

Цель: Повышать психологическую грамотность педагогов: познакомить с особенностями учения взрослого человека; с особенностями методов обучения взрослых; факторами, определяющие специфику обучения взрослых; критериями эффективности процесса обучения взрослых; учитывать специфику процесса учения взрослого человека в соответствии с логикой его познавательно-психологического развития; выделять и описывать основные разновидности стилей учебной работы взрослых. Научить выделять различные группы взрослых, в зависимости от мотивации обучения. Повышать мотивацию самообразования.

План семинара

1. Приветствие (меня зовут..., от сегодняшнего дня я жду...)
2. Вступление: представление темы семинара, определение «взрослого», «Андрагогика»
3. Дискуссия: «Зачем педагогу знать психологические особенности обучения взрослых» (мяч по кругу)
4. Психологические особенности обучения взрослых (Работа в группах)
5. Трудности обучения, или что удерживает взрослого от обучения?
6. Модель процесса обучения и усвоения новой информации Д. Колба
7. Стили обучения (тест)
8. Работа с таблицей «Типы обучающихся и их предпочтения»
9. Формы обучения взрослых
10. Особенности обучения взрослых и рекомендации относительно работы с ними (метод «медиа - кафе»)
11. Притча «Учиться никогда не поздно»
12. Подведение итогов

СЛАЙД - 2.

Самое общее определение взрослого человека было дано специалистами *UNESCO* в 1976 г.: **«Взрослый — всякий человек, признанный таковым в том обществе, к которому он принадлежит».** В нашем обществе мы называем взрослым человека, достигшего физиологической, психологической и социальной зрелости, обладающего определенным жизненным опытом, сформировавшимся и постоянно растущим уровнем самосознания, который выполняет роли, традиционно закрепленные обществом за взрослыми людьми, и принимает на себя полную ответственность за свою жизнь (в том числе экономическую и моральную) и поведение.

Понятие **образование взрослых** охватывает собой весь комплекс непрерывных процессов обучения - как формального, так и весь спектр его неофициальных форм и видов. С помощью которых взрослые люди развивают свои способности, обогащаются знаниями, совершенствуют профессиональные квалификации или же применяют их в новом направлении.

Отличия **взрослых учащихся** от учащихся-детей постепенно осознавались наукой. В педагогике появился даже особый раздел дидактики, получивший название **андрагогика**. Была предложена и **андрагогическая модель организации обучения**, в рамках которой обучающийся несет ответственность за определение области обучения, выбор методов, планирование сроков, а также за оценку результатов. Он выступает в качестве основной «движущей силы» обучения, в то время как преподаватель играет роль координатора процесса, «архитектора», создающего новые форм, методы и возможности.

СЛАЙД – 3 работа в группах

СЛАЙД-4, 5, 6

В чем же отличие образования взрослых от традиционного академического обучения детей? Только ли в содержании упражнений или наличии у **взрослых людей** собственного практического опыта? Нет, конечно, - отличаются и подходы к организации взаимодействия с обучающимися, и методы коммуникации, и распределение ответственности за результаты, и сама мотивация к обучению.

При организации обучения взрослых советуют учитывать следующие **особенности**:

- **осознанное отношение** к процессу своего обучения, достаточно **высокая мотивация**. Взрослые глубоко осознают причины обучения, сферы возможного приложения полученных знаний. Однако более сложной является ситуация, когда в группу попадают люди, не имеющие актуального желания обучаться
- **потребность в самостоятельности**;
- **потребность в осмысленности обучения** (для решения важной проблемы и достижения конкретной цели), что обеспечивает мотивацию;
- **практическая направленность** в отношении обучения, стремление к применению полученных знаний, умений и навыков; Взрослые желают учиться, но хотят, чтобы обучение было полезным. Им необходимо видеть немедленную пользу от новых знаний или навыков, которые они приобрели;
- **наличие жизненного опыта** — важного источника обучения;
- **психологические особенности**: известно, что память взрослого человека в среднем менее объемна, он быстрее утомляется, ему труднее долгое время концентрировать внимание. С другой стороны, взрослый человек обладает существенным преимуществом, которого, как правило, нет у более молодых людей, — хорошо развитыми навыками мышления. Именно поэтому от тренера требуется гораздо большей четкости и строгости в

определении понятий, структурированности материала, системной представленности отдельных элементов курса.

➤ влияние на процесс обучения профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов. Здесь прежде всего важна специфика того вида деятельности, которой занимается слушатель.

Профессии типа человек — человек (педагоги, врачи, психологи), как правило, развивают в людях большую проницательность, умение понимать особенности других людей, навыки общения, убедительность в коммуникации. Такие специалисты легко включаются в активные формы занятий, они инициативны в групповой работе, могут занять лидерскую позицию в группе¹⁶¹.

Профессии типа человек-техника (механики, инженеры, конструкторы), как правило, развивают в специалистах высокую ориентацию на предметность содержания курса. Для этих людей важно все увидеть своими глазами, попробовать, проверить на практике. Они особенно будут заинтересованы в получении конкретных и непротиворечивых рекомендаций.

Представители профессий типа человек-знак (программисты, теоретики химии и физики, лингвисты) проявляют особую требовательность к строгости определения понятий. Такие слушатели требовательны к логичности и определенности построения курса и отдельных занятий, точности и непротиворечивости определений, особенно нетерпимы по отношению к любым рассогласованиям. Для них особенно важно понимание алгоритма действий. Если с этим нет проблем, то они готовы работать самостоятельно и без помощи преподавателя разрабатывать новые способы решения проблем.

