczenia i izolacji.

Pomoc w pokonaniu niedogodności może pochodzić od samych jednostek lub od agencji pośredniczących, które oferują wsparcie i strategie interwencyjne. Biorąc pod uwagę zakres i skuteczność interwencji zalecane jest wspólne działanie jednostki i wielu różnych pośredników.

Coś dla Ciebie

Zastanów się nad historią Johna i odpowiedz na pytania:

- *Jakiej pomocy potrzebuje John?*
- *Kto mógłby mu pomóc?*
- *Pomyśl o własnej miejscowości, jaka agencja mogłaby pomóc Johnowi?*
- *Jak można pomóc Johnowi nawiązać kontakt z tymi, którzy mogą mu pomóc?*

Doświadczenia projektu MATURE pokazały, że odgórne podejście do niekorzystnej sytuacji jest mniej skuteczne niż oddolne. Z góry określone rozwiązania mają tendencję do alienacji potencjalnych odbiorców, którzy zwykle uważają, że oferowana pomoc nie odpowiada ich sytuacji. Jeśli agencje lokują jednostkę i jej potrzeby w centrum działań, które są negocjowane i dostosowane do konkretnych potrzeb, wyniki są bardziej satysfakcjonujące.

Studium przypadku

Raport projektu EUBIA - "Angażowanie osób starszych w uczenie się" określa kryteria dla dobrego projektu, który koncentruje się na edukacji seniorów:

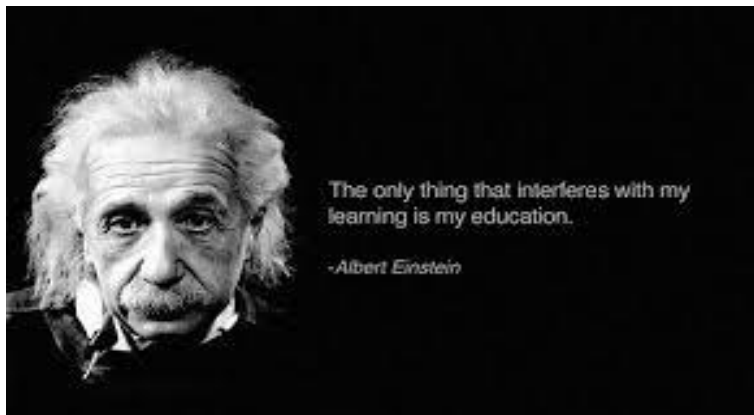
Kryteria dobrego projektu - EUBIA

1. *Wynika z rzeczywistych potrzeb uczenia się osób starszych*
2. *Angażuje osoby starsze do opracowania projektu*
3. *Został opracowany z wykorzystaniem wiedzy wielu osób w celu zaspokojenia potrzeb użytkowników końcowych*
4. *Są przesłanki, że projekt może zostać przeniesiony i dostosowany do specyficznych potrzeb (indywidualnych, lokalnych, regionalnych, krajowych)*
5. *Istnieją dowody, że rezultaty projektu mogą być dalej rozwijane i utrzymywane w dłuższej perspektywie*

Strona 29 <http://www.bia-net.org/images/stories/eubia/pdf/eubiaguide/eubia-guide-en.pdf>

Wnioski te są wynikiem doświadczeń i badań prowadzonych przez uczestników EUBIA na temat dotarcia do osób starszych poprzez tworzenie sieci i praktyk współpracy. Zespół EUBIA, podobnie jak partnerzy MATURE, traktuje edukację osób starszych jako usługę, która powinna zapewnić rozwiązania dostosowane do indywidualnych potrzeb.

3.4. Bariery na drodze do sukcesu



Zespół MATURE znalazł inspirujące przykłady angażowania osób starszych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji w działania, które mają wpływ na poprawę samopoczucia. Poniżej wymieniono elementy wspólne dla wszystkich przykładów:

- Skupienie się na potrzebach indywidualnych osób starszych
- Przykłady dobrej praktyki partnerstwa i sieci, które można wykorzystać
- Praktyczne przykłady współpracy, które koncentrują się na końcowym użytkowniku, a nie na osobach/instytucjach zaangażowanych we współpracę
- Inwestycja (czas i pieniądze)
- Pomoc strategiczna
- Doświadczeni praktycy
- Praktyka, która promuje wzmocnienie osób starszych a nie ich uzależnianie

Partnerzy MATURE zauważyli, że bardzo często poszerzenie uczestnictwa osób starszych w grupach uczących było trudne, ponieważ w zaproponowanych modelach uczenia się nie uwzględniono wielu kluczowych czynników. Praktycy mieli niewiele okazji do rozwijania umiejętności włączania osób, do których najtrudniej dotrzeć. Zwykle sukces był ograniczony do pracy nad projektem i pojedynczych przypadków dobrych praktyk, które w praktyce były trudne do utrzymania.

Prawdziwy sukces jest możliwy, jeśli dokonamy zasadniczych zmian w myśleniu i podejściu. Zmiany te będą możliwe, jeśli będzie pełne zrozumienie ich konieczności i sposobu wdrożenia. Jeśli liderzy grup będą działać w przekonaniu, że „można to zrobić”, dotarcie i zaangażowanie osób starszych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji będzie osiągalne.

Coś dla Ciebie

Czy jesteś już gotowy, aby sprostać wyzwaniu poszerzenia uczestnictwa w uczeniu się wśród osób starszych, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji?

Na początku zajrzyj do raportu końcowego: „Kluczowe kompetencje dla profesjonalistów uczenia dorosłych – opracowanie referencyjne”,

<http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

A1) kompetencje personalne dot. systematycznej refleksji nad własną praktyką, uczeniem się i rozwojem osobistym: **w pełni autonomiczny uczeń kształcący się ustawicznie**

A2) Kompetencje interpersonalne dot. komunikacji i współpracy z dorosłymi uczniami, kolegami i interesariuszami: **komunikator, gracz zespołowy, inicjator sieci**

A3) Kompetencje bycia świadomym i brania odpowiedzialności za instytucjonalne uczenie się dorosłych, które ma miejsce na wszystkich poziomach (instytut, sektor, zawód, społeczeństwo): **jest odpowiedzialny za ciągły rozwój kształcenia dorosłych.**

A4) Kompetencje wykorzystania własnej wiedzy merytorycznej i dostępnych zasobów edukacyjnych: **jest ekspertem.**

A5) Kompetencje w wykorzystaniu różnych metod uczenia się, stylów i technik, w tym nowych mediów, świadomość wykorzystania nowych możliwości i e-umiejętności oraz krytyczna ich ocena: **jest w stanie wdrożyć różne metody uczenia się, style i techniki w pracy z dorosłymi.**

A6) Kompetencje w zachęcaniu dorosłych słuchaczy do uczenia się i wspierania ich rozwoju w kierunku stawania się autonomicznym uczniem przez całe życie: **potrafi motywować.**

A7) Kompetencje w zakresie radzenia sobie z dynamiką grupy i jej niejednorodnością w zakresie potrzeb edukacyjnych, motywacji i wcześniejszego doświadczenia: **jest w stanie poradzić sobie z grupami i ich różnorodnością.**

- *Ile punktów z dziesięciu przyznałbyś sobie biorąc pod uwagę wymienione w powyższym tekście kompetencje? Jakie "dowody" przytoczyłbyś, aby uwiarygodnić swoją ocenę?*

Oceń sam/sama siebie?

W tabeli poniżej wymień wszystkie swoje umiejętności i cechy, które Twoim zdaniem posiadasz, zarówno te zawodowe (związane i nie związane z nauczaniem) jak i osobiste.

Umiejętności profesjonalne	Umiejętności osobiste

Przeczytaj ponownie historię Johna i Jacinty.

- *Które z twoich umiejętności należałoby użyć w angażowaniu obydwu nie uczących się osób i do jakich celów?*
- *Czy mógłbyś skutecznie interweniować w przypadku Johna i Jacinty? Jeśli nie, to powiedz jakich umiejętności personalnych i osobistych Tobie brakuje?*

Podsumowanie

"Trudna sytuacja", "stary" i "uczenie się" to terminy złożone, posiadające różne znaczenia.

Bycie czy poczucie znajdowania się w niekorzystnej sytuacji może prowadzić do dyskryminacji.

Ci, którzy są "starzy" nie zawsze znajdują się "w trudnej sytuacji".

Proces starzenia może powodować trudności lub je zwiększać.

Znoszenie barier uczestnictwa spowodowanego trudną sytuacją jest częścią roli koordynatora procesu uczenia się, ale niekoniecznie jest jego/jej odpowiedzialnością.

4. Moduł – Poznanie uczniów

Moduł 4 jest poświęcony pierwszym kontaktom z uczącymi się. Zgromadzono w nim najlepsze przykłady dobrych praktyk w obszarze nauczania dorosłych, które pozwalają dobrać najlepsze metody planowania i wdrożenia procesu uczenia się dzięki zrozumieniu motywacji, oczekiwań i aspiracji uczniów. W przypadku osób niezainteresowanych uczeniem się pierwszy kontakt może być trudny nie tylko ze względu na poważne konsekwencje złego zarządzania.

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

O roli "postaw" w uczeniu się w późniejszym życiu

O roli nauczyciela we wstępnym angażowaniu osób uczących się

O metodach pierwszego kontaktu z osobami niezainteresowanymi uczeniem się

O rozwijaniu świadomości pozytywnych strategii angażowania

4.1. Pokonywanie barier

Podejście nauczycieli bywa uzależnione od okoliczności. Osoby pracujące zarówno w edukacji konwencjonalnej jak i nie konwencjonalnej mogą być hamowani przez ograniczenia instytucjonalne, które mogą dyktować kierunek współpracy nauczycieli i studentów. W przypadku moderatorów uczenia się w sektorach poza edukacyjnych, wpływ organizacji może być inny, ale równie ograniczający. Dla uczestników nauki oznacza to, że ci, którzy rozumieją zasady i, co ważniejsze, mają umiejętności manipulowania nimi mogą uczestniczyć w procesie uczenia się. Rezygnacja z nauki może wiązać się z negatywną postawą ze strony hierarchii organizacji lub poszczególnych nauczycieli.

