



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Jak uczyć i aktywizować dorosłych z grupy 50+

na przykładzie kursów językowych  
i komputerowych dla dorosłych



c e s i e  
the world is only one creature



### **Zespół redakcyjny:**

Marcin Jakubowski, Aleksandra Wąsik, Izabela Dąbrowska-Hula, Bogdan Malisz, Sabine Roehrig-Mahhou, Carola Dierich, Thomas Korcz, Gregor Assfalg, Stefania Giambelluca, Maria Luisa Cerniglia, Alessandro Ferrante, Luca Cerruto, Monika Pokorná, Martin Pokorný, Petra Gletová, Lucás Látal.



**Niniejsza publikacja jest finalnym produktem projektu "Europa 50+", który jest częścią programu "Erasmus+". Celem projektu jest upowszechnianie metod aktywizacji i nauczania osób z grupy 50+.**

*"Wsparcie Komisji Europejskiej w powstaniu poniższej publikacji nie stanowi o poparciu dla zawartych treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów. Komisja nie bierze żadnej odpowiedzialności za informacje w niej zawarte."*

**Partnerzy projektu:**

- ZDZ Katowice (Polska)
- ALVIT - inovace a vzdělávání s.r.o. (Republika Czeska)
- Wisamar Bildungsgesellschaft gGmbH (Niemcy)
- CESIE (Włochy)

|   |           |
|---|-----------|
| WSTĘP.....  | 5         |
| KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA GRUPY DOCELOWEJ: OSOBY 50+.....              | 6         |
| <b>POZNAWANIE SIĘ I PRZEŁAMYWANIE BARIER .....</b>                  | <b>8</b>  |
| NAZWA METODY: PASZPORT DUSZY (PASSPORT OF THE SOUL).....            | 9         |
| NAZWA METODY: BINGO.....  | 10        |
| <b>OCZEKIWANIA UCZESTNIKÓW .....</b>                                | <b>12</b> |
| NAZWA METODY: BALON Z GORĄCYM POWIETRZEM (HOT AIR BALLOON).....     | 13        |
| NAZWA METODY: POCIĄG EKSPRESOWY .....                               | 15        |
| NAZWA METODY : CZTERY KĄTY (FOUR CORNERS) .....                     | 17        |
| NAZWA METODY : POCZTÓWKI (POSTCARDS).....                           | 19        |
| <b>ĆWICZENIA WZMACNIAJĄCE .....</b>                                 | <b>21</b> |
| NAZWA METODY: SAŁATKA OWOCOWA (FRUIT SALAD) .....                   | 22        |
| NAZWA METODY: ZIP, ZAP, BOING.....                                  | 24        |
| NAZWA METODY: KROWY I ZAGRODY (COWS AND BARNs).....                 | 25        |
| INNE METODY.....  | 27        |
| <b>WYBRANE METODY NAUCZANIA JĘZYKÓW OBCYCH .....</b>                | <b>28</b> |
| NAZWA METODY: NAUKA SŁOWNICTWA PRZY POMOCY LINKÓW.....              | 29        |
| NAZWA METODY: METODA SYTUACYJNA (SITUATION LANGUAGE TEACHING) ..... | 31        |
| NAZWA METODY: ODGRYWANIE RÓL (ROLE PLAY) .....                      | 33        |
| NAZWA METODY: METODA LUKASA (LUKAS METHOD) .....                    | 35        |
| <b>WYBRANE METODY NAUCZANIA INFORMATYKI.....</b>                    | <b>37</b> |
| NAZWA METODY: WEBINARIUM (WEBINAR).....                             | 38        |
| NAZWA METODY: KOMPUTER - TO PROSTE! (EASY IT).....                  | 39        |
| NAZWA METODY: ELASTYCZNE LEKCJE (FLEXI-LESSONS) .....               | 42        |
| <b>EWALUACJA.....</b>   | <b>44</b> |
| NAZWA METODY : PROGNOZA POGODY (FEATHER FORECAST) .....             | 45        |
| NAZWA METODY : CZTERY KĄTY (FOUR CORNERS) .....                     | 47        |
| NAZWA METODY : KONSTRUKTYWNE UWAGI (CONSTRUCTIVE FEEDBACKS).....    | 49        |
| NAZWA METODY: CEL EWALUACJI (TARGET FOR EVALUATION) .....           | 51        |
| <b>PROJEKT "EUROPA 50+ .....</b>                                    | <b>53</b> |
| PROJEKT „EUROPA 50+” .....  | 54        |

## **Wstęp**

Bezrobocie wśród obywateli Zjednoczonej Europy, będących w grupie 50+ to nie tylko jeden z największych problemów z punktu widzenia utraty pracy, ale także utraty możliwości spełniania się w dalszym życiu.

Rozwój demograficzny populacji europejskiej sprawia, że problem ten jest nawet bardziej globalny.

Ci właśnie ludzie potrzebują odnaleźć w sobie siłę aby nadal dokształcać się i być atrakcyjnym na rynku pracy. W momencie kiedy podjęli już tak trudną decyzję i pewni są tego, że chcą nauczyć się nowych umiejętności, to od nas nauczycieli wymaga się aby nikogo nie zniechęcić. To my też powinniśmy w taki sposób prowadzić zajęcia aby były one właściwe nie tylko pod względem merytorycznym ale spełniały także wszystkie oczekiwania uczestników.

Niniejsza publikacja przedstawia najlepsze narzędzia, które mogą być wykorzystane przez trenerów po to by byli bardziej zrozumiali przez uczestników kursów z grupy 50+.

Znajdziecie tutaj nie tylko opis narzędzi, wiele praktycznych przykładów, a także wiele użytecznych wskazówek dotyczących tego w jaki sposób osiągnąć wymagane rezultaty nauczania w rodzinnej i zabawnej atmosferze.

Uczenie się w starszym wieku jest ekscytującym doświadczeniem, przynoszącym wiele niezwykle cennych chwil w życiu. Ty jako trener, używając metod z przedstawionej publikacji, masz okazję doświadczyć tych cudownych momentów, widząc zadowolenie w oczach uczestników kursów.

## **Krótką charakterystyka grupy docelowej: osoby 50+**

Działania zmierzające do zwiększenia atrakcyjności i skuteczności kształcenia osób po 50 roku życia w sytuacji starzejących się społeczeństw Europy, stają się jednym z kluczowych działań w zakresie edukacji i kształcenia zawodowego i nabywania kompetencji kluczowych. Wydłużanie wieku emerytalnego powoduje, iż w większym aniżeli dotychczas stopniu placówki edukacyjne staną przed koniecznością dostosowania metod aktywizacji i nauczania tej grupy wiekowej.

Niestety, na co wskazują statystyki, aktywność edukacyjna osób 50+ jest niewielka. Według danych EUROSTAT średni wskaźnik udziału w nauce lub szkoleniu dla wszystkich krajów Unii Europejskiej wynosił w 2015 roku 5,7%, przy czym we wszystkich krajach partnerskich projektu kształtował się poniżej tej średniej (Polska: 0,8; Niemcy: 2,9; Włochy: 3,7; Czechy 4,0). Z tej perspektywy wymiana doświadczeń w zakresie kształcenia osób starszych, analiza możliwości usprawnienia tego procesu w połączeniu z działaniami aktywizacyjnymi nabiera głębszego znaczenia społecznego i ekonomicznego.

