

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



ГОРОДСКОЕ МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ

Андрогогика. Особенности обучения и развития

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

*Использованы материалы КПК «МШП» и онлайн-интенсива УТ и ИРО РТ,
интернет-ресурсы*

29.03.2023





ВОЗМОЖНОСТИ

self skills

Ключевые self skills,
необходимые для успешной
жизни и карьеры

самоорганизация

субъектность

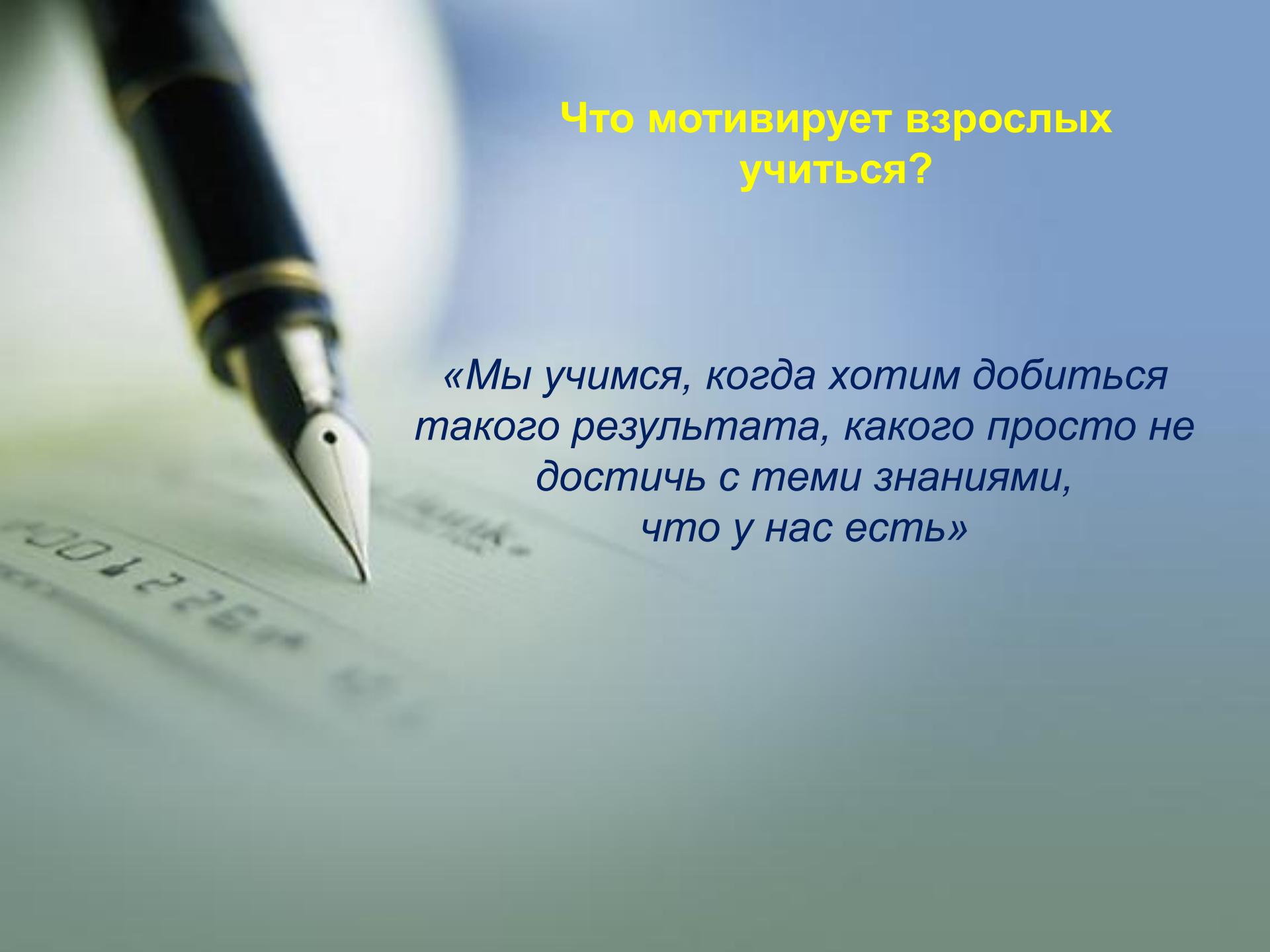
понимание
своих интересов
и потребностей

