

JAK UCZĄ SIĘ DOROŚLI?

JAKIE MAJĄ CELE? CO TO ZNACZY STWORZYĆ OPTYMALNE WARUNKI DLA UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH? KLUCZOWE CZYNNIKI SUKCESU. cz. 2

Autor: Anna Hejda

Wstęp

Szkolenie konsultantów powinno uwzględniać specyfikę uczenia się dorosłych. Stąd na początek kilka przydatnych wniosków.

Cele uczących się dorosłych różnią się od celów uczenia się dzieci, młodzieży lub studentów. Młodzież często postrzega proces uczenia się, zdobywania wiedzy jako cel sam w sobie. Elementem młodości jest nauka, chodzenie do szkoły, zdobywanie wiedzy nie zawsze musi się wiązać z jej zastosowaniem w praktyce. Celem nauki może być poszerzanie horyzontów, ogólny rozwój.

W przypadku dorosłych oczywiście też spotykamy się z postawami ludzi ciekawych świata, kształcących się, aby więcej wiedzieć i rozumieć dla samego poznania, jednak większość traktuje proces nauki w sposób utylitarny.

Zaplanowanie Zastosowania w praktyce

Tak jak to zostało powiedziane wcześniej dorośli uczą się efektywniej gdy widzą, że zdobywane kompetencje mogą mieć zastosowanie w ich pracy. Dlatego niezwykle ważne jest, aby zamknąć Cykl

uczenia się zaplanowaniem zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce. Może to wyglądać różnorodnie. Najczęściej prosimy uczestników, aby sporządzili plan wdrożenia tzw. Action Plan, aby zaplanowali pierwsze kroki. Na tym etapie pomocne mogą być metody polegające na zdefiniowaniu celów oraz zaplanowaniu kolejnych kroków realizacji.

Warto zawsze zachęcać uczestników do tego, aby planowali ambitnie, jednocześnie realistycznie, aby zastanowili się kto/lub co może im we wdrożeniu pomóc lub przeszkodzić. Czego potrzebują oraz jak i kiedy sprawdzą co zrealizowali.

A teraz na przykładzie jednej sesji szkolenia dla konsultantów zaprezentujemy w jaki sposób w zaproponowanych scenariuszach realizowany jest Cykl uczenia się przez doświadczenie - Cykl Kolba.

Formatka scenariusza jest oryginalna, jedyna zmiana to czwarta kolumna, gdzie umieściliśmy komentarze i opis do Cyklu Kolba. W oryginalnym tekście znajdują się tutaj informacje dotyczące niezbędnych materiałów szkoleniowych.

Dodatkowo w tekście trzeciej kolumny zawierającej szczegółowy opis przebiegu sesji dodaliśmy litery **D, R, T, P** oznaczające odpowiednio:

- **D**oświadczenie;
- **R**efleksję;
- **T**eorię;
- **P**raktykę.



Prezentacja sposobu realizacji Cyklu Kolba w scenariuszu sesji

Session III_2_1			
Facilitation			
Time	No of learning outcomes	Description of proceedings – applied methods, exercises	Komentarz dotyczący Cyklu Kolba
10'	B.3.3	The trainer addresses the participants with a question: What is facilitation process for them? What does it mean to facilitate? What it means to be a facilitator? (R/D) The trainer writes down the proposition on a flipchart. As a summary of the discussion, the trainer presents the slide <u>What is facilitation?</u> (T)	Trener rozpoczyna od Refleksji, która odnosi się do Doświadczenia uczestników. Każdy z nich miał jakieś doświadczenie z facylitacją, lub chociażby o niej słyszał. Odwołując się do tego Doświadczenia trener poprzez zadawanie otwartych pytań skłania do Refleksji. Mamy tutaj przykład, że Doświadczenie nie zawsze musi występować na sali szkoleniowej, czasami możemy się odwoływać do Doświadczeń uczestników poza nią. Po Refleksji następuje podsumowanie Teoria – wyświetlenie