Podejmując takie wyzwanie musimy jednak pamiętać, że osoby po 50 roku życia nie stanowią grupy homogenicznej. Pomimo, iż różnorodne opracowania statystyczne ujmują je w jednej kategorii wiekowej i traktują łącznie, tak naprawdę mamy do czynienia z niezwykle różnorodną grupą o różnych oczekiwaniach, motywacjach, potrzebach.

Na potrzeby projektu jako podstawowy wyróżnik determinujący wybrano sytuację na rynku pracy osób po 50 roku życia. W tym kontekście możemy mówić o:

- osobach wciąż aktywnych na rynku pracy,

- osobach, które z racji wieku mogą być jeszcze aktywne zawodowo, lecz z różnych przyczyn pozostają bez zatrudnienia,
- osobach po zakończeniu kariery zawodowej – znajdujących się na emeryturze.

Każda z tych grup ma inne potrzeby, inne motywacje determinują ich zachowania w obszarze kształcenia ustawicznego. Potrzebują innych metod nauczania i innych sposobów aktywizowania i zachęcania do uczestniczenia w kształceniu.

Osoby aktywne zawodowo potrzebują odpowiednich i pożądaných na rynku pracy umiejętności i kompetencji, w celu utrzymania zatrudnienia lub rozwoju zawodowego. Nie potrzebują jednak dodatkowego impulsu, zachęty do uczestniczenia w kształceniu i procesie podwyższania swoich kompetencji.

Osoby bezrobotne i nieaktywne znajdujące się jeszcze w wieku aktywności zawodowej wymagają dodatkowych działań motywacyjnych i aktywizacyjnych poprzedzających sam proces kształcenia pozwalających zwiększenie wiary we własne możliwości, a przede wszystkim przełamanie obaw z tym związanych.

Motywacje i oczekiwania osób znajdujących się na emeryturze są zupełnie inne. Jeśli decydują się na udział w kursach, to raczej z przyczyn osobistych, np. wykorzystanie narzędzi elektronicznych do kontaktów z dziećmi lub wnukami.

Mając na uwadze powyższe rozróżnienia, dokonując opisu metody wypracowanej w ramach projektu, każdorazowo odnosimy ją do określonej podgrupy – dla której jest najbardziej efektywna i najbardziej zasadna do stosowania.



**Poznawanie się  
i przełamywanie barier**



## **Nazwa metody: Paszport duszy (Passport of the Soul)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody:**

Uczestnicy podzieleni są w pary. Obaj mają 5 minut aby zebrać jak najwięcej informacji jeden o drugim i zapisać je na wcześniej przygotowanych przez prowadzącego nauczyciela/ trenera formularzach paszportowych. Następnym krokiem jest zaprezentowanie zebranych informacji na temat swojego partnera całej grupie. Można też zaproponować narysowanie partnera na formularzu, w miejscu gdzie powinno być zdjęcie. To ćwiczenie pozwala uczestnikom poznać się. Zadawanie pytań dotyczących danych osobowych sprawia, że uczestnicy są zaciekawieni, a tym samym bardziej otwarci na innych.

### **Materiały**

Formularz paszportowy musi być przygotowany wcześniej, po to by zyskać na czasie. Użyj grubszego papieru (najlepiej kolorowego i w rozmiarze prawdziwego formularza). Z jednej strony powinny znaleźć się informacje dotyczące imienia, nazwiska, narodowości, itd., a z drugiej hobby, ulubiony kolor, piosenka, marzenia, itp.

### **Czas trwania: 30 minut**

### **Przebieg ćwiczenia:**

1. Trener/ nauczyciel dzieli grupę w pary
2. Jeden uczestnik wypełnia formularz na temat drugiego (od 5 do 10 minut każdy).
3. Każdy z partnerów przedstawia drugiego grupie.

## Nazwa metody: Bingo

### Do kogo skierowana jest metoda:

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### Opis metody:

Metoda ta pozwala na przełamywanie barier uczestników i wzajemne poznawanie się, Uczestnicy wstają z miejsc, podchodzą do siebie i rozmawiają ze sobą.

### Materiały:

- Kartki BINGO
- Długopisy i ołówki

### Czas trwania: 15 minut

### Przebieg ćwiczenia:

1. Przygotuj karty BINGO, po jednej dla każdego uczestnika, nie zapomnij o partiach materiału, ważnych z punktu widzenia programu kursu, np.:

|                                  |                       |                           |
|----------------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Ma brązowe oczy                  | Nie mówi po angielsku | Ma brata lub siostrę      |
| Lubi podróżować                  | Nie ma komputera      | Mieszka z dziećmi         |
| Ma rodzinę, która mieszka daleko | Lubi czytać           | Urodził się w innym kraju |
| Nosi okulary                     | Mówi dwoma językami   | Lubi ogrodnictwo          |
| Boji się komputera               | Ma smartfona          | Ma aparat cyfrowy         |

2. Rozdaj karty i ołówki. Wyjaśnij zasady gry i wytłumacz, że dzięki niej uczestnicy dowiedzą się o sobie więcej (w czym są podobni i czym się różnią).
3. Poinstruuuj graczy, aby wstali, wymieszali się między sobą i zaczęli wypełniać karty Bingo. Gracze mają 10 minut aby zadawać innym pytania z karty (np. jakiego koloru są twoje oczy? Czy mówisz po angielsku?...). Ponadto ich zadaniem jest zapisanie właściwego imienia w odpowiednim miejscu na karcie. Ten któremu uda się wypełnić swoją kartę jest zwycięzcą. Pamiętajmy jednak, że nie jest to ani wyścig, ani zawody.
4. Po około 10 minutach poproś uczestników zabawy aby wrócili na swoje miejsca. Zapewnij, że nawet jeśli nie udało się komuś wypełnić całej karty to i tak wszystko jest w porządku.
5. Odczytaj kilka odpowiedzi i zaprosz osoby, których one dotyczą na środek.
6. Rozpocznij dyskusję zadając następujące pytania:
7. Co zauważyliście?
8. Czy wiesz, że nie byłeś jedynym który...?
9. Jak czułeś się grając w tę grę?



Oczekiwania  
uczestników

## **Nazwa metody: Balon z gorącym powietrzem (Hot air balloon)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody:**

Metoda ta używana jest w celu zorientowania się czego spodziewają się uczestnicy, przeanalizowania ich potrzeb, sprawdzenia co motywuje ich do pracy, jakie widzą przeszkody oraz wyzwania. Jej rezultaty pozwalają prowadzącemu zaplanować program nauczania i zaadaptować go do potrzeb uczestników.

Każda część Balonu z gorącym powietrzem odnosi się do jednego z aspektów związanym z uczeniem się czegoś nowego.

- Balon odnosi się do tego co oczekujemy
- Ogień reprezentuje motywację
- Kabina pasażerów reprezentuje wyzwania

### **Materiały:**

Duża kartka papieru z rysunkiem balonu (Hot air balloon). Każda część powinna być wyodrębniona i łatwo zauważalna.

### **Czas trwania : 30 minut**

### **Przebieg ćwiczenia:**

1. Nauczyciel / trener prezentuje i objaśnia poszczególne części balonu.
2. Uczestnicy piszą na trzech kartkach swoje oczekiwania, co ich motywuje i jaki jest ich cel. Przyklejają je na poszczególne części balonu.

3. Nauczyciel/ trener odczytuje na głos poszczególne kartki całej grupie, zachęcając jednocześnie do rozwinięcia tematu.
4. Nauczyciel/ trener w razie wątpliwości objaśnia niezrozumiałe aspekty.

