

STYLE UCZENIA SIĘ I METODY AKTYWIZUJĄCE W EDUKACJI DOROSŁYCH

LEARNING STYLES AND ACTIVATING METHODS IN ADULT EDUCATION

Sylvia Olszewska

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

ul. Monte Cassino 15

Szczecin 70-466

e-mail: s.olszewska@op.pl

Abstract: Education is an important part of the activities of adults. To be able to effectively prepare the teaching process training, one needs to understand and take into account the factors that determine the specificity of adult education. The purpose of this article is to present the learning styles and describe methods of adults' activation to support the educational process.

Key words: learning style, activating methods, traditional methods, adult education, learning process.

Wprowadzenie

Szybki rozwój cywilizacji zobowiązuje do prowadzenia procesu kształcenia przy zastosowaniu nowoczesnych metod i środków dydaktycznych, mających na celu aktywizowanie uczestników zajęć. Są to wszelkiego rodzaju środki oddziałujące na zmysły, których zadaniem jest ułatwienie zrozumienia prezentowanej treści przedmiotu.

Metody dydaktyczne o charakterze aktywizującym, służą przede wszystkim przyspieszeniu procesu przyswajania wiedzy. Obecnie w dziedzinie edukacji dorosłych jest wiele ofert edukacyjnych i pakietów wiadomości z określonych dziedzin wiedzy. Celem ich jest poszukiwanie wiedzy o charakterze utylitarnym [3]. Dlatego też, zgodnie z paradygmatem „uczenia się w ciągu całego życia”, pokłada się nadzieję w kształceniu modułowym, ukierunkowanym na kompetencje zawodowe [1]. Zwiększenie wiedzy na temat form jest gwarancją rozwinięcia umiejętności doboru metod w realizacji procesu nauczania.

Literatura przedmiotu wskazuje, że aż 75% dorosłych, które rozpoczęło edukację, przerywa ją przed jej ukończeniem. Część z nich podejmuje naukę w późniejszym terminie,

zdecydowana większość rezygnuje z nauki. Problem nie dotyczy motywacji do kształcenia się dorosłych, ale odpowiedniego doboru form i metod aktywizujących. Właściwy dobór metod, poprawna ocena oparta na wzmacnianiu i kształtowaniu dorosłych uczestniczących w procesie dydaktycznym, sprawi, że edukację ukończą nie tylko osoby silnie zmotywowane [4].

Faktem jest, że ludzie przyswajają wiedzę w różny sposób. Niektóre osoby wolą uczyć się słuchając, inni poprzez czytanie, część preferuje pracę w grupie, inni z kolei wolą pracować samodzielnie. Dlatego istotne wydaje się, przedstawienie stylów nauki i aktywizujących metod dopasowanych do odmiennych sposobów przyswajania wiedzy [16].

Edukacja jest istotną częścią aktywności ludzi dorosłych. By móc efektywnie przygotować proces dydaktyczny, należy poznać i uwzględnić czynniki, które determinują specyfikę edukacji dorosłych, zdecydowanie różni się ona od procesu kształcenia dzieci czy młodzieży. Przyjęcie właściwych rozwiązań metodycznych, dobranych z uwzględnieniem potrzeb podmiotów z pewnością umożliwi skuteczną i optymalną organizację kształcenia, a zarazem uczyni proces dydaktyczny efektywnym. Dlatego warto wspomnieć o

stylach uczenia się ludzi dorosłych, które są dość powszechne [10].

Style uczenia się

Uczenie się, jest rozumiane w języku potocznym, jako czynność podejmowana w celu przyswojenia sobie jakiejś wiedzy lub opanowania określonej umiejętności. Stanowi proces prowadzący do zmian, które dokonują się na podłożu indywidualnego doświadczenia. Możliwe są one dzięki istnieniu pamięci i zdolności przechowywania śladów tego doświadczenia [8].

