

## Andragogická didaktika

### Literatura

- Mužík, J. Androdidaktika. Praha: ASPI, 2004
- Mužík, J. Andragogická didaktika. Praha: Codex Bohemia, 1998

### Didaktické principy (zásady)

- Obecné požadavky, které jsou kladeny na proces výuky v souladu se stanovenými cíli a obsahem.
- Většinou jsou spojovány s činností učitele (lektora) jako určité postupy, zejména při přípravě a realizaci výuky.

### Didaktika dospělých

(z řeckého slova DIDASKÓ = učím)

Teorie výuky dospělých, tj. vyučování na straně lektora a učení na straně účastníka.

### Didaktické principy

#### Princip uvědomělosti a aktivity

- Vyžaduje takové vyučování, ke kterému mají účastníci kladný vztah, ve kterém si vědomosti, dovednosti a návyky osvojují aktivně a v němž se také učí nabyté poznatky a dovednosti prakticky uplatňovat. Nutná je samostatná aktivita účastníků.

#### Princip názornosti

- Ve vyučování je velmi významné použití konkrétního předmětu, zobrazení, ilustrací, předvedení činnosti, simulace, animace a dalších **vizualizačních technik**.
- Názornost v současné době ovlivňují multimediální a informační technologie.

#### Princip přiměřenosti

- Přiměřeností rozumíme požadavek, aby obsah a rozsah učiva, jeho obtížnost a způsob vyučování **odpovídaly schopnostem a úrovni účastníků**.
- Má vliv na postoje účastníků k učivu a učení a umožňuje prožívat úspěch z učení.
- Prožitek z úspěchu v učení je důležitým motivem pro výuku dospělých.

#### Princip trvalosti

- Je požadavkem, aby si účastníci osvojené vědomosti a dovednosti zapamatovali tak, aby je mohli dle potřeby **v paměti vybavit a prakticky uplatnit**.
- Je závislý na zákonitostech paměti.

#### Princip soustavnosti

- Požadavek, aby učivo bylo podáváno v **logickém uspořádání** a vedlo k osvojování **strukturovaných vědomostí** a dovedností.

#### Principy specifické pro didaktický proces s dospělými

- Princip orientace na praxi
- Princip aktuálnosti
- Princip participace
- Princip individuálního přístupu a permanentní zpětné vazby

### Stanovení cílů a volba vzdělávacího obsahu

● Co chceme učit, nebo co se chceme naučit?

Bloomova taxonomie výukových cílů

Formy, metody, techniky

Na stanovení cílů a volbu vzdělávacího obsahu navazuje volba **didaktických forem** (zda bude výuka realizována v přímém kontaktu lektora a účastníka nebo prostřednictvím distančního vzdělávání atd.), **metod** (postup lektora ve vyučování), **pomůcek a techniky (vč. studijních materiálů)**

**Didaktické formy**

Didaktické formy představují určitý **organizační rámec výuky**, nebo-li jinými slovy: relativně trvalý, ustálený komplex didakticko-organizačních opatření, jimiž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase, prostoru a ve vztahu k didaktickým systémům živým (lektor – účastník) a neživým (metody, pomůcky, technika)

Mezi didaktické formy patří:

● **Přímá výuka**

(tj. přímý, osobní kontakt lektora s účastníkem - vysoké nároky na čas organizátora, lektora, účastníka atd.)

● **Kombinovaná výuka**

vznikla ze snahy zvýšit podíl individuálního studia na celkovém objemu vzdělávání - vstupní seminář, individuálně řízené studium, výcvikové semináře, závěrečný seminář

● **Korespondenční, distanční vzdělávání, e-vzdělávání**

● **Terénní (polní) vzdělávání** - zahrnuje všechny prvky předchozích forem, ale ve specifických podmínkách, převážně mimo rámec standardních vzdělávacích zařízení a institucí, tzn. v terénu (např. konference, krátkodobé internátní kurzy, studijní zájezdy atd.).