## **Nazwa metody: Pociąg ekspresowy**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody :**

Pociąg ekspresowy to nieformalna metoda, która pozwala uczestnikom uzmysłwić sobie na czym będzie polegała ich nauka, dostrzec czego mogą się obawiać, spodziewać, a co ich zmotywuje. Ponadto narzędzie to jest również przydatne do sprawdzenia poziomu wiedzy danej partii materiału. Pozwala ocenić czy to czego spodziewał się uczestnik pokrywa się z rezultatem końcowym, a także czy pokonał strach związany z nauką czegoś nowego. Jest to również przydatne narzędzie samooceny.

### **Materiały:**

- Duże kartki papieru
- Długopisy i ołówki
- Samoprzylepne kartki w takich ilościach jak ilość podgrup na jakie uczestnicy zostali podzieleni

### **Czas trwania : 15 minut**

### **Przebieg:**

1. Przygotuj większa ilość kartek z obrazkami lub rysunkami poszczególnych wagonów pociągu (każdy z osobna reprezentuje motywację, to czego spodziewamy się i nasze

obawy) .Uczestnicy będą mogli przyklejać samoprzylepne kartki na różne wagony.

2. Rozdaj samoprzylepne karteczki (każda z grup otrzymuje tylko jeden kolor karteczek) i długopisy. Wyjaśnij uczestnikom, że zabawa pozwoli im dowiedzieć się jak są podobni i czym się różnią.
3. Każdy uczestnik ma nie tylko odmienny cel, ale także inaczej przyswaja język obcy. Podczas gdy jeden może obawiać się, że będzie niezrozumiały, drugi może bać się, że to on nie będzie rozumiał innych. Na samoprzylepnych karteczka uczestnicy piszą o swoich obawach, motywacji i tego czego się spodziewają. Na koniec wspólnie z trenerem/ nauczycielem analizują rezultaty. Na podstawie wyników nauczyciel/ trener może zmodyfikować program nauczania.
4. Po około 10 minutach dyskusji w grupach uczestnicy przyklejają karteczki na odpowiednie wagoniki.
5. Trener może pomóc uczestnikom zadając dodatkowe pytania, np. :

Co sądzisz na temat swojego postępu w nauce języka?

Czego się obawiasz?

Co czujesz robiąc to ćwiczenie?

Co sądzisz na temat swojej pracy?

Co podoba ci się w twojej pracy?

Co sprawia, że czujesz się szczęśliwy?

itp.



## **Nazwa metody : Cztery kąty (Four corners)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody:**

Gra „Cztery kąty” pomaga trenerowi/nauczycielowi uzyskać wiedzę na temat oczekiwań uczestników poprzez zabawę i w bardzo szybkim czasie. Gra opiera się na rozbudowywaniu dialogu wokół podanego zestawu zdań. Prowokuje ona uczestników do refleksji i krytycznego spojrzenia na swoje dokonania.

### **Czas trwania : 15 minut**

Przygotuj wydrukowane zdania i rozdaj je uczestnikom lub napisz je na tablicy. Zrób to przed rozpoczęciem ćwiczenia.

### **Przebieg:**

1. Wyjaśnij zasady gry. Po odczytaniu każdego zdania, uczestnicy mogą zdecydować w jakim stopniu się zgadzają. Kąt nr 1 oznacza : jestem przekonany, że się zgadzam. Kąt nr 2: zgadzam się. Kąt nr 3 : nie zgadzam się. Kąt nr 4: kategorycznie się nie zgadzam . Przeczytaj głośno pierwsze zdanie i poproś uczestników aby podeszli do takiego kąta, który zgadza się z ich odpowiedzią. Zaproś uczestników do podzielenia się swoimi poglądami.

W zależności od ilości uczestników w grupie występują dwie opcje gry :

- a. Grupy liczniejsze: Poproś aby uczestnicy wymieszali się między sobą. Jeden z uczestników będzie robić notatki, a po pewnym czasie zaprezentuje rezultaty całej grupie.
  - b. Mniejsze grupy: Zadawaj pytania uczestnikom, którzy wybrali różne kąty: co kierowało ich wyborem, dlaczego wybrali taką odpowiedź, jak interpretują pytania, itp.
2. Będąc nauczycielem/ trenerem bacznie obserwuj, a nawet notuj odpowiedzi uczestników. Na koniec krótko je podsumuj i zapytaj uczestników czy chcieliby jeszcze coś dodać.

## **Nazwa metody : Pocztkówki (Postcards)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody :**

Obrazki potrafią powiedzieć więcej niż słowa. Przemawiają do naszej podświadomości, dlatego dzięki nim uczący się zyskują zupełnie nowy punkt widzenia dotyczący myślenia, a także swych odczuć.

### **Materiały :**

- Dowolne wybrane pocztówki
- Kartki samoprzylepne

### **Długość zadania : 15 minut**

### **Przebieg:**

1. Na środku sali połóż plik pocztówek. Ważne jest aby było widoczne, że uczestników jest więcej niż pocztówek.
2. Uczestników prosi się o wybranie 2 pocztówek z zestawu. Jedna ma przedstawiać ich życzenia, wyobrażenia i wszystko czego spodziewają się po kursie, druga natomiast ma wyobrażać obawy, wątpliwości wyzwania, itp.
3. Jeden po drugim, uczestnicy wyrażają i opisują swoje odczucia przez skojarzenia z pocztówkami przed całą grupą. Następnie umieszczają je na tablicy w dwu kolumnach. Te z lewej strony

mają odnosić się do tego czego się spodziewają, a te z prawej mają wyrażać ich obawy i wątpliwości.

Po ostatnim uczestniku przychodzi kolej na trenera/ nauczyciela, który przedstawia uczestnikom wg. planu, czego mogą się spodziewać, a także wyjaśnia i rozwiewa niepotrzebne obawy i wątpliwości.



**Ćwiczenia  
wzmacniające**

## **Nazwa metody: Sałatka owocowa (Fruit Salad)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody:**

Sałatka owocową jest grą, która pobudza uczestników zajęć. Można w nią grać na różne sposoby i na różnych stopniach trudności. Ponadto pomaga ona również przyswoić sobie nowe słownictwo.

### **Czas trwania : 10 minut**

### **Przebieg:**

1. Ustaw krzesła w kole. Krzesel jest o jedno mniej niż uczestników zabawy.
2. Każdy uczestnik dostaje kartkę z napisaną na niej nazwą owocu. Następnie w wszyscy uczestnicy siadają na krzesłach ustawionych w koło.
3. Jedna osoba, dla której zabrakło krzesła, staje po środku. Gra się rozpoczyna.
4. Trener po kolei wymienia głośno i wyraźnie nazwy owoców, za wyjątkiem tego, które ma osoba stojąca w środku. Następnie to właśnie ta osoba wypowiada losowo nazwę jakiegoś owocu. Uczestnicy posiadający na swoich kartkach właśnie ten owoc muszą szybko zamienić się miejscami. Osoba stojąca w środku także próbuje zająć wolne miejsce. Ten uczestnik, któremu nie uda się zająć wolnego miejsca idzie do środka.

5. Możliwe jest także użycie hasła: „Fruit salad”. Po nim wszyscy uczestnicy muszą zmienić miejsce.
6. „Sałatka owocowa ”umożliwia zarówno ćwiczenie wymowy jak i zapamiętanie słownictwa związanego z jednym tematem. Zabawa ta może dotyczyć wielu różnych tematów, nie koniecznie owoców.