			slajdu z definicją.
30'		Work using Word Café method The trainer divides the participants into 4 groups. Explains the rules of Word Café method – while making a comment that the method is useful for work with groups (T). They ask the participants to choose a Host in each group (which sit at separate tables). The host's task is to note what the group members said. The host will not move to other tables, as the other members will. The trainer determines that time for group's work on one assignment (at one table) is 5'. The groups will work on the following assignments: • For what/which particular topics/problems facilitation might be useful for a consultant? • Which competencies (knowledge, skills, attitudes) should a facilitator have? • Which known methods/techniques/tools can be applied in facilitation? (D) After completing the assignments (all groups worked at all tables), the Hosts present work results. The trainer, as a summary, presents slides from <u>When is it possible to apply facilitation?</u> to <u>What next?</u>. The trainer, from meta-level, comments on the method, asks the	W tym przypadku rozpoczynamy od Teorii – trener wyjaśnia uczestnikom zasady metody World Café. Jest to konieczne, aby mogli zacząć pracować czyli Doświadczać. Mamy tutaj zatem przykład sytuacji gdzie musimy zacząć od Teorii, a dopiero potem przejść do Doświadczenia. Kolejny etap to praca metodą World Cafe Doświadczenie – uczestnicy konsultanci doświadczenia w praktyce jak tą metodą się pracuje. Kolejny etap to Refleksja połączona z zaplanowaniem w Praktyce. Zaczynamy od omówienia ćwiczenia, a następnie ponieważ jest to szkolenie dla konsultantów pada pytanie gdzie można zastosować tę metodę w pracy konsultanta. Czyli z jednej strony uczestnicy analizują co się działo podczas ćwiczenia, z

		participants how can Word Café method be applied in consultant's work and to which tasks (R/P).	drugiej planują jak mogą przenieść nabyte umiejętności do swojej pracy. To jest etap gdzie pracujemy na postawach. Uczestnik w poprzednim etapie dowiedział się i przećwiczył, a teraz ma okazję przemyśleć przydatność metody i zaplanować jej zastosowanie.
50'		Problem tree method The trainer informs the participants that they will now learn another method useful for facilitation. It is the Problem tree method. The trainers begins by describing the method, presenting slides from <u>Problem tree is building a cause-and-effect tree to What to keep in mind when analysing problems?</u> 10' (T) Next, the trainer asks the participants to form 4 groups. Each of the groups receives a Handout – Case description Problem tree. The trainer asks each of the groups to define 1-3 problems in the described situation, and then wrote down the problems on paper. The groups should then stick the paper sheets to the wall and then define the causes of each problem. It is important that one cause should be written on one sheet of paper. Also, there should be a logical link between each level of causes. Sticking paper makes changes easier, in case the group has noticed another cause-effect link.	Tutaj mamy dokładnie ten sam schemat co poprzednio. Zaczynamy od Teorii. Powód jest taki sam - aby uczestnicy mogli rozpocząć prace muszą mieć informację na czym polega metoda. Kolejny krok to Doświadczenie – uczestnicy pracują metodą Drzewa Problemów. Kolejny etap to tak jak poprzednio Refleksja połączona z zastosowaniem w Praktyce. W naszym przypadku ta dyskusja nie jest zbyt długa, bo kolejny etap pracy to praca domowa uczestników – przygotowanie Drzewa Celów. Stąd na zakończenie sesji Teoria.

		The groups have 20' for work. (D) Each of the groups presents the results of their work. Trener zadaje pytania jakie uczestnicy widzą zalety I ograniczenia metody oraz jak I do jakich celów mogliby zastosować tę metodę w pracy konsultanta. Results and discussion should take up to 20' in total. (R/P) At the end, the trainer presents slides showing how to move from problem tree to goal tree (slides from <u>Problem tree</u> to <u>Goal tree – example</u>) and informs that preparation of such problem and goal trees will be the subject of homework. (T)	Większe podsumowanie – Refleksja i zastosowanie w Praktyce odbędzie się przy omawianiu pracy domowej, bowiem Drzewo Problemów i Drzewo Celów to dwie komplementarne części. Stąd w tym przypadku część Refleksji i zastosowania w Praktyce jest krótsza.
30'		Creative methods – Chinese encyclopaedia method and Inverted Problem method The trainer presents both creative methods – Chinese encyclopaedia method and inverted problem method 5' (T) Next, they split the participants into 4 groups. Two of them receive Handouts with Chinese encyclopaedia method, and the other two with Inverted problem method. The groups have 10' for the work. (D) Then, they should discuss the results. At the end, the trainer, from meta level, asks What do the participants think on applying creative methods in consulting? and Where (what areas/tasks) can creative methods be applied? (R/P)	I tutaj spotykamy dokładnie taki sam schemat jak poprzednio rozpoczynamy od Teorii, następnie Doświadczamy metody. Zakończenie to Refleksja połączona z zastosowaniem w Praktyce.

Powyżej na przykładzie jednej sesji pokazaliśmy jak w praktyce realizować Cykl Kolba. W przypadku szkolenia konsultantów często będziemy uczyć metod stąd będzie często występowała konieczność rozpoczynania od Teorii, czyli prezentacji metody. Studia przypadków będą zazwyczaj tylko pretekstem do przećwiczenia narzędzia.

