

MATERIALS & METHODS

**In Adult
and Continuing Education**

INTERNATIONAL — ILLITERACY

Editor

CHESTER KLEVINS

TRAINING TEACHERS OF ADULTS414
John A. Henslike

KLEVENS PUBLICATIONS Inc.
Los Angeles

Training Teachers of Adults

John A. Henschke

Associate Professor Adult Education
University of Missouri-St. Louis

The adult continuing education literature and popular belief suggest that competence in subject matter has traditionally served as a sufficient qualification for individuals who teach adults. For most educators and trainers in programs serving adults, neither adult teaching experience nor formal preparation for teaching the adult learner is a requirement for obtaining a position. Many of the institutions conducting adult education programs have no requirement for teachers other than knowledge of the content of the subject to be taught. It is assumed by many that if one knows the content or subject matter, competence in teaching it to other adults is automatically included in that knowing.

Results of this process of teacher assignment has often led to dropouts in a wide variety of programs. While it cannot be assumed that everything lacking in a learning experience points to the teacher, teacher performance obviously has some responsibility.

The number of adults involved in learning experiences of one kind or another has recently risen exponentially: currently, 23 million Americans — 10 million more than 15 years ago. It is also known that adults as consumers of education or learning have become increasingly sophisticated in their knowledge of what constitutes good teachers. Furthermore, adults are for the most part voluntary learners and will disappear if their needs as determined by themselves, are not met in that educational or training program. In addition, even those adults who are required by some boss or employer to remain for whatever reason, will have psychologically “checked out” of the learning experience if their perceived learning needs are not met. Today’s rapidly changing, technologically oriented society has created a need for teachers and trainers whose outlook reflects understanding and concern for the unique needs of the adult learner.

Many institutions have not been willing to insist that a teacher must become equipped for teaching adults by participating in a systematic training program; nor have they provided the opportunity for those teachers who would become involved willingly. This chapter is designed primarily to assist the non-experienced teacher of adults and, also, will be useful to those who have some experience and training in the field.

There are five important building blocks of a systematic training program for non-experienced teachers of adults:

1. Beliefs and notions about adult learners.
2. Perceptions concerning qualities of effective teachers.
3. Phases and sequences of the learning process.
4. Teaching tips and learning techniques.
5. Implementing the prepared plan.

The best results will be attained by making improvements on each building block as it applies to a specific teaching situation. Each step taken will lead to some improvement. The more steps that are taken, the more improvement will result.

I. BELIEFS AND NOTIONS ABOUT ADULT LEARNERS

The first building block seems to be a reflective starting point for the teacher. Who is this learner we call an adult? Many definitions are in current usage. The following descriptors adapted from the works of Malcolm S. Knowles⁶ and Frank Hoffman⁷ would seem to characterize the notion of the adult as a learner.

First, the adult learner has a concept of self that has the potential and desire for increasing self-directiveness which is interdependent and not in isolation. This means that in the learning situation the adult:

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| 1. Accepts and loves responsibility. | 4. Opens to opportunities. |
| 2. Orients toward the future. | 5. Solves problems |
| 3. Values initiative. | 6. Is creative. |
| | 7. Context |
| | 8. Ideology |

The key for the teacher is to design programs to take advantage of the learner’s potential and desire for increasing interdependent self-direction.

Second, as an adult learns, grows, and develops, he or she builds an increasing reservoir of experience. This experience becomes a vast resource to draw on for helping others to learn as well as advancing one’s own learning. Thus, structuring the learning situation to take advantage of those resources should at least help to:

1. Create positive attitudes in the learner toward the instructor, one’s self as a learner, the subject and learning situation, expectancy for success.
2. Relate the instruction to the learner’s needs.
3. Increase stimulation of the learner’s attention, awakesness, awareness, interest, involvement, and interaction.
4. Encourage, optimize and integrate learner emotion.
5. Achieve the learner’s progress toward self-chosen goals.
6. Reinforce learner participation, positive changes and continuous learning.

II. PERCEPTIONS CONCERNING QUALITIES OF EFFECTIVE TEACHERS

The second building block focuses upon the teacher. It is self-diagnostic. What are qualities of effective teachers? How do I measure up? Where do I need improvement? How will I accomplish that improvement? From David W. Cochran¹ and many other sources comes an overall picture of the abilities and qualities teachers need to help assure satisfactory learning by the learners.

Training Teachers of Adults

John A. Henschke

Associate Professor Adult Education
University of Missouri-St. Louis

The adult continuing education literature and popular belief suggest that competence in subject matter has traditionally served as a sufficient qualification for individuals who teach adults. For most educators and trainers in programs serving adults, neither adult teaching experience nor formal preparation for teaching the adult learner is a requirement for obtaining a position. Many of the institutions conducting adult education programs have no requirement for teachers other than knowledge of the content of the subject to be taught. It is assumed by many that if one knows the content or subject matter, competence in teaching it to other adults is automatically included in that knowing.

Results of this process of teacher assignment has often led to dropouts in a wide variety of programs. While it cannot be assumed that everything lacking in a learning experience points to the teacher, teacher performance obviously has some responsibility.

The number of adults involved in learning experiences of one kind or another has recently risen exponentially: currently, 23 million Americans — 10 million more than 15 years ago. It is also known that adults as consumers of education or learning have become increasingly sophisticated in their knowledge of what constitutes good teachers. Furthermore, adults are for the most part voluntary learners and will disappear if their needs as determined by themselves, are not met in that educational or training program. In addition, even those adults who are required by some boss or employer to remain for whatever reason, will have psychologically "checked out" of the learning experience if their perceived learning needs are not met. Today's rapidly changing, technologically oriented society has created a need for teachers and trainers whose outlook reflects understanding and concern for the unique needs of the adult learner.

Many institutions have not been willing to insist that a teacher must become equipped for teaching adults by participating in a systematic training program; nor have they provided the opportunity for those teachers who would become involved willingly. This chapter is designed primarily to assist the non-experienced teacher of adults and, also, will be useful to those who have some experience and training in the field.

There are five important building blocks of a systematic training program for non-experienced teachers of adults:

1. Beliefs and notions about adult learners.
2. Perceptions concerning qualities of effective teachers.
3. Phases and sequences of the learning process.
4. Teaching tips and learning techniques.
5. Implementing the prepared plan.

The best results will be attained by making improvements on each building block as it applies to a specific teaching situation. Each step taken will lead to some improvement. The more steps that are taken, the more improvement will result.

I. BELIEFS AND NOTIONS ABOUT ADULT LEARNERS

The first building block seems to be a reflective starting point for the teacher. Who is this learner we call an adult? Many definitions are in current usage. The following descriptors adapted from the works of Malcolm S. Knowles⁶ and Frank Hoffman⁵ would seem to characterize the notion of the adult as a learner.

First, the adult learner has a concept of self that has the potential and desire for increasing self-direction which is interdependent and not in isolation. This means that in the learning situation the adult:

1. Accepts and loves responsibility.
2. Orients toward the future.
3. Values initiative.
4. Opens to opportunities.
5. Solves problems
6. Is creative.

The key for the teacher is to design programs to take advantage of the learner's potential and desire for increasing interdependent self-direction.

Second, as an adult learns, grows, and develops, he or she builds an increasing reservoir of experience. This experience becomes a vast resource to draw on for helping others to learn as well as advancing one's own learning. Thus, structuring the learning situation to take advantage of those resources should at least help to:

1. Create positive attitudes in the learner toward the instructor, one's self as a learner, the subject and learning situation, expectancy for success.
2. Relate the instruction to the learner's needs.
3. Increase stimulation of the learner's attention, awakens, awareness, interest, involvement, and interaction.
4. Encourage, optimize and integrate learner emotion.
5. Achieve the learner's progress toward self-chosen goals.
6. Reinforce learner participation, positive changes and continuous learning.

