

MODULUL INSTRUIREA ADULȚILOR.

PRINCIPII, METODEDE ȘI TEHNICI.

SCOPUL

Familiarizarea participanților cu principiile, metodele și tehnicile utilizate în instruirea adulților.

OBIECTIVE

- participanții să însușească metodologia de instruire a adulților;
- participanții să înțeleagă diferențele dintre instruirea adulților și copiilor;
- participanții să deprindă principiile de instruire a adulților;
- participanții să se familiarizeze cu barierele în instruirea adulților;
- participanții să însușească metodele și tehnicile utilizate în cadrul instruirii a adulților.



DURATA

120 minute

MATERIALE NECESARE

- fișe resursă;
 - foi-flipchart, carioci.
-

PAȘI

1. Discuție (5 min.)

Întrebați grupul ce înțeleg prin instruirea adulților. Faceți o generalizare în baza celor expuse de participanți, apoi prezentați materialul teoretic corespunzător. (Fișa resursă A)

2. Activitate de grup (40 min.)

Participanții formează 4 grupuri (până la 6 persoane de grup). Facilitatorul explică participanților metoda de lucru în grup mic, având la dispoziție 10 min să răspundă la următoarele sarcini:

Gr. 1, 3 - elementele în instruirea copiilor;

Gr. 2, 4 - elementele în instruirea adulților.

Răspunsurile vor fi scrise pe foaie flipchart. În cadrul grupurilor se desemnează o persoană ce va prezenta rezultatele. Odată cu prezentarea rezultatelor activității în echipă, sunt identificate și asemănările și deosebirile dintre răspunsuri. Facilitatorul inițiază discuții în baza deosebirilor și pe final prezintă materialul teoretic corespunzător. (Fișa resursă B și E)

3. Brainstorming (20 min.)

Întrebați grupul despre metodele și tehnicile utilizate în instruirea adulților. Faceți o generalizare în baza celor expuse de participanți, apoi prezentați materialul teoretic corespunzător. (Fișa resursă B, C și E)

4. Brainstorming (15 min.)

Întrebați grupul despre stilurile de învățare la adulți. Apoi, prezentați tabelul stilurilor de învățare al lui D. Kolb. Participanții sunt invitați să identifice propriul stil de învățare (asimilare). În cadrul activității, se discută despre necesitatea recunoașterii stilurilor de învățare și selectarea metodelor potrivite de instruire. (Fișa resursă D)



FOI RESURSĂ

Fișa resursă A

Modelul andragogic

Andragogia este arta și știința de a ajuta adulții să învețe, un cadru conceptual util în organizarea modalităților de instruire a adulților. Cercetătorul M. Knowles (1984) a pus bazele dezvoltării celui mai elocvent model de instruire a adulților – modelul andragogic – fundamentat pe ceea ce pare a fi, o primă impresie, opusul pedagogiei.

Knowles susține că, metodele andragogice (centrate pe educabil) sunt în opoziție cu cele pedagogice (centrate pe profesor) și că adulții deprind modalități specifice de abordare a învățării (asimilarea cunoștințelor și experiențelor). Pentru a înțelege mai bine, propunem următoarea prezentare comparativă.

Variabila \ Educabilul	COPIL	ADULT
Caracteristica de bază	Dependent	Independent, autodirectiv
Experiența anterioară	Neimportantă	Importantă, oferă resurse pentru facilitarea învățării
Montajul psihologic al educabilului	Se bazează pe dezvoltarea fizică, mentală și socială	Se bazează pe necesități
Relevanța cunoștințelor	Aplicabilitate tardivă	Aplicabilitate imediată
Mediul curricular	Competitiv, formal, centrare pe disciplină, orientare spre autoritate	Colaborativ, informal, adaptat necesităților educabilului, centrare pe probleme, sarcini, etc.
Planificarea	Efectuată de profesor	Efectuată în comun cu profesorul
Determinarea necesităților	Efectuată de profesor	Efectuată în comun cu profesorul, autodiagnosticare
Designul lecției	Secționată în funcție de subiect, focalizată pe conținutul materiei de studiu	Secționată în funcție de necesități, focalizată pe probleme, sarcini, etc.
Activitatea de bază	Transmiterea informației	Experimentarea
Evaluarea	Efectuată de profesor	Efectuată în comun cu profesorul și reciproc

