

DR BEATA MASTER

**EDUKACJA SPERSONALIZOWANA
TUTORING. COACHING. MENTORING.
EDUKACJA DOMOWA**

Wydawnictwo BE-MASTER Sp. z o.o.
Katowice 2019 r.

Copyright©2019 by BE-MASTER Sp. z o.o.
BE-MASTER Sp. z o.o.
www.be-master.pl

Autorka: dr Beata Master
Korekta: „W Sedno” Maria Budek
Projekt graficzny i łamanie: Katarzyna Anders
Projekt graficzny okładki: Katarzyna Anders

Wydanie I
BE-MASTER Sp. z o.o.
Katowice 2019
ISBN 978-83-946592-1-9

Wszystkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub części niniejszej publikacji, w jakiegokolwiek postaci, jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie elementów ćwiczeniowych na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym, części niniejszej publikacji (np. ćwiczeń) bez podania źródła, powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Autorka oraz Wydawnictwo BE-MASTER Sp. z o.o. dołożyli wszelkich starań, aby treści i informacje w niniejszej publikacji były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani związane z tym ewentualne naruszenie praw autorskich i praw patentowych. Autorka i Wydawnictwo BE-MASTER Sp. z o.o. nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Wydawnictwo: BE-MASTER Sp. z o.o.
www.be-master.pl
e-mail: master@be-master.pl

Książkę dedykuję Przyjaciołom i Nauczycielom, którzy pokazali mi, że liczy się droga, a nie sam cel. Dziękuję Wam za to.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	9
I. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – wprowadzenie	13
I.1. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – ŹRÓDŁA I FORMY.....	17
I.1.1. TEORIE UCZENIA SIĘ.....	18
I.1.3. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA	24
I.1.2. EDUKACJA MASOWA.....	26
I.1.4. FORMY EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ (ze szczególnym uwzględnieniem tutoringu)	28
I.2. DLACZEGO WŁAŚNIE EDUKACJA SPERSONALIZOWANA?.....	43
I.3. ROLA NAUCZYCIELA/TUTORA W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.....	46
I.4. ZMIANA W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	55
II. ZAWIĄZYWANIE RELACJI ROZWOJOWEJ W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	63
II.1. - Z PRAKTYKI TUTORA - ZAWIĄZANIE RELACJI.....	67
II.2. JAK ZAWIĄZAĆ RELACJĘ Z UCZNIEM/STUDENTEM W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ?.....	70
II.3. ĆWICZENIA, NARZĘDZIA DEDYKOWANE ZAWIĄZYWANIU RELACJI W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.....	76
II.4. ĆWICZENIA W ZAKRESIE ZAWIĄZYWANIA RELACJI DEDYKOWANE WYMIAROWI NAUKOWEMU EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.	96
III. ORGANIZACJA PROCESU I SPOTKAŃ W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	107
III.1. PRZYKŁADOWE, NAJCZĘŚCIEJ STOSOWANE SPOSOBY ORGANIZOWANIA PROCESU W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.....	111

III.2. SPOSOBY PROWADZENIA PROCESÓW W INNYCH FORMACH EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	120
III.3. PRZYKŁADOWE PROCESY TUTORSKIE – przegląd	128
III.3.1. PRZYKŁAD PROCESU - TUTORING NAUKOWY	128
III.3.2. PRZYKŁAD PROCESU - TUTORING ROZWOJOWY	134
III.4. DOKUMENTACJA SPOTKAŃ W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	141
IV. KONTRAKT W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	147
IV.1. KLUCZOWE ELEMENTY W KONTRAKCIE	151
IV.2. JAK PROWADZIĆ PRACĘ NAD KONTRAKTEM PODCZAS PIERWSZEGO SPOTKANIA?	153
IV.3. PRZYKŁADOWE KONTRAKTY W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	162
IV.3.1. PRZYKŁADOWY WZÓR KONTRAKTU PROFESJONALNEGO	163
IV.3.2. PRZYKŁADOWY WZÓR KONTRAKTU – WERSJA PODSTAWOWA	168
V. PIERWSZE SPOTKANIE W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	173
V.1. Z PRAKTYKI TUTORA – PIERWSZE SPOTKANIE	177
V.2. JAK ZACZAĆ PROWADZIĆ PROCES, CZYLI O PIERWSZYM SPOTKANIU TUTORA I TUTEE	179
V.3. PIERWSZE SPOTKANIE – proponowany scenariusz rozmowy	182
VI. PRACA Z CELEM W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	187
VI.1. Z PRAKTYKI TUTORA – PRACA NA CELU	191
VI.2. ROLA CELU W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	193
VI.3. JAK PRACOWAĆ Z OSOBĄ, KTÓRA MA JASNO OKREŚLONY CEL W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ?	194
VI.3.1. NARZĘDZIA I SPOSOBY KONKRETYZOWANIA CELÓW	201
VI.4. JAK PRACOWAĆ Z OSOBĄ, KTÓRA MA BARDZO DUŻO CELÓW JEDNOCZEŚNIE I NIE MOŻE SIĘ ZDECYDOWAĆ, OD KTÓREGO ZACZAĆ?	210

