



Jak uczą się DOROŚLI?

Wskazówki dla osób prowadzących zajęcia komputerowe w bibliotekach

Poradnik powstał w ramach projektu „**Informacja dla obywateli – cybernawigatorzy w bibliotekach**”, zainicjowanego przez polskich uczestników programu wymiany rządu amerykańskiego IVLP „Library & Information Science”, realizowanego przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego we współpracy z Ambasadą Stanów Zjednoczonych w Polsce. Publikacja stanowi część zestawu materiałów dydaktycznych dla uczestników szkoleń (bibliotekarzy i wolontariuszy).

FRSI FUNDACJA
ROZWOJU
SPOŁECZEŃSTWA
INFORMACYJNEGO

Opracowanie: Katarzyna Urbanowicz
Redakcja: Agnieszka Koszowska

Warszawa 2012



Publikacja została sfinansowana ze środków pochodzących z darowizny Departamentu Stanu USA. Zawarte w niej opinie, stwierdzenia i konkluzje wyrażają przekonania autora/autorów i niekoniecznie odzwierciedlają stanowisko Departamentu Stanu USA.

Jak uczą się dorośli?

wskazówki dla osób prowadzących zajęcia komputerowe
w bibliotekach

Cz. 1. Czym jest uczenie się

Edukacja osób dorosłych jest od wielu lat przedmiotem zainteresowań badaczy reprezentujących różne dziedziny nauki: psychologię, socjologię, pedagogikę czy andragogikę¹. Na przestrzeni dziejów sformułowano wiele teorii wyjaśniających, w jaki sposób ludzie się uczą. Samo uczenie się było opisywane jako *zbiór czynności prowadzących do transformacji mózgu, proces rozwiązywania problemów, zdobywanie doświadczeń mających wpływ na zachowanie człowieka, proces nabywania umiejętności oraz formułowanie i wymiana poglądów*.

Różnorodność definicji i interpretacji pojęcia *uczenie się* wynika z tego, że może ono być rozumiane jako:

- **produkt**, rezultat nabytego doświadczenia,
- **proces** poszukiwania rozwiązań, analizowania potrzeb i osiągnięcia celów,
- **funkcja**, działanie w celu osiągnięcia określonego stanu.

W literaturze poświęconej edukacji osób dorosłych zwykle używa się podziału na trzy podstawowe grupy teorii uczenia się:

- **teorie behawioralne**, oparte na zachowaniu (behavioral theory),
- **teorie poznawcze**, łączące nową wiedzę z dotychczas posiadaną (cognitive theory),
- **teorie społecznego uczenia się**, czyli zakładające związek między uczeniem się a przewidywaną skutecznością (social learning theory)²

Uczenie się osób dorosłych postrzegane jest jako **złożony, ciągły i nieprzerwany proces**. Ma on miejsce nie tylko na sali szkoleniowej, ale także w życiu codziennym, w rodzinie, wśród znajomych, współpracowników czy na ulicy. Badacze reprezentujący nurt behawioralny opisują uczenie się jako **proces prowadzący do zmian w zachowaniu dorosłej osoby pod wpływem zdobywanych informacji, obserwacji czy doświadczeń**. Postrzegają go jako cykl, w którym występują określone fazy i który cechuje pewna powtarzalność. Na takich przesłankach opiera się **teoria uczenia się**

¹ Andragogika to dział pedagogiki zajmujący się procesami kształcenia, wychowania, samokształcenia i samowychowania osób dorosłych. Źródło: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Andragogika> (dostęp: 25 stycznia 2012 r.).

² A. Andrzejczak, Projektowanie i realizacja szkoleń, Warszawa 2010, s. 34.

przez doświadczenie, która wywarła ogromny wpływ na rozwój współczesnych metod nauczania oraz praktykę organizowania i prowadzenia szkoleń. Autor teorii, David Kolb, postrzega proces uczenia się osób dorosłych jako cykl, w którym **kluczową rolę odgrywa doświadczenie jednostki i jego analiza**.

Jak uczą się dorośli?

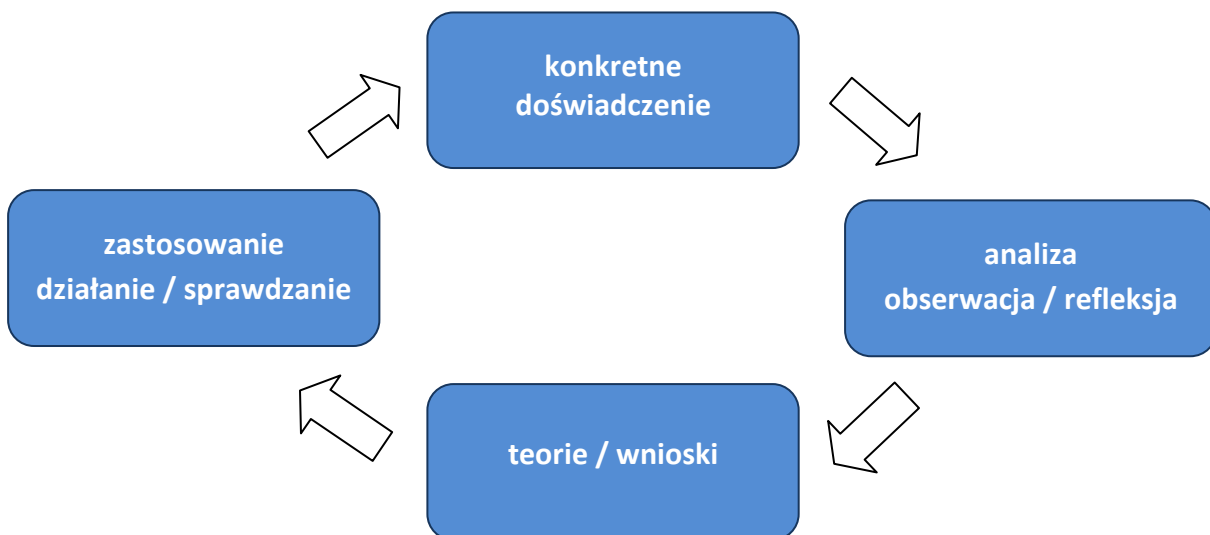
wskazówki dla osób prowadzących zajęcia komputerowe
w bibliotekach

Cz. 2. Uczenie się przez doświadczenie – cykl Kolba

Cykl uczenia się przez doświadczenie Davida Kolba obejmuje cztery następujące fazy (etapy):

1. **Konkretne doświadczenie,**
2. **Analiza, obserwacja, refleksja,**
3. **Teorie, wnioski,**
4. **Zastosowanie, działanie, sprawdzanie.**

Wszystkie wymienione etapy powinny być uwzględnione w procesie dydaktycznym.



Cykl uczenia się przez doświadczenie Davida Kolba
Źródło: M. Łąguna, Szkolenia, Gdańsk 2008.

Model Kolba polega na traktowaniu i rozumieniu uczenia się jako **procesu gromadzenia doświadczeń, które prowadzą do zmian w zachowaniu**. Najczęściej cały proces rozpoczyna się od **konkretnego doświadczenia (uczucia)** osoby uczącej się - emocji, wrażenia, które doświadcza ona tu i teraz. Doświadczenie to może się zgadzać z dotychczasowymi poglądami lub im przeczyć.

Przykład:

Doświadczenie uczestników na sali szkoleniowej i rola trenera w trakcie zajęć komputerowych

Doświadczeniem jest ćwiczenie wykonywane indywidualnie na komputerze, a rola trenera sprowadza się do umożliwienia uczestnikom takiego przeżycia. Szkolenie, w czasie którego wykorzystujemy komputer jako narzędzie do nabywania nowych doświadczeń np. przez seniorów, nie może stać nietknięty, a my jako trenerzy nie powinniśmy skupiać się na wypowiedaniu długich monotonicznych opisów działania programów.

Stwórzmy sytuację, w której uczestnicy sami będą wykonywać ćwiczenia i zadbajmy o to, by nasz przekaz (czyli instrukcja, co i jak mają robić) był jasny i zachęcający do podjęcia próby.

Aby nauczyć się czegoś na bazie doświadczenia nie wystarczy go przeżyć, trzeba go również **przemysśleć i przeanalizować**. Druga faza dotyczy więc oceny tego doświadczenia, refleksji i dalszych obserwacji.

Przykład:

Refleksje uczestników na sali szkoleniowej i rola trenera w trakcie zajęć komputerowych

Po początkowych próbach pracy przy komputerach przychodzi czas na pierwsze podsumowania i refleksje. Warto zapytać o nie na początku każdych kolejnych zajęć, nawiązując np. do pracy domowej. Zadajmy pytania:

„Czy wydarzyło się coś nieoczekiwanego podczas wykonywania tego ćwiczenia w domu?”

„Jak się czuliście? Co was zaskoczyło?”

„Czy udało się osiągnąć zamierzony cel i wyszukać informację w Internecie, o którą prosiłam / prosiłem?”

Rola trenera na tym etapie pracy z grupą polega na wspieraniu uczestników w zdystansowaniu się do ich doświadczenia, pomaga dostrzec występujące procesy i prawidłowości. Ważne jest, by **nie oceniać uczestników ani ich pracy**.

W kolejnej fazie uczący się kontynuują analizę zebranych podczas doświadczenia nowych informacji i przechodzą do wyciągania **wniosków** - zarówno z doświadczenia, które stało się ich udziałem, jak i refleksji, które nastąpiły po nim.

Przykład:

Wnioski uczestników na sali szkoleniowej i rola trenera w trakcie zajęć komputerowych

W tej części cyklu znaczącą rolę odgrywa trener. To on pomaga uczestnikom formułować wnioski, jednocześnie łącząc je i odnosząc do swojej wiedzy i doświadczenia w zakresie prezentowanego materiału. Przykłady pytań ułatwiających formułowanie wniosków:

„Czy wykonywana na komputerze operacja wpisywania hasła nie kojarzy się Państwu z operacją wpisywania numeru PIN do bankomatu lub telefonu komórkowego?”

„Czy oznaczenie graficzne przycisku POWER nie jest takie samo, jak w telefonie komórkowym, odtwarzaczu DVD?”

„Jak można to wyjaśnić? Czego nauczyliśmy się z tego doświadczenia?”

Okazuje się, że uczestnicy wiedzą jak włączyć i wyłączyć telefon komórkowy, ale niewielu zwróciło uwagę na to, że na innych urządzeniach przycisk ma ten sam znak. **Wniosek – to proste!** Jest to najważniejszy moment w szkoleniu, by treści uzupełnić wiedzą teoretyczną i praktycznymi wskazówkami dotyczącymi ćwiczenia umiejętności.

Ostatni etap cyklu polega na **aktywnym eksperymentowaniu**, czyli sprawdzaniu nowej wiedzy w praktyce i wypróbowywaniu rozwiązań, które w konsekwencji prowadzą do kolejnych działań. Etap zastosowania to również planowanie zmian, które uczestnicy wprowadzą w swoim życiu.

Przykład:

Zastosowanie nowej wiedzy uczestników i rola trenera w trakcie zajęć komputerowych

Zadając pytania trener sugeruje uczestnikom, jak mogą wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w życiu codziennym.³ Przykłady pytań:

„Jak widzicie zastosowanie tego, czego się nauczyliście na dzisiejszych zajęciach?”

„Jak możecie wykorzystać to, czego się nauczyliście?”

„Jak będziecie wykorzystywać po szkoleniu umiejętność dodawania kontaktów w skrzynce e-mailowej i opisu kontaktu?”

Cykl Kolba może być elementem całego szkolenia lub pojedynczego spotkania. Im więcej okazji do analizy konkretnych doświadczeń i odniesień do życia codziennego, tym większa szansa na efek-

³ K. Czayka-Chełmińska, Podręcznik trenerski Szkoły Trenerów STOP, Część IV – uczenie się w grupie, Warszawa 2011, s. 9-10.

tywne szkolenie. **Umiejętność zastosowania wiedzy nabytej podczas szkolenia jest jednym z nadrzędnych celów każdego szkolenia, a także miarą sukcesu - zarówno trenera, jak i osoby uczącej się.**

W zależności od preferowanego przez osobę dorosłą stylu uczenia się, może ona koncentrować się na jednym z czterech faz cyklu. Lecz wszystkie etapy są ważne i każdy z nich może otwierać cykl. Istotne jest, **by wszystkie zostały uwzględnione w procesie szkolenia**, niezależnie od tego, od którego rozpoczniemy. Pominięcie danego etapu sprawia, że proces uczenia się jest niepełny i tym samym mało efektywny.

