



Politechnika Krakowska  
im. Tadeusza Kościuszki

# KONCEPCJE NAUCZANIA OSÓB DOROSŁYCH CZŁOWIEK DOROSŁY JAKO UCZEŃ

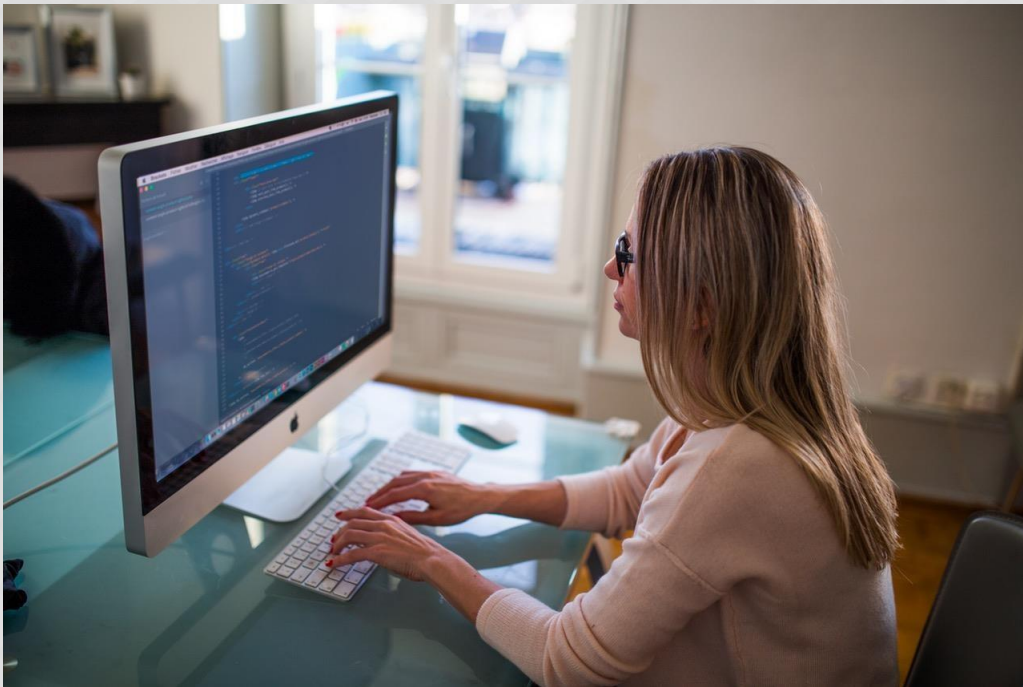
dr Marian Piekarski



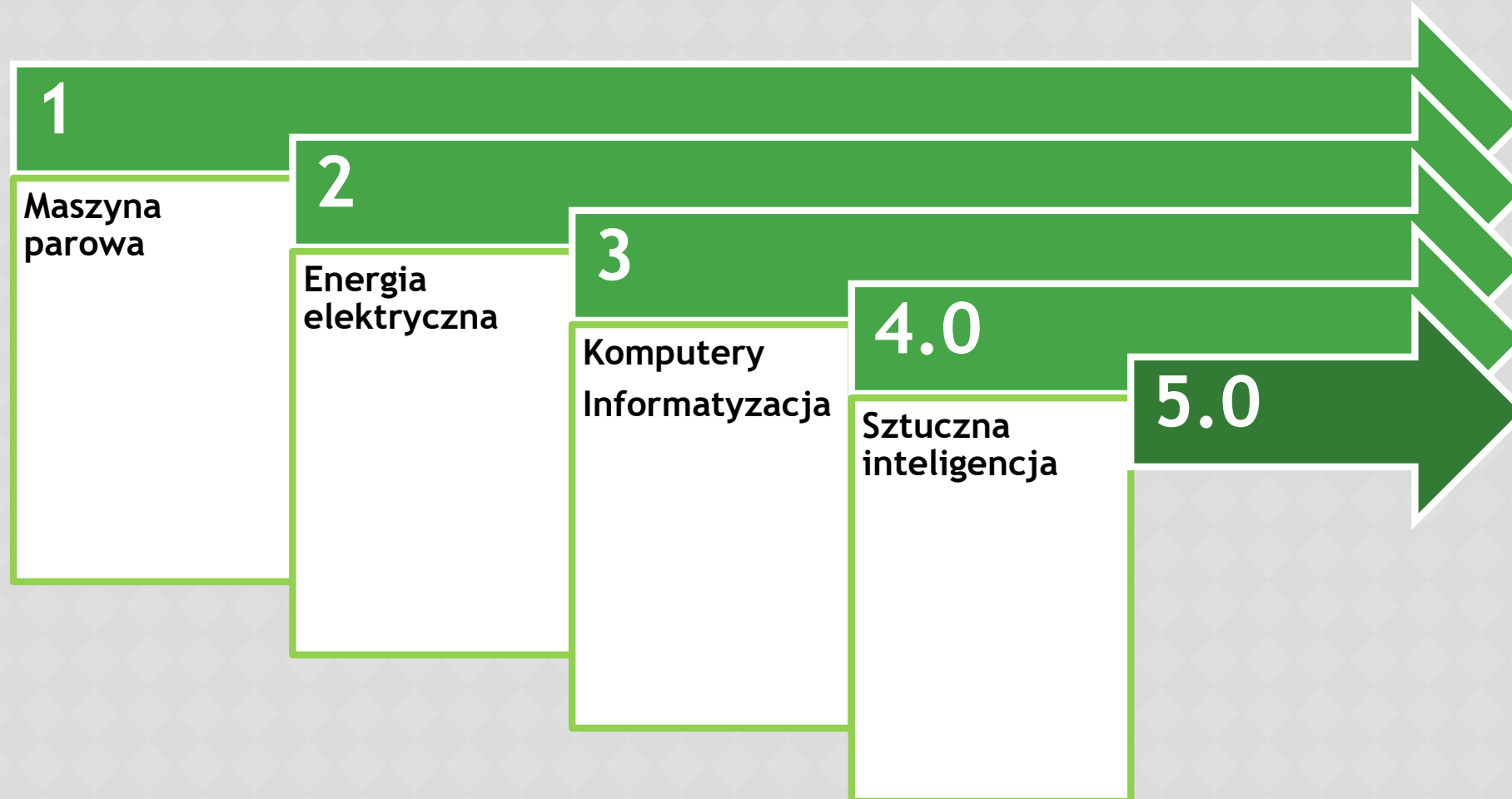
# DLACZEGO WARTO SIĘ UCZYĆ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Analfabetami XXI wieku nie będą Ci, którzy nie znają Excela lub nie potrafią programować, ale ci, którzy nie potrafią się uczyć nowych rzeczy i oduczać starych.

- ◎ Alvin Toffler, Trzecia fala



# REWOLUCJE PRZEMYSŁOWE



# DLACZEGO WARTO SIĘ UCZYĆ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

## ◎ Było tak

Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Doświadczenie zawodowe ( <i>uczenie się nieformalne</i> )
-------------------	--------------------------	--

## ◎ Jest tak

Edukacja formalna	Edukacja pozaformalna	Uczenie się nieformalne ( <i>potwierdzanie efektów uczenia się uzyskanych w wyniku „doświadczenia zawodowego</i> )