VI.5. JAK PRACOWAĆ Z OSOBĄ, KTÓRA NIE POTRAFI JASNO SPRECYZOWAĆ SWOJEGO CELU W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ?	214
VI.5.1. SPOSOBY WYKORZYSTANIA KOŁA GŁÓWNIEM W WYMIARZE ROZWOJOWYM.....	214
VI.5.2. SPOSOBY WYKORZYSTANIA KOŁA W WYMIARZE NAUKOWYM	221
VII. ROLA PYTAŃ W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.....	243
VII.1. PYTANIA MAJĄ MOC – WPROWADZENIE DO ROZDZIAŁU.....	247
VII.2. CZYNNIKI DOBREGO PYTANIA	249
VII.3. NAJCZĘSTSZE BŁĘDY W ZADAWANIU PYTAŃ	254
VII.4. UMIEJĘTNOŚĆ SŁUCHANIA W PROCESIE ZADAWANIA PYTAŃ	258
VII.5. SZTUKA ZADAWANIA EFEKTYWNYCH PYTAŃ – KILKA PODPOWIEDZI ..	263
VII.5.1. PIERWSZA PODPOWIEDŹ – OTWÓRZ PYTANIE	263
VII.5.1. DRUGA PODPOWIEDŹ – SKINNY I FAT QUESTIONS	268
VII.6. RODZAJE PYTAŃ WRAZ Z PRZYKŁADAMI	270
VIII. INFORMACJA ZWROTNA W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	281
VIII.1. WPROWADZENIE INFORMACJI ZWROTNEJ W PROCES EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ.....	285
VIII.2. FORMY INFORMACJI ZWROTNEJ	287
VIII.3. SPOSOBY UDZIELANIA INFORMACJI ZWROTNEJ	290
VIII.4. NARZĘDZIA I SPOSOBY POSZERZANIA KOMPETENCJI UDZIELANIA INFORMACJI ZWROTNEJ W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	297
VIII.5. ODBIORCY INFORMACJI ZWROTNEJ	305
VIII.6. KILKA SŁÓW O EWALUACJI	308
IX. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – OBSZAR ROZWOJOWY	317
IX.1. SŁOWEM WPROWADZENIA DO ROZDZIAŁU	321

IX.2. MOTYWACJA W PROCESIE EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	322
IX.2.1. MOTYWACJA ZEWNĘTRZNA.....	322
IX.2.2. MOTYWACJA METODĄ „KIJA I MARCHEWKI”	324
IX.2.3. MOTYWACJA WEWNĘTRZNA	324
IX.2.4. JAK BUDZIĆ MOTYWACJĘ WEWNĘTRZNĄ W PRAKTYCE PROCESOWEJ? - 3 KROKI	325
IX.2.5. TUTORING OPARTY NA WARTOŚCIACH	340
IX.2.6. GDY MASZ POCZUCIE, ŻE MOTYWACJA NIE DZIAŁA	341
IX.2.7. TECHNIKI MOTYWACYJNE	344
IX.3. PRACA NA ZASOBACH W EDUKACJI SPERSONALIZOWANEJ	355
IX.3.1. FLOW, CZYLI ODKRYCIE STANU PRZEPŁYWU	360
X. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – OBSZAR NAUKOWY	381
X.1. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA W OBSZARZE NAUKOWYM – wprowadzenie do tematu	385
X.2. ESEJ	389
X.3. CASE STUDY – studium przypadku	398
X.4. METODA PROJEKTOWA	412
X.5. SŁOWEM PODSUMOWANIA	422
SPIS ĆWICZEŃ.....	426
SPIS RYSUNKÓW	428
SPIS TABEL	429
BIBLIOGRAFIA.....	430

WSTĘP

Przypomina mi się pewna sytuacja, sprzed kilku lat. Jestem początkującym coachem, z drżeniem serca czekam na spotkanie z kolejną osobą. Przychodzi młoda kobieta. Skończyła z wyróżnieniem rewelacyjne studia w języku angielskim, mówi płynnie w trzech językach i... nie widzi na siebie pomysłu w życiu. Pamiętam swoje zdziwienie. Jak to, nie widzi pomysłu na siebie?! JA widzę na NIA co najmniej dziesięć pomysłów, od ręki. Do tej pory pamiętam, jak bardzo chciałam jej te pomysły zasugerować. Na szczęście tego nie zrobiłam. W zamian, postanowiłam posłuchać i pozwolić jej samej odkryć jej własne odpowiedzi. Dzisiaj prowadzi firmę za granicą. I tego pomysłu nie było na mojej liście rozwiązań dla niej. To, co pomogło mi wtedy poradzić sobie z wyhamowaniem się w zakresie serowania gotowych rozwiązań, było spotkanie z moim Mistrzem, Superwizorem, który przekazując mi cenne słowa, zbudował moją wizję i rolę, mnie samą, jako coacha, tutorkę, nauczyciela, człowieka. Te słowa to dla mnie definicja procesu uczenia się. Mój Mistrz powiedział: „*Beata, nie pracuj ciężiej niż twój uczeń*”. I w tych słowach zawiera się cała treść tej książki.

Setki godzin spędziłam z ludźmi, towarzysząc im w ich procesie edukacji spersonalizowanej. Pełniąc rolę superwizorki, od ponad roku obserwuję, jak inni prowadzą takie procesy. I właśnie, to obserwowanie innych zainspirowało mnie do napisania niniejszej publikacji. Zobaczyłam, czego potrzebujemy się nauczyć, rozwinąć, zmienić jako nauczyciele w sobie, aby zaufać uczniowi/studentowi w procesie uczenia. Aby zrozumieć słowa C. Rogersa: „Wiem, że nie mogę nauczyć kogokolwiek czegokolwiek, mogę jedynie przygotować odpowiednie warunki, w których uczeń może się uczyć”. Jakie to dzisiaj dla mnie prawdziwe... Nie przyszło mi to łatwo. Jestem jedną z tych osób, które widzą rozwiązania, nawet gdy inni ich nawet nie chcą dostrzec. Cały czas w tej pracy uczę się siebie, innych ludzi. I cały czas mnie to fascynuje. Oczywiście, „nie pracuj ciężiej niż Twój uczeń” nie oznacza: nie rób nic. Wręcz przeciwnie. Nauczyciel, tutor, coach, mentor, który hamuje proces rozwoju swojego potencjału, moim zdaniem, hamuje także rozwój swoich uczniów. Nie chodzi o to, aby nic nie robić, ale aby nie robić czegoś za ucznia/studenta. A tego trzeba się nauczyć. I po to jest ta książka.

