



Agencija za
strukovno obrazovanje
i obrazovanje odraslih



Ovaj projekt financira Europska unija

Kako uspješno poučavati odrasle

Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova



IMPRESSUM

KAKO USPJEŠNO POUČAVATI ODRASLE
ZA AGENCIJU ZA STRUKOVNO OBRAZOVANJE
I OBRAZOVANJE ODRASLIH
ravnatelj Ivan Šutalo

RAZVOJNI TIM
Nevena Čalina
Branko Dijanošić
Eva Gefferth
Jasna Martinko

NAKLADNIK
Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih
Radnička cesta 37b/VII, 10000 Zagreb, Hrvatska

IPA komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala – EU Program
Europske unije za Hrvatsku – EuropeAid/127475/D/SER/HR
Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova
Voditelj projekta: Paul Roeders

GRAFIČKI DIZAJN
RD DIGITAL d.o.o.

TISAK
RD DIGITAL d.o.o.

NAKLADA
550 primjeraka

Zagreb, 2012.

UVOD

Količina novih tehničkih spoznaja udvostručuje se svake dvije godine, što znači da znanje stečeno tijekom obrazovanja do kraja toga procesa već je zastarjelo. Predviđanja upozoravaju na to da će naše znanje zastarijevati još brže. Stoga, već bismo se sad trebali pripremati za poslove i tehnologije koje još ne postoje i nisu u upotrebi te se suočiti s rješavanjem problema za koje još ne znamo kakvi će biti. Na svjetskoj razini postoje istraživanja koja predviđaju da će u budućnosti ljudi mijenjati od 10 do 15 poslova do svoje 38. godine. Današnja je situacija sljedeća – 10 najtraženijih poslova na svijetu nije niti postojalo 2004. godine.

“Probleme ne možemo riješiti istim načinom razmišljanja kojim smo ih stvorili.” (Albert Einstein)

Brze i česte promjene u svijetu zahtijevaju cjeloživotni razvoj osobnih, socijalnih i profesionalnih kompetencija pojedinaca pa su suvremena društva suočena s nužnim promjenama u području obrazovanja. Ono se mora mijenjati u skladu sa zahtjevima koji su pred društvom i pojedincima (obrazovanje za život i rad) u smislu vrijednosne orijentacije društva, sustava vrijednosti i realnih potreba tržišta rada. Obrazovanje odraslih nije izuzeto iz procesa koji se događaju oko nas. U okviru IPA projekta *Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova* (2010-2012) posebna je pažnja usmjerena razvoju i jačanju andragoških kompetencija potrebnih za rad s odraslim osobama. Nastavnici imaju uvelike različite pristupe poučavanju odraslih u konkretnom i primjerenom nastavnom okruženju. Postoje oni koji poučavanje primarno doživljavaju kao prijenos informacija i oni koji novim koncepcijama poučavanja potiču razumijevanje nastavnih sadržaja i polaznicima prenose znanje o konceptu „učiti kako učiti“.

Publikacija **Kako uspješno poučavati odrasle** ima za cilj potaknuti i motivirati nastavnike koji poučavaju odrasle na produblivanje i stjecanje novih andragoških kompetencija. Prikazani su suvremeni načini poučavanja, metode i didaktički postupci u procesu

poučavanja i učenja odraslih, što nastavnicima omogućava odmak od tradicionalnih ka interaktivnim metodama. Međutim, jednostavni opisi načela, oblika i metoda poučavanja odraslih nisu dostatni za proširivanje andragoških kompetencija te zbog toga Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih u suradnji s posebno osposobljenim voditeljima organizira radionice andragoškog usavršavanja s ciljem prenošenja profesionalnog znanja, vještina i sposobnosti.

„Ne možeš drugome dati svoje znanje, možeš mu pomoći da ga otkrije u sebi.“ (Galileo)

1. Specifičnosti učenja odraslih

1.1. Načela učenja odraslih

Za razliku od pedagoškog pristupa u kojem nastavnik najčešće ima dominantnu ulogu, andragoški je usmjeren na polaznika i pitanje *kako uče odrasli*. Odrasli sami odlučuju što je važno učiti i očekuju da će im naučeno odmah biti korisno. Imaju prethodno znanje, vještine i iskustvo, što im pomaže u učenju, žele aktivno sudjelovati u osmišljavanju i provedbi nastavnih sadržaja i u procesu evaluacije ishoda učenja. Odrasli žele biti samousmjereni i aktivni u procesu obrazovanja. Njihove potrebe i interesi polazne su smjernice za osmišljavanje obrazovnih aktivnosti pa je uloga uspješnog nastavnika da ih usmjerava i potiče tako da uvažava specifičnosti učenja odraslih. U nastavku teksta prikazuje se 10 najznačajnijih načela koja se odnose na odrasle koji sudjeluju u procesu cjeloživotnog učenja, a mogu pomoći nastavnicima i svima koji rade s odraslima u prilagođavanju načina rada i boljeg razumijevanja odraslih polaznika.