Jedną z mocnych stron uczenia się dorosłych jest brak ograniczeń, które posiada edukacja młodych ludzi. Niestety często obserwuje się skłonność do powtarzania zachowań szkolnych wynikających z istniejących zasad i przepisów oraz podyktowanych oczekiwaniami nauczycieli oraz uczniów.

Coś dla Ciebie

Zastanów się nad przestaniem fotografii i odpowiedz na pytania.



1. Obserwacje

- *Co widzisz na zdjęciu?*
- *Gdzie i kiedy taka scena mogła mieć miejsce?*
- *Czy jest coś co ciebie zastanawia lub martwi?*
- *Jakie odczucia wyzwała ta fotografia?*
- *Opisz sytuację z perspektywy starszego człowieka .*

2. Analiza

- *Skomentuj sportretowaną sylwetkę starszego człowieka.*
- *Co uniemożliwia mu udział w uczeniu się?*
- *Czy uważasz, że jest on kandydatem na ucznia?*
- *Jakie czynniki mogłyby zachęcić go do uczenia się?*

3. Szersze spojrzenie

- *Jak mógłbyś zachęcić taką osobę do udziału w uczeniu się?*
- *Jakie są twoje najmocniejsze umiejętności jako wychowawcy w tym konkretnym przypadku?*
- *Jakie są twoje najłabsze strony?*

Pokonywanie barier jest procesem wymagającym refleksji, analizy, kreatywności i zaangażowania. W uczeniu się ograniczenia wynikają nie tylko z kontekstu, są również integralną cechą wszystkich potencjalnych udziałowców - koordynatora, przyszłych oraz istniejących uczniów. Należy brać pod uwagę postawy, wierzenia, przekonania, poziom zaufania, antagonizmy i przewyciężyć ewentualne trudności.

4.2. Postawy

Wpływ postaw - naszych własnych i innych ludzi – odgrywa potężną rolę w procesach włączenia i wykluczania. Co myślimy, w co wierzymy i jakie są osobiste odczucia determinuje naszą zdolność do wywierania wpływu na otoczenie oraz postrzeganie nas przez innych.

Stereotypowe postawy dotyczące podeszłego wieku mogą sprzyjać negatywnemu postrzeganiu osób starszych. W module 3 pokazano korzyści, jakie może dawać starzenie się, niestety nadal negatywne postawy na poziomie indywidualnym i społecznym są bardzo powszechne.

Niedocenywanie pozytywnych stron starzenia się jest przyczyną wielu ograniczeń. Jeśli starsze osoby są postrzegane jako problematyczne rzadziej lub w ogóle nie podejmuje się działań na rzecz umożliwienia im udziału w uczeniu się (wzrost kosztów; nakładów; wysiłku; wymaganych zdolności). Jeśli przeważa negatywne postrzeganie starzenia się ludzie zakładają w ramach ich własnej samooceny, że "są za starzy, więc nie mogą się uczyć". Jeśli ci, którzy pracują z osobami starszymi również uważają te osoby za nieprzydatne jest mało prawdopodobne, aby osiągnęli sukces w stymulowaniu działań w celu poprawy samopoczucia.

4.3. Włączanie

Przekonanie, że uczenie się przez całe życie powinno być dla wszystkich, jest punktem wyjścia do procesu włączania.

Włączenie wymaga minimalizowania lub usuwania barier, które mogą wykluczyć kogoś z dowolnej części tego procesu, przy czym wykluczenie jest możliwe na dowolnym etapie: dostęp do informacji o możliwości udziału; możliwość dostępu do uczenia się; dołączenie do grupy uczącej się; uczenie się w grupie; robienie postępów.

Osobista refleksja

Spółeczne wykluczenie to:

"dynamiczny proces odcięcia, całkowitego lub częściowego, z wszelkich systemów społecznych, ekonomicznych, politycznych i kulturowych, które decydują o integracji społecznej osoby w społeczeństwie" (Walker i Walker, 1997).

"wykluczenie społeczne osób starszych jest rozumiane przede wszystkim jako niski stopień lub brak uczestnictwa w formalnych i nieformalnych sieciach społecznych i / lub rodzinnych, włączając działania rekreacyjne, przy niedostatecznym wsparciu społecznym i izolacji społecznej."

Wolontariat osób starszych Unii Europejskiej

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/34/en/1/EF1134EN.pdf>

Co sądzisz o tych definicjach? Czy czegoś brakuje? Czy coś może być sformułowane inaczej?

Czy sposób w jaki ma miejsce uczenie się osób starszych w Twoim otoczeniu wspiera proces włączenia?

W celu dokonania uogólnień pomyśl o:

- Wskaźnikach udziału osób starszych
- Dostępnych rodzajach uczenia się
- Profilach osób uczących się
- Profilach osób starszych, które znasz

Zwróć uwagę na czynniki, które **przyczyniają się** do integracji lub **przemawiają przeciwko** niej, zapisz je w tabeli poniżej:

Praktyki włączenia	Praktyki wykluczenia

Aby włączenie mogło zaistnieć wymagana jest interakcja wszystkich współpracujących stron, która kładzie nacisk na potrzeby jednostki i stawia je w centrum procesu. Należy dostosować postawy, zasady i praktyki, tak aby można było zniwelować zakorzenione negatywne poglądy i przyzwyczajenia.

Włączenie jest korzystnym lecz trudnym rozwiązaniem. Proces uczenia się osób marginalizowanych często odbiega od normy. Czy zatem uczenie się prowadzone w lokalnych strukturach, w których występuje edukacja dorosłych może być przedmiotem badań, oceny i wspólnego działania?

Studium przypadku

Sieć OED <http://www.eaea.org/oed-projekt/index.php>

EAEA (Europejskie Stowarzyszenie na Rzecz Edukacji Dorosłych) prowadzi sieć OED (Zasięg, Wzmocnienie, Różnorodność). Projekt dysponuje przykładami praktyk włączania dorosłych w uczenie się w całej Europie. Przykłady te zgromadzono wykorzystując narzędzia zaprojektowane do przechwytywania "dobrych praktyk", umożliwiające ocenę własnej praktyki w odniesieniu do integracji.

Tematyka projektu nie koncentrowała się jedynie na kształceniu w późniejszym wieku, pokazane przykłady ilustrowały potrzeby szkoleniowe różnych grup marginalizowanych oraz proponowały rozwiązania, które wymagają współpracy szeregu różnych agencji (nie tylko nauczycieli osób dorosłych).

Ocena własnej organizacji w kontekście praktyki włączającej jest ważna z punktu widzenia wspierania pożądanych zmian i dobrych praktyk wewnętrznych, które należy rozwijać.

Wyszukiwanie dobrych praktyk może zapewnić potencjalnych opiekunów i partnerów, którzy pomogą i doradzą jak wprowadzać pożądane zmiany oraz replikować najlepsze przykłady.

4.4. Wyszukiwanie uczniów z utrudnionym dostępem do uczenia się



Niektórzy uważają, że rekrutacja uczniów nie jest rolą nauczyciela, przy czym podejście włączające wymaga aktywności wszystkich zainteresowanych stron, włączając w to nauczycieli.

Zobowiązanie się do rozszerzenia uczestnictwa w rozumieniu, że „rozszerzenie” nie oznacza jedynie „więcej uczniów”, jest równoznaczne z zapewnieniem, że nie-uczący się są główną grupą docelową.

Jest mało prawdopodobne, aby pojęcie „osób nie uczących się” było znane instytucjom kształcenia. Do grupy „osób nie uczących się” można zaliczyć użytkowników innych usług, na przykład zdrowotnych; członków grup religijnych lub kulturowych, klubów i stowarzyszeń; bywalców barów, kawiarni, bibliotek, centrów handlowych, mieszkańców domów dla bezdomnych; odbierających dzieci ze szkół lub odwiedzających krewnych w domach opieki. Pierwszy kontakt jest zatem uzależniony od budowania dobrych lokalnych relacji.

Współpraca z innymi usługami, z których korzystają osoby starsze może przyczynić się do poszerzenia udziału przez:

- zmniejszanie barier między nieuczestniczącymi w procesach uczenia się i w organizacjach uczących;
- dostarczanie ważnych informacji na temat potrzeb uczenia się;
- wyznaczanie możliwości kształcenia;
- wyszukiwanie nowych dostawców kształcenia.

Agencje pośrednictwa nie świadczą usług edukacyjnych bezpośrednio, są zaangażowane w uczenie się osób starszych na przykład poprzez porady na temat zagadnień zdrowotnych, doradztwo w zakresie korzyści i finansów.

Instytucje kształcenia mogą odgrywać rolę w podkreślaniu znaczenia lokalnych pośredników w celu wykorzystania ich potencjału w uczeniu się. Współpraca organizacji może zamienić potencjał w rzeczywistość. Pośrednicy mogą sami identyfikować braki na rynku uczenia się, a następnie podejmować działania naprawcze.