II. PERCEPTIONS CONCERNING QUALITIES OF EFFECTIVE TEACHERS

The second building block focuses upon the teacher. It is self-diagnostic. What are qualities of effective teachers? How do I measure up? Where do I need improvement? How will I accomplish that improvement? From David W. Cochran¹ and many other sources comes an overall picture of the abilities and qualities teachers need to help assure satisfactory learning by the learners.

QUALITIES OF AN EFFECTIVE TEACHER

1. **Interest in the Students and the Subject Being Studied.** Students are quick at determining how interested teachers are in them and the subject being taught. You can't have one to the exclusion of the other. Effective teachers demonstrate sincere concern and interest in their students' progress and well-being.
2. **Ability to Communicate Well.** Communication is the act of helping others learn concepts, skills and attitudes. Teachers communicate by speaking, listening and writing. Communication includes presenting material in a clear and straightforward manner using language and written materials geared to learners' comprehension levels. Since learning is an active process, communication methods used must actively engage students.
3. **Good Knowledge of the Subject.** Successful teachers and trainers have a thorough and comprehensive knowledge of the subject they are teaching. The expectation of students is that the teacher will be able to respond to their questions and help them develop their areas of interest. However, when challenged by a question, the teacher of adults needs to admit to not knowing the answer as well as expressing willingness to work with the student to find the answer.
3. **Prepared to Teach the Lesson.** Good teaching and good planning go hand in hand. Planning requires an investment of time. It should be a joint venture done with students so that their needs are addressed. The basic ingredients of planning are establishing goals, selecting techniques and materials to achieve these goals, and evaluating to see if the goals have been met.
4. **Enthusiastic.** Enthusiasm is catching. If one is deeply interested in a group of ideas, a set of facts, or a type of work, one is also more likely to get others interested. Enthusiasm is the natural celebration of the joy of learning a new bit of knowledge or a new skill. Students love enthusiastic teachers, and will as a result get "steamed up" about learning. It affords them the opportunity to explore new ideas and expand themselves in new directions with the support of a knowledgeable and exciting teacher.

Other qualities of an effective teacher would certainly include: **Desire to Instruct, A Sense of Humor, Being Flexible, Tact, Patience, Using a Variety of Teaching Techniques, Sensitivity and Courtesy.**

Using Figure 1, "map out" plans to make the improvements needed in your teaching practice.

III. PHASES AND SEQUENCES OF THE LEARNING PROCESS.

The third building block for equipping non-experienced teachers of adults is to focus on the various phases and sequential steps in the learning process. When learning is viewed as a learner merely absorbing a body of information, then teaching becomes the vehicle for "throwing" or "spraying" as much information as possible at the learner. However, when learning is understood as a process which has a number of manageable steps in which the learner becomes deeply involved, then teaching becomes the vehicle and road map for helping the

To What Extent, in my teaching, do I:						What Will I Do To Make the Improvements I Want?
Scale	0	1	2	3	4	
Show interest	Lo		Hi			
	0	1	2	3	4	
Communicate well	Lo		Hi			
	0	1	2	3	4	
Possess Knowledge	Lo		Hi			
	0	1	2	3	4	
Prepare Plans	Lo		Hi			
	0	1	2	3	4	
Exhibit Enthusiasm	Lo		Hi			
	0	1	2	3	4	
	Lo		Hi			

1. Place a "P" indicating present level on each item;
2. Place a "D" indicating desired level of performance on each item; and,
3. Develop a professional development plan on what you will do to move yourself from present level to desired level on each item. (List in space provided at right above.)

FIGURE 1

learner internalize, develop, practice, and refine proficiency in the application and use of that knowledge.

An interesting model which Cochran¹ has suggested is that the teacher keep the learners yearning, learning, earning, and returning. This means that the teacher needs to be a guide and:

1. Provide that for which the learner's **Yearn**, such as: new and advanced parts of the subject; developing a spirit of inquiry; another expert resource on the topic; reading and studying outside; being helped to find out answers to their questions.
2. Provide that which will help the learner's **Learn**, such as: incremental parts of the subject; using time well; classroom group involvement; being well prepared.
3. Provide that which will help the learners **Earn**.

Success
Praise

Confidence
Interest.

4. Provide that which will cause the learners to **Return**.
 - For enthusiasm. For finding sincere teacher interest.
 - For moving forward. For experiencing affirmation.
 - For sharing their learnings and progress.

Another way to look at the *learning process* may be portrayed through an adaptation of Gene Custer.²

1. Determine the content to be included.
 - Identify specific knowledge and skills to be taught.
 - Know who will be in the program.
 - Determine present level of performance.
 - Establish objectives.
 - Design performance test.
 - Determine learning points.
2. Determine learning techniques to be used.
 - Look at the task and the way results are achieved.
 - Determine learner's orientation — visual, auditory/verbal or physical.
 - Determine whether information is processed, learned, and applied, systematically or intuitively.
 - Determine whether learner motivation is low or high.
 - Select media and techniques.
 - Determine how to use the media and techniques.
3. Organize and develop the training presentation.
 - Organize and sequence content.
 - Design and develop handouts.
 - Develop plan for delivery.
4. Deliver the presentation.
 - Practice and time your presentation.
 - Do a pilot presentation.
 - Evaluate outcomes.
 - Save final materials for later use.

IV. TEACHING TIPS AND LEARNING TECHNIQUES.

The fourth building block for equipping non-experienced teachers is to make them aware that there are a multiplicity of teaching techniques and tips that will breathe life into a learning experience for participants. Some of the more familiar presentation techniques would be the lecture, reading, slides, audiocassette, motion picture, and demonstration. Certainly each of these approaches could be enhanced given a little thought. The **lecture** is the most frequently used technique for disseminating knowledge. It is a one-way organized communication of information by a resource person. To increase the interaction and enrich the internalizing of the information presented, **Listening groups** could be formed before the lecture. Their purpose would be to listen to the lecture for things: (1) they wish clarified, (2) they want to take issue with, (3) they want to have elaborated, and (4) problems of practical application. After the lecture each group gets together to develop their questions. Then the lecturer responds to each question raised. **Buzz groups** of four to six people could also be formed to discuss particular issues

or ideas raised in a lecture by a resource person. Lectures could also be accompanied by overhead visuals, flip charts, filmstrips or newsprint to help learners grasp the information.

A **motion picture** and **slides** present information to participants through the ear and eye. Its message and purpose can be advanced by discussing in small groups of four or five people the meaning, application, and use in various situations and then sharing insights with the larger group. Another approach would be for the teacher to prepare specific questions to be discussed in small groups following the film.

Assigned or suggested **reading material** that is essential to developing understanding of an idea must be accessible and at a reading level the learner is able to comprehend. It is unrealistic to expect that the material will be read outside of class. Hence, a crisp printed outline of the main ideas or a series of questions, for which this material may provide answers, could improve the process of learning.

Audiocassettes have the advantage of being able to be listened to many times for a lecture message. If one has a cassette player, time that is otherwise spent listening to the radio or just in silence could be used to listen. As with the reading material suggestions above, a copy of the outline or appropriate probing questions should be advantageous to the learner.

A **demonstration** has the instructor verbally explaining and performing step-by-step, an act, procedure or process. One caution is that the instructor should make sure the participants can see as well as hear all that goes on.

