



EASY WAYS TO TRANSFER KNOWLEDGE PODRECZNIK



Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
Erasmus+



Easy ways to transfer knowledge

Erasmus+ Partnerstwa Strategiczne na rzecz edukacji dorosłych

Nr projektu - - 2018-1-LV01-KA204-046986

Podziękowania dla zespołu projektowego Easy ways to transfer knowledge.

Organizacje partnerskie, które przyczyniły się do opracowania podręcznika Easy ways to transfer knowledge:

Ecological Future Education (Łotwa), Balkanska Agenciya za Ustoychivo Razvitie (Bułgaria), Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości (Polska), Asociatia InitiativaCetatenilorSeniori (Rumunia), Istanbul Avrupa Araştırmaları Derneği (Turcja).

Kontakt: ProjectEasyKnowledge@gmail.com

Zredagowane i zaprojektowane przez Ecological Future Education.

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
PROJEKT EASY WAYS TO TRANSFER KNOWLEDGE	5
POLITYKA UE W ODNIESIENIU DO OSÓB DOROSŁYCH O NISKICH KWALIFIKACJACH	6
PORÓWNANIE POLITYKI EDUKACYJNEJ W KRAJACH PARTNERSKICH	7
CHARAKTERYSTYKA ODBIORCÓW DOCELOWYCH - DOROSŁYCH UCZĄCYCH SIĘ	9
JAK WYBRAĆ METODY SZKOLENIA?	11
25 WSKAZÓWEK DOTYCZĄCYCH DOBRYCH PRAKTYK	12
PLAN ZAJĘĆ	18
WNIOSKI I PORADY DLA EDUKATORÓW	19
ZESPÓŁ PROJEKTOWY, DANE KONTAKTOWE	20

WSTĘP

Obecnie zaangażowanie nisko wykwalifikowanych dorosłych w kształcenie dorosłych jest ważne, ponieważ poprzez poprawę ich umiejętności ludzie mogą zdobyć pracę, utrzymać ją lub nawet poprawić swoje umiejętności i zdolności. Niestety, "osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach są mniej niż o połowę mniej skłonne uczestniczyć w kształceniu dorosłych niż osoby o wyższych kwalifikacjach. Według danych PIAAC [Programme for the International Assessment of Adult Competencies], tylko 20% dorosłych o niskich umiejętnościach uczestniczy w kształceniu dorosłych związanym z pracą. Udział osób dorosłych o średnich i wysokich umiejętnościach jest znacznie wyższy (odpowiednio 37% i 58%). Jedną z głównych przyczyn tej luki w uczestnictwie jest fakt, że dorosłym o niskim poziomie umiejętności trudniej jest rozpoznać swoje potrzeby edukacyjne, a tym samym mniej prawdopodobne jest, że będą oni szukać możliwości szkolenia".¹

Co więcej, bardzo często osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach nie są w stanie uczestniczyć w zwykłych szkoleniach, ponieważ używany język jest dla nich trudny do zrozumienia, a przynajmniej bardzo się z nim zmagają. W ostatnich latach pojawiło się pojęcie "zwykłego języka", które odnosi się nie tylko do tekstów prawnych czy technicznych, ale jest coraz częściej używane w różnych kontekstach - na różnych stronach internetowych firm, rządów, organizacji międzynarodowych, w publikacjach, broszurach i innych materiałach. Również Światowa Organizacja Zdrowia podkreśla znaczenie "prostego języka".²

Chociaż ruch na rzecz prostego języka stał się powszechny w różnych sektorach, w sektorze szkoleń dla nisko wykwalifikowanych dorosłych brakuje studiów i informacji na temat prostego języka w szkoleniu dorosłych. Dlatego bardzo ważna jest wymiana doświadczeń i wiedzy na temat łatwych sposobów przekazywania informacji i wiedzy osobom nisko wykwalifikowanym. Gdyby programy szkoleniowe były w prostym języku i były łatwe do zrozumienia dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, zmniejszyłby się odsetek osób przedwcześnie kończących naukę, podniosłaby się samoocena osób uczących się i zwiększyłaby możliwości znalezienia pracy.

Łatwość posługiwania się językiem w sektorze szkoleń jest dość nową koncepcją, jednak jest to ważny krok, który należy podjąć w celu poprawy życia osób o niskich kwalifikacjach. Co więcej, byłoby to korzystne nie tylko dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, ale także dla społeczeństwa, krajów i ich gospodarek. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) podkreśliło, że "w większości państw członkowskich osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach powinny być uznawane za coraz bardziej wrażliwą grupę ludności. Dowody wskazują, że posiadanie niskich kwalifikacji wiąże się z negatywnymi konsekwencjami dla jednostek, przedsiębiorstw i społeczeństwa jako całości. Wzmocnienie pozycji osób dorosłych o niskich kwalifikacjach poprzez promowanie ich podnoszenia oraz/lub przekwalifikowania jest wyraźnie związane z dużymi zachętami społecznymi i gospodarczymi".³

Podsumowując, bardzo ważne jest, aby zastanowić się nad łatwymi sposobami przekazywania wiedzy tym ludziom, którzy jej najbardziej potrzebują. Szkolenie dla dorosłych istnieje po to, by przekazywać wiedzę dorosłym, a złożoność języka nie powinna być przeszkodą w uzyskaniu odpowiedniego szkolenia.

Projekt powstał z powodu ogromnego problemu w edukacji dorosłych - język szkoleń, a także ich prezentacja jest często zbyt trudna dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Często kursy prezentowane są bez poszanowania zasad andragogiki, co prowadzi do szkoleń nieodpowiadających potrzebom uczących się osób dorosłych.

Celem projektu jest wymiana najlepszych praktyk w tej dziedzinie pomiędzy krajami partnerskimi oraz znalezienie zaleceń dotyczących łatwych sposobów przekazywania wiedzy, które mogą być wykorzystane w pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach, długotrwale bezrobotnymi, a także uchodźcami i osobami mającymi problemy z postrzeganiem języka.

Celem projektu jest również poszerzenie wiedzy edukatorów na temat pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach poprzez dostarczenie Podręcznika - Proste sposoby przekazywania wiedzy - który zawiera dobre praktyki w zakresie kreatywnej edukacji, opis polityki UE w zakresie edukacji dorosłych, porównanie systemów edukacyjnych krajów partnerskich, 25 wskazówek dotyczących skutecznego szkolenia oraz inne porady, które mogą być przydatne dla nauczycieli.

