

## 2.2. Specyfika edukacji uczestników 50+ i praktyczne zalecenia metodyczne

### **Specyfika edukacji podopieczni 50+**

Uczenie się powinno odbywać się w procesie współpracy pomiędzy mentorami i mentorami. Pedagogika współpracy koncentruje się na jakości socjalizacji. Zależy ona bezpośrednio od zdolności adaptacyjnych podopiecznych, które oprócz czynników zewnętrznych, obiektywnych, determinowane są przez czynniki subiektywne: cechy osobiste i różne poziomy kompetencji.

### **Psychologiczne i pedagogiczne cechy uczenia się dorosłych są niejednoznaczne.**

Dorosły uczeń jest obciążony bieżącymi sprawami w pracy. Czas przeznaczony na naukę jest ściśle określony i nie pozwala na zanurzenie się w nowy rodzaj aktywności - pozycję ucznia. Wiek biologiczny determinuje osobliwości myślenia: pojemność pamięciowa człowieka zaczyna się zmniejszać, a procesy myślowe stają się mniej operatywne i elastyczne. Nagromadzone doświadczenie zawodowe prowadzi z jednej strony do osłabienia chęci włączenia się w przestrzeń edukacyjną jako uczący się (tłumi aktywność poznawczą, motywację do uczenia się), a z drugiej strony jego odpowiednie wykorzystanie może być warunkiem koniecznym skutecznego uczenia się. Istnieją bariery psychologiczne, które działają jak wewnętrzne przeszkody (niechęć, lęk, niepewność) człowieka, uniemożliwiając mu skuteczne i odważne działanie. Dlatego pojawia się zadanie uwolnienia człowieka od wpływu zabezpieczeń, które deformują jego rozwój osobowy. W wieku średnim mechanizmy obronne są dość sztywne, mocno zakotwiczone w strukturze osobowości. Gdy dorośli są pouczeni, wykazują takie cechy jak dogmatyzm, nieśmiałość, podejrzliwość. Człowiek dorosły posiada stabilny system stereotypów. Niemożność jego przewyciężenia w zachowaniu i myśleniu nie pozwala człowiekowi stać się bardziej otwartym, bezpośrednim, wrażliwym na twórcze przedsięwzięcia. Staje się to przeszkodą w sytuacji restrukturyzacji i uniemożliwia obiektywną ocenę i analizę własnego bagażu zawodowego.

### **Organizacja szkoleń - należy pamiętać o następujących kwestiach:**

Dorosłych nie można zmusić do nauki. Muszą chcieć się uczyć. Chęć uczenia się dorosłych jest kształtowana przez odczuwaną wewnętrzną potrzebę. Wiodąca rola w uczeniu się dorosłych musi należeć do nich. Dążą oni do autonomii, samorealizacji i samokontroli w uczeniu się. Dorośli będą uczyć się z zainteresowaniem tylko wtedy, gdy potrzebują rozwiązywać problemy

zawodowe, osiągać cele i oczekują natychmiastowego zastosowania ich w praktyce. Potrzebują nowych wzorów aktywności. Dorośli będą się lepiej uczyć w warunkach nieformalnych, przy zastosowaniu różnorodnych form i metod, bez oceny i rywalizacji, ale przy otwartej procedurze, która pozwala im na samoocenę swoich osiągnięć. Dorośli mają wcześniejsze doświadczenia, które powinny być wykorzystane w procesie uczenia się.

### **Elementy ogólnego zarysu procesu nauczania:**

Dostarczanie motywacji do uczenia się; Stosowanie zasad rozwojowego uczenia się; Monitorowanie efektów uczenia się; Tworzenie motywacji do uczenia się. W zależności od rodzaju dominujących motywów możemy przedstawić **trzy typy podopiecznych**.

**1.** Są to uczniowie, którzy charakteryzują się inicjatywą, wyraźnym pragnieniem sukcesu, wysokich wyników, rywalizacji i wyższości. Podstawowymi motywami są samorealizacja i samorozwój. **2.** Są to osoby uczące się, które nie mają szczególnej tendencji do aktywności. Ale dla nich mentorzy powinni stworzyć atmosferę sukcesu i uznania, a wtedy mogą zmienić swoje nastawienie do nauki. **3.** Są to uczący się, którzy skupiają się nie na samej pracy, ale na zdobywaniu "ocen" wszelkimi sposobami.

**Wybór materiałów dydaktycznych.** Wybierz wszystko, co innowacyjne. Wybieraj przydatność materiału do kształtowania umiejętności praktycznych: "nie to co nowe, nie to co stare, ale to co konieczne". Rozpoznać indywidualne trudności w działalności zawodowej; Usystematyzować trudności w grupy.

**Formy.** Jedną ze skutecznych form uczenia się rozwojowego jest zabawa. Problem uczenia się dorosłych to nie tylko problem bezpośredniego kształtowania nowego, ale także problem nadmiernego uczenia się i pokonywania oporu przed uczeniem się. Formy zabawowe są w tym przypadku najwłaściwsze. Przyczyniają się one do usuwania stereotypów związanych z przeszłymi doświadczeniami i przekształcają proces uczenia się w proces kierowania rozwojem osobistym. **Formy gier** są zróżnicowane i pozwalają na osiągnięcie różnych celów: od nabycia umiejętności unikania sytuacji konfliktowych po rozwój zdolności twórczych. Najbardziej preferowane są **gry fabularne**. Są one ukierunkowane na rozwój zdolności komunikacyjnych podopiecznych (jak postępować w sytuacjach konfliktowych, stawać po stronie cudzego punktu widzenia, przewidywać wpływ swoich działań na rozmówcę). Wykorzystanie odgrywania ról wiąże się z koniecznością zorganizowania refleksji nad

działaniem. W przeciwnym razie nie ma mowy o uczeniu się. **Gry biznesowe** to kolejny rodzaj gry. Jej potencjał jest szerszy niż w przypadku odgrywania ról. Pozwalają one uczestnikom na kształtowanie holistycznego spojrzenia na działalność zawodową, przekazywanie wiedzy w aktywnej formie, rozwijanie zdolności refleksyjnych. Istotą gry biznesowej jest symulacja aktywności zawodowej.

**Procedury:** Analiza sytuacji i identyfikacja punktów problemowych; Ustalenie wiodącej strategii działania oraz określenie celów i planu działania; Wybór środków działania i wdrożenie rozwiązania; Uzyskanie wyników i ocena skuteczności.

**Monitorowanie efektów uczenia się.** Dorośli nie lubią się kontrolować, także w uczeniu się. Dlatego w organizacji uczenia się dorosłych należy preferować **samokontrolę**. Mentor musi opracować kryteria diagnozowania stanu początkowego uczącego się, a także kryteria dotyczące stanów pośrednich i końcowych. Samo edukacja osoby dorosłej jest procesem indywidualnym. Sukces zależy od wielu czynników: zdolności podopiecznego do zorganizowania sobie czasu osobistego; sukces samokształcenia zależy od wielu czynników: zdolności ucznia do zorganizowania sobie czasu osobistego; sporządzenia indywidualnego planu samokształcenia i zdolności do jego realizacji; chęci i aspiracji osoby do własnego rozwoju i doskonalenia.

**4 style uczenia się. "Aktorzy".** Są nastawieni na "tu i teraz" i chętnie biorą bezpośredni udział w wydarzeniach. Posiadają otwarty umysł, brak sceptycyzmu i entuzjazm dla wszystkiego co nowe. Ich filozofia: "Choć raz w życiu chcę spróbować wszystkiego". Mają tendencję do działania najpierw, a oceniania rzeczy później. Ich preferowaną metodą rozwiązywania problemów jest burza mózgów. Z entuzjazmem podchodzą do rozwiązywania bieżących problemów, ale szybko tracą zainteresowanie wdrażaniem ich w perspektywach. Są osobami towarzyskimi, stale angażującymi się w interakcje z innymi, ale też starającymi się być w centrum wszystkich działań. "Aktorzy" uczą się najlepiej, gdy: mogą uczestniczyć w krótkich ćwiczeniach - grach biznesowych, odgrywaniu ról; występują napięcia, kryzysy, szybkie zmiany i zróżnicowane zadania, z którymi trzeba sobie poradzić; istnieje możliwość wystąpienia publicznego i debaty; angażują się w interakcje z innymi - zbieranie pomysłów, grupowe rozwiązywanie problemów; mogą być proaktywni. "Aktorzy" najgorzej uczą się, gdy: uczenie się wiąże się z bierną rolą (słuchanie wykładów, monologów, wyjaśnień, obserwacja); praca indywidualna (czytanie, pisanie esejów, samodzielna refleksja); tematy i zagadnienia

do studiowania oceniane przed i po szkoleniu. **"Refleksyjny"**. Wolą stanąć z boku i spojrzeć na sprawy z różnych perspektyw. Zbierają informacje zarówno samodzielnie, jak i z pomocą innych, preferując dokładne przemyślenie ich przed wyciągnięciem jakichkolwiek wniosków. Cenią sobie kompletne zbieranie i analizę faktów i mają tendencję do odkładania ostatecznych decyzji. Ich filozofią jest ostrożność. To ludzie myślący, chętnie rozważający wszystkie możliwe aspekty i konsekwencje przed podjęciem jakiegokolwiek działania. Uważnie słuchają innych i rozważają kierunek dyskusji przed wyrażeniem swojego punktu widzenia. Uczenie się jest najlepsze, gdy: możliwe jest odsunięcie się od działania i słuchanie, obserwowanie; istnieje możliwość pomyślenia przed działaniem, przygotowania się przed wypowiedzeniem i wcześniejszego zbadania sprawy; zapewnione są warunki do "bezpiecznej" wymiany poglądów (według wcześniej ustalonych zasad); "Refleksyjni" uczący się są najgorsi, gdy: środowisko wymaga działania (pełnienie roli moderatora lub bierze udział w odgrywaniu ról przed publicznością); istnieją ograniczenia czasowe i trzeba szybko przechodzić od jednej czynności do drugiej. **"Teoretycy"**. Integrują obserwację w złożone teorie. Myślą o problemach stosując "pionowe" i spójne podejście logiczne. Systematyzują fakty w teorie. Interesują ich podstawowe założenia, zasady, modele teoretyczne i podejścia systemowe. Ich motto brzmi: "Jeśli to jest logiczne, to jest dobre!". Często zadają pytania typu: "Czy to ma sens"? Uczenie się jest najlepiej osiągane, gdy: jest wystarczająco dużo czasu, aby metodycznie badać powiązania między pomysłami i sytuacjami; metodologia lub logika stojąca za tematem jest kwestionowana i testowana (poprzez zadawanie pytań i udzielanie odpowiedzi); można analizować przyczyny sukcesów (porażek) i wyciągać ogólne wnioski. "Teoretycy" najgorzej uczą się, gdy: muszą uczestniczyć w sytuacjach, w których nacisk kładziony jest na uczucia i emocje; Działania i decyzje muszą być podejmowane bez odwoływania się do jakichkolwiek zasad, czy koncepcji. **"Pragmatycy"**. Chcą natychmiast wypróbować pomysły, teorie i techniki, aby sprawdzić, czy działają w praktyce. Są nastawieni na poszukiwanie nowych pomysłów i wykorzystywanie pierwszej okazji do przetestowania ich w praktyce. Rzadko mają cierpliwość do długich dyskusji. Lubią podejmować praktyczne decyzje i rozwiązywać realne problemy. Ich filozofia brzmi: "Zawsze jest lepszy sposób" i "Jeśli to działa, to jest dobre". Nauka jest najlepsza, gdy: istnieje oczywisty związek między nauczonymi przedmiotami a rozwiązywanymi w życiu problemami; demonstrowane techniki prowadzą do konkretnych, praktycznych rezultatów (oszczędność czasu, zrobienie dobrego wrażenia, lepsza komunikacja z trudnymi ludźmi); można wypróbować nowe metody pod okiem doświadczonego mentora;

prezentowane są odpowiednie wzorce do naśladowania. "Pragmatycy" najgorzej uczą się, gdy: studiowane tematy nie są związane z ich oczywistymi potrzebami; mentorzy są postrzegani jako teoretycy; nie oferuje się jasnych instrukcji; istnieją psychologiczne bariery we wdrażaniu rozwiązań; uczenie się nie prowadzi do wyraźnej poprawy (we własnych wynikach).

### **Praktyczne zalecenia metodyczne dotyczące procesu uczenia się**

Ponieważ uczenia się nie można narzucić dorosłym, proces uczenia się powinien być tak zaplanowany, aby wywołać u nich chęć do nauki. Chęć uczenia się dorosłych może być kształtowana przez postrzeganą wewnętrzną potrzebę uczącego się dorosłego. **Dorośli uczący się wolą być na czele procesu uczenia się;** szukają autonomii, samoorganizacji i samodzielnego zarządzania w swoim uczeniu się. **Wybrane metody i formy uczenia się powinny mieć charakter partycypacyjny.** Dominująca pozycja tradycyjnego edukatora, "ja wiem więcej", nie jest właściwa. Powinna być zastąpiona przez doradcę lub facylitatora. Należy preferować metody oparte na problemach oraz formy grupowe i zbiorowe, które **zapewniają maksymalną inicjatywę podopiecznych.** Lepiej, aby mentor pozostawał jak najczęściej w "cieniu" i wychodził z roli facylitatora tylko wtedy, gdy jest to konieczne. Ponieważ dorośli z zainteresowaniem uczą się tylko tego, co jest im potrzebne do rozwiązania problemów i osiągnięcia celów, przy wyborze treści zadań edukacyjnych należy dać pierwszeństwo tym, które będą miały osobisty lub społeczny wpływ na zainteresowania podopiecznych. Najwłaściwszymi metodami do zastosowania są **"metoda studium przypadku" oraz "symulacja i odgrywanie ról"**, oparte na materiale dostarczonym przez samych podopiecznych. Zastosowanie tych metod daje możliwość przećwiczenia umiejętności "tu i teraz" oraz zastosowania ich w praktyce bezpośrednio po zakończeniu szkolenia, co jest również specyficznym wymogiem dorosłych podopiecznych. Aby zmienić trajektorię swojej kariery zawodowej, potrzebują oni nie tyle nowej wiedzy, co raczej nowych **sposobów działania, a** zatem trzeba to przećwiczyć w procesie szkoleniowym. Ponieważ **dorośli uczą się najlepiej w nieformalnych warunkach,** proces uczenia się nie powinien być zbyt "sformalizowany". Wręcz przeciwnie, konieczne jest stworzenie środowiska, które pozwala podopiecznym na swobodną wymianę punktów widzenia, obronę swoich stanowisk, wysłuchanie opinii innych, odniesienie ich do własnych, zgłaszanie krytycznych uwag itp. Komunikacyjne technologie pedagogiczne mają tu większe znaczenie niż kiedykolwiek wcześniej. **Dialog, polemika, debata** i inne formy komunikacji w procesie nauczania nie tylko

tworzą nieformalne środowisko, ale są również skuteczne w kształceniu zdolności komunikacyjnych podopiecznych. Ze względu na fakt, że dorośli mają bogate wcześniejsze doświadczenia, nie należy ich ignorować, ale raczej wykorzystać w procesie uczenia się. Doświadczenia te mogą być aktualizowane i stosowane w zadaniach edukacyjnych. To właśnie w odniesieniu do konkretnych doświadczeń osób uczących się najczęściej należy rozpocząć naukę. Najlepsze doświadczenia dorosłych mogą być również problematyczne (co jest szczególnie prawdziwe w przypadku początkujących trenerów, którym trudno jest "kwestionować siebie" i którzy z trudem wychodzą z zawodowej samowystarczalności). Oprócz doświadczenia, mentorzy wnoszą do uczenia się również własne wartości, co również należy uwzględnić w organizacji procesu uczenia się. **Negatywne ocenianie lub ignorowanie doświadczeń i wartości życiowych podopiecznych** ma negatywny wpływ zarówno na proces uczenia się, jak i jego efekty. Ze względu na fakt, że osoby dorosłe nie lubią wszelkiego rodzaju procedur oceny i samokontroli, w procesie uczenia się należy stworzyć sytuacje diagnostyczne, w których uczący się będą mogli dokonać samooceny zarówno skuteczności swojego uczenia się, jak i jego efektów.