Other techniques are **group discussion** which would have ten to twenty people discussing a problem for a fifteen to twenty minute period. **Huddle groups** of two or three people could discuss for a few minutes an issue raised.

A **case study** brings a small group of people together to analyze and solve a problem or a case situation. A **simulation** has the learners acquire skills in a setting that simulates the real setting where skills are required. A **role play** becomes an impromptu dramatization of a problem or a situation, followed by discussion. A **teaching/learning team** is a group of three to six people working cooperatively to teach and help others develop knowledge and skills.

Many more techniques are available and explained in the expanding adult education literature. In designing a learning experience, a variety of techniques need to be included that will enhance the interest and excitement of the adult learners as well as improve their knowledge, skill and attitude.

A quick way to determine the usefulness of any techniques for use in one's teaching practice would be to use Figure 2.

V. IMPLEMENTING THE PREPARED PLAN

The fifth building block for equipping non-experienced teachers of adults is the final step of conducting a program.

This is a most crucial part of the process. It seems that this step cannot be directly taught. It is not readily articulated, openly expressed or stated. It is unspecifiable. It is what Dirk³ refers to as "The Tacit Dimension of Practical Knowledge."

Techniques I Would Like to Use	Purpose For Which I Would Use This Technique	
	Yes	No
1. Lecture		
2. Listening Groups		
3. Buzz Groups		
4. Motion Picture and Slides		
5. Reading		
6. Audiocassettes		
7. Demonstration		
8. Group Discussion		
9. Huddle Group		
10. Case Study		
11. Simulation		
12. Teaching/Learning Team		

FIGURE 2

This is like an integration of the explicit and objective subject matter knowledge of one's practice into the personal constructions and performances of one's work. It is the developing of an intuition of what needs to be done in this specific situation to take the next step which will carry the learning forward. It is as though attitude is of utmost importance — attitude toward one's self, toward the great potential of adults as learners, the opportunity of being involved in turning the light on in their eyes:

- An attitude of being open to ideas that are different from those in the design.
- An attitude of caring and showing it.
- An attitude of treating adults as individual adults who are unique.
- An attitude of supportiveness toward learners.
- An attitude of considering the learning process as important.

Implementation is the creation of a climate which nurtures the seeds of adult learning into a glorious flower that flourishes. It is practical intelligence, practical reasoning, practice of the art of teaching adults which is different from talking about the rules of adult education. It is not just talking about adult education. It is doing adult education and doing it well. This comes from following our inner sense, honing the skill, and practice, practice, practice, until it is refined like a costly and precious gem.

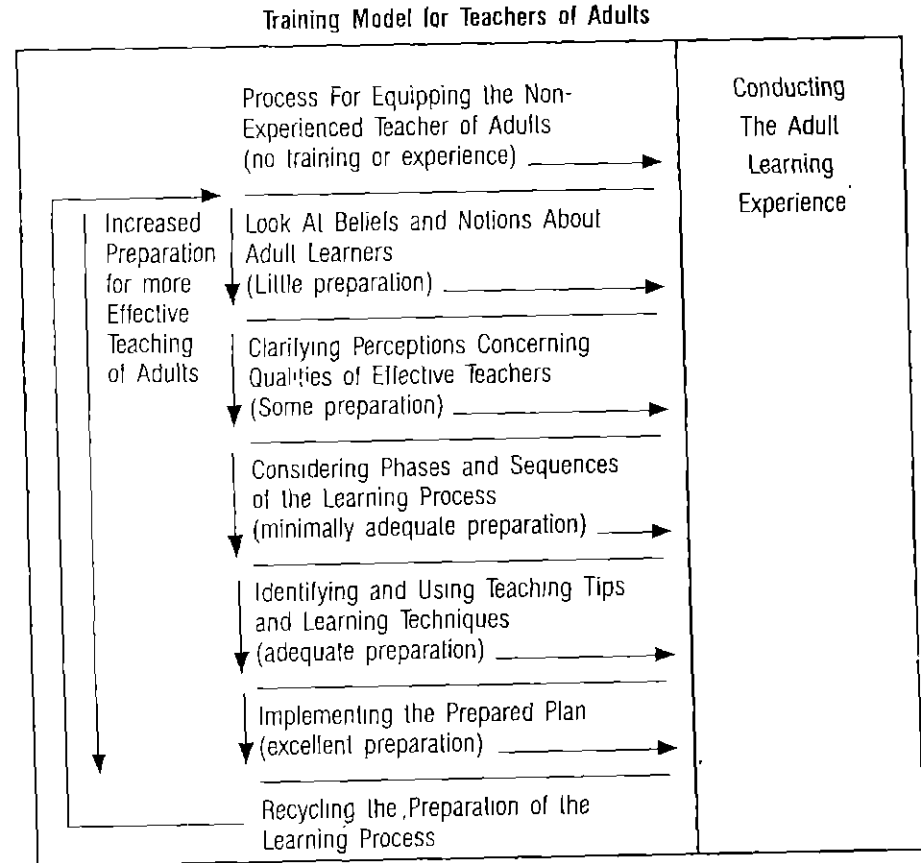


FIGURE 3

SUMMARY

The expansive growth of adult and continuing education has brought with it many teachers who have subject matter expertise but have not background, training or experience in teaching adults. Although there are many of these people who are naturally successful in teaching adults, others may need assistance in becoming equipped for effective teaching in an adult learning setting. Five important building blocks for beginning to equip non-experienced teachers of adults. (1) looking at beliefs and notions about adult learners; (2) clarifying perceptions concerning qualities of effective teachers; (3) considering phases and sequences of the learning process; (4) identifying and using good teaching tips and learning techniques; and, (5) implementing the prepared plan. Certainly there is not only one way to accomplish this task, however, this is an outline of one way to begin this important work.

QUESTIONS AND EXERCISES

1. When you begin your next adult education class what procedures will you use to establish a climate of mutual respect, cooperation rather than competition, informality, supportiveness, warmth of relationship with you, etc.?
2. Prepare for your next adult learning program an outline of how you will
 - Engage students in examining, clarifying, and influencing the objectives of the course.
 - Acquaint them with your plan of work for the course and their responsibilities in it.
 - Help them prepare to carry the responsibilities you expect of them.
 - Make them aware of the material and human resources available for accomplishing their objectives.
3. It has been suggested that ninety-five percent of the teacher's preparation for teaching a course should be devoted to the procedures and only five percent on the content of the course. Do you agree or disagree? Explain why you agree or disagree. Refer to Figure 3.

REFERENCES

1. Cochran, David W. *Yearning, Learning, Earning, and Returning*, A Community/Adult Teacher's Handbook. Blawenberg, NJ: Fruition Publications, 1981.
2. Custer, Gene E. *Planning, Packaging, and Presenting Training*, San Diego, CA: University Ass., Inc., 1986.
3. Dirk, John M. "The Tacit Dimension of Practical Knowledge and the Utilization of Research in Adult Education." In *Proceedings - 1986 Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Com., and Con. Ed.* Muncie, IN: Ball State U, Oct. 3-4, 1986.
4. Eittington, Julius E. *The Winning Trainer, Instructor, Facilitator, Teacher, Conference Leader, etc.* Houston: Gull Pub. Co., 1984.
5. Hollman, Frank. *How To Teach Grown-ups*, Calabasas, CA: Practical Management Ass., Inc., 1980.
6. Knowles, Malcolm S. *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. New York: Cambridge Book Co., 1980-revised edition.
7. Knowles, Malcolm, and Nichols, Robert E. "The Adult Learner Video Workshop." Houston, TX: Gull Pub. Co. Video, 1985.

