

Dasar-dasar Pelatihan dan Pembelajaran

Bagaimana Orang Dewasa Belajar
Tradisional versus Pelatihan Partisipatori
Memetakan Kualitas Pelatihan
Peran Pelatih
Penilaian Diri Pelatih



Cara Belajar Orang Dewasa

Tujuan:	<p>Di akhir sesi ini para peserta...</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Dapat mengidentifikasi prinsip-prinsip dasar pembelajaran orang dewasa berdasarkan pengalaman belajar mereka sendiri sebagai orang dewasa ☑ Dapat membuktikan bahwa prinsip-prinsip ini sifatnya universal dari segi waktu dan tempat
Bahan:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lembar transparansi atau kertas plano bertuliskan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa 2. Beberapa contoh pepatah yang berkaitan dengan pembelajaran yang ditulis pada kertas plano 3. Fotokopi handout
Waktu:	2 jam
Proses:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mulailah dengan menjelaskan bahwa sebelum kita bisa belajar lebih banyak tentang pelatihan, kita harus mempunyai pengertian yang lebih baik tentang bagaimana kita belajar. Selama hidup, kita terus-menerus belajar, dari bayi, menjadi anak-anak dan kemudian sampai dewasa. Jelaskan bahwa sesi ini akan fokus pada cara bagaimana orang dewasa belajar. Terangkan bahwa hal ini akan tercapai melalui refleksi dan analisis terhadap pengalaman-pengalaman pembelajaran kita yang terbaik. 2. Ajaklah setiap peserta untuk berpikir ke masa lalu selama kira-kira 3 menit, kemudian memilih satu peristiwa atau pengalaman yang mereka ingat sebagai pengalaman belajar yang sangat baik. Kalau perlu, anda bisa memberikan contoh. 3. Setelah setiap peserta memilih satu peristiwa, minta agar mereka menceritakannya kepada orang lain secara berpasangan. Masing-masing harus mengajukan pertanyaan: <ul style="list-style-type: none"> ● Apa yang anda pelajari? ● Bagaimana cara belajarnya? ● Siapa yang membantu anda belajar? Apa hubunganmu dengan orang itu? ● Dalam situasi seperti apa anda belajar hal itu? ● Kenapa anda belajar hal itu? 4. Sementara peserta sedang berbagi pengalaman, siapkan tabel di depan yang mempunyai 5 kolom: apa, bagaimana, siapa, dimana, kenapa. 5. Setelah 20 menit, minta agar antara 6 sampai 10 pasangan menjawab pertanyaan yang diajukan dan menuliskannya pada tabel di depan. Sesudah tabel diisi dengan beberapa contoh, tanyakan kepada peserta apakah mereka dapat simpulkan mengenai bagaimana, siapa, dimana, dan mengapa dari peristiwa-peristiwa pembelajaran kita. 6. Perkenalkan kesimpulan-kesimpulan* tadi sebagai prinsip-prinsip dasar pembelajaran orang dewasa: partisipatif/ reflektif/ pengalaman, penghormatan, lingkungan yang aman dan nyaman, kebutuhan langsung (lihat transparansi).



7. Tanyakan apakah para peserta bisa menghubungkan prinsip-prinsip itu dengan pengalaman pribadi mereka. Ajukan pertanyaan-pertanyaan berikut:
- Menurut anda, apakah prinsip-prinsip itu hanya berlaku bagi pembelajaran orang dewasa di tempat-tempat tertentu atau secara umum sama di seluruh dunia (universal)?
 - Apakah menurut anda ini merupakan gagasan-gagasan yang modern?
- Dengan memberikan ilustrasi beberapa pepatah dari ahli-ahli filosofi Asia, anda bisa menunjukkan bahwa sebetulnya prinsip-prinsip itu bukan sesuatu yang baru maupun yang datang dari dunia barat. Semuanya didasarkan pada kearifan dari masa lampau, yang berakar dalam berbagai agama. Tekankan bahwa prinsip-prinsip ini sifatnya universal baik dari segi waktu maupun tempat.
8. Beri tekanan pada pentingnya pengalaman - orang dewasa (dalam hal ini petani) paling bagus belajarnya kalau apa yang mereka pelajari berkaitan langsung dengan pengalaman sehari-hari mereka, dan bahwa apa yang mereka temukan sendiri bisa dipergunakan. Sebagai pelatih, kita harus berusaha sedapat mungkin untuk merancang dan memfasilitasi hal ini.
9. Jelaskan bahwa dalam lokakarya ini gagasan-gagasan baru tentang pembelajaran akan dikaitkan dengan implikasinya pada cara kita menyelenggarakan pelatihan**.
10. Edarkan handout.

*Kunci kesuksesan sesi ini adalah menggali prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa dari pengalaman/peristiwa yang diceritakan oleh para peserta, bukan dipresentasikan sebagai teori yang abstrak. Kalau anda berhasil melakukan hal ini, para peserta akan cenderung menerima dan menyadari bahwa walaupun prinsip-prinsip itu sifatnya universal, sebagian besar pelatihan dan pendidikan konvensional tidak mengikuti prinsip-prinsip tersebut.

**Cara yang bagus untuk mengaitkannya dengan pelatihan adalah dengan sesi 'Penilaian diri oleh pelatih'

Komentar:



Prinsip-prinsip Pembelajaran Orang Dewasa Pembelajaran orang dewasa yang terbaik terjadi bila:

Over
head

- **Partisipatif**
Berpatisipasi secara aktif dalam belajar, bukan pasif.
- **Dialami**
Pembelajaran yang paling efektif adalah melalui berbagi pengalaman; pembelajar saling belajar dari satu sama lain, dan seringkali pelatihpun belajar dari pembelajar.
- **Reflektif**
Pembelajaran yang maksimal dari pengalaman tertentu terjadi ketika seseorang menyediakan waktu untuk melakukan refleksi, menarik kesimpulan, dan membentuk prinsip-prinsip yang akan digunakan dalam pengalaman-pengalaman serupa di masa mendatang.
- **Memenuhi kebutuhan langsung**
Motivasi untuk belajar paling tinggi jika memenuhi kebutuhan langsung si pembelajar.
- **Untuk diri sendiri**
Orang dewasa bisa ikut bertanggung jawab atas pembelajaran mereka sendiri karena mengenal kebutuhannya sendiri.
- **Menghargai mereka yang belajar**
Saling menghargai dan percaya antara pelatih dan pembelajar akan mendukung proses pembelajaran.
- **Memberikan umpan balik**
Pembelajaran yang efektif membutuhkan umpan balik yang sifatnya memperbaiki sambil mendukung.
- **Menciptakan suasana aman**
Seorang yang bahagia dan tenang akan lebih mudah belajar daripada orang yang takut, malu, gelisah, atau marah.
- **Terjadi dalam lingkungan yang nyaman**
Orang yang kelaparan, lelah, dingin, sakit atau secara fisik tidak nyaman tidak bisa efektif belajar secara maksimal.



