

Korszerű módszerek a felnőttkori tanulásban

Készségfejlesztés felnőttkorban



Koltányi Péter

Learning Experience
Designer



EPALE szakmai konferencia
2024. október 30.

Készségfejlesztés –» teljesítmény fókusz

Az emberek valódi célja soha nem a tudás megszerzése, mindig valamit kezdeni akarnak az új ismereteikkel!

A teljesítményközpontú tanuláshoz nem szükséges olyan tanulási célok, amelyekben szerepel a tudás szó. A teljesítményközpontú tanuláshoz gyakran egyáltalán nem szükséges tanulási célok. Ehelyett olyan teljesítménycélokkal rendelkezik, amelyek világossá teszik a tanuló számára, hogy mit kell másképp csinálnia a tapasztalat megszerzése után. A célok arról szólnak, hogy az embereknek mit kell tenniük, nem pedig arról, hogy mit kell tudniuk.

A tanulás olyan készségek, ismeretek és viselkedésmódok fejlesztésére irányul, amelyek közvetlenül - és azonnal - alkalmazhatók a mindennapi munka során. Ez a megközelítés biztosítja, hogy a tanulás olyan módon kerüljön felhasználásra, amely pozitív hatással van az adott személy munkateljesítményére.



Tudatosan működünk?

SYSTEM 1

Intuition & instinct

95%

Unconscious
Fast
Associative
Automatic pilot

Source: Daniel Kahneman

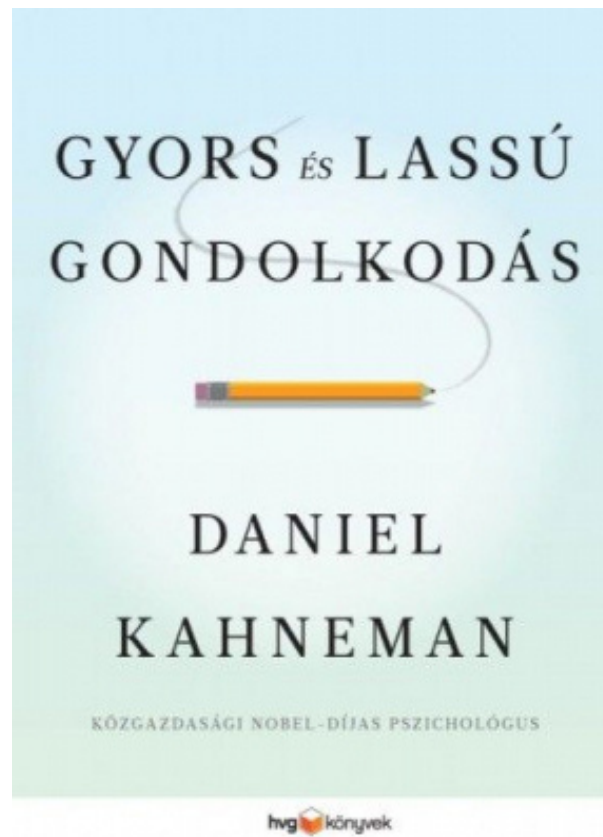
SYSTEM 2

Rational thinking

5%

Takes effort
Slow
Logical
Lazy
Indecisive

Source



Fejlesztés illúziók nélkül

Illúzió #1: Tudják miért tanulnak:

Amíg nincs **személyes miért**, addig nem lesz válasz arra a kérdésre, hogy minek? – **Relevancia**

Illúzió #2: Ha értik, használni fogják:

Attól, hogy tudom, hogy veszélyes / egészségtelen / nem hatékony attól még úgy fogom csinálni, ahogy szoktam.

Illúzió #3: Ha tudják alkalmazni, elő fogják venni amikor szükség lesz rá:

Ha nem járunk edzeni (azaz nem gyakorolunk) akkor elsorvad a készség, mint az izom.

... tovább is van mondjam még?

