

PREKURSORY I PREKURSORKI

TEORII UCZENIA SIĘ
OPARTEGO NA
DOŚWIADCZANIU



W REKOMENDACJACH DLA TRENERÓW I TRENEREK

Opisy sylwetek prekursorów i prekuserek stworzone zostały na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów* autorstwa Alice i Davida Kolbów, w polskim tłumaczeniu Marty Bregiel-Pant, wydanej w 2022 roku przez wydawnictwo Dialogi i Zmysły.

Rekomendacje dla trenerów i trenerek oraz osób wspierających innych w rozwoju kompetencji psychospołecznych przedstawione w niniejszej publikacji są autorskimi opracowaniami przygotowanymi przez Joannę Krajewską i Wojciecha Busiela.

Wszystkie prawa zastrzeżone. Rozpowszechnianie całości lub fragmentów niniejszej publikacji wymaga zgody autorów. Cytowanie fragmentów niniejszej publikacji wymaga wskazania źródła.

Redakcja

Joanna Krajewska i Wojciech Busiel

Korekta językowa

Justyna Knieć

Skład i łamanie tekstu, projekt graficzny

Wiktoria Siwińska

Ilustracja Mary Parker-Follett

Max Korzyniewski

Poznań 2024

Dialogi i Zmysły

e-mail kontakt@dialogiizmysly.pl

www.dialogiizmysly.pl

www.ksiazka.dialogiizmysly.pl

SPIS TREŚCI

SPIS TREŚCI.....	1
WSTĘP.....	2
WILLIAM JAMES.....	4
JOHN DEWEY.....	9
MARY PARKER FOLLETT.....	12
KURT LEWIN.....	16
JEAN PIAGET.....	20
LEW WYGOTSKI.....	25
CARL GUSTAV JUNG.....	29
CARL ROGERS.....	32
PAULO FREIRE.....	36
SŁOWNICZEK.....	40
BIBLIOGRAFIA.....	42

WSTĘP

W drugiej połowie 2022 roku założyliśmy Dialogi i Zmysły – miejsce rozwoju trenerów, trenerek oraz pracy z grupą. Naszym pierwszym przedsięwzięciem w ramach tej inicjatywy było przetłumaczenie, a następnie wydanie książki Davida i Alice Kolbów *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów*. Przygotowanie książki do druku zajęło nam dwa lata. Można więc powiedzieć, że książkę tę czytamy wciąż już od prawie trzech lat. Dzięki wielokrotnej lekturze odkryliśmy i wciąż odkrywamy na nowo głębię znaczeń opisanych tam koncepcji i teorii.

Jednym z najbardziej wzruszających momentów podczas pierwszej lektury był dla nas ten, kiedy zapoznawaliśmy się z sylwetkami prekursorów i prekuserek paradygmatu doświadczeniowego we wspieraniu innych w uczeniu się i rozwoju. **Można by nawet powiedzieć: prekursorów i prekuserek naszych zawodów trenerów i trenerek, edukatorów i edukatorek, coachów i coachek.** W opisach ich myśli i działań znaleźliśmy grunt oraz liczne inspiracje do odgrywania tych pełnienia tych profesjonalnych funkcji, a świadomość, w jaki sposób przyczynili się oni do powstania teorii uczenia (się) na podstawie doświadczenia, do której odwołujemy się na co dzień, dała nam poczucie bycia częścią wspólnoty osób, którym zależy, by uczenie się pojmować jako proces obejmujący całą linię życia człowieka, o potencjale transformującym i wyzwalającym zarówno jednostki, jak i grupy ludzi.

Publikacja ta jest wyrazem naszej fascynacji myślą i życiem prekursorów i prekuserek uczenia (się) na podstawie doświadczenia oraz sprawozdaniem z pomysłów, rekomendacji do naszej codziennej pracy, powstałych w efekcie zaznajamiania się z tym, co stworzyli. Chcielibyśmy zaprosić was do lektury z nadzieją, że będzie ona dla was okazją do podobnych i całkiem nowych odkryć.

Znajdziecie tu sporządzone na podstawie wydanej przez nas książki sylwetki Williama Jamesa, Johna Deweya, Jeana Piageta, Mary Parker Follett, Kurta Lewina, Carla Gustava Junga, Lwa Wygotskiego, Carla Rogersa, Paulo Freirego oraz nasze rekomendacje, jak można wykorzystać ich odkrycia w pracy trenera, trenerki kompetencji psychospołecznych (czy w pozostałych profesjach polegających na wspieraniu innych w rozwoju tych kompetencji).

1. A. Kolb, D. Kolb, *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów*, tłum. M. Bregiel-Pant, Dialogi i Zmysły, Poznań 2022, <https://ksiazka.dialogiizmysly.pl/>
2. Edukacyjne paradygmaty filozoficzne można opisać za pomocą kontinuum, na krańcu lewym będzie tradycyjna edukacja szkolna, natomiast na prawym uczenie się transformacyjne, które polega na zmianie sposobu postrzegania i interpretowania rzeczywistości. W trakcie procesu uczenia zachodzą przekształcenia w obrębie pojęć, przekonań i uczuć. Myśl naszych prekuserek i prekursorów zaklasyfikować można do edukacyjnych paradygmatów filozoficznych znajdujących się po prawej stronie kontinuum (edukacja progresywna, humanistyczna, radykalna). Więcej o poszczególnych paradygmatach możecie przeczytać w opublikowanym przez nas artykule [Skrypt szkolny w uczeniu się dorosłych. Część 2. Kontinuum modeli uczenia się](#)

WSTĘP

Pragniemy też przy okazji zachęcić was do lektury tego e-booka do refleksji nad swoją tożsamością zawodową i szukania odpowiedzi na pozwalające ją budować pytania. Kształtowanie się tożsamości zawodowej i dokonywanie wobec niej świadomych wyborów tego, co i w jaki sposób robimy, staje się dla wielu z nas, wraz z kolejnymi doświadczeniami zawodowymi, bardzo ważnym procesem. Toczy się on przy okazji wielu zawirowań życiowych, obfituje nagłymi zwrotami akcji, rozpoczynaniem nowych szkół, zmianą pracy. Jego elementem bywa często poczucie utraty sensu albo przeciwnie – nagle wzruszenia wywołane pewnością, że robimy dokładnie to, co trzeba. Naszym zdaniem, poszukiwanie odpowiedzi na fundamentalne pytanie: kim jestem w pełnionej przez siebie roli profesjonalnej, dobrze, żeby zwracało nas w stronę tych, którzy przed nami. I do takiego ruchu wstecz, spojrzenia za siebie dziś was zapraszamy...

Kim byli prekursorzy i prekursorki tej pracy, którą wykonujemy? Jako ludzie, jako nauczyciele i nauczycielki, jako badacze i badaczki? Jak definiowali proces uczenia się i jego cele, a jak wy go/je definiujecie? Co myśleli o osobach uczących się i osobach wspierających ten proces? Jaką rangę nadawali relacji między nimi? A jak to jest u was? Z jakimi trudnościami się mierzyli? Systemowymi, instytucjonalnymi, egzystencjalnymi? I jakie odpowiedzi możemy znaleźć w ich biografiach i twórczości, które pomogą nam stawać się coraz bardziej otwartymi na proces życia, uczenia się, otwartymi na innych ludzi, zaangażowanymi w budowanie karmiących chęć wzrastania, wolę tworzenia wspólnot i społeczności – trenerami i trenerkami?

Zapraszamy do lektury i twórczej pracy z treścią i ilustracjami znajdującymi się w naszym e-booku.

Joanna Krajewska i Wojciech Busiel
Dialogi i Zmysły
Poznań, lipiec 2024

„Istotne podobieństwo między dziewięciorgiem uczonych, poza tym że wszyscy podkreślają rolę doświadczania w uczeniu się, sprowadza się do tego, że można nazwać ich badaczami granicznymi. (...) pozostawali oni na pograniczu głównego nurtu instytucjonalnego swoich dziedzin i działali w perspektywie teoretycznej i metodologicznej sprzecznej z obowiązującymi w ich czasach normami naukowymi. W rezultacie dopiero w ostatnich latach ich koncepcje powróciły, wywierając głęboki wpływ na teorie uczenia się, edukacji i rozwoju. Uczeń ci nie tylko badali proces uczenia się opartego na doświadczaniu, ale także nim żyli. Swoje dociekania naukowe traktowali jako uczenie się na podstawie doświadczania: analizowali osobiste przeżycia, prowadzili uważne obserwacje, budowali zaawansowane, pomysłowe systemy teoretyczne, z pasją propagowali swoje idee dla dobra ludzkości” (Kolb i Kolb, 2022, s. 43).

WILLIAM JAMES

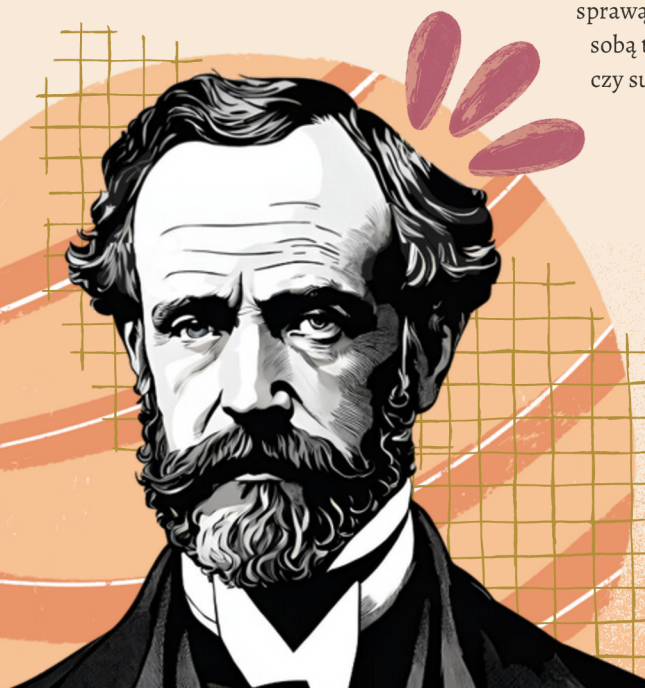
(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

William James (1842–1910) był amerykańskim filozofem i psychologiem, który przyszedł na świat jako syn teologa Henry'ego Jamesa. Spróbował swych sił w sztuce oraz naukach przyrodniczych i medycznych, James ostatecznie poświęcił się psychologii eksperymentalnej w nurcie funkcjonalizmu, a także filozofii pragmatycznej. Choć jego zainteresowania naukowe obejmowały m.in. wolną wolę czy doświadczenia religijne, dla **teorii uczenia się opartego na doświadczaniu** (TUOD) najważniejszymi koncepcjami z jego dorobku są te dotyczące radykalnego empiryzmu i dualistycznej teorii poznania.

Badania Williama Jamesa nad rolą uwagi w świadomym doświadczaniu oraz jego ideomotoryczna teoria działania mówiąca o tym, w jaki sposób świadomość własnego procesu uczenia się może być wykorzystywana do jego celowego usprawniania, stanowiły podstawę późniejszych prac nad **metapoznaniem** i **świadomym uczeniem się** na podstawie doświadczania.

James zaproponował **radykalny empiryzm** jako nową filozofię rzeczywistości i umysłu, która integrowała w doświadczeniu zarówno doznanie, jak i myśl. Jest on uznawany za prekursora współczesnych teorii podwójnego przetwarzania, wyprowadzonych z odnoszących się do **dualistycznej teorii poznania** pojęć: poznania przez zmysły (**konkretne doświadczanie**) i poznania przez zrozumienie (**abstrakcyjną konceptualizację**). W myśl tej teorii ludzie zdobywają wiedzę za sprawą dwóch niezależnych, lecz powiązanych ze sobą trybów poznawczych, z których jeden dotyczy subiektywnego doświadczania zmysłowego, a drugi abstrakcyjnych myśli i koncepcji.

Według Jamesa to, czego subiektywnie doświadczamy, jest puste i pozbawione znaczenia, o ile nie zostanie osadzone w odpowiednich pojęciach.



WILLIAM JAMES

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Pojęcia, przy pomocy których porządkujemy nasze doświadczenia mogą być jednak stereotypami myślowymi. Proces oczyszczania aktualnego doświadczania z nawykowych tendencji i interpretacji nazywamy **głębokim doświadczeniem**. Świadome uczenie się oparte na doświadczaniu wymaga zatem od jednostki świadomej, metapoznawczej kontroli nad sobą, swoimi celami i procesem uczenia się poprzez samoobserwację i dobór metod, które najlepiej sprawdzają się w różnych sytuacjach edukacyjnych.

Innym ważnym pojęciem w pracach Jamesa, a potem w teorii uczenia na podstawie doświadczania Kolbów, jest uwaga. Dla Jamesa **uwaga** pełni funkcję reflektora skupiającego się na różnych elementach **poła świadomości**, niekiedy w sposób mimowolny, jak wtedy, gdy jasne światło lub głośny dźwięk „przechwytyją” naszą uwagę; może jednak działać się to także w sposób intencjonalny.