Rozwój podejścia opartego na łatwym szkoleniu opiera się na zasadach prostego języka - krótkie, łatwe do zrozumienia informacje, brak rozwlekłych wypowiedzi i wyrazów obcych. Informacje przekazywane są za pomocą materiałów pomocniczych, piktogramów, obrazów, praktycznych działań i przykładów z życia codziennego. Zwykły język jest jasny, zwięzły, zorganizowany i odpowiedni dla docelowej grupy odbiorców - ma pomagać nauczycielowi w przekazywaniu wiedzy według tego samego modelu.

Projekt jest realizowany na poziomie ponadnarodowym poprzez wymianę i porównywanie informacji na temat różnych podejść edukacyjnych i przepisów dotyczących wymagań edukacyjnych w każdym z krajów partnerskich, ponieważ zmiany w dziedzinie edukacji nie mogą być osiągnięte bez współpracy na poziomie europejskim.

Rezultatem projektu jest niniejszy podręcznik, który może być w razie potrzeby wykorzystywany przez nauczycieli, instytucje edukacyjne, organizacje pozarządowe, urzędników państwowych, media, inne zainteresowane strony. Podręcznik ten jest użytecznym źródłem informacji dla każdego, kto zajmuje się kształceniem dorosłych, a w szczególności szkoleniem osób dorosłych o niskich kwalifikacjach.

Temat kształcenia i szkolenia osób dorosłych o niskich kwalifikacjach ma ogromne znaczenie na szczęblu UE. W UE przeprowadzono kilka badań dotyczących kształcenia dorosłych, a w szczególności szkolenia i zaangażowania osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, a także inicjatyw Komisji Europejskiej. Ponadto, podnoszenie umiejętności osób dorosłych jest związane z realizacją strategicznych celów strategii "Europa 2020".

W 2011 r. Rada wydała rezolucję w sprawie odnowionej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych.⁴ Podkreślono w niej potrzebę zaangażowania dorosłych w kształcenie w celu poprawy ich umiejętności. Określono w niej również konkretne priorytety, które mają zostać osiągnięte do 2020 r. W 2016 roku Komisja Europejska wydała zalecenie w sprawie Ścieżek Podnoszenia Kwalifikacji: Nowe możliwości dla dorosłych.⁵ Zalecenie to ma na celu pomoc nisko wykwalifikowanym dorosłym w "nabyciu minimalnego poziomu umiejętności czytania i pisania, liczenia i kompetencji informatycznych; i/lub nabyciu szerszego zestawu umiejętności, wiedzy i kompetencji, istotnych dla rynku pracy i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym".⁶ W 2019 roku opublikowano raport na temat wdrażania tego zalecenia.⁷ Grupa robocza stwierdziła, że w kilku krajach wprowadzono pozytywne zmiany. Zauważono, że większość podjętych środków koncentruje się na bezrobotnych dorosłych o niskich kwalifikacjach, jednak państwa zaczęły również wspierać zatrudnione osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach, ponieważ stanowią one dużą część grupy docelowej. Stwierdzają one, że potrzeba więcej środków, aby osiągnąć znaczące zmiany i pomóc większej liczbie osób.

W 2017 r. Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego opublikowało publikację *Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU* (Inwestowanie w umiejętności się opłaca: ekonomiczny i społeczny koszt osób dorosłych o niskich kwalifikacjach w UE). Dostarcza ona "wyczerpujących i solidnych dowodów dotyczących osób dorosłych o niskich kwalifikacjach w UE, ich ilości i charakterystyki oraz kosztów gospodarczych i społecznych".⁸ We wnioskach sprawozdania podkreślono, że przyszłe tendencje wskazują na spadek liczby nisko wykwalifikowanych dorosłych w przyszłości, jednak obecna sytuacja jest raczej poważna, ponieważ wiele osób o niskich kwalifikacjach znajduje się w szczególnie niekorzystnej sytuacji i jest narażonych na zagrożenia na rynku pracy. W sprawozdaniu sugeruje się stworzenie szerszej typologii osób o niskich kwalifikacjach, ponieważ ta grupa docelowa jest dość zróżnicowana. Ponadto podkreśla się potrzebę wdrożenia bardziej skutecznych działań i programów politycznych.

Ponadto Komisja Europejska powołała Grupę Roboczą ds. Kształcenia Dorosłych w ramach ET 2020, która skupia się na rozwiązaniach politycznych w zakresie rozwoju nowoczesnych systemów edukacji dorosłych.⁹

Podsumowując, podjęto szereg inicjatyw i środków w odniesieniu do kształcenia dorosłych, a także osiągnięto wiele ulepszeń. Niemniej jednak sytuacja w zakresie kształcenia dorosłych jest dość trudna, zwłaszcza w odniesieniu do osób dorosłych o niskich kwalifikacjach, którym brakuje podstawowych umiejętności niezbędnych na dzisiejszym rynku pracy, i nadal pozostaje wiele do zrobienia, aby edukacja była dla nich bardziej dostępna. Jedną ze ścieżek dostępu do edukacji mogłyby być kursy szkoleniowe napisane i przedstawione w języku odpowiednim dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach.

PORÓWNANIE POLITYKI EDUKACYJNEJ W KRAJACH PARTNERSKICH

Edukacja jest ważną kwestią w Unii Europejskiej, a w zakresie edukacji, w tym edukacji dorosłych, w UE istnieje jednolity cel. Aby zrealizować ten cel, każdy kraj ma swój własny zestaw dokumentów, przepisów, strategii i dokumentów planistycznych w dziedzinie kształcenia dorosłych. Wszystkie kraje posiadają prawa i regulacje, które regulują dziedzinę edukacji, w tym edukacji dorosłych. Ponadto, strategie w zakresie kształcenia dorosłych i edukacji w ogóle odgrywają znaczącą rolę, na przykład na Łotwie i w Rumunii istnieją krajowe wytyczne dotyczące rozwoju edukacji w okresie planowania 2014-2020. Ponieważ niektóre z dokumentów planistycznych wygasają w 2020 r., przygotowywane są nowe strategie i polityki. We wszystkich politykach krajowych istnieją pewne wspólne kluczowe elementy - edukacja powinna być dostępna dla wszystkich, potrzeby edukacyjne powinny być oceniane zgodnie z potrzebami rynku pracy, a także powinna istnieć współpraca pomiędzy różnymi organami, organizacjami i władzami państwowymi w dziedzinie edukacji.

Jeśli chodzi o rolę władz lokalnych, ich rola w krajach partnerskich jest zróżnicowana. Na przykład w Polsce władze lokalne są odpowiedzialne za zakładanie, prowadzenie i finansowanie publicznych szkół dla dorosłych, podczas gdy na Łotwie są one odpowiedzialne za realizację polityki krajowej, ale bardzo często kształcenie dorosłych jest prowadzone przez firmy prywatne, które przestrzegają polityki krajowej i przepisów władz lokalnych. Zarówno w Turcji, jak i w Rumunii istnieją regionalne (okręgowe i powiatowe) agencje zatrudnienia, a także specjalne ośrodki szkoleniowe.