----------------------	-----------------------	---

# „DOROSŁOŚĆ” PODSTAWOWA KATEGORIA ANDRAGOGIKI

- ⊙ Interdyscyplinarny charakter pojęcia „dorosłość”
- ⊙ Ujęcie:
  - biologiczne,
  - socjologiczne,
  - pedagogiczne,
  - psychologiczne,
  - ...

# ZADANIA ROZWOJOWE W DOROSŁOŚCI

## ◎ Etapy/fazy rozwojowe

1. Wczesna dorosłość (18/20-30/35 r. ż.) ,
2. Średnia dorosłość (30/35-60/65 r. ż.) ,
3. Późna dorosłość (od 60/65 r. ż.) ,

# ZADANIA ROZWOJOWE W DOROSŁOŚCI

Lp.	Etap rozwojowy dorosłości	Zadania rozwojowe
1.	Wczesna dorosłość	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wybór małżonka/i,</li><li>▪ Uczenie się wspólnego życia z małżonką/kiem,</li><li>▪ Założenie rodziny,</li><li>▪ Wychowywanie dzieci,</li><li>▪ Prowadzenie domu,</li><li>▪ Rozpoczęcie pracy zawodowej,</li><li>▪ Podjęcie obowiązków obywatelskich,</li><li>▪ Znalezienie pokrewnej grupy społecznej,</li></ul>

