CZU: 374.7.091 **https://doi.org/10.59295/sum9(169)2024_06**

MEDIU DE ÎNVĂȚARE POZITIV – IMPERATIV ÎN INSTRUIREA ADULȚILOR

Nadejda BUTNARI, Nina BÎRNAZ,
Universitatea de Stat din Moldova

Mediul de învățare are o importanță primordială în crearea unui climat favorabil procesului de instruire corespunzător particularităților de vârstă și interesului educabililor. Organizarea unui mediu de învățare pozitiv în procesul de instruire a adulților, presupune configurarea unor factori specifici instruirii adulților, orientați spre satisfacerea nevoilor acestei categorii de cursanți, determinând astfel succesul și dezvoltarea personală și profesională a acestora. În prezentul articol evidențiem un context trifactorial al mediului de învățare, valorificarea căruia generează un cadru pozitiv în instruirea adulților și anume: profilul formatorului, relaționarea interpersonală și particularitățile spațiului de instruire. Acest context trifactorial reflectă anumite valori și abilități profesionale ale formatorului care condiționează desfășurarea instruirii adulților într-un mediu de învățare eficient menit să sprijine obiectivele de instruire și implicarea activă a cursanților.

Cuvinte-cheie: *mediu de învățare, adulți, cadru trifactorial, formator, relaționare interpersonală, spațiu de instruire.*

POSITIVE LEARNING ENVIRONMENT –IMPERATIVE IN ADULT EDUCATION

The learning environment is of primary importance in creating a favorable climate for the training process corresponding to the age particularities and interest of the learners. The organization of a positive learning environment in the adult training process requires the configuration of factors specific to adult training, oriented towards satisfying the needs of this category of learners, thus determining their success and personal and professional development. In this article we highlight a three-factor context of the learning environment, the valorization of which generates a positive framework in the training of adults, namely: the profile of the trainer, the interpersonal relationship and the particularities of the training environment. This three-factor context reflects certain values and professional skills of the trainer that condition the conduct of adult training in an effective learning environment designed to support training objectives and the active involvement of learners.

Keywords: *learning environment, adults, trifactor framework, trainer, interpersonal relationship, training environment.*

Introducere

„Mediul pedagogic reprezintă ansamblul factorilor naturali şi sociali, materiali şi spirituali, angajaţi în activitatea de *formare-dezvoltare* a personalităţii umane conform unor obiective stabilite în mod explicit şi/sau implicit la nivelul comunităţii educative naţionale, teritoriale, locale” [4, pp. 243 -244].

Pornind de la ideea reflectată de S. Cristea în definirea mediului pedagogic, numit și mediu de învățare, evidențiem importanța primordială a acestuia în crearea unei atmosfere plăcute imperative procesului de instruire.

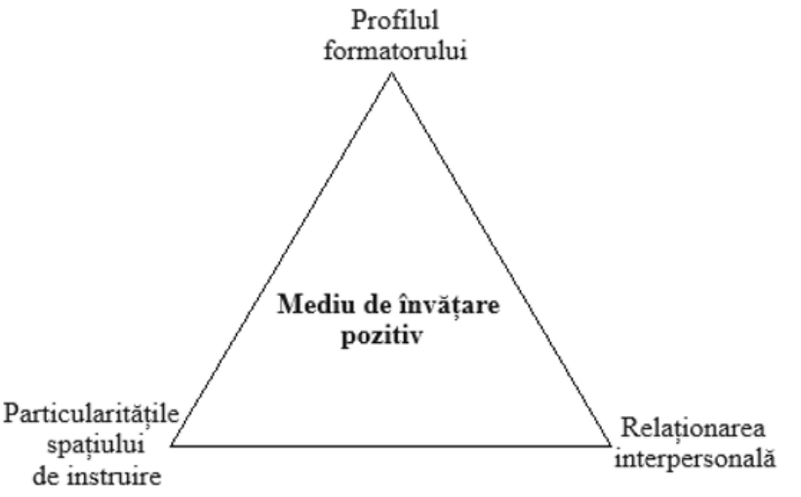
Fiecare nivel de instruire presupune crearea unui mediu de învățare corespunzător particularităților de vârstă și interesului educabililor. În acest context, mediul de învățare prezintă un anumit specific în instruirea adulților. În era digitală și a schimbărilor sociale rapide, adulții fiind expuși provocărilor acestor ipostaze, învățarea continuă devine o necesitate imperioasă. Pornind de la aceste idei, crearea unui mediu de învățare pozitiv devine esențială pentru a asigura succesul și dezvoltarea personală și profesională a adulților.

