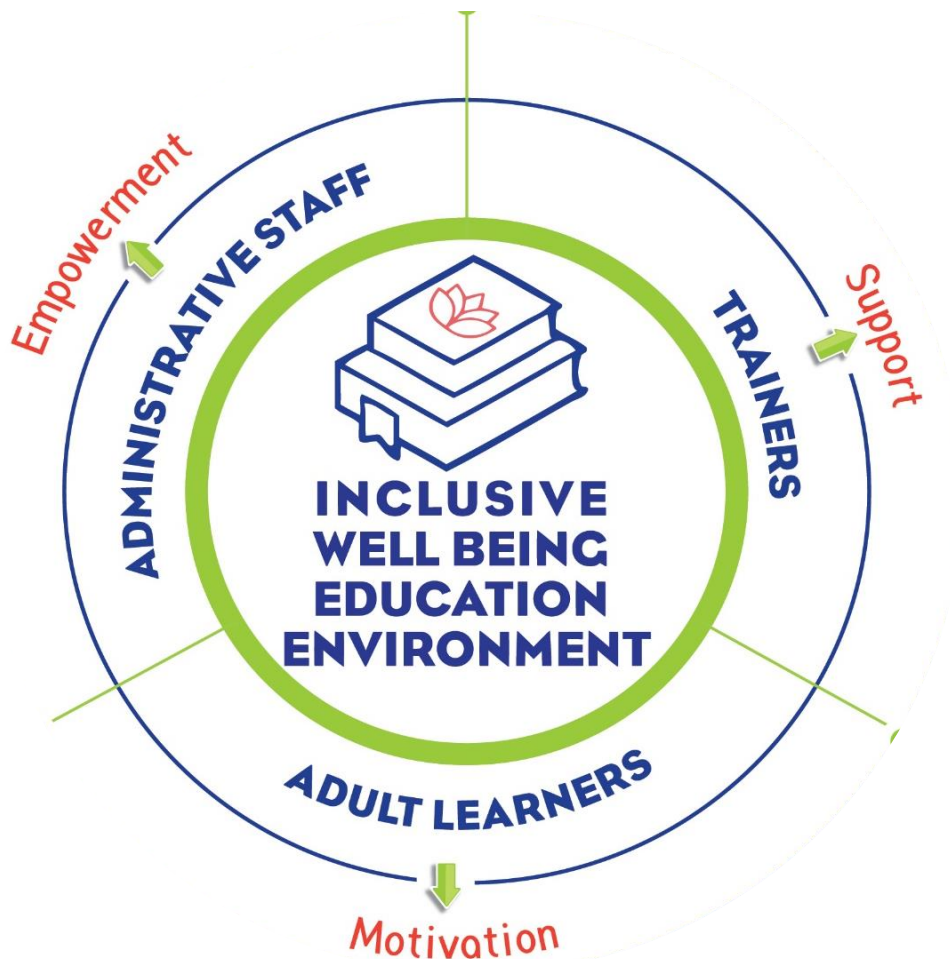




Krok naprzód w dziedzinie dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych

Mapa dobrego samopoczucia w edukacji
dorosłych
2022



The Wellness2 project (No: 2019-1-EE01-KA204-051726) has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Contents

Przedmowa	3
Konsorcjum Wellness 2	4
Streszczenie metodologii badań	6
Wstęp	8
1. Raport z wynikami poprzedniego projektu Wellness 1	9
1.1 Cele Wellness 2 i korelacja z celami Wellness 1	12
2. Dobre praktyki w krajach partnerskich	15
2.1 Dobre praktyki na Cyprze	15
2.2 Dobre praktyki w Bułgarii	17
2.3 Dobre praktyki w Estonii	20
2.4 Dobre praktyki w Polsce	24
2.5 Dobre praktyki we Włoszech	27
3 Mapowanie dobrych praktyk	31
4 Ustawodawstwo dotyczące dobrego samopoczucia	33
5 Mapowanie na podstawie wyników grup fokusowych	37
Wyniki badań grupy fokusowej w podziale na wybrane kategorie	38
Sugerowane etapy procesu szkoleniowego opracowane przez grupy fokusowe	45
6 Kluczowe elementy mapy	46
Bibliografia	52
ZAŁĄCZNIK - Systemy edukacji dorosłych w krajach partnerów projektu	55

Przedmowa

WELLNESS 2- Jest to dwuletni projekt, który wywodzi się z przekonania (nabytego poprzez bezpośrednią obserwację i ocenę wpływu kursów szkoleniowych), że motywacja dorosłych słuchaczy w procesie edukacyjnym, ze względu na szczególną grupę docelową, jest jednym z kluczowych aspektów sukcesu tego konkretnego sektora edukacji.

Na podstawie przeprowadzonej analizy opracowano "mapę" wszystkich kluczowych elementów niezbędnych do zdefiniowania środowiska uczenia się dorosłych jako "środowiska uczenia się z dobrym samopoczuciem" (w zakresie metod nauczania i podejścia, środowiska fizycznego, organizacji kursów itp.). Mapa ta podsumowuje aktualny stan wiedzy na temat dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych, obejmujący wiele różnorodnych metod łączących elementy najlepszych praktyk krajowych w krajach uczestniczących w projekcie, najczęstsze potrzeby osób uczących się, trenerów i personelu administracyjnego, najczęstsze przeszkody, nawyki i zachowania tych grup docelowych. Mapa zawiera również schemat wymieniający zasadnicze cechy definiujące środowisko edukacyjne oparte na dobrym samopoczuciu.

Pierwsza sekcja mapy zawiera rezultaty projektu "Wellness 1". Ta część mapy zawiera analizę rezultatów i produktów poprzedniego projektu, w celu wykorzystania ich na potrzeby projektu „Wellness 2”.

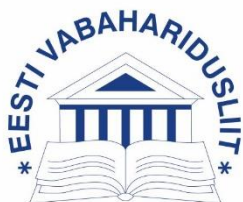
W drugiej części mapy przedstawiono i przeanalizowano najlepsze praktyki krajowe, będące wynikiem badania literatury i kwerendy metod stosowanych w krajach partnerskich. Informacje zebrane przez wszystkich partnerów pokazują, że istnieje wiele różnych praktyk poprawiających samopoczucie we wszystkich krajach partnerskich, co sprawia, że porównanie ich jest jeszcze bardziej interesujące.

Trzecia część jest oparta na wynikach grup fokusowych, które zostały przeprowadzone w pierwszej fazie projektu z trzema różnymi grupami docelowymi. Raport dostarcza przydatnych spostrzeżeń na temat praktyk stosowanych w pięciu krajach.

Wreszcie, w czwartej części przedstawiono rekomendacje dla osiągnięcia celów projektu „Wellness 2”, oparte na wynikach grup fokusowych i najlepszych praktykach z raportów

krajowych, porównując metodologię doboru, prezentując podobieństwa i różnice związane z dobrym samopoczuciem osób korzystających z edukacji w krajach partnerskich.

Konsorcjum Wellness 2



Estońskie Stowarzyszenie Edukacji Pozaformalnej Dorosłych (ENAEA)

jest organizacją parasolową dla estońskich organizatorów edukacji pozaformalnej, a jej członkami jest 60 organizacji (NGO). ENAEA jest członkiem European Association for the Education of Adults oraz European Basic Skills Network, a także uczestniczy w projektach krajowych i międzynarodowych. Misją ENAEA jest podnoszenie świadomości na temat edukacji nieformalnej i uczenia się przez całe życie w społeczeństwie oraz wspieranie swoich członków w tworzeniu środowiska edukacyjnego niezbędnego dla rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.



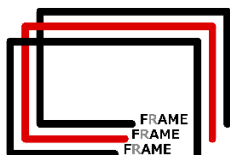
European Center for Quality Ltd. (ECQ) jest nowoczesną firmą

konsultingową założoną w 2001 roku w Bułgarii. ECQ specjalizuje się w dwóch sferach, rozwoju i zarządzaniu projektami oraz rozwoju i wdrażaniu międzynarodowych standardów zarządzania jakością. ECQ jest członkiem kilku sieci i ściśle współpracuje z wieloma partnerami zagranicznymi, wśród których są instytucje edukacyjne, uniwersytety, centra kwalifikacyjne itp.



ENOROS Consulting Ltd. została założona w 2006

roku i od tego czasu działa w dziedzinie zarządzania projektami na Cyprze i w obszarze europejskim, świadcząc kompleksowe usługi konsultingowe dla sektora publicznego i prywatnego. Firma współpracuje również z zewnętrznymi ekspertami w różnych obszarach tematycznych i posiada szeroką sieć lokalnych partnerów w dziedzinie edukacji i kultury, młodzieży i zatrudnienia, sprawiedliwości i porządku publicznego, rozwoju zasobów ludzkich, ochrony obywateli, innowacji społecznych i przedsiębiorczości itp.



FRAME jest młodą fundacją, która powstała w odpowiedzi na obserwowane zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym Polski i Europy. FRAME tworzy nową jakość i synergiczną wartość wdrażania nowych rozwiązań wobec obserwowanych wyzwań. Jej celem jest rozwój i

promocja międzynarodowej współpracy społeczności lokalnych wspierających edukację, aktywność zawodową i dobrobyt obywateli.



Promozione Internazionale Sicilia Mondo (PRISM) jest

stowarzyszeniem non-profit, które wywołuje zmiany społeczne, kulturalne i ekonomiczne w samych ludziach. PRISM wspiera rozwój społeczny, kulturalny i ekonomiczny terytorium, na którym działa. Działa jako wykwalifikowany agent rozwoju, który jest w stanie monitorować i stymulować na tym terytorium politykę rozwoju promowaną przez instytucje lokalne i ponadnarodowe, w szczególności przez Unię Europejską poprzez fundusze strukturalne i bezpośrednie programy finansowania zarządzane przez Komisję Europejską lub jej agencje wykonawcze.



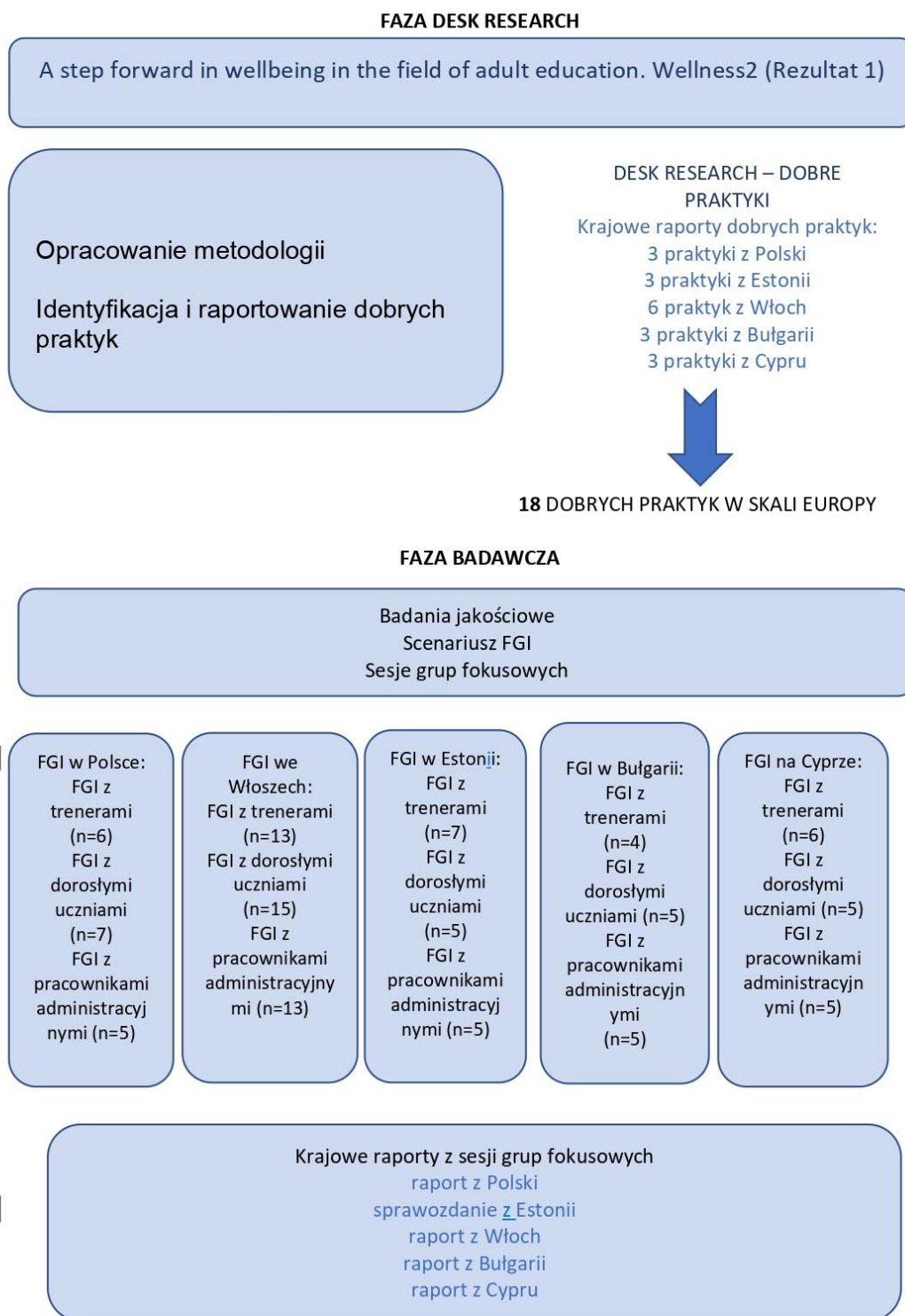
Promimpresa SRL jest przedsiębiorstwem

prywatnym, które świadczy i promuje usługi dla przedsiębiorstw. Promimpresa oferuje szkolenia dla pracowników zatrudnionych w firmach prywatnych lub władzach lokalnych. Jej oferta szkoleniowa jest skierowana na zdobywanie celów i profesjonalizację umiejętności poprzez specyficzną metodę nauczania. Misją firmy jest wspieranie klientów na ich drodze rozwoju, zapewniając wykwalifikowaną pomoc i monitorowanie wszystkich działań. Promimpresa świadczy swoje usługi dla małych i średnich przedsiębiorstw, podmiotów publicznych, firm produkcyjnych i usługowych działających w różnych dziedzinach.

***"EDUKACJA JEST PASZPORTEM DO PRZYSZŁOŚCI, BO JUTRO NALEŻY
DO TYCH, KTÓRZY PRZYGOTOWUJĄ SIĘ DO NIEGO DZISIAJ".***

MALCOLM X

Streszczenie metodologii badań



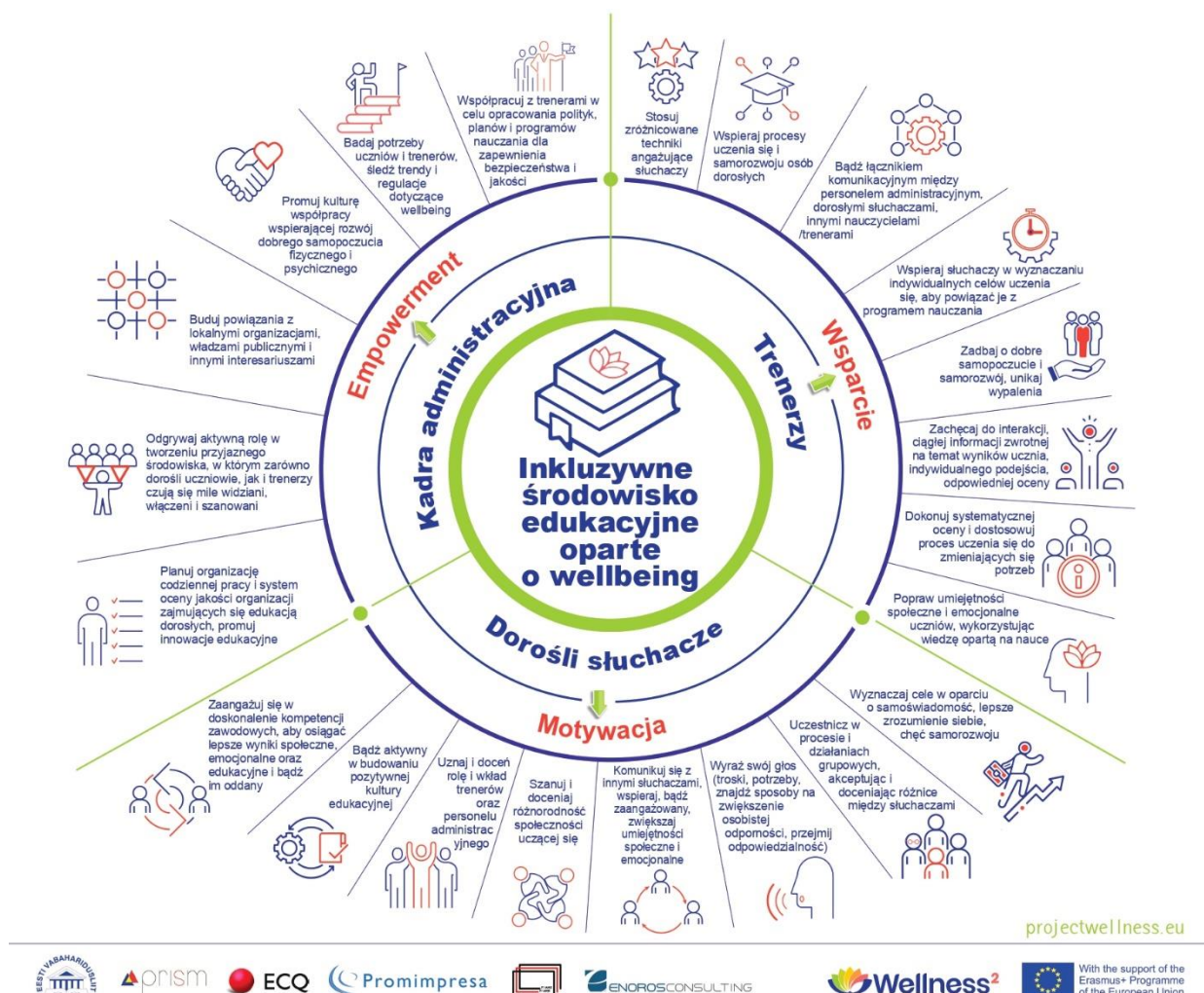
W ocenie materiału trzeba stosować podejście kompleksowe, zdecydowanie **unikając prostych przełożeń** np. z badań fokusowych na infografikę Wellness2. Koło Wellness2 jest bowiem wyznacznikiem sfer i wskazówek dla wszystkich uczestników procesu, jednakże sam **proces nie ulega tak dychotomicznym podziałom**, jak można by się tego spodziewać po kole. Sfery wykazane tam przenikają się wzajemnie, nie dają się tak łatwo wyznaczyć, albowiem to koło nie pokazuje (bo i nie takie było jego założenie), zależności. Ono jedynie pokazuje pewne kierunki rozwiązań w poszczególnych obszarach. Ma charakter ogólnej wytycznej. Należy też pamiętać, że badania fokusowe są jedynie częścią badań wykonanych w celu opracowania metodologii, ale i narzędzi w projekcie. Dlatego szukając odwołania do badań fokusowych można by się powołać przede wszystkim na narzędzia, pójść do samego kursu, który stanowi nierzadko odpowiedź na postulaty i sugestie wykazane w badaniach fokusowych. Poza tym wyniki badań fokusowych nie zawsze mieszczą się w odpowiednich sferach, to znaczy dla przykładu badania wśród trenerów wskazują na rozwiązania konieczne do wdrożenia wśród kadry administracyjnej. Dlatego **proste paralele pomiędzy wynikami badań a samym kołem Wellness2 wydają się nie być uprawnione**.