Składa się z dziesięciu rozdziałów i omawia bardzo ważne aspekty efektywnych

procesów w formule edukacji spersonalizowanej, nakierowanej na rozwijanie samodzielności w wymiarze integralnym człowieka. Dowiesz się, czym jest edukacja spersonalizowana oraz jaki jest sens w rozróżnianiu różnych form tej edukacji (tutoring, coaching, mentoring, szkolenia). Po tym wprowadzeniu, udamy się do pierwszej stacji w naszej podróży, czyli do sposobów zawiązywania relacji w procesach rozwojowych. W dużej mierze, to właśnie jakość tej relacji wpływa na efektywność procesu. Dobrze nam się uczy od ludzi, których lubimy. W tym rozdziale pokażę ci, jak zrobić to w formule inspiracji, dialogu motywującego, a nie uzależniania od siebie drugiej osoby. W kolejnej fazie skupimy się na sposobach organizowania spotkań i całych procesów edukacji spersonalizowanej, czyli odpowiemy na pytanie: jak prowadzić takie spotkania? W kolejnych dwóch rozdziałach poszerzymy tę wiedzę i umiejętność, poprzez zapoznanie się z elementami kontraktu w edukacji oraz sposobami organizowania pierwszego spotkania. To bardzo ważne kwestie, które modelują proces uczenia się i informują ucznia/studenta, że proces edukacji spersonalizowanej to coś zupełnie innego, niż ekskluzywne korepetycje. To też coś znacznie więcej (i inaczej) niż nauczanie w tradycyjnej szkole. We wspomnianych rozdziałach zdobędziesz także wiedzę na temat roli nauczyciela, edukatora, w procesie edukacji spersonalizowanej. Następne przystanki w podróży rozwojowej, to kształtowanie praktycznych umiejętności nauczyciela edukacji spersonalizowanej. Najpierw zatrzymamy się przy sposobach ustalania celów, a potem odkryjemy siłę twórczych pytań. Kolejny przystanek, to również kluczowy element procesów edukacji spersonalizowanej, czyli informacja zwrotna. To ona zastępuje nam ocenę i sprawia, że widzimy progres w procesie uczenia się. Pokażę ci w tym rozdziale, jak wykorzystać to narzędzie w taki sposób, aby efektywnie zrealizowało swoje zadanie, a nie było przykrym i niewiele wnoszącym obowiązkiem. Dwa ostatnie rozdziały dedykowane są dwóm rodzajom tutoringów: pracy w obszarze rozwojowym i naukowym. Znajdziesz tutaj przykłady ćwiczeń, narzędzi, a także wyjaśnienie ważnych kwestii.

Materiał do książki zebrałam w taki sposób, aby mogła z niej skorzystać osoba, która nie brała udziału w szkoleniu na temat edukacji spersonalizowanej, jak i osoba która już nie tylko skończyła szkolenie, kurs, akredytację, ale także prowadzi procesy edukacyjne. To forma superwizji, do której cię zapraszam. Książka powstała, głównie jako efekt mojej pracy tutoringowej z uczniami, studentami i tutorami. Dlatego też, w treści posługuję się, głównie, tym terminem –

tutoring, tutor. Niemniej, w wielu wymiarach organizacyjnych, praktycznych, treść książki zdecydowanie jest także przydatna dla coachów, mentorów, zwłaszcza zaczynających swoją przygodę z tą formą pracy z ludźmi. Tutoring jest dla mnie w tej publikacji pojęciem nadrzędnym. Książka może też stanowić wsparcie dla edukatorów, rodziców, pracujących w formule edukacji domowej. Stanowi źródło inspiracji, pracy i praktycznych rozwiązań do zastosowania, zarówno w zakresie rozwijania kompetencji merytorycznych, jak i interpersonalnych uczniów, studentów. Każdy rozdział zawiera w sobie wprowadzenie merytoryczne, wyjaśnienie ważnych kwestii oraz zestaw ćwiczeń, narzędzi do wykorzystania w danym obszarze. W ramach przedstawiam dodatkowe informacje, lub dzielę się swoimi spostrzeżeniami. W niektórych rozdziałach znajdziesz również przykładowe dialogi z sesji, spotkań, które prowadziłam. Przykłady użyte w książce i opisane sytuacje, bazują na moich realnych doświadczeniach, choć oczywiście zmieniałam imię oraz niektóre dane o bohaterach, aby zachować ich anonimowość.