Další formy:

např. jednodenní školení, krátké internátní kurzy, semináře, konference, studijní skupiny, studijní zájezdy, korespondenční kurzy, frontální (hromadné) vyučování, skupinové a kooperativní vyučování, individualizované a diferencované vyučování, projektové vyučování (založené na řešení komplexních teoretických nebo praktických problémů na základě aktivní činnosti účastníků vzdělávací akce) a další.

● Při výběru konkrétní formy vzdělávání hraje roli:

-**kritérium didaktické** (tj. umožnit účastníkům soustředit se na výuku a naučit se v daném čase co nejvíce) a

-**kritérium ekonomické** (hospodárné využívání nákladů spojených s uvolňováním účastníků z pracovního procesu, jejich cestováním, ubytováním atd.)

● Každá forma se může realizovat různými metodami, dá se v podstatě říci, že každá forma si vlastně vytváří svou metodiku, resp. komplex využitelných metod

**Didaktické metody**

● **Metoda** = postup k určitému cíli, je spojená s naplňováním stanovených vzdělávacích cílů, s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání a realizuje se v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových situací a podmínek.

● *V jedné vyučovací jednotce se většinou použije několika metod*

● Neexistuje jediná správná nebo univerzální metoda

● Až do konce 60. let byla metodická výzbroj, vhodná pro vzdělávání, poměrně skromná (kromě klasických metod byla užívána pouze *případová studie*)

● V současné době existuje více než sto metod a technik, popsaných v knihách a učebnicích

● Důvodem pro takový rozvoj především participativních metod je skutečnost, že víme více o **procesu učení**. Rozvoj metod je však také důsledkem reakce na metody, ve kterých je vzdělávaný převážně pasivní

### **Volba metod**

#### **Při posuzování didaktických metod je potřeba:**

● Seznámit se s jednotlivými metodami, jejich charakteristickými znaky, výhodami a nevýhodami

● Vypracovat důležitá kritéria pro správnou volbu metody v dané situaci

● Nezapomínat, že se učební situace mění, a to rovněž během výukového procesu, musí se měnit také metody.

● **Lektor musí dbát na střídání metod** - ne samoúčelně, ale proto, aby mohl optimálními metodami a prostředky dosáhnout učebních cílů.

#### **Mezi hlavní kritéria pro volbu metod tedy patří:**

● Charakter učebních **cílů**: čisté vědomosti nebo jejich aplikace v konkrétní situaci?

● Charakter **obsahu** výuky: nakolik mně jako lektorovi dovolí daná učební látka uplatnit participativní didaktické metody?

● Charakter **didaktické formy**: přímý kontakt lektora s účastníkem umožňuje nasazení širší palety metod než např. korespondenční forma.

● **Předběžné znalosti** o složení účastníků vzdělávací akce - jsou např. připraveni k výuce ve skupinách.

● **Stupeň aktivizace účastníků**: jakou aktivizaci umožňuje určitá metoda, jaká aktivizace je v této fázi učebního procesu nutná?

● **Fáze učebního procesu** - vstup, prezentace, použití.

● **Rytmus** - účelné a pestré pořadí metod během učebního procesu.

● **Rámcové podmínky**: Je **dostatek času** na náročné metody? **Počet účastníků? Prostorové podmínky?**

● Celková didaktická připravenost a **schopnost lektora**: dostupnost zkušených vzdělavatelů - zkušenější a speciálně vycvičený lektor je „metodicky“ bohatší.

Metody lze rozdělit dle účelu

### ●**Výkladově ilustrativní metody**

využívají se hlavně při systematickém předávání informací lektorem. Patří sem prezentace, přednáška, demonstrace, programové texty.

### ●**Dialogické metody**

Podstatou dialogických metod je komunikace mezi lektorem a účastníky vzdělávání, která směřuje ke splnění vzdělávacích cílů. Nejčastěji se využívají seminář, rozhovor a diskuse.

