

Dagmara JANKOWSKA¹
Ida LEŚNIKOWSKA-MATUSIAK²

WSPÓŁCZESNE METODY UCZENIA SIĘ LUDZI DOROSŁYCH I ICH WYKORZYSTANIE W EDUKACJI BEZPIECZEŃSTWA RUCHU DROGOWEGO

Współczesna edukacja musi sprostać szybkim zmianom zachodzącym w wielu dziedzinach życia, jak również w zakresie filozofii nauczania. Zmiany w edukacji, w tym w obszarze bezpieczeństwa ruchu drogowego, są nieuniknione, a ich zwiastunem są m.in. nowe poglądy na temat uczenia się. W artykule zaprezentowano wybrane metody uczenia się osób dorosłych oraz ich zastosowanie w edukacji brd.

MODERN LEARNING METHODS OF ADULTS AND ITS USE IN ROAD SAFETY EDUCATION

Modern education has to rise to fast changes taking place in many areas of life, as well as in the scope of teaching philosophy. The changes in education, including road safety education are inevitable and its heralds are, among others, new approaches to learning methods. This article presents selected learning methods of adults.

1. PROCES UCZENIA SIĘ

Współczesny świat charakteryzuje dynamizm przemian technologicznych, globalizacyjnych, społecznych i ekonomicznych. Żyjąc w społeczeństwie opartym na wiedzy i informacji stale musimy podnosić swoje kwalifikacje oraz aktualizować i poszerzać wiedzę, aby nie być wykluczonym z rynku pracy i radzić sobie w życiu codziennym. Wykorzystywanie nowych metod uczenia się osób dorosłych jest jednym z najistotniejszych warunków zapewnienia jakości i skuteczności edukacji w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego. Edukacji tej podlegają między innymi: pracownicy administracji samorządowej, nauczyciele, instruktorzy nauki jazdy, egzaminatorzy osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania pojazdami, psychologowie, kierowcy naruszający przepisy ruchu drogowego oraz posiadacze certyfikatów kompetencji w zakresie: wykładowca szkoleń instruktorów nauki jazdy, instruktor nauki jazdy, wykładowca nauczycieli wychowania komunikacyjnego w szkołach podstawowych i

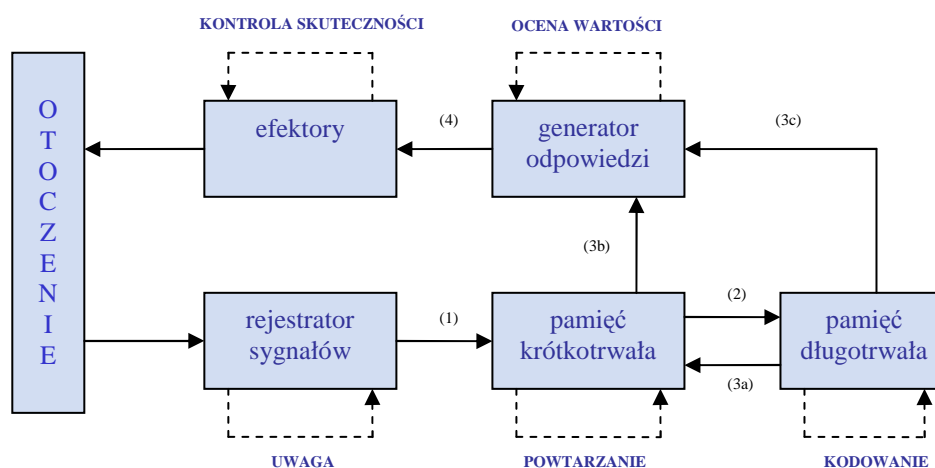
¹ Instytut Transportu Samochodowego, Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego; 03-301 Warszawa; ul. Jagiellońska 80. Tel: +48 22 811-32-31 w. 111, Fax: +48 22 811 09 06, E-mail: dagmara.jankowska@its.waw.pl