Профессии, относящиеся к типу человек-художественный образ (художники, артисты, дизайнеры), чаще всего развивают в специалистах нестандартность восприятия и мышления, особый подход к принятию решений, способность к многовариантному видению различных проблем. Такие слушатели особенно отличаются при групповом решении сложных проблем, проведении занятий с привлечением метода анализа конкретных ситуаций, мозгового штурма. Они, как правило, особенно заинтересованы в получении новых эмоциональных переживаний и опыта, который бы мог быть интегрирован в их сферу деятельности¹⁶².

Помимо указанных специфических особенностей взрослой аудитории, необходимо учитывать те социально-психологические процессы, которые проявляются в связи с образованием и развитием малых групп, в частности трудовых коллективов, членами которых являются клиенты. К таким социально-психологическим процессам и явлениям относятся эмоциональная сфера (социально-психологический климат в группе), сфера межличностных отношений (формирование деловых и личных взаимоотношений, возникновение конфликтных ситуаций).

Известный американский психолог **Карл Роджерс (Carl Rogers)** сформулировал психологические **особенности взрослых людей**, выступающие **предпосылками успешного обучения**:

- ✓ люди от природы обладают большим потенциалом к обучению;
- ✓ обучение эффективно, когда его предмет актуален для человека;
- ✓ когда личности человека (его «Я») ничто не угрожает;
- ✓ в обучение вовлекается вся личность, что в результате вызывает изменения в самоорганизации и самовосприятии;
- ✓ большая часть обучения достигается действием, при сохранении открытости опыту;

- ✓ самокритика и самооценка способствуют творчеству, повышению независимости и уверенности в себе.

СЛАЙД-7

В то же время, многие взрослые люди действительно испытывают трудности с обучением. Что удерживает взрослого от обучения?

✓ В большинстве случаев это связано с неготовностью к изменениям и с психологическими причинами: беспокойством о своем авторитете, боязнью выглядеть некомпетентными в глазах окружающих, несоответствием собственного образа «солидного человека» традиционно понимаемой роли ученика (нежеланием «вернуться в детство», «сесть за парту»).

✓ Восприятие новой информации, противоречащей прежним взглядам.

✓ Сегодня сложность обучения взрослых усугубляется еще и тем, что все они испытали на себе воздействие старой педагогической парадигмы, со всеми присущими ей недостатками, такими как: догматический тип обучения, лекционная форма проведения занятий, отрыв обучения от жизни, преобладание технократического мышления, ориентация на усвоение готовых знаний и индивидуальные формы работы.

✓ Индивидуальные: семья связанные с домом проблемы

✓ Тревоги по поводу оплаты за обучение

✓ Вопросы по поводу перспективности обучения ценность

✓ Целесообразность качества

✓ Негативное восприятие ценности обучения

✓ Отсутствие мотивации безразличие к учёбе вообще

✓ Отсутствие уверенности в своих способностях

✓ Несовместимость времени и места

В образовании взрослых **задача преподавателя** – организовать учебный процесс так, чтобы слушатели становились **со-авторами** процесса собственного обучения.

Специалисты описали целый ряд принципиальных отличий в обучении:

1. Научение в отличие от изучения. Традиционная система обучения сосредоточено на передаче ученику набора знаний, тогда как бизнес-образование ориентировано на раскрытие перед слушателем дополнительных практических возможностей в результате освоения новых умений и навыков.

2. Анализ общего «свода знаний» в отличие от изучения особенностей конкретных ситуаций и задач. Традиционная система обучения дает учащемуся средства для упорядочивания уже существующих фактов, освоения ранее созданных методов, она скорее обращена в прошлое. А бизнес-образование ориентировано на решение актуальных практических проблем, достижение конкретных результатов «здесь и сейчас», освоение новых методов, то есть ориентировано в основном на будущее.

3. Главенствующая роль содержания обучения («чему учить?») в отличие от ведущей роли процесса обучения («как учить?»). В традиционном обучении основную роль играет лекционная форма подачи материала, при которой ученик пассивно воспринимает информацию, в бизнес-образовании применяются активные методы обучения, человек принимает участие в получении новых знаний, формировании новых умений и навыков (реализуется принцип «То, как мы учим и есть то, чему мы учим»).

4. Поиск правильного ответа в отличие от поиска приемлемого результата. В реальной жизни нет раздела «Ответы», как в школьном задачнике, и «правильным» зачастую оказывается ответ, позволивший решить проблему. Если для традиционной системы обучения типична плоскость «правильно — неправильно» то здесь возникает еще одна: «верно — неверно», которая позволяет найти больше вариантов решения задачи и провести экспертизу принятого решения. В практике нередки случаи, когда правильно (в соответствии с правилами или алгоритмами) принятое решение оказывается абсолютно неверным (с точки зрения требований реальной ситуации).

5. Различающиеся роли преподавателей: «эксперт» в отличие от «организатора, фасилитатора и консультанта». В рамках традиционного обучения учитель выступает носителем знаний, его задача — передать ученику накопленную человечеством мудрость. В бизнес-образовании преподаватель является скорее помощником, его задача — организовать учебный процесс так, чтобы слушатели становились не только участниками, но и со-авторами процесса собственного обучения.

6. Контроль в отличие от самоконтроля. В традиционном обучении функции «контролера» выполняет преподаватель, в то время как в бизнес-образовании именно обучающийся является тем субъектом, который контролирует степень достижения поставленных целей.

7. Различие в постановке целей обучения: общие в отличие от конкретных. Для традиционной системы обучения характерны «размытые», отдаленные цели — освоение, формирование, изучение, обучение «впрок». А для бизнес-образования характерны предварительная оценка потребностей в обучении, и ориентация на формирование конкретных умений и навыков, необходимых для выполнения четко поставленных задач. Именно в этом - залог его эффективности.