## **Nazwa metody: Zip, Zap, Boing**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze.

### **Opis metody:**

Zip Zap Boing jest świetną zabawą na tzw. rozruszanie grupy. Może ona być grana na różne sposoby i na różnym poziomie trudności.

### **Czas trwania: 10 minut**

### **Przebieg:**

1. Ustaw uczestników w kole .
2. Jeden z uczestników rozpoczyna: patrząc na swojego sąsiada mówi: „Zip” i jednocześnie klaszcze w dłonie. Następna osoba robi dokładnie to samo, itd.
3. Następnym poziomem trudności jest „Zap”. Osoba, która mówi „Zap” wskazuje osobę, która chce „Zip”. Ten, z kolei patrzy w kierunku tych, którzy chcą mieć „Zap”, itd.
4. „Boing” zmienia kierunek „Zip” i gra toczy się w odwrotnym kierunku .W momencie kiedy ktoś otrzyma „Zip”, może zablokować grę powiedzeniem „Boing”.



## **Nazwa metody: Krowy i zagrody (Cows and Barns)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Krowy i zagrody jest metodą, która ma za zadanie pobudzić i zaktywizować uczestników. W grze tej pracuje się w parach. Oparta jest ona na trzech słowach: „cows”(krowy), „barns”(zagrody) lub „chaos”(chaos).

### **Czas trwania : 15 minut**

### **Przebieg:**

Podziel uczestników na „krowy” i „zagrody”. Potrzebujemy dwóch do stworzenia „zagrody” i jednego jako „krowę”. Tak więc, w każdej grupie występuje podział 2:1. Osoby tworzące „zagrodę” trzymają się za wyciągnięte do przodu ręce. Osoba, która jest „krową” staje pomiędzy nimi (tak jakby w zamkniętej zagrodzie). Na początkowym etapie gry każda zagroda ma tylko jedną krowę. Jedna osoba z wszystkich uczestników pozostaje wolna (nie jest ani „krową” ani „zagrodą”). To właśnie ta osoba jako pierwsza wydaje komendę. W tej grze są trzy komendy: zagrody, krowy, chaos. Istnieje możliwość zmiany komend na inne, które możemy dodatkowo utrwalić. Słowo „chaos” możemy również wymienić na inne, które jest bardziej odpowiednie w języku ojczystym uczestników.

W momencie kiedy uczestnicy usłyszą komendę „krowy”, wszystkie „krowy” opuszczają swoje zagrody i rozpoczynają poszukiwanie nowej. Dotyczy to również tej osoby, która nie jest ani „krową” ani „zagrodą”. To ta właśnie ta osoba wydaje komendę. Natomiast osoby, które tworzą „zagrodę” pozostają na swoich miejscach. Kiedy natomiast wydana zostaje komenda „zagrody”, uczestnicy, którzy je tworzą zaczynają tworzyć nowe „zagrody” z innymi uczestnikami. Gdy natomiast zostaje wydana komenda „chaos”, uczestnicy, którzy tworzyli „zagrody” starają się stworzyć nowe zagrody z innymi uczestnikami. Natomiast „krowy” poszukują nowej stodoły. Ten uczestnik, któremu nie udało się, wydaje komendę. Jako jedyny może być „krową” lub tworzyć „zagrodę”.

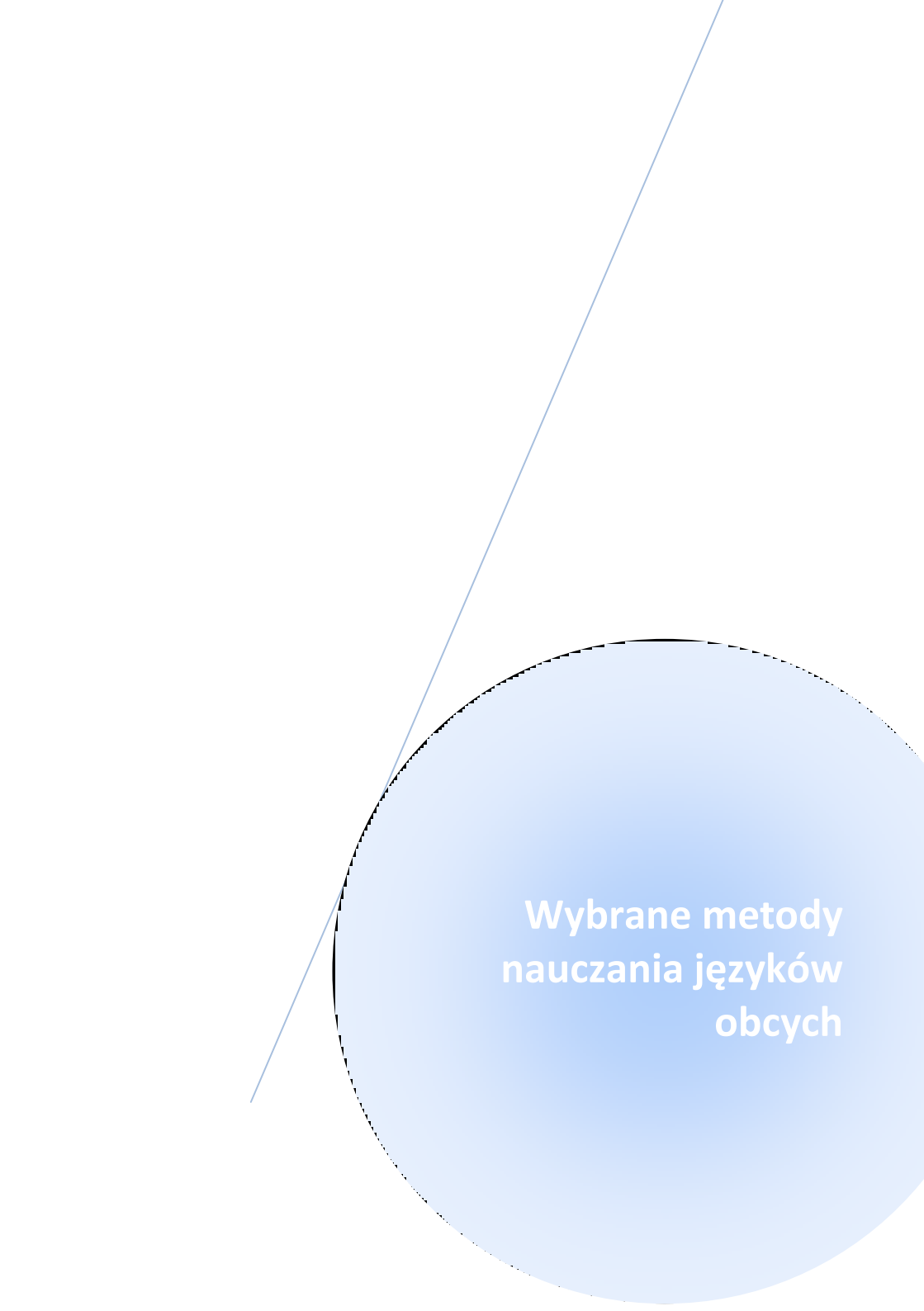
## **Inne metody**

### **Kim jestem?**

Na plecach każdego z uczestników przyczep kartkę z imieniem lub nazwiskiem sławnej osoby. Nie mogą one wiedzieć kim są. Następnie poproś uczestników, aby rozeszli się po pokoju i zadawali pytania dotyczące tych osób, których imiona lub nazwiska mają przyczepione do pleców. Muszą to być jedynie pytania proste, na które można odpowiadać jedynie „tak” (yes) lub „nie”(no). Gra kończy się w momencie kiedy osoby zgadną kim są.

### **Family members (członkowie rodziny)**

Przygotuj kartki z nazwami członków rodziny. Możesz też używać różnych rodzajów zawodów w połączeniu nazwami członków rodziny, takich jak Matka Farmer, Ojciec Farmer, Siostra Farmer i Brat Farmer, itd. Można też użyć nazw różnych zwierząt lub owoców. Każda rodzina powinna mieć czterech lub pięciu członków. Podaj każdemu z nich jedną z kart i poproś, aby wszyscy chodzili po pokoju. Wytłumacz, że kiedy zawołasz, „zjazd rodzinny”, wszyscy powinni jak najszybciej tworzyć „grupę rodzinną”.



**Wybrane metody  
nauczania języków  
obcych**

## **Nazwa metody: Nauka słownictwa przy pomocy linków**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Sukces związany z nauką słownictwa związany jest z tym w jaki sposób obce słowa zostają zapamiętane: czy odbywa się to na zasadzie skojarzeń czy poprzez zabawę. Postęp jest bardziej intensywny jeśli dany zasób słownictwa związany jest programem nauczania, a także wtedy gdy uczący może odnieść nowe słowa do swoich osobistych przeżyć. Metoda ta aktywizuje wcześniej nabytą wiedzę.

### **Czas trwania : włączona w zajęcia**

### **Przebieg:**

1. Zapytaj uczestników, czy znają podobne słowa w swoim ojczystym języku. Pomóż im stosując synonimy i antonimy. Zapytaj czy słowa w języku obcym są im znane. Uwaga! Przede wszystkim zwróć uwagę na zjawisko tzw. „false friends”.
2. Poproś uczestników, aby poszukali swoich własnych skojarzeń, np. spróbowali napisać zdanie łącząc dane słowo, na zasadzie skojarzenia z własnymi doświadczeniami. W przypadku osób starszych dobrze jest stosować anegdoty, informacje historyczno- kulturalne w celu zapamiętania nowego słownictwa. Innym sposobem jest tworzenie tzw. rodzin wyrazów.
3. Jeśli uczestnicy znają się wzajemnie, można wprowadzać nowe słownictwo dodając informacje dotyczące grupy. Można

wtedy używać imion własnych, np. „Mark chodzi popywać co tydzień”, albo „Mark spędza wakacje w Hiszpanii”. Uczestnicy wiedzą wtedy, że odnosimy się bezpośrednio do ich doświadczeń. Łatwiej jest im również zapamiętać nowe słowa. Należy jednak pamiętać aby nie wgłębiać się zbyt mocno w sferę prywatną uczestników.

## **Nazwa metody: Metoda sytuacyjna (Situation language teaching)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Metoda sytuacyjna pozwana na naukę języka obcego w oparciu o sytuacje z dnia codziennego, aktywuje ona również wcześniej zdobyte kompetencje językowe. Rolą trenera jest dostosować sytuacje do poziomu językowego uczestników.

### **Czas trwania : włączona w zajęcia.**

### **Przebieg:**

1. W metodzie sytuacyjnej mowa jest podstawą komunikacji, wspomagana nieformalnie tzw. językiem ciała.
2. Sytuacje, które sprawiają, że język obcy jest wprowadzony w użycie w klasie wspomagane są przez gesty, mimikę, wskazywanie, dotyk, zabawy obrazki, odgrywanie scenek. Wprowadza się też interesującą narrację, historyjki mówione lub pisane, a nierzadko współzawodnictwo, czy wspólne gry.
3. Sytuacje wybrane przez trenera mogą dotyczyć zwykłych spraw wziętych z kultury uczestników czy też kultury obcej. Mogą też wprowadzać uczestników w typowe sposoby reagowania w języku obcym. Sytuacje te mogą być wprowadzane i ćwiczone nie tylko w klasie, ale także w miejscach, w których zwykle mają miejsce: w restauracji, biurze podróży, centrum informacji turystycznej.

W przypadkach gdy mają one miejsce poza klasą, cel który uczestnicy mają osiągnąć jest zawsze widoczny i stymulujący.

4. W obecnych czasach olbrzymią pomocą jest Internet lub zwykły smartfon, dzięki którym możemy łatwo zaaranżować sytuacje podobne do tych wziętych z życia codziennego. Pomaga to zmniejszyć strach przed nieprawidłowym użyciem języka obcego i ma pozytywny wpływ na komunikację w języku obcym
5. Metoda ta ma jeszcze jeden, niewątpliwie pozytywny aspekt - wprowadza uczestników i trenera w pewien rodzaj relacji, która rozładowuje napięcie i działając obustronnie, ułatwia proces nabywania wiedzy i nauczania .



## **Nazwa metody: Odgrywanie ról (Role Play)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Metoda ta oparta jest na zasadach tzw. komunikatywnej nauki języka. W rzeczywistości, wg. Breen'a (1984) nauczyciel powinien dać pierwszeństwo zmieniającemu się procesowi uczenia się oraz jego psychologicznym i środowiskowym wpływom na uczestników zajęć.

Przez inscenizację i tworzenie różnych sytuacji i postaci, uczestnicy zaznajamiają się z pragmatyką języka obcego, i w tym samym czasie wzmacniają swoje umiejętności językowe, dobrze się przy tym bawiąc.

### **Potrzebne materiały :**

Zadaniem trenera jest upewnić się, że każdy uczestnik ma wystarczającą ilość miejsca. Ważne jest, aby trener miał również do dyspozycji tablicę, a uczestnicy długopisy, ołówki, kredki, mazaki, kartki papieru, kości do gry, kostiumy, peruki, bibułę, itp.

### **Czas trwania:**

Przeważnie długość tego typu zajęć to około 40 minut. Należy jednak pamiętać, że zależne jest to przede wszystkim od ilości uczestników.

### **Przebieg:**

1. Trener prezentuje uczestnikom kontekst historyjki oraz role, które będą potrzebne do inscenizacji scenki w klasie. W tym celu trener może użyć kart (np. przedstawiających sławne lub historyczne postaci), czy też innych rekwizytów (np. kostiumów) w celu przeprowadzenia ćwiczenia/ zabawy.
2. Trener prezentuje również gotowe „zdania lub wyrażenia”, jakie mogą być użyte przez uczestników do realizacji zadania. Dobrze jest gdy są one wypisane na tablicy i w ten sposób uczestnicy mogą łatwo z nich skorzystać w trakcie zabawy
3. Uczestnicy nie mówią innym w jaką postać mają się wcielać.
4. Jeden za drugim zadają sobie pytanie:
5. I: “Do you like ....?”(Czy lubisz..?)  
II: “Yes, I do” lub “No, I don't”(Tak/ Nie)
6. Po zebraniu informacji, uczestnicy powinni zgadnąć o jaką sławną postać chodzi.
7. Ćwiczenie powinno zakończyć się dyskusją, której celem jest poprawa ewentualnych błędów językowych, zarówno swoich jak i innych .

## **Nazwa metody: Metoda Lukasa (Lukas Method)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Metoda Lukasa jest ciekawą metodą, którą można użyć do ćwiczenia sprawności rozumienia ze słuchu, czytania i rozumienia.

