

ОБРАЗОВАНИЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ В СЪВРЕМЕННИЯ СВЯТ

Учебният процес при обучаващи се възрастни



СБЛЪСЪЦИТЕ КАТО ОСНОВА НА ПРОБЛЕМИТЕ

МЕЖДУ ГЛОБАЛНОТО И ЛОКАЛНОТО

МЕЖДУ ОБЩОТО И ЕДИНИЧНОТО

МЕЖДУ ТРАДИЦИЯ И СЪВРЕМЕННОСТ

МЕЖДУ ДЪЛГОСРОЧНОТО И
КРОТКОСРОЧНОТО

МЕЖДУ НЕОБХОДИМАТА КОНКУРЕНЦИЯ И
ГРИЖА ЗА РАВЕНСТВО НА ВЪЗМОЖНОСТИТЕ

МЕЖДУ СВРЪХРАЗВИТИЕТО НА ЗНАНИЯТА И
ЧОВЕШКИТЕ ВЪЗМОЖНОСТИ

МЕЖДУ ДУХОВНОТО И МАТЕРИАЛНОТО

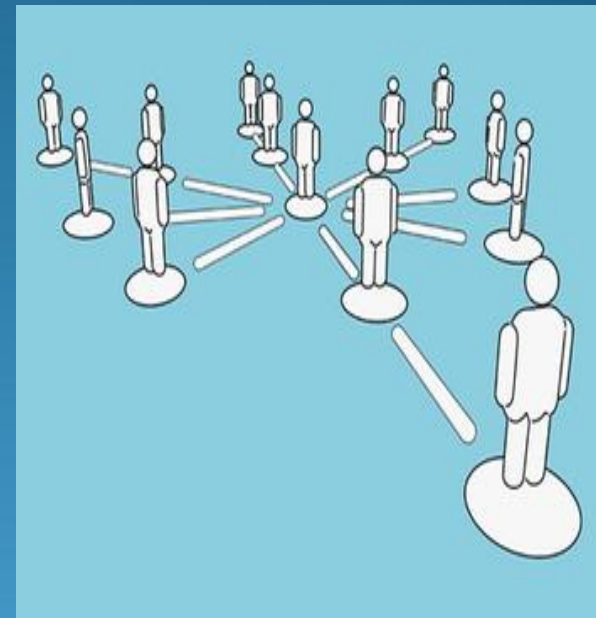
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА ВЪЗРАСТНИ

- 1. Глобална икономиката и световна общност:**
образованието е фактор за доходи, залог в конкуренцията.
- 2. Безработицата:** е най-болезненото предизвикателство на новото време, в т.ч. и за “младите възрастни”.
- 3. Промяна в структурата на работната сила:** изисква да поемеш отговорност за собственото си развитие.

“Основното предизвикателство пред образованието на възрастните в съвременния контекст е да промени и придвижи хората от пасивността, апатията и зависимостта към позицията на активни, ентузиазирани и ангажирани действащи лица на промените”

I. Роля на преподавателя на възрастни

- Преподавателят на възрастни е основна фигура в процеса на обучение.
- Особеностите на възрастта повлияват специфичните цели, методи, средства и подходи на действие, които са съобразени със съвременните изисквания на педагогиката и потребностите на икономическото, обществено и културно развитие.



Основни функции на обучаващия

- Предаване на знания и умения, свързани с конкретни теми, решаване на конкретни проблеми, взимане на решения;
- Създаване на нагласи за учене;
- Мотивиране за възникване на интерес към определена научна област;
- Създаване на условия за учене – материална база, учебни материали, подходящ образователен микроклимат

Комплексно обучение

- Изразява се в съчетанието от подготовката, организирането, провеждането, управлението и контрола на учебния процес.
- Комплектността се повлиява и от професионалните умения на преподавателя не само при поднасяне на учебното съдържание, но и от уменията му за въздействие, убеждаване.



