

Strategii de instruire a adulților pentru sectorul agroalimentar*

Tatiana CARTALEANU, dr., formator, C. E. PRO DIDACTICA
Olga COSOVAN, dr., formator, C. E. PRO DIDACTICA
Angela TOMIȚĂ, formator, C. E. PRO DIDACTICA

Rezumat: *Articolul tratează specificul demersului de formare de formatori pentru instruirea adulților pentru sectorul agroalimentar. Autorii examinează principiile de prim rang în instruirea adulților, prezentând strategii de gândire critică și tehnici interactive eficiente pentru acest model de formare.*

Cuvinte-cheie: *instruirea adulților, gândire critică, cadrul ERRE.*

Abstract: *The article presents the specifics of the training of trainers for adult training for the agri-food sector. The authors examine first-rate principles in adult education, presenting the most effective critical thinking strategies and interactive techniques for this training model.*

Keywords: *adult training, critical thinking, ERRE framework.*

”O societate educată este una în care învățarea devine în mod autentic un obicei pe care îl practicăm pe tot parcursul vieții.”

(Lucian Ciolan)

Instruirea adulților este o provocare la începutul mileniului trei, care vine să demoleze principiile unei vieți tradiționale, metaforic definite de Lucian Blaga în *Trei fețe*:

*”Copilul râde: Înțelepciunea și iubirea mea e jocul!
Tânărul cântă: Jocul și înțelepciunea mea-i iubirea!
Bătrânul tace: Iubirea și jocul meu e-nțelepciunea!”*

Învățarea pe tot parcursul vieții (lifelong learning), alături de competența de a învăța, a ști să înveți, nu sunt doar formule frumoase ale celor implicați în educație, ci chiar imperativul timpului, care ”obligă” să-ți schimbi domeniul de activitate, tehnologiile de lucru, să fii la curent cu inovațiile și să devii în consecință creativ și competitiv.

Trainingurile pe care le-am propus și le-am desfășurat cu profesorii din colegiile cu profil agricol au fost concepute expres pentru acele cadre didactice care, paralel cu activitatea din instituție, vor presta servicii de formare pentru adulți – agenți economici din sectorul agroalimentar. Nevoia de instruire a unui asemenea grup-țintă este cu atât mai stringentă, cu

* Articolul apare în cadrul proiectului Uniunii Europene *Dezvoltarea zonelor rurale în Republica Moldova* (DevRAM), Partea I. *Creșterea competitivității sectorului agroalimentar prin integrarea acestuia în lanțurile valorice interne și globale, în special a sectorului culturii de soia*, implementat de Cooperarea Austriacă pentru Dezvoltare, în parteneriat cu C.E. PRO DIDACTICA și Asociația Internațională Donau Soja (Austria).

cât agricultura noastră tradițională își schimbă acum tiparele încetățenite – și prin abordarea unor culturi noi, și prin introducerea de soiuri nemaiîntâlnite, și prin implementarea tehnologiilor de ultimă oră, și prin exploatarea tehnicii performante. Respectiv, pregătirea psihopedagogică a profesorilor care vor predă în grupe de adulți trebuie să vizeze neapărat aspecte de andragogie, pentru că a răspunde astăzi cererii de formare a celor care lucrează „la firul ierbii” înseamnă a-i înarma cu instrumentarul adecvat exigențelor vremii, a-i face competitivi pe piața de produse și servicii agricole și, *mutatis mutandis*, a face atractive profesiile pe care le propun colegiile agricole.

Paremiologia jonglează elegant cu situații de viață în care este limpede că se învață eficient la vârste fragede (*Ce înveți la tinerețe, aceea știi la bătrânețe. Cu ce dascăl locuiești, așa învățătură primești.*), iar adultul se află în dificultate atunci când trebuie să asimileze lucruri noi (*Ce n-a învățat Ioniță, nu mai învață Ion.*) sau să-și formeze abilități reclamate de circumstanțe, dar transferă frecvent situațiile în lumea animală (*Calul bătrân nu mai învață a juca. Calul bătrân nu se învață la buiestru. Calul bătrân nu se mai învață la hamuri.*). Ce-i drept, este recunoscută valoarea experienței și a profunzimii competențelor dobândite pe parcursul vieții (dar tot oarecum transferate în lumea celor care nu cuvântă și însoțite de calificativul *bătrân*): *Calul bătrân cunoaște multe drumuri. Boul bătrân are coarnele tari. Câinele bătrân nu latră degeaba. Vulpea bătrână nu cade în cursă. Boii bătrâni trag brazda dreaptă. Lupul bătrân duce doi berbeci odată.*, care, nici ea, nu trebuie ignorată.

Ipoteza că instruirea adulților este mai dificilă decât a tinerilor nu e lipsită de teme. Iar în contextul

pe care îl prezentăm, sarcina se complică prin aceea că profesorii au o experiență considerabilă și deloc neglijabilă în lucrul cu adolescenții – elevi din colegii și școli profesionale. Sarcina noastră am văzut-o în a-i face conștienți de faptul că responsabilitatea în fața adulților – formabili de orice vârstă – nu este mai mare sau mai mică decât în fața copiilor, dar că este oarecum diferită la nivel conceptual: al vitezei de învățare, al profunzimii și al atitudinii, exprimându-se într-o migăloasă asigurare didactică prealabilă a cursului și într-un time management riguros.

Este de la sine înțeles că persoanelor al căror profesionalism nu se pune la îndoială trebuie să li se propună conținuturi și strategii de lucru inovative, atractive și motivante, iar procesul de instruire – acel trio: predare-învățare-evaluare – să se axeze pe operaționalizarea unor noțiuni și pe organizarea învățării *aici și acum*, mai mult decât pe ordinara transmitere a informațiilor, oricât de noi ar fi ele și oricât de moderne – tehnologiile aplicate.

Înainte de a veni în fața adulților cu un program destinat creșterii profesionale, continue sau episodice, formatorul ar vrea să cunoască așteptările viitorilor cursanți. Pentru aceasta, cursanții ar putea fi puși în câteva situații de evaluare/testare/anchetare prealabilă, desfășurată în momentul când se înscriu la programul anunțat:

- să completeze online un chestionar referitor la așteptările lor în raport cu trainingul preconizat. Rezultatele anchetării ar putea să le permită formatorilor să discearnă între ce consideră dâșii că este relevant pentru viitorii cursanți și ce cred curanții înșiși că ar trebui să li se propună. De asemenea, dacă se constituie mai multe grupe de cursanți, acestea ar putea fi formate în baza unor răspunsuri din chestionare (în cazul în care ancheta nu a fost anonimă);
- să depună o scrisoare de intenție, în care să-și contureze nevoile de formare. Prelucrarea acestor date va fi mai cronofagă decât a chestionarului online, dar se profilează perspectiva de a primi idei noi, proaspete, din partea viitorilor cursanți;
- să aleagă tematica sesiunilor care i-ar interesa, dintr-o ofertă cât mai extinsă. Aceste răspunsuri ar putea deveni un criteriu în baza căruia să se distribuie numărul de ore fiecărui subiect sau să se renunțe la subiecte nepopulare.

De ce este atât de important și relevant ca formatorul să se plieze pe nevoile cursanților? Mai întâi, pentru că persoanele care se așază în bănci la vârste ce depășesc școlarizarea obligatorie au anumite așteptări, de regulă mai certe și mai exacte decât ale adolescenților, dar și anumite temeri, pe care deseori trebuie ajutați să le verbalizeze. Apoi, pentru că instruirea adulților se edifică pe necesități profund conștientizate: de la nevoia de

autodezvoltare și dorința de a cunoaște lucruri noi pentru a fi în pas cu timpul la tendința de a-și schimba condiția, de a avansa pe scara profesională sau socială.

Aflându-ne practic în aceeași situație – de a proiecta un program de formare cu genericul *Strategii de instruire a adulților* fără să cunoaștem profilul fiecărui cursant, a trebuit să ne întrebăm:

1. În ce constă specificul acestei instruirii, reieșind din serviciile pe care le vor presta ulterior cursanții noștri?
2. De ce conținuturi credem că au nevoie cei care vor lucra cu adulții?
3. Care dintre subiecte vor fi actualizate și care vor avea caracter inovativ?
4. Cum ar trebui transmise informațiile noi?
5. Cum ar trebui exersate strategiile/tehnicile pe care dorim să și le aproprieze cursanții?
6. Care dintre strategiile de proiectare a sesiunilor este adecvată acestei formări?
7. Cum va arăta extinderea?