1. **Motivacija** – odrasli su motivirani učiti ako postoji razlog, svrha ili cilj zbog kojeg sudjeluju u obrazovnom procesu.
2. **Kontrola** – odrasli imaju potrebu za kontrolom svoga života. Oni su samousmjereni i preuzimaju odgovornost za vlastito učenje.
3. **Iskustvo** – odrasli, svjesno ili podsvjesno, povezuju novo

učenje s onime što već znaju, što su spoznali, bilo životnim iskustvom ili putem obrazovanja. Procjenjuju nove informacije/ideje/znanja s obzirom na postojeće iskustvo.

4. **Različitost** – odrasli se međusobno razlikuju po životnom iskustvu i godinama. Ta različitost može oplemeniti procese obrazovanja upotrebom dijaloga i grupnih diskusija ili projekata s ciljem razmjene iskustava.
5. **Godine** – brzina i sposobnost učenja smanjuje se s godinama, ali dubina se razumijevanja/učenja povećava. Cjeloživotnim učenjem odrasli osiguravaju fleksibilnost moždanih aktivnosti prema usvajanju novih informacija i znanja te veću sposobnost „upijanja“ istih.
6. **Cilj** – odrasli se obrazuju s ciljem i žele primijeniti naučeno što je moguće prije. Oni žele da im se informacije predstave organizirano i sistematizirano, s ključnim elementima koji su jasno vidljivi.
7. **Relevantnost (važnost)** – odrasli žele znati zašto nešto uče. Sadržaji poučavanja moraju biti relevantni potrebama onih koji sudjeluju u edukaciji i primjenjivi u profesionalnom ili privatnom životnom okruženju.
8. **Navike** – odrasli često imaju oblikovane navike, koje mogu biti u suprotnosti od onih koje se žele postići u procesu učenja. Tada se javlja otpor i smanjeni stupanj fleksibilnosti u prihvaćanju novih znanja te je potrebno uložiti više vremena i uvjerenja u ispravnost sadržaja koji se poučavaju/predstavljaju. U suprotnom, odrasli se mogu osjetiti ugroženima i napadnutima.
9. **Promjene** – dok neke odrasle promjena motivira, drugi joj se odupiru. Učenje obično zahtijeva promjenu stavova, uvjerenja, oblika ponašanja i načina djelovanja. Zato je važno objasniti svaku dvojbu ili nejasnoću koja se pojavi u procesu poučavanja.
10. **Poštovanje** – odrasli očekuju i zahtijevaju poštovanje, a ono im se iskazuje uvažavanjem njihovih ideja i mišljenja.

1.2. Motivacija za učenjem

Motivacija je ključni čimbenik uspješnog nastavnog procesa, stoga treba se promatrati u kontekstu veze između ciljeva učenja, očekivanih ishoda učenja, nastavnih metoda kojima se planiraju ostvariti ciljevi

učenja i metodama vrjednovanja znanja, vještina i sposobnosti. Zadatak je i uloga nastavnika da primjenom odgovarajućih motivacijskih tehnika potakne prirodnu motivaciju kod polaznika, uzevši u obzir njegove potrebe, interese i emocije te održi pozornost polaznika i poveća važnost nastavnih sadržaja u kontekstu primjene u praksi.

Odrasli su motivirani odvojiti energiju za učenje onoga što će im pomoći u rješavanju svakodnevnih zadataka ili stvarnih životnih problema.

Čimbenici motivacije (oblici, forme, vrste), povezani s učenjem i poučavanjem, mogu se prikazati kao:

- ▶ **Intrinzična (unutarnja) motivacija** - ovisi o prirodnim, unutarnjim poticajima koji izviru iz same osobe. Učenje je stoga motivirano željom za novim znanjem, vještinama i spoznajama, usmjereno je na promjene koje ono donosi te na osjećaj samopoštovanja i zadovoljstva.

Intrinzično motivirani polaznici usvajaju nastavne sadržaje bez naprezanja (zanimljivi su im), bolje ih povezuju i primjenjuju u praksi te je trajnost tako usvojenih znanja i vještina veća.

- ▶ **Ekstrinzična (vanjska) motivacija** - ovisi o vanjskim poticajima koji određuju intenzitet i trajanje ponašanja osobe radi ostvarivanja mogućih ciljeva kojima se zadovoljavaju ekonomski i društveni motivi. Učenje je motivirano stjecanjem određenih kompetencija radi dobivanja nagrade: dobre ocjene, novca, unapređenja priznanja, isticanja i slično.

Ekstrinzično motiviranim polaznicima sadržaj učenja nije privlačan pa se na njegovo usvajanje trebaju prisiljavati, što dovodi do površnosti, slabije međusobne povezanosti sadržaja i primjene u praksi te bržeg zaboravljanja.