1. Първа характеристика. Дейности, извършвани от преподавателя



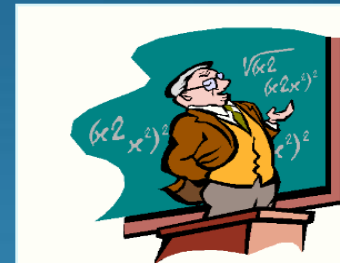
Директни дейности	Индиректни дейности
Преподаване Консултиране Информирание Моделиране Съпровождане Намесване	Организиране Подготвяне Администриране Рекламирање Планиране Направляване

2. Втора характеристика на преподавателя - измества акцента на учебния процес

- При традиционното обучение преподавателят е в центъра на процеса – ролята му е решаваща, носеща отговорността, приложима в класическата система на образование. Запазването на подобно поведение демотивира възрастните като специфична група обучаващи се.
- Учебният процес с възрастни обучаващи се основава на партньорство, равнопоставеност и сътрудничество, с взаимно доверие и уважение, основани на ясни правила и разпределение на отговорностите. Взаимно учене.
- Обучаващите се развиват специфична отговорност към учебния процес, която се стимулира и насочва в ситуация на партньорство с колегите.

3. Медиаторна функция на преподавателя

- Преподавателят при възрастни обучаващи се не носи ореола на “всеможещ и всезнаещ”.
- В андрагогическия процес той заема позицията на партньор при усвояване на новите знания.
- Медиаторната му функция е свързана с улесняване и подпомагането на обучаващите се.
- Той е : посредник, консултант, фасилитатор /улесняващ/ учебния процес, модератор



Информационен поток в процеса на преподаване

- От преподавателя към обучаемите
- От обучаемите към преподавателя
- От обучаемите към обучаемите /ко-партньорство и взаимоучене/

- Предаване на ново учебно съдържание, базирано на житейския и професионален опит
- Често е съпроводено с недоверие в професионализма на преподавателя
- Фаза на обмен на житейска и професионална информация. Създават се условия за създаване на контакти, в които се коментират проблеми и техните решения

- В хода на учебния процес преподавателят така организира лекциите/сесиите, че обучаващите да имат възможност да приемат и осмислят учебния план и учебните цели, съобразно личните си потребности, жизнените и професионалните си цели.
- Преподавателят има готовност да представи свобода на обучаващите се сами да изберат проблемните области и поставят актуални въпроси и идеи за справяне /индивидуално, по двойки, групово/
- Преподавателят е консултант, подпомагащ учебния процес. Намесва се при определени случаи: напомня за правила, основни цели, изисквания, подава допълнителна информация



Друга характерна особеност на преподавателя като посредник между знанието и обучаващите се възрастни:

Се отнася до **НАЧИНА НА ПРОТИЧАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО:**

- * Планира и направлява балансирано редуване на общи с индивидуални /или по групи/ дейности.
- * Така осъществява специфичните цели, установява потребностите и пропуските на учащите се.
- * Дава възможност възрастните обучаващи се да се учат от знанията и опита на колегите си.
 - * Създава усещане за увереност и успех.

Препоръки

- Следете темпа на работа и настроението
- Анализирайте причините за спадове: загуба на интерес, по-висока трудност на материята, умора, лични проблеми и др.
- Вземете мерки: почивка, смяна на темата, промяна на задачата
- Следете за нивото на активност
- Насърчавайте усилията
- Подберете методи за координиране на дейността по групи /с определяне на отговорностите/
- Съобразете се с разнородността на участниците в курса



ФОРМИРАНЕ НА ГРУПИ



- Обучаваните сами оформят групите: по интереси, познанство, месторабота (риск от висока разнородност)
- Преподавателят оформя групите – по степен на сложност на поставена задача и нивото на подготовка на курсистите: на случаен принцип /четни, нечетни; използване на малки предмети; по дата на раждане и пр./

Изисквания и съвети



- Имайте предварителна подготовка за разделяне по групи – постига се икономия на време.
- Определете ясни критерии при оформяне на групите – предотвратява възможно недоволство.
- Оказвайте помощ при сформирването на групите – особено при избора на модератор /за презентиране решенията на групата/.
- Не оказвайте груба намеса и контрол върху работата на групите. Намесете се, когато прецените, че се нуждаят или Ви потърсят за помощ.