Beberapa Pepatah tentang Belajar

Over head

● Pepatah dari Asia

'Bersungguh-sungguhlah dalam mendidik. Perhatikan bagaimana kau mencoba membuat penonton kagum dengan keahlianmu dan memukau mereka dengan cerita-cerita "dari medan perang". Mungkin mereka menikmati kisah-kisah itu, tetapi apa yang sesungguhnya mereka pelajari?' (Ahli filsafat dari Cina)

'Bangun kerjasama dalam setiap langkah. Bagai seorang pedagang yang tidak bisa menjual kepada pembeli yang tidak tertarik, kamupun tidak akan bisa mengajar tanpa seorang pembelajar.' (Ahli filsafat dari Cina)

'Seorang pelatih hanya membantu semua makhluk menemukan sendiri kepribadiannya, tetapi tidak berusaha menuntun mereka dengan paksa' (Ahli filsafat dari Cina)

'Pendidik tak berpengalaman tak henti-hentinya berbicara; sedangkan guru yang bijak mendengarkan, mendorong, menantang, dan menolak untuk memberikan jawaban yang benar. Idealnya, murid mengingat apa yang mereka pelajari, bukan apa yang diberitahu oleh gurunya.' (Ahli filsafat dari Cina)

'Jika mereka merasa sudah tahu jawabannya, orang menjadi sulit untuk dipandu. Kalau orang sadar bahwa mereka tidak tahu, maka mereka akan menemukan jalannya sendiri.' (Ahli filsafat dari Cina)

'Yang tahu tidak berbicara, sedangkan dia yang berbicara sebetulnya tidak tahu' (Ahli filsafat dari Cina)

'Memahami adalah melihat dari bawah, Cara terbaik untuk memahami adalah
'Datangi rakyat:
tinggallah bersama mereka,
belajarlah dari mereka,
cintai mereka,
mulailah dari apa yang mereka ketahui, bangunlah dengan apa yang mereka miliki.
Tetapi jika menjadi pemimpin yang terbaik,
setelah kerja keras selesai, dan tujuan tercapai
rakyat akan berkata:
"Kita telah melakukannya sendiri"
(Ahli filosofi dari Cina)

'Belajar tanpa berpikir adalah pekerjaan sia-sia. Berpikir tanpa belajar adalah kematian intelektual.'

(Ahli filosofi dan guru dari Cina)

'Dapatkan pengetahuan baru sambil memikirkan kembali yang lama, dan kamu

akan menjadi guru bagi yang lainnya; (Kong Hu Cu, ahli filsafat Cina)

'Mengejar pembelajaran mendapatkan pengetahuan; mengejar Tao menghapuskan kebodohan. Semakin banyak seseorang tahu, semakin banyak yang harus dihapuskan. Maka, dengan menambah, kita mengurangi.' (Li Chia-mou)

'Peran pendidik adalah menyampaikan kepada rakyat hal-hal yang telah mereka peroleh dari kebingungan, dalam bentuk yang menantang.' (Mao Zedong)

'Mengajarmu? Saya tidak bisa mengajarmu. Pergi, dan alami sendiri.' (Sidharta Gautama)

'Jangan mencari kebenaran; tetapi berhentilah mengutamakan pendapat orang lain' (Biksu Budha petualang)

'Lihat saya..ulangi...lalu lupakan yang kamu lihat saya lakukan. Cari jalanmu sendiri. Percayalah pada tubuhmu, karena dia pasti ingat.' (Penari dan seniman Asia)

- **Yang berkaitan dengan hutan**

'Ilmu kehutanan bisa diajarkan di sekolah-sekolah, tetapi hanya dapat dipelajari di dalam hutan'

'Percayalah kepada yang tahu. Kamu akan menemukan sesuatu yang lebih hebat di dalam hutan daripada di dalam buku. Pepohonan dan bebatuan akan mengajarkan padamu apa yang bisa dipelajari dari para ahli sekalipun' (Ahli teologi dan mistik Perancis)

- **Berkaitan dengan pengalaman**

'Pengalaman adalah guru yang terbaik'

'Pengalaman adalah guru yang keras karena dia memberi ujian lebih dulu, baru ajajarannya' (Pemain baseball Amerika)

'Pengalaman bagaikan sinar sebuah lampu yang terang. Pengalaman menerangi apa yang mungkin sudah ada dalam pikiran tetapi sebelumnya nampak redup' (Sastrawan Inggris)

'Kita belajar dari percobaan dan kesalahan, bukan dari percobaan dan kebenaran. Kalau kita selalu melakukan yang benar, kita tidak akan mengubah arah - dan akan terus melanjutkan perjalanan pada arah yang sama dengan hasil yang kurang lebih sama juga'



'Petualangan yang sesungguhnya bukanlah mencari pemandangan yang baru tetapi melihat dengan mata yang baru' (Pengarang Perancis)

'Gunanya perjalanan adalah untuk mengatur imajinasi kita dengan kenyataan, dan, daripada membayangkan bagaimana sesuatu mungkin terjadi, lebih baik melihat bagaimana sesungguhnya sesuatu itu ada' (Kritikus Inggris)

'Tujuan refleksi tidak lain dan tidak bukan adalah menemukan sesuatu yang memuaskan pikiran yang sebelumnya tidak ada pada waktu pencarian dimulai' (Pastor Perancis)

'Sungguh suatu mukjizat bahwa pendidikan gaya modern belum mematikan perasaan ingin tahu yang murni; karena tanaman yang halus ini, disamping stimulasi, hanya membutuhkan kebebasan; karena tanpanya pasti akan hancur' (Albert Einstein)

'Belajar bukan olahraga tontonan' (Anonim)

hand Out

Pembelajaran orang dewasa yang terbaik terjadi bila:

- **Berkaitan Dilakukan untuk diri sendiri**

Orang dewasa bisa ikut bertanggung jawab atas pembelajaran mereka sendiri karena mengenal kebutuhannya sendiri.

- **Berkaitan Memenuhi kebutuhan langsung**

Motivasi untuk belajar paling tinggi jika memenuhi kebutuhan langsung si pembelajar.

- **Berkaitan Partisipatif**

Berpartisipasi secara aktif dalam belajar, bukan pasif.

- **Berkaitan Dialami**

Pembelajaran yang paling efektif adalah melalui berbagi pengalaman; pembelajar saling belajar dari satu sama lain, dan seringkali pelatihpun belajar dari pembelajar.

