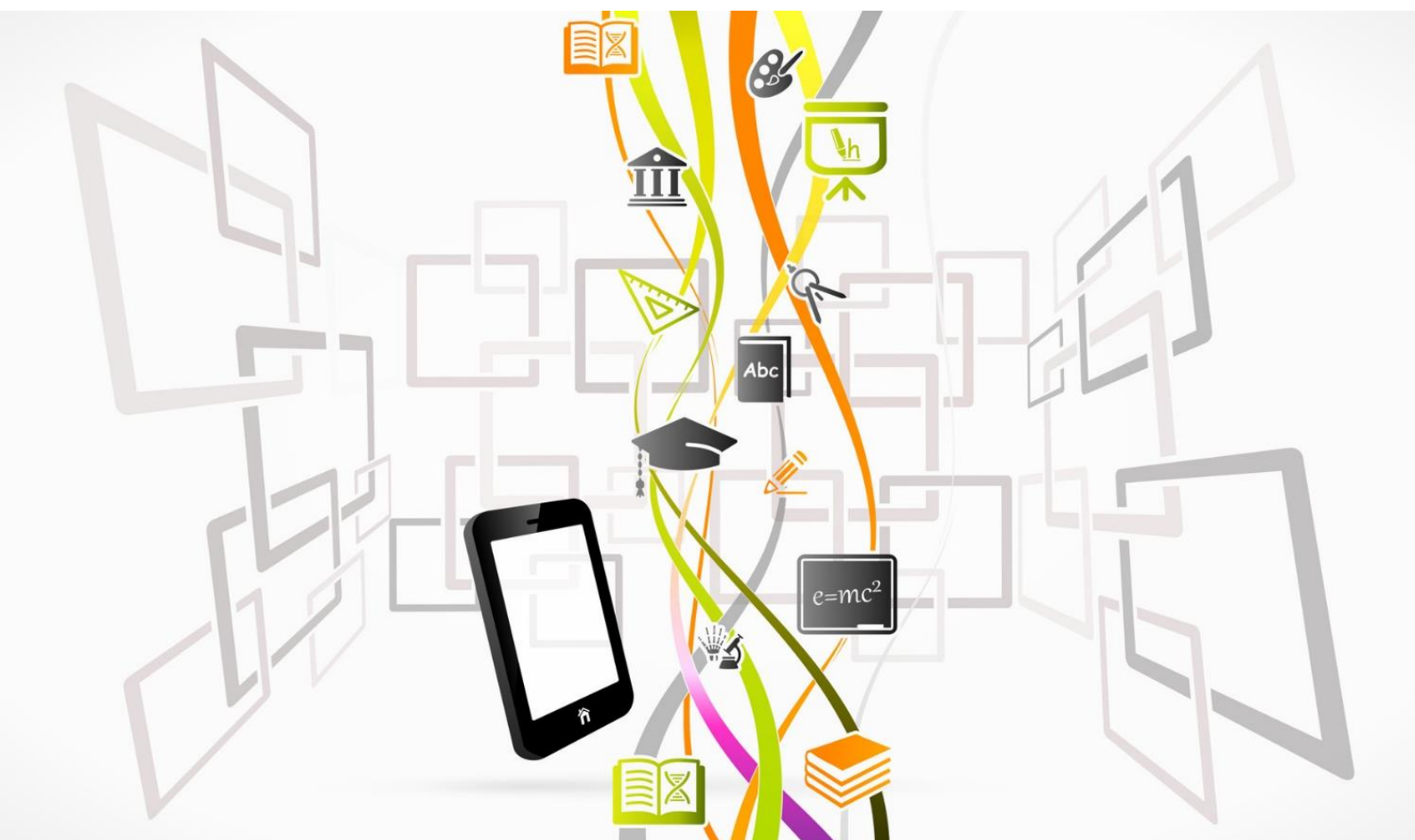


UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE TO LEPSZE ŻYCIE

*Poszukiwanie nowych metod uczenia osób dorosłych
Metodyka uczenia osób powyżej 30 roku życia w kontekście
niezawodowej edukacji dorosłych*



Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

PUBLIKACJA BEZPŁATNA



Erasmus+

Współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+



is better life

SPIS TREŚCI

I. BADANIA	4
WSTĘP	4
I.1 OPIS BADAŃ	5
I.1.1 DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE	5
I.1.2 PRACA I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	5
I.1.3 WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA	5
I.1.4 UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE	6
I.1.5 POTRZEBY EDUKACYJNE	6
I.2 WYNIKI	7
I.2.1 DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE	8
I.2.2 PRACA I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	8
I.2.3 WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA	8
I.2.4 UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE	8
I.2.5 POTRZEBY EDUKACYJNE	9
I.3 WNIOSKI I ZALECENIA	11
II. TEORETYCZNE RAMY I METODYKI	15
II.1 Specyfika nauczania i uczenia się dorosłych	15
II.1.1 Edukacja dorosłych	15
II.1.2 Metody, formy, techniki nauczania	15
II.1.3 Uczenie na odległość osób dorosłych jako innowacyjna metoda nauczania 16	
II.1.4 Bariery uczenia się dorosłych	16
II.1.5 Bariery i motywacja dorosłych do edukacji	17
II.2 Metodologia edukacji dorosłych	18
II.2.1 Współpraca sieciowa – cechy charakterystyczne	18
III. “OPIS METODYKI Z WYKORZYSTANIEM WNIOSKÓW Z PROWADZONYCH BADAŃ ORAZ PROPOZYCJI PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA WYPRACOWANYCH MODELI I STYLÓW W UCZENIU OSÓB DOROSŁYCH”	21
III.1 WPROWADZENIE	21
III.2 OPIS REZULTATU	21
III.2.1 Zapewnienie jakości szkolenia – kryteria i sposoby realizacji	21
III.2.2 Wskazówki dydaktyczno-metodyczne dla szkoleń	24
III.2.1 Organizacja i realizacja szkoleń	27
IV. WNIOSEK	31
BIBLIOGRAFIA	32
Załącznik 1	34

WSTĘP

Grupa docelowa projektu to osoby w wieku produkcyjnym, które cechuje doświadczenie i tak zwana dorosłość. W literaturze dorosłość rozumiana jest jako etap życia człowieka po zakończeniu etapu dojrzewania, zarówno fizycznego jak i psychomotorycznego. Z definicji aktywności zawodowej rozumiana jest jako populacja powyżej 18 roku życia, która posiada zdolność do czynności prawnych. Z punktu psychologicznego są to osoby po 20 roku życia, które zakończyły etap dojrzewania i posiadają w pełni wykształconą osobowość i świadomość potrzeb konsumenckich. Etap dorosłości trwa do późnej starości. W większości populacja dorosła zamyka etap edukacji, kształcenia i rozwoju osobistego do 30 roku życia. Celem projektu jest dotarcie do osób powyżej 30 roku życia, które jak wynika z teorii nauk mają zdolność do transgresji, czyli przekraczania granic swoich możliwości.

Rozwój cywilizacji na przełomie XX i XXI wieku wymaga ciągłego doskonalenia i edukowania człowieka w zakresie technik informacyjnych. Współczesne społeczeństwo postindustrialne cechuje dążenie do doskonałości poprzez zdobywanie wiedzy, która jest główną kompetencją kluczową, umożliwiającą funkcjonowanie jednostki w grupie. Osoby dorosłe, aby nie były wyeliminowane ze wspólnoty społecznej muszą uczestniczyć w procesie uczenia i doskonalenia.

Uczenie osób dorosłych ma inny format aniżeli edukacja szkolna. Według Jakuba Jerzego Czarkowskiego, wyróżnia się trzy systemy uczenia się ludzi dorosłych: formalne, nieformalne i poza formalne.

Edukacja formalna ma charakter zinstytucjonalizowany, organizowany przez uczelnie, w formie studiów podyplomowych, kursów.

Edukacja nieformalna podejmowana jest samodzielnie przez osoby w ramach warsztatów, treningów, kursów. Według Czarkowskiego trzeci rodzaj edukacji to kształcenie pozaformalne, zdobywane poprzez doświadczenie, kontakt z otoczeniem oraz oddziaływaniem grupy z otoczenia danej osoby (np. grupy zawodowej).

Dorosłość rozumiana również jako pełna dojrzałość emocjonalna wpływa indywidualnie na osoby, które zdobywają motywację do samodzielnego kształcenia. Człowiek staje się odpowiedzialny za własne życie i rozwój, a także dąży do osiągnięcia sukcesu rozumianego jako kreatywne funkcjonowanie jednostki w określonej grupie społecznej. Zjawisko to staje się powszechne w dzisiejszym świecie, dlatego też zainteresowanie edukacją dorosłych stale wzrasta. Szczególnie atrakcyjną ofertą edukacyjną jest zdalna nauka, która umożliwia edukację jednostki w ramach formuły wolnego czasu, nie ograniczając aktywności zawodowej, jak i życia rodzinnego. Uczenie zdalne za pomocą internetu staje się kształceniem bez granic, daje możliwości uczenia się dla każdego i w każdym wieku.

Biorąc pod uwagę znaczenie edukacji dorosłych, uruchomiono projekt „Uczenie się przez całe życie to lepsze życie. Poszukiwanie nowych metod uczenia osób dorosłych”, którego

celem jest stworzenie nowej metodologii uczenia dorosłych w kontekście edukacji niezawodowej oraz stworzenie narzędzia niezbędnego do wdrożenia tej metodologii (programy kursów i platforma edukacyjna), tworząc w ten sposób ścieżki doskonalenia umiejętności i skutecznego zachęcania osób dorosłych z grupy docelowej do rozwijania i podnoszenia kompetencji cyfrowych i społecznych. Aby osiągnąć ten cel, przedstawiamy metodologię rzetelnego niezawodowego kształcenia osób starszych niż 30 lat, w tym badania jakościowe i ilościowe.

I.1 OPIS BADAŃ

Zespół SSF, we współpracy z zespołem firm STAWIL i GLAFKA zaangażowanych w projekt „Uczenie się przez całe życie to lepsze życie. Poszukiwanie nowych metod uczenia osób dorosłych” (LLL), początkowo opracował plan pracy, definiujący różne cele pierwszego rezultatu pracy intelektualnej projektu „Uczenie się przez całe życie to lepsze życie. Poszukiwanie nowych metod uczenia osób dorosłych” (LLL), a także terminy ich zrealizowania.

Projekt tego planu prac został opracowany przed spotkaniem inauguracyjnym projektu LLL w Rzeszowie. Podczas spotkania inauguracyjnego trzech partnerów projektu określiło ostateczny plan prac, z datami i działaniami określonymi w dokumencie wewnętrznym.

Następnie SSF opracowało kwestionariusz skierowany do osób o niskich niskich umiejętnościach powyżej 30 lat (załącznik I). Celem tego kwestionariusza jest **identyfikacja wszelkich możliwych sposobów dotarcia do osób, które obecnie nie uczą się, ale jednocześnie mają niskie kompetencje cyfrowe i społeczne, a także niską motywację**. Aby osiągnąć ten cel, postawiono różne pytania, które zostały sklasyfikowane poniżej:

I.1.1 DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

Opracowano serię pytań społeczno-demograficznych, aby poznać profil osoby uczestniczącej w projekcie. Uwzględniono następujące pytania: wiek, płeć i sytuacja zawodowa (pytanie wielokrotnego wyboru: „zatrudniony”, „bezrobotny”, „szukający pracy”).

