

**SZKOLENIA
OPARTE NA DOWODACH**

RUTH COLVIN CLARK

SZKOLENIA OPARTE NA DOWODACH

PORADNIK DLA TRENERÓW

*PRZEŁOŻYŁA
MAGDALENA GOC-RYT*

BIBLIOTEKA
moderatora 

Wrocław 2014

Redaktor serii:
Tomasz Witkowski

Redakcja językowa i korekta:
Urszula Zadorożna

Redakcja merytoryczna:
Sławomir Jarmuż, Tomasz Witkowski

Projekt graficzny serii:
Krzysztof Albin

Zdjęcie na okładce:
Sylwia Mucha; www.sylwiamucha.pl

Projekty stron tytułowych:
Paweł Zadorożny

Skład i opracowanie graficzne okładki:
Studio Graficzne MIMO, Michał Moczarski
Warszawa, tel. 22 642 01 18

Z oryginału:
Evidence-Based Training Methods.
A Guide for Training Professionals
Copyright © 2010 the American Society
for Training and Development

All rights reserved.

Copyright © 2014 for the Polish translation
by MODERATOR Sp. z o.o.

Published by arrangement with the American Society
for Training & Development, Alexandria, Virginia USA

ISBN 978-83-937841-0-3

Wydanie pierwsze

MODERATOR
tel. 71 733 65 51, e-mail: moderator@moderator.wroc.pl
www.moderator.wroc.pl

Druk i Oprawa:
Wrocławska Drukarnia Naukowa PAN
im. S. Kuleżyńskiego Sp. z o.o.

Dla Pete'a Sattiga

SPIS TREŚCI

Podziękowania	13
Wprowadzenie	15
Rozdział 1	
Mody i fikcje szkoleniowe	21
<i>Krew, żółć, czarna żółć i flegma</i>	22
<i>Czym jest praktyka oparta na dowodach (evidence-based practice)?</i>	24
<i>Mit szkoleniowy nr 1: Style uczenia się</i>	25
<i>Mit szkoleniowy nr 2: Technologiczne panacea</i>	28
<i>Mit szkoleniowy nr 3: Im bardziej im się podoba, tym więcej się uczą</i>	32
<i>Mit szkoleniowy nr 4: Opowieści, gry i tym podobne pobudzają proces uczenia się</i>	34
<i>Co to znaczy „użyteczne dowody”?</i>	36
<i>Ograniczenia praktyki szkoleniowej opartej na dowodach</i>	41
<i>Wnioski</i>	42
<i>Co z tego wynika?</i>	43
CZĘŚĆ I	
PRÓCES UCZENIA SIĘ	
I ELEMENTY KSZTAŁCENIA	45
Rozdział 2	
Nauczanie oparte na mechanizmach funkcjonowania mózgu	47
<i>Czym jest nauczanie oparte na mechanizmach funkcjonowania mózgu?</i>	48

<i>Granice ludzkiej pamięci</i>	48
<i>Pamięć długotrwała i proces uczenia się</i>	52
<i>Kompetencja a funkcjonowanie mózgu</i>	55
<i>Nauczanie oparte na mechanizmach funkcjonowania mózgu</i>	57
<i>Wnioski</i>	61
<i>Co z tego wynika?</i>	62
Rozdział 3	
Treści omówione to nie treści przyswojone	63
<i>Treści omówione a treści przyswojone</i>	64
<i>Co to znaczy „treści omówione”?</i>	65
<i>Trzy cele edukacyjne</i>	65
<i>Trzy style kształcenia</i>	68
<i>Środki przekazu, tryby i metody w praktyce szkoleniowej</i>	75
<i>Wnioski</i>	77
<i>Co z tego wynika?</i>	78
Rozdział 4	
Style kształcenia	81
<i>Projekty szkoleń</i>	82
<i>Czym jest „styl kształcenia”?</i>	84
<i>Styl prezentacyjny</i>	88
<i>Styl sekwencyjny</i>	90
<i>Styl symulacyjny</i>	91
<i>Style kształcenia a funkcjonowanie mózgu</i>	93
<i>Dowody dotyczące stylów kształcenia</i>	97
<i>Wnioski</i>	103
<i>Co z tego wynika?</i>	104
CZĘŚĆ II	
JAK OPIERAJĄC SIĘ NA DOWODACH WYKORZYSTYWAĆ OBRAZY I TEKST?	107
Rozdział 5	
Pozwól zobaczyć	109
<i>Niewykorzystana moc grafiki</i>	109

<i>Co to jest element graficzny?</i>	111
<i>Czy elementy graficzne mogą znacząco podnosić efektywność uczenia się?</i>	112
<i>Elementy graficzne a funkcjonowanie mózgu</i>	113
<i>Dla kogo grafika?</i>	116
<i>Więcej niż slajd z dynią</i>	119
<i>Jakie rodzaje wizualizacji są najbardziej efektywne?</i>	125
<i>Wnioski</i>	125
<i>Co z tego wynika?</i>	126
Rozdział 6	
Wyjaśnij, co zobaczyli	129
<i>Moc objaśnień</i>	129
<i>Czym są objaśnienia?</i>	133
<i>W jaki sposób objaśniać elementy wizualne: za pomocą tekstu, opisu dźwiękowego czy obu form jednocześnie?</i>	133
<i>Objaśnianie elementów wizualnych za pomocą tekstu i opisu dźwiękowego</i>	136
<i>Objaśnienia a funkcjonowanie mózgu</i>	137
<i>Objaśnianie elementów wizualnych z wykorzystaniem tekstu</i>	141
<i>Wnioski</i>	143
<i>Co z tego wynika?</i>	144
Rozdział 7	
Dopasuj do odbiorców	147
<i>Obecność społeczna</i>	148
<i>Na czym polega dopasowanie do odbiorcy?</i>	151
<i>Oceny zajęć a obecność społeczna</i>	152
<i>Dopasowanie do odbiorców a funkcjonowanie mózgu</i>	153
<i>Jaki ton wypowiedzi jest lepszy: bezpośredni czy formalny?</i>	154
<i>Trener jako gospodarz szkolenia</i>	156
<i>Czy wirtualne postacie lub wizerunki osób prowadzących podnoszą efektywność uczenia?</i>	158

