

## **Фасилітація (допомога) навчального процесу при навчанні дорослих** (Джерела: Lydia Bjornlund. Communications. – Virginia, 1998; Pitman N.J. Communication briefings, 1989).

*Дорослі учні мають свої конкретні потреби. Якщо ви хочете, щоб тренінг був вдалим, вам необхідно задовольнити ці потреби.*

Хороші письменники кажуть, що вони уявляють собі одного або більше читачів і спрямовують до них свої слова. Так само і хороший тренер повинен знати, що вже відомо його слухачам, які у них потреби і що їм ще потрібно знати. Ви можете підсилити зв'язки у навчальному процесі, якщо з'ясуєте деякі основні факти про учасників і подивитесь на програму з їх точки зору.

Оскільки дорослі оцінять ваш тренінг відповідно до того, наскільки добре він задовольнив їх потреби та очікування, вам якнайкраще треба зрозуміти їх мотиви відвідання вашого заняття. Дорослим слухачам необхідно:

- Відчувати безпеку,
- Належати до ..., або відчувати свою приналежність до...
- Отримати можливість
- Просунутися у кар'єрі
- Мати визнання, або
- Зробити внесок у розвиток суспільства.

### ***Пристосування до дорослого учня***

У багатьох випадках учасники бажають отримати знання або вдосконалити свої уміння.

Перед тим як визначити, які знання або уміння їм потрібні, вам треба з'ясувати, що вони вже знають. Якщо ви припустите, що учасники семінару більш обізнані з темою, що вивчається, аніж це є насправді, ви можете занадто швидко викласти матеріал і говорити про те, чого вони насправді не розуміють. З іншого боку, якщо учасники більше знають, аніж ви про це здогадуєтесь, вони можуть відчувати розчарування, і жалкувати про марно витрачений час.

Для того щоб з'ясувати, що ж насправді учасники знають про той чи інший матеріал, ви можете запитати їх, перевірити їх, поспостерігати за ними на їх робочих місцях, поговорити з їх начальниками або колегами, надіслати їм анкети, які вони повинні повернути вам напередодні вашої першої зустрічі.

Незалежно від їх знань, умінь та досвіду, всі учасники мають одну спільну рису – вони дорослі. Для того щоб успішно виконати цілі й завдання, поставлені перед програмою, вам необхідно пристосуватися до їх потреб, як дорослих учнів.

### ***Наступні кроки можуть стати у нагоді:***

- Проводьте курс тренінгу, що відповідає інтересам і досвіду учасників. Основні демографічні дані, такі як вік, рід, місто проживання та історії з життя мають значення для вашої аудиторії.
- Облаштуйте зручне навчальне середовище. Дорослі найкраще вчаться у невимушеній, комфортній атмосфері, де вони можуть ставити питання, та ризикувати, роблячи помилки. Оточення можна організувати оформивши відповідним чином кімнату, з урахуванням фізичного оточення (оздоблення, рівень шуму тощо), залучивши до участі співробітників організації, яка забезпечує проведення конференції, спонсорів семінару та тих, хто відповідає за ряд інших речей. У багатьох випадках люди вчаться краще, коли семінар проводиться у новому для них місці.
- На початку обговоріть те, чого люди очікують від заняття. Люди показують високі результати у навчанні тоді, коли вони знають, що на них чекає. Зазвичай, дорослі приходять на програму з тренінгу з уже сформованими наперед уявленням про те, що буде відбуватись, маючи ідеї, що можуть базуватись на попередньому досвіді, оскільки самі є тренерами, на основі прочитаної літератури, що описує програми з тренінгу та тому подібне. Інколи ці ідеї можуть не відповідати дійсності. Уточнення очікувань та визначення тих із них, які є нереалістичними, може допомогти дорослим уникнути незадоволення результатами свого навчання.

- Мотивуйте людей до вивчення матеріалу. Дорослих не можна примушувати вчитись. Зосередьтесь на внутрішній мотивації – потребі або бажанні оволодіти новими вміннями, або змінити поведінку чи ставлення. Продемонструйте як те, чого ви навчаєте, допоможе їм виконувати роботу швидше або легше, допоможе просуватися у кар'єрі, або зробить їх місце роботи більш приємним, або район, де вони проживають, кращим місцем для життя.
- Зосередьтесь на конкретних вміннях. Дорослі хочуть навчитися вмінням, які вони можуть використати.
- Звертайтеся до знань й досвіду учасників. Дорослі навчаються інакше, ніж діти, тому що вони привносять свої власні знання й досвід у все, що вони роблять. Запитайте, який у них є практичний досвід із відповідної теми. Надайте можливість дорослим інтегрувати нові ідеї й поняття у знання, які вони вже мають.
- Поясніть учасникам навчальний процес. Дорослі навчаються найкращим чином, коли вони контролюють ритм, та напрямок свого навчання. Обговоріть очікування, встановлення основних правил для групи, і періодично перевіряйте, як те, що відбувається сприяє процесу навчання. Дорослих слід також залучати до діагностики своїх потреб, формулювання навчальних цілей та оцінювання своїх успіхів.
- Використовуйте інтерактивні стратегії навчання, включаючи вирішення проблем, емпіричного навчання на основі практичної діяльності та обговорень у малих групах із метою залучення дорослих до теми навчання. Довгі лекції та довге сидіння може відволікти їх від навчання.
- Пристосуйтеся до різних навчальних стилів, та різного досвіду. Деякі люди найкраще вчаться читаючи книжки, деякі – оперуючи предметами, деякі – за допомогою візуальних презентацій, є ще й такі, проговорюючи матеріал. На додаток, дорослі учні мають різний життєвий та робочий досвід, у них можуть бути різні життєві цінності, цілі та сподівання. Формат, дизайн ефективного навчання пристосовується до цих відмінностей, забезпечуючи різноманітні види роботи та вправ, що підсилюють одна одну.
- Підтримуйте успіх. Дорослі можуть важко переживати помилки, яких не можна уникнути при навчанні. Організуйте процес навчання таким чином, і у такому темпі, що дозволить учасникам формувати вміння без розгубленості та розчарування.
- Зробіть навчання цікавим, інтригуючим, і веселим. Дорослі досягають більшого успіху у навчанні, коли вони відкривають себе. Заохочуйте незалежну думку. Уникайте спокуси постійно давати відповіді.
- Заохочуйте учасників до того, щоб вони розглядали себе та групу як ресурс отримання нових знань. Дорослі можуть навчитися один від одного не менше, аніж від тренера, під час практичних занять, та читаючи тематичну літературу. Заохочуйте учасників розглядати один одного як ресурс, як наставників, як тих, хто надає підтримку – як під час проведення тренінгу, так і після нього.
- Допомагайте окремим особам та кожній групі на кожній стадії розвитку.
- Вірте у спроможність учасників і потужність навчання. Ставлення тренера може передаватись іншим.