- **Berkaitan Reflektif**

Pembelajaran yang maksimal dari pengalaman tertentu terjadi ketika seseorang menyediakan waktu untuk melakukan refleksi, menarik kesimpulan, dan membentuk prinsip-prinsip yang akan digunakan dalam pengalaman-pengalaman serupa di masa mendatang.



- Berkaitan Memberikan umpan balik
Pembelajaran yang efektif membutuhkan umpan balik yang sifatnya memperbaiki sambil mendukung.
- Berkaitan Menghargai mereka yang belajar
Saling menghargai dan percaya antara pelatih dan pembelajar akan mendukung proses pembelajaran.
- Berkaitan Menciptakan suasana aman
Seorang yang bahagia dan tenang akan lebih mudah belajar daripada orang yang takut, malu, gelisah, atau marah.
- Berkaitan Terjadi dalam lingkungan yang nyaman
Orang yang kelaparan, lelah, dingin, sakit atau secara fisik tidak nyaman tidak bisa efektif belajar secara maksimal.

Ingat...

- Berkaitan Orang dewasa belajar selama hidupnya. Pelatihan hanya bagian yang kecil; seseorang yang umurnya 40 tahun sudah memiliki pengalaman belajar selama 40 tahun.
- Berkaitan Orang dewasa lebih takut gagal. Lingkungan yang aman dan terbuka dibutuhkan, dan waktu yang memadai harus disediakan bagi peserta untuk saling mengenal dan membangun norma-norma kelompok.
- Berkaitan Orang dewasa menyukai pembelajaran yang fokus pada situasi spesifik mereka sendiri. Cobalah untuk mengaitkan ini di dalam pelatihan. Berikan contoh-contoh spesifik yang berhubungan dengan bidang kerja para peserta.
- Berkaitan Orang dewasa akan memutuskan sendiri apa yang penting untuk dipelajari. Berikan kesempatan kepada orang dewasa dalam menentukan agenda pelatihan. Pastikan ada sesi tentang harapan.
- Berkaitan Orang dewasa belajar dari pengalaman masa lampau. Merujuklah pada pengalaman-pengalaman masa lampau tersebut dan beri dorongan agar peserta saling berbagi pengalaman dengan bekerja dalam kelompok dan dengan meminta mereka untuk menghubungkan materi pelatihan dengan situasi kerja mereka sendiri. Gunakan kegiatan-kegiatan refleksi.
- Berkaitan Orang dewasa akan mempertanyakan gunanya informasi yang mereka peroleh. Sebelum sesi dimulai jelaskan kebutuhan dan kepentingan sesi tersebut kepada para peserta.



- BerkaitanPartisipasi dalam pembelajaran orang dewasa sifatnya sukarela. Kalau mereka yakin akan manfaat materi yang disampaikan, mereka akan termotivasi.
- Berkaitan Kita mengingat.....

apa yang kita lakukan dan jelaskan sendiri	90%	mis: permainan simulasi, kegiatan di kelas atau di luar kelas yang menggunakan gagasan atau ketrampilan baru dan presentasi hasilnya
apa yang kita jelaskan sendiri	70%	mis: peserta diminta mempresentasikan informasi
apa yang kita lihat dan dengar	50%	mis: penyampaian makalah dengan alat bantu visual dan demonstrasi
apa yang kita lihat	30%	mis: poster tanpa penjelasan atau demonstrasi tanpa penjelasan
apa yang kita dengar	20%	mis: presentasi makalah tanpa alat bantu visual
apa yang kita baca	10%	mis: bahan pelatihan, handout, tanpa penjelasan (mungkin dibaca saja tidak!)

Mengajar secara tradisional vs Pelatihan Partisipatif

Di akhir sesi peserta dapat...

- Menyebutkan minimal 5 perbedaan antara kedua pendekatan ini
- Menyebutkan alasan mengapa pendekatan partisipatif lebih efektif dalam melatih orang dewasa

Tujuan:

Fotokopi handout

Bahan:

1.5 jam

Waktu:

1. Ingatkan peserta bahwa dalam lokakarya ini kita menggunakan pendekatan partisipatif, yang berbeda dengan model pengajaran tradisional. Jelaskan bahwa didalam sesi ini kita akan melihat lebih dekat perbedaan antara keduanya, dan bertanya

Proses:



Ciri-ciri: Tradisional/ Partisipati	

Advantages/ Disadvantages	

- pada diri kita sendiri tentang pendekatan apa yang lebih tepat untuk situasi yang berbeda.
- Lakukan brainstorming singkat tentang definisi peserta terhadap pelatihan tradisional dan partisipatif. Catatlah beberapa kata kunci pada kertas plano dalam 2 kolom.
 - Katakan bahwa setelah semuanya mempunyai gambaran yang jelas tentang masing-masing pendekatan, satu kelompok harus memikirkan kelebihan dan kekurangan dari pendekatan tradisional, sedangkan kelompok lainnya melakukan yang sama untuk pendekatan partisipatif.
 - Setelah 15 sampai 20 menit, minta agar masing-masing kelompok menempelkan hasilnya di dinding. Undang tiap kelompok untuk membaca hasil kelompok satunya, dan menuliskan pertanyaan-pertanyaan (spesifik) serta komentar pada kertas post-it (menggunakan teknik Delphi).
 - Bacakan pertanyaan serta komentar yang ditempelkan dan minta masing-masing kelompok untuk menjelaskan/mempertahankan hasil kerja mereka.
 - Diskusikan situasi mana saja yang cocok untuk setiap pendekatan, sambil menarik kesimpulan bahwa itu tergantung pada: Ketrampilan dan pengalaman pelatih; Kebiasaan belajar peserta; Jumlah pembelajar; Kebiasaan pelatihan di tempat itu; Waktu yang disediakan untuk persiapan dan pelatihan.
Ingatkan peserta bahwa efektifitas pembelajaran orang dewasa meningkat tajam jika menggunakan metode partisipatif (ingat 20/40/80%!). Setidaknya kita harus mencoba untuk sedapat mungkin menuju pelatihan partisipatif (sampaikan sebagai suatu kontinum, bukan dikotomi).
 - Akhiri dengan menunjukkan kontinum pelatih-pembelajar, sambil menjelaskan bahwa perbedaan antara kedua pendekatan ini tidak hitam putih, tetapi merupakan suatu kontinum yang memungkinkan kita sebagai pelatih bergerak perlahan dari kiri ke kanan.
 - Bagikan handout.

Komentar:

Sesi ini hanya dibutuhkan jika ada resistensi terhadap pelatihan partisipatif.