Na Łotwie organizatorzy kształcenia dorosłych posiadają wiele zasobów, na przykład Rekomendacje dotyczące Rozwoju i Licencjonowania Programów Edukacji Nieformalnej dla Dorosłych, a i organizatorzy są zróżnicowani - centra szkoleniowe, firmy prywatne, organizacje pozarządowe, a także centra kompetencji finansowane przez państwo. Ich możliwości w zakresie oferowania szkoleń zależą w dużej mierze od ich lokalizacji, dostępnych środków finansowych i oferowanych kursów. Sam sektor jest jednak dość zróżnicowany. Na przykład w Polsce istnieje wiele grup docelowych, a także wiele podmiotów świadczących usługi, mają one różne instytucje publiczne i niepubliczne (zarówno w ramach formalnego systemu edukacji, jak i poza nim), w związku z czym nie tworzą one sektora zintegrowanego. Podobna sytuacja ma miejsce również w Rumunii, gdzie sektor ten jest zróżnicowany, istnieją specyficzne instytucje publiczne, jednak sektor ten nie jest zintegrowany, ponieważ zależy od istnienia partnerstw pomiędzy zainteresowanymi stronami. Natomiast w Turcji organizacje prowadzące szkolenia mają kilka wytycznych zawartych w krajowych dokumentach dotyczących polityki. Mają one również strategię Vision 2023 w zakresie edukacji. Z kolei w Bułgarii władze lokalne uruchomiły kilka programów zatrudnienia.

W krajach partnerskich zidentyfikowano kilka przeszkód. W Bułgarii główną przeszkodą jest starzenie się umiejętności, a mianowicie istniejące umiejętności w wielu przypadkach nie spełniają już wymogów ze względu na zmiany technologiczne. Również słabe włączenie do działań szkoleniowych jest dla Bułgarii dużym problemem. Główną przeszkodą na Łotwie jest fakt, że oferta kursów na obszarach wiejskich jest raczej ograniczona, a często kursy te pokrywają się z godzinami pracy osób dorosłych. W Polsce oferta szkoleniowa na obszarach wiejskich jest raczej ograniczona, a dostęp do tych szkoleń jest utrudniony dla osób z obszarów wiejskich. Kolejną przeszkodą są niewystarczające środki na poradnictwo i wsparcie dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. Głównymi przeszkodami

w Rumunii są niewystarczające zasoby w zakresie poradnictwa i wsparcia, brak informacji i możliwości na bardziej odizolowanych obszarach, doradztwo i poradnictwo zawodowe, niski udział członków społeczności romskiej, nieodpowiednie relacje między pracodawcami i dostawcami szkoleń. W Turcji główną przeszkodą jest brak profesjonalizacji organizacji prowadzących działalność edukacyjną ze względu na różnorodność i heterogeniczność procesów uczenia się i nauczycieli.

Statystyki dotyczące kształcenia dorosłych są raczej alarmujące, ponieważ poziom zaangażowania uczących się w kształcenie dorosłych jest niewystarczający. Na przykład w Polsce poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się wynosił 4% w 2017 r., w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 10,9%. Podczas gdy na Łotwie wskaźnik uczestnictwa dorosłych w kształceniu i szkoleniu wzrósł od 2015 r., mimo to poziom zaangażowania jest raczej niski. Kraje partnerskie podzielają wizję, że zaangażowanie dorosłych uczących się w kształcenie i szkolenie powinno być priorytetem, a znacznie większa grupa docelowa powinna zostać osiągnięta poprzez wdrożenie różnych środków zarówno na szczeblu krajowym, jak i lokalnym. Ponadto, należy rozważyć Europejskie Ramy Kwalifikacji i ich wymogi.

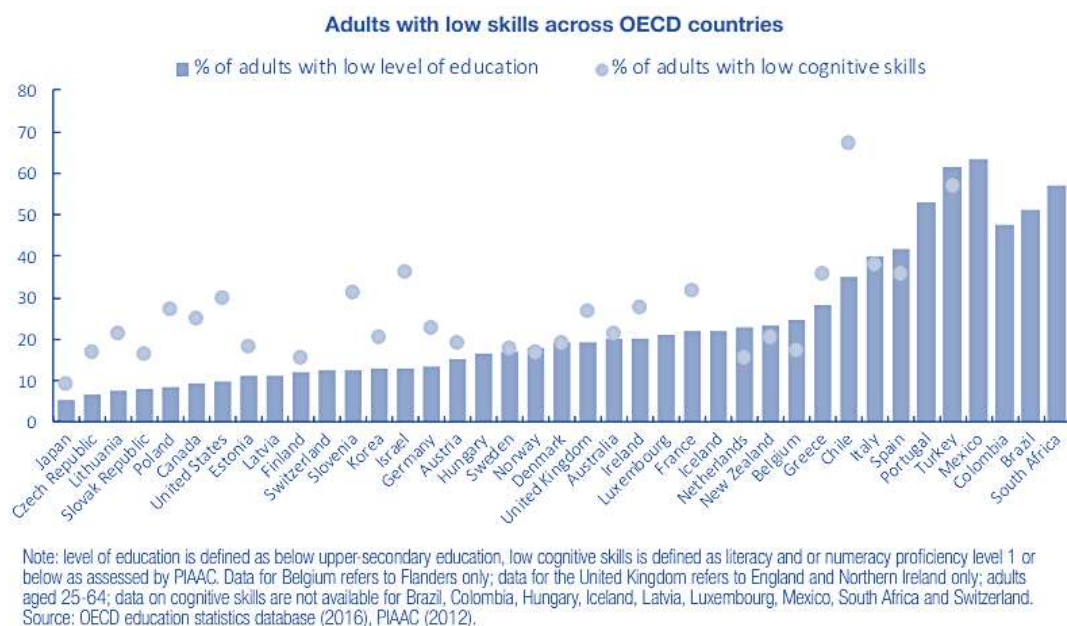
Podsumowując, chociaż systemy edukacyjne w krajach partnerskich różnią się między sobą, można zauważyć, że problemy i przeszkody w dziedzinie kształcenia dorosłych są dość podobne. Wszystkie kraje partnerskie mają do czynienia z tymi samymi przeszkodami, dlatego też wymiana doświadczeń ma kluczowe znaczenie dla wprowadzania zmian.

