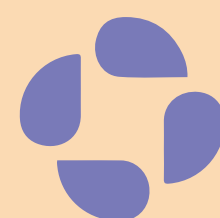


Fundament i 4 filary uczenia się, które przynosi osobistą zmianę

**O transformacyjnym uczeniu się. Jak prowadzić procesy rozwojowe,
które mają znaczenie i przynoszą osobistą zmianę?**



**Dialogi &
Zmysły**



**Szkoła Trenerów i Treerek
Kompetencji Interpersonalnych
i Pracy z Grupą**

Cele

- co to jest osobista zmiana, jak ją możemy definiować i określać warunki, które zwiększają szansę na to, że jej proces się rozpocznie lub dokona?
- czym jest model 4 filary i fundament uczenia się przynoszącego osobistą zmianę i jak korzystać z niego podczas kontraktowania, projektowania, prowadzenia i ewaluacji procesów rozwojowych?

Pytanie na początek...

Pomyśl o sytuacji, w której mogłabyś/mógłbyś prowadzić szkolenie takie, jakie chcesz. O sytuacji, gdy nie byłoby żadnych ograniczeń czasowych, nacisków klienta, wymagań organizacji. Mógłbyś zrobić to co sobie zaplanujesz i w taki sposób, jaki uważasz za najbardziej wartościowy, sensowny.

- Jak wówczas wyglądałoby to szkolenie?
- Do czego chciałbyś ludzi zaprosić? Do czego byś dążył?
- Jaki rodzaj i sposób pracy byś zaoferował? Na czym by ci zależało?



Integracja z teorią i metodą

Żeby zapraszać klientów i osoby uczestniczące do pracy, na której nam zależy, potrzebujemy mieć swoją teorię i filozofię uczenia się, zmiany. Potrzebujemy być umocowani w metodzie, którą pracujemy.

Filozofia i teoria są potrzebne również, żeby widzieć reakcje klientów, osób uczących na to, co proponujemy jako wyraz podobnej bądź odmiennej perspektywy, która w toku spotkania ma szansę zostać uwzględniona i uzgodniona.

Osobista zmiana

Osobista zmiana – inspirując się między innymi rozróżnieniem na procesy asymilacji i akomodacji Piageta czy koncepcją odporności na zmianę Kegana i Lahey można powiedzieć, że osobista zmiana to taka, która **dokonuje się w obrębie sposobu przeżywania siebie i świata przez osobę uczącą się, jej tożsamości i pozwala jej na radzenie sobie z wyzwaniami adaptacyjnymi, problemami, dylematami, których doświadcza.**

Rama odniesienia

Rama odniesienia – to spostrzeżeniowa, conceptualna, afektywna i behawioralna struktura, za pomocą której wchodzimy w kontakt z rzeczywistością. Powstała ona w wyniku naszych wczesnych doświadczeń, uogólnionych do przekonań i oczekiwań, determinujących, co, na ile i jak dopuszczamy do świadomości, odbieramy. Dzięki nim rozumiemy swoje doświadczenia. Nie jest ona zazwyczaj świadoma. Mamy tendencję do utrzymywania naszych ram odniesienia w niezmiennym stanie.