Bardzo ci dziękuję za wybór tej książki i zaufanie. Jeśli znajdziesz chwilę i chcesz się podzielić swoją opinią na jej temat, zapraszam cię do kontaktu. Ja też ciągle się rozwijam i twoja informacja zwrotna jest dla mnie ważna. Możesz do mnie pisać na adres: master@be-master.pl

Do zobaczenia w drodze.
Beata Master

I. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – WPROWADZENIE



W tym rozdziale:

- dowiesz się, jakie są podstawowe teorie uczenia się i gdzie wśród nich ma swoje miejsce edukacja spersonalizowana;
- dowiesz się, jakie są różnice w zakresie uczenia się pomiędzy edukacją masową, zindywidualizowaną, a spersonalizowaną;
- odkryjesz różne formy edukacji spersonalizowanej;
- poznasz podstawowe założenia edukacji spersonalizowanej, w tym – przede wszystkim – tutoring;
- dowiesz się więcej o roli nauczyciela w edukacji spersonalizowanej, w szczególności tutora;
- przyjrzyj się mechanizmowi zmiany w procesie edukacji spersonalizowanej.

Zanim zaczniesz czytać ten rozdział, odłóż na chwilę książkę i pomyśl:

- o osobach, które wywarły największy wpływ na twoje życie. Zastanów się, w jaki sposób to zrobiły? Co ci służyło, dzięki czemu rozkwitałeś/aś, a co cię blokowało?
- o tym, że mógłbyś/mogłabyś się cofnąć w czasie i chodzić do szkoły marzeń. Co by w niej było?

I.1. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA – ŹRÓDŁA I FORMY

Edukacja spersonalizowana bierze swój początek w kluczowym założeniu, które chcę przekazać w całej książce. To także podstawowa idea, która przyświeca mi w pracy z ludźmi, niezależnie od wieku, miejsca, formuły i czasu naszej współpracy. To założenie, a dla mnie także najkrótsza i kluczowa definicja edukacji spersonalizowanej, brzmi: **nie pracuj ciężiej niż twój student/uczeń!**

Co w tym założeniu jest takiego nadzwyczajnego?

W wielu własnych doświadczeniach edukacyjnych, jak i w rozmowach z nauczycielami i wykładowcami dostrzegłam, że wtlacza się nam do głowy zupełnie odwrotne założenie, które brzmi mniej więcej tak: *„Staraj się nauczycielu najbardziej jak tylko możesz, a nawet bardziej! Motywuj ucznia! Spraw, aby jak najlepiej zdał egzaminy, nawet jeśli on tego nie chce”*, itp. Bardzo duży nacisk w takim podejściu jest położony na nauczyciela, który ma sprawić, aby innym chciało się uczyć, „chciało się chcieć”. Oczywiście, nie ma nic niestosowanego w tym, że pokazujemy uczniom iż dany przedmiot jest ciekawy i warto dowiedzieć się więcej, oraz że często dzięki naszemu wysiłkowi ludzie odkrywają, że jednak potrafią osiągnąć założony cel (nawet jeśli na początku zakładali, że to niemożliwe). Problem jednak rodzi się w sytuacji, gdy my jako nauczyciele angażujemy się bardziej niż nasi uczniowie/studenti. Uważamy, że powinni realizować cele, które – według nas – są dla nich dobre. Tymczasem, w edukacji spersonalizowanej chodzi o coś więcej. Dążymy do tego, aby uczeń/student samodzielnie chciał posiąść większą wiedzę i sam decydował, czego chce robić więcej. Nauczyciel pełni tutaj rolę przewodnika. Aby to w pełni zrozumieć i uświadomić sobie co jest tak naprawdę kluczem do rozwoju w *edukacji spersonalizowanej*, przyjrzyjmy się kilku ważnym aspektom w historii edukacji i różnym ważnym pojęciom w tym zakresie.

Zatem, zaczynamy.

I.1.1. TEORIE UCZENIA SIĘ.

Część czytelników zapewne pamięta jeszcze swoje szkolne czasy lub opowieści rodziców, w których dawniej w szkole panował rygor i jeśli ktoś nie potrafił prawidłowo wymieniwać nazwy rzek lub dat dostawał boleśnie linijką po rękach. Nikt szczególnie nie interesował się tym, jaki to miało rzeczywisty wpływ na mózg dziecka i dalsze decyzje w życiu młodego człowieka. Twierdzono, że przynosi to efekty, przynajmniej u części uczniów, którzy ze strachu starali się (bądź nie) uczyć się pilniej (z różnym rezultatem). Z biegiem lat metody edukacyjne uległy przeobrażeniu i wkrótce stosowanie kar cielesnych odeszło za szereg do lamusa. Nadal jednak panuje system oceniania w edukacji masowej, oraz często przekonanie wielu nauczycieli, że ich przedmiot jest najważniejszy na świecie i każdy uczeń powinien go uwielbiać, rozumieć. Miarą sukcesu i użyteczności była/jest szóstka lub piątka na egzaminie bądź sprawdzianie. W szkole uczyliśmy/uczemy się, głównie na pamięć, ogromnej ilości informacji. W tym obrazie widać bardzo mocne podejście behawioralne. Teoria ta zajmuje się zachowaniem ludzi i zwierząt. To kierunek w psychologii, który bada ich dostrzegalne zachowania. Podejście to określa się również jako teorię zachowania, lub teorię bodziec-reakcja. Szybko zaczęło ono święcić tryumfy w XX w. w Stanach Zjednoczonych, pojawiło się w opozycji do psychologii umysłu, badającej różne stany świadomości. Behawioryzm zakłada, że podstawowe prawidłowości zachowań są wspólne wszystkim organizmom żywym. Rozpoznając bodźce możemy zatem wpływać – poprzez czynniki zewnętrzne – na zachowania ludzi, w taki sposób w jaki chcemy. Można sobie wyobrazić, że w świecie tworzących się korporacji takie podejście w edukacji, a potem w pracy przynosiło bardzo dobre efekty. Silna motywacja zewnętrzna, programy lojalnościowe, porównywanie, wzmacnianie przyniosło korzyści firmom. Oczywiście, skutki takiego podejścia w edukacji i karierach dla człowieka były bardzo różne, notabene obserwujemy je nieustannie, gdyż polskie szkoły i uczelnie w ogromnej mierze, w wielu punktach, działają nadal zgodnie z założeniami behawioryzmu. Oczywiście, trzeba pamiętać, że mimo wielu kontrowersji podejście to przyczyniło się do pozytywnych zmian, i ma w swoich założeniach sposoby i narzędzia, które mogą być bardzo skuteczne w naszym życiu, np. prawo powtarzania, które jest kluczowe w mechanizmie uczenia się, efekt nagrody, który może mieć działanie wspierające, oraz założenie