### ●**Metody řešení problémů**

Metody orientované na řešení problémů lze rozdělit na metody stimulující tvorbu nových nápadů (brainstorming, hraní rolí, workshopy) a metody komplexního řešení problémů (případové studie, projekty, stimulační hry)

Rozdělení metod vzdělávání dle velikosti skupiny

#### ●**Velikost skupiny nad 20 účastníků**

prezentace, přednáška, učení v týmech, diskuse, tutoriál

#### ●**5 – 20 účastníků**

seminář, cvičení, brainstorming, hra rolí, případové studie

#### ●**méně než 5 účastníků**

výcvik, trénink, projekt, zadání, otevřené učení

## **PŘEDNÁŠKA**

● Přednáška je připravená prezentace lektora, s cílem nabídnout informace.

● Při interaktivním tréninku nabízí lektor informace, které skupina potřebuje k tomu, aby uskutečnila aktivity důležité k realizaci úkolu.

### **Hlavní využití**

● seznámit s obsahovou strukturou kurzu, časovým harmonogramem

● vysvětlit nové pojmy

● úvod do tématu nebo teorie

● poskytnout faktické informace

### **Kdy**

● nemáme dostatek času

● velký počet posluchačů

● je zapotřebí prezentovat velké množství myšlenek

(kdy ji sami účastníci považují za jedinou řádnou formu výuky) ☺

### Výhody

- neomezený počet posluchačů
- velké množství informací za relativně krátkou dobu
- někteří účastníci se lépe učí posloucháním

### Nevýhody

- klade účastníky do pasivní polohy
- omezené možnosti zjistit, zda posluchači rozumí probírané látce
- pozornost a zájem mohou být odpoutány
- informace získané poslechem jsou hůře zapamatovatelné
- efektivnost záleží od řečnických schopností lektora

### Faktory úspěšnosti

- **délka trvání** (vzhledem k charakteru přednášky a pozornosti posluchačů)
- **základní ladění a styl přednášejícího** (sebedůvěra, autentičnost, míra formálnosti, využívání humoru, aj.)
- **kontakt s posluchači** (jejich oslovování, reakce na jejich projevy, aj.)
- **řečnický projev** přednášejícího (hlasitost, artikulace, variování tempa, intonace, srozumitelnost, aj.)
- **neverbální komunikace** (pohyby, gestikulace, držení těla, oční kontakt,..)
- **strukturování** (provokativní úvod, přesvědčivý střed, silný závěr)
- **způsob reakce na dotazy** posluchačů
- **využívání audiovizuálních pomůcek**
- **zahrnutí aktivačních technik** (diskuse, odpovědi na otázky,..)

### Doporučení

- Přednáška by se při interaktivním tréninku neměla používat samostatně, ale jako podpůrná technika pro jiné plánované aktivity, které mohou stimulovat k aktivnímu zapojení účastníků do učebního procesu.

### DISKUSE

- Diskuse je dialogová metoda, při které dialog probíhá **převážně mezi účastníky**, na rozdíl od výukového rozhovoru (dialog mezi lektorem a účastníky)
- Diskusi lze definovat jako skupinové řešení problémů nebo výměnu zkušeností, názorů, poznatků.

## **Kdy?**

- při formování a změně postojů
- při shromažďování a zužitkování poznatků, zkušeností a nápadů
- při objevování poznatků
- při skupinovém řešení problémů a hledání řešení
- při uvolňování napjaté atmosféry
- jako doplňková metoda k přednášce

## **Proč?**

- podnítit účastníky, aby přemýšleli o nových myšlenkách souvisejících s tématem, aby
- uváděli tyto myšlenky v různých souvislostech a osvojovali si je
- kontrola výsledků a úkolů
- rozšíření existujících vědomostí, ujasnění si a rozšíření známé látky
- zjištění úrovně poznatků a postojů účastníků k danému tématu
- rozvíjení týmové práce
- rozvíjení dovedností řešení problémů a rozhodování

