

# ОБРАЗОВАНИЕ НА ВЪЗРАСТНИТЕ В СЪВРЕМЕННИЯ СВЯТ

## Учебният процес при обучаващи се възрастни



# СЪЛЪСЪЦИТЕ 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

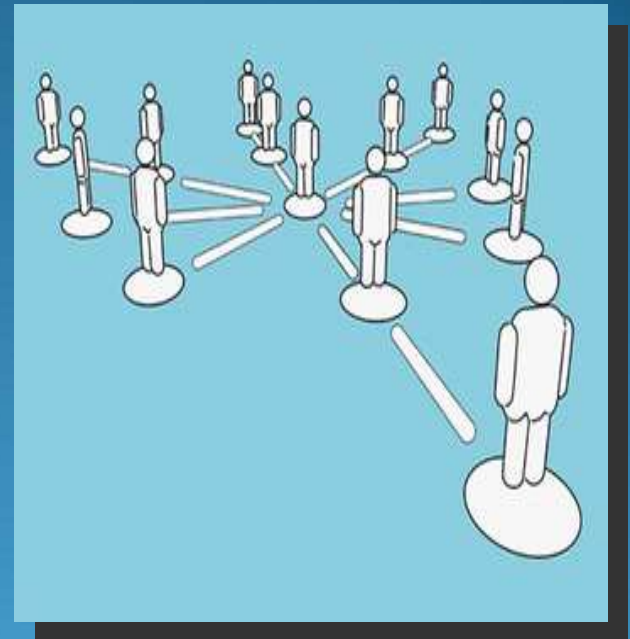
# ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД ОБРАЗОВАНИЕТО ЗА ВЪЗРАСТНИ

- 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<br>Консултиране<br>Информирание<br>Моделиране<br>Съпровождане<br>Намесване | Организиране<br>Подготвяне<br>Администриране<br>Рекламирање<br>Планиране<br>Направляване |



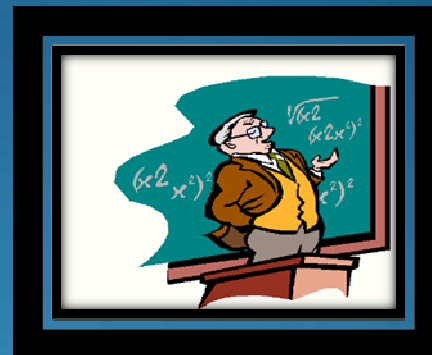
## 2. Втора характеристика на преподавателя - измества акцента на учебния процес

- 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 взаимноучене/

- 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

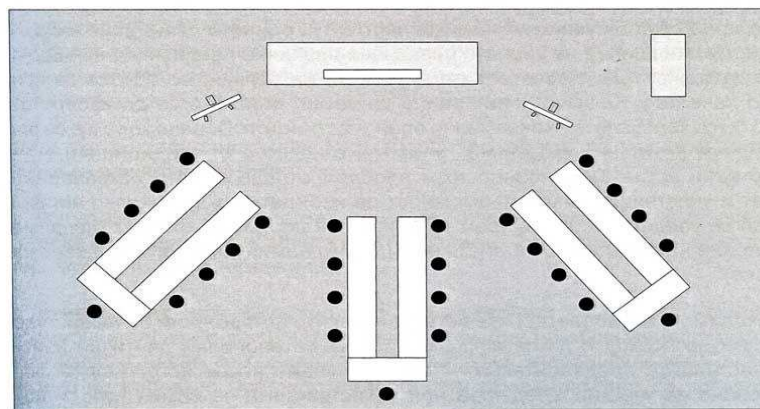
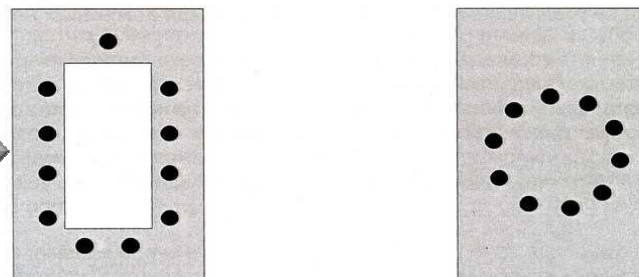
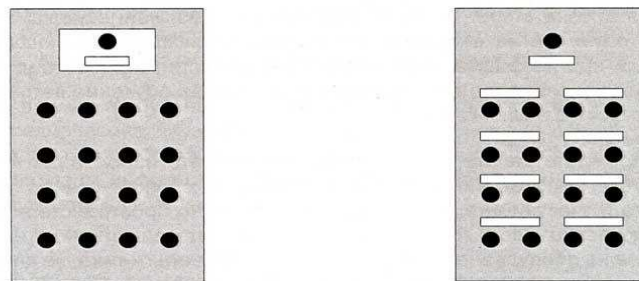
## III. МОТИВИРАНЕ

- 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 взаимообмен 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 обеспеченост 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

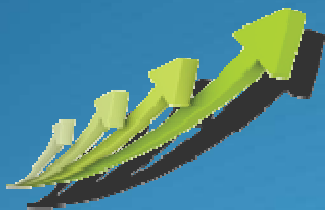
Мотивите се разделят:



- **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

## НАВИГАТОР



- 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

- **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.

## СПЕЦИФИКА НА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ



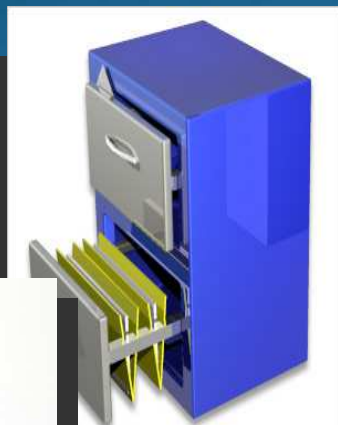
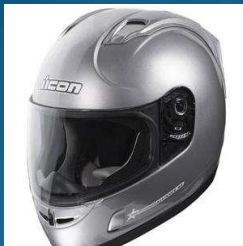
- **ТРЕТАТА ГРУПА** ситуации са предизвикани от преподавателя. Може неволно да засегне участниците, да прояви субективизъм, несправедливо отношение, да поставя свръхизисквания за работа, бе да се съобразява с характеристиките на учащите се.

### 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*