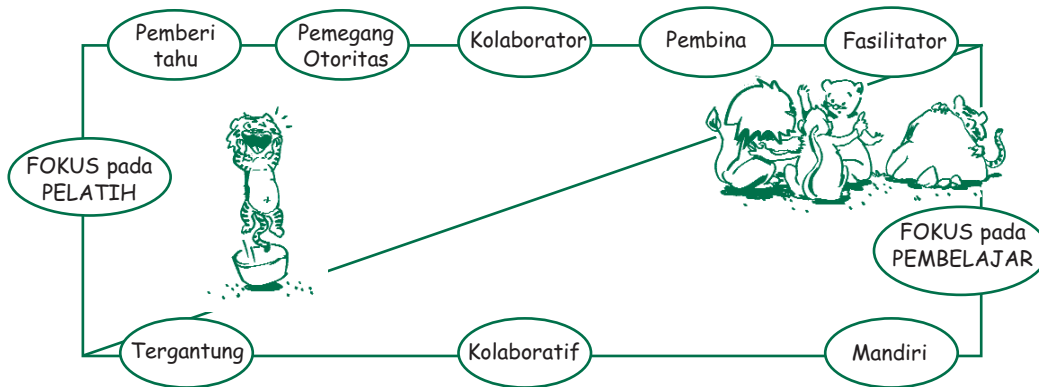
Pengajaran Tradisional versus Pelatihan Partisipatif¹
(to be translated)

Hand Out

¹ Copied from 'How to design and carry out participatory training workshops' Gender Analysis and Forestry Training Package, FAO

KONTINUUM PELATIH-PEMBELAJAR

Hand Out



Pemetaan Sifat-sifat Pelatihan

Di akhir sesi peserta dapat...

- Menyebutkan minimal 5 sifat seorang pelatih yang baik
- Melakukan kegiatan mind-mapping

Tujuan:

copied handouts

Bahan:

1.5 jam

Waktu:

1. Jelaskan tujuan sesi ini.
2. Jelaskan metode yang digunakan dalam sesi ini, yaitu mind-mapping atau memetakan pikiran. Lakukan mind-mapping singkat tentang topik apa saja (misalnya tentang sifat-sifat seorang ahli komunitas forestri) untuk menunjukkan cara melakukan mind mapping.
3. Minta agar para peserta berpikir sejenak tentang siapa yang dikagumi sebagai seorang pelatih yang baik, dengan memikirkan juga kenapa orang itu begitu bagus.
4. Setelah 3 menit, ajak peserta untuk saling menceritakan sifat-sifat pelatih yang baik dalam kelompok yang terdiri dari 4 orang, melalui kegiatan mind-mapping.
5. Tempelkan kertas plano bergambarkan mind-maps (peta hasil mind-mapping) tiap-tiap kelompok di dinding, dan ajak semua peserta untuk melihatnya. Minta agar peserta mengajukan pertanyaan, komentar, hal-hal yang menonjol, persamaan dan perbedaan.
6. Rangkumkan beberapa poin yang paling penting, sambil menjelaskan isi handout tentang sifat-sifat pelatih.
7. Refleksikan metode mind-mapping dengan mengajukan pertanyaan: Apakah anda

Proses:



menyukai metode ini? Kenapa? Menurut anda, metode ini kapan dapat digunakan? Kapan tidak? Apa kelebihan dan kekurangan metode ini? Dsb.
8. Bagikan handout tentang mind mapping.

Komentar:

Sesi ini bermanfaat untuk kelompok peserta yang belum terlalu berpengalaman.

Salah satu kegiatan follow-up yang bagus bagi sesi ini adalah sesi Penilaian diri Pelatih, yang bertujuan memberi kesempatan kepada peserta untuk menilai sendiri ketrampilan pelatihan mereka dan memfokuskan pembelajaran mereka selama pelatihan.

Sifat-sifat seorang Pelatih dalam Pelatihan Partisipatif²
(to be translated)

Hand Out

² Diambil dari 'Bagaimana merancang dan menyelenggarakan lokakarya pelatihan partisipatif, Gender Analysis and Forestry Training Package, FAO

Mind mapping³

Hand Out

- **Apa itu mind mapping**

Mind mapping, atau pemetaan pikiran adalah eksplorasi kreatif yang dilakukan oleh individu atau kelompok tentang suatu konsep secara keseluruhan, dengan membentangkan subtopik-subtopik dan gagasan yang berkaitan dengan konsep tersebut dalam satu presentasi utuh pada selembar kertas, melalui penggambaran simbol, kata-kata, garis, dan tanda panah.

- **Kenapa dan kapan mind mapping digunakan**

Peta mind maps dapat digunakan sebagai:

- **Alat brainstorming/refleksi:**

peserta dapat menggunakan peta mind map untuk mengeksplorasi gagasan-gagasan apa saja yang muncul dari satu konsep kunci

- **Alat monitoring atau evaluasi:**

peserta bisa menggunakan peta mind map untuk menggambarkan apa yang mereka ingat dan pahami, baik secara individu maupun dalam kelompok

- **Alat visualisasi:**

fasilitator bisa menggunakan peta mind map untuk menggambarkan konsep kunci yang baru sambil memperkenalkan atau merangkumnya

- **Teknik mencatat:**

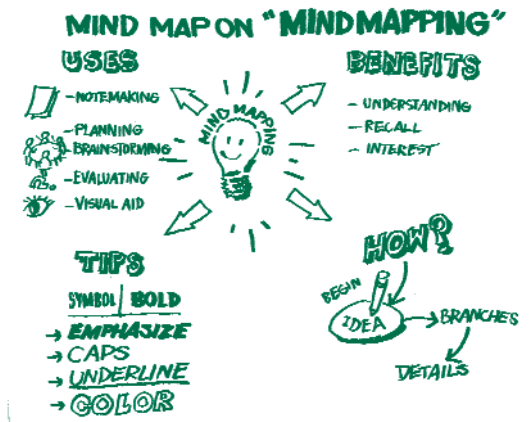
sementara peserta melakukan brainstorming atau mendiskusikan suatu konsep tertentu, peta mind map bisa dipakai untuk mendokumentasikan poin-poin kunci yang muncul

- **Panduan pembicara:**

daripada menggunakan cara konvensional berupa daftar poin-poin penting suatu pidato atau presentasi, seorang pembicara bisa menggunakan peta mind map untuk menggambarkan kerangka presentasi untuk digunakan sendiri olehnya.