Studium przypadku

Afrykańska Społeczność Karaibów w Leicester w Wielkiej Brytanii, miała problem. Kilku seniorów, którzy spotykali się regularnie w lokalnym klubie przyszli do menadżera klubu zgłaszając swoje obawy. Zauważyli, że młodsze pokolenie stawało się coraz bardziej odległe od swoich kulturowych korzeni. Seniorzy chcieli dzielić się swoją wiedzą dotyczącą kultury karaibskiej. Zdecydowali, że środki na różne choroby w postaci praktycznych porad, będą dobrą ilustracją bogatego dziedzictwa. Wiedza była przekazywana ustnie; wielu seniorów miało problem z analfabetyzmem. Seniorzy uważali, że nowa technologia może być skutecznym sposobem angażowania młodych ludzi; mieli jednak bardzo ograniczone doświadczenie dotyczące technologii informacyjnej oraz brak umiejętności praktycznych.

Co się stało?

Menadżer klubu zrozumiał, że personel w centrum nie ma żadnej propozycji rozwiązania tego problemu.

Poprosił o pomoc Radę Miasta

Rada Miasta zorganizowała kontakt z miejscową organizacją edukacyjną osób dorosłych i zidentyfikowała możliwości sfinansowania projektu.

Institucja edukacyjna zaproponowała zespół nauczycieli (nauka czytania i pisanie, technologia informacyjna; twórcze pisanie) i nawiązała kontakt z pracownikami bibliotek współpracującymi z różnymi społecznościami w Leicester. Ostatecznie stworzono grupę, w której składzie znaleźli się nie tylko seniorzy inicjatorzy, ale także inne osoby reprezentujące społeczność Karaibów działającą w mieście. I tak powstał nowy projekt.

Partnerstwo przygotowało udaną propozycję finansowania projektu, która umożliwiła nauczycielom pracę z seniorami, w tym zebranie treści do książki, opracowanie książki w sposób odzwierciedlający tradycję ustną, zainicjowanie działania międzypokoleniowego w celu uruchomienia strony internetowej. Uczenie się było wspólnym sukcesem społeczności lokalnej, organizacji edukacyjnych i pośredniczących.

Impreza inauguracyjna „Karaibska tykwa”, książka, strona internetowa (nie jest obecnie aktywna) zgromadziła młodych i starych członków społeczności, nauczycieli, bibliotekarzy, radnych, media i społeczność Leicester, wszyscy teraz dobrze wiedzą, że: „pajęczyny są skuteczne na rany cięte ; ośle mleko jest dobre na astmę, imbir pomaga na niestrawność.”

Zauważ, że:

Nigdy nie było żadnej wzmianki ze strony seniorów na temat konieczności lub chęci uczenia się. Po prostu mieli konkretny problem i okazało się, że uczenie się odgrywa znaczącą rolę w rozwiązaniu tego problemu.

W ramach wspólnych działań mających na celu znalezienie trudno dostępnych uczniów koordynator może:

- gromadzić informację o potrzebach edukacyjnych;
- interpretować informacje i proponować działania;
- zadawać pytania w celu lepszego zrozumienia potrzeb różnych grup klientów;
- przekazywać zidentyfikowane potrzeby różnym organizacjom;
- wskazywać agencje i osoby do współpracy długoterminowej (inne grupy o podobnych zainteresowaniach, usługi, które mogą pomóc w realizacji zadań);
- organizować spotkania partnerów w celu rozwiązania problemu (na przykład lokalizacja miejsc uczenia się; zapewnienie specjalistycznego sprzętu).

Badania

Projekt LENA, w którym brali udział członkowie zespołu projektowego MATURE miał na celu poszukiwanie sposobów dotarcia do nie-uczestników, w szczególności osób starszych. LENA próbowała określić, jaki rodzaj uczenia się może przyciągać i motywować marginalizowanych seniorów.

Strony 28 – 41, „Learning that works for older people” (podręcznik LENA) <http://www.bia-net.org/en/lena.html> - podsumowanie doświadczeń oraz wyników prac grupy badawczej.

Projekt LENA umożliwił wartościowy wgląd zarówno w formę jak i w treści uczenia się, które zachęcają do udziału w nauce. Spowodował, że przedmiot badania wzmocnił swoje znaczenie w kontekście promowania prawdziwego uczenia się. Techniki usprawniające proces były kluczem do skutecznego zarządzania grupami tematycznymi (strona 15 podręcznika LENA).

Coś dla Ciebie

Studium przypadku

Przeczytaj studia przypadków: Austria, Reifer LEBENSGENUSS (strona 25); Grecja, Program HAEA dla osób starszych (strona 29); Słowenia, Simbioz @ e-literat Słowenia (strona 34) w raporcie badawczym MATURE

http://matureproject.eu/wp-content/uploads/2013/01/MATURE-Research_upload_versionC_100613.pdf

Pomyśl o ograniczeniach, nad którymi koncentrował się projekt MATURE: zdrowie, zależności, kultura. W poniższej tabeli wymień wszystkie agencje, w twojej miejscowości, które mogą mieć kontakt z osobami starszymi znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji.

Zdrowie	Zależność	Kultura

- *Czy jakaś z agencji wymienionych w tabeli już współpracuje z instytucjami kształcenia? Jeśli współpracuje, to w jaki sposób?*
- *Jeśli istnieją bariery, to jakie i na czym one polegają? Jak można je przezwyciężyć?*

Podsumowanie

Rola koordynatora uczenia się zawiera w sobie potrzebę dotarcia do nowych słuchaczy.

Zmiana postaw jest ważna z punktu widzenia dotarcia do nie uczących się.

Opracowanie strategii dotarcia do osób nie uczących się jest działaniem, w którym rola koordynatora może być wyraźnie określona.

Elastyczność, gotowość do pokonywania barier, empatia i zaangażowanie to cechy osób organizacji integracyjnych.

5. Moduł – Planowanie uczenia się w sposób angażujący

W module pokazano w jaki sposób instruktor może zaplanować uczenie się w sposób angażujący. Nauka w grupie potrafi narzucić uczestnikom znaczące wymagania. Zawartość szkolenia tematycznego posiada własny język, założenia i rezultaty. Zakłada się, że w wyborze tego, czego się uczyć, ludzie posiadają niezbędne umiejętności, które pozwolą im wykorzystać przekazywane treści. Dla tych, którzy chcą się uczyć to może okazać się prawdą, ale dla osób nieuczestniczących świat uczenia się może być groźną tajemnicą.

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

O modelach planowania

Jak ocenić własną praktykę z punktu widzenia organizowania uczenia się w sposób odpowiedni do potrzeb i angażujący

5.1. Planowanie uczenia się

Aby dobrze zaplanować uczenie się należy zrozumieć czego, dlaczego i gdzie osoby dorosłe chcą się uczyć.

Badania

Poznaj studia przypadków z Niemiec, Grecji i Słowenii opisane w raporcie badawczym MATURE <http://matureproject.eu/research-report>:

strona 27 - Computerfrühstück für Ältere, Niemcy

strona 30 - THE SEELERNETZ group by 50plus Hellas, Grecja

strona 36 - ZDUS' self-help group, Słowenia

Spójrz jeszcze raz na grupę celową opisaną w podręczniku Lena (strony 28 do 41) <http://www.bia-net.org/en/lena.html>.

Zwrócić szczególną uwagę na lekcje dotyczące opracowania programu nauczania i sekcje znajdujące się na końcu każdego streszczenia. W tabeli poniżej zanotuj swoje spostrzeżenia na temat roli nauczyciela, treści kształcenia, metodologii oraz uczniów.

Rola nauczyciela	Treści	Metodologia	Uczniowie

W rozumieniu wielu dorosłych odpowiednie uczenie się to takie, które ma wpływ na ich życie, jest potrzebne do rozwiązania problemów, rzeczywistych lub potencjalnych, zmniejszających zdolność do funkcjonowania, mających niekorzystny wpływ na samopoczucie. To nie chodzi o to, że ludzie nie chcą się uczyć, to chodzi o to, że ludzie chcą nauczyć się rzeczy, które są im potrzebne.

5.2. Zaczynamy

Odpowiednie uczenie się ma miejsce wówczas, gdy prowadzący rozumie, co to znaczy dla wszystkich osób w grupie. Zatem poznanie członków grupy jest krytyczne. Najłatwiej jest założyć, że ludzie, którzy są przykładowo zainteresowani szkoleniem „TI dla 50+” są tam, ponieważ mają wspólne aspiracje czego i jak się chcą uczyć. Niedocenienie różnorodności grupy w kontekście wieku, pochodzenia, osobowości, zwyczajów i kultur zmniejsza prawdopodobieństwo skutecznego uczenia się.

Tym bardziej jest to ważne, aby zrozumieć i zrobić coś z indywidualnymi oczekiwaniami tych, którzy nie uczestniczą. Rozmowy formalne, nieformalne kontakty z nieuczestniczącymi w uczeniu się mogą być punktem wyjścia, przy czym najbardziej wartościowe rozmowy mają miejsce pomiędzy nowymi uczniami i moderatorami.

Przewyciężenie tendencji do grupowania ludzi w jednorodne zespoły wymaga rachunku sumienia ze strony moderatora.

Aktywność

Wybierz znaną gwiazdę/celebrytę i opisz jego / jej osobowość; poproś znajomych / kolegów, aby zrobili to samo (dla tej samej osoby). Porównaj opisy i postaraj się odpowiedzieć na następujące pytania:

Dlaczego postrzegamy inaczej tę samą osobę?

Do jakiego stopnia postrzeganie samego siebie ma wpływ na ocenę innych?

Jeśli ma wpływ to dlaczego?

Czego nie lubimy u innych, co może wywołać niewspółmiernie surową reakcję?

Co tolerujemy u innych w sposób nie do końca przemyślany?

Skąd pochodzą te uprzedzenia?

Co oznacza subiektywizm / obiektywizm? Czym jest dyskryminacja?