СЛАЙД-8

В свете проблем обучения взрослых людей, особую популярность приобрела циклическая четырехступенчатая эмпирическая модель процесса обучения и усвоения человеком новой информации, предложенная Дэвидом А. Колбом и его коллегами.

Исследователи обнаружили, что люди обучаются одним из четырех способов: 1) через опыт; 2) через наблюдение и рефлексию; 3) с помощью абстрактной концептуализации; 4) путем активного экспериментирования - отдавая одному из них предпочтение перед остальными. Согласно представлениям авторов, обучение состоит из повторяющихся этапов «выполнения» и «мышления». Это значит, что невозможно эффективно научиться чему-либо, просто читая об этом предмете, изучая теорию или слушая лекции. Однако не может быть эффективным и обучение, в ходе которого новые действия выполняются бездумно, без анализа и подведения итогов.

Стадии модели (или цикла) Колба могут быть представлены следующим образом (см. рис. 2):

1. Получение непосредственного опыта
2. Наблюдение, в ходе которого обучающийся обдумывает то, что он только что узнал;
3. Осмысление новых знаний, их теоретическое обобщение;
4. Экспериментальная проверка новых знаний и самостоятельное применение их на практике.

Отправным моментом естественного обучения является приобретение **конкретного опыта**, который дает материал для **рефлексивного наблюдения**. Обобщив новые данные

и интегрировав их в систему имеющихся знаний, человек приходит к **абстрактным представлениям и понятиям** (отстраненным от непосредственного опыта). Эти новые знания представляют собой гипотезы, которые проверяются в ходе **активного экспериментирования** в разнообразных ситуациях — воображаемых, моделируемых и реальных. Процесс обучения может начаться с любой стадии. Он протекает циклически — до тех пор, пока не сформируется требуемый навык; как только один навык освоен, мозг готов к обучению следующему.

Заложенные в модели обучения Д. Колба идеи о связи осмысления опыта, анализа насущных проблем, усвоения теории, и ее проверки практикой, получили широкое практическое применение.



Рис. 2. Цикл обучения Д. Колба

СЛАЙД-9 тест

Развивая идеи Д. Колба, английские психологи П. Хоней и А. Мамфорд описали различные стили обучения, а также разработали тест для выявления предпочитаемого стиля обучения. Как правило, в общем цикле эмпирического обучения люди начинают обучение с предпочитаемого ими стиля.

Тест Хони и Мамфорда. Определение стиля обучения

Инструкция

Вопросник построен так, чтобы выявить предпочитаемый Вами стиль (стили) обучения. За годы работы Вы, вероятно, выработали привычки обучения, которые помогают Вам в некоторых случаях извлекать большую пользу. Вопросник поможет Вам определить Ваши предпочтения в обучении таким образом, чтобы Вы могли выбрать методы обучения, которые в большей степени подходят Вашему стилю.

Ограничения по времени заполнения этого вопросника нет. Точность результатов зависит от того, насколько Вы откровенны. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Если Вы более согласны, чем не согласны с каким-то утверждением, то обведите номер кружком. Если Вы более не согласны, чем согласны, зачеркните номер крестиком. Обязательно отметьте каждый пункт кружком или крестиком.

СЛАЙД- 10

Исследователи выделили следующие четыре стиля обучения:

«активисты», «мыслители», «теоретики» и «прагматики» Каждому из них присущи свои сильные и слабые стороны, свои особенности поведения, требования к процессу обучения и к другим его участникам. Люди, предпочитающие тот или иной стиль в «чистом» виде встречаются достаточно редко, как правило, у каждого обучающегося более или менее представлены элементы всех стилей. Но все-таки именно *доминирующие тенденции* определяют и особенности процесса обучения, и реакцию человека на определенные методы и на усилия преподавателя.

При планировании обучения необходимо учитывать, что в группе обязательно будут люди, тяготеющие к различным стилям обучения. Поэтому педагог должен стремиться строить занятия таким образом, чтобы заинтересовать участников в прохождении всех четырех стадий, составляющих в совокупности цикл обучения *от практики до практики*. Также нужно включать в программу задания и методы работы, привлекательные для всех участников, помогать людям использовать сильные стороны предпочитаемого ими стиля обучения и компенсировать слабые стороны.



Рис. 3. Типы обучающихся в соответствии с циклом Д. Колба

Тест Хони и Мамфорда. Определение стиля обучения **Интерпретация**

Стиль: Деятель

Его лозунг: «Все в жизни нужно попробовать!»

- имеют широкие взгляды и рады всему новому;
- наслаждаются непосредственностью впечатлений;
- предпочитают сначала делать, а потом думать;
- активны, общительны, непредсказуемы, не переносят скуку;
- столкнувшись с проблемой, немедленно бросают все силы на ее решение;
- любят «тушить пожары»;
- не любят деятельность, требующую длительного напряжения.

Стиль: Мыслитель

Его лозунг: «Мне нужно немного времени, чтобы подумать об этом!»

- осторожны, вдумчивы и осмотрительны;
- предпочитают наблюдать, а не действовать (на собраниях садятся на задние ряды);
- прежде чем принять какое-либо решение, предпочитают рассмотреть все возможные аспекты проблемы и собрать как можно больше информации;
- немногословны в дискуссиях, предпочитают сначала увидеть, как развивается ситуация, высказывают свою точку зрения только при необходимости.

Стиль: Теоретик

Его лозунг: «Каким образом это согласуется с полученными нами результатами?»

