

MODUŁ I

1

ANDRAGOGIKA, CZYLI JAK PRACOWAĆ Z DOROSŁYMI?

Wstęp

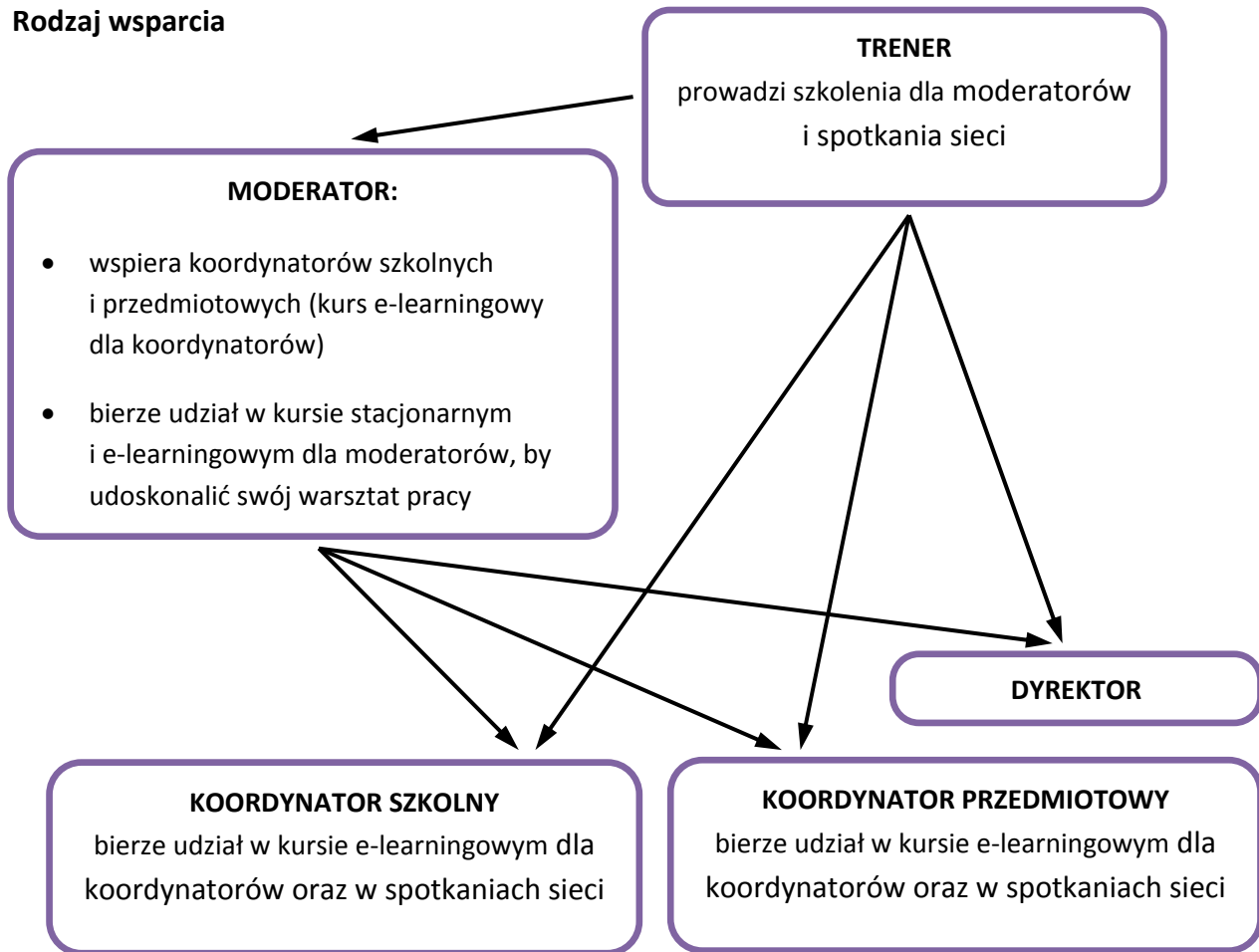
Celem kursu, który oddajemy w twoje ręce, jest przekazanie wiedzy i umiejętności potrzebnych do pełnienia funkcji moderatora w programie *Aktywna edukacja* realizowanym w ramach projektu Wdrożenie podstawy programowej kształcenia ogólnego w przedszkolach i szkołach.