Funcționalitatea mediului de învățare pozitiv în instruirea adulților

Cercetările UNESCO dezvoltă teza transformării progresive a mediului de învățare într-o „cetate educativă” [5]. Astfel, crearea unui mediu de învățare pozitiv în procesul de instruire a adulților, presupune configurarea unor factori specifici instruirii adulților, orientați spre satisfacerea nevoilor acestei categorii de cursanți.

În cadrul acestui studiu vom prezenta un context trifactorial al mediului de învățare, valorificarea căruia generează un cadru pozitiv în instruirea adulților: *profilul formatorului, relaționarea interpersonală* și *particularități ale spațiului de instruire* (Figura 1).

Fig. 1. Cadru trifactorial al mediului de învățare la adulți.



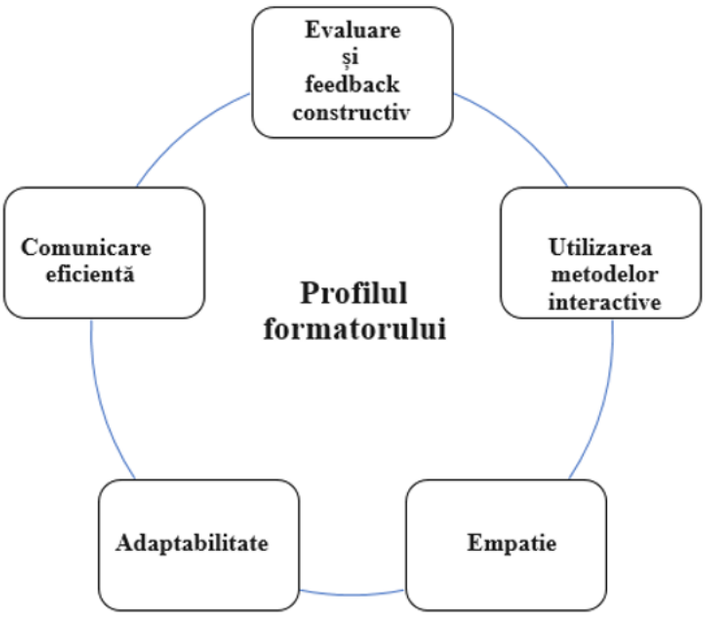
Profilul formatorului

Exigențele nevoilor de formare a adulților impun anumite cerințe profilului formatorului. Astfel, eficiența formatorului devine esențială pentru a asigura un proces de învățare productiv și relevant. În acest context, e necesar ca profilul formatorului să fie adaptabil la diversitatea și complexitatea nevoilor cursanților adulți.

Pornind de la teoria constructivistă, asumpția căreia se referă la faptul că formabilii construiesc propria perspectivă asupra lumii, aceștia sunt priviți ca și creatori de semnificații [10]. Specificul acestui demers de învățare presupune nu doar asimilare de cunoștințe, dar și interpretarea și aplicarea acestora în practică; rolul formatorului în acest proces este de a gestiona instruirea cursanților în vederea construirii de semnificații și în proiectarea de experiențe autentice, transferabile în noi contexte profesionale.

Din această perspectivă, se conturează profilul formatorului care înglobează anumite valori și abilități profesionale: *adaptabilitate, empatie, comunicare eficientă, utilizarea tehnologiei interactive de instruire, evaluare și oferire de feedback constructiv* etc. imperative instruirii adulților (Figura 2).

Fig. 2. Profilul formatorului.



Adaptabilitatea formatorului presupune capacitatea acestuia de a se ajusta și de a răspunde la nevoile cursanților în procesul de instruire prin oferirea informațiilor relevante și actualizate solicitate de formabili.