培训成人教育者

JOHN A. HENSCHKE

密苏里圣路易斯分校

成人教育系副教授

在众多的成人教育文献及讨论中，一直都强调对掌握所教专业知识的重要性。但对许多成人教育者和培训教师来说，成人教学经验和正规的教师培训对获取这个职位并不十分重要。即使在许多大学，聘请成人教育项目的教师除了专业知识外，没有其他的要求。许多人都认为：一旦对专业知识有了了解，教授成人的技能也自然会了。

这种观念和作法经常是成人教育失败的原因。虽然我们不能将学习过程中所有的失败因素归于教师，教学能力的好坏自然有一些责任。

现在成人参与各种学习的人数急剧增加，在美国有两千三百万人，比15年前增加了1千万。学生作为学习和教育的消费者，对合格教师素质的了解也日渐成熟。成年学生的自主性强，如果他们认为自己的学习需求在这些学习或课程中无法满足，他们就会离开。即使因为雇主要求或其它原因使他们必须留下，在精神上他们也已经退出。现今高速变化的科技社会更加要求教育者对成人的这些特殊需求加以了解和关注。

现在很多学校并没有坚持让他们的教师接受成人教育技能的系统培训，即使教师主动要求，他们也没有提供相应的机会。这篇文章的主要对象是没有经验的成人教育者，对在教育领域有一定经验的教师也会有所帮助。

对没有经验的成人教育者来说，这一系统教育有五个重要方面。

1. 对成人学生的看法和观念。
2. 对成功教师素质的看法
3. 学习过程的阶段和顺序
4. 教学技巧及学习方法
5. 教学计划的完成

如果相应具体的教学环境对这5个方面加以提高，就会取得最佳的教学效果。每一步都会有加强的效果，作得越多，提高越多。

一. 对成年学生的看法和观念

这第一点对教师来说是一次反思。什么是成年学生？现今有很多定义。从马尔科诺斯和弗兰克霍夫曼的文章中，下列描述比较符合成年学生的特点：

- 第一，成年学者的自我意识强，这导致了他们学习上自主性。这说明成年人在学习环境中
1. 接受并乐于承担责任
 2. 趋向未来
 3. 有主动性
 4. 乐于接受机会
 5. 解决问题
 6. 有创意
 7. 有思想
 8. 注意学习氛围

教师在设计成人课程时应注意利用学生的这些潜能及他们喜欢自主学习的愿望。

第二，成人在学习，发展及成长过程中已经积累了很多经验。这些经验对帮助别人学习，帮助自己学习都提供了很好的资源。对学生经验的重视可以帮助：

1. 学生对教师，对自己，对所学的科目，学习环境及对成功的愿望产生正面的印象。

2. 将学习需求和教学联系起来。
3. 提高学生的注意力，理解力，兴趣，参与及交流。
4. 鼓励，健全，提高学生的性情。
5. 学生达到自我选择的目标
6. 加强学生参与，积极的变化及持续的学习。

二. 对成功教师素质的看法。

第二点强调教师。这是一次自我分析。有效教师的素质是什么？怎么衡量？我在哪里需要提高？我如何提高？从大卫科克林及其它许多人的作品中都对成功教师的能力和素质有描述：

1. 对学生和学习科目的兴趣。学生很快就能判断教师在这一方面的兴趣。成功教师必须对学生的学习和健康成长有着真诚的关切。
 2. 能有效的交流。交流能帮助学生掌握概念，技术和态度。教师靠说，听和写来交流。这包括用清楚直接的方法和语言，用适合学生理解能力的文字教材来交流。因为学习是一个积极的过程，交流方式必须做到积极引导学生的参与。
 3. 对专业知识的丰富了解。成功教师对所教导科目有全面细致的了解。学生期望教师能对他们所提的问题进行答复并帮助他们提高这一方面的兴趣。但如果教师一时无法回答，可向学生说明自己不知道答案但愿意和学生一切寻找答案。
 4. 教学准备。好的准备才有好的教学。准备需要投入时间。也需要同学生的合作：找出并达到他们的学习目的。基本的准备计划包括：确定目标，选择教学方法和材料，评估教学目的是否达到。
 5. 热情。这一点很引人注目。一旦教师对一些观点，事实，做法等有着强烈的兴趣，他们会相应是学生更感兴趣。热情是庆祝学习到新知识和新技能的表现。学生们喜爱充满热情的教师，对学习及成果会更感兴趣，这提供了探讨新观念，发展新方向的机会。
- 其它一些重要的素质包括：期望教授学生，幽默感，灵活，耐心，机智，使用多种不同的教学方法，，敏感，有礼貌。

用下表计划出你将如何进行提高：

我的教学：	我将如何提高					
表现出兴趣：	(低)0	1	2	3	4	5(高)
有效交流	(低)0	1	2	3	4	5(高)
掌握专业知识	(低)0	1	2	3	4	5(高)
教学准备	(低)0	1	2	3	4	5(高)
展示热情	(低)0	1	2	3	4	5(高)

- 1) 用“P”表示你当前的水准。
- 2) 用“D”表示你想达到的水准
- 3) 用右边的空位写出你将如何提高。

三、学习过程的阶段和顺序

第三点是注重学习过程的阶段和顺序。当学习被视为吸收信息，教学就会成为一种喷洒车式的工具：尽量给学生浇灌所有的信息。但如果当学习被视为有可以控制的几个步骤，教学就成为帮助学生消化，发展，实践，润色和使用知识的路标。

科克林的模式建议教师使学生： 向往，学习，获取，反应。这是说教师应作为向导：

1. 是学生向往学习。例如：所学知识方面最新及有深度的方面，提倡咨询调查；其它专家意见，课外阅读学习，被帮助回答自己的提问。
2. 帮助学生去学习。例如：所学知识的不同相关部份，合理使用时间，课堂分组，准备充份。
3. 帮助学生获取：成功，信心，赞扬，兴趣。
4. 创造条件让学生作相应的反应：热情，教师的兴趣，向前进展，体会认同，分析学习成果和过程。

基尼卡斯特对学习过程也有另一描述：

1. 确定内容
 确定要教授的具体知识和技能
 了解学生是谁
 确定现有水平
 确定目标
 设计水平测试
 确定学习要点
2. 确定所用教学方式
 考虑任务及达到成果的方法
 确定学生的学习特征：观看形 /听说形 /身体体会形
 确定信息是否被理性或感性的了解，学习和应用到。
 确定学生的动力是否高
 选择教学设备和方式
 确定如何使用教学设备和方式
3. 组织和设计教学讲稿。
 组织，安排内容顺序。
 设计学生用稿。
 设计教授计划
4. 讲授
 练习讲授，控制时间。
 试点讲解
 评估结果
 留存最终所有材料以备后用。

四、教学技巧及学习方法

第四点可以帮助没有经验的教育者了解，有很多教学方式，技巧可以使学生学习得更加有效。讲解技巧包括：讲授，阅读，幻灯，磁带，动画，展示等。稍微注重这些技巧可以对教学提高更快。讲授是最常用的传授知识的方法。它是由教师组织的单方面交流。要提高与学生的沟通，发掘知识的内在信息，可以在讲课前组织聆听小组，目的是让他们在听课时注意： 1) 他们想了解的方面， 2) 他们想探讨的事项， 3) 他们想细致了解的方面， 4) 问题及实际应用。 讲解完各小组在一起提出问题， 教师然后作相应的回答。四至六人的小组讨论方式可以让学生一起讨论教师在讲课时提出的特别问题。讲授过程亦可使用幻灯，图表，电影胶片，报纸等帮助学生掌握信息。