II. ФОРМИРАНЕ НА УМЕНИЯ И НАГЛАСИ ЗА УЧЕНЕ

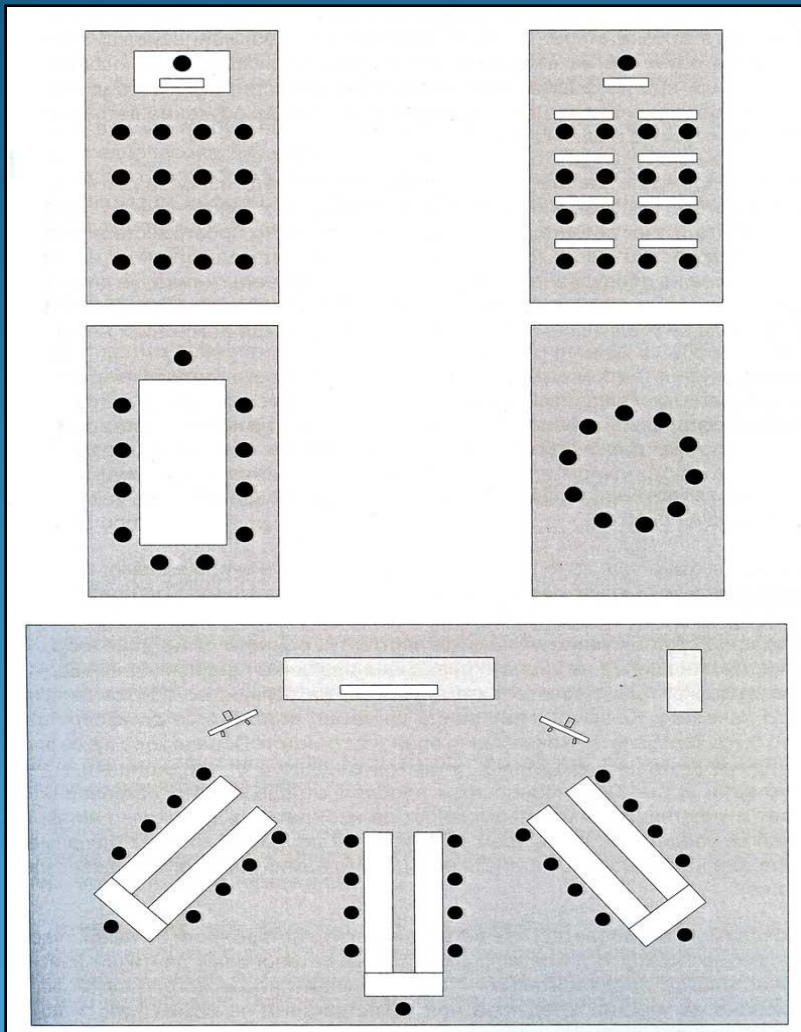
III. МОТИВИРАНЕ

- Втората и третата основни функции на преподавателя /създаване на умения и нагласи за учене и мотивиране на курсистите за **учене през целия живот**, изграждане на траен интерес към професията .
- Освен задълбочени знания по време на обучението възрастните курсисти трябва да изградят нагласа за понататъшно придобиване на знания, свързани с продължаваща квалификация и усъвършенстване. Да бъдат стимулирани да развият мотивация и траен интерес към новостите в съответната професионална област.
- Преподавателят трябва да мотивира учащите се да “бъдат в крак с времето” и да формира траен интерес към усъвършенстване по пътя на **самостоятелно учене**.

При формирането на траен интерес и нагласи за учене преподавателят изпълнява **специфични роли**:

- **Проучваща роля:** тестване на способностите и нагласите на курсистите за учене чрез установяване на стила учене /активно, пасивно, рефлекторно, прагматично, практическо, теоретично и пр./
- **Корективна роля:** при курсисти с изграден стил на учене – намеса и коригиране, ако той се оказва не подходящ за постигане на желаните цели
- **Насърчаваща:** насърчаване на избора за подходящ стил на учене, с препоръки
- **Информативна:** предлага информация за видовете стилове на учене, като посочва силните и слаби страни, с утвърждаване на подходящите в професионалната област.

СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА УЧЕНЕ



- **Материално-технически:** кабинет, зала, материали – за поддържане на подкрепяща ученето среда.
- **Условия за осигуряване на подходящ микроклимат:** доверие, равнопоставеност, предразположение за творчество. “Разчупване на ледовете”. Стимулиране на толерантност, добронамерие, критичност, диалог.

Нови роли на преподавателя:

1. ПОДКРЕПЯЩ, УЛЕСНЯВАЩ, ПОДПОМАГАЩ, НАПРАВЛЯВАЩ УЧЕБНИЯ ПРОЦЕС /РОЛЯ НА **МОДЕРАТОР** НА ОБУЧЕНИЕТО/.