że kara jest mniej skuteczna niż pozytywne wzmocnienie połączone z brakiem kary. Podejście behawioralne wprowadziło schemat pracy: *określ cel – określ punkt wyjściowy – wzmacniaj działania pożądane*¹. W kontekście edukacji, w tym podejściu nauczyciel pełni centralną rolę. On posiada wiedzę i przekazuje ją innym. Wiedza jest zewnętrzna, trzeba się jej po prostu nauczyć, zapamiętać. Nawet jeśli jest to dla kogoś trudny proces. Dużą rolę odgrywa hierarchia oraz system wzmocnień (oceny). Z czasem, w tym zakresie pojawił się system kar i nagród, czyli popularna metoda tzw. „kija i marchewki”. Wprowadziliśmy zatem w system uczenia się nagrody za zrobienie czegoś. I wydawałoby się, że nie ma w tym nic niewłaściwego. Włączając jednak system kar i nagród musimy pamiętać, że uczymy mechanizmu: *zrobię coś, gdy będę coś z tego miał (i to coś musi być dla mnie wystarczająco atrakcyjne)*. Rzeczywiście może to przynieść efekty, zwłaszcza w prostych czynnościach. Jednak im większej kreatywności wymaga zadanie (a tym samym większe jest pole błędów przy próbach), tym więcej system kar i nagród przynosi szkód, niż pożytku. Bo przecież w kreatywności bardzo ważna jest droga a nie sam wynik, o czym nie raz będzie jeszcze mowa w tej książce. Poza tym, w przypadku systemu kar i nagród, trzeba pamiętać że możemy łatwo uzależnić naszą decyzję o zrobieniu (bądź niezrobieniu) czegoś w zależności od rangi nagrody. I nawet jeśli ją dostaniemy, to po pewnym czasie nagroda nam powszednieje i chcemy czegoś więcej, lub czegoś innego. Uruchamia się tzw. proces „*adaptacji hedonistycznej*” badanej i opisanej przez Sonię Lyubomirsky, np. w książce pt. „*Mity o szczęściu*”. Krótko mówiąc, lody waniliowe wspaniale smakują za pierwszym, a nawet drugim razem. Za dziesiątym duża część z nas pomyśli, że może już wystarczy tego waniliowego smaku i zapagnie spróbować nowego. Podwyżka w pracy bardzo nas ucieszy przez pierwszy, drugi miesiąc, ale później zaczniemy szybko myśleć o kolejnej. Pochwała od partnera jest miodem na nasze serce, ale zaraz po otrzymaniu jednej czekamy na kolejną. A co się stanie, gdy ktoś nam zabierze przyznany wcześniej bonus za robienie czegoś dodatkowego i jednocześnie nadal będzie oczekiwał, że to zrobimy? Istnieje duża szansa, że znajdziemy wymówkę, aby przestać to robić. Przyzwyczajenie jest zagrożeniem dla systemu kar i nagród. Niebezpieczny jest także moment, w którym ktoś z nas, mimo że włożył bardzo dużo wysiłku w działanie, wiele się nauczył, ale nie osiągnął wymaganego, średniego pułapu wedle systemu

1 D. Rock, L. J. Page, *Fundamenty coachingu. Neurobiologia a skuteczna praktyka*, Co&Me Publishing, Warszawa 2013, s.233.

kar i nagród. Wówczas, nie zostanie dostrzeżony jego wkład pracy, wysiłek, a w skrajnych wypadkach doświadczy kary. Wówczas reakcja obronna wyraża się w myśleniu: „Bez sensu, że się tak starałam/em. Opuuszczam”. Oczywiście, jesteśmy różni. Są osoby, które lubią taki model pracy i odwoływanie się do wyników jest u nich niezbędne. Niemniej, w edukacji masowej rzadko kiedy mamy możliwość dostosować narzędzie ewaluacji do konkretnego ucznia/studenta. Po prostu, najczęściej uśredniamy i wybieramy oceny, które większości nie służą. A co tak naprawdę, w kontekście naszej przyszłości, znaczy „trója” czy piątka ze sprawdzianu z fizyki? Nie kryje się za tym żadna informacja zwrotna, czego robić więcej a czego mniej, aby się rozwijać. W behawioralnym ujęciu edukacji bardzo ważna jest pamięć i zewnętrzne uczenie się. Nie przywiązuje się nadmiernej wagi do refleksji, twórczych pytań i kreatywności. Po prostu – musisz się nauczyć, wyrobić sobie nawyk. Trudno w takim podejściu odkryć co lubi się robić najbardziej a czego już nie, albo – że lepiej temu nie poświęcać aż tak dużo uwagi. Nie wspominając o tym, że placówki edukacyjne wielokrotnie samodzielnie decydują, co jest ważniejsze w toku nauczania, np. matematyka, ale już nie plastyka. Uczeń nie ma tutaj żadnej możliwości wyboru, podjęcia decyzji. Co więcej, po skończeniu szkoły, w późniejszej pracy powielamy takie formy zachowania, uczenia się. Wchodzimy w hierarchiczną strukturę, w której głos szefa czy dyrektora często jest jedynym słusznym, a my robimy co nam każą i dostajemy ocenę tego działania w kontekście poprzeczki ustawionej przez szefa. Na szczęście, młode pokolenie już nie przyjmuje tak łatwo podejścia behawioralnego w szkole. Oczywiście, zawsze ma to swoje lepsze i gorsze strony. Niemniej, zmiana pokoleniowa wręcz wymusza w szkołach odejście od behawioryzmu.