- **Bagaimana melakukan mind mapping**

1. Tuliskan konsep, topik atau gagasan utama di tengah-tengah selembar kertas plano atau papan whiteboard kemudian gambar sebuah lingkaran, kotak atau bentuk lain mengelilinginya.
2. Mulailah mengembangkan konsep utama itu dengan pertanyaan-pertanyaan seperti: Apa yang berkontribusi terhadap ini? Mengapa? Bagaimana terjadi? Apa yang mempengaruhinya? Gambarkan cabang dari pusat ke setiap kata kunci atau gagasan yang muncul. Jumlah cabang yang ada akan berbeda tergantung




³ Adapted from *Creative Training: a user's guide* by Lydia Braakman

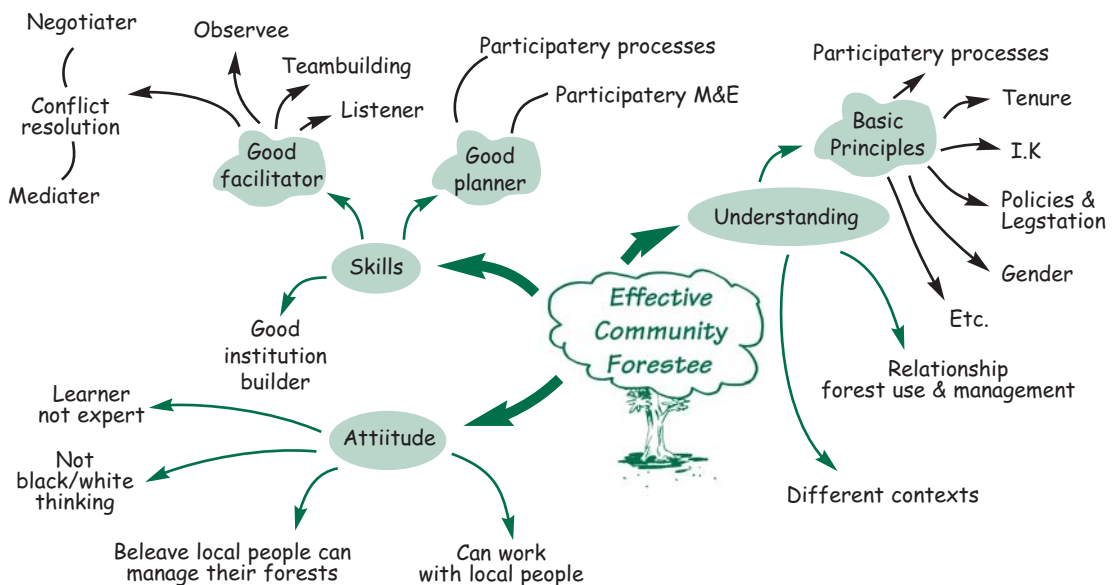
- pada jumlah gagasannya. Gunakan warna yang berbeda untuk setiap cabang.
3. Tuliskan kata kunci atau kalimat kunci pada tiap cabang dan tambahkan detail tentang kata/kalimat tersebut. Kata kunci adalah kata yang mengungkapkan inti dari sebuah gagasan dan memancing ingatan kita.
 4. Terus tambahkan cabang-cabang yang lain, mulailah dari kumpulan kata kunci yang pertama dan seterusnya, sambil terus mengeksplorasi topik tersebut dengan lebih dalam lagi.
 5. Sambungkan gagasan-gagasan yang berkaitan erat satu sama lainnya, dengan menggunakan tanda panah, garis, atau cabang.

NMD

Petunjuk

- Tambahkan simbol dan gambar agar mudah mengingat.

- Pakai HURUF BESAR yang mudah dibaca, tuliskan gagasan-gagasan penting dalam kalimat yang lebih panjang, garis bawah kata-kata penting, gunakan warna-warni yang berbeda dan **huruf tebal**, pakailah **ukuran** huruf yang berbeda-beda
- Gunakan simbol-simbol dan singkatan yang lazim, yang mudah dimengerti semua orang
- Gunakan gambar dari majalah atau foto yang sesuai dengan topik yang dibicarakan

* Contoh Mind Mapping (will be translated)



Peran Pelatih

Di akhir sesi ini para peserta...

- Dapat menjelaskan perbedaan antara beberapa peran pelatih terpilih*, misalnya sebagai guru, fasilitator, mediator, dsb.
- Dapat menjelaskan manfaat masing-masing peran
- Mempunyai pengetahuan baru tentang jenis-jenis peran yang dapat dimainkan oleh seorang

1. Fotokopi Ciri-ciri Peran Pelatih
2. Kertas plano bergambarkan rumah pelatih dengan lantai dan tangga
3. Fotokopi handout

2 jam

1. Mulailah dengan memperkenalkan gagasan bahwa seorang pelatih memainkan berbagai peran dalam situasi yang berbeda, seperti memakai topi yang berbeda-beda. Jelaskan bahwa selama pelatihan ini kita akan menemukan dan menganalisa beberapa peran tersebut, dan cara paling efektif untuk melakukan hal ini adalah dengan menggunakan permainan peran atau role-play. Perkenalkan metode pembelajaran role-play (jika peserta tidak mengenal metode ini).
2. Jelaskan bahwa peserta akan dibagi dalam tiga kelompok. Setiap kelompok akan memerankan salah satu peran pelatih, dan peserta lainnya harus menebak peran apa itu.
3. Bagi kelompok dan secara terpisah jelaskan kepada masing-masing kelompok peran apa yang harus mereka mainkan, sambil menjelaskan profil dari masing-masing peran tersebut. Tekankan bahwa sandiwaranya yang dimainkan harus meniru setting pelatihan yang biasa mereka lakukan. Berikan waktu 15 menit untuk menyiapkan diri, tanpa didengar atau dilihat oleh kelompok-kelompok lainnya.
4. Undang kelompok yang pertama untuk memainkan sandiwaranya, dan mintalah agar peserta lainnya menyimak apa yang sedang dipertunjukkan. Sesudah sandiwaranya berakhir, tanyakan kepada kelompok-kelompok lainnya:
 - * Apa yang dilakukan pelatih tadi? Apa yang tidak dilakukannya?
 - * Apa peran para peserta dalam role-play tadi?
 - * Menurut anda, apa peran pelatih dalam kasus itu? Mengapa?
 - * Apa ciri-ciri dari peran tersebut?
 - * Kapan sebaiknya peran ini digunakan oleh seorang pelatih?
 Apabila penonton tidak dapat menebak peran yang dimainkan, mintalah agar kelompok yang bersangkutan menceritakan perannya dan mendiskusikan ciri-cirinya. Lakukan hal yang sama untuk kedua kelompok lainnya.
5. Setelah semua selesai, lakukan brainstorming untuk mencari peran-peran lain yang dimainkan pelatih dan catat tanggapan dari peserta. Pastikan ada beberapa peran 'perencanaan'. Tanyakan apakah mungkin bagi seorang pelatih untuk memakai semua topi peran tersebut dalam satu kegiatan training yang sama.

Tujuan:



Bahan:

Waktu:

Proses:

6. Buatlah rangkuman tentang peran dan tanggung jawab yang telah dibicarakan dengan memperlihatkan poster/plano bergambarkan rumah pelatihan**. Satu per satu isilah masing-masing lantai dan tangga dengan masukan dari para peserta. Tekankan pentingnya tanggung jawab bersama guna menjaga kerapihan rumah itu.
7. Edarkan handout.

Komentar:

*Role-play yang dilakukan sifatnya menyenangkan dan berguna untuk memancing diskusi tentang berbagai peran pelatih. Pilihlah tiga peran yang menurut anda penting untuk pelatihan yang anda selenggarakan. Beberapa contoh dapat dilihat pada halaman berikutnya.

**Tempelkan poster/flipchart selama lokakarya berlangsung karena dapat berguna sebagai kerangka kerja untuk sesi-sesi berikutnya tentang ketrampilan fasilitasi dan desain.

Panduan Role-play Guru

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang guru, sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang guru sebagai berikut.

Seorang guru adalah seseorang yang..

1. Memberitahu peserta apa yang perlu mereka ketahui
2. Harus menjadi (atau pura-pura menjadi) seorang ahli yang bisa menjawab apa saja
3. Datang dengan kuliah yang disiapkan sebelumnya, dan menyampaikan fakta serta gagasan
4. Mempunyai fokus pada materi teoritis dan teori-teori
5. Tidak tertarik akan pengetahuan atau latar belakang peserta
6. Mendominasi materi dan proses
7. Hanya mengizinkan pertanyaan sesekali saja
8. Menguji pengetahuan dan ketrampilan.

Selamat berpentas!

Panduan Role-play Fasilitator

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang fasilitator, sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang fasilitator sebagai berikut.

Seorang fasilitator adalah seseorang yang..

1. Mendukung peserta dalam berbagi dan belajar sendiri
2. Memobilisasi pengetahuan yang sudah dimiliki peserta
3. Tertarik akan pengalaman dan masalah peserta
4. Tidak mendominasi materi atau proses, tetapi menjamin partisipasi yang setara
5. Hanya melakukan intervensi kalau peserta mengalami kesulitan
6. Membantu peserta untuk merangkum, menyimpulkan dan mengambil keputusan
7. Tidak menguasai hasilnya

Selamat berpentas!

Panduan Role-play Mediator

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang mediator, sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang mediator sebagai berikut.

Seorang mediator adalah seseorang yang..

1. Membantu kelompok untuk menyelesaikan masalah atau konflik.
2. Mengambil posisi netral.
3. Memfasilitasi komunikasi antar kelompok-kelompok yang berbeda pendapat.
4. Mencoba mengajak kelompok yang berkonflik untuk berbaikan dengan mengusulkan atau memfasilitasi kompromi.
5. Berusaha memfasilitasi terciptanya konsensus.

Selamat berpentas!

Panduan Role-play Manipulator

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang manipulator, sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang manipulator sebagai berikut.

Seorang manipulator adalah seseorang yang..

1. Menuntun materi sesuai dengan arah yang sudah ditetapkan sebelumnya.
2. Berkuasa penuh, mempengaruhi kelompok menuju arah tertentu.

3. Memimpin semua kegiatan.
4. Hanya memperhatikan pendapat yang ingin didengarnya saja.
5. Mengabaikan pendapat yang tidak ingin didengarnya.

Selamat berpentas!

Panduan Role-play Penantang

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang penantang, sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang penantang sebagai berikut.

Seorang penantang adalah seseorang yang...

1. Menentang kekakuan gagasan, pendapat, kebiasaan, atau perilaku peserta.
2. Mencoba membuka pikiran peserta dengan menunjukkan cara-cara berpikir yang alternatif.
3. Menguji, banyak bertanya, tetapi tidak memberikan jawaban.
4. Mendorong peserta untuk menganalisis masalah-masalah yang kompleks dan mencari jawaban mereka sendiri.
5. Menggunakan dialog terbuka dimana jawabannya seringkali lahir dari pengalaman para peserta.

Selamat berpentas!

Panduan Role-play ...

Role play

Kelompok anda mempunyai 15 menit untuk mempersiapkan role-play sepanjang 10 menit. Salah satu anggota kelompok akan memainkan peran seorang ..., sementara yang lainnya menjadi peserta. Sebagai persiapan, perhatikan beberapa ciri seorang ... sebagai berikut.

Seorang ... adalah seseorang yang...

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Selamat berpentas!

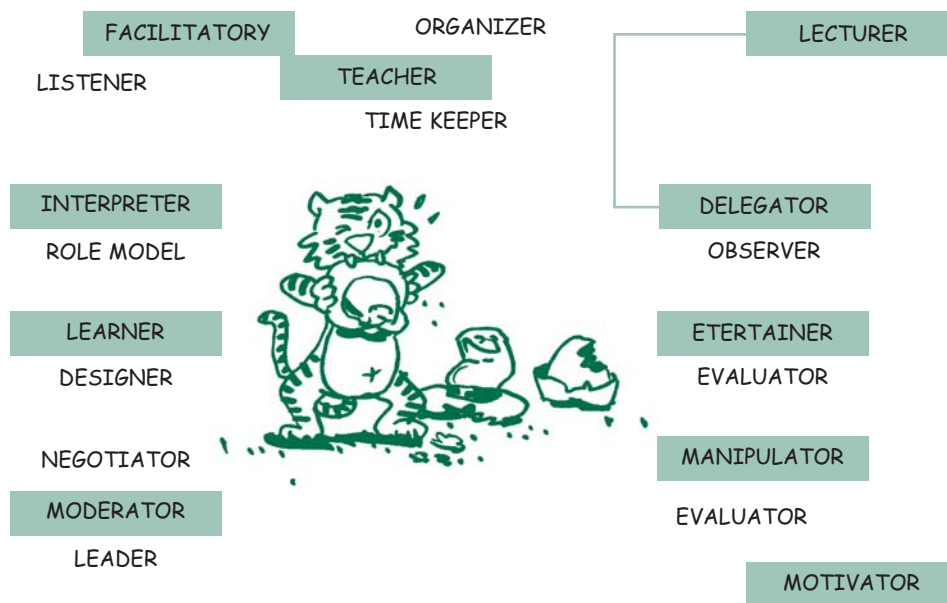
PERAN-PERAN SEORANG PELATIH

Hand Out

(picture has been translated)

Seorang pelatih, selama melakukan pelatihan, atau kadang kala dalam satu sesi yang sama, memakai berbagai topi peran, bergantung pada setting atau pelatihan yang berlangsung, tujuan sesi tertentu, watak peserta, dinamika kelompok, situasi, dll.