Dawid A. Kolb w [5] zaproponował, by proces nauczania się osób dorosłych postrzegać, jako cykl, w którym kluczową rolę odgrywają zmysły, doświadczenie osoby i jego analiza. W procesie tym wyodrębnia cztery etapy:

– konkretne doświadczenie – to, czego człowiek się uczy doświadczając w sytuacji szkoleniowej, na przykład uczestnicząc w grze o danej tematyce;

– refleksyjna obserwacja – refleksja nad tym doświadczeniem, na przykład obserwacja własnych reakcji, reakcji innych członków grupy, analizowanie doświadczenia;

– abstrakcyjna konceptualizacja – dalsza analiza doświadczenia, wyciąganie wniosków, tworzenie uogólnień, odnoszenie się do większego kontekstu, lub dotychczasowej i nowej wiedzy;

– aktywne eksperymentowanie – sprawdzenie w praktycznym działaniu lub innych sytuacjach wniosków wysuniętych na poprzednim etapie cyklu uczenia się [5; 9].

Zdaniem Kolba proces uczenia się rozpoczyna konkretne doświadczenie, jednak cykl ten może się rozpoczynać również w każdym z trzech pozostałych stadiów [9]. Większość ludzi rozwija własny, preferowany przez siebie styl uczenia się, skoncentrowany na jednym z czterech elementów cyklu. W zależności od wyposażenia genetycznego, uprzednich doświadczeń oraz cech aktualnego środowiska. Wiedza na temat stylów uczenia się i specyfiki funkcjonowania osób dorosłych ma znaczenie przy projektowaniu prowadzenia zajęć, celem dopasowania odpowiednich metod wysokiej efektywności nauczania [15; 7]. Opierając się na etapach przyswajania wiedzy Kolb wyróżnił 4 style uczenia się:

1. Styl konwergencyjny – preferują tzw. aktywiści, empirycy. Są to osoby otwarte na

zmiany, uczące się przez działanie. Uczą się wówczas, gdy napotykają nowe doświadczenia i problemy, wymagające rozwiązania. Nowe zadania traktują jak wyzwanie, zyskują wiele, gdy stosowane są aktywne formy nauki, jak: ćwiczenia, gry, symulacje. Nie akceptują tradycyjnych form nauczania, typu wykład o charakterze teoretycznym, pracy według ścisłych instrukcji, powtarzania tych samych działań. Nie lubią pracować samodzielnie, bez współpracy z innymi osobami. Przy projektowaniu zajęć dla aktywistów, warto uwzględnić: bogaty plan zajęć celem dynamicznego przebiegu, elastyczność wobec planu zajęć, różnorodność ćwiczeń, atrakcyjność materiałów, otwartość prowadzącego na pomysły uczestników.

2. Styl asymilacyjny – preferują tzw. analitycy, osoby refleksyjne. Osoby te zbierają dane, poszukują informacji, rozważają okoliczności i wyciągają wnioski. Uczeniu się sprzyjają sytuacje, w których mogą zastanowić się nad działaniem, przeanalizować to, co się wydarzyło. Preferują warunki, w których mogą mieć czas na przemyślenie problemu, zebranie informacji. Lubią podejmować decyzje bez presji czasu. To, co utrudnia im uczenie się to konieczność improwizowania, działania bez uprzedniego planu. Dla tej grupy warto uwzględnić: przemyślany plan zajęć, czas na dyskusję, precyzyjne ćwiczenia, listę literatury na podstawie, których zostały przygotowane materiały, oraz cierpliwość.

3. Styl dywergencyjny – preferują go tzw. teoretycy (ang. theorists). Osoby te uczą się poszukując związków i zależności między zagadnieniami, lubią analizować modele teoretyczne, wyciągać logiczne wnioski z obserwacji i doświadczeń. Podnoszą swoje kompetencje, gdy poznawane treści stanowią element większego systemu, modelu czy teorii, oraz gdy mają czas na wyjaśnienie związków i zależności pomiędzy ideami i pomysłami. Ważne jest dla nich by znać cele i zadania i mieć ustrukturalizowaną sytuację. Proces uczenia się utrudnia im sytuacja, w której zmuszeni są do angażowania i ujawniania emocji. Istotne przy planowaniu zajęć dla tej grupy, jest: by plan zajęć zakładający poszerzenie wiedzy zawierał wprowadzenie nowych koncepcji i dyskusji nad nimi, dokładne wyjaśnienie powodu wprowadzania kolejnych zagadnień, oraz zadania grupowe wymagające poszukiwania związku między teorią a praktyką. Istotna jest dla nich gotowość

wykładowcy do przerywania dyskusji i powrotu do istotnych zagadnień.

4. Styl akomodacyjny – preferują tzw. pragmatycy. Interesuje ich przede wszystkim możliwość zastosowania nowej wiedzy, czyli jej praktyczne wykorzystanie. Najefektywniej przyswajają wiedzę, gdy dostrzegają praktyczne zalety danych zagadnień i mają możliwość ich wypróbowania, przećwiczenia, oraz uzyskania informacji zwrotnych od prowadzącego zajęcia, czy wykładowcy. Lubią skupiać się na problemach praktycznych. Stymuluje ich współzawodnictwo w grupie, przeszkadza natomiast brak ćwiczeń praktycznych i wyraźnych wskazówek, jak należy wykonać dane zadanie. Nie akceptują sytuacji, gdy proces uczenia się nie ma bezpośredniego praktycznego zastosowania a prezentowane treści wydają się dalekie od rzeczywistości, lub gdy coś utrudnia im zastosowanie zdobytej wiedzy w procesie kształcenia. Przygotowując zajęcia, należy wziąć pod uwagę: ułożenie planu doskonalącego konkretne umiejętności, ćwiczenia z instrukcjami wyjaśniającymi korzyści płynące z zadania, otwartość na rzeczową wymianę zdań oraz analizę nowych przykładów i konkretnych problemów z codziennej praktyki uczących się [7]. Literatura przedstawia dwa podejścia do sposobów uczenia się określane, jako tradycyjne i aktywizujące [17]. Myśląc o wykorzystaniu przedstawionych stylów do realizacji procesu dydaktycznego, należy odrzucić tradycyjne podejście do nauczania, mówiące o tym, że najpierw trzeba podać pewną teorię, a dopiero, gdy uczący się już ją poznają, można przejść do ćwiczeń praktycznych. Koncepcja D. Kolba prezentuje odwrotny tok postępowania. Uczący się, może uogólniać zaobserwowane prawidłowości na inne sytuacje oraz odnosić doświadczenie do szerszych koncepcji teoretycznych pozwalających mu lepiej je zrozumieć. Efektem jest to, że wiedza teoretyczna nie jest odległa od osobistych doświadczeń ani obca, a co się z tym wiąże - mniej akceptowalna. Dodatkowo każde kolejne doświadczenie może być dla uczącego się okazją do wyciągnięcia wniosków oraz początkiem następnego cyklu uczenia się [10].

Metody aktywizujące wspierające edukację dorosłych

W edukacji dorosłych istotne jest, by stosowane środki dydaktyczne dostarczały określonych

bodźców oddziałujących na zmysły wzroku, słuchu, dotyku. Poprzez taki związek ułatwione zostaje pośrednie i bezpośrednie poznanie rzeczywistości, usprawniającej proces nauczania [12]. Metody aktywizujące w nauce odwołują się do doświadczenia uczestników, po przez dyskusję, odgrywanie ról, gry, case study. Peter Money w [11] podkreśla, że jeśli do wyboru są metody tradycyjne i aktywizujące, a koszt ich zastosowania jest porównywalny, to zawsze lepiej jest zastosować metody aktywizujące z elementami wykładu, choć one silniej angażują osobę prowadzącą. Istotne jest to, że im bardziej złożona jest nabywana umiejętność, tym metoda nauczania jej powinna być aktywizująca.

Podejście aktywizujące postulowane jest zwłaszcza w nauczaniu osób dorosłych, co podkreślane jest na światowych konferencjach UNESCO [11; 7]. Charakteryzuje się, tym, iż jej celem jest rozwój umiejętności i sprawności w sferze intelektualnej, moralnej, emocjonalnej i społecznej. W centrum uwagi znajduje się osoba i jej proces uczenia się. Mocno akcentowana jest aktywność i zaangażowanie osoby dorosłej. Łączy teorię z praktyką, uczy wykorzystania wiedzy teoretycznej w rozwiązywaniu konkretnych problemów oraz umiejętności integrowania różnych treści. Osoba prowadząca zajęcia w tym podejściu stara się stworzyć okazje do nowych doświadczeń i eksperymentowania. Dlatego też planując proces nabywania nowych umiejętności warto się zastanowić, z jakich metod skorzystać, by najefektywniej wspomóc proces dydaktyczny [7].