- ▶ **Motivacija usmjerena postignuću** - ovisi o osobnom izazovu prilikom ispunjavanja obrazovnih zadataka i strateškom pristupu učenju. Učenje je organizirano tako da se postigne dobar omjer između ulaganja napora, postizanja rezultata i očekivanih ishoda učenja.

Postignućima motivirani polaznici usredotočuju se na uspješno upravljanje vremenom i organizaciju učenja radi postizanja zadovoljavajuće razine kompetencija.

Nekoliko je načina uz pomoć kojih nastavnik u obrazovanju odraslih može utjecati na motivaciju polaznika:

- ▶ povezati obrazovne sadržaje s onim što je polaznicima zanimljivo, omogućiti im izbor zadataka i aktivnosti tijekom procesa poučavanja;
- ▶ oblikovati zadatke u kojima polaznici mogu doživjeti uspjeh u svrhu razvoja vlastite kompetentnosti i pozitivnih očekivanja („Ja to mogu“);
- ▶ davati češću povratnu informaciju o postignućima („Uspješno ste došli do rješenja, pokušajte i na ovaj način doći do ispravnog rješenja“);
- ▶ povezivati sadržaje učenja s polaznikovim sadašnjim i budućim životom, odnosno osobnim ciljevima („Ovo je važno jer vam može omogućiti da ...“);
- ▶ uputiti polaznika u metode učenja („Učiti kako učiti“).

Motivacijske tehnike trebaju biti prisutne u svim dijelovima procesa obrazovanja odraslih:

- ▶ **upoznavanju polaznika i uvođenju u nastavne sadržaje (različiti načini upoznavanja polaznika, „probijanje leda“)**
- ▶ **usvajanju, utvrđivanju i ponavljanju nastavnih sadržaja (interaktivne metode poučavanja, strategije suradničkog učenja)**
- ▶ **praćenju i vrjednovanju (natjecanja, kvizovi).**

1.3. Stilovi učenja

Stil je učenja način razmišljanja, obrade i razumijevanja informacija, a sadrži opis stavova i ponašanja koja određuju naše sklonosti u učenju. Ne postoje dvije osobe koje uče na jednak način. Svaki je polaznik obrazovanja odraslih poseban; netko uči samostalno čitajući i radeći bilješke; netko ima poteškoća s čitanjem pa uči samo u neposrednom iskustvu, radom. Postoje i pojedinci koji najbolje uče kroz suradničko učenje u skupinama, gdje je element natjecanja važan za proces usvajanja znanja. Upravo zbog različitih stilova učenja bitno je da ih nastavnici prepoznaju i uvažavaju prilikom planiranja nastavnih aktivnosti te svoj stil prilagode potrebama polaznika, nikako ne obrnuto!

Postoje različite teorije o stilovima učenja i razni upitnici kojima se utvrđuju stilovi učenja. Rijedak je slučaj da pojedinac koristi isključivo jedan stil učenja, stoga se govori o stilu koji prevladava. U nastavku teksta prikazana je VAK teorija (vizualni, auditivni i kinestetički stilovi učenja) i Kolbovi stilovi učenja.

1.3.1. Vizualni – Auditivni – Kinestetički (VAK) stilovi učenja

► Vizualni stil

Karakterizira osobe koje svijet doživljavaju u slikama. Koriste vidni dio mozga da sebi predoče stvarnost. Njihovim mozgom stalno kolaju slike pa je to i razlog zašto brzo govore - da bi „ulovili“ korak sa svojim slikama.

Kako prepoznati vizualne osobe?	<ul style="list-style-type: none">- najbolje uče gledajući- razmišljaju u slikama- izrađuju grafikone, ilustracije
Koje su njihove karakteristike?	<ul style="list-style-type: none">- moraju vidjeti da bi zapamtili- odlični su u pismenom bilježenju predavanja- uredni su i organizirani- brzo pričaju- pamte pomoću vidnih asocijacija- orijentirani su na izgled nastavnog materijala- dobri su čitači i vole čitati, ne vole da im se čita- vole crtati i pisati- često mogu zaboraviti verbalne upute koje su dobili

Primjeri uputa koje im nastavnik može dati:	<ul style="list-style-type: none"> - zapišite da biste bolje zapamtili - koristite boje za označavanje važnoga u tekstu - koristite slike, grafikone, karte da biste lakše zapamtili - učite pomoću filmova, ilustracija - koristite pisane upute da biste lakše razumjeli i zapamtili (zapisujte upute sa zadacima)
---	---

► **Auditivni stil**

Karakterizira osobe koji više pažnje pridaju riječima koje se izgovaraju. Često je njihov govor pun melodije. Važne su im riječi i kako one zvuče.

