



PRZEWODNIK DLA OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA Z DOROSŁYMI



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE: Jak, dla kogo i po co powstał ten przewodnik..... 4

Dlaczego i po co powstał ten przewodnik?	5
Do kogo jest skierowany?	5
Czym przewodnik różni się od podręcznika COOK WISE?	5
Jak korzystać z tego przewodnika?	6

Kiedy wspólne gotowanie staje się uczeniem.....7

Model świadomej kompetencji	9
Cechy uczenia dorosłych wg Malcolma S. Knowlesa	11
Cykl uczenia się przez doświadczenie Davida A. Kolba	12
Czy prowadzenia zajęć trzeba się uczyć	15

Dobre zajęcia nie dzieją się przypadkiem – trzy kroki do sukcesu17

Przygotowanie przed zajęciami	18
Prowadzenie zajęć	19
Wprowadzenie.....	20
Część główna	21
Metody do wykorzystania	22
Zakończenie	25
Offline i online – jak być blisko, choć zdalnie	25
Dla zainteresowanych.....	27

Kogo uczysz – edukacja jako relacja..... 28

Osoby starsze.....	30
Osoby z doświadczeniem migracji, w kryzysie lub z małymi dziećmi.....	30
Grupy międzypokoleniowe	31
Grupy zróżnicowane edukacyjnie	32
Dla zainteresowanych.....	33

SPIS TREŚCI

Wskazówki rozwojowe dla osób prowadzących zajęcia 34

Dla zainteresowanych.....37

Kreatywne sposoby edukowania dorosłych 38

Działania edukacyjne w terenie (wydarzenia, akcje społeczne)39

Edukacja w kanałach codziennej komunikacji (media społecznościowe) ...41

Edukacja poprzez doświadczenie i marketing42

Wskazówki dla osób prowadzących – jak wpłatać w warsztaty tematykę zero waste 43

Dla kucharzy i właścicieli lokali gastronomicznych – warsztaty kulinarne ..44

Dla edukatorów finansowych45

Dla dietetyków/dietetyczek i edukatorów/edukatorek zdrowia46

Osoba prowadząca jako inicjator/ka zmiany społecznej.....47

Autor: Daria Sowińska-Milewska

Strona projektu: <https://cookwise.eu/pl/>



Niniejsza publikacja jest dostępna na licencji Attribution-ShareAlike 4.0 International licence (CC BY-SA 4.0).



Co-funded by
the European Union

Finansowane przez UE. Wyrażone poglądy i opinie są wyłącznie poglądami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



WPROWADZENIE: JAK, DLA KOGO I PO CO POWSTAŁ TEN PRZEWODNIK



DLACZEGO I PO CO POWSTAŁ TEN PRZEWODNIK

Przewodnik, który trzymasz w rękach, powstał jako uzupełnienie i rozwinięcie treści opracowanych w ramach projektu **COOK WISE** – europejskiej inicjatywy edukacyjnej poświęconej przeciwdziałaniu marnowaniu żywności, promowaniu gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ) oraz wspieraniu bardziej świadomego, zrównoważonego stylu życia.

Podręcznik COOK WISE dostarcza wiedzy, natomiast ten **przewodnik dostarcza narzędzi i inspiracji do działania**. Jest odpowiedzią na rosnące zapotrzebowanie wśród osób, które edukują nie przy tablicy, lecz poprzez warsztaty, gotowanie, wydarzenia lokalne czy media społecznościowe. To praktyczne wsparcie dla tych, którzy chcą mówić o jedzeniu i jego niemarnowaniu w sposób **bliski, angażujący i dostosowany do codziennego życia**.

DO KOGO JEST SKIEROWANY

Przewodnik został stworzony z myślą o wszystkich, którzy **uczą poprzez działanie**, niezależnie od tego, czy pracują w kuchni, domu kultury, świetlicy, NGO, czy na bazarze.

Adresatami są m.in.:

- kucharze i kucharki prowadzący warsztaty kulinarne,
- edukatorzy i edukatorki społeczni,
- animatorzy i animatorki na poziomie lokalnym, liderzy i liderki społeczności,
- osoby pracujące z grupami o zróżnicowanych potrzebach – również doświadczającymi wykluczenia lub niepewności żywnościowej.

Przewodnik jest dla tych, którzy chcą zmieniać nawyki i wspierać świadome wybory niezależnie od wieku, statusu czy miejsca życia uczestników.

CZYM PRZEWODNIK RÓŻNI SIĘ OD PODRĘCZNIKA *COOK WISE*

Podręcznik to **źródło wiedzy i treści merytorycznych**. Przewodnik zawiera **zestaw praktycznych metod i inspiracji do pracy z dorosłymi**. Nie powtarza teorii. Pokazuje, **jak ją przekładać na konkretne działania edukacyjne**: imprezy, gry, wyzwania, media społecznościowe, wspólne gotowanie, kampanie uliczne czy działania w szkołach.

W podręczniku z kolei można znaleźć konkretną wiedzę, ćwiczenia, które ją utrwalają, oraz przykłady aktywności i scenariuszy na zajęcia z uczestnikami.

Innymi słowy: **podręcznik mówi, „co” – przewodnik pokazuje, „jak”**.

JAK KORZYSTAĆ Z TEGO PRZEWODNIKA

Przewodnik jest podzielony tematycznie i zaprojektowany w formie krótkich, gotowych do wdrożenia inspiracji. Znajdziesz w nim:

- odpowiedzi związane z tym, jak efektywnie uczyć dorosłych (łącznie z elementami teorii),
- wskazówki dotyczące struktury zajęć,
- przegląd metod pracy z grupami,
- rekomendacje w zakresie pracy z różnymi grupami,
- odpowiedzi dotyczące pracy online,
- wskazówki dotyczące podnoszenia własnych kompetencji w zakresie pracy edukacyjnej,
- przykłady działań edukacyjnych „w terenie” – od festynów po murale,
- pomysły na edukację w mediach społecznościowych,
- wskazówki dotyczące kampanii, komunikacji wizualnej i działań z zaskoczenia,
- specjalne sekcje dla kucharzy i edukatorów finansowych,
- pomysły na działania z dziećmi, seniorami i osobami w trudnej sytuacji.

Możesz korzystać z przewodnika całościowo lub wybiórczo: **jako inspiracji, gotowych scenariuszy lub bazy do tworzenia własnych projektów**. To narzędzie elastyczne, otwarte na różnorodność, oparte na doświadczeniu, szacunku i konkretach.



KIEDY WSPÓLNE GOTOWANIE STAJE SIĘ UCZENIEM



PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Co odróżnia dzielenie się przepisem od wspierania procesu uczenia się?*
- *Jak uczą się osoby dorosłe i dlaczego proces ich uczenia się jest inny niż w szkole?*
- *Jak tworzyć sytuacje edukacyjne w kuchni – z szacunkiem, uważnością i skutecznością?*

W niniejszym rozdziale pokazano, w jaki sposób wspólne gotowanie może się stać przestrzenią dla kształcenia dorosłych – okazją nie tylko do zdobycia umiejętności kulinarnych, ale także do praktycznego doświadczenia procesu edukacyjnego. Autorzy wyjaśniają różnicę między zwykłym pokazaniem czynności a świadomym wspieraniem uczenia się, przedstawiają modele i teorie andragogiczne (w tym model świadomej kompetencji, cykl uczenia się Davida A. Kolba oraz koncepcję Malcolma Knowlesa) i wskazują, w jaki sposób można je zastosować w pracy trenera. W rozdziale tym podkreślono, że dorośli uczą się inaczej niż dzieci – poprzez doświadczenie, refleksję i praktykę – a rolą trenera jest stworzenie bezpiecznej, pełnej szacunku i inspirującej przestrzeni, w której uczestnicy mogą próbować, popełniać błędy i rozwijać swoje kompetencje.

Uczenie się to część codziennego życia. Przez całe dorosłe życie poznajemy nowe rzeczy – czasem z potrzeby, czasem z pasji, a czasem z przypadku. Uczymy się, gotując z kimś po raz pierwszy, zmieniając nawyki, oglądając tutorial, słuchając historii. A potem, prędzej czy później, ktoś prosi nas: „Pokaż, jak to robisz”.

**Pokazanie, JAK coś zrobić,
to jeszcze nie edukacja.**

Można godzinami patrzeć, jak ktoś sieka cebulę czy rozbija jajko, i nadal nie czuć się pewnie, trzymając nóż czy jajko w ręce. Można słuchać opowieści o zero waste i nie dokonać w swojej kuchni ani jednej zmiany.

JAK SIĘ NAUCZYĆ ROZBIJANIA JAJKA?

Można obejrzeć tutorial, poznać instrukcję: „uderz o kant, rozchyl skorupkę, wylej zawartość”, ale dopiero trzymając jajko w dłoni:

- czujemy, że jest śliskie,
- nie wiemy, ile siły użyć,
- obawiamy się, że się rozleje,
- zaczynamy szukać własnego sposobu.

Wtedy zaczyna się prawdziwa nauka. „Wiedzieć” to nie to samo, co „potrafić”..

Pytania dla osoby prowadzącej zajęcia:

- Jak zaplanować zajęcia, by każdy mógł sam spróbować?
- Jak zadbać o bezpieczeństwo, ale nie budzić lęku przed błędem?
- Jak wspierać, nie poprawiać?



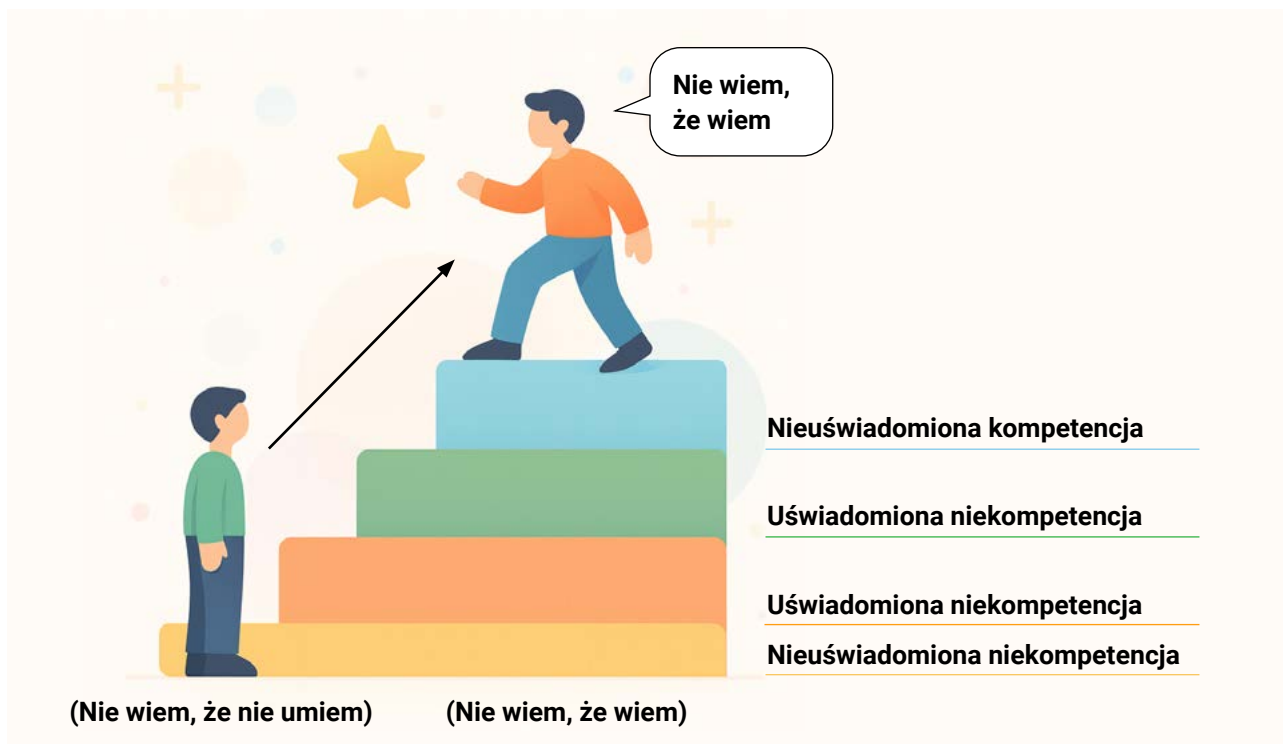
Szkolenie to – często po raz pierwszy – zaproszenie do działania, myślenia, próbowania. Z emocjami i niepewnością. To przestrzeń, w której wolno się pomylić i zapytać, a nie tylko patrzeć i powtarzać.