Изразява се в:

- Планира и подготвя обучението /педагогическа компетентност/;
- Организира материалната среда;
- Проучва “входящото ниво” на курсистите;
- Формира групи и разпределя задачи и роли;
- Провежда групово и индивидуално обучение;
- Привежда примери от практиката;
- Балансира хода на обучението;
- Съблюдава спазването на правилата в групата/курса;
- Направлява дискусиите, обобщава решенията;
- Подкрепя и подпомага процеса на взаимно оценяване и самооценяване;
- Подкрепя формирането на подходящите стратегии за учене;
- Съобразява се със индивидуалните способности и умения на обучаващите се.



2. МОДЕЛ, ПРИМЕР ЗА КУРСИСТИТЕ

- Осигурява взаимоотношен на информация;
- Споделя собствени идеи;
- Взима участие при обсъждане на голям обем от информация/ сложна ситуация;
- Предлага решения на проблеми;
- Обобщава мнения и становища;
- Дава собствен пример;
- Споделя собствен и чужд опит;
- Демонстрира подходящо поведение при спорове, вземане на решения.



3. НАСТАВНИК, МАЙСТОР, МЕНТОР НА УЧАЩИТЕ СЕ



- Установява ясни правила на работа в курса чрез указване на утвърдени критерии и норми /държавни, административни, професионални/;
- Задава ритъма на изпълнение на задачите: задаване на срок и проследяване на спазването му;
- Осигурява ресурси /вкл. и материални/
- Ръководство и управление на процеса;
- Улеснява на процеса на вземане на решения;
- Улеснява ученето;
- Стимулира практическото приложение на знанията;
- Демонстрира определени дейности или операции, които учащите се трябва да повторят;
- Внушава уважение към клиента/ поръчителя на услугата

ИЗИСКВАНИЯ КЪМ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

- 1. Висок професионализъм
- 2. Да познава спецификата на преподаваната материя;
- 3. Да има организационни умения
- 4. Да разполага с актуална информация и за нововъведенията
- 5. Да познава добре технологиите в съответната професионална област
- 6. Организационни умения: подготовка, разработване на учебната документация, подготовка на материално - техническата база, организиране на работната среда – техническа обезпеченост и материали
- 7. Методически умения
- 8. Личностни качества: комуникативност, толерантност, стремеж към разбирателство, ентузиазъм, интегративност, гъвкавост и широта на мисленето и действията.

МОТИВИРАНЕ НА УЧАЩИТЕ СЕ ЗА ПЪЛНОЦЕННО УЧЕНЕ

МОТИВАЦИЯТА Е ПРЕДПОСТАВКА
ЗА УСПЕХ!



ОПРЕДЕЛЕНИЕ на мотивация за учене
при възрастни

- Мотивацията обединява редица познавателни и емоционални процеси, които определят самоуправлението при придобиване на знания, пораждат желание и нагласа да се научи нещо ново, да разшири и надгради вече наученото.

МОТИВАЦИЯ ЗА УЧЕНЕ

Мотивите се разделят:



- **КОГНИТИВНИ** – стремеж към знания, познавателно любопитство
- **СОЦИАЛНИ** – постигане на значимост, уважение, нова идентичност

Както и на:

- **ВЪТРЕШНИ** – отношение на личността към съдържанието на обучението /интересът е свързан с прилагане на наученото, промяна на ситуация, житейска промяна, решаване на проблеми, практическа полза от наученото/
- **ВЪНШНИ** – материални /заплащане, запазване на работното място, кариера, получаване на сертификат/ и социални /участие в съревнование, конкуренция, екипност, похвала, престиж, по-добър имидж и отношение/

Възрастните могат да бъдат подтиквани към основни мотиви като:

- Потребност от професионално развитие: напредък в работата, запазване или промяна на работата, нова реализация;
- Потребност развиване на практическите умения и способности за решаване на задачи и проблеми;
- Потребност от личностно развитие – стремеж към самоусъвършенстване, удоволствие от ученето, създаване на нови контакти