Kako prepoznati auditivne osobe?	<ul style="list-style-type: none"> - najbolje uče slušajući - vole razgovarati o onome što uče s drugima - lakše uče čitajući naglas - vole snimiti „predavanje“ radi ponavljanja
Koje su njihove karakteristike?	<ul style="list-style-type: none"> - moraju čuti kako bi zapamtili - uče slušajući i prije zapamte ono o čemu se raspravlja nego ono što vide - ne vole pisane upute - vole slušati dok im se objašnjava i vole sami objašnjavati - pričljivi su i vole raspravu
Primjeri uputa koje im nastavnik može dati:	<ul style="list-style-type: none"> - učite u skupini - učite na glas kad god je to moguće - snimajte „predavanja“ ako je moguće da biste kasnije lakše ponavljali - svako pitanje pročitajte naglas radi lakšeg razumijevanja - dijelite svoje misli i ideje s drugima - sjedite blizu predavača

► Kinestetički stil

Kinestetičke osobe oslanjaju se na pokret i osjet dodira. Obično govore sporije i koriste se riječima iz fizičkog svijeta. One više vole praktično raditi i to je način na koji uče.

Kako prepoznati kinestetičke osobe?	<ul style="list-style-type: none">- najbolje uče kroz pokret i dodir- teško dugo sjede na jednome mjestu- vole praktično riješiti zadatak (učiniti nešto), a ne samo čitati ili slušati
Koje su njihove karakteristike?	<ul style="list-style-type: none">- daju prednost izradi različitih predmeta- često koriste glagole u razgovoru ili opisima- dodiruju ljude da bi privukli njihovu pozornost- često koriste gestu, mimiku, mašu rukama dok govore- kod učenja često „udaraju“ takt rukom ili nogom- teško im je dulje ostati mirnima- često se igraju nekim predmetom u rukama- koriste računala u učenju
Primjeri uputa koje im nastavnik može dati:	<ul style="list-style-type: none">- prepišite bilješke s predavanja- kad učite, radite to glasno i uz pokrete (hodajte po sobi)- uzmite češće pauze prilikom učenja- kod nabiranja koristite se prstima- sadržaj koji učite povežite sa svojim osjećajima i iskustvom- pokušajte učiti uz tihu glazbu u pozadini

1.3.2. Kolbov ciklus i stilovi učenja

Prvobitno istraživanje Davida Kolba identificiralo je četiri faze iskustvenog učenja. Prva je faza opisana kao konkretno iskustvo, druga kao refleksivno promatranje, u kojoj onaj tko uči razmišlja o onome što mu pada na pamet, o mislima koje mu dolaze. Treća faza je apstraktno razmišljanje, tijekom koje onaj tko uči, stvara veze sa širom bazom znanja. Kada se ova etapa završi, nastupa četvrta faza u kojoj pojedinac integrira novo znanje u aktivno eksperimentiranje i razvija plan za primjenu. Proces je cikličan te nakon završne faze on kreće ispočetka.

Kolbov rad podupire veliki broj istraživanja o učenju. Njegov ciklus učenja dopunili su Peter Honey i Alan Mumford koji su definirali četiri stila učenja: aktivisti, mislioci, teoretičari i pragmatičari.

- ▶ **Aktivisti** – uživaju biti u središtu pozornosti i usmjeravaju je na praktične aktivnosti. Čim završe jednu aktivnost, imaju potrebu za pokretanjem nove. Ne zanima ih što se događalo u prošlosti, vole više ponuđenih varijanti koje mogu provjeravati i iznova započinjati različite aktivnosti.
- ▶ **Mislioci** – detaljno razmišljaju prije nego što krenu djelovati i donose odluke kada su potpuno sigurni da su u pravu. Dobri su slušači i promatrači, razmišljaju o uzročno-posljedičnim vezama, rade analize i izvješća. Njihova je glavna aktivnost čitanje i ponavljanje onoga što su naučili.
- ▶ **Teoretičari** – vide kako stvari djeluju u cjelini. Usmjereni su na analiziranje složenih situacija, preispitivanje načela i koncepata s naglaskom na logičnost i racionalnost. Veliku pozornost daju detaljima kako bi ostvarili najbolji pristup rješavanju problema.
- ▶ **Pragmatičari** – vole vidjeti važnost svog rada i praktični su u osmišljavanju rješavanja problema. Uvažavaju vjerodostojne uzore, eksperimentiraju s novim idejama u kojima postoji jasna veza između teorije i prakse.

Nastavnik često nije u mogućnosti uvažiti sve stilove učenja u skupini polaznika s kojima radi, ali sa sigurnošću može pretpostaviti da su oni različiti. Upravo zbog toga tijekom obrazovnog procesa potrebno je koristiti metode koje su prilagođene različitim stilovima učenja, čime sam proces postaje stimulativan i za polaznika i za nastavnika.