## **Nevýhody**

- ve velké skupině je problematické zapojit všechny účastníky do diskuse
- dostatek základních poznatků účastníků k tématu
- diskuse se může odklonit od tématu a povede ke ztrátě času

## **Role lektora v diskusi**

- Příprava – stanovení cíle diskuse, přezkoumání tématu, formulace otevíracích otázek
- Otevření – uvedení tématu, vyjádření cíle, položení otevírací otázky
- Zasahování (při zachování neutrální pozice)
- Podněcování diskuse tak, aby se zapojili všichni účastníci a posouvání diskuse dopředu
- Usměrnění diskuse, pokud se dostane mimo téma, nebo se stává komunikačně neadekvátní a destruktivní
- Účelná sumarizace

## **CVIČENÍ (SEMINÁŘ)**

● V řízených podmínkách pod dohledem lektora si účastník procvičuje, vykonává a aplikuje dovednosti nebo poznatky, které mu byly předem vysvětleny a předvedeny.

## **Hlavní využití**

- rozvoj odborné dovednosti, např. matematické výpočty

- rozvoj interpersonální dovednosti, např. komunikace, vyjednávání
- rozvoj psychomotorické dovednosti, např. manuální dovednosti

### **Kdy?**

- vhodný nástroj pomocí kterého se účastníci posouvají od známého k neznámému
- účastník si procvičuje, vykonává a aplikuje dovednosti nebo poznatky, které mu byly vysvětleny a předvedeny

### **Výhody**

- umožňuje účastníkům aplikovat to, co se naučili v konkrétních situacích
- dovoluje získat zkušenosti v podmínkách podobných pracovišť, pod dohledem a usměrněním
- účastníkům poskytuje sebedůvěru
- umožňuje zapojení pasivních účastníků

### **Nevýhody**

- časově náročné – realizace, zpracování informací plynoucích z realizace cvičení
- nároky na speciální prostory a vybavení
- lze aplikovat až když se účastníci navzájem poznají

### **Faktory úspěšnosti**

- vhodně stanovený cíl
- vypracování potřebných pomůcek
- srozumitelně zadané instrukce
- motivace účastníků dosáhnout cíle

### **HRANÍ ROLÍ**

- Hraní rolí je modelování reálných problémových situací, ve kterých účastníci hrají role jiných
- skutečných nebo imaginárních osob, vyjadřují a chovají se tak, jako kdyby byli těmito osobami.

### **Proč?**

- účastníci se učí prostřednictvím aktivního vystupování a pozorování druhých zvládat
- pracovní role, dané situace, uplatňovat efektivní postupy a způsoby.

## **Výhody**

- jediná metoda, která aktivuje emoce účastníků a zároveň je motivuje k jejich kontrole
- neocenitelný prostředek převodu teoretických poznatků do praktické činnosti
- rozvoj interaktivních dovedností
- umožňuje dosáhnout změny postojů
- ukazuje rozdíly mezi přemýšlením o něčem a realizací této myšlenky

## **Nevýhody**

- vypracování vlastních materiálů vyžaduje čas a úsilí
- požadavek na další prostory
- pouze pro omezený počet účastníků
- hráči se zúčastňují aktivněji než pozorovatelé
- introverti se brání zúčastňovat se na těchto hrách
- změna postoje může být krátkodobá

## **Faktory úspěšnosti**

- čím více se přiblížíme reálnému životu
- zájem účastníků podílet se na této metodě
- téma odpovídající zájmu účastníků
- výkon hráčů

## **PŘÍPADOVÉ STUDIE**

● Obsahují stručný písemný popis skutečné situace. Nepopisuje řešení, to je úlohou účastníků. Uvádí dostatek podrobností a učí tak odlišovat nepodstatné od důležitého.