Wszystkie działania edukacyjne w projekcie ukierunkowane są na wsparcie koordynatora. To on ma przekazywać nauczycielom ze swojej szkoły wiedzę zdobytą na kursie e-learningowym CEO. Zadaniem trenerów i moderatorów jest natomiast wspieranie koordynatorów. Kurs stanowi uzupełnienie warsztatów stacjonarnych poświęconych różnym aspektom pracy moderatora i jest skorelowany z przebiegiem kursu dla koordynatorów.

Najistotniejszą częścią kursu są ćwiczenia wymagające wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce. Szczególnie ważny jest moduł poświęcony andragogice, czyli dyscyplinie dotyczącej uczenia dorosłych. Wiedza na ten temat może się bardzo przydać w pracy moderatora.

Na poniższym schemacie wsparcia podrzędne pole diagramu oznacza osobę, która otrzymuje bezpośrednie wsparcie od osoby wskazanej w nadrzędnym polu diagramu. Warto podkreślić, że moderatorzy w naszym programie pełnią również funkcję mentorów w kursach e-learningowych dla koordynatorów.

Rodzaj wsparcia



Na czym polega specyfika pracy z dorosłymi?¹

Proces uczenia się dzieci i dorosłych jest bardzo podobny, szczególnie pod względem naszych mechanizmów poznawczych oraz sposobu przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. Najnowsze odkrycia neurobiologii dotyczące funkcjonowania mózgu oraz ustalenia psychologii rozwojowej zdają się potwierdzać teorie konstruktywizmu i socjokonstruktywizmu – nurtów dydaktycznych reprezentowanych m.in. przez Lwa Wygotskiego i Jeana Piageta. Zainteresowanym polecamy artykuł Stanisława Dylaka:

<http://www.cen.uni.wroc.pl/teksty/konstrukcja.pdf>

¹ Moduł opracowany na podstawie: J. Holwek, *Prowadzenie warsztatów szkoleniowych. Podręcznik trenera biznesu*, rozdziały 6-7, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2012.

Pomocny może być również artykuł Jacka Strzemiecznego i Danuty Sterny:

http://www.npseo.pl/data/various/files/sterna_strzemieczny.pdf

Niemniej jednak nauczanie ludzi dorosłych ma swoją specyfikę, którą warto uwzględnić, jeśli chce się w efektywny sposób prowadzić szkolenia czy moderować spotkania. Specyfika ta wynika z gromadzonego przez lata bagażu doświadczeń, wiedzy, przekonań, stereotypów oraz rutynowych zachowań. Powodują one, że dorośli czasami trudniej nabywają nową wiedzę i umiejętności, szczególnie wtedy, gdy wiąże się to z weryfikacją dotychczasowego obrazu świata i oduczaniem się silnych nawyków myślenia i reagowania.

Żeby zatem skutecznie nauczać osoby dorosłe, warto zdać sobie sprawę z najważniejszych problemów, które się z tym wiążą oraz poznać zasady, których wdrożenie pozwala zwiększyć efektywności procesu edukacyjnego.

Ważne problemy, które napotkamy w nauczaniu dorosłych, to:

- Korzystanie z nabywanej wiedzy przez pryzmat posiadanej już wiedzy, nawyków i przekonań.
- Lęk przed oceną, która może osłabić budowany do tej pory wizerunek i związane z nim poczucie tożsamości.
- Opór przed nowymi rozwiązaniami, które mogą podważyć dotychczasowy dorobek oraz przekonania na temat siebie, otaczającego świata oraz sposobu jego funkcjonowania.
- Trudność w zmianie rutyn i przyzwyczajeń.

Oczywiście zjawiska te mogą dotyczyć również dzieci i młodzieży. Niemniej jednak nasilają się one z wiekiem. Dziecko, które żywiło jakieś przekonanie na temat siebie i świata lub które utrzymywało jakąś rutynę postępowania przez np. trzy lata, będzie miało mniejszy problem z ich zmianą, niż osoba dorosła, która korzystała z nich przez dwadzieścia lat.

Warunki efektywnego nauczania dorosłych²

Jeden z najważniejszych przedstawicieli andragogiki – Malcolm Knowles – zauważył, że dorośli uczą się efektywniej, gdy:

- Sami decydują, czego się uczą oraz biorą za to odpowiedzialność.
- Wiedzą, dlaczego potrzebują się uczyć.
- Uczą się przez doświadczenie.
- Ich uczenie się polega na rozwiązywaniu problemów.
- Temat szkolenia stanowi dla nich wartość bezpośrednią.