Empatia este o trăsătură de caracter/o valoare esențială a eficienței formatorului, este capacitatea de a fi conectat cu formabilii și de a înțelege nevoile lor individuale. Fiecare adult are experiențe și provocări unice, iar empatia implică sensibilitatea formatorului față de aceste diferențe și adaptarea instruirii pentru a răspunde la ele [11].

Comunicarea eficientă este cheia relațiilor de succes în procesul de instruire a adulților. Prin comunicare, formatorul transmite informații complexe într-un mod clar și accesibil, implică formabilii în discuții, facilitând astfel schimbul de idei și experiențe între participanți.

În procesul de comunicare, formatorul trebuie să manifeste astfel de capacități precum: ascultarea activă, să demonstreze credibilitate, empatie, sinceritate, să ia în calcul punctele de vedere ale cursanților, recunoscându-le meritele și punându-le în valoare experiența și ideile bune [2, p. 140].

Utilizarea metodelor interactive în procesul de instruire încurajează angajamentul și participarea activă a adulților în procesul de învățare. Pornind de la această idee, formatorul se va axa pe anumiți factori de selectare a metodelor de formare și anume pe conținuturile ce trebuie comunicate în cadrul activităților de formare, pe cunoștințele prealabile ale participanților, pe timpul avut la dispoziție, pe dimensiunea grupului de cursanți pe spațiul disponibil etc. [2, p. 211].

Prin *evaluare*, formatorul constată progresul fiecărui cursant și furnizează ***feedback constructiv*** referitor la performanțele participanților, oferindu-le astfel îndrumări personalizate privind consolidarea achizițiilor (cunoștințe și abilități) dobândite în procesul de formare. Un model eficient de evaluare a instruirii, pe care-l poate utiliza formatorul este modelul lui D. Kirkpatrick [8], numit și ecosistemul evaluării. Acest model presupune patru nivele de evaluare a instruirii:

- *reacţia,* care corespunde predominant nivelului obiectivelor de atitudine (Cum au reacționat cursanții la formare, percep cursanții formarea drept o experiență valoroasă pentu ei?);
- *învăţarea*, care corespunde în general nivelului obiectivelor de cunoştinţe (Cât de mult s-au extins cunoștințele cursanților în urma formării?);
- *comportamentul*, care corespunde nivelului obiectivelor de aptitudini (Cât de mult și-au schimbat comportamentul cursanții în urma formării?);
- *rezultatele,* care corespund în general nivelului obiectivelor de comportamente în muncă (Cum aplică cursanții cunoștințele și abilitățile la locul de muncă?).

În procesul de evaluare aceste nivele nu se exclud reciproc, deși fiecare dintre ele necesită instrumente şi tehnici specifice de evaluare.

Profilul formatorului, îmbinând valori și abilități profesionale, constituie baza unor relații interpersonale constructive cu formabilii, facilitând astfel un mediu propice pentru învățare și dezvoltare personală și profesională.

Relaționarea interpersonală

În viziunea lui N. Silistraru, mediul de învățare începe acolo unde are loc întâlnirea formabilului cu formatorul [13], idee ce evidențiază importanța deosebită a relației interpersonale în cadrul activității de formare.

Relațiile interpersonale se stabilesc și evoluează în baza fondului *comunicării interpersonale* dintre oameni [6]. În cadrul activității de formare, comunicarea interpersonală se defineşte ca proces prin care are loc schimbul de mesaje dintre formator și formabil în vederea realizării obiectivelor de instruire.

Comunicarea eficientă a formatorului cu formabilii depinde în mare măsură de felul în care formatorul comunică, adică de stilul său de comunicare. Stilul de comunicare este un mod de exprimare, determinat de trăsăturile de personalitate, abilitățile de relaţionare, valorile și atitudinile formatorului, care se reflectă în activitatea de formare și relația cu formabilii. Astfel, în instruirea adulților se cunosc mai multe stiluri de comunicare [9].

În continuare, evidențiem cadrul relațional formator – formabili prin prisma a patru stiluri eficiente de comunicare (Tabelul 1).

Tabel 1. Cadrul relațional formator – formabili prin prisma stilurilor de comunicare.