Parametry osobistej zmiany

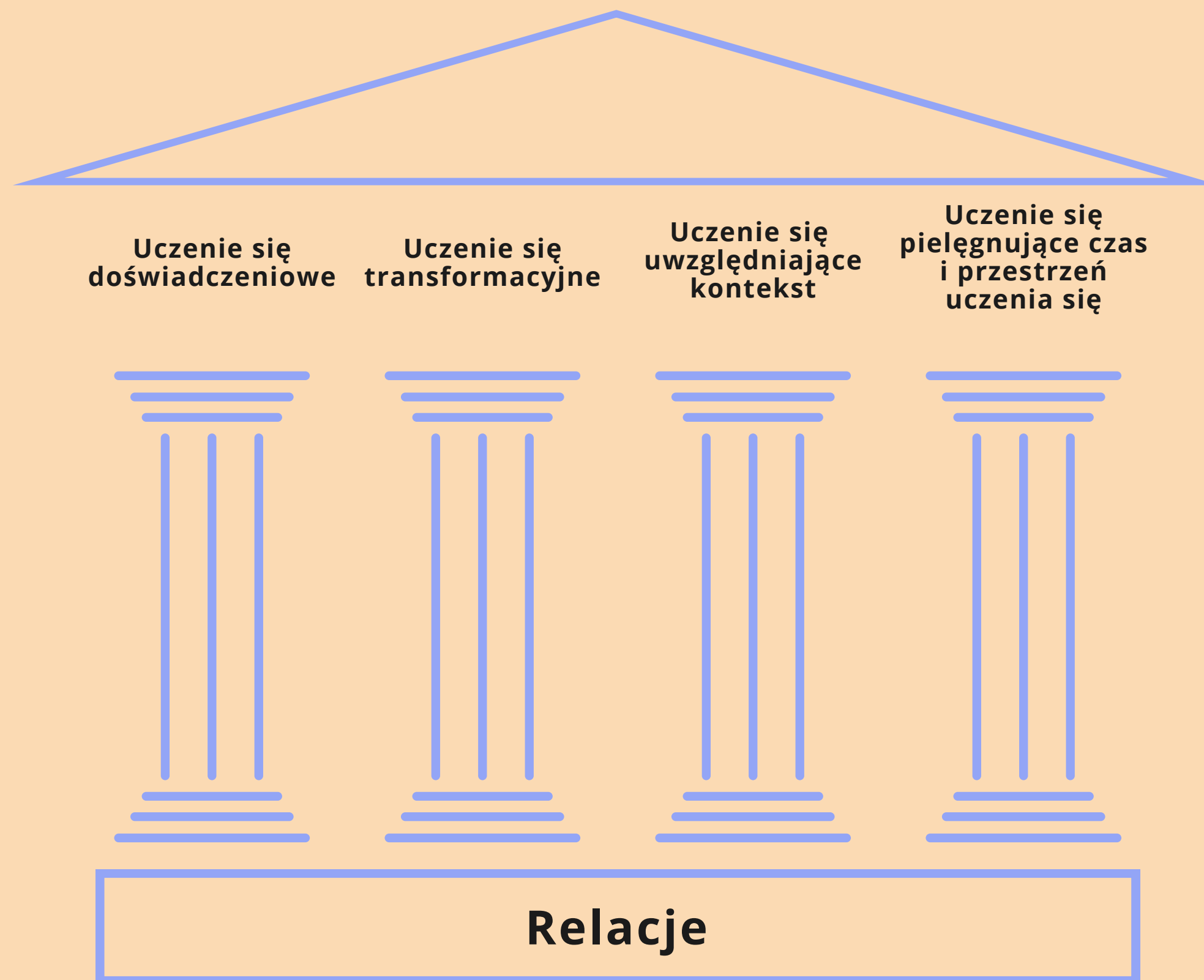
- Jest to zmiana na poziomie ramy odniesienia.
- Jest to zmiana, w efekcie której pojawia się zmiana w działaniu, w zachowaniu.
- Jest to zmiana, która jest motywowana wewnątrznie, w którą podmiot wkłada swój wysiłek, żeby się zmienić.
- Jest to zmiana, która często wykracza poza dany kontekst procesu rozwoju, w efekcie której pojawiają się odkrycia, dotyczące innych ról, niż ta w której dzieje się szkolenie.
- Jest to zmiana, która stymuluje do dalszego uczenia się, która roznieca apetyt na więcej, która sprawia, że ludzie chętniej podejmują dalsze działania rozwojowe, zapoznają się z innymi treściami, chcą dalej się uczyć.
- Jest to zmiana, którą osoba ucząca się docenia.
- Trener/Edukator/Coach ocenia, że ta zmiana jest osobiście istotna dla osoby uczącej się.
- Proces zmiany osób uczących się jest dla nas osobiście ważny, przynosi nam odkrycia, wglądy i satysfakcję.

Handout 1

Check-lista Uczenie się przynoszące osobistą zmianę



4 filary i fundament uczenia się przynoszącego osobistą zmianę



Dobre relacje edukacyjne

Fundament ten przypomina nam, że uczymy się dzięki i w relacji z innymi ludźmi. Bez relacji nie ma rozwoju.

Relacje

Dobre relacje edukacyjne

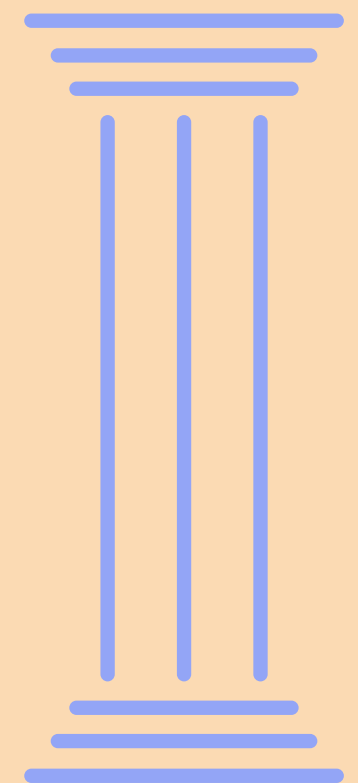
- Jako osoby projektujące i prowadzące różne procesy dbamy o profesjonalizm relacji – kontraktujemy cele, odpowiedzialności, role, z zamawiającymi, uczestnikami.
- Pomagamy osobom uczącym się „pomieścić” potencjalne trudności, traktować je jako ważne informacje o sobie i swoim procesie rozwoju.
- Dbamy o to, by uczestnicy mogli uczyć się od siebie nawzajem, by grupa była środowiskiem facylitującym proces zmiany.
- W dobrych edukacyjnych relacjach zwiększa się u osób uczących się otwartość na swoje doświadczenie, mają szansę dopuścić do siebie jego trudne aspekty; lepiej regulują lęk i podejmują ryzyko eksperymentowania.