# ZADANIA ROZWOJOWE W DOROSŁOŚCI

Lp.	Etap rozwojowy dorosłości	Zadania rozwojowe
2.	Średnia dorosłość	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Wspomaganie dorastających dzieci tak, aby stawały się odpowiedzialnymi i szczęśliwymi ludźmi dorosłymi,</li><li>▪ Osiągnięcie dojrzałej odpowiedzialności społecznej i obywatelskiej,</li><li>▪ Uzyskanie i utrzymywanie zadowalającej sprawności w pracy zawodowej,</li><li>▪ Wypełnienie wolnego czasu zajęciami typowymi dla ludzi dorosłych,</li><li>▪ Traktowanie małżonka/i jako osoby,</li><li>▪ Akceptowanie i dostosowanie się do fizjologicznych zmian wieku średniego,</li><li>▪ Przystosowanie do starzenia się rodziców,</li></ul>



# ZADANIA ROZWOJOWE W DOROSŁOŚCI

Lp.	Etap rozwojowy dorosłości	Zadania rozwojowe
2.	Późna dorosłość	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Przystosowanie się do spadku sił fizycznych,</li><li>▪ Przystosowanie się do emerytury i zmniejszonych dochodów,</li><li>▪ Pogodzenie się ze śmiercią współmałżonka/i, Utrzymywanie stosunków towarzyskich z ludźmi w swoim wieku,</li><li>▪ Przyjmowanie i dostosowywanie się do zmiennych ról społecznych,</li><li>▪ Urządzenie w sposób dogodny fizycznych warunków bytu,</li></ul>

# TYPY ORIENTACJI UCZENI SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

- ◎ **Edukacja jako wartość:** przekonanie o uczeniu się jako swoistej wartości, edukacja spostrzegana jako rozwój osobowy,
- ◎ Orientacja ta charakteryzuje się:
  - wysoką motywacją do uczenia się,
  - gotowością do samodzielnego uczenia się,
  - otwartością na nowe metody uczenia się oraz
  - krytyczną postawą wobec tradycyjnej edukacji,

# TYPY ORIENTACJI UCZENI SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

- ◎ **Edukacja jako tradycja:** przekonanie o uczeniu się jako obowiązku,
- ◎ Orientacja ta charakteryzuje się:
  - wysoką motywacją do uczenia się w oparciu o tradycyjne metody nauczania,
  - wysokim uznaniem dla edukacji akademickiej,

# TYPY ORIENTACJI UCZENI SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

- ⦿ **Edukacja jako instrument:** uczenie się jest postrzegane jako narzędzie w życiu zawodowym, jako środek do osiągnięcia celów zawodowych,
- ⦿ **Edukacja jako bariera:** nieuczenie się - orientacja na nieuczenie się wiąże się ze spostrzeganiem edukacji jako obowiązku wynikającego z przepisów prawa, niska ocena edukacji akademickiej i niska samoocena,

# DOROŚLI JAKO UCZNIOWIE

- ⦿ Chcą wiedzieć, dlaczego powinni czegoś się uczyć,
- ⦿ Chcą stosować w praktyce to, czego się nauczyli,
- ⦿ Pragną samodzielności i bezpiecznego środowiska nauki,
- ⦿ Mają większy i bardziej zróżnicowany zasób doświadczeń niż dzieci i młodzież,
- ⦿ Uczą się w działaniu, na podstawie prawdziwych przykładów,
- ⦿ ...

# DOROŚLI JAKO UCZNIOWIE

- ◉ Przejawiają większą gotowość do uczenia się, kiedy w swoim życiu odczuwają potrzebę znajomości czegoś, ze względu na to, że pozwala to skuteczniej działać lub daje satysfakcję,
- ◉ Postrzegają naukę jako środek do podniesienia poziomu samooceny, awansu, otwarcia nowych perspektyw zawodowych,
- ◉ Podejmują kształcenie mając orientację zadaniową (tzn. koncentrują się na problemach),
- ◉ Są motywowani do nauki zarówno przez czynniki zewnętrzne jak i wewnętrzne,
- ◉ Wolą poznawać pojedyncze teorie i ich praktyczne zastosowania,

Szkolenie pracowników

# WYBRANE TEORIE UCZENIA SIĘ

# WYBRANE TEORIE KONCEPCJE UCZENIA SIĘ

1. Model sensomotoryczny,
2. Półkulowy styl nauki,
3. Taksonomia Blooma,
4. Cykl uczenia się Kolba,



# MODEL NAUKI SENSORYCZNEJ

## ◎ Neil Fleming



- ◎ Dla praktycznych potrzeb każdego człowieka informacja jest przetwarzana przez jego zmysły: wzrok, słuch, węch, dotyk, z których jeden jest zwykle wiodący,
- ◎ Model nauki sensorycznej opiera się na czterech różnych stylach nauki:
  - ◎ Wizualny,
  - ◎ Słuchowy,
  - ◎ Czytanie/pisanie,
  - ◎ Kinestetyczny,

# MODEL NAUKI SENSORYCZNEJ

- ⦿ **Zmysł wzroku** odbiera to co widzi dana osoba. Można go również opisać jako sposób w jaki mózg tworzy wyobrażenie podczas snu lub myślenia,
- ⦿ Ludzie, u których przeważa uczenie wzrokowe wolą myśleć obrazami niż słowami,
- ⦿ Uczący wolą kolorową informację, przekazaną za pomocą map, diagramów, rysunków czy wykresów,

# MODEL NAUKI SENSORYCZNEJ

- ⦿ **Zmysł słuchu** można opisać jako proces słuchania, ale również sposób, w jaki słyszymy swój wewnętrzny głos wtedy, kiedy nie słychać wypowiedzianych słów,
- ⦿ Uczący się z dominującym zmysłem słuchu najlepiej przyswajają wiedzę wtedy, gdy słyszą informacje,
- ⦿ Preferują wykłady, dyskusje, debaty,
- ⦿ Uczący skupia się na mówiącym oraz na powtarzaniu swoimi słowami tego, co myśli na temat wypowiedzi osoby mówiącej,

# MODEL NAUKI SENSORYCZNEJ

- ⦿ **Funkcja czytania/pisania** połączona jest ze zmysłem wzroku,
- ⦿ Opiera się na sygnałach wizualnych pomocnych przy przetwarzaniu informacji i wyciąganiu wniosków,
- ⦿ Uczący się w tej kategorii uczy się najlepiej za pomocą słowa pisanego,
- ⦿ Na szkoleniach jako pierwsi mogą pytać o materiały szkoleniowe, skrypty, streszczenia i inne materiały pisemne,