I.1.2 PRACA I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

Uczestnicy zostali poproszeni o podanie ostatnich trzech zajmowanych stanowisk oraz czasu trwania każdej pracy. Wreszcie, po przeanalizowaniu zebranych danych, SSF zdecydowało się nie uwzględniać tych informacji w raporcie końcowym, ponieważ nie zawierały one cennych informacji dla osiągnięcia celu, jakim jest rezultat intelektualny.

I.1.3 WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA

Uczestnicy zostali poproszeni o zaznaczenie poziomu wykształcenia lub szkolenia, który posiadają. To pole było przydatne do identyfikacji użytkowników w wieku powyżej 30 lat o niskim poziomie wykształcenia. Odpowiedzi „Podstawowy” i „Szkoła średnia” zostały uznane za „niski poziom wykształcenia”. Konsorcjum przyjęło, że osoby, które ukończyły szkołę zawodową / kształcenie i szkolenie zawodowe, licencjat, magisterium lub doktorat;

nie charakteryzują się niskim poziomem wykształcenia. Dlatego wszyscy, którzy brali udział w badaniu i zaznaczyli te pola, nie zostali uwzględnieni w analizie danych.

I.1.4 UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

Uczestnicy zostali poproszeni o zaznaczenie znakiem „X” pola umiejętności, rozpoczynając od „1” = „mam niskie umiejętności / niski poziom kompetencji” do „5” = „mam duże umiejętności / wysoki poziom kompetencji”. Biorąc pod uwagę cele projektu, sekcja została podzielona na trzy części:

- **Używanie ICT (technologii informatycznych) w codziennym życiu.** W tej sekcji pytano badanych o poziom umiejętności / kompetencji w następujących obszarach: „jak korzystać z komputera”, „jak korzystać z telefonu komórkowego”, „jak korzystać z e-maila na komputerze”, „jak korzystać z e-maila na smartfonie”, „jak używać Google żeby coś znaleźć”, „jak używać programu Word”, „jak używać Windows”, „jak korzystać z Facebooka”, „jak korzystać z Instagrama”, „jak korzystać z Twittera”. „jak korzystać z WhatsAppa”, „jak korzystać z Youtube”, „jak szukać pracy przez Internet”, „jak przysyłać zdjęcia do sieci ze smartfona”, „jak umówić wizytę (u lekarza, w urzędzie, itp.)”, „jak zainstalować nową aplikację na smartfonie”, „jak uczyć się online (kursy, itp.)”, „jak zamówić taksówkę poprzez aplikację (Uber, itp.)”, „jak używać Google Maps (lub innej mapy online lub systemu GPS)”.
- **Bezpieczeństwo.** W tej sekcji pytano badanych o poziom umiejętności / kompetencji w następujących obszarach: „jak być bezpiecznym w Internecie”, „jak ustawiać bezpieczne hasła do różnych kont (e-mail, konto w banku, itp.)”, „jak pobierać bezpiecznie z Internetu”, „jak zarządzać kwestiami związanymi z kontem bankowym (przelewy, sprawdzanie stanu rachunku, itp.)”.
- **Hobby i pasje.** W tej sekcji pytano badanych o poziom umiejętności / kompetencji w następujących obszarach: „granie w gry video na komputerze”, „granie w gry video na smartfonie”, „jak kupować w Internecie”, „jak szukać zajęć rekreacyjnych”, „jak szukać lotów”, „jak zarezerwować pokój w hotelu”, „jak słuchać/ pobierać muzykę”, „jak oglądać seriale i filmy” i „jak szukać kursów, tutoriali, aktywności pozwalających na naukę”.

I.1.5 POTRZEBY EDUKACYJNE

Uczestnicy zostali zapytani o potrzeby edukacyjne, za pomocą czterech pytań.

„Czego, według Ciebie, potrzebujesz się nauczyć w związku z umiejętnościami informatycznymi?”. Zaproponowano następujące alternatywy:

- Informacja i znajomość danych (przeglądanie, szukanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych)
- Komunikacja i współpraca (wchodzenie w interakcje /dzielenie się za pomocą technologii cyfrowych)
- Tworzenie treści cyfrowych (opracowywanie treści cyfrowych i / lub programowanie)
- Bezpieczeństwo (ochrona urządzeń, dane osobiste i prywatność, zdrowie i dobre samopoczucie i / lub środowisko)
- Rozwiązywanie problemów (rozwiązywanie technicznych problemów, identyfikacja potrzeb i reakcji technologicznych).

Inne nie wymienione wyżej aktywności, jakie inne aktywności chciałbyś/ chciałabyś podejmować z użyciem technologii?

Jak myślisz, dlaczego kompetencje cyfrowe są użyteczne? To było pytanie otwarte, na które odpowiedzieli uczestnicy badania.

„Gdzie zwykle szukasz informacji dotyczących twojego hobby/ twoich pasji?”.

Zaproponowano następujące alternatywy:

- Serwisy społecznościowe
- Przegładarki internetowe
- Stowarzyszenia
- Organy publiczne / administracja
- Poprzez przyjaciół / rodzinę
- Gazety
- Inne (opisz):

„Jak często używasz tych źródeł?” Uczestnicy zostali poproszeni o zaznaczenie znakiem „X” pola źródła, rozpoczynając od „1” = „*nigdy nie korzystam z tego źródła*” do „5” = „*zawsze używam tego źródła*”.

Przedstawiono następujące obszary:

- Służby zatrudnienia (publiczne)
- Służby zatrudnienia (stowarzyszenia, NGO, firmy, itp.)
- Warsztaty technologiczne
- Stowarzyszenia związane w aktywnością rekreacyjną i czasem wolnym
- Służby socjalne
- Biblioteka
- Centra kulturalne
- Obiekty sportowe
- Grupy wsparcia
- Usługi dla osób powyżej 65 roku życia
- Stowarzyszenia rodziców
- Szkoły dla dorosłych
- Banki żywności
- Inne (opisz).

To pytanie było szczególnie ważne, żeby uzyskać informacje o przestrzeniach i zasobach wykorzystywanych przez grupę docelową **w celu zidentyfikowania wszelkich możliwych sposobów dotarcia do osób, które obecnie nie są w edukacji.**

Należy wspomnieć, że SSF, GLAFKA i STAWIL przeprowadziły jakościowe badanie dobrych praktyk i metodologii, które miały pozytywny wpływ na interwencje związane z „uczeniem się przez całe życie”, które zostały wykorzystane do opracowania niniejszego dokumentu.

1.2 WYNIKI

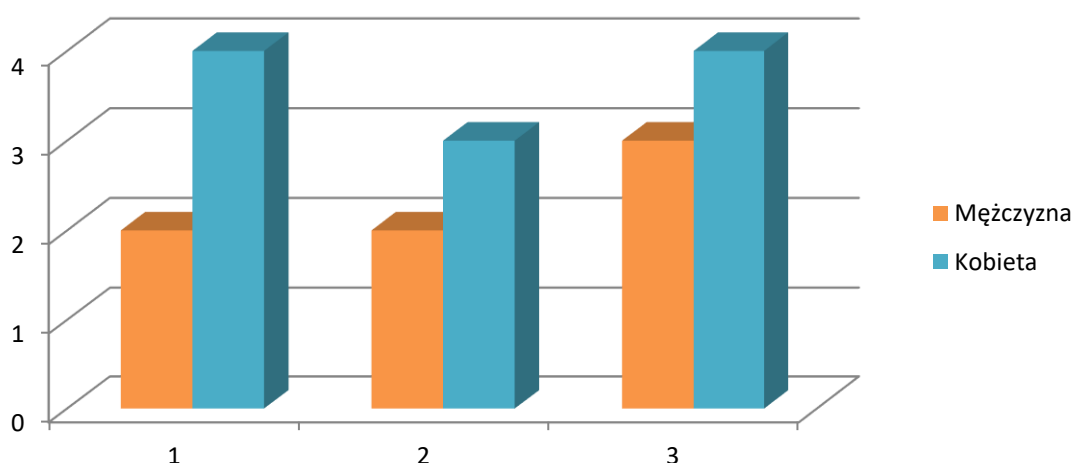
Wyniki uzyskane po zastosowaniu kwestionariusza do grupy docelowej przedstawiono poniżej. Uzyskane dane zebrano w miesiącach grudzień 2019 r. i luty 2020 r.

Ankieta – Załącznik 1

Partnerzy (SSF, STAWIL i GALFKA) przeprowadzili ankietę wśród użytkowników swoich usług przy wsparciu dwóch organizacji na partnera. 53 uczestników odpowiedziało na kwestionariusz (20 przez GLAFKA, 17 przez STAWIL i 16 przez SSF), ale wśród odpowiedzi znalazły się osoby, które nie wpasowały się w grupę docelową projektu LLL (osoby powyżej 30 lat o niskich umiejętnościach lub kwalifikacjach). Biorąc pod uwagę ten profil, końcowy wynik to 18 przypadków, czyli 18 uczestników „powyżej 30 lat z niskimi kwalifikacjami”.

I.2.1 DANE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

Wiek	Mężczyźni	Kobiety	RAZEM
31-40	2	4	6
41-50	2	3	5
51-70	3	4	7
RAZEM	7	11	18



I.2.2 PRACA I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE

33,3% uczestników jest zatrudnionych, a 66,7% jest bezrobotnych i poszukuje pracy.

I.2.3 WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA

Jak wyjaśniono wcześniej, wszyscy uczestnicy mają niskie umiejętności, rozumiane jako ukończone wykształcenie podstawowe lub średnie.

I.2.4 UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

Używanie ICT (technologii informatycznych) w codziennym życiu

Uzyskano średni wynik na poziomie 2,6, więc ogólnie możemy uznać poziom umiejętności za średni. Niemniej jednak występują istotne różnice, na które warto zwrócić uwagę.

Korzystanie z Whatsapp (3,7) i Youtube (3,6) ma najwyższy średni wynik, podczas gdy Twitter (1) i korzystanie z aplikacji na zamówienie taksówki (1,7) mają niższe. Whatsapp służy głównie do wysyłania i odbierania wiadomości, ale istnieje opcja, która może być użyteczna do rozpowszechniania informacji wśród ludzi. Widzimy również, że **ludzie mają wyższą ocenę w zakresie korzystania ze smartfona (3,2 punktu) niż komputera (2,6).**

Bezpieczeństwo (1-5)

Średnia ocen w kategorii „Bezpieczeństwo” wynosi 2,2, więc uczestnicy mają raczej niski poziom w zakresie tej kompetencji cyfrowej. Podkategoria z najwyższą średnią to „jak stworzyć bezpieczne hasło”. Zwykle, gdy ludzie tworzą konto (e-mail, w aplikacjach, na stronach internetowych...), określone są kryteria dla hasła (liczba liter, wymaganie dotyczące cyfr lub dużej litery). Ale z drugiej strony jest więcej problemów związanych z bezpieczeństwem, które ludzie muszą pogłębić.