Jakie problemy mogą wynikać z subiektywnej oceny ludzi?

Jak możemy zastosować więcej obiektywizmu w ocenie innych?

Wykorzystaj tę aktywność w swojej grupie.

Poznanie indywidualnych potrzeb i oczekiwań uczących się nie jest ćwiczeniem jednorazowym. Zebrane informacje potrzebne są do wstępnego planowania programu, który będzie ewoluował. Uczucie się zmienia ludzi nie tylko po zakończeniu procesu. Ciągły dialog między moderatorem i członkami grupy jest niezbędny do oceny, jak się sprawy mają; do wprowadzania zmian; do opracowania nowych metod i treści, które pasują do zmieniających się aspiracji uczniów.

5.3. Opracowanie treści szkoleniowych

Zmodyfikowane podejście do opracowania kursu i treści programowych jest koniecznym wymaganiem w kontekście angażowania osób starszych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji. Zespół MATURE, wskazuje bariery uczestnictwa i próbuje wyjaśnić, dlaczego jest tak wielu nieuczących się seniorów.

Fakt ten został zilustrowany w projekcie LENA przez partnera z Czech (strona 28, podręcznik <http://www.bia-net.org/en/lena.html>), w którym pokazano czym było uczenie się w systemie totalitarnym oraz jak trudno przełamać negatywne wzorce.

Grupa gimnastyczna Krzesło, VHS Hamburg (Strona 28, Raport badawczy, <http://matureproject.eu/research>) powstała z uwzględnieniem samooceny poprzednich uczestników, obecnie jest gotowa do udziału w „normalnych” zajęciach grupowych.

Korzystając z doświadczeń w poprzednich projektach partnerzy MATURE zaproponowali kluczowe cechy uczenia się, które należy wziąć pod uwagę przy opracowaniu materiałów szkoleniowych.

Uczenie się jest:

- aktywnością wymagającą eksperymentów,
- kreowane z uwzględnieniem potrzeb użytkownika końcowego,
- oceniane przez wpływ na życie ludzi, nie jest jedynie sumą nabytych umiejętności,
- działaniem, które ma wiele różnych efektów i jest najbardziej skuteczne w przypadku osób starszych, którym przekazywane są fundamentalne kompetencje aktywnej długowieczności,
- nie tylko działaniem edukacyjnym, bowiem wymaga współpracy, która jest kluczowa w kształceniu.

Proces planowania składa się z trzech etapów:

1. Tworzenie sieci
2. Konsultacje
3. Wdrożenie



Coś dla Ciebie

Nauczyciel bierze udział we wszystkich trzech etapach. Aby zrozumieć proces planowania, skorzystaj z odnośników w tabeli poniżej:

Co	Dlaczego	Źródła
Tworzenie sieci	<p>Aby połączyć wszystkie organizacje lokalne, regionalne i / lub osoby starsze.</p> <p>Aby określić potrzeby i rozwiązania szkoleniowe za pośrednictwem wspólnego działania.</p>	<p>LISA – Learning in Senior Age, www.bia-net.org/lisa</p> <p>EuBiA – Broadening People’s Minds in Ageing, www.bia-net.org/EuBiA</p>
Konsultacje	<p>Aby dowiedzieć się o potrzebach szkoleniowych od osób starszych, od ich przedstawicieli / zwolenników.</p> <p>W celu określenia charakteru i treści kształcenia, które będą odpowiednie dla osób defaworyzowanych, nieuczestniczących.</p> <p>Aby negocjować jak, kiedy i gdzie ma mieć miejsce uczenie się.</p> <p>Aby sprawdzić czy wybrane uczenie się będzie odpowiednie.</p>	<p>LENA – Learning in the post professional phase, www.bia-net.org/lena</p>
Wdrożenie	<p>Wykorzystanie informacji z etapów sieciowania i konsultacji w tworzeniu szkolenia.</p> <p>Wyjaśnienie potencjalnym uczestnikom w jaki sposób to, co zostało zaplanowane spełnia ich oczekiwania.</p>	<p>LENA – Learning in the post professional phase www.bia-net.org/lena</p> <p>LARA – Learning, a Response to Ageing: www.laraproject.net</p>

5.4. Czego należy uczyć osoby starsze

Z dotychczasowych doświadczeń zespołu wynika, że następujące treści, mogą być najbardziej interesujące dla osób starszych nieuczestniczących dotychczas w uczeniu się: utrzymanie dobrego stanu zdrowia (diety, ćwiczenia, stymulacje psychiczne); nowe technologie; bezpieczeństwo (w domu i poza domem); wspomnienia, refleksje, wymiana dotychczasowych doświadczeń.

Proces starzenia się jest cyklem zdarzeń i doświadczeń, które mogą tworzyć bogate repozytorium wiedzy i umiejętności. Starzenie się może także powodować pogorszenie kompetencji i utrudnić udział w nowych wyzwaniach. Proces ten zwykle się nasila.

W celu lepszego zrozumienia kompetencji potrzebnych osobom starszym zespół projektowy LARA (LARA - Uczenie się odpowiedzią na starzenie się), opracował dokument „Wskazówki dla Osób Starszych”, w którym opisano to, co ludzie muszą być w stanie zrobić, aby prowadzić aktywne, partycypacyjne i autonomiczne życie .

Przeczytaj informacje na stronie 16 projektu LARA:

<http://www.laraproject.net/images/stories/lara/pdf/trainingpackage/en-lara-toolkit.pdf>

LARA koncentrowała swoje badania na umiejętności uczenia się i przezwyciężeniu przeszkód utrudniających udział.

W projekcie LARA zaproponowano paradygmat, który pomaga zebrać pomysły, w jaki sposób uczenie się może być adresowane bezpośrednio do potrzeb ucznia. Opisany proces jest uniwersalny.

Aktywność

Poniżej opisano paradygmat LARA, który umożliwia zidentyfikowanie problemów, jakie mogą napotkać osoby starsze znajdujące się w mniej uprzywilejowanej sytuacji.

Krok 1. Korzystając z własnej wiedzy i doświadczenia podaj skutki niekorzystnej sytuacji w zakresie zdrowia, kultury, postaw i uzależnień.

Krok 2. Zastanów się, co można osiągnąć przez zastosowanie uczenia się w celu zniwelowania skutków niekorzystnej sytuacji.

Krok 3. Rozważ, jakie rodzaje programów nauczania mogą pomóc osiągnąć powyższy cel.



5.5. Jak dokonać oceny?

Po zapoznaniu się z praktykami planowania opisanymi w niniejszym rozdziale, czas zastanowić się nad swoją własną pracą:

- *Czy używasz kontaktów sieciowych i konsultacji w planowaniu? Z kim? W jaki sposób?*
- *Opracowując treści nauczania w jaki sposób dostosowujesz je do indywidualnych potrzeb edukacyjnych osób w grupie?*
- *Jakie są twoje doświadczenia w pracy z osobami, które mają ograniczenia? W jaki sposób wprowadzasz zmiany projektowe odpowiadając na ich potrzeby?*
- *W jaki sposób twoja aktualna praktyka przyczynia się do rozwoju kompetencji osób starszych opisanych w paradygmacie LARA?*

Podsumowanie

Planowanie uczenia się:

Wymaga zrozumienia, co jest istotne dla osób uczących się w późniejszym życiu.

Wymaga nowego spojrzenia na programy nauczania, ich treści i stosowane metody.

Działa dobrze, gdy podejmowane we współpracy z innymi, nie tylko z użytkownikiem końcowym.

Wymaga adaptacji i elastycznego podejścia organizatorów uczenia się na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.

6. Moduł – Jak uczyć w sposób angażujący

Potrzeby osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, do których dostęp jest utrudniony mają decydujący wpływ na proces uczenia się. Co powinno się zdarzyć, gdy grupa została utworzona i chcemy, aby uczenie odbywało się w sposób angażujący?

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

W jaki sposób grupa może wspierać procesy uczenia się

Jakie metody wspierają autonomię i niezależność w uczeniu się seniorów

W jaki sposób można promować sprawiedliwość i równość w pracy z grupą

6.1. Znaczenie uczenia w grupie w przypadku defaworyzowanych osób starszych



Jednym z najbardziej wyniszczających czynników w przypadku osób starszych jest izolacja.

"...kontakt i relacje z innymi ludźmi mogą mieć istotny pozytywny wpływ na dobre samopoczucie i dobre zdrowie jednostki. Istotnie, aktywny udział osób starszych w działaniach społecznych pomaga budować poczucie własnej wartości, a tym samym unikać ryzyka związanego z izolacją, utratą zaufania lub obniżonym poczuciem własnej wartości. "

Eurobarometer Active Ageing, raport 2012

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf

Uczenie się w grupie nabiera konkretnego znaczenia. Interakcja, komunikacja, nieformalne rozwiązywanie problemów, tworzenie przyjaźni, wsparcie, empatia i zabawa stają się integralną częścią procesu i nie należy tego lekceważyć.

Różnorodność strategii i zadań zapewnia uczącym się ciekawe formy interakcji, moderator stymuluje procesy dobierając odpowiednie ich rodzaje. Zrozumienie potencjału różnych kombinacji w uczeniu grupowym jest zatem punktem wyjścia.

