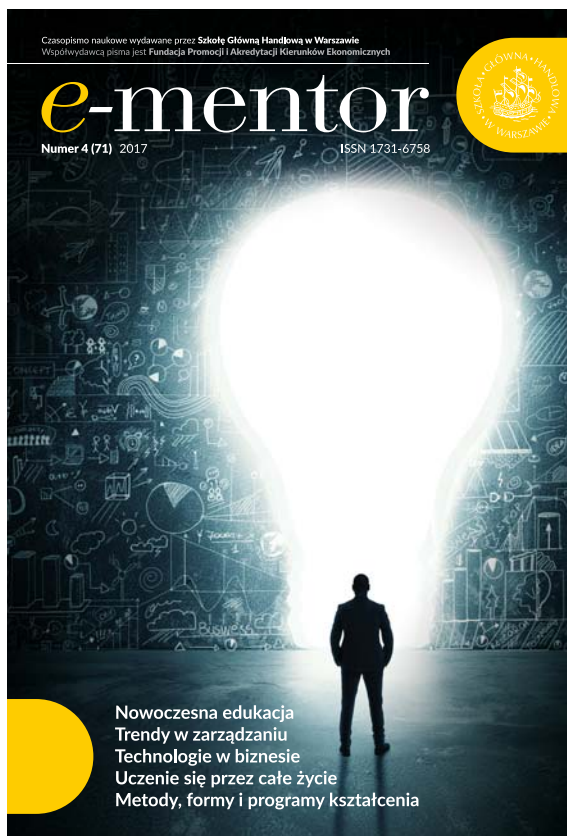


# e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE  
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2017, nr 4 (71)



Iwona Buks, *II Forum Edukacji Dorosłych – relacja*, „e-mentor” 2017, nr 4(71), s. 50–52,  
<http://dx.doi.org/10.15219/em71.1311>.

## II Forum Edukacji Dorosłych – relacja

Iwona Buks



*Myslenie projektowe, umiejętność łatwego adaptowania się do zmian, zdolność efektywnej komunikacji – to tylko niektóre z kompetencji przyszłości, jakie wskazali członkowie panelu dyskusyjnego, który zainaugurował II Forum Edukacji Dorosłych 21 listopada 2017 r. w Warszawie.*

W dyskusji wzięli udział: dr Paweł Poszytek – Dyrektor Generalny Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji, Stanisław Drzażdżewski – Radca Generalny Ministerstwa Edukacji Narodowej, Anna Świebocka-Nerkowska – Dyrektor Departamentu Usług Rozwojowych Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, dr hab. Hanna Solarczyk-Szwec, prof. UMK – Prezes Akademickiego Towarzystwa Andragogicznego, Piotr Piasecki - Prezes Zarządu Polskiej Izby Firm Szkoleniowych, Kacper Nosarzewski z Polskiego Towarzystwa Studiów nad Przyszłością.

Wydarzenie było objęte honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Do udziału w spotkaniu zaproszono trenerów, edukatorów oraz przedstawicieli świata nauki i instytucji rządowych. W ramach Forum 40 prelegentów zaprezentowało różnorodne zagadnienia z kilku ścieżek tematycznych: *Uczenie się*

*w miejscu pracy, Trenerzy trenerom, Nowe metody nauczania dorosłych, Wsparcie osoby uczącej się.*

Pierwsza ścieżka *Uczenie się w miejscu pracy* skierowana była do przedstawicieli działów HR odpowiedzialnych za szkolenia pracowników, organizacji pracodawców oraz pracodawców odpowiedzialnych za doskonalenie zawodowe swoich pracowników. Podczas wykładów i paneli dyskusyjnych słuchacze mogli dowiedzieć się m.in. czym jest kapitał ludzki, jak nim odpowiednio zarządzać, jakie kompetencje pracowników są pożądane w dzisiejszym świecie, czym jest talentomania oraz kim jest pracownik wiedzy. Podczas ożywionej dyskusji w ramach panelu *Jak mądrze zarządzać talentami, aby pobudzić zaangażowanie, a nie bunt pracowników?*, w której głos zabierały również osoby z widowni, poruszono takie kwestie jak: programy zarządzania talentami, coraz częstsza rotacja pracowników oraz potrzeba samodoskonalenia. Podczas tej sesji uczestnicy dowiedzieli się, że osoby obecnie wchodzące na rynek pracy mogą nawet 30 razy zmienić pracodawcę w okresie swojej aktywności zawodowej, a 40 proc. zatrudnionych chciałoby zastąpić swojego szefa na stanowisku. W ramach ścieżki poruszono również temat mentoringu jako

## II Forum Edukacji Dorosłych – relacja



metody uczenia się w miejscu pracy, na przykładzie projektu Early Warning Europe realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Na zakończenie podjęto próbę „odczarowania” ewaluacji. Ostatnie wystąpienie w tej ścieżce zakończone zostało pozytywnym wnioskiem, że ewaluacja to nie kara, tylko motywacja do rozwoju.