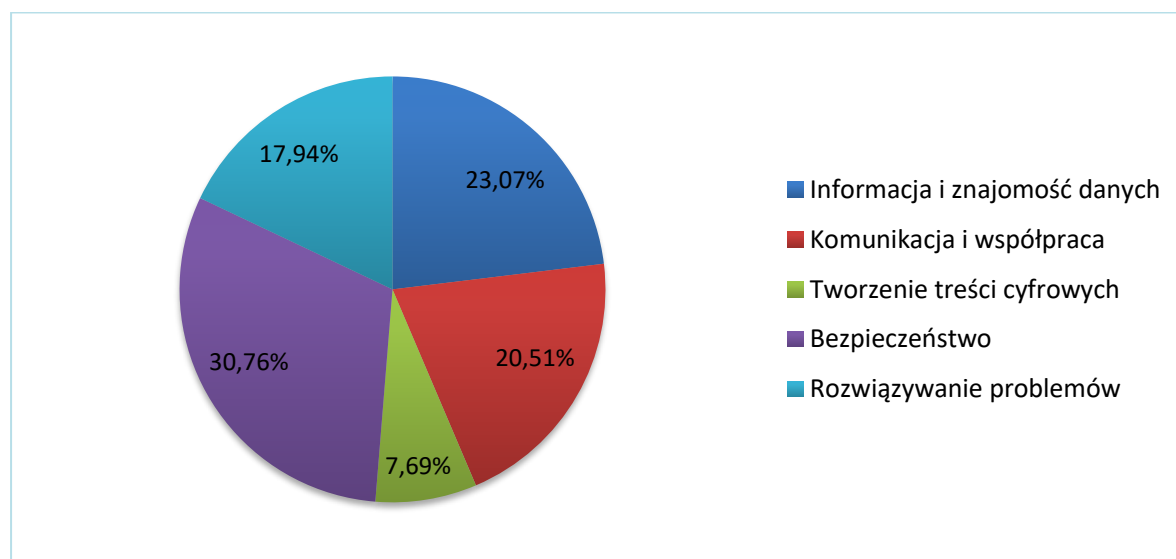
Hobby i pasje (1-5)

Średnia: 2,4. Umiejętność słuchania / pobierania muzyki została oceniona na 2,9, podczas gdy umiejętność grania w gry wideo na komputerze i rezerwacji pokoi hotelowych na 2,1 punktu. Biorąc pod uwagę grupę docelową (większość osób ma od 51 do 70 lat) rozumiemy, że osoby z tej grupy nie są przyzwyczajone do grania w gry wideo, więc nauczanie za pomocą gier wideo nie może być stosowane jako metodologia (patrz 3. „Wnioski i zalecenia”).

I.2.5 POTRZEBY EDUKACYJNE

Potrzeby edukacyjne dotyczące umiejętności cyfrowych

Widzimy, że większość odpowiedzi odnosi się do „bezpieczeństwa” jako potrzeby edukacyjnej (30,76%), a następnie do „informacji i znajomości danych” (23,07%) oraz „komunikacji i współpracy” (20,51%). Zgodnie z wynikiem, który został osiągnięty w punkcie Bezpieczeństwo, wydaje się, że uczestnicy zdają sobie sprawę z ich niskiego poziomu umiejętności i konieczności jego poprawy.

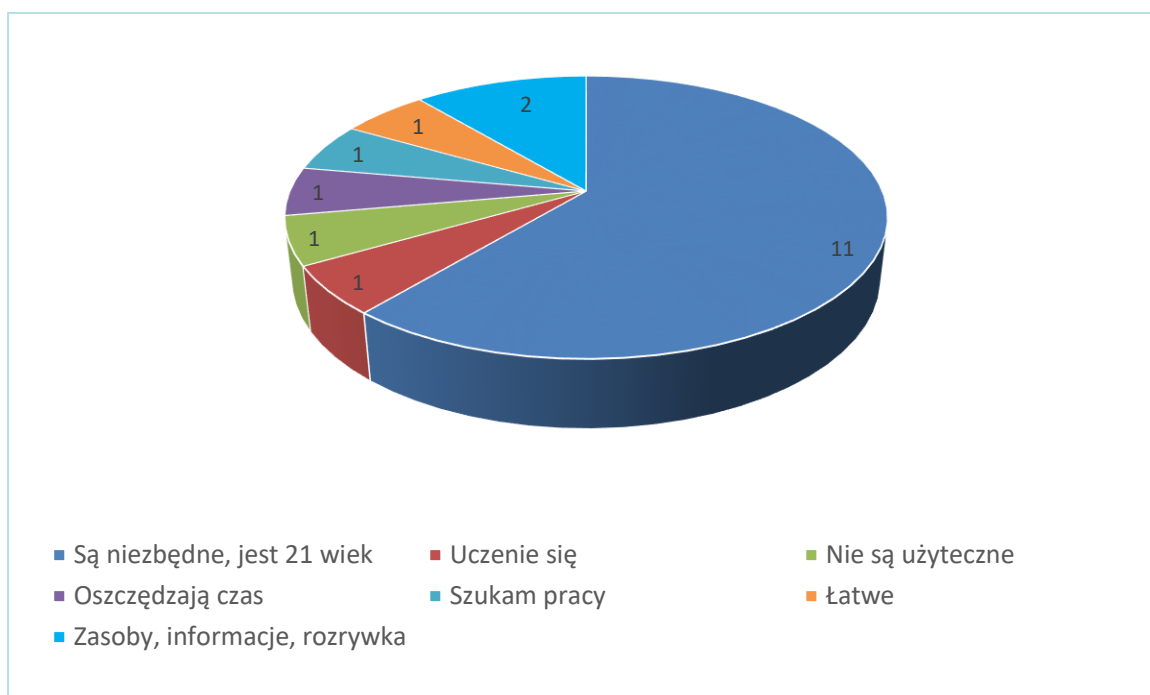


Jakie inne aktywności chciałbyś/ chciałabyś podejmować z użyciem technologii?

41% odpowiedzi dotyczy kursów online lub prawidłowego wyszukiwania informacji; 25% badanych stwierdziło, że chciałoby podejmować działania związane z pracą (poszukiwanie pracy, tworzenie CV), a 34% wskazań dotyczy różnych działań, takich jak gra telefonem komórkowym, korzystanie z sieci społecznościowych i korzystanie z banku online.

Jak myślisz, dlaczego kompetencje cyfrowe są użyteczne?

To pytanie jest szczególnie ważne, ponieważ w edukacji dorosłych kluczowe znaczenie ma powiązanie treści edukacyjnych z osobistą motywacją. Widzimy, że większość ludzi uważa, że technologia jest wszędzie, jest czymś nieodłącznym w dzisiejszym świecie i aby połączyć się ze światem i jego możliwościami potrzebują oni cyfrowych kompetencji.



„Gdzie zwykle szukasz informacji dotyczących twojego hobby/ twoich pasji?” (wielokrotny wybór)

Odpowiedzi na to pytanie wskazują, że ludzie szukają głównie informacji o pasjach i hobby w „sieciach społecznościowych” (11 odpowiedzi), a następnie „za pośrednictwem znajomych i rodziny” (6), „przeglądarki internetowej” (5), „organów publicznych / administracji” (3) i „gazety”.

„Jak często używasz tych źródeł?”

„Służby zatrudnienia” (stowarzyszenia, NGO, firmy, itp.) zostały ocenione z najwyższym wynikiem, 3,2; następnie „Służby socjalne”, z 2,8, „publiczna służba zatrudnienia” (2,5). Większość osób, które uzupełniły kwestionariusz (66,7%) jest bezrobotna i korzystała z tego rodzaju zasobów, więc poprawę umiejętności cyfrowych można powiązać z kursami i programami zatrudnienia.

I.3 WNIOSKI I ZALECENIA

Zebrane dane nie dostarczają istotnych statystycznie informacji, przydatne jest jednak określenie potrzeb grupy docelowej i lepsze zrozumienie mocnych i słabych stron osób powyżej 30. roku życia o niskim poziomie wykształcenia. Na podstawie zebranej próby nie możemy wyciągać wniosków dotyczących populacji, dane pozwalają jednak wyciągnąć wnioski na temat tego, **jak uzyskać dostęp do populacji w wieku powyżej 30 lat o niskim poziomie wykształcenia**, jak poprawić interwencję w grupie docelowej poprzez ciągłe szkolenie i uczenie się przez całe życie, a także **skorzystać z porad i zaleceń dla specjalistów pracujących z docelową populacją**.

Jeśli chodzi o płeć, w próbie było więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 11 i 7). Nie było między nimi większych różnic w wynikach poziomu umiejętności, pomimo tych, które możemy zobaczyć w poniższej tabeli.

	Kobiety	Mężczyźni
Używanie ICT (technologii informatycznych) w codziennym życiu	2,6	2,5
Bezpieczeństwo	2,2	2,1
Hobby i pasje	2,2	2,6

Tabla 1. Średnie wyniki (od 1 do 5 punktów)

Jak widać, zgodnie z wynikami tego badania kobiety mają więcej umiejętności w dwóch z tych trzech kategorii. Największą różnicę między płciami można znaleźć w kategorii hobby i pasje, w których kobiety uznawały się za posiadające mniej umiejętności lub kompetencji w zakresie korzystania z technologii w kwestiach związanych z hobby i czasem wolnym.

Ponadto w kategorii „używanie ICT (technologii informatycznych) w życiu codziennym” znajdujemy największą różnicę w przeciętnym korzystaniu z WhatsApp (kobiety wskazują na 4, mężczyźni na 3,1). W „bezpieczeństwie” kobiety mają więcej umiejętności tworzenia bezpiecznych haseł niż mężczyźni (odpowiednio 2,5 i 2,1). Na koniec, w kategorii „Hobby i pasje” (jedyne, gdzie średni poziom jest wyższy dla mężczyzn), największą różnicę można znaleźć w „graniu w gry wideo na smartfonie”. Różnica wynosi 1,18 punktu, zgodnie ze stereotypem, że mężczyźni grają w więcej gier wideo niż kobiety.

Interesujące jest także porównanie wykorzystania zasobów z uwzględnieniem płci. Kobiety, które udzieliły odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, częściej korzystają z *usług zatrudnienia (publicznych i prywatnych, ze stowarzyszeń, organizacji pozarządowych)* niż mężczyźni, a mężczyźni korzystają z większej liczby *grup wsparcia oraz stowarzyszeń związanych z aktywnością rekreacyjną czasem wolnym* niż kobiety.

Różnice występowały między sytuacją zawodową uczestników: 66,7% było bezrobotnych lub szukało pracy, a 33,3% pracowało. Zatem populacja, która uczestniczyła w badaniach

o niskim poziomie wykształcenia i miała ponad 30 lat, była bezrobotna. Dane te pokrywają się z innymi wcześniejszymi badaniami (García i García, 2008; Izquierdo, 2008), które sugerują, że na bezrobocie mają wpływ cechy osobowe, takie jak szkolenie lub doświadczenie zawodowe, a nie tylko czynniki zewnętrzne, takie jak kryzys gospodarczy. Należy wziąć to pod uwagę podczas interwencji zawodowej, ponieważ bezrobocie u osób w wieku powyżej 45 lat w długich okresach może działać jako zmienna pośrednicząca w „postawach zawodowych”. Osoby o tym profilu mogą przypisywać zewnętrzne przyczyny bezrobocia i nie podejmować działań związanych z poszukiwaniem pracy (Rus, 2012). Zaleca się skierowanie osoby o tych cechach do programów poradnictwa pracy, które sprzyjają zmianie postaw u osób powyżej 45 roku życia. Ta zmiana może zwiększyć możliwości szkolenia i pracy danej osoby oraz zmniejszyć ekonomiczne i społeczne koszty bezrobocia.

Jeśli chodzi o kompetencje i umiejętności ocenione w badaniu, zostały one podzielone na kompetencje / umiejętności związane z „używaniem ICT (technologii informatycznych) w życiu codziennym”, „bezpieczeństwem” oraz „hobby i pasjami”.