управление
эмоциями

саморазвитие



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

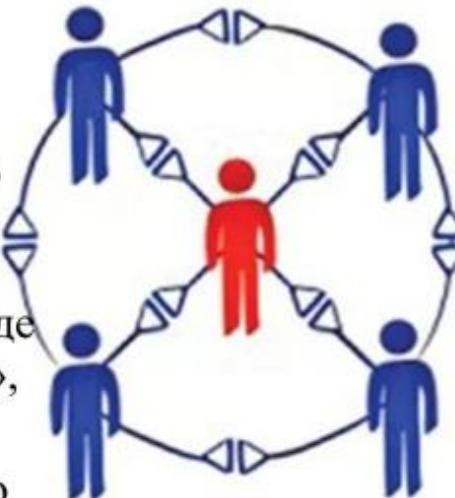


Что мотивирует взрослых учиться?

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

Андрогогика

- Андрагогика — это наука обучения взрослых людей.
- **Андрогогика** — слово греческого происхождения, в котором корень ἀνήρ («андр») значит «взрослый человек, мужчина». Термин образован по аналогии со словом «педагогика», где корень παιδ («пед») означает «ребёнок», а γοῦ («аго») — «вести».
- **Андрогогика** — 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	Андрогогика
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
Поверхностный подход 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> .
Глубинный подход 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</u> и широко использовать знания
Стратегический подход 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 прошлому 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 подобранный команды разработчиков. При этом задачи педагогического дизайнера обширны и весьма непросты:



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

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.

Современные digital-технологии (цифровые технологии) в обучении



iSpring



Mirapolis LMS

Онлайн-
обучение



moodle

IIIAS®
Academy

АТ

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.

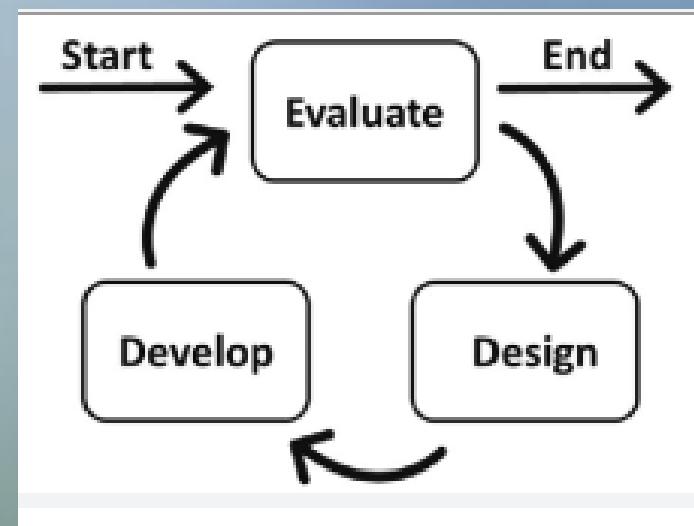
Модель SAM

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.

