

I. Kazimierska, I. Lachowicz, L. Piotrowska  
**UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH – CYKL KOLBA**

WSPARCIE SORE

Warszawa 2014

Redakcja:

**Łukasz Kluz**

Projekt graficzny i skład

**Łukasz Kluz**

Wykorzystano elementy projektu

**Studia Kreatywnego Małgorzaty Barskiej**

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2014

Udostępnianie



Ośrodek Rozwoju Edukacji

00-478 Warszawa

Aleje Ujazdowskie 28

[www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl)

Materiał przygotowany w ramach programu *System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół*, realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Psychologia rozwojowa dowodzi, że osoba dorosła, mimo postępującego procesu starzenia się biologicznego, przez całe życie dysponuje znacznym potencjałem rozwoju, a co za tym idzie i możliwościami uczenia się, bowiem za procesy uczenia się dorosłych odpowiada tzw. inteligencja skryzalizowana (w odróżnieniu od inteligencji płynnej, która jest w zasadzie wrodzona). Inteligencja krystaliczna może rozwijać się przez prawie całe życie człowieka, pod warunkiem, że osoba taka będzie cały czas wykorzystywać swój umysł. I tak jak ćwiczenia fizyczne sprawiają, że jesteśmy sprawni ruchowo, tak ćwiczenie umysłu zapewnia nam długotrwałą zdolność uczenia się.

Skuteczność i efektywność uczenia się dorosłych zależą od tego, jaką strukturę wiedzy im proponujemy, na ile mogą wykorzystywać dotychczasowe umiejętności, nawyki, postawy, bowiem **ludzie dorośli uczą się najlepiej**, gdy:

- w procesie **mają** możliwość odwoływania się do własnego doświadczenia w rozwiązywaniu pojawiających się problemów bądź osiągnięciu celów;
- **rozumieją znaczenie i wartość** tego, czego się uczą;
- **mają wpływ** na przebieg szkolenia lub warsztatu, w którym uczestniczą;
- **działają dobrowolnie**;
- **oni i ich doświadczenia są uznane** za cenne i przydatne w trakcie szkolenia;
- **mogą "wyrażać siebie"**, nie obawiając się oceny;
- **mogą popełniać błędy** nie będąc "osądzanymi";
- **są aktywnie zaangażowani** w proces uczenia;
- zinterpretowali cele szkolenia jako swoje własne.

Planując wspomaganie doskonalenia osób dorosłych warto uwzględnić, że dzieci i młodzież przyswajają wiedzę w sposób odmienny niż dorośli. Oto niektóre cechy wyróżniające nauczanie dorosłych:

- Dorośli są autonomiczni. Muszą znać cele szkolenia i wewnątrznie się z nimi zgadzać. Szkolenie jest skuteczniejsze, gdy uczestnicy mają wpływ na jego przebieg.
- Dorosłych nie możemy zmusić do nauki. Do zdobywania nowej wiedzy muszą mieć wewnętrzną motywację.
- Dorośli opierają naukę na własnych doświadczeniach i wiedzy. Nauczanie nowych umiejętności powinno się odnosić do dotychczasowej wiedzy, umiejętności i doświadczeń. Dobrze jest poznać je na etapie przygotowywania spotkania/ warsztatu czy szkolenia.
- Dorośli są nastawieni na osiągnięcie celów. Powinni je zdefiniować lub poznać na początku procesu uczenia się.
- Dorośli muszą widzieć adekwatność proponowanej im wiedzy do swoich zadań w pracy lub potrzeb osobistych. Chcą wiedzieć, jak zastosować nabyte umiejętności w praktyce. Dlatego najchętniej słuchają praktyków i lubią wykonywać praktyczne działania. Chcą nauczyć się, jak radzić sobie z konkretnymi sytuacjami.
- Dorośli chcą być traktowani z szacunkiem. Powinni mieć możliwość wyrażania swoich uwag i opinii oraz mieć pewność, że są słuchani.

- Informacje stojące w silnej sprzeczności z dotychczasową wiedzą lub systemem wartości przyswajane są wolniej, wymagają praktycznych ćwiczeń nastawionych na zmianę postaw. Im bardziej zmiany dotyczą cech osobowościowych tym proces uczenia jest utrudniony.
- Dorośli wolą szkolenia nastawione na jeden problem i ćwiczenia prowadzone w niezbyt szybkim tempie. Zbyt duża ilość nowych informacji blokuje możliwość ich przyswojenia.
- Dorośli rzadziej podejmują ryzyko, boją się popełniać błędy. Pracują wolniej używając metody wglądu zamiast metody prób i błędów. Oczekują, że zadania, które otrzymali do wykonania będą omówione na zajęciach.
- Dorośli oczekują zaangażowania i bardzo dobrego przygotowania do zajęć.
- Szkolenia dla dorosłych muszą być zorganizowane w taki sposób, by zapewnić wygodę psychiczną i fizyczną. Długie wykłady, niekompetentni trenerzy, niewygodne siedzenia, monotonia, brak możliwości ćwiczenia nabywanej wiedzy, nieadekwatność tematu szkolenia do ich oczekiwań wywołują ich trwałą irytację i opór.