动画及幻灯片可让学生的眼耳结合起来，对其内容和目的待了解可以通过讨论其含义，在各方面的应用，自己的看法，然后在大家面前讨论。另一方法是教师准备好相应的问题让大家小组讨论。

对阅读任务的分配必须注意：内容可帮助理解，学生可以找到，并适合他们的阅读水准。不要期望学生在课外会阅读，一套简单的提纲，一套问题，如果学生可以在阅读中找到相应内容和答案，这样才有帮助。

磁带的优点是不断反复听取信息。如有一录音机，听电台或沉默的时间可以利用起来。就象上面阅读所提出的，有一套提纲或帮助探讨的问题会有帮助。

展示是指教师口头解释，并同时展示一套步骤，程序。要注意的是学生能够听到和看到每一细节。

另一方法是大组讨论。十至二十人在十五至二十分钟内讨论一个问题。详谈小组有两至三人就一个问题讨论几分钟。

案例调查是一组人一起分析解决一个问题或一个案例。模拟展示可以使学生通过对实际情况的演示获得技能。轮流演习指就一问题或情况进行即兴表演然后讨论。教/学小组将三到六人安排互相教授学习来掌握知识技能。

在成人教育文献中提到更多的方法。在设计教学时如能灵活使用将会提高成人学生的兴趣，帮助他们更好地掌握知识，技能和态度。

下表可帮助你决定各项技能是否对教学实践有用。

我喜欢使用的教学方法	是	否	使用这一方法的目的
1. 讲授			
2. 聆听小组			
3. 分组讨论			
4. 动画及幻灯			
5. 阅读			
6. 录音带			
7. 展示			
8. 大组讨论			
9. 详谈小组			
10. 案例调查			
11. 模拟展示			
12. 教/学小组			

五. 完成教学计划

这是教学环节的最后一步也是最关键的一步，很难直接教授，讲清，或说明，无法设定标准。德克指它为：“实际知识中心照不宣的方面”。就好象将一个人通过经验得来的现实明确的专业知识和具体工作的表现联系起来。这是一种直觉，了解到在具体环境中下一步该作什么。态度很重要：对自己，对成人学生学习的潜能，对使他们达到眼睛发亮的机会。这种态度包括：

- 对教学设计中不同问题的开明态度
- 关心并表达出来
- 视成人为每一个独特的个体

- 对学生的支持
- 对学习过程表示关注。

完成教学是塑造一个环境：让成人学习的种子培育成美丽繁茂的花朵。这是一种实用的智慧，实用的理性，是教授成人的艺术，与成人教育的规定截然不同。我们不止是讨论成人教育，也讨论如何使他更好。这需要 we 跟随内在的感觉，注重技能的重要，然后不断得练习，练习，练习，直到他成为一颗珍贵的宝石。

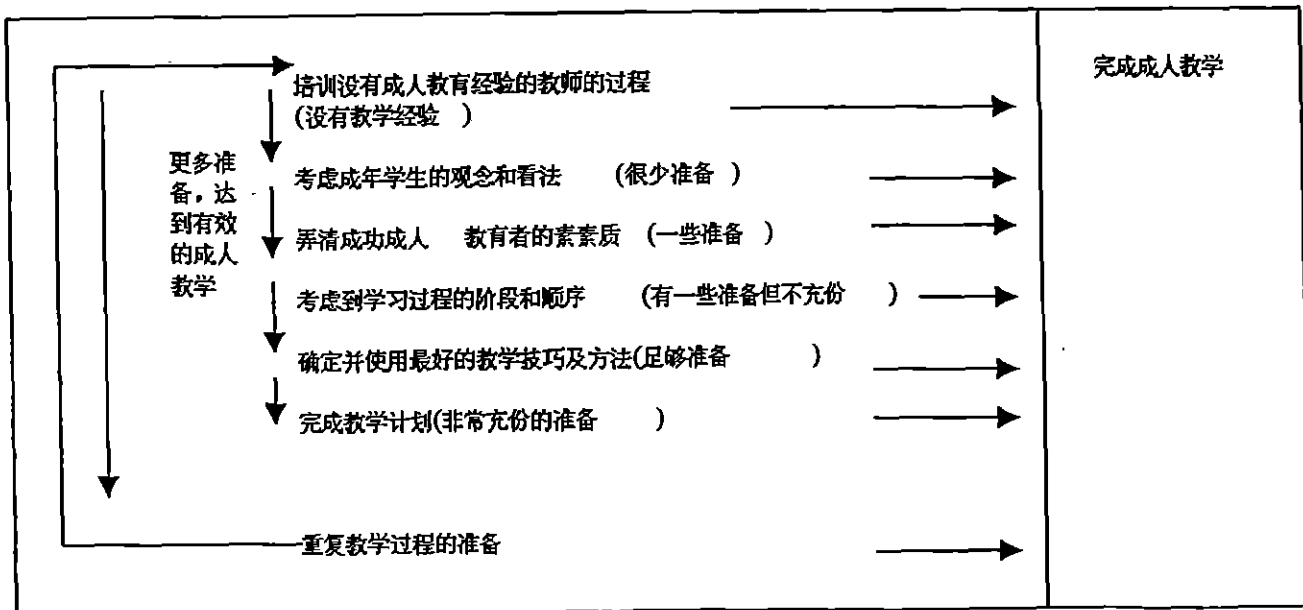
总结

成年教育的迅速扩展带来了许多有专业知识但缺乏成人教学经验，知识，背景的教师。尽管有些人自然成为教授成人的成功者，大多数人在这一方面都需要帮助。五点帮助他们开始了解成人教育的基石是： 1) 了解成年学生的观点和看法。 (2) 弄清成功成人教育者的素质， (3) 考虑到学习过程的阶段和顺序， (4) 确定并使用最好的教学技巧及方法， (5) 完成教学计划。完成这些任务的方法不止一种，这只是一个更重要的任务的开始。

问题及练习

1. 在设计你的下一个成年教学课程时，你准备用哪些步骤来塑造一个互相尊重，合作而不是竞争，亲切，支持，师生间有亲密关系的环境？
2. 为你的下一个课程准备一个大纲，指出你将如何
 - 鼓励学生调查，明确，影响课程的目的
 - 帮助学生了解你的课程计划及他们的任务
 - 帮助他们准备完成你对他们提出的任务
 - 让他们寻求可以帮助他们达到学习目的资料 and 提供帮助的人。
3. 我们建议在准备教学时， 95%的时间和精力放在课程的步骤中， 5%放在课程的内容上。你怎么想？解释你为什么同意或不同意？ (参考下表)

教学模式



TREINAMENTO DE PROFESSORES EM EDUCAÇÃO DE ADULTOS

POR JOHN A. HENSCHKE

-John A. Henschke é professor de Educação de Adultos na Universidade do Missouri-St. Louis-U.S.A., e o capítulo aqui traduzido é parte integrante do livro Materiais e Métodos em Educação de Adultos e Educação Continuada (Analfabetismo Internacional), Hlevens Publications Inc. de Los Angeles.

-Tradução: Cláudia Maria Coutinho da Silveira (DFP-UFPA)

TREINAMENTO DE PROFESSORES EM EDUCAÇÃO DE ADULTOS

(JOHN HENSCHKE - UNIVERSIDADE DO MISSOURI)

A literatura sobre educação continuada e a opinião popular sugerem que a competência em determinado assunto tem tradicionalmente servido como qualificação suficiente para indivíduos que ensinam adultos. Para a maioria de educadores e treinadores de programas para adultos, nem a experiência no ensino de adultos nem os programas formais de preparação para ensinar adultos são requisitos suficientes para se obter um emprego ou posição. Muitas instituições que executam educação para adultos não exigem mais do que conhecimento do conteúdo a ser ensinado. Considera-se que o conhecimento de determinado assunto ou disciplina inclui a competência de ensiná-lo a outros adultos.

Os resultados desse processo de indicação de professores, tem levado ao insucesso uma grande variedade de programas. Não se pode debitar ao professor todas as falhas dessas experiências de aprendizagem, entretanto a atuação dos educadores, obviamente, detém alguma responsabilidade nisto.

O número de adultos envolvidos em experiências de aprendizagem de um tipo ou de outro tem crescido exponencialmente nos últimos anos - 23 milhões de americanos - 10 milhões a mais do que a 15 anos atrás. Também é sabido que adultos consumidores de educação e aprendizagem tem agora exigências mais sofisticadas em relação aos padrões do que seja um bom professor. Além disso, adultos são, na maioria das vezes, aprendizes voluntários que desaparecerão das aulas se as suas necessidades, determinadas por si próprios, não forem satisfeitas pelo programa que escolherem. E mais, mesmo aqueles levados ao programa por recomendação do empregador por qualquer razão, recuarão psicologicamente se perceberem que suas expectativas não são correspondidas. As rápidas mudanças de hoje, a sociedade tecnologicamente orientada, tem criado a necessidade de professores e treinadores cuja aparência reflita compreensão e interesse pelas necessidades do estudante adulto.

As instituições em geral não tem estado interessadas em que os professores devem ser preparados para ensinar adultos através de treinamento sistemático e nem tem proporcionado oportunidades aos interessados. Este capítulo é destinado primariamente a assistir o professor não experimentado em educação de adultos e também será útil aos que já possuem alguma experiência nesse campo.

Há 5 importantes partes integrantes ou blocos formadores em um programa de treinamento sistemático para professores de adultos sem experiência no assunto:

- 1- Crenças e noções sobre alunos adultos.
- 2- Percepções acerca da qualidade de professores eficientes.
- 3- Fases e sequências de um processo de aprendizagem.
- 4- Dicas sobre ensino e técnicas de aprendizagem.
- 5- Implementação do plano.

Os melhores resultados serão obtidos através do aperfeiçoamento de cada um desses tópicos ou blocos formadores dependendo de cada situação específica. Cada passo dado levará a algum aperfeiçoamento. Quanto mais passos dados, maior será o grau de aperfeiçoamento.

1º bloco: Crenças e noções sobre o estudante adulto:

O primeiro bloco parece ser um reflexivo ponto de partida para o professor. Quem é esse aprendiz adulto? Muitas definições estão em voga no momento. As seguintes descrições adaptadas dos trabalhos de Malcolm S. Knowles e Frank Hoffman parecem caracterizar uma noção do adulto como aprendiz.

Primeiramente, o adulto tem um conceito de si próprio de possuir potencial e vontade para adotar uma postura de crescente direcionamento próprio interdependentemente, ou seja, não em isolamento. Isso significa que, numa situação de aprendizagem, o adulto:

- 1- Aceita e adora responsabilidade.
- 2- Se orienta em relação ao futuro.
- 3- Valoriza a iniciativa.
- 4- Está aberto a oportunidades.
- 5- Resolve problemas.
- 6- É criativo.

A chave para o professor é desenvolver um programa que leve em consideração o potencial do aprendiz e seu desejo por um crescente e interdependente direcionamento próprio.

Ainda, enquanto um adulto aprende, cresce e se desenvolve, ele ou ela constrói um crescente reservatório de experiências. Estas experiências transformam-se em grande recurso na ajuda a outros em aprender, bem como no avanço da sua própria aprendizagem. Tirar proveito dessas vantagens pode ainda ajudar a:

- 1- Criar atitudes positivas no aluno em relação ao professor, em relação a si mesmo, ao assunto estudado e à expectativa de sucesso.
- 2- Relacionar o ensino às necessidades do próprio aluno.
- 3- Aumentar o estímulo do aluno em relação a atenção, prontidão, percepção, interesse, envolvimento e interação.
- 4- Encorajar, otimizar e integrar as emoções dos alunos.
- 5- Atingir o progresso dos alunos em relação aos objetivos por eles determinados.
- 6- Reforçar a participação do aluno, mudanças positivas e aprendizagem continuada.

2º Bloco: Percepções acerca da qualidade de professores eficientes:

O segundo bloco focaliza o professor. É um diagnóstico dele mesmo. Quais são as qualidades de um professor eficiente? Como isso é mensurado? Onde há necessidade de melhorar? Como conseguir esse aperfeiçoamento? Do autor David W. Cochran e muitas outras fontes tem-se uma visão geral das habilidades e qualidades necessárias para assegurar ao professor uma aprendizagem satisfatória por parte do aluno.

Qualidades de um professor eficiente:

1- Interesse pelos alunos e pelo assunto em estudo:

Os alunos adultos são capazes de determinar rapidamente quão interessados são os professores em relação a eles mesmos e ao assunto estudado. Não é possível ter um desses predicados sem o outro. Professores eficientes demonstram sincera preocupação e interesse nos progressos e bem estar dos seus alunos.

2- Habilidade de se comunicar bem: Comunicar-se é a habilidade de fazer com que outros aprendam conceitos, habilidades e atitudes. Professores comunicam-se através da fala, da escrita e da audição. Comunicação inclui a apresentação do assunto de modo claro e direto usando a linguagem oral e material escrito de acordo com o nível de compreensão do aluno. Desde que a aprendizagem é um processo ativo, os métodos de comunicação utilizados devem engajar os alunos ativamente.

3- Conhecer bem o assunto: Professores bem sucedidos detêm um conhecimento abrangente e bem fundamentado do assunto que ensinam. A expectativa do aluno é de que o professor será capaz de responder suas perguntas e ajudá-lo a desenvolver suas áreas de interesse. No entanto, quando desafiado por uma pergunta, o professor de adultos precisa admitir não saber a resposta se este for o caso, assim como expressar seu interesse em trabalhar com o aluno para descobri-la.

4- Preparar-se para ensinar a lição: Ensino de qualidade e planejamento andam juntos. Planejar requer tempo. Teria boa idéia fazê-lo com os próprios alunos para que suas necessidades possam ser satisfeitas. Os ingredientes básicos do planejamento são o estabelecimento de objetivos, seleção de técnicas e materiais para atingi-los e avaliação para confirmar se os mesmos foram alcançados.

5- Entusiasmo: Um professor entusiasmado cativa. Se alguém é profundamente interessado em um grupo de idéias, fatos ou tipo de trabalho está mais próximo de conseguir o interesse dos outros. O entusiasmo é a celebração natural da alegria de aprender um pequeno assunto ou nova habilidade. Estudantes adoram professores entusiasmados e, em consequência disto, se tornam mais otimistas em relação a aprender. Isso dá ao aluno a oportunidade de explorar novas idéias e de se expandir em novas direções com a ajuda de um professor competente e estimulante.

Outras qualidades de um professor eficiente certamente incluem: Desejo de ensinar, senso de humor, flexibilidade, tato, paciência, uso de

técnicas variadas de ensino, sensibilidade e cortesia.

Usando a Figura 1, relacione os aspectos necessários para o aperfeiçoamento de sua prática de ensino.