Uwaga intencjonalna jest zdeterminowana przedmiotem, którym interesuje się dana osoba. James definiuje spiralę zainteresowania – uwagi – wyboru jako ciągły, nieustanny przepływ doświadczeń podsumowany jego zapadającym w pamięć stwierdzeniem: „Moje doświadczenie to to, na co decyduję się zwrócić uwagę”. W tym ujęciu **zainteresowanie** możemy zdefiniować jako osobistą perspektywę danego człowieka, która kieruje uwagą, a w rezultacie także wyborem takich, a nie innych **doświadczeń**. Ich dobór służy następnie uzasadnianiu obranej perspektywy. Stworzona przez niego ideomotoryczna teoria działania mówi, że każda mocno osadzona w świadomości idea automatycznie przełoży się na zachowanie.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ WILLIAMA JAMESA cz. 1

 **Twórz przestrzeń dla doświadczania.** Jak pisze James, źródłem doświadczenia prowadzącym do uczenia się może być każda aktywność, w którą zaangażuje się człowiek i która zostanie przez niego dostrzeżona jako ważna. Może to być zaskakujące ćwiczenie, ale mogą to być także: ciekawy wykład, mądre zdanie, czyjeś zachowanie, pytanie, które zadasz Ty lub ktoś z grupy, ale także to, które samo z siebie pojawi się w umyśle osoby uczącej się. Doświadczenie mogą wywołać rozmowa, refleksja, obserwacja kogoś lub siebie, ale także cisza, która pozwoli wydobyć z ciągu przeżyć to, co istotne. Staraj się zatem nie tyle szukać „nowych ćwiczeń”, ile poszukiwać i tworzyć sytuacje (pytania, doświadczenia, rozmowy, zachowania, czas i miejsce), w których uczestnicy będą mogli skupić się na swoim doświadczeniu. Poczuć je, uchwycić okiem uwagi, nazwać i wypowiedzieć, aby w konsekwencji zrozumieć i przekształcić w nowy dla nich rodzaj wiedzy czy umiejętności. Kluczowa jest tutaj Twoja uwaga, która dostrzega poruszenie człowieka (nieraz tylko delikatne i wewnętrzne), Twoja postawa, która daje przyzwolenie na doświadczanie, oraz czas na refleksję o tym, co się zadziało. Nie ponaglasz, ale pozwalasz wybrzmieć, zachęcasz, by nadać temu, co wypowiedziane, znaczenie, z którego może płynąć nauka.

 **Zachęcaj do rozwijania uwagi i uważności.** Znaczące stają się te doświadczenia, które staną się obiektem uwagi człowieka. Szkolenie/warsztat jest wyjątkową przestrzenią, w której możemy na chwilę stać się bardziej uważni na to, co dzieje się w nas i z nami. Docenij uwagę i uważność jako jedną z ważniejszych kompetencji w procesie uczenia się i rozwoju. Podążaj za uwagą osób uczących się. Obserwuj zatem ludzi i pomagaj im zwracać uwagę na to, co dla nich istotne. Na to, co myślą, ale też na to, co czują. Na to, co robią, ale też na to, czego nie robią. Na to, co jest dla nich ważne, ale też na to, co w tej chwili nieistotne. Na to, do czego dążą i na to, od czego uciekają. Wspierając ludzi w rozwoju uważnego obserwowania siebie i swojego otoczenia, dajesz im bazę, dzięki której będą mogli uczyć się bardziej świadomie. Pamiętaj też, że przykuwanie czyjejs uwagi jakąś atrakcją bywa często przeciwnie skuteczne w uczeniu się. Jeżeli z jakiegoś powodu uwaga uczestnika nie obejmuje tego, co dzieje się tu i teraz, zamiast ściągać ją „siłą” czy „nagłym błyskiem”, pomóż jej swobodnie powrócić. Możesz to zrobić na przykład poprzez delikatne pytanie: „Widzę, że się zamyśliłeś. Nad czym się zastanawiasz? Co teraz przykuwa twoją uwagę?” i uszanowanie każdej odpowiedzi, jaka po nim nastąpi. Bez względu na to, gdzie będą wówczas myśli uczestnika czy uczestniczki, one zawsze będą tam w kontekście tego, co dzieje się na szkoleniu.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ WILLIAMA JAMESA cz. 2

 **Wypożyczaj ludzi w wiedzę o procesie uczenia się na podstawie doświadczania.** Zdolność kierowania nie tylko uwagą, ale całym procesem uczenia się jest podstawową umiejętnością metapoznawczą (umiejętnością pozwalającą sterować innymi umiejętnościami poznawczymi). Dbaj o to, aby osoby uczestniczące w szkoleniu wiedziały i miały okazję nad tym się zastanowić, że efekt wspólnej pracy będzie zależał od ich zdolności uczenia się. Od tego, jak pokierują swoją uwagą, motywacją, refleksją, zaangażowaniem. Od tego, jak zadbają o siebie i atmosferę, w której odbywać się będzie nauka. Od tego, jak podejść do wspólnej pracy i jak będą reagowały, gdy pojawią się różne trudności czy wątplenia. W zależności od długości kontraktu edukacyjnego możesz w tym celu zastosować różne większe bądź mniejsze formy psychoedukacyjne. Możesz przygotować moduł dotyczący uczenia się, w którym pomożesz uczestnikom i uczestniczkom poszerzyć wiedzę o Cyklu Uczenia Się i różnych kompetencjach wspierających ten proces. Możesz stworzyć przestrzeń do rozmowy o tym, jak się uczycie, jakie są wasze wcześniejsze doświadczenia edukacyjne i co w związku z tym byłoby istotne, aby uczenie się mogło być skuteczne i odbywać się z przyjemnością. Możesz zachęcić ludzi do porozmawiania nie tylko o celach i oczekiwaniach wobec szkolenia, ale także o tym, co zamierzają robić, a czego będą unikać, aby wyciągnąć z tego doświadczenia jak najwięcej dla siebie, a także jak mogliby pomóc w uczeniu się innym. A jeżeli w ogóle nie ma czasu na tego rodzaju dodatkowe wątki w ramach prowadzonego przez ciebie procesu edukacyjnego, to zapewne przygotowanie zaproszenia na szkolenie, w którym przedstawisz znaczenie umiejętności uczenia się i poprosisz uczestników o refleksję wokół tego tematu, na pewno będzie służyło tobie i im jako dobry drogowskaz dla tego, co wspólnie będziecie robić.

 **Naprzemiennie angażuj ludzi w przeżycie i rozmawianie o tym przeżyciu.** Projektując szkolenie, warto, abyś rozkładał(a) formy uczenia się naprzemiennie, pozwalając uczestnikom i uczestniczkom najpierw doświadczać, czuć, angażować się w wybraną aktywność, a następnie zapraszać ich do rozmowy na temat tego, czego doświadczyli w trakcie tej aktywności. Kolejność: (1) „aktywność” i (2) „odgadanie się” czy „osobisty rezonans płynący z tej aktywności” warto stosować prawie przy każdej formie edukacyjnej, zarówno gdy jest to ćwiczenie, rozmowa w parach, wykład, dyskusja, jak i moment autorefleksji. Kanały czucia i myślenia są bowiem różnymi sposobami przetwarzania informacji, a pełniejsza wiedza i rozumienie (czyli wiedza o tym, co, jak i z jakiego powodu) pojawia się jako efekt połączenia tego, co w myślach i słowie z tym, co w przeżyciu.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ WILLIAMA JAMESA cz. 3



 **Pamiętajmy, że to emocje mają dla nas częściej niż myśli status prawdy.** Kiedy w trakcie procesów uczenia się osoba uczestnicząca w szkoleniu odrzuca wiedzę, i to nawet gdy jest ona poparta badaniami, autorytetem, zdrowym rozsądkiem czy jakimkolwiek innym, wydawać by się mogło, słusznym argumentem, najprawdopodobniej masz do czynienia z sytuacją, w której ta wiedza lub fakt przekazywania jej jest w konflikcie z emocjonalną prawdą tej osoby. Moglibyśmy powiedzieć, że to, co nowe, stanowi wówczas pewien rodzaj zagrożenia, bo zmusza do porzucenia, zakwestionowania, zmiany tego, co do tej pory stanowiło znane, a przez to bezpieczne ramy odniesienia. Możesz uszanować te rozbieżności i zamknąć temat, ale możesz też spróbować dowiedzieć się, z jakiego powodu w wewnętrznym świecie osoby uczestniczącej w szkoleniu ten rodzaj informacji jest nie do przyjęcia. Często w efekcie takiego dociekania, przyglądania się temu, na jakiej podstawie ktoś formułuje ten czy inny osąd, z jakiego powodu odrzuca coś, co wydaje się dla większości prawdziwe, pomagamy drugiej osobie odkryć nieświadome założenia blokujące proces uczenia się i w konsekwencji wspieramy ją w podjęciu bardziej świadomej decyzji, na ile włączyć tę nową treść we własne doświadczenie.

JOHN DEWEY

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

John Dewey (1859–1952) był amerykańskim filozofem i edukatorem, a także prawdopodobnie najbardziej wpływowym teoretykiem edukacji XX w. Dewey najlepiej wyraża podstawowe założenia TUOD – odrzucił XIX-wieczną psychologiczną koncepcję umysłu jako pustej tabliczki i przedstawił radykalnie inną wizję człowieka. Zanegował indywidualistyczną wizję człowieka jako mieszkańca własnego subiektywnego świata uczuć i myśli, niezdolnego do współdzielenia doświadczeniami z innymi. Według Deweya osoby uczące się konstruuja wiedzę poprzez interakcje społeczne i ze środowiskiem naturalnym. Postulował rozumienie kształcenia jako ciągłą rekonstrukcję doświadczenia, w którym uczenie się jest zarówno procesem, jak i celem. Pomysł Deweya na „aktywne zajęcia” związane z takimi działaniami, jak stolarstwo, gotowanie, szycie itp. wprowadzało dzieci w intelektualne i praktyczne przedsięwzięcia w sposób holistyczny i wyważony. Podobnie jak James, Dewey był przedstawicielem funkcjonalizmu psychologicznego i filozofii pragmatycznej.

John Dewey przedstawił radykalnie nową wizję człowieka jako **aktywnego twórcy znaczeń** poprzez swoją interakcję ze światem. Jego zdaniem ludzie są z natury istotami społecznymi, ich życie kształtuje się zarówno pod wpływem kontaktów z innymi, jak i interakcji ze środowiskiem naturalnym. Również wiedza powstaje w wyniku **transakcji** pomiędzy obiektywnymi i subiektywnymi doświadczeniami w procesie nazywanym uczeniem się.



JOHN DEWEY

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Jak pisze Dewey, jako edukatorzy(-rki) musimy być wyposażeni w wiedzę o tym, co dzieje się w umysłach (**doświadczeniu wewnętrznym**) osób uczących się, kiedy spotykają się z nami i danym przedmiotem, bo tylko dzięki temu będziemy mogli je wspierać w ich drodze do poznawania, opanowywania i korzystania z danego przedmiotu. By móc wytrwać w uważności na wszelkie formy cielesnej ekspresji stanów psychicznych osób uczących się, edukator(-ka) musi opanować daną tematykę na tyle, by czuć się w niej jak ryba w wodzie. Dewey twierdził, że o ile klasyczna edukacja nie wymaga wiele teorii, bo jej metody określa tradycja, o tyle nowe podejście do edukacji oparte na doświadczaniu potrzebuje **solidnego zaplecza teoretycznego**.

Edukacja dla Deweya nigdy nie stanowiła „przygotowania do życia”, lecz „sam proces życia”. Kształcenie rozumiał jako **ciągłą rekonstrukcję doświadczenia**. Tradycyjne formy nauczania prowadzą, według niego, do skrępowania i stłumienia życia.

Ponadto Dewey uważał, że większość naszych codziennych doświadczeń to tradycyjne, nawykowe doświadczenia i że dopiero jakieś „utknięcie” bądź „zderzenie” może sprowokować krytyczną refleksję i uczenie się. Dlatego konkretne „czyste”, **głębokie doświadczenie**, które rozbija oczekiwania wynikające z przeszłych przekonań i nawyków myślowych, jest konieczne, by w ogóle uaktywnić **krytyczną refleksję**, co sugeruje, że doświadczenie pozbawione nawyków i interpretacji kulturowych jest niezbędne do uczenia się czegokolwiek nowego.



John Dewey uważał, że edukacja powinna skupiać się na **wydobywaniu i rozwijaniu zainteresowań** osoby uczącej się poprzez próbę ich zrozumienia i takie organizowanie przedmiotu, by móc się do nich odnosić. Dla Deweya zainteresowanie nie jest czymś stabilnym, lecz stanowi dynamiczną siłę motywującą. **Dobre pytania**, jego zdaniem, motywują osoby uczące się do prowadzenia własnych dociekań i kształtują w nich dyscyplinę **samodzielnego myślenia**.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ JOHNA DEWEYA

-  **Ukierunkowuj osoby uczące się, by stosowały wiedzę w różnych kontekstach.** Unikaj pytań, które sprawiają, że osoby uczące się po prostu odtwarzają to, czego się nauczyły. Dobre pytanie wymaga od osoby uczącej się zastosowania zdobytej wiedzy do rozwiązania rozmaitych problemów. Nawet jeśli rozwiązanie danego problemu jest dobrze znane, najważniejsze jest rozwijanie w niej kreatywności, by samodzielnie znajdowała nowe zastosowania tego rozwiązania.
-  **Skieruj umysły osób uczących się na przedmiot, a nie na edukatora(-kę).** Jeśli głównym celem pytania jest „wyciągnięcie” od osób uczących się poprawnych odpowiedzi, to pozbawiamy ich zdolności do poważnego dociekania i refleksji. Prościej i szybciej jest udzielać odpowiedzi, niż zadawać pytania, które rozwijają proces dociekania. Musimy być świadomi ryzyka przekształcenia intelektualnych poszukiwań uczestników(-czek) naszych szkoleń w bezmyślną grę w zgadywanie, o co nam jako trenerom(-kom) chodzi, zgadywanie „właściwej” odpowiedzi.
-  **„Rozwijaj” przedmiot.** Dobre pytania sprzyjają ciągłości i rozwijaniu pomysłów. Poszerzają przestrzeń nauki na tyle, by zachęcać osoby uczące się do rozwijania myśli i idei z jednego punktu do drugiego w sposób ciągły. Pytania, które przerywają ciągłość dyskusji i myślenia, zachęcają do nieuporządkowanego i przypadkowego procesu myślowego.
-  **Wymagaj przerwy na zastanowienie, podsumowanie.** Jakie kluczowe pojęcia poznaliśmy? Co nowego wnoszą one do rozumienia...? Jak można by podsumować główne punkty poruszone przez autora koncepcji? Takie pytania będą wymagały od osób uczących się przypomnienia, podsumowania i wyróżnienia esencji tego, czego się nauczyły. Jest rzeczą naturalną, że w trakcie nauki snują one dygresje lub błędzą, starając się uchwycić coś istotnego. Dobrze sformułowane pytania pomogą osobom uczącym się odróżnić istotne informacje i koncepcje od kwestii pobocznych. Wprowadzą też spójność do tego, czego się nauczyły, i pomogą im spojrzeć na zgłębiane przez nich zagadnienie z nowej perspektywy.
-  **Podsumowując: pozwól im „chcieć więcej”.** Czym zajmę się w następnej kolejności? Dokąd może mnie zaprowadzić ten pomysł? Kiedy słyszysz, że uczestnicy i uczestniczki twoich szkoleń zadają sobie takie pytania, wiesz, że udało ci się rozbudzić ich umysły. To, czego się nauczyli i co osiągnęli, staje się paliwem dla ich ciekawości i pragnienia dalszego dociekania aż do osiągnięcia mistrzostwa w prawdziwie refleksyjnym myśleniu.

