

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Городской центр детского технического творчества им. В.П.Чкалова»  
г. Казани



ГОРОДСКОЕ МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ

## Андрагогика. Особенности обучения и развития

Заведующий научно-методическим отделом,  
методист I категории  
МБУДО "ГЦДТТ им. В.П.Чкалова" г. Казани  
Гарифуллина Аида Шаукатовна

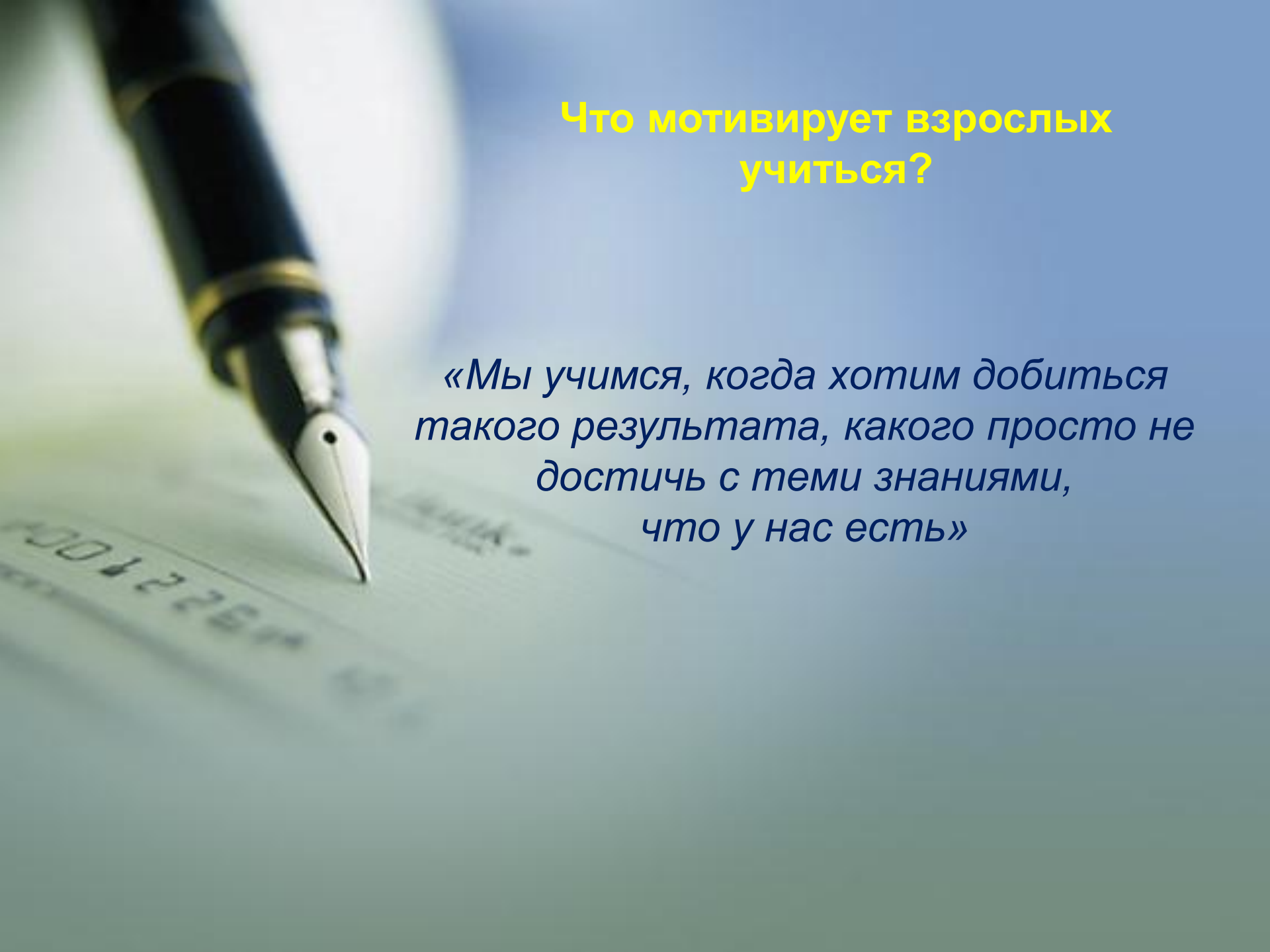




*ВОЗМОЖНОСТИ*



*Наша жизнь она полна  
возможности,  
но зависит  
от нашего с вами выбора*

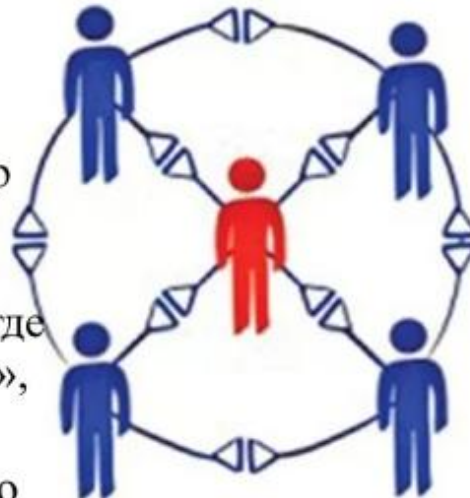


## Что мотивирует взрослых учиться?

*«Мы учимся, когда хотим добиться такого результата, какого просто не достичь с теми знаниями, что у нас есть»*

# Андрагогика

- Андрагогика — это наука обучения взрослых людей.
- **Андрагогика** — слово греческого происхождения, в котором корень ἀνήρ («андр») значит «взрослый человек, мужчина». Термин образован по аналогии со словом «педагогика», где корень παις («пед») означает «ребёнок», а ἄγω («аго») — «вести».
- **Андрагогика** — это «ведение взрослого человека».



У взрослых есть внутренняя мотивация учиться, чаще всего она направлена на достижение социальных и профессиональных целей. И в отличие от ребенка, у взрослого есть богатый жизненный опыт и представление о том, как правильно делать, как нет



# Что такое андрагогика: отличия от педагогики

Особенности	Педагогика	Андрагогика
Роль преподавателя	Преподаватель управляет процессом обучения, ученики полностью зависят от него	Ученики независимы, сами выбирают формат и принцип обучения, преподаватель помогает им и направляет их
Фокус обучения	Внимание фокусируется на самом предмете и его содержании, цель- запомнить материал	Внимание фокусируется на задаче или проблеме, которую помогает решить курс
Мотивация обучения	Перейти к следующему этапу развития, внешняя мотивация	Получить навык для достижения конкретной цели, внутренняя мотивация
Предыдущий опыт	Мало предыдущего опыта, он не влияет на обучение	Есть предыдущий опыт, он участвует в обучении взрослых



# Мотивы к обучению

Мотивы к обучению	Типичные действия, предпринимаемые для обучения	Результаты обучения
<b>Поверхностный подход</b> Соответствовать минимальным критериям и требованиям: сдать экзамен, решить проблему	Действия, которые позволяют воссоздать изученную информацию: запоминание, зазубривание, создание заметок. Информация сохраняется в краткосрочном периоде	Информация <u>сохраняется в краткосрочном периоде</u> ; учащийся не понимает и <u>полноценно не владеет знаниями</u> . Применение и <u>передача знаний ограничены</u> .
<b>Глубинный подход</b> Понимать идеи, больше знать, удовлетворять любопытство, получить удовлетворение от достижения долгосрочных целей	Действия, которые помогают понять: детальный разбор идей, максимально широкое исследование, соотнесение новых идей и уже известных концепций	Учащийся <u>лучше понимает и серьезнее относится к изученным идеям</u> , может учить других, <u>осознает, что обучение не закончено, может передавать и широко использовать знания</u>
<b>Стратегический подход</b> Соответствовать ожиданиям, снизить напряжение, исходящее от окружающих, ощутить собственную ценность	Действия, которые позволяют воспроизвести информацию в организованной форме, копирование, соотнесение новых идей с существующими	Знания структурированы в максимально удобной форме



# Мотивы к обучению

Мотивы к обучению	ДЛЯ ЧЕГО?
Поверхностный подход	чтобы не потерять работу
Глубинный подход	стремятся решать проблемы и с любопытством ищут ответы на вопросы, которые у них возникают
Стратегический подход	мотивирует прогресс, уверенность в себе и внутренняя потребность всегда знать больше



# Как применять принципы обучения взрослых на практике?

*Попробуйте определить, какой у вашего учащегося  
подход к обучению — что заставляет его изучать  
или осваивать нечто новое*

## Несколько практических советов:

**Тесты** - критически оценить уровень своих знаний до и после обучения

Возможность самостоятельно управлять ходом обучения, **возможность выбора**:  
Взрослым учащимся важно знать, как на них повлияют новые знания, почему они  
актуальны и зачем нужны, поэтому сделайте **акцент на проблеме, которая  
решается обучением**. Не грузите людей лишней и ненужной информацией.

**Выясните, что мотивирует человека к обучению**. Используйте это, чтобы  
подогреть его интерес

Четко определите **результаты обучения**

Везде, где есть возможность, **давайте разборы кейсов и практические  
примеры** из реальной жизни

Нужно также **с уважением относиться к работе учащегося и к его  
прошлomu опыту**, который он привносит в обучение



# Как использовать мотивацию учеников при разработке курса?

Определите какие факторы являются решающими для человека и объясните ему, как программа обучения поможет их получить

**Название курса** – это первое, что видит человек поэтому именно в названии нужно донести, зачем человеку изучать курс



## Как использовать самостоятельность при разработке курса?

Взрослые хотят сами все контролировать и нести ответственность за результат обучения, поэтому преподаватель должен играть роль координатора и помощника



\*

- Технологии обучения должны быть гибкими

\*

- Подходит дистанционное обучение

\*

- Задаем траекторию курса. Но формат, время и порядок обучения выбирает ученик

## Как использовать опыт при разработке курса?



\* Сначала необходимо получить полное представление об опыте учеников, хорошо, если группа имеет схожий опыт. В материалах следует **обращаться к этому опыту и углублять его**, чтобы установить новые связи и подтвердить актуальность знаний

Если новая информация пересекается с имеющимся опытом,  
то быстрее формируются ассоциативные связи,  
человек углубляет свои знания и улучшает навык

*Если новая информация  
идет вразрез  
с прошлым опытом, ученику  
нужно убедиться в необходимости  
менять свое поведение*



## Как использовать ориентацию на применение знаний при разработке курса?



- Избегать длинные теоретические лекции
- Обучение должно быть максимально приближено к реальным задачам
- Приводить разбор кейсов и примеры ситуаций
- Показывать как нужно выполнить работу

Взрослые обучаются **НЕ ради** знаний,  
а **РАДИ** формирования навыков,  
которые помогут им быстро решить конкретные задачи



# Модель Дэвида Колба



## 4 этапа обучения взрослых

Обучение может начинаться с любого этапа

По этому принципу выделяют 4 типа людей

- Активисты
- Мыслители
- Теоретики
- Прагматики



# Педагогический дизайн

**Цель дисциплины** – разработать наиболее рациональные, комфортные и в то же время эффективные системы и методы обучения

## Задачи педагогического дизайнера

Технология педагогического дизайна относительно проста. Нужно понять потребности учащихся и определить цели обучения, а затем передать знания и информацию максимально быстро, точно и эффективно. Но для этого требуется понять все предпосылки и четко задать конечные свойства продукта. А это, в свою очередь, требует планомерной и хорошо выстроенной работы, причем не одного человека, а грамотно подобранной команды разработчиков. При этом задачи педагогического дизайнера обширны и весьма непросты:



## Задачи педагогического дизайнера

Анализ потребностей целевой аудитории, её компетенций и ожидаемых результатов обучения.  
Определение целей и задач учебного материала.  
Анализ и структурирование материалов в соответствии с целями.

Выбор средств и методов учебной работы.

Создание элементов, стиля и визуального дизайна курса.

Разработка тестов и заданий, средств контроля и сбора информации.

Создание курса с помощью соответствующих инструментов, либо постановка задач членам команды для разработки конкретных элементов.

Загрузка курса в систему управления обучением (Learning Management System, LMS – **система управления обучением**).

Разработка методов оценки результатов и эффективности материалов.

Выработка решения для дальнейшего совершенствования учебного контента.

Такая четкая  
последовательность  
обеспечит  
качественный  
рост учебного материала  
по мере выполнения работы  
и отточит формы его подачи

## Современные digital-технологии (цифровые технологии) в обучении



Mirapolis LMS



## Онлайн- обучение



## Ряд популярных моделей педагогического дизайна

### Модель ADDIE



**Модель** обучения позволит вам проанализировать всю информацию при помощи наблюдения за реакцией, процессом обучения и поведением учащихся **Модель ADDIE** — это система, позволяющая создать образовательный проект «под ключ» и после запуска оценить его эффективность

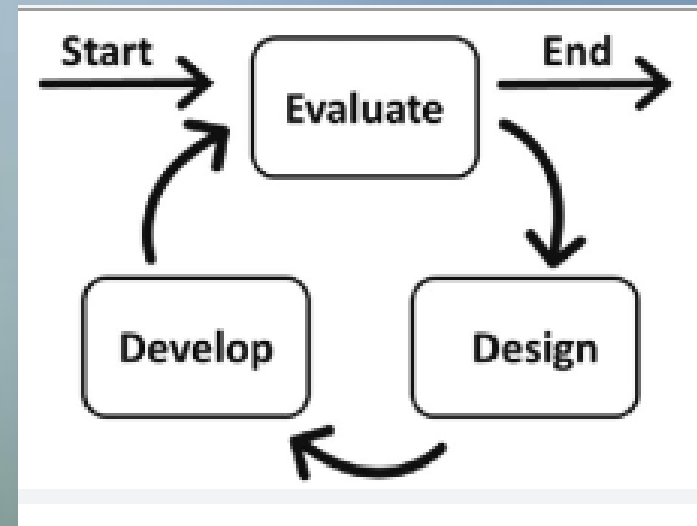
# Модель SAM

SAM (Successive Approximation Model) — модель последовательного приближения, популярная альтернатива ADDIE. Делит процесс разработки на **короткие повторяющиеся шаги** — итерации, во время которых постепенно нарабатываются новые качества продукта.

Суть данной модели заключается в постоянном повторении небольших циклов разработки. По мере прохождения циклов растет концентрация усилий, разработчик постепенно приближается к выполнению поставленной задачи.

Как и ADDIE, модель SAM делится на 4 стадии проектирования курса:

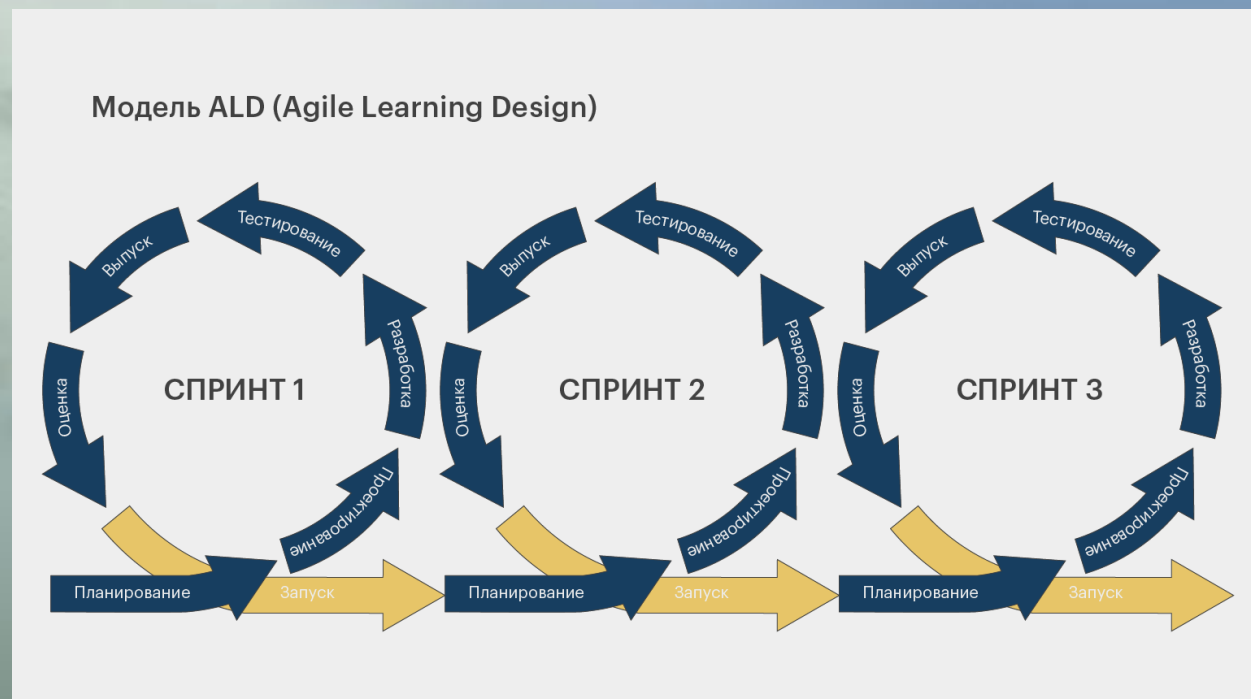
- Подготовка
- Циклическая разработка
- Циклическое развитие
- Карта действия