Nu mai puțin important este să anticipăm problemele care pot apărea și care pot fi un impediment în realizarea instruirii.

Vom examina în continuare câteva dintre aspectele pe care le-am luat în calcul ca principii de prim rang în instruirea adulților.

Motivația. Deși sunt intrinsec mai motivați decât copiii și adolescenții, nici adulții nu se arată interesați să studieze lucruri de a căror utilitate ulterioară nu sunt siguri, iar pentru aceasta orice informație nouă trebuie reflectată imediat în contextul unor activități viitoare. Etapa de *Extindere* devine inevitabilă și importanța ei crește pe măsură ce cursantul raportează pe loc ceea ce este nou la ceea ce a fost deja asimilat și se vede făcând aceasta în calitate de cadru didactic, în sala de studii, convingându-se că ceea ce a învățat aduce avantaje muncii sale.

La etapa *Evocare*, se vor aplica tehnici prin care participanții să actualizeze informațiile și să-și pună în valoare competențele (*Acumulare, Graffiti, Asalt de idei, Asocieri libere, Asocieri forțate, Alb și negru, Discuție la manej, Graficul T, 6 De ce?, Pagina de jurnal, Scrierea liberă, Secvențe contradictorii*). La etapa *Realizare a sensului*, vor intra în joc tehnici care necesită discernerea imediată a celor cunoscute și construirea de rețele noi: *SINELG* (mai întâi trecem în revistă ceea ce știm deja, apoi parcurgem un material de suport care trebuie, neapărat, să conțină noutăți și momente discutabile); *Lectura intensivă* (cursanții elaborează o listă de întrebări la care ar vrea să primească răspunsuri, apoi studiază un suport teoretic și caută răspunsuri la întrebările formulate; se discută copios); *Ghidul pentru învățare* (cursanții citesc un text de suport însoțit de o listă de întrebări la care urmează să găsească răspunsuri; întrebările nu trebuie să fie doar literale). Pentru că orice domeniu de

formare profesională are suficiente pietre de temelie, incontestabile și asimilate fie prin studii, fie din practica de durată, orice inovații, opinii contradictorii sunt un prilej pentru discuție și documentare suplimentară. *Așa făceau bunicii și părinții, așa spunea profesorul meu cu ani în urmă s-ar putea să nu mai fie adecvat tehnologiilor și soiurilor/speciilor cultivate astăzi.*

Când formatorii se simt suficient de pregătiți ca să abordeze subiecte de interes profesional – agricultură, în cazul nostru, atunci motivația cursanților capătă altă amploare.

Responsabilitatea. Adulții devin și mai responsabili dacă: 1) au ales ei singuri să studieze aceste subiecte, să participe la aceste formări; 2) își pot edifica o viziune limpede asupra modului de utilizare imediată a celor învățate. Responsabilitatea profund conștientizată și trăită are un impact puternic asupra atmosferei din sala de curs, dacă adulții acceptă provocarea și respectă regulile jocului. Când se lucrează individual, cursanții adulți se implică plenar, prezintă produse riguros perfectate, au grijă de imaginea proprie, iar când se lucrează în grup, o fac cu înflăcărare și se entuziasmează ușor, intră în competiție cu alte grupuri. Manifestarea responsabilității se pliază pe etapa de reflecție: ea este cea care valorifică în profunzime capacitatea de transfer. Acum recurgem la tehnici de organizare a informației (*Diagrama Venn, Graficul conceptual, Generalizarea categorială, Harta conceptuală* etc.), de discuție și argumentare (*Argument în patru pași, Controversa constructivă, Controversa academică, Debate, Colțuri, 6 pălării, FRISCO, Pânza discuției* etc.) sau de creativitate (*Metafora grafică, Cinquain* etc.).