Ścieżkę trenerską w ramach II Forum Edukacji Dorosłych rozpoczęła refleksja nad koncepcjami andragogicznymi wykorzystywanymi w projektowaniu szkoleń i alternatywnymi wobec modelu Kolba. Przedstawiono zebranych zasadnicze różnice między modelem andragogicznym i pedagogicznym, wskazując, że dzięki świadomości specyfiki uczenia się dorosłych, można organizować proces szkoleniowy niekoniecznie w oparciu o pełną wybraną koncepcję, lecz stosować różne narzędzia zaczerpnięte z wybranych teorii. Podczas kolejnych wystąpień omawiano specyfikę procesów grupowych. Po wprowadzeniu w problematykę, uczestnicy spotkania zostali zaproszeni do dyskusji. Zastanawiano się czy warto podczas szkoleń wykorzystywać zalety procesu grupowego, czy skuteczniej będzie bazować na modelu trenera–autorytarnego szefa. Czy są rodzaje szkoleń, w których proces grupowy można pominąć? Czy szczerść podczas szkoleń się opłaca? To tylko niektóre z wątpliwości, które ujawniły się podczas swobodnej wymiany myśli. Kolejne wystąpienie było zachętą do spojrzenia na błąd jak na sojusznika w rozwoju. Prelegent starał się pokazać, że tak naprawdę nie ma sukcesu bez porażki. Uczestnicy mieli okazję zobaczyć np. zdjęcie cmentarza nieudanych smaków, które amerykańscy wytwórcy lodów wystawili innym ku pamięci. Mogli także usłyszeć o sporządzaniu w firmach „ksiąg porażek”, organizowaniu „fuckupowych wieczorów” czy porażkowych imprez. Panel dyskusyjny zamykający ścieżkę dotyczył rozwoju trenera jako osoby uczącej się, widzianego z różnych perspektyw: doświadczonej superwizorki, trenera z dorobkiem, osoby współtworzącej od lat program szkoły trenerskiej i tegorocznej jej absolwentki. Wszyscy paneliści

podkreślali zgodnie, że w rozwoju trenera, oprócz ciągłego poszerzania wiedzy merytorycznej i doskonalenia warsztatu trenerskiego, ważna jest także troska o własny rozwój osobisty i społeczny. Bez rozwijania uważności i samoświadomości trudno jest trenerowi pracować z grupą, a w szczególności budować relacje i rozpoznawać potrzeby uczestników szkoleń.

Ścieżka III – *Nowe metody nauczania dorosłych* – cieszyła się największym zainteresowaniem uczestników. Poruszono w jej ramach zagadnienia wykorzystania nowych technologii w pracy edukacyjnej z dorosłymi, był też czas na bliższe poznanie metody *design thinking* i włączenie się w dyskusję na temat społeczności uczących się. Ścieżka została objęta patronatem medialnym dwumiesięcznika „e-mentor”.

Na początek zaprezentowane zostały praktyczne wskazówki dotyczące organizacji e-learningu. Kluczowym przesłaniem tej części było zwrócenie uwagi na potrzebę projektowania szkoleń e-learningowych. Prelegent wskazał na istotne korzyści, jakie wynikają z wykorzystania sprawdzonych metod i narzędzi (których przykłady zostały przedstawione w prezentacji) oraz mierzenia wpływu podejmowanych działań na uczących się. Jako model przydatny przy projektowaniu szkoleń wskazano ADDIE, którego składowe odpowiadają kolejnym etapom prac nad szkoleniem<sup>1</sup>.

Wątek edukacji opartej na wykorzystaniu nowych technologii był kontynuowany w kolejnej prezentacji – *Budowanie współpracy i zaangażowania online*. Autorka wystąpienia zwróciła uwagę na to, że technologia powinna być traktowana jedynie jako narzędzie do realizowania celów edukacyjnych i musi zawsze czemuś służyć. Aby jak najlepiej odpowiedzieć na oczekiwania uczących się dorosłych, warto sięgać do bardzo różnorodnych i współcześnie powszechnie dostępnych narzędzi. Aplikacje do tworzenia infografik, map myśli, prezentacje w formie elektronicznej tablicy ogłoszeń lub interaktywnych obrazów, a także Master Classes i TED Talks to tylko niektóre przykłady do wykorzystania w procesie uczenia się dorosłych. Jak podsumowała swoje wystąpienie prelegentka: *Możliwość jest bardzo dużo... ale najważniejszy jest pomysł*.

Kolejne wystąpienie dotyczyło trendów w nauczaniu języków obcych. W tym obszarze również przychodzą z pomocą nowe technologie. Blogi, podcasty, platformy e-learningowe to tylko wybrane narzędzia. Nie mogą one jednak przesłaniać tego, co najważniejsze w procesie uczenia się, czyli zorientowania na ucznia i wspierania go w samodzielnej aktywnej nauce.