Liczebność grupy	Zadania	Wpływ na uczącego
Jedna osoba	Osobista refleksja Przygotowanie indywidualnych danych	Wzrasta poczucie bezpieczeństwa Zorientowanie na osobę zapewnia pozytywny start Daje poczucie przynależności oraz praw własności
Dwie lub trzy osoby	Generowania danych Sprawdzanie danych Dzielenie się interpretacją Wspieranie podstawowych umiejętności komunikacyjnych (np. słuchanie, pytanie, wyjaśnianie) Dobra liczba osób do współpracy grupowej	Budowanie poczucia bezpieczeństwa Budowanie poczucie zaufania przez aktywne zaangażowanie Daje fundament do współpracy w większej grupie Małomówni członkowie mogą nadal uczestniczyć
Od czterech do dziesięciu osób	Generowanie pomysłów Krytykowanie pomysłów Zazwyczaj wystarczająca liczba w celu umożliwienia podziału ról i obowiązków (przykładowo rozwiązywanie problemów, prezentacja)	Zmniejszenie bezpieczeństwa dla małomównych członków Utrudnia bycie niewidocznym Silny może dominować nad słabszym Wielkość grupy nadal niewielka, można unikać podziałów
Więcej niż 10 osób	Rozmiar utrudnia dyskusję, ale zajęcia warsztatowe możliwe	Trudności w utrzymaniu sprzyjającego klimatu "Ukrywanie" staje się powszechne Możliwość spontanicznych podziałów na mniejsze zespoły

Procesy tworzenia oraz zarządzania interakcją wewnątrz grupy są dobrze udokumentowane. Koordynator uczenia się osób starszych powinien:

- rozróżniać (czas spędzony z różnymi podgrupami; działania dla różnych podgrup; efekty opracowane w podgrupach, etc.);
- posiadać umiejętność tworzenia grup i zmiany kombinacji uczestników;
- tworzyć, wybierać i stosować środki, które pozwalają ludziom współpracować i realizować wspólny cel;
- zarządzać własnym czasem, tak aby jak najlepiej wspierać uczenie się.

Coś dla Ciebie

Porady, jak można utworzyć grupy:

- Kody kolorów – rozdaj kolorowe karty; osoby, które mają karty o tym samym kolorze współpracują ze sobą.
- Kody numeryczne - uczestnicy kolejno podają liczbę od 1 do 3, przykładowo wszystkie jedynki tworzą grupę.
- Karty do gry - rozdaj karty do gry - wszystkie asy współpracują w grupie.
- Urodziny - prosimy uczestników, aby stworzyli grupy osób, których urodziny przypadają w tym samym miesiącu.
- Auto-wybór, który koncentruje się wokół konkretnego zadania lub aktywności – osoby, które chcą brać udział w debacie; czytać, etc.

Co można jeszcze dodać do tej listy?

6.2. Empiryczne, aktywne uczenie się

Właściwe zarządzanie grupami ma wiele wspólnego ze skutecznym wdrożeniem empirycznego uczenia się.

Kluczem do efektywnego uczenia się jest uznanie i szacunek dla doświadczenia, jakie osoby starsze wnoszą do działań grupy. Wykorzystując to doświadczenie można spowodować, że uczenie się jest skuteczne i motywujące. Empiryczne uczenie się to nie tylko dobry sposób na zdobywanie nowych umiejętności, ale także budowanie zaufania, poczucia własnej wartości i kompetencji, które izolowane osoby starsze mogą utracić.

Aktywność

Przeczytaj i odpowiedz na pytania:

Które 30 sekund swojego życia chciałbyś przeżyć inaczej, gdyby to były ostatnie sekundy twojego życia?

Co twój wybór mówi o tobie jako osobowości?

Jak mogłaby ta zmiana wpłynąć na twoje życie?

Czy pracujesz nad tym co tak naprawdę sprawia, że jesteś szczęśliwy i spełniony? Jeśli nie, to jak możesz to zmienić?

Czy wybór dostarcza wskazówek o pasjach i talentach, które obecnie wykorzystujesz lub zaniedbujesz?

Czy twój wybór dotyczy planów lub wypadku?

Co nasze najlepsze chwile życia mówią nam o dobrym wykorzystaniu naszego czasu?

Empiryczne podejście sprzyja rozwojowi refleksyjnych i analitycznych umiejętności oraz uczeniu się, które możemy wykorzystać lepiej niż w przeszłości.

Aby uzupełnić wiedzę na temat empirycznego uczenia się odwiedź podręcznik LARA (strona 18) i przetestuj listę kontrolną opracowaną dla moderatora (strona 21).

<http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-training-package.html>

Partnerzy projektu MATURE zaproponowali dwa podejścia do metody empirycznego uczenia się. Pierwsza z nich jest metodą stymulowania indywidualnej refleksji poprzez doświadczenia estetyczne (p. Moduł 4, punkt 4.1):

Doświadczenie estetyczne - pojęcie rozumiane jako systematyczne odkrywanie dzieł sztuki, które może przyczynić się do budowania wiedzy, wykorzystującej krytyczne, refleksyjne oraz emocjonalne podejście do uczenia się. Takie doświadczenie rozszerza perspektywę, przybliża procesy i zjawiska, do przyjrzenia się im z innego punktu widzenia, pogłębienia aspektów, które znajdują się poza zwykłym wyglądem i pozwalają lepiej zrozumieć uwarunkowania przyczynowe (Kokkos, 2010).

Projekt wielostronny Grundtvig „ARTiT” (program Uczenie się przez całe życie), przygotował opracowanie na ten temat. Aby dowiedzieć się więcej odwiedź link poniżej http://artit.eu/en/ARTIT_METHODODOLOGY_AND_MODULES_EN.pdf

Udostępnianie osobistych doświadczeń na forum publicznym (w grupie) może być bolesne i może budzić opór. Znalezienie środków, które umożliwią anonimowość sprawia, że jest realne ujawnienie trudnych doświadczeń i krytycznych refleksji. Doświadczenia członków grupy mogą być wykorzystane przez innych.

Samostanowienie oraz samoorganizacja są ważnymi czynnikami w utrzymaniu autonomii starszych osób. Jest to drugie podejście zaproponowane przez partnerstwo MATURE w kontekście empirycznej nauki.

Coś dla Ciebie

Studium przypadku

Grupa starszych kobiet (Niemki, Turczynki) chce iść na wycieczkę po Hamburgu. Jest ładna pogoda, uczestniczki mają mało pieniędzy. Jest możliwych kilka opcji. Dyskusja przedłuża się i nie ma szans na porozumienie.

Jedna z kobiet zwraca się do organizatorki, aby w tej sytuacji sama podjęła decyzję.

Historia może mieć kilka zakończeń:

Organizatorka wybiera jedną z opcji i wyjaśnia, dlaczego podjęła taką decyzję.

Organizatorka daje możliwość głosowania i większość decyduje.

Organizatorka odmawia i pozostawia decyzję grupie.

Oceń każde z możliwych zakończeń studium przypadku z punktu widzenia samostanowienia grupy oraz pojedynczych uczestników.

Rozważ następujący fragment studium przypadku:

„Grupa starszych kobiet (Niemki, Turczynki) chce iść na wycieczkę po Hamburgu. Jest ładna pogoda, uczestniczki mają mało pieniędzy.”

Ile różnych działań powinno mieć miejsce, aby pomóc w osiągnięciu celu przez starsze osoby? Jakie środki mogą być potrzebne?

Działanie	Zasoby
Sprawdzenie jaka jest oferta miasta Hamburg	Mapy Broszury oraz przewodniki Internet Rodzaje transportu

6.3. Ułatwienie

Ułatwienie jest w opozycji do empirycznego uczenia się. Poniżej przedstawiono obowiązki nauczyciela, które obejmują:

- utrzymanie grupy razem oraz jej rozwój (udział, komunikacja, podejmowanie decyzji, przywództwo, rozwiązywanie konfliktów);
- synteza informacji i podsumowania;
- docenianie i zachęcanie członków grupy;
- inicjowanie dyskusji, artykułowania problemów grupowych;
- świętowanie, wykorzystanie i zarządzanie heterogenicznością grupy;
- bycie dostępnym dla osób uczących się, słuchanie o ich lękach, myślach, problemach, radościach;
- dzielenie się własnymi doświadczeniami zyciowymi z uczniami;
- zapewnienie poczucia działania w dobrym kierunku, przekazywanie informacji zwrotnych;
- rozwijanie bliskich relacji z uczniami i budowanie ich zaufania;
- prowadzenie uczenia się w sposób, które zwiększa pewność siebie i buduje poczucie własnej wartości uczestników.

Coś dla Ciebie

Jak Twoja metodologia zgadza się z funkcjami ułatwień opisanymi powyżej?

6.4. Równość i sprawiedliwość

Stworzenie odpowiedniego środowiska do uczenia jest kluczem do osiągnięcia równości i sprawiedliwości. Wiedza o motywacjach, aspiracjach i oczekiwaniach członków grupy, umożliwienie empirycznego oraz aktywnego uczenia się, stosowanie ułatwień, a nie wyłącznie stosowanie środków dydaktycznych jest ważne.

Sprawiedliwość jest możliwa dzięki działaniom umożliwiającym jednostce osiągnięcie założonych celów, działaniom podejmowanym zarówno przez instruktora/moderatora jak i przez osoby uczące się. Sprawiedliwość nie oznacza, że chodzi o traktowanie wszystkich tak samo. Dawanie równych szans na sukces może oznaczać większe wsparcie dla jednej osoby niż dla innych. W grupie, której uczestnicy znajdują się w niekorzystnej sytuacji czas spędzany z tymi osobami może być znacząco dłuższy. Sprawiedliwe zarządzanie grupą oznacza, że wszyscy członkowie czują się doceniani i mają porównywalne postępy w uczeniu się. Działania mogą obejmować zaproszenie do grupy innych uczestników, którzy zapewnią niezbędne wsparcie.