### CYKL UCZENIA SIĘ dorosłych według Davida Kolba



Źródło: opracowanie na podstawie D. Kolb: *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey 1984

Według metody proponowanej Davida Kolba osoba dorosła, aby efektywnie uczyć się powinna przechodzić przez wszystkie cztery fazy proponowanego cyklu. Rozpoczęcie cyklu możliwie jest w dowolnym punkcie. Niektóre osoby, preferują najpierw zapoznanie się z teorią (faza zdobywania wiedzy), później zastanawiają się nad jej użytecznością (pragmatyka), następnie stosują ją w praktyce (doświadczenie) i wyciągają wnioski

(refleksje). Proces dydaktyczny szkolenia powinien być skonstruowany tak, by uczestnik mógł swobodnie rozpocząć naukę na wybranym przez siebie etapie.

- 1/ **Doświadczenie**. Uczestnicy doświadczają czegoś, mogą zaobserwować w jaki sposób działają i jakie efekty to przynosi. Podczas szkolenia, inaczej niż w życiu, nadają temu przeżyciu strukturę. Możemy odwołać się do tego, co uczestnicy już przeżyli, bądź stworzyć nowe doświadczenia jeśli takowych nie posiadają.
- 2/ **Refleksja**. Moderator poprzez odpowiednie zadawanie pytań i prowadzenie dyskusji moderowanej pozwala grupie zanalizować co się stało i dlaczego to nastąpiło. Na koniec dzieli się swoimi obserwacjami. To ważny etap, ponieważ grupa ma okazję „wygadać się”, osoba, która (ewentualnie) popełniła błąd ma okazję do autorefleksji i wyciągnięcia wniosków na przyszłość, podobnie jak pozostali członkowie grupy, którzy tego potrzebują.
- 3/ **Generalizowanie**. Grupa ma już własne wnioski. Teraz czas na skonfrontowanie ich z teorią. To część procesu, która w dużej części należy do trenera, choć i tutaj może on wykorzystać aktywność grupy, np. do spisania zasad postępowania, ważnych wniosków itp.. W tej części procesu trener pozwala grupie poznać, przypomnieć sobie, nazwać, zależnie od poziomu wiedzy teorię, która leży u podstaw wyjaśnienia zaobserwowanego zjawiska.
- 4/ **Stosowanie**. Teraz uczestnicy mają okazję przetestować nabytą wiedzę w praktyce. Pod okiem trenera sprawdzają czy potrafią zastosować nową wiedzę i wprowadzają ewentualne korekty. To etap, w którym dają sobie i dostają też od trenera dużo informacji zwrotnej.

Cykl można zacząć w dowolnym momencie, zależnie od preferencji uczących się, celu modułu oraz etapu szkolenia. Korzystając z takiej formy organizacji nauki trenerzy świadomie dostosowują metody do założonych celów i wykorzystują aktywność uczestników. Efektem jest nie tylko większa motywacja do nauki, ale także to, że uczestnicy częściej wykorzystują wypracowane sposoby działania w praktyce, bo przecież sami do nich doszli. To co "nasze" chętniej stosujemy.

#### **CYKL D.KOLBA A STYLE UCZENIA SIĘ**

**CYKL KOLBA I ODPOWIADAJĄCE IM STYLE UCZENIA SIĘ  
WYRÓŻNIONE PRZEZ P.HONEY'A I A.MUMFORDA**



źródło G.Petty, opracowanie własne

**AKTYWIŚCI LUBIĄ DZIAŁANIE**

- 1/ Lubią władzę i kontrolę, możliwość decydowania.
- 2/ Są „aktorami” a nie obserwatorami.
- 3/ Lubią prowadzić innych.
- 4/ Lubią głębokie doświadczenia związane z podejmowaniem ryzyka.
- 5/ Aktywiści nie lubią bierności ani zadań wymagających przestrzegania porządku.