### **Czas trwania:**

15 minut, w zależności od długości filmu.

### **Przebieg:**

1. Wybierz film z interesującą narracją i ciekawą fabułą (np. historię Amandy Todd). Przygotuj proste zdania ilustrujące film. Zdania powinny być umieszczone na ekranie w języku angielskim. Szybkość mowy jak i napisy w języku obcym nie mogą być ani zbyt szybkie, ani zbyt wolne. Pomoże to uczestnikom lepiej zrozumieć kontekst, a także skoncentrować się nie tylko na rozumieniu ze słuchu, ale także na czytaniu ze zrozumieniem.
2. Uczestnicy podzieleni są na kilku osobowe grupy. Każdy otrzymuje kartkę z pytaniami odnoszącymi się do sfilmowanej historii. Zadaniem jest przewidzieć następny krok/ scenę. Pytania na kartkach powinny być proste i jasno sformułowane, a jednocześnie, w zależności od treści zabawne, interesujące, czy też skłaniające do refleksji. Pozwólmy działać wyobraźni.

3. Pytania do uczestników łączą się z kolejnością scen filmu. Po każdej scenie należy zatrzymać film w celu wyjaśnienia niezrozumiałych kwestii. To także moment na pytania ze strony uczestników dotyczące rozumienia zarówno scen z filmu jak i napisów. Jest to też moment na przedstawienie ewentualnych, następnych scen, które przewiduje grupa.
4. Po projekcji filmu, cała grupa bierze udział w otwartej dyskusji i wymianie zdań. Zadaniem trenera jest zachęcić uczestników do mówienia w języku angielskim.



**Wybrane metody  
nauczania informatyki**

## **Nazwa metody: Webinarium (Webinar)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Webinarium to doskonałe rozwiązanie dla tych uczestników kursu, którzy osobiście nie mogą uczestniczyć w zajęciach, czy to z powodów zdrowotnych, warunków atmosferycznych lub innych. Metoda ta umożliwi uczestnictwo w zajęciach online. Jest to rodzaj wirtualnych zajęć, w których można brać udział każdy poprzez zastosowanie odpowiednich narzędzi (poprzez łącze internetowe).

### **Czas trwania: cała lekcji:**

#### **Przebieg:**

1. Ustaw wirtualną klasę i udostępnić ją każdemu z uczestników zajęć.
2. Innowacyjnością tej metody jest to, że może być ona użyta w każdym momencie czasu trwania kursu (może być przesłana online). Sprawia to, że wszystkie zajęcia są dostępne nawet wtedy gdy już się zakończyły. Wszystkie one przechowywane są w tzw. archiwum online.
3. Webinarium (czyli seminarium online) zostało przetestowane i rozpoczęło się. Metoda ta może być stosowana zarówno do zajęć komputerowych jak i nauki języków. W obu przypadkach sprawdza się.
4. Uczestnicy nie potrzebują żadnych dodatkowych materiałów, jedynie dostęp do Internetu oraz laptopy

## **Nazwa metody: Komputer - to proste! (Easy IT)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Osoby 50+ na zajęciach powinni czuć się komfortowo. Prowadzący powinien przekazywać treści prostym językiem, a nie żargonem technicznym. Należy tłumaczyć „krok po kroku”, starając się dostosować tempo zajęć do ich percepcji, możliwości i potrzeb.

Ważne, aby uświadamiać osobom starszym, że korzystanie z nowoczesnych technologii nie jest celem samym w sobie, lecz środkiem służącym poprawie jakości ich życia. Osoby cyfrowo wykluczone często nie zdają sobie sprawy z tego, że korzystanie z komputera i Internetu może im ułatwić rozwiązywanie problemów czy załatwianie spraw w codziennym życiu.

Osoby 50+ uczestniczący w warsztatach komputerowych z jednej strony są punktualni, zdyscyplinowani i ciekawi nowej wiedzy, z drugiej zaś – trochę niepewni. U niektórych można zauważyć zalęknione spojrzenia, zwątpienie, czasem bezradność i niepokój, czy zdołają to wszystko pojąć.

Od lat stosuję sprawdzony „przepis” na poprawę samopoczucia osób 50+, które rozpoczynają naukę obsługi komputera. Najczęściej na początku trzecich zajęć wymieniam wszystkie pojęcia komputerowe, które są już zrozumiałe dla wszystkich. Mówię, że wystarczyły tylko dwa spotkania, a umiemy uruchomić komputer poprzez włączenie trzech przycisków (listwa zasilająca, jednostka centralna i monitor), nieobce są nam takie pojęcia, jak:

ekran powitalny i system operacyjny Windows, a dalej – monitor, pulpit, pasek zadań, menu Start, obszar powiadomień. Rozumiemy już, czym jest klikanie, lewy i prawy przycisk myszki, scroll, plik, folder, ikona, przeglądarka internetowa, minimalizowanie, powiększanie, pomniejszanie oraz zamykanie okna programowego, pasek adresu internetowego i wreszcie – sam adres internetowy, zaczynający się od www. Najczęściej wszyscy w skupieniu słuchają, zgodnie przytakuje i widzę, jak czują się dumni ze zdobytej wiedzy. Zaczynają się pojawiać pierwsze uśmiechy satysfakcji. Wtedy dodaję, że w trakcie dalszej nauki będzie jeszcze lepiej, więcej się dowiemy i razem nauczymy. Bardzo ważne są takie wartościujące, a zarazem motywujące wypowiedzi. Zajmuje to nie więcej niż dziesięć minut na początku kolejnych zajęć, a osoby 50+ czują się bardzo podbudowane i zmobilizowane do dalszej pracy, wierzą w swoje możliwości i najważniejsze dostrzegają, że nauka zaczyna sprawiać im radość. Dzięki dobrej komunikacji z osobami 50+ trenerowi/ nauczycielowi udaje się pokonać barierę strachu przed komputerem, a także znacząco wzrasta samoocena uczestników kursu.

### **Czas trwania: całe zajęcia**

#### **Przebieg:**

1. Na początku każdego zajęcia, krótko przypominam to co przyswajaliśmy na zajęciach poprzednich i upewniam się czy wszystko zostało dobrze zrozumiałe. W ten sposób wzmacniam dalszą motywację do nauki, a także wiarę w siebie oraz satysfakcję
2. Ucząc nowych zagadnień staram się używać prostego języka (unikam technicznego żargonu). Trudniejsze zagadnienia wyjaśniam "krok po kroku", obrazując je przykładami wziętymi z życia. Na przykład kompresje plików przedstawiam na zasadzie analogii z „szafą i walizką”.



Przed skompresowaniem pliki zajmują dużo miejsca, podobnie jak ubrania w szafie przed spakowaniem ich do walizki. Po skompresowaniu ilość miejsca jakiej potrzebują jest znacznie mniejsza.

3. Zachęcam uczestników do pytań, jeśli mają wątpliwości lub czegoś nie rozumieją. Jeśli to konieczne, tłumaczę jeszcze raz, używając innych przykładów.
4. Każde nowe zagadnienie ćwiczę najpierw z całą grupą, a następnie uczestnicy przerabiają ćwiczenie samodzielnie, w parach lub grupach. Dzielenie się wiedzą powoduje, że wzrasta samoocena i dalsza motywacja do nauki.