Dodatkowe zachowania, które wspierają sprawiedliwe zarządzanie grupą:

- Wspieranie wzajemnego szacunku
- Stawianie czoła negatywnym postawom i niedopuszczalnym zachowaniom
- Celebrowanie sukcesów, akceptacja różnorodności i różnic
- Docenianie wkładu, pomysłów i opinii

Można przedyskutować z członkami grupy, dlaczego wyżej wymienione zachowania są ważne oraz zorganizować debatę na temat jakie działania mogą doprowadzić do wspólnego opracowania „zasad współpracy w grupie”.

Podsumowanie

Uczenie się w grupie zapewnia dodatkowe korzyści dla uczestników, wychodzące poza zakres zdobywania nowych umiejętności i wiedzy.

Efektywne zarządzanie grupą jest kluczową umiejętnością moderatora, w szczególności, gdy uczenie się dotyczy osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i / lub niezadowolonych uczniów.

Wykorzystanie uczenia się w grupie oraz możliwości uczenia empirycznego i aktywnego sprzyja upodmiotowieniu uczestników.

Stosowanie praktyki grupowej w uczeniu aktywnym i empirycznym sprzyja aktywizacji uczestników.

Zasady sprawiedliwości i równości są szczególnie ważne w grupach z udziałem marginalizowanych oraz defaworyzowanych seniorów.

7. Moduł Jak wzmacniać motywację i uczyć w sposób ciekawy

W module przedstawiono, w jaki sposób nowo zaangażowani uczniowie mogą być zachęceni do kontynuowania nauki, pokazano metody, które wykraczają poza pierwotne doświadczenie osób uczących się. Zaprezentowano strategie motywacyjne, które pozwolą zakorzenić uczenie się w życiu codziennym.

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

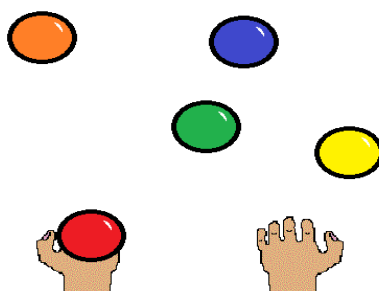
Jakie wpływ na uczenie się ma motywacja

Jakie procesy i metody pozwalają utrzymać motywację do nauki

Jak i dlaczego motywacja do nauki może być podtrzymana

7.1. Utrzymanie motywacji w grupie

Dotychczas omówiono wybrane strategie motywacyjne takie jak: opracowanie odpowiednich treści; doskonalenie procesu uczenia się; zarządzanie grupami. Wyobraź sobie lidera grupy jako żonglera:



Utrzymywanie motywacji jest jak podtrzymywanie zestawu piłeczek w powietrzu – jeśli jedna spadnie, tempo też spada i całość procesu jest zagrożona.

Uczniowie, którzy nie mają doświadczenia w nauce jako dorośli, którzy pokonują istotne bariery, aby uczestniczyć w nauce grupowej, mogą mocno przeżywać, co się stanie, i że będą potrzebowali więcej wysiłku.

Promowaliśmy ideę wspólnej praktyki wspierającej tworzenie motywacji do uczestnictwa. i chociaż odpowiedzialność za motywację w grupie uczenia się pozostaje w gestii lidera grupy, uzasadnione jest dokooptowanie innych do tego procesu.

7.2. Strategie motywacji w grupach

(a) Bycie członkiem grupy.

Demokratyczna, partycypacyjna nauka w grupie, wymaga aby członkowie grupy czuli się komfortowo w swojej roli i z innymi członkami.

Interakcja społeczna pomaga wskazać lidera grupy z wartościową informacją na temat członków tej grupy. W miłej atmosferze, można nauczyć się konkretnych umiejętności, zdobyć konkretną wiedzę; tworzą się sympatie i antypatie; pojawiają się niepokoje; można poznać różne opinie i charaktery.

Towarzyska atmosfera, czynności integrujące grupę:

- Znajdź czas na integrację społeczną.
- Stwórz relaksujące otoczenie (stolik z herbatą i kawą, możliwość poruszania się między uczestnikami, możliwość nawiązania rozmowy).
- Zorientuj się, jak wszyscy członkowie grupy chcą być traktowani.
- Szanuj osobiste zwyczaje uczestników (formy odnoszenia się wzajemnego, procedury, kultura).
- Przedyskutuj zasady zachowania się w grupie (np. wyłączone telefony komórkowe, przerwy tylko uzgodnione).
- Zaangażuj członków grupy w zarządzanie grupą (np. prowadzenie dyskusji, przygotowanie poczęstunku, kończenie zajęć - zamykanie).
- Zorganizuj aktywności grupy poza zajęciami (np. zwiedzanie ciekawych miejsc, spotkanie przy kawie).
- Upewnij się, że każdy może brać udział, miej zrozumienie, że nie każdy uczestniczy w tym samym stopniu i w ten sam sposób.
- Wyznacz, które zachowanie jest nie do przyjęcia w grupie.
- Nie pozwól na tworzenie klik w grupie.

Jakie pomysły możesz dodać aby zapewnić pozytywną integrację społeczną w grupie?

Studium przypadku

Computerfrühstück für Ältere (Śniadanie z komputerem dla starszych osób)

Nasi partnerzy z Niemiec z Volkshochschule w Hamburgu wprowadzili nowy kurs, aby przyciągnąć nieuczestniczące starsze osoby. Kiedy zapytaliśmy:

Co było kluczem do przygotowania atrakcyjnych zajęć dla tych starszych osób?

Ich odpowiedzią było:

Długo myśleliśmy nad kluczowym przesłaniem. Najważniejsze: otwartość (płacisz tylko wtedy, gdy przychodzisz), bez zobowiązań, uczysz się tego, co chcesz, nie program nauczania, ale bardzo towarzyska atmosfera (kawa, herbata, przegryzki), osoby pomagające w nauce pomagają tylko wtedy kiedy są o to poproszone.

Znalezienie odpowiedniego czasu: późny ranek, ten sam dzień kiedy odbywa się rynek.

Znalezienie odpowiednich „nauczycieli”, którzy mają odpowiednią postawę (ufają uczniom, że ci potrafią sterować swoim procesem uczenia się, nie przytłaczają ich informacją, o którą nie są pytani).

Otwartość dla wszystkich: migrantów, osób niepełnosprawnych, wolno uczących się. Czasami uczestnicy kwestionowali te zasady i wtedy trzeba było przeprowadzić dyskusję w grupie, aby wyjaśnić, że „wszyscy” oznacza „wszyscy” i nikt nie jest wykluczony.

Nowi uczniowie, którzy wcześniej nie uczestniczyli w uczeniu się w grupie, mogą potrzebować czasu i wsparcia na dostosowanie. Należy sprawić, aby to wprowadzenie było bezbolesne. Przykładowo przedstaw nową osobę innemu, empatycznemu uczestnikowi, za jakiś czas przedstaw następnej osobie. Liczba poznanych osób będzie stopniowo wzrastać, tak, że nowy uczeń zaznajamia się z grupą stopniowo. Należy obserwować relacje, które nie będą działać. Uczniowie, tak jak w normalnym życiu, mogą nie mieć ze sobą zbyt wiele wspólnego. Należy dążyć do szacunku dla różnorodności; nie wolno wymuszać relacji, które mogą stać się denerwujące i uciążliwe.

(b) Wykorzystaj misterium „uczenia się”

Partnerzy MATURE zauważyli powtarzający się temat wśród nieuczestniczących seniorów: „uczenie jest nie dla mnie”. Źródłem takiej postawy jest najczęściej wiek („Jestem za stary, aby uczyć się”), czy wcześniejsze doświadczenie edukacyjne („Nigdy nie byłem dobry w szkole”).

Istnieje więcej głęboko zakorzenionych powodów nieuczestniczenia. Brak podstawowych umiejętności (umiejętność czytania i pisanie) jako dziecko może prowadzić potem do zatajenia tego w życiu. Manipulowanie edukacją dla celów politycznych powoduje, że pokolenie starszych ludzi jest podejrzliwe jeśli chodzi o motywy działania tych, co zachęcają do nauki.

Nawet słowa są ważne. Edukacja ma swój żargon i stosowanie terminologii edukacyjnej może być głęboko zniechęcające dla uczniów.

Moderatorzy uczenia się muszą posiadać zarówno pewność siebie jak i umiejętności wyjaśniania procesu uczenia w łatwych do zrozumienia działaniach i prostym językiem.

Na każdym etapie mów ludziom:

- co będą robić,

- dlaczego to robią,
- jaki będzie wynik ich pracy.

Zachęć uczestników:

- do zadawania pytań;
- do mówienia czy im się podoba czy nie, robić rzeczy w określony sposób;
- proszenia o powtórzenie czy wsparcie.

Uczyń normą:

- obserwowanie procesu uczenia się,
- umożliwienie uczestnikom uczenia się stosownie do ich potrzeb,
- dzielenie się doświadczeniami i wskazówkami jak się uczyć.

(c) Celebrowanie małych kroków

„Pomiar” uczenia jest ważnym sposobem zaznaczania postępu i stymulowania ciągłego zaangażowania. Dla nowych uczniów formalny proces pomiarowy (testy, znaczniki) może okazać się barierą nie do pokonania. Niemniej jednak, pokazanie, że coś działa jest jednym z najlepszych sposobów przekonywania.

Udany pomiar opiera się na ustalaniu osiągalnych celów. Zbyt ambitne cele podważą pewność siebie i wzmocnią negatywne postawy; nadmiernie uproszczone cele mogą być protekcyjne.

Pamiętaj, aby uznać wyniki niezwiązane z głównym tematem uczenia w grupie. Powodzenie we wszystkich aspektach powinno być celebrowane, czy w rozumieniu tego czego nauczyliśmy, czy w osobistych umiejętnościach, aby stać się kompetentnym członkiem grupy, czy w kompetencjach związanych z procesem uczenia.