Fișa resursă B

Principiile organizării activităților de instruire a adulților

Specificul învățării la adulți influențează în mod decisiv procesul de planificare, organizare și desfășurare a activității de instruire. Pentru asigurarea succesului acestuia este necesar ca instructorul să țină cont de un set de principii ce vor fi integrate în activitățile programului de instruire:

1. Experiența participanților este importantă pentru activitățile de instruire a adulților și, respectiv este inclusă în procesul desfășurării instruirii;
2. Activitățile de instruire sunt centrate pe dezvoltarea abilităților necesare adulților. Este important ca prezentările formatorului să constituie 10-15% din timpul total al instruirii, să fie urmate de exerciții practice și aplicații, ce vor contribui la dezvoltarea abilităților de aplicare în practică a noilor cunoștințe și vor încuraja modificările necesare în performanțele viitoare ale participanților;
3. Participanții simt necesitatea de a fi implicați activ în activitățile de instruire. Participanții au nevoie de activități prin care ar fi încurajați să confrunte experiențele anterioare cu cele noi, oferite de formator și să dețină un control asupra procesului prin care se desfășoară instruirea. Formatorul va încuraja participarea tuturor celor implicați în instruire, ținând cont de specificul fiecărui individ, valorificându-i deplin;
4. Strategiile și tehnicile aplicate sunt semnificative pentru adulți. Pornind de la premiza că participanții învață mai mult și mai bine prin aplicarea corectă a procesului de instruire, devine important ca formatorul să selecteze cu grijă strategiile și tehnicile relevante atât pentru valorificarea cunoștințelor și experienței anterioare a participanților, pentru încurajarea schimbului de idei și opinii cu privire la posibilitățile ulterioare de aplicare în practică a noilor informații, cât și realizarea obiectivelor activității;
5. Deoarece există mai multe stiluri de învățare, strategiile și tehnicile utilizate sunt adaptate la diverse stiluri. Este important de conceput și organizat procesul de instruire astfel încât acesta să fie relevant din punctul de vedere al diversității stilurilor de învățare;
6. Utilizarea materialelor vizuale contribuie la perceperea și, respectiv, la înțelegerea corectă a informației prezentate. Implicarea mai multor canale de percepere a informației contribuie la sporirea gradului de asimilare a acesteia;
7. Informația și cunoștințele noi sunt consolidate prin exersarea lor în activitățile practice. În caz contrar este mult probabil ca această informație, deși importantă și valoroasă, să fie uitată, fără a putea fi utilizată ulterior în activitatea profesională;
8. Activitățile de instruire indică, în mod evident, posibilitatea aplicării noilor cunoștințe și abilități. Nu este suficient însă ca participanții să fie implicați în oarecare activități practice. Este important ca formatorul să le conceapă și să le desfășoare pornind de la relevanța acestora în raport cu noile cunoștințe, oferite prin prezentare sau materiale distributive;
9. Instaurarea unui climat de respect contribuie simțitor la creșterea eficienței instruirii adulților. Pentru a accentua valoarea personalității și experienței fiecărui participant este important ca formatorul să asigure atmosfera de respect reciproc atât între participanți, cât și între trainer și fiecare persoană implicată în activitatea de instruire;

10. Rolul formatorului este cel de a facilita învățarea și nu de a o impune. Specificul învățării la adulți ne oferă o imagine clară asupra rolurilor pe care trebuie să le adopte formatorul în timpul unui eveniment de instruire. Dacă instructorul insistă asupra propriului punct de vedere, nu încurajează exprimarea sau neglijează opiniile participanților, o asemenea abordare nu va contribui la instruirea participanților. Trebuie de menționat că modificarea rolului – de la autoritate deplină, ce impune noile cunoștințe în mod directiv la facilitator – necesită competențe profesionale suplimentare, ce vor fi cultivate și dezvoltate continuu de către formator.

Fișa resursă C

Metode și tehnici utilizate în instruirea adulților

1. Studiu de caz

- a. *Definire* - prezentarea, analiza detaliată și discuția unei situații reale sau fictive, relevantă pentru problemele grupului;
- b. *Utilitate în învățare* - pe baza analizei unei situații reale sau fictive, membrii grupului învață mai multe despre:
 - particularitățile unui anumit tip de situație (dacă se prezintă o situație de conflict, participanții pot vedea și înțelege care sunt particularitățile unei situații de conflict);
 - problema sau dificultate cu care se confruntă;
 - moduri prin care poate fi abordată și rezolvată un anumit tip de situație;
 - modalități de interacțiune în cadrul grupului pentru generarea unor soluții.

