

Jak uczą się dorośli?

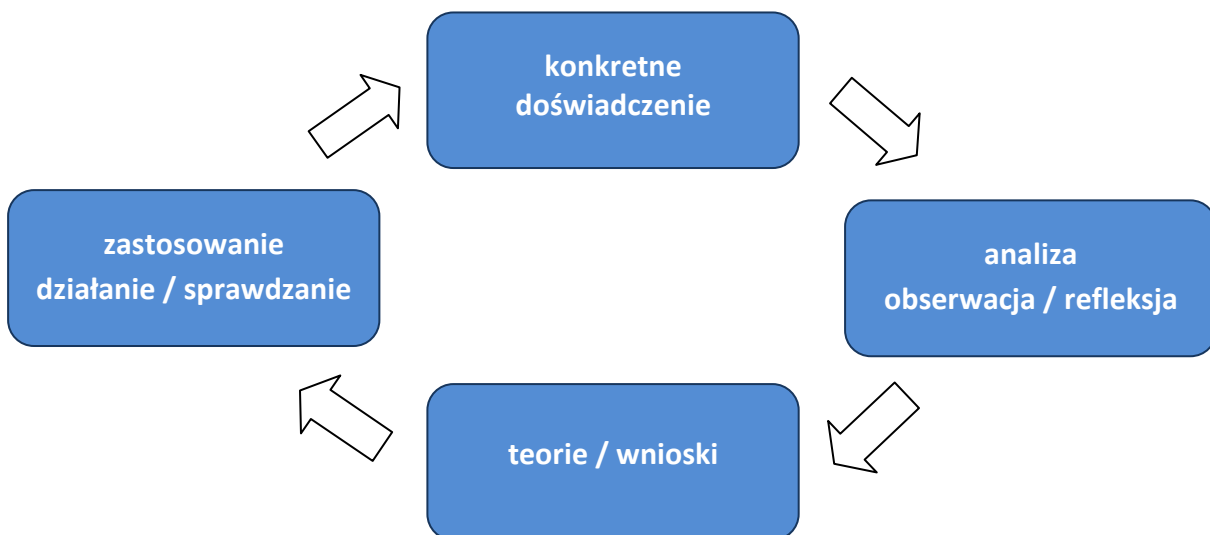
wskazówki dla osób prowadzących zajęcia komputerowe
w bibliotekach

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.¹ 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-

¹ 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.