MODUŁ I

ANDRAGOGIKA, CZYLI JAK UCZYĆ DOROSŁYCH?

Wstęp

Kurs, który oddajemy w Twoje ręce, ma dostarczyć Ci wiedzy i umiejętności potrzebnych do pełnienia funkcji trenera w programie *Aktywna edukacja* prowadzonym w ramach projektu „Wdrożenie podstawy programowej kształcenia ogólnego w przedszkolach i szkołach" współfinansowanego ze środków UE, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (lider programu) oraz Centrum Edukacji Obywatelskiej (partner).

Pilotaż programu odbył się w 2012/2013 roku. W ramach rządowego programu *Cyfrowa Szkoła* 400 szkół podstawowych z całego kraju wyposażono w sprzęt komputerowy. W trakcie tej edycji programu wypracowano rozwiązania organizacyjne i dobre praktyki, które będziemy wykorzystywać w latach tej i kolejnej edycji.

Twoją rolą będzie przygotowywanie moderatorów do realizowania ich zadań w projekcie:

- moderowania stacjonarnych spotkań z nauczycielami koordynatorami lub dyrektorami tzw. sieci współpracy. Celem tego działania będzie prowadzenie spotkań (konkretnych form szkoleniowych) z nauczycielami w taki sposób, aby zaangażować wszystkich uczestników i zachęcić ich do dzielenia się swoją wiedzą oraz doświadczeniem.
- mentorowania na kursach e-learningowych. Celem tego działania będzie przede wszystkim udzielanie uczestnikom pisemnej informacji zwrotnej dotyczącej zadań, które wykonają i opiszą.

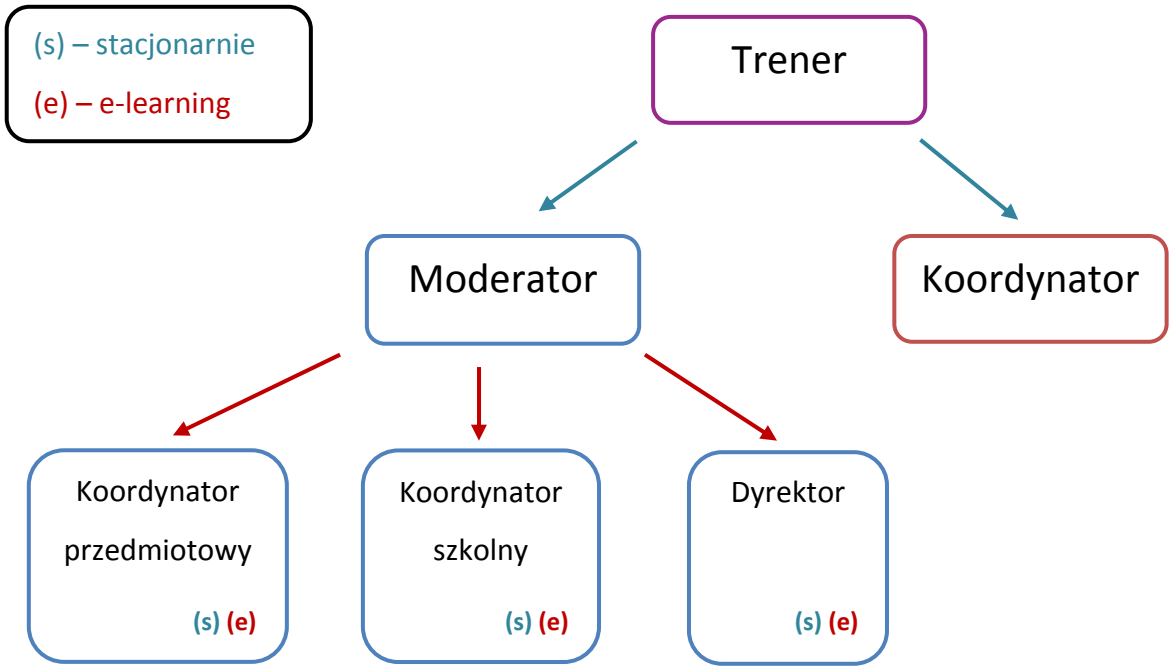
Głównymi beneficjentami działań edukacyjnych w projekcie są koordynatorzy i dyrektorzy. To do nich skierowane są spotkania stacjonarne, kursy e-learningowe. Szkolenia i kursy prowadzone dla Was – trenerów oraz dla moderatorów mają wesprzeć koordynatorów i dyrektorów w realizacji ich zadań. Wiedzę i umiejętności zdobyte podczas kursu

