

SZKOLENIE 6: Poprawa praktyk pedagogicznych

WPROWADZENIE:

Praktyki pedagogiczne muszą być dostosowane do potrzeb starszych uczniów. Przy wyborze technik i metod nauczania powinny być brane pod uwagę doświadczenia z poprzednich programów: Lara, Lena i EUBIA. Należy stosować kluczowe zasady andragogiki. Nauczyciele osób starszych powinni zdobywać nowe kompetencje, wiedzę, umiejętności w dziedzinie kształcenia dorosłych, przy czym;

"(...) Kompetencje powinny być rozumiane jako złożone połączenie wiedzy, umiejętności, zdolności / postaw niezbędnych do wykonania określonych czynności, a w konsekwencji osiągnięcia zakładanych wyników; Wiedza powinna być rozumiana jako zbiór faktów, pojęć, idei, zasad, teorii i praktyk powiązanych z praktyką, pracą lub studiami; Umiejętności należy rozumieć jako zdolności do zastosowania wiedzy nabytej poprzez szkolenia w celu wykonywania konkretnych czynności; Zdolności / postawy należy rozumieć jako fizyczne, umysłowe i emocjonalne zdolności do wykonywania zadań".

ŹRÓDŁA:

<http://ec.europa.eu/education/more-information/doc/2010/keycomp.pdf>

CELE SZKOLENIA:

Uczestnicy szkolenia będą potrafili:

- Określić rolę nauczyciela oraz wymagania stawiane nauczycielom.
- Zrozumieć relacje pomiędzy nauczycielem i uczniem.

TREŚĆ SZKOLENIA:

ZADANIE 1:

Kompetencje ogólne, wiedza, umiejętności i zdolności / postawy specjalistów kształcenia dorosłych

Prezentacja wyników badań dotyczących kompetencji, wiedzy, umiejętności i postaw specjalistów od nauczania dorosłych "Kluczowe kompetencje profesjonalistów kształcenia dorosłych - opracowanie w ramach kompetencji kluczowych profesjonalistów kształcenia dorosłych – raport-końcowy"

http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/doc/2013_jakości-final_en.pdf

Siedem kompetencji

Pierwsze trzy kompetencje (1-3) dotyczą aspektów w odniesieniu do bycia profesjonalnym, ostatnie cztery kompetencje (4-7) są bardziej skoncentrowane na kompetencjach pedagogicznych i dydaktycznych.

1. Kompetencje osobiste w odniesieniu do własnej praktyki, nauki i rozwoju osobistego: w pełni autonomiczny uczeń, uczący się przez całe życie.
2. Kompetencje interpersonalne dot. komunikacji i współpracy z dorosłymi uczniami, kolegami i interesariuszami: komunikatywność, umiejętność pracy w grupie, współpracy w sieci.
3. Kompetencje bycia świadomym i odpowiedzialnym za instytucjonalne uczenie się dorosłych na wszystkich poziomach (instytut, sektor, zawód społeczeństwo): jest odpowiedzialny za dalszy rozwój kształcenia dorosłych.
4. Kompetencje w korzystaniu z własnej wiedzy merytorycznej, dostępnych zasobów edukacyjnych: jest ekspertem.
5. Kompetencje w wykorzystaniu różnych metod uczenia się, stylów i technik, w tym nowych mediów, wiedza na temat nowych możliwości, posiadanie e-umiejętności, krytyczna ocena: jest w stanie wdrożyć różne metody uczenia się, style i techniki w pracy z dorosłymi.
6. Kompetencje zachęcania i wspierania dorosłych do nauki w celu ich rozwoju lub bycia w pełni autonomicznym uczniem przez całe życie uczącym się: skutecznie motywuje swoich uczniów.
7. Kompetencje w zakresie radzenia sobie z dynamiką grupy i niejednorodnością w kontekście potrzeb, motywacji i wcześniejszego doświadczenia dorosłych uczniów: jest w stanie poradzić sobie z różnorodnością oraz grupą.

ZADANIE2:

Plenarna burza mózgów: uczestnicy oceniają, które kompetencje są najważniejsze, mniej ważne itp.