Oczekiwanie ich może stanowić wadliwy sposób rozumowania. Co więcej, niektórym oczekiwaniom nie da się sprostac poprzez tworzenie metodyk szkoleniowych, bo nikt jeszcze nie wymyślił warsztatu, który pozwoliłby uczynić kursy i szkolenia "bardziej przystępnymi".

Jeśli zaś chodzi o innowacyjność projektu, warto zwrócić uwagę na **kompleksowość**, czyli narzędzia mogą wyglądać schematycznie, ale są właśnie wynikiem **holistycznego podejścia do badania potrzeb**: od rozwiązań proponowanych w literaturze, przez dobre praktyki, po badania fokusowe. Nie jest to po prostu zbiór narzędzi, które same w sobie mogą nie być innowacyjne wobec wciąż rozwijającego się pola badań i rozwiązań dotyczących dobrostanu w edukacji. Ale projekt nie ma i nie miał na celu wymyślenia nowych narzędzi, lecz innowacyjne jest tutaj właśnie kompleksowe podejście uwzględniające wszystkich aktorów sceny edukacyjnej; nie proponuje osobnych ćwiczeń dla każdej z grup, lecz łączy potrzeby każdej zaangażowanej w proces edukacyjny osoby. To właśnie rezultaty projektu pokazują, że **nie da się stworzyć atmosfery dobrostanu jedynie dla jednej grupy**, np. dla szkolonych, nie uwzględniając dobrostanu trenera czy kadry zarządzającej. Nie da się też tworzyć dobrostanu psychicznego bez uwzględnienia warunków fizycznych, ale też systemowych. Trener może się bardzo starać stworzyć przyjazną atmosferę, ale sam fakt, iż system przewiduje egzamin przed komisją, skutecznie zburzy dobrostan. Dlatego trzeba podkreślić, że projekt ujmuje wszystkie te obszary i sfery i pokazuje, jak połączyć je w całość. Dlatego też powinien być brany całościowo, a nie wyrywkowo. Należy podkreślić,

że projekt ujmuje wszystkie te obszary i sfery oraz pokazuje, jak je połączyć w całość. Dlatego należy go traktować holistycznie, a nie fragmentarycznie. Oczywiście narzędzia mogą być stosowane fragmentarycznie lub wybiórczo, ale wtedy sam projekt nie gwarantuje sukcesu w ich stosowaniu. Dlatego są one częścią całego kursu, a nie tylko zestawem narzędzi.

Kompleksowość i synergiczny charakter są tu kluczowe.



Wstęp

Mapa dobrego samopoczucia w obszarze edukacji dorosłych to solidne badanie źródeł wtórnych, które ma na celu zilustrowanie przełomowej strategii opartej na danych porównawczych, przeprowadzonej przez pracowników projektu w każdej organizacji partnerskiej. Każdy z partnerów zebrał odpowiednie informacje poprzez przegląd literatury, grupy fokusowe oraz poprzez analizę różnych źródeł związanych z dobrostanem w edukacji. Celem tej strategii jest zapoznanie partnerów

z aktualną sytuacją opisującą fakty, podejścia i metody, które obejmują dobrostan edukacyjny w ich kraju w edukacji dorosłych. Termin dobrostan jest konstruktem społecznym. Łączy w sobie rezultaty ekonomiczne, społeczne, środowiskowe, demokratyczne i osobiste. Dlatego też znaczenie dobrostanu nie jest stałe, jest to pierwotny osąd kulturowy, który pozwala zrozumieć, co jest potrzebne i jak najlepiej możemy wszyscy razem pracować, aby poprawić nasze życie w złożonym świecie. Może ono również obejmować inne aspekty, takie jak zadowolenie z życia, poczucie celu i poczucie kontroli. Dobre samopoczucie ponadto wiąże się z satysfakcją z pracy i uczeniem się na różne sposoby. Niniejsze badanie porównawcze ma na celu zbadanie koncepcji dobrego samopoczucia, szczególnie w edukacji dorosłych. Głównym źródłem informacji są materiały internetowe zebrane ze źródeł akademickich i artykułów edukacyjnych. Zidentyfikowano i porównano różne przypadki w każdym kraju w celu zbadania metod inicjowania dobrego samopoczucia w edukacji.

1. Raport z wynikami poprzedniego projektu Wellness 1.

Projekt Wellness 1, "**Skills for True Wellbeing** (akronim WELNESS)", realizowany był w latach 2012 - 2014 w ramach Programu Grundtvig LLP 2007-2013 i zaangażowanych w niego było siedmiu partnerów: Uniwersytet Zachodni w Timisoarze (Rumunia), Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi (Polska), Usługi organizacji zarządzającej psychologią zdrowia (UK), Razvojno izobraževalni center Novo mesto (Słowenia), Promimpresa srl (Włochy), ShipCon



Limassol Ltd. (Cypr), FormAzione Co&So Network (Włochy).

Obraz 1: Logo projektu Wellness 1

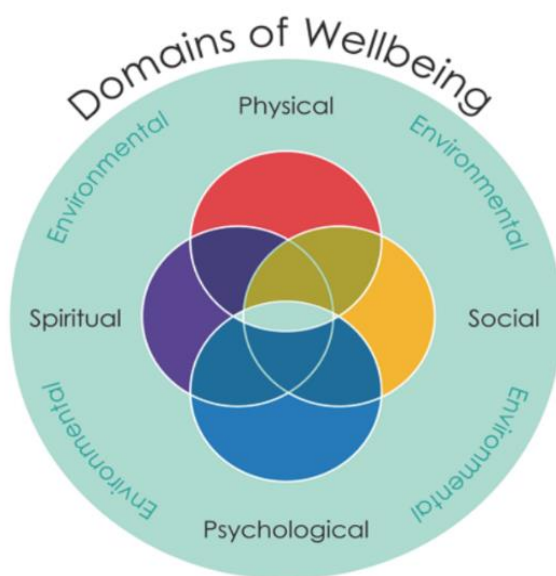
W projekcie **Wellness 1** partnerstwo koncentruje się na subiektywnym dobrostanie, który obejmuje głównie trzy komponenty, które są ze sobą silnie powiązane:

1. pozytywna emocja
2. brak negatywnych emocji
3. ogólne poczucie zadowolenia z życia

W przewodniku projektu Wellness1 znajdują się obszary dobrego samopoczucia opisane jako:

"Utrzymanie i promowanie zdrowia jest osiągane poprzez różne kombinacje fizycznego, psychicznego i społecznego dobrostanu, razem czasami określane jako trójkąt zdrowia. Czwartą częścią jest czynnik duchowy."

Uwaga projektu Wellness 1 koncentrowała się na osobistym samopoczuciu dorosłych słuchaczy i dorosłych edukatorów. Można powiedzieć, że cele projektu Wellness 1 zostały pomyślnie osiągnięte. Większość celów, takich jak szerzenie świadomości na temat dobrostanu, wzmocnienie kadry edukacji dorosłych i uczących się, dostarczenie narzędzi, zwiększenie satysfakcji z pracy, zaangażowania w pracę, zapobieganie syndromowi wypalenia zawodowego oraz poprawa zdolności nauczania i uczenia się grup docelowych, została osiągnięta głównie poprzez badanie kwestionariuszowe, warsztaty dla profesjonalistów edukacji dorosłych i uczących się oraz poradnik.



Obraz 2: Domena dobrego samopoczucia według projektu Wellness1

W rzeczywistości, projektowi Wellness 1 udało się osiągnąć następujące cele: zbadanie potrzeb profesjonalistów edukacji dorosłych poprzez zorganizowanie lokalnych grup fokusowych i zbieranie danych, zbadanie potrzeb dorosłych słuchaczy poprzez stworzenie i udostępnienie kwestionariuszy, lokalnych grup fokusowych i zbieranie danych. Wreszcie stworzenie przewodnika z ćwiczeniami do walki ze stresem i właściwej komunikacji, podnoszeniem poczucia własnej wartości i skuteczne nauczanie, jak również opracowanie mierzalnych wskaźników dobrego samopoczucia poprzez skuteczne metody nauczania (edukatorzy) i autoprezentacji (słuchacze).

Interesujące jest spojrzenie na przeszkody, z jakimi borykali się uczący się w ramach projektu Wellness 1 i porównanie ich z wynikami badań przeprowadzonych w ramach projektu Wellness

2. Do najważniejszych przeszkód należą: wysoki poziom stresu, niska samoocena, problemy z motywacją i nieumiejętność efektywnej organizacji nauki. Z drugiej strony do najsilniejszych umiejętności badanych należą: skuteczne radzenie sobie ze stresem, samomotywacja, umiejętność radzenia sobie z negatywnymi emocjami oraz umiejętności społeczno-psychologiczne, takie jak komunikacja i poczucie własnej wartości.

Jeśli chodzi o trenerów/edukatorów, to borykają się oni najczęściej z wysokim poziomem stresu, organizacją pracy i negatywnymi, niepokojącymi emocjami. Natomiast niektórzy trenerzy stwierdzili, że potrafią skutecznie radzić sobie ze stresem, cechuje ich wysoki profesjonalizm, potrafią radzić sobie z negatywnymi emocjami, mają wysoką samoocenę i zaawansowane umiejętności komunikacyjne.

Poniżej przedstawiono kilka metod i technik, które zostały zasugerowane jako sposób na poprawę samopoczucia uczniów i wychowawców w ramach projektu:

Jak skutecznie walczyć ze stresem:

-  techniki oddechowe
-  techniki uziemiania i budowania świadomości
-  lodołamacz dla różnych sytuacji
-  techniki wizualizacji (np. "ogród życia")

Jak prawidłowo się komunikować:

-  ćwiczenia niewerbalne
-  techniki aktywnego słuchania
-  asertywność

Jak osiągnąć wyższą samoocenę:

-  ćwiczenia w odkrywaniu siebie
-  techniki tworzenia stanu pewności siebie

Jak skutecznie uczyć:

-  metody zwiększające kreatywność (np. mind mapping, burza mózgów, aktywne metody uczenia się itp.)

Poniższe tabele przedstawiają główne wnioski z projektu Wellness 1 dotyczące przeszkód i sprzecznych umiejętności dwóch kategorii grup docelowych.

LEARNERS

OBSTACLES	SKILLS
High level of stress	Effective coping with stress
Low self - esteem	Self-motivating
Problems with motivating	Ability to deal with negative emotions
Inability to organize learning effectively	Socio-psychological skills (Communication; self-esteem)

EDUCATORS

OBSTACLES	SKILLS
High level of stress	Effective coping with stress
Factors related to organisation of work	Professional skills (motivation; teaching techniques)
Disturbing emotions	Ability to deal with negative emotions
	Socio-psychological skills (Communication; self-esteem)

1.1 Cele Wellness 2 i korelacja z celami Wellness 1

Narzędzia szkoleniowe stworzone w ramach projektu Wellness 1 będą punktem wyjścia dla wszystkich działań fazy pilotażowej projektu Wellness 2.

Narzędzia szkoleniowe, które zostały już przetestowane podczas poprzedniego projektu, zostaną przeanalizowane i uaktualnione, w szczególności analiza skupi się na ich roli w poprawie środowiska nauczania pod względem jakości i wpływu kursów szkoleniowych.

Mówiąc dokładniej, projekt ten wzbogaca wyniki Wellness 1 o innowacyjne elementy, badanie i określenie kluczowych aspektów (nie tylko związanych z podejściami szkoleniowymi), które zapewniają jakość środowiska uczenia się pod względem dobrego samopoczucia wszystkich zaangażowanych podmiotów (przede wszystkim trenerów i uczestników szkoleń) oraz certyfikację i walidację wyżej wymienionych aspektów (poprzez EQF).

Projekt Wellness 2 ma konkretne cele, aby kontynuować działania mające na celu poprawę samopoczucia dorosłych słuchaczy, trenerów i pracowników administracyjnych, takie jak:

-  wyposażenie i wspieranie trenerów/personelu administracyjnego w umiejętności miękkie i kompetencje życiowe oraz nowe narzędzia pracy;

-  testowanie innowacyjnych metod nauczania. Głównym celem tego pilotażowego działania szkoleniowego jest ułatwienie trenerom/operatorom poprawy ich umiejętności i zwiększenia ich wydajności jako trenerów oraz ich zdolności do angażowania, włączania i szkolenia dorosłych słuchaczy w działania szkoleniowe w celu wspierania poprawy ich umiejętności, jak również w celu zdobycia pracy;

-  stosowanie metodologii, która poprawia samopoczucie społeczności uczącej się (słuchaczy, trenerów i personelu organizatora szkolenia), aby zwiększyć ich zdolność do rozwiązywania problemów, wydajność pracy, a przede wszystkim satysfakcję z pracy;

-  rozwijanie i walidacja "dobrego środowiska uczenia się" u dorosłych pracowników i słuchaczy, w celu zagwarantowania efektywnych warunków nauczania i uczenia się;

-  stworzenie protokołu zawierającego procedury certyfikacji kompetencji (w ramach EQF) trenerów związanych z tworzeniem środowiska sprzyjającego dobremu samopoczuciu uczących się osób dorosłych

Po pierwsze, projektowanie nowych narzędzi i metodologii jest procesem, który rozpoczął się w Wellness 1, ale musi być kontynuowany w Wellness 2. Powodem tego jest fakt, że narzędzia i metodologie zostały opracowane sześć lat temu przez partnerów z różnych części Europy. Potencjalnie, wzbogacenie wiedzy w tej dziedzinie pomoże w dodaniu kolejnych poglądów i

innego rodzaju strategii. Drugim celem projektu jest stworzenie środowiska edukacyjnego zapewniającego dobre samopoczucie dla wszystkich. W Wellness 1 techniki były ukierunkowane na poprawę "siebie", co oznacza, że prezentowane były różne sposoby na poprawę samopoczucia, na przykład, jakimi metodami można zredukować stres lub niepokój. W tym projekcie nastąpiło przesunięcie akcentów, ponieważ zwrócono uwagę na to, jak można poprawić nie tylko swoje osobiste samopoczucie, ale także samopoczucie ludzi wokół (najbliższego zespołu, kolegów z klasy, uczniów). Jest to proces, który rozpoczął się w Wellness 1 i ma być kontynuowany w Wellness 2.

Jeśli chodzi o zaangażowanie instytucji szkoleniowej w zakresie poprawy dobrostanu środowiskowego, jest to zupełnie nowy cel, który nie był badany w poprzednim studium przypadku (na przykład, odpowiedzialność za zapewnienie odpowiednich aspektów organizacyjnych, takich jak struktury fizyczne, materiały, organizacja, itp.)

Co więcej, **Wellness 2 ma na celu** przetestowanie "idealnego" środowiska uczenia się w normalnych warunkach i w rzeczywistym środowisku, co nie miało miejsca w poprzednim projekcie i jest kolejnym zupełnie nowym celem. Ostatnim, ale nie mniej ważnym celem Wellness 2 jest stworzenie protokołu z procedurami certyfikacji umiejętności (w ramach EQF) trenerów, którzy są w stanie stworzyć i utrzymać środowisko uczenia dobrego samopoczucia, co znów jest zupełnie nowym procesem dla partnerstwa. Ponadto **Wellness 2** zwraca uwagę na trzecią grupę docelową, którą jest personel administracyjny. Zaangażowanie personelu administracyjnego w kształcenie dorosłych stanowi wartość dodaną do projektu. Projekt Wellness 2 jako dodatkowy element uwzględnia dobre samopoczucie organizatorów.

WELLNESS 1	WELLNESS 2
Skup się szczególnie na uczących się i trenujących	Skupienie się na uczniach, trenerach i personelu
Potrzeba narzędzi do samozarządzania/samopoczucia	Potrzeba narzędzi dla wzajemnego dobrobytu
Koncentracja na subiektywnym dobrostanie, czyli identyfikowanie i rozwijanie w grupach docelowych praktycznych umiejętności, które pomagają poprawić i utrzymać dobre samopoczucie.	Skupienie się na obiektywnym dobrym samopoczuciu, czyli określenie i rozwijanie w grupach docelowych praktycznych umiejętności, które gwarantują dobre samopoczucie dzięki zewnętrznemu systemowi walidacji obiektywnego dobrego samopoczucia.
Porównanie danych z 6 różnych krajów	Porównanie danych z 4 różnych krajów (przy czym dwa więcej niż Wellness 1: Bułgaria i Estonia)
Metodologie i narzędzia opracowane w 2012 r.	Metodyki i narzędzia opracowane po 2019 r. (czynniki czasu)
Wspieranie dorosłych w ciągłym rozwoju osobistym poprzez zapewnienie im umiejętności dobrego samopoczucia oraz podnoszenie ich optymizmu, satysfakcji życiowej, pewności siebie i poczucia spełnienia w ciągu całego życia.	Wspieranie osób dorosłych w ciągłym rozwoju osobistym poprzez dostarczanie im umiejętności służących dobremu samopoczuciu i podnoszących ich optymizm, satysfakcję z życia, pewność siebie i poczucie spełnienia w ciągu całego życia za pomocą nowych i dodatkowych narzędzi.
wymiar dobrego samopoczucia jest analizowany i uzasadniany z perspektywy fizycznej, psychologicznej, społecznej i duchowej (obraz: domena dobrego samopoczucia według projektu Wellness 1)	Termin wellbeing został rozwinięty i pogłębiony na przestrzeni lat, a w Wellness 2 uwzględnione zostały wymiary, które w poprzednim projekcie nie były analizowane

2. Dobre praktyki w krajach partnerskich

Konsorcjum Wellness 2 w trakcie prac nad krajowymi najlepszymi praktykami, przeanalizowało przypadki ze wszystkich krajów partnerskich.