FIGURA 1

Avaliação da minha prática de ensino.	O que devo fazer para obter o aperfeiçoamento que preciso?
Escala	
Mostro interesse? <u>0 1 2 3 4</u>	
Comunico-me bem? <u>0 1 2 3 4</u>	
Conheço a matéria? <u>0 1 2 3 4</u>	
Planejo o trabalho? <u>0 1 2 3 4</u>	
Mostro entusiasmo? <u>0 1 2 3 4</u>	
_____ ? <u>0 1 2 3 4</u>	

1- Use P para indicar seu nível presente.
2- Use D para indicar o nível que deseja alcançar.
3- Desenvolva um plano para estabelecer o que você fará para mudar do nível presente para o nível desejado. (use o espaço à direita no quadro)

3º bloco: Fases e sequências do processo de aprendizagem:

A terceira parte focaliza as várias fases e a sequência de passos do processo de aprendizagem. Quando a aprendizagem é vista como mera absorção de uma informação pelo aluno, a tarefa de ensinar pode ser comparada a um veículo que lança o máximo de informação possível na direção do aluno. No entanto, quando a aprendizagem é entendida como um processo que tem um número planejável de passos através dos quais o aluno se torna mais e mais envolvido, ensinar passa a ser não só o veículo como também a estrada que ajudam o aluno internalizar, desenvolver, praticar e aperfeiçoar habilidades na aplicação e uso daquele conhecimento.

Um modelo interessante sugerido por Cochran é aquele em que o professor deve tentar obter do aluno interesse, aprendizagem, sentimento de lucro e possibilidade de retorno. Isso significa que o professor deve ser um guia e:

- 1- Providenciar para que o aluno se interesse (se atrair) por novas e avançadas partes do assunto, desenvolver um espírito inquisitivo, por outras

fontes especializadas no assunto, por estudos e leituras fora da sala de aula e em procurar ajuda para achar respostas às suas questões.

2- Providenciar para que o aluno aprenda sobre partes que incrementam o assunto, a usar bem o tempo, a envolver-se em grupos de estudo na sala de aula e a estar bem preparado.

3- Providenciar para que o aluno sinta que lucrou sucesso, confiança, interesse e elogios.

4- Providenciar para que o aluno possa retornar ao processo entusiasmo, crescimento, dividir seus lucros com outros, experimentar afirmação e encontrar interesse sincero do professor.

Outra visão do processo de ensino pode ser vista através de uma adaptação de Gene Custer:

1- Determinar o conteúdo a ser incluído:

- Identificar conhecimento específico e habilidades a serem ensinadas.
- Saber quem estará no processo.
- Determinar o presente nível de atuação.
- Estabelecer objetivos.
- Definir uma avaliação do processo.
- Determinar pontos de aprendizagem.

2- Determinar técnicas de aprendizagem a serem adotadas:

- Observar a tarefa a ser realizada e de que maneira os resultados serão obtidos.
- Determinar a orientação do aluno; se visual, auditiva-verbal ou física.
- Determinar se a informação é processada, aprendida e aplicada sistematicamente ou de modo intuitivo.
- Determinar o grau de motivação dos alunos.
- Selecionar meios de comunicação e técnicas para viabilizá-la.
- Determinar como usar os meios e as técnicas.

3- Organizar e desenvolver o treinamento:

- Organizar e sequenciar conteúdos.
- Criar e desenvolver recursos.
- Desenvolver planos para transmitir.

4- Transmitir a apresentação:

- Praticar e aprazar a apresentação.
- Fazer uma apresentação piloto.
- Avaliar resultados.
- Guardar o material final para uso posterior.

4º bloco: Dicas sobre ensino e técnicas de aprendizagem:

A quarta etapa é dar conhecimento ao professor de adultos que existe uma multiplicidade de técnicas de ensino e dicas que trarão vida à experiência de aprendizagem. Algumas das técnicas mais familiares de apresentação de assuntos seriam: palestra, leitura, slides, cassete-audio, filmes e demonstração. Certamente cada uma dessas abordagens merece algu-

na reflexão. A PALESTRA é a técnica mais usada para disseminar conhecimento. É uma via de mão organizada para comunicar uma informação por quem a detém. Para aumentar a interação e enriquecer a internalização da informação apresentada, pode-se formar grupos ouvintes antes da palestra. Seus propósitos seriam ouvir a palestra para determinados objetivos:

- 1) Que pretendem esclarecer;
- 2) Com que querem discordar;
- 3) Que querem elaborar;
- 4) Levantar problemas de aplicação prática.

Após a palestra cada grupo se reúne para desenvolver os questionamentos dos seus assuntos, ao que o palestrante responde.

Grupos de Cochicho (BUZZ), formados por 4 a 6 pessoas, também podem enriquecer uma palestra no sentido de discutir pontos ou idéias levantados pelo palestrante.

PALESTRAS também devem ser acompanhadas de cartazes, filmes, notícias impressas ou outros recursos visuais para ajudar o estudante a reter a informação.

FILMES e SLIDES apresentam informação aos participantes através dos olhos e ouvidos, diferentemente das PALESTRAS. Sua mensagem e propósito podem ser adiantados discutindo em grupos de 4 ou 5 seu significado, aplicação e uso em várias situações, depois trocando opiniões com o grupo maior. Outra abordagem seria a preparação de perguntas específicas a serem discutidas em pequenos grupos após o filme.

Material de leitura obrigatório ou sugerido, o que é essencial para desenvolver o entendimento de uma idéia, deve ser acessível e de um nível que o leitor seja capaz de compreender. Não é realista esperar que o material seja lido fora da aula. Consequentemente, uma lista sucinta das idéias principais ou uma série de questões para as quais esse material pode fornecer esclarecimentos, podem aperfeiçoar o processo de aprendizagem.

FITAS CASSETE têm a vantagem de poderem ser ouvidas várias vezes. Se o aluno possui toca-fitas o tempo antes gasto com o rádio ou mesmo em silêncio, pode ser usado para ouvir uma fita. Como na sugestão sobre o material de leitura, nesse caso pode também ser fornecida uma lista de assuntos ou perguntas para orientar o aprendiz.

Uma DEMONSTRAÇÃO tem um instrutor explicando verbalmente e atuando passo a passo, num ato, procedimento ou processo. O instrutor deve certificar-se de que todos podem ver o que ele faz tão bem quanto ouvem o que ele diz.

Há ainda a DISCUSSÃO EM GRUPO que é a discussão de um problema durante 15 a 20 minutos por um grupo de 10 a 20 pessoas. ESTUDO DE CASO, onde um pequeno grupo de pessoas analisa e resolve determinado problema. SIMULAÇÃO, onde os alunos adquirem habilidades em uma circunstância que simula a realidade para a qual são treinados. DRAMATIZAÇÃO de um problema ou situação é outra técnica que pode ser seguida de discussão. Grupos de ENSINO/APRENDIZAGEM podem ter de 3 a 6 pessoas trabalhando em coopera-

ção para ensinar e ajudar outros a desenvolverem conhecimento e habilidades.

Existem ainda muito mais técnicas disponíveis explicadas na literatura sobre educação de adultos que se expande cada vez mais.

Ao planejar uma experiência de aprendizagem, uma variedade de técnicas de ensino deve ser incluída no intuito de se obter do aluno adulto interesse e entusiasmo, assim como melhorar seu conhecimento, habilidades e atitudes.

Um modo rápido de determinar se as técnicas utilizadas são de boa utilidade seria usar a Figura 2.