1.4. Interaktivna nastava

Interaktivna nastava zasniva se na određenoj temi s definiranim ciljevima, a karakterizira je, među ostalim, velik broj različitih nastavnih aktivnosti i metoda. Bitne odrednice interaktivne nastave jesu:

- ▶ razmjena iskustva, znanja, stavova između polaznika međusobno i između polaznika i nastavnika;
- ▶ povezivanje nastavnog sadržaja s iskustvom polaznika i njegovim stilom učenja;
- ▶ suradnja i partnerstvo, odnos zasnovan na ravnopravnosti, poštovanju i demokratskim načelima učenja.

Razlike između tradicionalnog modela nastave i interaktivne nastave mogle bi se prikazati i ovako:

Tradicionalni model nastave	Interaktivna nastava
Nastavnik je centar.	Polaznik je centar.
Učenje je prenošenje znanja.	Učenje je aktivna konstrukcija znanja.
Učenje je jednako za sve.	Različiti stilovi učenja i individualne razlike u sposobnosti učenja.
Učenje kao individualna aktivnost.	Suradničko učenje.
Jednoliki tipovi aktivnosti.	Raznoliki tipovi aktivnosti.
Ograničen broj nastavnih metoda.	Velik broj nastavnih metoda.
Ciljevi u odnosu na nastavnika.	Ciljevi u odnosu na polaznika, nastavni proces i problematiku.
Nastavnik je instruktor.	Nastavnik je facilitator.
Provjera naučenog znanja (sumativna evaluacija).	Evaluacija je formativna.

1.4.1. Nastavne metode

Svrha je raznolikosti primjene nastavnih metoda olakšavanje procesa učenja i pomoć polaznicima u svladavanju zadataka koje se pred njih stavlja.

Za izbor odgovarajuće metode potrebno je poznavati prednosti i nedostatke različitih nastavnih metoda te uzeti u obzir neke kriterije koji odgovaraju na sljedeća pitanja:

- 1. Odgovara li metoda postavljenom cilju i vodi li razvijanju vještina, znanja i sposobnosti?**
- 2. Omogućava li metoda uključivanje različitih stilova učenja?**
- 3. Koliko je vremena, prostora i materijala potrebno za provedbu metode?**
- 4. Koji stupanj predznanja i vještina zahtijeva određena metoda?**
- 5. Odgovara li metoda stilu poučavanja nastavnika?**
- 6. Zahtijeva li provođenje metode aktivnost polaznika?**

U nastavku teksta navedene su karakteristike najčešće primjenjivih nastavnih metoda:

► **Predavanje**

- Definicija: Usmeno izlaganje sadržaja, odnosno velike količine informacija.
- Što? Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.
- Kako? Verbalnim prenošenjem nastavnog sadržaja.
- Kome? Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju.
- Prednosti: Brza i laka priprema, velika količina informacija u kratkom vremenu, ekonomičnost.
- Nedostaci: Monotona, teško se održava koncentracija polaznika, nema puno prostora za komunikaciju.

► **Prezentacija**

Definicija: Prenosjenje informacija uz pomoć vizualnih nastavnih sredstava.

Što? Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Verbalnim prenošenjem nastavnog sadržaja uz pomoć vizualnih nastavnih sredstava.

Kome? Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju.

Prednosti: Uspješna s velikim skupinama polaznika, atraktivnost, multisenzorno učenje.

Nedostaci: Jednosmjerna komunikacija, pasivnost polaznika, skupa oprema koja zahtijeva uvježbano rukovanje.

► **Modificirano predavanje**

Definicija: Nastavna metoda u kojoj nastavnik usmeno izlaže sadržaj aktivno uključujući polaznike.

Što? Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Verbalnim prenošenjem nastavnog sadržaja uz uključivanje polaznika postavljanjem pitanja.

Kome? Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju.

Prednosti: Lako se priprema i planira, uspješna u velikim skupinama, ekonomična, potiče suradnju polaznika i nastavnika.

Nedostaci: Pasivnost polaznika zbog otežane koncentracije, nije pogodna za razvoj vještina.

► **Oluja mozgova (brainstorming)**

Definicija: Nastavna metoda čijom primjenom nastaje velik broj ideja koje služe kao polazište za kratku diskusiju.

Što? Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.

Kako?	Predstavljanjem teme, poticanjem polaznika za formiranje ključnih riječi koje se klasificiraju i temelj su za diskusiju kojom se dolazi do rješenja.
Kome?	Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju i bolje uče primanjem povratne informacije.
Prednosti:	Potiče interes i aktivnost polaznika, oslanjanje na njihovo znanje i iskustvo, mogućnost kreiranja neobičnih rješenja.
Nedostaci:	Kratkotrajnost (prikladna u uvodnom dijelu nastavnog sata), ne uključuje sve polaznike.