## **Nazwa metody: Elastyczne Lekcje (Flexi-Lessons)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Elastyczne lekcje to metoda polecana szczególnie dla starszych osób, którzy nie posiadają żadnej wiedzy dotyczącej informatyki. Metoda ta pozwala opierać tematykę zajęć na tym, czego chcą uczestnicy kursu.

### **Czas trwania : 45 minut**

### **Wymagania sprzętowe:**

- tablice
- tablety dla uczestników

### **Przebieg:**

1. Elastyczne lekcje można zorganizować zarówno w formie spotkań przed kursem jak i jako pierwszy rozdział kursu.
2. Trener układa program zajęć tak, jak chcą tego uczestnicy.
3. Bardzo często zdarza się tak, że osoby starsze, które nie posiadają żadnej wiedzy informatycznej, boją się usiąść przed monitorem komputera. Dobrze jest więc aby na początku, w klasie nie było zbyt dużo sprzętu, a uczestnicy siedzieli raczej nieformalnie w grupie.

4. Zapytaj uczestników po co tu są, jakie są ich oczekiwania i czego chcą się nauczyć. Zbierz informacje i na ich podstawie ułóż program zajęć w ramach „Elastycznych lekcji”.

Następnie rozdaj tablety i w skrócie wyjaśnij ich działanie. Dobrze jest gdy każdy uczestnik otrzyma tablet, a jego cena skalkulowana jest w koszty kursu. W ten sposób uczestnicy będą mogli posługiwać się sprzętem, który znają również po zakończeniu kursu.



**Ewaluacja**

## **Nazwa metody : Prognoza pogody (Feather Forecast)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Doskonałe narzędzie ewaluacyjne, które można używać w wielu sytuacjach i do wielu tematów. Pomaga również rozeznać się w nastrojach jakie panują wśród członków grupy

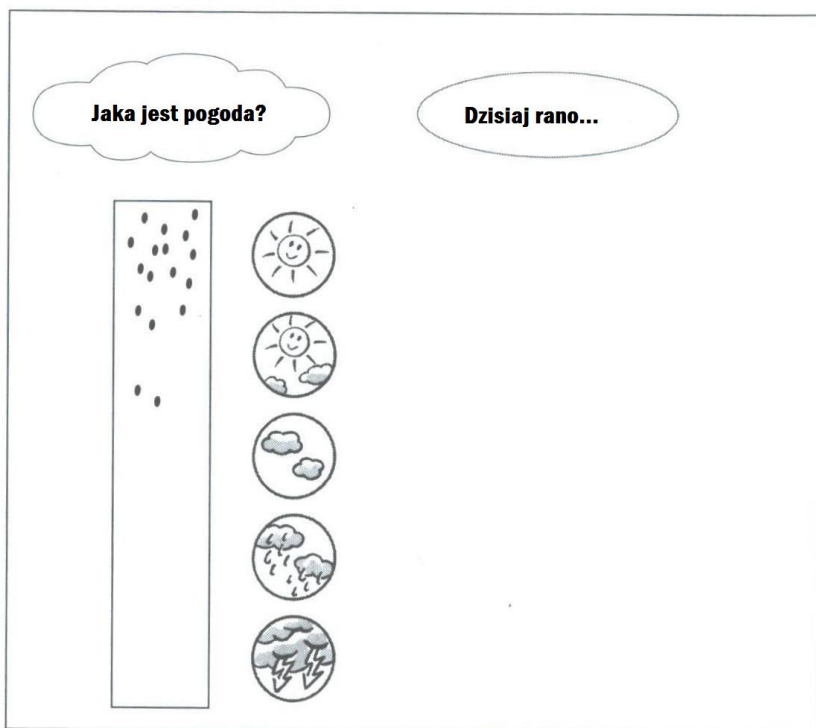
### **Materiały :**

- naklejki
- plakat z prognozą pogody (można użyć odręcznego rysunku)

### **Czas trwania: 15 minut**

### **Przebieg:**

1. Rozpocznij od przygotowania planszy-rysunku chmury zatytułowanego „*Jaka jest pogoda?*”. Powieś rysunek na tablicy przed uczestnikami kursu. Poniżej umieść pionową kolumnę, na której można umieszczać naklejki przedstawiające różne rodzaje pogody.



2. Poproś uczestników o umieszczenie naklejek obok napisanego rodzaju nastroju. Mogą oni również dodawać własne notatki pisane na innych kartkach, a kartki te przyklejać z drugiej strony chmury

## **Nazwa metody : Cztery kąty (Four corners)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Metoda „ Four corners” pomaga, poprzez zabawę, zorientować się jakie są oczekiwania uczestników kursu. Zabawa toczy się wokół dialogu opartego na zestawie pytań. Zadaniem prowadzącego jest sprowokować refleksje uczestników na temat kursu.

### **Czas trwania : 15 minut**

### **Materiały:**

Przygotuj zdania i wydrukuj je w tylu kopiach ilu jest uczestników kursu. Rozdaj je każdemu na początku zabawy.

### **Przebieg:**

- 1) Wyjaśnij zasady gry. Po przeczytaniu każdego zdania, uczestnicy decydują w jakim stopniu zgadzają się z danym stwierdzeniem. Róg nr 1 oznacza: „zgadzam się całkowicie”, róg nr 2 oznacza: „zgadzam się”, róg nr 3 oznacza: „nie zgadzam się” a róg nr 4 oznacza: „całkowicie się nie zgadzam”.
- 2) Odczytaj głośno i wyraźnie pierwsze zdanie, i poproś uczestników, aby podeszli do rogu, który zgadza się z ich odpowiedziami.

- 3) Zaproś uczestników do dyskusji, wyrażania swoich opinii i dialogu na temat swoich poglądów. W zależności od wielkości grupy, istnieją dwie wersje tej zabawy
- a. Grupy liczniejsze: Wyznacz po jednym z uczestników do każdego rogu. Jego zadaniem będzie robienie notatek, a następnie prezentowanie ich w przerwach całej grupy.
  - b. Grupy mniejsze: Sam zadawaj pytania różnym uczestnikom zabawy: np. dlaczego wybrałeś ten róg? /Jak wytłumaczysz swój wybór?, itp.

Na koniec zbierz odpowiedzi uczestników zabawy. Zrób krótkie podsumowanie i zapytaj, czy jest jeszcze coś, czego spodziewają się po kursie.



## **Nazwa metody : Konstruktywne uwagi (Constructive feedbacks)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody:**

Metoda ta pozwala na zebranie konstruktywnych uwag ze strony uczestników kursu na temat zajęć. Uczestnicy zapraszani są do dzielenia się pozytywnymi aspektami kursu, a także do zaprezentowania tych negatywnych. Sugestie te niewątpliwie pozwolą na naprawę tego co nie jest satysfakcjonujące. Dzięki temu uczestnicy stają się aktywnymi członkami kursu jak również wspierają trenera/ nauczyciela w planowaniu następnych, bierze on bowiem pod uwagę ich opinie .

### **Materiały:**

- tablica
- kartki
- ołówki I długopisy

### **Długość ewaluacji: 30 minut**

### **Przebieg:**

1. Każdy uczestnik ma 5 minut na zebranie pozytywów i negatywów dotyczących zajęć, i uporządkowanie je w 2 grupy. Najlepiej w 2 kolorach.
2. Trener/ nauczyciel zbiera najpierw pozytywne aspekty, miesza je i ponownie rozdziela pomiędzy uczestników.