Podczas zajęć preferują:

- Gry i symulacje;
- Pracę w grupach;
- Rozwiązywanie problemów;
- Wywiady;
- Studium przypadków;
- Wizyty;
- Zajęcia praktyczne;
- Korzystanie z urządzeń technicznych;
- Twórcze działanie;
- Zadania otwarte;
- Dokonywanie prezentacji;
- Mieć wybór;
- Samodzielnie odkrywać prawdę;
- Odgrywać role.

#### **REFLEKSYJNI LUBIĄ RETROSPEKCJĘ**

- 1/ Lubią mieć czas do namysłu i na podjęcie decyzji.
- 2/ Przywiązują wagę do szczegółów.
- 3/ Potrzebują czasu i okazji do wymiany poglądów.
- 4/ Nie lubią bardzo uporządkowanych zadań.
- 5/ Nie lubią symulacji, w których nie mają czasu na myślenie.

Podczas zajęć preferują:

- Pokazy;
- Samoocenę;
- Oglądanie scenek z odgrywaniem ról;
- Uczenie się z doświadczenia;
- Powtórzenia;
- Czytanie;
- Przysłuchiwanie się debacie;
- Ocenę i analizę filmów;
- Dyskusję (refleksyjną);
- Badanie dowodów.

#### **TEORETYCY LUBIĄ IDEE**

- 1/ Lubią teorie, modele, koncepcje, systemy.
- 2/ Preferują myślenie abstrakcyjne.
- 3/ Lubią dociekliwe pytania i intelektualny krytycyzm.
- 4/ Preferują logiczne, systematyczne i obiektywne podejście.
- 5/ Nie lubią aktywności nieuporządkowanej, z pozoru bezcelowej.
- 6/ Nie lubią zagłębiania się w uczucia.

Podczas zajęć preferują:

- Tłumaczenie idei;
- Korzystanie z idei w celach krytycznych;
- Zadania zamknięte i uporządkowane testy;
- Wyrażanie swoich idei;
- Dyskusje(teoretyczne);
- Zadania oparte na ideach;
- Poświęcanie uwagi szczegółom;
- Pytania teoretyczne takie jak: „co by się stało, gdyby?”;
- Pracę teoretyczną;
- Debaty;

### **PRAKTYCY LUBIĄ WIDZIEĆ SENS**

- 1/ Lubią działania związane z przyszłym zawodem, czyli praktycznymi umiejętnościami.

Podczas zajęć preferują:

- Studia przypadków i przykłady;
- Pokazy i ćwiczenia umiejętności praktycznych;
- Zajęcia związane z zawodem;
- Symulacje;
- Pracę projektową;
- Zajęcia i pytania praktyczne;
- Odgrywanie ról;
- Realistyczne rozwiązania problemów;
- Wizyty;
- Stosowanie teorii w praktyce.

Ze względu na specyfikę uczenia się dorosłych warto zajęcia z dorosłymi przygotowywać w oparciu o metodę partycypacyjną. Metoda ta wykorzystuje różne techniki aktywnego uczenia – pracę w grupach, burzę mózgów, symulację, dyskusję. Wykorzystywane w tym podejściu techniki aktywne zapewniają interakcję przekazywanych treści z doświadczeniem życiowym i zawodowym uczestników, łącząc teorię z praktyką. Trener/prowadzący/ jest w tym podejściu partnerem w procesie nauczania.

U podstaw szkolenia metodą partycypacyjną leżą następujące założenia:

- uczysz się z sytuacji, które mają dla ciebie znaczenie;
- uczysz się w działaniu i aktywnie uczestnicząc w zajęciach;
- uczysz się z własnych doświadczeń przez rozwiązywanie problemów;
- uczysz się łącząc praktykę z teorią;
- uczysz się wtedy, gdy zdobyta wiedza znajduje wykorzystanie w pracy lub w życiu osobistym;
- uczysz się wtedy, gdy panuje przyjazna atmosfera;
- uczestnicy różnią się między sobą i preferują różne style uczenia się;



- uczysz się przez interakcję z innymi osobami.

Metoda partycypacyjna jest szczególnie przydatna w rozwijaniu umiejętności komunikowania się, współpracy, podejmowania decyzji, negocjacji, rozwiązywania problemów i konfliktów. Jest skuteczna w przypadku szkoleń, których celem jest zwiększenie kreatywności, nowatorskie rozwiązywanie problemów, zmiana postaw. Służy zwiększeniu zaangażowania uczestników.

Powyzsze kompetencje i umiejetnosci sa wysoko cenione we wspolczesnym, dynamicznie zmieniajacym sie spolecznosci, jak rowniez wymagane w kontekscie integracji z Unia Europejska.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego



Aleje Ujazdowskie 28  
00-478 Warszawa  
tel. 22 345 37 00  
fax 22 345 37 70

[www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl)