

## **Bahan Bacaan**

### **Strategi Mengajar Orang Dewasa (Andragogi)**

#### **A. Karakteristik Pembelajar Dewasa (Andragogi)**

Pada tahun 1980, Malcolm Shepherd Knowles membuat empat asumsi tentang karakteristik pembelajar dewasa, yang berbeda dari asumsi tentang karakteristik pembelajar anak. Pada tahun 1984, Knowles kemudian menambah asumsinya yang kelima (motivasi untuk belajar).

##### **❖ Konsep diri (*Self-Concept*)**

Orang dewasa memiliki konsep diri untuk bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan atas hidupnya sendiri. Karena itu, saat individu bertumbuh dewasa dan matang, konsep diri mereka akan bergerak dari individu dengan pribadi yang tergantung kepada orang lain menjadi individu yang mandiri sehingga dapat mengarahkan dirinya sendiri. Dengan kata lain, pembelajar dewasa ingin dilihat dan diperlakukan sebagai individu yang cakap dan mampu mengatur diri sendiri.

##### **❖ Pengalaman (*Adult Learner Experience*)**

Orang dewasa memiliki dan mengumpulkan pengalaman yang lebih banyak dan beragam daripada anak-anak. Melalui pengalaman-pengalamannya tersebut, orang dewasa memperoleh identitas diri. Karena itu, pengalaman yang diperoleh dapat menjadi sumber belajar yang berharga bagi orang dewasa. Dengan kata lain, pendidikan orang dewasa yang efektif memanfaatkan dan menggabungkan pengalaman hidup mereka.

❖ **Kesiapan untuk belajar (*Readiness to Learn*)**

Pada saat manusia dewasa, kesiapannya untuk belajar semakin meningkat, berorientasi pada tugas-tugas yang berkembang dari pesan sosialnya di masyarakat. Dengan demikian, orang dewasa sudah memiliki kesiapan untuk mempelajari hal-hal yang perlu diketahui dan hal-hal yang dapat dilakukan agar dapat mengatasi segala situasi, perubahan atau tantangan di kehidupan nyata secara efektif.

❖ **Orientasi untuk belajar (*Orientation to Learning*)**

Sebagai individu yang dewasa dan matang, perspektif waktu orang dewasa berubah dari penerapan pengetahuan yang tidak seketika menjadi penerapan segera. Karena itu, orientasi belajar dari orang dewasa pun bergeser dari yang mulanya berpusat pada mata pelajaran (*subject-centeredness*) menjadi berpusat pada masalah (*problem-centeredness*) atau mencapai tujuan-tujuan dalam hidup mereka.

❖ **Motivasi untuk belajar (*Motivation to Learn*)**

Anak-anak sering termotivasi oleh tekanan eksternal (nilai, persetujuan orang tua). Semakin dewasa dan matang seseorang, maka dorongan belajarnya lebih berasal dari dalam diri (motivasi internal). Keinginan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja, harga diri, kualitas hidup, dan sebagainya menjadi motivator yang paling ampuh)

## B. Prinsip Andragogi

Pada tahun 1984, Knowles menyarankan 4 prinsip yang diterapkan pada pembelajaran orang dewasa.

### ❖ **Keterlibatan**

Orang dewasa perlu dilibatkan dalam perencanaan dan evaluasi pada saat pembelajaran.

### ❖ **Pengalaman**

Pengalaman (termasuk kesalahan) menjadi dasar pada kegiatan pembelajaran.

### ❖ **Relevansi dan Dampaknya bagi Kehidupan**

Orang dewasa paling tertarik untuk mempelajari mata pelajaran yang memiliki relevansi dan dampak secara langsung pada pekerjaan atau kehidupan pribadi mereka.

### ❖ **Berpusat pada Masalah**

Pembelajaran orang dewasa lebih berpusat pada masalah daripada berorientasi pada konten.

## C. Strategi Pembelajaran yang Efektif

Berikut ini adalah beberapa strategi pembelajaran yang sangat efektif yang dirancang untuk pembelajar dewasa.

### 1. **Hubungkan pembelajaran dengan relevansi di dunia nyata**

❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa bersifat pragmatis dan ingin tahu

"WIIFM" (What's In It For Me?) (Apa Manfaatnya Bagi Saya?). Mereka

termotivasi saat melihat penerapan dan nilai langsung dari pengetahuan atau keterampilan baru dalam kehidupan pribadi atau profesional mereka.

❖ **Strategi:**

- Nyatakan "mengapa" dengan jelas: Sebelum menyelami konten, jelaskan bagaimana pembelajaran akan memecahkan masalah, meningkatkan keterampilan, atau membantu mencapai tujuan.
- Gunakan contoh kehidupan nyata dan studi kasus: Ilustrasikan konsep dengan skenario yang sesuai dengan pengalaman orang dewasa.
- Fokus pada pemecahan masalah: Rancang pembelajaran di sekitar tantangan praktis yang perlu diatasi oleh pembelajar.

## 2. Manfaatkan pengalaman sebelumnya

❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa memiliki banyak sekali pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Ini adalah sumber daya berharga yang dapat memperdalam pemahaman dan membuat informasi baru lebih bermakna.

❖ **Strategi:**

- Memfasilitasi berbagi: Dorong peserta didik dewasa untuk berbagi pengalaman, wawasan, dan perspektif mereka melalui diskusi, aktivitas kelompok, dan pengajaran sebaya.
- Membangun pengetahuan yang ada: Hubungkan konsep baru dengan apa yang sudah diketahui peserta didik, membantu mereka mengintegrasikan informasi dengan lebih efektif.

- Mengakui dan memvalidasi: Menghormati dan menghargai latar belakang dan keahlian yang beragam yang dibawa orang dewasa ke lingkungan belajar.

### **3. Mempromosikan pengarahannya diri dan otonomi**

- ❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa lebih suka memiliki kendali atas perjalanan belajar mereka. Mereka lebih berkomitmen saat mereka merasa memiliki dan memiliki wewenang.
- ❖ **Strategi:**
  - Menawarkan pilihan: Memberikan pilihan tentang bagaimana, apa, dan kapan mereka belajar (misalnya, jalur pembelajaran, sumber daya, atau topik proyek yang berbeda).
  - Mendorong penetapan tujuan: Membantu peserta didik menentukan tujuan pembelajaran mereka sendiri dan melacak kemajuan mereka.
  - Menyediakan sumber daya untuk belajar mandiri: Membekali mereka dengan alat dan materi untuk mengeksplorasi topik lebih lanjut sendiri.
  - Gunakan kontrak pembelajaran: Untuk pengaturan yang lebih formal, izinkan peserta didik dewasa untuk menegosiasikan tujuan pembelajaran, sumber daya, dan metode evaluasi mereka.

#### 4. Dorong pembelajaran aktif dan berdasarkan pengalaman

- ❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa belajar paling baik dengan melakukan dan dengan merefleksikan pengalaman mereka. Penerimaan informasi secara pasif kurang efektif.
- ❖ **Strategi:**
  - Aktivitas langsung: Gabungkan simulasi, permainan peran, latihan praktis, dan proyek.
  - Lakukan tanya jawab dan refleksi: Berikan kesempatan kepada peserta didik dewasa untuk menganalisis pengalaman mereka, mendiskusikan apa yang mereka pelajari, dan mempertimbangkan bagaimana mereka dapat menerapkannya.
  - *Trial dan error*: Ciptakan lingkungan yang aman untuk bereksperimen dan belajar dari kesalahan.

#### 5. Dorong kolaborasi dan pembelajaran dengan rekan

- ❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa sering kali belajar secara efektif dari satu sama lain, berbagi wawasan, tantangan, dan solusi.
- ❖ **Strategi:**
  - Diskusi dan aktivitas kelompok: Rancang tugas yang mengharuskan peserta didik dewasa untuk bekerja sama, berbagi ide, dan memecahkan masalah secara kolaboratif.
  - *Peer mentoring/coaching*: Fasilitasi kesempatan bagi pembelajar yang lebih berpengalaman untuk membimbing orang lain.

- Ciptakan komunitas yang mendukung: Bina lingkungan tempat pembelajar merasa nyaman mengajukan pertanyaan, berbagi kesulitan, dan merayakan keberhasilan.

## 6. Berikan umpan balik yang konstruktif dan kesempatan untuk refleksi

- ❖ **Mengapa berhasil:** Umpan balik membantu orang dewasa memahami kemajuan dan area yang perlu ditingkatkan, sementara refleksi memperkuat pembelajaran.
- ❖ **Strategi:**
  - Umpan balik yang teratur dan spesifik: Berikan umpan balik yang tepat waktu dan dapat ditindaklanjuti yang berfokus pada kinerja dan pertumbuhan.
  - Penilaian diri: Dorong pembelajar untuk mengevaluasi pemahaman dan keterampilan mereka sendiri.
  - Jurnal atau petunjuk refleksi: Berikan cara terstruktur bagi pembelajar untuk berpikir kritis tentang apa yang mereka pelajari dan bagaimana hal itu berlaku bagi mereka.

## 7. Atasi motivasi dan penggerak internal

- ❖ **Mengapa berhasil:** Orang dewasa terutama termotivasi secara intrinsik. Memanfaatkan keinginan internal ini meningkatkan keterlibatan dan kegigihan.

❖ **Strategi:**

- Soroti pertumbuhan dan pencapaian pribadi: Tekankan bagaimana pembelajaran dapat mengarah pada peningkatan diri, peluang baru, atau peningkatan kepercayaan diri.
- Hubungkan dengan tujuan pribadi: Bantu peserta didik dewasa melihat bagaimana pembelajaran selaras dengan aspirasi dan nilai-nilai individu mereka.
- Rayakan kemajuan: Akui dan perkuat pencapaian untuk mempertahankan motivasi.

Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini, para pendidik dan pelatih dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih menarik, efektif, dan bermakna yang benar-benar memenuhi kebutuhan dan karakteristik unik peserta didik dewasa.

**D. Strategi Pembelajaran dan Penerapannya**

Berikut adalah beberapa strategi pembelajaran orang dewasa, deskripsi singkat, dan contoh penerapannya.

❖ **Diskusi kelompok**

**Deskripsi Singkat:** Metode pembelajaran di mana peserta didik dewasa berdiskusi dalam kelompok kecil (3–5 orang) untuk membahas dan mencari solusi atas suatu permasalahan. Fasilitator mendorong pertukaran ide, dan mengawasi jalannya diskusi agar tetap fokus dan kondusif.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengadakan pelatihan atau workshop untuk guru tentang teknik memfasilitasi diskusi kelompok yang efektif.

❖ **Studi kasus**

**Deskripsi Singkat:** Peserta didik dewasa menganalisis kasus nyata atau simulasi terkait materi pelatihan. Mereka mencari data, mengidentifikasi masalah, dan merumuskan solusi secara mandiri atau kelompok, sehingga melatih berpikir kritis, kemandirian, serta tanggung jawab.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengorganisasi pelatihan studi kasus untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengaitkan teori dengan praktik nyata

❖ **Simulasi**

**Deskripsi Singkat:** Metode pembelajaran yang meniru atau merekayasa situasi nyata ke dalam ruang belajar untuk mengembangkan keterampilan dan pemahaman konsep.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Kepala sekolah mengadakan pelatihan simulasi penanganan konflik di sekolah bagi guru dan staf. Staf dibagi kelompok, diberikan studi kasus, lalu melakukan simulasi penanganan kasus (misal, siswa berkonflik). Setelah simulasi, dilakukan diskusi dan evaluasi untuk meningkatkan keterampilan manajemen konflik.

❖ **Bermain peran**

**Deskripsi Singkat:** Peserta didik dewasa memerankan tokoh tertentu dari materi atau situasi nyata untuk memahami konsep, mengekspresikan perasaan, dan menganalisis masalah kehidupan sehari-hari. Strategi ini menumbuhkan empati, keterampilan sosial, dan pemahaman situasional.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengadakan pelatihan bermain peran untuk guru sebagai metode pembelajaran interaktif.

❖ **Proyek kolaboratif**

**Deskripsi Singkat:** Pembelajaran berbasis proyek yang melibatkan kerja sama peserta didik dewasa dalam tim untuk menyelesaikan proyek nyata dan relevan. Peserta didik dewasa aktif merencanakan, mengumpulkan data, menganalisis, dan mempresentasikan hasil, sehingga mengembangkan kreativitas, kolaborasi, dan keterampilan berpikir kritis.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Memfasilitasi pelatihan pengelolaan proyek kolaboratif dan kerja tim bagi guru.

❖ **Pembelajaran berbasis masalah**

**Deskripsi Singkat:** Peserta didik dewasa dihadapkan pada masalah kompleks yang tidak memiliki satu jawaban benar. Mereka belajar memecahkan masalah tersebut secara mandiri atau kelompok, mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan kemandirian belajar.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengadakan *workshop* PBL (*Problem-Based Learning*) untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

❖ **Refleksi terbimbing**

**Deskripsi Singkat:** Peserta didik dewasa melakukan refleksi terstruktur bersama fasilitator untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar. Refleksi dilakukan dengan menuliskan pengalaman, perasaan, pembelajaran yang didapat, serta rencana perbaikan ke depan, sehingga meningkatkan kesadaran diri dan kualitas pembelajaran.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengembangkan program refleksi profesional untuk guru, seperti sesi *sharing* pengalaman dan evaluasi diri.:

❖ **Penggunaan sumber daya ahli**

**Deskripsi Singkat:** Melibatkan ahli atau narasumber terkemuka dalam proses pembelajaran, baik melalui pelatihan, *workshop*, seminar, atau kolaborasi langsung. Kehadiran ahli memberikan wawasan mendalam, pengetahuan praktis, dan pengalaman nyata yang memperkaya pemahaman peserta didik dewasa serta meningkatkan kualitas pembelajaran.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):**

Mengorganisasi seminar atau pelatihan dengan menghadirkan ahli bidang tertentu untuk meningkatkan kompetensi guru.:

❖ *Ice breaking*

**Deskripsi Singkat:** Serangkaian aktivitas atau permainan ringan yang bertujuan mencairkan suasana, mengurangi ketegangan, dan membangun keakraban antar peserta. *Ice breaking* biasanya dilakukan di awal atau sela-sela pembelajaran untuk meningkatkan fokus, motivasi, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih nyaman dan kondusif.

**Contoh Penerapan Sebagai Kepala Sekolah (Pengembangan Staf):** Mengajarkan teknik *ice breaking* dalam pelatihan guru agar mereka dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif.

## Daftar Pustaka

Houde, J. (2006). *Andragogy and motivation: An examination of the principles of andragogy through two motivation theories*. North Carolina State University.

Kearsley, G. (2010). *Andragogy (M.Knowles). The theory into a practice database*. Diunduh dari <http://tip.psychology.org>.

Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York, NY: Association Press.

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Chicago, IL: Association Press.

Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Knowles, M. (1990). *The adult learner: A neglected species*. Houston, United States of America: Guf Publishing.

Knowles, M,et.al. (2005). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*, UK: Elsevier.

Chandrawira, V. (2020). *Mastering facilitation: 7 principles & 1 law*. Jakarta: Gramedia.

Hogan, C. (2002). *Understanding facilitation: theory and principles*. UK: Kogan Page.

Kaner, S. (2014). *Facilitator's guide to participatory decision-making (third edition)*. USA: Jossey-Bass.

## Websites

<https://Www.Academia.Edu/38953922/100> Permainan Untuk Training Ice Breaking

<https://repository.umj.ac.id/4628/1/Buku%20Strategi%20Pembelajaran%20lengkap.pdf>

[https://www.google.co.id/books/edition/The\\_Adult\\_Learner/n6YtEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=malcolm%20knowles%20the%20modern%20practice&pg=PT52&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/The_Adult_Learner/n6YtEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=malcolm%20knowles%20the%20modern%20practice&pg=PT52&printsec=frontcover)