² Instytut Transportu Samochodowego, Centrum Bezpieczeństwa Ruchu Drogowego; 03-301 Warszawa; ul. Jagiellońska 80. Tel: +48 22 811-32-31 w. 111, Fax: +48 22 811 09 06, E-mail: ida.lesnikowska-matusiak@its.waw.pl

gimnazjach. To oni właśnie powinni odnosić główną korzyść z pracy jednostek kształcących w zakresie brd. Niestety nasza edukacja, w tym szczególnie edukacja brd, nie jest przygotowana na współczesne wyzwania. Konieczne jest więc zapewnienie jej efektywności dzięki tworzeniu standardów jakości. Jakość kształcenia jest priorytetem w państwach członkowskich Unii Europejskiej, dlatego intensywnie poszukuje się nowych rozwiązań uwzględniających stale zmieniające się potrzeby otaczającej rzeczywistości i współczesnego człowieka. Zwiastunem tych zmian są nowe poglądy na temat uczenia się ludzi dorosłych.

Istnieje wiele definicji pojęcia uczenie się. Jedną z powszechnie stosowanych brzmi następująco: „uczenie się jest to proces zamierzonego nabywania przez uczący się podmiot określonych wiadomości, umiejętności i nawyków, dokonujący się w toku bezpośredniego i pośredniego poznawania rzeczywistości”³. Efekty uczenia się zależne są między innymi od pamięci, koncentracji uwagi, motywacji, zainteresowań i zdolności. Uczenie się można rozpatrywać jako czynność pojedynczą (krótkotrwałą) lub jako zbiór czynności podobnych (równoległych, długotrwałych). Istotą procesu uczenia się jest przetwarzanie informacji, które można przedstawić w uproszczony sposób.

Rys. 1 Podstawowy model uczenia się



Źródło: Niemierko B., *Pomiar wyników kształcenia*, WSiP, Warszawa 1999, s. 31.

Pełny cykl uczenia się zaczyna się odbiorem sygnałów (bodźców) z otoczenia, a kończy oddziaływaniem podmiotu na otoczenie. Przetwarzanie informacji w centralnym układzie nerwowym osoby uczącej się obejmuje cztery główne etapy:

1. Dzięki procesom uwagi umysł rejestruje sygnały z otoczenia i przekazuje je jako wstępnie uporządkowaną informację do pamięci krótkotrwałej, to jest do układu przejściowego przechowywania danych, gdzie tylko dzięki przetwarzaniu informacji jest ona zachowywana dłużej niż kilkadziesiąt sekund.

³ Kupisiewicz C., *Dydaktyka ogólna*, Graf Punkt Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000, ss. 25-26.

2. Informacja wtórnie przetworzona w drodze „kodowania” może być przekazana do pamięci długotrwałej, to jest do układu stałego przechowywania danych.
3. (3a, 3b, 3c) W miarę potrzeb – według oceny wartości ewentualnej odpowiedzi na bodźce otoczenia – informacja może być odzyskiwana z pamięci długotrwałej i przenoszona do pamięci krótkotrwałej (czynnej) oraz do generatora odpowiedzi, gdzie zostaje przetworzona na projekt działania praktycznego, to jest na projekt czynności prowadzącej do zmiany w otoczeniu.
4. Działanie praktyczne jest wykonywane przez efekторы (mięśnie) z udziałem procesów kontroli skuteczności. Skuteczność działania jest miarą opanowania potrzebnej czynności i ma wielki wpływ na przebieg dalszego uczenia się.

Model uczenia się przedstawiony na rys. 1 jest bardzo uproszczony. W rzeczywistości procesy uwagi, przetwarzania i kodowania informacji oraz oceny wartości i skuteczności działania opartego na tej informacji wpływają – w mniejszym lub większym stopniu – na przebieg wszystkich etapów cyklu uczenia się⁴.