Coś dla Ciebie

Metody potwierdzenia sukcesu w uczeniu się:

- obserwacja z informacją zwrotną („czy zdajesz sobie sprawę, co wtedy zrobisz?”)
- współpraca z innymi członkami grupy („zapytaj X aby pokazał Tobie jak”)
- dzienniki - mapa podróży, prowadzone indywidualnie
- dowody, opinie (co członkowie grupy zauważyli, jak uczenie przełożyło się praktycznie w życiu codziennym, jaki wpływ miało uczenie się na osobiste cechy (np. wzrost pewności siebie)

Dodaj swoje pomysły na nieformalny „pomiar” uczenia się.

(d) Wyjaśnienie, jak małe kroki przyczyniają się do większej całości.

Pokaż uczniom, jak każde osiągnięcie przyczynia się w dłuższej perspektywie do realizacji celu. Ważne, aby nie stracić z oczu szerszego obrazu koncentrując się zbyt na detalach.

Postuż się przykładem „budowania ściany”. Ściana jest ostatecznym celem; cegły - krokami do osiągnięcia tego celu; zaprawa- połączeniem między krokami, które posuwają budowę w kierunku celu; budowniczy – uczniem, który sprawia, że to wszystko zdarzy się.



Coś dla Ciebie

Co motywuje Ciebie do rozpoczęcia czegoś nowego? Jakie lekcje z Twojego własnego doświadczenia wykorzystałbyś do motywowania innych?

7.3. Motywacja do utrzymania chęci do uczenia

Jednym z zadań moderatora grupy jest inspirowanie do uczenia się jako działania na rzecz dobra. Jednym z najlepszych wskaźników sukcesu uczenia w grupie jest tempo, w jakim uczestnicy czują się na tyle pewnie, żeby zastosować to czego się nauczyli.

Wykorzystanie uczenia się

Pokazanie ludziom, jak to czego nauczyli się, może mieć różne zastosowanie, jak uczenie się wzmacnia niezależność.

Studium przypadku

Europejski zespół projektowy (VIVACE) poszukuje sposobów na zachęcenie mniej uprzywilejowanych osób do nauki języka – metodologia „kręgu badawczego”, powszechna w Słowenii.

„W Słowenii, VIVACE pracuje z mniej uprzywilejowanymi osobami dorosłymi, dobrze sprawdzoną metodą kręgu badawczego (eng. study circle). W eksperymencie brali udział różni uczniowie: więźniowie, osoby niedosłyszące, niewidomi i niedowidzący, młodzież z trudnościami w nauce i ofiary wojny.

Metoda kręgu badawczego zwraca uwagę na potrzeby poszczególnych osób, którzy najlepiej jak potrafią aktywnie uczestniczą w uczeniu się i pracują wewnątrz kręgu. Każdy krąg badawczy decyduje samodzielnie czego, gdzie i jak będą się uczyć uczniowie. Każdy krąg badawczy ma mentora, który wspiera grupę. Krąg badawczy językowy nie wymaga mówienia w języku obcym, prowadzi szkolenie swoją metodą.

„Nasze badawcze kręgi językowe używają gotowania, literatury, podróży, muzyki jako dziedzin uczenia się języka. Oprócz konkretnej treści, uczestnicy wybierają własny cel. Uczenie się prowadzi w kierunku konkretnego celu: produkty, wydarzenia, wystawy, wycieczki, wieczorki literackie, wydanie broszur, granie sztuk teatralnych..... nie tylko zachęcając uczestników do kreatywności, ale także przyczynia się do rozwoju ich społeczności. Badawczy krąg językowy w Słowenii opublikował quizy, komiksy, pocztówki i artykuły do publikacji w domu”.

<http://codaproject.eu/>

Studium przypadku VIVACE pokazuje, jak ludzie mogą kierować i zatroszczyć się o swój rozwój. Model zakłada, że przynajmniej niektórzy z uczestników pozostaną zaangażowanymi i będą wiedzieć jak dalej korzystać z uczenia się. Nieformalność tych samoorganizujących się grup umożliwiła osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, zarówno uczestnictwo jak i naukę.

Procesy, które stosujemy do zdobywania umiejętności, budowania wiedzy i zrozumienia są przenoszone z jednego kontekstu do drugiego. Więcej, ktoś kontroluje te procesy i jest bardziej prawdopodobne, że będzie w stanie uniknąć uzależnienia od innych ludzi.

Proste ćwiczenia, które zachęcają do wykorzystania zdobytych kompetencji do wykonania alternatywnych zadań działają jako wzmocnienie uczenia się pokazując natychmiastowe zastosowanie. Skutecznie pomaga koncentracja na analizie etapów uczenia się niż skupianie się na końcowym produkcie.

Studium przypadku

W klasie gotowania dla mężczyzn, uczniowie uczą się jak przyrządzić pożywną zupę. Omówili, co może znaczyć „pożywny”, rozmawiali o najlepszych miejscach na zakupy składników do zupy. Prowadzący wyjaśnił, jak pracuje się z przepisem i każdy próbował ważenia, odmierzenia i szacowania ilości. Każdy z uczniów, indywidualnie poszedł zakupić składniki na zupę. Razem i z pomocą prowadzącego zajęcia, uczestnicy gotują swoje zupy na lunch, których degustacja odbywa się po spotkaniu grupy. Na tym lunchu prowadzący sugeruje, że uczestnicy powinni spróbować innego przepisu i ugotować coś według własnego wyboru przed następnym spotkaniem i opowiedzieć o wynikach.

Kontrolowany proces tworzenia zupy pokazał uczestnikom możliwość wyboru. W pierwszym przypadku praca z innymi i wsparciem pozwala uwierzyć, że można spróbować ponownie, samodzielnie. Nie każdy zechce przygotować własny przepis natychmiast; niektórzy mogą potrzebować dwóch czy trzech prób wspólnego gotowania zanim poczują się wystarczająco bezpiecznie do gotowania samodzielnego. Pionierzy, skłonni od razu do wypróbowania swojej szansy, będą przyczyniać się do ogólnego zrozumienia procesu i stymulowania w grupie postawy „potrafisz zrobić”.

Nauka gotowania ma bezpośredni wpływ na codzienne życie. Związek między treścią nauczania i jej zastosowaniem jest dość oczywisty.

Kurs gotowania rozwija rozumienie procesu, który składa się z: postępowania według instrukcji, bycia dokładnym i wykonywaniem czynności w określonej kolejności. Do tego dochodzi nabycie/ odświeżenie „twardych” umiejętności matematycznych (ważenie, odmierzenie, szacowanie). Proces gotowania ma także możliwości przeniesienia na wiele innych praktycznych sytuacji (m.in. przygotowanie ziemi do sadzenia warzyw, mieszanie betonu, składanie mebli przysyłanych w paczkach).

Coś dla Ciebie

- *Jeśli uczysz się jogi, jakie inne czynności ten proces uczenia umożliwia?*
- *Jakie możliwości daje umiejętność obsługi arkuszy kalkulacyjnych?*

Ludzie, którzy żyją długo posiadają strategię i doświadczenia do radzenia sobie z tym, co ich spotka, bez względu na okoliczności. Czasami jest to odruch (po prostu stało się), czasami zostało zapomniane, czasami wydaje się nieaktualne. Proces uczenia się jest okazją do dokonania przeglądu dotychczasowych kompetencji.

Dorośli, będący w niekorzystnej sytuacji mogą być narażeni na niedocenienie, jak wiele mogą zrobić. Jeżeli w grupie uczącej się mogą się wykazać w nowych sytuacjach wzrasta ich pewność siebie i wiara we własne umiejętności.

Podsumowanie

Motywacja jest kluczem do efektywnego uczenia się.

Motywacja jest nierozzerwalnie związana z wszystkimi aspektami planowania i realizacją procesów uczenia się.

Bycie w niedogodnej sytuacji może przyczynić się do demotywacji. Należy zwrócić uwagę na działania, które stymulują motywację w całym procesie uczenia się i promują pozytywne opinie na temat starzenia.

Demonstracja potencjału uczenia się dla polepszenia życia może być potężną siłą motywującą.

8. Moduł – Jak uczyć w sposób użyteczny - ocena

“Żyj jakbyś miał umrzeć jutro. Ucz się jakbyś miał żyć wiecznie”. (Mahatma Gandhi).

Uczenie ma wpływ na życie. Korzyści z uczenia się, w krótszej czy dłuższej perspektywie, mają bezsprzecznie najlepszy wpływ na życie. Aktywny i autonomiczny wiek starszy opiera się na utrzymaniu i nabywaniu umiejętności wspierających, jak również kultywowaniu chęci i pewności pozostania entuzjastycznym i zaangażowanym.

Cele szkoleniowe

W tym module dowiesz się:

Co, jak i kiedy należy oceniać

O wskaźnikach sukcesu i pomiarach uczenia się

O koncepcji rozwoju, która może mieć zastosowanie w stosunku do starszych, będących w niekorzystnej sytuacji, osób trudno dostępnych

8.1. Definicja ewaluacji

Coś dla Ciebie

Jaki jest Twój pogląd odnośnie procesu ewaluacji? Jak odpowiedziałbyś na poniższe pytania?

Co należy ocenić i w jakim celu?

Co zrobię z uzyskanymi informacjami? Czy będę w stanie wykorzystać moje wyniki?

Kto powinien oceniać (wewnętrznie, zewnętrznie)?

Jak oceniać (formalnie/ nieformalnie)?