Stilul de comunicare	Esența stilului de comunicare reflectată în procesul de formare	Rolul formatorului	Efecte ale stilului de comunicare asupra formabililor
Stilul colaborativ-interactiv	Acest stil implică o comunicare bidirecțională între formator și formabili, solicitând crearea unui mediu de învățare confortabil pentru participanți, bazat pe lucrul în echipă și colaborarea activă între formator și formabili pentru a atinge obiectivele de instruire.	Formatorul are *rol de coparticipant,* care încurajează exprimarea ideilor, discuțiile și feedback-ul reciproc, astfel încât să se producă învățarea din experiențele altora și înțelegerea mai profundă a conținutului.	- dezvoltarea abilităților de comunicare și colaborare în echipă; - dezvoltarea abilității de oferire și primire de feedback; - dezvoltarea unor abilități specifice prin prisma obiectivelor de instruire.
Stilul experiențial	Acest stil este centrat pe generarea experiențelor de învățare la formabili.	Formatorul are *rol de facilitator,* proiectează jocuri de rol, simulări și/sau alte activități care să permită formabililor să învețe prin experiență.	- dezvoltarea capacităților de autoreglare a învățării; - dezvoltarea abilităților de identificare a soluțiilor la o problemă și de luare a deciziilor.
Stilul persuasiv	Acest stil implică utilizarea unor strategii de persuasiune pentru a influența formabilii să ia anumite decizii și/sau să adopte anumite comportamente.	Formatorul are *rol de lider,* încurajează și îndrumă formabilii spre atingerea obiectivelor instruirii, reflectate în achiziții concrete, observabile.	- schimbarea de comportament și/sau de atitudini.
Stilul coaching	Acest stil implică un proces individualizat de învățare în care formatorul ajută formabilii să-și identifice și realizeze obiectivele personale în contextul instruirii.	Formatorul are *rol de coach,* oferă feedback și îndrumare individualizată, ghidând formabilii spre atingerea obiectivelor.	- dezvoltarea autononomiei și abilității de luare a deciziilor privind propria învățare la formabili; - dezvoltarea capacității de identificare și/sau proiectare a obiectivelor privind propria formare.

Pornind de la acest cadru relațional, se recomandă formatorului să utilizeze combinat stilurile de comunicare, ținând cont de particularitățile individuale și nevoile formabililor adulți.

Prin urmare, o relaționare interpersonală eficientă în contextul instruirii reclamă necesitatea de adaptare a modului de exprimare din partea formatorului, astfel încât să corespundă nevoilor formabililor, fără însă ca aceasta să afecteze propriile sentimente și nevoi.

În acest context, evidențiem *comunicarea asertivă* care include anumite abilități profesionale ale formatorului în relaționarea cu formabilii, în special: *ascultarea eficientă, autoobservarea, comunicarea de tip ,,eu" **și** oferirea de feedback constructiv.*

Ascultarea eficientă reprezintă o tehnică de conversație prin care formatorul le comunică formabililor semnificația pe care o acordă mesajului lor. În timpul instruirii adulților, formatorul utilizează ascultarea activă pentru a se asigura că participanții înțeleg informațiile prezentate și pentru a obține feedback de la ei.

Ascultarea eficientă solicită de la formator manifestarea unor capacități precum: focalizarea pe înțelegerea mesajului, evitarea de a întrerupe și contrazice, menținerea contactului vizual cu formabilii, utilizarea parafrazării cu scopul de a confirma înțelegerea mesajului transmis de către formabili, luarea de notițe sugestive [1].

Autoobservarea sau observarea de sine presupune focalizarea voluntară a atenţiei de către formator asupra propriului comportament în cadrul instrurii, asupra factorilor care îl determină şi a impactului care îl produce asupra relaționării cu formabilii [adapt. 12, p. 79].

Comunicarea de tip „eu” este o strategie de relaționare manifestată prin exprimarea directă a propriilor nevoi și sentimente de către formator. Această abilitate presupune transferarea accentului comunicării de pe „tu” (formabilul) pe cel care comunică (formatorul) prin utilizarea formulărilor la persoana întâi în procesul de instruire, generând astfel un cadru onest și deschis de comunicare [adapt. 7, p. 135].