Średnia uzyskana w sekcji „używanie ICT (technologii informatycznych) w życiu codziennym” wyniosła 2,6, co wskazuje, że uczestnicy mieli przeciętny poziom kompetencji w tej dziedzinie. Należy wspomnieć, że uczestnicy mają dobry poziom kompetencji / umiejętności w zakresie korzystania z platform takich jak WhatsApp (3,7) lub YouTube (3,6). Stwierdzamy zatem, że **pozytywnym mechanizmem dostępu do populacji w wieku powyżej 30 lat z niskim poziomem wykształcenia mogą być wiadomości lub grupy rozpowszechniające Whatsapp, a także reklamy w kanałach YouTube**. Suárez, B. (2018) podkreśla, że narzędzie Whatsapp umożliwia wsparcie w procesie nauczania-uczenia się, sprzyja skutecznej komunikacji oraz dostępowi i wymianie informacji oraz motywacji użytkowników. Aby pracować nad brakami szkoleniowymi, zaleca się również korzystanie z platformy YouTube, ponieważ zawiera ona wiele filmów szkoleniowych i samouczków, które mogą być odtwarzane niezależnie przez populację docelową, w celu poprawy ich samoświadomości i ciągłego szkolenia. Inne badania wskazują, że YouTube jest użytecznym narzędziem do zarządzania treścią, zakładania społeczności edukacyjnych i oferowania szkolenia w zakresie różnych umiejętności (Ramírez-Ochoa, 2016). Zaleca się **kontakt z grupą docelową za pośrednictwem telefonów komórkowych, ponieważ wykazali oni wyższy poziom kompetencji w tej dziedzinie**.

Średnia uzyskana w kategorii „bezpieczeństwo” wyniosła 2,2, więc uczestnicy wykazali niski poziom kompetencji / umiejętności w tej dziedzinie. Dlatego zaleca się, aby specjaliści zajmujący się edukacją osób powyżej 30 roku życia najpierw ocenili stopień bezpieczeństwa haseł uczestników i dostępu do kont, a następnie udzielili praktycznych porad w celu zwiększenia bezpieczeństwa ich kont. Badania pokazują, że największe przypadki phishingu mają miejsce na Paypal lub Facebooku (Haro, 2011). Zaleca się, aby specjalista wziął pod uwagę następujące aspekty w celu zwiększenia „bezpieczeństwa technologicznego” populacji docelowej:



Erasmus+

Współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+



is better life

Bezpieczeństwo technologiczne. Zalecenia
Używaj haseł bezpieczeństwa: w hasła umieszczaj litery, cyfry i inne symbole.
Używaj programu antywirusowego.
Zabezpiecz sieci: użyj dobrego firewalla, aby chronić dostęp do sieci prywatnej.
Chroń swoje WiFi za pomocą hasła bezpieczeństwa.
Uważaj na bezpłatne sieci publiczne.
Aktualizuj komputer i telefon komórkowy.
Bądź świadomy publikacji w sieciach społecznościowych.
Utwórz kopię zapasową danych.
Nie zgub swojego telefonu komórkowego.

Średnia uzyskana w zakresie umiejętności i kompetencji związanych z hobby i pasjami wyniosła 2,4. Ważne jest, aby wspomnieć, że osoby powyżej 30. roku życia o niskim poziomie wykształcenia nie mają dobrego poziomu kompetencji i umiejętności w zakresie gier wideo: **dlatego nie zalecamy metod uczenia się przez całe życie przy użyciu gier wideo** w tej grupie docelowej. Zalecamy ocenę różnych zainteresowań i pasji grupy, ponieważ mogą one być sposobem na włączenie nowych umiejętności, postaw lub wiedzy niezbędnych w ciągłym szkoleniu uczestnika.

Jeśli chodzi o potrzeby edukacyjne, wyniki pokazują, że duży odsetek uczestników odnosi się do potrzeb edukacyjnych związanych z „bezpieczeństwem” (30,76%): w takich przypadkach zalecamy skorzystanie z wyżej wymienionych porad, sprawdzenie telefonu komórkowego i hasła do adresu e-mail, itp., a także szkolenia dotyczące znaczenia bezpieczeństwa technologicznego. Dla tych, którzy wspomnieli, że mają potrzeby związane z „informacją i znajomością danych” (23,07%), zalecamy ocenę, które dane lub informacje chcą poprawić, w celu przygotowania zindywidualizowanego planu dostosowanego do ich potrzeb lub skierowania na usługę, która pozwala im przejść właściwe szkolenie. Dla uczestników zgłaszających trudności związane z „komunikacją i współpracą” (20,51%) zalecamy korzystanie z grup warsztatowych na temat „umiejętności społecznych”, „asertywnej komunikacji” i „rozwiązywania konfliktów”.

41% uczestników odpowiedziało, że chciałoby korzystać z technologii żeby uczestniczyć w kursach online lub odpowiednio wyszukiwać informacji. W tym celu zaleca się, aby specjalista pracujący z grupą docelową najpierw ocenił, którymi kursami uczestnicy są zainteresowani (szkolenia, hobby, zainteresowania itp.) i zaoferował zasoby dostosowane do ich potrzeb. Istnieje wiele podmiotów oferujących kursy na odległość przez Internet, takich jak centra kształcenia i szkolenia zawodowego, uniwersytety, stowarzyszenia lub administracja publiczna. Dla osób, które chcą poprawić umiejętność wyszukiwania informacji, zaleca się współpracę (w grupie rówieśniczej) przy tworzeniu symulacji. Ważne jest tutaj przeprowadzenie wyszukiwania przy użyciu słów kluczowych w meta-wyszukiwarkach, takich jak „Google” lub „Yahoo”.

25% uczestników wspomniało, że chce wykorzystywać nowe technologie do działań związanych z kwestiami pracy. W takich przypadkach zaleca się przygotowanie zindywidualizowanego planu dotyczącego orientacji na pracę, aby zidentyfikować konkretne potrzeby uczestnika. Następnie należy zaoferować indywidualną interwencję w celu poprawy umiejętności poszukiwania pracy i grupowe warsztaty związane z „Aktywnym poszukiwaniem pracy”.

Z drugiej strony, gdy zapytano uczestników: „Gdzie zwykle szukasz informacji o swoich pasjach / hobby?”, Większość respondentów odpowiedziało, że w „serwisach społecznościowych” (11/18): te dane wskazują, że **należy zalecić korzystanie z serwisów społecznościowych** takich jak Whatsapp, Facebook czy Instagram, **aby uzyskać dostęp do grupy docelowej w kwestiach związanych z hobby i pasjami.**

Ostatnie pytanie w kwestionariuszu („Jak często używasz tych źródeł?”) zawiera informacje o tym, jak uzyskać dostęp do grupy docelowej, ponieważ najwyższy uzyskany wynik dotyczy usług zatrudnienia (3,2), takich jak stowarzyszenia, organizacje pozarządowe lub firmy; następnie służby socjalne (2,8) i publiczne służby zatrudnienia (2,5). Dlatego **te trzy zasoby są jednym z kluczowych punktów dostępu do uczestników w wieku powyżej 30 lat o niskim poziomie wykształcenia.** Należy wspomnieć, że dane te mogą być zdeterminowane wysokim odsetkiem osób bezrobotnych, które uczestniczyły w badaniu (66,7%).

Poniżej znajdziesz więcej wniosków i zaleceń dotyczących (1) „Specyfiki nauczania i uczenia się dorosłych”, (2) „Metodologii edukacji dorosłych” oraz (3) „Bezpieczeństwa IT”.

II. TEORETYCZNE RAMY I METODYKI

II.1 Specyfika nauczania i uczenia się dorosłych

II.1.1 Edukacja dorosłych

Głównym celem edukacji osób dorosłych jest umożliwienie pełnego funkcjonowania jednostki w grupie społecznej. Dotyczy to osoby dorosłej, która umożliwi tojej integrację ze środowiskiem oraz aktywizację.

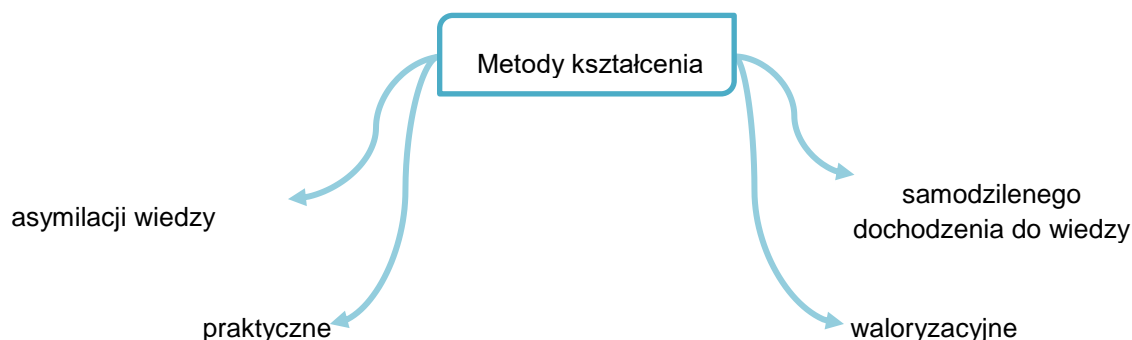
Tempo faktycznego starzenia się człowieka jest w głównej mierze zależne od indywidualnych cech biologicznych, a także stylu życia, kultury, doświadczeń z całego życia. Dlatego też ważne jest wykorzystywanie ćwiczeń mających na celu rozwój umiejętności intelektualnych, a tym samym poprawienie zdolności motorycznych, postrzegania oraz pamięci wśród osób starszych.

Edukacja dorosłych ma swoją specyfikę i opiera się na bogatym doświadczeniu, wiedzy i przekonaniach. Dorosli często mają trudności z nauką nowych treści, ponieważ stale konfrontują je z porządkiem świata i nawykami myślenia. Dlatego ważne jest również dostosowanie metod edukacyjnych do indywidualnych predyspozycji dorosłych.

II.1.2 Metody, formy, techniki nauczania

Metoda to świadomy i konsekwentnie stosowany sposób postępowania ukierunkowany na osiągnięcie określonego celu, zestaw celowych działań i środków lub metodę badań naukowych nad rzeczami, zjawiskami lub regułami stosowanymi w badaniu rzeczywistości. Wincenty Okoń, pisząc o metodach nauczania, stosuje koncepcję metody nauczania-uczenia się. Wśród różnych, znanych nam metod kształcenia, Wincenty Okoń wskazuje na cztery grupy, w każdej z tych grup przeważa jedna aktywność nad innymi, co zdaniem autora, narzuca fakt, że podział ten nie ma charakteru rozłącznego.

Ilustracja 1. Podział metod edukacji



Źródło: Opracowanie własne, na podstawie W. Okon, Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej, Warszawa 2003

Metody i formy kształcenia osób dorosłych w obszarze technik informacyjnych mają charakter praktyczny i teoretyczny. Metody teoretyczne to głównie wykłady, dyskusje, konwersatoria, za pomocą których zapoznajemy się z nowymi zagadnieniami, terminami, pojęciami. Dla osób dorosłych ta forma musi być bardzo czytelna, jasna, zrozumiała, a jednocześnie atrakcyjna pod względem prezentacji, ponieważ osoby dorosłe obciążone

bagażem doświadczeń mają zarówno większe wymagania i oczekiwania, jak i możliwości koncentracji i zapamiętywania. Każdy wykład powinien być wzmocniony zdjęciami, filmikami, wykresami, diagramami, animacjami. Dodatkowo przekaz mogą wzmocniać anegdoty, czy zabawne porównania. Osoby dorosłe powinny być zaangażowane w trakcie części teoretycznej poprzez rozmowy, metody aktywizujące np. burza mózgów, analiza SWOT itp.