- склонны выстраивать логическую последовательность событий, приспособливают и интегрируют свои наблюдения в сложные, но логически последовательные теории;
- любят проводить анализ и синтез проблем;
- склонны предлагать теории и модели, объясняющие действительность;

- любят шаблоны, системы и правила;
- обособлены, независимы, увлечены поисками рациональной объективности;
- чувствуют себя некомфортно во всем, что не соответствует их теоретической структуре.

Стиль: Прагматик

Его лозунг: «Что это означает с практической точки зрения?»

- стремятся проверить новые идеи на практике;
- быстро и уверенно работают над идеями, которые их привлекли;
- любят экспериментировать;
- хотят заниматься делом, а не просто разговаривать, не терпят бесконечных дискуссий и долгих размышлений;
- рассматривают проблемы и возможности как брошенный им вызов;
- верят в существование лучшего способа действий.

СЛАЙД- 11 работа с таблицей

Табл. 1. Типы обучающихся и их предпочтение

Типы обучающегося	Ориентация на стадию цикла обучения	Особенности поведения	Требования к процессу обучения	Требования к другим участникам обучения	Можно распознать по следующим вопросам
«Активисты»	Личный опыт	<ul style="list-style-type: none"> ➢ предпочитают познавать новое в процессе работы методом проб и ошибок ➢ самостоятельны и активны ➢ немедленно погружаются в новую деятельность ➢ общительны, любят решать проблемы в группе полны энтузиазма, не консервативны и не склонны к скептицизму ➢ получают удовольствие от решения задач, требующих максимального напряжения ➢ часто не хватает терпения заниматься работой, связанной с реализацией и закреплением знаний и навыков 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Свобода выбора приоритетов и идей ➢ Широкий диапазон задач и возможностей ➢ Возможность руководить или организовывать деятельность других людей ➢ Отсутствие «скучных» и многочасовых лекций 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Свобода дискуссий ➢ Приятная атмосфера ➢ Признание лидерства ➢ Генерация идей 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Научусь ли я чему-нибудь новому? ➢ Узнаю ли что-нибудь новое? ➢ Не придется ли мне долго сидеть и слушать преподавателя? ➢ Будут ли представлены в учебном процессе разнообразные виды деятельности? ➢ Можно ли будет держаться непринужденно, позволять себе делать ошибки и веселиться? ➢ Столкнусь ли со сложными задачами, требующими значительных усилий? ➢ Смогу ли пообщаться с единомышленниками?

«Мыслители»	Осмысления и размышления	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Сначала размышляют, затем действуют ➤ Предпочитают находить собственное решение ➤ Любят отстраниться от ситуации, обдумать свой опыт ➤ Уделяют большое внимание сбору и анализу информации ➤ Действуют в широком контексте, включающем прошлое и настоящее ➤ Страются быть незаметными и создают вокруг себя атмосферу спокойствия и терпимости ➤ Девиз: «Семь раз отмерь, один отрежь» 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отведение достаточного времени для размышления ➤ Возможность работать в собственном темпе, без жестких сроков ➤ Выполнение трудоемких исследований ➤ Сбор и анализ информации ➤ Самостоятельная и длительная подготовка 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отсутствие давления и спешки ➤ толерантность к различным мнениям и взглядам ➤ обеспечение автономии ➤ признание «экспертной» позиции 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ будет ли мне дано достаточно времени на усвоение и подготовку? ➤ Представится ли возможность для сбора разнообразной информации? ➤ Есть ли возможность познакомиться с различными мнениями и взглядами на проблемы? ➤ Не будет ли оказываться на меня давление? ➤ Смогу ли я выполнять задания тщательно и в комфортном для меня ритме?
«Теоретики»	Формирование правил и теорий	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Решают проблемы шаг за шагом ➤ Объединяют разрозненные факты в стройную теорию ➤ Любят анализировать ➤ Ценят рациональность и логику ➤ Склонны к системному мышлению ➤ Стремятся к совершенству ➤ Решают проблемы на основе формальной логики, последовательно и планомерно по схеме «от простого к сложному» ➤ Стараются совместить новые теории с тем, что им уже известно ➤ Не доверяют интуиции 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ясность целей и задач ➤ структурированность программы ➤ логичность и последовательность изложения материала ➤ интеллектуальное напряжение ➤ достаточное количество времени для размышлений ➤ хорошие инструкции 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отсутствие давления ➤ Высокий интеллектуальный уровень ➤ Приоритет объективности и логики 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Будет ли предоставлена возможность задавать вопросы? ➤ Соответствует ли программа обучения цели и структуре занятий? ➤ Каковы требования программы к интеллектуальному уровню учащихся? ➤ Узнаю ли я новые эффективные методы и концепции? ➤ Будут ли созданы условия для моего интеллектуального совершенствования?
«Прагматики»	Практическое применение	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Стремятся найти практические решения, быстро все перепробовать и перейти к действиям ➤ Любят испытывать новые теории на практике ➤ Предпочитают принимать конкретные шаги для решения реальных задач ➤ Любят добиваться успеха ➤ Действуют быстро и уверенно ➤ Постоянно ищут новые идеи и реализуют их при первой возможности ➤ Стремятся быстро воплощать в жизнь полученные знания и навыки ➤ Рассматривают новые проблемы и трудности как вызов ➤ Их девиз: «Хорошо то, что действует» 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Возможность практического применения ➤ Практическая польза ➤ Программа обучения предусматривает проведение экспериментов, практических заданий и консультаций с квалифицированными практикующими специалистами ➤ Четкие указания ➤ Очевидный эффект от обучения 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Отсутствие долгих теоретических дискуссий и лекций ➤ Быстрое принятие решений ➤ Генерация идей 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Предусматривается ли практика и эксперименты? ➤ Имеют ли преподаватели практический опыт в конкретной сфере или они «теоретики»? ➤ Узнаю ли я новые эффективные приемы и методы? ➤ Будут ли рассматриваться реальные проблемы? ➤ Смогу ли я использовать предложенный план для решения некоторых своих текущих проблем? ➤ Предусмотрены ли встречи с опытными специалистами-практиками?