# MODEL NAUKI SENSORYCZNEJ

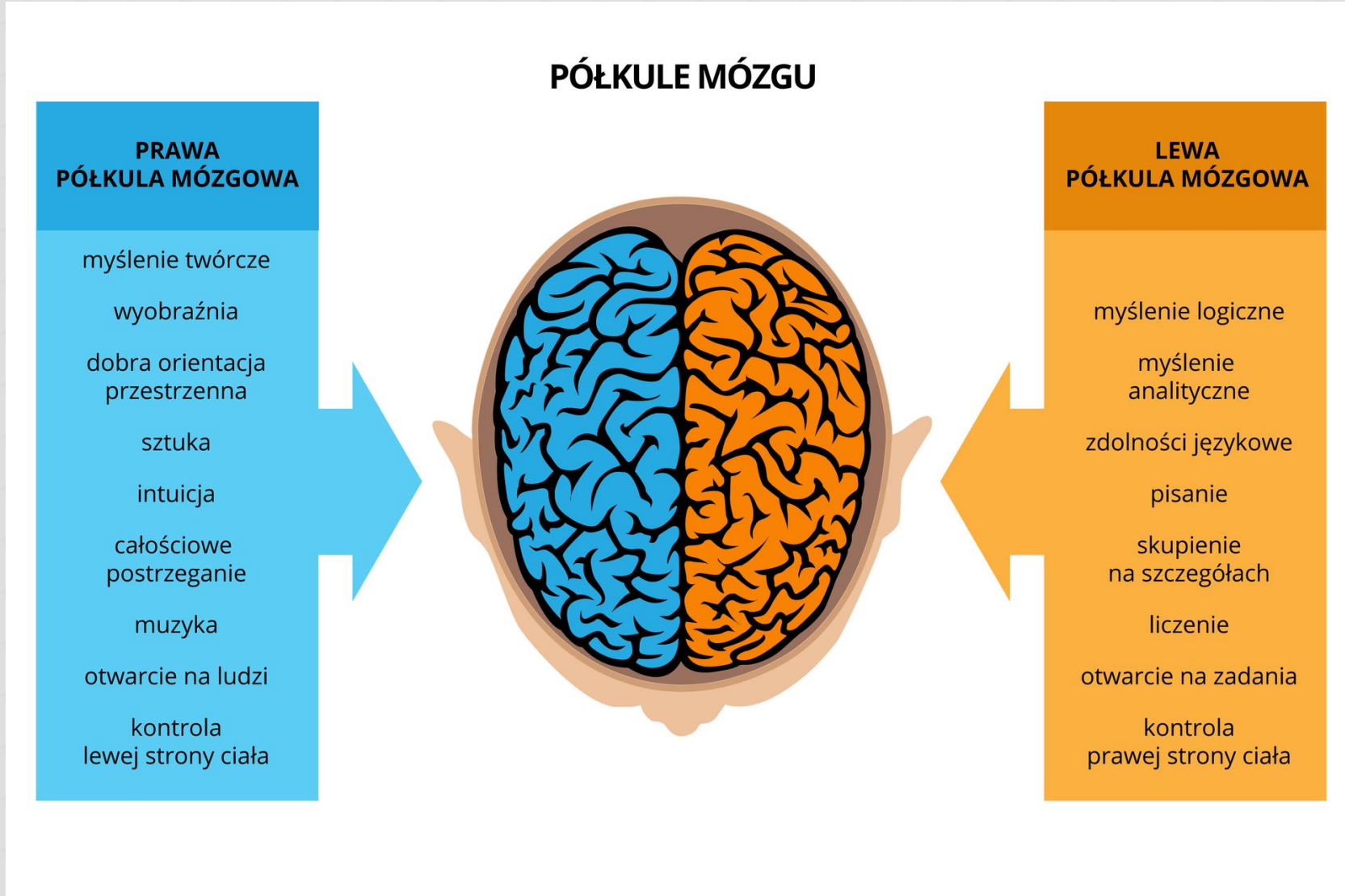
- ⦿ **Zmysł kinestetyczny** kładzie nacisk na postrzeganie zmysłowe i emocjonalne w trakcie przyswajania informacji,
- ⦿ Uczący się kinestetycznie najskuteczniej uczą się przez wykonywanie czynności (doświadczenie - przykład - ćwiczenia),

# PRAWO/LEWO - PÓŁKULOWY STYL NAUKI

◎ Tony Buzan



# PRAWO/LEWO - PÓŁKULOWY STYL NAUKI



# PRAWO/LEWO - PÓŁKULOWY STYL NAUKI

## Prawa półkula

- ⦿ Intuicja i subiektywność,
- ⦿ Kreatywność,
- ⦿ Nawiązują kontakt z innymi, dyskutują,
- ⦿ W decyzjach przewaga emocji nad logiką,
- ⦿ Twierdzą, że czują, że tak powinno być albo nie,
- ⦿ Szybko wczuwają się w sytuację,
- ⦿ Spontaniczność,



# PRAWO/LEWO - PÓŁKULOWY STYL NAUKI

## Lewa półkula

- ⦿ Dobrze zorganizowani,
- ⦿ Indywidualiści,
- ⦿ Robią notatki, zadają pytania,
- ⦿ Planują i rozpatrują różne opcje,

# TAKSONOMIA BLOOMA



- ⦿ Benjamin Bloom
- ⦿ Jest to klasyfikacja celów nauczania w edukacji,
- ⦿ Określa różne kategorie celów, jakie nauczyciele stawiają uczniom. Taksonomia ta po raz pierwszy zaprezentowana została w 1956 roku.

Dzieli się na trzy sfery celów:

- ⦿ poznawczą,
- ⦿ emocjonalną,
- ⦿ psychomotoryczną.

# TAKSONOMIA BLOOMA

## ◎ Sfera poznawcza

Umiejętności poznawcze koncentrują się wokół wiedzy, rozumienia i krytycznego myślenia,

WIADOMOŚCI	ROZUMIENIE	ZASTOSOWANIE	ANALIZA	SYNTEZA	OCENIANIE
Adekwatne do sytuacji odtworzenie informacji	Ujmowanie istoty komunikatu, wskazanie różnicy, podobieństwa, interpretacja, wychodzenie poza „dane”, wyprowadzanie wniosków, odtwarzanie	Ujęcie znanych treści w konkretnych sytuacjach (specyficznych i niespecyficznych) np. zastosowanie zasad do odpowiedniego eksperymentu, zjawiska, procesu itp.	Rozczłonkowanie, podział na elementy składowe i określenie relacji, odkrycie ukrytego znaczenia, struktury, faktu itp. Określenie stopnia związku, zgodności itp.	Złożenie elementów w całość tworzącą nową jakość (np. sformułowanie planu, sprawozdania), uogólnianie na podstawie danych jednostkowych	Formułowanie sądów o faktach, zasadach, metodach wg określonych kryteriów
	WIADOMOŚCI	ROZUMIENIE WIADOMOŚCI	STOSOWANIE ROZUMIENIE WIADOMOŚCI	ANALIZA STOSOWANIE ROZUMIENIE WIADOMOŚCI	SYNTEZA ANALIZA STOSOWANIE ROZUMIENIE WIADOMOŚCI

# TEORIA NAUCZANIA WG DAVID KOLB

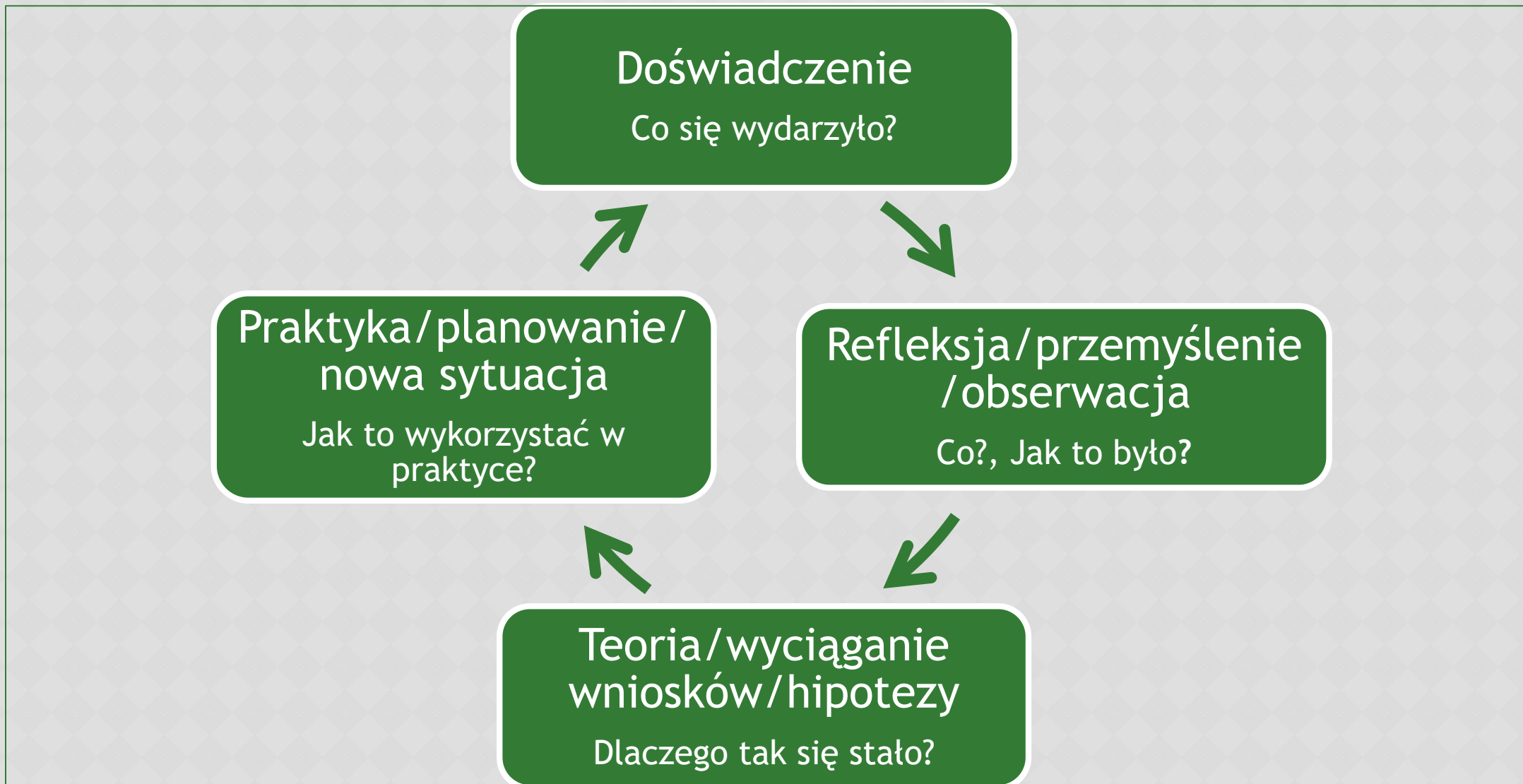
- ⦿ Amerykański teoretyk metod nauczania,
- ⦿ Jego główne zainteresowania i publikacje dotyczą „Modelu uczenia przez doświadczenie”,



# MODEL „CZTERECH KROKÓW”

- ⦿ Wiedzę zdobywa się poprzez **praktykę i doświadczenie**,
- ⦿ Pewne konkretne doświadczenie skłania do **rozumnej obserwacji**,
- ⦿ Ta refleksja powoduje **tworzenie abstrakcyjnych reguł generalizujących**, służących nie tyle do opisanie danego konkretnego zdarzenia, ale wszystkich jemu podobnych,
- ⦿ Powstała w ten sposób wiedza jest następnie **weryfikowana przez aktywne eksperymenty** - czyli sprawdzenie nowego pomysłu w praktyce, co prowadzi do powstania nowych doświadczeń i cykl zaczyna się od początku,

# CYKL UCZENIA SIĘ KOLBA



# Kształcenie dorosłych

## CYKL SZKOLENIOWY



# ETAPY CYKLU SZKOLENIOWEGO

**Analiza potrzeb szkoleniowych**, czyli określenie potrzeb szkoleniowych

**Projektowanie planu szkoleń**,  
zdecydowanie, jakiego rodzaju szkolenie może zaspokoić te potrzeby

**Realizacja planu szkoleń**, czyli wykorzystanie wiedzy i doświadczenia trenerów do przeprowadzenia szkolenia

**Ewaluacja przeprowadzonego szkolenia**,  
monitorowanie i ocena szkolenia w celu upewnienia się, że przyniosło pożądane efekty



# IDENTYFIKACJA POTRZEB SZKOLENIOWYCH

- ⦿ W jaki sposób możemy zdefiniować potrzeby szkoleniowe osoby lub grupy?

# PROJEKTOWANIE SZKOLENIA

- ⦿ Plan ...
- ⦿ Konspekt ...
- ⦿ Scenariusz ...

# REALIZACJA SZKOLENIA

- ⊙ Program szkolenia,
- ⊙ Czas szkolenia,
- ⊙ Miejsce szkolenia,
- ⊙ Metody i techniki szkolenia,
- ⊙ Podmiot szkolący,
- ⊙ Podmioty szkolone - partycypacja,
- ⊙ Koszty szkolenia,
- ⊙ ...

# EFEKTYWNOŚĆ SZKOLENIA

- ⦿ Poziom reakcji,
- ⦿ Poziom uczenia się,
- ⦿ Poziom zachowań,
- ⦿ Poziom efektów,

# EWALUACJA

- ⦿ Proces złożony i wieloetapowy,
- ⦿ Ostatni etap cyklu szkoleniowego, który pozwala zamknąć cały proces szkoleniowy i ustalić na ile działania szkoleniowe były potrzebne,
- ⦿ Proces mierzenia zmian, jakie zaszły od początku szkolenia aż do jego skutecznego zastosowania w miejscu pracy,

© **Dziękuję za uwagę**



**[mpiekarski@pk.edu.pl](mailto:mpiekarski@pk.edu.pl)**