<i>Czy rodzaj i jakość głosu mają znaczenie?</i>	160
<i>Czy współpraca w grupie prowadzi do wzrostu efektywności uczenia się?</i>	161
<i>Media społecznościowe – postscriptum</i>	164
<i>Wnioski</i>	164
<i>Co z tego wynika?</i>	165
Rozdział 8	
Zachowaj umiar	167
<i>Z jakiego powodu szkolenie nie ma odpowiedniego tempa?</i>	167
<i>Kiedy brakuje umiaru?</i>	170
<i>Kiedy opowieści zakłócają proces uczenia się?</i>	170
<i>Czy ucząc się słuchasz muzyki?</i>	174
<i>Może to ty zbyt ciężko pracujesz?</i>	175
<i>Kiedy obrazy przeciążają mózg?</i>	178
<i>Wnioski</i>	183
<i>Co z tego wynika?</i>	184
CZEŚĆ III	
ZASTOSOWANIE PRZYKŁADÓW I ĆWICZEŃ	
OPARTE NA DOWODACH	187
Rozdział 9	
Przyspieszaj rozwój kompetencji	
wykorzystując przykłady	189
<i>Sila przykładów</i>	189
<i>Przykłady a funkcjonowanie mózgu</i>	192
<i>Przykłady w zadaniach rutynowych</i>	193
<i>Przykłady w zdaniach strategicznych</i>	194
<i>Kiedy przykłady mogą szkodzić?</i>	199
<i>Więcej o przykładach i o mózgu</i>	200
<i>Jak sprawić, aby przykłady były angażujące?</i>	201
<i>Wnioski</i>	203
<i>Co z tego wynika?</i>	203

Rozdział 10	
Zwiększaj korzyści płynące z ćwiczeń	205
<i>Potęga ćwiczeń</i>	206
<i>Czym są ćwiczenia?</i>	207
<i>Czym są efektywne ćwiczenia?</i>	208
<i>Ćwiczenia a funkcjonowanie mózgu</i>	210
<i>Jak wiele ćwiczeń?</i>	212
<i>Który moment jest najlepszy na ćwiczenia?</i>	216
<i>Jak grupować zadania praktyczne?</i>	219
<i>Informacja zwrotna</i>	222
<i>Wnioski</i>	225
<i>Co z tego wynika?</i>	226
CZĘŚĆ IV	
JAK WYKORZYSTYWAĆ POTENCJAŁ STYLÓW KSZTAŁCENIA?	229
Rozdział 11	
Prezentacje oparte na zasadach	231
<i>Prezentacje są wszędzie</i>	231
<i>Co to jest prezentacja oparta na zasadach?</i>	233
<i>Jak stworzyć prezentację opartą na zasadach?</i>	240
<i>Co się może nie udać na etapie przygotowania ogólnego?</i>	241
<i>Co się może nie udać na etapie przygotowania szczegółowego?</i>	244
<i>Co się może nie udać na etapie wykonania?</i>	247
<i>Wnioski</i>	251
<i>Lista kontrolna</i>	252
Rozdział 12	
Struktura zajęć w stylu sekwencyjnym	253
<i>Czy zajęcia w stylu sekwencyjnym mogą być atrakcyjne?</i>	254
<i>Anatomia zajęć w stylu sekwencyjnym</i>	255

<i>Materiały i slajdy do zajęć w stylu sekwencyjnym</i>	265
<i>Pułapki stylu sekwencyjnego</i>	267
<i>Wnioski</i>	271
<i>Lista kontrolna</i>	272
Rozdział 13	
Struktura zajęć w stylu symulacyjnym	275
<i>Siła symulacji</i>	275
<i>Anatomia zajęć w stylu symulacyjnym</i>	278
<i>Pułapki stylu symulacyjnego</i>	288
<i>Środki przekazu w stylu symulacyjnym</i>	290
<i>Wnioski</i>	291
<i>Lista kontrolna</i>	293
CZEŚĆ V	
CO DALEJ?	295
Rozdział 14	
Czym zastąpić mody i fikcje szkoleniowe?	297
<i>Krew, żółć, czarna żółć i flegma</i>	298
<i>Mit szkoleniowy nr 1: Style uczenia się</i>	299
<i>Mit szkoleniowy nr 2: Technologiczne panacea</i>	301
<i>Mit szkoleniowy nr 3: Im bardziej im się podoba, tym więcej się uczą</i>	302
<i>Mit szkoleniowy nr 4: Opowieści, gry i tym podobne pobudzają proces uczenia się</i>	304
<i>Co dalej?</i>	305
<i>Wnioski</i>	306
Bibliografia	309
Słownik terminów	315
Indeks	327

PODZIĘKOWANIA

Ta książka nie powstałaby bez wsparcia i materiałów, które otrzymałam od wielu osób.

Dziękuję przede wszystkim Jimowi Kleinowi z Departamentu Psychologii Edukacyjnej z Arizona State University. Bez jego pomocy w docieraniu do baz danych zawierających właściwą literaturę, nie dysponowałabym tak okazałym zbiorem badań naukowych, które stanowią podstawę tej książki.

Praktyka oparta na dowodach nie istniałaby, gdyby nie naukowcy zajmujący się procesem nauczania i uczenia się, którzy z oddaniem prowadzą w tym obszarze badania i publikują ich wyniki. W całej książce odnosiałam się do wielu takich prac badawczych. W szczególności jednak dziękuję za obszerny materiał dowodowy, który udostępniła mi pracownia Richarda E. Mayera z University of California w Santa Barbara oraz Johna Swellera z New South Wales University. Dołożyłam wszelkich starań, aby poprawnie zinterpretować wyniki tych prac i jeśli w tekście pojawiły się jakiegokolwiek błędy czy nieścisłości, są wyłącznie mojego autorstwa.

Dziękuję Dale'owi Bambrickowi z firmy Raytheon Professional Services za udostępnienie zrzutów ekranu pochodzących ze znakomitych kursów e-learningowych organizowanych przez jego firmę.

Wiele zawdzięczam również osobom z ASTD (American Society For Training & Development), które wsparły mnie w opracowaniu i opublikowaniu tej książki. Są to m.in. Dean Smith, Jacqueline Edlund-Braun, Rhonda Crenshaw i Ryann Ellis.

I na zakończenie, chcę wyrazić swoją wdzięczność wobec Leslie Stephen, która jest po prostu najlepszym wydawcą na świecie!

WPROWADZENIE

DLACZEGO PRAKTYKA OPARTA NA DOWODACH?

Ostatnio mój znajomy, na zakończenie naszej rozmowy, zadał mi pytanie: „Czy ciebie to nie frustruje? Wiemy, co trzeba zrobić! Wiemy, jak to trzeba zrobić! Czy nasze firmy nie mogłyby po prostu pozwolić nam załatwić sprawy jak należy?” Jeśli zdarzyło się, że klient poprosił cię o propozycję programu szkoleniowego, zaznaczając jednocześnie, że szkolenie nie może trwać dłużej niż trzy godziny i najlepiej, żeby było gotowe za trzy tygodnie, bo wtedy nie ma dużo pracy, to na pewno wiesz, co mam na myśli. Z czego to wynika? Z tego, że każdy chodził do szkoły i dlatego każdy uważa się za szkoleniowego eksperta. Zapewne niewiele osób wdałoby się w dyskusję z lekarzem o tym, jakie leczenie powinien zalecić lub przekonywałoby go, żeby nie zawracał sobie głowy jakimiś tam badaniami. Nie sądzę też, abyśmy mówili mu, o jakich porach najwygodniej jest nam przyjmować leki. Dlaczego? Ponieważ uważamy, że zawód lekarza wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności!