2.1 Dobre praktyki na Cyprze

A. Kontrakt jako edukacyjne podejście techniczne do kształcenia dorosłych

Cypryjskie Ministerstwo Edukacji i Kultury znalazło kilka technik zwiększania zainteresowania i zaangażowania dorosłych uczniów, w których kluczem do sukcesu w tej dziedzinie jest aktywizacja poznawcza uczącego się, co w istocie oznacza obudzenie mechanizmów danej osoby poprzez jej wewnętrzną motywację do nauki.

Główne ustalenia

Nacisk kładziony jest głównie na osobisty pogląd dorosłego uczącego się. Uczący się powinien wierzyć, że jest w miejscu, gdzie zarówno instruktor, jak i cały zespół darzą go szacunkiem. Kolejną istotną wskazówką jest sprawienie, aby uczący się czuł, że jest aktywnym członkiem zespołu, którego sukces opiera się na jego własnym wkładzie. Aby sprawić, że uczący się będzie bardziej skoncentrowany na nauce i zaangażowany w nią, należy stworzyć "kontrakt", który będzie współdecydowany przez wszystkich członków zespołu. Kontrakt ten musi być uzgodniony, aby otrzymać wymagany szacunek i może zawierać:

- Słuchaj uważnie poglądów / perspektywy innych.
- Zachowaj poufność w odniesieniu do informacji osobistych, którymi dzielą się członkowie grupy.
- Unikaj uogólnień na temat pewnych grup ludzi.
- Podziel się czasem mówienia z innymi.
- Skupiaj się na własnej nauce.
- Poinformuj zespół o nieobecności.

Streszczenie

Ten przykład dobrej praktyki na Cyprze może być łatwo zreformowany i potencjalnie uzupełnić produkty projektu Wellness 2. Stworzenie czegoś podobnego lub "kontraktu" łączącego komponenty dla uczących się, trenerów i personelu mogłoby być wartością dodaną w projekcie.

B. Krajowe Ośrodki Szkoleniowe dla Dorosłych

Ośrodki szkoleniowe na Cyprze rozpoczęły swoją działalność w 1960 roku. Oferują one możliwości szkoleniowe dla tysięcy osób w wieku 15 lat i starszych. Oferują około 70 różnych tematów każdego roku i zostały uznane za godny program edukacji dorosłych, a duża liczba, ponad 20.000 osób rocznie, jest w niego masowo zaangażowana, zapewniając możliwości szkoleniowe tysiącom osób w wieku 15 lat i starszych.

Główne ustalenia

Jednocześnie Centra Kształcenia organizują co roku, nieodpłatnie, w instytucjach, domach dla dorosłych, ośrodkach opieki nad osobami starszymi, itp. specjalne grupy, w których osoby upośledzone, niepełnosprawne, uwięzione, skazane, chore psychicznie uczą się i poszerzają swoją wiedzę. Oferują bezpłatne lekcje języka greckiego dla repatriowanych Cypryjczyków i repatriowanych dzieci oraz Turków cypryjskich, a także bezpłatne lekcje języka tureckiego dla Greków cypryjskich. itp. Oferują one również bezpłatne lekcje języka greckiego dla repatriantów cypryjskich i dzieci repatriantów oraz Turków cypryjskich, jak również bezpłatne lekcje języka tureckiego dla Greków cypryjskich. Centra Edukacji Dorosłych oferują również różnorodne kursy interdyscyplinarne, które koncentrują się głównie na nauczaniu języków obcych, sztuki i rzemiosła, programach kulturalnych, zdrowiu i innych kwestiach o znaczeniu ogólnym, a także na nauczaniu umiejętności zawodowych.

Streszczenie

Ogólnym celem Ośrodków Szkoleniowych jest wszechstronny rozwój osobowości każdej osoby oraz postęp społeczny, gospodarczy i kulturalny obywateli i całego społeczeństwa. Ośrodki Kształcenia Dorosłych zostały uznane przez obywateli Republiki Cypryjskiej za najważniejszy program ogólnego kształcenia dorosłych, oferujący różnorodne kursy wysokiej jakości.

C. Plan biznesowy dla przedsiębiorców opracowany przez cypryjski Urząd Rozwoju Zasobów Ludzkich

Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) ma na celu modernizację zasobów ludzkich na Cyprze, poprawę produktywności i zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez podniesienie ich jakości i efektywności. HRDA organizuje różne szkolenia i rozwija systemy, które obejmują współpracę z przedsiębiorstwami w celu szkolenia bezrobotnych lub młodych absolwentów. Rozwijanie kreatywności i innowacyjności osób dorosłych oraz ich środowiska uczenia się. Podobne programy mogą być stosowane w wielu krajach, a praktyka ta może stanowić wartość dodaną do propozycji projektu Wellness 2.

Główne wnioski

HRDA na Cyprze promuje programy mające na celu zatrudnianie dorosłych w biznesie poprzez rekrutację i szkolenia. W ramach tych programów bezrobotni absolwenci uniwersytetów lub szkół wyższych/technicznych współpracują z kadrą kierowniczą. Programy te obejmują szkolenie teoretyczne i praktyczne, a programy nauczania obejmują umiejętności związane z technologią informacyjną. Nowe możliwości szkoleniowe HRDA na Cyprze dały szansę 48 400 pracownikom i bezrobotnym dorosłym na podniesienie swoich kwalifikacji, a wydatki na ten cel wyniosą 15,2 mln euro i zostaną obliczone w pierwszym semestrze 2020 roku. HRDA pokrywa 80% całkowitych opłat dla uczestników z małych przedsiębiorstw, 70% dla uczestników z MŚP (małe i średnie przedsiębiorstwa) i 60% całkowitych opłat dla większych firm;

Streszczenie

Ta możliwość zatrudnienia zwiększa dobre samopoczucie osób dorosłych, ponieważ firmy, które integrują te osoby, posiadają certyfikat i potwierdzenie, że spełniają one niezbędne kryteria i osiągają standardy.

2.2 Dobre praktyki w Bułgarii



A. DynamiX Lab

DynamiX Lab jest agencją szkoleniową skoncentrowaną na projektowaniu i dostarczaniu szkoleń, które sprzyjają pozytywnym transformacjom na poziomie osobistym, zespołowym i organizacyjnym oraz prowadzą do uwolnienia ukrytych potencjałów i rozwoju dorosłych słuchaczy i organizacji, w których pracują. DynamiX Lab jest uznawany i rekomendowany przez wiele krajowych i międzynarodowych firm za indywidualnie zaprojektowane szkolenia, programy team-buildingowe poprawiające motywację i wydajność pracowników oraz klimat w ich organizacjach.

Główne ustalenia

W swojej praktyce agencja stosuje podejście interdyscyplinarne, obejmujące najnowsze osiągnięcia zarówno w praktyce biznesowej, jak i w świecie nauki i akademii, gdzie celem jest znalezienie właściwego, a nie łatwego rozwiązania. Model szkoleniowy Dynamix Lab jest interaktywny i opiera się na angażowaniu i włączaniu słuchaczy w proces, w przeciwieństwie do bezwładnego konsumowania informacji. W ten sposób, poprzez metody "experiential learning", uczestnicy stają się aktywnym i dynamicznym elementem procesu, w przeciwieństwie do biernych widzów na wykładzie. Takie podejście zapewnia długotrwałe i zrównoważone rezultaty oraz tworzy stymulujące i poprawiające samopoczucie środowisko uczenia się.

Streszczenie

Model szkoleniowy i podejście DynamiX Lab do rozwoju kompetencji miękkich przyczyniły się do osiągnięcia różnych aspektów dobrostanu jako efektu ich wdrożenia:

-  pozytywny wpływ na organizację (zawodowy);
-  pozytywne relacje ze współpracownikami (społeczne);
-  obniżony poziom stresu (fizycznego);
-  poprawa klimatu emocjonalnego (środowiskowego);
-  zwiększoną motywację i inicjatywę w miejscu pracy, co może prowadzić do lepszej sytuacji finansowej (finansowa);
-  otwartość na nowe pomysły i doświadczenia (intelektualna);
-  poprawa wewnętrznego dialogu w procesie odblokowywania i wydobywania ukrytych potencjałów (duchowe)
-  lepsze zrozumienie i umiejętność radzenia sobie z emocjami w miejscu pracy (emocjonalne).

B. Software University

Software University powstał z myślą o innowacyjnym i nowoczesnym centrum edukacyjnym, które tworzy profesjonalistów w świecie programowania. Kursy programowania, projekty zespołowe, praktyczne doświadczenie i dogłębna wiedza w zakresie najpopularniejszych technologii sprawiają, że studenci są gotowi do rozpoczęcia kariery jako odnoszący sukcesy inżynierowie oprogramowania. Dla założycieli Uniwersytetu, zapewnienie wysokiej jakości edukacji oprogramowania, która ma rzeczywistą wartość dla ludzi, jest ich wkładem w realizację marzenia - Bułgaria - Dolina Krzemowa Europy! Ta praktyka jest wybrana ze względu na dużą popularność w kraju i uznanie wieloma nagrodami.

Główne wnioski

Kompleks czynników, które tworzą udany model edukacyjny Software University z wysoką wartością dodaną dla tworzenia środowiska twórczego i dobrego samopoczucia można podsumować w następujący sposób:

-  Bezpłatny kurs programowania dla początkujących, którego celem jest odnalezienie swojej pasji do programowania i podjęcie decyzji, czy jest to dla Ciebie i czy warto podjąć wysiłek rozpoczęcia nauki w SoftUni.
-  Nowoczesne szkolenia praktyczne w formie stacjonarnej i on-line według programu nauczania starannie opracowanego przy bezpośrednim udziale firm z branży IT.
-  Kształcenie praktyczne połączone jest z różnymi ćwiczeniami laboratoryjnymi oraz indywidualnymi i zespołowymi projektami praktycznymi, dzięki którym studenci nabywają zarówno umiejętności techniczne, jak i osobiste, które będą mogli wykorzystać w swojej przyszłej pracy jako specjaliści.
-  Aktywne zaangażowanie dorosłych słuchaczy w cały proces nauczania - Studenci mają możliwość odbywania praktyk i otrzymywania stypendiów od Software University i firm. Stażyści i współpracownicy Software University mają możliwość bezpośredniego uczestnictwa w rozwoju całego procesu nauczania, czerpiąc z bezpośredniego doświadczenia swoich profesorów.
-  Stosowanie podejścia "nauka przez działanie", które pozwala na szybkie i skuteczne zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.
-  Pomoc w karierze - Software University współpracuje bezpośrednio z ponad 70 wiodącymi firmami w branży oprogramowania, pomagając swoim studentom stać się odnoszącymi sukcesy inżynierami oprogramowania. Już w trakcie studiów studenci, którzy wykazali się doskonałymi wynikami, otrzymują bezpośrednie rekomendacje od Centrum Kariery Software University, aby rozpocząć pracę, w zależności od ich preferencji i celów.
-  Kadra dydaktyczna - Wysoką jakość szkoleń w Software University gwarantuje kadra dydaktyczna składająca się z jednych z najlepszych praktyków i trenerów branży programistycznej w kraju.

Streszczenie

O skuteczności modelu kształcenia stworzonego przez Software University świadczy fakt, że 97% absolwentów rozpoczyna pracę w sektorze IT. Kluczem do ich sukcesu jest połączenie najnowszych osiągnięć w dziedzinie nauki i biznesu IT z kreatywnym, wspierającym i sprzyjającym dobremu samopoczuciu środowiskiem.

C. Projekt dotyczący bonów dla osób zatrudnionych

Projekt "Bony dla osób zatrudnionych" jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego "Rozwój Zasobów Ludzkich" 2014-2020. Operacja umożliwia pracownikom zdobycie nowej lub poszerzenie wiedzy i umiejętności poprzez nabycie kwalifikacji zawodowych i kompetencji kluczowych zgodnych z aktualnymi potrzebami biznesu. Projekt jest realizowany przez Agencję Zatrudnienia przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w Bułgarii i stanowi kontynuację programów "Mogę więcej" i "Potrafię" realizowanych w poprzednim okresie Programu Operacyjnego "Rozwój Zasobów Ludzkich" 2007-2013. Projekt został wybrany ze względu na duże zainteresowanie ze strony beneficjentów końcowych oraz jako dobry przykład wspierania i kontynuowania wysiłków na rzecz promocji uczenia się przez całe życie w kraju.

Główne wnioski

Możliwość skorzystania z projektu mają wszystkie osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas nieokreślony w przedsiębiorstwach spoza administracji państwowej, które posiadają wykształcenie średnie lub niższe. W drugim naborze wniosków w ramach projektu możliwość skorzystania z niego mają również pracownicy powyżej 54 roku życia z wyższym wykształceniem.

Osoby chcące wziąć udział w projekcie mają możliwość odbycia szkolenia zawodowego uczestniczącego i/lub szkolenia w zakresie nabycia kompetencji kluczowych z bonami zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów nr 280/2015. Szkolenie z kompetencji kluczowych może dotyczyć komunikacji w językach obcych - KC 2 lub kompetencji cyfrowych - KC 4. Procedura składania wniosków odbywa się elektronicznie lub w formie papierowej we wszystkich urzędach pracy w kraju. W przeciwieństwie do poprzednich programów "Mogę" i "Mogę więcej", w których dotacja wynosiła 100%, w obecnym projekcie uczestnicy muszą sami współfinansować 15% wartości bonu (w pierwszym naborze wniosków) i 50% (w drugim). Prowadzi to do większego zaangażowania jednostek w jakość szkolenia i stwarza warunki do współodpowiedzialności między nimi a instytucją szkoleniową za lepsze wyniki. Inwestycja własna pracowników jest przewidziana jako sposób na zwiększenie ich motywacji do pomyślnego ukończenia kursu. Dofinansowanie projektu wynosi 85% i 50% wartości vouchera, odpowiednio dla pierwszego i drugiego naboru.

Po zatwierdzeniu szkolenia i otrzymaniu vouchera, pracownicy mogą wybierać z listy licencjonowanych dostawców VET zatwierdzonych przez Agencję Zatrudnienia.

Streszczenie

Obecny projekt jest dobrym przykładem na to, jak państwo poprzez istniejące możliwości finansowania ze środków UE promuje kształcenie ustawiczne zatrudnionej populacji dorosłych. Stanowi on również model udanej współpracy pomiędzy różnymi zainteresowanymi stronami - państwem, instytucjami szkoleniowymi, biznesem, pracownikami. W okresie jego realizacji (2017-2019) 27 105 zatrudnionych osób otrzymało bony na podniesienie swoich kompetencji zawodowych i kluczowych.



2.3 Dobre praktyki w Estonii

A. Stworzenie spersonalizowanego instrumentu samorealizacji, tj. modelu szczęścia w pracy, wspierającego jednostki na ich ścieżce kariery i pomagającego w rozwoju organizacji.

Trzeci przypadek to bardzo ciekawa praca magisterska "Stworzenie spersonalizowanego instrumentu samorealizacji, tj. modelu szczęścia zawodowego dla wspierania jednostek na ich ścieżce kariery i pomagania organizacjom w rozwoju" autorstwa Tiiny Saar-Veelmaa, która jest znaną estońską specjalistką w dziedzinie szczęścia zawodowego. Dobrostan zawodowy to dziedzina, która dotyczy niemal każdego człowieka i realizowana jest niemal każdego dnia. Ten przypadek został wybrany ze względu na to, że skupia się na środowisku pracy i na tym, jak można zapewnić dobre samopoczucie na poziomie organizacji.

Główne ustalenia

Koncepcja instrumentu samorealizacji (model szczęścia zawodowego) opiera się na wcześniej zbadanych naukowych podejściach i teoriach szczęścia zawodowego, zmieniających się wymaganiach na rynku pracy oraz oczekiwaniach ludzi wobec własnej samorealizacji zawodowej. Część empiryczna rozprawy została oparta na 259 studiach przypadków klientów doradztwa zawodowego, opisujących ich oczekiwania wobec pracy, która przyniosłaby im szczęście i umożliwiła samorealizację. Hipotezy obecnych badań brzmiały:

-  Pracownicy są skłonni wnieść większy wkład i zainwestować większy procent swojej wiedzy i doświadczenia w przedsiębiorstwo, w którym pracują, niż pozwalają na to obecne struktury;
-  Pracownicy zapleczu nie są usatysfakcjonowani swoją obecną sytuacją zawodową, oczekują, że podejmą się ról zawodowych o większym znaczeniu, widocznych rezultatach i poczuciu bycia użytecznym;
-  Cechy przyszłych miejsc pracy, które są uważane za motywujące, zostały opracowane przy użyciu instrumentu samorealizacji, czyli **formuły szczęścia zawodowego** i można je opisać w następujący sposób:

Ludzie chcą pracować w przedsiębiorstwach skłonnych do zapewnienia stanowisk pracy, w których można doświadczyć poczucia bycia użytecznym dla innych (potrzeba uznania) i które

mają potencjał poprawy jakości ich życia, szczególnie dla nowego pokolenia jest to ważne:

- a) zmienić świat i ekologiczny styl życia (**komponent serca**);
- b) ludzie wolą widzieć długotrwałe, rzeczywiste i namacalne efekty swoich działań, poczucie osiągnięcia (**składnik mamuta**);
- c) ludzie oczekują, że w miejscu pracy będą mogli realizować swoje osobiste potrzeby, ważna jest elastyczność, pracownik chce, aby pracodawca uwzględniał jego prywatność i hobby (**komponent "ja"**).

Brak szczęścia w pracy prowadzi do wypalenia zawodowego i załamania kariery. Kultura pracy nowej ery powoduje również zmiany w środowisku pracy. Oprócz wspierającego psychospołecznego środowiska pracy, również fizyczne ma do odegrania swoją rolę: miejsca odpoczynku, obszary współpracy i możliwości bycia samemu itp.

Streszczenie

W pracy tej przedstawiono przegląd różnych koncepcji satysfakcji z pracy i szczęścia zawodowego, a ponadto zbadano różne paradygmaty kariery i trendy życia zawodowego w społeczeństwie. Za pomocą instrumentu samorealizacji, czyli formuły szczęścia zawodowego, opracowano charakterystykę przyszłych miejsc pracy, które uznawane są za motywujące.