MARY PARKER FOLLETT

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Mary Parker Follett (1868–1933) była amerykańską socjolożką, pionierką nauk o relacjach interpersonalnych i zarządzaniu personelem. Jak pisał o niej Peter Drucker, „była prorokinią zarządzania”, a wszystko, co on sam pisał o przywództwie, Parker Follett napisała dekady przed nim. Zaczynała karierę zawodową jako pracownica społeczna, wspierając rodziny w kryzysie ekonomicznym. Ukończyła z wyróżnieniem Radcliffe College, ale jako kobieta nie mogła ubiegać się o stopień doktorski. Łączyła w swojej pracy różne dyscypliny i szkoły – wierna swojej teorii relacji, odmawiała utożsamiania się z jakąkolwiek konkretną szkołą myślenia, lecz pozostawała w przestrzeni „pomiędzy”, czerpiąc inspiracje z różnych perspektyw. Podczas gdy wielu postrzega ją jako teoretyczkę Gestalt, w tworzeniu własnego podejścia Parker Follett czerpała zarówno z tej teorii, jak i z przeciwstawianej jej szkoły behawioryzmu.

Idee Mary Parker Follet inspirują do uświadomienia sobie, że by w pełni uczestniczyć w bezpośrednim doświadczeniu Cyklu Uczenia Się, należy **porzucić przeszłe wyobrażenia** – nie są one bezwartościowe, ale jeśli doświadczenie ma stanowić część rozwoju, to nie powinniśmy z niego uzyskiwać tego samego, co w nie włożyliśmy. Powinniśmy **wnosić całych siebie w doświadczenie** i łączyć je ze wszystkimi dotychczasowymi doświadczeniami.

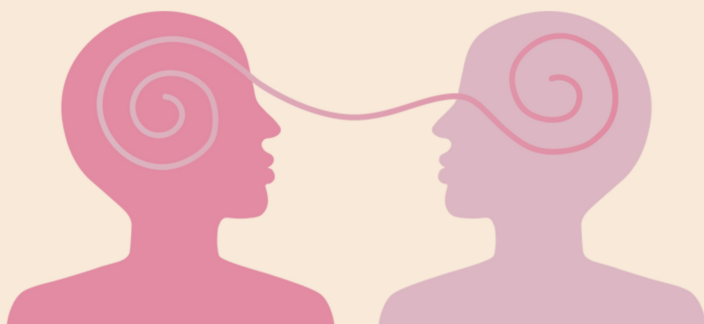
Parker Follett zaproponowała radykalną **kołową teorię władzy**, promującą współdziałanie i humanizm w zarządzaniu organizacjami. W centrum swojej teorii rozwojowej umiejscowiła doświadczenie i interakcje interpersonalne, a w obszarze edukacji zwracała uwagę przede wszystkim na relację pomiędzy edukatorem(-ką) a osobą uczącą się. Jej zdaniem, **doświadczenie** jest pierwotnym źródłem twórczości, idei i celów, a reakcja ma miejsce zawsze w stosunku do **relacji**. Według autorki w tych **cyklicznych transakcjach**, charakteryzujących proces współtworzenia, możemy spotykać się we wspólnym doświadczeniu, aby stymulować się nawzajem do uczenia i rozwoju.



MARY PARKER FOLLETT

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

W TUOD słowo „transakcja” opisuje relację między osobą a środowiskiem lepiej niż „interakcja”. Ta ostatnia kojarzy się mechanistycznie, gdyż angażuje niezmiennie oddzielne tożsamości, które splatają się ze sobą, ale nadal zachowują swą odrębność. Koncepcja transakcji postuluje bardziej płynną, przenikającą się relację pomiędzy obiektywnymi warunkami a subiektywnym doświadczeniem, kiedy więc dochodzi do nawiązania relacji, nic już nie pozostaje takie samo. Proces ten opisuje Parker Follett, nazywając go cykliczną odpowiedzią w relacjach międzyludzkich, poprzez którą **nieustannie stwarzamy siebie nawzajem**.



“Poprzez cykliczną odpowiedź nieustannie stwarzamy siebie nawzajem. Ściśle rzecz ujmując, nie da się tego wyrazić zdaniem ja-plus-ty spotyka ciebie-plus-mnie. To raczej ja-plus-przeplatanie się między tobą a mną spotyka ciebie-plus-przeplatanie się między tobą a mną, itd., itd. »Ja« nie mogę nigdy wpłynąć na »ciebie«, ponieważ ty już na mnie wpłynęłaś. To znaczy, że w samym procesie spotkania, poprzez sam ten proces, oboje stajemy się czymś innym” (Mary Parker Follett).

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ MARY PARKER FOLLETT cz. 1

 **Zanim spotkasz się z uczestnikami i uczestniczkami twojego szkolenia, zadбай o to, by umocnić się w pozycji osoby, która wspiera innych w rozwoju.** Możesz to zrobić, odpowiadając na następujące pytania: co mogę dzisiaj dać tym ludziom? ze względu na jakie swoje wartości tu jestem? na co dzisiaj jestem gotowy(-wa)? w jaki sposób mogę wspomóc ich w procesie wzrastania? co mogę i chcę im zaoferować, aby byli w stanie uczyć się od siebie nawzajem i na swoim doświadczeniu? Kiedy odnajdziesz w sobie siłę osoby, która wspiera innych, która jest w tym miejscu dla drugiego człowieka; kiedy uda ci się odłożyć na drugi plan różne egocentryczne motywy bycia „naj”, zrobienia dobrego szkolenia, niepokoju, jak wypadniesz czy lęku przed niezadowoleniem innych, jest duża szansa, że uda ci się zanurzyć się w proces uczenia się i korzystać swobodniej z różnych swoich zasobów. Z reguły przyjęcie takiej perspektywy owocuje też odkryciami – jako trenerzy i trenerki wychodzimy z prowadzonych przez siebie szkoleń czy warsztatów wzbogaceni i usatysfakcjonowani.

 **Twórz relacje edukacyjne, które sprzyjają wymianie, dzieleniu się doświadczeniem, spotykaniu się różnych punktów widzenia w bezpiecznej atmosferze wzajemnego szacunku i empatii.** Pamiętaj, że to jest twoje najważniejsze zadanie: stworzyć dla innych i dla siebie przestrzeń, w której możliwe będzie spotkanie „Innego”, spotkanie kogoś/czegoś, kto/co będzie różny/e ode mnie i dzięki czemu ja sam(-a) będę mógł(mogła) poszerzyć własny horyzont rozumienia siebie, ludzi i świata. W tym procesie budowania przyjaznej przestrzeni my, jako trenerzy i trenerki, zajmujemy szczególne miejsce. Odważ się zatem, aby być „niedokończonym produktem”, aby „nie wiedzieć wszystkiego”, pozwolić sobie zaskoczyć siebie samego, zdziwić lub porwać ciekawości do objęcia namysłem tego, co jeszcze niewiadome, co się dopiero wylania. Zaangażuj się razem z uczestnikami i uczestniczkami we wspólne poszukiwanie wiedzy i mądrości dotyczącej tego, co was połączyło (celu szkolenia, obszaru wspólnej pracy, chwilowych chęci). Tak długo jak sam(-a) pozostaniesz osobą uczącą się, będziesz inspirować innych do uczenia się.

 **Planuj proces uczenia się w taki sposób, aby pozostawić uczestnikom i uczestniczkom czas na powroty do tego, co było, i wielokrotne oglądanie siebie, swoich myśli, emocji i doświadczeń w oczach innych oraz we własnej refleksji.** Uczenie się ma nie tylko kierunek „do przodu”: gromadzenia, rozwijania, dodawania, poszerzania wiedzy i doświadczeń. To także cykliczne powracanie do tego, co było, aby w nowym świetle, pod innym kątem, we własnych bardziej do-

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ MARY PARKER FOLLETT cz. 2

świadczonych oczach lub cudzych coraz głębszych spostrzeżeniach odnajdywać siebie na nowo. Wzajemne: wymiana doświadczeń, odzwierciedlenia, sesje feedbackowe, rundy podsumowujące, oglądanie siebie na nagranych symulacjach, dzielenie się tym, co samemu się w sobie widzi, miejsce na zatrzymanie się i autorefleksję, powroty do celów i ponowne oglądanie ich w świetle nowych doświadczeń to momenty równie cenne, co otwieranie nowych tematów i proponowanie nowych aktywności. Staraj się, aby te powroty były ważną częścią prowadzonych przez ciebie procesów edukacyjnych.

 **Jeżeli jesteś otwarty(-ta) na doświadczanie, jakie niesie wspólny proces edukacji, stajesz się „naczyniem” lub „zwierciadłem”, w którym odkładają lub odbijają się ważne procesy grupowe.** Nieraz to, co istotne, a niewypowiedziane w grupie, możesz odnaleźć w sobie. Pielęgnuj w sobie przestrzeń uważności. Dbaj, abyś mógł(-a) od czasu do czasu przyglądać się własnym doświadczeniom. Pozwalaj sobie na dryfowanie myśli, słuchanie własnych emocji. Ten proces pielęgnowania wglądu w siebie na pewno zbliży cię do własnych uczuć, motywów, pragnień czy celów i pozwoli ci być bardziej autentycznym(-ną) w swoich reakcjach. Jeżeli utrzymasz perspektywę transakcyjności relacji, będziesz mógł(mogła) dostrzec także w swoim wnętrzu komplementarne lub zgodne uczucia, które towarzyszą grupie i innym osobom uczącym się. Szczególnie w trudnych momentach, w chwilach oporu, niechęci lub napięcia, kiedy zwykle trudno jest o szczere, otwarte wypowiedzi osób uczących się na forum grupy, właśnie w swoich uczuciach możesz znaleźć pełniejsze rozumienie tego, z czym się wspólnie mierzycie. Niekiedy samo rozumienie wystarczy, aby zmienić psychologiczne pole wzajemnych interakcji, a nieraz z tego wewnętrznego rozumienia może się narodzić pomysł na działanie lub komentarz, który pomoże grupie bardziej otwarcie zmierzyć się z napotkaną trudnością. Ten sam proces transakcyjności leży też u podstaw wszystkich procesów superwizyjnych. Pozostań zatem otwarty(-ta) na własną intuicję.

KURT LEWIN

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Kurt Lewin (1890–1947) był amerykańskim psychologiem społecznym, znanym przede wszystkim ze swojej teorii pola psychologicznego. Innym niezwykle istotnym pomysłem Lewina było opracowanie metodologii badań w działaniu (action research), czyli podejścia badawczego, polegającego na zarówno podejmowaniu działania, jak i konstruowaniu wiedzy na podstawie tego działania (Coghlan 2019). Urodzony w Mogilnie, Lewin dorastał jako Żyd w silnie antysemickiej kulturze Polski pod zaborem pruskim. Po walce w I wojnie światowej wyemigrował na stałe do USA, gdzie angażował się w rozwiązywanie problemów społecznych, czego kulminacją było stworzenie Centrum Badań Dynamiki Grupy w MIT. Grupa typu T, jedna z najbardziej wpływowych innowacji edukacyjnych w XX w., powstała jako metoda *action research* w wyniku działań CBDG (Bradford i in. 1964). Taka grupa liczy sobie zwykle od ośmiu do piętnastu osób, które uczą się o sobie i procesach grupowych poprzez interakcje między sobą, a jej celem jest zmiana standardów, postaw i zachowań osób uczestniczących w grupie. Teoria okazała się na tyle skuteczna, że na przestrzeni lat zaczęto używać jej również w edukacji i psychoterapii.

Metoda laboratoryjna **grupy typu T** oraz **badania w działaniu** (*action research*) stały się inspiracją do stworzenia koncepcji Cyklu Uczenia Się opartego na doświadczaniu – zintegrowanego procesu, który najskuteczniej wspiera uczenie się, zmianę i rozwój. Cykl ten wychodzi od bieżących doświadczeń, po których następuje gromadzenie danych i obserwacja tych doświadczeń. Analiza danych i wyciągnięte z niej wnioski stają się punktem wyjścia dla nowych doświadczeń.