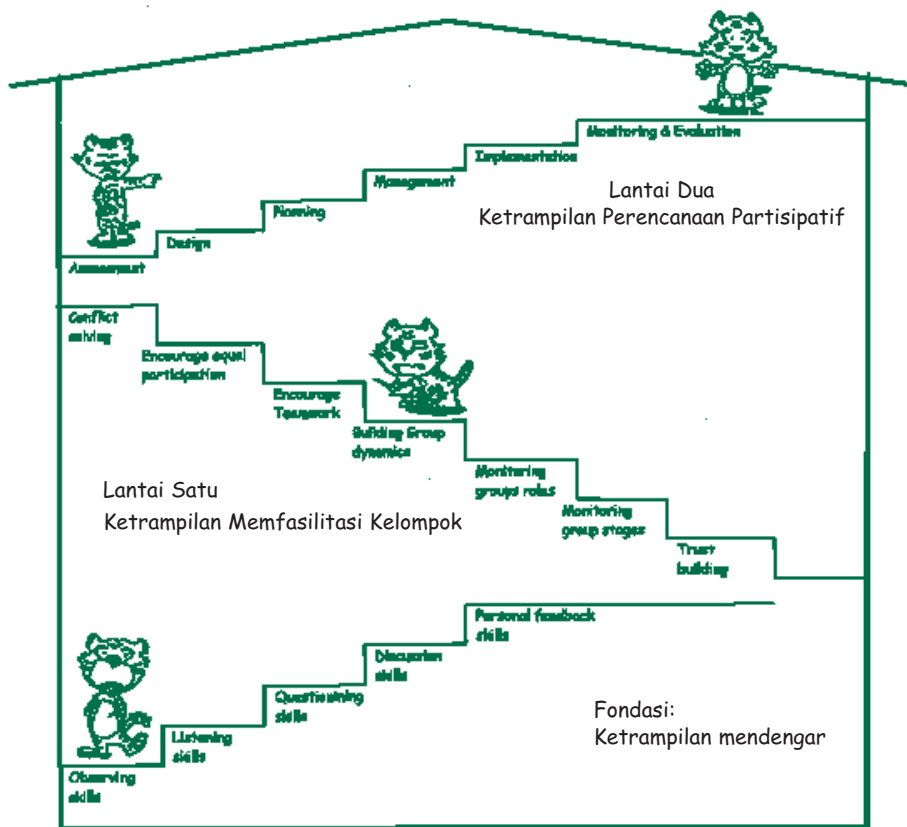
Setiap pelatih harus mencari gaya pelatihannya sendiri, sambil mencari keseimbangan antara berbagai topi peran tadi. Kita masing-masing mempunyai kekuatan dan kelemahan yang berbeda dalam memainkan peran-peran tersebut. Ada peran yang akan lebih mudah dilakukan, sedangkan yang lainnya membutuhkan kerja yang lebih keras.



Suatu pelatihan bagaikan rumah besar dengan fondasi dan lantai dua tingkat. Untuk sampai pada tingkat di atas, anda harus melalui anak tangga satu per satu. Sama halnya seperti pelatihan, di dalam menyelenggarakan pelatihan seorang pelatih seperti seorang arsitek yang mengawal pembangunan dan pemeliharaan rumah ini, dengan membantu peserta membangun sendiri rumah mereka, lantai demi lantai.

Akan tetapi, pelatih tidak bertanggung jawab atas bentuk akhir dari rumah tersebut, karena hal itu merupakan tugas para peserta. Namun, pelatih harus mengawasi pembangunan tiap lantai dan tiap anak tangga supaya tidak ada yang terlupakan.

Pada setiap lantai, pelatih harus mempunyai ketrampilan-ketrampilan tertentu untuk membantu peserta pelatihan berjalan-jalan dengan bebas di dalam rumah pelatihan dan belajar dengan seefektif mungkin.



Penilaian Diri Pelatih

Di akhir sesi ini para peserta...

- Dapat mengaitkan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa dengan kegiatan dan persyaratan pelatihan
- Telah melakukan penilaian/asesmen atas sifat-sifat pelatih yang mereka miliki dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa

Tujuan:

Fotokopi handout

Bahan:

45 menit

Waktu:

1. Perkenalkan sesi ini dengan menjelaskan bahwa kita harus memahami bagaimana prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa berdampak pada cara kita mendukung proses pembelajaran sebagai seorang pelatih.
2. Jelaskan bahwa ini akan dilakukan dengan menilai bagaimana kita biasanya melakukan pelatihan, melalui suatu kuis. Tekankan bahwa ini bukan tes atau ujian, melainkan suatu cara untuk membantu kita menyadari kekuatan dan kelemahan diri kita sendiri. Karena itu, setiap pertanyaan harus dijawab dengan sejujur mungkin.
3. Edarkan lembar pertanyaan dan beri waktu 20 menit untuk menjawab.
4. Minta agar peserta secara berpasangan mendiskusikan jawaban mereka, dan menjelaskan apa arti jawaban 'ya' dan 'tidak' mereka.
5. Tanyakan apakah mereka bisa mengaitkan pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa.
6. Edarkan handout dan jelaskan pelan-pelan. Tanyakan apakah ada pertanyaan dari peserta.
7. Doronglah peserta untuk mencatat sendiri dimana mereka bisa membuat perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan. Tekankan bahwa dengan menyadari kekuatan dan kelemahan diri kita sendiri, lebih mudah bagi kita untuk menemukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan kita. Dengan demikian, efektifitas pembelajaran kita selama pelatihan ini juga akan ditingkatkan, dan juga dalam pelatihan-pelatihan berikutnya. (Jika anda memperkenalkan rencana tindakan aksi pribadi kepada peserta, berikan waktu 5 menit bagi mereka untuk menentukan beberapa tindakan yang akan mereka ambil berdasarkan hasil kegiatan ini.)
8. Akhiri sesi ini dengan mengatakan bahwa di dalam pelatihan ini akan ada banyak kegiatan yang mendukung prinsip-prinsip pembelajaran orang dewasa. Berikan beberapa contoh sesi yang berkaitan.

Proses:



Kegiatan ini juga bisa dilakukan sebagai pekerjaan rumah.

Komentar:

BAGAIMANA SAYA MERANCANG & MELATIH?