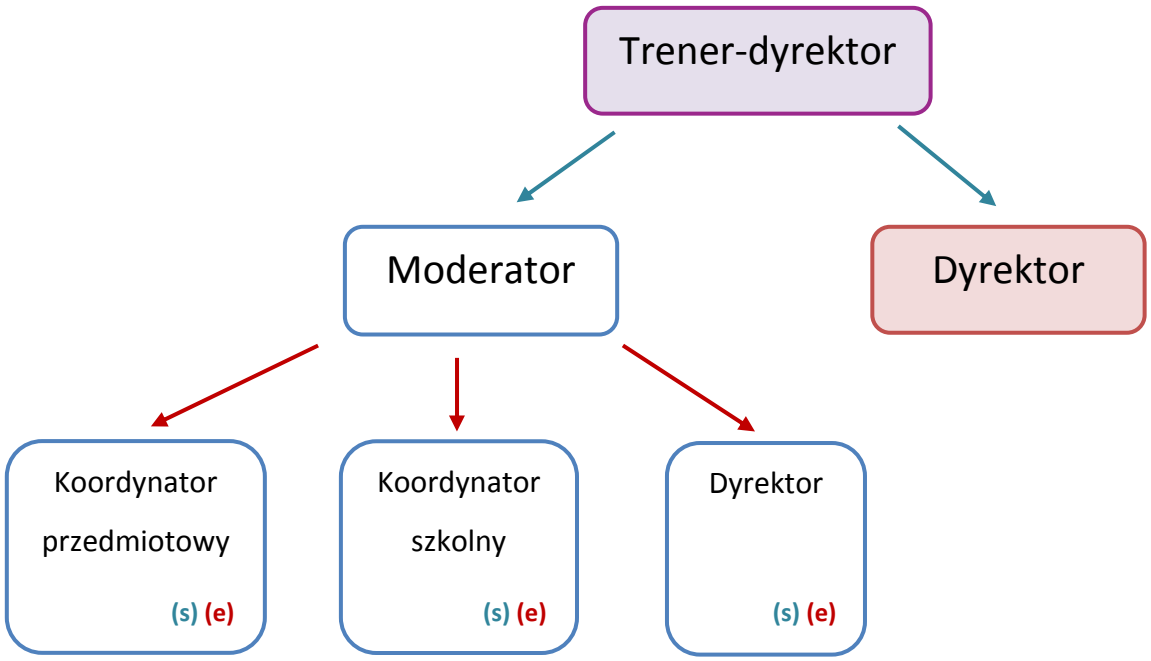
e-learningowego i szkoleń stacjonarnych będą przekazywać innym nauczycielom ze swoich szkół oraz wykorzystywać w trakcie prowadzenia lekcji.

Kurs jest uzupełnieniem Szkoły Trenerów, która odbywa się w formie stacjonarnych sesji warsztatowych poświęconych różnym aspektom pracy trenera. Do zadań rozwojowych trenera, obok ukończenia kursu i Szkoły Trenerów, należy zapoznanie się z kursami dla koordynatorów i moderatorów, bez obowiązku wykonywania zadań. Trener ma zdobyć taką samą wiedzę jak osoby, które będzie szkolił, co ułatwi mu późniejsze prowadzenie warsztatów.

Obecny kurs będzie przypominał i uzupełniał najważniejsze zagadnienia ze Szkoły Trenerów. Natomiast jego najistotniejszą częścią będą zadania wdrożeniowe, które będą wymagały praktycznego użycia przekazanej wiedzy i umiejętności.

Poniżej zamieszczamy schemat wsparcia w projekcie. Podrzędne pole diagramu wskazuje na osobę, która otrzymuje bezpośrednie wsparcie od osoby wskazanej w nadrzędnym diagramie oraz rodzaj wsparcia.