Specjalista to osoba, która podejmuje decyzje i działania na podstawie osobistego doświadczenia, zdrowego rozsądku oraz aktualnych dowodów potwierdzających skuteczne metody. Przez ostatnie dwadzieścia lat gromadzimy dowody, które możemy brać pod uwagę przygotowując i realizując szkolenia. Dowody przynoszą nam znacznie jaśniejszy obraz tego, w jaki sposób w mózgu przebiega proces uczenia się. Dzięki nim wiemy nie tylko jakie metody są skuteczne, ale też z jakiego powodu przynoszą efekt. Żeby jednak dowody rzeczywiście były przydatne, trzeba do nich dotrzeć, zinterpretować je i rozpowszechnić. Trenerzy to z reguły zapracowani ludzie. Większość z nich nie ma czasu na to, aby wyszukiwać prace badawcze, studiować je i wyciągać

z nich wnioski. Celem tej książki jest podsumowanie najbardziej aktualnych dowodów odnoszących się do ważnych decyzji, które codziennie podejmujemy.

Jeśli jesteś wykładowcą, nauczycielem lub trenerem, autorem materiałów szkoleniowych, kierownikiem odpowiedzialnym za szkolenia pracowników, projektantem albo twórcą dowolnych form e-learningowych, ta książka odnosi się właśnie do twojej pracy. Opisuje badania dotyczące podstawowych kwestii, z którymi na bieżąco masz do czynienia w pracy. Mowa w niej o sprawdzonych i skutecznych metodach służących podnoszeniu jakości i efektywności uczenia się za pomocą elementów graficznych, dźwiękowych oraz tekstowych. Omawia też tak silnie oddziałujące techniki kształcenia jak przykłady i ćwiczenia oraz dowody, które pomogą ci uporządkować treści szkoleniowe z najlepszym skutkiem.

Tylko w Stanach Zjednoczonych wartość nakładów na programy doskonalenia zawodowego wynosi ponad 100 mld dolarów rocznie! Już czas, aby dowody i wiedza psychologiczna na temat uczenia się na dobre zagościły w projektach szkoleń oraz towarzyszyły trenerom w ich pracy. Ta książka pokaże ci, jak się do tego zabrać.

O STRESZCZENIACH BADAŃ

Aby uczynić książkę bardziej czytelną, tam gdzie uznalam za przydatne, przytaczałam zestawienia badań, takie jak np. opracowanie Richarda Mayera *Multimedia Learning* (wydanie z 2009 roku) oraz moją książkę *Building Expertise*. Źródła te zawierają szczegółowe opisy i cytaty z prac badawczych, które podsumowuję. Ponadto na końcu każdego rozdziału znajduje się krótka bibliografia, z wyszczególnieniem konkretnych rozdziałów, w których znajdziesz więcej szczegółów.

JAK KORZYSTAĆ Z TEJ KSIĄŻKI?

Po pierwsze, weź ołówek i zapisuj w niej swoje uwagi! Zachęcam do aktywnej pracy w trakcie lektury. W rozdziałach umieściłam krótkie listy pytań, które ułatwią przetworzenie informacji. Jeśli nie masz ochoty na nie odpowiadać – niech i tak będzie. Ty tu rządzisz.

Po drugie, przeczytaj przede wszystkim te rozdziały, które najbardziej cię interesują. Cieszyłabym się oczywiście, gdybyś przeczytał całą książkę, od rozdziału pierwszego do czternastego, ale być może nie masz na to czasu. Każdy z rozdziałów traktuje o określonym rodzaju badań dotyczących ważnej kwestii lub metody szkoleniowej. Możesz więc zerknąć na poniższy opisowy spis treści i wybrać te części, które mają największe znaczenie merytoryczne w kontekście twoich najpilniejszych potrzeb zawodowych.

Po trzecie, jeśli naprawdę bardzo się spieszysz, przejdź od razu na koniec danego rozdziału. Tam, w listach kontrolnych, zebrałam podstawowe wskazówki dotyczące konkretnych i zweryfikowanych technik, które możesz wykorzystać w swojej praktyce szkoleniowej.

Mam też do ciebie prośbę. Pisanie książki to praca w samotności. Napisz, które treści w książce były dla ciebie przydatne oraz co mogłabym jeszcze w niej uwzględnić lub poprawić. Oto mój adres: Ruth@Clarktraining.com.

Ruth Clark
Phoenix, Arizona
2010

OPIS ROZDZIAŁÓW:

Tytuł rozdziału	Temat rozdziału
Mody i fikcje szkoleniowe	Cztery najbardziej powszechne mity szkoleniowe, jak np. style uczenia się i technologiczne panacea. Rodzaj dowodów przedstawionych w książce, łącznie z ograniczeniami, jakimi obciążone są badania.
CZEŚĆ I Proces uczenia się i elementy kształcenia	
Nauczanie oparte na mechanizmach funkcjonowania mózgu	Właściwości pamięci roboczej i długotrwałej. Rola mózgu w procesie uczenia się.
Treści omówione to nie treści przyswojone	Trzy różne cele edukacyjne oraz trzy style kształcenia, które im odpowiadają. Omówienie trzech komponentów szkoleniowych, które są przedmiotem rozważań w książce: środków przekazu, trybów i metod szkoleniowych.
Style kształcenia	Szczegółowy opis trzech stylów kształcenia, o których mowa w rozdziale trzecim. Ich cechy, mocne strony i dowody dotyczące ich skuteczności.
CZEŚĆ II Jak opierając się na dowodach wykorzystywać obrazy i tekst?	
Pozwól zobaczyć	Dowody dotyczące elementów graficznych: korzyści, jakie przynosi ich zastosowanie i jakim grupom odbiorców pomagają najbardziej. Rodzaje elementów graficznych, które rzeczywiście przyniosą lepsze rezultaty w uczeniu się.
Wyjaśnij, co zobaczyli	Dowody dotyczące najbardziej skutecznych sposobów wykorzystania słów (w wersji tekstowej i dźwiękowej) do objaśnienia elementów graficznych.

Tytuł rozdziału	Temat rozdziału
Dopasuj do odbiorców	Sposoby wykorzystywania podstawowych ludzkich instynktów społecznych dla potrzeb szkoleniowych, aby odbiorcy jak najwięcej i najlepiej się uczyli. Użycie języka, głosu i obrazów w celu budowania obecności społecznej.
Zachowaj umiar	Nadmiarowe elementy wizualne i dźwiękowe oraz słowa, które zaburzają proces uczenia się.
CZĘŚĆ III Zastosowanie przykładów i ćwiczeń oparte na dowodach	
Przyspieszaj rozwój kompetencji wykorzystując przykłady	Przykłady jako narzędzie, które skutecznie podnosi sprawność i efektywność uczenia się.
Zwiększaj korzyści płynące z ćwiczeń	Pięć zweryfikowanych zaleceń na temat ćwiczeń szkoleniowych dotyczących ich rodzaju, zakresu i sposobu zastosowania.
CZĘŚĆ IV Jak wykorzystywać potencjał stylów kształcenia?	
Prezentacje oparte na zasadach	Jak nie zanudzić odbiorców na śmierć prezentacjami w programie PowerPoint? Podsumowanie zweryfikowanych wskazówek omówionych w książce, które podniosą jakość i zwiększą efektywność nauczania na podstawie prezentacji.
Struktura zajęć w stylu sekwencyjnym	Jak zwiększyć efektywność zajęć o ściśle kontrolowanym przebiegu, których celem jest kształtowanie umiejętności proceduralnych?
Struktura zajęć w stylu symulacyjnym	Jak wykorzystać zweryfikowane wskazówki, aby tworzyć zajęcia oparte na opisach przypadku i scenariuszach, których celem jest rozwijanie myślenia krytycznego?

Tytuł rozdziału	Temat rozdziału
CZEŚĆ V Co dalej?	
Czym zastąpić mody i fikcje szkoleniowe?	Cztery szkoleniowe mity z rozdziału pierwszego w świetle dowodów omówionych w całej książce. Refleksja dotycząca tego, w jaki sposób można inaczej spożytkować zasoby marnotrawione obecnie na utrwalanie mitów.

Rozdział 1

MODY I FIKCJE SZKOLENIOWE

Czy zdarza ci się jednocześnie prowadzić samochód i rozmawiać przez telefon komórkowy? Jeśli twoja odpowiedź jest twierdząca to znaczy, że należysz do grona, które obejmuje 73% wszystkich kierowców posiadających podobne zwyczaje. Tego typu przyzwyczajenia – podobnie jak rzecz miała się z zapinaniem pasów – ulegną zmianie. Dowody wskazują, że nawet zestawy głośnomówiące i słuchawkowe stanowią potencjalne zagrożenie życia, czterokrotnie zwiększając ryzyko wypadku!

Wbrew istniejącym dowodom, spośród wszystkich stanów Ameryki Północnej tylko w pięciu zabroniono korzystania z ręcznych aparatów telefonicznych podczas jazdy. Na szczęście, jeszcze w tym samym 2009 roku, *National Safety Council*¹, wezwała władze wszystkich stanów do wprowadzenia całkowitego zakazu używania urządzeń mobilnych w trakcie prowadzenia pojazdu. Droga od zebrania dowodów do zastosowania ich w praktyce niejednokrotnie bywa wyboista, a sfera szkoleń zawodowych nie jest wyjątkiem.

Dzięki tej książce przekonasz się, w jaki sposób, dzięki dowodom, organizacje mogą zaoszczędzić swoje pieniądze

¹ *National Safety Council* (z ang. Krajowa Rada Bezpieczeństwa) – jest pozarządową organizacją pożytku publicznego typu „non-profit”, działającą na rzecz ochrony życia i promocji zdrowia w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Formułuje wytyczne oraz dba o przestrzeganie wymogów bezpieczeństwa poprzez szkolenia, publikacje prasowe, badania i edukację. W swoich działaniach skupia się przede wszystkim na zagadnieniach z zakresu: bezpieczeństwa w miejscu pracy, prowadzenia samochodów przez nastolatków, korzystania z telefonów komórkowych podczas jazdy, bezpieczeństwa w domach i społecznościach (*przyp. tłum. i red.*).

i czas, które zazwyczaj marnotrawi się na nieefektywne mody szkoleniowe. Podpowiem też, jak inwestować zasoby w bardziej owocne i sprawdzone metody kształcenia.

Krew, żółć, czarna żółć i flegma

Nasza historia zaczyna się w pierwszych latach XVII wieku – w momencie narodzin praktyki opartej na dowodach. Okres ten pozwala przytoczyć wiele różnych przykładów, jednak zainspirowana współczesną popularnością wątków wampirycznych wykorzystam przykład krwi. Na początku XVII wieku ludzie wierzyli, że to serce i wątroba są odpowiedzialne za produkowanie krwi, a także że jest ona na bieżąco wykorzystywana w całym ciele. Nie istniało żadne opisowe pojęcie krwiobiegu. W 1628 roku William Harvey² ogłosił rewolucyjną koncepcję mówiącą, że krew wcale nie zostaje zużyta w całości. Opierając się na pomiarach ilości krwi i obserwacjach anatomicznych, sformułował tezę, że krew jest pompowana przez serce, dostarczana do wszystkich zakamarków organizmu i zataczając krąg powraca do serca. Harvey, podobnie jak Galileusz, Kartezjusz czy inne postacie świata nauki, wywrócił do góry nogami siedemnastowieczny obraz świata. Jako podstawę wiedzy i podejmowania decyzji wskazał bowiem siłę rozumu i dowody, a nie wiarę i wynikającą z tradycji mądrość.

Wiele wody upłynęło w rzekach od czasów, kiedy przyczyny choroby upatrywano w zaburzeniu równowagi pomiędzy wyróżnionymi przez Hipokratesa czterema podstawowymi płynami wypełniającymi ciało, a mianowicie czerwoną krwią, żółtą żółcią, czarną żółcią i białą flegmą. Co ciekawe, płyny te określano mianem „humorów”, a dominacja jednego z nich decydowała o typie temperamentu: krew u sangwinika, żółć u choleryka, czarna

² William Harvey (1578–1657) – angielski anatom i fizjolog, profesor anatomii i chirurgii w Królewskiej Szkole Medycznej w Londynie. W 1628 roku, jako pierwszy, opisał budowę i funkcjonowanie krwiobiegu. Wykazał że skurcz serca jest pochodzenia mięśniowego; zaczyna się od przedsionków, przechodzi na komory i wyrzuca krew do tętnic (*przyp. tłum. i red.*).

zółć u melancholika, a flegma, jak się można domyślić, u flegmatyka. Leczenie polegało na powrocie do równowagi pomiędzy „humorami”. Tym, dla których los był łaskawy, zalecano jedynie leczenie amuletami, z natury rzeczy raczej nieszkodliwymi. Pacjenci, którzy mieli mniej szczęścia, poddawani byli upuszczaniu krwi. Mimo wielu przełomowych odkryć w naukach medycznych, minęło ponad 400 lat zanim lekarze i pracownicy opieki zdrowotnej formalnie zaakceptowali praktykę opartą na dowodach. Ciężko jednak wykorzenić stare nawyki. Dowody potwierdzające zagrożenia wynikające z korzystania z telefonów komórkowych podczas jazdy znane są już ponad pięć lat, a dopiero od niedawna podejmuje się próby przełożenia ich na konkretne zmiany w przepisach dotyczących bezpiecznej jazdy.

JAK MYŚLISZ?

Zdecyduj, czy poniższe zdania to mit czy fakt:

- A. **Mit czy fakt:** Aby uwzględnić różne style uczenia się, materiał ilustracyjny powinien być opatrzony opisem tekstowym oraz opisem dźwiękowym.
- B. **Mit czy fakt:** Efekty uczenia się podczas zajęć stacjonarnych³ prowadzonych przez trenera są lepsze niż podczas zajęć odbywających się z wykorzystaniem komputera.
- C. **Mit czy fakt:** Zajęcia, które uczestnicy lepiej oceniają w ankietach, to zwykle są te, które przynoszą lepsze rezultaty kształcenia.
- D. **Mit czy fakt:** Dla osób o wzrokowym stylu uczenia się, najefektywniejsze są lekcje zawierające elementy graficzne.
- E. **Mit czy fakt:** Ciekawe historie i tematy zajęć pobudzają proces uczenia się.

³ W każdej sytuacji, kiedy w książce będzie pojawiało się określenie „stacjonarne” w odniesieniu do warsztatu/kształcenia/szkoleń/zajęć (itp. form), będzie ono oznaczało zajęcia, które odbywają się od początku do końca w sali lub jakimś innym miejscu (*przyp. red.*).

Czym jest praktyka oparta na dowodach (evidence-based practice)?

Pod koniec XX wieku, medycyna była pierwszą gałęzią nauki, w której oficjalnie przyjęto zasadę odwoływania się do dowodów w postępowaniu klinicznym. Sackett i inni (1996, 71–2) definiują pojęcie „medycyna oparta na dowodach” (evidence-based medicine) jako „skrupulatne, precyzyjne i przemyślane zastosowanie najnowszych i najbardziej rzetelnych danych naukowych w podejmowaniu decyzji dotyczących opieki zdrowotnej nad każdym pacjentem”. W ciągu ostatnich dwudziestu lat, koncepcja praktyki opartej na dowodach rozwinęła się również w naukach społecznych. W 1992 roku, Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne (American Psychological Association – APA) zaleciło, aby wytyczne dotyczące nowych praktyk klinicznych były formułowane zarówno na podstawie wyników badań naukowych, jak i dotychczasowej wiedzy klinicznej. To początkowe stwierdzenie urosło do rozmiarów raportu *Evidence-Based Practice in Psychology*⁴, wydanego w roku 2006, popierającego intensywne angażowanie się w kształtowanie praktyki psychologicznej opartej na dowodach (APA Presidential Task Force, 2006).

Można mieć wątpliwości czy praktyka oparta na dowodach ma jakąkolwiek wartość w szkoleniach zawodowych. W przeciwieństwie do lekarzy, większość trenerów nie decyduje o życiu lub śmierci klientów, a przynajmniej nie postrzega swojej pracy w taki właśnie sposób. Mimo, że istnieją pewne znakomite wyjątki. Czy znasz historię lotu nr 1549 US Airways, czyli tzw. cudu na rzece Hudson?⁵

⁴ Tytuł raportu należy rozumieć jako „Praktyka w psychologii oparta na dowodach” (*przyp. tłum. i red.*).

⁵ Katastrofa miała miejsce 15 stycznia 2009 roku. Samolot miał wykonywać lot rejsowy do Charlotte, ale w wyniku zderzenia ze stadem dzikich gęsi, kilka minut po starcie utracił moc w silnikach. Pilot podjął decyzję o awaryjnym lądowaniu na rzece Hudson. Wszyscy pasażerowie i załoga przeżyli ryzykowny manewr (*przyp. tłum.*).

Oto, co kapitan Chesley „Sully” Sullenberger powiedział wtedy: „Można rzec, że przez czterdzieści dwa lata regularnie wpłacałem małe kwoty na swoją lokatę w banku doświadczeń: wiedzę i szkolenia. 15 stycznia saldo okazało się wystarczające, aby dokonać jednej, bardzo znaczącej wypłaty” (CBS Evening News, 10.02.2009 r.).

Nawet jeśli nie zajmujesz się szkoleniami z zakresu bezpieczeństwa w swojej pracy, twoja organizacja podejmuje prawdopodobnie wiele działań w zakresie doskonalenia zawodowego pracowników. W 2008 roku tylko w Stanach Zjednoczonych wartość nakładów związanych z kształceniem zawodowym wyniosła około 130 miliardów dolarów (Paradise, 2009). Jakie zyski przynoszą twojej organizacji te inwestycje szkoleniowe? Pomyśl o swoim ostatnim szkoleniu. W jakim stopniu układ treści, metody szkoleniowe i organizacja zajęć sprzyjały procesowi uczenia się? Wiele powszechnych praktyk szkoleniowych częściej wykorzystuje raczej szkoleniowe mody i mity, niż metody, które będąc oparte na dowodach przynoszą rzeczywiste efekty. Przyjrzyjmy się moim czterem ulubionym spośród wszystkich mitów szkoleniowych.

Mit szkoleniowy nr 1: Style uczenia się

Uważam, że tak jak obecnie traktujemy cztery „humory” – krew, żółć, czarną żółć i flegmę, tak samo powinniśmy podchodzić do stylów uczenia się. Stanowią one przykład marnotrawstwa i jednego z najbardziej zwodniczych mitów szkoleniowych funkcjonujących w dziedzinie kształcenia na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. Od słuchowców do wzrokowców, bądź od stylu sensorycznego do intuicyjnego – style uczenia mają wiele definicji. Koncepcję tę wykorzystuje się często w wielu środowiskach, zarówno biznesowych jak i akademickich. Nierzadko ocena indywidualnego stylu uczenia się stanowi część wewnętrznych szkoleń stanowiskowych. Z jakiegoś powodu, sama idea stylu uczenia się przemawia do wielu ludzi pewnym rodzajem intuicyjnego wdzięku. Wy-

starczy zapytać dowolną osobę czy jest wzrokowcem czy może słuchowcem, a w odpowiedzi otrzymamy natychmiastową identyfikację z konkretnym stylem uczenia się!

Mit o stylach uczenia się przyczynia się do powstawania wielu, nad wyraz nieprzydatnych, metod szkoleniowych, stojących w sprzeczności ze współczesnymi dowodami weryfikującymi ich efektywność. Wielu trenerów wierzy na przykład, że do opisu materiału ilustracyjnego w przypadku osób uchodzących za wzrokowców należy wykorzystać tekst, a w stosunku do osób o słuchowym stylu uczenia się trybu narracji. Chcąc odpowiednio uwzględnić te dwa różne style uczenia się, opisują więc ilustrację ze slajdu używając jednocześnie słowa pisanego i mówionego. Jak okaże się w rozdziale szóstym, udowodniono, że taka praktyka w rzeczywistości zmniejsza efektywność uczenia się.

Czas i energię poświęcone na utrwalanie mitów dotyczących odmiennych stylów uczenia się można wykorzystać w znacznie bardziej rozsądny sposób, biorąc pod uwagę różnice indywidualne, które mają rzeczywisty wpływ na wyniki kształcenia, czyli dotychczasowa wiedza osób uczących się. Jeśli, jako trener, w wyniku lektury tej książki możesz zmienić chociaż jedną rzecz w swojej praktyce szkoleniowej – porzuć mit o stylach uczenia się!