CHARAKTERYSTYKA ODBIORCÓW DOCELOWYCH - DOROSŁYCH UCZĄCYCH SIĘ

OECD definiuje osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach jako "osoby dorosłe o niskim poziomie wykształcenia, czyli takie, których najwyższe kwalifikacje znajdują się na poziomie gimnazjum (ISCED 0-2), co oznacza, że nie ukończyły one szkoły średniej lub jej odpowiednika, lub osoby dorosłe o niskim poziomie umiejętności kognitywnych, czyli takie, które uzyskały wynik na poziomie biegłości 1 lub niższym w wymiarze umiejętności czytania, pisania i/lub liczenia w badaniu umiejętności osób dorosłych (PIAAC) przeprowadzonym przez OECD".¹⁰ Takie osoby dorosłe mogą wykonywać jedynie bardzo proste zadania z zakresu czytania, obejmujące znane im tematy, a także podstawowe zadania matematyczne, na przykład liczenie.

Stosując tę definicję, widzimy, że więcej niż co piąta osoba dorosła w OECD ma niskie umiejętności. 22% dorosłych w krajach OECD ma niski poziom wykształcenia, a jeszcze więcej osób dorosłych ma niskie umiejętności poznawcze. W krajach, dla których dostępne są dane, średnio 26,3% osób dorosłych jest w stanie wykonać co najwyżej kilka bardzo podstawowych zadań z zakresu czytania i/lub matematyki. Umożliwienie im podnoszenia kwalifikacji w zmieniającym się świecie pracy jest dużym wyzwaniem.¹⁰

OECD przeprowadziła badania dotyczące liczby osób o niskich kwalifikacjach w krajach OECD, a ich wyniki przedstawiono na tym wykresie.¹⁰



Termin "nisko wykwalifikowany" jest terminem dość złożonym, ponieważ dorośli mogą mieć niskie umiejętności, ale nie musi to oznaczać, że są "nisko wykwalifikowani". Może się zdarzyć, że dorośli mają niski poziom wykształcenia lub niski poziom umiejętności kognitywnych, ale mogą mieć inne cenne umiejętności, takie jak dobre umiejętności komunikacyjne, umiejętność malowania, śpiewu. Co więcej, niski poziom wykształcenia nie wyklucza cennego doświadczenia zdobytego przez lata w danym zawodzie.

Kształcenie dorosłych i uczenie się przez całe życie wiąże się z rozwojem zawodowym dorosłych, ale w placówkach kształcenia zawodowego, gdzie dorośli uczą się i doskonalą swoje umiejętności, nadal dominuje pedagogika szkolna, a mianowicie informacje są im przedstawiane za pomocą tych samych metod, które są stosowane w szkołach podczas nauczania dzieci. Metody takie nie są jednak odpowiednie dla osób dorosłych i ich cech edukacyjnych.

Nauczyciel musi być w stanie przystosować się do pracy z dorosłymi o różnym poziomie wykształcenia, ponieważ grupa może składać się z osób, które mają wcześniejsze wykształcenie lub przeciwnie - nie, mogą to być osoby niepełnosprawne, migranci, osoby pracujące, a także osoby poszukujące pracy. Ponadto, bardzo ważna jest rola wychowawcy w motywowaniu i zachęcaniu dorosłych uczących się do kontynuowania szkolenia. Tam, gdzie to konieczne, nauczyciel może być zmuszony do dostosowania procesu szkolenia w taki sposób, aby zmniejszyć ryzyko porzucenia nauki.

Na przerwanie nauki mogą mieć wpływ również wcześniejsze negatywne doświadczenia w treningu. Istotne jest, aby nauczyciel był w stanie wykryć czynniki ryzyka bez wywierania negatywnego wpływu na poczucie własnej wartości i motywację ucznia. Główne czynniki wpływające na porzucenie nauki są związane z motywacją, rodziną i pochodzeniem społecznym. Również system edukacyjny może wpływać na motywację uczącego się i jego zainteresowanie nauką. Indywidualne podejście i zainteresowanie wykazane przez nauczyciela pomaga zmniejszyć ryzyko porzucenia nauki, jednocześnie zachęcając uczącego się do ukończenia szkolenia.

Szkolenie w zakresie kształcenia dorosłych jest często organizowane bez zapewnienia równości i zaangażowania osób uczących się w proces szkolenia. Zaangażowanie dorosłych w proces kształcenia ma zasadnicze znaczenie dla podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego, a także dla rozwoju zrównoważonej edukacji. Ponadto stosowanie właściwych metod i podejść do szkolenia dorosłych może promować niższy poziom osób przedwcześnie kończących naukę.

Bardzo ważne jest, aby nauczyciele przeszli od procesu szkolenia frontального do współpracy i zaangażowania uczących się. Celem skutecznego szkolenia dorosłych powinno być skupienie się na wynikach, które należy osiągnąć, na umiejętnościach ważnych dla uczących się.

JAK WYBRAĆ METODY SZKOLENIA?

Kompetencje zawodowe nauczyciela są wynikiem samokształcenia i rozwoju osobistego, który polega na wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji pedagogicznych w szkoleniu. Skuteczne uczenie się jest promowane poprzez zapewnienie wysokiej jakości procesu szkolenia, a mianowicie zdolności do zrozumienia potrzeb osoby uczącej się i umiejętności wyboru odpowiednich metod szkolenia; zdolności do interpretowania i dostosowywania metodologii szkolenia i personalizacji procesu szkolenia, a także zdolności do odpowiedniego reagowania w danej sytuacji. Ponadto współpraca między nauczycielem a uczniami sprzyja pozytywnemu środowisku uczenia się i zdolności adaptacji.

Andragogika jest synonimem terminu "pedagogika dorosłych". Andragogika obejmuje metody stosowane w szkoleniu dorosłych uczących się, a także praktykę wyjaśniającą cechy charakterystyczne kształcenia dorosłych, w szczególności koncentrując się na różnicach w sposobie uczenia się dzieci i dorosłych.¹¹

Andragogika opiera się na rzeczywistych potrzebach dorosłych, rozwiązywaniu problemów i zaangażowaniu uczących się w proces szkolenia. Rolą nauczyciela jest wspieranie przekazywania informacji. Pracując z osobami dorosłymi, nauczyciel musi brać pod uwagę charakterystykę sposobu, w jaki osoby dorosłe uczą się. W przeciwieństwie do dziecka, dorosły sam decyduje, że chce rozpocząć szkolenie. Co więcej, dorosły łączy szkolenie z potrzebą samorozwoju i jest na tym samym poziomie co nauczyciel, a mianowicie jest mu równy. Doświadczenie dorosłych jest zaangażowane w proces szkolenia, a stawiane przed nimi zadania opierają się na rozwiązywaniu problemów i uwzględnianiu rzeczywistych potrzeb osób uczących się.

Chociaż dorośli rozpoczynają szkolenie z zamiarem i chęcią, praca z dorosłymi wymaga większej cierpliwości i bardzo ważne jest, aby zrozumieć, że proces uczenia się będzie bardziej czasochłonny niż w przypadku pracy z dziećmi.