Exercise

	YA	TDK
1. Apakah anda menghubungkan apa yang sedang anda bicarakan dengan latar belakang dan pengalaman peserta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Apakah anda mengaitkan topik-topik yang disampaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Apakah anda memberikan contoh atau menggunakan 'kasus' yang relevan dan realistis berkaitan dengan dunia nyata para peserta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Apakah pada awal setiap topik baru anda bertanya kepada peserta sejauh mana mereka mengenal topik tersebut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Apakah anda memulai pelatihan dengan sesi pengumpulan dan diskusi tentang harapan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan tanggapan tentang bagaimana pelatihan berlangsung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Apakah anda sengaja merancang adanya fleksibilitas dalam program-program pelatihan anda untuk mengakomodir perubahan yang mungkin terjadi akibat harapan dan tanggapan dari peserta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengaitkan apa yang mereka pelajari dengan lingkungan kerja mereka sendiri, melalui kegiatan-kegiatan seperti perencanaan tindakan aksi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Apakah anda menciptakan pengalaman-pengalaman baru bagi peserta dengan menggunakan role-play, simulasi atau permainan, atau kunjungan lapang dalam program anda?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk berbagi pengalaman secara individu atau dalam kelompok kecil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Apakah anda menstimulasi peserta untuk menganalisis pengalaman mereka di masa lalu kemudian menarik pelajaran darinya?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Apakah anda menggunakan metode-metode seperti brainstorming?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Apakah anda mengajak peserta untuk bertanya atau menjawab pertanyaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Apakah anda menggunakan transparansi, atau menyiapkan bahan tertulis pada kertas plano dan/atau whiteboard?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	YA	TDK
15. Apakah anda meminta peserta untuk menggunakan informasi dalam menyelesaikan masalah?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Apakah anda menyiapkan kegiatan bagi peserta untuk melatih cara berpikir dan ketrampilan mereka, dengan memakai studi kasus, kegiatan-kegiatan khusus, dsb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Apakah anda mengatakan kepada peserta bagaimana kinerja mereka?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Apakah anda menjelaskan kesalahan yang mereka perbuat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Apakah anda menjeleaskan bagaimana peserta dapat bekerja dengan lebih baik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Apakah anda memberikan cukup waktu bagi peserta untuk memperkenalkan diri pada awal pelatihan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Apakah anda menggunakan 'ice-breaker' atau cara-cara informal lainnya untuk membantu peserta saling mengenal dengan lebih baik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Apakah anda bersepakat tentang norma-norma tertentu pada awal pelatihan, dengan menekankan bahwa setiap orang mempunyai hak untuk belajar, dan berbuat kesalahan bukan masalah sepanjang kita belajar dari kesalahan tersebut?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Apakah anda memastikan bahwa seluruh persiapan makanan, penginapan, perjalanan, dsb, sudah dilakukan dengan baik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Apakah anda memperlihatkan kepada peserta bahwa anda peduli terhadap kinerja mereka?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Apakah anda memperlihatkan kepedulian anda dengan melakukan persiapan yang sebaik-bainya sebelum sesi-sesi pelatihan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Apakah anda mendengarkan komentar dan masukan dari peserta kemudian mempertimbangkannya dengan serius?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BAGAIMANA SAYA MERANCANG & MELATIH?

Hand Out

<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah anda menghubungkan apa yang sedang anda bicarakan dengan latar belakang dan pengalaman peserta? 2. Apakah anda mengaitkan topik-topik yang disampaikan dengan pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta? 3. Apakah anda memberikan contoh atau menggunakan 'kasus' yang relevan dan realistis berkaitan dengan dunia nyata para peserta? 4. Apakah pada awal setiap topik baru anda bertanya kepada peserta sejauh mana mereka mengenal topik tersebut? 	<p>Memenuhi kebutuhan langsung dan perhatian peserta</p>
<ol style="list-style-type: none"> 5. Apakah anda memulai pelatihan dengan sesi pengumpulan dan diskusi tentang harapan? 6. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan tanggapan tentang bagaimana pelatihan berlangsung? 7. Apakah anda sengaja merancang adanya fleksibilitas dalam program-program pelatihan anda untuk mengakomodir perubahan yang mungkin terjadi akibat harapan dan tanggapan dari peserta? 8. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengaitkan apa yang mereka pelajari dengan lingkungan kerja mereka sendiri, melalui kegiatan-kegiatan seperti perencanaan tindakan aksi? 	<p>Memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengarahkan sendiri proses pembelajaran mereka</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. Apakah anda menciptakan pengalaman-pengalaman baru bagi peserta dengan menggunakan role-play, simulasi atau permainan, atau kunjungan lapang dalam program anda? 10. Apakah anda memberikan kesempatan kepada peserta untuk berbagi pengalaman secara individu atau dalam kelompok kecil? 	<p>Belajar dari pengalaman</p>
<ol style="list-style-type: none"> 11. Apakah anda menstimulasi peserta untuk menganalisis pengalaman mereka di masa lalu kemudian menarik pelajaran darinya? 12. Apakah anda menggunakan metode-metode seperti brainstorming? 	<p>Stimulasi refleksi</p>
<ol style="list-style-type: none"> 13. Apakah anda mengajak peserta untuk bertanya atau menjawab pertanyaan? 14. Apakah anda menggunakan transparansi, atau menyiapkan bahan tertulis pada kertas plano dan/atau whiteboard? 	<p>Menciptakan kesempatan untuk berpartisipasi</p>

<p>15. Apakah anda meminta peserta untuk menggunakan informasi dalam menyelesaikan masalah?</p> <p>16. Apakah anda menyiapkan kegiatan bagi peserta untuk melatih cara berpikir dan ketrampilan mereka, dengan memakai studi kasus, kegiatan-kegiatan khusus, dsb?</p>	
<p>17. Apakah anda mengatakan kepada peserta bagaimana kinerja mereka?</p> <p>18. Apakah anda menjelaskan kesalahan yang mereka perbuat?</p> <p>19. Apakah anda menjeleaskan bagaimana peserta dapat bekerja dengan lebih baik?</p>	Memberikan umpan balik
<p>20. Apakah anda memberikan cukup waktu bagi peserta untuk memperkenalkan diri pada awal pelatihan?</p> <p>21. Apakah anda menggunakan 'ice-breaker' atau cara-cara informal lainnya untuk membantu peserta saling mengenal dengan lebih baik?</p> <p>22. Apakah anda bersepakat tentang norma-norma tertentu pada awal pelatihan, dengan menekankan bahwa setiap orang mempunyai hak untuk belajar dan berbuat kesalahan bukan masalah sepanjang kita belajar dari kesalahan tersebut?</p>	Menciptakan suasana aman
<p>23. Apakah anda memastikan bahwa seluruh persiapan makanan, penginapan, perjalanan, dsb, sudah dilakukan dengan baik?</p>	Menyediakan lingkungan yang nyaman
<p>24. Apakah anda memperlihatkan kepada peserta bahwa anda peduli terhadap kinerja mereka?</p> <p>25. Apakah anda memperlihatkan kepedulian anda dengan melakukan persiapan yang sebaik-baiknya sebelum sesi-sesi pelatihan?</p> <p>26. Apakah anda mendengarkan komentar dan masukan dari peserta kemudian mempertimbangkannya dengan serius?</p>	Menunjukkan rasa hormat