Relacje

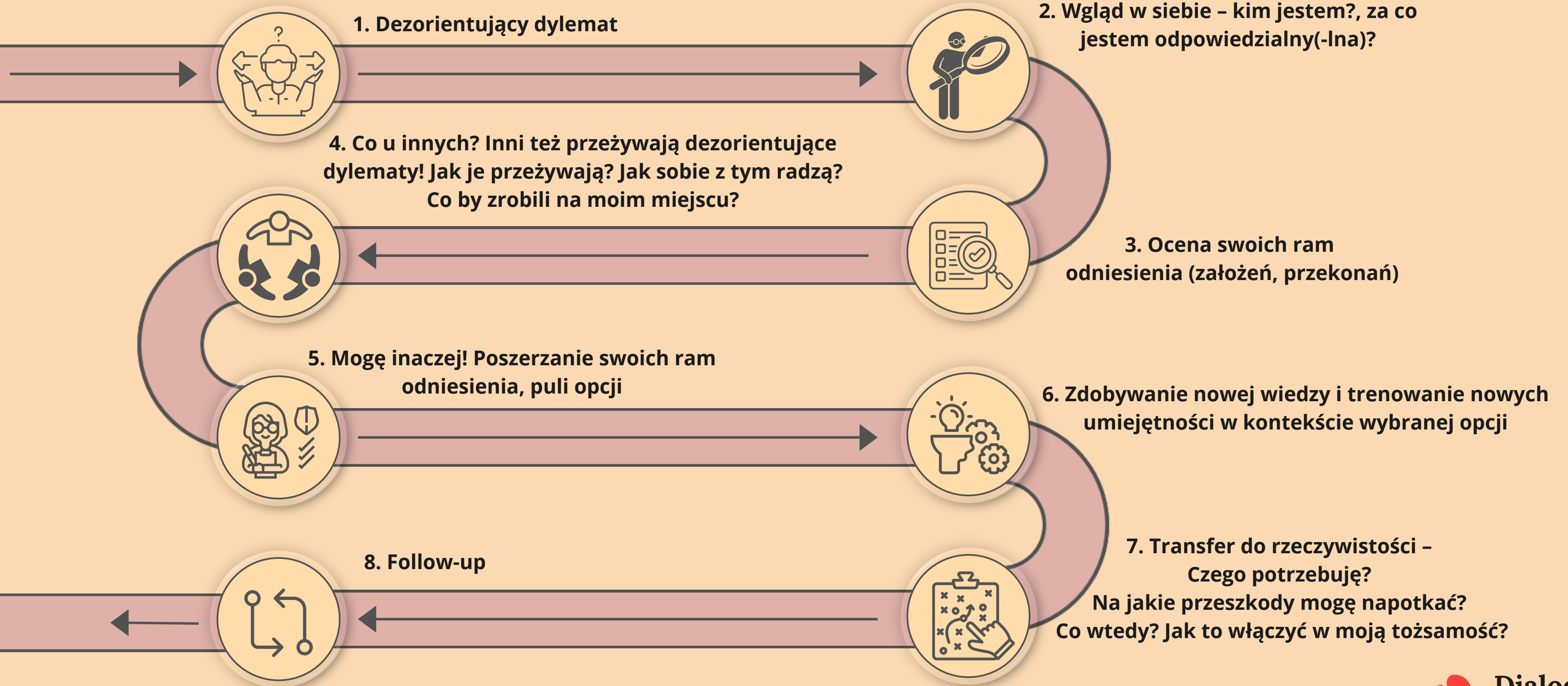
Uczenie się transformacyjne

Filar ten daje nam oparcie w planowaniu całego procesu i wizję drogi, którą musi przejść osoba ucząca się w kierunku osobistej zmiany.

Uczenie się transformacyjne



Etapy uczenia się transformacyjnego na podstawie prac Jacka Mezirowa



Cytaty

„Próba wspólnego z osobami uczącymi się zrozumienia ich doświadczenia stanowi punkt wyjścia dla procesu uczenia się zarówno dla ucznia, jak i edukatora. Na najbardziej podstawowym poziomie wiąże się to ze zrozumieniem szczegółów doświadczenia życiowego uczących się oraz ich sposobu rozumienia tego doświadczenia (s. 273).”

„Przekonanie musi być uznane za główny cel edukacji. Wiara w słuszność własnych przekonań jest znacznie ważniejszym czynnikiem determinującym działanie niż poprawne odtworzenie wiedzy deklaratywnej (s. 280-281).”

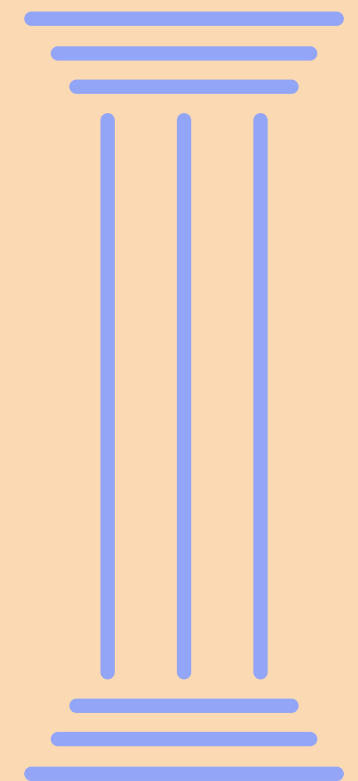
Kolb, A. Kolb, D. (2022), *Uczenie na podstawie doświadczenia*, Dialogi i Zmysły, Poznań