# Модель ALD

Методика ALD (Agile Learning Design) делает акцент на скорости, гибкости и кооперативности разработки. Она вобрала в себя множество наработок из области создания программного обеспечения, главный её козырь — **ускорение повышения квалификации** за счет резкого увеличения концентрации на специфических задачах



# Модель обратного дизайна

Модель обратного дизайна (Backward Design) предполагает проектирование образовательной программы с конца. При более традиционных подходах мы начинаем с анализа и заканчиваем оценкой результатов. В этот раз действуем иначе:

1. Формулируем основные результаты, которых должен достичь обучающийся по итогам курса.
2. Определяем критерии достижения этих результатов. Проще говоря, разрабатываем оценочные средства.
3. Занимаемся содержательной частью курса. Зная ожидаемые результаты и способы их оценки, проще подобрать необходимый материал для их достижения.

Такая модель оптимальна для практикоориентированных и не слишком продолжительных курсов. Она поможет преподавателю не переусердствовать с теоретическим материалом и дать аудитории только те знания, которые ей требуются для получения конкретных результатов



Модель  
Дика и Кэри

\*\*\*

# Тренинги

training от train — «обучать, воспитывать») — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок. Тренинг — форма интерактивного обучения, **целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.**



# Анализ проблемной ситуации

- На современном этапе в условиях совершенствования образования детей особую роль играет наличие эффективных коммуникаций в коллективе, важно применение определенных навыков общения для верного донесения своих мыслей слушателям. Цель одна - чтобы вас поняли и сделали желаемое
- Благодаря эффективной коммуникации повышается доверие, доносится информация до окружающих, улучшаются отношения. Эффективная коммуникация способствует минимизации недопонимания, проблем в отношениях, снижает уровень стресса и беспокойства, дает социальную поддержку
- Общение - это не только движение информации, т.е. передача и прием, но и активный обмен сведениями, налаживание совместной деятельности, материал должен быть не просто принят, но и понятен, осмыслен. Ошибки в общении часто приводят к раздражению и конфликтным ситуациям





# Анализ проблемной ситуации

- **Коммуникации важны для руководителей по следующим причинам:**
  - руководители тратят большую часть времени на коммуникации . Согласно данным многих экспертов, на них уходят 75-95% времени руководителей [1]. Поэтому они должны быть заинтересованы в их улучшении;
  - коммуникации необходимы для эффективности управления;
  - коммуникации необходимы для утверждения авторитета и выражения воли руководителя;
  - хорошо налаженные коммуникации содействуют обеспечению организационной эффективности. Если организация эффективна в области коммуникации , она эффективна и во всех других видах деятельности. Это путь к успеху.
- **Существуют огромное число различных «барьеров» в процессе коммуникации, которые являются негативными факторами, препятствующими реализации коммуникативной функции. Преодоление их - есть способ повышения эффективности коммуникаций в организации.**



# Анализ проблемной ситуации

- Условиями эффективной коммуникации являются:
  - Наличие адекватной психологической обратной связи
  - Отсутствие коммуникативных барьеров
  - Соответствие типа коммуникативного влияния целям и задачам общения
  - Установление общих уровней передачи информации
  - Преодоление искажений информации, связанных с индивидуальными способностями людей







# Цель

Повышение эффективности коммуникации в коллективе

посредством проведения тренинга «Как давать обратную связь ? Развивающий диалог в действии»

**Целевая группа** - руководители среднего звена Центра (завотделы, руководители объединений), руководители среднего звена УДО города - участники городских методических объединений, проводимых на базе Центра (завотделы и ПДО)

# Реализация проекта

## Обратная связь

Обратная связь позволяет улучшить обмен информацией, подавляет шум в системе.



**Подготовительный этап**  
(подготовка к проекту, определение проблемы)

**Планирование** (построение структуры тренинга, выбор стратегии, организационная часть подготовки тренинга)

**Процесс проведения тренинга** (вступление - создание условий для эффективного сотрудничества на тренинге, теоретическая и практическая часть, завершение тренинга)

**Выводы**  
(оценка эффективности обучения - 4 уровня)



# Реализация проекта

*На подготовительном этапе*

## Задача 1

Сформировать у руководителей  
понимание важности обратной связи

Сбор ожиданий участников тренинга:

- опрос,
- позитивная формулировка
- эффективные вопросы
- анкеты, гугл-формы
- развивающий диалог
- вопросы с позиции коуча
- анализ Модели компетенций Центра



**Планирование**  
-структура тренинга  
-тактика  
-организационная часть

Ценности бренда	Модель компетенций «Возможно ВСЁ»
Профессионализм	Профкомпетентность и мастерство
Качество	Саморазвитие, ответственность и потребность в достижениях
	Коммуникация и гибкость
	Командное руководство, лидерство и управление конфликтом
	Планирование и организация
Обновление	Критическое мышление
	Креативность и творческий подход
	Кооперация (взаимодействие и сотрудничество)
	Мотивация на успех и управление стрессом

# Реализация проекта

## Процесс проведения тренинга

### Задача 2

Раскрыть пути повышения качества выполнения поручений, их эффективности



**Вступление**  
создание условий  
для эффективного  
сотрудничества  
на тренинге

- Звезда Милтона Эриксона
- квик-настройка
- знакомство участников друг с другом и тренером через упражнения на преодоление психологического барьера в коллективе
- введение регламента и правил тренинга)

**Проведение  
тренинга**  
Теоретическая  
часть

- Обратная связь. Петля обратной связи
- Развивающая обратная связь. Концепции «Идеального Я» и «Реального Я»
- Концепция внутренних состояний Я1 и Я2
- Не развивающая обратная связь. Анти-культура ОС
- Модель коммуникации Шульц фон Тун
- Работа с ОС. Конструктивная ОС. Как работать с негативной ОС

# Реализация проекта

## Процесс проведения тренинга

### Задача 3

Создать условия для формирования  
практических навыков  
по улучшению качества коммуникации



Разбор  
примеров

- Не развивающая ОС

Разбор  
примеров

- Развивающая обратная связь

*Упражнение  
«Задняя  
сторона  
салфетки»*

# Реализация проекта

## Задача 4

Способствовать снижению  
количества случаев предоставления  
некорректной обратной связи



*Упражнение «Рисование спиной к спине»  
Упражнение «Общие черты»*

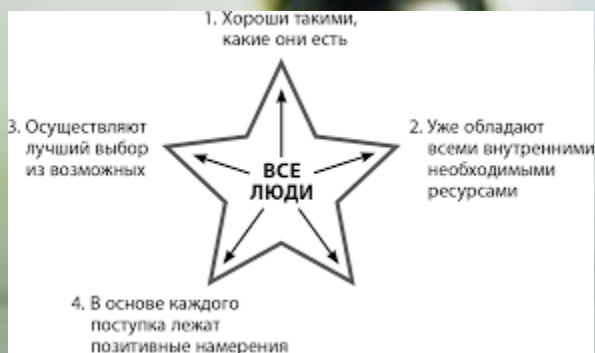
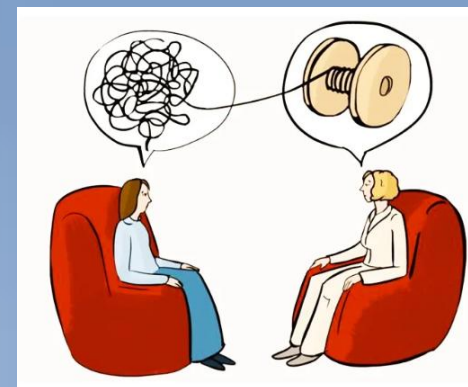




# Реализация проекта

## Задача 5

Внедрить коучинговый подход  
и принципы недирективного управления  
в личный управленческий стиль



### Эффективные вопросы



УНИВЕРСИТЕТ ТАЛАНТОВ

Я коуч, я не хочу никого привлекать, я хочу клиентов

Позитивная формулировка – подача своей мысли в позитивном образе будущего

Нужно идти к «Я ХОЧУ «+».....!»,  
а не от «Я НЕ ХОЧУ «-».....!»

Как самому найти ответ на вопросы

**КОУЧ**

2. Эксперт в вопросе сам человек,  
помогает человеку самому найти ответ

Эксперт сам человек



*Место никогда не является целью путешествия.  
Главное - это новый взгляд на вещи.*

*Генри Миллер*