## **Výhody**

- vzájemné učení a zapojení cestou jednání
- zdokonalení komunikačních dovedností
- rozvoj analytických dovedností řešením „záhad“
- spojení teorie a praxe při řešení konkrétních problémů
- řešením reálné situace se zvyšuje motivace účastníků
- možnost vyzkoušet si neobvyklé postupy a nové metody bez přímého ohrožení
- stimulace analýzy organizace podporuje konstruktivní změny

## **Nevýhody**

- snížená odpovědnost lektora za výsledek, cesta se mnohdy stává cílem
- nekomplexnost studie umožňuje pouze hypotetická řešení, která se navíc zaměřují na

- minulost
- povrchní interpretace může vést v praxi k chybným rozhodnutím
- snaha spolupracovat může vést k potlačení projevů kritiky a k alibismu
- analýza a řešení jsou vedeny ve znamení shody za každou cenu
- nevyváženost skupiny, v níž se prosazují extroverti, může vést k potlačení sice
- správných, ale tichých názorů introvertů.

### **Faktory úspěšnosti**

- identifikace problému
- stanovení cílů
- stanovení možných řešení
- předvídaní důsledků
- volba a následné uplatnění optimální varianty řešení

### **WORKSHOP**

- Je to pracovní setkání, na kterém vybraná skupina lidí v uzavřeném prostředí pracuje na konkrétní a
- předem dané tématice. Má zadáno jediné a nosné téma. Workshop obecně nelze ztotožnit
- s aktivitami, kde se v širším slova smyslu vyučuje. Jeho využití ve vzdělávání dospělých lze
- spatřovat ve využití postupů používaných při workshopech. Účastníci společně pracují na řešení
- určité otázky, vyučující se stává moderátorem, který skupině pomáhá v její pracovní činnosti, aniž
- by jí přinášel nějaké vlastní vědomosti.

### **Kdy?**

- k získávání a vyhodnocování nových nápadů a námětů
- k objevování netradičních souvislostí a oživovat osvědčené a zapomenuté
- k získání námětů na perspektivní řešení problémů souvisejících s nosným tématem

### **Charakteristické znaky**

- účastníci jsou předem vybráni, jsou to specialisté v oboru nebo účastníci zainteresovaní
- na řešení daného problému
- problém musí být formulován konkrétně a jednoznačně
- krátkodobá akvizice výkonnostních rezerv (omezený časový úsek, společný cíl, práce
- v týmu)
- základní metodou řízení je moderace

### **Výhody**

- podporuje tvořivost a kreativitu účastníků
- působení synergického efektu
- výsledky jsou skupinové výsledky
- vzájemné učení a zapojení cestou jednání
- zdokonalení komunikačních dovedností
- podpora práce a spolupráce v týmech
- osvojování pracovních návyků

### **Nevýhody**

- Časová náročnost
- Potřeba vyškolení moderátora
- Nejistota zda bude dosaženo použitelného výsledku
- Nejistota zda opatření a závěry bude možno prosadit do praxe a zda se ujmou

### **Faktory úspěšnosti**

- soustředění ne jedno téma
- důsledná vizualizace
- aktivizace účastníků
- pozitivní atmosféra
- svoboda rozhodování
- volné plány (otevřené plány)

### **BRAINSTORMING**

- Metoda používaná při hledání řešení pomocí stimulujících nápadů. Každý účastník je podněcován,
- aby přišel s co největším počtem nápadů. Vše se zapisuje. V další fázi účastníci rozvádějí své
- nápad, ty se analyzují a hodnotí. Tato technika je založena na striktním dodržování řady pravidel.
- Smyslem pravidel je podporovat vznik nových myšlenek a odbourávat bariéry bránící rozvoji
- tvůrčího myšlení.

Mezi základní pravidla brainstormingu patří:

- Nevysmívejte se žádné myšlence. Podporujte všechny členy skupiny, aby přicházeli s
- jakýmkoli neotřelými nápady.
- Každá myšlenka musí být prezentována celé skupině, aby se co nejvíce rozvíjela
- skupinová asociace a vznikaly další myšlenky a nápady.
- Žádná myšlenka nesmí být kritizována. Cílem brainstormingu je vytváření nápadů a ne
- jejich hodnocení.

## **BRAINWRITING**

- Představuje písemnou modifikaci brainstormingu. Účastníci napíší své náměty na list papíru, pak si
- je vymění, přezkoumají nápady druhého, zkouší na nich stavět nebo přicházejí s dalšími novými
- přístupy. Po několika opakováních se listy vyberou, vyhodnotí a určí nadějně náměty
- k propracování.

## **TUTORIÁL**

- Tutoriál je didaktická metoda, specifická pro distanční vzdělávání. Jde o prezenční setkání
- studujícího a tutora, jejichž cílem je získat přehled o studijních povinnostech, charakteru a nárocích
- na samostatné práce, o závazných termínech plnění, zodpovídání individuálních dotazů ke studiu
- nebo k určitým částem učiva. Součástí je vysvětlení obtížných částí učiva, skupinové řešení
- problémů, situací, případových studií, apod. Tutoriál je veden formou brainstormingu nebo řízené
- diskuse. Tutoriál slouží i k osobnímu setkání studujících, při kterém se mohou vzájemně informovat
- o svých studijních problémech, diskutovat o některých dílčích pasážích prostudované látky nebo na
- tutorem předem vyhlášené téma.

## PRACOVNÍ CHOVÁNÍ ÚČASTNÍKŮ VZDĚLÁVÁNÍ

● Pracovní chování účastníků vzdělávání představuje určitý řád (pořádek), který je nezbytný k efektivní výuce.

### *Srovnej s kázní u vzdělávání dětí*

Příčiny nevhodného chování účastníků vzdělávání

- nuda
- dlouhotrvající duševní námaha
- neschopnost splnit zadaný úkol (příliš obtížný, nejasné zadání)
- projevy sociálního chování (sociální vztahy promítající se do vzdělávání)
- nízká sebedůvěra vzhledem ke vzdělávání (obava ze selhání, z neúspěchu)
- problémy v emoční oblasti (upoutávání pozornosti, vyvolat zájem lektora nebo kolegů)
- špatné návyky (pozdní příchody, telefonování)
- nepřítomnost negativních důsledků
- osobnost účastníka vzdělávání

## Typy problémových účastníků a jejich zvládnání

### **Člověk s tendencí dominovat diskusi**

#### *Řešení:*

Na zapojení ostatních účastníků do diskuse použijeme přímé otázky, přičemž se záměrně pohledem, postojem těla, vzdáleností apod. vyhýbáme dominujícímu účastníkovi, což mu ztíží převzetí slova. Pokud mírné postupy nepomáhají, obvykle pomůže individuální rozhovor v době přestávky.

### **Člověk, který se baví se svými sousedy**

*Řešení:* Vyzvat dotyčného, aby se o své myšlenky podělil s ostatními.

### **Člověk, který je příliš stažen do sebe**

*Řešení:* Zeptat se dotyčného na věc, o které má dostatek poznatků, případně o které toho ví více než jiní. Jakmile se jednou osmělí, může se stát rovnocenným přispěvovatelem do diskuse.

### **Člověk, který je skeptický nebo antagonistický**

*Řešení:* Postoj takového člověka vyplývá z pochyb o účelnosti a užitečnosti setkání.

Řešením může být jasné vysvětlení cílů vzdělávání, vyjádření účastníků k cílům a programu vzdělávání, poskytnutí zpětné vazby o tom, jak tyto myšlenky, názory byly v programu využity.

### **Člověk, který se chce hádat**

*Řešení:* V tomto případě je třeba zachovat chladnou hlavu, nepřistoupit na jeho hru, nepouštět se do polemiky a vysvětlování. Lektor může dát tomuto člověku možnost ukázat co umí za použití otázek, úkolů. Obvykle tak vyvolá negativní odezvu od ostatních účastníků, což způsobí dočasné uklidnění situace.

Člověk (žena), která ve výuce kojí

●?