W tym miejscu pojawia się pojęcie kognitywizmu. Podejście w psychologii, które musiało walczyć o uznanie w kontekście silnej pozycji behawioryzmu. Co więcej, to właśnie kognitywistka dzisiaj staje się coraz bardziej popularna. Skąd czerpie siłę? Niewątpliwie, ze swojej interdyscyplinarności. W swoich obserwacjach bierze pod uwagę zarówno zmysły, mózg i umysł (umysł jako funkcja mózgu). Odwołuje się zarówno do psychologii, neurobiologii, filozofii, jak i lingwistyki i sztucznej inteligencji. W kognitywizmie uczenie się to wewnętrzny proces pozyskiwania i przechowywania informacji. Teoria opiera się na założeniu, że ludzie nie tylko reagują na bodźce, ale również przetwarzają otrzymywane informacje (to znaczy myślą o tym, co się dzieje i samodzielnie wyciągają wnioski). Można

zaobserwować zmiany w zachowaniu, ale tylko jako wskaźnik do tego, co dzieje się w głowie ucznia/studenta. Jego umysł jest jak lustro, z którego zostanie odbita nowa wiedza i umiejętności. Każdy zatem może wyciągnąć inne wnioski. Szalenie ważną rolę pełni tu rozumienie i dostrzeganie różnorodnych typów inteligencji (*zatem nie ma sensu pytanie: Kto jest inteligentny? Zapytam raczej: Jaki rodzaj/rodzaje inteligencji dominują u danej osoby?*), oraz stadia rozwoju poznawczego związane z wiekiem. W trakcie uczenia się dochodzi do asymilacji nowych doświadczeń przez odniesienie ich do wcześniejszych. Uczenie się zachodzi najłatwiej dzięki aktywnej postawie wobec środowiska. Nauczyciel może tak na nie wpływać, by pobudzało, wzmacniało proces zdobywania wiedzy. Transfer uczenia się wzrasta, kiedy uczniowie rozwiązują problemy. W kognitywizmie nauczyciel nadal pełni ważną rolę. Tworzy środowisko nauki i ma na niego bardzo duży wpływ (zwłaszcza w kontekście dostosowywania materiałów, narzędzi do różnorodnych typów inteligencji uczniów bądź studentów). Nauczyciel dostarcza informacji, które uczeń/student przetwarza. Mając na uwadze różnice w odbiorze, kanały komunikacyjne powinny odpowiadać na różne potrzeby, czyli – na przykład – oprócz mówienia warto dodać efekty wizualne, wykorzystać zaplecze technologiczne. W takim podejściu stawia się na poszerzenie wiedzy ucznia, aktywnie angażuje się go w ten proces. Jednocześnie, nauczyciel nadal jest tym, który wyznacza kierunek nauki, mając na uwadze, że każdy z uczniów/studentów może preferować inny sposób dotarcia do celu.

Z kolei, teoria uczenia się, w której rola nauczyciela ulega znaczącej zmianie to konstruktywizm. To w dużej mierze uczenie oparte na doświadczeniu, które zdobywa się w pracy nad problemem. Uczenie się to proces oparty na konstruowaniu subiektywnej rzeczywistości (oparty na własnych doświadczeniach) w przyjaznych i demokratycznych interakcjach nauczyciela i uczniów. Przymus i dyscyplina zredukowane są do minimum. Uczniowie/studenci dzielą się myślami, pracują wspólnie, uczą się i pomagają sobie wzajemnie. Grupy są zróżnicowane. Unika się rywalizacji między uczniami, którzy wspólnie z nauczycielami planują doświadczenia dydaktyczne oraz czynności składające się na program. Uczniowie mają swobodę (niewykluczającą odpowiedzialności) oraz prawo wyboru – czego i jak się uczyć, do jakich wyników dojść. W zależności od stopnia rozwoju i wieku uczniów wzrasta ich zakres wyboru i swobody. Nauczyciel staje się tutaj facylitatorem, czyli czuwa nad procesem, komunikacją, udzielaniem informacji zwrotnej (tym samym czuwając nad rozwojem poszczególnych uczniów). Słowem,

usprawnia proces i w miarę możliwości (najczęściej następuje to stopniowo) oddaje coraz większe pole do działania podopiecznym. Pozostaje jednak cały czas czujny i świadomy procesu, który się dzieje. W tym podejściu nauczyciel ufa sobie, uczniom, procesowi za który dopowiada. Wyzwaniem, a dla części osób swoistym zagrożeniem takiego podejścia, jest obawa przed brakiem progresu, zwłaszcza takiego, który da się wpisać w konkretne egzaminacyjne ramy. Trzeba pamiętać, że w konstruktywizmie bardzo ważną – choć pozornie niewidoczną – rolę pełni facylitator, chociażby udzielając konstruktywnej informacji zwrotnej². W konstruktywizmie mocno podkreśla się znaczenie przejścia od uczenia do uczenia się, a ucznia/studenta od razu „wrzuca się” w problem, zadanie. To z niego wyciąga się wnioski i szuka się informacji. Gdybyśmy chcieli zwizualizować ścieżkę uczenia się w konstruktywizmie wyglądałaby tak:³