W ramach ścieżki znalazło się także miejsce na ożywioną dyskusję dotyczącą społeczności uczących się. Uczestnicy panelu, dzieląc się swoimi doświadczeniami w tym obszarze, poruszali tematy, które mogły zainteresować zarówno doświadczonych członków

<sup>1</sup> Akronim ADDIE pochodzi od nazw kolejnych etapów w projektowaniu szkoleń czyli: Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation.



społeczności uczących się, jak również te osoby, które nie mają jeszcze pogłębionej wiedzy z tego zakresu. Jak stworzyć grupę i skąd wziąć pomysły? Czy jest sens powielać cudze pomysły? Jak ustalać zasady funkcjonowania społeczności? To tylko niektóre problemy, które były przedmiotem debaty. Po dyskusji zaprezentowano możliwości wykorzystania w szkoleniach rzeczywistości wirtualnej i rozszerzonej. Ich zastosowanie pozwala przede wszystkim na znaczne obniżenie kosztów szkoleń, które w realnych warunkach wymagałyby bardzo dużych nakładów, oraz na szybkie wdrożenie nowych pracowników do pracy. Podczas wystąpienia szerzej zaprezentowano przykład zastosowania omówionych technik w szkoleniu przyszłych prawników – grę edukacyjną „Ogłędziny miejsca zbrodni” stworzoną z myślą o studentach Akademii Leona Koźmińskiego.

Na koniec przedstawiono metodę twórczego rozwiązywania problemów – *design thinking*, która z powodzeniem może być stosowana w edukacji dorosłych. Kluczowe hasła związane z tą metodą to: koncentracja na użytkowniku i jego potrzebach, interdyscyplinarne podejście oraz odwaga w tworzeniu pomysłów i eksperymentowaniu.

Czwartą ścieżkę pt. *Wsparcie osoby uczącej się* otworzył panel dyskusyjny na temat tego, jak wspierać dorosłych w uczeniu się. Jego kanwą były doświadczenia realizatorów projektów w programie Erasmus+ Edukacja dorosłych. Podczas dyskusji przedstawiono osiągnięcia Ekologicznego Uniwersytetu Ludowego w edukacji dorosłych, dyskutowano o tzw. dualnym systemie nauczania dorosłych (*learning by doing*), poka-

zano znaczenie nowych technologii w pracy z osobami niepełnosprawnymi, przedstawiono zastosowanie neurobiologii mózgu i przydatność sztuki opowieści jako techniki przydatnej w edukacji dorosłych (*applied storytelling*), a także zaprezentowano efekty programu „Szkoła @ktywnego Seniora”. W podsumowaniu panelu wskazano na nieustanny rozwój edukacji dorosłych i podkreślono przydatność prowadzenia przez różne podmioty i organizacje edukacyjnych projektów współpracy międzynarodowej.

Podczas kolejnych sesji tej ścieżki przedstawiono najważniejsze kwestie związane z doradztwem zawodowym dla osób dorosłych oraz zaprezentowano dokumenty wchodzące w skład Portfolio Europass. Następnie odbył się inspirujący panel dyskusyjny *Co nam daje kultura? Edukacyjny potencjał działań kulturowych*, w ramach którego wystąpili przedstawiciele Muzeum Narodowego w Warszawie, Centrum Kultury ZAMEK z Poznania, Narodowego Instytutu Fryderyka Chopina oraz Teatru Rampa w Warszawie. Paneliści opowiedzieli o znaczeniu kultury w edukacji dorosłych oraz dopasowaniu oferty instytucji kultury do potrzeb osób dorosłych, a także o szeroko rozumianej edukacji kulturowej. Ostatnia sesja w ramach ścieżki IV poświęcona była przykładom dobrych praktyk w edukacji osób starszych z obszaru technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

W przerwie między wystąpieniami uczestnicy Forum mieli okazję nauczyć się krótkich komunikatów w języku migowym, zapoznać z pomocami wizualnymi wykorzystywanymi w pracy trenerskiej, zobaczyć przykłady zastosowania technologii wirtualnej rzeczywistości w edukacji, a także przetestować pomoce naukowe używane w pracy z dorosłymi.

Forum to ważne wydarzenie dla wszystkich, którym bliska jest problematyka edukacji dorosłych. W Polsce odsetek osób dorosłych korzystających z edukacji wynosi niespełna 4 proc. Unia Europejska dąży do tego, by w każdym z krajów członkowskich wskaźnik ten sięgał 15 proc. Dla Polski to wyzwanie. Forum zorganizowane przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji oraz działające w jej ramach Krajowe Biuro EPALE ma pomóc w osiągnięciu tych ambitnych celów. Więcej informacji na temat programu Forum, prezentacje z wystąpień oraz galerię zdjęć można znaleźć na stronie projektu EPALE: <https://ec.europa.eu/epale/pl/content/ii-forum-edukacji-doroslych-juzza-nami>.

## POLECAMY

**Media & Learning 2018: Video in Higher Education, 14–15 czerwca 2018, Leuven, Belgia**

Zagadnienia, które będą poruszane podczas konferencji Media & Learning 2018, to m.in.:

- innowacyjne uczenie się
- odkrywanie różnych formatów wideo
- zwiększanie skali usług
- poprawa efektywności wideo
- wideo jako narzędzie oceny
- analizy oparte na filmach wideo.

Więcej informacji można znaleźć na stronie: <https://www.media-and-learning.eu/>