Oferirea de feedback constructiv în procesul de instruire încurajează conexiunea eficientă dintre formator și formabili la nivelul comunicării, prin ansamblul de „mesaje verbale şi nonverbale pe care formatorul le transmite în mod conştient ca răspuns la comunicarea formabililor” [adapt. 2]. Pornind de la această idee, feedback-ul constructiv ajută la eficientizarea comunicării prin clarificarea și adaptarea mesajului, îmbunătățirea comportamentului și motivarea formabililor.

Pentru a relaționa eficient în cadrul activităților de formare, un rol esențial îl are și spațiul de instruire.

Particularități ale spațiului de instruire

Amenajarea spațiului/ sălii de instruire, destinat activităților de formare a adulților reprezintă un aspect esențial în facilitarea învățării și implicarea cursanților în procesul de învățare.

Astfel, este esențial ca mediul în care se desfăşoară instruirea să fie compatibil cu designul activității de formare pentru a evita orice disconfort din partea cursanților. Un spațiu dezorganizat, inconfortabil și limitat ar putea diminua interesul cursanților în activitatea de formare, indiferent cât de interesantă și educativă este aceasta.

Prin urmare, mediul în care se desfăşoară instruirea are un rol semnificativ în procesul de formare, iar în acest scop zona de formare e necesar să fie aranjată astfel, încât să sprijine obiectivele de instruire și implicarea activă a cursanților.

În amenajarea spațiului, formatorul va ține cont de o serie de considerente: *mărimea sălii, lumina, poziţiile ocupate de cursanţi, setul de echipamente şi materiale vizuale, decoraţia spațiului de formare, condiţiile de utilizare şi amplasarea fizică a sălii* [14].

Uneori, formatorul este pus în situația să desfăşoare stagiul de formare în *spații* care nu sunt adaptate cerințelor unui stagiu de formare, cu toate acestea este necesar ca formatorul să ia în considerare atributele care vor crea cel mai bun mediu de învățare pentru cursanți, stabilind astfel, aspectul ergonomic al sălii de curs.

Mărimea sălii este un factor evident important. Sălile de curs trebuie să aibă dimensiuni potrivite, pentru a găzdui numărul dorit de cursanţi, plus toate echipamentele şi materialele necesare pentru instruire. Ca spațiu pentru formare un amfiteatru ar fi prea mare pentru o grupă de numai cinci cursanţi, iar o fostă garderobă, prea mică pentru un grup de cincizeci de cursanți.

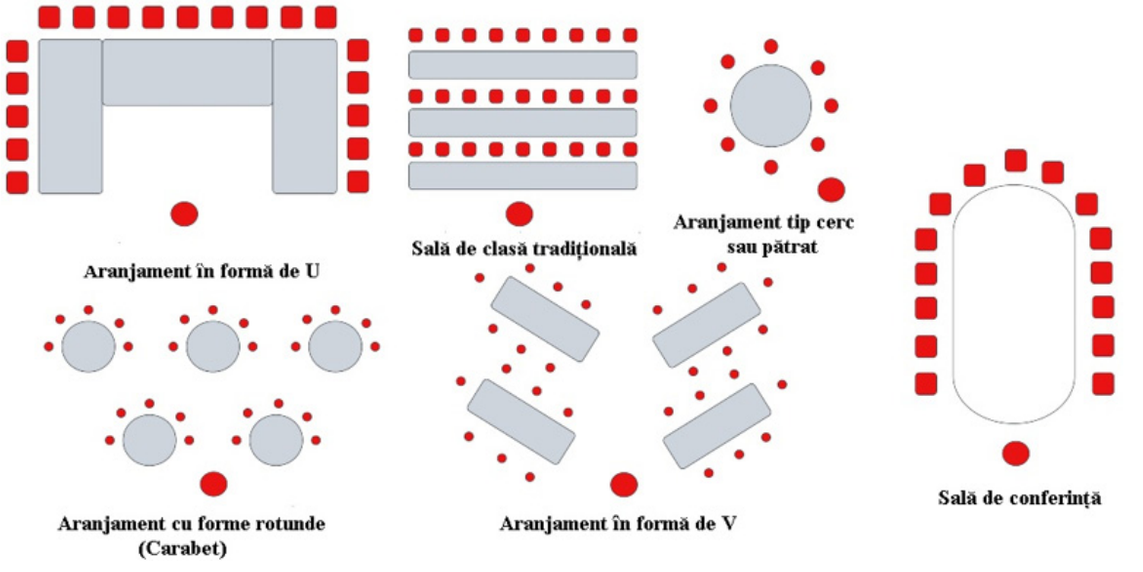
Aranjamentul sălii se poate face în mai multe feluri, cum ar fi cel de sală de curs tradiţională, de conferinţă, de grupuri etc. Printre aspectele de luat în considerare se numără şi unde se va plasa formatorul, unde vor sta cursanții. Spațierea adecvată este esențială pentru a stimula și menține atenția cursanților. Astfel, există diverse modele de aranjare a spațiului în care are loc formarea, fiecare dintre acestea prezentând anumite avantaje sau dezavantaje în funcție de numărul participanților și scopul instruirii (Tabelul 2, Figura 2).