2. Brainstorming

- a. *Definire* - generarea a cât mai multor idei legate de un anumit aspect, de către cât mai mulți membri ai grupului.

Principiile fundamentale ale brainstorming-ului sunt:

- **orice persoană este capabilă să producă idei.** În această formă de lucru cu grupul este important să încurajăm toți participanții să formuleze cât mai multe idei, soluții;
 - **cantitatea stimulează calitatea.** Cu cât se generează mai multe idei, de către cât mai mulți participanți, cu atât mai reușită va fi sesiunea de brainstorming;
- b. *Utilitate în învățare* - sunt generate cât mai multe idei, soluții, moduri de a asimila o situație pentru a:
 - înțelege cât mai bine acea situație;
 - avea o bază mare de soluții, idei pentru abordarea situației;
 - implica toți membrii grupului în acest proces.

Brainstorming cu schimb de roluri – se bazează pe principiile brainstormingului.

3. Joc de rol

- a. *Definire* - punerea „în scenă” de către două sau mai multe persoane a unui joc legat de tema trainingului;
- b. *Utilitate în învățare* - oferă ocazia participanților să înțeleagă consecințele acțiunilor lor asupra altor persoane:
 - oferă ocazia participanților de a înțelege cum se simt și cum reacționează oameni diferiți în aceeași situație;
 - asigură un cadru securizat, în care participanții pot să discute despre anumite dificultăți personale, pe care le consideră, în general, ca fiind dificil de abordat;
 - participanții pot înțelege că există mai multe modalități de a aborda și soluționa o situație.

4. Demonstrare

- a. *Definire* - prezentarea și exersarea pas cu pas a unei tehnici, deprinderi prin care se poate face un lucru;
- b. *Utilitate în învățare* - învățarea unei anumite deprinderi sau tehnici de lucru; exersarea pas cu pas a deprinderii/tehnicii de lucru de către participanți.

5. Simulare

- a. *Definire* - execuția unei sarcini corelate muncii în cadrul trainingului;
- b. *Utilitate în învățare* - îi ajută pe participanți să învețe cum se face un lucru în mod „pe viu”, fără a-și face griji în legătură cu eventuale greșeli ce pot apărea în timpul execuției; este un mod eficient de a aplica cunoștințe, de a învăța noi deprinderi și de a analiza dificultăți în cadrul unei situații reale de muncă.

6. Lucrul în grupuri mici

- a. *Definire* - un tip de activitate care permite participanților să facă schimb de experiențe și idei pentru a rezolva o problemă;
- b. *Utilitate în învățare* - participanții au ocazia de a învăța din experiențele celorlalți membri ai grupului:
 - promovează munca în echipă;
 - ajută la formarea unor abilități de soluționare a problemelor;
 - acordă membrilor grupului o responsabilitate mai mare în găsirea unei soluții.

7. Prezentarea teoretică

- a. *Definire* - este o activitatea realizată de un specialist, care prezintă grupului informații teoretice despre un anumit subiect.
Prezentarea teoretică a unui material implică în mod diferit grupul. Astfel, există prezentări teoretice în care grupul este numai o audiență pasivă, care primește informațiile. Există însă și prezentări interactive ale materialului, în care grupul poate interveni cu întrebări și este provocat să răspundă la întrebări;
- b. *Utilitate în învățare* - informează participanții cu privire la aspectele teoretice legate de un anumit subiect; asigură o sinteză, o trecere în revistă a unor materiale teoretice.

8. Lucrul individual

O formă de activitate ce poate fi folosită de facilitator când e necesar să se afle opinia, atitudinea fiecărui participant față de un eveniment, subiect sau problemă. Utilizarea lucrului individual permite:

- sporirea gradului de implicare a fiecărui participant;
- încurajarea participanților în sensul împărtășirii ideilor;
- ascultarea cu respect a unor opinii diferite;
- sporirea încrederii participanților în forțele proprii și conștientizarea valorii ideilor și opiniilor susținute de ei.