Jedną z najbardziej tradycyjnych metod nauczania jest wykład. Niemniej jednak wyłączne zdanie się na tę metodę może powodować nudę i brak zaangażowania ze strony słuchaczy. Trudno jest, więc kwestionować znaczenie wykładu, jako środka przekazywania wiedzy, ponieważ pomaga on zapoznać się z informacjami, poszerzyć wiedzę, jednakże bez elementów aktywizujących słuchaczy, może słabo wpływać na rezultaty nauczania.

Dużą wartość ma wykład wzbogacony metodami aktywizującymi słuchaczy. W literaturze przedmiotu proponowanych jest wiele metody, które można zastosować, nawet, gdy słuchacze mają niewielką wiedzę na temat zagadnień będących przedmiotem nauczania. Do takich metod należą:

Demonstracja, która jest metodą pokazującą, jak działa dana teoria, koncepcja lub procedura w praktyce. Wskazane jest włączenie do demonstracji uczestników, tak by mogli z bliska się przyjrzeć wykorzystanym materiałom a nawet ich dotknąć. To, co może pomóc przy planowaniu demonstracji to najpierw wybór jakiegoś pojęcia, procedury, a następnie wybranie jednej z metod np. poproszenie słuchacza o zademonstrowanie przed grupą działania omawianej koncepcji lub procedury. Następnie należy przedyskutować przeprowadzaną demonstrację z uczestnikami, celem zwrócenia uwagi na elementy ważne i przedstawienia podsumowujących wniosków.

Inną metodą jest studium przypadku, którego głównym atutem jest to, że pozwala ona przełożyć abstrakt na konkret. Opracowując studium przypadku, należy włączyć do niego elementy, które są częścią wykładu. Będzie efektywniejsza, gdy zostanie połączona z symulacją z wykorzystaniem interaktywnego programu komputerowego [14]. Uczestnik otrzymuje pełne informacje z zakresu omawianego tematu wraz z informacjami, które nie są potrzebne do wykonania zadania. Zawsze znajdują się w instrukcji informacje, które mają przybliżyć rozwiązanie problemu. Im bardziej realistyczne dane, tym działanie będzie łatwiejsze do wykonania, a popełnienie błędów mniej prawdopodobne.

Planując studium przypadku należy zdecydować: Czy posłużyć się problemem prawdziwym, czy spreparowanym, jaki będzie jego zakres, jakie środki należy zapewnić – typu pisemne instrukcje, nagrania wideo. Czy w ćwiczeniu będą brali udział obserwatorzy i w jakiej formie przeprowadzone zostanie omówienie działania.

Studia przypadku mogą być stosunkowo proste, które nie zawierają wiele czasu, lub takie, które są rozbudowane i wymagają więcej czasu na ich wykonanie. Działania złożone i czasochłonne można rozbić na etapy. Jeden etap może polegać na gromadzeniu i analizie danych, inny na rozwiązywaniu problemu a jeszcze inny na podejmowaniu decyzji i jej wdrażaniu. Jeżeli problem jest złożony, prowadzący musi posiadać jasność, co do celu studium i znać możliwości jego rozwiązania. Nie można negocjować wyników uczestników zajęć, należy jednak zaproponować przemyślenie problemu i zastanowienie się jeszcze raz nad jego rozwiązaniem [13].

Rodzajem studium przypadku, jest metoda typu in – tray lub in- basket (technika koszyka). Treść zadań w tzw. „koszyku”, przydzielona uczestnikom związana jest głównie z omawianym tematem. Ta metoda ma zrealizować dość konkretne cele, jak nauczenie się szybkiego rozumienia i czytania różnych dokumentów, analizę danych, wartościowanie ważności spraw do wykonania, podjęcie decyzji. Aby stosowanie tej metody było najbardziej zbliżone do sytuacji rzeczywistych, wprowadza się także element stresu i pośpiechu przy realizacji zadań [13].

Zamiast wykładu tradycyjnego warto zastosować technikę naprowadzania, która polega na przygotowaniu serii pytań, pozwalających określić, co uczestnicy już wiedzą na temat będący przedmiotem spotkania. Podczas odpowiedzi należy zapisać pomysły i propozycje uczestników, by je skomentować w kontekście własnych tez.

Odmienną techniką naprowadzania jest stymulowanie pytań. Zamiast zadawać pytania uczestnikom, prowadzący proponuje, aby sami je wymyślili. Jeżeli uczestnicy mają niewielką wiedzę na temat przedmiotu zajęć, można przekazać im materiały instruktażowe. Metoda ta pozwala powiązać treść i charakter nauczania z potrzebami uczestników, by mogli zastosować metodę samodzielnego poszukiwania informacji.

Metoda ta podobna do testu, podczas którego uczestnicy mogą korzystać z rozmaitych pomocy. Uczestnicy otrzymują arkusze ćwiczeniowe zawierające pytania dotyczące tematu zajęć, a także instrukcję by poszukiwali informacji, które zostałyby przekazane im gdyby zajęcia były prowadzone w tradycyjny sposób. Mogą pracować sami lub w zespołach. Warto zaangażować wszystkich poprzez rywalizację zespołową [14].

Bardzo aktywizującą metodą jest odgrywanie ról, które służą do rozwijania nowych umiejętności i uczenia się nowych zachowań. Uczenie się jest powiązane z działaniem, po zapoznaniu się z tekstem roli uczestnicy zajęć starają się zachowywać tak, jakby to robiła odgrywana przez nich postać. Następnie sytuacja jest analizowana a ćwiczący otrzymuje informację zwrotną o swoim zachowaniu.

W tej metodzie często wykorzystuje się także nagrania wideo, które są cennym źródłem informacji zwrotnych dla uczestnika, prowadzącego i pozostałych słuchaczy. Umożliwia ona przećwiczenie zdobytej w

trakcie zajęć wiedzy teoretycznej i praktycznej [7]. Po odegraniu ról uczestnicy mogą połączyć się w tzw. grupy dyskusyjne w ramach, których dzielą się na małe zespoły, celem przedyskutowania tematu, podjęcia decyzji czy rozwiązania problemu. Rozwinięciem grupy dyskusyjnej jest syndykat, który nazywany jest także podgrupą zadaniową. Zazwyczaj podgrupy tworzone w trakcie trwania zajęć lub po ich zakończeniu w celu praktycznego zastosowania nabytych wiadomości. Podgrupy pracują w oddzielnych pomieszczeniach lub częściach sali by sobie nie przeszkadzały w przedyskutowaniu tematu. Po upływie wyznaczonego czasu grupy wracają do sali by zrelacjonować swoje wnioski i podsumować je na tablicy papierowej [13].

Ciekawą metodą są także gry dydaktyczne, w których występuje element współzawodnictwa i zabawy. Wymagają one ustalenia rzeczowych zasad i reguł. Gry mogą przybierać formę turniejów, czyli rozgrywek między zespołami, lub rozgrywek umysłowych – typu krzyżówki, zagadki, zadania problemowe, bądź w grach można zastosować gry planszowe, strategiczne. Przedstawione metody kształcenia mają umożliwić słuchaczom przyswojenie sobie nowej wiedzy, umiejętności, ukształtować zdolności, poglądy i zainteresowania [6]. W myśl zasady pedagogiki zabawy: „Powiedz mi, a zapomnę! Pokaż mi, a zapamiętam! Pozwól mi działać, a zrozumie!” Wykładowca zachęca do aktywności poprzez wywołanie zaskoczenia, zaciekawienie, odwołanie się do doświadczeń [2].

Podsumowanie

Zaprezentowane style uczenia się i metody aktywizujące mają wzbogacać metodykę nauczania, zwiększać efektywność, ułatwiając prawidłową realizację zasady pogładowości.

Twórca zasady, czeski pedagog i filozof Jan Amos Komeński (1592-1670) uważał, że efektywność nauczania zagwarantowana jest dzięki 4 zasadom: dostępności, systematyczności, stopniowania trudności procesu dydaktycznego i pogładowości rozumianej, jako wiedzy podawanej zmysłom. Dlatego, też dla wiedzy punktem wyjścia są zmysły, gdyż przez wyobrażenie zapamiętujemy, a poprzez pojmowanie rzeczy ogólnych człowiek dochodzi do powstawania sądów, utrwalających pewność poznania [4].

Wyniki badań nad zdolnością do nauki ludzi dorosłych dowodzą, że powszechne przekonanie o spadku sprawności intelektualnej wraz z upływem kolejnych lat życia jest mylne. Potwierdzono, że dorośli z wyższym, niż przeciętny ilorazem inteligencji (tzw. osoby zdolne) mogą rozwijać ze znakomitym skutkiem swoje zdolności umysłowe do późnej starości. Dowiedziono także, że osoby dorosłe uczą się efektywniej w wybranym przez siebie stylu, tempie i metodzie [16].

Chcąc uzyskać w edukacji dorosłych długofalowy efekt uczenia się, należy proces kształcenia potraktować z bardzo dużym zaangażowaniem, poświęcając mu odpowiednią ilość czasu oraz efektywnie dopasować do stylów uczenia się metody aktywizujące uczestników zajęć.

Bibliografia

1. Bednarczyk H., *Wokół jakości kształcenia zawodowego*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych 2(77)/2012 s. 5-6 (edu 2-2012).
2. Hofman Z., *O możliwościach wykorzystania pedagogiki zabawy w działaniach wychowawczych*, „Grupa i Zabawa” 2000, nr 1.
3. Kargul J., *Edukacja dorosłych w ponowoczesnym świecie*, Chowania. Nauki o wychowaniu ponowoczesnym świecie t.1 (20) Wyd Uniw Śląskiego, Katowice 2003 s. 194-205.
4. Kędzierska M., *Wykorzystywanie środków dydaktycznych w procesie projektowania działań szkoleniowych*, www.czytelnia.cnbop.pl/sites/default/files/czytelnia/files/pdf/257.pdf, stan na dzień 22.04.2013.
5. Kolb D., *Experiential learning*, Prentice Hall, New Jersey 1984.
6. Kowalik E., *Metody kształcenia dorosłych*, www.okun.gda.pl/zalaczniki/metody_ksztalc_doroslych.pdf.

7. Kozak M., Łaguna M., *Metody prowadzenia szkoleń, czyli niezbędnik trenera*, Wyd. GWP, Gdańsk 2009.
8. Lędzińska M., *Uczenie się wykraczające poza warunkowanie* [w:] J. Strelau (red.) *Psychologia*. Podręcznik akademicki nr 2, Wyd. GWP, Gdańsk 2004s. 117 – 136.
9. Łaguna M., Fortuna P., *Przygotowanie szkolenia, czyli jak dobry początek prowadzi do sukcesu*. Gdańsk GWP 2009.
10. Mikołajczyk K., *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, *E-mentor* 2 (39) / 2011.
11. Money P., *How do you decide what methods to use when designing a training program?* *Training Journal*, www.trainingjournal.co.uk.
12. Oleszak A., *Kształtowanie postaw warunkujących bezpieczną pracę i naukę w środowisku studenckim*, *General and Professional Education* 4/2011 s. 31-35.
13. Rae L., *Efektywne szkolenie. Techniki doskonalenia umiejętności trenerskich*, Wyd. oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
14. Silberman M., *Metody aktywizujące w szkoleniach*, Wyd. Wolters Kluwer, Kraków 2006.
15. Sitko – Lutek A., *Nauka w dobrym stylu. Jak praktycznie wykorzystać znajomość stylów uczenia się?* *Personel i Zarządzanie*, 19, 2000 s. 36-38.
16. Skills. *Wskazówki do nabywania umiejętności uczenia się*, www.faea.es/G1_SKILLS/.../Learning_Styles_and_strategies_PL.pdf.
17. Wójcik E., *Metody aktywizujące w pedagogice grup*, Wyd. Rubikon, Kraków 2000.