Jak widać na powyższych diagramach, w programie mamy dwie grupy trenerów – dyrektorów szkół i nauczycieli. Pierwsza pracuje (zarówno na kursach stacjonarnych, jak i e-learningowych) z dyrektorami i moderatorami, druga z moderatorami oraz koordynatorami. Z naszych doświadczeń wynika, że dyrektorom – uczestnikom kursu – łatwiej współpracuje się z trenerami, którzy również są lub byli dyrektorami ze względu na wspólne doświadczenia zawodowe. Tych z Was, którzy są dyrektorami zaprosimy do prowadzenia spotkań sieci współpracy dyrektorów oraz opieki nad tą grupą na platformie internetowej.

Moderatorzy będą prowadzili spotkania stacjonarne sieci współpracy koordynatorów, a także będą wspierali ich rozwój, podczas kursów e-learningowych.

Na czym polega specyfika nauczania dorosłych?[1]

Proces uczenia się jest bardzo podobny w przypadku osób dorosłych i dzieci, zwłaszcza gdy weźmiemy pod uwagę nasze mechanizmy poznawcze i sposób przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. Najnowsze odkrycia neurobiologii dotyczące funkcjonowania mózgu i odkrycia psychologii rozwojowej zdają się najbardziej wspierać teorie konstruktywizmu i socjokonstruktywizmu, nurtów dydaktycznych reprezentowanych m.in. przez Wygotskiego i Piageta. Zainteresowanych odsyłamy do artykułu Stanisława Dylaka:

http://www.cen.uni.wroc.pl/teksty/konstrukcja.pdf

oraz artykułu Jacka Strzemiecznego i Danuty Sterny:

http://www.npseo.pl/data/various/files/sterna_strzemieczny.pdf

Nauczanie ludzi dorosłych ma swoją specyfikę, którą warto uwzględnić, jeśli chce się w efektywny sposób prowadzić szkolenia.

Specyfika ta wynika z gromadzonego przez lata bagażu doświadczeń, wiedzy, przekonań, stereotypów oraz rutynowych zachowań. To one powodują, że ludziom dorosłym jest czasami trudniej zdobywać nową wiedzę i umiejętności, szczególnie gdy wiąże się to z weryfikacją dotychczasowego obrazu świata i oduczaniem się silnych nawyków myślenia i reagowania.

Sam łatwo zauważysz te zależności. Wystarczy, że przypomnisz sobie jakąś sytuację, w której ktoś próbował Ciebie, dorosłego, czegoś nauczyć. To może być na przykład jedno ze szkoleń dla rady pedagogicznej. Przypomnij sobie, jak się wtedy czułeś, w jaki sposób reagowałeś na przekazywaną Ci wiedzę, czy łatwo było Ci skoncentrować się na przekazywanych treściach, czy próbowałeś z nimi polemizować, jak odbierałeś osobę prowadzącą, czy chętnie zabierałeś głos w dyskusji, odpowiadałeś na zadawane pytania?

[1] Moduł opracowany na podstawie: Jarosław Holwek, *Prowadzenie warsztatów szkoleniowych. Podręcznik trenera biznesu*, Rozdziały IV-VII, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2012.

Jak zatem nauczać osoby dorosłe w sposób efektywny? Warto zdawać sobie sprawę z najważniejszych problemów oraz zasad, których konsekwentne wdrażanie przyczyni się do zwiększenia efektywności procesu edukacyjnego.

Główne problemy w nauczaniu dorosłych to:

- korzystanie z nowej wiedzy przez pryzmat wiedzy już nabytej oraz wyrobionych nawyków i przekonań;
- lęk przed oceną, która może podważyć budowany do tej pory wizerunek i związane z nim poczucie tożsamości;
- opór przed nowymi rozwiązaniami, które mogą podważyć dotychczasowy dorobek, przekonania o sobie i otaczającym świecie oraz sposób funkcjonowania;
- trudności w zmianie rutyn i przyzwyczajeń.

Oczywiście, zjawiska te mogą dotyczyć również dzieci i młodzieży, niemniej jednak pogłębiają się one z wiekiem. Dziecko, które pielęgnuje w sobie jakieś przekonanie na temat siebie i świata oraz które wpadło w jakąś rutynę postępowania, np. przez trzy lata, będzie miało mniejszy problem z dokonaniem zmiany w tych obszarach niż osoba dorosła, która te same elementy utrwalała przez dwadzieścia lat.

Warunki efektywnego nauczania dorosłych

Malcolm Knowles[2], jeden z najważniejszych przedstawicieli andragogiki, dziedziny zajmującej się nauczaniem dorosłych zauważył, że dorośli, żeby mogli się efektywnie uczyć, powinni spełnić kilku warunków:

- sami chcą decydować, czego chcą się uczyć oraz brać za to odpowiedzialność,
- chcą wiedzieć, dlaczego potrzebują się uczyć,
- chcą i potrzebują się uczyć poprzez doświadczenie,
- podchodzą do uczenia się, jak do rozwiązywania problemów,

[2] Malcolm Knowles, *Modern Practice of Adult education. Andragogy versus Pedagogy,* Assosiated Press, New York, 1972, za: Roksana Neczaj, Katarzyna Turek, *Organizacja procesu dydaktycznego szkoleń*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, 2005. http://www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/43.pdf

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI | UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- uczą się najlepiej, gdy temat szkolenia jest dla nich wartością bezpośrednią (będzie to wyjaśnione w dalszej części modułu).

Dlatego też szczególnie ważne jest powiazanie procesu edukacji z zainteresowaniami, potrzebami, interesem uczestników szkoleń, skorelowanie oferowanej wiedzy i umiejętności z ich osobistymi doświadczeniami w danej dziedzinie oraz nastawienie na efekt, w postaci możliwości natychmiastowego wykorzystania nabytej wiedzy i umiejętności w realiach pracy lub życia.

Wskazówki dla trenerów

Z opisanych doświadczeń wynikają bardzo poważne implikacje dla twórców i realizatorów szkoleń dla dorosłych, takie jak:

1. Oparcie szkoleń o realne potrzeby uczestników.
2. Jasność celów i intencji trenera.
3. Budowanie bezpiecznej i partnerskiej relacji.
4. Bazowanie na przykładach z życia uczestników.
5. Nauczanie poprzez doświadczenie.

1. Oparcie szkoleń o realne potrzeby uczestników

Wiemy że dorośli uczą się najlepiej, gdy temat szkolenia jest dla nich wartością bezpośrednią. To oznacza, że trener będzie najbardziej skuteczny, jeśli pozna, co dla uczestników szkolenia stanowi taką wartość. Przed ułożeniem programu szkolenia powinien więc sprawdzić:

- jakie tematy są dla uczestników interesujące,
- z jakimi problemami się borykają,
- jakie są ich cele i zadania,
- jakich umiejętności potrzebują, żeby się wywiązywać z nałożonych zadań.

Sam jesteś nauczycielem, więc będzie Ci łatwiej zrozumieć swoich uczestników, nazwać ich oczekiwania i potrzeby.

Trener powinien wsłuchiwać się podczas szkoleń, na bieżąco, w potrzeby grupy. Choćby po to, żeby wiedzieć, które fragmenty kursu są dla niej ważniejsze, a które mniej ważne, a na co powinien położyć główne akcenty.

2. Jasność celów i intencji trenera/trenerki

Jeżeli dorośli chcą wiedzieć, dlaczego potrzebują się uczyć, trener/trenerka musi być na szkoleniu maksymalnie czytelny. Powinien/powinna:

- jasno nazywać cele i intencje szkolenia,
- zapowiadać kolejne aktywności oraz wytłumaczyć, czemu one służą i jak mają się do potrzeb i specyfiki pracy uczestników,
- wyjaśniać uczestnikom, dlaczego zdecydował się na taką, a nie inna formę prowadzenia zajęć,
- wytłumaczyć logiczne związki pomiędzy poszczególnymi częściami szkolenia.

3. Budowanie bezpiecznej i partnerskiej relacji

Skoro dorośli sami chcą decydować, czego chcą się uczyć oraz brać za to odpowiedzialność, a jednocześnie obawiają się oceny i podważania dotychczasowego dorobku, trener powinien stworzyć takie warunki współpracy, żeby uczestnicy szkoleń byli traktowani jak partnerzy oraz żeby mieli wysokie poczucie bezpieczeństwa.