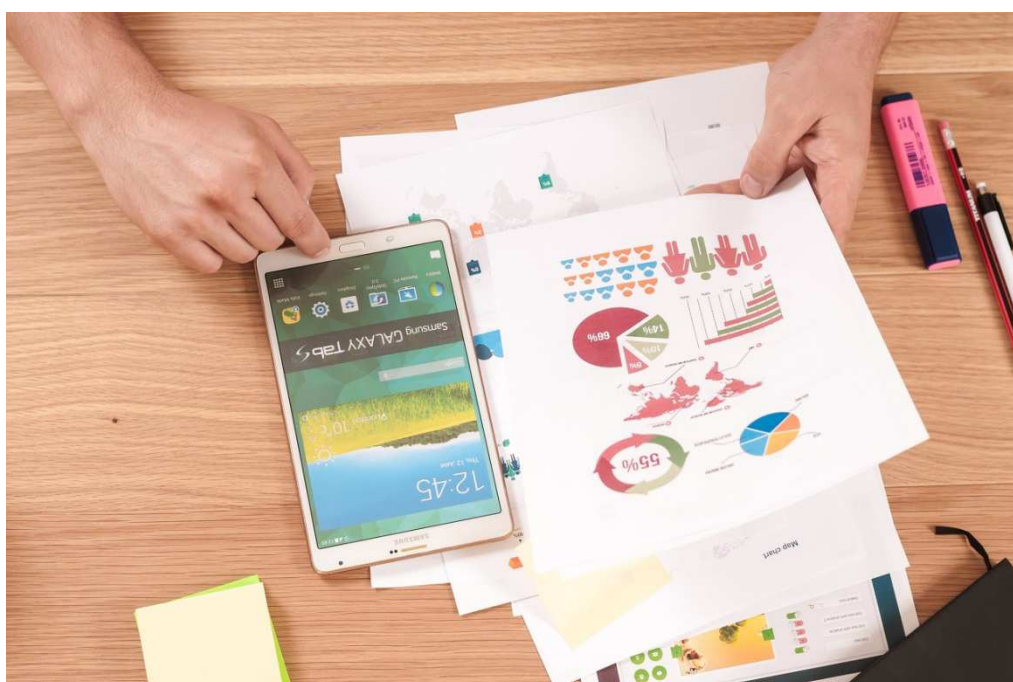
Warto również podczas fazy Refleksji zachęcać do dyskusji na temat zalet i ograniczeń przećwiczonych narzędzi. Jest to praca na postawach, która jest kluczowa dla późniejszego przenoszenia do praktyki zdobytych podczas szkolenia kompetencji.

Znaczenie sesji wstępnej, monitoringu oraz podsumowania

Skupiając się na sesjach merytorycznych warto pamiętać o dobrym przygotowaniu się do sesji wstępnej i podsumowującej.

Znaczenie **sesji wstępnej** jest często przez trenerów niedoceniane. Wydaje nam się, że to takie oczywiste co zrobimy na początku. Na etapie planowania często to sesji wstępnej poświęcamy najmniej uwagi. Tymczasem jest ona niezwykle istotna dla budowy i dobrego przebiegu procesu grupowego. Szczególnie w przypadku takiego szkolenia jak nasze – wielodniowego, składającego się z kilku spotkań należy bardzo dobrze przygotować się do sesji wstępnej. Niezbędna do tego jest wiedza:

- Kim są uczestnicy?
- Jakie mają cele?
- Jakie mają doświadczenia?



Obowiązkowe elementy sesji wstępnej (zaplanowane w naszych scenariuszach) to:

- Prezentacja trenera + prezentacja uczestników (warto za każdym razem rozważyć czy zaproponowany sposób prezentacji jest adekwatny dla tej właśnie grupy);
- Prezentacja celów szkolenia;
- Prezentacja celów uczestników (ważne, aby pamiętać, aby nie mówić o oczekiwaniach, a o celach; ważne, aby deklarowane cele skomentować bo może się tak zdarzyć, że jakiegoś z nich nie będziemy mogli spełnić, warto, aby to powiedzieć na początku); w tej części sesji wstępnej warto dodatkowo poprosić uczestników o deklaracje co mogliby/chcieliby wnieść do szkolenia; pozwala to już na początku pokazać, że szkolenie jest swego rodzaju wymianą i wszyscy uczestnicy procesu powinni prezentować postawę daję i biorę;
- Prezentacja programu – szczególnie istotna w przypadku takiego szkolenia jak nasze, gdzie będziemy się spotykać wielokrotnie, w tym miejscu należy również powiedzieć o wszystkich wymaganiach – prace domowe, obowiązek uczestnictwa, możliwości odrabiania nieobecności, istotne jest zachęcenie uczestników do zadawania pytań, to czas na wyjaśnienie kwestii organizacyjnych;
- Kontrakt, czyli zasady – w naszym przypadku wypracowywany wspólnie, to czas na faktycznie rozpoczęcie procesu grupowego, na zdefiniowanie pierwszych norm grupowych, trener powinien dać uczestnikom przestrzeń do swobodnej dyskusji, jednocześnie cały czas zapewniając, że to co zostanie wypracowane podczas pierwszej sesji nie jest niezmiennie, zasady co do których się umawiamy mają pomagać w pracy, stąd możliwe, że podczas trwania szkolenia będziemy je zmieniać dostosowywać. **Ważne, aby Kontrakt był zawsze obecny na sali.** Należy zadbać o to, aby po pierwszym spotkaniu został zabrany i przechowany.

Podczas sesji wstępnej warto zaproponować również jakieś dopasowane do grupy ćwiczenie typu Lodołamacz. Trener powinien mieć kilka propozycji takich ćwiczeń i na bieżąco dostosować się do sytuacji. Także czas zastosowania Lodołamacza należy traktować elastycznie. Są grupy, w których Lodołamacz może być zastosowany już na początku sesji, są takie gdzie musimy trochę poczekać, bo zbyt wczesne zastosowanie takiego ćwiczenia może przynieść efekt odwrotny – postawy zamknięte.

Podczas trwania szkolenia jednym z zadań trenera jest czuwanie nad procesem grupowym. Jego prawidłowy przebieg, szczególnie w przypadku tak długiego procesu szkoleniowego jak szkolenie konsultantów ma istotne znaczenie.

Monitorowanie przebiegu to nie tylko weryfikacja czy realizujemy cele z zakresu:

- wiedzy;
- umiejętności;
- postaw;

to także patrzeć jak przebiega procesu grupowy:

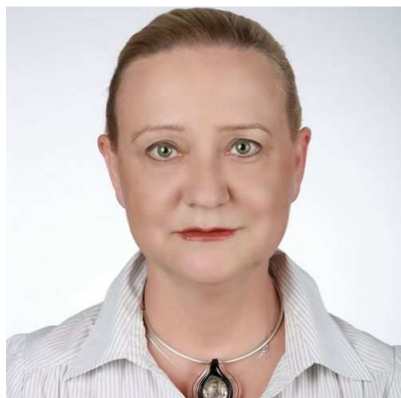
- czy w grupie nie pojawiają się konflikty;
- czy zasady, co do których umówiliśmy się są przestrzegane i adekwatne do sytuacji;
- czy i jak realizowane są potrzeby?

Monitoring procesu uczenia się i procesu grupowego umożliwia podejmowanie interwencji we właściwym czasie, a przez to zapobiega zaburzeniom procesu szkoleniowego.

Jednym z ważnych narzędzi monitoringu są podsumowania. Tak podsumowania po każdym dniu jak i po danej części szkolenia (2 – dniowym spotkaniu).

W scenariuszach zawsze przewidujemy czas na podsumowanie dnia i spotkania. Warto ten czas wykorzystać, na zapytanie co się udało? Co chcielibyśmy zmienić? Często uwagi uczestników możemy uwzględnić na przykład wracając do jakiejś kwestii, uzupełniając. Czasami taka interwencja wymaga przemyślenia i głębszej zmiany planów. Ale w przypadku szkolenia gdzie się wielokrotnie spotykamy i to jest możliwe. Zaproponowane scenariusze to pewna rama, propozycja, a obserwowanie grupy pomoże nam na optymalne jej dostosowanie do konkretnych potrzeb grupy. Jednak by się to udało musimy na bieżąco pytać uczestników o to jak oceniają to co się dzieje na sali szkoleniowej w kontekście rozwoju kompetencji konsultanta.

Autorka: **Anna Hejda**



Trenerka i konsultantka z 19 letnim stażem. Posiada Międzynarodowy Certyfikat Zawodowy Trenera Zarządzania MATRIK & THAMESVALLEYUNIVERSITY (International Certificate in Training, Learning and Development). Ma duże doświadczenie w projektowaniu i prowadzeniu szkoleń, opracowywaniu materiałów szkoleniowych. Jest Opiekunem Merytorycznym Szkoły Trenerów Zarządzania MATRIK. Jest autorką koncepcji wielu szkoleń m.in. w Akcji Masowej Przejrzysta Polska, Programie Rozwoju Bibliotek, Programie Decydujemy razem, Programie Sprawny Samorząd – Manager w urzędzie. Posiada duże doświadczenie w szkoleniach z zakresu zarządzania dla kadry kierowniczej administracji samorządowej i rządowej, w Szkole Trenerów Zarządzania MATRIK prowadzi zajęcia z zakresu projektowania szkoleń. Mieszka w Krakowie, pracuje w całej Polsce.