II.1.3 Uczenie na odległość osób dorosłych jako innowacyjna metoda nauczania

Metody kształcenia w kursach zdalnych powinny być skorelowane z celami i treściami kształcenia. Dla wielu osób po 30 roku życia przystosowanie się do cyfrowego świata jest problemem bo wymaga wyzbycia się starych sposobów myślenia i postępowania. Zdecydowaną satysfakcją jest osiągnięcie możliwości funkcjonowania w świecie wirtualnym, w przestrzeni zarezerwowanej dla generacji młodszej. Uczestniczenie w kursach zdalnych przez osoby dorosłe może przynieść następujące korzyści:

- Rozwój kompetencji związanych z obsługą nowych mediów w tym opanowanie elementarnego słownictwa informatycznego (przełamywanie lęków i barier w tym obszarze).
- Wytworzenie nawyku samokształcenia w tym rozwój myślenia krytycznego i twórczego związanego z umiejętnością wyszukiwania i selekcjonowania treści (wyrównywanie szans edukacyjnych).
- Możliwość poszerzenia wiedzy i zainteresowań bez wychodzenia z domu i niemal niezależnie od stopnia sprawności fizycznej (rozbudzanie ciekawości poznawczej).
- Rozwój w obszarze komunikacji z innymi użytkownikami sieci (obsługiwanie poczty elektronicznej, obsługiwanie portali społecznościowych, korzystanie z programów do komunikacji zdalnej typu SKYPE).

II.1.4 Bariery uczenia się dorosłych

Człowiek współczesny funkcjonuje mimowolnie w społeczeństwie tzw. z informatyzowanym, korzystającym z nowoczesnych technik informacyjnych. Systemy informatyczne decydują o codziennym funkcjonowaniu, komforcie, bezpieczeństwie. Starsze pokolenia w porównaniu z młodszym mają problem z przystosowaniem się do nowoczesnych technologii. Stary system edukacji, który polegał na systemie nauczyciel-uczeń, tzw. wiedzy podawczej, ogranicza zaufanie osób starszych do korzystania z nowoczesnych środków przekazywania informacji. Wirtualny świat jest dla wielu przedstawicieli tego pokolenia abstrakcją i odrzuceniem. Starsze osoby wolą kontakt z nauczycielem indywidualny, twarzą w twarz i mają znacznie większy opór przed publicznym komentowaniem kwestii w porównaniu z osobami młodymi. Edukacja zdalna może przynieść efekty jeżeli nie popełni się następujących błędów:

- brak wyraźnego celu ogólnego kursu i celi szczegółowych, a przez to niezrozumiała struktura kursu
- brak komentarzy, odniesień i interakcji w merytorycznej warstwie kursu
- zbyt obszerna część teoretyczna
- dostarczenie tekstów np. w formie pdf lub Power Point jako jedynej formy przekazu
- technicznie oraz merytorycznie słaba jakość materiałów umieszczanych na kursie

- niska ranga wiedzy i umiejętności prezentowanych w kursie w kontekście codziennych potrzeb uczestnika
- brak wyraźnego podziału przekazu ze względu na jego specyfikę
- brak dbałości o schludność wizualną i przejrzystość kursu
- brak stałego dostępu do sieci lub słaba jej przepustowość i awaryjność
- koszty związane z zakupem odpowiedniego sprzętu, oprogramowania i dostępu do kursu.

Aby zmotywować osoby starsze do zainteresowania kształceniem zdalnym należy uwzględnić następujące czynniki:

- wiedza na temat możliwości kształcenia zdalnego
- posiadanie umiejętności w zakresie ICT
- posiadanie sprzętu komputerowego
- posiadanie technicznych możliwości w zakresie dostępu do Internetu
- potrzeba komunikacji z ludźmi
- zapewnienie atrakcyjności kursu
- kursy dla każdego – minimalizacja przekazu
- brak ograniczeń w dojeździe do miejsca zajęć
- brak ograniczeń logistycznych – miejsca prowadzenia zajęć
- brak ograniczeń przestrzennych
- brak opłat uczestnictwa
- rozwój i promocja kształcenia zdalnego
- upowszechnianie edukacji zdalnej w zakresie nowych technologii.

II.1.5 Bariery i motywacja dorosłych do edukacji

Uważa się, że motywacja ma kluczowe znaczenie w edukacji. Motywy różnych grup są różne, w szczególności motywacja istotna jest w wypadku osób dorosłych. Czynnikiem, które wpływają na motywację są status społeczno-ekonomiczny, wiek, płeć, wykształcenie, wykonywany zawód, środowisko lokalne oraz czynnik geograficzny (miejsce zamieszkania – wieś/miasto/region). Starsi ludzie koncentrują się na zaspokajaniu wyższych potrzeb zgodnie z hierarchią piramidy Maslowa. Szczególnie ważna jest potrzeba samorealizacji, która występuje w środowisku postindustrialnym, czyli grupach społecznych zatrudnionych w usługach. Osoby zatrudnione w pierwszym i drugim sektorze mają niższe motywacje – wynika to z oddziaływań społecznych. Wyróżnia się motywację wewnętrzną i zewnętrzną:

- motywacja zewnętrzna: jest wywierana przez nacisk kontekstu i środowiska (np. wzrost poziomu języka wymaganego od osoby uczącej się).
- motywacja wewnętrzna: akt uczenia się sprawia przyjemność osobie uczącej się.

Oto niektóre z głównych impulsów, które zwykle motywują osoby dorosłe do nauki:

- poprawa możliwości pracy
- odnalezienie się w trudnej sytuacji
- utrzymanie pracy
- wzrost kwalifikacji
- potrzeba otrzymania pracy
- wniosek/ prośba pracodawcy

- wzrost prestiżu i chęć społecznego uznania wśród krewnych i znajomych
- bodźce od ludzi wokół
- dążenie do rozwoju osobistego
- czas wolny
- inwestycja w edukację
- bycie odpowiedzialnym obywatelem
- ciekawość, radość z wiedzy i nauki
- kontakt społeczny.

Kształcenie osób dorosłych spotyka na swojej drodze bariery edukacyjne, które dzielimy na 3 grupy: osobiste, sytuacyjne i instytucjonalne.

Bariery osobiste: są to bariery wewnętrzne, negatywne postrzeganie siebie jako osób wykształconych. Na przykład:

- demotywuujące doświadczenie szkolne
- brak motywacji
- strach przed powrotem do nauki
- wiek.

Bariery sytuacyjne: są to bariery zewnętrzne, o aktualnej sytuacji danej osoby w danym momencie. Na przykład:

- brak czasu (związany z obowiązkami rodzinnymi i pracą)
- brak pieniędzy lub wysokie koszty edukacji
- słaby transport do centrum edukacyjnego / budynku

Bariery instytucjonalne: przeszkody ustanowione przez instytucje

- brak przejrzystości
- brak informacji
- brak właściwych programów
- niesatysfakcjonujący harmonogram

II.2 Metodologia edukacji dorosłych

II.2.1 Współpraca sieciowa – cechy charakterystyczne

Networking wywodzi się z nauk o zarządzaniu, ale dotyczy też działalności specyficznych dla nauk technicznych. W zarządzaniu, współpraca sieciowa pozwala na przydzielanie zadań, co ułatwia dostęp utalentowanym, kreatywnym ludziom, którzy chętnie angażują się w rozwiązywanie trudnych problemów i wyzwań. Charakterystyczne cechy to współpracy sieciowej to:

- budowanie partnerstwa
- dzielenie się umiejętnościami, technologią i infrastrukturą
- wspólne korzyści
- większa wydajność operacyjna
- bardziej efektywne niż w przypadku indywidualnego działania wykorzystanie umiejętności

- dostęp na poziomie podstawowym do tej samej puli zasobów ludzkich, technicznych i finansowych
- innowacje w podejściu do problemów i wyzwań
- jednolity rozkład zadań
- redukcja ryzyka
- szybki przepływ informacji.

Współpraca międzyorganizacyjna / sieciowa to między innymi budowanie partnerstwa między przedsiębiorstwami, organizacjami i instytucjami funkcjonującymi na określonym obszarze oraz w określonych branżach, a także działanie w wirtualnej rzeczywistości przy wykorzystaniu narzędzi informatycznych.

Współpraca sieciowa w Internecie to działanie i tworzenie treści oraz korzystanie z nich jednocześnie przez wielu użytkowników. Szczególnym przypadkiem współpracy sieciowej jest realizacja edukacji na odległość (edukacji zdalnej).

Networking posiada również wady. Do najczęściej spotykanych możemy zaliczyć:

- nieporozumienia wynikające z braku bezpośredniego kontaktu
- brak spójności w efekcie końcowym
- opóźnienie dziśprac.


Współdzielenie się umiejętnościami, technologią i infrastrukturą, jest kolejną kluczową cechą przy realizacji współdziałania i współpracy sieciowej. Oferta współczesnego rynku narzędzi ICT w zakresie platform e-learningowych jest bardzo duża. W systemie komercyjnym możemy zakupić wybrany model lub skorzystać w systemie open source (darmowym) z proponowanej licencji. Platformy w systemie open source spełniają wymogi do realizowania kształcenia kursowego. Na świecie i w Polsce dużą popularnością cieszy się Platforma e-learningowa Moodle. Aktualnie „Moodle jest udostępniany jako otwarte oprogramowanie (*open source*) zgodnie z licencją GNU GPL” bez opłat. Platforma ta służy do nauczania i uczenia się. To system zarządzania treścią (CMS, Content Management System) wyspecjalizowany w e-learningu.

Warto na etapie planowania lub przygotowania kursów, szkolenia lub pisania projektu zakładać realne umiejętności potencjalnych użytkowników. Współcześnie nikt nie chce zaczynać od początku. Na kwestiach szeroko rozumianego IT muszą się znać współcześnie wszyscy (w różnym zakresie), bez względu na wiek, wykształcenie.

Na wspólną korzyść wpływają takie cechy jak:

- zapewnienie komfortu korzystania – w dowolnym czasie, miejscu
- zapewnienie atrakcyjności kursu
- brak ograniczeń przestrzennych
- brak opłat uczestnictwa
- kursy dla każdego – minimalizacja przekazu
- brak ograniczeń w komunikacji dojazdu do miejsca zajęć
- brak ograniczeń logistycznych – miejsca dla prowadzenia zajęć.

Możliwość korzystania z kształcenia bez względu na odległość to wyjątkowy komfort zarówno dla uczestników, jak i prowadzących szkolenie. To komfort związany z dowolnym czasem zajęć, jak i miejscem ich prowadzenia, bez ponoszenia dodatkowych kosztów



związanym z dojazdem, jak i czasem poświęconym na dojazd. Ta forma to korzyść w zakresie komunikacji bez ograniczeń. Cecha ta odnosi się do minimalizacji ponoszonych kosztów.



Erasmus+

Współfinansowany
w ramach programu
Unii Europejskiej Erasmus+



is better life

III. “OPIS METODYKI Z WYKORZYSTANIEM WNIOSKÓW Z PROWADZONYCH BADAŃ ORAZ PROPOZYCJI PRAKTYCZNEGO WYKORZYSTANIA WYPRACOWANYCH MODELI I STYLÓW W UCZENIU OSÓB DOROSŁYCH”

III.1 WPROWADZENIE

Pytanie: Jak skutecznie i efektywnie uczyć osoby dorosłe, które posiadają różnego rodzaju trudności?

Badania oraz analizy wykonane przez Grantobiorcę koncentrowały się na wypracowaniu metodyki nauczania, która spełniałaby następujące wymagania:

1. formy i sposoby nauczania mają wysoką efektywność wynikającą z wykorzystania:
 - najnowszych osiągnięć andragogiki,
 - doświadczeń Grantobiorcy w zakresie skutecznych metod zachęcenia do uczestnictwa w uczeniu się oraz atrakcyjnych metod tego uczenia,
 - odpowiedniego wykorzystania w nauczaniu metod i narzędzi ICT,
 - wdrażania także na etapie szkolenia zdobytych na szkoleniu umiejętności i kompetencji;
2. nauczanie ma wysoki stopień efektywności także dla osób posiadających różnego rodzaju trudności;
3. rezultat cechuje duża możliwość szerszego wykorzystania.