Partnerską, bezpieczną relację buduje się poprzez:

- język prowadzącego, wolny od protekcjonalnych komunikatów (ocen, pouczeń, moralizatorstwa),
- stymulowanie dyskusji, wymiany doświadczeń,
- dawanie wyborów, uznanie prawa do własnego zdania, pamiętając jednak zawsze o celach szkolenia,
- uwzględnianie potrzeb,
- współdecydowanie (zawieranie kontraktów na zasady, które mają obowiązywać na szkoleniu, umów, wspólne rozwiązywanie problemów, wspólne decyzje),
- dyskrecję, rozumianą jako niewynoszenie informacji ze szkolenia na zewnątrz bez wiedzy i zgody uczestników,
- dbanie o przyjazną atmosferę i konstruktywny sposób komunikowania się uczestników.

To może być trudne zadanie dla trenera – nauczyciela, ponieważ nasz system edukacji wymusza na pedagogach ciągłe ocenianie uczniów. Często do tego dochodzą zwyczaje panujące w danej placówce, gdzie szczególnie ważne są dyscyplina podczas lekcji i posłuch nauczyciela wśród uczniów.

Takie przyzwyczajenia mogą być bardzo silne i będzie potrzebne dużo determinacji i samokontroli, aby zapanować nad nimi podczas szkoleń z dorosłymi.

4. Bazowanie na przykładach z życia uczestników

Jeżeli dorośli chcieliby widzieć w szkoleniu wartość bezpośrednią, czyli coś, co można od razu wdrożyć do swojej pracy i zobaczyć efekt, powinni jak najczęściej widzieć przełożenie nowej wiedzy i umiejętności na swoją rzeczywistość. To oznacza, że trener powinien podawać jak najczęściej podawać przykłady, które wiążą się z życiem uczestników, dostosowywać wszelkie proponowane narzędzia i pomysły do ich pracy oraz prowadzić trening i studia przypadków w oparciu o sytuacje, które ich dotyczą. Po szkoleniu uczestnicy nie będą musieli zastanawiać, jak przełożyć abstrakcyjną teorię na swoją praktykę, gdyż będą mieli do wykorzystania gotowe, mało tego, przetrenowane na realnych przykładach, nowe sposoby postępowania.

Jest ważne, żeby nauczyciele uczyli się na szkoleniu tego, co będzie miało odniesienie do ich rzeczywistości szkolnej, żeby widzieli przełożenie zdobywanej wiedzy na codzienną praktykę nauczycielską – na pracę z uczniami oraz na współpracę z innymi nauczycielami. Stąd bardzo cenne będą wszelkie przykłady z życia szkolnego, nawiązania do codziennej pracy nauczycieli.

5. Nauczanie poprzez doświadczenie

Jeżeli dorośli chcą i potrzebują się uczyć poprzez doświadczenie, a do uczenia się podchodzą jak do rozwiązywania problemów, trener powinien przeprowadzić warsztaty w taki sposób, żeby umożliwić im eksperymentowanie, doświadczanie nowych umiejętności, jak również stymulować ich często do myślenia i samodzielnego rozwiazywania zadań i problemów.

Do tego najbardziej nadają się warsztatowe formy szkolenia, czyli takie, w których większość aktywności jest po stronie uczestników. Jedną z najbardziej efektywnych form

warsztatowych jest trening, na którym uczestnicy są aktywni, ale w specyficzny sposób. Podobnie jak na treningu sportowym doświadczają użycia nowej wiedzy i umiejętności w praktyce, rozwiązując zadania, czy też biorąc udział w zainscenizowanych sytuacjach symulujących realia pracy.