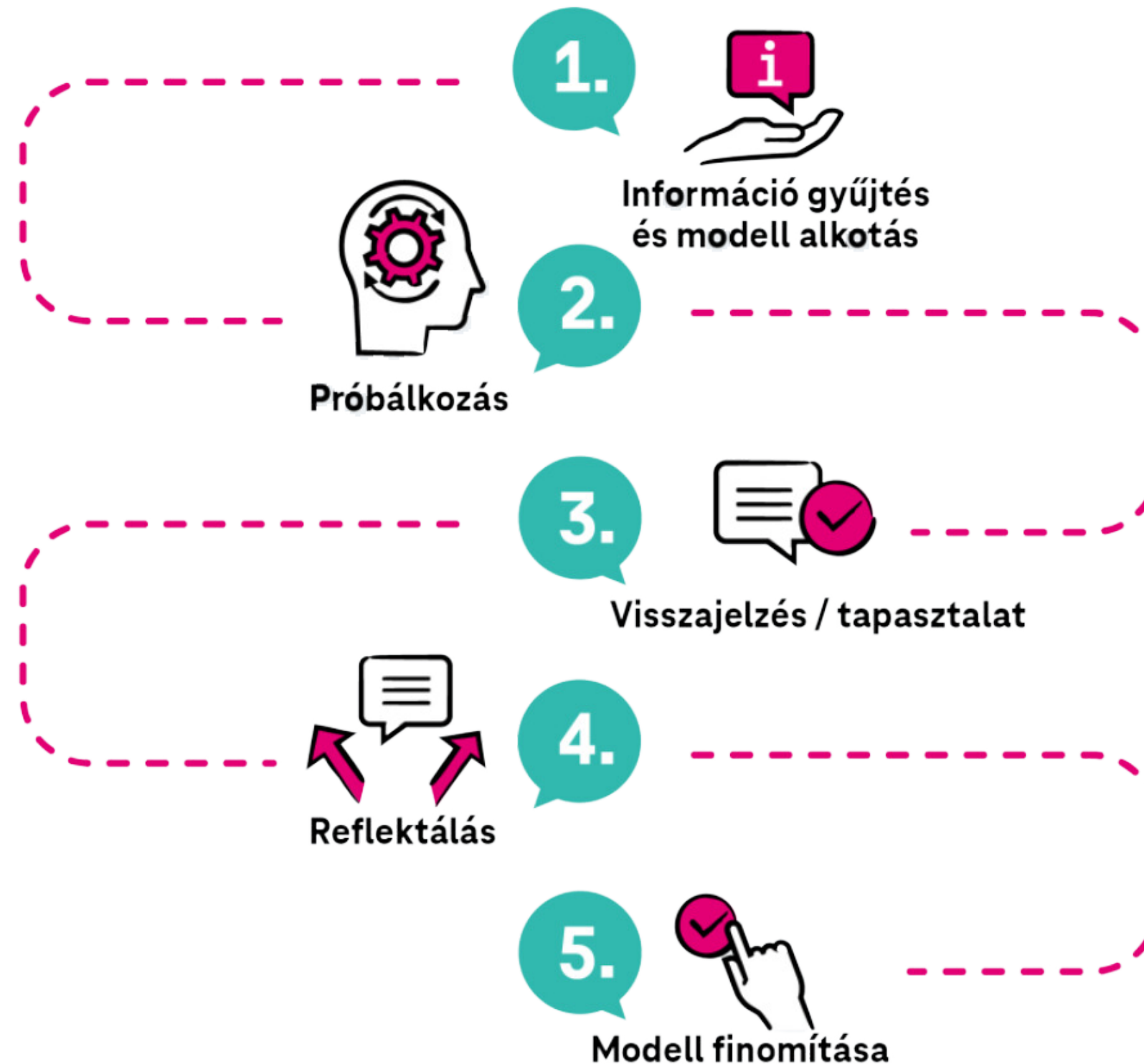


A Miért? – Mit? – Hogyan? lépéssor

- 1) Miért változtassam meg az eddigieket?
érvek, értékek
- 2) Mit kell tennem, hogy megváltozzon?
megoldások, módszerek
- 3) Hogyan csináljam, hogy elérjem?
technikák, trükkök



A tanulás valódi folyamata



Emberközpontú oktatástervezési elvek

- 1 Jól ismeri a célcsoportot és a környezetet amiben sikeressé akar válni
- 2 A sikerességhez szükséges viselkedést veszi célba (értékelés, döntés, cselekvés)
- 3 A tanuló világához kapcsolja az új tapasztalatokat
- 4 Valós kihívásokra épülő gyakorlásra építi a tanulást



Workshop

1

Jól ismeri a célcsoportot és a környezetet
amiben sikeressé akar válni

Célcsoport szegmentálás tanulói personákkal



Mi az a learner persona?