Rysunek 1. Proces uczenia się w konstruktywizmie



2 Opracowanie własne na podstawie: D.A. Michałowska, *Przegląd głównych teorii nauczania i uczenia się*; T. Jankowski, *Teorie uczenia – behawioryzm, konstruktywizm, kognitywizm i konektywizm*, <http://www.jankowskit.pl/metodyka-nauczania-i-dydaktyka/teorie-uczenia.html> [dostęp on-line, 08.02.2017]

3 I. Maciejowska, *Metody i techniki realizacji procesu dydaktycznego sprzyjające kształtowaniu umiejętności*, np. kształcenie na bazie problemu (Project –based learning), itp. Kapitał Ludzki, Narodowa Strategia Spójności

W tejże wizualizacji istotne jest to, że mamy do czynienia z procesem, powtarzonym tyle razy, ile potrzebne będzie to uczniowi/studentowi do osiągnięcia satysfakcjonującego rozwiązania. To, właściwie, niekończący się cykl. Wynika z niego jednoznacznie, że uczymy się całe życie łącząc ze sobą nasze doświadczenia.

TEORIE UCZENIA SIĘ - GŁÓWNE CECHY - PODSUMOWANIE:

BEHAWIORYZM

- ścieżka procesu uczenia się: bodziec – reakcja – wzmocnienie
- wiedza jest zewnętrzna, nauczyciel posiada wiedzę, daje gotowe rozwiązania uczniowi/studentowi
- uczenie przebiega w systemie opartym na hierarchii
- wykorzystywane procesy: warunkowanie, naśladowanie
- proces zewnętrzny – niski poziom odwoływania się do doświadczeń w procesie uczenia się
- wykorzystuje się nagrody i kary w celu osiągnięcia określonych efektów uczenia się
- pamięć traktuje się jak dysk
- stosowane narzędzia: instrukcje, powielanie, powtarzanie
- niski poziom kreatywnego myślenia

KOGNITYWIZM

- uczenie się traktuje się jako wewnętrzny proces przetwarzania informacji – łączenie doświadczeń przez ucznia/studenta
- ważną rolę pełni wiedza nauczyciela o stadiach rozwoju poznawczego związanego z wiekiem – dostosowywanie narzędzi uczenia się do danego stadium
- ważną rolę pełni wiedza nauczyciela o różnych typach inteligencji – dobieranie narzędzi dostosowanych do potrzeb uczniów/studentów
- uczeń odgrywa aktywną rolę w procesie uczenia się
- uczniowie/studentenci uczą się jak się uczyć, aby osiągnąć efekty

- ważna rola pamięci – różnych jej rodzajów i potrzeb (pamięć krótka, długa, semantyczna)
- istotne znaczenie w tym podejściu ma dbanie o efekty wizualne, różnorodność technik w procesie uczenia
- nauczyciel prowadzi proces i pełni w nim nadrzędną rolę

KONSTRUKTYWIZM

- ścieżka procesu uczenia się: doświadczenie – wnioski – testowanie
- każdy uczeń/student ma inną wiedzę, bo ma inne doświadczenia i inaczej przetwarza informacje
- człowiek w edukacji pojmowany całościowo - nauka jako element kształtowania własnej tożsamości
- uczenie się przebiega często jako proces facylitacji
- dużą rolę odgrywa samodzielność w procesie uczenia się
- uczenie się przebiega w oparciu o demokratyczne zasady i współpracy – kluczową rolę pełni reguła dobrowolności
- podkreśla się wartość pracy w grupie (synergii) oraz pracy problemowej (wrzucanie podopiecznych w problem i uczenie się jakie z tego działania wynikają)
- uczeń/student pełni rolę centralną w procesie uczenia się
- nauczyciel pełni rolę facylitatora

I.1.3. EDUKACJA SPERSONALIZOWANA

Powiedzmy sobie szczerze – edukacja spersonalizowana nie jest niczym nowym. Czerpie głównie z założeń konstruktywizmu i kognitywizmu. Jej pierwowzór można odnaleźć już w starożytności, a nawet wcześniej. Uczeń w kontakcie z mistrzem zdobywał informację, poszerzał wiedzę, szukał odpowiedzi na ważne pytania. Mistrz na przestrzeni dziejów przyjmował różne nazwy, m.in. nauczyciel, opiekun, guwernant/ka. Wracając jednak do wspomnianych pierwowzorów – starożytna Grecja, metoda sokratejska, debaty, stawianie pytań, interdyscyplinarność – to wszystko już było. Edukacja spersonalizowana wraca