Należy podkreślić, że podczas pracy z dorosłymi i dziećmi nie wolno stosować tych samych metod. Ponadto nauczyciele powinni być szkoleni do pracy z dorosłymi, ponieważ profesjonalni nauczyciele z pewnością podnieśliby atrakcyjność kształcenia zawodowego.

Inną ważną rzeczą, o której należy pamiętać jest to, że podczas szkolenia osoby dorosłej teoria powinna być zawsze powiązana z praktyką, a ponadto cel szkolenia powinien być zgodny z interesami i potrzebami osób dorosłych. Aby móc to robić i zapewnić aktualną edukację, konieczne jest ciągle doskonalenie treści kształcenia.

Aby ułatwić przekazywanie informacji osobom dorosłym o niskich kwalifikacjach, niniejszy podręcznik zawiera 25 wskazówek dotyczących dobrych praktyk przygotowanych przez wszystkich partnerów projektu. Porady te składają się z najlepszych praktyk stosowanych w każdym kraju partnerskim, a ich zastosowanie może być przydatne przy oferowaniu szkoleń dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach.

25 WSKAZÓWEK DOTYCZĄCYCH DOBRZYCH PRAKTYK

- 1 Stworzenie atmosfery sprzyjającej odprężeniu odbiorców przed nauką.**

Bardzo ważne jest, aby uczący się byli zrelaksowani i czuli się pewnie względem nauki. Na tym etapie istnieje wiele możliwości, na przykład, poznanie każdego uczącego się poprzez zorganizowanie podstawowego ćwiczenia wprowadzającego, a tym samym przedstawienie się im i ułatwienie komunikacji pomiędzy uczącymi się. Upewnij się, że okazujesz swój entuzjazm i motywację, ponieważ pomoże to stworzyć atmosferę, w której uczący się będą Ci ufać i będą mieć pewność, że skorzystają na procesie uczenia się.
- 2 Zaczynając od przełamania lodów - elastyczność i adaptacja.**

Wchodząc do pomieszczenia, zacznij od przełamania lodów, aby dowiedzieć się więcej o swoich uczniach. Technika ta nie tylko pomoże Ci dostosować się do konkretnej grupy odbiorców, wyzwoli uczniów, ale także zapewni efektywność czasową.
- 3 Analiza potrzeb szkoleniowych przed wdrożeniem kursu.**

Dogłębna analiza potrzeb ma kluczowe znaczenie dla ostatecznego sukcesu i przydatności szkolenia. Spróbuj dowiedzieć się, dlaczego uczestnicy zgłosili się na szkolenie, jaki jest ich aktualny poziom wiedzy i umiejętności w danej dziedzinie oraz jakie są ich oczekiwania. Wykonaj analizę, aby dowiedzieć się, jakie są luki pomiędzy istniejącymi i wymaganymi poziomami kompetencji osób uczących się, a następnie określ listę umiejętności lub wiedzy, które osoby te muszą osiągnąć. Odpowiednio dostosuj i ułatw program kursu.
- 4 Wykorzystanie krótkich filmów "szczęśliwe historie sukcesu" jako inspiracji dla uczniów.**

W dziedzinie kształcenia w zakresie przedsiębiorczości szczególnie przydatne jest pobudzanie ducha przedsiębiorczości słuchaczy, motywowanie ich i zachęcanie do realizacji własnych pomysłów.

Przed obejrzeniem filmu należy go obejrzyć i określić, czy do zilustrowania celów w programie nauczania wykorzystasz cały film, czy tylko niektóre jego fragmenty. Stymuluj wcześniejszą wiedzę uczniów (poproś uczniów, by zapisali, co na pewno wiedzą na dany temat i co myślą, że wiedzą). Po obejrzeniu filmu poproś uczniów, by zrewidowali swoje listy w oparciu o to, czego się nauczyli. Zidentyfikuj pytania i przedyskutuj nowe informacje.
- 5 Zarządzanie stresem - ruch dla tworzenia dynamiki.**

Stres przed sesją edukacyjną z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach jest rzeczą naturalną, ponieważ wiąże się z nim kilka wyzwań: komunikacja, poziom zrozumienia, motywacja itp. Najlepszym sposobem na zmniejszenie lub próbę wyeliminowania stresu jest ruch. Najlepszym sposobem na zmniejszenie lub wyeliminowanie stresu jest ruch. Poruszaj się po pokoju, spójrz na miejsce, z którego będziesz mówić i podejść do tego miejsca. Wszystkie te ruchy pomagają w odtworzeniu wydarzenia i zapoznaniu się z grupą.

6

Cztery wyspy - twórcza refleksja, różnorodność kulturowa, praca zespołowa.

Metoda ta jest wykorzystywana do rozwijania krytycznej i twórczej refleksji na temat integracji, mniejszości, większości, praw człowieka oraz różnorodności kulturowej.

Storyboard. Uczestnicy tworzą 4 zespoły, z których każdy reprezentuje wyspę, utworzone przez nich według określonych instrukcji. 2 wyspy zostaną ewakuowane z powodu powodzi. Mieszkańcy muszą znaleźć miejsce na dwóch pozostałych wyspach. Muszą negocjować ze sobą. Następnie odbędzie się dyskusja na temat procesu integracji, przyszłych konfliktów, ich podstaw i pokojowego rozwiązania. Podczas rozmowy uczestnicy mogą znaleźć przykłady z życia codziennego dotyczące tej sytuacji, koncentrując się na takich kwestiach jak: Dlaczego integracja jest taka trudna? Czy musimy zrezygnować z naszej kultury?

7

Tempo nauki - bądź cierpliwy.

Praca z nisko wykwalifikowanymi dorosłymi wymaga większej cierpliwości i ważne jest, aby zdać sobie sprawę, że nauka zajmuje więcej czasu niż z młodymi uczniami. Przy planowaniu pracy dobrze byłoby mieć na uwadze kilka opcji prezentacji materiału do nauki, również w wersji skróconej. Każdy uczący się ma swoje własne tempo, a nauczyciel ma za zadanie zapewnić optymalny rozwój uczącego się poprzez spersonalizowanie jego wsparcia. W tym przypadku, jeśli to możliwe, każdy uczący się powinien mieć dostosowane podejście, oparte na jego/jej tempie.

8

Zwiększanie motywacji słuchaczy poprzez dostosowanie programów szkoleń.