Ágnes

A learner persona egy fiktív, de jól kidolgozott profil, amely egy adott tanulói csoport típusos képviselőjét jeleníti meg.

Ez a profil tartalmazza a hallgatók céljait, motivációit, technológiai készségeit, preferált tanulási stílusát, kihívásait, és egyéb releváns tényezőket, amelyek hatással vannak a tanulási folyamataikra.

A learner persona segít a kurzusfejlesztőknek és oktatóknak jobban megérteni, hogy kikre kell optimalizálni a tananyagokat és oktatási módszereket.



Honnan származik a learner persona koncepció?

A learner persona módszertana a marketingből ered, ahol az ügyfélpersonákat arra használják, hogy a termékeket a célcsoportok szükségleteihez igazítsák.

Az oktatási területen ezt a módszert a résztvevők jobb megértésére alkalmazzák, hogy a tanulási élményt úgy tervezzék meg, hogy az jobban illeszkedjen a különböző tanulói típusokhoz.

A digitális oktatási térben különösen hasznos, mivel lehetővé teszi az oktatóknak, hogy jobban megértsék a tanulói szokásokat, technológiai háttérrel kapcsolatos ismereteket és a különböző tanulási célokat.



Lássunk egy egyszerű példát!



Név: Lilla, a nappali tagozatos hallgató

Kor: 21 év

Cél: Anna a tanulmányai során azt szeretné elérni, hogy erős alapot kapjon az általa választott szakmában, és versenyképes diplomával lépjen ki a munkaerőpiacra.

Motiváció: Nagy céljai vannak, de gyakran motivációs problémákkal küzd, különösen akkor, ha a kurzus nem elég gyakorlatorientált.

Tanulási preferencia: Szereti a vizuális segédanyagokat, szereti az interaktív tanulási formákat, mint a kvízek és online szimulációk.

Kihívás: Gyakran szorong az online vizsgáktól és nem érzi magát magabiztosnak a technológiai eszközök használatában.



Hogyan segíthet Anna profilja az oktatóknak?

A **személyes kapcsolódást** erősíti az arctalan tömeg helyett

A típusok ismerete segít **rájuk szabni a képzést** (irreleváns elemek elhagyása, nyelvezet, példák, kihívások/feladatok, problémák, megoldások, stb.)

A profillal egyező személyek **céljainak elérésére fókuszál**hat a tartalom és a program helyett



Mit kell tudnunk a tanulókról egy persona megalkotásához?

Demográfiai adatok

Kor, nem, szak, tanulmányi státusz (pl. nappali, esti tagozatos, munka mellett tanul stb.).

Tanulási szokások

Hogyan és mikor szeretnek tanulni? Inkább vizuális, auditív vagy kinetikus tanulók?
Milyen környezetben tanulnak hatékonyan (pl. egyedül, csoportban)?

Technológiai ismeretek és preferenciák

Milyen eszközöket használnak tanulásra? Mennyire magabiztosak a digitális eszközök használatában? Használnak-e online tanulási platformokat?

Célok és motivációk

Miért vesznek részt az adott kurzuson vagy képzésen? Milyen karrier- vagy személyes céljaik vannak?

Kihívások és problémák

Milyen nehézségekkel szembesülnek a tanulás során? Mi okoz számukra stresszt, vagy mi akadályozza őket a sikeres tanulásban?



Milyen forrásokból gyűjthetjük ezeket az adatokat?

Kérdőívek

Készíthetünk előzetes felmérést, amelyben a résztvevők megoszthatják tanulási szokásaikat, motivációikat, technológiai jártasságukat.

Interjúk és fókuszcsoportok

Mélyebb betekintést nyerhetünk a résztvevők igényeibe, motivációiba, ha interjúkat készítünk velük vagy fókuszcsoportos beszélgetéseket szervezünk.