Notă: nu se recomandă utilizarea frecventă a acestei forme de lucru, întrucât participanții se pot plictisi. După lucrul individual, facilitatorul trebuie neapărat să pună în aplicare o metodă interactivă de lucru.¹

¹<http://www.scrutube.com/management/Educatia-adultilor203791815.php>

9. Exerciții de încălzire

Exercițiile de încălzire sunt folosite pentru a da participanților posibilitatea să se implice mai ușor în activitate sau să-și recupereze resursele interne după anumite activități mai dificile. Este de asemenea utilizată pentru sporirea atenției, alteleori poate să completeze acțiunile din faza de evocare a activității. În literatura de specialitate, aceste exerciții se mai numesc exerciții de spargere a gheții, ce mai au și scopul sporirii nivelului de autoapreciere, a climatului psihologic pozitiv și a sentimentului de susținere reciprocă.

Notă: nu se recomandă folosirea excesivă a exercițiilor de acest tip. Ele trebuie să corespundă vârstei și specificului participanților. ²

² Feedback (vezi modulul "Feedbackul și cunoașterea de sine")

Fișă resursă D

Stiluri de învățare la adulți

Stilul convergent – conceptualizare abstractă și experimentare activă: subiecții convergenți acumulează cunoștințele prin analiză și apoi aplică noile idei/concepte în practică. Abilitatea de a aplica noi idei este punctul forte al acestora. Convergenții sistematizează informația prin intermediul raționamentelor ipotetico-deductive, pun un accent deosebit pe gândirea rațională și concretă, rămânând relativ „reci”. Decât să „irosească” timpul cu oamenii, ei preferă să mediteze, să inventeze ceva.

Stilul divergent – experiență concretă și observare reflexivă: divergenții acumulează cunoștințe cu ajutorul intuiției. Subiecții ce preferă acest stil de instruire își utilizează la maxim aptitudinile imaginative și abilitatea de a vedea situații complexe din mai multe perspective, ajungând, prin sinergie, la formarea unui gestalt semnificativ (esență sau forma unei entități complete). Divergenții posedă, de asemenea, abilitatea de a integra eficient informația într-un tot întreg. Punctul forte al divergenților îl constituie abilitatea lor imaginativă, fiind considerați opușii convergenților. Acești subiecți sunt emoționali și excelează în artă și literatură.

Stilul asimilator – conceptualizare abstractă și observare reflexivă: abilitatea de a crea modele teoretice și rațional-inductive este punctul forte al asimilatorilor, ce învață prin analiză, planificare și reflectare. Asimilatorii nu pun accentul pe aplicarea practică, ci se focusează pe dezvoltarea teoriilor, deseori ignorând faptele dacă acestea nu corespund cu teoria.

Stilul acomodator – experiență concretă și experimentare activă: spre deosebire de asimilatori, acomodatorii vor ignora teoria, dacă faptele nu coincid cu aceasta. Subiecții stilului dat excelează în situațiile în care trebuie să aplice teoriile știute unor circumstanțe specifice. Punctul forte al acestora este abilitatea de a realiza ceva și de a se implica într-o nouă experiență. Acomodatorii abordează problema într-o manieră intuitivă, mergând pe calea încercărilor și erorilor, obțin cunoștințe mai curând de la alte persoane decât prin intermediul abilităților lor analitice. Din toate aceste patru stiluri, acomodatorii sunt cei care-și asumă riscuri.

Alți discipoli ai lui D. Kolb, cercetătoarele B. McCarthy și S. Leflar, studiind în profunzime teoria originală a acestuia, au elaborat în baza ei descrieri pentru patru tipuri fundamentale, care însă se pot combina uneori între ele. În tabelul ce urmează, propunem prezentarea celor patru tipuri „pure”.