СЛАЙД- 12 Работа в группах

СЛАЙД- 13 Какие же формы обучения лучше использовать в работе со взрослыми?

В последнее время все большей популярностью пользуются доказавшие свою эффективность активные методы **обучения взрослых**: презентации, семинары, деловые и ролевые игры, бизнес- тренинги, кейсы, дискуссии в малых группах, моделирование и выполнение проектов, обучение действием и т. д.

Тренинг

Наиболее популярной формой активного обучения является тренинг. В нем используются интерактивные технологии и методы, реализующие принципы обучения взрослых, учитывающие требования андрогогической модели обучения. Тренинг ориентирован на приобретение практических умений и навыков, предполагает активную позицию обучаемых, строится с учетом их предшествующего опыта. Эта форма обучения позволяет учитывать право взрослых людей на самостоятельный выбор и принятие решений, право принимать или не принимать новые методы работы, их потребность в обосновании необходимости изучения новой информации и в интеграции новых знаний с имеющимся жизненным опытом, требование практической направленности обучения.

Лекция

Является формой подачи слушателям необходимого теоретического материала, системы понятий и принципов. Задача лекции - донести информацию, сформировать однородное пространство знания, побудить слушателей к критическому мышлению. Это наименее интерактивный способ обучения взрослых. Кроме того, взрослый человек не способен слушать вас внимательно более 10-15 минут. Это и есть время вашей лекции, не больше. Именно поэтому, мы называем лекции для взрослых мини -лекциями.

Лекция может быть большим, чем простой презентацией информации. Она может использоваться в начале обучающей программы, чтобы помочь организовать в группе рабочий климат, снизить начальную тревожность участников, в конце сессии, чтобы актуализировать знание участников.

Правило хорошей лекции: один промежуток времени – одна идея. Поскольку взрослым людям свойственно иметь ограниченную кратковременную память, главная опора в обучении взрослых всегда на мышлении. Однако для сохранения материала в памяти, его необходимо повторять. Спустя 30 дней после однократного пояснения идеи в лекции у учащегося остается всего 10% информации, в то время как 6 раз повторенная идея уже дает результат в 30%.

Визуализация

Может иметь две формы проективную и непроективную

Проективная: фильмы, слайды, видеоролики, компьютерные анимации

Непроективная: предметы, картины, постеры, флип -чарт, доска и мел, карты и проч.

В подготовке проективных материалов, например, слайдов, более эффективные результаты будут достигнуты, если:

1. Визуальное изображение настолько простое, насколько возможно. В идеале - не более 6 строк на одном слайде, в одной строке – не больше 6 слов
2. Только 3-4 идеи на одном слайде
3. Используйте не более одного шрифта и не более одного типа выделения

4. Там где слова можно заменить картинкой или дополнить – используйте
- 5 Используйте активные слова и короткие фразы
6. Номеруйте или обозначайте мысли, это придает им системность и четкость
7. Готовьте не более 10 слайдов.
8. Не используйте слишком темного или слишком яркого фона, который отвлекает участников от содержания слайда.

Поощряется использование фильмов, но фильмы не должны превышать 30 минут и тщательно подобраны. Желательно изначально поставить перед участниками цели просмотра и обратить их внимание на возможные важные сегменты фильма. Просмотр фильма целесообразно сопроводить рабочей тетрадью с планом его анализа.

Вопросы и ответы

Прекрасный способ поддержать внимание участников учебного процесса, стимулирует их вовлеченность, внимание, творческое мышление, снимает ощущение диктата преподавателя, очень хороший метод работы со взрослой аудиторией, поскольку позволяет также актуализировать имеющиеся знания аудитории, совершить их обмен, дополнение, ре-актуализацию под новые цели.

Вопросы и ответы можно использовать на каждой из стадий процесса обучения.

На стадии **презентации материала**:

1. Что приходит Вам в голову когда вы слышите...?
2. Могли бы Вы рассказать больше об этом..?
3. Чтобы вы предложили?
4. Могли бы вы рассказать более подробно...?
5. Могли бы вы это сказать другими словами...?
6. Что вас более всего удивило во всем этом, вызвало сомнения..?
7. Напоминает ли Вам это что-нибудь известное?
8. Кто имел бы похожую реакции на это...?
9. Кто среагировал бы на эту информации по-другому?
10. Что еще?

На стадии **работы над материалом**:

1. Что это означает для вас?
2. В каком случае это становится важным?
3. Насколько это хорошо\плохо?
4. Что вы чувствуете по поводу услышанного, происходящего?
5. Сколько людей еще думают и чувствуют также?
6. Помогает ли это что-то объяснить?
7. Насколько вам нравится \ не нравится по сравнению с тем, что вы слышали раньше?
8. Что Вы узнали нового, полезного о себе, других?

На **стадии практики**:

1. Как бы вы применили это на практике?
2. Где бы это было полезным для Вас?
3. Как Вы сможете это применить и повторить вернувшись домой?
4. Что может стать проблемой в применении полученной практики и знания?

5. Как мы могли бы их преодолеть?