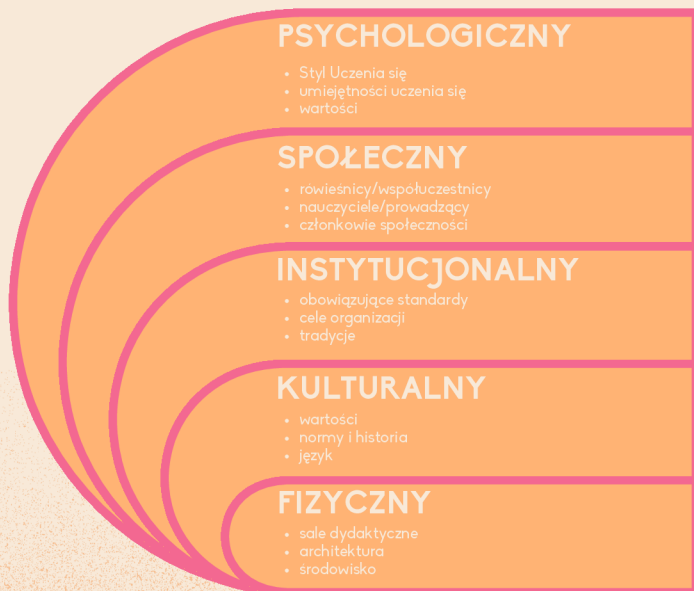
KURT LEWIN

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Doświadczenia grupy typu T oraz techniki *action research* ujawniły znaczenie **dialektycznego napięcia** pomiędzy konkretnym doświadczeniem uczących się a wiedzą merytoryczną eksperta w danej sytuacji edukacyjnej. Kiedy spotykają się one w otwartym dialogu, proces uczenia się jest znacznie bardziej twórczy, dynamiczny i transformujący.

Lewin podkreślał wagę integracji teorii i praktyki, co znajduje wyraz w jego najbardziej znanej wypowiedzi: „Nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria”.

Badacz ten wywarł wpływ na TUOD również poprzez swoje koncepcje **pola psychologicznego** i **przestrzeni życia**. Według autora, osoba i środowisko są współzależne, co zostało przez Lewina wyrażone za pomocą formuły matematycznej, $b=f(p, e)$, gdzie zachowanie (b) jest funkcją oddziaływań osoby (p) i środowiska (e). Aby zrozumieć zachowanie indywidualnej osoby uczącej się, musimy uchwycić jej przestrzeń życiową jako całość włącznie z jej potrzebami osobistymi, celami, wizjami, jak również subiektywnymi doświadczeniami najbliższego otoczenia. Tym, czego możemy się nauczyć od Lewina, jest uwzględnianie znaczenia, jakie dla edukacji ma zdefiniowanie **przestrzeni uczenia się** w kontekście doświadczeń wewnętrznych osoby uczącej się.



WYMIARY PRZESTRZENI UCZENIA SIĘ

Źródło: Kolb A., Kolb D. Czym jest przestrzeń uczenia się? W: A. Kolb, D. Kolb, *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów*, tłum. M. Bręgiel-Pant, Dialogi i Zmysły, Poznań 2022, s. 200-204.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ KURTA LEWINA cz. 1

Parafrazując poglądy Lewina, można by powiedzieć, że trenerowi/trenerce może się nie udać wspomóc uczestnika, uczestniczki w rozwoju, jeśli nie zrozumie psychologicznego świata, w którym oni żyją. Warto więc, naszym zdaniem, poświęcić czas na przyjrzenie się środowiskom, w których osoby uczestniczące w szkoleniach funkcjonują na co dzień – z czym się mierzą, na jakie wsparcie mogą liczyć, jakie mają zasoby, jakie przeszkody napotykają, jakie są niepisane zasady panujące w tym miejscu, co się tam myśli o człowieku i rozwoju. Zasada ta dotyczy również życia wewnętrznego osób uczestniczących w proponowanych przez nas działaniach rozwojowych – ich przekonań, wartości, nadziei, bólu i ambicji. **Zarówno przygotowując proces, na etapie diagnozy, jak i kontraktując go czy prowadząc – pozostaniemy w dialogu z nimi, dotyczącym kontekstu, z którego przychodzą, i ich oczekiwań, przyzwyczajęń czy zasobów.**

Pamiętajmy o tym, że zachowanie osoby uczącej się jest wynikiem oddziaływania jej osobistych cech i kontekstu, w którym się znajduje/znalazła. Wiedza ta jest szczególnie ważna w kontekście rozwijania kompetencji interpersonalnych. Uwrażliwiamy siebie i uczestników naszych szkoleń na rolę kontekstu (organizacji, w której pracują, grupy, w której się znaleźli, relacji, o której nam opowiadają) w podejmowaniu określonych zachowań. Udzielając informacji zwrotnej, starajmy się mówić o zachowaniu i jego konsekwencjach w określonej sytuacji, a nie sprowadzać znaczenie zachowania do stałych cech charakteru czy klasyfikować je jako obiektywnie „złe” czy „dobre”. Rozmawiamy z uczestnikami i uczestniczkami o wpływie grupy na ich doświadczenie edukacyjne. Szukajmy takich połączeń z doświadczeniami uczestników z ich życia poza salą szkoleniową, które uwzględniają podobne zachowania w analogicznych sytuacjach.

Bardzo w Lewinowskim duchu, w swoim *Efekcie lucyfera* Philip Zimbardo pisał, że tradycyjne (dyspozycyjne) podejście do rozumienia ludzkich zachowań polegało na zidentyfikowaniu wrodzonych cech osobistych, które prowadzą do działania (kto jest za to odpowiedzialny? kto to spowodował? kto jest winny? komu powinna przypaść zasługa?). Jego zdaniem, powinniśmy myśleć o zachowaniach ludzi sytuacyjnie i skłaniać się do zadawania pytań o warunki, w których dane zachowanie występuje (jakie warunki mogły przyczynić się do wystąpienia danych reakcji? jak wyglądała sytuacja z perspektywy osób zaangażowanych w daną sytuację? jakie są zmienne sytuacyjne i procesy środowiskowe wpływające na daną relację? siły napędowe

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ KURTA LEWINA cz. 2

– zawsze w liczbie mnogiej! – stojące za obserwowanym zachowaniem w dowolnej grupie?). Lewin, a potem wielu innych, w tym przywoływany Zimbardo, zachęcają nas do zmiany orientacji – z perspektywy osobistych cech uczestników szkoleń na perspektywę, że **każde jednostkowe zachowanie jest wynikiem oddziaływania wielu dynamicznych sił, do podważania liniowego, przyczynowo-skutkowego widzenia relacji międzyludzkich.**

❁ Koncepcja grupy T powstała niejako przypadkiem – do dyskusji osób obserwujących w celach naukowych działanie grupy dołączyli w pewnym momencie jej uczestnicy. Okazało się, że formułowane przez nich wnioski rzucały nowe światło na to, co myśleli eksperci, poszerzało ich perspektywę. Wykorzystajmy ten mechanizm podczas naszych szkoleń – dajmy się zaskoczyć tym, jak prezentowane przez nas zagadnienia mogą być wzbogacone tym, o czym mówią nam uczestnicy i uczestniczki. Jak rzucają wyzwanie koncepcjom i skodyfikowanym algorytmom postępowania w danej sytuacji. Skorzystajmy też z mechanizmu odwrotnego – doświadczenia osób uczestniczących w szkoleniach mogą być jeszcze bogatsze dzięki poznawanim przez nich teoriom; nowe pojęcia pomogą im uchwycić swoje doświadczenia, które do tej pory nie miały swojej nazwy, a tym samym były nieuchwytnie. **Gdy bezpośrednie doświadczenia uczestników i uczestniczek spotykają się w dialogu z wiedzą ekspercką, proces uczenia się jest twórczy, dynamiczny i transformujący.**

❁ To Lewinowi i jego współpracownikom zawdzięczamy odkrycie, że **grupy, w których ludzie dają sobie otwarte informacje zwrotne i przyglądają się swoim wzajemnym relacjom, lepiej ze sobą współpracują.** Wykorzystujmy tę wiedzę podczas naszych szkoleń – stwarzajmy okazje, by osoby uczestniczące w naszych szkoleniach mogły rozmawiać ze sobą o swoich osiągnięciach, przeglądać się w oczach innych ludzi, rozmawiać z nimi na temat tego, jakie relacje z nimi budują – nie w ogóle, tam i wtedy, ale z tą konkretną osobą, tu i teraz.

JEAN PIAGET

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Jean Piaget (1896–1980) był szwajcarskim psychologiem, którego prace wywarły ogromny wpływ na powstanie podstaw psychologii rozwojowej. Jako pierwszy podjął się systematycznego opisu procesu nabywania wiedzy przez dzieci, a dokonał tego, używając nowatorskiej metody studium przypadku, dzięki której mógł dokładnie prześledzić ścieżkę rozwojową własnego potomstwa. Jego wieloletnie obserwacje pozwoliły mu wyodrębnić i nazwać cztery stadia rozwoju. Swoją warsztat psychologiczny rozwijał pod okiem m.in. Carla Gustava Junga i Eugena Bleulera. W swojej twórczości Piaget odwoływał się do konstruktywizmu, socjologii i psychologii eksperymentalnej.

Piagetowska **konstruktywistyczna teoria uczenia się** i rozwoju znacząco przyczyniła się do stworzenia koncepcji **edukacji skoncentrowanej na uczniu**. Jego praca nad **etapami rozwoju procesów poznawczych** w dzieciństwie okazała się fundamentalna dla rozwoju TUOD i rozumienia natury ludzkiej inteligencji. Teoria Piageta opisuje, w jaki sposób inteligencja kształtuje się poprzez doświadczanie. W przeciwieństwie do sposobu postrzegania dzieci jako biernych odbiorców informacji ze świata zewnętrznego Piaget postulował, że dzieci aktywnie konstruują swój świat poznawczy poprzez interakcję ze środowiskiem. Odrzucił on tradycyjne eksperymenty laboratoryjne z dziećmi na rzecz **studium przypadku** i postanowił obserwować własne dzieci w ich naturalnym środowisku dorastania. W przeciwieństwie do innych badaczy inteligencji interesowały go nie tyle poprawne odpowiedzi, ile sposób, w jaki dzieci do nich dochodzą.



JEAN PIAGET

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Piaget zaobserwował, że dzieci konstruują swój kognitywny świat poprzez dwa odrębne, ale jednocześnie nierozzerwalnie powiązane procesy adaptacyjne: **akomodację** i **asymilację**. O asymilacji mówimy, gdy nowe doświadczenie zostaje włączone do dotychczas skonstruowanej wiedzy. Natomiast akomodacja zachodzi wtedy, kiedy dana jednostka strukturalnie dostosowuje swoje funkcjonowanie do nowych informacji. Relacja między akomodacją a asymilacją jest różni się na poszczególnych etapach rozwoju. Jest to relacja dialektyczna, w której oba procesy przekształcają doświadczenie w przeciwnych kierunkach, by osiągnąć równowagę. Nie jest ona jednak trwała, gdyż każdy proces poznawczy ma charakter dynamiczny.

Na całym świecie konstruktywizm wywarł głęboki wpływ na edukację. Z konstruktywistycznego punktu widzenia najkorzystniejszy dla uczenia się jest proces, w którym **przywołane zostają przekonania i idee** uczniów na dany temat, by można je było przetestować, a następnie zintegrować z nowymi ideami. Także stworzona przez Piageta **teoria etapów** dała podstawy współczesnym teoriom rozwoju osób dorosłych.

Konstruktywizm Piageta opisuje rozwój dziecka od konkretnego poznania do bardziej abstrakcyjnych etapów myślenia, stymulowany dialektycznym napięciem między asymilacją a akomodacją. Podczas gdy jego model przedstawia liniowy rozwój w kierunku zinternalizowanej logiki naukowej racjonalności, TUOD obrazuje cykliczny powrót do doświadczenia w **spirali uczenia się**, wskazując, że rozwój jest ciągłym procesem łączenia abstrakcyjnych konstrukcji poznawczych z doświadczeniem.

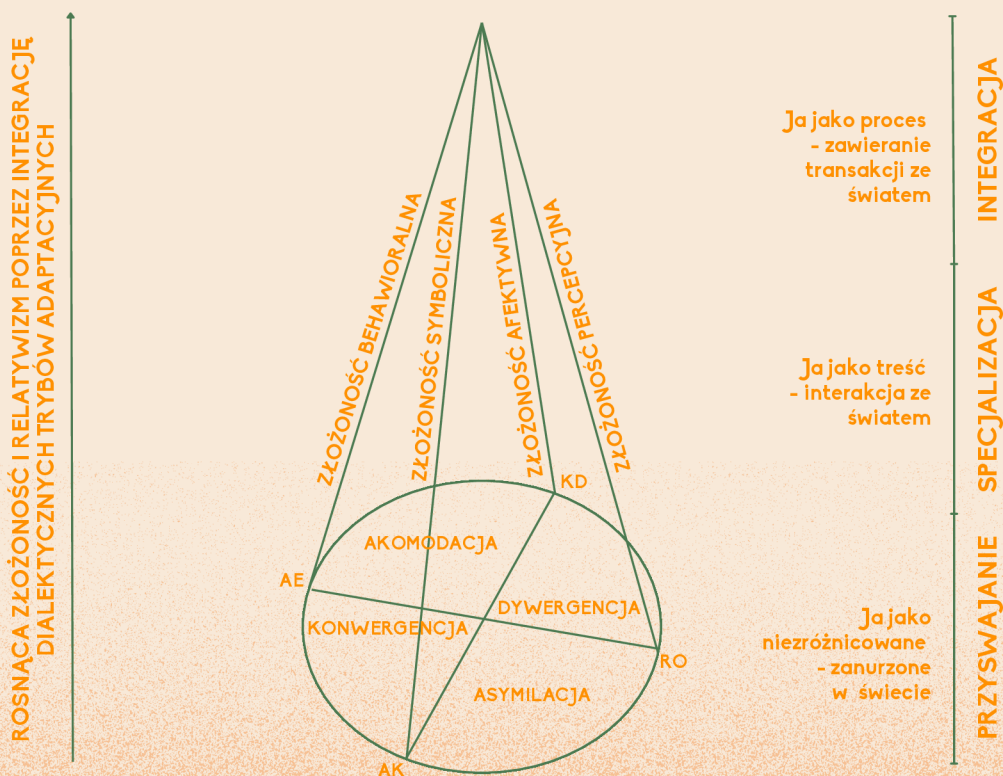
Model rozwojowy TUOD definiuje trzy etapy: (1) **przyswajanie**, od narodzin do okresu dojrzewania, kiedy rozwijają się podstawowe umiejętności i struktury poznawcze; (2) **specjalizację**, począwszy od formalnej edukacji szkolnej po wczesne doświadczenia zawodowe i osobiste w dorosłym życiu, w ramach której społeczne, edukacyjne i organizacyjne czynniki socjalizacji wpływają na rozwój określonego, wyspecjalizowanego stylu uczenia się oraz (3) **integrację**, w środkowym okresie kariery zawodowej i w późniejszym życiu, kiedy przejawiają się również do tej pory niedominujące sposoby uczenia się.

Rozwój na tych etapach charakteryzuje się zwiększoną integracją dialektycznych konfliktów występujących między czterema podstawowymi trybami uczenia się (Abstrakcyjna Konceptualizacja – Konkretnie Doświadczenie i Aktywne Eksperymentowanie – Refleksyjna Obserwacja) oraz rosnącą złożonością i relatywizmem w przystosowywaniu się do świata. Każdy z trybów wiąże się z określoną formą złożoności, która jest wykorzystywana w świadomym doświadczeniu do przekształcania danych sensorycznych w wiedzę, a zatem rozwój KD zwiększa **złożoność afektywną**, RO – **złożoność percepcyjną**, AK zwiększa **złożoność symboliczną**, a AE – **behawioralną**. Wymienione tryby uczenia się i złożoności tworzą wielowymiarowy proces rozwojowy kierowany przez indywidualny styl uczenia się i ścieżkę życia danej osoby.

JEAN PIAGET

"Teoria rozwoju bazująca na uczeniu się na podstawie doświadczania znacząco odbiega od teorii Piageta i większości teorii rozwoju dorosłych inspirowanych teorią Piagetowską, podkreślając znaczenie rozwoju jako wielokierunkowego procesu, który uznaje indywidualne różnice rozwojowe. W ujęciu Piageta indywidualność przejawia się jedynie w zróżnicowanym postępie wzdłuż jednego miernika rozwoju – progresji w kierunku zinternalizowanej logiki naukowej racjonalności. Każdy rozwój uznaje on za rozwój poznawczy. Jednostki różnią się tylko o tyle, o ile znajdują się na różnych etapach rozwoju. W TUOD jednakże o indywidualności świadczy nie tylko stadium rozwoju, lecz również sam jego przebieg – w szczególności zaś styl uczenia się, który dana osoba rozwija. Teoria uczenia się opartego na doświadczaniu opisuje cztery wymiary rozwoju – złożoności afektywnej, percepcyjnej, symbolicznej i behawioralnej – wszystkie powiązane ze sobą w spiralnym procesie uczenia się" (Kolb i Kolb, 2022, s. 117).

TEORIA ROZWOJU BAZUJĄCA NA UCZENIU SIĘ NA PODSTAWIE DOŚWIADCZANIA



Źródło: Kolb A., Kolb D. Teoria rozwoju TUOD. W: A. Kolb, D. Kolb, *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów*, tłum. M. Bregiel-Pant, Dialogi i Zmysły, Poznań 2022, s. 119-127.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ JEANA PIAGETA cz. 1

 **Wydobywaj na światło dzienne, uszanuj aktualną wiedzę i perspektywę myślenia osób uczących się po to, by mogły ją one poszerzyć lub przekształcić.** Jakże kusząca jest myśl, że umysł osoby uczącej się jest czystą kartką. Tak nie jest – konstruktywiści podpowiadają, że każdy z nas wchodzi w sytuację uczenia się z bardziej lub mniej klarownym zestawem pojęć na dany temat. Konstruktywistyczne podejście do edukacji zachęca nas więc, aby w pierwszej kolejności zobaczyć, co na dany temat myślą osoby uczące się, a następnie aby zestawić ten sposób myślenia z inną, np. bardziej ekspercką albo opisywaną w inny sposób, wiedzą na dany temat. Kiedy takie zestawienie staje się możliwe, a dzieje się to, gdy ludzie mogą bezpiecznie powiedzieć, co myślą i co czują, otwierając się na proces refleksyjnego przyglądania się źródłom swoich poglądów, pozwala to im uwewnętrznić nowe punkty widzenia. Dlatego najpierw zapytaj osoby uczestniczące w twoich szkoleniach, co uważają, jak coś konceptualizują, zrób miejsce dla ich punktów widzenia, okaż ciekawość i poszanowanie dla tych perspektyw, a dopiero potem, w partnerski i nieoceniający sposób, proponuj im zastanowienie się nad inną możliwością spojrzenia na daną sprawę lub działanie.

 **Aktywność jest podstawą zdobywania nowych umiejętności. Warto, abyśmy projektowali i prowadzili szkolenia w taki sposób, by działanie było środkiem i celem wydarzeń edukacyjnych.** W aktywności, w działaniu dochodzi bowiem do zderzenia pomiędzy tym, co już jest w nas – wiedzy, pojęć, rozumienia, umiejętności – z rzeczywistością, dzięki czemu możemy uzyskiwać bezpośrednio informację zwrotną na temat adekwatności naszych rozwiązań wobec wymagań świata, w którym żyjemy. Dlatego też warto maksymalnie, jak się da, zachęcać uczestników do podejmowania aktywności podczas samych szkoleń (rozmowy o osobistych doświadczeniach, ćwiczenia konkretnych umiejętności, symulacje realnych zachowań) oraz ustawiać sens wydarzenia edukacyjnego jako narzędzia do wprowadzenia zmian w realnym życiu, roli zawodowej, w kontekście której się spotykamy. Na przykład nazwanie wprost, że „celem tego szkolenia jest dokonanie przez was nawet drobnej zmiany w sposobie, w jaki przewodzicie ludziom; przekazywana tutaj wiedza i zaplanowane aktywności służą temu, abyście mogli zastanowić się, wybrać i przetestować, co moglibyście zrobić inaczej” wprowadza w dyskurs Piagetowską ideę sensu działania, aktywności jako kluczowej formy rozwoju kompetencji.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ JEANA PIAGETA cz. 2

 **Okaż zrozumienie dla czasu i wysiłku, który jest niezbędny, aby wyłoniła się nowa jakość.** Konstruktywiści uważają, że wiedza nie znajduje się na zewnątrz jednostki, lecz w jej umyśle i tworzy się drogą negocjacji społeczno-kulturowych. Dlatego też proces zdobywania nowych kompetencji, szczególnie gdy wymaga on zmian naszych ram odniesienia, wiąże się z koniecznością zakwestionowania i zmiany tego, co już wiemy. Ten proces oduczania się i zmiany tego, co już wiemy, bywa dla większości ludzi wymagający, często bolesny. Wiąże się on bowiem z koniecznością porzucenia starych schematów, podważenia dotychczasowych pewników, zaryzykowania nowego spojrzenia i poniesienia konsekwencji samego ruchu. Dlatego też istotne jest życzliwe towarzyszenie człowiekowi w tej zmianie, czego filarami są adekwatna ilość czasu przeznaczanego na rozwój oraz wsparcie w podejmowanym wysiłku, a tym samym niekiedy kontenerowanie trudnych emocji, które są z tym związane.

 **Traktuj przejawy oporu osób uczących się jako momenty zatrzymania się na krawędzi rozwoju.** Jednym z istotnych mechanizmów chroniących przed zmianą jest opór, czyli aktywne lub bierne przeciwstawianie się nowej perspektywie. Korzystając z teorii Piageta, moglibyśmy mówić wówczas o stanięciu na krawędzi akomodacyjnej zmiany – w takim punkcie na drodze rozwoju, w którym nagromadzenie informacji sprzecznych z dotychczasowym obrazem rzeczywistości jest na tyle duże, że zmusza nas do zmiany paradygmatu myślenia albo odrzucenia tych informacji. W tym świetle opór byłby właśnie tą drugą strategią: odrzucenia tego, co nie pasuje do naszych ram odniesienia. Jeżeli uda nam się jednak uchwycić tę dialektykę zmagania, w której reakcja odrzucania jest obroną przed przyjęciem czegoś, co się narzuca po nowemu, będziemy mogli bardziej adekwatnie wesprzeć osoby uczące się w zrobieniu tego kroku ku nowym i nieznanym do tej pory jakościom funkcjonowania. Zanim ujrysz różne trudne zachowania osób uczestniczących w szkoleniu jako przejaw niechęci do ciebie, materiału, innych ludzi, zastanów się, czy nie jest to jednak reakcja obronna wobec wyzwania akomodacji – zmiany swojego dotychczasowego sposobu myślenia.

LEW WYGOTSKI

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Lew Wygotski (1896–1934) był urodzonym w Rosji edukatorem, wykształconym w lingwistyce i filozofii, którego niezwykle twórczą karierę przerwała przedwczesna śmierć z powodu gruźlicy. Został nazwany przez Stephena Toulmina Mozartem psychologii, czemu nie przeszkodził fakt, że Wygotski nigdy nie uzyskał formalnego wykształcenia psychologicznego. Władze radzieckie wywierały nacisk, by jego publikacje były spójne z ideologią marksistowską, któremu jednak nie uległ, więc jego idee zostały zdeprecjonowane. Dziś twórczość Wygotskiego cieszy się powszechnym uznaniem, a jego rozpoznania dotyczące kultury w rozwoju myśli są fundamentalne dla psychologii rozwojowej, ideologii wyzwolenia, konstrukcjonizmu społecznego i teorii aktywności.

Najbardziej znaną teorią Lwa Wygotskiego jest **strefa najbliższego rozwoju** (SNR). To w niej zachodzi aktywność odpowiedzialna za wystąpienie wyższego rozwoju umysłowego. Definiuje ją różnica między rzeczywistym poziomem rozwoju osoby uczącej się, określonym na podstawie umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów, a poziomem potencjalnego rozwoju, rozpoznawanym na podstawie zdolności rozwiązywania problemów ze wsparciem edukatora(-ki). SNR opiera się na **prawie internalizacji**, zgodnie z którym nowe kompetencje osoby uczącej się mają źródło w sferze interpersonalnej i są stopniowo przenoszone do sfery intrapersonalnej. Wygotski opisuje proces łączenia się w bezpośrednim doświadczeniu działania i kontekstu danego problemu, w ramach którego osoba ucząca się uzyskuje dostęp do szerszego rozumienia edukatora(-ki), a edukator(-ka) zyskuje zrozumienie tego, co rozumie osoba ucząca się.



LEW WYGOTSKI

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

To wspólne zanurzenie się w bezpośrednim doświadczeniu jest wstępem do zastosowania techniki **rusztowania**. Tworząc je, edukator(-ka) dostosowuje proces uczenia się do indywidualnych potrzeb i poziomu rozwoju osoby uczącej się. Zapewnia ono strukturę i wsparcie niezbędne do stopniowego przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. Sam Wygotski nigdy nie użył terminu „rusztowanie”, zaproponował go Jerome Bruner. Technika ta łączy się z koncepcją SNR – jest to mechanizm wsparcia, który pomaga osobom uczącym się z powodzeniem wykonać dane zadanie w zakresie ich potencjału.

Według TUOD, aby osoba ucząca się miała możliwość pełnego zaangażowania w dany cykl uczenia się, musi dysponować przestrzenią, w której będzie mogła całkowicie uruchomić wszystkie cztery tryby tego cyklu. Musi to być przestrzeń gościnna, przyjazna i charakteryzująca się szacunkiem dla wszystkich. Powinna zapewniać optymalną równowagę pomiędzy **wsparciem** a **wyzwaniem**, co przywodzi na myśl koncepcję SNR Wygotskiego. Przestrzeń ta musi pozwalać uczącym się na kierowanie własną nauką i zapewniać czas na cykliczną praktykę, która kształtuje biegłość.

Wygotski dostrzegał znaczenie **zabawy** dla całościowego procesu uczenia się i rozwoju w ciągu życia. W paradygmacie doświadczeniowym zarówno zabawę, jak i uczenie się traktujemy jako jednolity i integralny proces ludzkiego rozwoju. Zabawa jest kluczowym mechanizmem tworzącym rusztowanie zdrowego rozwoju człowieka od wczesnego dzieciństwa do dorosłości.

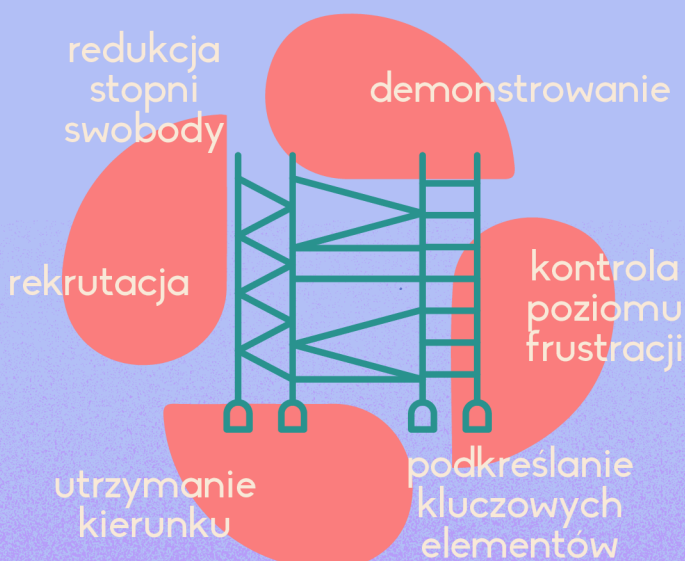
REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ LWA WYGOTSKIEGO cz. 1

Najbardziej kojarzoną z koncepcją strefy najbliższego rozwoju Wygotskiego techniką edukacyjną jest **rusztowanie** (*scaffolding*). Tworząc rusztowanie, edukator(-ka) dostosowuje proces uczenia się do indywidualnych potrzeb i poziomu rozwoju osoby uczącej się. Rusztowanie zapewnia strukturę i wsparcie niezbędne do stopniowego przyswajania nowej wiedzy i umiejętności. Wood, Bruner i Ross (1976) opisują sześć funkcji edukatora w procesie budowy rusztowania. Chcielibyśmy podzielić się z wami krótkim opisem tych zadań. W naszym poczuciu z powodzeniem technikę tę można stosować podczas szkoleń.

- **Rekrutacja** – rozwijanie zainteresowania i uwagi poświęconej zadaniu.
- **Redukcja stopni swobody** – uproszczenie zadania, aby wyeliminować przeciążenie.
- **Utrzymanie kierunku** – dostarczanie wsparcia i motywacji, aby utrzymać uwagę przy zadaniu.
- **Podkreślanie kluczowych elementów** – skupianie się na kluczowych elementach zadania i przekazywanie informacji zwrotnej na ich temat.
- **Kontrola poziomu frustracji** – redukcja stresu i zakłopotania z powodu błędów.
- **Demonstrowanie** – modelowanie rozwiązań, które osoba ucząca się może obserwować i naśladować.

TECHNIKA RUSZTOWANIA W PRAKTYCE TRENERA I TRENERKI



REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ LWA WYGOTSKIEGO cz. 2

Można by funkcje te przepisać na następujące rekomendacje:

- Zachęć uczestników i uczestniczki szkolenia, by **zastanowili się, jak mogą skorzystać z danej wiedzy czy rozwinięcia danej umiejętności**; jakiemu rodzajowi dyskomfortu mogą zaradzić lub jaką ambicję zrealizować, ucząc się tego, co przywiodło was na salę szkoleniową; dbaj o to, by wobec proponowanych przez ciebie aktywności uczestnicy i uczestniczki żywili poczucie celowości, sensowności.
- Gdy projektujesz zadanie, a sprawdziłeś(-aś) wcześniej, że to, o czym za chwilę będziecie rozmawiać, co za chwilę będziecie ćwiczyć jest trudne (sprawdź to!), zadбай o to, by **sukcesywnie zwiększać trudność zadania** – np. menadżerowie mogą ćwiczyć asertywny komunikat najpierw go wypowiadając, a dopiero w następnym kroku reagując na reakcję osoby, do której go wypowiadali.
- Zadбай o to, by **feedback, którego komuś udzielasz lub którego udzielić mają pozostałe osoby w grupie był “w punkt”** – dotyczył tylko tego aspektu, o którym akurat rozmawiacie.
- **Zadбай o to, by uczestnicy i uczestniczki mogli porozmawiać o tym, jak bardzo frustrujące, nienaturalne, dziwaczne jest to, co ćwiczycie**; twórz przestrzeń, w której pojawiająca się niewygoda i naturalne w procesie uczenia się wątpliwości będą nagłaśniane, witane z czułością i przekształcane w siłę do uczenia się.
- **Dostarczaj modelujących przykładów** – nie tylko do tego, nad czym pracujecie, ale także do samego procesu uczenia się – że może być wymagający, powodować niedogodności, ale można je wspólnie przezwyciężyć.

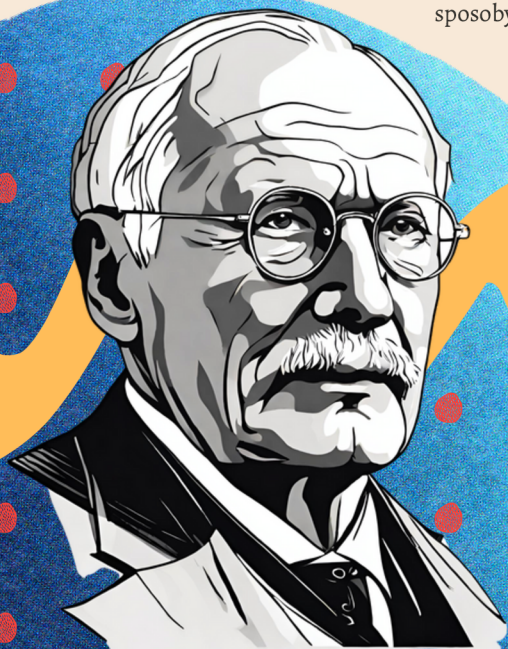
CARL GUSTAV JUNG

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Carl Gustav Jung (1875–1961) był szwajcarskim psychologiem i psychiatrą, twórcą nurtu analitycznego, powstałego w odpowiedzi na psychoanalizę freudowską. Psychologia analityczna stanowi jeden z odłamów psychologii głębi, która uwzględnia koncepcje m.in. typów osobowości, zbiorowej nieświadomości i archetypów. W jego bogatym dorobku teoretycznym można znaleźć koncepcje m.in. typów osobowości, nieświadomości zbiorowej i archetypów. Większość jego teorii wywodzi się z głębokiego zaangażowania w intensywne osobiste doświadczenia, sny i nieświadome symbole. Jung reprezentował prawdopodobnie najbardziej radykalne, naukowe podejście do uczenia się opartego na doświadczaniu. Wywarł największy wpływ na zawartą w TUOD koncepcję holistycznej adaptacji do świata za sprawą swojej teorii typów psychologicznych i pojęcia indywidualności.

Carl Jung wywarł największy wpływ na zawartą w TUOD koncepcję **holistycznej adaptacji do świata**, obejmującej zintegrowane funkcjonowanie całego organizmu ludzkiego: myślenie, odczuwanie, postrzeganie i działanie.

W teorii **typów psychologicznych** opracował ramy służące opisowi indywidualnych różnic w procesach adaptacyjnych człowieka. Jego zdaniem ludzie dzielą się na dwie odrębne kategorie pod względem ich stosunku do świata: ekstrawertyków i introwertyków. Ponadto Jung zidentyfikował cztery podstawowe funkcje ludzkiej adaptacji – dwie opisujące alternatywne sposoby postrzegania (percepcję i intuicję) oraz dwie, które charakteryzują odmienne sposoby wydawania sądów o świecie (myślenie i odczuwanie).



CARL GUSTAV JUNG

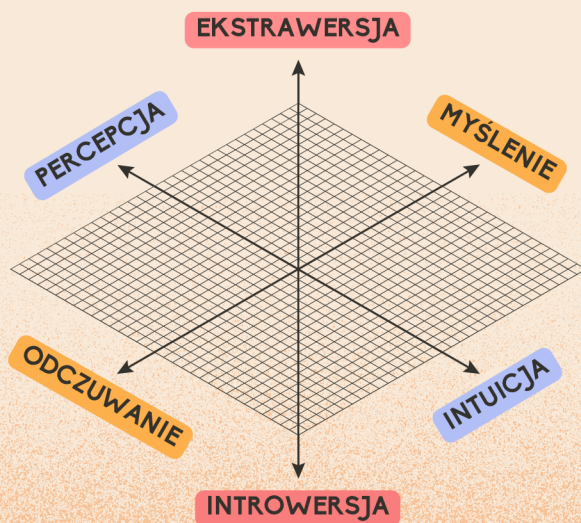
(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Zdaniem Junga ludzka indywidualność kształtuje się poprzez **transakcje** ze środowiskiem społecznym, które nagradza i rozwija pewne funkcje bardziej niż inne. Dostrzegał on także dialektykę pomiędzy ukształtowaną w trakcie wczesnego rozwoju jednostki orientacją psychologiczną na przystosowanie się do wymagań społecznych a jej potrzebą wyrażania pełnego zakresu funkcji psychologicznych dla własnego, indywidualnego spełnienia. Jung wierzył, że poprzez proces indywiduacji ludzie osiągają holistyczny rozwój, w sposób harmonijny integrując dominujące i niedominujące sposoby adaptacji w świecie.

Zgodnie z teorią Junga rozwój **elastyczności uczenia się** jest postrzegany jako przejście od specjalizacji do integracji. W TUOD zintegrowane uczenie się jest procesem, w ramach którego jesteśmy osobami uczącymi się pomieścić twórcze napięcie pomiędzy czterema trybami uczenia się, które odpowiadają wymaganiom sytuacji (doświadczanie, refleksja, myślenie i działanie). Elastyczność uczenia się to umiejętność stosowania każdego z czterech trybów, aby swobodnie poruszać się w ramach Cyklu Uczenia Się i adekwatnie modyfikować swe podejście do uczenia się.

Ścieżka głębokiego uczenia się i rozwoju nie przebiega w sposób liniowy. Jung postrzegał głębokie uczenie się i rozwój **w kontekście biegu życia**, porównując je do biegu wschodzącego i zachodzącego słońca, przy czym południe życia – jego połowa – wyznacza moment ponownej analizy i modyfikacji celów.

MATRYCA TYPÓW PSYCHOLOGICZNYCH



REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ CARLA GUSTAVA JUNGA

- ✿ Projektując i prowadząc procesy edukacyjne czy rozwojowe, **uwzględniaj różnice indywidualne** i dbaj o to, by uczestnicy i uczestniczki mieli okazję refleksyjnie korzystać ze swoich niedominujących trybów uczenia się. **Rozwijaj elastyczność uczenia się i gotowość do przejścia pełnego Cyklu Uczenia Się.**
- ✿ Holistyczny oznacza całościowy. Holizm zakłada, iż całość nie jest równa sumie jej składników. **Dobrze więc, gdy szukamy połączeń i zajmujemy się CAŁYM człowiekiem – jego funkcjonowaniem w sferze zawodowej i prywatnej, poznawczej i emocjonalnej, umysłowej i cielesnej.** Wprowadzanie zmian w jednej sferze przyniesie efekty też w innych miejscach. Dobrze objąć je refleksją. Pedagogika czy andragogika holistyczna mówią, że nadrzędnym celem rozwojowym jest równomierny rozwój sfery społeczno-moralnej, emocjonalnej, intelektualnej i fizycznej. Zadbaj o to, by zajęcia, szkolenia czy procesy rozwojowe, które prowadzisz, uwzględniały osobę w każdej sferze jej funkcjonowania. By ludzie uczyli się, czego mają się nauczyć, a także ucząc się – rozwijali.
- ✿ Pamiętaj, że rozwój wymaga zakwestionowania przyjętych założeń, postaw i schematów myślenia. Osoby uczące się mogą odruchowo stosować mechanizmy obronne lub szukać schronienia w nawykowych sposobach działania. Konfrontują się one bowiem z paradoksem uczenia się, w ramach którego pojawiające się wątplenie i niepokój są jednocześnie wymówką usprawiedliwiającą nieuczenie się i siłą napędową procesu nauki. Rozwój integrujący nie jest kwestią usunięcia wątpliwości i niepokoju, a zaangażowania ich w proces uczenia się na głębszym poziomie. Stwórz podczas prowadzonych przez siebie szkoleń przyjazną przestrzeń, by zajmować się wątpliwościami, utknieniem, niemocą i przekształcać je w możliwości rozwoju. **Naucz się traktować opór jako krawędź rozwoju, witaj go z nadzieją i pokorą.**
- ✿ Często bywa tak, że uczestnikami i uczestniczkami naszych szkoleń są ludzie, którzy znajdują się w okresie zwanym przez Junga popołudniem życia, dającym szansę na przejście od specjalizacji do integracji – momentu, w którym możemy **zwrócić się ku sobie, wyjść poza nasze ograniczenia, zintegrować to, co wcześniej wydawało się nie nasze bądź trudne, szukać rozwoju duchowego i sensu życia.** Warto o tym pamiętać i planować podczas szkoleń, treningów, sesji indywidualnych takie aktywności, które pozwolą twórczo korzystać z tego czasu.

CARL ROGERS

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Carl Rogers (1902–1987) był amerykańskim psychologiem i psychoterapeutą, propagatorem podejścia niedyrektywnego, skoncentrowanego na kliencie/klientce, twórcą teorii organizmicznej i współtwórcą paradygmatu humanistycznego w psychoterapii. Pracując, praktykował bezwarunkową akceptację. W dziedzinie edukacji, analogicznie do pomocy psychologicznej, promował koncentrację na osobie uczącej się, rolę edukatora(-ki) określając jako facylitację procesu uczenia się. Rogers sądził, że uczymy się najłatwiej, gdy przedmiot nauczania jest znaczący dla utrzymania lub wzbogacenia struktury osobowości, natomiast uczenie się wymagające zmian w organizacji osobowości obwarowane jest zaprzeczeniem lub zniekształceniem. Uważał również, że osobowość staje się usztywniona pod wpływem zagrożenia, a elastyczna w poczuciu bezpieczeństwa – z tego powodu podkreślał wagę tworzenia bezpiecznej przestrzeni uczenia się.

Dla TUOD ważne okazały się cztery rozpoznania Rogersa. Po pierwsze, kładł on nacisk na to, że **w pełni funkcjonująca osoba jest otwarta na swoje doświadczanie** i że ma ono kluczowe znaczenie w procesie uczenia się i zmiany. Osoba w pełni funkcjonująca przeżywa w sposób pełny każdą chwilę, spontanicznie oraz z ufnością akceptuje płynność i złożoność doświadczania. Ponieważ umiejscawia ocenę w sobie samej, ma zaufanie do własnego osądu, co pozwala jej działać i zachowywać się w sposób nieobciążony zewnętrznymi normami i zasadami.



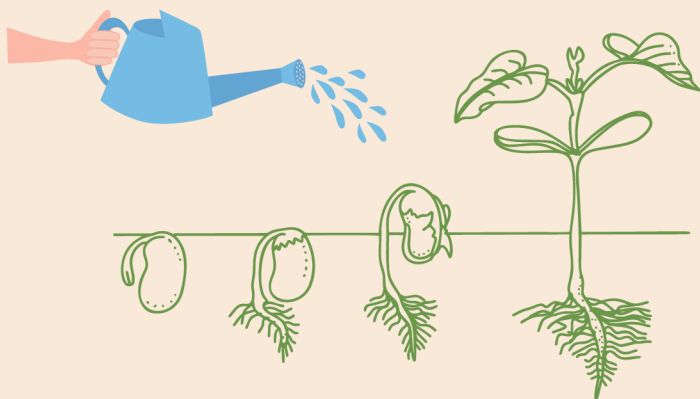
CARL ROGERS

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Drugą ważną kwestią jest zidentyfikowanie **bezwarunkowego szacunku** i **bezpieczeństwa psychologicznego** jako podstawowych wymogów, które muszą być spełnione, aby środowisko było wspierające dla nauki i rozwoju. Dzięki relacji, w której są cenione jako odrębne osoby, jednostki rozwijają poczucie własnej wartości.

Trzecim aspektem jest jego teoria rozwoju w kierunku **samorealizacji**, oparta na zdolności jednostki do **głębokiego doświadczania**. Rozwój zachodzi w sprzyjającej atmosferze, w której jednostka może stopniowo zacząć doceniać różne aspekty siebie. Zaczyna też, początkowo z trudem, odczuwać to, co dzieje się w jej wnętrzu, co czuje, czego doświadcza, jak reaguje.

Ostatnim czynnikiem jest zastosowanie jego głównych idei w dziedzinie nauczania i uczenia się. W książce *Freedom to learn* (1969) Rogers przedstawił wizję „głębokiego, opartego na doświadczaniu rodzaju uczenia się”.



Postulaty podsumowujące jego podejście do edukacji skoncentrowanej na uczeniu się:

1. **Cechuje ją osobiste zaangażowanie** – osoba ucząca się musi być zaangażowana w sytuację edukacyjną wraz ze wszystkimi uczuciami i myślami.
2. **Jest samodzielnie inicjowana** – nauka, która zmienia zachowania i postawy w znaczący sposób, może zostać zainicjowana tylko przez samą osobę uczącą się.
3. **Efekty są oceniane przez osobę uczącą się** – umiejscowienie źródła oceny jest w samej osobie uczącej się; tylko ona będzie wiedziała, czego musi się nauczyć i kiedy jej potrzeby edukacyjne zostały zaspokojone.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ CARLA ROGERSA cz. 1

-  **Twórz przestrzeń uczenia się i rozwoju, w której możliwe staje się dla uczestników i uczestniczek twoich szkoleń czy warsztatów być ze sobą w bliskości i autentyczności.** Pozwól sobie i innym czuć i myśleć swobodnie oraz dzielić się tym wszystkim, czym chcieliby się podzielić.
-  **Szanuj różnorodność zachowań, emocji, opinii, sposobów rozumienia.** Zbliżaj się do doświadczenia osób uczących się. Bądź zainteresowany(-na) ich opiniami, uczuciami, refleksjami, a także powodami, dla których myślą w określony sposób. **Pielęgnuj w sobie i poszerzaj własną gotowość do autentycznego spotkania się z drugim człowiekiem, szczególnie z tym Innym.**
-  **Słuchaj empatycznie w pełnym spektrum doświadczenia.** Słuchając, reflektuj o stojących za wypowiedzią intencjach, emocjach, motywach, doświadczeniach. Kiedy pojawi się na to miejsce, aktywnie i z wyczuciem dopytuj o to, czego nie słyhać wprost, a co mogłoby poszerzyć spektrum doświadczenia drugiej osoby.
-  **Pilnuj reguł otwartej, pełnej szacunku komunikacji.** Do najważniejszych z nich należą: bycie tu i teraz; mówienie o tym, co czujemy; nazywanie swoich emocji, intencji, uczuć zamiast formułowania ocen, sądów, pouczeń czy interpretacji; mówienie w swoim imieniu, bez uogólnień i generalizacji; zwracanie się wprost do siebie nawzajem. Proponuj te reguły jako ważne elementy wspólnego kontraktu. Modeluj swoim zachowaniem ich realizację. Wspieraj ludzi w ich stosowaniu. Reaguj na zachowania, które mogą przyczyniać się do hamowania otwartości osób uczących się.
-  **Pomagaj osobom uczącym się nazywać ich cele, oczekiwania, motywy, aspiracje, a także obawy związane z danym wydarzeniem edukacyjnym.** Zachęcaj uczestników do refleksji, jak mogą pomóc sobie i innym w osiągnięciu tych celów oraz jak mogą zminimalizować u siebie i w grupie pojawiające się obawy. Buduj poczucie współodpowiedzialności za atmosferę, relacje i proces wspólnego uczenia się. W trakcie nauki twórz miejsca do refleksji nad stopniem realizacji celów, wzajemnej współpracy, satysfakcji i ewentualnych trudności w danym procesie. Otwarcie pytaj, co byłoby potrzebne, abyś ty zmienił(-a) w swoim sposobie funkcjonowania.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYSLĄ CARLA ROGERSA cz. 2

- ✚ **Pozostań uczniem czy uczennicą, jednocześnie wzmacniając w sobie pewność własnej (doświadczeniowej) metody pracy.** Reflektuj nad tym, co robisz. Zastanawiaj się, dlaczego pracujesz właśnie tak, co jest dla ciebie ważne i z jakiego powodu. Formułuj własną filozofię uczenia, rozwoju i edukacji. Zadawaj sobie wciąż nowe pytania odnośnie treści, których nauczasz, i metody, którą wybierasz. Świadomie i odważnie mierz się z wątpliwościami, otwarcie dyskutuj o dylematach. Nie ustawaj w poszukiwaniach.

PAULO FREIRE

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Paulo Freire (1921–1997) był brazylijskim edukatorem, którego radykalna i rewolucyjna działalność pozwoliła na efektywną alfabetyzację wiejskich regionów Brazylii, a z czasem również innych krajów Ameryki Południowej i Afryki. Podczas kampanii alfabetyzacji wykorzystywano – przypominające grupy T Lewina – kręgi kulturowe. Ich funkcjonowanie opierało się na Freire'owskiej teorii uświadomienia, zdolności do problematyzowania i podejmowania działań przeobrażających społeczne, polityczne, ekonomiczne i kulturowe realia, które nas kształtują. Kręgi kulturowe różniły się od grup T tym, iż koncentrowały się na aktywnym kształtowaniu rzeczywistości życiowej uczestników, badając takie zagadnienia, jak: głosowanie dla analfabetów(-ek), nacjonalizm, rewolucja polityczna w Brazylii oraz demokracja i wolność. Freire był współtwórcą pedagogiki emancypacyjnej, czyli wspierania w rozwoju przez kształtowanie świadomości krytycznej (Podgórska-Jachnik 2015). W jego koncepcji uczenie się ma charakter emancypujący i emancypacyjny, a refleksja – tożsamościotwórczy.

W TUOD koncepcja **tożsamości nastawionej na uczenie się** oparta jest na pracach Rogersa i Freirego. Ludzie o takiej tożsamości postrzegają siebie jako osoby uczące się, poszukują doświadczeń życiowych i angażują się w nie z nastawieniem na uczenie się oraz wierzą w swoją zdolność do przyswajania wiedzy. To osoby, które ufają swoim osobistym doświadczeniom i umiejętności uczenia się na ich podstawie. Nie skupiają się one na wynikach czy osiągnięciu celu, ale na ciągłym procesie uczenia się na podstawie doświadczeń.



PAULO FREIRE

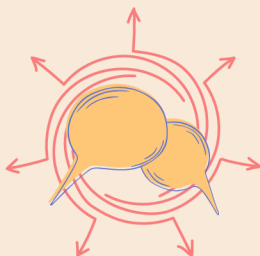
(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

Paulo Freire podkreślał kluczową rolę, jaką w kształtowaniu tożsamości edukacyjnej odgrywa uczenie się skoncentrowane na osobistym doświadczeniu. W książce *Pedagogy of the Oppressed* (1992) opisuje on, w jaki sposób praca z brazylijskimi chłopami, których uczył czytać i pisać, pomogła uwolnić ich od samoidentyfikacji ukształtowanej przez zinternalizowany ucisk. **Negatywna samoidentyfikacja** polega na internalizacji i zaakceptowaniu przez jednostki należące do uciskanej grupy uprzedzeń na swój temat.

Metoda osobistej i społecznej transformacji Freirego polegała na wytworzeniu w rolnikach **krytycznej świadomości**, która może być rozumiana jako obecność umysłu w procesie uczenia się i poznawania, zdolność do analizowania, formułowania problemów i dokonywania zmian w politycznych i kulturowych realiach wpływających na nasze życie.

Freire argumentuje, że tradycyjna edukacja promuje formę **zinternalizowanego ucisku** i wykształcenie tożsamości utrudniającej uczenie się. Proponuje on alternatywę w postaci **edukacji formułującej problemy** (*problem-posing education*), która wzmacnia w jednostce tożsamość nastawioną na uczenie się. Edukacja ta opiera się na demokratycznej relacji między osobą uczącą się a edukatorem(-ką), która zaczyna się od przywołania bieżącego doświadczenia życiowego oraz zachęca do krytycznej refleksji i działania w celu poprawy własnej egzystencji.

Według TUOD uczenie się zachodzi za sprawą **dialektycznego ruchu** działania i refleksji, jako że osoba ucząca się porusza się zarówno ku światu zewnętrznemu, jak i ku własnemu wnętrzu. Ta sama zasada obowiązuje w przypadku uczenia się poprzez rozmowę. Wiedza generowana jest w dialogu, podczas którego osoby uczące się dają aktywny wyraz własnym ideom i doświadczeniom, jednocześnie nadając im znaczenia poprzez refleksję.



Jednym z kluczowych założeń uczenia się poprzez rozmowę jest proces uczenia się, w którym osoby uczestniczące spotykają się jako równe sobie. Kiedy uczenie się jest postrzegane jako **dialog między równymi**, edukator(-ka) przestaje być uważany(-a) za jedyne(-ą) dostarczyciela(-kę) eksperckiej wiedzy. Status ekspercki staje się w równym stopniu udziałem osób uczących się, które w sposób aktywny biorą odpowiedzialność za dostarczanie eksperckiej wiedzy, gdy zachodzi taka potrzeba.

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ PAULO FREIREGO cz. 1

-  **Stawiaj przedmiot uczenia się w centrum przestrzeni edukacyjnej.** Postaraj się zaprojektować zajęcia tak, aby przedmiot, którym się zajmujecie, mógł ożyć w doświadczeniach osób uczestniczących w trakcie prowadzonych zajęć. Kiedy między wami zaistnieje zjawisko, które was interesuje, kiedy ożywi się ono we wspomnieniach, doświadczeniach lub zmysłach uczestników(-czek) szkolenia, będzie można mu się wspólnie przyglądać. Będzie można o nim rozmawiać i sprawdzać, czym moje rozumienie przedmiotu różni się od ujęć prezentowanych przez inne osoby. W tej dyskusji, w podobieństwach i różnicach każdy będzie mógł poszerzyć swój wyjściowy punkt rozumienia. Pamiętaj, że w procesie uczenia twoja wiedza o przedmiocie jest mniej istotna niż to, jak na ten moment widzą przedmiot osoby uczące się. Nie jesteś bowiem w stanie swojej wiedzy „wlać w umysły innych”. Możesz jednak zaprosić ich do przedsięwzięcia, w którym – przy twojej pomocy – będą mogli przekształcić to, co do tej pory wiedzą, swój sposób rozumowania czy umiejętności.
-  **Mów zdecydowanie mniej niż osoby uczestniczące w twoich spotkaniach.** Pomyśl o sali szkoleniowej jak o scenie – kiedy ty się na niej pojawiaasz, osoby uczestniczące muszą ustąpić ci miejsca. A przecież chodzi o to, aby to osoby uczące się zaistniały ze swoimi myślami, doświadczeniami, przekonaniem, emocjami, aby ich punkty widzenia stały się źródłem wzajemnej wymiany i inspiracji. Mów zatem coraz mniej. Jak uczyła nas Alice Kolb, „praktykuj uczenie z zamkniętymi ustami”. Zapraszaj do doświadczenia, inspiruj i zostawiaj przestrzeń do wymiany myśli, do dzielenia się swoimi doświadczeniami i refleksjami, do wzajemnego rezonowania różnych perspektyw i punktów widzenia. Zachęcaj, aby inni mówili. Słuchaj uważnie. Zaciekaw się nie tylko tym, co myśli Inny(-a), ale też tym, w jaki sposób do tych sądów dochodzi. Kieruj swoją życzliwą, zaciekawioną uwagę na wszystkich. Poglębiaj myśli tych, którzy mówią, i z wyczuciem dopytuj o myśli tych, którzy milczą. Kiedy ludzie zaczynają mówić, mają szansę lepiej zrozumieć, co i po co mówią, mają też szansę stać się inspiracją dla innych, również dla nas jako trenerów(-ek).
-  **Wzmacniaj w osobach uczestniczących możliwość „prowadzenia dialogu między równymi”.** Zapraszaj uczestników(-czki) spotkań do pogłębionej, wzajemnej refleksji, w której będą mogli(-ły) wspólnie wymieniać się myślami, opiniami, doświadczeniami. Modeluj i ucz, w jaki sposób wzajemnie się słuchać, jak pogłębiać wypowiedzi innych, jak zaciekawiać się światem drugiego człowieka. Pokazuj nieustającą perspektywę wymiany, która w konsekwencji wzboga-

REKOMENDACJE

INSPIROWANE MYŚLĄ PAULO FREIREGO cz. 2



ca dających i biorących. Mówienie i słuchanie stanowią naturalny, wzajemnie stymulujący się proces wymiany pomiędzy tym, co w ludziach, a tym co w świecie – również świecie drugiego człowieka. I właśnie w tym procesie leży sedno kreowania wiedzy zarówno o świecie, jak i o sobie. Staraj się więc zaprosić do tego procesu uczestników(-czki), aby uzyskali(-ły) moc tworzenia samo(wiedzy).