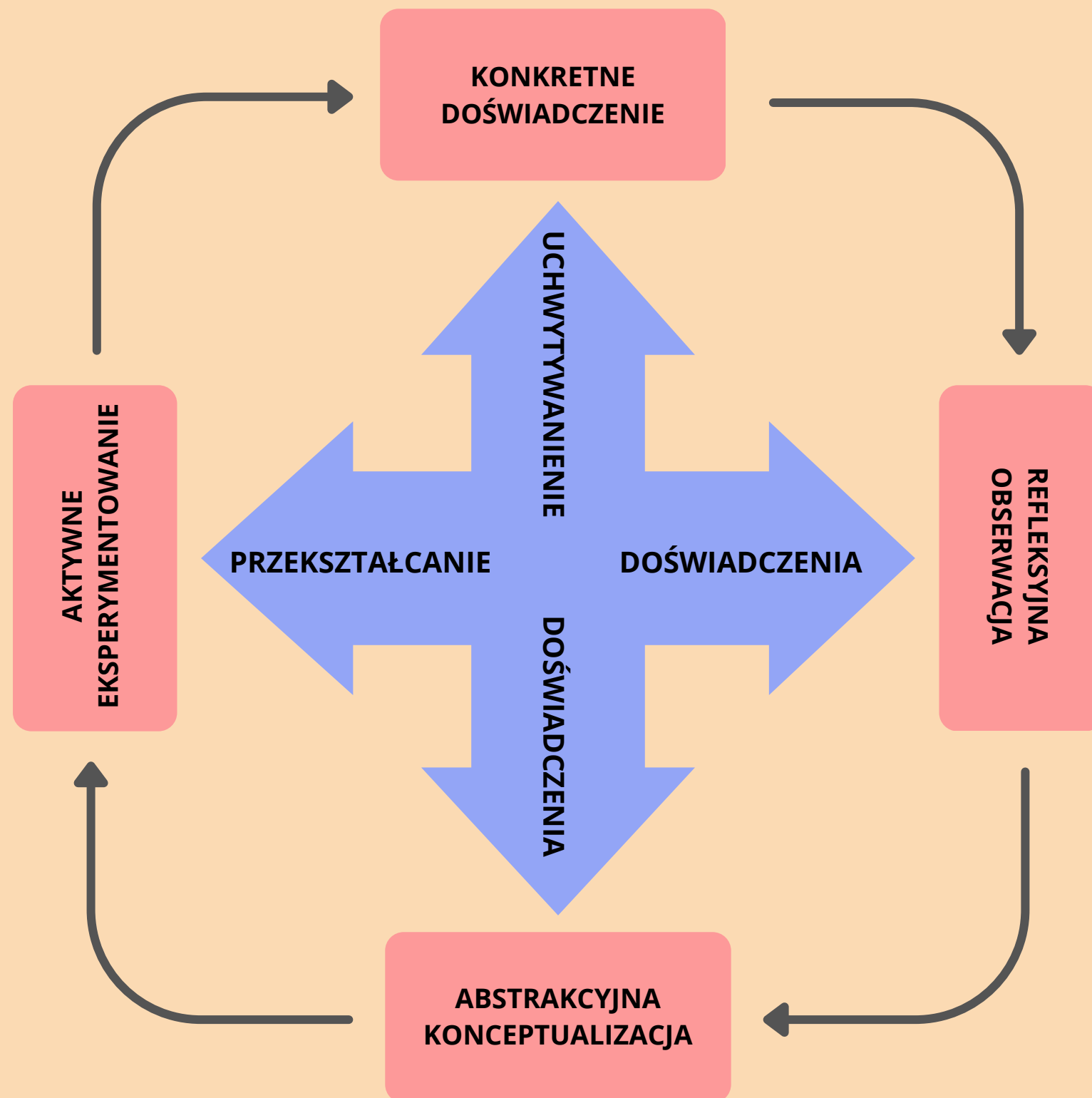
Uczenie się doświadczeniowe

Uczenie się
doświadczeniowe

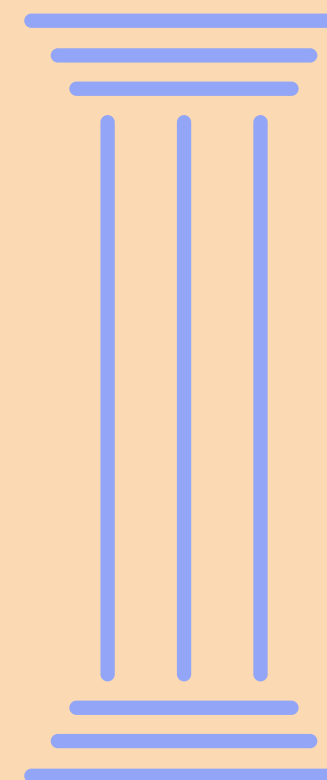
Filar ten daje nam podpowiedzi, jak organizować doświadczenie na sali szkoleniowej i pomagać osobom uczącym się rozwijać umiejętności niezbędne, by dokonywać osobistych zmian.