Симуляция

Симуляции - это максимально приближенные к реальной жизни участников обучения. Позволяют в безопасной форме участникам изучить все стадии, особенности, трудности какого-либо процесса, заметить и обсудить его особенности. Как правило, симуляции достаточно дорогой и затратный по времени метод. Но в любом случае он гораздо дешевле, чем порою очень горькие уроки реальной жизни. Симуляцию разрабатывает тренер с учетом реальных особенностей деятельности его учащихся, иногда привлекая экспертов.

Структура симуляции:

1. Роли участников, расписанные как можно более подробно согласно ситуации.
2. Сюжет - подробно описанная проблемная ситуация со всеми возможные контексты
3. Проблемная ситуация которая запускает действия участников.
4. Все возможные атрибуты необходимые участникам (например, документы, игровые или реальные деньги, и прочее)

Метод кейза

Представляет собой, как правило, полное, подробное и завершенное описание какой-либо реальной ситуации, которая предлагается участникам для обсуждения и анализа. В отличие от симуляции и ролевой игры, участники не принимают на себя роли участников, в отличие от проблемной ситуации – не решают ситуации, поскольку, как правило она решена. Их задача проанализировать решение и результат ситуации – была ли она успешной, можно ли предложить более удачные ситуации, какие ошибки или преимущества отличают решение этой ситуации.

Ролевая игра

Хороший метод отработки полученных знаний. Ролевая игра отличается от симуляции тем, что ситуации игры может быть как можно более далека от реальной жизни. От метода кейзов, ее отличает вовлеченность участников в процесс игры в качестве героев ситуации.

Основываясь на описанных выше особенностях обучения взрослых, можно сформулировать основные рекомендации, соблюдение которых обеспечивает успех тренинга (см. табл. 2).

Табл.2. Особенности обучения взрослых и рекомендации по проведению тренинга.

Особенности	Рекомендации
Стремление к самостоятельности и самореализации	предоставлять возможность проявлять инициативу
	создавать возможности для личного включения в обучение
Концентрация на профессиональных целях, проблемах и задачах.	прояснять намерения и цели учащегося
	изучать темы в логике решения проблем
	идти в обучение от профессиональных проблем и опыта студента
	предлагать актуальные и обоснованные темы обучения
Интерес к практическому применению новых знаний	стремиться активизировать обучение, сделать его исследовательским
	связывать результаты обучения с профессиональной деятельностью, переносить приобретённые знания и навыки в рабочие условия
	использовать метод проб и ошибок, аналогии

Наличие профессионального и личного опыта	идти «от частного к общему» или «от общего к частному», в зависимости от целей и задач группы
	поощрять вопросы о общих принципах, устанавливать общее в конкретных положениях
	связывать новый материал с имеющимися знаниями и опытом
Наличие конкурирующих интересов	учитывать наличие ограничений в учёбе (социальных, временных, финансовых)
	создавать мотивацию для дальнейшего обучения
Наличие стереотипов и предпочтений относительно методов обучения	широко использовать активные методы: деловые игры, моделирование, анализ практических ситуаций
	поощрять и подкреплять достижения студентов на основе обратной связи
	до начала обучения проводить оценку потребности в обучении
	при закреплении материала полагаться на понимание, а не память
	учитывать различие в стилях обучения
Краткосрочность обучения	ориентироваться на краткие периоды учебной активности
	создавать компактные и эффективные циклы обучения
Сопrotивление процессу обучения	высокие требования к личности преподавателя
	вовлечение в обучение, создание соответствующей мотивации
Умение работать с информацией; высокий самоконтроль	учитывать ожидания и потребности, возможности и ограничения
	развивать у слушателей навыки обучения и самообучения
	учитывать профессиональные и личностные особенности
Высокая критичность, закрытость (защита «Я»), страх неудачи; сложности в установлении и поддержании межличностных отношений	создавать комфортную, безопасную атмосферу
	соблюдать правила подачи обратной связи
	развивать коммуникативные навыки

СЛАЙД- 14

Факторы влияющие на процесс обучения

Простота – чем проще вы излагаете материал, тем легче людям не испытывать дискомфорт как тем, кто знают мало.

Безопасность – обучение взрослых, это всегда определенное изменение их самооценки, мы должны сделать пространство обучения максимально безопасным.

Разносторонность – жизненных контекстов, в которых взрослые будут использовать полученное знание бесконечно много, постарайтесь обсудить максимум из таких контекстов.

Гибкость – будьте готовы менять формат работы, ваша задача не потерять интерес аудитории, сохраняя естественность процесса обучения

Оценка потребностей

Как, будучи преподавателями для взрослых, мы можем быть уверены, что то, чему мы учим, полезно взрослому ученику? Одним из лучших способов является эффективный процесс оценки потребностей. Оценка потребностей-это просто процесс определения того, что хочет студент или ,чему он хочет научиться. Хотя группа учащихся может зарегистрироваться и пойти на одну и ту же программу, они все придут с разным жизненным опытом и разными ожиданиями. Оценка потребностей позволит вам определить, чему группа хочет научиться и, что они уже знают.

ПРИТЧА «Учиться никогда не поздно»

Когда к старому учителю музыки пришёл новый ученик, все дети рассмеялись.

— Вы не туда попали, дедушка! — крикнул кто-то.

— Тихо, дети. Познакомьтесь, это дедушка Бао. Когда-то у меня учились его дети. Они давно выросли и стали известными людьми. Теперь Бао не надо работать, и он хочет осуществить свою мечту — научиться играть на флейте, — объяснил учитель.

— Разве старики могут учиться? — удивились дети.