Motywacja słuchaczy może wzrosnąć, jeśli mają oni poczucie, że wiedza ta będzie przydatna w przyszłym życiu, pracy, itp. Dorośli muszą być w stanie zintegrować nową wiedzę z tym, co już znają. Oznacza to większą motywację i bardziej aktywny udział uczących się. Ponieważ tylko osoby uczące się mogą powiedzieć nam, jak nowa wiedza pasuje lub nie pasuje do starej, musimy ich o to zapytać. Poproś słuchacza o informację zwrotną na temat programu nauczania i jego realizacji podczas zajęć.

9

Wizualizacja - zastąpienie problemu iluzją percepcji.

Może się zdarzyć, że osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach nie posiadają znaczącej wiedzy, na przykład podczas szkolenia szefa kuchni ciasta nauczyciel zauważa, że uczący się nie jest w stanie przygotować niezbędnych składników do ciasta. Czytając przepis, uczący się nie jest w stanie dostrzec ilości potrzebnego mu produktu. Nauczyciel rozwiązuje ten problem wyjaśniając, że 100 g cukru równa się objętości jednej szklanki, a 200 g mąki równa się objętości innej szklanki. Stosując tę metodę, nauczyciel zastępuje trudne miary i wizualizuje niezbędne ilości składników. Metoda ta może być stosowana do różnych tematów.

10 Korzystaj z e-zasobów, aby dotrzeć do uczących się.
Używaj narzędzi e-learningowych jako środowiska dystrybucji i kanału komunikacji. Znajdź informacje ogólne na dany temat, a także przykłady dobrych praktyk, które pozwolą Ci wybrać najbardziej odpowiednie i kreatywne rozwiązanie. Ponadto, wskazane jest zebranie informacji na temat wiedzy i umiejętności, które uczący się muszą zdobyć. Co więcej, e-zasoby mogą być również wykorzystywane do prezentacji informacji za pomocą różnych instrumentów, np. aplikacji mobilnych, stron internetowych. W ten sposób nauczyciel może również uzyskać pewne informacje zwrotne od uczących się.

11 Wizualizuj za pomocą prostych słów, aby "połączyć kropki" - używaj języka odpowiedniego dla odbiorców.
Dobrym pomysłem jest wykorzystanie flipchartów do tworzenia rycin i rysunków, które pomogą w wyjaśnieniu treści nauczania. Możesz przygotować częściowy rysunek (metaforycznie - "kropki") przed wydarzeniem i uzupełnić go (metaforycznie "łącząc kropki") podczas sesji, wnosząc jednocześnie wgląd.

12 Metoda narracji biograficznej - ankieter, respondent i obserwator.
Metoda ta jest przydatna w celu zbliżenia uczniów do siebie i pogłębienia ich zrozumienia drugiej osoby. Podczas tego ćwiczenia każdy członek grupy ćwiczy trzy różne role w wywiadzie biograficznym: ankieter - osoba, która rozpoczyna rozmowę i zadaje pytania; ankietowany - osoba, która opowiada swoją historię życia; obserwator - osoba, która obserwuje dwie pozostałe i udziela informacji zwrotnych na temat obu ról. Po zakończeniu ćwiczenia wszyscy członkowie grupy zbierają swoje myśli i wrażenia ze wszystkich trzech ról i przygotowują flipchart, prezentują swoje spostrzeżenia przed rówieśnikami. Na zakończenie warsztatów uczestnicy dzielą się swoimi wrażeniami, wyciągniętymi wnioskami i zaleceniami dotyczącymi dalszego doskonalenia ćwiczenia.

13 Krótkie kursy skupione na jednym koncepcie dla nisko wykwalifikowanych dorosłych uczniów.
Nauczyciele powinni wziąć pod uwagę fakt, że osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach zazwyczaj preferują krótkie kursy skupione na jednym koncepcie, które w dużym stopniu koncentrują się na zastosowaniu tej koncepcji do istotnych problemów. Tendencja ta wzrasta wraz z wiekiem osoby uczącej się. Dlatego też konieczne jest skupienie się na praktycznym wykorzystaniu wiedzy zdobytej podczas kursu.

14 Zaangażowanie osób dorosłych o niskich kwalifikacjach w rozwój treści szkoleniowych.
Zaleca się zaangażowanie nisko wykwalifikowanych dorosłych uczących się w proces opracowywania treści szkoleniowych, ponieważ ich udział będzie korzystny i dostarczy użytecznych informacji.

15 **Przypomnij sobie podstawy - co uczący się muszą wiedzieć, a nie czego musimy ich uczyć.** Społeczeństwo opiera się na wspólnej i uniwersalnej wiedzy, którą wszyscy musimy znać: wolności słowa, wypowiedzi. Trzeba być miłym dla siebie - wymieniać się zdaniem konstruktywnie, nie oceniając wartościowo. Wszyscy uczestnicy muszą być zaangażowani, ponieważ jest to klucz do wzbogacenia sesji nauczania. A każdy powinien być dostępny i skoncentrowany na procesie uczenia się, co oznacza, że telefony komórkowe są wyłączone, każdy aktywnie uczestniczy w zajęciach, możliwe jest używanie urządzeń komputerowych (laptop, tablety) do celów uczenia się.

16 **Radzenie sobie z zaburzeniami zachowania.** Uczenie się nieformalne jest przydatne dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach dotkniętych zaburzeniami zachowania, które mogą powstrzymać ludzi od kontynuowania normalnego życia i pracy. Jeśli masz do czynienia z nisko wykwalifikowanymi dorosłymi dotkniętymi zaburzeniami zachowania, praktyczne byłoby zaangażowanie osób, które odzyskały zdrowie po zachowaniach odbiegających od normy, porzuceniu szkoły, narkomanii itp. Ich rolą powinno być spotykanie się z odbiorcami, angażowanie uczestników w rozmowy poprzez dzielenie się własnymi doświadczeniami i zachęcanie ich do szukania specjalistycznego wsparcia. Upewnij się, że spotkanie nie przekracza jednej godziny i obejmuje prezentację tematu dnia (filmy, ppt, itp.), 10-minutową przerwę, po której następują debaty i praktyczne porady dla każdej sytuacji przedstawionej do dyskusji.

17 **Interakcja.** Włączenie osób uczących się w proces uczenia się ma kluczowe znaczenie dla stworzenia środowiska sprzyjającego nauce. Uczniowie muszą nauczyć się pracować razem, robiąc różne rzeczy, jednocześnie komunikując się i dzieląc. Dla przekazywania wiedzy nisko wykwalifikowanym dorosłym ważne jest zachęcanie do kreatywności, pracy zespołowej, dyskusji, pracy w zespole, pracy w małych grupach. Zorganizuj ćwiczenia integracyjne w poszczególnych blokach ćwiczeniowych, takie jak: zajęcia rekreacyjne służące rozwiązywaniu problemów, dyskusje na tematy, itp. w ramach przygotowań do późniejszych warsztatów. Ważne jest również organizowanie wycieczek do konkretnych organizacji, firm lub instytucji, gdzie uczestnicy mogą wizualizować możliwe wyniki po szkoleniu, a mianowicie, jak pracują ludzie z danego zawodu, jakie jest ich środowisko pracy, obowiązki, codzienna rutyna.