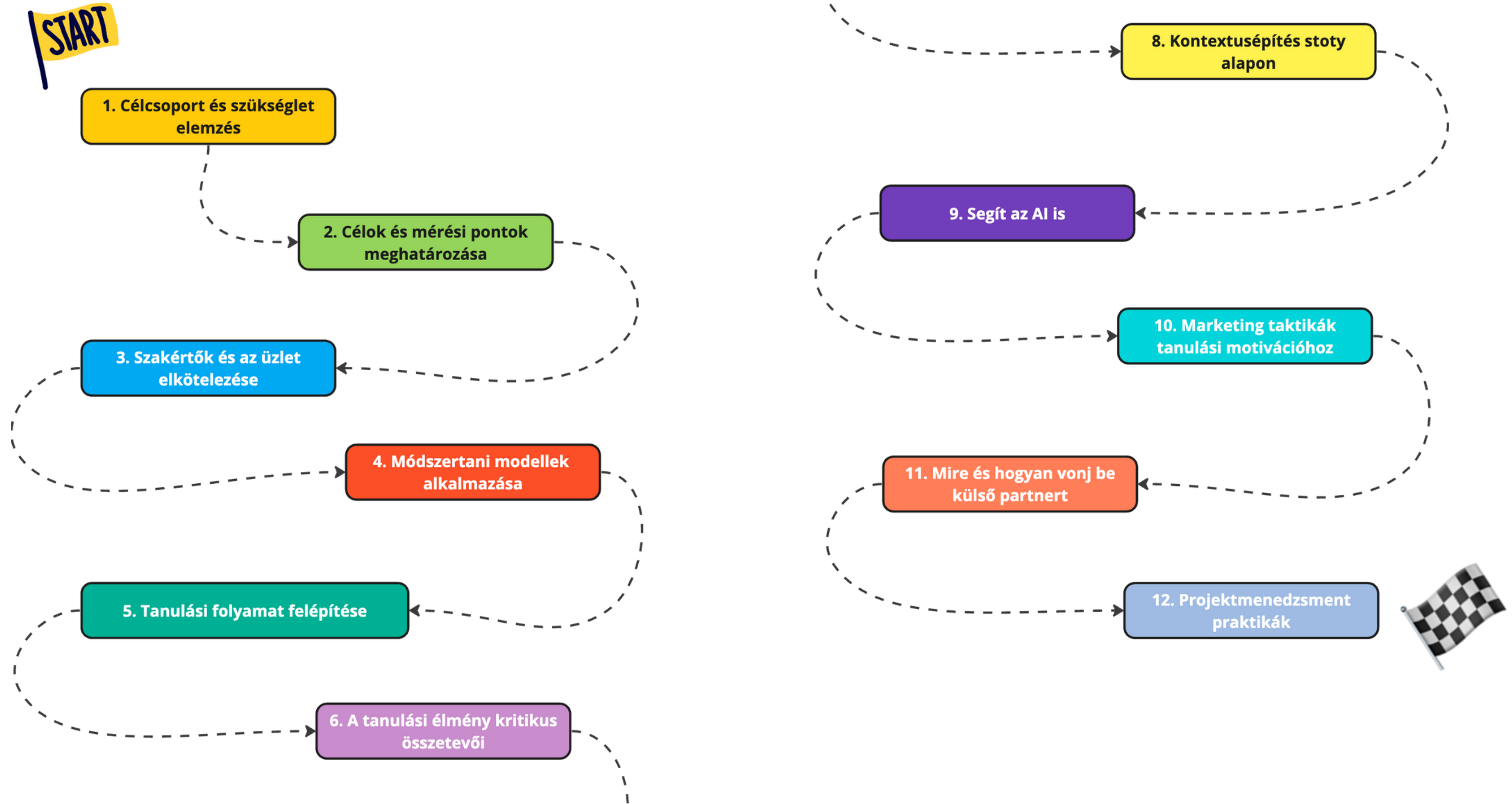
Interjú demo

Egy mesterséges intelligencia kipróbálására, használatára ösztönző, alapvetően attitűdformáló képzést tervezünk, amelynek egyik tipikus résztvevője egy **önként vállalkozó résztvevő** lesz.

A következő pár percben egy interjút követhetnek végig, ahol fényt derítünk a persona jellemzőire.



Tanulási élménytervezés





Köszönöm az aktív részvételt!



Koltányi Péter

Learning Experience
Designer