Uczenie się doświadczeniowe



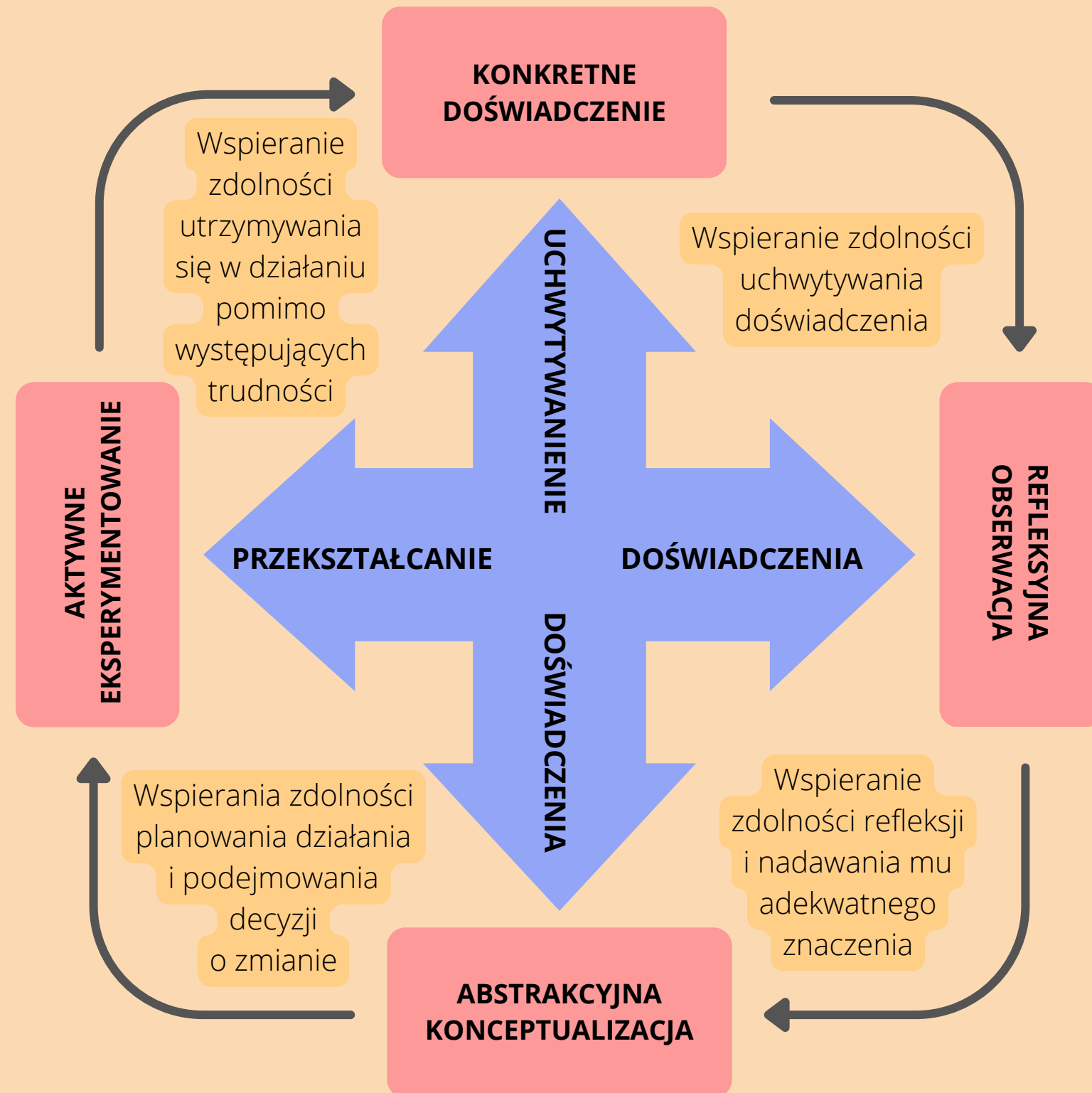
Uczenie się
doświadczeniowe



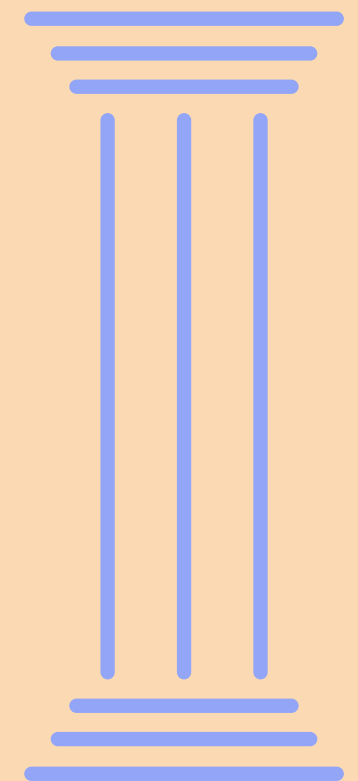
Uczenie się doświadczeniowe

Naszą rolą jest więc:

- Wspieranie zdolności uchwytowania doświadczenia
- Wspieranie zdolności refleksji i nadawania mu adekwatnego znaczenia
- Wspieranie zdolności planowania działania i podejmowania decyzji o zmianie
- Wspieranie zdolności utrzymywania się w działaniu pomimo występujących trudności



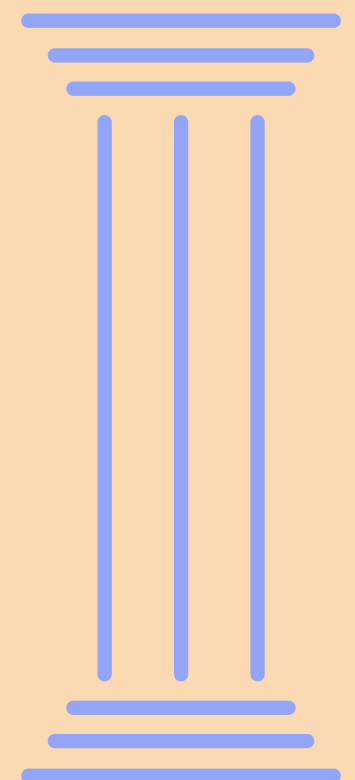
Uczenie się doświadczeniowe



Uczenie się uwzględniające kontekst

Filar ten pozwala nam upewniać się, że pracujemy na realnych sytuacjach i badać zależności między tym, co osoba ucząca się czuje, myśli i robi a kontekstami, w ramach których funkcjonuje.

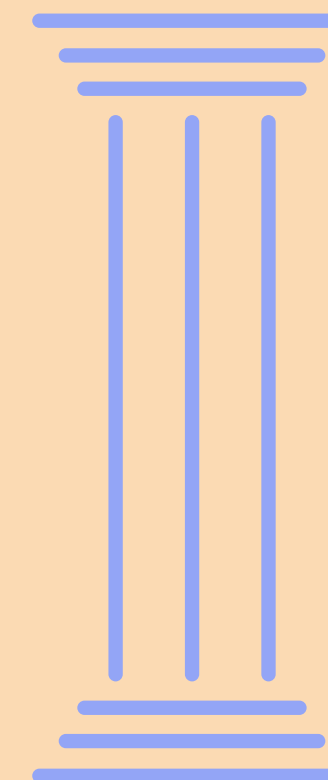
Uczenie się
uwzględniające
kontekst



Uczenie się uwzględniające kontekst



Uczenie się
uwzględniające
kontekst



Handout 2

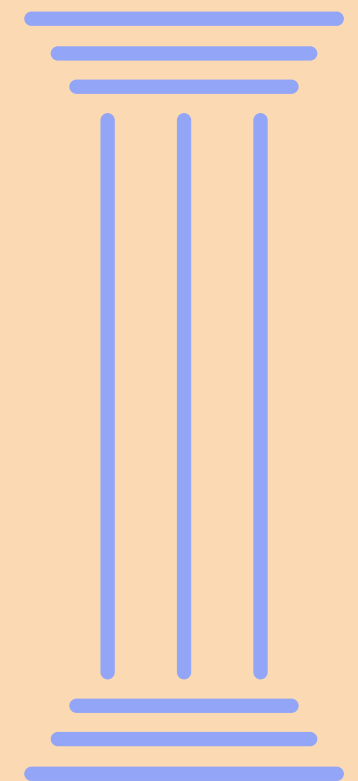
Diagnoza potrzeb rozwojowych budująca fundament pod osobistą zmianę – przykładowe pytania



Uczenie się uwzględniające czas i przestrzeń uczenia się

Filar ten pozwala nam utrzymywać perspektywę, że uczenie się przynoszące osobistą zmianę wymaga szczególnego czasu i gościnnej przestrzeni.

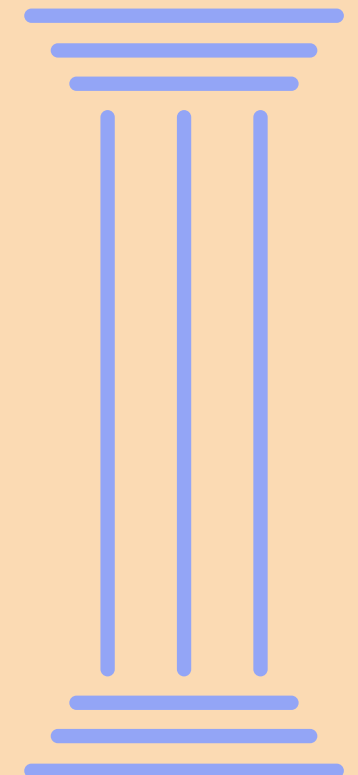
Uczenie się
uwzględniające czas
i przestrzeń
uczenia się