do relacji mistrz - uczeń, pogłębiając tę współpracę o wyniki najnowszych odkryć psychologii czy neurobiologii. Nasza stale poszerzająca się wiedza o mózgu wywiera istotny wpływ na to w jaki sposób uczymy siebie i innych. W edukacji spersonalizowanej ważnym aspektem, oprócz poszerzania wiedzy, jest także dbałość o człowieka jako całość (podejście integralne). Nie chodzi tylko o to, aby wyposażyć człowieka w wiedzę czy umiejętności. Równie ważne jest, aby dana osoba wiedziała po co coś robi, jakie ma wartości, dokąd zmierza. Celem jest wychowanie, które obejmuje zarówno przestrzeń wiedzy, jak i rozwój emocjonalny, a nawet duchowy. Edukator jest kimś więcej niż nauczycielem, który posiada wiedzę. Może to brzmieć jak olbrzymie wyzwanie. Jednak myślę, że większość z nas jest w stanie wskazać właśnie takiego nauczyciela, który nie tylko był dobry w swoim naukowym obszarze, ale też swoją otwartością, pytaniami, sposobem bycia pozwolił nam dowiedzieć się czegoś znaczenie bardziej wartościowego o nas samych. Spora część czytelników ma zapewne osobiste doświadczenia jako nauczyciel, w kontakcie już ze swoimi uczniami, studentami. W tej książce systematyzuję, nazywam wasze i moje doświadczenia w jedną całość. Ważne aby być świadomym, że nikt nie rodzi się mistrzem. To ciągły proces. Mistrz też się uczy, popełnia błędy i wyciąga z nich wnioski. Nie jest idealny, na pewno jednak działa w sposób profesjonalny i integralny.

Uczenie się w podejściu spersonalizowanym traktuje się jako proces możliwie wszechstronny, oddolny (edukacja dostosowana do potrzeb, mocnych stron ucznia). Ma on na celu nabycie umiejętności radzenia sobie w przyszłości, której nie znamy. Mistrz wspiera rozwój intelektualny, fizyczny, duchowy człowieka, z którym pracuje. Sam też bezustannie pracuje nad sobą. W edukacji spersonalizowanej nauczyciel nie pracuje za ucznia. Można powiedzieć, że „uczenie się jest tą ludzką działalnością, która najmniej potrzebuje manipulacji ze strony innych”⁴. W podejściu spersonalizowanym rozwijamy etykę charakteru, a nie tylko etykę osobowości. Etyka charakteru to kształtowanie rozwoju człowieka w oparciu o wartości. Wymaga dużej refleksji, myślenia. Etyka osobowości skupia się na kształtowaniu wizerunku (często sprzyja spełnieniu społecznych oczekiwań). Bazuje na konkretnych technikach. W tym obszarze przypomina starą szkołę. Opiera się na myśleniu: *wyuczę się czegoś, „prześlizgnę się”*, ale nie ma to wiele wspólnego z mądrością i odkrywaniem satysfakcji z życia⁵.

4 J. Illich, *Deschooling Society*, 1971, s. 44.

5 S. Covey, *7 nawyków skutecznego działania*, Wyd. Free Press, 1989, s.18.

Do nurtu edukacji spersonalizowanej możemy zaliczyć wszystkie formy integralnej edukacji, która odbywa się w relacji jeden na jeden, lub w czasem spotykanej formule jeden na dwa (jeden tutor, dwóch podopiecznych). W tym nurcie pracują przede wszystkim tutorzy, ale także mentorzy, coachowie edukacyjni. W formie grupowej (bardziej znanej jako facylitacja) edukacja skoncentrowana jest na uczniu (np. praca nad problemem, action learning, itd.). W tym podręczniku skupiam się przede wszystkim na formach pracy indywidualnej i w dużej mierze opieram się na tutoring, stąd ta nazwa pojawia się tutaj najczęściej i – niejednokrotnie – zamiennie z pojęciem edukacji spersonalizowanej.

I.1.2. EDUKACJA MASOWA

Edukacja masowa, w dużej mierze, nadal bazuje na behawioryzmie. Dąży w swoich założeniach do nabycia wiedzy przez uczniów poprzez przekazywanie informacji, które nie tyle wybiera nauczyciel (nie wspominając już o uczniu), co podstawa programowa. Innymi słowy, w edukacji masowej ma się poczucie, że w centrum stoi *program* traktowany wręcz jako świętość. Informacje zatem serwowane są odgórnie, w jeden sposób, choć w sali jest ponad dwadzieścia i więcej osób, z różnymi potrzebami edukacyjnymi. Kładzie się nacisk na zapamiętywanie, dostosowanie, podczas gdy na rynku pracy wymaga się od nas kreatywności, poszukiwania rozwiązań. Swoisty paradoks. W szkole niewiele jest miejsca na podejmowanie prób, popełnianie błędów, zadawanie dociekliwych pytań, zadań bez oceny, możliwości wyboru, testowanie, popełnianie błędów i wyciąganie z nich wniosków. Najczęściej przyznanie się do niewiedzy w danym temacie grozi słabą oceną. Ewaluacja postępów to testy i klucze odpowiedzi. A podstawowe skojarzenia z edukacją to: program, tablica, kreda, dziennik, ocenianie, uczenie się na pamięć. Na tym, niezbyt optymistycznym, tle pojawiają się coraz częściej nauczyciele, którzy podejmują z troską działania o to, aby zmienić oblicze edukacji, co jest niewątpliwie trudne bez wsparcia systemowego. Przecież, mimo wielu wad, edukacja masowa ma w sobie bardzo dużo niepodważalnych atutów: w stosunkowo krótkim czasie, dużą liczbą osób za stosunkowo niewielkie pieniądze, możemy wpływać na przyszłość ludzi. Szkoła dostarcza przecież możliwości budowania relacji społecznych, odkrywania