DOWODY DOTYCZĄCE STYLÓW UCZENIA SIĘ

Czy istnieją dowody dotyczące stylów uczenia się? Kratzig i Arbuthnott (2006) porównywali zależności między wskaźnikami trzech stylów uczenia się. Grupę studentów poproszono o wykonanie trzech czynności. W pierwszej kolejności, każda z osób miała samodzielnie określić własny styl uczenia się jako wzrokowy, słuchowy lub kinestetyczny. Następnie, wszyscy wypełnili test, który diagnozował indywidualny styl uczenia się, odpowiednio jako wzrokowy, słuchowy lub kinestetyczny. Na zakończenie, u każdego uczestnika dokonano pomiaru pamięci wzrokowej, słuchowej i kinestetycznej za pomocą trzech kolejnych testów. Jeśli koncepcja stylów uczenia się miałaby rzeczywistą wartość merytoryczną, należałoby spodziewać się odkrycia pozytywnych korelacji między tymi trzema próbami. I tak osoby,

które własny styl określiły jako wzrokowy powinny wypaść lepiej w teście diagnostycznym w części badającej styl wzrokowy oraz w teście sprawdzającym poziom zapamiętania treści przedstawionych za pomocą elementów wizualnych. Kiedy jednak porównano wyniki wszystkich pomiarów, nie stwierdzono żadnych zależności! Osoby, które określały swój styl jako słuchowy, w teście diagnozującym indywidualny styl uczenia się zdobywały wyższy wynik na skali kinestetycznej i najlepszy w zapamiętywaniu danych przedstawionych w formie wizualnej. Zespół badaczy sformułował wniosek, że „wbrew założeniom teorii stylów uczenia się, okazuje się, że ludzie mogą uczyć się efektywnie wykorzystując wszystkie trzy modalności zmysłowe” (Kratzig i Arbutnott, 2006, s. 241).

W innym badaniu przedmiotem analizy były style sensoryczny i intuicyjny. Cook i inni (2009) porównywali poziom wiedzy przyswojonej przez lekarzy rezydentów⁶, którzy określili swój styl uczenia się jako sensoryczny i rezydentów, którzy własny styl uczenia się określili jako intuicyjny. Każdy z rezydentów ukończył cztery internetowe moduły szkoleniowe w zakresie ambulatoryjnej opieki internistycznej. Połowa lekcji rozpoczynała się od opisu problemu klinicznego, który uzupełniano tradycyjną informacją. W drugiej połowie porządek odwrócono – lekcje rozpoczynały się od prezentacji informacji, a kończyły opisem problemu klinicznego. Osoby posiadające sensoryczny styl uczenia się powinny lepiej przyswoić wiedzę w ramach pierwszego modelu, zaś podczas zajęć o tradycyjnej strukturze „zasada-przykład”, lepiej powinny to zrobić osoby z intuicyjnym stylem uczenia się. Każdy z uczestników badania wypełniał test wiedzy – tuż po zakończeniu każdego modułu, jak również kilka miesięcy później. Podobnie jak w poprzednio opisywanym eksperymencie, nie stwierdzono żadnych związków między stylem uczenia się a zastosowaną metodą kształce-

⁶ Lekarz rezydent (rezydent medyczny) – w Stanach Zjednoczonych to osoba, która pracuje w szpitalu jako stażysta zdobywając praktykę zawodową i przechodząc intensywne szkolenia. Wyższe stopnie rezydentury to rodzaj polskiej specjalizacji zawodowej (*przyp. tłum.*).

nia. Wnioski zespołu badawczego mówiły, że „przeważająca część zebranych dowodów wskazuje, że style sensoryczny i intuicyjny mają niewielki wpływ, jeśli w ogóle jakkolwiek, na rezultaty kształcenia” (88).

Brak dowodów naukowych pokazujących wiarygodność teorii o stylach uczenia się stanowi uzasadnienie mojej pierwszej wskazówki.

Mody i fikcje – wskazówka 1:

Nie marnuj swojej energii i zasobów na działania oparte na modelu stylów uczenia się, np. prowadząc wewnętrzne szkolenia stanowiskowe, diagnozując style uczenia się lub dopasowując metody szkoleniowe do stylów uczenia się uczestników szkoleń.

Mit szkoleniowy nr 2: Technologiczne panacea

Zaledwie kilka lat temu, rozwój kształcenia z wykorzystaniem komputerów zapoczątkował rewolucję w świecie szkoleń. Rzecz jasna, komputer nie był pierwszym narzędziem, które wywołało przełom. Dziesiątki lat wcześniej to radio, film i telewizja zostały okrzyknięte jako media, które mogą zmienić oblicze edukacji. Pierwsze szkolenia z wykorzystaniem komputera (*Computer Based Training*) realizowane były głównie na urządzeniach typu *mainframe*⁷. Wkrótce jednak postęp technologiczny dotyczący pamięci cyfrowej, wyświetlaczy w różnych urządzeniach i narzędzi programistycznych oraz rozwój Internetu przyspieszyły, i tak już dynamiczną, transformację CBT w obecne technologiczne panacea. Za takie można uznać między innymi

⁷ *Mainframe* – klasa komputerów stanowiących systemy o bardzo wysokiej wydajności wykorzystywanych do przechowywania i przetwarzania bardzo dużych ilości danych. Nazwa odnosi się do wczesnych modeli, które ze względu na swoje rozmiary stanowiły często komplet osobnych jednostek – obudów i szaf (*przyp. tłum.*).

szkolenia prowadzone z wykorzystaniem sieci internetowej (*web-based training*), media społecznościowe, gry cyfrowe oraz wirtualne światy. Każdą kolejną zdobyczą technologii upajają się jej entuzjaści przekonani, że oto w końcu mamy narzędzie, które zrewolucjonizuje rzeczywistość szkoleniową. Ale dla kogoś, kto przetrwał już kolejne fale podobnej euforii, te zachwyty są niewiele warte. Za kilka lat dzisiejszy zgłębł towarzyszący mediom ucichnie, ustępując miejsca niepowstrzymanej ewolucji technicznej i nowemu zalewowi technologicznego nadmiaru.

Jaka słabość tkwi w owym technocentrycznym podejściu do kształcenia? Psychologowie zajmujący się procesem kształcenia poznali szczegółowo mechanizmy, dzięki którym ludzie zdobywają nową wiedzę i nowe umiejętności. Podobnie jak Harvey, który stworzył podwaliny nowoczesnego umysłowego modelu krążenia krwi, psychologia kształcenia zidentyfikowała zarówno możliwości jak i ograniczenia ludzkiego umysłu, który jest owocem tysięcy lat ewolucji. Jeśli projektując działania szkoleniowe, cały ich ciężar oprzemy na technologicznej nowince, zlekceważymy w ten sposób psychologiczne procesy uczenia się, które, jak przekonaliśmy się po raz kolejny na przykładzie telefonów komórkowych używanych podczas prowadzenia samochodu, obciążone są poważnymi ograniczeniami. Dzięki nowoczesnej technologii informacje można obecnie przekazywać znacznie szybciej niż ludzki mózg jest w stanie je przyswoić.