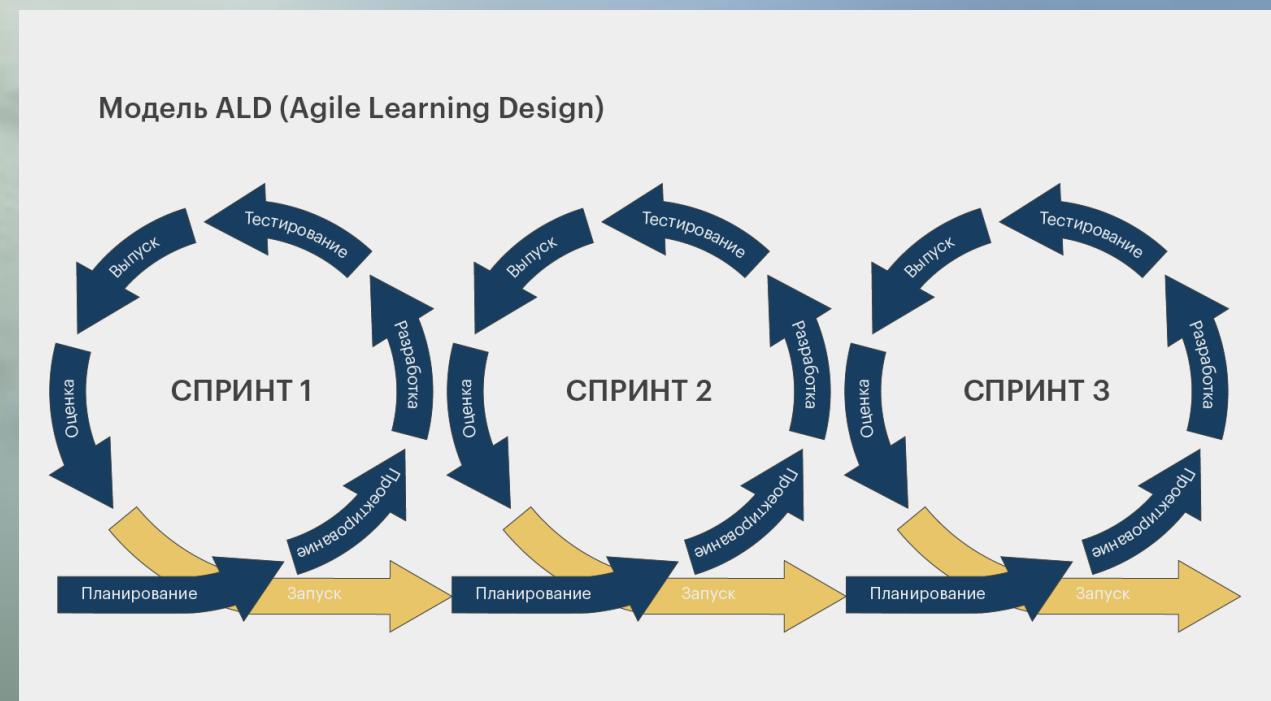
Как и ADDIE, модель SAM делится на 4 стадии проектирования курса:

- Подготовка
- Цикличная 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

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

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.

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 реализацией 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

Подготовительный этап
(подготовка к проекту,
определение проблемы)

Планирование (построение
структурь тренинга, выбор
стратегии, организационная
часть подготовки тренинга)

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

Обратная связь

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



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



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 личныйправленческий стиль

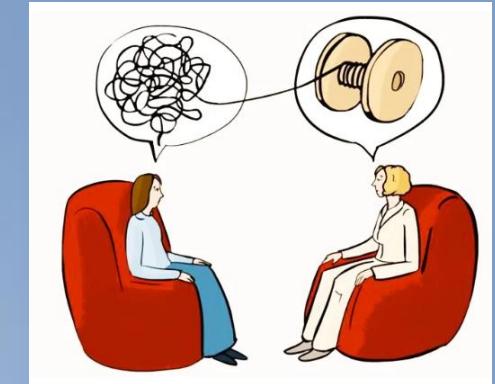
1. Хороши такими, какие они есть



3. Осуществляют лучший выбор из возможных

4. В основе каждого поступка лежат позитивные намерения

Эффективные вопросы



УНИВЕРСИТЕТ ТАЛАНТОВ

Позитивная формулировка – подача своей мысли в позитивном образе будущего

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

самому найти ответ
от 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