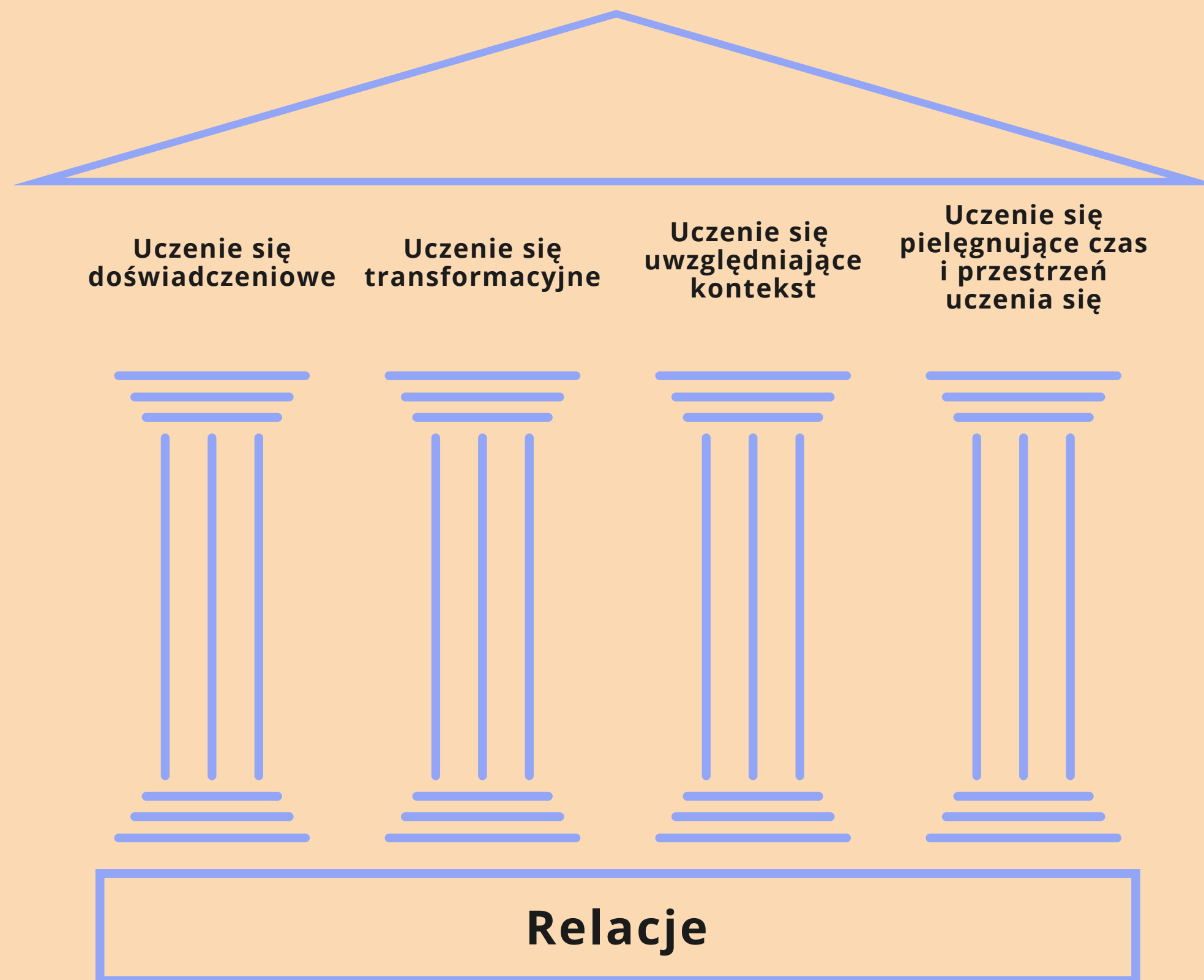
Uczenie się uwzględniające czas i przestrzeń uczenia się

- Osoby uczące się nabywają wiedzy czy umiejętności nie tylko przez dodawanie. Aby zbadać swoją ramę odniesienia i przyswoić sobie nową perspektywę, musimy zdekonstruować starą, oduczyć się czegoś innego, przestać działać nawykowo.
- Pogłębiona refleksja potrzebuje czasu na powtórne przyglądanie się jakiemuś zagadnieniu, na wsłuchanie się w siebie i w innych, na przetrawienie odkryć, pożegnanie z tym, co już nie służy.
- O gościnnej przestrzeni uczenia się myślimy w kontekście fizycznego miejsca, w którym ono się dokonuje i psychologicznego miejsca w nas – poszerzania możliwości przyjmowania i pomieszczania – tego, co odrębne, nowe, inne, niezgodne, zakłócające.