B. Handmade Wellbeing - Wspólne uczenie się na styku rzemiosła i opieki społecznej

Handmade Wellbeing to podręcznik oparty na doświadczeniach zdobytych w ramach projektu Erasmus+ (KA2 Edukacja dorosłych) 'Handmade Wellbeing - Collaborative learning in craft and welfare interfaces'. Wybrano ten przykład, ponieważ praktyka ta jest wynikiem współpracy międzynarodowej, a więc ma już szerszy wpływ niż tylko na poziomie krajowym i ma sprawdzone praktyczne rezultaty. Ma on służyć nauczycielom, studentom i pracownikom sektora sztuki, rzemiosła i kultury, jak również służby zdrowia i opieki społecznej na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

Głównymi celami tego przypadku było poszerzenie kompetencji zawodowych specjalistów w dziedzinie sztuki i rzemiosła, praca w sektorze opieki nad osobami starszymi w celu współtworzenia i badania pedagogiki pracy twórczej z osobami starszymi w celu wspierania ogólnego dobrostanu osób starszych poprzez działania twórcze oraz rozpowszechnianie wyników.

Główne ustalenia

Projekt Handmade Wellbeing koncentrował się na rozwoju pedagogiki w zakresie organizowania kreatywnych zajęć dla osób starszych w ośrodkach opieki. Często aspekt pedagogiczny jest zapominany lub brany za pewnik w tych kontekstach. W projekcie Handmade Wellbeing artyści-uczniowie i studenci ćwiczyli, jak organizować warsztaty artystyczne i rzemieślnicze dla osób starszych, otrzymując w tym celu superwizję. Zastanawiali się nad swoimi doświadczeniami i wybranymi metodami, zarówno w swoich instytucjach, jak i podczas tygodni szkoleniowych organizowanych w innych krajach partnerskich.

Przy opracowywaniu podręcznika wzięto pod uwagę europejskie rozumienie pedagogiki odpowiedniej dla tego kontekstu. Międzynarodowa perspektywa sprawia, że projekt ten różni się od wielu innych projektów w tej dziedzinie, które często działają na poziomie krajowym. W tym projekcie, znaczenie refleksyjnego podejścia do rozwoju zawodowego facylitatora i poprawy jakości pedagogiki okazało się bardzo ważne. Kluczowy jest zamysł się nad wyborami dokonanymi przed przeprowadzeniem warsztatów, a także po ich zakończeniu, aby później ulepszyć podejście.

Projekt koncentruje się na osobach starszych, które wymagają opieki i cierpią na wiele schorzeń, w szczególności na demencję. Jest to szczególna grupa reprezentująca osoby starsze, które wymagają opieki, ale także potrzebują sensownych zajęć dla dobrego życia. W całym projekcie podkreślano konieczność współpracy z osobami starszymi, które są jednostkami najlepiej rozumiejącymi swoje potrzeby. Wielozawodowa współpraca pomiędzy współpracownikami i personelem opiekuńczym była postrzegana jako kluczowy aspekt organizowania wysokiej jakości, kreatywnych zajęć. Dobrym pomysłem jest profesjonalna współpraca i prowadzenie warsztatów razem z parą lub zespołem facylitatorów i pracowników. Praca z kolegą daje możliwość zastanowienia się nad wyborami, doświadczeniami i udzielenia wzajemnych informacji zwrotnych. Podczas tego projektu artyści uczący się, studenci i edukatorzy pracujący razem stworzyli sieć koleżeńską. Jednak w rzeczywistości wielu artystów pracuje w pojedynkę. W przyszłości należy położyć większy nacisk na tworzenie sieci artystów, aby koordynacja, finansowanie i rozwój sztuki i rzemiosła w służbie zdrowia i dobrego samopoczucia stały się bardziej efektywne i profesjonalne.

Należy również rozwijać i wzmacniać współpracę z instytucjami opiekuńczymi. Należy zmienić nacisk z zapewniania działań dla instytucji opiekuńczych na planowanie działań wspólnie z nimi. Siłą tego podręcznika jest zebranie w jednym miejscu podstawowych doświadczeń w ujęciu międzynarodowym. Celem kreatywnych działań podczas warsztatów było wsparcie ogólnego dobrostanu osób starszych. Wiele wskazywało na to, że projekt miał pozytywny wpływ na osoby w nim uczestniczące. Na przykład, zauważalna poprawa nastroju u osób cierpiących na demencję po warsztatach, a także lepszy sen zostały zgłoszone przez personel. Niektórzy z mieszkańców nigdy wcześniej nie mieli okazji do odkrywania swojej kreatywności i była to dla nich nowa podróż, podkreślająca wartość uczenia się przez całe życie. Dla osób, które na co dzień mają trudności z wyrażaniem siebie za pomocą słów, sztuka jest ważnym ujściem dla ich uczuć i emocji.

Streszczenie

Celem projektu Handmade Wellbeing było wzmocnienie i poszerzenie kompetencji zawodowych osób zajmujących się sztuką i rzemiosłem w zakresie prowadzenia zajęć rękodzielniczych w kontekście opieki nad osobami starszymi. Specjaliści z dziedziny sztuki i rzemiosła są coraz częściej zatrudniani w wymagających obszarach zaangażowania społecznego, które wykraczają poza ich tradycyjne umiejętności i zdolności. Często są zatrudniani do współpracy z innymi ekspertami w specjalistycznych

dziedzinach, szczególnie w zakresie usług związanych z dobrym samopoczuciem i zdrowiem. Oczekuje się, że zapotrzebowanie na usługi, zwłaszcza dla osób starszych, wzrośnie w przyszłości, ponieważ ludzie żyją dłużej, a populacja osób starszych na całym świecie szybko rośnie.

C. Organizowanie inkluzywnej edukacji dorosłych

Ten przykład dotyczy ogólnych i szczegółowych wskazówek dla nauczycieli z opisem każdego rodzaju niepełnosprawności, tego, jak osoby niepełnosprawne postrzegają środowisko i jak postępować z osobami niepełnosprawnymi.

Projekt "B-inclusive - edukacja dla wszystkich?" został wybrany jako dobra praktyka, aby podzielić się z naszymi partnerami specjalnymi wytycznymi, które zostały opracowane w Estonii w ramach projektu Nordplus w celu zapewnienia wartości dodanej również projektowi "Wellness2". Wytyczne te stanowią dobre narzędzie metodologiczne, które może być bardzo przydatne również dla innych krajów.

Główne wnioski

Wytyczne dla nauczycieli dotyczące edukacji włączającej osób niepełnosprawnych mają na celu zagwarantowanie równych szans i niedyskryminacji. Chodzi o to, by wszystkie rodzaje edukacji dorosłych były dostępne dla wszystkich osób z niepełnosprawnością. W tym celu nauczyciele powinni otrzymać lepsze narzędzia do prowadzenia zajęć zarówno z osobami niepełnosprawnymi, jak i pełnosprawnymi, tak aby edukacja włączająca była realną szansą. Musimy też zaakceptować sytuację, w której osoby niepełnosprawne nie chcą uczęszczać do klasy integracyjnej. Nikogo nie należy zmuszać do edukacji włączającej wbrew jego woli. Dlatego zalecono pracę z różnymi poziomami włączania. Jeśli jest to możliwe i jeśli uczeń chce być włączony do klasy z uczniami pełnosprawnymi, naszym obowiązkiem jest upewnienie się, że otoczenie - kwalifikacje nauczycieli, dostępność, postawa uczniów pełnosprawnych itp. - w pozytywny sposób wspierają edukację włączającą.

Jeśli uczeń niepełnosprawny woli chodzić na zajęcia specjalne, powinny one odbywać się w środowisku integracyjnym, tak by na przerwach można było spotkać uczniów pełnosprawnych.

Ogólne wytyczne krok po kroku do organizowania Edukacji Włączającej Osób Dorosłych to:

- 1.** Sprawdź, czy Twój kurs jest dostępny dla osób **niepełnosprawnych**, jeśli chodzi o ogłoszenia i miejsce nauki. Skontaktuj się z organizacjami zajmującymi się osobami niepełnosprawnymi, jeśli potrzebujesz wskazówek.
- 2. Co zrobić, gdy zdecydowałeś się ogłosić jeden konkretny kurs jako dostępny dla wszystkich:** Bądź konkretny co do programu, treści i celu, gdy określasz grupy docelowe.
- 3.** Zbierz istotne informacje o uczestnikach **niepełnosprawnych**, takie jak: umiejętności komunikacyjne, mobilność i wcześniejsze doświadczenia. Następnie dostosuj kurs, uwzględniając odpowiednie materiały dydaktyczne, długość kursu i przerw oraz ewentualną

potrzebę pomocy. Przygotuj uczestnika niepełnosprawnego, a jeśli to konieczne wszystkich uczestników, z odpowiednimi informacjami.

4. Podczas kursu: Pierwsze spotkanie: Uczniowie niepełnosprawni są przede wszystkim uczniami jak wszyscy inni. Ważne jest przyjazne powitanie i skupienie się na treści kursu. Jest to o wiele łatwiejsze, jeśli jesteś dobrze przygotowany i dokonałeś już niezbędnych adaptacji. Przygotuj się przed każdą lekcją, być może będziesz musiał wprowadzać zmiany w miarę postępu kursu.

5. Ocena: Ocena zgodnie z celem kursu. Ocena przez słuchaczy zgodnie z oczekiwaniami.

Streszczenie

W tym przypadku opracowano ogólne wytyczne dla edukacji włączającej dorosłych niepełnosprawnych - krok po kroku - oraz szczegółowe wytyczne dla edukacji włączającej dorosłych z upośledzeniem wzroku, słuchu i intelektu. Wytyczne te pomogą nauczycielom i organizatorom kształcenia dorosłych w dostosowaniu ich programów nauczania do potrzeb osób niepełnosprawnych i są bardzo przydatne i możliwe do zaadaptowania również w innych krajach.



2.4 Dobre praktyki w Polsce

A. Międzypokoleniowe uczenie się

Przykład oparty jest na międzynarodowym projekcie unijnym LIST: Leveraging ICT Competencies Senior Women, ufundowanego przez Komisję Europejską ze środków Programu Grundtvig. Projekt był realizowany w latach 2013-2015. Głównym celem projektu było włączenie starszych kobiet poprzez podniesienie ich kompetencji cyfrowych i ICT do życia społecznego poprzez opracowanie metodologii kursów. Jednym z głównych założeń metodologii było włączenie do szkoleń młodego pokolenia, które jest zaznajomione z nowoczesnymi technologiami ICT. Partnerami projektu byli: European Centre for Women and Technology (Norwegia), Folkuniversitetet w Uppsali (Szwecja), Społeczna Akademia Nauk (Polska), University of Strathclyde (Szkocja) oraz Centre for Social Innovation w Wiedniu (Austria).

Główne ustalenia

Jednym z najważniejszych czynników tworzących atmosferę dobrostanu i dobrego samopoczucia w edukacji jest nadanie procesowi bardziej nieformalnego charakteru. Można to osiągnąć poprzez włączenie osób, które używają przedmiotu szkolenia w życiu codziennym, do samego szkolenia. Ludzie, którzy korzystają z przedmiotu szkolenia są najbardziej zaznajomieni ze wszystkimi jego aspektami i wiedzą wiele o metodologii uczenia się i korzystania z niego. Nie są więc ekspertami teoretycznymi, ale praktycznymi. Poprzez osobisty kontakt z uczniem mogą czasami uczyć w najlepszy sposób, również poprzez tworzenie nieformalnej atmosfery uczenia się (spotkania towarzyskie zamiast szkoleń). Również pomysł, aby trenerem uczynić młodych ludzi, którzy w większości są

uczestnikami szkoleń, stwarza specyficzną atmosferę odpowiedzialności i czyni proces szkolenia bardziej efektywnym.

Streszczenie

Ideą projektu było stworzenie metodologii i programu szkoleń ICT dla starszych kobiet, które są najbardziej wykluczoną grupą z rozwijającego się społeczeństwa cyfrowego. Pomysł polegał na zaangażowaniu studentów jako indywidualnych opiekunów dla starszych kobiet podczas szkolenia. Młodzi ludzie są najbardziej zaznajomieni z nowoczesną technologią i nie tylko mogą z łatwością z niej korzystać, ale także sprawnie uczyć, jak to robić, ponieważ są w większości samoukami w tej dziedzinie. Podczas fazy pilotażowej okazało się, że pomysł połączenia dwóch różnych generacji nie tylko działa, ale jest również bardzo efektywny. Co więcej, wystąpił efekt synergii: młodzi ludzie uczyli się cierpliwości, ale też otrzymywali od starszych wiele życiowych doświadczeń, a starsi byli bardzo ambitni i chętni do nauki, ale też nie wahali się zadawać nawet najprostszych pytań. Udało się to osiągnąć dzięki nieformalnej atmosferze szkolenia, dzięki indywidualnemu tutoringowi. Trener był tylko facylitatorem i poprzez udzielanie wskazówek dotyczących tematów i czasu, prowadził cały kurs. Była to raczej rola superwizora niż trenera. Pilotaż został bardzo wysoko oceniony nie tylko przez starsze panie, które były kursantkami, ale także przez młodych wykładowców, którzy podkreślali, że nie spodziewali się, że proces nauczania będzie tak przyjemny i satysfakcjonujący.

B. Uczynienie interesariuszy decydentami

Przykład ten oparty jest na projekcie "Doskonalenie trenerów wspomagania edukacji", realizowanym przez Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej z Łodzi. Projekt ten jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, nadzorowany przez Ministerstwo Rozwoju i Ministerstwo Edukacji Narodowej. Celem projektu jest podniesienie kompetencji trenerów wspomagania szkół, w szczególności w zakresie wypracowania metod nauczania kompetencji kluczowych w szkołach. Projekt ten jest również odpowiedzią na zmiany prawne w prawie oświatowym, które prowadzą do planowania lokalnej polityki szkół w zakresie rozwoju nauczycieli. Szkoła powinna tworzyć plany rozwoju nie dla pojedynczych nauczycieli, ale dla szkoły jako organizacji.

Główne wnioski

Budowanie dobrej atmosfery dla rozwoju umiejętności zawodowych osób dorosłych wymaga nie tylko zmian w systemie prawnym, ale przede wszystkim demokratycznej partycypacji interesariuszy w tworzeniu tego procesu. Poza potrzebami, które są wskazywane przez system lub w sposób naturalny z niego wynikają, powinien być także udział interesariuszy w tworzeniu programu lub planu rozwoju zawodowego.

Ważne jest również połączenie umiejętności twardych i miękkich, zwłaszcza umiejętności społecznych, które są niezwykle potrzebne interesariuszom.

Streszczenie

Metodologia projektu jest prosta: przeprowadzenie szkoleń dla trenerów składających się z materiałów dotyczących głównych celów projektu, ale także z wiedzy, umiejętności i narzędzi, aby być wsparciem dla nauczycieli i dyrektorów w szkołach. Następnie każdy trener powinien przeprowadzić kompletny plan rozwoju szkoły w wybranej szkole jako osoba wspierająca nauczycieli i dyrektora, który jest odpowiedzialny za ten proces. Proces ten powinien być ewaluowany, ale rola trenera jest tylko wspierająca, a nie prowadząca. Powinien on być jedynie facylitatorem tworzenia procesu rozwoju nauczycieli.

W założeniu zadaniem trenera jest zachęcanie i wspieranie nauczycieli w tworzeniu ich własnej polityki rozwoju, własnej polityki doskonalenia pracy szkoły. Proces ten jest w pełni demokratyczny, a nauczyciele są w istocie decydentami o tym, czego potrzebują do własnego rozwoju. Trener jest rodzajem tutora, czy też coacha, który pokazuje możliwości i pomaga odnaleźć potrzeby. Trener powinien więc przygotować i przeprowadzić proces diagnozy, a pokazując nauczycielom wyniki diagnozy, pomóc im w ustaleniu głównych celów rozwoju. Następnie cele te powinny być realizowane w odpowiedni sposób, zgodnie z metodologią SMART. W ten sposób nauczyciele zostają wyposażeni w narzędzia do organizowania własnej pracy.

[C. Wsparcie dla studentów Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie](#)

Uniwersytet Jagielloński w Krakowie wprowadził kompleksowe wsparcie dla studentów. Uniwersytet Jagielloński jest najstarszą i drugą co do wielkości (po Uniwersytecie Warszawskim) uczelnią wyższą w Polsce. Prezentuje on politykę pełnej opieki nad studentem. Jest wiele uczelni: publicznych i prywatnych, które oferują wsparcie dla studentów, ale to jest przykład najszerzej i najbardziej przemyślanej pomocy, obejmującej niemal wszystkie obszary niezbędne do stworzenia atmosfery dobrostanu. Zaczęło się w 2010 roku od projektu Constellation of Leo (z unijnego Programu Kapitał Ludzki). Projekt ten dotyczył tylko pomocy psychologicznej i psychiatrycznej, ale został rozszerzony o kompleksowe wsparcie dla studentów.

[Główne wnioski](#)

Przykład ten pokazuje, że najważniejszą kwestią w tworzeniu środowiska dla dobrego samopoczucia w edukacji jest kompleksowość działań. Zgodnie z czterema głównymi sferami dobrostanu: fizyczną, psychologiczną, duchową i społeczną, ważne jest, aby objąć nim jak najwięcej sfer w organizacji. Dobrym przykładem złożoności i zastosowania kompleksowego podejścia do złożoności jest Uniwersytet Jagielloński. Warto tu zwrócić uwagę na to, że kompetencje instytucji są nieuchwytnie: nawet jeśli studenci nie są dobrze zorientowani w adresie swoich problemów, mogą znaleźć pomoc i wsparcie - nie są odsyłani (bo to nie jest właściwy wydział dla danego problemu). Nawet jeśli tak jest, student zostanie poinformowany, co ma robić i gdzie się udać. Jest to trudne z punktu widzenia organizacji, gdyż wymaga dobrego przepływu informacji, ale jak pokazuje przykład jest to możliwe.

[Streszczenie](#)

Jest to przykład przemyślanej polityki pomocy z zakresu spraw organizacyjnych, które są przedmiotem działania Działu Spraw Studenckich. Następnie mamy Centrum Wsparcia Dydaktycznego, w którym można znaleźć informacje i wsparcie dotyczące zagadnień związanych z uczeniem się, takich jak: organizacja procesu uczenia się, praktyki, rozwój kompetencji, wsparcie studentów zagranicznych czy wsparcie studentów niepełnosprawnych. Kolejnym obszarem jest obszar bezpieczeństwa fizycznego. Temu zagadnieniu poświęcona jest strona internetowa "Bezpieczny student", na której można znaleźć informacje dotyczące kwestii bezpieczeństwa, takie jak: kwestie wzywania policji na uczelnię, poradniki jak reagować w sytuacjach krytycznych. Uczelnia zapewnia również pomoc prawną dla studentów. W zakresie pomocy psychologicznej funkcjonuje SOWA (skrót od polskich słów: Centrum Wsparcia i Adaptacji Studentów). Tutaj studenci mogą znaleźć pomoc psychologiczną: numer telefonu w nagłych przypadkach, ale także terminy i miejsca konsultacji psychologicznych oraz grupy wsparcia w konkretnych problemach. Jest nawet pomoc dla studentów, którzy są rodzicami: uczelnia oferuje żłobek i przedszkole dla dzieci studentów, a także wsparcie finansowe lub miejsca przystosowane dla matek (np. pokoje do karmienia niemowląt).