Dlatego też szczególnie ważne jest powiązanie procesu edukacji z zainteresowaniami i potrzebami uczestników szkoleń, skorelowanie przekazywanej wiedzy i umiejętności z ich osobistymi doświadczeniami w danej dziedzinie oraz nastawienie na efekt w postaci możliwości natychmiastowego wykorzystania nabytej wiedzy i umiejętności.

Wskazówki dla osób pracujących z dorosłymi

Z wyżej opisanych zjawisk wynikają bardzo poważne implikacje dla twórców i realizatorów szkoleń dla dorosłych. Należy dbać o:

1. Oparcie szkoleń i spotkań o realne potrzeby uczestników.
2. Jasność celów i intencji prowadzącego szkolenia i spotkania.
3. Budowanie bezpiecznej i partnerskiej relacji.
4. Bazowanie na przykładach z życia uczestników.
5. Nauczanie poprzez doświadczenie.

1. Oparcie szkoleń o realne potrzeby uczestników

Jeżeli dorośli uczą się najlepiej, gdy temat szkolenia jest dla nich wartością bezpośrednią, to oznacza, że trener czy moderator będzie najbardziej skuteczny, jeśli dowie się, co dla

² M. Knowles, *Modern Practice of Adult education. Andragogy versus Pedagogy*, Assosiated Press, New York 1972 [za:] *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, R. Neczaj, K. Turek, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, 2005. Wersja online: http://www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf

uczestników szkolenia stanowi taką wartość. To oznacza, że jeszcze przed ułożeniem programu szkolenia, powinien sprawdzić:

- Jakie tematy są dla uczestników interesujące?
- Z jakimi problemami się borykają?
- Jakie są ich cele i zadania?
- Jakich umiejętności potrzebują, żeby wywiązywać się ze swoich obowiązków?

Również podczas szkoleń i osobistych spotkań trener i moderator powinni wsłuchiwać się w potrzeby grupy, żeby wiedzieć, które fragmenty są dla uczestników ważniejsze i na co położyć szczególny nacisk.

2. Jasność celów i intencji prowadzącego

Ponieważ dorośli potrzebują informacji, dlaczego powinni się uczyć, podczas szkolenia trener i moderator muszą przedstawić sprawę możliwie jasno. Powinni:

- Precyzyjnie określić cele szkolenia.
- Wyjaśniać, czemu służą kolejne zadania i w jaki sposób odpowiadają potrzebom uczestników.
- Uzasadnić wybór formy spotkania.
- Tłumaczyć związek pomiędzy poszczególnymi częściami szkolenia.

3. Budowanie bezpiecznej i partnerskiej relacji

Ponieważ dorośli chcą samodzielnie decydować, czego będą się uczyć oraz są gotowi wziąć za to odpowiedzialność, a jednocześnie obawiają się oceny i podważania ich dotychczasowego dorobku, prowadzący powinien zapewnić warunki współpracy, w których uczestnicy spotkań poczują się partnersko traktowani oraz będą mieli poczucie bezpieczeństwa.

Bezpieczną, partnerską relację buduje się przez:

- Język wolny od protekcyjnych komunikatów, tzn. ocen, pouczeń i moralizatorstwa.
- Stymulowanie dyskusji i zachęcanie do wymiany doświadczeń.
- Zagwarantowanie prawa do posiadania i wyrażania własnego zdania.
- Uwzględnianie potrzeb każdego z uczestników.

- Zaproszenie do wspólnego podejmowania decyzji, np. poprzez grupowe rozwiązywanie problemów czy zawieranie kontraktów określających zasady obowiązujące na szkoleniu.
- Dyskrecję rozumianą jako nieprzekazywanie informacji ze szkolenia osobom z zewnątrz bez wiedzy i zgody uczestników.
- Dbanie o przyjazną atmosferę i kulturę dyskusji w grupie.

4. Bazowanie na przykładach z życia uczestników

Dorośli uczą się efektywniej, gdy szkolenie stanowi dla nich wartość bezpośrednią a zdobyte podczas niego umiejętności można od razu wprowadzić w życie. Dlatego też muszą jak najczęściej widzieć przełożenie nowej wiedzy i umiejętności na swoją pracę. Prowadzący powinien jak najczęściej podawać przykłady bliskie doświadczeniom uczestników, dostosowywać proponowane narzędzia do specyfiki ich zadań oraz prowadzić ćwiczenia i studia przypadków w oparciu o sytuacje, które ich dotyczą. Uczestnicy po szkoleniu nie powinni się zastanawiać, jak zastosować poznane teorie w praktyce, tylko być w stanie wykorzystać gotowe i już przetrenowane sposoby postępowania.