Tabel 2. Avantaje și dezavantaje a modelelor de aranjament a sălii de curs.

Forma de aranjament	Numărul de participanți	Avantaje	Dezavantaje
Aranjament în formă de U	Cel mai potrivit pentru grupuri de la 12 până la 22 de cursanți	Încurajează discuția în grup mare. Poate renunța la aranjament pentru a forma grupuri mici. Contact strâns între facilitator și cursanți.	Este dificil să se formeze grupuri mici cu cei de cealaltă parte. Contactul vizual între unii participanți este dificil din cauza aspectului liniar.

Arnajament tip pătrat sau cerc	Cel mai potrivit pentru grupuri de la 8 până la 12 cursanți	Facilitează rezolvarea problemelor. Dimensiunea mai mică sporește implicarea totală a grupului Ușor pentru facilitator să iasă din acțiune.	Utilizarea media și vizuală este dificilă. Dimensiunea grupului este limitată.
Conferinţă	Cel mai potrivit pentru 8-12 cursanți	Comunicare moderată între grup.	Menține formatorul doar ca emițător de informație, având simțul formalității.
Aranjament în formă de V (cu V îndreptat spre față)	Cel mai potrivit pentru echipe de 4 sau 5 și grupuri de la 16 până la 25 cursanți	Este ușor de lucrat în echipă la fiecare masă. Nimeni nu are spatele total în fața sălii de curs.	Se atestă o anumită dificultate în promovarea muncii în echipă în rândul întregului grup.
Aranjament cu forme rotunde	Cel mai potrivit pentru grupuri de la 16 până la 40 cursanți	Promovează munca în echipă în fiecare grup. Dacă scaunele sunt așezate doar pe o parte a mesei, toată lumea va fi cu fața în fața sălii de curs.	Este dificil să-i convingi pe cei cu spatele în față să participe.
Sala de clasă	Pentru grupuri de orice dimensiune	Realizarea activității în stil tradițional acceptabile de cursanți. Comenzile formatorului sunt realizate frontal. Participanții pot vizualiza imagini, text etc.	Implicare scăzută. Comunicare într-un singur sens. E dificil de a forma grupuri mici.
Sala de clasă tradițională	Cel mai bine rezervat pentru cursanți de peste 40 de ani	Tradițional, poate fi acceptat de către cursanți, fiind în mediul în care au fost deprinși.	Implicare scăzută. Comunicare unidirecțională. E dificil de a forma grupuri mici.

Fig. 3. Modele de aranjament a sălii de curs.



Astfel, amenajarea spațiului de instruire pentru adulți este o strategie esențială pentru optimizarea procesului de formare. Prin crearea unui mediu flexibil, tehnologic avansat, confortabil și axat pe colaborare, formatorii pot asigura un cadru propice pentru dezvoltarea continuă a adulților în cadrul activităților de formare.