Nevoia de feedback. Pentru că fiecare dintre cursanți este o personalitate formată, cu un anumit statut social și cu o anumită poziție profesională, cererea de feedback este sporită, iar receptarea/recepționarea lui – sensibilă. Soluția optimă este ca formatorii să dea curs evaluării reciproce și să stimuleze feedback-ul colegial, înainte de a veni ei înșiși cu aprecieri și sugestii. Feedback-ul trebuie să fie oferit cu intenții pozitive, indiferent de natura lui afectivă (chiar și un feedback direct, verbal, negativ poate avea cele mai bune intenții). Teama de a nu lovi în amorul propriu, de a nu răni trebuie depășită atunci când este necesar să luăm o poziție fermă în fața unor erori, a unor interpretări inacceptabile sau a plagiatului – altfel spus, atunci când auditoriul așteaptă un feedback corect și e de demnitatea formatorului să știe a-l acorda.

Uneori, feedback-ul verbal direct poate fi suplinit prin oferirea unor grile de autoevaluare sau prin aplicarea unor tehnici ca *Revizuirea circulară, Intra-actul, Turul galeriei, Manuscrisul pierdut, Comerțul cu o problemă*. Nu este neapărat ca după aceea fiecare cursant să-și verbalizeze rezultatele; poate că e suficientă doar procedura de evaluare.

Un aspect aparte al feedback-ului îl prezintă debriefarea obligatorie a demersului instructiv. Fiecare sesiune se încheie cu analiza procesului de învățare și a tehnicilor în care s-a lucrat. De regulă, formatorii țin și o evidență a tehnicilor, iar cursanții dispun de un suport hand-out cu algoritmul aplicării acestora, iar etapa *Extindere* va viza anume procedura, nu conținutul celor studiate.

Schimbarea paradigmei predare-învățare-evaluare. În aceste grupuri de cursanți, îndubitabil, predării ca atare (în sensul de transmitere de informații pe viu, în formă de prelegere orală, prelegere cu suport scris sau multimedia) i se rezervă foarte puțin timp și spațiu, iar evaluarea nu are un impact decizional atât de puternic ca în cazul instruirii elevilor. Esența trainingurilor rezidă în selectarea și promovarea unor strategii de formare și dezvoltare a competențelor profesionale la adulți, datorită cărora cursanții nu vor fi nevoiți să cloneze sesiunile în care s-a lucrat cu ei, ci vor putea raporta conținuturile pe care urmează să le predea la nevoile pe care le verbalizează cursanții lor. Altfel spus, ceea ce învață cursanții sunt strategiile de concepere a formării adulților, iar conținuturile pe care se lucrează țin fie de psihopedagogie sau andragogie (domeniu în care sunt pregătiți formatorii), fie de agricultură (domeniu în care formabilii sunt maeștri).

Datorită faptului că se consideră profund responsabili pentru propria învățare, adulții sunt mai concentrați în timpul învățării și adresează mai multe întrebări. Recomandăm din toată inima strategia *Interogării multiprocesuale*: avem în vedere abordarea oricărui subiect din perspectiva procesării lui, prin conversații catihetice și euristice, în așa fel încât cursanții să fie ghidați și să învețe lucruri noi fără un efort special. Formatorul va pregăti în prealabil suficiente întrebări de fiecare tip (literale, de traducere, de interpretare, de aplicare, de analiză, de sinteză, de evaluare) sau va dirija formularea lor de către cursanți, insistând pe tipologia cunoscută.

Strategia de proiectare pe care o considerăm cea mai eficientă în instruirea adulților este *Știu – Vreau să știu – Am învățat*. Ea se raportează inițial la un tabel cu trei coloane:

Știu	Vreau să știu	Am învățat

Specificul strategiei constă în:

- Actualizarea** informației cunoscute, completându-se prima coloană. Tehnici precum *Acumularea* (nu și *Asaltul de idei*, care presupune rezolvarea de probleme), *Graffiti, Gândește – Discută în perechi – Prezintă, Ghicește cuvântul-țintă, Clustering, Discuția ghidată, Asocieri*

forțate, *Scrierea liberă*, *Secvențe contradictorii* pot facilita procedura. Dacă actualizarea pare dificilă, formatorul vine cu întrebări sau propune o listă de termeni specifici subiectului, care i-ar ajuta pe cursanți să-și amintească ce știu. De regulă, esența rezumată a cunoștințelor se listează individual și se acumulează în grup, pe un poster sau pe tablă, pentru ca tot ce știe grupul *in corpore* să fie trecut în revistă. Cursantul care nu a cunoscut anumite informații e în drept să nu le treacă în lista proprie; cursantului care e unic deținător al unei informații i se oferă ocazia de a o explicita.

2. **Pregătirea** pentru asimilarea cunoștințelor noi sau formarea unor noi abilități, prin completarea coloanei a doua. Cu cât mai multe aspecte ale problemei vor repera cursanții, cu atât mai profundă va fi învățarea ulterioară. Aici ne vin în ajutor cele trecute în revistă în prima coloană – informații în legătură cu care formatorul poate adresa întrebări euristice, contribuind, astfel, la conștientizarea lacunelor și la determinarea așteptărilor.
3. **Învățarea dirijată** se va organiza în baza unui material teoretic pregătit (selectat sau elaborat) în prealabil de către formatori. Tehnicile de învățare pot fi atât individuale (*Revizuirea termenilor-cheie*, *Cubul*, *Studiul de caz*), cât și de lucru în perechi (*Lectură în perechi*, *Rezumate în perechi*, *Conspectul vizual*) sau în grupuri mici (*Interviul în trei trepte*, *Mozaicul*, *Procedeul cercetării* etc.).
La fel ca și în prima etapă, fiecare cursant își completează coloana *Am învățat* și ține o evidență personală a achizițiilor, pe care le organizează în jurul unor noțiuni, termeni-cheie, nuclee tematice.
4. **Sinteza** celor învățate, echivalând cu reflecția. Formatorul dirijează prezentarea, ajutându-i pe cursanți să-și monitorizeze propriul proces de învățare și valorificând din plin metacogniția. Pentru etapa de reflecție, am utilizat *Graficul T*,

Turul galeriei, *Pagina de jurnal*, *Debate*, *R.A.I.*, *6 Cum?* etc.

În concluzie: Propunându-ne o asemenea strategie de construire a sesiunilor, am respectat principiile gândirii critice, fiecare sesiune a urmat cadrul *Evocare – Realizare a sensului – Reflecție – Extindere* și fiecare activitate a beneficiat de o debrifare a procesului de învățare. Forma principală de concepere și desfășurare a demersului a fost *lecția-model*. În opinia noastră, am reușit să transmitem mesajul că o asemenea structurare a formării adulților, cu sesiuni de 2 ore și timp rezervat obligatoriu debrifării, este *mai* formativă în esență.

Subiectele abordate au fost:

- ✓ *Formarea comunității de învățare;*
- ✓ *Particularitățile instruirii adulților;*
- ✓ *Dinamica grupului;*
- ✓ *Tipuri de cursanți;*
- ✓ *Stiluri de învățare (scorare, rezultate, comentarii);*
- ✓ *Trama educațională;*
- ✓ *Cadrul Evocare – Realizare a sensului – Reflecție – Extindere;*
- ✓ *Taxonomii în uz: Bloom, Dave, Krathwohl;*
- ✓ *Forme de organizare a demersului didactic;*
- ✓ *Proiectarea unei sesiuni;*
- ✓ *Strategiile/metodele/procedeele/tehnicele didactice;*
- ✓ *Specificul comunicării didactice în grupele de adulți;*
- ✓ *Sarcini pentru activitatea cu adulții.*

Analizând prezentările temelor de acasă ale cursanților, ne-am convins că procesul de formare a formatorilor pentru instruirea adulților din sectorul agroalimentar este în plină desfășurare, iar strategiile de gândire critică și tehnicile interactive au nimerit, ca semințe de calitate, într-un sol fertil și se vor bucura de condiții prielnice pentru dezvoltare. Adoptând un stil degajat și prietenos, având posibilitatea de a face diferența între prejudecățile legate de formare – instruire – educație – învățare și constatările științifice în domeniu, roadele nu vor întârzia să apară. Suntem optimiști.