Зависимости на мотивацията за учене при възрастните

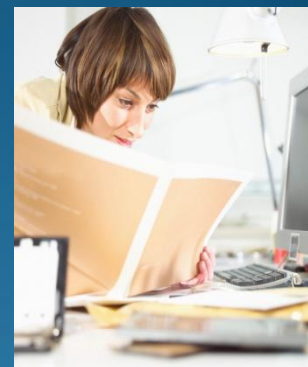
- 1. Възрастните търсят ново знание, когато настъпва промяна в живота им – преди, по време или след събитие /брак, развод, съкращение, безработица, смяна на местоживеенето, финансови затруднения/

За някои хора мотивацията и нарастващото напрежение в живота са свързани. За много от тях ученето е единствения изход от кризата

- 2. Голяма част от възрастните, които търсят нови възможности за обучение, са хората с най-голям опит в ученето.
- Колкото по-дълго е учил човек, толкова по-висока е нагласата му за учене.
- 3. Значителна част от възрастните са мотивирани да учат за постигане на самочувствие или кариера. Ученето е средство за постигане на друга цел.

МЕНИДЖМЪНТ НА МОТИВАЦИЯТА

Акцент в мениджмънта на мотивацията при обучение е върху механизмите за нейното повишаване.



ОСНОВНИ ПРАВИЛА ЗА МОТИВИРАНЕ

- 1. Колкото повече едно обучение отговаря на индивидуалните интереси, потребности, цели и възможности на обучаващите се, толкова по-висока е мотивацията за постижение
- 2. Възрастните учат по-добре, ако вече са изпитвали предимствата от ученето
- 3. Възрастните се мотивират да учат, ако участват в процеса на обучение. Преподавателят трябва да познава очакванията им и да съгласува с тях целите и програмата на обучение, като ги включва в процесите за оценяване и самооценяване
- 4. Възрастните се мотивират, ако се включат по подходящ начин различни мотивационни фактори: стимули, време за учене, подкрепяща семейна среда, достъп до учебни материали, варианти в организацията на учебната дейност

ПРЕПОРЪКИ

- Съдържание на обучението – съответстващо на потребностите
- Включване в процеса на обучение
- Интересно, раздвижено, интерактивно обучение
- Учебна среда, предоставяща възможности за диалог, контакти, обмяна на опит, приятни емоции
- Гарантиран сертификат




IV. ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА КРИТИЧНИ СИТУАЦИИ

- Всеки преподавател е изпадал в т.нар. “критични ситуации”.
- Не съществува универсално определение и правило за решаване на такива ситуации
- Всяка подобна ситуация се възприема по строго индивидуален начин както от преподавателя, така и от учащите се. Зависи от: професионалния опит и подготовка, характеристики на групата обучавани, микроклимат и др.
- Ако преподавателят е изградил нагласа в такива ситуации да запази самообладание и прояви изобретателност и гъвкавост, ще съумее да овладее проблема и продължи нормалния ход на учебния процес.

Критичните ситуации могат да бъдат предизвикани от:

ВЪНШНИ /ОБЕКТИВНИ
ОБСТОЯТЕЛСТВА:
спиране на тока,
повреда на техниката,
важно събитие и пр.



При **ПЪРВАТА ГРУПА** критични ситуации преподавателят може само да разчита на своята изобретателност и своя опит.

- Първо трябва да потърси причината и начина за справяне с възникналия проблем (собствени усилия, административна помощ).
- За гъвкаво продължаване на учебния процес е необходима предварителна подготовка.
- Допуска се отлагане на лекцията, при изчерпване на всички възможности.

СПЕЦИФИКА НА ОБУЧАВАЩИТЕ СЕ:

пасивни, активни,
известни личности,
атмосфера на работа
/вкл. афекти/

- **ВТОРАТА ГРУПА** ситуации – преподавателят трябва да се справи с различното ниво на подготовка, различните нагласи и очаквания на курсистите, различната типология на личността и темп на работа.
- Изисква се предварително опознаване, преди започване на обучителния курс. **Препоръки:**
 1. Хиперактивни – намерете им работа
 2. Заядливи, спорещи – оставете групата сама да се справи с тях, намесете само в случай на неуспех
 3. Пасивни – възложете им задача
 4. Популярна личност – използвайте я, но посочете, че всички в курса са равни
 5. Неформален лидер – използвайте го
 6. Комичен участник – разведрява атмосферата