 **Przeplataj w trakcie szkoleń czas poświęcony refleksji z czasem poświęconym działaniu.** Refleksja nad tym, co robię, i działanie wspierane refleksją są wzajemnie napędzającym się źródłem inspiracji i rozwoju. Staraj się, aby doświadczenia edukacyjne naprzemiennie zapraszały uczestników(-czki) do działania i reflektowania, aby z działania i refleksji stworzył się nieustający ciąg przepływu pomiędzy tym, „co wewnątrz”, a tym, „co na zewnątrz”. Efektem tego procesu może być szansa na żywe, autentyczne połączenie tego, co ludzie robią i co myślą. A kiedy to połączenie się ustanowi, wówczas myśl będzie miała większą siłę zmiany działania, a działanie – większą zdolność przekształcania myślenia.

SŁOWNICZEK

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

akomodacja – zachodzi wówczas, gdy dana jednostka strukturalnie dostosowuje się do nowo uzyskanych informacji; między asymilacją i akomodacją zachodzi relacja dialektyczna, w której oba procesy przekształcają doświadczenie w przeciwnych kierunkach, by wreszcie osiągnąć równowagę

asymilacja – zachodzi wówczas, gdy nowe doświadczenie zostaje włączone do uprzednio posiadanej wiedzy

badania w działaniu (*action research*) – podejście badawcze, polegające na zarówno podejmowaniu działania, jak i konstruowaniu wiedzy w oparciu o to działanie (Coghlan, 2019)

bezwarunkowy szacunek – doświadczanie ciepłej, nieoczekującej gratyfikacji troski o inną osobę

Cykl Uczenia Się – czterofazowy cykl głębokiego uczenia się na podstawie doświadczania, w którym pary składające się z co drugiego trybu (uchwytywanie doświadczeń: KD–AK, przekształcanie doświadczeń: RO–AE) pozostają ze sobą w dialektycznym napięciu. Składa się z następujących trybów:

- **Konkretne Doświadczenie (KD)** – przyjmowanie informacji przy pomocy zmysłów
- **Refleksyjna Obserwacja (RO)** – przyjmowanie informacji przy pomocy języka
- **Abstrakcyjna Konceptualizacja (AK)** – przetwarzanie informacji poprzez myślenie
- **Aktywne Eksperymentowanie (AE)** – przetwarzanie informacji poprzez działanie

dualistyczna teoria poznania – teoria zakładająca, że poznanie może dokonać się na dwa sposoby: przez zmysły lub przez rozumienie

filozofia pragmatyczna – podejście filozoficzne, które koncentruje się na praktycznych aspektach ludzkiego myślenia i działania

funkcjonalizm psychologiczny – doktryna, zgodnie z którą to, co sprawia, że coś jest stanem psychicznym określonego typu, nie zależy od jego wewnętrznej struktury, ale od sposobu, w jaki funkcjonuje lub roli, jaką odgrywa w systemie, którego jest częścią

głębokie doświadczanie – proces oczyszczania aktualnego doświadczania z nawykowych tendencji i interpretacji

grupa typu T – metoda *action research*, w której grupa od ośmiu do piętnastu osób uczy się o sobie i procesach grupowych poprzez interakcje między sobą, a jej celem jest zmiana standardów, postaw i zachowań osób uczestniczących

indywidualizacja – proces rozwojowy polegający na stawianiu się całością, którego ostatecznym celem jest jaźń

SŁOWNICZEK

(Opracowano na podstawie książki *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla trenerów, edukatorów, coachów.*)

konstruktivistyczna teoria uczenia się i rozwoju – teoria zakładająca, że ludzie konstruują nową wiedzę i rozumienie na podstawie tego, czego już się dowiedzieli i w co wierzą, opierając się na wcześniejszych doświadczeniach

metapoznanie – zdolność do refleksji nad tym, jak się uczymy, oraz do oceny i wdrażania strategii zwiększających naszą efektywność uczenia się

pedagogika emancypacyjna – koncepcja wspomagania rozwoju przez kształtowanie świadomości krytycznej

przestrzeń uczenia się – szeroko rozumiany kontekst sytuacji uczenia się, który można opisywać na wymiarach: psychologicznym, społecznym, instytucjonalnym, kulturalnym i fizycznym

radikalny empiryzm – koncepcja, według której doświadczenie jest wszystkim, co istnieje, obejmuje zarówno bezpośrednie doznania, jak i relacje kognitywne

strefa najbliższego rozwoju – strefa, w której zachodzi aktywność odpowiedzialna za wystąpienie wyższego rozwoju umysłowego

Styl Uczenia się – rozmaite sposoby, na jakie poszczególne jednostki wykorzystują Cykl Uczenia się w edukacji i pogląd danej osoby na to, w jaki sposób się uczy

teoria rozwoju TUOD – model rozwojowy, który definiuje trzy etapy: (1) przyswajanie, od narodzin do okresu dojrzewania, w którym rozwijają się podstawowe umiejętności i struktury poznawcze; (2) specjalizację, począwszy od formalnej edukacji szkolnej poprzez wczesne doświadczenia zawodowe i osobiste w dorosłym życiu, gdzie społeczne, edukacyjne i organizacyjne czynniki socjalizacji wpływają na rozwój określonego, wyspecjalizowanego stylu uczenia się; oraz (3) integrację, w środkowym okresie kariery zawodowej i w późniejszym życiu, kiedy w pracy i życiu osobistym przejawiają się również do tej pory niedominujące sposoby uczenia się

teoria uczenia (się) opartego na doświadczaniu (TUOD) – holistyczna, dynamiczna i dialektyczna teoria uczenia się, w której różne Style Uczenia się stanowią specyficzne sposoby zaangażowania w Cykl Uczenia się

tożsamość edukacyjna – część Ja, na którą składają się określone wyobrażenia i przekonania na temat siebie jako osoby uczącej się i swojej zdolności do uczenia, wykształcone i wzmacniane na wcześniejszych etapach rozwoju

w pełni funkcjonująca osoba – to osoba, która jest otwarta na doświadczenie, przeżywa w sposób pełny każdą chwilę, spontanicznie i z ufnością akceptuje płynność i złożoność procesu doświadczania, a ponieważ umiejscowienie oceny znajduje się w niej samej, ma ona zaufanie do własnego osądu, co pozwala jej działać i zachowywać się w sposób właściwy, nieobciążony zewnętrznymi normami i zasadami

BIBLIOGRAFIA

1. Bradford, L. P., Gibb, Benne, J. R. i Benne, K. D. (1964) *T-Group theory & laboratory method*. New York, NY: John Wiley & Sons.
2. Coghlan D. (2019) *Doing Action Research in Your Own Organization*, Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.
3. James, W. (1907) *Pragmatism: A New Name for Some Old Ways of Thinking*. New York: Longmans, Green and Company.
4. Kolankiewicz, L. (1989) Wstęp. Carl Gustaw Jung - wędrowiec Wschodu, [w:] *Carl Gustav Jung: Podróż na Wschód*. L. Kolankiewicz (red.). Wyd. 1. Warszawa: Wydawnictwo Pusty Obłok, s. 12.
5. Kolb, A. i Kolb, D. (2022) *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów*. Poznań: Dialogi & Zmysły
6. Krajewska, J. (2024) *Skrypt szkolny w uczeniu się dorosłych. Część 3*. <https://dialogiizmysly.pl/blog/skrypt-szkolny-w-uczeniu-sie-doroslych-czesc-3/>
7. Levin, J. (2004) Functionalism, [w:] *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, CSLI, Stanford University
8. Podgórska-Jachnik, D. (2015) Pedagogika emancypacyjna a pedagogika specjalna–kluczowe kategorie w emancypacyjnym dyskursie niepełnosprawności. *Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej*, (10), s. 15-32.
9. Rogers, C. (2002) *Ostawaniu się osobą*. Przekł. Karpiński, M. Poznań: Rebis.
10. Wood, D., Bruner, J. S., & Ross, G. (1976) The role of tutoring in problem solving. *Journal of child psychology and psychiatry*, 17(2), 89-100.

GRUPA SUPERWIZYJNO-EDUKACYJNA

dla trenerów i trenerek kompetencji psychospołecznych oraz dla pozostałych osób, które zawodowo wspierają innych w rozwoju tych kompetencji

Zapraszamy Cię do udziału w zamkniętej grupie uczącej się na podstawie swoich doświadczeń. Grupie, która da Ci korzenie i skrzydła.

Podczas ośmiu spotkań stworzymy przestrzeń do:

- ❖ Poszerzania wiedzy dotyczącej psychologii uczenia się w grupie i doskonalenia umiejętności trenerskich
- ❖ Skorzystania ze wsparcia i mądrości grupy w przyglądaniu się swojej pracy podczas supervizji
- ❖ Zagłębienia w głębi siebie, refleksowania nad swoimi motywacjami, ambicjami, ograniczeniami; swoją historią, misją i tożsamością
- ❖ Budowania swojej filozofii wspierania innych w rozwoju
- ❖ Inspirujących dyskusji nad wybranymi zagadnieniami teoretycznymi, koncepcjami, fragmentami książek

“

Wiele razy – jako uczestnicy i prowadzący –
przekonaaliśmy się, że praca własna
w towarzystwie innych profesjonalistów
i profesjonalistek może być głębokim, ważnym
i przekształcającym doświadczeniem.

”



Joanna Krajewska
&
Wojciech Busiel



**Dialogi
&
Zmysły**

GRUPA SUPERWIZYJNO-EDUKACYJNA

dla trenerów i trenerek kompetencji psychospołecznych oraz dla pozostałych osób, które zawodowo wspierają innych w rozwoju tych kompetencji

Pierwsze spotkanie odbędzie się **stacjonarnie** w Poznaniu – 8 października 2024r. w godzinach 9-16 z przerwą obiadową. Będzie to okazja do poznania się, zakontraktowania wspólnej pracy i zdefiniowania dla siebie celów rozwojowych i edukacyjnych. Udział w pierwszym spotkaniu jest obowiązkowy.

Następnie spotkamy się 7 razy w formule online. Spotkania będą podzielone na dwie części: część 1. – edukacyjna inspiracja czyli omówienie wybranego fragmentu teorii i odniesienie jej do praktyki trenerskiej; część 2. – dwie superwizje/intrawizje grupowe, podczas których osoby uczestniczące w spotkaniu będą miały możliwość uzyskania wsparcia grupy i prowadzących w osobistych dylematach oraz sytuacjach profesjonalnych. Pracujemy w godzinach 9-14 z krótkimi przerwami w międzyczasie.

Daty spotkań: 8.10 (całodzienne spotkanie stacjonarne, reszta online), 5.11.24, 10.12.24, 14.01.25, 11.02.25, 11.03.25, 8.04.25, 13.05.25

Grupa: od 6 do 10 osób

Koszt: 600 zł netto/jedno spotkanie

Deklarujesz udział w całości. Płatność za poszczególne spotkania jest niezależna od Twojej obecności. Dopuszczamy jeden wyjątek od tej reguły.

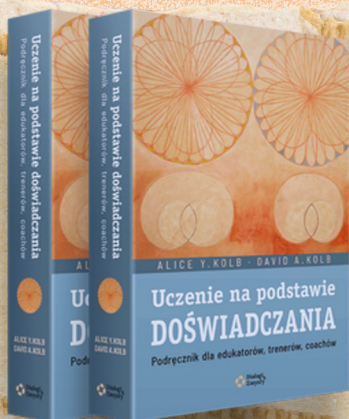
Zapisy: [formularz](#) lub [mail](#)



Joanna Krajewska - dr nauk humanistycznych, wykładowczyni akademicka, trenerka umiejętności psychospołecznych, certyfikowana coachka Instytutu Gallupa, certyfikowana team coachka, certyfikowana analityczka transakcyjna w obszarze organizacji (CTA-O). Współwłaścicielka Ośrodka Dialogi i Zmysły, który wydał na koniec minionego roku książkę D. i A. Kolbów *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla edukatorów, trenerów i coachów*.

Wojciech Busiel - psycholog, superwizor, certyfikowany trener II stopnia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, psychoterapeuta; posiada też certyfikat Polskiej Szkoły Coachingu Kontrakt. Współwłaściciel Ośrodka Dialogi i Zmysły oraz Grupy Szkoleniowej Halibut. Specjalizuje się w projektowaniu i prowadzeniu procesów rozwoju kompetencji interpersonalnych.





Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów

ksiazka.dialogiizmysly.pl

Dzięki lekturze podręcznika odnaleźć można głębokie rozumienie znanych w Polsce pojęć Cyklu Uczenia się (tzw. Cykl Kolba) czy Stylów Uczenia się oraz zapoznać się z innymi wartościowymi pomysłami, które pozwalają badać, projektować i prowadzić procesy uczenia w paradygmacie doświadczeniowym. To książka, która zmienia życie. Lektura obowiązkowa dla wszystkich, którzy zajmują się wspieraniem innych w rozwoju i uczeniu się.

Joanna Krajewska

600-394-528

Wojciech Busiel

606-915-141

kontakt@dialogiizmysly.pl

dialogiizmysly.pl



Joanna Krajewska
&
Wojciech Busiel