



Tehnici și modalități de învățare eficientă

Rezumat

În lucrarea de față voi încerca să prezint unele aspecte despre învățare, învățarea eficientă și învățarea eficientă la adulți. Față de multe teorii ale învățării apărute de-a cursul anilor, pe măsura consolidării psihologiei ca știință, există o multitudine de experiențe și concluzii empirice referitoare la metodele, tehnicile și modalitățile de învățare eficientă, la motivația pentru învățare și la factorii care favorizează sau împiedică învățarea.

Cuprins:

Rezumat	1
Cuprins:	1
1 Succintă prezentare a conceptelor despre învățarea eficientă	1
2 Concepția personală asupra învățării eficiente	2
3 Comentarii și concluzii	5
4 Bibliografie	5

1 Succintă prezentare a conceptelor despre învățarea eficientă

Psihologia educației abordează studiarea proceselor de predare în funcție de modurile de realizare a proceselor de învățare. Teorii ale învățării s-au conturat inițial în mod empiric, încă din antichitate, la nivelul reflecțiilor filozofice asupra naturii cunoașterii umane. La sfârșitul secolului al XIX-lea, sub conducerea lui W. Wund, apar primele încercări de elaborare ale unor teorii psihologice referitoare la procesele învățării, iar astăzi există deja o multitudine de teorii care încearcă să explice în mod cât mai unitar și integrator aspectele specifice procesului de învățare.

P. Golu spunea că „*Literatura de specialitate abundă în încercări de definire a învățării. Fără a ne propune o trecere sistematică în revistă a lor, vom menționa coordonatele fundamentale care se regăsesc în majoritatea definițiilor propuse. Astfel, învățarea înseamnă: a) o anumită modificare de conduită; b) o modificare profundă, selectivă, care se produce sistematic, stabil, într-o direcție determinată (în direcția perfecționării reacției de răspuns la situație, a creșterii productivității conduitei); c) o modificare adaptativă provocată de întâlnirea constantă, repetată cu una și aceeași situație stimulativă, sau de contactul anterior cu situația dată.*” (Golu, 2001, pag. 22)

O serie de cercetători au încercat să grupeze și ierarhizeze diferitele teorii ale învățării, printre care se numără *teorii asociaționiste – condiționarea clasică (Pavlov), conexionismul (Thorndike), condiționarea prin contiguitate (Guthrie), condiționarea instrumentală (Skinner), teorii cognitive – teoria sistematică a comportamentului (Hull),*

behaviorismul intențional (Tolman), teoria gestaltului, teoria psihodinamică a lui Freud, funcționalismul, teoria matematică, teorii neurofiziologice, teoriile învățării sociale, teorii umaniste.

Alte teorii, referitoare mai ales la învățarea la adulți, includ: teoria andragogică a lui Malcolm Knowles, teoria funcțiilor creierului (Paul McLean) și a dominanței creierului (Ned Herrmann), modelul memoriei (Murdoch și Waugh) și curba uitării (Ebbinghaus), teoria facilitării (Carl Rogers), teoria inteligențelor multiple (Howard Gardner), învățarea experiențială (Kolb), învățarea prin cooperare, constructivismul (învățare activă), învățarea accelerată, învățarea auto-dirijată.

Psihologia educației nu urmărește doar înțelegerea procesului învățării, ci încearcă să explice modul în care se poate realiza învățarea eficientă. Astfel, I. Neacșu susține că, pentru a fi eficientă, orice învățare trebuie să se bazeze pe înțelegerea materialului de învățat, astfel încât uitarea să fie minimă, iar cunoștințele dobândite să poată fi aplicate în practică sau transferate cu succes în alte domenii de cunoaștere. (Neacșu, 1990, pag. 16) Bineînțeles că învățarea eficientă se corelează în mare măsură cu stilurile de învățare, care pot avea rezultate bune sau nu în diferite situații de învățare în funcție de stilurile de predare dacă ne referim la domeniul de studiu al psihologiei educației.

Cercetările asupra stilurilor de învățare s-au diversificat foarte mult după 1960, până în prezent apărând mii de cărți și de articole în publicațiile academice, în încercarea de a identifica cele mai adecvate tehnici și modalități de învățare eficientă.

Procesul de învățare are câteva etape: acomodare (*familiarizare cu materialul de învățat*), asimilare (*randament maxim al învățării*), stagnare relativă (*apare din cauza familiarizării cu materialul de învățat, ceea ce determină scăderea interesului, apariția plictiselii și chiar stări de saturație cognitivă.*).

După P. Mureșan, în funcție de diferite criterii (*volumul materialului de învățat, gradul de structurare, obiectivul urmărit, profilul celui care învață, deprinderile de învățare, biopsihoritmul personal, programul de studiu, capacitatea de concentrare și învățare, calitățile voinței și, mai ales motivație*), există mai multe **metode de învățare eficientă**, printre care: **învățarea globală** (în cazul unui material cu un volum relativ mic și cu un grad de dificultate scăzut – implică citirea întregului material, urmată de o recitare în ritm mai lent, pentru a înțelege în profunzime și de repetarea materialului cu glas tare sau printr-o recitare rapidă), **învățarea analitică** (în cazul unui material cu volum mare, cu dificultate crescută și puțin structurat. – implică împărțirea materialului pe unități reduse ca volum și învățarea fiecărei unități în parte, prin metoda globală), **învățarea progresivă** (combinarea celor două metode descrise anterior). (Mureșan, 1990)

Învățarea eficientă trebuie să respecte câteva reguli: *învățarea corectă și temeinică a conceptelor și termenilor specifici în perioada de acomodare, înțelegerea și interpretarea materialului de învățat, repetarea în a treia zi (de preferință seara) ceea ce s-a învățat în prima zi, evitarea învățării intensive; utilizarea de "repere" ca ancore de învățare – idei principale, cuvinte-cheie, scheme, numerotări sau abrevieri, asigurarea de condiții de mediu adecvate: lumină pe cât posibil naturală, liniște, încăpere bine aerisită, regim termic adecvat (aprox. 20-22°C), respectarea perioadelor din zi în care învățarea este optimă (9.00-11.00 și 17.00-19.00).*

2 Concepția personală asupra învățării eficiente

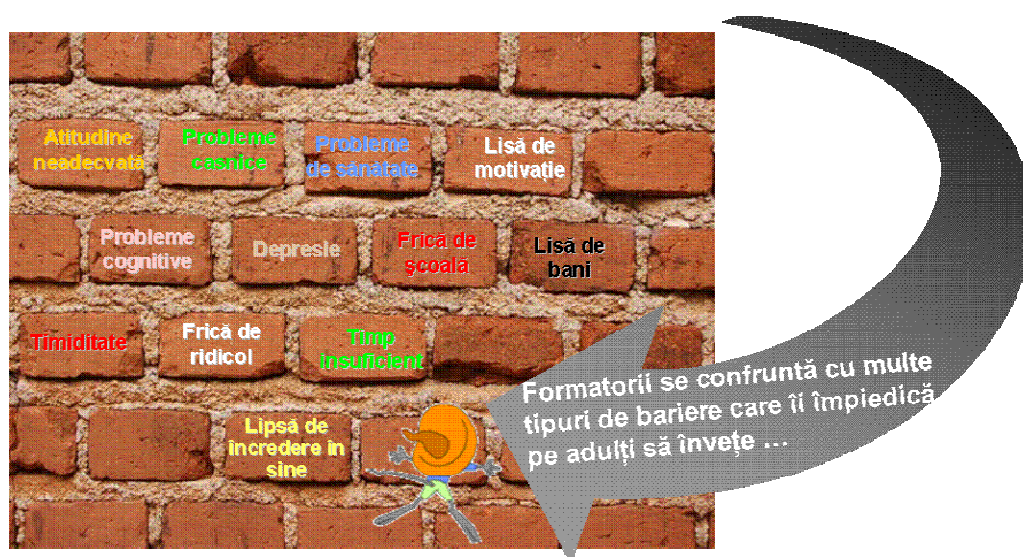
Din 1995 lucrez ca trainer pentru adulți – prefer această denumire în locul celei oficiale în România (inițial „formator de competențe profesionale”, apoi „formator”,

conform ANC¹ și COR²). Până în prezent, am interacționat cu peste 1800 de persoane adulte³ pe parcursul situațiilor de învățare incluse în cele circa 130 stagii de pregătire profesională de scurtă durată pe care le-am derulat. Experiența acumulată m-a ajutat să înțeleg practic diferențele dintre stilurile de învățare ale participanților la cursuri, să identific particularitățile procesului de învățare la adulți, precum și factorii care pot ajuta, sau dimpotrivă împiedica declanșarea procesului de învățare.

Parafrazându-l pe Nicolae Iorga, citat⁴ de Pavel Mureșan (Mureșan, 1990, pag. 5), aș putea spune că **„Educatorul cel mai bun este cel care te ajută, înainte de toate, să înveți.”**. De asemenea, *Albert Einstein* obișnuia să spună: „Eu nu-i învăț nimic pe studenții mei; încerc doar să le creez condițiile în care ei să poată învăța.”

Motivarea pentru învățare în cazul adulților este preponderent intrinsecă, iar învățarea poate apărea doar dacă trainerul reușește să facă să se întrunească o serie complexă de factori interdependenți, care să permită declanșarea procesului de învățare la cei mai mulți dintre membrii grupului de participanți la un stagiu de pregătire.

G.K. Zipf a enunțat în 1949 teoria cunoscută astăzi sub numele de „Legea lui Zipf”, care se referă la aplicarea principiului liniei de minimă rezistență în activitatea umană, respectiv: *„Comportamentul uman este determinat de încercarea de a reduce efortul necesar pentru atingerea unui scop.”*. Adultul care învață se poziționează pe această linie a efortului minim, de aceea condițiile puse la dispoziție pentru a favoriza învățarea eficientă la adulți trebuie să țină seama de această lege.



La adulți, învățarea este influențată semnificativ de motivația intrinsecă. Motivele pentru care un adult vrea să învețe pot fi *externe* (așteptări externe, regulamente, legi specifice sau motive sociale: apartenența la un grup, necesitatea de a socializa, atașamentul față de un model real sau imaginar) sau *interne* – interese sau beneficii personale (uneori extrem de egoiste): vrea să învețe de dragul de a învăța ceva nou (plăcerea și «bucuria» învățării, «apetitul» pentru cunoaștere) sau doar din curiozitate, pentru a scăpa de plictiseală, a face o schimbare, a avea o ocupație, pentru dezvoltare personală (pentru a atinge un scop specific: un job mai bun, un certificat, o promovare, recompense materiale, laude, etc., din nevoia de realizare, aspirația spre un nivel de performanță ridicat, spre un

¹ ANC – Autoritatea Națională a Calificărilor (<http://www.anc.gov.ro/>)

² COR – Clasificarea Ocupațiilor din România, elaborat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale

³ Adult, în acest context, se referă la un individ care a terminat învățământul obligatoriu, are peste 18 ani și roluri de adult, conform culturii actuale (este angajat, muncitor, părinte, cetățean, etc.) și care se percepe ca fiind responsabil de viața sa.

⁴ „Școala cea mai bună e cea în care înveți, înainte de toate, a învăța.” (Nicolae Iorga)

anumit statut profesional înalt, nevoia de competență sau din teama de eșec.

Indiferent de motiv, cei care participă la cursuri de pregătire au fost grupați de Cyril Houle în trei categorii:

- *adulți orientați pe rezultate* (au obiective specifice stabilite și urmăresc să le atingă, cum ar fi: vor să poată vorbi în public, sau să utilizeze o limbă străină, sau să obțină un job mai bun și de obicei se înscriu voluntar la un curs, într-un grup de discuții, citesc un manual sau găsesc un alt tip de acțiune care să le furnizeze competențele dorite),
- *adulți orientați pe activități* (le place mai mult să ia parte la activitățile de pregătire, nu neapărat să învețe ceva sau să dobândească o anumită deprindere, astfel că de obicei se înscriu la un curs sau într-un grup de discuții pentru a scăpa de singurătate, a cunoaște persoane noi sau a obține un certificat care să conteze la CV, de aceea de fapt ei nu sunt motivați să învețe, nu citesc mai nimic și nu participă activ la activități) și
- *adulți orientați pe învățare* (lor le place să învețe, să afle lucruri noi, să-și dezvolte cunoștințele, citesc mult, se înscriu în grupuri de discuții, își aleg locuri de muncă unde pot învăța continuu, se uită la filme documentare, fac multe cercetări și pregătiri chiar și pentru o plecare de 2-3 zile într-un alt oraș, pentru a nu pierde ocazia de a învăța ceva interesant).

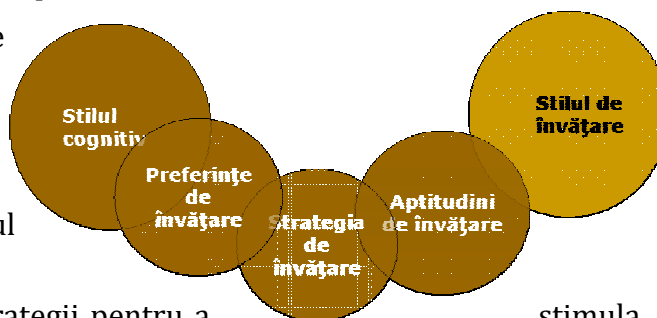
Totuși, mult mai multor adulți le lipsește motivația pentru învățare. Învățarea eficientă depinde așadar de capacitatea trainerului de a reduce barierele și de a susține motivarea intrinsecă pentru învățare a adulților.

Rolul trainerului care lucrează cu un grup de adulți este să observe fiecare persoană din grup și să identifice motivele pentru care participă la acțiunea de pregătire, să identifice barierele individuale care îl împiedică să se implice activ în procesul de învățare și să găsească câte o modalitate de lucru utilă pentru a reduce o parte din barierele individuale și care să maximizeze motivarea fiecăruia pentru învățare.

Ceea ce înseamnă că învățarea eficientă la adulți se produce în puține cazuri din inițiativa celui care învață și că, de cele mai multe ori, și adulții trebuie să fie atrași și învățați să învețe, prin găsirea și utilizarea acelor tehnici și modalități care să le favorizeze declanșarea procesului de învățare.

Există 4 elemente critice care facilitează învățarea eficientă la adulți: *motivarea, încurajarea continuă, furnizarea de ancore de memorie pentru îmbunătățirea procesului de învățare și posibilitatea de transferare a celor învățate la situațiile reale de viață*, respectiv capacitatea de a utiliza imediat cele învățate în practică.

Motivația pentru învățare este ansamblul mobilurilor care provoacă, întrețin și orientează, susțin energetic și declanșează activitatea de învățare. Performanța în învățare depinde astfel de abilitățile personale, de motivație și de rolul individului în procesul de învățare, dar și de:



Trainerul poate utiliza o serie de strategii pentru a stimula motivația pentru învățare a adulților: *utilizarea de tehnici de captare a atenției, împărțirea conținutului în bucăți "ușor de digerat", utilizarea alternanței general/specific – pentru a se înțelege ușor detaliile, fără a se pierde semnificația globală, lăsarea unor grade de libertate, pentru ca participanții să creadă că își pot auto-dirija învățarea, crearea unui climat de*

“explorare”, nu unul de tip “fă ce spune popa”, furnizarea de suficiente resurse pentru învățare individuală, crearea de condiții pentru lucru în grupuri mici – pentru că unii adulți preferă să discute cu colegii pentru rezolvarea neînțelegerilor apărute pe parcurs, nu cu trainerii, pregătirea de materiale relevante, specifice pentru subiectul abordat, furnizarea de explicații pentru acceptarea necesității realizării activităților și temelor planificate, menținerea unui echilibru între conținut și durata acțiunii de formare, concentrarea pe asigurarea condițiilor de reușită în realizarea sarcinilor pe parcursul acțiunii de formare, încălcarea regulilor ori de câte ori este necesar pentru asigurarea flexibilității situațiilor de învățare, astfel încât participantul să se simtă în siguranță, să se simtă ascultat și liber să încerce lucruri noi.

Astfel, trainerul este cel care trebuie să creeze mediul favorabil pentru învățare, prin crearea de situații de declanșare a învățării. Trainerul care lucrează cu adulții nu decide unilateral ce e greșit, corect sau relevant, ci îi încurajează pe cei care învață să își folosească propriul discernământ și capacitățile de luare a deciziilor.

În ultimii ani, s-a produs o delimitare între teoriile referitoare la învățare în funcție de vârstă. Astfel, pe lângă utilizarea termenului de **pedagogie** (ca știință și artă de a preda copiilor), se folosește din ce în ce mai des termenul de „**andragogie**” (arta și știința de a ajuta adulții să învețe conform teoriei din 1968 a lui Malcolm Knowles) și chiar „**gerontogogie**”, în cazul educației adulților vârstnici și a bătrânilor (termen propus de Lemieux și Martinez în 2000, care considerau că învățarea trebuie să includă elemente sociale, culturale și educaționale).

3 Comentarii și concluzii

În realitate nu există persoane cu un unic stil de învățare, deci nu există tehnici de predare optime sau modalități perfecte de învățare eficientă. Fiecare adult vine la un curs de pregătire cu o anumită experiență a învățării și cu o anumită experiență de viață. Adultul dorește să fie tratat cu respect, ca o persoană responsabilă. El are propriile cunoștințe, experiențe și propriul set de stereotipuri. Este adesea sceptic față de unele informații noi. Procesul de învățare la adult este orientat spre problemă și spre rezultate, pentru că adultul se așteaptă să aplice imediat ceea ce învață. Mai mult, adultul are o motivație intrinsecă pentru a învăța și o responsabilitate completă față de procesul propriu de învățare.

Astfel, în cazul unui grup, este imposibil să se identifice clar și să se țină cont de toate strategiile individuale de învățare, deoarece strategia de învățare este diferită de la om la om, poate fi considerată mai bună sau mai puțin bună, dar nu există un adevăr absolut în acest domeniu.

Așadar, învățarea eficientă depinde de crearea condițiilor în care se produce declanșarea procesului de învățare la majoritatea participanților. Conform teoriei lui Townsend (2003), învățarea la adulți apare dacă ei vor și simt nevoia să învețe, procesul de învățare pornește de la experiența acestora și se bazează pe aplicații practice a ceea ce li se prezintă, există sprijin pentru facilitarea învățării și există un mediu de învățare confortabil și adecvat. Dar nu există modalități de învățare eficientă general aplicabile sau infailibile, iar psihologie educației trebuie să găsească explicațiile, să propună interpretările adecvate și să prezică reacțiile de așteptat în cazul persoanelor și grupurilor aflate în situații de învățare.

4 Bibliografie

Golu, P. (2001). *Psihologia învățării și dezvoltării*. București : Editura Fundația Humanitas
Mureșan, P. (1990). *Învățarea eficientă și rapidă*. București : Editura Ceres
Neacșu, I. (1990). *Metode și tehnici moderne de învățare eficientă*. București: Ed. Militară