Dzięki takiej formie pracy trener może w prosty sposób nawiązywać do wiedzy i doświadczenia uczestników oraz łączyć je z nowymi umiejętnościami, a uczestnicy mogą łatwo się wyzbyć swoich nawyków, które determinują ich postepowanie i przekonania

Być może uczestniczyłeś kiedyś w szkoleniu, podczas którego nauczyciele nie chcieli zabierać głosu, wypowiadać się na forum, brać udziału w proponowanych ćwiczeniach. Wszyscy namawiali prowadzącego, żeby przekazał szybko teorię i zrezygnował z form aktywizujących. Taka sytuacja może się zdarzyć i Tobie. Żeby tak się nie stało, trener powinien zadbać o dobrą atmosferę na szkoleniu (patrz punkt 3), która zmniejszy lęk przed oceną, zachęci uczestników do otwartego nazywania swoich potrzeb i problemów oraz do eksperymentowania.

Najpełniej nauczanie poprzez doświadczenie opisuje cykl efektywnej nauki Davida Kolba[3], amerykańskiego teoretyka metod nauczania:

[3] David Kolb, *Experiential learning, Prentice Hall*, New Jersey 1984.

Według jednego z najważniejszych założeń andragogiki osoba dorosła zdobywa wiedzę oraz umiejętności poprzez samodzielne działania, oparte na wcześniejszym doświadczeniu oraz wnikliwej refleksji na temat podejmowanych aktywności.

Proces składa się z czterech następujących po sobie czynności, takich jak: doświadczanie, obserwacja i analiza, wnioski i teoria oraz testowanie w praktyce.

Na początku osoba ucząca się ma za zadanie wykonać określone czynności. W ten sposób zyskuje możliwość sprawdzenia w praktyce, jaki będzie efekt jej działań dydaktycznych. Po wykonaniu serii drobnych ćwiczeń, podczas których wciela się w rolę, doświadcza, a w rezultacie przeżywa to, czego ma się tak naprawdę nauczyć, przychodzi czas na zastanowienie się, jakich kompetencji wymagają wykonywane w pierwszym etapie czynności. Osoba ta określa, czego musi się nauczyć, żeby w pełni przyswoić wiedzę i umiejętności niezbędne do nabycia kompetencji w określonej dziedzinie, analizuje, jakie emocje towarzyszyły jej w trakcie pracy, co sprawiało jej przyjemność i nie przysparzało większych trudności, a w czym upatruje problemy spowodowane m.in. brakiem kwalifikacji. Może też się zastanowić, jak to, czego doświadczyła w poprzednim etapie, może przełożyć na swoją pracę zawodową, i jak mogą z tego skorzystać jej podopieczni. To wszystko pozwala na sformułowanie pewnych uogólnień i na wypracowanie (a nie gotowe odtworzenie) teorii związanej z zagadnieniem podejmowanym w poprzednich etapach cyklu. Osoba ucząca się buduje wiedzę na podstawie własnych obserwacji i analiz, co wpływa na proces nie tylko jej przyswajania, ale i zapamiętywania. Nie będą to puste definicje i suche treści teoretyczne, lecz wynik działania, polegający na doświadczeniu i jego szczegółowej analizie.

W kolejnej części cyklu osoba ucząca się podejmuje próbę zastosowania zdobytej w ten sposób wiedzy w praktyce. Wykonuje zadanie polegające na wykorzystaniu nowo nabytych umiejętności, udoskonalonych w stosunku do tych, które posiadała w pierwszym etapie działania. Nie jest to jednak definitywny koniec pracy. Czynności podejmowane na tym etapie mogą się stać punktem wyjścia do kolejnych refleksji, prowadzących do wypracowania nowej wiedzy i doskonalenia umiejętności.

Cykl Kolba jest procesem cyklicznym, w którym każdy etap wynika z poprzedniego i wpływa na to, co się stanie w umyśle osoby uczącej się. Dzięki uwzględnieniu poszczególnych etapów

możliwe jest uczenie się przez doświadczenie, którego efektywność wynika m.in. właśnie z jego cyklicznego charakteru[4].

Zadania dla trenerki/trenera

Zadanie 1.

Zapytaj przy najbliższej okazji dwie osoby z grona nauczycielskiego o ich potrzeby szkoleniowe, niekoniecznie związane z naszym programem.

Zadaj im następujące pytania:

- jakie zagadnienia są dla nich interesujące?
- z jakimi problemami się borykają w swojej praktyce szkolnej?
- jakie umiejętności potrzebują rozwijać, żeby się móc wywiązać z nałożonych zadań?

