

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФТЕХОСВІТИ

У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Пам'ятка педагогам – андрагогам

«Навчання дорослих»

(Тези основних аспектів, щодо навчання дорослих (учнів)

(викладачам, методистам ПТНЗ для використання в роботі)



м. Дніпропетровськ

2014

пам'ятка
Педагогам- андрагогам
"навчання дорослих (учнів) "

Тези основних акцентів щодо навчання дорослих (учнів) .

Муха Н.О. методист НМЦ ПТО
У Дніпропетровській області

Використано :
« Інтерактивні технології навчання дорослих ».

(Навчально - методичний посібник С.Сисоєва
НАПНУ. Київський університет Б.Грінченка)

Тези основних акцентів щодо навчання дорослих (учнів)

Сьогодні, коли відбувається постійне ускладнення технічного оснащення виробництва, суспільство стає перед необхідністю вдосконалювати освіту і неперервно підвищувати кваліфікацію працівників різних галузей виробництва. Підвищення кваліфікації здійснюється у процесі навчання і самоосвіти дорослого населення, а також його перенавчання у зв'язку з економічними потребами суспільства. Професійно-технічні заклади Дніпропетровщини виконують певну роль щодо надання педагогічних послуг в навчанні дорослого населення. В пам'ятці зібрані методичні настанови (у формі тез) для педагогів які навчають дорослих (учнів).

- **Андрагогіка (від грецького слова andvos – дорослий чоловік ago - веду) наука про навчання дорослих.**

Вихідні положення:

- А) дорослий розраховує на можливість швидкого застосування отриманих знань, умінь, навичок
- Б) навчальна діяльність обумовлена часом, різними факторами (побутовими, соціальними, професійними)
- В) внутрішні потреби виживання, самоактуалізація, повага, любов, безпека.

- **У структурі педагога – андрагога виділяють 3 сфери :**

Інтелектуальна – багаторівнева система знань викладача

Діяльнісна - послідовність дій і операцій навчання дорослих

Емоційно - вольова – відповідна культура ставлення до навчальної діяльності

Усвідомлення принципово нових вимог до навчання дорослих.

Вміти відчувати нову аудиторію. Знати що це люди які мають високі критерії до життя, критичне мислення, прагнуть до спілкування, діалогу. Вимогливі до педагога.

Правила для педагога який навчає дорослих (учнів)

1. Прищеплюйте учням смак до нестандартної розв'язки завдань
2. Будьте відкриті доброзичливі, дружні.
3. В процесі навчання не може бути постійної методики чи програми
4. Спілкуйтесь з учнем на рівних.
5. Підтримуйте креативні нестандартні розв'язки
6. Перевершуйте учня в знаннях і досвіді.
7. Розвивайте відчуття принципово нової аудиторії.

- **Технічні засоби підтримки освіти дорослих:**

- можливість отримати необхідну інформацію у будь-який час
- врахування попереднього досвіду того хто навчається
- інтерактивність – партнерські відносини.

- **Робочий зошит викладача – андрагога**

Навчання – сукупність послідовних дій на досягнення результату

1. Тема
2. Мета
3. Обладнання
4. Базові поняття теми.
5. Методичне забезпечення:
 - теоретичні методи
 - практичні методи
6. План заняття:

I.Перевірка рівня засвоєння слухачами основних теоретичних положень з теми заняття.

II. Практична частина заняття

III. Підведення підсумків.

- **Методичне забезпечення навчання дорослих**

- набір тестів ; ілюстративний матеріал (креативний); алгоритм вказівок щодо виконання завдань ; професійні ситуації різного рівня складності
- картки типових помилок
- навчально-контролюючі комп'ютерні програми.інш.

- **Особистісно - орієнтовані технології в системі навчання дорослих.**
(основні особливості)

1. На занятті центральна фігура учень а не викладач.
2. Виключити репродуктивне навчання дорослих (просте відтворення матеріалу почутого на занятті).
3. Пріоритет в навчанні дорослих – самостійне навчання
4. В процесі навчання спільні міркування, дискусії, дослідження.
5. Викладач має пам'ятати і поважати досвід дорослих учнів.
6. Мотивація до навчання дорослого це шлях вирішення власної проблеми.

- **Інтерактивне навчання. (педагогічна технологія)**

- процес навчання в спілкуванні, кооперації, інтеграції співробітництва рівноправних учасників.
- інтерактивне навчання з використанням Інтернету , дистанційні технології.
- педагог - помічник, консультант , фасилітатор.

- **Методи навчання дорослих :**

- технології творчої активності учнів: цікаві приклади,парадокси,цікаві аналогії
- створення ситуації емоційного переживання: ефекти здивування, захоплення, недовіри .(основна умова – переконливість прикладів)
- творчі ситуації : вирішення деякого протиріччя або проблеми творчою ситуацією; під час розв'язання творчих задач, завдань, критичного аналізу прочитаного, дискусії
- застосування інкубації – уявний вихід із творчої ситуації
- еврика – часткове вирішення проблеми
- навчально-творчі задачі : на виявлення протиріч, головоломки,парадокси, на

формування проблем, які не мають повної закінченої відповіді, на висування гіпотези, оригінальної ідеї, на моделювання, задачі на планування, організацію, нормування часу діяльності та інші.

- **Дорослі (учні) беруть активну участь в педагогічній взаємодії.**
 - співавтори індивідуальних програм
 - реалізують індивідуальні програми

Тренінг – ефективна технологія навчання дорослих.