Zajęcia kulinarne mają ogromny potencjał edukacyjny. Warto go dostrzegać i świadomie wykorzystywać. W kolejnych sekcjach zobaczymy, czym jest proces uczenia się dorosłych i jak można go wzmacniać.

MODEL ŚWIADOMEJ KOMPETENCJI

Zadaniem osoby prowadzącej zajęcia jest bezpieczne przeprowadzenie osoby uczestniczącej przez proces uczenia – od stanu „nie potrafię” do stanu „potrafię”, a dokładniej: przez cztery etapy rozwoju kompetencji.

Te etapy opisuje model świadomej kompetencji – użyteczny zwłaszcza w pracy z osobami dorosłymi, które często przychodzą z gotowymi przekonaniem („ja już to umiem” albo „to nie dla mnie”).



ETAPY MODELU:

Nieświadomiona niekompetencja „Nie wiem, że nie wiem”	osoba nie zdaje sobie sprawy z braku wiedzy lub umiejętności; nie czuje potrzeby zmiany
Uświadomiona niekompetencja (Wiem, że nie umiem) „Wiem, że nie wiem”	pojawia się świadomość luki – to często moment niepokoju, wstydu, a także początku rozwoju
Uświadomiona kompetencja (Umiem, ale muszę się starać) „Wiem, że wiem”	osoba potrafi działać, ale musi się koncentrować; jeszcze nie ma pewności, ale już próbuje
Nieświadomiona kompetencja (Umiem bez wysiłku) „Nie wiem, że wiem”	umiejętność staje się naturalna, zintegrowana z codziennością

Rola trenerki/trenera polega na tym, by towarzyszyć osobie uczącej się. Towarzyszyć, ale nie wyręczać, wspierać, ale nie blokować. Tworzyć **sytuację sprzyjającą nauce.**

CECHY UCZENIA DOROSŁYCH WG MALCOLMA S. KNOWLESA

Aby wiedzieć, o czym mówimy, spójrzmy na definicję uczenia się:

Uczenie się to proces poznawczy, który **prowadzi do zmiany** zachowań, wiedzy, umiejętności lub postaw pod wpływem doświadczeń. Zmiany te są relatywnie trwałe i służą zazwyczaj lepszemu przystosowaniu do otoczenia, lepszej orientacji w świecie oraz bardziej świadomemu działaniu.

Uczenie się nie polega jedynie na gromadzeniu informacji – jest to **aktywny, często refleksyjny proces, który angażuje myślenie, emocje i działanie**.



Definicja dotyczy uczenia jako procesu, dla osób bez względu na wiek. Warto zapamiętać, że **edukacja dorosłych to rzeczywistość inna niż szkolna** – zaczyna się nie od zera, lecz od pytań: „Czy to ma sens?”, „Czy to działa?”. Tak właśnie myślał Malcolm S. Knowles¹, twórca nowoczesnej andragogiki.

Kluczowe cechy uczenia się dorosłych (na podstawie M.S. Knowlesa):

- Przekonania osoby uczącej się, czyli **potrzeba autonomii i wpływu**

Dorośła osoba wie, czego chce się nauczyć – nie jest „czystą kartką”. Ma swoje poglądy, cele, potrzeby i oczekiwania. Chce mieć wpływ na proces nauki – decydować, czego, w jakim tempie i w jaki sposób się uczy. Potrzebuje szacunku i partnerstwa, a nie instruktażu z pozycji autorytetu.

- Doświadczenie osoby uczącej się, czyli osobiste filtry i potrzeba dialogu

Ogromne znaczenie ma to, co dorosła osoba już przeżyła i czego się wcześniej nauczyła. Jej dotychczasowe doświadczenia są nie tylko zasobem, ale też filtrem, przez który przepuszcza ona nową wiedzę. Skuteczna edukacja dorosłych odwołuje się do tych doświadczeń, pozwala się nimi dzielić, przetwarzać je i odnosić do aktualnych treści.

- Gotowość do uczenia się, czyli **sens i przydatność**

Osoby dorosłe uczą się wtedy, gdy czują, że czegoś realnie potrzebują – np. w pracy, w relacjach, w życiu codziennym. Motywuje je potrzeba rozwiązania konkretnego problemu lub potrzeba rozwoju osobistego. Szkolenie musi być osadzone w kontekście życia osoby uczącej się, w przeciwnym razie nie zadziała.

- Stosunek do nauki, czyli **praktycznie i do natychmiastowego wykorzystania**

Nauka nie polega na „przyswajaniu materiału”, ale na **zdobywaniu praktycznych umiejętności, które da się od razu zastosować**. Dorośli nie chcą się uczyć na zapas. Interesuje ich to, co działa, co mogą wykorzystać. Cenią efektywność i konkret. Dlatego **lepiej reagują na metody aktywizujące niż na bierne słuchanie wykładu**.

¹ Malcolm S. Knowles (1913–1997) był jednym z najważniejszych amerykańskich badaczy edukacji dorosłych w XX wieku. Jego najważniejsze prace to: *The Modern Practice of Adult Education* (1970) i *The Adult Learner* (1973). Publikacje te zdefiniowały fundamenty nowoczesnej teorii andragogiki i pozostają do dziś punktem odniesienia w pracy z dorosłymi osobami uczącymi się.

**CO Z TEGO WYNIKA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ?
WARTO:**

- zapraszać do wpływania na proces – pytać, czego osoby chcą się nauczyć i jak chcą pracować;
- wydobywać doświadczenia – nie zaczynać od zera – pytać: „Jak to robisz?”, „Co już znasz?”;
- osadzać w życiu – pokazywać zastosowania: „Co możesz z tym zrobić jutro w swojej kuchni?”;
- stosować podejście partnerskie – tłumaczyć, zamiast wydawać polecenia, wspierać, zamiast poprawiać.

**CYKL UCZENIA SIĘ PRZEZ DOŚWIADCZENIE DAVIDA A. KOLBA**

Wiemy już, czego potrzebują osoby dorosłe, by się uczyć. Teraz czas zobaczyć, **jak zaplanować ten proces krok po kroku**, by prowadził nie tylko do „posmakowania”, ale do rzeczywistego przyswojenia wiedzy czy umiejętności.

Z pomocą przychodzi nam jedna z najbardziej znanych i **praktycznych teorii uczenia się dorosłych – model cyklu uczenia się przez doświadczenie autorstwa Davida A. Kolba**. Wyróżnia się prostotą założeń i łatwością zastosowania w wielu sytuacjach – od kuchni po szkolną salę. Składa się z czterech etapów, które układają się w pętlę – i mogą się powtarzać za każdym razem, gdy uczymy się czegoś nowego.

Każdy z tych etapów jest ważny – jeśli któryś pominiemy, osoby uczestniczące mogą coś zapamiętać, ale niekoniecznie się nauczą.

Ilustracja pokazuje poszczególne etapy cyklu, które opisujemy poniżej:



1. Konkretnie doświadczenie, czyli bezpośrednie wejście w działanie

Etap, podczas którego coś się dzieje – zmysłowo, fizycznie, emocjonalnie. Bez teorii, bez instrukcji rodzą się pytania, napięcia, ciekawość i pierwsze błędy – bez nich nie ma prawdziwego uczenia się.

Np. ktoś bierze udział w warsztacie i gotuje z innymi potrawę z resztek. Coś się udaje, a coś się przypala.

2. Refleksyjna obserwacja, czyli przyglądanie się temu, co się wydarzyło

Czas na zatrzymanie się i spojrzenie z dystansu. Co działało? Co mnie zaskoczyło? Co czułem/czułam? Refleksja porządkuje doświadczenie i pozwala zbliżyć się do zrozumienia – etap pomiędzy robieniem a myśleniem.

Np. po gotowaniu grupa rozmawia: „Dlaczego zupa była za słona?”, „Co działało w naszej współpracy?”, „Co mnie w tym zaskoczyło?”.

3. Abstrakcyjna konceptualizacja, czyli tworzenie sensu i zasad

Etap, w którym chaos stopniowo układa się w strukturę. Osoby uczące się zaczynają rozumieć, dlaczego coś działało – i tworzą własne wnioski. To moment „aha!”, kiedy ktoś mówi: „Teraz rozumiem, o co chodzi”.

Np. grupa zauważa: „Gotując z resztek, warto najpierw zaplanować składniki – chaos zmniejsza efektywność”. Powstaje wspólna zasada.

4. Aktywne eksperymentowanie, czyli wdrażanie nowego podejścia w praktyce

Wiedza bez zastosowania szybko się ulatnia. Ten etap pozwala sprawdzić w działaniu – już poza warsztatami – nowe pomysły, strategie, sposoby. Widać, czy uczenie się naprawdę miało sens i co trzeba jeszcze poprawić.

Np. ktoś wraca do domu i gotuje nową potrawę. Tym razem zaczyna od przeglądu lodówki i planowania wspólnie z rodziną.

CO Z TEGO WYNIKA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ? WARTO UWZGLĘDNIĆ NASTĘPUJĄCE ELEMENTY:

- dawać przestrzeń na działanie – pozwalać osobom uczestniczącym działać, testować, popełniać błędy;
- zatrzymywać się i pytać – po każdej aktywności stwarzać warunki do rozmowy, dzielenia się wrażeniami, refleksji;
- pomagać wyciągać wnioski – wspierać w nazywaniu tego, co zadziało (i dlaczego), by powstała wiedza, a nie tylko wspomnienie;
- zachęcać do podejmowania prób w życiu codziennym – podpowiadać, jak nowe podejście można zastosować w domowej kuchni czy w pracy.



Wiedzę o cyklu Kolba wspierają także współczesne badania nad mózgiem. Coraz precyzyjniejszych wskazówek, jak skutecznie wspierać procesy poznawcze, dostarcza neurodydaktyka, będąca połączeniem neuronauki, psychologii i pedagogiki. Identyfikuje ona działania sprzyjające uczeniu się oraz te, które mogą je hamować, takie jak stres, brak motywacji, nadmierne przeciążenie informacjami.

Z dotychczasowych badań neuroedukacyjnych wynika m.in., że:

- **mózg uczy się przez całe życie**, więc wiek nie stanowi żadnej przeszkody w edukacji;
- sprawdzanie wiedzy (nawet poprzez **prosty quiz lub pytania**) sprzyja trwałemu zapamiętywaniu lepiej niż wielokrotne powtarzanie;
- uczenie się jest skuteczniejsze, gdy przeplata się **różne formy aktywności**;
- **emocje** i motywacja mają silny wpływ na proces zapamiętywania;
- aby efektywnie przyswajać nowe informacje, **mózg potrzebuje czasu na regenerację, sen oraz ruch**;
- **wzrok i zaangażowanie sensoryczne** wzmacniają kodowanie informacji w pamięci;
- mózg jest organem społecznym – **relacje społeczne oraz pozytywna atmosfera sprzyjają uczeniu się**.

CO WARTO ZAPAMIĘTAĆ I WYKORZYSTAĆ?

- emocje i relacje wspierają uczenie się,
- mózg uczy się przez całe życie,
- różnorodność metod wzmacnia nasze zapamiętywanie.



CZY PROWADZENIA ZAJĘĆ TRZEBA SIĘ UCZYĆ

TAK I NIE

Nie trzeba mieć dyplomu trenerskiego, żeby prowadzić dobre zajęcia. Wiele osób prowadzących zaczyna od intuicji, pasji i doświadczenia życiowego – dzielą się, inspirują. Potrafią stworzyć atmosferę zaufania, rozmawiać z szacunkiem, reagować na potrzeby. To ogromna wartość – i punkt wyjścia.

Ale... **prowadzenia zajęć warto się nauczyć, bo to ułatwia pracę.** Dzięki podstawowej wiedzy o tym, jak uczyć się osoby dorosłe, jak zaplanować sesję, jak reagować na trudne sytuacje, osoba prowadząca zyskuje:

- więcej spokoju i pewności siebie,
- narzędzia na momenty, gdy „coś nie idzie”,
- umiejętność dopasowania treści do różnych osób i sytuacji.

Uczenie się metod i narzędzi nie oznacza odrzucenia intuicji, przeciwnie – wzmacnia jej skuteczność. Bywa, że w trakcie zajęć coś pójdzie nie tak: grupa się rozprasza, ktoś przerywa, inna osoba się wycofuje. W takich chwilach wiedza o komunikacji, dynamice grupy, fazach uczenia się, emocjach i barierach poznawczych może być kotwicą, do której wracamy. Dlatego właśnie rozwijanie warsztatu trenerskiego ma sens. Także po to, by *lepiej rozumieć, co się dzieje i skuteczniej wspierać osoby uczące się.*



Podobnie jak w kuchni, możesz gotować z serca, ale jeśli poznasz techniki, przyprawy, czas pieczenia, gotuje Ci się łatwiej, szybciej, mądrzej. Tak samo jest z uczeniem.

W świecie edukacji dorosłych **istnieje wiele dróg i możliwości** rozwoju, a każda z nich może wzbogacić pakiet kompetencji: od facylitacji po ewaluację, od neuroedukacji po budowanie opowieści.

PYTANIA DO PRZEMYŚLENIA DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

- Od czego zaczęła się moja droga edukatorki/edukatora? Co było moją siłą na początku? Intuicja, doświadczenie, relacje?
- W jakich sytuacjach czuję się pewnie jako osoba prowadząca? Co mi wtedy pomaga?
- Czego chciałabym/chciałbym się jeszcze nauczyć, żeby prowadzić zajęcia z większym spokojem i większą pewnością?



DLA ZAINTERESOWANYCH

Artykuł ***Development of Adult Education in Europe and in the Context of Knowles' Study*** to syntetyczne opracowanie rozwoju edukacji dorosłych w Europie na tle historycznym i zgodnie z koncepcją Malcolma S. Knowlesa. Po tę publikację warto sięgnąć, by lepiej zrozumieć, czym różni się andragogika od pedagogiki, jak zmieniały się cele i formy kształcenia dorosłych w odpowiedzi na przemiany społeczne i technologiczne oraz jakie strategie nauczania są skuteczne w pracy z dorosłymi.

Link w zasobach platformy EPAL:

Development of Adult Education in Europe and in the Context of Know...

(<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/development-adult-education-europe-and-context-knowles-study>)

Strona **www organizacji EBL**, w której członkiem zarządu – dyrektorem operacyjnym jest David Kolb, oferuje narzędzia oraz wiedzę opartą na jego teorii uczenia się przez doświadczenie. Prezentuje m.in. model cyklu uczenia, materiały wideo, publikacje i kursy rozwijające kompetencje w pracy z osobami dorosłymi. Szczególnie przydatna może się okazać część poświęcona strategiom wspierania refleksji, tworzenia bezpiecznej przestrzeni i dostosowywania stylu nauczania do różnorodnych potrzeb uczestniczek i uczestników.

Home | Experience Based Learning Systems, LLC

(<https://learningfromexperience.com/>)

Artykuł *The Neuroscience of Lifelong Learning: **How Our Brains Adapt to Continuous Education*** (Neuronauka uczenia się przez całe życie: jak mózg dostosowuje się do ciągłej edukacji) przedstawia najnowsze ustalenia z dziedziny neurobiologii, koncentrując się na zjawiskach takich jak neuroplastyczność, neurogeneza oraz rola neuroprzekaźników w procesie zapamiętywania i motywacji. Dostarcza on nie tylko wyjaśnień teoretycznych, ale również wskazówek praktycznych do wykorzystania w pracy edukacyjnej z osobami dorosłymi.

The Neuroscience of Lifelong Learning: How Our Brains Adapt to Continuous Education | Edujournal

(<https://www.edujournal.com/the-neuroscience-of-lifelong-learning-how-our-brains-adapt-to-continuous-education/>)



DOBRE ZAJĘCIA NIE DZIEJĄ SIĘ PRZYPADKIEM – TRZY KROKI DO SUKCESU



PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak zaplanować zajęcia, by były angażujące i skuteczne?*
- *Od czego zacząć i na czym skończyć, by uczestnictwo naprawdę coś zmieniało?*
- *Czym różnią się zajęcia online i offline?*

Zanim rozpoczniemy pracę z grupą, warto uświadomić sobie, że skuteczne prowadzenie zajęć to proces, który obejmuje trzy kluczowe etapy: część przed zajęciami, następnie pracę z grupą, a na koniec podsumowanie i refleksję po wydarzeniu. Każdy z nich wymaga od osoby prowadzącej uważności, planowania i gotowości do reagowania na potrzeby uczestniczek i uczestników.

Przyjrzymy się każdemu z tych etapów, wskażemy na ich kluczowe elementy i podpowiemy, co warto zaplanować, jakie decyzje podjąć i jak budować atmosferę wspierającą proces uczenia się.

PRZYGOTOWANIE PRZED ZAJĘCIAMI

Dwie w równym stopniu ważne kwestie, które powinny poprzedzać planowanie zajęć, to:

- identyfikacja, doprecyzowanie i zrozumienie **celu spotkania**,
- **dostosowanie treści i metod** do możliwości, potrzeb i kontekstu uczestników (rozwińcie ss. 28–33).

Cel, jaki sobie postawimy, determinuje wybór metod, sposób pracy oraz co ważne, stanowi także azymut, którego się trzymamy podczas sztormów na sali szkoleniowej. Jeśli znamy cel, wiemy, które z ćwiczeń i zadań są kluczowe, a z jakich elementów można zrezygnować lub też co dodać. Dzięki temu możemy działać z większą elastycznością i zachować spokój podczas prowadzenia zajęć.

Aby wyznaczyć cel zajęć, potrzebujemy przynajmniej minimalnej wiedzy o kontekście planowanych zajęć: czy kierowane są do konkretnej grupy, czy objęte otwartą rekrutacją.

Przy określaniu celu warto wykorzystać podział na trzy obszary efektów: wiedzę, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie szeroko rozumianego uczenia się, nie tylko w szkole i na studiach, ale także w toku pracy zawodowej i różnych innych aktywności.

Wskazane w opisie kwalifikacji efekty uczenia się określają:

- wiedzę: co trzeba wiedzieć i rozumieć,
- umiejętności: co trzeba umieć robić,
- kompetencje społeczne: do jakiego rodzaju odpowiedzialności trzeba być przygotowanym².

2 W ten sam sposób efekty szkolenia są też opisywane w Europejskich Ramach Kwalifikacji.

PRZYKŁAD:

Celem zajęć jest zwiększenie świadomości ekologicznej osób starszych i rozwój ich zaangażowania w działania na rzecz ograniczania marnowania zasobów.

- wiedza: osoby uczestniczące poznają co najmniej trzy zasady gospodarki cyrkularnej i dwie wybrane praktyki zero waste,
- umiejętności: przećwiczą dwa konkretne sposoby ograniczania odpadów w domu (np. kompostowanie, planowanie zakupów),
- kompetencje społeczne: rozwiną gotowość do dzielenia się swoimi doświadczeniami i inspirowania innych do zmiany nawyków.



Dodatkowa odpowiedź:

Osobom prowadzącym zajęcia często pomaga następujący sposób sformułowania celu:

- *Po warsztacie osoby uczestniczące **będą znały** trzy zasady gospodarki cyrkularnej i dwie praktyki zero waste, **będą umiały** ograniczać odpady w domu na dwa sposoby i **będą gotowe** dzielić się doświadczeniami i zachęcać do zmiany nawyków.*

Dobrze przemyślany cel oraz znajomość kontekstu spotkania umożliwiają przejście do **kolejnego etapu – projektowania konkretnych modułów i aktywności**.

Uporządkujmy materiał merytoryczny według stopnia ważności w odniesieniu do celu zajęć:

- Co **musi** zostać przekazane? – absolutnie kluczowe informacje i umiejętności, bez których nie uda się osiągnąć celu zajęć.
- Co **powinno** zostać przekazane? – treści wspierające cel główny, przydatne, ale możliwe do skrócenia lub przesunięcia.
- Co **może** zostać przekazane? – elementy opcjonalne, które wzbogacają zajęcia, jeśli wystarczy czasu i pozwoli na to energia grupy.

Powyższy podział pomaga zachować elastyczność w pracy z grupą i ułatwia podejmowanie decyzji w trakcie zajęć, zwłaszcza gdy coś się przedłuża.

PROWADZENIE ZAJĘĆ

Jeżeli mamy określony cel i zakres materiału, możemy zaplanować szczegółową strukturę zajęć. **Dobre zajęcia nie są zbiorem przypadkowych aktywności**. Mają swoje tempo i wewnętrzną logikę. Pomaga to nie tylko osobom uczącym się, ale też prowadzącym – daje ramy, do których można wrócić.

Omówimy strukturę zajęć z podziałem na wprowadzenie, część główną wraz z metodami oraz zakończenie.

WPROWADZENIE

Pierwsze minuty spotkania mają ogromne znaczenie – to wtedy osoby uczestniczące decydują, czy się zaangażują, czy będą obserwować z dystansu. **Warto zacząć z uwagą.**

Część ta to nie tylko „rozruch” czy przedstawienie planu. To **moment budowania zaufania, klarowności i poczucia sensu**, a także okazja, by poczuć, że nie jesteśmy tu przypadkowo – tylko razem, we wspólnym procesie.



Co warto zaplanować i uwzględnić na początku?

- **Przywitanie i przedstawienie się** (nie tylko imię – także twoja rola i powód, dla którego prowadzisz te zajęcia).
- **Pytanie otwierające**, np. „Z czym dziś przychodzisz?”, „Czego chcesz dziś dla siebie?”, „Jaką masz dziś pogodę wewnętrzną?”.
- **Wprowadzenie w temat i cel:** krótko, konkretnie, bez prezentacji „na sucho”.
- **Ustalenie zasad współpracy (kontraktu)**, zaproszenie do ich współtworzenia.
- **Sprawdzenie nastroju grupy**, np. w formie rundki, głosowania, ruchu lub metafory.

Sposób otwarcia	Na czym polega	Kiedy stosować
Humor lub żart sytuacyjny	Naturalne rozluźnienie atmosfery, ale z wyczuciem.	Gdy grupa jest spięta lub nowa.
Metafora lub cytaty	Krótkie zdanie, które otwiera temat, np. „Wspólne gotowanie to rodzaj rozmowy bez słów”.	Przy tematach głębszych lub związanych z relacjami.
Rekwizyt lub obiekt	Przyniesienie czegoś konkretnego, np. pachnącej przyprawy, pustego słoika, resztki jedzenia.	W zajęciach praktycznych, sensorycznych, kulinarnych.
Rundka z pytaniem	Każda osoba odpowiada na krótkie pytanie w kręgu lub parze.	Zawsze – świetna baza startowa.
Wizualne pytanie	Zdjęcie, karta, obrazek z pytaniem: „Która z tych grafik pokazuje Twój nastrój?”.	Gdy grupa ma trudność z werbalizacją, preferuje wizualizację.
Cisza i pauza	30 sekund bez słów, tylko na wejście, rozejrzenie się, zamknięcie oczu.	Gdy grupa przychodzi z innej aktywności, aby wejść w nową sytuację.



CZĘŚĆ GŁÓWNA

Część główna to serce spotkania – tu naprawdę **odbywa się uczenie**. Warto zadbać o **tempo, różnorodność i uważność na grupę**, żeby każda osoba mogła się włączyć na swój sposób.

Utrzymanie zaangażowania dorosłych to równowaga między **działaniem a odpoczynkiem**.

Ludzki mózg dysponuje ograniczoną pojemnością uwagi: po 15–20 minutach trzeba ją pobudzić na nowo. Dlatego warto:

- przeplatać formy pracy (rozmowa, działanie, notowanie, ruch),
- dawać czas na myślenie i ciszę – **pauza też jest metodą**,
- dbać o komfort fizyczny: przerwy, dostęp do wody, dobre oświetlenie.

Uwaga: czasami mniej znaczy więcej!

Nie musimy włączać wiele treści i aktywności w jedną sesję. Lepiej omówić mniej tematów, ale uważnie i z przestrzenią na przeżycie i przemyślenie. To szczególnie ważne w edukacji kulinarnej – tu chodzi o smak, rytm, uważność, a nie o tempo.

Skoro wiemy, że różnorodność aktywności ma znaczenie, warto przyjrzeć się **konkretnym metodom**, które możemy wykorzystać.

METODY DO WYKORZYSTANIA

Pokaz

Na czym polega:

Jedna osoba – najczęściej prowadząca – prezentuje konkretną czynność, a grupa obserwuje. Może to być np. demonstracja techniki, narzędzia, przepisu.

Po co to robić:

- metoda pomaga zobaczyć, jak coś wygląda „na żywo”,
- ułatwia zrozumienie procesu krok po kroku,
- buduje poczucie bezpieczeństwa przed samodzielnym działaniem.

Kiedy stosować:

- przy wprowadzaniu nowego narzędzia, przepisu, techniki, np. „Jak bezpiecznie obierać dynię”,
- gdy grupa potrzebuje modelu lub inspiracji do działania.

Warianty:

- pokaz z komentarzem lub bez niego,
- pokaz z elementem błędu (do wychwycenia i omówienia),
- pokaz „na sucho” przed wspólnym działaniem.

Wskazówka: Po pokazie zawsze daj przestrzeń na pytania i możliwość samodzielnego spróbowania.

Praca w parach

Na czym polega:

Dwie osoby wykonują wspólnie zadanie, rozmawiają lub analizują sytuację w spokojnym, bezpiecznym tempie.

Po co to robić:

- obniża próg wejścia (łatwiej mówić do jednej osoby niż na forum),
- umożliwia każdej osobie wypowiedzenie się,
- sprzyja budowaniu relacji i zaufania.

Kiedy stosować:

- na rozgrzewkę, np. „Co robię z resztkami?”,
- po miniwykładzie – do wymiany doświadczeń,
- przed większą aktywnością – jako „rozmowa na start”.

Warianty:

- stałe pary przez cały czas trwania warsztatów,
- losowe pary co moduł,
- rozmowa lub wspólne notowanie/rysowanie.

Praca w małych grupach (3–6 osób)**Na czym polega:**

Osoby pracują razem nad zadaniem – wymyślają przepis, analizują sytuację, planują działanie, porządkują wiedzę.

Po co to robić

- metoda rozwija współpracę i dialog,
- zachęca do dzielenia się doświadczeniem,
- pozwala spojrzeć na temat z różnych perspektyw.

Kiedy stosować:

- gdy chcesz wzmocnić poczucie wspólnoty i działania zespołowego,
- przy zadaniach twórczych, np. „Ułóżcie listę pięciu zasad zero waste dla początkujących”.

Warianty:

- praca z arkuszem, klockami, kartami, planszą,
- grupy dobierane losowo lub tematycznie,
- prezentacja efektów lub bez podsumowania.

Wskazówka: Podaj jasne polecenie i określ czas. Chaos zniechęca, a struktura wspiera.

Dyskusja moderowana**Na czym polega:**

Wspólne omawianie tematu – prowadzone przez edukatora/edukatorkę z użyciem pytań naprowadzających i zasad dobrej rozmowy.

Po co to robić:

- metoda pozwala skonfrontować różne punkty widzenia,
- wspiera krytyczne myślenie i formułowanie argumentów,
- zachęca do słuchania siebie nawzajem.

Kiedy stosować:

- przy pracy z zagadnieniami dotyczącymi wartości, dylematów, doświadczeń,
- w poszukiwaniu rozwiązań lub pogłębianiu tematu.

Warianty:

- burza argumentów „za” i „przeciw”,
- dyskusja na podstawie cytatu lub zdjęcia,
- rozmowa „rytmiczna” – każdy mówi po dwa zdania.

Wskazówka: Zadbaj o jasne zasady: słuchamy siebie nawzajem, nie przerywamy, nie oceniamy. Zapraszaj osoby mniej aktywne, ale bez zmuszania.

Refleksja indywidualna

Na czym polega:

Każda osoba pracuje sama – pisze, rysuje, myśli w ciszy, podsumowuje.

Po co to robić:

- metoda wspiera przetwarzanie informacji na własny sposób,
- daje czas na autorefleksję, zatrzymanie się,
- umożliwia osobom introwertycznym pełne zaangażowanie.

Kiedy stosować:

- po intensywnej aktywności, np. gotowaniu,
- przed zamknięciem sesji, by ułatwić wyciągnięcie wniosków.

Warianty:

- kartka z pytaniami,
- rysunek „mapy dnia”,
- jedno zdanie do dokończenia: „Zabieram ze sobą...”.

Wskazówka: Nie komentuj refleksji – uszanuj prywatność. To moment przeznaczony dla osoby uczącej się.

Studium przypadku / analiza sytuacji

Na czym polega:

Grupa analizuje konkretną sytuację: realistyczną, możliwą do spotkania w codziennym życiu. Szuka rozwiązań lub zastanawia się nad działaniem.

Po co to robić:

- metoda pozwala przełożyć teorię na praktykę,
- rozwija empatię i umiejętność analizowania z różnych punktów widzenia,
- przygotowuje do działania „w świecie”.

Kiedy stosować:

- przy tematach trudnych, złożonych,
- jako wstęp do wypracowania konkretnych strategii.

Warianty:

- przypadek opisany lub odegrany jako scenka,
- analiza indywidualna lub w grupach,
- zakończenie pytaniem: „A co Ty byś zrobił/zrobiła?”.

Wskazówka: Dobre studium jest szczegółowe, ale pozostawia miejsce na domysł i interpretację – to zaprasza do rozmowy.

ZAKOŃCZENIE

Dobrze zaprojektowane zajęcia kończą się nie wtedy, gdy zegarek pokazuje ostatnią minutę, ale wtedy, gdy uczestniczki i uczestnicy **zabierają ze sobą coś więcej niż przepis** – myśl, decyzję, pomysł, nowy sposób działania.

Refleksja na koniec wydarzenia pozwala uporządkować doświadczenia, nadać im sens i zdecydować, co warto zabrać ze sobą. Dorośli uczą się głębiej, gdy mają czas i przestrzeń, by uświadomić sobie: *co mi się udało? co mnie zaskoczyło? co zrobię inaczej?* **Refleksja pomaga** nie tylko im, również osoba prowadząca zyskuje wgląd w to, co działa, a co warto zmienić.

Metody ewaluacji – przykłady:

- **Rundka końcowa** – „Z czym wychodzę z tych zajęć?”, „Co mnie poruszyło?”.
- **Karteczki/ankieta** – jedno napisane anonimowo zdanie: „Najbardziej zapamiętam...”, „Następnym razem proszę o...”.
- **Termometr** – osoby uczestniczące zaznaczają poziom zadowolenia od 1 do 5 (np. z tempa, jasności, atmosfery).
- **Przepis do zabrania** – każda osoba dopisuje do przepisu własną zasadę/wniosek/skojarzenie.

WSPIERANIE ZMIANY PO ZAJĘCIACH

To, co dzieje się **po warsztacie**, jest równie ważne jak sama sesja.

Warto:

- zachęcić do **dzielenia się efektami** (np. zdjęcia, przepis w grupie online),
- zaproponować **wyzwanie po warsztacie** (np. „Zero marnowania przez tydzień”),
- podpowiedzieć, **gdzie szukać dalszych inspiracji** (książka, blog, wydarzenie).

Po zakończeniu warsztatów warto zadać kilka pytań sobie:

- Co zadziało lepiej niż planowałam/planowałem?
- Co było trudne – i dlaczego?
- Co zmienię następnym razem?
- Czy cel został osiągnięty?



Refleksja osoby prowadzącej to **moment zatrzymania, refleksji nad własnym stylem pracy**, ulepszaniem, z którego rodzi się profesjonalizm.

OFFLINE I ONLINE – JAK BYĆ BLISKO, CHOĆ ZDALNIE

Praca edukacyjna w trybie online na dobre zagościła w naszych projektach, w krajobrazie. To nie tylko „zastępstwo zamiast sali”, ale zupełnie **inna forma kontaktu, dynamiki i uważności**.

Nie warto traktować jej jako gorszego zamiennika – ma swój potencjał, również w pracy z osobami dorosłymi. Trzeba go po prostu dobrze rozpoznać i świadomie wykorzystać.

Przede wszystkim **przenoszenie działań offline do świata online wymaga ich przemyślenia, a nie tylko kopiowania**. To, co działało dobrze w sali – np. praca w kręgu, dyskusja przy stolikach – może się okazać niewygodne lub nieskuteczne w wersji zdalnej. Nie znaczy jednak, że trzeba z tego rezygnować.

Zamiast próbować odwzorować układ sali:

- **przemyślmy cel:** co chcemy osiągnąć?
- **a dopiero potem wybierzmy formę online.**

Przykłady przeniesienia metod offline na online:

- zamiast rysowania na flipcharcie → wspólna tablica (np. Jamboard, Padlet),
- zamiast rozmów przy stolikach → podpokoje (breakout rooms),
- zamiast głosowania rękami → reakcje emoji lub formularze (np. Mentimeter, Forms),
- zamiast notatek w zeszycie → czat, wirtualna tablica lub notatki na wspólnym dysku.

W pracy online należy szczególnie zadbać o osoby mniej biegłe cyfrowo – bez zawstydzania, bez „nadrabiania za nie”, bez tonu pobłażliwości.

- **Zacznijmy od prostego wprowadzenia:** jak działa platforma, jak włączyć mikrofon, jak pisać na czacie.
- **Zaproponujmy próbne spotkanie techniczne** – 5 minut na spokojne ćwiczenie bez presji.
- **Przygotujmy krótką instrukcję** z obrazkami lub podpowiedziami krok po kroku.
- **Unikajmy zawstydzających komentarzy** („to przecież oczywiste”), wspierajmy cierpliwie.
- **Formułujmy pytania z empatią:** zamiast „kliknij na ikonkę po lewej”, lepiej „czy widzisz ikonkę mikrofonu po lewej stronie?”.

Małe zmiany w języku robią dużą różnicę, **chronią godność** i budują poczucie sprawczości.

Osoby online też mogą być aktywne. Często spotykamy się z przekonaniem, że zajęcia zdalne są „mniej żywe”, „pasywne”, że „nic się nie dzieje”. Wszystko zależy od postawy osoby prowadzącej.

Aktywność online można skutecznie wspierać, zachęcając do udziału poprzez pytania na czacie – na przykład w formie jednego słowa, skojarzenia czy propozycji. Dobrze sprawdza się notowanie na kartce i dzielenie się refleksją, szybki quiz lub ankieta, a także gesty przed kamerą, jak kciuk w górę czy pokazanie koloru. Warto korzystać z pracy w parach lub trójkach w podpokojach i współpracy na wspólnym dokumencie. Uczestnictwo online nie musi oznaczać siedzenia w milczeniu – można rozmawiać, tworzyć, współdziałać i dzielić się doświadczeniem.

Edukację online i offline łączy to, że fundamentem pozostają relacja i zaufanie, a jasna komunikacja, rytm pracy i przerwy nie tracą na znaczeniu. W obu formach warto domykać procesy i zostawiać przestrzeń na refleksję. Różnice? W edukacji online trudniej odczytać mowę ciała i emocje. Wymaga ona większej uważności na sygnały niewerbalne. Dochodzą też czasem

ograniczenia sprzętowe i bariery techniczne.

W prowadzeniu efektywnego procesu edukacji pomocne będzie traktowanie trybu online jako **pełnoprawnego środowiska uczenia się dorosłych**.

DLA ZAINTERESOWANYCH

Autorka artykułu **Top 7 Effective Teaching Methods For Adult Learning** (7 najskuteczniejszych metod w nauczaniu dorosłych) jasno i konkretnie prezentuje sprawdzone podejścia – od nauczania aktywnego i opartego na rozwiązywaniu problemów (problem-based learning), przez mikrouczenie microlearning), po coaching. To kompaktowy przewodnik, który pomoże wzbogacić własny warsztat oraz uczynić zajęcia bardziej angażującymi i efektywnymi.

| <https://www.digiformag.com/en/top-7-effective-teaching-methods-for-adult-learning/>

10 Tips for Effective Online Teaching for 2025 (10 wskazówek na temat efektywnego uczenia online na rok 2025) to zwięzły artykuł, który przypomina o podstawach skutecznego nauczania zdalnego: od planowania i aktualizacji materiałów przez tworzenie przyjaznej przestrzeni do interakcji po dostępność treści i oswojenie technologii. Warto tam zerknąć, by uporządkować własny warsztat lub znaleźć inspirację.

| **10 Tips for Effective Online Teaching for 2025 | Research.com**
| (<https://research.com/education/tips-for-effective-online-teaching>)



KOGO UCZYSZ – EDUKACJA JAKO RELACJA



PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak dostosować zajęcia do różnych osób i nie zgubić relacji?*
- *Co to znaczy: „prowadzić zajęcia inkluzywne, włączające” – nie tylko w teorii, ale też w praktyce?*
- *Jak pracować z różnorodnością – wieku, doświadczeń, języka, sytuacji życiowej – z szacunkiem i uważnością?*

W planowaniu i prowadzeniu zajęć **najważniejsze jest dostosowanie się do osób uczestniczących – ich możliwości, doświadczeń i potrzeb**. To one wyznaczają rytm spotkania i decydują, które metody będą skuteczne. Rola osoby prowadzącej polega nie na znajdowaniu się w centrum uwagi, a **na skierowaniu tej uwagi na osoby uczestniczące, uczestników i uczestniczki**.



W najlepszym wariacie mamy czas na szczegółową analizę potrzeb grupy, z którą pracujemy. W rzeczywistości często – zwłaszcza w przypadku zajęć/warsztatów otwartych lub bardzo różnorodnych – dysponujemy jedynie ogólnymi informacjami. Tym bardziej warto pamiętać o kluczowej zasadzie:

Nie uczysz grupy, uczysz osoby.

Łatwo wpaść w pułapkę myślenia kategoriami: „to są migranci”, „to osoby starsze”, „to mamy z dziećmi”. Takie etykiety zazwyczaj przeszkadzają w pracy. **Oddalają nas od konkretnego człowieka, który właśnie siedzi naprzeciwko.**

Etykieta niesie za sobą **pakiet założeń i stereotypów** – często nieuświadomionych. Jeśli nie zdajemy sobie z tego sprawy, łatwo uruchamiamy mechanizm **samospełniającej się przepowiedni**: traktujemy grupę jako „słabszą”, „mniej zaawansowaną”, „trudną” – i dokładnie tak ją potem widzimy.

Zamiast myśleć o grupie jako całości, bezkształtnym tworze, warto pielęgnować uważność na konkretną osobę i to, co dzieje się tu i teraz. Zwracać uwagę na sygnały – co mówi spojrzenie, dlaczego ktoś się wycofuje, czy tempo jest odpowiednie dla wszystkich i czy poruszany temat naprawdę rezonuje z uczestniczkami i uczestnikami.

Scenariusze, struktury, materiały to narzędzia, a nie cele. Nie powinny przesłaniać tego, co najważniejsze: spotkania z drugim człowiekiem.

Proponowane przez nas podejście zakłada edukację inkluzywną – czyli taką, w której każda osoba ma prawo czuć się bezpieczna, traktowana poważnie i zauważona w swoim indywidualnym sposobie uczenia się. To edukacja, która **nie przyjmuje jednej normy jako punktu odniesienia**, ale reaguje na różnorodność jako wartość – nie przeszkodę.

Zachęcamy, by spojrzeć na edukację właśnie w ten sposób. Nie przez pryzmat tego, co standardowe, ale przez pryzmat pytań:

- *Czy to, co proponuję, jest naprawdę dostępne dla tej osoby?*
- *Czy nie narzucam swojej perspektywy jako jedynej właściwej?*

Inkluzywność to gotowość do zmiany planu, gdy ktoś potrzebuje więcej czasu, prostszego narzędzia albo wsparcia. To uczenie z myślą o osobach, a nie tylko o programie. Nawet bez pełnej wiedzy o grupie warto być otwartym na różnorodne potrzeby i doświadczenia osób uczestniczących.

Poniżej znajdują się opisy wybranych grup, które możemy spotkać w ramach zajęć dla dorosłych.

OSOBY STARSZE

Edukacja osób w późniejszym wieku to nie tylko „praca z seniorami”, a o wiele ważniejsze – **spotkanie z ludźmi, którzy niosą bagaż doświadczeń, wyborów, radości i strat**. Nie potrzebują tempa „dla starszych” ani materiałów „dla dziadków”. Potrzebują przestrzeni, w której będą traktowani i traktowane **poważnie, z szacunkiem i autentycznym zaciekawieniem**. Nie chodzi o to, by zapominać o wieku, ale o to, by nie zamykać osób w jego stereotypie. Przecież seniorka może być liderką, senior – znakomicie opowiadać historie, a cicha osoba – uważnie obserwować i zadawać celne pytania. Każdy wnosi coś innego.

W pracy z osobami starszymi ważne jest **tempo – ale nie dlatego, że one „są wolniejsze”**, tylko dlatego, że **rytm daje poczucie bezpieczeństwa**. Powtórzenia, rytuały wprowadzające i kończące, jasne nazywanie tego, co się dzieje – wszystko to buduje poczucie kompetencji, zmniejsza lęk i ułatwia prowadzenie zajęć.

Nie należy infantylizować, stosować zdrobnień ani nadmiernie upraszczać języka. **Mówienie do dorosłych** jak do dzieci, używanie zdrobnień, mówienie wolniej niż potrzeba, stosowanie ograniczonego słownictwa, używanie form zbiorowych określane jest niekiedy jako forma przemocy symbolicznej – odbiera poczucie sprawczości, zniechęca, a czasem zwyczajnie rani. **To tzw. elderspeak, w Polsce – dziadurzenie.**

Warto **wspierać funkcje poznawcze osób uczestniczących**, stosując karty pracy do zabrania, pomoce wizualne, numerowanie kroków, kolory, symbole i pogrubienia w tekstach, a także dbając o jasny układ zajęć.

OSOBY Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACJI, W KRYZYSIE LUB Z MAŁYMI DZIEĆMI

Pracując z grupą o różnorodnych doświadczeniach życiowych, przede wszystkim załóżmy elastyczność. Plan zajęć może – i często powinien – ulegać zmianom. W takich grupach rytm dnia, **poziom stresu i możliwość koncentracji** zależą od wielu czynników, na które nie mamy

wpływu, i mogą się znacznie różnić. Empatia polega na tym, by reagować na te zmiany bez oceniania i bez wyrzutów – pozwolić na przerwę, powtórzenie, milczenie, a czasem skrócenie całego bloku, jeśli widzimy spadek energii.

W grupach mieszanych językowo warto stosować:

- prostsze zdania → wspierane gestem, pokazem, rysunkiem,
- nowe pojęcia → powiązane z obrazem lub emocją,
- sprawdzanie zrozumienia → przez działanie, a nie przez test.

Zamiast: „Powiedz, co zrozumiałeś/aś”, można zaproponować: „Pokaż, jak ty byś to zrobił/a”, albo „Dopasuj elementy”.

Liczy się **ton głosu, kontakt wzrokowy, obecność**. Nie każda osoba zna dobrze język, w którym mówimy; nie każda rozumie kod kulturowy, którym się posługujemy. Wspierajmy komunikację gestem, obrazem, ruchem, pauzą, a czasem po prostu spojrzeniem, które mówi: „jesteś tu mile widziany/a”. Bezpieczeństwo i dobre relacje tworzy się dzięki **uważności i akceptacji**.

Odpowiednio dostosowana **przestrzeń** ma znaczenie równie istotne jak treść. Wspiera ją na przykład kącik dla dzieci (z klockami i poduszkami), zgoda na swobodne wchodzenie do i wychodzenie z sali czy akceptacja ciszy jako formy obecności. **Uczestnictwo przybiera różne formy** – także wtedy, gdy ktoś przychodzi z dzieckiem, wychodzi bez słowa czy podczas zajęć online nie włącza mikrofonu albo pozostaje jedynie na czacie.

Aby edukacja miała realnie charakter inkluzywny, wystarczą niekiedy drobne gesty:

- umożliwienie zabrania materiałów do domu,
- udostępnienie nagrania,
- zapewnienie poduszki, herbaty, cichego kąta,
- proste zaproszenie: „Możesz tu być na swój własny sposób”.

To rzeczy, których nie widać na listach obecności, ale które decydują o tym, czy osoba w ogóle mogła przyjść i skorzystać z zajęć.

GRUPY MIĘDZYPOKOLENIOWE

Praca w grupie, w której spotykają się osoby z różnych pokoleń, to **potencjał do budowania wspólnego sensu**. Taka grupa wnosi różne doświadczenia, języki, rytmy i ramy odniesienia. Zadaniem osoby prowadzącej jest stworzyć nie tylko przestrzeń do nauki, ale też miejsce, w którym te różnice nie dzielą, ale **stają się zasobem**.

Różnice pokoleniowe mogą dotyczyć:

- stylu komunikacji i słownictwa,
- podejścia do autorytetu, norm i zasad,
- relacji z technologią i nauką,
- gotowości do wypowiadania się lub ujawniania emocji.

Dialog międzypokoleniowy warto wspierać, proponując różnorodne – nie tylko werbalne – formy aktywności. Jedna osoba może opowiedzieć historię, inna coś narysować, kolejna zadać pytanie. Można zachęcać do współdzielenia doświadczeń, zadając pytania: „Co Ty o tym sądzisz?” czy „Jak to wyglądało w Twojej rodzinie?”. Warto pobudzać ciekawość wobec siebie nawzajem, ale bez porównywania. Kluczowa jest też równowaga – zatrzymywanie głosów dominujących i zapraszanie do wypowiedzi osób milczących – zawsze bez presji.

Przykład pytania inkluzywnego – zamiast: „Co wiesz o gospodarce cyrkularnej?”, lepiej: „Co robisz z resztkami chleba?”. To pytanie, na które odpowiedź znajdzie i seniorka, i studentka, i tata po podstawówce.

GRUPY ZRÓŻNICOWANE EDUKACYJNIE

Różnorodność edukacyjna w grupie to nie tylko kwestia poziomu wykształcenia. To także odmienne style uczenia się – jedni wolą pisać, inni działać praktycznie, jedni uczą się szybko, inni wolą pogłębiać wiedzę. Różnimy się nie tylko zasobem pojęć, narzędziami i przyzwyczajeniami wyniesionymi z wcześniejszej edukacji, ale też poziomem pewności siebie. Osoby z większym doświadczeniem szkolnym częściej zabierają głos i mają skłonność do zagarniania przestrzeni, podczas gdy te z mniejszym mogą się wycofywać, by „nie przeszkadzać”.

Jak wspierać grupy zróżnicowane edukacyjnie?

- Zadbaj o różne „wejścia do tematu”: obraz, działanie, przykład z życia, słowo klucz, pytanie emocjonalne.
- Unikaj języka opartego na „wiedzy szkolnej”, np. „definicja”, „zadanie domowe”, „klucz odpowiedzi”.
- Zamiast oceniać celebrytuj różne sposoby myślenia i wyrażania się.
- Doceniaj mikrokompetencje – np. spostrzegawczość, uważność, skojarzenie z życia.

Zamiast starać się wyrównywać poziom czy uśredniać potrzeby grupy, warto tworzyć przestrzeń na różne formy odpowiedzi, pracować w mikrozespołach z jasnym podziałem ról i zadawać pytania, które nie zakładają jednej poprawnej odpowiedzi. Na przykład, zamiast prosić: „Wyjaśnij zasadę 3R”, lepiej zadać pytanie: „Co w Twoim domu się marnuje i dlaczego?”.

W edukacji grupy zróżnicowanej poznawczo równość polega nie na identycznym traktowaniu, ale na umożliwieniu każdej osobie zaistnienia **na jej własny sposób**

DLA ZAINTERESOWANYCH

Digital Manual of Best Practices in Intergenerational Learning (Cyfrowy podręcznik dobrych praktyk w edukacji międzypokoleniowej), który powstał w ramach projektu Erasmus+ „Intergenerational Bridge: Connect to Create”, zawiera podstawy teoretyczne uczenia się międzypokoleniowego, dwa scenariusze warsztatów przygotowujących kadry oraz dwanaście opisanych, sprawdzonych praktyk – gotowych do wdrożenia. Podręcznik opiera się na doświadczeniach zebranych z sześciu krajów i pokazuje, jak budować mosty między pokoleniami poprzez wspólne działania edukacyjne.

Final_Digital Manual_Connect to Create

(https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/b22ec771-e1b7-4c9b-aefe-24b976b6f5a0/Final_Digital_Manual_Connect_to_Create.pdf)

W ramach projektu Erasmus+ *Cooking Cultures – Migrants’ Integration through Culinary Arts* (20191TR01KA204074418) powstał przewodnik dla trenerów i trenerek (Trainer’s Guide). Warto w nim sięgnąć do części poświęconej strategiom uczenia dorosłych, szczególnie w środowisku wielokulturowym. Znajdziemy tam moduły dla trenerów rozwijające kompetencje międzykulturowe i umiejętności miękkie.

COOKING CULTURES Migrants’ Integration through Culinary Arts Erasmus + Programme 2019-1-TR1-KA204-074418

(https://cookingcultures.net/TR/wp-content/uploads/2022/08/Cooking-Cultures_IO3_TRAINERS-GUIDE.pdf)

Podręcznik trenerski z projektu „APPROACH – How to Apply Practical and Successful Work Styles in Training Situations” zawiera wskazówki do pracy z osobami dorosłymi znajdującymi się w sytuacji ryzyka.

Materiał do pobrania z dysku projektowego:

Edited versions_2212 – Google Drive

(https://drive.google.com/drive/folders/1NDInOb3VIZRorrl-U2_w_Cyd9Jx08EIP)

Link do opisu projektu na platformie:

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-UK01-KA204-078975>



WSKAZÓWKI ROZWOJOWE DLA OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA



PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak mogę rozwijać swój warsztat edukatorski – we własnym rytmie i na własnych zasadach?*
- *Skąd czerpać inspiracje, metody, wsparcie i jak nie zagubić się w nadmiarze?*
- *Co pomaga budować odwagę, uważność i stabilność w roli osoby prowadzącej?*
- *Jak dbać o siebie w zawodzie, który wymaga ciągłego dawania innym?*

Uczyć innych to znaczy nieustannie uczyć się samej/samemu. Każde spotkanie z grupą, każde pytanie czy nieprzewidziana pauza może się stać momentem zmiany.

Rozwój to nie tylko szkolenia i nowe narzędzia. To także refleksja, rozmowy, porażki i sukcesy. To gotowość do zadawania sobie pytań: „Co mnie poruszyło?”, „Co chcę zrozumieć lepiej?”, „Co mnie ogranicza, a co otwiera?”.

Kompetentna osoba prowadząca nie musi wiedzieć wszystkiego. Edukacja dorosłych to nie wyścig, lecz wspólna droga – jak uczta składkowa, gdzie każdy wnosi coś od siebie i zasługuje na partnerskie traktowanie.

**Bycie osobą uczącą to nie funkcja – to postawa.
Rozwój to nie dodatek – to naturalna część tej drogi.**

Żeby się rozwijać, potrzebujemy nowych perspektyw, rozmów, przykładów z praktyki, a przede wszystkim otwartości na fakt, że to nie zawsze my jesteśmy źródłem wiedzy. Inspiracje przychodzą z wielu kierunków: od grup, z doświadczeń innych edukatorek i edukatorów, z autorefleksji, z osobistego rozwoju. Przede wszystkim **rozwglądamy się wokół i korzystamy ze wszystkiego, co tylko możliwe.**

Oto kilka inspiracji:

Osoby uczestniczące wnoszą do grupy realne potrzeby i sprawdzone pomysły. Dzielą się tym, co działa w ich codziennym życiu, Są często źródłem rozwiązań, na które sami/same byśmy nie wpadli/nie wpadły.

Interesujemy się i pytamy: „Co gotujecie z resztek?”, „Jakich przepisów nauczyliście/nauczyłyście się od innych?”, „Co robicie z tym, co inni wyrzucają?”.

Edukatorzy/edukatorki, mentorzy/mentorki, eksperci/ekspertki – osoby z doświadczeniem

praktycznym – potrafią nas zainspirować metodami, językiem, stylem pracy. Ich podejście pozwala często spojrzeć świeżym okiem na naszą rolę i grupę. Notujmy dobre praktyki, pytajmy: „Jak to zaplanowałeś/aś?”. Dzielimy się też własnymi pomysłami, nawet nieidealnymi. Właśnie takie mogą się okazać najbardziej pomocne.

Webinary, podcasty, kursy online oferują szybki dostęp do wiedzy, narzędzi i inspiracji. Możemy się uczyć we własnym rytmie, często bezpłatnie. Na przykład po wysłuchaniu podcastu o prostym języku przeredagujemy własne materiały – krócej, jaśniej, konkretniej. Warto stworzyć zakładkę z ulubionymi źródłami i wracać do nich choćby na 15 minut tygodniowo.

Konferencje i seminaria to przestrzeń do nauki, wymiany i spojrzenia z dystansu. Pozwalają nawiązać relacje i zyskać nowe spojrzenie na własną praktykę. Zróbmy przed wydarzeniem plan minimum: co chcemy zrozumieć, kogo poznać, jakie pytanie zadać, a po jego zakończeniu zapiszmy choćby krótkie wnioski.

Raporty, publikacje, stowarzyszenia i think tanki pomagają lepiej rozumieć kontekst edukacyjny i społeczny. Pozwalają śledzić kierunki zmian i nowe podejścia. Wybierzmy jedno źródło, które będziemy śledzić regularnie. Nie musimy znać wszystkiego, ale warto mieć własną mapę zmian.

Sieci i grupy edukatorów i edukatorek, także te nieformalne, dają wsparcie i poczucie wspólnoty. Można tam podzielić się pytaniem, ćwiczeniem, wątpliwością czy pomysłem.

Projekty lokalne i międzynarodowe to przestrzeń testowania pomysłów, współpracy i uczenia się przez działanie. Kształtują też umiejętność nabierania dystansu do własnych schematów. Bierzmy w nich udział!

Codziennność i mikrolekcje z życia. To, co nas spotyka w sklepie, w rozmowie z sąsiadką, bywa najcenniejszą lekcją. Codzienne obserwacje uczą empatii, komunikacji i uważności.

Rozwój osób prowadzących zajęcia to nie tylko aktualizacja wiedzy, ale też ciągłe **doskonalenie warsztatu**. Warto sięgać po inspiracje spoza edukacji – z teatru, animacji, psychologii, pracy socjalnej lub ze sztuki – i adaptować je do własnej praktyki. Pomocne jest także trenowanie wypowiedzi: mówienie jasno, konkretnie, z uważnością i bez uproszczeń.

Dbanie o rozwój w obszarze edukacji dorosłych to nie tylko troska o jakość pracy z grupą – to także **inwestycja w siebie**, wzmacnianie własnej pozycji, budowanie pewności i odnajdywanie sensu. Edukacja dorosłych ciągle się zmienia. Warto być w niej obecnym planowo i świadomie.

DLA ZAINTERESOWANYCH:

EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe) to inicjatywa Komisji Europejskiej skierowana do specjalistów zajmujących się edukacją dorosłych. Stanowi przestrzeń współpracy i wymiany wiedzy, oferuje dostęp do wysokiej jakości zasobów edukacyjnych, artykułów eksperckich, informacji o projektach, a także możliwość nawiązywania kontaktów zawodowych. Platforma funkcjonuje w wielu językach europejskich i promuje wartości takie jak inkluzywność, różnorodność oraz rozwój kompetencji przez całe życie. EPALE wspiera profesjonalizację sektora edukacji dorosłych oraz umożliwia aktywne uczestnictwo w europejskiej debacie edukacyjnej.

EPALE | Electronic Platform for Adult Learning in Europe

(<https://epale.ec.europa.eu/en>)

Narzędzie opracowane w ramach projektu Erasmus+ umożliwia samoocenę w sześciu kluczowych obszarach, takich jak planowanie i prowadzenie zajęć, zarządzanie różnorodnością, komunikacja w grupie oraz wykorzystanie technologii. Praca z formularzem pozwala nie tylko zidentyfikować mocne strony i obszary do rozwoju, ale także inspiruje do refleksji nad codzienną praktyką. Warto potraktować to jako punkt wyjścia do rozmowy w zespole, indywidualnego planowania rozwoju lub przygotowania własnego portfolio trenerskiego.

(https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/1c445dcf-b884-4953-a416-9db1a109f2ad/AdUP_IO1-T3_DiagnosticTool.pdf)



KREATYWNE SPOSOBY EDUKOWANIA DOROSŁYCH



DZIAŁANIA EDUKACYJNE W TERENIE (WYDARZENIA, AKCJE SPOŁECZNE)

Zainspiruj poprzez doświadczenie tu i teraz.

Ludzie uczą się najlepiej, gdy coś dzieje się tu i teraz. Tego typu działania przyciągają uwagę ludzi w ich codziennej rutynie. Celem jest spotkanie ich tam, gdzie się znajdują – na targach, na festiwalach, na ulicy, a nawet w lokalnym sklepie spożywczym – i wzbudzenie ich ciekawości, sprawienie, by temat marnowania żywności potraktowali osobiście, i zainspirowanie ich do natychmiastowego działania. W ten sposób nauka o ograniczaniu marnowania żywności jest zabawna, zaskakująca i łatwo się odnosi do codziennego życia.

Aktywność	Cel	Efekt	Przykłady
Edukacyjne stoiska i pop-upy	Angażowanie ludzi w przestrzeniach, w których są już zrelaksowani lub zaciekawieni.	Podniesienie świadomości; rozpoczęcie rozmowy; wystawienie kwestii na widok.	Kolorowe stoisko na lokalnym targu z hasłem: „Jedz, nie wyrzucaj!”; interaktywna tablica: „Zgadnij, jak długo to warzywo wytrzyma w lodówce!”.
Pokazy gotowania	Prezentacja praktycznych sposobów ograniczania marnowania żywności w smaczny i angażujący sposób.	Natychmiastowe nabycie umiejętności oraz motywacji, by wypróbować coś w domu.	„Zamień wczorajszy ryż w smażony ryż z 3 składników!”; gotowanie na żywo na festiwalach lub w lokalnych kuchniach.
Udział w działaniach lokalnych	Nauka przez działanie; budowanie ducha społeczności.	Pogłębienie zaangażowania poprzez działanie; sprzyjanie dzieleniu się i zabawie.	„Challenge – piknik resztkowy”: wszyscy przynoszą resztki i wspólnie gotują; „Dzień wymieniania się przepisami” na imprezie sąsiedzkiej.
Kody QR z mikrozasobami	Natychmiastowy dostęp do praktycznych wskazówek lub przepisów dokładnie wtedy, gdy zainteresowanie wzrasta.	Przekształcenie ciekawości w działanie na miejscu.	Kod QR w oknie kawiarni: „Za dużo jabłek? Zeskanuj tutaj, aby poznać 3 pomysły na ich wykorzystanie!”.

Aktywność	Cel	Efekt	Przykłady
Ulotki inne niż zwykle	Treści edukacyjne są bardziej atrakcyjne i zapadają w pamięć.	Ludzie chętniej zachowują, czytają i udostępniają kreatywne materiały.	Komiks: „Sekretne życie pomidora”; karta z przepisem: „Pudding Chlebowy Babci – ratuje czerstwy chleb od 1950!”.
Pudełka z wyzwaniem w miejscach publicznych	Zamień edukację w zabawną grę z osiągalnymi zadaniami.	Zachęta do wykonania pierwszego kroku w kierunku ograniczenia marnowania żywności.	Zadanie na ten tydzień: „Zrób zdjęcie swojej lodówki przed zakupami”, „Ugotuj jeden posiłek tylko z resztek. Oznacz nas, gdy to zrobisz”.
Kieszonkowe gry edukacyjne	Uczenie poprzez zabawę; angażowanie dzieci i rodzin.	Nabycie pozytywnych doświadczeń edukacyjnych; zachęta do dyskusji.	„Kuchenny quiz mitów” na kartach „prawda czy fałsz”, np. jajka pływają, gdy są nieświeże. Gra karciana Memory dopasowująca resztki do przepisów.
Udział w działaniach lokalnych	Nauka przez działanie; budowanie ducha społeczności.	Pogłębianie zaangażowania poprzez działanie; zachęta do dzielenia się i zabawy.	„Piknik resztkowy” – wszyscy przynoszą resztki i wspólnie gotują; „Dzień wymieniania się przepisami” na imprezie sąsiedzkiej.

EDUKACJA W KANAŁACH CODZIENNEJ KOMUNIKACJI (MEDIA SPOŁECZNOŚCIOWE)

Ucz tam, gdzie ludzie i tak już są obecni.

Nie każdy weźmie udział w warsztatach, ale prawie każdy scrolluje telefon. Dlatego warto zadbać o lekką, przyjazną edukację w mediach społecznościowych – taką, która wygląda jak porada od znajomego, a nie wykład.

Aktywność	Cel	Efekt	Przykłady
Edukacja w mediach społecznościowych	Dotarcie do ludzi tam, gdzie spędzają czas.	Przyswajanie nawyków i normalizacja zachowań związanych z oszczędzaniem żywności poprzez regularną ekspozycję.	Krótki film: „Jak zamrozić zioła w 30 sekund”; post karuzelowy: „5 produktów spożywczych o trwałości dłuższej, niż myślisz”.
Mikroserie edukacyjne	Podzielenie kluczowych tematów na zabawne, krótkie odcinki.	Utrzymanie zaangażowania widzów; podtrzymanie zainteresowania śledzeniem serii.	„60 sekund na temat: Najlepiej spożyć przed, a najlepiej spożyć do”; „Jeden dzień – jeden trik: Zachowaj chrupkość sałaty w słoiku z wodą!”.
Posty „Mit/Demo/Spowiedź”	Dostosowanie nauki do indywidualnych potrzeb	Refleksja nad własnymi nawykami.	„Kiedyś wyrzucałem idealnie dobry jogurt, a potem nauczyłem się TEGO...”.
Konta prowadzone przez społeczność	Pokazanie prawdziwych historii prawdziwych ludzi, którzy starają się marnować mniej.	Budowa zaufania i budzenie inspiracji dzięki powiązanym przykładom.	„Jeden tydzień gotowania z babcią – wskazówki z dawnych czasów”; „Tata i syn przygotowują obiad tylko z tego, co jest w lodówce”.

EDUKACJA POPRZECZ DOŚWIADCZENIE I MARKETING

Nauka bez nauczania – zaskocz, rozśmiesz, zatrzymaj uwagę.

Nie zawsze trzeba edukować wprost, czasem lepiej zainspirować, rozbudzić ciekawość albo opowiedzieć historię obrazem.

Aktywność	Cel	Efekt	Przykłady
Kreatywny marketing edukacyjny	Pobudzenie ciekawości, która prowadzi do nauki.	Ludzie aktywnie poszukują większej liczby informacji; wywołanie efektu „aha!”.	Plakat na przystanku autobusowym: „Co oberki ziemniaków mają wspólnego z Twoim portfelem? → Dowiedz się na cookwise.eu ”.
Kampanie „Danie dnia”	Współpraca z lokalami gastronomicznymi w celu powiązania wyborów żywieniowych z redukcją odpadów.	Sprawienie, że gotowanie bez odpadów staje się widoczne i pożądane w życiu codziennym.	Tablica menu w kawiarni: „Dzisiejsza zupa jest zrobiona z niesprzedanych wczoraj warzyw – taniej dla Ciebie, lepiej dla planety”.
Nieoczekiwana edukacja	Umieszczanie krótkich komunikatów edukacyjnych w przestrzeni życia codziennego.	Dociera do osób, które zwykle nie angażują się w tematy związane ze zrównoważonym rozwojem.	Torebka na kawę: „Dojrzałe banany = najlepsze naleśniki na świecie”.
Murale	Wykorzystanie sztuki do opowiedzenia historii lub podniesienia świadomości na dany temat.	Przyciągnięcie uwagi; uczynienie z tematu części tożsamości wizualnej społeczności.	Duży mural na boisku szkolnym: „1/3 całej produkowanej żywności jest marnowana – zmieńmy to razem!”.



WSKAZÓWKI DLA OSÓB PROWADZĄCYCH – JAK WPLATAĆ W TREŚĆ WARSZTATÓW TEMATYKĘ ZERO WASTE



DLA KUCHARZY I WŁAŚCICIELI LOKALI GASTRONOMICZNYCH – WARSZTATY KULINARNE

PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak wykorzystać kulinaria jako przestrzeń do rozmowy o odpowiedzialności społecznej i ekologicznej?*
- *W jaki sposób warsztaty kulinarne mogą wzmacniać poczucie sprawczości uczestników w ograniczaniu marnowania żywności w domu?*
- *Jak zachęcać do wspólnego eksperymentowania i dzielenia się doświadczeniem kulinarnym, by budować zaangażowaną społeczność wokół idei zero waste?*

Kucharze odgrywają kluczową rolę w inspirowaniu ludzi do innego spojrzenia na jedzenie. Warsztaty kulinarne skoncentrowane na zasadach zero waste to nie tylko lekcje gotowania – to pełne doświadczenia edukacyjne, które pokazują, że ograniczanie marnowania żywności może iść w parze z kreatywnością i smakiem. Warsztaty powinny zachęcać uczestników do eksperymentowania, dzielenia się pomysłami i zdobywania praktycznych umiejętności, które można od razu wykorzystać w codziennym życiu.

Jednym z najlepszych sposobów na wprowadzanie zasad zero waste jest **włączanie ich do pokazów gotowania na żywo**. Pokaż, jak wykorzystać całe warzywo – np. upiec łodygi brokułów lub dodać liście kalafiora do stir-fry. Chodzi o to, by pokazać, że podstawą dobrej kuchni jest szacunek do każdego fragmentu produktu.

Planowanie menu to kolejna umiejętność, którą warto rozwijać podczas warsztatów. Naucz uczestników, by zaczynali gotowanie nie od zrobienia listy zakupów, ale od sprawdzenia, co już mają w lodówce lub spiżarni. Zorganizuj aktywność, podczas której każdy przynosi przypadkowe resztki z domu, wspólnie planujecie przepisy, gotujecie i dzielicie się posiłkiem. To zabawne, praktyczne i uczy nowego spojrzenia na składniki.

Warto również dzielić się technikami kuchennymi, takimi jak mrożenie, fermentacja i przetwarzanie żywności. Pokaż, jak zamrozić świeże zioła w oliwie, zrobić szybkie pikle z ogórków czy wykorzystać przejrzałe owoce w koktajlach lub kompotach. Te techniki pomagają wydłużyć trwałość jedzenia i zapobiegają jego wyrzucaniu.

Najważniejsze, by **warsztaty były interaktywne**. Uczestnicy najlepiej zapamiętują to, w czym sami uczestniczyli. Jedną z atrakcyjnych form może być „wyzwanie z pudełka niespodzianki” – uczestnicy przygotowują danie wyłącznie z przypadkowych resztek. To pobudza kreatywność, emocje i nawiązuje bezpośrednio do sytuacji domowych.

Jeśli jesteś także właścicielem lokalu gastronomicznego, rozważ wprowadzenie do menu przepisów zero waste. To nie tylko wyraz odpowiedzialności ekologicznej, ale również silny argument marketingowy – pokazuje, że Twoja firma działa świadomie i z troską.

DLA EDUKATORÓW FINANSOWYCH

PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak pokazać, że zmiany w codziennych nawykach zakupowych to forma troski zarówno o budżet domowy, jak i o planetę?*
- *W jaki sposób rozmowa o finansach może prowadzić do refleksji nad stylem życia i wartościami?*
- *Jak tworzyć warsztaty, które angażują uczestników do wspólnego szukania rozwiązań na poziomie ich gospodarstw domowych?*

Ograniczanie marnowania jedzenia to nie tylko troska o planetę, to również **konkretna korzyść finansowa dla gospodarstw domowych**. Wiele osób nie zdaje sobie sprawy, ile pieniędzy traci, jeżeli regularnie wyrzuca dobre jedzenie. Edukatorzy finansowi mogą pomóc rodzinom powiązać codzienne nawyki zakupowe z marnotrawstwem w kuchni.

Zacznij od pokazania realnych korzyści ekonomicznych wynikających z ograniczenia marnowania. Używaj konkretnych danych, które uświadamiają skalę problemu: „Czteroosobowa rodzina może zaoszczędzić nawet 2500 PLN rocznie – to koszt krótkiego urlopu albo kilku-miesięcznych rachunków”.

Kluczowe jest nauczenie planowania. **Pomóż uczestnikom w tworzeniu list zakupów poprzedzonym sprawdzeniem, co mają już w domu. Zachęcaj do planowania posiłków na cały tydzień**, szczególnie z uwzględnieniem produktów z krótką datą przydatności. To małe, ale skuteczne kroki, które przynoszą duże oszczędności.

Wprowadzaj ćwiczenia praktyczne. Skuteczną metodą jest poproszenie uczestników o monitorowanie przez tydzień marnowania żywności w domu. Następnie wspólnie obliczcie wartość wyrzuconego jedzenia i przedyskutujcie, dlaczego do tego doszło oraz jak to zmienić. W ten sposób abstrakcyjne pojęcia stają się osobiste i konkretne.

Pomocne są też porównania wizualne, na przykład: „Wyrzucanie jednego bochenka chleba tygodniowo to w skali roku koszt nowej kurtki zimowej”. Takie obrazy ułatwiają zrozumienie i zwiększają motywację do zmiany.

Aby zaangażować uczestników jeszcze bardziej, **połącz zajęcia z budżetowania z inspiracjami kulinarnymi**. Pokaż, jak z niedrogich składników zrobić smaczne dania lub jak wykorzystać resztki w szybki i kreatywny sposób. Dzięki temu edukacja finansowa staje się natychmiast praktyczna i satysfakcjonująca.

Zarówno warsztaty kulinarne, jak i edukacja finansowa mają wspólny cel: **pomagać ludziom marnować mniej, oszczędzać więcej i w pełni cieszyć się jedzeniem**. Im bardziej praktyczna, bliska życiu i angażująca jest nauka, tym większy jej efekt.

DLA DIETETYKÓW/DIETETYCZEK I EDUKATORÓW/EDUKATOREK ZDROWIA

PYTANIA PRZEWODNIE:

- *Jak połączyć temat zdrowego odżywiania z budowaniem wśród uczestniczek i uczestników świadomości ekologicznej?*
- *W jaki sposób wspólne gotowanie i planowanie jadłospisu mogą się stać narzędziami do rozmowy o zdrowiu, środowisku i zmianie nawyków?*
- *Jak zachęcać uczestniczki i uczestników do dzielenia się własnymi sposobami na niemarnowanie, by tworzyć przestrzeń do wspólnej nauki?*

Jednym z zadań dietetyków/dietetyczek jest edukowanie na temat zdrowego stylu życia oraz wspieranie leczenia różnych chorób poprzez stosowanie odpowiednio dobranej diety. W tematykę tę można wplatać także wiedzę o ograniczaniu marnowania żywności. Dobrym przykładem jest powstała w 2019 roku **dieta planetarna, której zalecenia łączą troskę o zdrowie ludzi z dobrostanem środowiska**, w tym roślin i zwierząt. Jedną z jej ważnych przesłanek stanowi globalne ograniczenie marnowania żywności.

W trakcie warsztatów, na których podawane są konkretne przepisy lub całe jadłospisy, można zaproponować:

- **Przepisy w duchu zero waste** z wykorzystaniem wyrzucanych często fragmentów warzyw i owoców (głębów, liści, łupin).
- **Przepisy na ekonomiczne dania z wykorzystaniem resztek** z lodówki lub wariacje na temat podania tego samego produktu.
- Skomponowanie całego jadłospisu tak, aby **w ciągu tygodnia na pewno całkowicie wykorzystać wszystkie produkty**.

W tematykę zdrowego odżywiania i niemarnowania z powodzeniem można włączyć także informacje o bezpieczeństwie żywnościowym. **Jak rozpoznać, czy dany produkt nadaje się jeszcze do spożycia, a kiedy na pewno należy go wyrzucić?** Warto zwrócić uwagę na to, by nie wpajać w ludzi poczucia, że muszą za wszelką cenę zjadać także produkty już niebezpieczne dla ich zdrowia. Natomiast: niektóre produkty mogą spożywać przeterminowane (np. suchy makaron czy herbatę).

Oczywiście sama edukacja o zasadach planowania posiłków i przechowywaniu produktów bardzo dobrze łączy tematykę zdrowego odżywiania i niemarnowania żywności.

OSOBA PROWADZĄCA JAKO INICJATOR/KA ZMIANY SPOŁECZNEJ

PYTANIA PRZEWODNIE:

- *W jakich sytuacjach animator/ka społeczny/a staje się edukatorem/edukatorką?*
- *W jaki sposób lokalne wyzwania mogą być punktem wyjścia do wspólnego działania w społeczności?*
- *Jak takie działanie przekuć w proces edukacyjny? Jak wesprzeć grupę nie tylko w działaniu, ale także w podsumowaniu i refleksji nad tym, czego się nauczyła?*

Osoba prowadząca zajęcia przyjmuje różne role – wspiera, inicjuje i organizuje działania, a czasem pełni funkcję animatorki lub animatora społecznego. Celem nie jest tu wyłącznie przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim **angażowanie lokalnej społeczności** wokół ważnych tematów. Osoba ta wspiera grupy w dostrzeganiu problemów – takich jak nadmiar odpadów, brak wspólnej przestrzeni czy niska świadomość ekologiczna – i pokazuje, że wspólne działania mogą przynieść realną zmianę.

Inspiruje do działania własnym przykładem: nie tylko mówi o wartościach, ale również je realizuje, dzięki czemu staje się częścią społeczności. Przynosi na spotkanie własny kubek, organizuje warsztaty z recyklingu, zachęca do wymiany ubrań zamiast ich wyrzucania. Dzięki temu edukacja staje się czymś bliskim i zrozumiałym.

Wspiera budowanie świadomości, tworząc przestrzeń do rozmowy, refleksji i wspólnego szukania rozwiązań.

Umożliwia wymianę wiedzy i doświadczeń – w ten sposób proces edukacyjny staje się partnerski i angażujący.

Ważne także, by pamiętać, że rola osoby prowadzącej nie kończy się na zaproszeniu do działania. Równie istotne jest tworzenie przestrzeni do **refleksji i wspólnego podsumowania doświadczeń**. Taka osoba wspiera grupę w zauważaniu i nazywaniu tego, czego się nauczyła, co było dla niej ważne, co się udało. Dzięki temu uczestniczki i uczestnicy wzmacniają swoje kompetencje, budują poczucie sprawczości i są lepiej przygotowani do podejmowania kolejnych inicjatyw.

Przykład działania: „Tydzień zero waste”

Osoba prowadząca zauważa problem nadmiernej ilości śmieci w okolicy i organizuje **otwarte spotkanie dla mieszkanki i mieszkańców**. Zachęca do wspólnego zastanowienia się, co lokalnie można zrobić, by zmniejszyć ilość odpadów. Podczas spotkania **wspiera rozmowę**, pomaga wydobyć mocne strony uczestniczek i uczestników – jedna osoba zna się na szyciu,

inna potrafi obsługiwać media społecznościowe, ktoś inny ma doświadczenie w organizowaniu wydarzeń.

Wspólnie planują „**Tydzień zero waste**”: przygotowują plakaty, warsztaty szycia toreb wielorazowych, punkt wymiany ubrań, a także pokaz filmu o idei zero waste. Realizują działania razem, dzielą się zadaniami zgodnie z umiejętnościami i chęciami.

Po zakończeniu tygodnia spotykają się jeszcze raz, by **podsumować działania i wyciągnąć wnioski**. Osoba prowadząca tworzy bezpieczną przestrzeń do refleksji: co się udało, co można było zrobić inaczej, czego każda uczestniczka i każdy uczestnik się nauczyli. Dzięki temu wiedza zostaje utrwalona, a grupa staje się silniejsza i gotowa do dalszego działania.

Wskazówki dla osoby prowadzącej zajęcia i działania społeczne:

1. Słuchaj społeczności

Zacznij od rozmowy – poznaj potrzeby, pomysły i lokalne wyzwania.

2. Inspiruj przykładem

Pokaż, że działasz w duchu tego, o czym mówisz – np. korzystasz z rozwiązań zero waste.

3. Wspieraj wymianę wiedzy i doświadczeń

Zachęcaj do dzielenia się tym, co uczestniczki i uczestnicy już wiedzą i potrafią – uczcie się nawzajem.

4. Wydobywaj mocne strony grupy

Pomóż odkryć, kto co potrafi – każda osoba ma coś do wniesienia.

5. Planujcie razem

Angażuj uczestniczki i uczestników już na etapie planowania działań, to wzmacnia ich zaangażowanie.

6. Dostosuj działania do lokalnych warunków

Proponuj konkretne, proste inicjatywy, np. warsztaty, punkt wymiany rzeczy, założenie i uprawianie wspólnego ogródka.

7. Zadbaj o dostępność i otwartość

Upewnij się, że każda osoba czuje się mile widziana i może zabrać głos.

8. Twórz przestrzeń do refleksji

O zakończeniu działań zatrzymajcie się. Porozmawiajcie o tym, co się wydarzyło i czego się nauczyliście.

9. Doceniaj i wzmacnia

Dziękuj, zauważaj zaangażowanie, wspieraj rozwój osób w grupie.