5. Nauczanie poprzez doświadczenie

Ponieważ dorośli chcą i potrzebują uczyć się przez doświadczenia oraz podchodzą do uczenia się jak do rozwiązywania problemów, warto prowadzić warsztaty w taki sposób, żeby dać im możliwość eksperymentowania i próbowania nowych umiejętności. Należy też jak najczęściej stymulować ich do myślenia i samodzielnego rozwiązywania różnorodnych problemów.

W tym celu warto przeprowadzać warsztaty, podczas których to uczestnicy muszą wykazać się większą aktywnością. Bardzo efektywną formułą zajęć stanowi trening, podczas którego kursanci, tak jak na treningu sportowym, wykorzystują nową wiedzę i umiejętności w praktyce, rozwiązując zadania czy też biorąc udział w zainscenizowanych sytuacjach symulujących realia ich pracy.

Taka forma pozwala prowadzącemu nawiązywać do wiedzy i doświadczeń członków grupy oraz łączyć je z nowymi umiejętnościami. Jednocześnie uczestnikom jest łatwiej wyzbyć się wyrobionych nawyków postępowania i przekonań. Żeby jednak było to możliwe, prowadzący

musi zadbać o atmosferę, w której uczestnicy nie będą odczuwać lęku przed oceną, odważą się otwarcie nazywać swoje potrzeby i problemy oraz nie będą bać się eksperymentowania.

Nauczanie poprzez doświadczenie³

Najpełniej nauczanie poprzez doświadczenie opisuje cykl efektywnej nauki Davida Kolba – amerykańskiego teoretyka metodyki nauczania:



7

1. Doświadczenie

Doświadczenie polega na tym, że przed przekazaniem jakichś wiadomości czy wspólnym wypracowaniem nowych rozwiązań, aranżuje się sytuację, podczas której uczestnicy szkolenia muszą rozwiązać konkretny problem, wykorzystując dotychczasową wiedzę, doświadczenie i intuicję. Może to przybrać formę zadania dla całej grupy lub symulacji, np. inscenizacji z udziałem kilku osób.

2. Obserwacja, analiza

W przypadku, gdy w doświadczeniu biorą udział tylko wybrane osoby, reszta grupy obserwuje je pod kątem kryteriów ustalonych wcześniej z trenerem lub moderatorem.

³ D. Kolb, *Experiential Learning*, Prentice Hall, New Jersey 1984.

Później następuje wspólna analiza sytuacji wraz z zagrożeniami i możliwościami, jakie ze sobą niesie, oraz skuteczności działań uczestników symulacji.

Gdy zadanie wykonuje cała grupa, uczestnicy odtwarzają i analizują sposób wykonania zadania i oceniają rezultaty podjętych działań.

3. Wnioski, teoria

Wnioski są formułowane wspólnie z grupą na podstawie analizy wcześniejszego doświadczenia. Powinny one dotyczyć tego, jakie działania są opłacalne, a jakie nie, ujawnić popełnione błędy oraz wskazać alternatywne możliwości działania i nowe pomysły.

Wnioski są często uzupełniane wiedzą przekazywaną przez prowadzącego, który wyjaśnia podłoże analizowanych zjawisk, pomaga je zinterpretować, wprowadza i tłumaczy pojęcia je opisujące oraz proponuje nowe narzędzia pozwalające rozwiązać zaobserwowane problemy.

4. Testowanie w praktyce

Na tym etapie uczestnicy po raz kolejny biorą udział w podobnym doświadczeniu, tym razem wykorzystując nową wiedzę, pomysły i umiejętności. W ramach podsumowania analizują rezultaty osiągnięte dzięki wprowadzeniu zmian.

Zadanie dla moderatora/moderatorki

Przypomnij sobie swoje doświadczenia zdobywania nowej wiedzy i umiejętności się jako dorosły człowiek. Przywołaj w myślach konkretną sytuację, kiedy ktoś cię czegoś nauczył. Zastanów się, co (jakie czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, jakie zachowania nauczyciela itd.) ułatwiało ci uczenie się.

Swoje wspomnienia i refleksje zapisz w tabeli:



Moje doświadczenie uczenia się dotyczyło: (tu wstaw krótki opis)	
Czynniki ułatwiające moje uczenie się:	Czynności/zachowania nauczyciela, które ułatwiały moje uczenie się: