

PROFESJONALNY TRENER OSÓB DOROSŁYCH: SKUTECZNE METODY UCZENIA SIĘ I NAUCZANIA



TERMIN „DOROSŁY”

01

Termin „dorosły”, pozwala na wiele interpretacji i może się różnić w zależności od kontekstu społecznego i kulturowego, w którym jest badany.

04

Wiele osób myśli o dorosłych w kategoriach chronologicznego wieku jednostki, co daje bardzo ograniczony zakres, ponieważ kryterium wieku różni się w zależności od społeczeństwa i może zmieniać się w czasie.

02

UNESCO, zdając sobie sprawę z dwuznaczności otaczającej termin „dorosły”, przyjęła określenie „edukacja młodzieży i dorosłych” w odniesieniu do uczenia się i szkolenia osób w wieku po ukończeniu szkoły, należących do grupy wiekowej 15 lat.

03

Oprócz wieku chronologicznego i prawnej definicji dorosłości, termin „dorosły” można określić w oparciu o kryteria społeczne i psychologiczne. Z perspektywy społecznej dorosłość można powiązać z rolami społecznymi, jakie się oczekuje, np. rolą pracownika, małżonka, rodzica itd.



EDUKACJA DOROSŁYCH

Najczęściej stosowane definicje edukacji dorosłych są podawane przez UNESCO i OECD:

A

Definicja UNESCO: „Termin «edukacja dorosłych» oznacza cały zbiór zorganizowanych procesów edukacyjnych, niezależnie od treści, poziomu i metody, formalnej lub innej, niezależnie od tego, czy przedłużają one, czy zastępują kształcenie początkowe w szkołach, na uczelniach i uniwersytetach, a także przyuczenie do zawodu, w ramach którego osoby uznawane za dorosłych przez społeczeństwo, do którego należą, rozwijają swoje umiejętności, wzbogacają swoją wiedzę, podnoszą kwalifikacje techniczne lub zawodowe lub nadają im nowy kierunek i powodują zmiany w ich postawach lub zachowaniu w podwójnej perspektywie pełnego rozwoju osobistego i partycypacji w zrównoważonym i niezależnym rozwoju społecznym, gospodarczym i kulturalnym”.

B

Definicja OECD: „Edukacja dorosłych odnosi się do wszelkich zajęć lub programów edukacyjnych celowo opracowanych przez podmiot zapewniający naukę w celu zaspokojenia wszelkich potrzeb edukacyjnych lub zainteresowań, których może doświadczyć na dowolnym etapie życia osoba, która przekroczyła ustawowy wiek zakończenia nauki i której głównym zajęciem jest nie jest już w edukacji. Jej zakres obejmuje zatem studia niezawodowe, zawodowe, ogólne, formalne i pozaformalne, a także edukację mającą na celu zbiorowy cel społeczny”.

RÓŻNICE MIĘDZY DOROSŁYMI UCZNIAMI A DZIEĆMI

David C.M. Taylor , Hossam Hamdy określili różnice między dorosłymi uczniami a uczniami dziećmi pod sześcioma względami:

- potrzeba wiedzy (dlaczego muszę to wiedzieć?);
- samoświadomość uczniów (jestem odpowiedzialny za własne decyzje);
- rola doświadczeń uczniów (mam doświadczenia, które cenię i które należy szanować);
- gotowość do nauki (muszę się uczyć, ponieważ zmieniają się okoliczności, w których funkcjonuję);
- nastawienie na naukę (nauka pomoże mi poradzić sobie z sytuacją, w której się znajduję) 4
- motywacja (uczę się, bo chcę).



ANDRAGOGIKA

Andragogika jako nauka o uczeniu się dorosłych powstała w Europie w latach pięćdziesiątych XX wieku.

Jej pionierem i propagatorem jako teorii i modelu uczenia się dorosłych był w latach siedemdziesiątych XX wieku Malcolm Knowles, amerykański praktyk i teoretyk edukacji dorosłych.

Według Knowlesa termin „andragogika” pochodzi od greckiego rdzenia – agog – oznaczającego „przewodnictwo”. „Andra” zostało przetłumaczone jako „dorosły”, co uczyniło andragogikę sztuką i nauką pomagającą dorosłym w nauce, w odróżnieniu od pedagogiki, która w języku greckim oznacza prowadzenie dziecka. Należy jednak zauważyć, że termin pedagogika używany jest już od czasów starożytnej Grecji, zaś niemiecki pedagog Alexander Kapp po raz pierwszy użył terminu andragogika dopiero w 1833 roku. Andragogika została zatem zdefiniowana przez Knowlesa jako sztuka i nauka pomagania dorosłym w nauce i uznawała dorosłych za samodzielnych uczniów, a nauczycieli za osoby ułatwiające proces uczenia się.



RÓŻNICE MIĘDZY ANDRAGOGIKĄ A PEDAGOGIKĄ

Badacze wyróżniają 6 podstawowych zasad, którymi teoria andragogiki różni się od pedagogiki:

01

Dorośli są wewnętrznie zmotywowani i samokierowani.

02

Dorośli są wewnętrznie zmotywowani i samokierowani.

03

Dorośli są zorientowani na cel. Dorośli uczniowie stają się gotowi do uczenia się, gdy „odczuwają potrzebę uczenia się, aby radzić sobie z bardziej satysfakcjonującymi zadaniami lub problemami w prawdziwym życiu”.

04

Dorośli są zorientowani na trafność. Dorośli uczniowie chcą wiedzieć, jaki jest związek tego, czego się uczą, z tym, co chcą osiągnąć.

05

Dorośli są praktyczni. Poprzez praktyczne doświadczenia w pracy w terenie i sytuacje z życia codziennego, uczniowie przechodzą od trybu zajęć lekcyjnych i podręcznika do ręcznego rozwiązywania problemów, podczas którego mogą z pierwszej ręki rozpoznać, w jaki sposób to, czego się uczą, można zastosować w życiu i kontekście pracy.

05

Dorośli uczniowie lubią być szanowani. Rolą edukatora jest ułatwianie uczniom przejścia w kierunku bardziej samodzielnego i odpowiedzialnego uczenia się, a także wspieranie ich wewnętrznej motywacji do nauki.



CZTERY ZASADY ANDRAGOGIKI

Andragogika przyjmuje następujące założenia dotyczące projektu uczenia się zwane 4 zasadami andragogiki:

01

dorośli muszą wiedzieć, dlaczego mają się czegoś nauczyć,

02

dorośli muszą uczyć się przez doświadczenie,

03

dorośli traktują uczenie się jako rozwiązywanie problemów oraz

04

dorośli uczyć się najlepiej, gdy temat ma bezpośrednią wartość.

W praktyce andragogika oznacza, że nauczanie dorosłych musi skupiać się bardziej na procesie, a mniej na nauczanych treściach. Najbardziej przydatne są strategie takie jak studia przypadków, odgrywanie ról, symulacje i samoocena. Wychowawcy przyjmują rolę facylitatora, a nie wykładowcy czy oceniającego.





CECHY DOROSŁYCH UCZNIÓW

Cechy dorosłych uczniów, opracowane przez Knowlesa i stanowiące podstawę modelu andragogiki:

- Koncepcja ucznia - dorośli mają potrzebę i zdolność do samokierunkowości i samostanowienia. Wychowawcy mają obowiązek zachęcać i pielęgnować tę tendencję.
- Rola doświadczeń uczniów - doświadczenia i wiedza, jakie dorośli uczniowie wnoszą do procesu edukacyjnego, są bogatym źródłem wiedzy dla nich samych i dla innych. Wychowawcy dorosłych lepiej reagują na naukę, która odbywa się poprzez ich aktywne, a nie bierne uczestnictwo. Dlatego bardziej odpowiednie jest stosowanie technik opartych na doświadczeniu.
- Dorośli są zorientowani na cel – istotnym jest, aby dorośli uczniowie dostrzegli, że cele programu edukacyjnego są zbieżne z ich własnymi.



CECHY DOROSŁYCH UCZNIÓW

Cechy dorosłych uczniów, opracowane przez Knowlesa i stanowiące podstawę modelu andragogiki:

- Gotowość do uczenia się - ludzie stają się gotowi do nauczenia się czegoś, gdy odczuwają potrzebę nauczenia się tego, aby móc lepiej radzić sobie z zadaniami lub problemami w życiu codziennym. Dorośli muszą zrozumieć, dlaczego uczą się określonego tematu.
- Nastawienie na uczenie się - należy położyć nacisk na umiejętności, które uczniowie mogą zastosować w rzeczywistych sytuacjach, a nie na abstrakcyjnych koncepcjach. Dorośli są bardziej skupieni na problemach niż na treści.
- Bodźce do nauki - „wytrwałość” uczniów w nauce jest wspierana, gdy ich zachęty do nauki mają charakter wewnętrzny, a nie zewnętrzny.



CECHY DOROSŁYCH UCZNIÓW

Według Kokkosa dorośli uczniowie:

- przed przystąpieniem do procesu edukacyjnego ustalili jasne cele. Możliwe cele edukacyjne obejmują:
 - rozwój zawodowy
 - pełnienie ról społecznych (np. zajęcia dla rodziców)
 - rozwój osobisty
 - dla statusu
- posiadają więcej doświadczeń życiowych.
- opracowali swój własny preferowany styl uczenia się.
- mają tendencję do aktywnego uczestnictwa i oczekują aktywnego zaangażowania w proces uczenia się.

UCZENIE SIĘ TRANSFORMACYJNE

01

Inną podstawową teorią uczenia się dorosłych, jest uczenie się transformacyjne, która jest najnowszą i obecnie najczęściej opisywaną teorią. Zamiast skupiać się na cechach dorosłego ucznia, jak to robi andragogika, uczenie się transformacyjne koncentruje się na poznawczym procesie tworzenia znaczenia.

02

Ten rodzaj uczenia się jest uważany za teorię uczenia się dorosłych, ponieważ uczenie się transformacyjne zależy od doświadczeń życia dorosłego i bardziej dojrzałego poziomu funkcjonowania poznawczego niż w dzieciństwie.

03

Uczenie się w wieku dorosłym to często coś więcej niż tylko dodawanie informacji. Pozwala także nadać sens naszemu doświadczeniu i może skutkować zmianą przekonań, postawy lub perspektywy. Transformacja perspektywy jest kluczowa dla tego typu uczenia się.





UCZENIE TRANSFORMACYJNE

W teorii uczenia się transformacyjne istnieją typowe fazy, po których przechodzą osoby uczące się w ramach edukacji dorosłych. Fazy te mają kluczowe znaczenie, jeśli chodzi o pomoc osobom uczącym dorosłych w zmianie ich wcześniejszych wyobrażeń w miarę zdobywania nowych informacji i spostrzeżeń.

01 Dezorientujący dylemat

02 Samobadanie

03 Krytyczna ocena założeń

04 Planowanie kierunku działania

05 Zdobywanie wiedzy lub umiejętności potrzebnych do realizacji nowego planu

06 Odkrywanie i próbowanie nowych ról.

07 Budowanie poczucia własnej skuteczności w nowych rolach i relacjach.



CYKL KOLBA

Style uczenia się zaproponowane przez Davida A. Kolba są powszechnie stosowane jako jedna z najbardziej znanych teorii stylów uczenia się.

Teoria Kolba skupia się na rozwoju osobistym i perspektywie ucznia. W przeciwieństwie do konwencjonalnej metody dydaktycznej, uczeń jest odpowiedzialny za kierowanie swoim procesem uczenia się poprzez uczenie się przez doświadczenie.

Uczenie się przez doświadczenie pozwala uczniom zastosować wiedzę w rzeczywistych sytuacjach.

Uczenie się przez doświadczenie zachęca do aktywnego uczestnictwa, krytycznego myślenia, kreatywności, rozwiązywania problemów, współpracy i umiejętności komunikacyjnych.



CYKL KOLBA

Teoria uczenia się przez doświadczenie Kolba składa się z dwóch poziomów:

- cyklu uczenia się składającego się z czterech doświadczeń oraz
- czterech odrębnych stylów uczenia się.

Według Kolba uczenie się to zdobywanie abstrakcyjnych doświadczeń, które można elastycznie zastosować w różnych sytuacjach. W teorii edukacji Kolba podejście oparte na doświadczeniu zapewnia impuls do rozwoju pomysłów i nowych koncepcji.



CYKL KOLBA

Według teorii Kolba, uczenie się to czteroetapowy, niekończący się proces, w którym dana osoba przyswaja wiedzę poprzez zdobywanie nowych doświadczeń. Wszystkie tego typu działania i uzyskane informacje są częścią holistycznego rozwoju, zwiększają kreatywność i sprzyjają powstawaniu nowych pomysłów.

Zdaniem Davida A. Kolba o skutecznej nauce możemy mówić wówczas, gdy uczestnik szkolenia lub uczeń przechodzi przez kolejne etapy cyklu, którymi są:

- doświadczenie,
- refleksja,
- konceptualizacja i
- eksperymentowanie.





CYKL KOLBA

Cztery style uczenia się wg Davida A. Kolba:

01

ROZBIEŻNY

03

ZBIEŻNY

02

ASYMILACJA

04

UPRZEJMY



Cztery cykle uczenia się i style uczenia się Davida Kolba można wykorzystać do zastosowania nowych pomysłów w technikach nauczania, zgodnie z wyborem stylu uczniów:

01

Umożliwia nauczycielom określenie bardziej konkretnych efektów uczenia się dla uczniów.

02

Umożliwia projektowanie ćwiczeń coachingowych, technik instruktażowych i sesji szkoleniowych, które pozwalają osobie uczącej się przez całe życie skutecznie rozumieć informacje w formalnych sytuacjach edukacyjnych.

03

Pomaga nauczycielom spersonalizować wszelkie techniki instruktażowe dla uczniów zgodnie z 4 etapami cyklu uczenia się przez doświadczenie Kolba.

IMPLIKACJE EDUKACYJNE CYKLU KOLBA

BARIERY W ZAKRESIE EDUKACJI DOROSŁYCH

Wyróżnia się trzy podstawowe kategorie barier w zakresie edukacji dorosłych:

- **Bariery** instytucjonalne
- **Bariery** sytuacyjne.
- **Bariery** wewnętrzne.



BARIERY W EDUKACJI DOROSŁYCH

Badacze wskazują, że przeszkody wewnętrzne odgrywają kluczową rolę w podejmowaniu przez ucznia decyzji o kontynuowaniu programu edukacyjnego i inwestowaniu w naukę.

Bariery wewnętrzne odgrywają kluczową rolę w procesie uczenia się dorosłych i klasyfikowane są jako bariery wynikające z istniejącej wcześniej wiedzy oraz te, które odnoszą się do czynników emocjonalnych:

- **Wcześniejsza wiedza** - dorośli uczestnicy szkolenia zainwestowali już kapitał emocjonalny w zdobywanie tej wiedzy i doświadczenia. Wydadzą znacznie więcej na obronę integralności tej wiedzy, więc nowe zmiany w nauczaniu będą czasami napotykać silny opór.



BARIERY W EDUKACJI DOROSŁYCH

- **Czynniki emocjonalne** – lęk określany jest jako reakcja emocjonalna często występująca u dorosłych uczniów, którą można przypisać między innymi:
 - negatywnemu obrazowi siebie,
 - strachowi przed porażką,
 - strachowi przed krytyką,
 - strachowi przed rozczarowaniem samego siebie i
 - strachowi przed nieznanym.

Ponadto niepokój doświadczany przez dorosłych uczniów może odnosić się do sytuacji, które powstają w ramach ról społecznych lub specyficznych dla sytuacji, jakie przyjmują w danym momencie (np. rodzic, bezrobotny, uchodźca, usługobiorca itp.).





STYLE UCZENIA SIĘ

Ludzie uczą się najlepiej na różne sposoby. Style uczenia się wskazują najskuteczniejsze metody nauczania dla różnych typów uczniów. Podczas opracowywania treści szkoleniowych i metod ich realizacji rozpoznanie tych różnic zwiększa skuteczność szkolenia.

Trzy różne style uczenia się to:

- Wizualny.
- Słuchowy.
- Kinestetyczny.

Chociaż uczymy się za pośrednictwem wszystkich stylów, każda osoba ma jeden dominujący styl uczenia się.

Wzrokowcy chłoną więcej z materiału, który widzą, słuchowcy z materiału, który słyszą, kinestetycy - z wykonywania zadania.

PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Dorośli muszą mieć chęć uczenia się, zanim nauka będzie mogła mieć miejsce. Aby osoba dorosła była zmotywowana do nauki, powinny zostać spełnione następujące kryteria:

01

związek kursu z celami osoby dorosłej.

02

„komfortowa” atmosfera nauki.

04

szacunek dla doświadczeń życiowych uczestnika.

03

poczucie uczestnika, że utrzymuje kontrolę nad nauką.



PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Uczestnictwo

Dorośli uczą się najlepiej, gdy mogą uczestniczyć w procesie uczenia się. Uczestnictwo pomaga wszystkim uczniom, niezależnie od ich stylu uczenia się. Ich udział przyczynia się do ich zaangażowania w naukę na kursie.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że uczniowie na ogół pamiętają:

- 50% tego, co słyszą i widzą,
- 70% tego, co mówią,
- 90% tego, co robią i o czym mówią.

Aktywny udział w procesie uczenia się sprawia, że uczestnicy zdobywają i zachowują jak najwięcej informacji z zajęć.





PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Samopoznanie

Dobre programy szkoleniowe pozwalają uczestnikom samodzielnie odkrywać odpowiedzi.

Samopoznanie różni się od standardowego uczestnictwa w szkoleniu tym, że uczestnicy mogą zostać poproszeni o wykonanie czynności przed prezentacją treści. Dzięki samopoznaniu uczestnicy czerpią z własnych doświadczeń i wiedzy, aby wykreować własną, nową wiedzę.

Na przykład instruktor może zapewnić możliwość samodzielnego odkrywania w ramach kursu przybliżającego procedury audytu. Instruktor może zorganizować dla uczestników audyt przed uczestnictwem w kursie, przypisać uczestnikom konkretne tematy do zgłębienia i pozwolić im na podzielenie się tym, czego dowiedzieli się na temat audytu na początku zajęć.



PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Wczesne osiągnięcie

Dorośli powinni doświadczyć pozytywnych osiągnięć na początku szkolenia. Instruktor może stworzyć taką możliwość, oferując proste zadanie w pierwszej godzinie szkolenia i przekazując uczestnikom pozytywną informację zwrotną dotyczącą wykonania zadania.

Osiągnięcia na wczesnym etapie szkolenia tworzą pozytywną atmosferę sprzyjającą uczeniu się dorosłych.

Taka atmosfera zmniejsza niepokój dorosłych, którzy obawiają się o swoją zdolność uczenia się nowych informacji lub radzenia sobie w klasie, szczególnie wśród uczestników o wyższej pozycji. Dlatego instruktor musi zapewnić każdemu możliwość uczestnictwa i odniesienia sukcesu już na początku zajęć. Wczesne osiągnięcia dają także instruktorowi możliwość pochwały i wyrażenia pozytywnej opinii. Obserwując, że instruktor jest otwarty, pozytywny i zapewnia wspierającą informację zwrotną, dorosły uczeń może zacząć się relaksować i być otwarty na naukę.



PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Pozytywne wzmocnienie

Instruktor powinien zapewniać pozytywne wzmocnienie przez cały kurs, aby zapewnić ciągłą motywację do nauki. Wszyscy uczniowie lubią, gdy mówi się im, że wykonali dobrą pracę lub udzielili prawidłowej odpowiedzi. Dorośli uczniowie muszą wiedzieć, że prawidłowo przechodzą przez kurs, aby zapobiec obawom związanym z ich wynikami, co zakłóca proces uczenia się. Pozytywne wzmocnienie potwierdza, że uczestnik robi odpowiednie postępy.

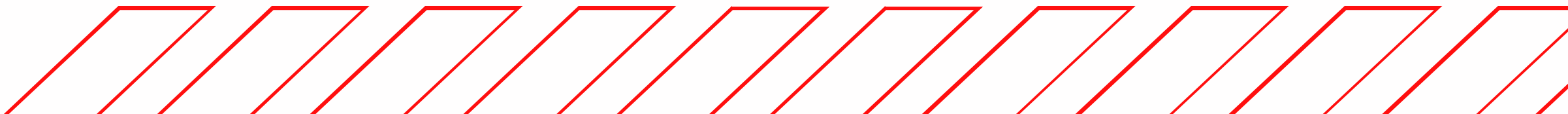
Instruktor przekazuje pozytywne wzmocnienie poprzez ton głosu, entuzjazm i dobór słów. Ton głosu powinien przekazywać tę samą wiadomość co słowa. Niewiele słów wypełnionych wielkim entuzjazmem jest o wiele bardziej motywujących niż długie pochwały wygłaszane monotonnym tonem. Instruktor udziela pozytywnego wzmocnienia poszczególnym osobom, a jeśli to konieczne, całej grupie. Podczas każdego ćwiczenia podziękuj każdej osobie lub grupie za ich wkład. Na koniec każdego modułu instruktor podsumowuje osiągnięcia grup i chwali je za to, czego się nauczyły.

PRAKTYCZNE ZASADY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Różnice kulturowe

Różnice kulturowe wpływają na sposób, w jaki uczestnicy uczą się i na metody stosowane przez instruktora. W niektórych kulturach ludzie nie reagują dobrze na publiczne pozytywne wzmocnienie i wolą, aby uwagi te były przekazywane na osobności. W innych kulturach dyskusja z instruktorem jest niewłaściwa. Jeśli różnice kulturowe nie zostaną uwzględnione, może powstać bariera w uczeniu się.

Zrozumienie zwyczajów, akceptowalnych praktyk i tradycji należy do kompetencji instruktora.



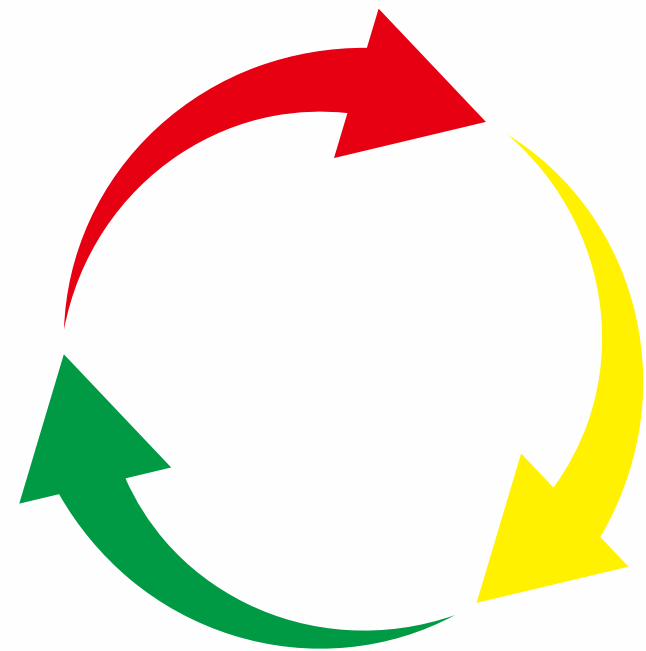


ETAPY PROCESU UCZENIA SIĘ

Trzyetapowe sformułowanie procesu uczenia się przez Kurta Lewina zapewnia odpowiedni wgląd w projektowanie skutecznego programu szkoleniowego.

Teoria proponuje następujące trzy etapy procesu uczenia się:




- Odmrożenie.
- Przeniesienie.
- Ponowne zamrożenie.



PREZENTACJA - UŁATWIENIE PROCESU UCZENIA SIĘ

Celem każdego przemówienia lub prezentacji informacyjnej jest ułatwienie procesu uczenia się.

Można to zrobić na trzy sposoby:


-  01 Należy pomóc słuchaczom stać się otwartymi na nowe informacje.
-  02 Należy pomóc słuchaczom zrozumieć materiał.
-  03 Należy pomóc słuchaczom przyswoić przekazany materiał.






UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI


Udogodnienia




Dorośli muszą mieć odpowiednie udogodnienia umożliwiające naukę. Nieodpowiednie zaplecze może stanowić przeszkodę w skutecznym kształceniu dorosłych.



Dorosły uczeń łatwo rozprasza się z powodu dyskomfortu, dlatego odpowiednie udogodnienia, w tym siedzenia i oświetlenie, mogą mieć wpływ na to, jak dobrze może on skoncentrować się na nauce.



Dorośli potrzebują łatwo dostępnych łazienek, przekąsek, przerw i miejsc dla palących.



Instruktor powinien zadbać o to, aby obiekty w jak największym stopniu odpowiadały potrzebom dorosłych uczniów. Sposób, w jaki instruktor ustawia stoły i krzesła, również wpływa na użyteczność obiektu dla ucznia. Jeśli to możliwe, ustaw stoły i krzesła tak, aby każdy uczestnik mógł widzieć instruktora i większość pozostałych uczestników. Takie rozwiązanie zachęca do większej dyskusji i interakcji między uczestnikami.



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI

Wywarcie korzystnego wrażenia na uczestnikach

Wywarcie pozytywnego wrażenia na uczestnikach już na początku sesji szkoleniowej nadaje ton przyszłej edukacji. Relacje pomiędzy instruktorem a uczestnikami oraz bezpośrednio pomiędzy uczestnikami są ważnymi elementami wymaganymi w procesie uczenia się. Budowanie przyjaźni i zaufania z uczestnikami rozpoczyna się w chwili wejścia na zajęcia i trwa przez cały czas trwania szkolenia.


Nawiązywanie przyjaźni i zaufania - Instruktor powinien natychmiast nawiązać przyjazne relacje oraz wzbudzić zaufanie uczestników, gdy tylko pojawią się na zajęciach. Dobrze przygotowana sala lekcyjna zapewnia instruktorowi czas na powitanie przybywających uczestników. Warto uścisnąć dłonie uczestników lub użyć innego odpowiedniego powitania. Należy sprawić, aby uczestnik czuł się komfortowo podczas swobodnej rozmowy. Używanie imienia uczestnika pomaga mu poczuć się ważnym.

Wygląd - Instruktor powinien być schludny, czysty i zadbany. Ubiór powinien być odpowiedni do sytuacji. Ogólnie rzecz biorąc, instruktor powinien być ubrany nieco bardziej profesjonalnie niż uczestnicy. Instruktorzy powinni zachować godność i autorytet w klasie.


Entuzjazm - Instruktor powinien być pełen entuzjazmu i energii. Powinien okazywać chęć dzielenia się treściami z uczestnikami.




UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI




Gesty - gesty powinny być pozytywne i odpowiednie do sytuacji. Gesty rąk powinny wzmacniać prezentację, a nie ją pogarszać. Instruktorzy podczas prezentacji muszą unikać rozpraszających gestów, takich jak zabawa kluczami w kieszeni lub markerem.



Postawa - dobra postawa wyraża pewność siebie uczestników. Garbienie się, opieranie się o ścianę w celu uzyskania wsparcia lub chwytywanie podium może rozpraszać uczniów. Stań prosto z ramionami skierowanymi do tyłu, aby zaprezentować pewny siebie wizerunek.



Kontakt wzrokowy - Instruktorzy powinni nawiązywać kontakt wzrokowy z uczestnikami podczas wstępnego przedstawienia i podczas całej prezentacji. Kontakt wzrokowy to sposób nawiązania kontaktu z osobami, który wspiera proces uczenia się i pomaga instruktorowi określić, czy uczestnik rozumie prezentowane treści.



Imiona - używanie imion uczestników podczas wstępnej prezentacji i zwracania się do nich po imieniu podczas zajęć buduje przyjaźń i zaufanie z uczniem



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI - WIARYGODNOŚĆ TRENERA

Wiarygodność trenera wpływa na to, jak dobrze dorośli uczniowie odbierają informacje prezentowane na szkoleniu.

Dorośli uczniowie mogą mieć tendencję do zadawania pytań, badających czy instruktor wie wystarczająco dużo, aby prowadzić zajęcia.


Dorośli uczniowie chcą wiedzieć, że trener ma wystarczającą wiedzę i doświadczenie, aby prowadzić kurs. Nie chcą, żeby uczyła osoba, która ma mniejszą wiedzę na dany temat niż oni.


Dorośli uczniowie cenią sobie lata, a także jakość i głębokość doświadczenia związanego z prezentowanymi treściami. Instruktor może mieć 20-letnie doświadczenie w obszarze niezwiązanym z prezentowanym tematem i nie zyskać wiarygodności wśród uczestników.


Instruktorzy powinni na początku szkolenia przedstawić swoje doświadczenie, aby zbudować fundament zaufania i szacunku ze strony uczestników. Budowanie tych fundamentów umożliwia uczestnikom postrzeganie instruktora jako wiarygodnego w danym temacie, co zwiększa ich zaangażowanie w naukę.



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI - WIARYGODNOŚĆ TRENERA

 Prowadząc zajęcia, instruktorzy zyskują szacunek uczestników, budując zaufanie i szacunek wśród uczestników oraz odpowiednio przygotowując się do zajęć.

 Kluczem do sukcesu zajęć jest relacja nawiązana pomiędzy instruktorem a uczestnikami oraz pomiędzy uczestnikami zajęć. Wygląd instruktora nie powinien rozpraszać uczniów. Jeśli instruktor nie jest schludnie ubrany lub wygląda na zmęczonego i garbi się, uczniowie mogą być rozproszeni. Pozytywne nastawienie, wysoka energia, ton głosu, dobór słów, mimika i gesty mogą pozytywnie wpłynąć na wygląd instruktora. I odwrotnie, negatywne podejście do uczniów, niski poziom energii, zły ton głosu i dobór słów mogą stworzyć złe środowisko do nauki i obniżyć wiarygodność trenera.



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI

Pomysły na tworzenie dobrych prezentacji:

Ubieraj się wygodnie i odpowiednio. Unikaj prowadzenia prezentacji w ubraniach, w których czujesz się niekomfortowo lub nieatrakcyjnie. Noś swój najbardziej atrakcyjny, profesjonalny i wygodny strój.

Używaj własnego stylu, zamiast kopiować innych mówców. Pomyśl o dynamicznym mówcy, którego podziwiasz. Możesz zastosować niektóre z jego/jej technik, bez naśladowania mówcy. Polegaj na własnej osobowości, aby stworzyć ciekawy i niepowtarzalny wizerunek.

Oddychanie. Zanim zwrócisz się do publiczności, weź kilka głębokich oddechów, aby upewnić się, że Twój głos brzmią mocno i że masz dużo tlenu.

Zmieniaj czynności mniej więcej co dwadzieścia minut, ponieważ taki jest typowy czas skupienia uwagi uczestników.

Kiedy mówisz, zwróć się twarzą do publiczności. Pisząc na flipcharcie, stań tak, aby uczestnicy mogli zobaczyć, co piszesz, a następnie odwróć się i porozmawiaj z nimi.

Uspokój swoje nerwy przed mówieniem. Wypróbuj technikę relaksacyjną, biorąc kilka głębokich oddechów przez przeponę. Oddychaj przez nos, wstrzymaj oddech, licząc do trzech, wydychaj ustami. Powtórz to 10 razy. Wykonaj także kilka szybkich, prostych ćwiczeń, takich jak rolki szyi i ramion. To ćwiczenie zwykle łagodzi napięcie powstałe w ostatniej chwili.



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI - CHARAKTERYSTYKA SKUTECZNEGO MÓWCY PUBLICZNEGO

Skuteczny mówca publiczny:

- Rozumie potrzeby swojej publiczności.
- Próbuje zaspokoić te potrzeby tak skutecznie, jak to możliwe.
- Jest ekspertem w swojej dziedzinie i posiada szeroką wiedzę w innych obszarach.
- Stale rozwija się i doskonali w zakresie zrozumienia swoich obszarów specjalizacji oraz umiejętności skutecznego prezentowania materiału.
- Jest entuzjastycznie nastawiony do swojego tematu i szczerze przekazuje swoje przesłanie publiczności.
- Ma przyjemny głos i wygląd.
- Używa przykładów, ilustracji, analogii i historii, aby uczynić informacje bardziej interesującymi i ekscytującymi.
- Ustala tempo programu, aby był żywy i interesujący.



UMIEJĘTNOŚĆ PREZENTACJI - CHARAKTERYSTYKA SKUTECZNEGO MÓWCY PUBLICZNEGO

Skuteczny mówca publiczny:

- Stosuje odpowiedni poziom humoru i dramatyzmu.
- Zachęca do zaangażowania i uczestnictwa w grupie.
- Sprawia, że informacje są tak praktyczne, jak to możliwe, mówiąc ludziom, jak z nich korzystać.
- Wykorzystuje dogłębną i szeroką wiedzę, aby dokładnie odpowiedzieć na szeroki zakres pytań.
- Przyznaje się, gdy nie zna odpowiedzi na pytanie, ale proponuje zbadanie odpowiedzi i przekazanie jej uczestnikom. Może zapytać innych uczestników, czy znają odpowiedź.
- Pomaga słuchaczom zrozumieć i zatrzymać informacje poprzez zastosowanie przyciągających uwagę środków werbalnych i wizualnych, takich jak powtarzanie, grafika i udział publiczności.





FACYLITACJA

Bardzo istotnym aspektem w nauczaniu osób dorosłych jest facylitacja czyli prowadzenie pracy grupy, które nastawione jest na wykorzystanie potencjału wszystkich jej członków.

Umiejętności facylitacji są przydatne przy dostarczaniu nowych treści, pomagając uczestnikom w głębszym zrozumieniu prezentowanych treści oraz jako model umiejętności komunikacyjnych. Często uczestnicy najczęściej zyskują na nowych informacjach, gdy mają możliwość ich przetworzenia lub biorą aktywny udział w odkrywaniu nowych informacji.





FACYLITACJA

Tzw. facylitacja sesji szkoleniowej różni się od standardowej prezentacji i wymaga dodatkowych umiejętności:

- umiejętności skutecznej komunikacji,
- przekazywania informacji zwrotnej,
- dostosowania szkolenia do odbiorców.

Facylitacja niesie ze sobą wiele korzyści dla procesu uczenia się.



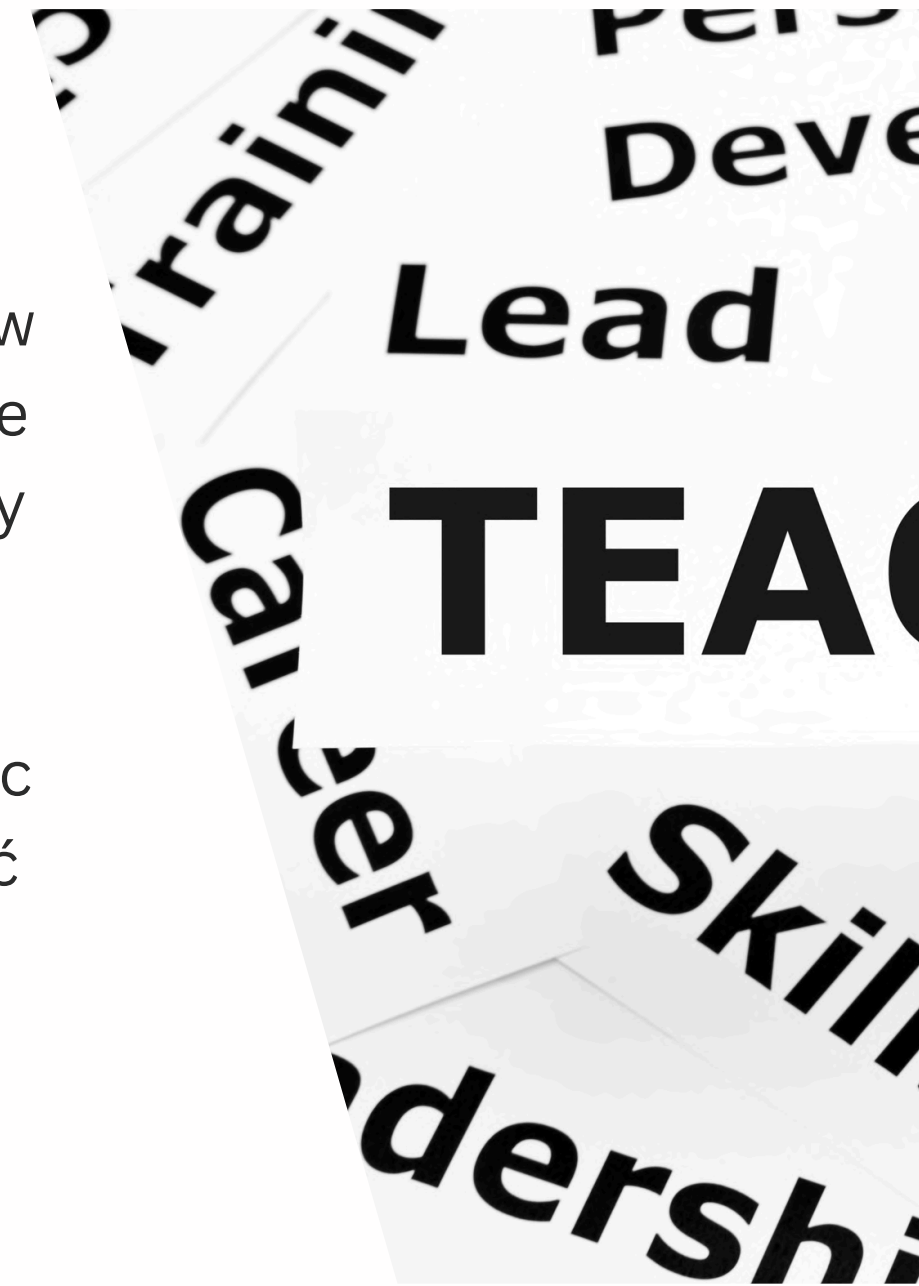
ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI FACYLITACJI W PROCESIE UCZENIA SIĘ

- **Angażowanie** uczestników
- **Uczestnicy** zaangażowani w proces uczenia się zazwyczaj zapamiętują więcej z tego, czego się nauczyli. Ponieważ mózg przetwarza informacje tak szybko, uczestnik zaangażowany w odpowiadanie na pytania zadawane przez moderatora jest w stanie lepiej skupić się na zajęciach. Angażowanie uczestników gwarantuje, że są odpowiedzialni i aktywni w swoim własnym procesie uczenia się.
- **Budowanie** odpowiedzialności ucznia
- **Kiedy** uczestnicy są odpowiedzialni za swoją naukę, pracują ciężiej, aby coś zyskać na zajęciach. Odpowiedzialność za naszą naukę może być nowym pomysłem dla niektórych uczestników, którzy oczekują, że facylitator lub instruktor będzie odpowiedzialny za umożliwienie im nauczania się czegoś. Im aktywniej uczestnicy uczestniczą w zajęciach, tym więcej zostają w nich po zakończeniu zajęć.



ZNACZENIE UMIEJĘTNOŚCI FACYLITACJI W PROCESIE UCZENIA SIĘ

- **Relacje** między instruktorem a uczestnikami oraz między uczestnikami
- **Badania** dotyczące relacji w klasie wskazują, że jednym z najważniejszych aspektów efektywnego środowiska uczenia się są silne relacje między uczestnikami oraz silne relacje między instruktorem a każdym uczestnikiem. Relacje te wzmacniają się, gdy instruktor pyta uczestników o opinie lub zachęca ich do rozmowy na temat treści.
- **Ocena** zrozumienia tematu przez instruktora
- **Instruktorzy** mogą mierzyć stopień zrozumienia tematu przez uczestników, zadając im pytania. Zadawanie pytań pomaga instruktorowi określić, czy musi coś wyjaśnić dalej, czy wyjaśnić w inny sposób, aby uczestnicy lepiej to zrozumieli.



FACYLITACJA - UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE

Skuteczne umiejętności komunikacyjne w celu facylitacji obejmują:

- zadawanie pytań,
- słuchanie i
- podsumowywanie.



FACYLITACJA - WERBALNE I NIEWERBALNE ELEMENTY KOMUNIKACJI

Nieodłącznym elementem wszystkich tych umiejętności są werbalne i niewerbalne elementy komunikacji.

Dr Albert Mehravian przeprowadził badanie dotyczące komunikacji werbalnej i odkrył, że komunikacja jest podzielona w następujący sposób:

- 55% komunikacja niewerbalna,
- 38% tonu głosu,
- 7% słowa.



FACYLITACJA - UMIEJĘTNE ZADAWANIE PYTAŃ

Właściwe zadawanie pytań gwarantuje, że pomożesz uczestnikom w najskuteczniejszym uczeniu się. Uczestnicy muszą mieć poczucie, że Twoje pytania mają charakter przyjacielski, a nie „przesłuchujący”.

Pytania zamknięte

Pytania zamknięte wymagają odpowiedzi składającej się z jednego lub dwóch słów. Pytania te służą do uzyskania od uczestnika konkretnych faktów lub odpowiedzi „tak/nie”. Jeśli tego typu pytania będą nadużywane, uczestnicy mogą poczuć się „jak na przesłuchaniu”. Pytania zamknięte często zaczynają się od słów lub wyrażeń: czym, jesteś, czy masz, kto lub gdzie.

Przykłady: Jaka jest odpowiedź na pytanie nr 3? Czy jesteś przygotowany na test? Czy rozumiesz kroki przetwarzania transakcji? Czy uczyłeś się już tego tematu? Kto poszedł z tobą? Gdzie na tym schemacie znajduje się zaplecze?



FACYLITACJA - UMIEJĘTNE ZADAWANIE PYTAŃ

Pytania otwarte

Pytania otwarte zachęcają uczestników do udzielania dłuższych i pełniejszych odpowiedzi. Pytania otwarte często zaczynają się od słów lub wyrażeń: opisz, opowiedz mi o tym, jak, co się stało i dlaczego.

Przykłady: Opisz mi sytuację. Opowiedz mi o problemie. Jak wykonujesz zadanie? Co się stało, gdy zastosowałeś nową procedurę? Dlaczego metoda szkoleniowa była skuteczna?



FACYLITACJA - UMIEJĘTNE SŁUCHANIE

Umiejętności słuchania

To, jak dobrze słuchasz uczestników, będzie miało wpływ na to, jak dobrze zrozumiesz prezentowaną przez nich treść. Skuteczne słuchanie buduje również relację z uczestnikami i pomaga sformułować kolejne pytanie, które należy zadać.

Klucze do skutecznego słuchania:

- odłóż inną pracę i podczas słuchania skoncentruj się na uczestniku,
- słuchaj modulacji, szybkości i zmian głosu, aby wykryć wszelkie problemy emocjonalne, z którymi boryka się uczestnik,
- pozwól uczestnikowi dokończyć mówić, zanim ty zaczniesz mówić,
- często podsumowuj to, co zrozumiałeś, co powiedział mówca (uczestnik).



FACYLITACJA - UDZIELANIE INFORMACJE ZWROTNEJ

Informacja zwrotna informuje o postępach ucznia. Pozytywne wzmocnienie motywuje ucznia. Informacje zwrotne mogą być pozytywne lub korygujące i powinny dostarczać jasnych i konkretnych informacji dotyczących wyników. Bez informacji zwrotnej dorosły uczeń jest pozbawiony ukierunkowania i nie wie, jak dobrze radzi sobie z treścią kursu. Wykorzystanie informacji uzyskanych dzięki informacji zwrotnej pomaga uczestnikowi ocenić postępy i określić obszary wymagające zwiększonej koncentracji lub ćwiczeń.

Informacje zwrotne powinny być:

- Natychmiastowe,
- Rzeczowe,
- Konkretne,
- przekazywane w pozytywny i nieoceniający sposób,
- zaprojektowane, aby dać instrukcje dotyczące poprawiania błędów,
- używane, aby zachęcić uczestnika do kontynuowania prawidłowego wykonania,
- pełne szacunku.

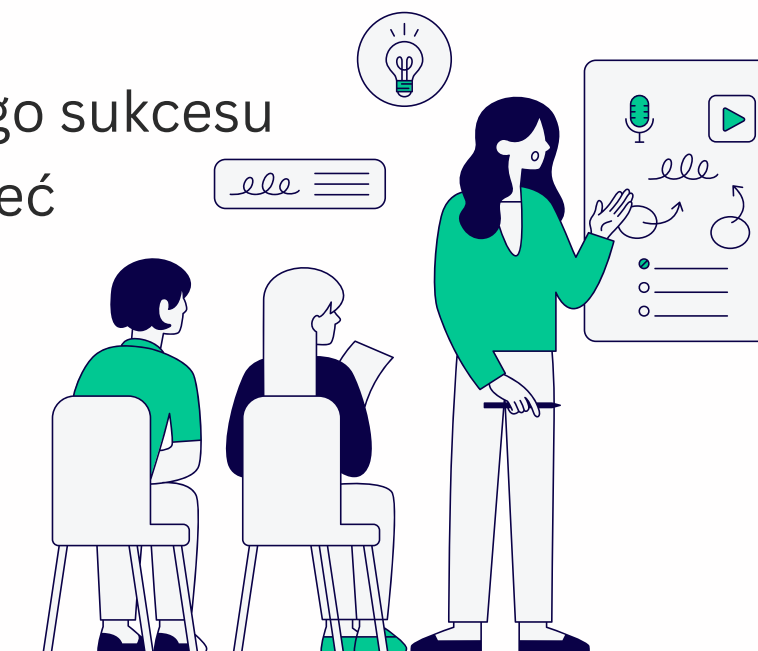


FACYLITACJA - DOPASOWANIE SZKOLENIA DO ODBIORCÓW

Skoncentrowanie się na potrzebach odbiorców podczas facylitacji jest jednym z kluczy do Twojego sukcesu jako facylitatora. Musisz zwracać szczególną uwagę na to, co ludzie robią i mówią w klasie, aby mieć pewność, że spełniasz ich potrzeby.

Dostosowanie szkolenia do odbiorców może obejmować jeden z następujących elementów:

- spędzanie na danej czynności nieco więcej czasu, niż planowano,
- spędzanie mniej czasu na koncepcji, jeśli klasa już ją rozumie,
- poświęcanie więcej czasu na wyjaśnianie trudnej koncepcji, jeśli uczestnicy mają trudności z jej zrozumieniem,
- zapewnienie większej liczby krótkich przerw, jeśli jest to lepsze dla uczestników niż krótsze i dłuższe przerwy,
- dostosowanie się do poziomu energii publiczności. Na przykład, jeśli publiczność ma bardzo wysoki poziom energii, powinieneś wykazać się co najmniej taką samą ilością energii. Jeśli odbiorcy wykazują znużenie lub brak zainteresowania, możesz przejść na metodę śledzenia wymagającą aktywnego zaangażowania.



SKUTECZNE FACYLITACJE

Skuteczni facylitatorzy muszą posiadać określone umiejętności, aby być efektywnymi w trakcie szkoleń czy warsztatów.

Umiejętności te to:

- rozumienie ludzi i ich zachowań.
- zrozumienie zachowań grupowych.
- skuteczna komunikacja z ludźmi.
- prezentowanie wiarygodnego wizerunku przed grupą ludzi.
- efektywne wykorzystywanie czterech podstawowych funkcji skutecznego facylitatora:
 - stymulacji emocjonalnej,
 - opieki,
 - przypisywania znaczenia,
 - funkcji wykonawczych.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach projektu „LEARNING OUTCOMES in Adult Education” udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.

**THANK
YOU!**