Técnicas que eu gostaria de usar			Propósito de usar essa técnica
	sim	não	
1- PALESTRA			
2- GRUPOS OUVINTES			
3- GRUPOS DE COCHICHO			
4- FILMES E SLIDES			
5- LEITURA			
6- FITA-CASSETTE			
7- DEMONSTRAÇÃO			
8- DISCUSSÃO EM GRUPO			
9- ESTUDO DE CASO			
10- SIMULAÇÃO			
11- GRUPO DE ENS./APREND.			

FIGURA 2

5º bloco: Implementação do plano:

Este é o último passo na condução de um programa para educar adultos. É a parte crucial do processo. Aparentemente este passo não pode ser ensinado diretamente. Não é prontamente articulado ou expressamente estipulado. É inespecífico (não detalhado). É o que Dirk refere como "A tácita dimensão do conhecimento prático".

Este bloco é como a integração do conhecimento explícito e objetivo de determinado assunto, obtido através da prática de construções e atuações pessoais, no momento da produção. É o desenvolvimento da intuição a respeito do que é necessário ser feito em situações específicas que se configuram diante do professor que atua no processo. É como uma atitude de grande importância em relação a alguém, em relação ao grande potencial do estudante adulto, a oportunidade de ser o agente a acender nos alunos a grande luz do saber: e estimular:

- uma atitude de estar aberto a idéias que são diferentes daquelas que foram planejadas;
- uma atitude de importar-se com o mundo e mostrar isso;
- uma atitude de tratar adultos como indivíduos adultos únicos;

- uma atitude de apoiar estudantes e incentivá-los;
- uma atitude de considerar o processo de aprendizagem importante.

Implementação é a criação de um clima que faz crescer as sementes da aprendizagem de adultos num florescer glorioso. É inteligência prática, razão prática, a prática da arte de ensinar adultos que é diferente do estudo das regras sobre educação de adultos. Não é como falar sobre educação de adultos. É fazê-la e fazê-lo bem. Isso surge do nosso interior, de uma prática continuada até chegar a uma fase de refinamento tal que possa ser comparada a uma cara e preciosa gema.

Modelo de treinamento para professores
de adultos

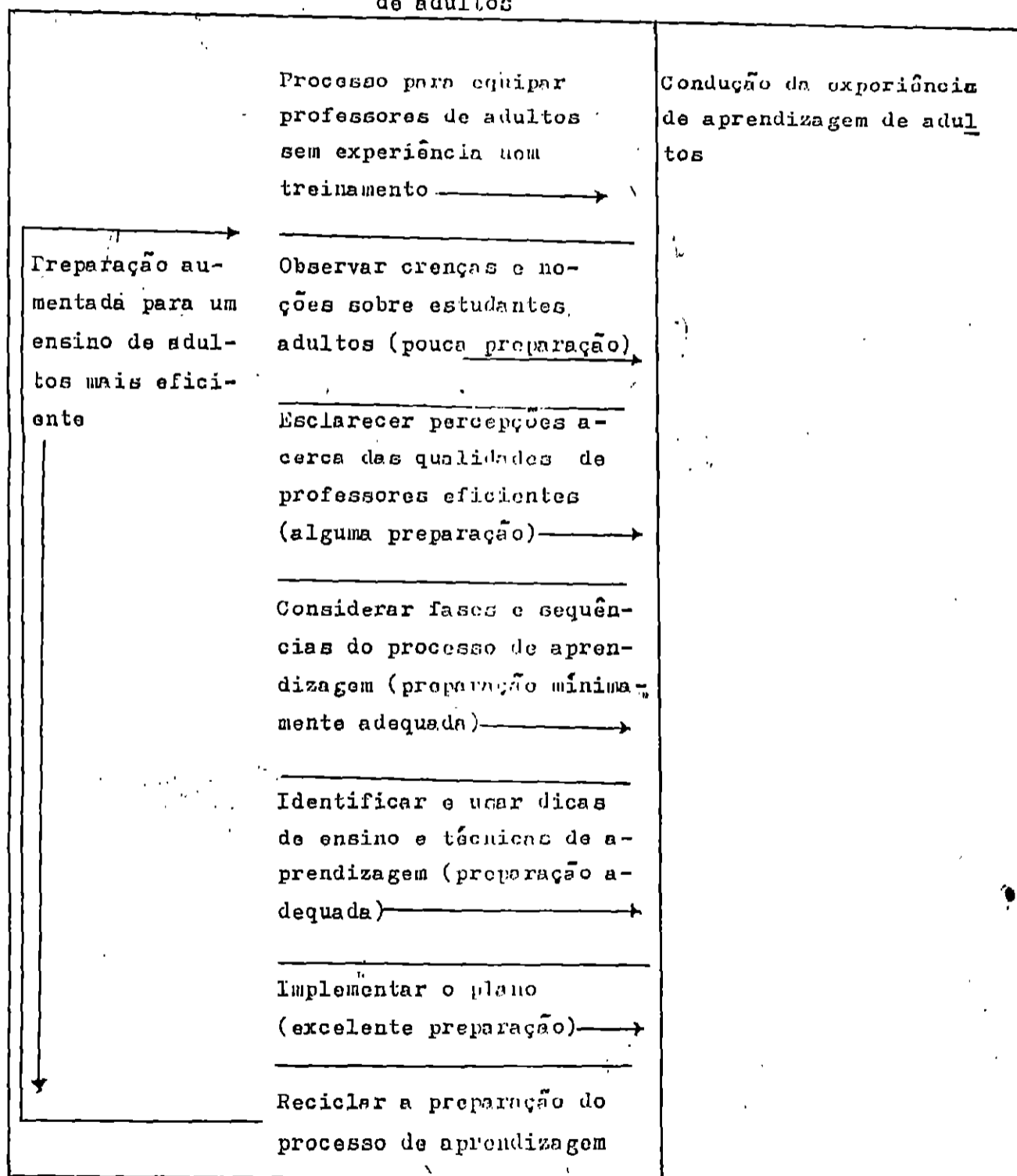


FIGURA 3

SUMÁRIO

A expansão da educação de adultos e da educação continuada, traz consigo muitos professores que têm conhecimento específico em determinados assuntos, mas não têm suporte, treinamento ou experiência no ensino de adultos. Enquanto muitas dessas pessoas são naturalmente bem sucedidas, outras podem precisar de ajuda para se tornarem equipadas para ensinar eficientemente numa situação de aprendizagem de adultos. Os 5 blocos aqui descritos são importantes para iniciar esse treinamento. Certamente não há apenas esse modo de resolver esse problema. Esse é apenas 1 dos esquemas para iniciar esse trabalho importante.

QUESTÕES E EXERCÍCIOS

- 1- Quando você iniciar o seu próximo trabalho numa turma de adultos, que procedimentos usará para estabelecer um clima de respeito mútuo, cooperação sem competição, informalidade, apoio, bom relacionamento com você, etc...?
- 2- Prepare um esquema para seu próximo programa de aprendizagem de adultos de como você fará para:
 - . Engajar os alunos no exame, clarificação e influência no estabelecimento dos objetivos do curso.
 - . Colocar os alunos a par do seu plano de trabalho e das responsabilidades dos mesmos para com eles.
 - . Ajudar os alunos a estarem prontos para assumir as responsabilidades que você espera deles.
 - . Colocar os alunos a par dos materiais e recursos humanos disponíveis para a consecução de suas tarefas.
- 3- Tem sido sugerido que 95% da preparação de um professor para ministrar um curso deveria ser devotada aos procedimentos e apenas 5% ao conteúdo. Você concorda ou discorda? Explique. Refira-se à figura 3.