Określenie co działa, a co nie; dokonywanie ocen odnośnie tego co uzyskano, a czego brakuje; docenianie postępów; wykorzystanie informacji do uczenia lepiej, to są kluczowe aspekty efektywnego uczenia się.

Istnieje wiele poziomów ewaluacji:

- Ocena zajęć (stosowane metody; treść; wyniki) w celu planowania przyszłych spotkań.
- Ocena wyników poszczególnych osób w grupie w celu identyfikacji sukcesu, nowych potrzeb i dodatkowego wsparcia w uczeniu się.
- Zarządzanie i analiza wszystkich procesów ewaluacji, które odbywają się w ramach grupy (ocena wzajemna; samoocena), aby uwzględnić ich wyniki jako wkład w przyszłe działania i treści.
- Samoocena własnych działań przez moderatora i uczestników.
- Ocena wzajemna.
- Ocena zewnętrzna.

- Ocena formalna i nieformalna.

Najważniejsze stwierdzenia dotyczące ewaluacji:

- Jest to stały i ciągły element procesu uczenia się, a nie coś stosowane jedynie na końcu zajęć;
- Jest to zbiorowy proces obejmujący uwzględnienie wszystkich punktów widzenia;
- Jest to pozytywny proces mający na celu doskonalenie wyników przy uwzględnianiu wszystkich opinii i porad;
- Jest to proces dynamiczny, rezultaty ewaluacji wymagają działań.
- Zrozumienie i udział w ewaluacji jest cenną oraz uniwersalną umiejętnością życiową.

8.2. Ewaluacja nieformalna

Zdarza się, że organizacje muszą stosować procesy ewaluacji w zgodzie z przepisami rozporządzenia o jakości. Wymogi formalne oceny muszą być uwzględniane, z drugiej strony moderatorzy powinni być świadomi, że to, co jest z zewnątrz narzucone, może nie spełniać wymagań dla zapewnienia sukcesu grupy uczącej się. Prowadzenie ewaluacji jest jednym z zadań koordynatora, musi pamiętać o wymogach formalnych dotyczących terminów.

Coś dla Ciebie

Pomyśl o procesach ewaluacji, z których korzystałeś i w których brałeś udział.

Wymień te, za pomocą których ewaluacja była prowadzona (kwestionariusz; wywiad).

Co się stało w wyniku procesu ewaluacji?

Oceń wymienione techniki ewaluacji.

Która jest najbardziej skuteczna, a która najmniej i dlaczego?

Ewaluacja wymaga refleksji; wyniki należy analizować i poszukiwać rozwiązań. Ocena jest umiejętnością życiową, osoby starsze dołączające do grupy mają różne kompetencje. Pozytywne postrzeganie ewaluacji może przenieść się na inne aspekty życia. Niekorzystna sytuacja osób starszych może utrudniać analizę i planowanie działań. Ważne jest, aby te osoby nauczyły umiejętności oceny, gdyż są one ważnym elementem procesu uczenia się.

W nieformalnej ocenie główną rolę odgrywają uczestnicy, prowadzący powinien działać demokratycznie, nie narzucając oceny, ale biorąc w niej udział. Działania obejmują: autorefleksję; ocena w parach, małych grupach, całej grupie.

Użytecznym narzędziem do stymulowania refleksji jest mapa umysłu, która może być wykorzystana do indywidualnych i wspólnych działań, do pobudzania dyskusji, debaty i do informowania o konsensusie podjętych działań.

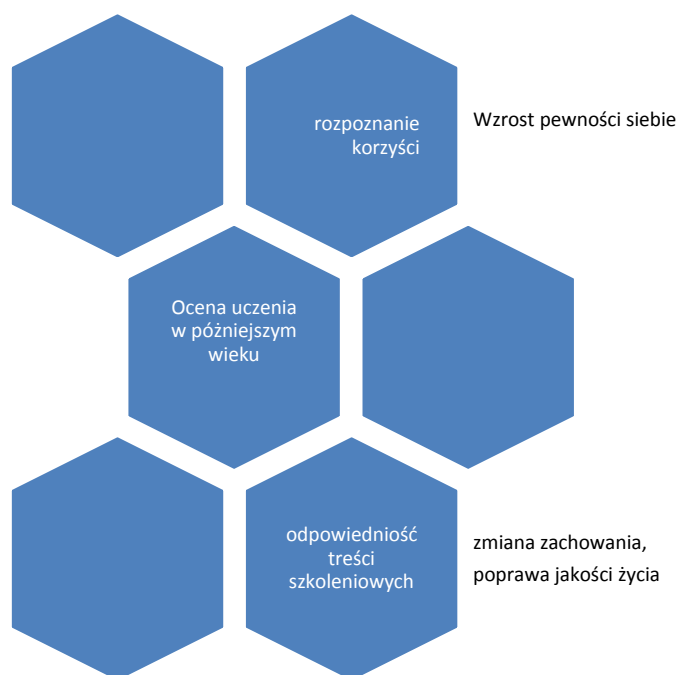
Coś dla Ciebie

Mapa umysłu zaczyna się od głównego konceptu, a reszta mapy obraca się wokół niego. Zaczynaj od szkicu czy napisania słowa, frazy odzwierciedlającej pierwsze, centralne pojęcie, główny temat.

Od tego pojęcia otwórz odnośniki (oddziały, gałęzie), tyle ile potrzeba, reprezentowane przez słowa, frazy odnoszące się do głównego tematu.

Utwórz kolejne odnośniki, które wynikają z głównych gałęzi, itd. Kolejne odnośniki będą również zawierać słowa lub frazy, których opracowanie odnosi się wyższego poziomu. Ta metoda pomaga rozwijać uogólnioną koncepcję mapy umysłu.

Idź dalej! Twoje główne pojęcie to „Cel ewaluacji w uczeniu w późniejszym wieku”. Zastanów się co można dodać do mapy umysłu?



Podręcznik szkoleniowy LARA, str. 20 (<http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-training-package.html>), gdzie znajdziesz metodę 5+, inny środek do pobudzenia refleksji.

Jak można dostosować proponowany model do zachęcania do oceny i analizy osiągnięć w uczeniu się?

8.3. Wyniki z ewaluacji

Procesy ewaluacji dostarczają oglądu uczenia się, które miało miejsce, jak to się odbywało, co było mniej lub co bardziej przyjemne, co działało, a co nie.

W empirycznym uczeniu się należy brać pod uwagę wszystkie wyniki nawet (albo zwłaszcza) te, które przekraczają wyznaczone cele programu. Należy choćby nieformalnie przekazać uczestnikom pełny zakres kompetencji, które zostały nabyte. Jest szczególnie ważne podkreślenie pojedynczych osiągnięć lub wszystkich zdobytych kompetencji, paradygmat LARA (strona 16, (<http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-training-package.html>)).

Uczenie się jak należy się uczyć (ponownie) otwiera dostęp do 'know-how' niezbędnego do zdobywania nowych umiejętności. Procesy opisane w projekcie LARA są kluczem do niezależności i samodzielności. Nawet najbardziej tradycyjne nauczanie jest objęte procesami oceny, które stanowią bezcenne narzędzia mające wpływ dla przyszłość uczenia się.

Coś dla Ciebie

Studium przypadku: SeniorenUni Basel, Podręcznik szkoleniowy LARA, str. 13 (<http://www.laraproject.net/outcomes/lara-training/lara-training-package.html>).

Studium przypadku przedstawia sposób, w jaki sam paradygmat umiejętności LARA może być wykorzystany przez instytucje kształcenia do oceny skuteczności ich programów nauczania.

Pomyśl o możliwościach uczenia, w których brałeś udział lub znasz. Oceń jak i w jakim stopniu (dając przykłady) były promowane kompetencje "umiejętności uczenia się".

8.4. Planowanie działań i postępu

Na końcu wszystkich tych dążeń są ci uczniowie, którzy dołączyli po raz pierwszy do grupy, pokonując po drodze wiele barier, więc zostaną z „bakcylem”. To oni zechcą kontynuować naukę, która przyczyni się do wzrostu jakości ich życia.

Część procesu planowania działań będzie obejmować przekazywanie prostych informacji – porad na temat dalszych możliwości; w jaki sposób dotrzeć do oferty szkoleniowej i jak z niej skorzystać. Doświadczenia grupy stanowią cenny wkład w ocenę tego co może być dla niej ciekawe. Postęp w uczeniu się nie zawsze jest liniowy, może przebiegać pozornie chaotycznie, od jednego tematu do drugiego, od uczenia do działania (aktywności). Posiadanie umiejętności uczenia się otwiera opcje uczestnictwa w innych grupach, przy czym bycie częścią grupy jest zdecydowanie czymś więcej niż korzyścią wynikającą z uczenia się.

Coś dla Ciebie

Projekt MATURE koncentruje się na uczeniu w późniejszym wieku.

Czy te zasady i praktyki można przenieść na inne etapy życia?

Jakie dodatkowe praktyki można przenieść z innych działań w celu zwiększenia udziału w uczeniu się seniorów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji?

Czego nauczyłeś się ze szkolenia MATURE?

Jak to zmieni Twoją praktykę w krótkiej i dłuższej perspektywie?

Podsumowanie

Ocena jest kluczowym czynnikiem w nauczaniu i uczeniu się, a także jest ważną umiejętnością życiową.

Refleksja, analiza i planowanie działań są cennymi kompetencjami w zwalczaniu niedogodności.

Ocena może praktycznie przekraczać wymogi procesów ewaluacji w instytucjach.

Ocena wszystkich efektów uczenia – twardych, miękkich i procesu – daje wieloaspektowy obraz osiągnięć z potencjałem stymulowania dalszego zaangażowania.

Ocena nie jest przykrym obowiązkiem, jest koniecznością.