<p style="text-align: center;">Tipul 4 – “Ce-ar fi dacă?”</p> <p>Acești subiecți solicită opțiuni și vor crea ei înșiși câteva în procesul de învățare. Punându-și o astfel de întrebare în orice situație, ei descoperă lucruri noi și le împărtășesc și altora. Aceștia interpretează informația bazându-se pe modalitatea în care o pot utiliza și vor experimenta pentru a o face chiar mai eficientă. Concluziile le trag intuitiv și de aceea uneori nici nu pot explica cum au ajuns la ele. Caută adevărul absolut și aduc argumente elocvente pentru a-l demonstra.</p>	<p style="text-align: center;">Tipul 1 – “De ce?”</p> <p>Cei din această categorie mai întâi stabilesc “de ce” este importantă pentru ei informația respectivă. Pentru a prelucra informația ei își utilizează intuiția și simțurile. Subiecții din această categorie caută să asocieze informația curentă cu experiența personală. Pentru ei este important ca mediu în care învață să fie plăcut, gălăgia îi deranjează. Cel mai eficient învață atunci când văd, aud și își împărtășesc ideile. Cea mai indicată tehnică pentru ei este discuția în grup.</p>
<p style="text-align: center;">Tipul 3 – “Cum?”</p> <p>Subiecții din această categorie preferă să facă ceva concret, sînt educabilii cei mai nerăbdători, care vor ca informația să le fie prezentată succinct, în teze. Ei se focusează pe întrebarea de tip “cum?” deseori întrebînd: “<i>Cum este (se face) asta în practică?</i>”. Se plictisesc atunci cînd nu văd utilitate imediată în ceea ce fac sau cînd trebuie să citească foarte mult. Execută totul foarte rapid, rezolvă problemele repede și ard de nerăbdare să știe care sînt rezultatele.</p>	<p style="text-align: center;">Tipul 2 – “Ce?”</p> <p>Subiecții din această categorie gîndesc predominant prin termenul “ce?”. Aceștia doresc să obțină informația așa cum o prelucreză ei înșiși: logic și ordonat. Înainte de a veni la lecții, ei își recitesc notițele. Dacă nu sînt pregătiți de lecție, se simt foarte stînjiți. Rareori își exprimă (verbal și nonverbal) dacă au înțeles explicația conceptelor. Tăcerea lor pare rezistentă, dar nu e așa: ei, pur și simplu, trebuie să mediteze, să “treacă” cele aflate prin prisma sa.</p>

Fișa resursă E

Bariere în instruirea adulților. Motivarea adulților pentru învățare.

Bariere în instruirea adulților

Spre deosebire de copii și adolescenți, adulții au mai multe responsabilități, fapt ce creează, implicit, mai multe bariere în angajarea într-un proces instructiv.

Motivele evocate cel mai frecvent de adulți:

- **lipsa timpului:** indiferent dacă sunt cursuri serale sau de scurtă durată, oricum, somează adultul să „piardă” ceva timp (să piardă câștigând, de fapt);
- **lipsa banilor:** în prezent există un număr infim de instituții ce acordă servicii gratuite de instruire, de aceea, problema banilor este una din cele mai importante, în special, în țările cu o economie șubredă;
- **responsabilități familiale:** grija pentru copii, relațiile cu soțul/soția, obligațiunile casnice etc. „fură” prea mult din timpul predestinat studiilor;
- **organizarea orarului:** obligațiunile de serviciu, familia necesită mult timp, iar implicarea în procesul de studiu implică și modificări de orar și sacrificii etc.;
- **probleme de motivație:** adultul trebuie să învețe deoarece este forțat să o facă;
- **lipsa încrederii în sine:** stima de sine redusă, un eșec care nu poate fi uitat sau alte lucruri care au marcat adultul, îl va împiedica pe acesta să-și învingă frustrările și temerile.

Motivarea adulților pentru învățare

Un alt aspect de o importanță incomensurabilă a instruirii adulților este motivația, ce diferă mult de cea a copiilor. Și asta, pentru că aceste două categorii de vârstă au surse de motivație variate.

Sursele motivaționale ale adulților:

- **relațiile sociale:** adulții vin la cursuri de perfecționare/reciclare sau la alte activități instructive pentru a-și face noi prieteni sau pentru a fi împreună cu prietenii/colegii/rudele;
- **expectațiile sociale:** adulții se angajează în activități instructive la insistența unei autorități, la recomandările soțului, la sugestiile prietenilor;
- **bunăstarea socială:** pentru a-și dezvolta disponibilitatea de a fi în serviciul comunității, de a fi util societății, adulții fac cursuri fără tangențe cu profesiunea de bază;
- **avansarea profesională:** adulții se angajează în procesul de instruire pentru a obține beneficii materiale, avansare profesională, prestigiu social, pentru a ține piept concurenței;
- **refugiu sau stimulare:** pentru a scăpa de plictiseală, pentru a evita rutina de acasă sau de la serviciu, adulții își găsesc salvarea în învățare;
- **interes cognitiv:** majoritatea adulților învață de dragul învățării, caută informații noi pentru a-și satisface curiozitatea.

Sursa:

<http://www.proeducation.md/art.php3?f=%2Ffiles%2FPerfectionarea%20cadrelor%2Fexodul%20adutilor%20in%20instruire.htm&ad=efcinracdeo00000.stf&display=4&page>