

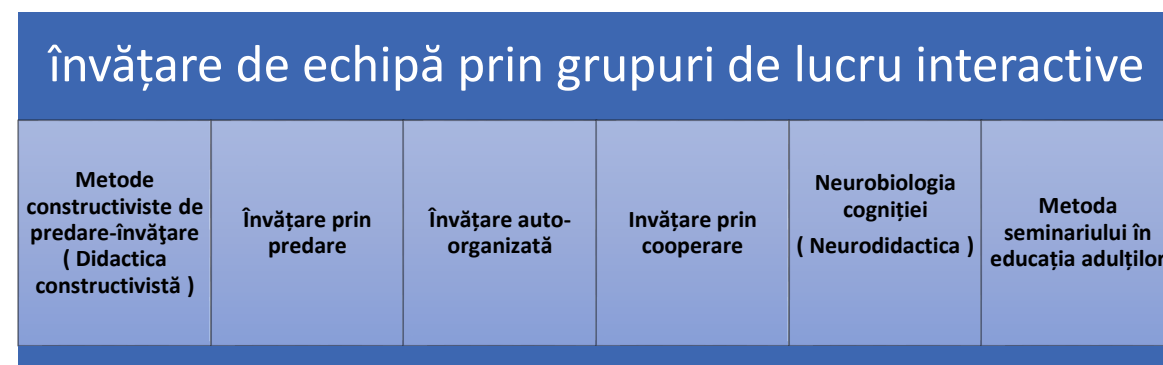
INTRODUCERE

Stimate trainer în educația adulților,

Bun venit în această primă parte a aplicației Team2Share! Această carte interactivă a fost creată în cadrul parteneriatului proiectului cu același nume. Scopul nostru este de a vă pregăti cât mai bine posibil pentru ca Dumneavoastră să vă puteți proiecta propriile cursuri în care participanții devin actori activi ai cunoașterii.

Experții partenerului de proiect *Blickpunkt Identität* au o experiență îndelungată în pregătirea oamenilor pentru învățare. Conceptul nostru de „învățare de echipă prin grupuri de lucru interactive” se referă la metoda prin care participanții la curs transmit cunoștințele pe care tocmai le-au dobândit în cadrul seminarului către ceilalți participanți la curs.

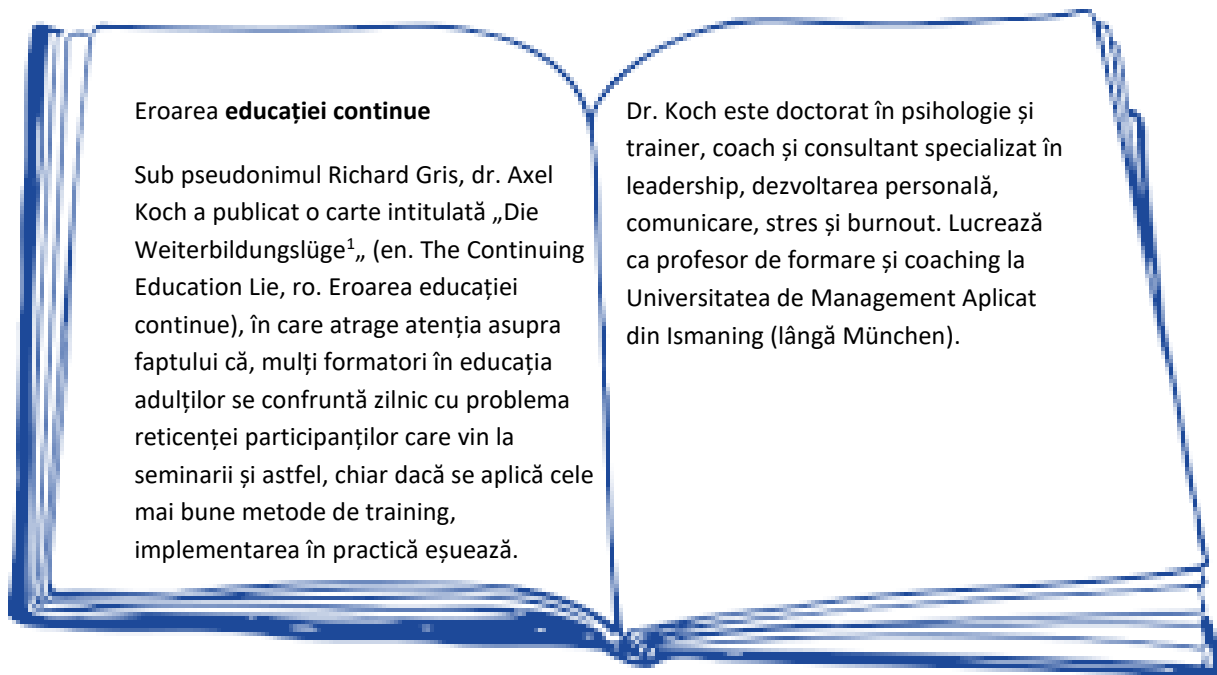
Conceptul de învățare de echipă prin grupuri de lucru interactive se bazează în esență pe următorii piloni:



Aceste subiecte nu sunt noi, dar ceea ce vă prezentăm aici nu este deloc perimat, deoarece multe dintre aceste perspective nu au fost încă aplicate în practica educației adulților. După cum am menționat deja la început, experții noștri au susținut diverse cursuri de-a lungul anilor, cursuri de limbi străine, metode de dezvoltare a personalității, cursuri IT; și toate acestea s-au bazat pe conceptul de învățare de echipă prin grupuri de lucru interactive. Metoda a fost aplicată inclusiv cu persoane care provin din grupuri dezavantajate din punct de vedere educațional, oameni care au avut, poate, un parcurs educațional precar, cu multe dezamăgiri și pauze în pregătire, oameni care, din cauza acestor experiențe, nu erau foarte motivați ”să se întoarcă la școală” și să dobândească noi cunoștințe de specialitate.