Proponowany rezultat (opracowane rozwiązanie) łączy tradycyjną metodę nauczania stacjonarnego (w mniejszym stopniu) z nauczaniem na odległość (w większym stopniu).

III.2 OPIS REZULTATU

Posiadane przez Grantobiorcę informacje i doświadczenia oraz z dane otrzymane w trakcie przeprowadzonych na potrzeby projektu badań doprowadziły do wypracowania następującego modelu nauczania osób dorosłych w tym osób z różnego rodzaju problemami:

III.2.1 Zapewnienie jakości szkolenia – kryteria i sposoby realizacji

Lp.	Kryterium	Sposób realizacji
1.	Dorośli są autonomiczni. Muszą znać cele szkolenia	Cele i zakres treściowy szkolenia wynikają z przeprowadzonego badania potrzeb danej grupy słuchaczy.

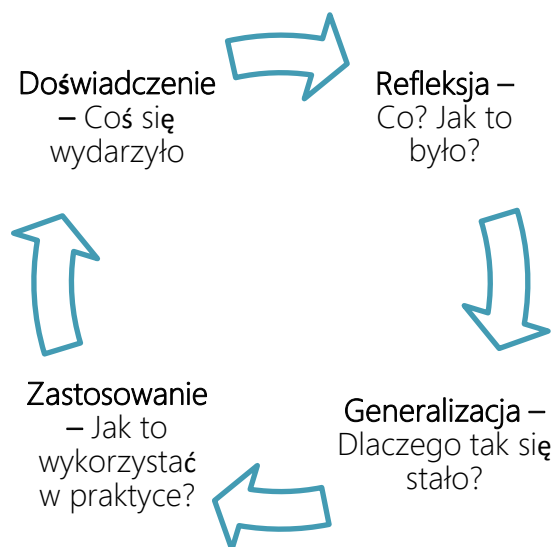
	i wewnętrznie się z nimi zgadzać.	
2.	Szkolenie jest skuteczniejsze, gdy uczestnicy mają wpływ na jego przebieg.	Równolegle z procesem nauczania prowadzony jest proces ewaluacji zajęć. Ewaluacji poddani są słuchacze oraz prowadzący zajęcia.
3.	Dorośli nie możemy zmusić do nauki. Do zdobywania nowej wiedzy muszą mieć wewnętrzną motywację.	Udział w szkoleniu jest dobrowolny. Niemniej warunkiem uczestnictwa jest: - czynne udzielanie wymaganych przez organizatora szkolenia informacji zwrotnych; - zaakceptowanie ram organizacyjnych i technicznych szkolenia opracowanych z uwzględnieniem opinii słuchaczy.
4.	Dorośli chętnie opierają naukę na własnych doświadczeniach i wiedzy.	Nauczanie nowych umiejętności powinno się odnosić do dotychczasowej wiedzy, umiejętności i doświadczeń, które przed szkoleniem powinny być zdiagnozowane (tzw. pretest).
5.	Dorośli są nastawieni na osiągnięcie celów. Powinni je zdefiniować lub poznać na początku procesu uczenia się.	Cele i zakres treściowy szkolenia wynikają z przeprowadzonego badania potrzeb danej grupy słuchaczy.
6.	Dorośli muszą widzieć adekwatność proponowanej im wiedzy do swoich zadań w pracy lub potrzeb osobistych.	W szkoleniu pokazuje się, jak zastosować nabyte umiejętności w praktyce; zadania do wykonania przez słuchaczy odnoszą się do ich konkretnych życiowych problemów lub często wykonywanych czynności. Zajęcia prowadzą trenerzy-praktycy.
7.	Dorośli chcą być traktowani z szacunkiem. Powinni mieć możliwość wyrażania swoich uwag i opinii oraz mieć pewność, że są słuchani.	Równolegle z procesem nauczania prowadzony jest proces ewaluacji zajęć. Oprócz pytań zamkniętych występują także pytania otwarte umożliwiające słuchaczom oraz prowadzącym zajęcia swobodną wypowiedź nt. szkolenia. Każdy etap ewaluacji kończy się syntetyczną informacją zwrotną adresowaną do słuchaczy o: – pozyskanych od słuchaczy informacjach; – wnioskach z nich wynikających dla organizatora szkolenia; – zmianach jakie zostaną wprowadzone w szkoleniu po danym etapie ewaluacji.
8.	Informacje stojące w silnej sprzeczności z dotychczasową wiedzą lub systemem wartości przyswajane są wolniej, wymagają praktycznych ćwiczeń nastawionych na zmianę postaw. Im bardziej zmiany dotyczą cech osobowościowych tym proces uczenia jest bardziej utrudniony.	Słuchacz ma możliwość indywidualnej pracy z trenerem szkolenia (konsultacje, pomoc bezpośrednia trenera w wykonaniu danego zadania itp.). Czas szkolenia, w tym czas na wykonanie poszczególnych zadań szkoleniowych jest odpowiednio długi i elastyczny (szkolenie umożliwia szkolonemu, w odpowiednim dla danej grupy szkoleniowej przedziale czasowym, swobodny wybór czasu nauki i czasu wykonania ćwiczeń/zadań).
9.	Dorośli wolą szkolenia nastawione na jeden problem i ćwiczenia prowadzone w niezbyt szybkim tempie. Zbyt	Czas szkolenia w tym czas na wykonanie poszczególnych zadań szkoleniowych jest odpowiednio długi i elastyczny (szkolenie umożliwia szkolonemu, w odpowiednim dla danej grupy

	duża ilość nowych informacji blokuje możliwość ich przyswojenia.	szkoleniowej przedziale czasowym, swobodę w wyborze czasu nauki i czasu wykonania ćwiczeń/zadań).
10.	Dorośli rzadziej podejmują ryzyko, boją się popełniać błędy. Pracują wolniej używając metody wglądu zamiast metody prób i błędów. Oczekują, że zadania, które otrzymali do wykonania będą omówione na zajęciach.	Trudniejsze ćwiczenia/zadania obudowane są dostępem do: <ul style="list-style-type: none"> – różnego rodzaju multimedialnych samouczków (np. w formie video); – przykładowych rozwiązań podobnych zadań. Suchacz ma możliwość skonsultowania swoich problemów dotyczących nauczanego materiału z prowadzącym zajęcia w ramach konsultacji. Po wykonaniu przez słuchacza każdego zadania otrzymuje on/ona od trenera informację zwrotną dotyczącą jakości wykonania zadania oraz możliwość jego pomocy w poprawie tego rozwiązania.
11.	Dorośli oczekują zaangażowania i bardzo dobrego przygotowania do zajęć.	Szkolenie prowadzone jest przez doświadczonych trenerów. Zajęcia prowadzone techniką e-learningu są systematycznie moderowane przez trenerów a uczestnicy mogą korzystać z form komunikacji bezpośredniej z trenerem i innymi słuchaczami poprzez: <ul style="list-style-type: none"> – zawarte w kursie fora dyskusyjne (komunikacja asynchroniczna); – wymuszaną w czasie szkolenia pracę grupową; – czaty lub spotkania video np. w pokojach w Zoom (komunikacja synchroniczna).
12.	Szkolenia dla dorosłych muszą być zorganizowane w taki sposób, by zapewnić wygodę psychiczną i fizyczną.	Organizator szkolenia spełni to kryterium spełniając kryteria 1-11. Ponadto szkolenie będzie w miarę możliwości dostosowane do preferowanych przez słuchaczy stylów uczenia się.

Ważnym elementem zapewnienia jakości szkolenia jest proces mentoringowy, którym objęty jest każdy uczestnik szkolenia.

III.2.2 Wskazówki dydaktyczno-metodyczne dla szkoleń ¹

III.2.2.1 Cykl uczenia się dorosłych według Davida Kolba



Źródło: opracowanie na podstawie D. Kolb: *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey 1984

Według metody proponowanej Davida Kolba osoba dorosła, aby efektywnie uczyć się powinna przechodzić przez wszystkie cztery fazy proponowanego cyklu.

Rozpoczęcie cyklu możliwe jest w dowolnym punkcie. Niektóre osoby, preferują najpierw zapoznanie się z teorią (faza zdobywania wiedzy), później zastanawiają się nad jej użytecznością (pragmatyka), następnie stosują ją w praktyce (doświadczenie) i wyciągają wnioski.

Proces dydaktyczny szkolenia powinien być skonstruowany tak, by uczestnik mógł swobodnie rozpocząć naukę na wybranym przez siebie etapie.

1. Doświadczenie. Uczestnicy doświadczają czegoś, mogą zaobserwować, w jaki sposób działają i jakie efekty to przynosi. Podczas szkolenia, inaczej niż w życiu, nadają temu przeżyciu strukturę. Możemy odwołać się do tego, co uczestnicy już przeżyli, bądź stworzyć nowe doświadczenia, jeśli takowych nie posiadają.
2. Refleksja. Moderator poprzez odpowiednie zadawanie pytań i prowadzenie dyskusji moderowanej pozwala grupie zanalizować, co się stało i dlaczego to nastąpiło. Na koniec dzieli się swoimi obserwacjami. To ważny etap, ponieważ grupa ma okazję „wygadać się”, osoba, która (ewentualnie) popełniła błąd ma okazję do autorefleksji i wyciągnięcia wniosków na przyszłość, podobnie jak pozostali członkowie grupy, którzy tego potrzebują.
3. Generalizacja. Grupa ma już własne wnioski. Teraz czas na skonfrontowanie ich z teorią. To część procesu, która w dużej części należy do trenera, choć i tutaj może

¹ W całości za: I. Kazimierska, I. Lachowicz, L. Piotrowska, *Uczenie się dorosłych – cykl Kolba*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014

on wykorzystać aktywność grupy, np. do spisania zasad postępowania, ważnych wniosków itp.. W tej części procesu trener pozwala grupie poznać, przypomnieć sobie, nazwać, zależnie od poziomu wiedzy teorię, która leży u podstaw wyjaśnienia zaobserwowanego zjawiska.

4. Zastosowanie. Teraz uczestnicy mają okazję przetestować nabytą wiedzę w praktyce. Pod okiem trenera sprawdzają czy potrafią zastosować nową wiedzę i wprowadzają ewentualne korekty. To etap, w którym dają sobie i dostają też od trenera dużo informacji zwrotnej.

Cykl można zacząć w dowolnym momencie, zależnie od preferencji uczących się, celu modułu oraz etapu szkolenia. Korzystając z takiej formy organizacji nauki trenerzy świadomie dostosowują metody do założonych celów i wykorzystują aktywność uczestników. Efektem jest nie tylko większa motywacja do nauki, ale także to, że uczestnicy częściej wykorzystują wypracowane sposoby działania w praktyce, bo przecież sami do nich doszli. To co "nasze" chętniej stosujemy.

III.2.2.2 Cykl D.Kolba a style uczenia się

*Cykl Kolba i odpowiadające im style uczenia się
wyróżnione przez P.Honey'a i A.Mumforda*



Aktywiści lubią działanie

1/ Lubią władzę i kontrolę, możliwość decydowania. 2/ Są „aktorami”, a nie obserwatorami. 3/ Lubią prowadzić innych. 4/ Lubią głębokie doświadczenia związane z podejmowaniem ryzyka. 5/ Aktywiści nie lubią bierności ani zadań wymagających przestrzegania porządku.