Jak uczą się dorośli?

wskazówki dla osób prowadzących zajęcia komputerowe
w bibliotekach

Cz. 3 Style uczenia się

W zależności od cech wrodzonych i życiowych doświadczeń osób uczących się, a także wpływu środowiska, w którym te osoby funkcjonują, posiadają one różne zdolności i preferują odmienne sposoby zdobywania wiedzy. Oznacza to, że każda z nich ma swój własny, **indywidualny styl uczenia się**.

W literaturze poświęconej edukacji osób dorosłych znajdziemy różne podziały stylów uczenia się, w tym często wykorzystywany przez realizatorów współczesnych szkoleń podział na style: **akomodacyjny, dywergencyjny, konwergencyjny i asymilacyjny**.⁴

STYL AKOMODACYJNY

Tak uczą się **pragmatycy**.

Osoby preferujące styl akomodacyjny interesuje **zastosowanie nowej wiedzy, czyli jej praktyczne wykorzystanie**. Są zdecydowane, działają szybko, a **każdy problem traktują jak wyzwanie**. Forma szkolenia jest dla nich mniej ważna niż jego treść.

Najlepiej uczą się, gdy:

- dostrzegają praktyczne zalety omawianego zagadnienia,
- mają możliwość wypróbowania i przećwiczenia nowych technik,
- mają możliwość uzyskania odpowiedzi od trenera / eksperta.

Elementy szkolenia pomocne dla osób preferujących styl akomodacyjny:

- plan szkolenia zakładający doskonalenie konkretnych umiejętności,
- przechodzenie do sedna sprawy bez zbędnych wstępów, opisów,
- dowody potwierdzające przedstawione tezy i przekonania,
- ćwiczenia z instrukcjami wyjaśniającymi korzyści płynące z zadania,
- materiały szkoleniowe zawierające wiele praktycznych wskazówek,
- otwartość trenera i uczestników szkolenia na rzeczową wymianę zdań oraz analizę nowych przykładów konkretnych problemów z codziennej praktyki uczestników.

⁴ Źródło: A. Kozak, M. Łaguna, Metody prowadzenia szkoleń, Gdańsk 2009, A. Andrzejczak, Projektowanie i realizacja szkoleń, Warszawa 2010.

STYL DYWERGENCYJNY

Tak uczą się **teoretycy**.

Osoby uczące się w ten sposób **badają, systematyzują, stawiają logiczne pytania, przywiązują dużą wagę do uporządkowania (stopniowo i racjonalnie) wszystkich założeń, zasad i schematów.**

Najlepiej uczą się, gdy:

- znajdą się w jasnej, klarownej sytuacji, z wyraźnie określonym celem,
- będą mogli wykazać się swoim intelektem lub umiejętnością logicznego rozumowania,
- będą mogli swobodnie przeanalizować problem.

Elementy szkolenia pomocne dla osób preferujących styl dywergencyjny:

- plan szkolenia zakładający poszerzenie wiedzy, wprowadzenie nowych koncepcji i dyskusje nad nimi,
- dokładne wyjaśnienie powodu wprowadzania kolejnych zagadnień (odpowiedzi na pytania „dlaczego?”, „po co?”),
- ćwiczenia z instrukcjami precyzyjnie wyjaśniającymi cel zadania,
- materiały szkoleniowe zawierające schematy i modele wyjaśniające,
- gotowość trenera do przerywania teoretycznych dyskusji i powrotu do najistotniejszych zagadnień.

STYL KONWERGENCYJNY

Tak uczą się **aktywiści i empirycy**.

Osoby preferujące ten styl **lubią nowe możliwości i doświadczenia. Są otwarte, pozbawione sceptycyzmu, cały czas aktywne. Często najpierw działają, potem dopiero myślą.**

Najlepiej uczą się, gdy:

- mogą samodzielnie eksperymentować,
- mogą wykazać się przed innymi,
- tematy i zadania są tak ciekawe i różnorodne, że ich poznawanie i rozwiązywanie są dużym wyzwaniem.

Elementy szkolenia pomocne dla osób preferujących styl konwergencyjny:

- zróżnicowany plan zajęć (umożliwiający prowadzenie ich w sposób dynamiczny),
- elastyczność planu, możliwość zmiany kolejności prac nad poszczególnymi tematami,
- ćwiczenia pozwalające odkryć schematy postępowania,
- atrakcyjne materiały szkoleniowe z prostymi i czytelnymi regułami postępowania,
- otwartość na inicjatywę uczestników szkolenia.

STYL ASYMILACYJNY

Tak uczą się **analitycy i osoby refleksyjne**.

Osoby uczące się w ten sposób **lubią obserwować, myśleć, analizować i powoli wyrabiać sobie poglądy o rzeczach, których się uczą. Rozpatrują omawiane zagadnienia z różnych punktów widzenia.**

Najlepiej uczą się, gdy:

- badają i analizują nowe treści samodzielnie, w dogodny dla siebie sposób,
- nie odczuwają presji,
- mogą spokojnie powtarzać i analizować to, czego się nauczyli.

Elementy szkolenia pomocne dla osób preferujących styl asymilacyjny:

- przemyślany plan szkolenia, z kilkoma ważnymi zagadnieniami problemowymi,
- dodatkowy czas na dyskusję,
- ćwiczenia z precyzyjnie sformułowanymi instrukcjami,
- bogate w treści materiały szkoleniowe z dodatkową literaturą przedmiotu umożliwiającą samodzielne pogłębienie tematu,
- otwartość trenera na wnioski odmienne od oczekiwanych,
- cierpliwość osoby prowadzącej szkolenie.

Świadomość tego, że uczestnicy zajęć lubią się uczyć na różne, często odmienne sposoby może pomóc trenerowi lepiej zaplanować i przygotować szkolenie. Gdy mamy do czynienia ze zróżnicowaną grupą osób, **starajmy się urozmaicać metody pracy i unikać nadmiernego korzystania z wybranej techniki, która jest nam bliska.** Uwzględniając różne sposoby uczenia się, warto tak przygotować scenariusz zajęć, by osoby preferujące wszystkie wymienione style miały szansę być zadowolone z przebiegu i efektów szkolenia. Zarówno świadomość istnienia różnych stylów, jak i uwzględnienie wiedzy o nich w przygotowywaniu zajęć edukacyjnych to ważne czynniki rozwoju każdego „szkoleniowca” świadczące o jego profesjonalizmie i zapewniające większą efektywność jego pracy.⁵

Końcowym efektem procesu uczenia się osoby dorosłej jest zmiana w następujących trzech obszarach:

- obszar wiedzy, czyli **to, co wiemy**,
- obszar umiejętności, czyli **to, co potrafimy zrobić**,
- obszar postawy, czyli nasz **stosunek do wykonywanej pracy**.

⁵ Kłoskowski K.: Style uczenia się. [online] [dostęp z 30.12.2011] Dostępny w Internecie: <http://cpik.swps.edu.pl/biuletyn/abc/68/5>

Wszystkie trzy wymienione obszary (wiedza, umiejętności, postawa) powinny być uwzględnione w procesie edukacyjnym osób dorosłych. Jeśli skoncentrujemy się na jednym z nich (np. kształtowaniu jakiejś umiejętności) i pominiemy dwa pozostałe, spowodujemy, że uczestnicy zajęć będą się uczyć mechanicznie, np. ćwiczyć umiejętność bez refleksji nad nią (brak wiedzy) lub całkiem zrezygnują z nauki nie dostrzegając jej sensu (brak postawy). Prowadząc kursy i inne zajęcia dotyczące nowoczesnych technologii, warto pamiętać o tym, by **umiejętnie przekazywać treści szkoleniowe, rozbudzać pasję i zainteresowania uczestników zajęć, uzasadniać potrzebę nabywania konkretnych umiejętności i stale komunikować o korzyściach związanych z tematyką zajęć.**