

„Ja nie mogę nauczyć nikogo niczego. Ja tylko mogę sprawić aby inni zaczęli myśleć.”

*Sokrates*

W dobie starzenia się społeczeństw i zbliżającej perspektywie wydłużania wieku emerytalnego narasta zapotrzebowanie na specjalistów, również w dziedzinie edukacji, kompetentnych w pracy z osobami w wieku senioralnym. W porównaniu z kształceniem dzieci i młodzieży, funkcja nauczyciela osób dorosłych i starszych jest odmienna. Nauczanie rozumiane jest tu jako kierowanie, przewodniczenie, jednak w relacji z nauczycielem to osoba starsza przyjmuje bardziej dominującą i aktywną rolę. Relacja uczeń-nauczyciel jest mniej hierarchiczna, a bardziej otwarta na wspólne uczenie się, w którym oboje stają się równorzędnymi ekspertami.

#### OSOBISTE CECHY TRENERA OSÓB STARSZYCH:

szacunek, cierpliwość, wytrwałość, umiejętność słuchania, empatia, ciepło, elastyczność, nieustępliwość, współczucie, autentyczność, delikatność, inteligencja, umiejętność dokonywania obserwacji, humor, entuzjazm, odwaga, wytrzymałość, tolerancja, chęć uczenia się, pozytywne nastawienie, chęć niesienia wsparcia i pomocy, elastyczność, kreatywność, zdolności organizacyjne.

Edukator pracujący z osobami w dojrzałym wieku powinien dysponować trzema rodzajami kompetencji:

- przedmiotowe (wiedza z dziedziny, której naucza)
- metodyczne (jak przekazywać wiedzę – opisane w rozdziale 7)
- społeczno-osobowościowe.

W dziedzinie kompetencji metodycznych edukator osób starszych odznacza się znajomością norm i zadań rozwojowych wpływających na różnice w nauczaniu tej grupy wiekowej uczestników. Posiada wiedzę na temat specyfiki normalnego i patologicznego starzenia się w wymiarze biologicznym, psychologicznym i społecznym zaawansowanych wiekowo osób. Ta multidyscyplinarna wiedza uzdalnia go do odpowiadania na złożone problemy starszych uczestników.

---

**W ZAKRESIE KOMPETENCJI SPOŁECZNO-OSOBOWOŚCIOWYCH TRENER GRUPY OSÓB STARSZYCH POWINIEN POSIADAĆ, m.in.:**

- autentyczny szacunek wobec starszych ludzi,
- pozytywne doświadczenia z kontaktów ze starszymi ludźmi,
- szacunek dla kulturalnych wartości osób starszych,
- pozytywny, pozbawiony stereotypów i uprzedzeń obraz starości i osób starszych,
- zrozumienie różnic kohortowych wpływających na aktualne postawy i zachowanie,
- głębokie poczucie troski o osoby starsze,
- zdolność i pragnienie uczenia się od osób starszych,
- wrażliwość na trudności i lęki doświadczane przez innych ludzi,
- zdolność do radzenia sobie z otwartością i krytyką (starsi ludzie, zwłaszcza z demencją, mają skłonność do mówienia bez ogródek),
- zdolność do radzenia sobie z ekstremalnymi uczuciami depresji, beznadziei, żałoby, wrogości, rozpacz,
- zdolność do radzenia sobie z własnymi uczuciami odnośnie starości, chronicznych chorób, niepełnosprawności, śmierci i żałoby,
- chęć do poznania własnych uczuć i mechanizmów obronnych,
- pozytywny stosunek wobec własnego starzenia się,
- doświadczenie w pracy grupowej jakiegokolwiek rodzaju,
- dobre umiejętności organizacyjne,
- elastyczność.

**MALCOLM KNOWLES WYMIENIA NASTĘPUJĄCE FUNKCJE I ZADANIA EDUKATORA OSÓB STARSZYCH:**

- diagnostyczna – pomoc w zrozumieniu i określeniu potrzeb edukacyjnych przez osoby starsze,
- planistyczna – wspólne z uczestnikiem planowanie jego procesu kształcenia,
- motywacyjna – kreowanie warunków stymulujących uczenie się,
- metodyczna – doradzanie w doborze najefektywniejszych metod, form i treści kształcenia,
- udostępniania – zapewnianie materiałów potrzebnych w procesie uczenia się,
- ewaluatywna – pomoc w ocenie postępów uczenia się.

## SUGESTIE WOBEC PROWADZENIA GRUP DLA NOWYCH LIDERÓW:

- Zawsze zwracaj indywidualną uwagę na członków na początku i końcu spotkań.
- Doceń wagę przywitań i pożegnań.
- W instytucjach praktykuj krótkie wizyty do nieobecnych członków, jest to szczególnie ponocne z poważnych chorobach kryzysach, zachęca członków do powrotu do grupy.
- Często zwracaj się do uczestników po imieniu.
- Tematy spotkań odnoś do aktualnych świąt, wydarzeń, zmian pór roku.
- Elementy reminiscencji mogą być włączane w każde spotkanie bez względu na jego temat.
- Nigdy się nie spóźniaj. Jeśli przewidujesz spóźnienie, zawsze zawiadom o tym uczestników.
- Nigdy nie opuszczaj zajęć bez wyjaśnienia lub bez zapewnienia zastępstwa.
- Nie czyni obietnic, których nie możesz dotrzymać, np. że będziesz odwiedzać członków po zakończeniu spotkań, albo przedłużać ilość spotkań poza pierwotnie planowaną.
- Chwal, kiedy to możliwe, ale bądź szczery.
- Wykorzystaj napoje i przekąski jako element niespodzianki i kreowania atmosfery spotkań.
- Bądź skrupulatny w przewidywaniu i zaspokajaniu potrzeb członków, którzy nie zawsze potrafią je zwerbalizować.
- Rozpoznaj wagę spontaniczności i niespodzianki. Niespodzianka ma być miłym zaskoczeniem, np. inne w każdym tygodniu przekąski, nowe tematy, czasem zaproszenie gościa-eksperta (a nie np. zmiana miejsca spotkań).
- Pracuj z pozytywnymi i negatywnymi emocjami wyrażanymi przez członków i poznaj własne emocje.
- Promuj samodyscyplinę, pewność siebie i szacunek wobec samego siebie.
- Wykorzystuj humor i zachęcaj do tego członków. Śmieć się z samego siebie, śmieć się z innymi, ale nigdy z kogoś, zwłaszcza jeśli próbuje nabyć jakąś umiejętność. Swoją pracę traktuj poważnie, ale siebie samego z przymrużeniem oka.

W opinii osób starszych efektywny instruktor jest: entuzjastyczny i kompetentny, prowadzi zajęcia w sposób łatwy i jasny, szanuje wiedzę i doświadczenie uczestników. Taki trener silnie motywuje do uczestnictwa w zajęciach i czerpania radości z uczenia się.