► **Grupna diskusija**

Definicija:	Aktivna nastavna metoda koja se oslanja na sudjelovanje i interakciju polaznika koji raspravljaju o određenoj temi.
Što?	Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.
Kako?	Predstavljanjem teme i pružanjem mogućnosti polaznicima da o njoj diskutiraju. Nastavnik je u ulozi facilitatora.
Kome?	Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju i bolje uče primanjem povratne informacije.
Prednosti:	Potiče interes i aktivnost polaznika, oslanjanje se na njihovo znanje i iskustvo, mogućnost kreiranja neobičnih rješenja problema. Proširuje vidike, omogućuje kritiziranje stava ili mišljenja, a ne osobe. Unaprjeđuje komunikacijske i socijalne vještine. Pruža povratnu informaciju o poznavanju teme i komunikacijskim vještinama polaznika.
Nedostaci:	Zahtijeva mnogo vremena, teško se kontrolira, može se lako skrenuti s teme. Iziskuje pažljivo planiranje.

► **Debata**

Definicija: Metoda slična diskusiji, ali zahtijeva organiziraniju strukturu. Koristi se kad ne postoji samo jedno rješenje.

Što? Teorijski i afektivni aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Odabirom teme pogodne za debatu, davanjem jasnih pravila, formuliranjem argumenata i skupina za i protiv, odabirom predstavnika skupine i pripremom zadatka.

Kome? Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju i bolje uče primanjem povratne informacije.

Prednosti: Potiče interes i aktivnost polaznika koji preuzimaju vodeću ulogu. Poboljšava vještine argumentacije i unapređuje timski rad.

Nedostatci: Zahtijeva mnogo vremena, u debati dominira manji broj polaznika.

► **Simulacija**

Definicija: Nastavna metoda kojom se simuliraju stvarne životne situacije primjenom različitih sredstava ili opreme.

Što? Praktični aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Pružanjem odgovarajućeg scenarija stvarne situacije i davanjem uputa polaznicima da se ponašaju kao da se nalaze u takvoj situaciji.

Kome? Polaznicima koji najbolje uče iz iskustva.

Prednosti: Uvježbavaju se tehničke, mehaničke i operativne vještine nužne u radu. Stječu se vještine donošenja odluka. Primjenjuje se iskustveno učenje, što polaznike čini odgovornim za učenje i aktivnim u nastavnom procesu.

Nedostatci: Metoda zahtijeva veću pripremu i analizu nakon vježbe. Teže se prilagođava individualnim potrebama polaznika u većim skupinama.

► Igranje uloga

Definicija: Metoda u kojoj polaznici glume situacije iz stvarnog života te vježbaju nove oblike ponašanja koje mogu primijeniti u poslu ili na taj se način pripremiti za buduće situacije.

Što? Afektivni aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Pružanjem odgovarajućeg scenarija stvarne situacije i davanjem uputa polaznicima da se ponašaju kao da se nalaze u takvoj situaciji.

Kome? Polaznicima koji najbolje uče iz iskustva.

Prednosti: Simulira stvarni svijet, polaznici su aktivni, imaju mogućnost sagledavanja svijeta iz druge perspektive. Metodom se razvijaju vještine zauzimanja i obrade stavova.

Nedostaci: Teško se standardizira i kontrolira (polaznici se previše užive u ulogu). Potrebno dulje vrijeme za analizu nakon završetka vježbe.

► Studij slučaja

Definicija: Nastavna metoda koja omogućuje uvid u određenu problemsku situaciju, uključuje skupnu diskusiju te dovodi do generalizacije.

Što? Teorijski aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Predstavljanjem teme i pružanjem mogućnosti da je polaznici analiziraju.

Kome? Polaznicima koji su skloni apstraktnom učenju i bolje uče primanjem povratne informacije.

Prednosti: Može se izvoditi kao individualna i/ili skupna, razvija sposobnosti kritičkog razmišljanja i rješavanja problema. Polaznici su aktivno uključeni u nastavni proces. Ova metoda razvija socijalne vještine. Proces učenja može se promatrati.

Nedostaci: Teško ju je standardizirati i kontrolirati. Metoda treba biti precizno razrađena s jasnim uputama, nastavnik treba jasno definirati cilj.

► **Demonstracija**

Definicija: Metoda u kojoj nastavnik izvodi i pokazuje način izrade zadatka ili vještine.

Što? Praktični aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Pokazivanjem kako se zadatak izvodi i pružanjem mogućnosti da polaznici vježbaju izvođenje.

Kome? Polaznicima koji najbolje uče promatranjem i oponašanjem.

Prednosti: Olakšava razumijevanje i pamćenje te potiče interes. Povezuje teoriju i praksu. Aktivan je oblik učenja.

Nedostaci: Ponekad iziskuje skupu opremu i potrebno je mnogo vremena za pripremu. Postoji opasnost da sama demonstracija više zaokupi polaznike od teme koja se pokušava predočiti.