- Ако курсистите нямат нужната подготовка в началото, преподавателят не бива да показва раздразнение.
- Препоръчва се приканване на активните.
- Изясняват се причините за липсата на подготовка: неяснота, трудност, омаловажаване на темата, практическа неприложимост
- Използва се дискусия за изясняване на пречките
- Възрастните студенти много често не разполагат с достатъчно свободно време. Биха се подразнили, ако се коментира отсъствието им пред другите.
- За повишаване на включеността в началото могат да се привлекат за дискусия активните или знаещите.
- Препоръчва се работа с индивидуално раздадени материали

НАВИГАТОР



- **Хиперактивните и доминиращите** курсисти винаги създават предпоставки за възникване на кризисни ситуации.
- Съществено е въвеждането на ясни правила в началото или “морален кодекс”. При нарушаване, се припомня това, което вече е прието.
- На категорията трябва по-често да им се задават задачи, възлагат отговорности.
- Ако придържането към правилата “не върши работа”, е необходим разговор “на четири очи”.

- По-сериозен проблем представляват **пасивните** курсисти.
- Препоръчва се изясняване на демонстрираната пасивност, като се търсят причините: демотивираност, трудности, лични проблеми, отсъствие на смисъл, висока степен на информираност.
- Ако курсистът е немотивиран, преподавателят трябва да му постави индивидуална задача, с която той ще бъде в състояние да се справи.
- Ако демотивацията е генерална, трябва да му се помогне да “излезе” от това състояние, чрез разговори за бъдещето и положителните ефекти от обучението му, “вкарване на по-голяма доза оптимизъм”.

НАВИГАТОР



- Ако курсистът е пасивен, поради високо ниво на подготовка, трябва да му бъдат поставени задачи с висока степен на сложност.
- Ако целия курс е демотивиран, трябва да се търсят причините – ниво на натоварване, темп на работа, липса на прагматични обяснения и доводи.
- Ако се наблюдава категоричен отказ от участие, може да се търсят конфликтни причини/неприемане а преподавателя. Препоръчва се провеждане на анонимна анкета и последваща я дискусия по групи.

- **ТРЕТАТА ГРУПА** ситуации са предизвикани от преподавателя. Може неволно да засегне участниците, да прояви субективизъм, несправедливо отношение, да поставя свръхизисквания за работа, бе да се съобразява с характеристиките на учащите се.

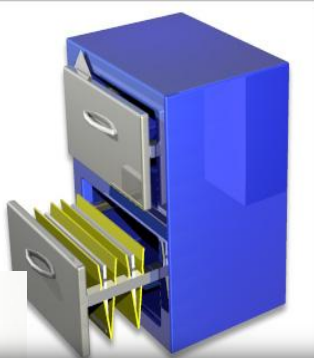
СПЕЦИФИКА НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

Препоръки:

1. Да преосмисли ролята си на обучаващ възрастни.
2. Да не демонстрира “всезнание” при всички обстоятелства.
3. Да не използва агресивни менторски подходи /вкл. поучаване/
4. Да осъзнае обстоятелствата на равнопоставеност в обучението – ученето е взаимен процес.
5. Да осигури време на курсистите да разберат поставените задачи, да им даде възможност да мислят, творят, вземат решения и ги защитават, носейки отговорност за тях.
6. Да покаже на обучаващите се, че участва успоредно с тях при разглеждане на проблем или решаване на казус.
7. Да възприема различията не като затруднение, а като даденост.
8. Да има необходимата култура на поведение, облекло, езикова експресия, умереност.



В ЗАКЛЮЧЕНИЕ



- ПРАВИЛНО/АДЕКВАТНО ПОВЕДЕНИЕ,
- ПРЕМЕРЕНИ РЕАКЦИИ
- УВАЖЕНИЕ И ЗАЧИТАНЕ
- СВОБОДНО ВЛАДЕЕНЕ НА МЕТОДИЧЕСКИТЕ ПОХВАТИ И УЧЕБНИ СТРАТЕГИИ
- ГЪВКАВОСТ
- ДИПЛОМАТИЧНОСТ
- РАЗБИРАНЕ НА ПРОБЛЕМИТЕ
- ОПТИМИЗЪМ
- ПРОФЕСИОНАЛНА УБЕДНОСТ

*“Дълъг е пътят чрез наставления, кратък и успешен –
чрез примери”*

Хораций

“Духът движи материята”

Вергилий

*“Колкото човек е по-велик, толкова повече смирява
гнева си”*

Овидий

“Нека оръжието отстъпи пред тогата”

Цицерон