Podczas zajęć preferują: gry i symulacje; pracę w grupach; rozwiązywanie problemów; wywiady; studium przypadków; wizyty; zajęcia praktyczne; korzystanie z urządzeń technicznych; twórcze działanie; zadania otwarte; dokonywanie prezentacji; możliwość wyboru; samodzielnie odkrywanie prawdy; odgrywanie ról.

Refleksyjni lubią retrospekcję

1/ Lubią mieć czas do namysłu i na podjęcie decyzji. 2/ Przywiązują wagę do szczegółów. 3/ Potrzebują czasu i okazji do wymiany poglądów. 4/ Nie lubią bardzo uporządkowanych zadań. 5/ Nie lubią symulacji, w których nie mają czasu na myślenie.

Podczas zajęć preferują: pokazy; samoocenę; oglądanie scenek z odgrywaniem ról; uczenie się z doświadczenia; powtórzenia; czytanie; przysłuchiwanie się debacie; ocenę i analizę filmów; dyskusję (refleksyjną); badanie dowodów.

Teoretycy lubią idee

11/ Lubią teorie, modele, koncepcje, systemy. 2/ Preferują myślenie abstrakcyjne. 3/ Lubią dociekliwe pytania i intelektualny krytycyzm. 4/ Preferują logiczne, systematyczne i obiektywne podejście. 5/ Nie lubią aktywności nieuporządkowanej, z pozoru bezcelowej. 6/ Nie lubią zagłębiania się w uczucia.

Podczas zajęć preferują: tłumaczenie idei; korzystanie z idei w celach krytycznych; zadania zamknięte i uporządkowane testy; wyrażanie swoich idei; dyskusje (teoretyczne); zadania oparte na ideach; poświęcanie uwagi szczegółom; pytania teoretyczne takie jak: „co by się stało, gdyby?”; pracę teoretyczną; debatę.

Praktycy lubią widzieć sens

1/ Lubią działania związane z przyszłym zawodem, czyli praktycznymi umiejętnościami.

Podczas zajęć preferują: studia przypadków i przykłady; pokazy i ćwiczenia umiejętności praktycznych; zajęcia związane z zawodem; symulacje; pracę projektową; zajęcia i pytania praktyczne; odgrywanie ról; realistyczne rozwiązania problemów; wizyty; stosowanie teorii w praktyce.

Ze względu na specyfikę uczenia się dorosłych warto zajęcia z dorosłymi przygotowywać w oparciu o metodę partycypacyjną. Metoda ta wykorzystuje różne techniki aktywnego uczenia – pracę w grupach, burzę mózgów, symulację, dyskusję. Wykorzystywane w tym podejściu techniki aktywne zapewniają interakcję przekazywanych treści z doświadczeniem życiowym i zawodowym uczestników, łącząc teorię z praktyką. Trener/prowadzący/ jest w tym podejściu partnerem w procesie nauczania.

U podstaw szkolenia metodą partycypacyjną leżą następujące założenia: uczysz się z sytuacji, które mają dla Ciebie znaczenie; uczysz się w działaniu i aktywnie uczestnicząc w zajęciach; uczysz się z własnych doświadczeń przez rozwiązywanie problemów; uczysz się łącząc praktykę z teorią; uczysz się wtedy, gdy zdobyta wiedza znajduje wykorzystanie w pracy lub w życiu osobistym; uczysz się wtedy, gdy panuje przyjazna atmosfera; uczestnicy różnią się między sobą i preferują różne style uczenia się; uczysz się przez interakcję z innymi osobami.

Metoda partycypacyjna jest szczególnie przydatna w rozwijaniu umiejętności komunikowania się, współpracy, podejmowania decyzji, negocjacji, rozwiązywania problemów i konfliktów. Jest skuteczna w przypadku szkoleń, których celem jest zwiększenie kreatywności, nowatorskie rozwiązywanie problemów, zmiana postaw. Służy zwiększeniu zaangażowania uczestników.

III.2.1 Organizacja i realizacja szkoleń

Każde szkolenie, niezależnie od swojej tematyki, składa się z czterech etapów:

Etap 1 szkolenia: Nauczanie wprowadzające

Obejmuje nauczanie stacjonarne, wspomagane, o ile to celowe, elementami nauczania zdalnego. Ma na celu przygotowanie słuchaczy do efektywnego wykorzystywania szkolenia dla własnych potrzeb w tym do korzystania z narzędzi informatycznych i Internetu w zakresie niezbędnym do realizacji zasadniczego szkolenia tematycznego.

Organizacja i zakres etapu 1 szkolenia nie zależą od głównego tematu szkolenia.

Obejmuje on:

- 1. zapoznanie się słuchaczy ze sobą oraz z trenerami prowadzącymi zajęcia**, zbudowanie możliwie najlepszych relacji interpersonalnych w grupie; rozpoznanie oczekiwań słuchaczy oraz ich obaw;
- 1. wprowadzenie słuchaczy do procesu mentoringowego, w którym będą uczestniczyć**; słuchacz przystępując do procesu mentoringowego powinien znać zasady, w oparciu o które będzie przebiegał proces mentoringu oraz prawa i obowiązki stron. Bardzo ważnym elementem z punktu widzenia mentorowanego jest określenie, jakie cele słuchacz chce realizować. Przed rozpoczęciem programu mentoringowego osoba ucząca się powinna mieć wstępnie sformułowane cele, które chce osiągnąć. Cele słuchaczy powinny wynikać z odpowiedzi na następujące pytania:
 - czego nie wiem, czego nie rozumiem, co jest dla mnie niejasne?
 - czego nie potrafię?
 - czego nie chcę robić, czego się obawiam jako wyzwania?
- 2. podstawowe przygotowanie praktyczne słuchacza do aktywnego udziału w zajęciach** (o ile tego wymaga i bez zbyt pogłębionej podbudowy teoretycznej) w zakresie:
 - poznania podstawowych komunikatów lub słów w języku angielskim jakie mogą pojawić się w trakcie pracy z komputerem lub smartfonem (np. password, download itp.)
 - podstawowej obsługi smartfona i komputera (włączenie i wyłączenie urządzenia; zapewnienie urządzeniu zasilania prądowego; uruchomienie lub zamknięcie aplikacji);
 - instalowania/odinstalowywania aplikacji (chodzi o proste instalacje realizowane „najwyżej kilkoma kliknięciami”)
 - zakładania kont usług internetowych (minimum: konto pocztowe, konto Google, konto usługi Zoom) w tym przećwiczenie uproszczonych rejestracji do usług internetowych za pośrednictwem konta Google
 - posługiwania się pocztą elektroniczną (uruchomienie klienta pocztowego, odebranie poczty, napisanie i wysłanie listu także z załącznikiem)
 - podstawowa umiejętność posługiwania się komunikatorem video – rekomendowany jest komunikator Zoom (uaktywnienie kamery i mikrofonu, dołączenie do spotkania, przełączenie obrazu na własny ekran i na odwrót, korzystanie z czat-u, „podniesienie ręki”, zakończenie sesji);

3. **przeprowadzenie wstępnej ewaluacji szkolenia obejmującej w szczególności:** program szkolenia, sposoby jego realizacji, ramy organizacyjne i techniczne szkolenia w tym harmonogram szkolenia.

Etap 2 szkolenia: Nauczanie zasadnicze

Ten etap to nauczanie w danym zakresie tematycznym, realizowany jest w formie b-learningu (blended learning). W trakcie szkolenia komunikacja uczestników i trenerów między sobą odbywa się poprzez kontakt bezpośredni (w ramach spotkań stacjonarnych) oraz zdalnie poprzez:

- rozmowy telefoniczne (smartfon),
- pocztę elektroniczną (e-mail),
- platformę e-learningową (np. Moodle),
- video (rekomendowane wykorzystanie komunikatora Zoom).

Założenia organizacyjno-techniczne szkoleń są następujące:

1. każdy uczestnik szkolenia ma (lub ma zapewnioną) możliwość dotarcia do miejsca spotkań stacjonarnych;
2. każdy uczestnik szkolenia w okresie szkolenia dysponuje (lub ma zapewniony dostęp) do:
 - smartfona,
 - komputera lub tabletu z kamerą i mikrofonem,
 - Internetu;
3. spotkania stacjonarne przeznaczone są na:
 - uzupełnienie wiedzy i umiejętności nabytych przez słuchaczy w ramach szkolenia realizowanego zdalnie,
 - realizację mentoringu indywidualnego i mentoringu grupowego dla słuchaczy;
4. szkolenie e-learningowe składa się z ciągu modułów tematycznych;
5. szkolenie realizowane jest wg ustalonego harmonogramu dla poszczególnych modułów;
6. każdy moduł szkolenia e-learningowego realizowany jest z wykorzystaniem komunikacji:
 - synchronicznej – każda sesja szkolenia e-learningowego/m-learningowego rozpoczyna się i kończy się 15-20 minutowym spotkaniem uczestników szkolenia z trenerem w formie video (poprzez komunikator Zoom); aby efektywnie to działanie zrealizować konieczne jest tu ustalenie ze słuchaczami harmonogramu rozpoczynania i kończenia nauki z dokładnością do dnia/godziny/minuty dla każdego modułu szkolenia; wskazane jest, aby słuchacze z własnej inicjatywy lub w sposób naprowadzany przez trenera prowadzili spotkania video, wykorzystywane na dyskusje dotyczące tematyki kursu lub rozwiązywanych zadań;
 - asynchronicznej – uczestnicy samodzielnie lub w grupach realizują zadania materiału e-learningowego danej sesji; wskazane jest, aby słuchacze z własnej inicjatywy lub w sposób naprowadzany przez trenera prowadzili dialog na forach dyskusyjnych kursu e-learningowego, pisali do siebie listy elektroniczne itp.;
7. po każdym module e-learningowym realizowane jest spotkanie stacjonarne (patrz pkt. 3).

Etap 3: Wykorzystanie w praktyce nabytej wiedzy i umiejętności, pozyskiwanie doświadczeń

Ten etap to wdrażanie nabytej na etapie 2 wiedzy i umiejętności, realizowane w trakcie lub po zakończeniu etapu 2.

Zdobywanie doświadczeń uczestników szkolenia (słuchaczy) odbywa się poprzez wykonywanie zadań takich jak te występujące w otaczającej rzeczywistości, w tym za pomocą technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Przykładowe zadania wymagające zastosowania przez słuchaczy technologii informacyjno-komunikacyjnej to:

1. w zakresie komunikacji, m.in.:
 - prowadzenie rozmów przez telefon komórkowy,
 - korzystanie z poczty elektronicznej,
 - korzystanie z komunikatorów internetowych Zoom, Facebook, WhatsApp na urządzeniach: smartfon, komputer;
2. w zakresie edytowania dokumentów, m.in.:
 - wypełnianie i wysyłanie formularzy internetowych,
 - edytowanie i proste formatowanie dokumentu tekstowego,
 - wykonywanie prostych obliczeń i wykresów w arkuszu kalkulacyjnym,
 - tworzenie prostych prezentacji w edytorze prezentacji typu „PowerPoint”,
 - prosta edycja plików graficznych (np. za pomocą darmowego programu IrfanView),
 - odtwarzanie plików dźwiękowych i wideo;
3. w zakresie pozyskiwania informacji, m.in.:
 - umiejętność wyszukiwania informacji np. nt. załatwienia sprawy w urzędzie;
 - wyszukiwanie w serwisie YouTube itp. np. Samouczków;
 - umiejętność weryfikowania wiarygodności informacji (selekcja źródeł; porównywanie informacji na ten sam temat z różnych źródeł);
4. w zakresie stosowania dostępnych publicznych usług zdalnych (e-usługi), m.in.:
 - w służbie zdrowia (e-porada; e-recepta itp.);
 - rozliczanie podatków;
 - poszukiwanie pracy lub promowanie własnych usług.