► **Igra**

Definicija: Metoda kojom se ponavlja ili određuje nastavni sadržaj natjecanjem ili suradnjom polaznika.

Što? Teorijski, afektivni i praktični aspekt nastavnog sadržaja.

Kako? Predstavljanjem igre i njezinih pravila te davanjem uputa.

Kome? Polaznicima koji najbolje uče iz iskustva.

Prednosti: Osigurava aktivnost polaznika, izgrađuje samosvijest te razvija socijalne vještine. Omogućava učenje kroz „zabavu“, proces učenja može se promatrati.

Nedostaci: Zahtijeva mnogo vremena za pripremu i analizu nakon vježbe. Možda ne odgovara polaznicima koji uče nekim drugim stilom. Postoji manja opasnost za postizanje negativne atmosfere.

2. Andragoške vještine

2.1. Kompetencije andragoških djelatnika

Nastavnici koji rade u obrazovanju odraslih neprestano moraju razvijati svoje kompetencije – znanje, vještine i sposobnosti kako bi bili uspješni u poučavanju odraslih, što uključuje i znanje o metodici i didaktici. U nastavku teksta spominju se one koje su važne za proces obrazovanja, iako je raspon kompetencija nastavnika i ostalih sudionika u obrazovanju odraslih mnogo širi i potrebno im je posvetiti više pozornosti.



Key competences for adult learning professionals, Research voor Beleid (2010)

Najnovija studija o andragoškim kompetencijama koju je na zahtjev Europske komisije izradila tvrtka Research voor Beleid 2010. godine daje preporuku za stručni razvoj svih djelatnika u sustavu obrazovanja odraslih. Kompetencije su predstavljene kao generičke i specifične.

- ▶ **Skup generičkih kompetencija** sastoji se od **sedam nadležnosti (A1-A7)**:
 - autonomnost i samostalnost u djelokrugu obrazovanja odraslih;
 - komunikativnost i spremnost na timski rad;
 - odgovornost za odvijanje svih aktivnosti na institucionalnoj razini;
 - nadležnost u korištenju vlastite stručnosti iz određenog područja;
 - nadležnost u korištenju različitih metoda, stilova i tehnika poučavanje te sposobnost kritičke procjene njihove najprimjerenije upotrebe;
 - mjerodavnost u osnaživanju motivacije i pružanju podrške odraslim polaznicima i
 - autoritativnost u postupanju s različitim ciljnim skupinama polaznika.

- ▶ **Specifične kompetencije** odnose se na aktivnosti i poslove u potpori organizacije procesa učenja i u nastavnom procesu.
 - **Potpora organizacije procesa učenja (B7-B12)** obuhvaća:
 - financijsku odgovornost;
 - upravljanje ljudskim resursima;
 - općenite menadžerske vještine;
 - poznavanje PR-a i marketinga;
 - poznavanje pravne legislative i
 - poznavanje ICT-ja.

- **Nastavni proces (B1-B6)** obuhvaća one kompetencije koje se odnose na:
 - procjenjivanje prethodnog iskustva, obrazovnih potreba, zahtjeva, želja i motivacije odraslih polaznika;
 - planiranje i programiranje odgovarajućih stilova učenja i didaktičkih metoda u procesu učenja odraslih;
 - podržavanje i olakšavanje procesa stjecanja znanja (teorijskog i praktičnog);
 - praćenje i vrjednovanje procesa učenja odraslih u cilju unapređivanja istog;
 - savjetovanje o karijeri, životu i daljnjem razvoju cjeloživotnog učenja te dizajniranje i revidiranje nastavnih programa u obrazovanju odraslih.

2.2. Andragoško usavršavanje

Zakonom o obrazovanju odraslih (NN 17/07) andragoški djelatnici stječu pravo i obvezu stručnog i andragoškog usavršavanja, a Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih ima obvezu organiziranja i provođenja istog.

Uspješan andragoški djelatnik olakšava i usmjerava proces učenja odraslih tako da:

- planira i prilagođava nastavni proces iskustvu polaznika, njihovim životnim ulogama i očekivanjima;
- pristupa svakom polazniku individualno;
- priprema nastavni proces te slijedi njegovu strukturu i postavljenu cilj;
- radi na „važnom“ sadržaju i ciljevima učenja stavljajući naglasak na postizanje željenih i očekivanih kompetencija;
- motivira polaznike u napredovanju, učenju onog što je programom određeno kao ključno ili važno;
- korelira nastavne sadržaje iz različitih područja i uključuje primjere iz života;
- aktivno uključuje polaznike u nastavni proces primjenom različitih nastavnih metoda;
- olakšava proces pamćenja uvažavajući različite stilove učenja i izražavanja mišljenja polaznika;

- o prati i vrjednuje rad i napredak polaznika, a povratne informacije koristi za poticanje polaznika;
- o procjenjuje svoj rad koristeći instrumente za samovrjednovanje u cilju poboljšanja kvalitete nastavnog procesa.

Teme, sadržaji i oblici izvođenja andragoškog usavršavanja prvotno su razvijeni kroz projekt CARDS 2004 *Obrazovanje odraslih* te potom dopunjeni u projektu IPA Komponenta IV - Razvoj ljudskih potencijala 2007-2009 *Regionalna mreža lokalnih obrazovnih ustanova*. Tijekom oba projekta stručno je educirano 38 voditelja radionica koji, kao vanjski suradnici ASOO-a, sudjeluju u realizaciji programa andragoškog usavršavanja. Voditelji radionicaiskusni su nastavnici iz obrazovanja odraslih. Interaktivni pristup, strukturirani sadržaji i vođene aktivnosti tijekom radionica omogućuju andragoškim djelatnicima proširivanje postojećih i stjecanje novih znanja, vještina i sposobnosti potrebnih u svakodnevnoj praksi.

Program andragoških radionica:

▶ **Motivacijske i komunikacijsko-prezentacijske vještine**

- o Motivacija
- o Komunikacija i komunikacijske vještine
- o Aktivno slušanje
- o Konflikti u komunikaciji i rješavanje sukoba
- o Prezentacija
- o Tehnike za poticanje kreativnosti

▶ **Stilovi učenja**

- o Biologija učenja
- o Vizualni, auditivni i kinestetički stilovi učenja
- o Kolbov ciklus učenja
- o Iskustveno učenje

▶ **Metode interaktivne nastave**

- o Tradicionalne metode i metode usmjerene na polaznika
- o Različiti načini upoznavanja polaznika
- o Učenje i rad u manjim skupinama
- o Mozaična metoda

- Projektna nastava
 - Problemska nastava
 - Suvremena tehnologija u učenju i poučavanju
 - Sveobuhvatni model aktivnosti
- ▶ **Samoučenje**
- Smjernice za organizaciju samoučenja
 - Umne mape
 - Izrada materijala za samoučenje
 - Nastavna pisma
 - E-učenje (E-learning)
 - Upravljanje vremenom
- ▶ **Tehnike procjenjivanja**
- Evaluacija i povratna informacija
 - Samovrjednovanje
 - Procjenjivanje
 - Refleksija

Do kraja 2011. godine održano je 48 radionica andragoškog usavršavanja za 839 polaznika. O zajedničkom radu i individualnoj uključenosti polaznika u radionicama svjedoče sljedeći osvrti koje smo zaprimili na e-mail usavrsavanje@asoo.hr:

Sadržaj radionica vrlo je vrijedan i osmišljen tako da nas često stavlja u poziciju polaznika, mogućnost identifikacije s polaznicima, njihovim sposobnostima i mogućnostima.

Posebno želim pohvaliti voditeljice radionice koje su nam omogućile ugodnu, radnu i poticajnu atmosferu i doista se temeljito pripremile za radionice.

Polaznica N. T.

Škola iz Karlovca

Želim Vam i ovim putem još jedanput zahvaliti za odličnu organizaciju dviju izvrsnih andragoških radionica, održanih za 20-ak nastavnika u Školi stranih jezika u Varaždinu.

Predavači su bili vrlo informativni, odlično pripremljeni te su nam vrlo kvalitetno i nadasve zanimljivo približili stručni sadržaj obje radionice.

Svi nastavnici škole imali su samo pozitivne komentare za obje radionice.

M. K.

Škola stranih jezika u Varaždinu

Željela bih Vam izraziti svoje zadovoljstvo radionicama vezanima za module andragoškog poučavanja koje ste organizirali u Rijeci. Smatram da su bile zaista poučne i potrebne jer poučavanje odraslih iziskuje posve drugačiji pristup do onog koji koristimo u radu s djecom. Posebno bih htjela pohvaliti naše voditeljice koje su postigle da se osjećamo izvrsno unatoč činjenici da smo proveli nekoliko subota po 8 sati "zatvoreni" u školi.

Nadam se da će biti još ovakvih projekata.

S. M.

Ovim putem moram izraziti svoje zadovoljstvo nazočnošću na radionicama jer sam se podsjetio i spoznao kako primijeniti neke metode u obrazovanju, a pogotovo u obrazovanju odraslih. Sve zadaće izvršavali smo s užitkom i gotovo se međusobno natjecali.

M. B.

Škola iz Rijeke

IPA Komponenta IV – Razvoj ljudskih potencijala
Program Europske unije za Hrvatsku
Europeaid/127475/D/SER/HR

Projekt provodi:



Ova publikacija proizvedena je uz podršku Europske unije. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost EEO Group S.A. i ni na koji način ne odražava stajališta Europske unije.

u partnerstvu s:

