

## Andragogická didaktika

### Literatura

Mužík, J. Androdidaktika. Praha: ASPI, 2004

### 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, popsanych 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

Usměrňování 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 změnu 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

předvídání 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 na jedno téma

důsledná vizualizace

aktivizace účastníků

pozitivní atmosféra

svoboda rozhodování

volné plány (otevřené plány)

### **BRAINSTORMING**

Metoda používaná při hledání řešení pomocí stimulačních nápadů. Každý účastník je podněcován, aby přišel s co největším počtem nápadů. Vše se zapisuje. V další fázi účastníci rozvádějí své

nápady, 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.

### **PREZENTACE**

Skupina nebo jednotlivec si připraví prezentaci problému a předloží své řešení. Využívá se vizualizace. Požadují se dotazy a celá akce se následně hodnotí.

## ZPRACOVÁNÍ PROJEKTU

Forma cvičení, která často v omezené míře vede ke splnění zadání.

Speciální didaktické postupy

### **Kreativita jako předpoklad užití speciálních didaktických postupů**

Při použití speciálních didaktických postupů musí být splněna jedna stěžejní podmínka. Konkrétně jde o úspěšný boj s psychologickou setrvačností – jinými slovy – je třeba úspěšně překonávat mentální bariéry tvořivosti. Vrchol hierarchie myšlení a učení dospělého tvoří právě kreativita, neboli tvůrčí schopnost člověka

Kreativita vychází z určitých lidských vlastností.

Kreativní člověk:

Je bystrý a duševně čilý, tzn. není omezen předsudky.

Je otevřený a zvědavý, nezřídka dokonce plný touhy po objevování nových věcí.

Snadno rozezná otevřené problémy (problémová sensibilita) a dovede je správně posoudit.

Chopí-li se jednou nějakého problému, hned tak se ho nepustí, neboť se vyznačuje vytrvalostí, pevným postojem, pevnou vůlí a schopností prosazovat své, myšlenky.

V žádném případě však nelpí na určitém směru myšlení, poněvadž je schopen rozpoznat nesprávné cesty, zachovávat odstup a nespokojí se s prvním řešením, které se naskytne.

Je schopen se nadchnout a v případě nutnosti na sebe také bere rizika.

U většiny lidí je kreativita přítomná v latentní formě a lze ji aktivovat určitými speciálními didaktickými postupy, nazývanými většinou jako kreativní techniky.

### **Speciální didaktické postupy**

Brainstorming - burza nápadů

Brainwriting (metoda 6 -3 -5)

### **Gordonova metoda**

**Pochází z kritiky brainstormingu, který produkuje řadu povrchních řešení. Gordon požaduje opak - vytvořit jedno, ale originální a optimální řešení. V této metodě zná řešený problém pouze lektor. Vyvolá diskusi na široké téma, které problém obsahuje. Toto téma postupně zužuje a diskutuje se o něm ze všech možných hledisek, až se najde řešení. Je to metoda náročná na lektora, ale velmi progresivní. Přináší účastníkům řadu impulsů pro řešení problémové situace. Vylučuje se zde možnost, že člen týmu, který rychle vymyslí návrh, ovlivní myšlení ostatních členů týmu. Tato metoda vede k originálním a velmi progresivním řešením, protože všichni účastníci vzdělávacího procesu vymýšlejí konkrétní řešení jediného problému**

### **Metoda Phillips 66**

Řadíme ji mezi problémové diskusní metody a využíváme ji na řešení problémových situací prostřednictvím malých týmů v rámci širokého pléna. Autorem je Donald Phillips.

Jde v podstatě o brainstormingovou metodu s aplikační oblastí na větší týmy. Realizace je velmi jednoduchá:

Lektor rozdělí plénum účastníků vzdělávání na malé týmy, z nichž každý má 6 členů (vedoucí + 5 členů), pak lektor prezentuje problém.

Po uvedení problému diskutuje každý tým o problému 6 minut (viz název metody 66).

Po uplynutí šesti minut se vedoucí týmů shromáždí okolo stolu uprostřed místnosti a jednotliví vedoucí prezentují závěry svých týmů, které následně lektor vyhodnotí.

V případě, že není možné dojít k jednoznačnému závěru, tak se realizuje 2. kolo.

Výhodou této metody je vysoká aktivita velkého počtu účastníků vzdělávání, navíc stačí jen jedna průměrně vybavená místnost bez materiálních didaktických prostředků. Nevýhodou je časový limit, který nedovoluje řešit složitější a náročnější problémy.

### Metoda CNB

CNB znamená Collective Notebook, neboli společný zápisník. Každý účastník napíše heslovitě své řešení, potom všichni po řadě přednesou své myšlenky, přičemž stejné myšlenky nesmějí být uváděny dvakrát. Současně si účastníci poznamenávají nové myšlenky, které je napadnou během vystoupení jejich kolegů. S doplněnými návrhy následuje druhé kolo diskuse.

### Delfská metoda

Je používána velice často (název je odvozen ze starořecké věštírny v Delfách). Je jednoduchá, snadno proveditelná a velice účinná. Je vhodná k získávání prognostických informací a názorů expertů na budoucí vývoj určitého oboru, ale také ke sjednocení názorů, dosažení kompromisu atd. K problému se sestaví dotazník, který se rozešle asi deseti až dvaceti odborníkům. Každý z nich, nezávisle na druhých, dotazník vyplní a vrátí organizátorovi, který odpovědi zhodnotí a takto zpracovaný materiál vrátí respondentům pro druhé kolo ankety. Podle této zpětné vazby mohou, ale nemusí experti svá stanoviska přehodnotit. Výhodou je, že se vylučuje vzájemné ovlivňování, kterému se někdy nevyhnou skupinové diskuse

### Synektika

Synektika (řecky součinnost) je další formou skupinové kreativity, při níž se mají vyvoláváním asociací a tvorbou analogií systematicky vytvářet předpoklady pro nalézání myšlenek. Je to kolektivní metoda, při níž několik účastníků pracovní skupiny volně diskutuje o tématu, jakoby seděli u kávy. Vládne dobrá pohoda a všichni se vyjadřují k různým okolnostem a hlediskům řešeného problému, aniž by se snažili co nejdříve vyslovit návrh řešení. Všichni se snaží vrhnout na problém neobvyklý pohled, čímž narušují běžné, rutinní a tradiční nazírání. Originalita se projevuje mimo jiné v hledání analogií a v metaforickém vyjadřování

Laterální myšlení - Laterální myšlení směřuje k tomu, aby se bezděčně či vědomě přivodil odklon od dosavadního průběhu myšlení, tj. aby se myšlení zavedlo na vedlejší cestu

Metoda Pro-Kontra

Metoda "černé skříňky" (Black-box)

Morfologické metody

**Mřížka myšlenek**

**Altšullerova algoritmická metoda**

**Myšlenkové mapy**

**MOTIVACE**

**MOTIVACE**

Důležitým rysem andragogických dovedností uplatňovaných při vytváření pozitivního klimatu ve skupině je **podpora motivace účastníků vzdělávání**

Motivace

**Vnitřní motivace** obsahuje uspokojení zájmu o určitou činnost, získání určitých schopností nebo dovedností, potřebných ke splnění požadavků, které jsou ve vzdělávání na účastníky kladeny.

**Vnější motivaci** rozumíme účast na činnosti proto, aby účastník dosáhl určitého cíle, spojeného s požadavky vnějšího prostředí (profesní kariéra).

**Očekávání úspěchu** se týká toho, do jaké míry jedinec cítí, že v určité činnosti dosáhne úspěchu.

**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 zvládnutí**

### **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.