

Robert Parol

Innowacyjne metody pracy dydaktycznej w ramach testowanego akademickiego modelu kształcenia ustawicznego AWŚ 50+

Problemy Profesjologii nr 2, 55-63

2014

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Robert Parol

INNOWACYJNE METODY PRACY DYDAKTYCZNEJ W RAMACH TESTOWANEGO AKADEMICKIEGO MODELU KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO AWŚ 50+

Streszczenie

Prezentowana publikacja dotyczy nowego modelu kształcenia ustawicznego przeznaczonego dla osób pomiędzy 50 a 64 rokiem życia. Szczególnie mocno akcentowane jest znaczenie doboru metod pracy dydaktycznej do przyjętych efektów kształcenia. W tekście dokonano opisu przyjętych metod pracy z dorosłymi, które w znacznym stopniu opierają się na aktywizacji słuchaczy poprzez: włączanie osób uczących się do procesu nauczania dzięki odwróceniu ról (nauczający słuchacz); stosowanie gier edukacyjnych; wykorzystanie platformy moodle oraz dedykowanej platformy e-learningowej w procesie nauczania języka angielskiego.

INNOVATIVE TEACHING METHODS IN THE FRAMEWORK OF THE TESTED MODEL OF LIFELONG ACADEMIC LEARNING AWŚ 50+

Abstract

The following publication relates to a new model of continuing education for persons between 50 and 64 years old. Especially strongly emphasized the importance of the choice of teaching methods to adopt learning outcomes. The text has been made notes on methods of working with adults, which are largely based on the activation of listeners through: Enabling learners in the learning process with reversed roles (student teaching); the use of educational games; the use of Moodle platform and a dedicated e-learning platform in the process of teaching English.

Wprowadzenie

Akademia Wieku Średniego – akademicki model kształcenia ustawicznego osób 50+ jest opracowywany w ramach projektu innowacyjnego PO KL IV; Szkolnictwo wyższe i nauka/4.1; Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy. Celem głównym projektu jest podniesienie aktywności edukacyjnej osób w wieku 50+ poprzez wdrożenie do praktyki edukacyjnej akademickiego modelu kształcenia ustawicznego. Produktem finalnym projektu jest innowacyjny akademicki model AKADEMII WIEKU

ŚREDNIEGO obejmujący zestaw kompleksowych działań zmierzających do wzrostu aktywności edukacyjnej osób 50+. Nadzór nad projektem realizuje Narodowe Centrum Badań i Rozwoju z siedzibą w Warszawie, a autor niniejszej publikacji jest członkiem zespołu odpowiedzialnego za jego realizację.

Cele modelu AWŚ 50+ przedstawiają się następująco.

Cel ogólny modelu: wdrożenie do praktyki edukacyjnej wzorcowych rozwiązań, pozwalających na rozwój kompetencji społeczno-zawodowych z wykorzystaniem andragogicznego modelu kształcenia.

Cele szczegółowe modelu:

Cel 1. Poprawa jakości systemu kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+ poprzez wypracowanie nowych rozwiązań edukacyjnych.

Cel 2. Wzrost efektywności kształcenia ustawicznego osób 50+ w zakresie rozwoju kompetencji społeczno-zawodowych poprzez opracowanie i wdrożenie narzędzi takich jak: optymalnych programów kształcenia w czterech modułach tematycznych, poradników metodycznych dostosowanych do realnych potrzeb osób 50+ w procesie kształcenia ustawicznego.

Cel 3. Wzrost kompetencji użytkowników w zakresie kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+ poprzez udział w szkoleniu.

Akademicki model kształcenia ustawicznego Akademia Wieku Średniego 50+ (używany skrót w publikacji: AWŚ 50+) przeznaczony jest do osób w wieku pomiędzy 50 a 64 rokiem życia, zamieszkałych na terenie Polski z różnym statusem zawodowym i poziomem wykształcenia, nie mających statusu emeryta. Osoby te charakteryzuje różna aktywność edukacyjna, rozwojowa i zawodowa. Użytkownikami modelu mogą być wszelkie uczelnie wyższe i placówki kształcenia ustawicznego, chcące wdrożyć model w swoje struktury oraz ich nauczyciele i pracownicy. Pośrednimi odbiorcami AWŚ mogą stać się pracodawcy, chcący skorzystać z modelu do zarządzania wiekiem oraz wzmocnić potencjał rozwojowy pracowników i tym samym funkcjonowanie firmy na rynku. Społeczność lokalna i III sektor zyskują z jednej strony osoby aktywne i przygotowane do działań w środowisku, a z drugiej osoby bardziej otwarte na poprawę, zmianę ich sytuacji. Do odbiorców pośrednich zaliczyć można także rodziny, w których żyją odbiorcy. Poprawa funkcjonowania i zwiększenie kompetencji społecznych i osobistych osób 50+, to poprawa relacji w rodzinie, poprawa kompetencji dla rozwoju zawodowego, to także możliwość awansu czy znalezienia pracy i poprawy sytuacji materialnej rodziny¹.