Uczestnicy dyskutują w grupach na temat konkretnych kompetencji potrzebnych w konkretnych sytuacjach dydaktycznych, każda grupa wybiera jeden przypadek:

- Grupa starszych imigrantów
- Grupy mieszane: starszych imigrantów i mieszkańców
- Grupa o zróżnicowanym poziomie wiedzy
- Grupa osób starszych, którym brakuje poczucia własnej wartości i są trudne do motywowania

Prezentacja wyników: Grupy przedstawiają wyniki swojej dyskusji

ZADANIE 3:

Wiedza

"Profesjonalista kształcenia dorosłych zna uwarunkowania instytucjonalne oraz ma wiedzę na temat możliwości dalszego rozwoju własnej praktyki zawodowej"

Baza wiedzy szkolenia MATURE obejmuje:

- zrozumienie procesu starzenia się, jego zalety i wady;
- rozpoznawanie powiązań między uczeniem się i starzeniem;
- zrozumienie problemów w późniejszym wieku ;
- znajomość czynników, które mają wpływ na zaangażowanie, uczestnictwo, aktywną długowieczność;
- świadomość wzajemnego powiązania uczenia się i innych agend społecznych dotyczących życia osób starszych;
- znajomość teorii nauczania i uczenia się osób starszych.

Samokształcenie

Uczestnicy proszeni są o przeczytanie informacji pod adresem http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-349_en.htm

Umiejętności

"Umiejętności: profesjonalista kształcenia dorosłych posiada zdolność krytycznej oceny własnej praktyki zawodowej, jest w stanie ocenić swoje potrzeby uczenia się, jest w stanie zarządzać własnym procesem uczenia się i czasem, jest w stanie organizować swoją pracę "

Umiejętności MATURE obejmują:

- kompetencje w zakresie rozwijania i wdrażania strategii dotarcia do osób starszych nie uczestniczących w uczeniu się;
- możliwość tworzenia programów nauczania, które są dostosowane do potrzeb osób starszych;
- organizowanie środowiska uczenia się, które motywuje, inspiruje, angażuje osoby starsze;
- dostarczanie praktycznych i potrzebnych umiejętności życiowych;
- elastyczność w celu dostosowania się do potrzeb osób starszych w ramach istniejących programów nauczania oraz w grupach wielopokoleniowych.

Postawy

"Postawy: profesjonalista kształcenia dorosłych jest bardzo zainteresowany własnym rozwojem zawodowym"

Postawy MATURE charakteryzuje:

- empatia dla osób starszych;
- zdolność do połączenia wielu różnych osób i organizacji w działaniach na rzecz właściwego kształcenia osób starszych;
- otwartość na nowe pomysły; gotowość do zmierzenia się z trudnymi koncepcjami i sytuacjami;
- gotowość do wprowadzania innowacji; myślenie niekonwencjonalne; stawiane wyzwania wstępnych koncepcjom;
- progresja stymulowana uczeniem się.

Dyskusja plenarna na temat umiejętności i postaw.

- Dlaczego osoby starsze uczestniczą w mojej lekcji, są w mojej klasie, grupie?
- Do czego uczący się chcą wykorzystać swoją wiedzę i umiejętności?
- W jaki sposób można wykorzystać ich doświadczenia w uczeniu się?
- Jaka jest świadomość roli i relacji z osobami starszymi wszystkich uczestników?
- Dzielenie się problemami / rozwiązaniami.
- Znalezienie wspólnej płaszczyzny porozumienia i / lub umożliwienie połączeń w grupie.

- Radzenie sobie z trudnymi uczniami.
- Pokonywanie barier w imieniu i na rzecz osób uczących się, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
- Warunki - ucz, pomagaj, stymuluj.
- Buduj, nie niszczy.
- Nagradzaj, afirmuj i zachęcaj.

ZADANIE 4:

Burza mózgów na temat powodów, dla których osoby starsze chcą być w grupie uczącej się.

Zaangażuj osoby starsze, aby dowiedzieć się, jakie są ich potrzeby, czego oczekują od kursu: czego oczekują, czego chcą uniknąć etc .

Zaproś grupę seniorów biorących udział w jakimś szkoleniu lub innym działaniu, takim jak opieka nad wnukami, wolontariat itp.

Rozpocznij dyskusję między seniorami i nauczycielami, tak aby wzajemnie lepiej się zrozumieli.

ZADANIE 5:

Ocena, opinie uczestników

Czy szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?

Czy jakiś problem został pominięty?

Czy jest jakieś przesłanie tego szkolenia, które chcesz zabrać ze sobą?