3. Następnie robi to samo z negatywami.
4. Nauczyciel daje uczestnikom następne 5 minut po to, aby zastanowili w jaki sposób można rozwiązać negatywne aspekty. Uczestnicy ponownie wypisują je na kartkach.
5. Nauczyciel ponownie prezentuje uczestnikom możliwe rozwiązania i inicjuje konstruktywną dyskusję.
6. Rezultaty takiej ewaluacji bardzo przydają się trenerowi/nauczycielowi w planowaniu przyszłych kursów.

## **Nazwa metody: Cel ewaluacji (Target for evaluation)**

### **Do kogo skierowana jest metoda:**

- osoby aktywne na rynku pracy,
- osoby, w wieku produkcyjnym, ale pozostające bezrobotnymi przez długi czas. Grupa ta jest najtrudniejsza do zmotywowania i najtrudniej do niej dotrzeć,
- osoby będące już na emeryturze

### **Opis metody :**

„Cel” to doskonała metoda ewaluacji, pozwalająca w krótkim czasie zorientować się jaki jest poziom zadowolenia uczestników. Metodę tą można łatwo zaadaptować do zbadania różnych aspektów kursów, warsztatów czy seminarium.

### **Materiały:**

- Kartki samoprzylepne
- Naklejki w kształcie małych kółek
- Długopisy lub ołówki

### **Czas trwania :**

10 minut (w zależności od ilości uczestników kursu)

### **Przebieg :**

1. Zastanów się nad celem, napisz go na kartce, dodaj te aspekty kursu, które cię najbardziej interesują i na temat których chcesz uzyskać informację zwrotną od uczestników. Możesz także ułożyć listę różnych metod i zabaw, które wykorzystywane były w trakcie zajęć. Pozwoli to na lepsze zorientowanie się, które z nich należą do ulubionych .
2. Mając na uwadze wszystkie aspekty wybranego przez trenera/nauczyciela celu, każdy z uczestników przykleja naklejkę przy

wszystkich aspektach. W zależności od ich wagi, przykleja je, albo bliżej celu, albo dalej. Im bliżej tym ocena jest lepsza, im dalej tym gorsza. Można również wprowadzić skalę od 1 do 4, na każdym pierścieniu/ aspekcie wokół celu (4 jest bliżej centrum, a 1 bliżej następnego pierścienia). Jeśli zachodzi potrzeba to umieść więcej pierścieni wokół celu, aby otrzymać bardziej szczegółową ocenę.

3. Gdy wszyscy uczestnicy umieszczą swoje kropki, możesz je zliczyć. W tym momencie można również zadać dodatkowe pytania i uzyskać w ten sposób więcej informacji dotyczących ich poziomu zadowolenia z kursu.

**Przykład :**





**Projekt  
"Europa 50+**

## Projekt „Europa 50+”

W obecnych czasach przed Europą stoją duże wyzwania: kryzysy ekonomiczne czy zmiany demograficzne w połączeniu z rynkiem pracy i potrzebą nowych umiejętności. Statystyki pokazują, że po roku 2020 trudno będzie wyeliminować problem związany ze starzeniem się społeczeństwa. Wielu autorów wskazuje, że wśród inicjatyw wprowadzanych przez członków Unii Europejskiej priorytetowym powinno być to, odnoszące się do wydłużenia wieku emerytalnego, a także wprowadzenie prawomocnych ustaw ułatwiających zatrudnienie osób w wieku 50+. Z drugiej jednak strony, liczne ankiety dotyczące nastawienia pracodawców do pracowników z grupy 50+ wskazują, że osoby te nie potrafią radzić sobie ze zmieniającą się rzeczywistością, a swoje życie zawodowe opierają jedynie na rutynie i są oporni na innowacje. Respondenci zwracają uwagę na brak kluczowych kompetencji, wśród których na plan pierwszy wysuwają się: słaba znajomość czy też brak znajomości języków obcych, słaba znajomość obsługi komputera oraz niechęć podnoszenia kwalifikacji zawodowych co skutkuje w posiadaniu przestarzałej wiedzy. Opór dorosłych pracowników przed zmianami oraz ich brak zainteresowania w zdobywaniu wiedzy przekłada się na trudności w pełne wykorzystanie swojego potencjału. W konsekwencji ich praca jest mało wydajna i nie przynosi wymiernych korzyści pracodawcom

Wszystkie wyżej wymienione przyczyniły się do stwierdzenia, że strategia edukacji dorosłych oraz uczenie się przez całe życie powinny odgrywać kluczową rolę w polityce społecznego włączania, konkurencyjności i zdolności do zatrudnienia. Jednak wskaźnik referencyjny dotyczący uczestnictwa dorosłych, w strategii nauki przez całe życie w krajach Unii Europejskiej, ustalony przez Radę na poziomie 15% do roku 2020 jest nadal odległy. Pokazuje to jak wiele jest jeszcze w tej kwestii do zrobienia.

Nasz projekt adresowany jest do dwóch grup. Pierwsza dotyczy trenerów, nauczycieli, obsługi oraz organizatorów szkoleń związanych z edukacją dorosłych. Druga grupa natomiast składa się z osób w wieku 50+ jako grupie społecznej będącej w niekorzystnej sytuacji, która pozostawiona sama sobie byłaby narażona na wykluczenie społeczne i zawodowe ze względu na wiek i niskie kwalifikacje.

Głównym celem projektu jest wypracowanie innowacyjnych metod reintegracji i aktywizacji osób w wieku 50+. Związane jest to z podjęciem następujących kroków: skierowanie projektu do społecznej grupy docelowej, rozpoznanie barier, potrzeb i oczekiwań, rozpoznanie kompetencji kluczowych, przełamywanie barier związanych z wiekiem, często gorszym stanem zdrowia, rozdrażnieniem, wyobcowaniem, wrażeniem „bycia pozostawionym poza granicami współczesnego świata”, itd., motywowaniem do podejmowania nowych wyznań, zachęcanie do nauki przez całe życie, a także nauczanie języka angielskiego, a także ICT w sposób bardziej dostosowany do wieku uczestników, ich potrzeb i możliwości. Innowacyjne rozwiązania dotyczące edukacji dorosłych są też szczególnie ważne z tego powodu, że wcześniejsze działania wycelowane przede wszystkim w grupę bezrobotnych będących w tym wieku, nie odniosły spodziewanych rezultatów. Pomimo specjalnego wsparcia udzielanego osobom w wieku 50+, nie istnieją wyraźne metodologie dotyczące procesu motywowania i nauczania. Wiele preferencji na etapie rekrutacji osób z grupy 50+ nie przekłada się na spodziewane rezultaty (przerwy w zajęciach, nie trzymanie się programu, nie przystępowanie do egzaminów, gorsze wyniki zdanych egzaminów, itd.).

Celem naszego projektu będzie długotrwały wkład skierowany do grupy docelowej 50+, skutkujący w bardziej wydajnym procesie

zachęcającym do uczenia się przez całe życie, a w rezultacie wydłużeniem okresu aktywności zawodowej. Wypracowane rozwiązania odnoszące się do aktywnego starzenia się związane są także z odbudową samooceny, poczuciem bycia potrzebnym i pragnieniem życia "pełnią życia". Aspekt psychologiczny jest więc ważną częścią całego procesu, który w rezultacie będzie prowadził do osiągnięcia satysfakcji i spełnienia.







Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Europe  
50+



cesie  
the world is only one creature