¹ Więcej informacji na stronie internetowej projektu: www.aws50plus.pl

Metody pracy dydaktycznej stosowane w modelu AWŚ 50+ czyli niech każdy czegoś uczy

Jedną z najważniejszych zasad kształcenia osób dorosłych w wieku 50+ przyjętych w modelu AWŚ 50+ jest zasada wykorzystania ich doświadczenia. Ważne jest życiowe doświadczenie i bagaż doświadczeń, z którymi przychodzą uczestnicy. Wielu z nich posiada nie tylko ekspercką wiedzę, związaną ze swoim zawodem, ale również wiedzę ogólną, kulturową oraz przejawia życiową orientację względem uczenia się. Edukacja jest dla nich procesem rozwijania i zwiększania poziomu kompetencji, umożliwiających osiągnięcie pełnego potencjału życiowego. Wynika to bardziej z ich wewnętrznej niż zewnętrznej motywacji uczenia się. W związku z powyższym należy traktować uczestników kształcenia jako osoby z dużym potencjałem, które dzieląc się między sobą swoim doświadczeniem i wiedzą wzbogacają i przyspieszają proces uczenia się. Takie podejście wpływa na dobrą atmosferę i współpracę między słuchaczami. Zasady budowania relacji wzajemnego zaufania i świadczenia sobie pomocy poprzez zachęcanie do współpracy oraz rezygnowanie z rywalizacji i strategii oceniających są niezbędnym warunkiem tworzenia właściwego środowiska uczenia się. W modelu przyjęto zasadę, że słuchacza aktywnie uczestniczą w procesie dydaktycznym poprzez przygotowywanie i nauczanie tych treści, w których sami czują się dobrze przygotowani merytorycznie. Jednak aby to realizować, konieczne określenie kompetencji wyjściowych słuchacza, analiza potrzeb, oczekiwań i pożądaných rezultatów uczenia się. Obserwując zachowanie słuchacza, poznając opinie, przekonania i doświadczenie dorosłych nauczycieli uzyskuje ważne informacje, które warto wykorzystać w procesie uczenia się i nauczania. Odpowiednio przeprowadzone rozpoznanie i analiza sytuacji wyjściowej znacząco wpływają na efekty procesu nauczania. Na tym etapie nauczyciel pomaga każdemu słuchaczowi określić jego własne aspiracje w celu doskonalenia własnych zachowań, ale także nazwać życiowe problemy, jakich doświadczenia, z powodu braku w ich osobistych zasobach wielu doświadczeń. Dzięki zebranych informacjom nauczyciel odwołuje się do doświadczenia słuchaczy wedle zasady przechodzenia od znanego do nieznanego, gdyż podstawowym mechanizmem uczenia się jest kojarzenie nowych rzeczy z już znanymi. Podawane przykłady i analizowane przypadki powinny się odnosić do życia uczących się dorosłych. Nauczyciel dopasowuje prezentacje własnych zasobów do aktualnego poziomu doświadczenia swoich słuchaczy, pomaga włączyć nowe sposoby uczenia się w ich doświadczenia, co nadaje uczeniu się większego znaczenia i czyni je bardziej zintegrowanym².