— В учении неважно — молод или стар; постигнешь — и станешь мастером, — ответил учитель.

Первое время дети посмеивались над Бао, но вскоре старик научился играть на флейте так, что учитель стал давать ему отдельные уроки.

Прошло два года. Флейтиста Бао, как его теперь стали называть, приглашали во многие дома с концертами, хотя он ещё считался учеником.

— В этом году вместо заключительного экзамена лучшие ученики будут выступать на конкурсе флейтистов в столице, — объявил однажды учитель.

— А дедушка Бао тоже поедет? — поинтересовались ребята.

— Конечно, он же наш лучший ученик. Это будет его экзамен на звание музыканта.

Почётными гостями конкурса были король с королевой. Они приготовили приз для лучшего музыканта — золотую флейту.

Когда подошла очередь Бао, его не хотели пускать на сцену.

— Вы не туда попали, дедушка, это конкурс учеников! — сказали ему.

— А я ученик! — гордо ответил дедушка Бао. Своей игрой он заморозил весь зал. Даже король и королева встали, аплодируя ему.

Когда дедушке Бао вручили золотую флейту, его учитель произнёс:

— В учении неважно — молод или стар; постигнешь — и станешь мастером.

Пример ролевой игры:

Упражнение «Чудесный фрукт» (50 мин)

Разделите участников на группы по три человека и объясните, что им предстоит принимать участие в ролевой игре. Каждому игроку даются инструкции, где описаны его роль и задача, и которые нельзя показывать другим игрокам. Участникам необходимо в тройках провести переговоры так, чтобы интересы каждого были учтены. (5 мин).

Инструкции для игроков.

Вы – владелец прилавка на рынке в центре города. Вам нужно продать 17 чудесных фруктов по цене 1 доллар штука. Плоды очень спелые и завтра могут быть вне кондиции. Вы сами за все 17 фруктов заплатили 8 долларов. Вы очень обеспокоены, поскольку рынок скоро закроется.

Вы заведуете детской больницей в городе. Вам обязательно нужны чудесные фрукты, поскольку их мякоть содержит компоненты, которые помогут спасти от смерти детей, находящихся под Вашей опекой. Перед самым закрытием рынка, Вы находите прилавок, где продаются 17 чудесных фруктов по цене 1 доллар за штуку. Вам нужны все 17 фруктов, но у Вас всего 12 долларов. В идеале, поскольку у больницы мало денег, вы хотели бы заплатить как можно меньше.

Вы – глава парфюмерной компании в городе. Вам срочно нужно купить Чудесные фрукты, потому что через два дня в город приезжает группа богатых туристов. В кожуре чудесного фрукта содержится ингредиент, необходимый для изготовления очень дорогих духов, которые Вы надеетесь продать туристам. Если Вы этого не сделаете, Ваша компания обанкротится, и 10 Ваших работников станут безработными. Перед самым закрытием рынка Вы нашли прилавок, где продаются 17 чудесных фруктов по цене 1 доллар штука. Вам нужны все 17, но у Вас только 15 долларов. В идеале, поскольку у компании мало денег, Вы бы хотели заплатить как можно меньше.

Шаг 2.

Переговоры в тройках (10 мин)

Шаг 3. Определение результатов переговоров.

Попросите представителей групп рассказать о процессе и результатах переговоров. Фиксируйте по ходу на заранее вывешенной таблице результаты переговоров для каждого игрока.

Продавец

Заведующий больницей

Глава парфюмерной компании

Группа 1

Группа 2

Группа 3

Группа 4

Группа 5

Группа 6

Группа 7

Критерии оценки результатов:

Продавец:

-1 – если не продал фрукты или выручил меньше 8 \$

0 – если продавец продал все фрукты за 8\$

+1 – если продавец продал все фрукты и выручил больше 8\$

Заведующий детской больницей, Глава парфюмерной компании:

-1 – если не приобрел все 17 фруктов

0 – купил все 17, но денег не осталось

+1 – купил необходимые 17 фруктов и еще остались деньги.

Методы активного обучения взрослых

Таблица эффективности применения тех или иных методов на разных стадиях процесса обучения взрослых

Виды форм и методов обучения взрослых

Стадия презентации

материала

Стадия проработки материала

Применение

Лекция

Визуализация

Вопросы и ответы

Дискуссия

Демонстрация на реальном примере

Симуляция

Метод кейзов

Проблемная ситуация

Ролевая игра

Инструментализация (опросы)