2.5 Dobre praktyki we Włoszech

A. "Kultura oddychania"

Projekt ten koncentruje się na dobrym samopoczuciu człowieka pomiędzy jogą a kulturą. Jest to inicjatywa zaproponowana przez Muzeum Grandi Fiumi (Rovigo) we współpracy z Systemem Muzeów Prowincjonalnych. Projekt koncentruje się na związku między kulturą a zdrowiem. Główną ideą jest to, że dziedzictwo kulturowe jest bogactwem, które sprawia, że człowiek się rozwija. Wzrost, który musi również tworzyć pozytywne doznania fizyczne. Projekt ten obejmuje wszystkie te aspekty, w miejscu takim jak Muzeum, które jest mądre i które również nawiązuje kontakt z własnymi korzeniami kulturowymi.

Główne ustalenia

Wiele osób przyłączyło się do projektu i nadal się przyłącza (planowane zakończenie projektu - koniec 2020 roku). Najbardziej docenianym aspektem działania było to, że pod koniec wizyty w muzeum (z lekcją jogi) ludzie czuli się lepiej zarówno fizycznie, jak i psychicznie. Nauka, połączona z dobrym samopoczuciem fizycznym, została wysoko oceniona i wiele osób wzięło udział po raz drugi. Pojawiły się również prośby o zaproponowanie takich samych zajęć w innych muzeach w mieście.

Streszczenie

W wydarzeniu biorą udział trenerzy jogi i przewodnicy kulturowi, aby doświadczenie nauki (podczas wizyty w muzeum) stało się relaksującą i zdrową chwilą. Działania w ramach projektu podzielone są na trzy momenty, pierwszy dla dorosłych: "WELLBEING między jogą a kulturą". Jest to niezwykła

holistyczna podróż w 4 wydarzeniach, które łączą w sobie odkrywanie siebie, badanie własnej przeszłości, wiedzę o terytorium zamieszkania i wiedzę o samym muzeum. Wszystkie te aspekty mieszają się z przewodnikiem po 5 elementach dyscypliny ajurwedyjskiej (ziemia, woda, powietrze, eter, ogień).

B. Projekt BETAMAN (realizowany przez krajową sieć CPIAs)

Projekt BETAMAN ma na celu identyfikację, eksperymentowanie, dzielenie się i rozpowszechnianie wysokiej jakości umiejętności i wiedzy wymaganych przez rynek, wspieranie osób dorosłych w nabywaniu i rozwijaniu zarówno podstawowych umiejętności, jak i umiejętności kluczowych. Ostatecznym celem projektu jest promowanie zdolności do zatrudnienia, rozwoju społeczno-edukacyjnego i dobrego samopoczucia osobistego.

Główne ustalenia

-  Identyfikacja i przegląd umiejętności dostępnych u osób dorosłych (w tym nabytych w kontekstach nieformalnych i pozaformalnych) oraz ich walidacja;
-  przyjęcie skutecznych strategii świadomości, orientacji i motywacji w rozwijaniu i doskonaleniu swoich umiejętności;
-  opracowanie mechanizmów monitorowania skuteczności polityki uczenia się dorosłych i wewnętrznego stanu osób uczących się.

Streszczenie

BETAMAN to plan "gwarancji kompetencji" dla osób dorosłych o niskich kwalifikacjach (np. osób, które nie ukończyły szkoły średniej lub nie są już objęte projektami gwarancji dla młodzieży). Głównym celem jest pomoc ludziom w rozwijaniu ścieżki budowania umiejętności, ze zwróceniem uwagi na ich stan wewnętrzny, w trzech fazach:

Etap 1: ocena umiejętności

Etap 2: oferta szkoleniowa

Etap 3: zatwierdzenie i uznanie

Podczas pierwszej fazy oceny umiejętności dużą wagę przywiązuje się do kompetencji przekrojowych, zwłaszcza tych, które są przydatne do prawidłowego postrzegania własnej roli, celów oraz właściwej oceny możliwości i potencjału. Wszystkie te umiejętności rozwijane lub podtrzymane są związane z określonym stopniem dobrego samopoczucia.

Po zakończeniu szkolenia, w fazie trzeciej, przeprowadzana jest ocena nabytych umiejętności, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności przekrojowych i życiowych określonych w fazie pierwszej.

C. MedLit#45+

Projekt MedLit#45+ promował innowacyjne systemy ułatwiające dostęp do pracy dorosłych. W ramach projektu opracowano pilotażową fazę materiałów szkoleniowych w 5 krajach: Włochy, Rumunia, Hiszpania, Grecja, Portugalia.

Główne ustalenia

Główne wnioski dotyczą sposobu angażowania dorosłych słuchaczy w programy e-learningowe z uwzględnieniem korzyści płynących z ich wykorzystania. Ponad 70 osób zostało przeszkolonych, a większość z nich ukończyła wszystkie etapy pracy na platformie e-learningowej, stworzonej na potrzeby projektu. Zebrano użyteczne wskazówki w celu zaangażowania dorosłych słuchaczy w korzystanie ze środowiska uczenia się napędzanego przez technologie cyfrowe.

Streszczenie

Główne cele MedLit#45+ są opisane w następujący sposób:

 Rozwijanie kompetencji cyfrowych/medialnych u bezrobotnych osób dorosłych w wieku 45+ o niskich kwalifikacjach/niskich kwalifikacjach poprzez innowacyjne narzędzia, tak aby byli zmotywowani i zdolni do budowania solidnej tożsamości zawodowej online w celu wzmocnienia ich dostępu do zatrudnienia, co prowadzi do włączenia społecznego i gospodarczego.

 Poszerzenie wiedzy doradców zawodowych i/lub odpowiednich władz, organizacji i firm pracujących z bezrobotnymi o niskich kwalifikacjach oraz wyposażenie ich w nowe podejście i narzędzia do wspierania i interakcji z bezrobotnymi w średnim wieku poprzez media społecznościowe. Platforma e-learningowa jest kompleksowym narzędziem zwiększającym możliwości dorosłych słuchaczy w zakresie poszukiwania pracy z wykorzystaniem technologii cyfrowych. Jest dostępna na stronie internetowej projektu w 6 językach.

Cele MedLit45+:

1. nisko wykwalifikowani/ bezrobotni dorośli 45+ w Rumunii, Grecji, Portugalii, Hiszpanii i Włoszech
2. doradcy zawodowi i/lub odpowiednie władze, organizacje i firmy pracujące z bezrobotnymi o niskich kwalifikacjach/niskich kwalifikacjach

D. "Yoga della risata"

Główne ustalenia

Sztuczne wywoływanie śmiechu, stymulując produkcję cząsteczek szczęścia, działa uspokajająco na umysł, reguluje układ trawienny, funkcje oddechowe oraz poprawia samoocenę. W ten sposób uczestnicy zdobyli wiedzę i kompetencje z zakresu medycyny, zdrowia, wellness i aktywności ruchowej.

Streszczenie

"Joga śmiechu" to śmiech bez powodu, któremu towarzyszy rytmiczne klaskanie i spontaniczny ruch, połączony z ćwiczeniami oddechowymi i krótkimi przerwami na medytację. Instruktorzy tego kursu mają wieloletnie doświadczenie w kształceniu dorosłych i uznali jogę za idealny system łączący fizyczne i psychiczne zaangażowanie uczestników w stymulującym środowisku. Na zakończenie kursu uczestnicy otrzymali certyfikaty takie jak: "Taniec radości" oraz "Kości na całe życie". Kurs podzielony był na 10 cotygodniowych spotkań po półtorej godziny każde. Kurs oparty był na zajęciach

praktycznych, a system weryfikacji stanowiły ćwiczenia grupowe. Organizatorem kursu jest gmina Montale w Toskanii, podążająca za wkładem pochodzącym z Programu edukacji nieformalnej stworzonego przez prowincję Pistoia. System Nieformalnego Kształcenia Dorosłych Prowincji Pistoia ma na celu:

 zmaksymalizowanie możliwości uczestnictwa obywateli w nieformalnych działaniach w zakresie kształcenia dorosłych,

 zapewnienie jakości i ciągłości działań edukacyjnych.

Składa się z sieci Administracji Publicznych (w sposób przewidziany przez Ustawę Regionalną 32/02) oraz podmiotów działających na terenie prowincji w sektorze nieformalnego kształcenia dorosłych (stowarzyszenia, instytucje, agencje szkoleniowe, spółdzielnie, itp.), które mają na celu ułatwienie realizacji celów lizbońskich:

-dostęp obywateli do możliwości edukacyjnych;

-integracja, zarządzanie i procesy planowania na poziomie prowincji;

-spotkanie pomiędzy zapotrzebowaniem a ofertą zajęć edukacyjnych dla dorosłych.

U podstaw systemu edukacji leży przekonanie, że uczenie się przez całe życie stanowi zasadniczy element nie tylko dla kwalifikacji zawodowych obywateli, ale także dla ogólnej jakości ich życia oraz zdolności do rzeczywistego korzystania z praw i aktywnego obywatelstwa.

F. Festiwal Nauki

Główne ustalenia

Lernfestival ma na celu kreatywne motywowanie dorosłych do udziału w kursach edukacyjnych i do myślenia o kształceniu ustawicznym. Imprezy oferują odwiedzającym niskoprogowe możliwości uczenia się, dzięki czemu mogą oni spotkać się zarówno z nieformalnymi, jak i formalnymi możliwościami kształcenia. Innym przydatnym aspektem Lernfestival są liczne możliwości nawiązywania kontaktów dla różnych podmiotów działających w sektorze edukacyjnym.

Streszczenie

W ramach Lernfestivals organizatorzy chcą dotrzeć do szerszej publiczności, a zwłaszcza do tych, którzy nie są objęci szkoleniami. Festiwal gromadzi trenerów, urzędników rynku pracy, polityków, aktorów regionalnych i oczywiście szeroką publiczność, ze szczególnym uwzględnieniem osób dorosłych. Oprócz ogólnej metody opisanej powyżej, aktywnie starają się zaangażować grupę docelową, oferując wiele możliwości uczenia się. Organizowane są różne konkursy z nagrodami, aby zaangażować ludzi w wydarzenia, takie jak "Supercervello", "Paesaggio Formazione" lub "Star Walk". Jako innowacyjną metodę dotarcia do osób w trudnej sytuacji, wprowadzono "BeratungsMobil". Do różnych miast, w których odbywają się Lernfestivals, dojeżdża się autobusem i próbuje dotrzeć do ludzi na ulicy. Autobus jest czerwony jak londyńskie autobusy i przyciąga uwagę ludzi. Oferowany jest

niskoprogowy przewodnik edukacyjny, a ludzie mogą aktywnie spróbować zrobić coś własnymi rękami i nauczyć się na bardzo niskim poziomie. Są też cyrkowcy, którzy przyciągają uwagę ludzi.

3 Mapowanie dobrych praktyk



Mapowanie dobrych praktyk

01

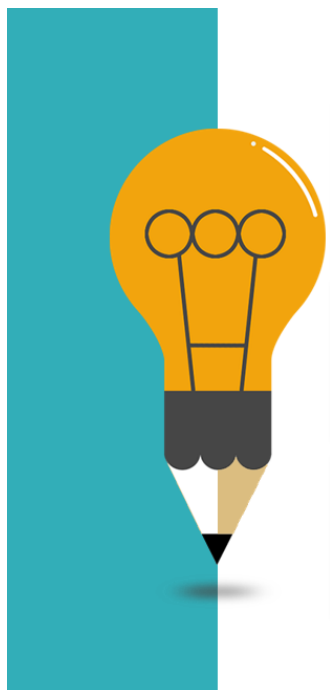
Ustanowienie takich samych warunków dla wszystkich ośrodków kształcenia/oddziałów wskazuje wytyczne, których należy przestrzegać.

02

Istnieją pewne procedury oceny i kwalifikacji w celu rozpoznania umiejętności osób dorosłych, bez względu na to, w jaki sposób je nabyły.

03

Na podstawie przeprowadzonych przez nas badań można stwierdzić, że poczucie szczęścia powinno być priorytetem dla kadry szkoleniowej i uczących się. Stworzenie spójnej atmosfery pedagogicznego dobrostanu dla uczestników szkolenia jest korzystne zarówno dla trenera, jak i dla kadry, ponieważ gwarantuje mniej problemów głównie na polu praktycznym.



Mapowanie dobrych praktyk

04

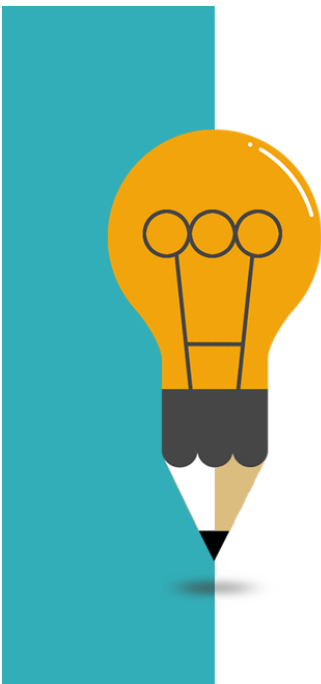
Model sukcesu edukacji dorosłych jest połączeniem najnowszych osiągnięć w dziedzinie nauki i biznesu z kreatywnym i sprzyjającym dobremu samopoczuciu środowiskiem.

05

Model szkoleniowy, który jest interaktywny i oparty na zaangażowaniu słuchaczy, daje pozytywne rezultaty w postaci efektywnego i przyjemnego procesu uczenia się.

06

Doświadczalne uczenie się "zapewnia długotrwałe i zrównoważone rezultaty oraz tworzy stymulujące i sprzyjające dobremu samopoczuciu środowisko uczenia się.



Mapowanie dobrych praktyk

07

Trenerzy muszą wiedzieć o niepełnosprawności uczniów i specjalnych potrzebach i potrafić dostosować nauczanie, aby zapewnić uczenie się sprzyjające włączeniu społecznemu środowisko dla wszystkich.

08

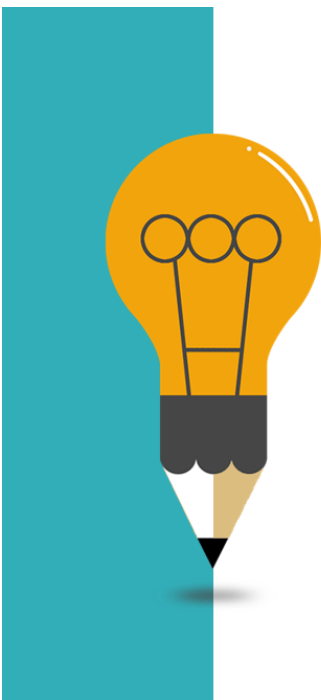
Komunikacja, doświadczenie i refleksja nad wyborami, wiedza i wymiana informacji zwrotnych między trenerami jest ważna dla samorozwoju zawodowego

1. Ocena własnych działań w procesie uczenia się;
2. Utrzymanie zdrowia fizycznego, psychicznego i emocjonalnego;
3. Rozwój zawodowy.

09

Formuła szczęścia w pracy:

- a) Pracownik potrzebuje uznania i poczucia, że jego praca coś zmienia, że jest dla kogoś pożyteczna;
- b) ludzie wolą widzieć długotrwałe, autentyczne i namacalne rezultaty swoich działań;
- c) ludzie oczekują, że w miejscu pracy będą mogli zaspokoić swoje potrzeby osobiste.



Mapowanie dobrych praktyk

10

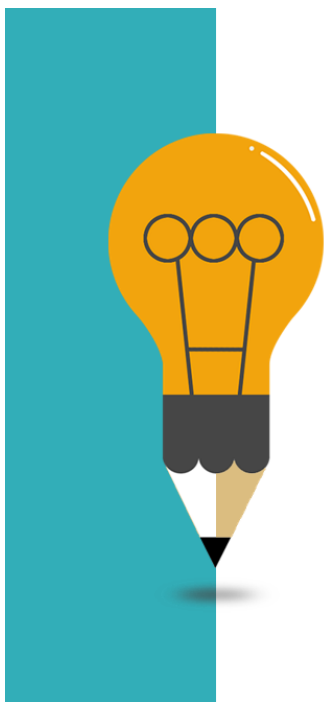
Interesariusze powinni być włączeni w proces planowania, organizowania i prowadzenia procesu edukacji. Ludzie znają swoje potrzeby, ale czasami nie mają narzędzi, aby je zdiagnozować lub wyrazić.

11

Kluczem jest podejście interdyscyplinarne. Nie oznacza to, że nie powinniśmy skupiać się na konkretnych przedmiotach, ale im bardziej miękkie umiejętności i kompetencje uwzględnimy w programach nauczania, tym bardziej efektywna będzie edukacja.

12

Aby stworzyć przyjazną atmosferę, proces kształcenia może mieć jak najbardziej nieformalny charakter. Można go tworzyć na wiele sposobów, np. poprzez proces tutoringu angażujący osoby nie będące trenerami, ale będące specjalistami w dziedzinie, która jest przedmiotem edukacji.



Mapowanie dobrych praktyk

13

Kształcenie dorosłych obejmuje tradycyjne i nieformalne uczenie się, mające na celu podniesienie podstawowych umiejętności, zdobycie nowych kwalifikacji, doskonalenie posiadanych oraz przekwalifikowanie zawodowe.

14

Interaktywne modele nauczania dają najlepsze rezultaty.

15

Nauka połączona z doświadczeniem zapewnia długoterminowe i trwałe rezultaty oraz tworzy środowisko sprzyjające uczeniu się - Rozwój umiejętności miękkich dorosłych słuchaczy jest równie ważny jak rozwój umiejętności technicznych.

4 Ustawodawstwo dotyczące dobrego samopoczucia

Unia Europejska w konkretny sposób wspierała wysiłki państw członkowskich na rzecz zapewnienia możliwie najlepszej edukacji i szkoleń dla wszystkich obywateli. UE opowiada się również za promowaniem praktyk wielojęzyczności w Europie, przyczyniając się do nauczania i uczenia się języków, zachęcając do mobilności studentów i szkoleniowców, a tym samym ułatwiając wymianę informacji i doświadczeń. Na poziomie europejskim, w oparciu o program Edukacja i Szkolenia 2020 (Improving Policy and Provision for Adult Learning in Europe) uczenie się dorosłych zostało ustanowione w 2013 r. jako jedna z sześciu tematycznych grup roboczych, które wspierają państwa członkowskie w dalszym rozwoju polityki. Jej mandat polegał na wspieraniu wzajemnego uczenia się polityki i opracowywaniu zaleceń politycznych w zakresie:

-  zajęcie się podstawowymi umiejętnościami osób dorosłych,
-  promowanie wykorzystania nowych technologii i otwartych zasobów edukacyjnych (OER) w kształceniu dorosłych,
-  zwiększanie skuteczności, wydajności i spójności polityki w zakresie kształcenia dorosłych.

Istnienie polityk i regulacji Komisji Europejskiej sprawiło, że cele i proponowane interwencje stały się o wiele bardziej przejrzyste, funkcjonalne i inspirujące dla państw, ponieważ zawierają propozycje działań na poziomie krajowym i na poziomie Unii Europejskiej.

Współpraca właściwych organów, mobilność, uczenie się przez całe życie i spójność społeczna należą do zagadnień, które uwidaczniają się w tekście strategii Europa 2020. Również doradztwo przez całe życie w formie poradnictwa zawodowego ma swoje miejsce w usługach oferowanych w ramach

uczenia się przez całe życie i działa w odpowiedzi na ciągłe zmiany w czasie pracy. Kształcenie dorosłych zwiększa zatem uznawanie umiejętności nabytych dzięki przejrzystości i certyfikacji umiejętności, co pozytywnie wpłynie na zwiększenie mobilności i przyciągnie stażystów z innych krajów w Unii Europejskiej lub nawet spoza niej, co jest pożądanym rezultatem.

Wspomina się również, że strategiczne, długoterminowe skupienie się na zapewnieniu trwałego kształcenia dorosłych, wymagające skutecznego zarządzania i bardziej systemowego podejścia, które może poprawić podstawowe umiejętności, przyniesie korzyści w wielu obszarach polityki. Ponadto, jak stwierdzono w dokumencie, "polityki wspierające uznawanie wcześniejszego uczenia się oznaczają przeniesienie punktu ciężkości z pomiaru nakładów i procesów uczenia się na efekty uczenia się. W walidacji uznaje się, że wiele umiejętności rozwija się poza środowiskiem akademickim. W przypadku uczących się dorosłych walidacja umiejętności zdobytych w środowiskach nieformalnych i pozaformalnych może zapewnić niezbędne kwalifikacje, umożliwiając wejście do lepszego zatrudnienia i/lub dalsze możliwości edukacyjne. Polityki w zakresie uczenia się dorosłych powinny stać się bardziej spójne i sprzyjać włączeniu społecznemu.

Odpowiedzialność za politykę kształcenia dorosłych w Europie jest połączeniem kilku ministerstw i agencji, takich jak ministerstwo edukacji, ministerstwo sprawiedliwości, ośrodki szkoleniowe, itp. oraz kilku poziomów tworzenia polityki, takich jak lokalny, regionalny i krajowy. Taki podział obowiązków i odpowiedzialności może prowadzić do fragmentacji polityki w zakresie kształcenia dorosłych, a jej skuteczność cierpi z powodu niewystarczającej koordynacji. Biorąc pod uwagę szybkie zmiany na rynku pracy, Rada Ministrów uznaje, że standardy zawodowe i standardy kształcenia powinny być regularnie poddawane przeglądowi, zgodnie z ich aktualnym rozwojem. Warunkiem wstępnym tego przeglądu jest ścisła i konstruktywna współpraca między nimi. Przez nich rozumiemy sektor przedsiębiorstw, firmy społeczne, społeczeństwo obywatelskie i dostawców, tzw. abasive rules, które odgrywają kluczową rolę w nowych danych, jak określono w zapowiedzi kształcenia ustawicznego.

Badanie "Korzyści z uczenia się przez całe życie" (**Benefits of Lifelong Learning - BeLL**) dotyczyło korzyści dla osób uczących się wynikających z uczestnictwa w zorganizowanym pozaformalnym, niezawodowym, dobrowolnym kształceniu dorosłych w Europie. Finansowane przez Komisję Europejską w ramach programu "Uczenie się przez całe życie" ("Studia i badania porównawcze, KA1"), badanie BeLL zostało przeprowadzone przez konsorcjum organizacji partnerskich z dziewięciu państw członkowskich oraz Serbii jako dziesiątego partnera stowarzyszonego. Wywiady podkreślają znaczenie korzyści związanych z interakcjami społecznymi i sieciami społecznymi, jak również tych związanych z indywidualnym dobrostanem i satysfakcją z życia.

Dane pokazały, że dorośli słuchacze doświadczają licznych korzyści z liberalnej edukacji dorosłych.

Czują się zdrowsi i wydają się prowadzić zdrowszy styl życia; tworzą nowe sieci społeczne i doświadczają poprawy samopoczucia. Co więcej, dorośli, którzy uczestniczą w liberalnej edukacji dorosłych, wydają się być bardziej zmotywowani do zaangażowania się w uczenie się przez całe życie i postrzegają je jako szansę na poprawę swojego życia. Korzyści te zostały odnotowane przez słuchaczy we wszystkich obszarach kursów, począwszy od języków i sztuki, a skończywszy na sporcie i edukacji obywatelskiej. Jednym z głównych wyzwań projektu było jednak jasne stwierdzenie, że badanie dostarcza dowodów na postrzeganie korzyści płynących z uczenia się przez samych uczących się, a nie obiektywnych dowodów na korzyści zaobserwowane w praktyce lub mierzone w modyfikacji zachowań.

Unia Europejska wprowadziła również Europejską **Agendę na rzecz Edukacji Dorosłych**. Celem tej europejskiej inicjatywy jest polityczna współpraca państw członkowskich w celu umożliwienia i zachęcenia dorosłych do rozwijania i doskonalenia swoich umiejętności i zdolności na każdym etapie życia. U podstaw tej polityki leży zrozumienie, że edukacja w dorosłości jest istotną częścią drogi do uczenia się przez całe życie.

Jak stwierdzono w europejskiej agendzie na rzecz kształcenia dorosłych "W 2011 r. ministrowie edukacji państw członkowskich zobowiązali się do pracy nad długoterminową wizją kształcenia dorosłych, obejmującą:

-  Lepsze możliwości dostępu wszystkich dorosłych do możliwości uczenia się wysokiej jakości w dowolnym momencie ich życia i w dowolnym celu
-  Nacisk na autonomię uczącego się
-  Większa świadomość potrzeby uczenia się przez całe życie
-  Skuteczne systemy prowadzenia i zatwierdzania przez całe życie
-  Elastyczne rozwiązania, w tym nauka w firmie i w miejscu pracy
-  Zaangażowanie partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego; władz centralnych i lokalnych.

W **zaleceniu Rady Europejskiej** z dnia 22 maja 2018 r. mowa jest o kompetencjach kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. W dokumencie tym wellbeing jest wymieniany w kontekście 2 kompetencji:

Kompetencje osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się:

Kompetencja ta opiera się na pozytywnym nastawieniu do własnego dobrostanu osobistego, społecznego i fizycznego oraz uczenia się przez całe życie. Opiera się ona na postawie współpracy, asertywności i uczciwości. Obejmuje to poszanowanie różnorodności innych osób i ich potrzeb oraz gotowość do przezwyciężania uprzedzeń i osiągania kompromisów. Osoby powinny umieć określać i wyznaczać cele, motywować się oraz rozwijać odporność i pewność siebie, by przez całe życie dążyć

do nauki i odnosić w niej sukcesy. Nastawienie na rozwiązywanie problemów wspiera zarówno proces uczenia się, jak i zdolność jednostki do radzenia sobie z przeszkodami i zmianami. Obejmuje ona chęć zastosowania wcześniejszej nauki i doświadczeń życiowych oraz ciekawość w poszukiwaniu możliwości uczenia się i rozwoju w różnych kontekstach życia.

Kompetencje cyfrowe:

Kompetencje informatyczne obejmują pewne, krytyczne i odpowiedzialne korzystanie z technologii cyfrowych oraz posługiwanie się nimi w procesie uczenia się, w pracy i w życiu społecznym. Obejmują one umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikację i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie), bezpieczeństwo (w tym dobrostan cyfrowy i kompetencje związane z bezpieczeństwem cybernetycznym), kwestie związane z własnością intelektualną, rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie.

Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Dorosłych stworzyło **Manifest na rzecz kształcenia dorosłych w XXI wieku**. Na polu zdrowia i dobrego samopoczucia wyjaśnia, że: "Dorośli uczący się prowadzą zdrowszy styl życia i doświadczają lepszego samopoczucia. Edukacja dorosłych przyczynia się do rozwoju osobistego i samorealizacji. Zdrowie naszych społeczeństw zależy od uczenia się przez całe życie. Poprzez ten manifest Europa jest w stanie pozytywnie spojrzeć w przyszłość, posiadając wszystkie niezbędne umiejętności, wiedzę i kompetencje. Manifest jest uważany za niezwykle użyteczny podręcznik dla edukacji dorosłych. Zgodnie z dokumentem, pomaga ona zmienić ludzkie życie i całkowicie przekształcić społeczeństwa i postrzeganie. Edukacja jest powszechnie uznawana za prawo człowieka i dobro wspólne. Ważne jest, aby wzmocnić edukację dorosłych na poziomie europejskim. Manifest ten nakreśla, w jaki sposób edukacja dorosłych przyczynia się do pozytywnego rozwoju Europy.

Jak charakterystycznie stwierdzono w Manifeście, *"Zdrowie i edukacja są ze sobą powiązane: dbanie o zdrowie i dobre samopoczucie przez całe życie wymaga wiedzy, umiejętności, zachowań i postaw rozwijanych przez całe życie. Zdrowie naszych społeczeństw zależy od uczenia się przez całe życie. Uczenie się sprawia, że ludzie stają się bardziej pewni siebie, pewni własnej skuteczności i świadomi własnych możliwości i umiejętności, co przekłada się na większą zdolność do kierowania własnym życiem i zdrowiem. Kursy uczenia się dorosłych stwarzają możliwość osobistego kontaktu między ludźmi, a tym samym wzmacniają ich sieci społeczne, co ma zasadnicze znaczenie dla dobrego samopoczucia. Korzyści te przyczyniają się nie tylko do ich rozwoju osobistego i samorealizacji, ale mają również bardzo pozytywny wpływ na ich życie zawodowe."*¹

¹ <https://yourhealthandwellbeing.org/>

Occupational Wellness is the ability to get personal fulfillment from our jobs or our chosen career fields while still maintaining balance in our lives. Our desire to contribute in our careers to make a positive impact on the organizations we work in and to society as a whole leads to Occupational Wellness.

Intellectual Wellness is the ability to open our minds to new ideas and experiences that can be applied to personal decisions, group interaction and community betterment. The desire to learn new concepts, improve skills and seek challenges in pursuit of lifelong learning contributes to our Intellectual Wellness.

Environmental Wellness is the ability to recognize our own responsibility for the quality of the air, the water and the land that surrounds us. The ability to make a positive impact on the quality of our environment, be it our homes, our communities or our planet contributes to our Environmental Wellness.

Spiritual Wellness is the ability to establish peace and harmony in our lives. The ability to develop congruency between values and actions and to realize a common purpose that binds creation together contributes to our Spiritual Wellness.

Social Wellness is the ability to relate to and connect with other people in our world. Our ability to establish and maintain positive relationships with family, friends and co-workers contributes to our Social Wellness.

Emotional Wellness is the ability to understand ourselves and cope with the challenges life can bring. The ability to acknowledge and share feelings of anger, fear, sadness or stress; hope, love, joy and happiness in a productive manner contributes to our Emotional Wellness.

Financial Wellness is your relationship with money and skills in managing resources. It is an intricate balance of the mental, spiritual and physical aspects of money. Having an understanding of your financial situation and taking care of it in such a way that you are prepared for financial changes contributes to Financial Wellness.

Physical Wellness is the ability to maintain a healthy quality of life without undue fatigue or physical stress. The ability to recognize that our behaviors have a significant impact on our wellness and adopting healthful habits (routine check ups, a balanced diet, exercise, etc.) while avoiding destructive habits (tobacco, drugs, alcohol, etc.) will lead to optimal Physical Wellness.



Koło Wellness z każdym aspektem Wellbeing wg Centrum Zdrowia i Wellness (dostępna wersja ang).

5 Mapowanie na podstawie wyników grup fokusowych

W ramach działań IO1 w projekcie Wellness 2 w 15 spotkaniach fokusowych wzięło udział łącznie 106 osób. Na wyniki badań wpłynął osobisty punkt widzenia uczestników oraz ich doświadczenie. Ogólnie rzecz biorąc, wyniki pokazują wspólny wzorec i ujawniają, że respondenci mają podobne poglądy na ten temat. Dzięki interakcji i grupom fokusowym z grupami docelowymi zaobserwowaliśmy, że istnieje potrzeba stworzenia innowacyjnych narzędzi skupiających się na zdrowiu psychicznym i dobrym samopoczuciu oraz zrozumieliśmy, że osiągnięcie pożądanego rezultatu wymaga długotrwałego wysiłku. Kwestionariusze, które zostały rozprawdzone podczas grup fokusowych są instrumentem tego procesu. Jednym z najważniejszych czynników tworzenia atmosfery dobrego

samopoczucia i dobrego samopoczucia w edukacji jest nadanie procesowi bardziej nieformalnego charakteru. Można to osiągnąć poprzez włączenie osób, które używają przedmiotu szkolenia w życiu codziennym, do samego szkolenia. Oznacza to, że osoby, które zajmują się tematem w sposób praktyczny (np. ćwicząc umiejętności, które mają być nauczane) są najbardziej zaznajomione ze wszystkimi jego aspektami i wiedzą wiele o metodologii uczenia się i korzystania z niego. Angażując ich (wraz z nauczycielami), kadra szkoleniowa zapobiega zbyt niemu teoretyzowaniu szkoleń. Poprzez osobisty kontakt z uczniem mogą oni czasami uczyć w najlepszy sposób, również poprzez tworzenie nieformalnej atmosfery nauki (spotkania towarzyskie zamiast szkoleń). Również pomysł, aby młodzi ludzie, którzy w większości są uczestnikami szkoleń, stali się trenerami, tworzy specyficzną atmosferę odpowiedzialności i sprawia, że proces szkolenia jest bardziej efektywny. Następnie przeprowadzona została analiza potrzeb/przeszkód w zachowaniu każdej grupy docelowej i w każdej kategorii.

Wyniki badań grupy fokusowej w podziale na wybrane kategorie

Środowisko	
Dorośli słuchacze	
Potrzeby	Tworzenie środowiska dobrego samopoczucia poprzez szacunek dla trenerów.
	Zwiększenie ich osobistej świadomości na temat korzyści płynących z dobrego samopoczucia.
	Przebieg lekcji w bardziej komfortowych pozycjach; szkolenia są zazwyczaj przeprowadzane na biurkach i krzesłach, ale w niektórych przypadkach wygodniejsze siedzenia (takie jak fotele, sofy) i przenośne podpórki do komputerów, zamiast biurków, mogą pozwolić na bardziej relaksującą atmosferę.
Przeszkody	Brak środków finansowych, brak czasu i brak informacji o programach nauczania.
	Nieodpowiednia baza materiałowa, koszt szkolenia.
	Lokalizacja szkolenia
	Osobisty dyskomfort wynikający z destrukcyjnego zachowania grupy.
Zachowanie - nawyki	Dorośli słuchacze mogą przynieść swój własny kubek do kawy. Jest to dobre rozwiązanie dla kształtowania zarówno ekologicznego myślenia, jak i postawy osobistej, a nie tylko dla prowadzenia szkoleń świadomych ekologicznie (bez plastiku, bez papieru).
	Zwiększenie ich świadomości i zrozumienia w zakresie ochrony środowiska.

Środowisko

Trenerzy

Potrzeby

W przypadku metodologii *blended* zaleca się stosowanie nowoczesnych, zorientowanych praktycznie metod szkoleniowych, takich jak uczenie się poprzez gry, uczenie się w oparciu o problemy, symulacje, cyfrowe narzędzia edukacyjne itp. Metody te mogą być systematycznie gromadzone i wyjaśniane wraz z mocnymi i słabymi stronami, umożliwiając trenerom wybór tych najbardziej odpowiednich.

Trenerzy powinni być wspierani w prowadzeniu praktycznie zorientowanych szkoleń z wykorzystaniem metod grywalizacyjnych, uczenia się opartego na problemach, uczenia się przez współpracę i odwróconych klas.

Przeszkody

Brak zarządzania, nieodpowiednio skonstruowane programy, szczególnie ograniczenia w przypadku szkoleń online. Bardzo ważne jest uwzględnienie informacji zwrotnych od uczestników.

Zachowanie - nawyki

Zapewnienie, że oni (jak również pracownicy administracyjni) są tam dostępni, czekają i witają się, oprowadzają, pokazują, gdzie są zajęcia szkoleniowe, wskazują, gdzie można napić się kawy lub gdzie są toalety, wprowadzają na początku szkolenia.

Środowisko

Personel administracyjny

Potrzeby

Wstępne określenie oczekiwań uczestników i uczestników grupy szkoleniowej może pomóc w ograniczeniu problemów, które mogą się pojawić po zakończeniu szkolenia.

Przeszkody

Brak zarządzania.

Nieodpowiednio skonstruowane programy, zwłaszcza ograniczenia dotyczące szkoleń online.

Brak czasu na ocenę i uwzględnienie opinii każdego z uczestników.

Odbudowa i naprawa obiektów, które uległy uszkodzeniu lub zniszczeniu w wyniku użytkowania i upływu czasu.

Brak sprzętu.

Zachowanie - nawyki

Współpraca pomiędzy uczestnikami i personelem administracyjnym jest niezbędna do przygotowania dobrze przeprowadzonego i użytecznego szkolenia.

Aspekty miękkie

Dorośli słuchacze

Potrzeby

Informacje przed szkoleniem są bardzo ważne dla osoby uczącej się (jedzenie, ubranie, zapotrzebowanie na komputer itp.).

	Motywacje wynikają z chęci dalszego realizowania swoich pasji, takich jak podróżowanie czy gotowanie, ale dostosowywania się do nowych potrzeb współczesnego świata. Stosowanie innowacyjnych podejść.
Przeszkody	Pojawiają się problemy z językiem angielskim lub umiejętnościami w zakresie ICT, które są podstawą prawie wszystkich obecnych kursów szkoleniowych.
Zachowanie - nawyki	Dobre stosunki społeczne, równość, współpraca, solidarność i przyjazne środowisko. Pracuj przekrojowo nad każdym tematem, patrząc na niego z różnych perspektyw.

Aspekty miękkie	
Trenerzy	
Potrzeby	Dalsze podnoszenie kwalifikacji i rozwój osobisty poprzez szkolenia. (Specyficzne umiejętności miękkie do pracy w edukacji dorosłych). Proponowane są scenariusze ćwiczeń integracyjnych, także odstresowujących lub relaksacyjnych. Podniesienie umiejętności cyfrowych zgodnie z technologiami mającymi wpływ na kształcenie dorosłych.
Przeszkody	Brak szkoleń potrzebnych do radzenia sobie z problemami komunikacyjnymi w kontaktach z problematycznymi uczniami.
Zachowanie - nawyki	Trenerzy inicjują rozmowy między członkami grupy, zwłaszcza na początku i w trakcie szkolenia. Dobre stosunki społeczne, równość, współpraca, solidarność i przyjazne środowisko. Wykorzystanie metod przełamывania lodów, otwierania grup na dalszą komunikację i tworzenia okazji do identyfikacji podobieństw. Trener nie powinien przyjmować żadnych założeń, ale pytać i brać pod uwagę potrzeby uczestników. W celu stworzenia synergii w grupach roboczych, często stosuje się gry team building i team working. Trenerzy powinni rozpoczynać lekcje od doświadczeń życiowych uczniów, mając na celu pracę nad przyjemnością przebywania razem w klasie, bez obciążania ich zadaniami domowymi.
	Dodatkowa komunikacja, którą prowadzi trener - np. w mediach społecznościowych, zwłaszcza w przypadku dłuższych kursów - promująca aktywną komunikację między członkami grupy.
	Wdrażanie nowych praktyk, nowych kursów, nowych sposobów przyciągania dorosłych słuchaczy, nowych sposobów rozwiązywania problemów itp., jak również identyfikowanie czynników dobrego samopoczucia i rozwijanie tożsamości społecznej.

Aspekty miękkie

Personel administracyjny

Potrzeby

Pracownicy administracyjni potrzebują własnych szkoleń i utrzymania, które mogą skutecznie wzmocnić ich umiejętności przywódcze oraz pomóc im w osiągnięciu większej decyzyjności i skuteczności.

Przeszkody

Centra Edukacji Dorosłych mają odpowiedzialny personel administracyjny, który może zidentyfikować potrzeby placówki i opracować kreatywne rozwiązania, ale bez odpowiedniego funduszu nie mogą przekształcić tych wizji w rzeczywistość.

Zachowanie - nawyki

Dobre stosunki społeczne, równość, współpraca, solidarność i przyjazne środowisko mogą poprawić samopoczucie trenerów, stażystów i personelu pracującego w dziedzinie kształcenia dorosłych.

Wdrażanie nowych praktyk, nowych kursów, nowych sposobów przyciągania dorosłych słuchaczy, nowych sposobów rozwiązywania problemów itp., jak również identyfikowanie czynników dobrego samopoczucia i rozwijanie tożsamości społecznej.

Kwestie organizacyjne

Dorośli słuchacze

Potrzeby

Muszą zadawać pytania i wyjaśniać wszystko, czego nie rozumieją od samego początku lub w trakcie procesu uczenia się.

Potrzebują, aby ich głos był słyszany i często oceniany w odniesieniu do ich samopoczucia.

Przeszkody

Dorośli słuchacze nie zawsze mają niezbędne opłaty, aby zapłacić za swoją edukację, gdy jest ona prowadzona przez instytucje publiczne.

Niezwykle szybkie tempo życia i obowiązki sprawiają, że mają coraz mniej czasu dla siebie.

Zachowanie - nawyki

Dorośli słuchacze to zapracowani ludzie pochodzący z różnych środowisk zawodowych i edukacyjnych, mający specyficzne potrzeby i problemy, które starają się rozwiązać poprzez edukację. W związku z tym, program szkolenia powinien być dostosowany do odbiorców i ich wstępnych informacji zwrotnych dotyczących oczekiwań i potrzeb.

Kwestie organizacyjne

Trenerzy

Potrzeby

Najważniejszą częścią szkolenia jest przerwa kawowa, która sprzyja nawiązywaniu kontaktów między uczestnikami i trenerami.

	Potrzeba stworzenia pewnego rodzaju "listy kontrolnej", co należy zrobić, aby kurs był dobrze przygotowany. Powinna ona zawierać wskazówki dotyczące przygotowań, od konieczności przestania odpowiedniej i pełnej informacji do uczestników na jakiś czas przed rozpoczęciem kursu, poprzez wyposażenie potrzebne do przeprowadzenia kursu, aż do konieczności skontaktowania się z beneficjentami po zakończeniu szkolenia. W tym czasie dzieją się ważne aspekty, takie jak dużo rozmów, komunikowanie się. Ważnym aspektem jest to, że trener będzie obecny pół godziny wcześniej i pół godziny później, aby odpowiedzieć na pytania. Jeśli sam trener jest gotowy do utrzymywania tzw. dodatkowej komunikacji z uczestnikami, czy to w mediach społecznościowych, czy po szkoleniu, zwiększy to otwartość i świadomość grupy oraz zapewni zainteresowanie dorosłych uczniów dalszymi szkoleniami. Szkolenia dla trenerów mogą pomóc im w rozpoznaniu i zrozumieniu potrzeb grupy docelowej i są uważane za konieczne. Lekcje powinny być organizowane przy użyciu niewielkiej ilości papieru i dużej ilości materiałów wizualnych, takich jak PowerPoint i infografiki. Zajęcia na świeżym powietrzu powinny być organizowane w celu urozmaicenia środowiska nauczania.
Przeszkody	Brak zasobów strukturalnych i finansowych do prawidłowej realizacji działań edukacyjnych. Brak interakcji z instytucjami w celu wzmocnienia związku pomiędzy programami edukacyjnymi a zdolnością do zatrudnienia. Potrzebne są programy edukacyjne skoncentrowane na doświadczeniach życiowych dorosłych słuchaczy oraz stworzenie konkretnego planu odpowiadającego ich potrzebom.
Zachowanie - nawyki	Trenerzy / personel pracujący w edukacji dorosłych mogą wspierać dobre samopoczucie uczestników poprzez zwiększoną informację i świadomość. Powinni promować solidarny styl życia i pozytywne wybory, wspierając i pielęgnując ludzki rozwój i relacje. Zamieść jak najwięcej przykładów, wskazówek i trików, jeśli to możliwe. Szczególnie zamiast teorii. Elastyczność - w zakresie metod, materiałów i czasu. Planowanie czasu powinno uwzględniać możliwość późnego rozpoczęcia, a także późnego zakończenia zajęć. Należy również przewidzieć czas dla osób, które mają problemy ze zrozumieniem niektórych zagadnień. Zaangażowanie wszystkich członków procesu: trenera i uczestników szkolenia. Należy więc uwzględnić techniki motywowania i sposoby zwracania uwagi. Przyjazna" ocena, bez stresowania uczestników szkolenia. Testy i egzaminy, ogólnie rzecz biorąc, przypominają czasy szkoły i stres spowodowany egzaminami.

Kwestie organizacyjne

Personel administracyjny

Potrzeby

Zawierają mnemotechniki i sposoby uczenia się dla różnych stylów uczenia się. Także informacje o tym, jak organizować czas, jak radzić sobie ze stresem wywołanym nauką po długim czasie.

Przeszkody

Edukacja powinna być postrzegana jako rzecz naturalna, bez względu na wiek. Nie powinna być traktowana jako obowiązek, a raczej jako coś naturalnego. Chociaż, ponieważ mają do czynienia z dorosłymi ludźmi, a nie młodzieżą czasami, mają pilną potrzebę, aby wyjaśnić wszystkie swoje ruchy i działania, aby uniknąć konfliktów. Ich obowiązki wynikają z surowego systemu edukacji.

Elastyczność jest kluczowa - elastyczność czasu, treści i metod. Ale przede wszystkim:

Elastyczność systemu. Nie wszystko dla wszystkich, ale to, co jest interesujące dla osób zainteresowanych tematem. Dlatego lepiej zostawić ogólną wiedzę o systemie, a później skupić się na konkretnych, profesjonalnych kursach. Rzeczywistość się zmienia, więc zmienia się też zapotrzebowanie na konkretne umiejętności. Pracownikom administracyjnym brakuje elastyczności w systemie.

Zachowanie - nawyki

Koncepcja dobrego samopoczucia oznacza harmonię elementów dla personelu, które muszą do siebie pasować, aby umożliwić uczniom znalezienie źródeł motywacji w każdym aspekcie uczenia się, od części administracyjnej do pracowników, którzy dbają o czystość w klasach. Jednym z najmocniejszych stwierdzeń jest to, że edukacja w każdym wieku jest procesem, który wymaga wysiłku ze strony uczącego się, a zatem jeśli ten wysiłek jest aktywowany w środowisku dobrobytu, jest mniej ciężki.

Personel pracujący w edukacji dorosłych może wspierać dobre samopoczucie stażystów poprzez zwiększoną informację i świadomość. Promować solidarny styl życia i pozytywne wybory, wspierając i pielęgnując ludzki rozwój i relacje.

Przywieźć na szkolenie ładowarki, przedłużacze - o to zawsze pytają uczestnicy szkolenia.

Można stwierdzić, że dobre samopoczucie środowiska uczenia się w obszarze edukacji dorosłych może być stworzone i zapewnione poprzez wsparcie różnych **kryteriów zgodnie z tymi 8 wymiarami***:

1) Dobre **samopoczucie** fizyczne - zapewnione jest dobre środowisko fizyczne - przestronne, przewiewne, dobrze oświetlone, wystarczająco ciepłe/niezupełnie gorące pomieszczenie z wygodnymi siedzeniami i stołami; rozplanowanie przestrzeni uwzględnia charakter szkolenia; odpowiedni dźwięk w tle/niehałaśliwy; odpowiednie materiały do nauki na potrzeby szkolenia; technologia działa bez problemów, zapewnione są przekąski i napoje (kawa/herbata, woda, coś słodkiego, słonego i świeżego), w pobliżu znajdują się punkty gastronomiczne; zapewnione są warunki niezbędne dla osób niepełnosprawnych; sala szkoleniowa jest łatwo dostępna, a w pobliżu znajduje się parking.

- 2) **Dobrostan społeczny** - grupa szkoleniowa jest mała licznie /odpowiednia do realizacji celów szkolenia; trener stwarza możliwości komunikacji i identyfikacji w grupie szkoleniowej; nie ma konfliktów wśród członków grupy /niezaspokojone wcześniej potrzeby w grupie
- 3) **Dobre samopoczucie duchowe** - trener ma duże doświadczenie, jest zrównoważony i dobrze przygotowany do szkolenia; trener czuje się bezpiecznie i pewnie oraz zapewni dobre samopoczucie psychiczne słuchaczy; indywidualne podejście do różnych słuchaczy, kiedy tylko zajdzie taka potrzeba; dorośli słuchacze są świadomi celów szkolenia i mają motywację do nauki;
- 4) **Dobrostan zawodowy** można osiągnąć dzięki wszechstronnej współpracy między trenerem a personelem zarówno przed, jak i w trakcie szkolenia; personel zbierze niezbędne informacje ogólne i pomoże trenerowi w kwestiach technicznych przed i w trakcie szkolenia;
- 5) **Dobrostan intelektualny** - istnieje ogólne oczekiwanie zdobycia nowej wiedzy lub umiejętności; ponadto, szkolenie powinno być zabawne i ekscytujące dla wszystkich uczestników, oderwane od rutyny. Ważne jest również dobre samopoczucie intelektualne trenerów i personelu - muszą oni doskonalić się jako trenerzy lub organizatorzy, dbać o rozwój zawodowy;
- 6) **Dobrostan emocjonalny** - trener jest uważny i obecny podczas szkolenia, będzie wykrywał emocje uczestników; trener powinien mieć w swoim zestawie narzędzi wystarczającą ilość różnych narzędzi do równoważenia pojawiających się emocji. Dobre samopoczucie emocjonalne zaczyna się już w momencie przybycia uczestnika na szkolenie - czy i jak jest witany;
- 7) **Dobrobyt ekonomiczny** - bezpieczeństwo finansowe jest kluczowe, aby stworzyć poczucie ogólnego bezpieczeństwa i w ogóle zacząć myśleć o rozwoju edukacyjnym. Pieniądze / cena szkolenia nie powinny być główną przeszkodą w dążeniu do własnego rozwoju. Tak więc różne opcje, w tym na poziomie państwowym, powinny być zapewnione, że potrzeby dorosłych słuchaczy w zakresie szkoleń są spełnione;
- 8) **Dobrostan środowiska** - aspekty środowiskowe i zrównoważony rozwój, "myślenie ekologiczne" ma coraz większe znaczenie w edukacji dorosłych. Dlatego może to być pozytywny wynik, który powinien być realizowany przy planowaniu szkoleń - unikanie zbędnych wydruków, używanie nie plastikowych kubków wielokrotnego użytku itp.

**na podstawie FGI w Estonii*

ETAPY PROCESU SZKOLENIA

Szkolenie wstępne	Podczas szkolenia	Po szkoleniu
wstępne informacje zwrotne dotyczące oczekiwań i potrzeb identyfikacja czynników dobrego samopoczucia z uwzględnieniem koncepcji Wellness2 oczekiwania słuchaczy w kontekście udziału słuchaczy w tworzeniu/ korygowaniu kształtu kursu budowanie samomotywacji uczącego się. Informacje przed szkoleniem (żywność, odzież, zapotrzebowanie na komputery itp.)	Integracja: czas na przełamanie lodów, otwarcie grup szkolenia zorientowane na praktykę: wykorzystanie metod grywalizacyjnych, uczenie się w oparciu o problemy, uczenie się we współpracy, odwrócone klasy; zawierać jak najwięcej przykładów Innowacyjność i zainteresowanie: nowe praktyki, nowe kursy, nowe sposoby przyciągania dorosłych słuchaczy, nowe sposoby rozwiązywania problemów; mnemotechniki i sposoby uczenia się dla różnych stylów uczenia się; dużo materiałów wizualnych, takich jak PowerPoint i infografiki Elastyczność: w zakresie metod, materiału i czasu. Planowanie czasu powinno uwzględniać możliwości uczniów, ich pracę i inne zobowiązania. Należy również przewidzieć czas dla osób, które mają problemy ze zrozumieniem niektórych zagadnień; Zaangażowanie wszystkich członków procesu: trenera i uczestników szkolenia. Dlatego też techniki motywowania i sposoby przyciągania uwagi powinny być włączone jako energizery lub gry swobodne; Pracuj nad każdym tematem w sposób przekrojowy, patrząc na niego z różnych perspektyw. Wsparcie: uczniowie mogą potrzebować wsparcia, np. w zakresie języka angielskiego lub wykorzystania komputerów w wyrównywaniu poziomu.	"Przyjazne" ocenianie, bez stresowania uczestników szkolenia. Testy i egzaminy, ogólnie rzecz biorąc, przypominają czasy szkoły i stres spowodowany egzaminami. odwoływanie się do potrzeb zidentyfikowanych przez słuchaczy na początku i w jakim stopniu zostały one zaspokojone Kierownicy szkoleń powinni mieć również możliwość odbywania wizyt studyjnych, możliwość samokształcenia w celu rozwijania nowych pomysłów.

ASPEKTY MIĘKKIE, KTÓRE POWINNY BYĆ UWZGLĘDNIANE PRZEZ ORGANIZATORÓW KSZTAŁCENIA
tożsamość społeczna, zwiększona informacja i świadomość, solidarny styl życia, pozytywne wybory, wspieranie i pielęgnowanie rozwoju człowieka i relacji międzyludzkich; motywacje i pasje; relacje społeczne, równość, współpraca, solidarność; komunikacja między członkami grupy

6 Kluczowe elementy mapy

W tej części przeanalizowano **Mapę dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych**, identyfikując kluczowe obszary poprawy procesu uczenia się dla osób uczących się, nauczycieli i personelu administracyjnego. Rezultaty projektu wzmocnią powyższe grupy docelowe poprzez programy mentalne, społeczne i fizyczne, jako klucz do sukcesu w nauce. W oparciu o nowy Estoński Plan Rozwoju Edukacji 2021-2035, który został uruchomiony, środowisko uczenia się oparte na dobrym samopoczuciu jest zdefiniowane jako: "**Środowisko uczenia się oparte na dobrym samopoczuciu to połączenie mentalnych, społecznych i fizycznych warunków stworzonych do uczenia się, które wspierają poczucie własnej skuteczności i samoocenę ucznia, rozwój umiejętności życiowych i kompetencji społecznych oraz ogólnie zdrowie psychiczne i fizyczne**". Dla celów niniejszej Mapy definicja ta będzie pierwszym kamieniem milowym.

Opierając się na wnioskach z przeglądu literatury porównawczej i jej zastosowania w miejscu pracy poprzez bezpośrednią komunikację z grupą docelową, The Map sugeruje, że skupienie się na codziennym wsparciu i wzmocnieniu pozycji powinno być priorytetem dla wszystkich zainteresowanych stron.

Po zakończeniu analizy danych, informacje zostały przetworzone i ocenione przez partnerstwo, które zakodowało sześć trendów zorientowanych na uczenie się, które powinny dominować w dziedzinie edukacji dorosłych i są następujące:

1. **Wspieranie wszystkich aspektów dobrego samopoczucia nauczycieli i personelu administracyjnego: fizycznego, społecznego, emocjonalnego i finansowego.**
2. **Większe uznanie znaczenia zarządzania stresem dla trzech grup docelowych.**
3. **Większa świadomość w zakresie wspierania kwestii zdrowia psychicznego trenerów.**
4. **Uznanie przez pracowników administracyjnych, że dobre samopoczucie ich zespołów jest ich ważną odpowiedzialnością. Są oni odpowiedzialni za tworzenie środowiska fizycznego.**
5. **Szkolenie, jak również doradztwo dla trenerów i personelu administracyjnego poprzez wyspecjalizowanych psychologów konsultantów.**
6. **Zwiększanie różnorodności, z działaniami skoncentrowanymi na wzmacnianiu pozycji kobiet, osób starszych i osób w niekorzystnej sytuacji oraz innych słabszych grup społecznych**

Według badań przeprowadzonych w **Estonii, na Cyprze, we Włoszech, w Polsce i Bułgarii** partnerstwo zidentyfikowało sześć trendów, które mogą skutecznie podnieść świadomość edukatorów w zakresie wspierania i wzmacniania uczniów, jak również holistycznego podejścia do koncepcji dobrego samopoczucia.