Uczenie się
uwzględniające czas
i przestrzeń
uczenia się



4 filary i fundament uczenia się przynoszącego osobistą zmianę



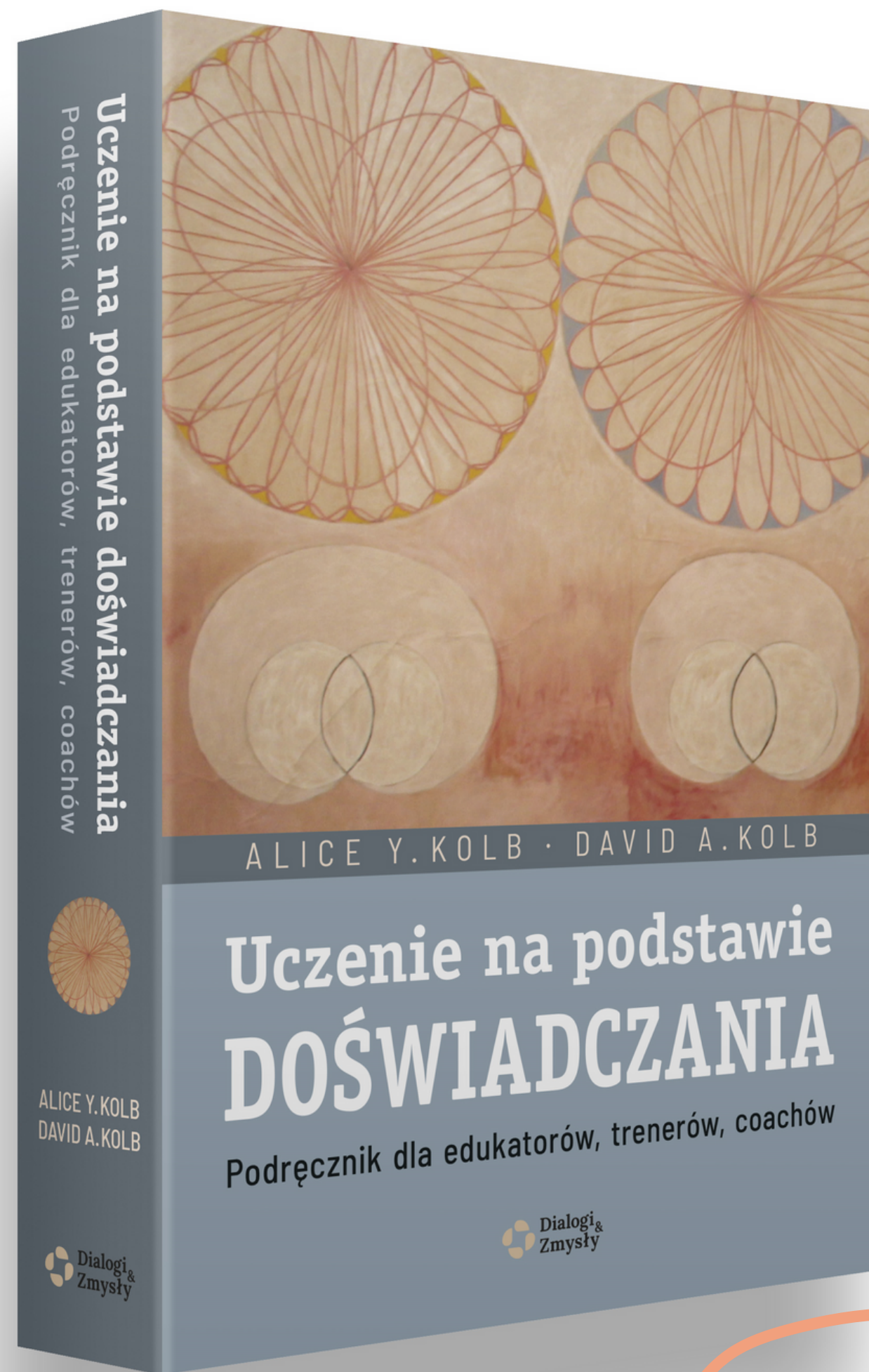
Co podczas następnych spotkań?

- 2) *Osobista transformacja. Rozbudzanie i wzmacnianie gotowości do osobistej pracy rozwojowej w trakcie szkolenia. 27 marca 2025*
- 3) *Jak wspierać w jednostkach, zespołach i organizacjach umiejętność uczenia się na podstawie doświadczania? 24 kwietnia 2025*
- 4) *Szkolenia szyte na miarę rzeczywistości. Jak projektować i prowadzić szkolenia, aby ludzie pracowali na tym, co realne i prawdziwe w ich pracy lub życiu? 22 maja 2025*
- 5) *Szczególny czas i gościnna przestrzeń uczenia się. Jak kształtować niezbędne warunki do osobistego, głębokiego uczenia się i zmiany? 26 czerwca 2025*

Literatura

- A. Kolb, D. Kolb, *Uczenie na podstawie doświadczania. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów*, przeł. M. Bręgiel-Pant, Dialogi i Zmysły, Poznań 2022.
- J. Mezirow, *Transformative Dimensions of Adult Learning*, John Wiley & Sons Inc 1991.
- R. Kegan, L. L. Lahey, *Odporność na zmiany. Jak uwolnić potencjał tkwiący w Tobie i Twoim miejscu pracy*, Helion, Katowice 2010.

<https://ksiazka.dialogiizmysly.pl/>



**Dialogi &
Zmysły**

Serdecznie zapraszamy do udziału w warsztatach:

Zobacz klienta w pełni.

Wprowadzenie do counsellingu w analizie transakcyjnej dla osób pracujących w i z organizacjami



<https://dialogiizmysly.pl/blog/warsztaty-zobacz-klienta-w-pelni-wprowadzenie-do-counsellingu-w-analizie-transakcyjnej-dla-osob-pracujacych-w-i-z-organizacjami/>

Nicole Lenner TSTA-C



Dziękujemy za uczestnictwo