18 **Wykorzystaj aktualne przykłady z życia wzięte.** Podczas pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach ważne jest, aby korzystać z aktualnych informacji zgodnie z interesami osób dorosłych o niskich kwalifikacjach. W ten sposób proces szkolenia będzie realizowany w sposób asocjacyjny, tzn. poprzez podawanie przykładów, angażowanie w nieformalne działania z zakresu uczenia się lub przy użyciu technologii informatycznych. Proces szkoleniowy powinien być ukierunkowany na zadania, a nie na zapamiętywanie. Ponadto czynności związane z uczeniem się powinny odbywać się w kontekście wspólnych zadań do wykonania.

19 **Metoda Żywej Biblioteki - poszanowanie praw człowieka.**

Żywa Biblioteka jest narzędziem, które ma na celu przeciwdziałanie uprzedzeniom i dyskryminacji. Działa jak normalna biblioteka: zwiedzający mogą przejrzeć katalog pod kątem dostępnych tytułów, wybrać książkę, którą chcą przeczytać i wypożyczyć ją na określony czas. Po przeczytaniu, zwracają książkę do biblioteki i jeśli chcą, wypożyczają kolejną. Jedyna różnica polega na tym, że w Żywej Bibliotece książki są ludźmi, a czytanie polega na rozmowie.

20 **Ścieżka kształcenia.**

Pracując z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach, wybierz łatwy do zauważenia temat i potencjalnego partnera do pracy, aby wzmocnić ich chęć do uczenia się więcej i dzielenia się tym, co już znają. Wyjaśnij, co dany temat oznacza w danym kontekście w sposób powtarzalny, ale z wykorzystaniem różnych środków, takich jak: przykłady, wspólne doświadczenia, filmy wideo do wizualizacji. Zawsze pamiętaj o ich przeszłości, aby odświeżyć ich wspomnienia i wyzwolić zdolność do dzielenia się z tobą jako nauczycielem swoimi pomysłami. Na koniec, jako partnerzy, będziecie mogli rozpisać listę wyników, które uczący się chcą osiągnąć w trakcie szkoleń.

21 **Edukacja cyfrowa dla nisko wykwalifikowanych dorosłych - środowisko uczenia się.**

Środowisko uczenia się jest bardzo ważne dla tej grupy słuchaczy i musi być fizycznie i psychicznie wygodne. Forma i metodologia kursów ICT dla nisko wykwalifikowanych dorosłych powinna być przygotowana z uwzględnieniem ich potrzeb i możliwości ICT. Czasami nie jest łatwo zaangażować osoby dorosłe o niskich kwalifikacjach, aby aktywnie zajmowały się narzędziami cyfrowymi. Ideą i rozwiązaniem jest przekonanie ich, że ICT, media i Internet mogą być użyteczne w wielu praktycznych aspektach życia, a następnie zachęcenie ich do efektywnego wykorzystania wszystkich tych mediów.

22 **Warsztaty muzyczno-taneczne - koloroterapia.**

Warsztaty miały na celu zapoznanie uczestników z autorską metodą terapii łączącej techniki muzykoterapii z metodą dramatyczną. Muzykoterapia to dziedzina wykorzystująca muzykę lub jej elementy w celu przywrócenia zdrowia lub poprawy funkcjonowania osób z różnymi problemami natury emocjonalnej, fizycznej lub psychicznej. Choreoterapia to terapia ruchem i tańcem. Dramaturgia jest metodą polegającą na tworzeniu fikcyjnych sytuacji i odgrywaniu roli.

Obie metody mogą być wykorzystywane do różnych celów, na przykład jako sposób praktykowania rozumności i koncentracji; uwalniania emocji; treningu nazywania emocji poprzez rozwijanie samoświadomości własnych potrzeb i reakcji emocjonalnych oraz zachowań w sytuacjach społecznych, kształtując umiejętności analizowania własnych doświadczeń; doskonalenia komunikacji werbalnej i niewerbalnej; rozwijania wyobraźni i kreatywności; szkolenia myślenia symbolicznego, abstrakcyjnego, pamięci i koncentracji; szkolenia rozumienia sytuacji społecznych i umiejętności społecznych, modelowania zachowań.

23

Nauka oparta na doświadczeniu - wykorzystaj doświadczenie uczniów.

Nauka oparta na doświadczeniu ma na celu angażowanie emocji uczących się, jak również poszerzanie ich wiedzy i umiejętności – na uczeniu się poprzez doświadczenie. Pracując z nisko wykwalifikowanymi dorosłymi uczniami, nauczyciele mają możliwość wykorzystania ich wcześniejszych doświadczeń w procesie uczenia się. Aktywne uczestnictwo może prowadzić do tego, że osoby uczące się doświadczą większej satysfakcji z nauki. Mogą oni lepiej rozumieć pojęcia, być bardziej kreatywni, zastanawiać się nad swoimi działaniami i doświadczeniami. W rezultacie ich błędy stają się cennym doświadczeniem, dając możliwość uczenia się na błędach popełnionych przez rówieśników.

24

Ożywienie materii nieożywionej - opowiadanie historii i tworzenie kukiełek, rozwiązywanie problemów.

Metoda ta wykorzystuje opowiadanie historii i tworzenie kukiełek do badania pamięci zbiorowej oraz przynależności. Niech każdy z uczestników wyjmie gazetę i zrobi z niej ptaka, używając wszystkich znanych mu technik - ugniatania, rozdarcia, składania, skręcania. Kiedy wszyscy będą już gotowi, prowadzący prosi uczestników o ożywienie wykonanych kukiełek: Jak wygląda ptak; jakie ruchy wykonuje, jak leci, jak chodzi, je, śpi itp. Metoda ta może być dostosowana do wielu sytuacji i tematów.

25

Refleksja.

Na koniec każdej lekcji ważne jest, aby zastanowić się nad tym, co zostało omówione podczas lekcji, aby dowiedzieć się, co było łatwe do zrozumienia dla uczniów, a co, przeciwnie, było trudne do zrozumienia lub śledzenia. Zadanie to powinno być wykonane zarówno przez nauczyciela, jak i przez uczących się. Następnie obie strony powinny wymienić się swoimi przemyśleniami i pomysłami w celu usprawnienia przyszłego procesu szkolenia.



PLAN ZAJĘĆ

Przykładowy plan zajęć - aby zobaczyć praktyczne zastosowanie podręcznika w przygotowaniu planu lekcji dla nisko wykwalifikowanych dorosłych.

PRZYGOTOWANIE Skuteczna praca zaczyna się od badania - przed wdrożeniem kursu **należy przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych i dostosować program szkolenia aby zwiększyć motywację słuchaczy.**

Stosuj **krótkie kursy skoncentrowane na jednym temacie** dla dorosłych słuchaczy o niskich kwalifikacjach.

Pamiętaj o zarządzaniu stresem - ruch na rzecz tworzenia dynamiki.

TUŻ PRZED Przed sesją szkoleniową **stwórz atmosferę sprzyjającą odprężeniu odbiorców przed nauką.**

WSTĘP Zaczynaj od **przełamania lodów** i zapoznaj słuchaczy z planem zajęć i planowanymi rezultatami.

ETAP SZKOLENIA Używaj **prostych słów, aby "połączyć kropki"** - używaj języka odpowiedniego dla odbiorców oraz wizualizacji - zastępując problem iluzją percepcji.

Pamiętaj, aby brać pod uwagę **tempo nauki i być cierpliwym** podczas pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach.

Dla dorosłych słuchaczy ważne jest, aby **korzystać z aktualnych przykładów z życia codziennego** - informacji o zainteresowaniach dorosłych.

Pamiętaj, aby włączyć je w proces uczenia się poprzez **uczenie się oparte na doświadczeniu** - wykorzystaj doświadczenia słuchaczy.

ZWROTNA Podsumowując, **refleksja** powinna być zawsze wykorzystywana na końcu lekcji do zastanowienia się nad nią i jej wynikami.



WNIOSKI I PORADY DLA EDUKATORÓW

Praca edukatora jest ważna, ponieważ bezpośrednio wpływa na motywację słuchaczy do nauki i na ich zaangażowanie się w proces szkolenia. Każdy miał nauczyciela, który miał pozytywny wpływ na jego proces uczenia się, motywację i zainteresowania. Z drugiej strony, być może byli nauczyciele, którzy nie byli tak zmotywowani i zaangażowani w proces szkolenia jak inni nauczyciele. Należy podkreślić, że praca nauczyciela jest ciężką pracą, która wymaga ciągłego samodoskonalenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych, aby móc stworzyć dobrą atmosferę do nauki dla uczących się oraz skutecznie przekazywać informacje i wiedzę.

Ścieżka edukacyjna nie kończy się po ukończeniu studiów, częściowo dlatego, że edukacja jest dość elastyczną dziedziną z wieloma ulepszeniami i zmianami na przestrzeni lat. Stosowane są nowe metody i podejścia, opracowywane są nowe programy nauczania, pojawiają się nowe kierunki studiów i szkolenia, a nauczyciel jest tym, który musi umieć dostosować się do tych zmian i ułatwić proces szkolenia.

Aby móc zapewnić wysokiej jakości edukację, nauczyciel musi specjalizować się, czyli zdobywać wiedzę w oparciu o odbiorców docelowych. Ważne jest, aby wiedzieć, jak dostosować przekazywanie informacji do grupy docelowej i jej potrzeb. Ponadto, metody i podejścia stosowane w odniesieniu do każdej grupy docelowej różnią się, więc nigdy nie należy stosować tych samych metod w odniesieniu do wszystkich uczących się.

Dorośli uczący się są świadomi swoich potrzeb edukacyjnych, dlatego ważne jest, aby zaangażować ich w proces uczenia się, a ich opinia powinna być brana pod uwagę. Ważne jest również, aby śledzić najnowsze odkrycia w dziedzinie edukacji i wdrażać je w praktyce.

Dziedzina edukacji jest bardzo rozległa i istnieje wiele informacji na temat tego, jakie działania należy uwzględnić w procesie uczenia się, jakie instrumenty mogłyby być użyteczne i promowałyby motywację uczących się. Wszystkie te informacje mogą być czasami trudne do zrozumienia, ponieważ istnieje tak wiele możliwości do wyboru. Niniejszy podręcznik jest zasobem zawierającym najlepsze praktyki i wskazówki krajów partnerskich w dziedzinie kształcenia dorosłych, które zostały uznane za dobre w ich krajach. Jest to dobre miejsce, od którego można zacząć, próbując nauczyć się pracować z nisko wykwalifikowanymi dorosłymi.

Podsumowując, edukacja jest procesem trwającym całe życie, a zarówno nauczyciele, jak i osoby uczące się stale angażują się w szkolenia i naukę, doskonaląc swoje umiejętności i pogłębiając wiedzę na różne tematy. I tak powinno pozostać. Tak długo, jak ludzie uczą się nowych umiejętności i zdobywają nową wiedzę, poprawiają swoje życie i możliwości znalezienia lepszej pracy, a tym samym przyczyniają się do wzrostu gospodarczego swoich krajów. Uczmy się dalej!

ZESPÓŁ PROJEKTOWY, DANE KONTAKTOWE



ŁOTWA – Ecological Future Education

info@efe.lv

Linda Sirmā

www.efe.lv



BUŁGARIA – Balkanska Agenciya za Ustoychivo Razvitiye

info@balkanagency.org

Anna Lalkovska

www.balkanagency.org



POLSKA - Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości

biuro@sftp.gliwice.pl

Grazyna Krol

www.sftp.gliwice.pl

Initiativa
Cetatenilor
Seniori

RUMUNIA – Asociatia InitiativaCetatenilorSeniori

valex2do@yahoo.com

Viorica Alexandru

www.facebook.com/groups/InitiativaCetatenilorSeniori/



TURCJA – İstanbul Avrupa Araştırmaları Derneği

e.iaadistanbul@gmail.com

Bruno Sales de Silva

<https://sites.google.com/view/iaad-research/home>

BIBLIOGRAFIA

1. OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, available here: www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf.
2. World Health Organisation, Principles for effective communications, available here: <https://www.who.int/about/communications/understandable/plain-language>.
3. Cedefop (2017). Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 60., <http://dx.doi.org/10.2801/23250>.
4. Council Resolution on a renewed European agenda for adult learning, OJ C 372, 20.12.2011, p. 1–6.
5. Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults, OJ C 484, 24.12.2016, p. 1–6.
6. Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults, OJ C 484, 24.12.2016, p. 1–6.
7. Council Recommendation on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults, Taking stock of implementation measures, available here: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/implementation-report-upskilling-pathways_en.pdf.
8. Cedefop (2017). Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 60., <http://dx.doi.org/10.2801/23250>.
9. European Commission, European policy cooperation, What are working groups? Available here: https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-working-groups_en
10. OECD (2019). Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, available here: www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf.
11. Knowles M. (1984) *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. U.S.: Jossey-Bass Inc.