În **concluzie,** evidențiem importanța primordială a mediului pedagogic în crearea unei atmosfere favorabile imperative activității de formare. În procesul de instruire a adulților, un mediu de învățare pozitiv implică configurarea unor factori specifici instruirii adulților, orientați spre satisfacerea nevoilor acestei categorii de cursanți. Astfel, un context trifactorial al mediului de învățare care generează un cadru pozitiv în instruirea adulților se referă la profilul formatorului, relaționarea interpersonală și particularitățile spațiului de instruire.

Referinţe:

1. BURLEY-ALLEN, M. *Arta de a asculta ce spun cei din jurul tău şi succesul în viaţă.* București: TEORA, 2008, 232 p. ISBN 9781594960413.
2. CHICU, V. (coord.), GORAȘ-POSTICĂ, V., BÎRNAZ, N. at al. *Formarea formatorilor: Suport de curs: (Ciclul 2 - Masterat).* Chișinău: CEP USM, 2020, 352 p.
3. CORBALAN, G. et. al. *Selecting learning tasks: Effects of adaptation and shared control on learning efficiency and task involvement.* In: *Contemporary Educational Psychology, 33*(4), 2008, p. 733-756. DOI: 10.1016/j.cedpsych.2008.02.003.
4. CRISTEA, S. *Dicționar de pedagogie.* Chișinău-București: Grupul Editorial Litera, 2000, 398 p. ISBN 973935551X, 9789739355513.
5. FAURE, E. *A învăța să fii.* București: Editura Didactică și Pedagogică, 1974, 384 p.
6. FLOYD, K. *Comunicarea interpersonală.* Iași: Polirom, 2013, 504 p. ISBN: 9789734633418.
7. IANIOGLO, M. Comunicarea asertivă în mediul educațional. În: *Perspectivele şi Problemele Integrării în Spaţiul European al Cercetării şi Educaţiei*, 7 iunie 2017. Cahul: Tipografia „CentroGrafic” SRL, 2017, vol. 2, p. 132-137. ISBN 978-9975-88-019-0.
8. KIRKPATRICK, D. *Great Ideas Revisited: Revisiting Kirkpatrick's Four-Level Model.* In: *Training & Development Journal, 50*(1), 1996, p. 54-57. ISSN 1055-9760.
9. MERRIAM, S. B. et. al. *Learning in Adulthood: A Comprehensive guide.* SUA: John Wiley & Sons, Inc., 2006, 560 p.
10. OREY, M. *Emerging Perspectives on Learning, Teaching, and Technology.* Zurich: The Global Text Project, 2010, 349 p. ISBN/ASIN 1475074379.
11. ROBU, M. *Empatie în educație, necesități pedagogice moderne.* București: Editura Didactica Publishing House, 2008, 103 p. ISBN 978-973-88899-7-2.
12. SEMIONOV, S. *Monitorizarea în contextul autoreglării academice.* În: S*tudia Universitatis. Seria Ştiinţe ale Educaţiei,* 2011, nr. 9(49), p. 77-83. ISSN 1857-2103.
13. SILISTRARU, N. *Mediul etnic şi social al educatului.* În: *Învăţământul postmodern: eficienţă şi funcţionalitate:* materiale conf. șt. intern., 15 noiembrie 2013. Chișinău: CEP USM, 2014, p. 58-63. ISBN 978-9975- 71-513-3.
14. VAUGHN, R. H. *The Professional Trainer. A Comprehensive Guide to Planning, Delivering and Evaluating Training Programs.* San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2005, 280 p. ISBN 978-1-57675-270-8.

Date despre autori:
Nadejda BUTNARI, doctor în științe ale educației, lector universitar, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.
E-mail: nadejda.butnari@usm.md
ORCID: 0000-0002-1261-2368

Nina BÎRNAZ, doctor în pedagogie, conferențiar universitar, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Sociologie și Asistență Socială, Universitatea de Stat din Moldova.
E-mail: nina.birnaz@usm.md
ORCID: 0000-0002-2543-6949

Notă: *Articolul a fost realizat în cadrul Programului de Stat „Cadrul conceptual, metodologic şi managerial al educației nonformale în Republica Moldova”, cifrul 20.80009.0807.23.*

Prezentat la 15.10.2023