У своїй роботі педагоги, психологи та соціальні працівники стикаються з необхідністю працювати не тільки індивідуально з кожною людиною, а й з необхідністю одночасно працювати з невеликою групою людей (сім'я, навчальна група, спортивна команда, виробничий підрозділ). У міру розвитку психологічної практики сформувався груповий підхід у психологічній роботі з людьми, який виділився в окремий напрям практичної психології.

Сьогодні надає можливості використовувати групову форму роботи не тільки в цілях терапії, але й насамперед для навчання. Вчені вважають що для вдосконалення професійного розвитку дорослих необхідно використовувати психологічні методи навчання, які забезпечують суб'єкт-суб'єктні відносини та активну взаємодію учасників. До таких методів навчання відноситься тренінг. Термін «тренінг» від англ. «training» має низку значень – виховання, навчання, підготовка, тренування. **Тренінг – систематичне тренування або вдосконалення певних навичок і поведінки учасників тренінгу. Тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних та навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь.** У вітчизняній психології поширене визначення тренінгу як одного з активних методів навчання або соціально-психологічного впливу. **Тренінг – це форма соціально організованого спілкування людей, в якому здійснюється психологічний вплив на особистість, заснований на активних методах групової роботи.** С. І. Макшанов визначає тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини та групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття особистості. Зараз термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Єдиної класифікації поняття не існує. Виділяють тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісний ріст, навчальні тренінги.

Будь-який тренінг – це, з одного боку процедура. А з іншого – це якісні зміни в уміннях, навичках, в особистісній та професійній сфері тощо. **Іноді тренінг розуміють як засіб перепрограмування наявної у людини моделі управління власною поведінкою та діяльністю (Senin. 1990).** В ході тренінгу значно ефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішніше формуються комунікативні навички. **Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішувати свої особистісні проблеми.**

Учасники поповнюють свої психологічні знання, у них з'являється певний досвід позитивного ставлення до себе, до оточуючих людей, до світу в цілому. Тренінг може проводитися як для окремої особи (що буває дуже рідко), так і для групи людей. Вважається, що групова форма роботи є більш ефективною, ніж індивідуальна. Зараз термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Єдиної класифікації поняття не існує. Виділяють тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісний ріст, **навчальні тренінги.**

Методика проведення навчального тренінгу передбачає виконання таких завдань:

- Мотивувати слухачів (дорослих) до проведення навчального тренінгу
- Сформувати певний рівень фахових знань у дорослих учнів
- Відпрацювати необхідні практичні навички і вміння на необхідному рівні
- Забезпечити контроль за навчальними досягненнями.
- Навчання нових технологій і методів праці
- Підготовка роботи на новій посаді

Модель навчального тренінга:

*когнітивний компонент (знання, вміння, навички)

* діяльнісний компонент (професійно-значущі якості, мислення, культура)

*психолого-педагогічний компонент (методика проведення тренінгу, педагогічне спілкування та взаємодія)

*«вибір» методів» і «технік» (навчальні фільми, відеозаписи, інструктажі, конференції)

* симуляційна техніка (Імітація робочого місця, організація ситуації та вирішення проблеми трудових спорів

* оцінка і ефективність тренінга

Методика розробки навчального тренінга

- Вирішення єдиного завдання
- Регулярне оновлення інформації
- Імітація різних професійних ситуацій
- Практична спрямованість навчального процесу
- Формування сталої мотивації до ефективної професійної діяльності.

Успіх тренінгу:

- цілі навчання(чого бажаєте досягти в результаті тренінгу)

- яким чином ви будете проводити навчання
- умови проведення тренінгу
- ефект тренінгу - результати навчання.

Використання різних моделей навчання:

- * лінійна
- * модульна
- * тренінг на робочому місці
- * Самонавчання (дистанційне) обов'язково інструкції, методички, консультації тощо...
- * Змішана система .Використання всіх вище зазначених моделей навчання.

Методичні поради щодо використання викладачем навчальних матеріалів:

- заздалегідь готуйте навчальний матеріал вивчення якого відповідатиме мотивації слухача (те заради чого він вчиться). Він має бути впевнений що все це знадобиться в реальному житті. (побуті, професійній діяльності,соціумі)
- подана інформація має бути зрозумілою, актуальною для учня
- використовуйте різні засоби інформації : відео, мультимедіа засоби, інтернет ресурси
- подавати нову інформацію в **контексті того що вони вже знають**
- приклади повинні бути зрозумілі аудиторії
- учасник повинен мати в розпорядженні інформацію яка б підтверджувала правильність або помилковість його дій.
- Щоб інформація використовувалася необхідно її сконцентрувати в пам'ятці для учасника тренінгу.

Необхідні допоміжні засоби:

- методичні матеріали для тренера: дидактичні матеріали,інструкції для слухача
- методичні матеріали для слухача: слайди, кольорова дошка, інструкції тощо

Оцінювальний інструментарій: анкети, тести, картки інш.

Алгоритм (орієнтовний як приклад) тренінгового заняття

- 1 Організаційна частина:
інструктаж,тести для визначення рівня підготовки слухачів,міні-лекція 20-25хв.,
- 2.Основна частина : тренінгові вправи, поточний інструктаж
3. Заключна частина : заключний інструктаж , тести контролю
4. При проведенні практичних занять найбільш поширеними є : виконання в\н операцій, ділові ігри, колективні проекти, кейс-методи, ігрові фільми, вправи та їх апробація.