Zadanie 2.

Na najbliższym szkoleniu lub spotkaniu wprowadź element, który będzie służył budowaniu partnerskiej relacji z uczestnikami, taki jak współdecydowanie. Połóż szczególny nacisk na umówienie się z grupą (zawarcie kontraktu) na zasady, jakie obowiązują na spotkaniu.

Jeżeli nie będziesz miał/miała w najbliższym czasie żadnych szkoleń ani spotkań, spróbuj umówić się na zasady współpracy obowiązujące między Tobą a uczniami na lekcji. Jeśli prowadzisz w szkole jakiś zespół złożony z nauczycieli, to możesz ustalić zasady współpracy również z jego członkami.

Pamiętaj, że prawdziwy kontrakt ma miejsce wtedy, gdy druga strona umowy w jednoznaczny sposób zgodzi się na proponowane lub wspólnie ustalane zasady.

---

[4] Aleksandra Dziak na podstawie *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, red. M. Branka, D. Cieślikowska, Kraków 2010, s. 187-202.

Formularz sprawozdania – moduł I

Przy każdym formularzu sprawozdania zamieszczone zostały kryteria oceniania, nacobezu[5], czyli na co Twój mentor będzie zwracać uwagę przy ocenianiu wykonanych przez Ciebie zadań.

Dzięki nacobezu dowiesz się, co dokładnie będzie podlegało ocenie i łatwiej sam/sama sprawdzisz, czy zrealizowałeś/zrealizowałaś zadanie i osiągnąłeś/osiągnęłaś cel.

Sprawozdanie

Do zadania 1.

1. Wypisz listę potrzeb szkoleniowych dwóch nauczycieli, z którymi przeprowadziłeś rozmowę.
2. Wypisz listę tematów szkoleń, które byś im zaproponowała/zaproponował, biorąc pod uwagę ich potrzeby (niezależnie od tego, czy się na tych tematach znasz, czy nie).
3. Rozpisz jeden temat szkolenia (z listy, którą sporządziłaś/sporządziłeś) na konkretne zagadnienia (w punktach), które byś w nim poruszyła/poruszył.

Do zadania 2.

1. Napisz, na jakiego typu spotkaniu ustaliłeś zasady (szkolenie, zebranie, lekcja) i wypisz je.
2. Napisz, jaki efekt odniosło wspólne ustalenie zasad. W jaki sposób przełożyło się na atmosferę spotkania.

Kryteria sukcesu/nacobezu do sprawozdania z modułu I

Ad. 1. Sprawozdanie odnosi się do wszystkich punktów zadania:

- podane zostały konkretne tematy szkoleń, które interesują nauczycieli, problemy zostały nazwane na poziomie faktów (przykładowych sytuacji);

[5] Danuta Sterna wyjaśnia: „Żartobliwy skrót «nacobezu» (na co będę zwracał uwagę) zaproponował profesor Jan Potworowski i stworzył go na wzór skrótu angielskiego – «wilf» (what I am Looking for), używanego przez niektórych nauczycieli angielskich." – i dodaje: „Oczywiście nie wszyscy muszą go używać. Można mówić: «na co będę zwracał uwagę» lub «kryteria oceniania»". (Danuta Sterna, *Ocenianie kształtujące w praktyce*, Warszawa 2006, s. 45-46).

- zaproponowane tematy i zagadnienia na szkoleniu, mają bezpośredni związek z opisanymi potrzebami nauczycieli;
- przy wybranym temacie szkolenia zostały podane konkretne treści, które na tym szkoleniu zostaną poruszone;
- zasady ustalone z grupą są sformułowane tak, jak zostały zakontraktowane (ustalone wspólnie i zapisane lub omówione) na szkoleniu;
- na poziomie faktów są opisane efekty wynikające z zawarcia kontraktu z grupą, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu ustalonych zasad na atmosferę w grupie.

Ad. 2. Sprawozdanie odnosi się do wszystkich punktów zadania

Ustalone zasady są sformułowane na poziomie konkretnych, możliwych do zaobserwowania zachowań.