Biorąc pod uwagę doświadczenie, które należy uruchamiać u słuchaczy, nauczyciel powinien się odwoływać do własnych uczuć, potwierdzać, że jest on również uczniem gotowym na zmiany oraz jednym z uczestników zespołu, w którym każdy się uczy od każdego. Na-

² M.S. Knowles, E. F. Holton, R. A. Swanson, *Edukacja dorosłych, podręcznik akademicki*, Warszawa 2009, s. 89.

uczyciel dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem na temat dostępnych możliwości zdobywania umiejętności uczenia się oraz pomaga w selekcjonowaniu materiału, metod, technik, jak również włącza słuchaczy w podejmowanie decyzji i odpowiedzialności za proces wspólnego dociekania³. Doświadczanie uczenia się powinno przebiegać za pomocą interdyscyplinarnych i aktywizujących metod nauczania, które gwarantują wymianę poglądów, pożądane interakcje pomiędzy wszystkimi uczestnikami procesu uczenia się, doświadczanie emocji, uwalniania naturalnych zachowań w pracy zespołowej lub doskonałą umiejętność za pomocą wysoko symulowanych zadań. Metody interaktywne umożliwiają aktywne i szybkie nabywanie lub rozwijanie kompetencji z jednoczesnym włączaniem ich w indywidualny system wiedzy oraz doświadczeń uczestników kształcenia. Zasada nauczania wielostronnego zaleca, by obok metod opartych na przyswajaniu wiedzy biernej, pamięciowej, wprowadzić metody nastawione na odkrywanie, przeżywanie i działanie praktyczne - kształcące wiedzę operatywną, pozwalającą na realizację różnych zadań⁴.

Kształcenie ustawiczne osób w wieku 50+ jest także okazją do ustrukturyzowania doświadczenia zdobywanego podczas uczenia się w codziennym życiu. Cały czas się uczymy, a kapitałem, z którego możemy korzystać to nasze obserwacje, przeżycia i refleksje. W cyklu uczenia się poprzez doświadczenie według Davida Kolba⁵ po pierwszej fazie, jaką jest aktywność - działanie, następuje faza refleksji nad doświadczeniem (dzielenie się obserwacjami, reakcjami, dyskusowanie), a potem faza trzecia - wyciągnięcia wniosków. Nauczyciel kierując procesem uczenia się powinien umożliwić strukturyzację doświadczenia zdobytego podczas tego procesu oraz poza nim. Doświadczenie zyskuje wtedy ramy, słuchacz uświadamia sobie i nazywa to, co przeżywał, dowiadyuje się, co jest bardziej lub mniej przydatne⁶. Rola nauczyciela w tym momencie (refleksji nad doświadczeniem) polega na wyzwaniu pewnych reakcji, a nie na dostarczaniu konkretnych rozwiązań. Ma zadawać pytania, a nie podawać gotowe odpowiedzi, ma stworzyć warunki do wyrażania przydatnej informacji zwrotnej, by potem, w fazie wyciągnięcia wniosków, podsumować i uzupełnić obserwacje uczestników zajęć. Ostatnią, czwartą fazą uczenia się według Kolbego, jest planowanie działań, jak efektywnie wykorzystać to, czego się nauczyliśmy, czyli sprawdzenie nowego pomysłu w praktyce. Warto, w miarę możliwości, aranżować sytuacje, pozwalające na weryfikację zdobytej wiedzy czy umiejętności i zdobywanie nowych doświadczeń.

Jak wynika z badań i rekomendacji zawartych w raporcie z badań do niniejszego projektu⁷, osoby w wieku 50+ są bardziej zmotywowane do nauki jeśli widzą przydatność nabywa-

³ *Ibidem*, s. 90 i in.

⁴ D. Jankowski, K. Przyszczypkowski, J. Skrzypczak, *Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki*, Poznań 1996, s. 132.

⁵ D. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall 1984, s. 132-146 i in.

⁶ M. Kossowska, I. Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2006, s. 59, 60.

⁷ M. Nitka, R. Parol, *Wnioski i rekomendacje dla akademickiego modelu kształcenia ustawicznego*, [w:] Akademia Wieków Średniego. Akademicki model kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+. Raport z badań, red. M. Nitka, R. Parol, A. Urbanek, Słupsk 2013, s. 11-21.

nej wiedzy i umiejętności w radzeniu sobie z wymaganiami stawianymi im przez życie, pracę, środowisko. Dlatego nauczyciel powinien umożliwiać pojawienie się doświadczenia wykorzystania w życiu wiedzy u umiejętności podczas uczenia się. Będzie to możliwe, jeśli program nauczania odpowiada na indywidualne potrzeby słuchaczy. Konieczne staje się włączanie uczących się dorosłych w proces wspólnego formułowania celów uczenia się i zawartości programu rozwoju, w których uwzględnione są ich potrzeby, ale także potrzeby instytucji, nauczyciela, przedmiotu oraz całej społeczności. Osoby w wieku 50+ o wiele bardziej niż młodsi uczestnicy edukacji, potrzebują zrozumiałego wytłumaczenia celowości podejmowanych działań, chcą wiedzieć, czemu ma służyć proponowana podczas kształcenia wiedza, forma aktywności lub zadanie praktyczne. Należy przy pełnej akceptacji dociekań słuchacza, poszanowaniu jego uczuć i myśli, pokazać celowość działań i starać się stworzyć przyjazną atmosferę, która zapewni poczucie bezpieczeństwa, będącym warunkiem efektywnego nauczania i uczenia się.