În următoarele capitole veți afla mai multe lucruri despre modul în care participanții la curs devin colegi care transmit activ cunoștințele altor participanți la curs. Desigur, vom prezenta mai detaliat și conceptele teoretice pe care se bazează abordarea noastră educațională.

Dar acum am dori să vă încurajăm să reflectați puțin. Am spus mai devreme că nu am putut ajunge la toți participanții la curs cu oferta noastră educațională. Considerăm că acesta este un fapt important care ar trebui să ne determine să ne punem întrebări critice ca lectori și mediatori de cunoaștere privind modul în care ținem și organizăm traininguri, pentru a putea ajunge în mod activ la cât mai mulți dintre participanții noștri.



Dr. Koch s-a evidențiat prin lucrarea sa, susținând că lumea trainingului este plină de neadevăruri și minciuni despre învățare și schimbare. Potrivit propriilor declarații, el vrea să deschidă o discuție despre punerea în practică a învățării și să încurajeze oamenii să se reinventeze. Am dori acum să vă determinăm să vă gândiți la acest lucru, iar la început vă vom prezenta cele 7 ipoteze pe care dr. Koch le-a descris în cartea sa drept așa-zise erori sau minciuni privind educația continuă. Autorul a prezentat fiecare dintre aceste „erori” la care a oferit o altă perspectivă sau „adevăr”.

Citiți și gândiți-vă la aceste afirmații. Vă sunt cunoscute aceste lucruri din propria experiență?

¹Richard Gries (2008): Die Weiterbildungslüge: Warum Seminare und Trainings Kapital vernichten und Karrieren knicken. Campus Verlag

1. Eroare

Învățarea și schimbarea se realizează foarte repede, ușor și fără efort. Oamenii sunt competenți după una sau două zile de antrenament comportamental și se comportă în modul dorit.

- Adevărul:

- Pentru a schimba comportamente și obiceiuri, trebuie mai întâi să reflectezi la cum arată comportamentul tău anterior și apoi, pas cu pas, cu antrenament și feedback, construiești noi comportamente până când acestea

2. Eroare

Atitudinile pot fi schimbate, oricând, printr-un seminar.

- Adevărul:

- Multe atitudini sunt profund ancorate prin experiențele de viață și adesea chiar semnifică modele personale de succes. Schimbarea unor atitudini fundamentale este o muncă laborioasă.

3. Eroare

Formatorul este responsabil pentru ca participanții să învețe și să pună în practică ceea ce au învățat.

- Adevărul:

- Nu poți schimba alți oameni. Doar ei înșiși pot face asta. Cel mult puteți să creați condiții potrivite.

4. Eroare

Implementarea cunoștințelor în practică este inconștientă și automată. Cunoașterea nu trebuie să fie înmagazinată, repetată sau aplicată imediat, se învață de la sine. Dacă este necesar, cunoștințele pot fi accesate imediat.

- Adevărul:

- După 24 de ore, 80 la sută din detalii sunt uitate. Fără repetare și aplicare frecventă, memoria a ceea ce s-a învățat ajunge rapid la zero, treptat, pe o perioadă de două zile, o săptămână, o lună sau patru luni.

5. Eroare

Trainerii nu trebuie să-și facă griji cu privire la implementarea conținutului seminarului de către participanți. Ei fac acest lucru singuri și pe propria răspundere.

- Adevărul:

- Oamenii au nevoie de sprijin pentru a pune în practică moduri noi de gândire și de comportament și este nevoie de timp pentru a le stabili. Pentru că revenirea la vechile moduri de a gândi și de a se comporta este normală. Iar disponibilitatea oamenilor de a suporta neajunsurile este mai mare decât disponibilitatea lor de a le remedia.

6. Eroare

Se poate învăța orice, dacă se dorește.

- Adevărul:

- Caracteristicile genetice și propria experiență determină cât de mult poate învăța o persoană, cu adevărat. Există limite naturale. Prin urmare, este mai bine să recunoașteți și să folosiți talentele și punctele forte ale unei persoane în loc să încercați să faceți din ea ceva ce nu este.

7. Eroare

Chestionarele de satisfacție la sfârșitul unui seminar sunt cel mai bun instrument de evaluare pentru a măsura succesul unui seminar. Presupunerea este că, dacă există A peste tot ca cel mai bun rating, acest lucru asigură succesul învățării în practică.

- Adevărul:

- Formatorii care par bine dispuși, competenți și axați pe practică pot inspira participanții și obțin scoruri mai bune la chestionarele de satisfacție. Acest lucru nu are nimic de-a face cu succesul implementării. Pentru că euforia antrenamentului se estompează la fel de repede ca rezoluțiile bune de Anul Nou.

Cum v-ați simțit în legătură cu aceste exerciții de reflecție? Credem că aceste judecăți, pe care Axel Koch le-a publicat în cartea sa, sunt destul de dure. Dar credem și că este extrem de important, mai ales în profesia de trainer, să ne punem în continuare întrebări critice despre propriile acțiuni și rezultate. Poate că este, de asemenea, destul de important în acest moment să ne ocupăm de fundamentele didacticii constructiviste, pentru că într-un anumit sens ne oferă câteva răspunsuri la ipotezele formulate de Axel Koch și ne poate îndruma pentru a eficientiza pregătirea.