Мозговой штурм

Техника номинальной группы

Переговоры

Внутригрупповая конфликтная интервенция



Главным образом применяется



Применяется от случая к случаю



Очень редко и не очень эффективно



**Кто умеет – делает,
кто не умеет – учит других,
а кто не умеет и этого – учит
учителей**

*Джонсон Лоренц Питер (1919 - 1990)
канадский педагог и писатель*

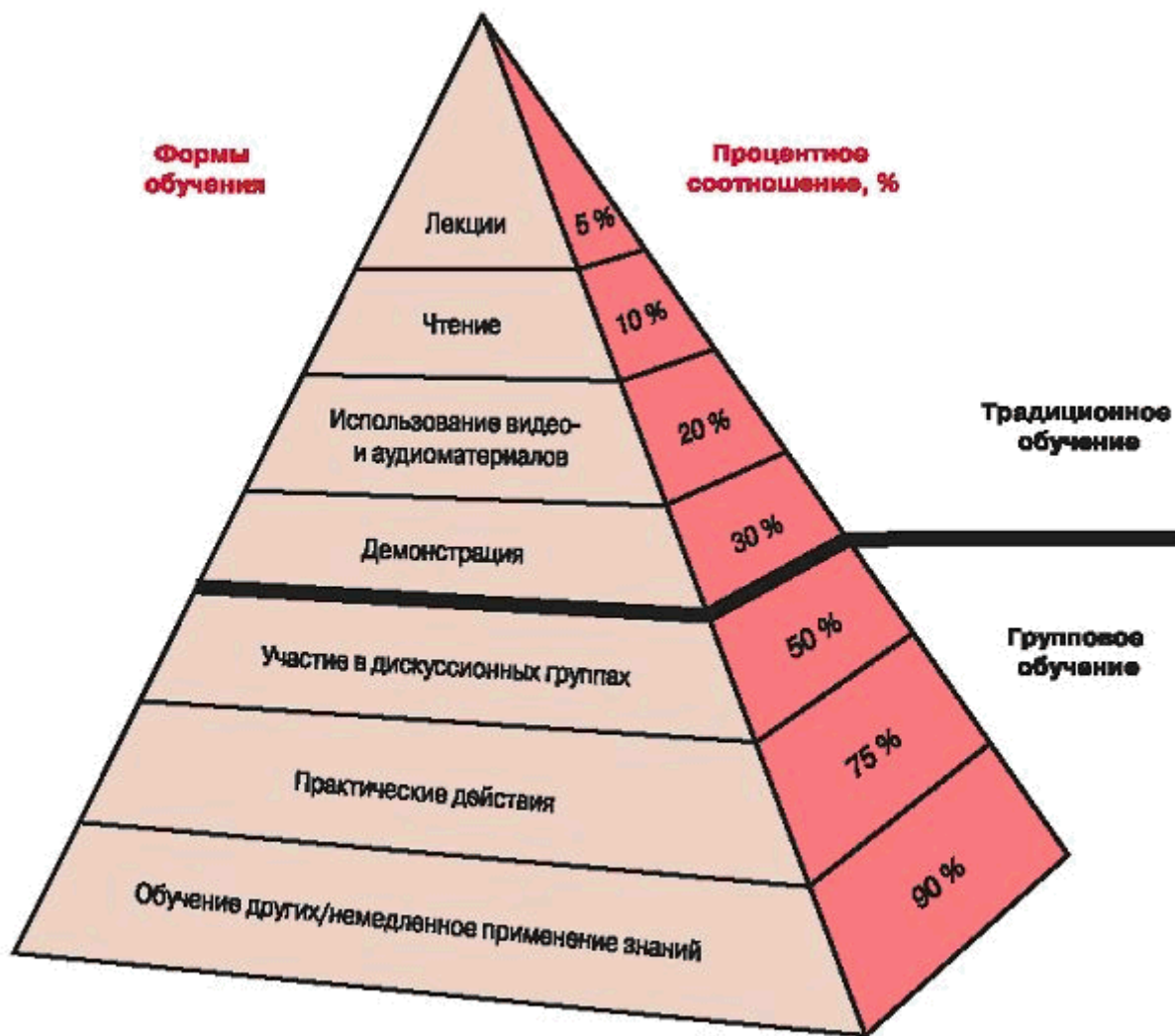


Рис. 1. Пирамида обучения

Эти результаты представлены на схеме «Пирамида обучения» (Learning Pyramid, см. рис. 1.) Они подтверждают древнюю мудрость, сформулированную в китайской пословице:

*"Скажи мне, и я забуду.
Покажи мне, и я запомню.
Позволь мне сделать, и это станет моим навсегда".*

Рекомендации по взаимодействию со взрослым учащимся

- Спросите учащихся о том, что они уже знают.
- Обращайтесь с учениками, как с личностями.
- Будьте им помощником.
- Приспособьте скорость обучения к скорости усвоения учащихся.
- Не пытайтесь конкурировать с учениками.

Стадии процесса усвоения знания взрослыми:

Осознание – мы должны стимулировать сознательную потребность к обучению, взрослые люди усваивают исключительное востребованное знание, если цели обучения и его предполагаемые результаты не осознаны, взрослые не усвоят материал.

Интерес – индикатором качества и содержания процесса обучения является интерес учащихся, если взрослым скучно, остановитесь, проанализируйте свой стиль преподавания, адекватность подобранного материала.

Оценка – в обучении взрослых, учащиеся получают возможность оценить вас раньше, чем вы их. Это их неотъемлемое право, критически относиться к излагаемому материалу и способам его изложения

Испытание – знание полезно тогда, когда оно действует. Покажите ученикам, как оно действует, пусть они потренируются применять полученное от вас знание.

Усвоение или отвержение – после испытания знание либо принимается как полезное, либо отвергается как ненужное. Взрослый учащийся имеет право выбирать усвоить или отвергнуть поданный материал, однако, у него должна быть отработана аргументация, почему материал был отвержен, или же почему был принят. Помогите взрослому сформировать такую аргументацию

ОЦЕНКА

Оценка - это не конец, а начало.

Зачем оценивать?

- Для совершенствования вашего учительского мастерства
- Для определения, работают ли новые методы
- Подходящим образом модифицировать новые методы
- Для гарантии того, что учебные цели были достигнуты
- Для улучшения планирования учебной деятельности
- Для подтверждения ценности учебной программы
- Для обоснования расширения или прекращения программ

При оценке эффективности обучения взрослых, мы задаем четыре основных вопроса:

1. Понравилось ли им то что они изучили, узнали приобрели (реакция, настроение)?
2. Действительно ли они поняли и разобрались в материале (обучение)?
3. Как, где и вообще – используют ли они полученное знание? (поведение)?
4. Привнесло ли новое знание полезные изменения (очевидный результат)?