Jeśli naszym podstawowym narzędziem staje się właśnie technologia, to w procesie kształcenia kładziemy nacisk na niewłaściwe elementy. Zamiast tak zaprojektować środowisko szkoleniowe, aby wzmacniało mechanizmy uczenia się, wpadamy w pułapkę nowinek technicznych, nie zastanawiając się nad tym, w jaki sposób wykorzystać je z największym pożytkiem.

DOWODY PRZECIWKO TECHNOLOGICZNYM PANACEOM

Od ponad sześćdziesięciu lat, psychologowie zajmujący się procesem kształcenia usiłują udowodnić wyższość każdej nowej technologii nad staromodnym już nauczaniem

tradycyjnym. Jednym z pierwszych badań nad efektywnością różnych mediów, było porównanie opublikowane w latach 40. XX wieku. W armii amerykańskiej⁸ panowało wówczas przekonanie, że jakość i rzetelność kształcenia można podnieść w wyniku zastąpienia pracy licznych wykładowców przez projekcję materiałów filmowych. Na szczęście, zanim na podstawie tego podejścia zdecydowano się na sformułowanie oficjalnych wytycznych, armia zwerifikowała jego założenia. Porównano, na jakim poziomie opanowano prostą procedurę po uczestnictwie w tradycyjnej lekcji prowadzonej przez nauczyciela lub w lekcji w postaci wyświetlonego materiału filmowego, lub w lekcji, w której wykorzystano tylko drukowane materiały szkoleniowe. W każdej wersji użyto podobnych określeń i elementów wizualnych.

Jak myślisz – do jakich wniosków doprowadziły te badania?

- A. Poziom przyswojonej wiedzy był najwyższy w wyniku lekcji prowadzonej przez nauczyciela.
- B. Poziom przyswojonej wiedzy był najwyższy w wyniku najmniej kosztownej lekcji z wykorzystaniem materiałów drukowanych.
- C. Filmy mogłyby zastąpić nauczycieli, ponieważ poziom przyswojonej wiedzy był najwyższy w wyniku lekcji, w której użyto materiału filmowego.
- D. Poziom przyswojonej wiedzy był taki sam w wyniku uczestnictwa w lekcji z wykorzystaniem materiałów drukowanych, prowadzonej przez nauczyciela oraz wyświetlonej jako materiał filmowy.

Kiedy odbiorców z każdej grupy poddano testom, okazało się, że uczestnicy każdej z trzech wersji lekcji przyswoili procedurę na podobnie dobrym poziomie. Mówiąc językiem specjalistycznym, nie stwierdzono „żadnych znaczących różnic w poziomie wiedzy” u odbiorców ze wszystkich trzech grup. Od czasu tego wczesnego eksperymentu, w setkach innych badań porównywano efektywność uczenia się w ra-

⁸ Chodzi o *United States Army*, czyli wojska lądowe Stanów Zjednoczonych (przyp. tłum.).

mach tradycyjnego kształcenia stacjonarnego i kształcenia z wykorzystaniem nowych technologii – z czego najnowsza stanowi zróżnicowane formy uczenia się na odległość przy wykorzystaniu mediów elektronicznych (*digital distance learning*). W gruncie rzeczy opublikowano już tak wiele badań porównujących efektywność różnych mediów, że synteza wszystkich wyników (nazywana metaanalizą) potwierdziła zasadniczy wniosek sformułowany przez armię amerykańską wiele lat temu – nie ma żadnych znaczących różnic w efektywności uczenia się w ramach kształcenia stacjonarnego a kształcenia na odległość wykorzystującego media elektroniczne (Bernard i in., 2004). Z tego względu poprawną odpowiedzią jest D.

Ale uwaga! Należy pamiętać, że powyższy wniosek musi być oparty na pewnym istotnym założeniu. Aby porównać efekty procesu uczenia się, podstawowe tryby i metody kształcenia muszą być takie same we wszystkich wersjach. Inaczej mówiąc – jeśli w kształceniu stacjonarnym wykorzystuje się elementy graficzne i ćwiczenia, to w jego wersji komputerowej musi się znaleźć podobna grafika i blok praktyczny. Z tego powodu, że to, co wywołuje proces uczenia się to psychologicznie aktywne komponenty zajęć, niezależne od środka przekazu, który zostanie wykorzystany. Zamiast zastanawiać się, która z technologii okaże się najbardziej efektywna, więcej pożytku przyniesie refleksja nad tym, który z trybów komunikowania, takich jak np. grafika, i metod kształcenia, jak np. ćwiczenia, można wykorzystać, aby w najlepszy sposób wzmocnić proces uczenia się. Ponad pięćdziesięcioletni dorobek badań porównawczych nad środkami przekazu w kształceniu stanowi uzasadnienie mojej drugiej wskazówki.

Mody i fikcje – wskazówka 2:

Zrezygnuj z panaceów w postaci rozwiązań technologicznych na korzyść sprawdzonych praktyk dotyczących efektywnych trybów i metod kształcenia we wszystkich środkach przekazu, które wykorzystujesz do zrealizowania szkolenia.

Jako postscriptum do powyższej dyskusji dotyczącej środków przekazu w kształceniu, warto zaznaczyć, że to, co kiedyś uważano za odmienne i zupełnie odrębne technologie, obecnie bardzo się do siebie zbliża. Na przykład czytnik Kindle⁹ jest narzędziem łączącym książki i komputery. Przenośne urządzenia mobilne wykorzystują właściwości komputerów, gazet, telefonów, aparatów fotograficznych i kamer, odbiorników radiowych, zegarów, narzędzi nawigacyjnych i innych. Czy nadejdzie moment, kiedy różnice między środkami przekazu zatrą się w takim stopniu, że tę dyskusję będzie można odłożyć do lamusa? Czas pokaże.

Mit szkoleniowy nr 3: Im bardziej im się podoba, tym więcej się uczą

Czy macie możliwość otrzymać ocenę lub informację zwrotną na temat zajęć po zakończeniu kursu lub szkolenia? Prawdopodobnie tak. Ponad 90% wszystkich organizacji stosuje ankiety poszkoleniowe, aby zebrać oceny uczestników dotyczące jakości kursu czy szkolenia, efektywności trenera, stopnia przyswojenia materiału i innych aspektów zajęć. Ankiety tego rodzaju (zwane też *smile sheets*), powszechnie znane jako arkusze ewaluacyjne pierwszego poziomu¹⁰, służą ocenie poziomu satysfakcji klienta. Jeśli prowadzisz zajęcia lub zajmujesz się tworzeniem programów szkoleniowych, z pewnością wiesz jak one wyglądają. Być może jesteś w stanie również samodzielnie ocenić jak dobrze uczestnicy przyswoili wiedzę i opanowali nowe umiejętności w wyniku szkolenia. Na podstawie swojego doświadczenia oceń, jaki jest związek między ocenami uczestników a rzeczywistą efektywnością uczenia się w ramach zajęć?