Głównym celem współczesnej edukacji jest „nauczyć się uczyć”, dlatego bardzo ważna jest zasada kształtowania umiejętności uczenia się, aby osoby w wieku średnim potrafiły także samodzielnie zdobywać kompetencje w toku kształcenia ustawicznego. Doskonalenie technik uczenia się to samodzielne planowanie pracy umysłowej oraz usprawnianie metod pozyskiwania i przetwarzania informacji, umiejętność korzystania z technologii ICT oraz coraz bardziej rozpowszechnione kursy „e-learningowe”. Uczenie, jak się uczyć, oraz uczenie, jak myśleć powinny być wplecione we wszystkie zajęcia. Powinno temu towarzyszyć zdobywanie wiedzy o tym, jak funkcjonuje nasz mózg i pamięć, w jaki sposób można przechowywać informacje, sięgać do nich, wiązać je z innymi koncepcjami i wyszukiwać nowe wiadomości, ilekroć ich potrzebujemy⁸.

Powyższa zasada wiąże się z zasadą trwałości wiedzy, która mówi o konieczności podejmowania przez nauczyciela takich zabiegów dydaktycznych, aby utrwalił nabyte kompetencje uczących się. Trwałość wiedzy zapewniają: wielostronne aktywizowanie uczących się przy wprowadzaniu nowego materiału, prosta struktura myśli, odwoływanie się do doświadczeń i poznanej wcześniej wiedzy, samodzielne rozwiązywanie problemów, stosowanie mnemotechnik (ułatwiających szybkie i skuteczne zapamiętywanie treści) oraz konstruowanie notatek nieliniarnych w formie „map myśli”, angażujących obie półkule mózgowe. Na trwałość wiedzy ma wpływ również samoocena, nauczyciel włącza słuchaczy w tworzenie kryteriów i metod pomiaru ich osiągnięć, zgodnie z wyznaczonymi celami oraz pomaga im rozwinąć i zastosować autoewaluację do wypracowanych wspólnie kryteriów⁹.

W akademickim modelu kształcenia osób w wieku 50+ szczególnie zawracamy uwagę na konieczność dostosowania poziomu języka i tempa przekazu do odbiorców. Unikamy stylu naukowego, nadmiernych profesjonalizmów, zastępujemy je językiem bardziej obrazowym,

⁸ G. Dryden, J. Vos, *Rewolucja w uczeniu*, Poznań 2003, s. 99.

⁹ M.S. Knowles, E. F. Holton, R. A. Swanson, *Edukacja dorosłych, podręcznik akademicki*, Warszawa 2009, s. 89.

stosować porównania, świadomie kierować narracją, odwołując się jednocześnie do doświadczeń i wiedzy potocznej słuchaczy. Aktywizujemy słuchaczy poprzez stawianie retorycznych pytań, wplatanie ciekawostek i żartów, które pobudzają ciekawość. Zwracamy także uwagę na stronę niewerbalną przekazu: kontakt wzrokowy z odbiorcami, operowanie zróżnicowanym natężeniem głosu, zaangażowany sposób mówienia, otwarta i swobodna postawa ciała.

Odnosząc się do specyfiki kształcenia dorosłych, warto przywołać zasady nauczania dorosłych, opracowane przez Stowarzyszenie Oświaty Dorosłych w USA z bogatszą tradycją myśli andragogicznej:

1. Uczenie się trzeba skupić wokół problemów.
2. Uczenie się musi się opierać na dotychczasowych doświadczeniach uczącego się.
3. Zdobywanie wiedzy i doświadczenia musi mieć znaczenie życiowe dla uczącego się.
4. W nauczaniu jest potrzebna swoboda, entuzjastyczna postawa uczącego się, wzmocniona uznaniem społecznym podtrzymującym wysiłek i uczuciowy stosunek uczącego się.
5. Cele kształcenia muszą być wysuwane (lub akceptowane) przez uczącego się, a podejmowana przez niego praca właściwie zorganizowana.
6. Uczący się musi się orientować w postępach w osiągnięciu celu oraz mieć możliwość regulowania wysiłku¹⁰.

Z przedstawionymi powyżej zasadami nauczania wiążą się odpowiednie strategie i metody nauczania, uczenia się. Dokonując wyboru metody i formy pracy z osobami 50+ należy pamiętać o ich preferencjach i uwarunkowaniach psychologicznych uczenia się. Najchętniej dorośli w tym przedziale wiekowym zdobywają wiedzę poprzez doświadczenie, odwołując się do realnych zdarzeń, preferują również problemy otwarte, nie do końca wyjaśnione, oraz styl, w którym dominują abstrakcyjne przemyślenia. Metoda, jako sposób postępowania w procesach edukacyjnych zasługuje na szczególną uwagę prowadzącego zajęcia, dlatego, że dobór metod, jak również wykorzystanie środków dydaktycznych, mają ogromny wpływ na skuteczność i efektywność kształcenia oraz stopień osiągnięcia celów kształcenia. Doświadczony nauczyciel w procesie nauczania stosuje wiele metod, które można opisać, nazwać i sklasyfikować w różnoraki sposób.

A. Rogers i N. Horrocks¹¹ wśród metod podających wyróżniają metody: opowiadaniową, wykładową i odwróconych ról. Do grupy metod opierających się na wiedzy lub doświadczeniu zalicza metody: pogadanki, dyskusji i ćwiczeń. Natomiast w grupie metod stosowanych wyróżnia: obserwację, pokaz, inscenizację, pracę z książką, laboratoryjną i eksperymentu. Każda z tych metod może być realizowana jako aktywizująca. Wszystko zależy od trenera, który może wyzwolić lub zablokować reakcje osoby uczącej się. Dlatego przed wyborem metody, należy zastanowić się, czy metoda:

¹⁰ N. Longworth, *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century*, Routledge 2003, s. 24-28.

¹¹ A. Rogers, N. Horrocks, *Teaching Adults*, Berkshire 2010, s. 167.

- Zaktywizuje uczestników szkolenia?
- Wzbudzi zainteresowanie?
- Będzie skuteczna w realizacji celów?
- Nie jest zbyt czasochłonna?
- Pozwoli wykorzystać nabyte wcześniej umiejętności i doświadczenie?
- Wpłynie pozytywnie na atmosferę w grupie?

Działania praktyczne mają szczególne znaczenie w kształceniu związanym z nowymi technologiami, umiejętnościami obsługi komputera, Internetu. W nauczaniu na odległość najlepiej sprawdza się metoda nauczania problemowego oraz praca metodą projektu, gdyż nauczanie na odległość ma za zadanie nie tylko przekazanie pewnej ilości wiedzy teoretycznej ale także ma nauczyć jak należy się uczyć. Warto przy tym kształtować świadomość zagrożeń, wynikających z wyłącznego korzystania z tej drogi uczenia się, przede wszystkim możliwość pogłębiania się postaw alienacyjnych, pogorszenia realnych relacji interpersonalnych, a także przypadkowości treści kształcenia.

W modelu A WS 50+ ograniczyliśmy do minimum metody podające, wykorzystujemy natomiast metody aktywizujące, takie jak: wizyty studyjne, metaplan, trening, mapy umysłu, tekst przewodni, burzę mózgow (i innych technik wytwórczych), rybi szkielet, gry dydaktyczne, metody projektów, portfolio, symulację, metodę 6 kapeluszy de Bono (rozwija zdolności twórcze). Istotne jest, aby nauka dla osób w wieku 50+ odbywała się z uwzględnieniem wszystkich stylów uczenia się i rodzajów inteligencji oraz stała się doświadczeniem radosnym, wyzwalającym entuzjazm.