Etap 4: Ewaluacja końcowa, mentoring po zakończeniu szkolenia

Proces ewaluacji szkolenia prowadzony jest w trakcie szkolenia. Składa się z dwóch części:

1. ewaluacji po każdym module szkolenia zasadniczego (etap 2);
2. ewaluacji końcowej obejmującej szkolenie jako całość.

Ewaluacja każdego modułu nauczania na etapie 2 oprócz pytań zamkniętych, zawiera także pytania otwarte umożliwiające słuchaczowi swobodną wypowiedź nt. szkolenia tak co do jego organizacji, przebiegu, jak i nauczanych treści merytorycznych. Ewaluacja każdego modułu nauczania zasadniczego kończy się syntetyczną informacją zwrotną adresowaną do słuchaczy o:

- pozyskanych od słuchaczy informacjach;
- wnioskach z nich wynikających dla organizatora szkolenia;
- zmianach jakie zostaną wprowadzone w szkoleniu po danym etapie ewaluacji.

Ewaluacja końcowa szkolenia będzie przeprowadzona w taki sposób, aby mogła stanowić podstawowe źródło informacji pozwalającej przygotować kontynuację mentoringu.

Mentoring stanowi integralną część szkolenia i służy podniesieniu jego jakości. Składa się z dwóch części:

1. mentoringu indywidualnego i grupowego, w postaci spotkań stacjonarnych, realizowanego w trakcie szkolenia;
2. mentoringu realizowanego dla słuchaczy w ramach projektu po zakończeniu szkolenia.

Głównymi celami mentoringu są:

- zwiększanie samodzielności i pewności siebie, poczucie bycia traktowanym podmiotowo,
- zwiększanie odpowiedzialności za własną sytuację zawodową i własny rozwój,
- podniesienie kwalifikacji,
- wzrost satysfakcji z osiągnięć,
- większe zaangażowanie w zadania, szczególnie te, których realizowania nauczył się od mentora,
- wzrost motywacji do pracy,
- możliwość dokonywania systematycznej, wspieranej przez „mistrza” autorefleksji nad własnym postępowaniem i rozwojem,
- nabycie/ wzmocnienie kompetencji społecznych,
- nabycie wiedzy i kompetencji ściśle odpowiadających specyfice pracy oraz potrzebom mentee,
- rozwój osobisty i zawodowy,
- zwiększenie wiary we własne możliwości, umiejętność uczenia się na błędach,
- zbudowanie lub wzmocnienie pozytywnego nastawienia.

IV. WNIOSEK

Pokolenia 30, 40 i 50-latków już wiedzą, że ich rozwój, zdobywanie nowej wiedzy, doskonalenie nowych kompetencji, korzystanie ze wszystkich możliwości bycia atrakcyjnym na rynku pracy i „na bieżąco” z innowacjami technologicznymi decydują o sukcesie zawodowym i osobistym. Jest to modne wśród przyjaciół i rodziny. Rzeczywistość wirtualna na dobre zagościła w życiu współczesnych ludzi.

Ta innowacyjna metoda jest praktyczną metodą ze względu na cywilizacyjną potrzebę funkcjonowania osób dojrzałych. W środowisku społecznym ma charakter odwrotnej resocjalizacji ze względu na płynną znajomość obsługi komputera przez młode pokolenie. Dlatego, aby nie zostać wykluczonym społecznie, osoby dojrzałe mają motywację i potrzebę ciągłego szkolenia umiejętności niezbywalnych w prawidłowym funkcjonowaniu.

BIBLIOGRAFIA

1. Bereźnicki F., *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2004
2. Boczukowa B., *Jak kształcić dorosłych, refleksje andragoga*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010
3. Ciesielski M., (red.), *Logistyka w biznesie*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2006
4. Czarkowski J.J., *E-Learning dla dorosłych*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2012
5. Haro, C. A. R. (2011). La Seguridad Informática. *Revista Ciencia UNEMI*, 4(5), 26-33.
6. García, A. M. y García, M. G. (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (2), 203-233.
7. Hejnicka – Bezwińska T., *Pedagogika ogólna*, Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008
8. <https://pl.wikipedia.org/wiki/Moodle> (dostęp: 20.06.2018)
9. Izquierdo, T. (2008). El desempleo en los mayores de 45 años. Jaén: CES.
10. Lantarón, B. S. (2018). Whatsapp: su uso educativo, ventajas y desventajas. *Revista de Investigación en Educación*, 16(2), 121-135.
11. Meger Z., *Zmieniająca się rola nauczyciela w warunkach przeobrażeń technologicznych* [w:], G. Durka, E. Murawska (red.), *Być nauczycielem – opiekunem – wychowawcą. Między teorią a praktyką*. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2012
12. Morbitzer J., Walancik M., *E-podręcznik. Vademecum dla odbiorców kursów elearningowych*, Wydawnictwo Naukowe, Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2018
13. Nowacki R., Adamska M., (red.), *Podejście innowacyjne w zarządzaniu przedsiębiorstwem.*, Difin, Warszawa 2010
14. Okoń W., *Treść, proces, metody wychowania*, [w:] *Pedagogika*, (red.)B. Suchodolski, PWN, Warszawa, 1985
15. Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2003
16. Paluchowski J., (red.), *Internet a psychologia*, PWN, Warszawa 2009
17. Plebańska M., *E-learning. Tajniki edukacji na odległość*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011
18. Ramírez-Ochoa, M. I. (2016). Posibilidades del uso educativo de YouTube. *RA ximhai*, 12(6), 537-546.
19. Rus, T. I. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, (8).
20. Zaczyński W., *Teoria wielostronnego kształcenia jako paradygmat współczesnej dydaktyki*, *Kwartalnik Pedagogiczny*” (1984)

21. Zieliński Z. E., Przegląd narzędzi informatycznych wspomagających tworzenie kursów (e-learning), Wyższa Szkoła Handlowa im. Bolesława, Markowskiego w Kielcach, Zeszyty naukowe 8, T. 2, Świętokrzyskie Centrum Edukacji na Odległość, Kielce 2008

Załącznik 1

KWESTIONARIUSZ LIFELONG LEARNING IS BETTER LIFE

INFORMACJE SOCJODEMOGRAFICZNE			
Wiek			
Płeć			
Sytuacja zawodowa	<input type="checkbox"/> Pracujący	<input type="checkbox"/> Bezrobotny/ bez zatrudnienia	<input type="checkbox"/> Poszukujący pracy

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE (OSTATNIE TRZY ZAJMOWANE STANOWISKA)

Stanowisko:			
Od (data):			Do (data):
Stanowisko:			
Od (data):			Do (data):
Stanowisko:			
Od (data):			Do (data):

WYKSZTAŁCENIE I SZKOLENIA

Poziom wykształcenia/edukacja formalna:

<input type="checkbox"/> Podstawowy
<input type="checkbox"/> Szkoła średnia ogólnokształcąca
<input type="checkbox"/> Szkoła zawodowa
<input type="checkbox"/> Stopień licencjata/ inżyniera
<input type="checkbox"/> Stopień magistra
<input type="checkbox"/> Stopień doktora
<input type="checkbox"/> inne (opisz):

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE

Proszę, zaznaczyć znakiem "X" wartość, którą uważasz za właściwą, zaczynając od "1", które oznacza "mam niskie umiejętności /niski poziom kompetencji" do "5", które oznacza "Mam duże umiejętności / wysoki poziom kompetencji".

UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJE	1	2	3	4	5
Używanie ICT (technologii informatycznych) w codziennym życiu					
Jak korzystać z komputera					
Jak korzystać z telefonu komórkowego					
Jak korzystać z e-maila na komputerze					
Jak korzystać z e-maila na smartfonie					
Jak używać Google żeby coś znaleźć					
Jak używać programu Word					
Jak używać Windows					
Jak korzystać z Facebooka					
Jak korzystać z Instagrama					
Jak korzystać z Twittera					
Jak korzystać z WhatsAppa					
Jak korzystać z Youtube					
Jak szukać pracy przez Internet					
Jak przesyłać zdjęcia do sieci ze smartfona					
Jak umówić wizytę (u lekarza, w urzędzie, itp.)					
Jak zainstalować nową aplikację na smartfonie					
Jak uczyć się online (kursy, itp.)					
Jak zamówić taksówkę poprzez aplikację (Uber, itp.)					
Jak używać Google Maps (lub innej mapy online lub systemu GPS)					
Bezpieczeństwo					
Jak być bezpiecznym w Internecie					
Jak ustawiać bezpieczne hasła do różnych kont (e-mail, konto w banku, itp.)					
Jak pobierać bezpiecznie z Internetu					



Jak zarządzać kwestiami związanymi z kontem bankowym (przelewy, sprawdzanie stanu rachunku, itp.)					
Hobbie i pasje					
Granie w gry video na komputerze					
Granie w gry video na smartfonie					
Jak kupować w Internecie					
Jak szukać zajęć rekreacyjnych					
Jak szukać lotów					
Jak zarezerwować pokój w hotelu					
Jak słuchać/ pobierać muzykę					
Jak oglądać serial i filmy					
Jak szukać kursów, tutoriali, aktywności pozwalających na naukę					

POTRZEBY EDUKACYJNE

Czego, według Ciebie, potrzebujesz się nauczyć w związku z umiejętnościami informatycznymi?

- Informacja i znajomość danych (przeglądanie, szukanie i filtrowanie danych, informacji i treści cyfrowych)
- Komunikacja i współpraca (wchodzenie w interakcje /dzielenie się za pomocą technologii cyfrowych)
- Tworzenie treści cyfrowych (opracowywanie treści cyfrowych i / lub programowanie)
- Bezpieczeństwo (ochrona urządzeń, dane osobiste i prywatność, zdrowie i dobre samopoczucie i / lub środowisko)
- Rozwiązywanie problemów (rozwiązywanie technicznych problemów, identyfikacja potrzeb i reakcji technologicznych)

Inne nie wymienione wyżej aktywności, jakie inne aktywności chciałbyś/ chciałabyś podejmować z użyciem technologii?

Jak myślisz, dlaczego kompetencje cyfrowe są użyteczne?

Gdzie zwykle szukasz informacji dotyczących twojego hobby/ twoich pasji?

Serwisy społecznościowe

Przeglądarki internetowe

Stowarzyszenia

Organy publiczne / administracja

Poprzez przyjaciół / rodzinę

Gazety

Inne (opisz):

Jak często używasz tych źródeł?

Proszę, zaznacz znakiem "X" wartość, którą uważasz za właściwą, zaczynając od "1", które oznacza "nigdy nie korzystam z tego źródła" do "5", które oznacza "zawsze używam tego źródła".

ŹRÓDŁA	1	2	3	4	5
Służby zatrudnienia (publiczne)					
Służby zatrudnienia (stowarzyszenia, NGO, firmy, itp.)					
Warsztaty technologiczne					
Stowarzyszenia związane w aktywnością rekreacyjną i czasem wolnym					
Służby socjalne					
Biblioteka					
Centra kulturalne					
Obiekty sportowe					
Grupy wsparcia					
Usługi dla osób powyżej 65 roku życia					
Stowarzyszenia rodziców					
Szkoły dla dorosłych					
Banki żywności					
Inne (opisz):					

PUBLIKACJA BEZPŁATNA

Publikacja sfinansowana z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+.

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska oraz Narodowa Agencja Programu Erasmus+ nie ponoszą odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