⁹ Kindle – przenośne urządzenie do czytania książek elektronicznych, e-gazet, wprowadzone przez firmę Amazon.com na rynek amerykański w listopadzie 2007 roku (*przyp. tłum.*).

¹⁰ Chodzi o pierwszy poziom oceny efektywności szkoleń, który bada szeroko rozumianą reakcję uczestników szkolenia (*przyp. red.*).

- A. Zajęcia, które są wyżej oceniane powodują też większą efektywność uczenia się.
- B. Zajęcia, którą są wyżej oceniane w rzeczywistości powodują niższą efektywność uczenia się.
- C. Nie ma związku między oceną zajęć a efektywnością uczenia się w ich ramach.

Aby znaleźć odpowiedź na to pytanie, badacze przeanalizowali ankiety wypełniane przez studentów, jak również wyniki testów sprawdzających rzeczywisty przyrost wiedzy. Następnie, w poszukiwaniu zależności, przyjrzeni się rezultatom owego porównania. Na przykład, czy wyższe oceny korelowały z większym czy z mniejszym stopniem przyswojenia wiedzy?

DOWODY DOTYCZĄCE OCEN I EFEKTYWNOŚCI UCZENIA SIĘ

W przeprowadzonej niedawno metaanalizie porównano ponad 1400 ankiet wypełnionych przez studentów z wynikami ich testów wiedzy. Sitzmann i inni (2008) odkryli, że rzeczywiście istnieje pozytywna korelacja między ocenami a efektami kształcenia. Okazała się jednak naprawdę niewielka! Była tak znikoma, że nie miała żadnej wartości praktycznej. Zespół badawczy doszedł mianowicie do wniosku, że „ocena zajęć wykazywała pozytywną korelację z poznawczymi efektami kształcenia, ale zależność ta nie jest wystarczająco mocna, aby traktować oceny jako wskaźnik efektywności uczenia się” (289).

Jakie czynniki wiążą się z wyższą oceną zajęć? Dwa najważniejsze elementy, które mają na nią wpływ to styl osoby prowadzącej oraz interakcje międzyludzkie. Trenerzy i wykładowcy, którzy w sensie psychologicznym są otwarci i dostępni – po prostu mają ujmujący sposób bycia lub osobowość – zazwyczaj otrzymują wyższe oceny. To, co dodatkowo powoduje, że zajęcia są lepiej postrzegane, to możliwość nawiązywania interakcji zarówno z osobą prowadzącą, jak i z pozostałymi uczestnikami.

Dowody uzyskane w ramach analiz porównawczych setek ankiet i testów wypełnianych przez studentów stanowią podstawę mojej trzeciej wskazówki.

Mody i fikcje – wskazówka 3:

Unikaj traktowania ankiet ewaluacyjnych i ocen zajęć jako wskaźnika efektywności uczenia się. W każdym środowisku edukacyjnym weryfikuj ją na podstawie odpowiednich testów.

*Mit szkoleniowy nr 4:
Opowieści, gry i tym podobne
pobudzają proces uczenia się*

Pisząc ten rozdział, miałam okazję słuchać programu radiowego w pewnej konserwatywnej stacji, gdzie słuchacze bezpośrednio na antenie wyrażali swoje opinie. Jedna z nich brzmiała: „Ci liberałowie zachowują się zupełnie jak nastolatki – działają pod wpływem impulsu i w ogóle nie myślą nad tym, co robią”. Ta całościowa charakterystyka liberałów ubawiła mnie i przypomniała wiele uogólnień dotyczących różnych metod uczenia się.

Zapewne niejednokrotnie słyszałeś, że opowieści (również gry, ćwiczenia wykorzystujące współpracę i podobne aktywności) to naprawdę dobre techniki kształcenia? Praktyka szkoleniowa obfituje w jednoznaczne stwierdzenia i zalecenia dotyczące podobnych narzędzi. Z jakiego powodu należy podchodzić do nich z dystansem?

Po pierwsze, używamy tak szerokich pojęć do określenia naszych technik, że wszelkie zapewnienia na ich temat nie mają żadnego konkretnego znaczenia. Na przykład gry. Czy chodzi o układanki (tzw. puzzle), gry przygodowe, strategiczne czy może symulacje? Czy są to gry indywidualne wymagające użycia kartki papieru i ołówka czy gry wideo, a może zespołowe? Jako kategoria pojęcie „gra” obejmuje tak różnorodne formy, że wydawanie osądów dotyczących ich edukacyjnej efektywności jest po prostu niemożliwe. Dotyczy to również wielu innych narzędzi szkoleniowych, takich jak np. elementy graficzne czy opowieści.

Po drugie, nawet jeśli zawężymy zakres do całkiem konkretnych kryteriów w odniesieniu do danej metody edukacyjnej, jej efektywność będzie od zamierzonego celu kształcenia oraz jej odbiorców. Czy celem jest ukształtowanie świadomości, ułatwienie uczestnikom zapamiętania treści, rozwijanie umiejętności proceduralnych, motywowanie czy pobudzanie myślenia krytycznego. Jeśli chodzi o samych odbiorców, najważniejszym czynnikiem różnicującym jest dotychczasowa wiedza (a nie style uczenia się!), ponieważ decyduje o edukacyjnych efektach zastosowanych metod kształcenia. Techniki, które są pomocne osobom początkującym nie będą równie skuteczne dla osób z większym doświadczeniem i umiejętnościami.

Nie istnieje niestety uniwersalna, wygodna droga, która poprowadzi nas do sukcesu. Niewiele dobrych praktyk będzie miało zastosowanie dla wszystkich odbiorców i w odniesieniu do wszystkich celów edukacyjnych. Dowody, które są wynikiem wieloletnich badań nad tak ogólnymi kategoriami jak elementy graficzne i gry są uzasadnieniem mojej czwartej wskazówki.

Mody i fikcje – wskazówka 4:

Zachowaj sceptycyzm wobec wszelkich zapewnień o uniwersalnej efektywności technik szkoleniowych. Zawsze pytaj – jak definiowana jest dana technika? Komu jest przydatna? Do osiągnięcia jakich celów szkoleniowych może być wykorzystywana?

Co to znaczy „użyteczne dowody”?

Jako studentka nauk ścisłych, zawsze przywiązywałam wagę do wyników eksperymentów jako punktu odniesienia w podejmowaniu decyzji dotyczących kształcenia. Używanie użytecznych dowodów eksperymentalnych wymaga spełnienia kilku warunków. Po pierwsze, osoby uczestniczące w eksperymencie w pierwszej kolejności muszą zostać