Poniżej znajduje się 6 kluczowych punktów dla każdej kategorii grupy docelowej. **Mapa sugeruje, że pracownicy administracyjni powinni skupić się na koncepcji Empowerment, trenerzy powinni skupić się na aspekcie Wsparcia i wreszcie dorośli słuchacze powinni skupić się na Motywacji.**

Mapa wellness



Personel administracyjny

Kadra ośrodków kształcenia osób dorosłych odgrywa aktywną rolę w tworzeniu przyjaznego środowiska, w którym zarówno dorośli słuchacze, jak i trenerzy czują się włączeni, współzaangażowani i szanowani

Nieustannie pytaj i analizuj potrzeby i informacje zwrotne od uczących się i instruktorów, informacje przekazywane między uczącymi się a trenerami.



Buduj więzi z lokalnymi organizacjami, w tym pozarządowymi, władzami publicznymi i lokalnym i interesariuszami, którzy mogą wspierać centra kształcenia dorosłych dzięki owocnej współpracy.

We współpracy z trenerami mogą opracować politykę, plany i struktury szkolne dla zapewnienia bezpieczeństwa i promowania dobrego samopoczucia pracowników, uczniów i ich rodzin.

Personel administracyjny

Plany rozwoju, codzienna praca organizacyjna i jakość systemu oceny wspierają upowszechnianie i realizację działań edukacyjnych, sprzyjają innowacji i tworzeniu środowiska uczenia się w dobrym samopoczuciu.



Kultura organizacyjna wspiera i promuje współpracę, rozwój umiejętności miękkich i dobre samopoczucie wszystkich (personel administracyjny, szkoleniowcy, dorośli słuchacze), sprzyja lepszej kondycji zdrowotnej, psychicznej, a także ułatwia konstruktywne rozstrzyganie sporów i wychodzenie z kryzysów.

Trenerzy

Trener wspiera proces uczenia się i samorozwoju osób dorosłych w celowo stworzonej sytuacji edukacyjnej, uwzględnia indywidualność i procesy grupowe i wspiera rozwój osobisty uczących się.

Stosuje różne techniki aby stworzyć środowisko społeczne wspierające uczenie się, angażowanie uczących się. Tworzy również fizyczne i psychiczne warunki uczenia się, sprzyjające nauce, nawet w trudnych okolicznościach, wykorzystując swoją kreatywność i doświadczenie.



Stosuje metody nauczania które zachęcają do interakcji, ciągłego przekazywania informacji zwrotnych na temat efektów uczenia się, ma indywidualne podejście, wykorzystuje konstruktywną ocenę, a nie sędziowanie.

Ponowna ocena, dostosowanie procesu uczenia się i informowanie personelu administracyjnego na czas, aby poprawić proces podejmowania decyzji jako sposób reagowania w odpowiednim czasie na zmieniające się potrzeby uczących się, przekazuje informacje zwrotne do uczących się.

Trenerzy

Współpraca i zaangażowanie w sprawy dorosłych osób uczących się, personelu administracyjnego oraz innych szkoleniowców. Trenerzy powinni pełnić funkcję komunikacyjną pomiędzy personelem administracyjnym i dorosłymi słuchaczami, przekazując sobie nawzajem oczekiwania i zalecenia.

Ułatwia uczniom wyznaczanie indywidualnych celów nauczania, pomagając w powiązaniu ich z celami programu nauczania.



Poświęć czas na poprawę społecznych i emocjonalnych umiejętności osób uczących się poprzez wykorzystanie wiedzy naukowej i praktyki opartej na dowodach naukowych w ramach i poza program nauczania. Zwiększaj świadomość w zakresie zdrowia psychicznego, aby pomóc słuchaczom poczuć się bardziej pewnymi siebie.

Trenerzy powinni wspierać rozwój umiejętności miękkich, zarządzania czasem i umiejętności cyfrowe, dbać o swoje dobre samopoczucie i samorozwój, unikać wypalenia zawodowego. Umiejętności i cechy, które wspierają współpracę, rozwój osobisty i kreatywność są ważne dla trenera osób dorosłych.

Dorośli uczniowie

Zrozumienie i świadomość osobistej motywacji, zdolność do wyznaczania celów, oparta na samoświadomości, lepsze zrozumienie siebie, chęć samorozwoju.

Komunikują się z innymi uczniami, wspierają się wzajemnie, utrzymują pozytywne i opiekuńcze relacje behawioralne, czują się związani ze sobą i zwiększają swoje umiejętności społeczne i emocjonalne, aby być pełnymi szacunku, tolerancyjnymi i elastycznymi.



Zaangażowanie w uczenie się w miejscu pracy w celu budowania zdolności do wzmacniania społecznych, emocjonalnych i edukacyjnych wyników.

Mieć własny głos i nie wstydzić się wyrażać swoich obaw i potrzeb oraz znaleźć sposoby na wzmocnienie elastycznego podejścia, uświadomić sobie, że ich dobre samopoczucie jest również ich dobrem, odpowiedzialność osobista

Dorośli uczniowie

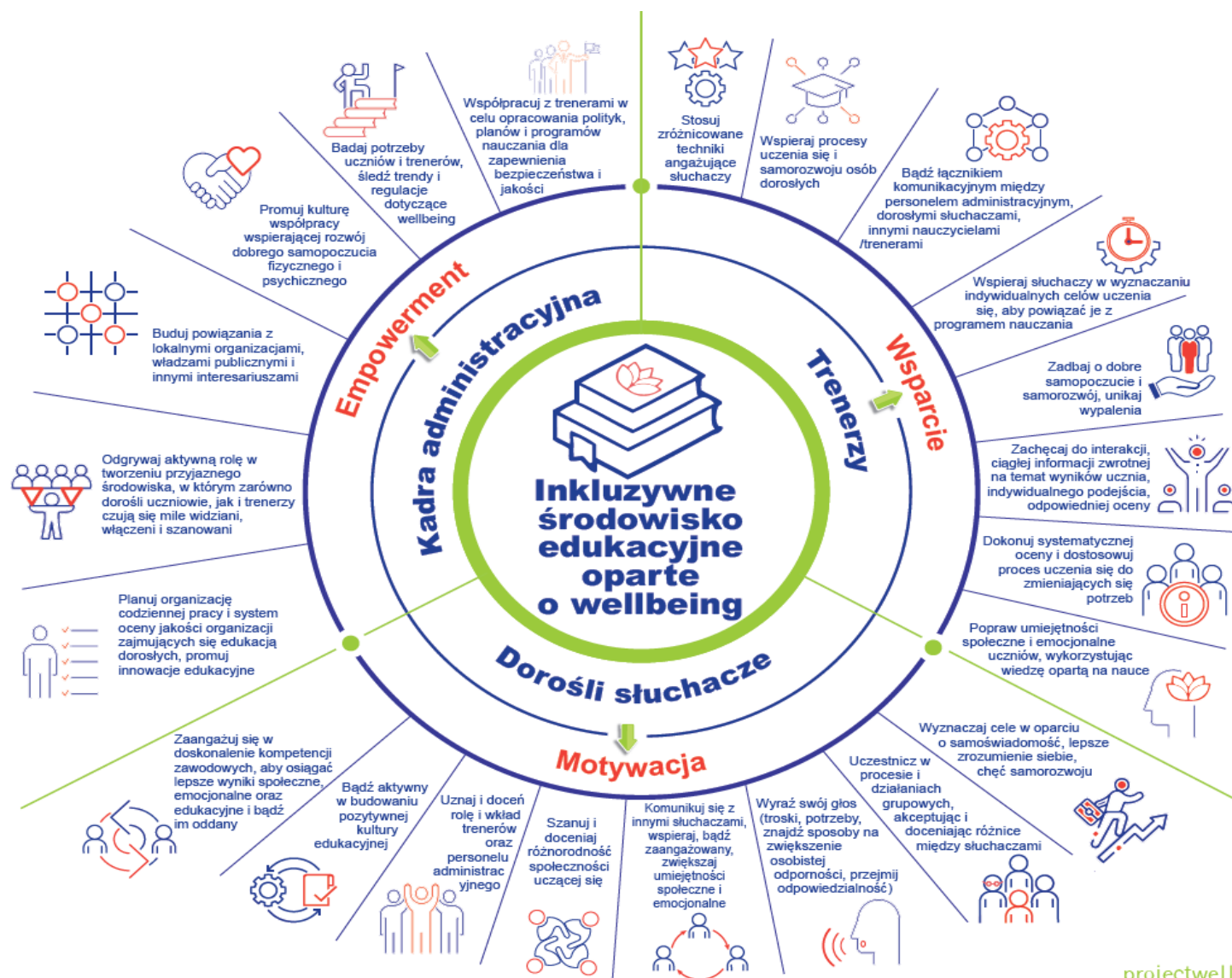
Szanować i nauczyć się doceniać różnorodność społeczności uczącej się oraz wspierać wszystkich dorosłych słuchaczy i ich rodziny, w tym osoby z grup szczególnie wrażliwych.

Przynależność do grupy, uczestnictwo w grupie procesy i działania, przyjmowanie i docenianie różnic innych, doceniający wkład innych - wdzięczność

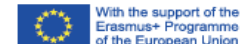


Wszyscy członkowie społeczności edukacyjnej są aktywnymi uczestnikami w budowaniu przyjaznej kultury edukacyjnej, która ceni różnorodność i wspiera pozytywne, pełne szacunku relacje.

Uznawać i doceniać rolę i wkład personelu i trenerów w tworzenie i utrzymywanie pozytywnego środowiska nauki.



projectwellness.eu



With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union

Obraz 9: Edukacja integracyjna Środowisko dobrego samopoczucia 2

Bibliografia

<https://www.miur.gov.it/web/guest/istruzione-degli-adulti> <http://www.indire.it/>

<http://www.gruppocs.it/wp-content/uploads/2017/07/Presentazione-fierIDA-rev-RE.pdf> <http://comune.rovigo.it/web/rovigo/vivere/museo-grandi-fiumi>

Oficjalna strona Agencji Wykonawczej ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego w Komisji Europejskiej:

https://eacea.ec.europa.eu/homepage_en

Oficjalna strona Ministerstwa Edukacji i Nauki, Bułgaria:

<https://www.mon.bg/en/100000> Oficjalna strona Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Bułgaria: <https://www.mlsp.government.bg/>

Oficjalna strona Agencji Zatrudnienia, Bułgaria: <https://www.az.government.bg/bg/>

Oficjalna strona Krajowej Agencji ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, Bułgaria: <https://www.navet.government.bg/en/> Oficjalna strona programu operacyjnego dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich: <https://esf.bg/> Oficjalna strona programu operacyjnego dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich 2013-2017: <http://ophrd.government.bg/>

Oficjalna strona Learn Chinese with Yana Jin:

<https://www.yanajin.com/> Oficjalna strona DynamiX Lab: <https://www.dynamixlab.com/>

Oficjalna strona Uniwersytetu Oprogramowania: <http://softwareacademy.bg/>

<HTTP://www.indire.it/WP-CONTENT/UPLOADS/2018/05/VIAGGIO-ISTRUZIONE-ADULTI-IN-ITALIA.PDF>

<https://medlit45.eu>

<http://edu-urban-gardening.eu/results.html>

http://onthemove-project.eu/onthemove_it.pdf

<https://www.miur.gov.it/istruzione-degli-dulti>

<http://www.edapistoia.it/sessione/yoga-della->



risa

<http://craftwellbeing.eu/>

<https://www.b-inclusive.net/generel->

[guidelines/ https://www.b-](https://www.b-inclusive.net/guidelines/)

[inclusive.net/specific-guidelines/](https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/)

<https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/visual->

[impaired/ https://www.b-inclusive.net/specific-](https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/hearing-impaired/)

[guidelines/hearing-impaired/ https://www.b-](https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/sign-language/)

[inclusive.net/specific-guidelines/sign-language/](https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/sign-language/)

Biasin, C. (2012). Le transizioni. Modelli e approcci per l'educazione degli adulti. Lecce, Pensa Multimedia Editore.

Cambi, F. (2010). La cura di sé come processo formativo. Roma-Bari, Laterza.

https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/reports/policy-provision-adult-learning_en.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7851&type=2&furtherPubs=yes>

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001591/O/D20171591.pdf>

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20060310216/O/D20060216.pdf>

<https://konstytucjadlanauki.gov.pl/>

<https://archiwum.miiir.gov.pl/media/48672/SOR.pdf>

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/bulgaria_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-56_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/cyprus_en

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en

<https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/adult-education-centers-nicosia>

<https://www.die-bonn.de/doks/2014-zypern-01.pdf>

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of->

education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf

<https://www.riigikantselei.ee/et/Eesti2035>

https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/05/WHO_et-en_05689_Vaimse-tervise-strateegia_en_ED_C.pdf

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/welfare_development_plan_2016-2023.pdf

<https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/learning-disabled/>

<https://www.b-inclusive.net/specific-guidelines/in-estonian/>

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=PL)

[content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=PL) https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/04/eaea_manifesto_final_web_version_290319.pdf

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-fields-of-education-and-training-2013-detailed-field-descriptions-2015-en.pdf>

<https://www.riigikantselei.ee/et/Eesti2035>

https://vatek.ee/wp-content/uploads/2016/05/WHO_et-en_05689_Vaimse-tervise-strateegia_pl_ED_C.pdf

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/welfare_development_plan_2016-2023.pdf

<http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/Final-Report1.pdf>

[https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=PL)

[content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=PL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=PL)

<http://www.hrdauth.org.cy/>

<https://paideia-news.com/ekpaideysi/2020/02/11/i-eyeksia-ton-ekpaideytikon-proypothesi-gia-tin-ekpaideytiki-epityxia/>

Addeo, F., Montesperelli, P. (2007). Esperienze di analisi di interviste non direttive. Roma,

Aracne. Kvale, S. (2007). Przeprowadzanie wywiadów. Londyn, SAGE.

Patton, M. (1990). Jakościowa ocena i metody badawcze. Beverly Hills, CA, Sage. Accorsi, M. G.

(2013). Insegnare le competenze. Rimini, Maggioli Editore.

Alessandrini, G., Pignatelli, C. (2012). Le sfide dell'educazione oggi. Nuovi habitat tecnologici, reti e comunità. Lecce, Pensa Edytor multimedial

ZAŁĄCZNIK - Systemy edukacji dorosłych w krajach partnerów projektu

W tej części Mapy dobrego samopoczucia w edukacji dorosłych, podsumowanie krajowego systemu edukacji w kraju partnera ma na celu rzucenie światła na zrozumienie struktury organizacji edukacji. Kształcenie dorosłych jest zorganizowane w różny sposób w poszczególnych krajach. Poniższe opisy zostały zaczerpnięte ze strony internetowej Eurydice.² Na początek, za edukację dorosłych na **Cyprze** odpowiedzialne jest zarówno Ministerstwo Edukacji i Kultury, jak i Ministerstwo Pracy, Opieki Społecznej i Ubezpieczeń Społecznych. Jest ona oferowana w formie edukacji formalnej, edukacji nieformalnej i szkolenia zawodowego, zarówno w instytucjach publicznych, jak i przez organizacje pozarządowe lub prywatne. Edukacja dorosłych oferowana w instytucjach publicznych jest w dużej mierze bezpłatna. Jednak duża liczba kursów szkoleniowych, oferowanych głównie przez organizacje prywatne lub pozarządowe, jest płatna³.

W **Bułgarii** kształcenie dorosłych jest priorytetem i przybiera wiele form, od formalnego kształcenia w klasach po samokształcenie i e-learning. Władze lokalne są odpowiedzialne za kształtowanie polityki edukacji dorosłych w swoich regionach. Kształcenie dorosłych jest najczęściej prowadzone przez licencjonowane centra szkolenia zawodowego, a także związki zawodowe⁴.

W **Estonii** kształcenie dorosłych dzieli się na kształcenie formalne, nieformalne szkolenia związane z pracą i przekwalifikowaniem oraz popularne kształcenie dorosłych. Dla uczących się dorosłych stworzono elastyczne możliwości studiowania: kształcenie na odległość i kursy wieczorowe, studia zewnętrzne i studia w niepełnym wymiarze godzin, a także uczestnictwo w różnych kursach. Oprócz kształcenia formalnego instytucje kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego oferują coraz więcej kursów kształcenia ustawicznego i kursów przekwalifikujących. Kursy prowadzone są również przez wiele ośrodków kształcenia nieformalnego i firm prywatnych⁵.

² https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_en

³ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/cyprus_en

⁴ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/bulgaria_en

⁵ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en

Jeśli chodzi o system edukacji dorosłych w **Polsce**, jest on otwarty dla osób dorosłych, które chcą uzupełnić edukację szkolną na poziomie podstawowym i średnim lub zdobyć nowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe z powodów zawodowych i/lub osobistych.

Jest on organizowany, w środowisku szkolnym i pozaszkolnym, przez:

- placówki kształcenia ustawicznego,
- instytucje kształcenia praktycznego,
- ośrodki szkolenia w miejscu pracy,
- HEIs jako programy podyplomowe niebędące studiami⁶.

We **Włoszech** z kolei edukacja dorosłych obejmuje wszystkie działania mające na celu wzbogacenie kulturowe, przekwalifikowanie i mobilność zawodową dorosłych. W ramach szerszego terminu "edukacja dorosłych", domena "edukacja szkolna dla dorosłych" (*istruzione degli adulti*) odnosi się jedynie do działań edukacyjnych mających na celu zdobycie kwalifikacji, jak również do kursów czytania i pisanie oraz języka włoskiego. Kształcenie dorosłych jest prowadzone przez centra edukacji szkolnej dla dorosłych (*Centri provinciali per l'istruzione degli adulti - CPIA*) oraz przez szkoły średnie II stopnia⁷.

⁶ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/poland_en

⁷ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en

MIEJSCE NA NOTATKI TRENERA

MIEJSCE NA NOTATKI TRENERA

MIEJSCE NA NOTATKI TRENERA

MIEJSCE NA NOTATKI TRENERA

MIEJSCE NA NOTATKI TRENERA

Polski partner w projekcie Wellness2:



Fundacja Rozwoju Aktywności Międzynarodowej i Edukacyjnej – FRAME

Fundacja ma na celu rozwój i promocję współpracy międzynarodowej środowisk lokalnych wspierających edukację, aktywność zawodową i dobrostan obywateli.



Dbamy o rozwój aktywności międzynarodowej i edukacyjnej środowisk lokalnych

We care about development of international and educational activity

Zapraszamy do współpracy!

 www.euframe.eu

@ info@euframe.eu

FB: [@framefundacja](https://www.facebook.com/framefundacja)