Organizowanie uczenia się obejmuje także stwarzanie warunków zewnętrznych do aktywnego uczenia się przez przygotowanie materiałów, pomocy naukowych, pracowni itd. W przedstawianym modelu A WS 50+ przyjęto, że każdy uczestnik będzie miał dostęp do materiałów wg wykazu:

- a) Przed realizacją modułu uczestnicy otrzymują:
 - program modułu,
 - wykaz literatury,
 - „Kontrakt rozwojowy”,
 - profil kompetencji rozwijanych w procesie kształcenia w danym module,
 - skalę do samooceny stopnia rozwoju danej kompetencji,
- b) Przed realizacją jednostki modułowej uczestnicy otrzymują:
 - „Dziennik praktyki szkoleniowej”,
 - materiały potrzebne do realizacji poszczególnych jednostek modułowych,
- c) Po realizacji jednostki modułowej uczestnicy otrzymują:
 - materiały wypracowane w trakcie zajęć w formie elektronicznej (np. nagrane na płytę CD_ROM, nośniku typu pendrive),
 - wskazówki dotyczące doskonalenia opanowanych w czasie szkolenia umiejętności,

- wykaz literatury do samokształcenia,
- plan działania poszkoleniowego – opracowywany indywidualnie w części końcowej jednostki modułowej na podstawie pytań coachingowych,
- wskazówki dotyczące doskonalenia opanowanych w czasie szkolenia umiejętności,
- ankietę ewaluacyjną.

Rozszerzeniem dostępu do materiałów i obiegu informacji jest dostęp odbiorcy do portalu społecznościowego, dedykowanego uczestnikom AWF, przekazywanie dodatkowych treści dydaktycznych na platformie moodle oraz profil użytkownika na platformie e-learningowej przeznaczonej do nauki języka angielskiego. Eksplorowanie obszaru e-learningowego nie jest wprawdzie zjawiskiem zupełnie nowym, jednak wciąż wydaje się być zbyt mało wykorzystywane w procesie kształcenia ustawicznego¹². Szczególnie warto podkreślić, że korzystanie z technologii ICT podczas pracy dydaktycznej w przedstawianym modelu wzmacnia wśród słuchaczy kompetencje informatyczne oraz wprowadza element wymuszenia korzystania z nowoczesnych środków dydaktycznych, w stosunku do których część słuchaczy w wieku powyżej 50 roku życia przejawia postawę oporu oraz braku wiary we własne możliwości.

Podsumowanie

Przedstawiony model kształcenia akademickiego osób w wieku 50+ Akademia Wiek Średniego stanowi w moim przekonaniu innowacyjną i alternatywną formę, w stosunku do tradycyjnego kształcenia akademickiego i ustawicznego, w polskim systemie oświatowym. Odwołuje się do najlepszych doświadczeń europejskich i światowych uniwersytetów otwartych oraz nowoczesnych teorii pedagogicznych, ze szczególnym uwzględnieniem pedagogiki andragogicznej. Uniwersalność i elastyczność zaproponowanego modelu daje nadzieję na włączenie wypracowanego produktu finalnego-modelu AWS do głównego nurtu polityki kształcenia ustawicznego. Podmioty ustawodawcze i decyzyjne, które zgodnie z prawem odpowiadają za kształtowanie sytuacji społecznej i zawodowej mieszkańców Polski i poszczególnych terenów, powinny być zainteresowane wyszukiwaniem i upowszechnianiem dobrych praktyk, w tym skutecznych modeli i metod wpływających na poprawę zmarginalizowanych grup społecznych i optymalizację wykorzystania budżetu przeznaczonego na zmniejszenie kosztów pomocy społecznej.

Bibliografia

- Dryden G., Vos J., *Rewolucja w uczeniu*, Poznań 2003.
Jankowski D., Przyszczypkowski K., Skrzyżczak J., *Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki*, Poznań 1996.

¹² Z. Wołk, *E-learning jako komponent elastycznego układu kształcenia ustawicznego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2007, nr 2, s. 72-79.

-
- Knowles M.S., Holton E. F., Swanson R. A., *Edukacja dorosłych, podręcznik akademicki*, Warszawa 2009.
- Kolb D., *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall 1984.
- Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Kraków 2006.
- Longworth N., *Lifelong Learning in Action: Transforming Education in the 21st Century*, Routledge 2003.
- Nitka M., Parol R., *Wnioski i rekomendacje dla akademickiego modelu kształcenia ustawicznego*, [w:] Akademia Wieków Średniego. Akademicki model kształcenia ustawicznego osób w wieku 50+. Raport z badań, red. M. Nitka. R. Parol, A. Urbanek, Słupsk 2013.
- Wolk Z., *E-learning jako komponent elastycznego układu kształcenia ustawicznego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2007, nr 2.