Wyróżnić można następujące formy (sposoby) uczenia się:

- *Uczenie się pamięciowe* – tego rodzaju uczenie się zachodzi wówczas, gdy chcemy pewne treści zapamiętać dosłownie, aby w razie potrzeby dokładnie je odtworzyć. Uczenie się pamięciowe polega na powtarzaniu tekstu do całkowitego zapamiętania go,
- *Uczenie się przez rozwiązywanie problemów* – ma miejsce wówczas, gdy podmiot spotyka się z sytuacją nową, trudną, gdy nie może rozwiązać zadania przy pomocy posiadanej wiedzy. Założeniem tej formy uczenia się jest aktywność podmiotu w czasie nauki – musi on sam dojść do rozwiązania zadania. W uczeniu się przez rozwiązywanie problemów wyróżnia się następujące etapy:
 - uświadamianie sobie problemu i wyodrębnienie trudności do pokonania,
 - szukanie w posiadanej wiedzy podstaw do rozwiązania problemu,
 - ustalenie hipotez prowadzących do poprawnego rozwiązania,
 - weryfikacja hipotez i znalezienie właściwej, dającej rozwiązanie problemu,
 - rozwiązanie problemu,
- *Uczenie się przez próby i błędy* – występuje wówczas, gdy podmiot styka się z nową sytuacją, z którą musi dokładnie się zapoznać. Poznanie następuje przez wykonanie wielu prób. Wykonując kolejne próby podmiot nie od razu natrafia na właściwy sposób rozwiązania i zanim go osiągnie popełni wiele błędów,
- *Uczenie się przez wgląd (zrozumienie)* – ma miejsce, gdy chodzi o wniknięcie w istotę rzeczy, zobaczenie powiązań między elementami, gdy zawiodło uczenie się przez próby i błędy,
- *Uczenie się sensoryczne* – polega na wytwarzaniu odruchów warunkowych i kojarzeniu bodźca zmysłowego z naturalną reakcją organizmu. Wzmocnienie bodźca lub prawidłowej reakcji jest niezbędnym warunkiem do nauczenia się czegoś,
- *Uczenie się przez naśladowanie*,
- *Uczenie się uboczne (mimowolne)* – przy okazji wykonywania jakichś czynności.

Współczesna edukacja nie nadąża za szybkimi zmianami zachodzącymi w wielu dziedzinach i obszarach życia, a także w zakresie współczesnej filozofii nauczania czy

⁴ Niemierko B., Pomiar wyników kształcenia, WSiP, Warszawa 1999, ss. 31-32.

odkryć nauki o budowie i funkcjonowaniu ludzkiego mózgu. Zmiany w edukacji, w tym w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego, są jednak nieuniknione, a ich zwiastunem są m.in. nowe poglądy na temat uczenia się. W niniejszym artykule przedstawiono niektóre z nich.

2. NOWE METODY UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH

Kreatywne myślenie

Twórcą kreatywnego myślenia jest Edward de Bono. Istnieje wiele definicji słowa „kreatywność”. Bardzo często pojęcie to jest traktowane jako bliskoznaczne do słowa „twórczość”. W większości definicji pojęć „kreatywność” i „twórczość” akcent położony jest na dwie najważniejsze cechy tego procesu – nowość i użyteczność wytworu – materialnego lub duchowego. Na podstawie współczesnych badań naukowcy twierdzą, że potrafimy wykorzystywać potencjał mózgu zaledwie w 1%. 99% mózgu to niewykorzystana „rezerwa”. Tylko niewielki odsetek osób ma wrodzoną zdolność do kreatywnego myślenia, jednak umiejętności tej można się nauczyć tak samo, jak np. czytania bądź pisania. Do czynników, które warunkują jej rozwój należą następujące cechy charakteru:

- *otwartość i wewnętrzna elastyczność* – umiejętność zmiany poglądów oraz zdolność myślenia w wielu kierunkach,
- *ciekawość* – polegająca na szukaniu nowych rozwiązań i możliwości,
- *spostrzegawczość* – zdolność do zauważania problemów oraz podchodzenie do nich w sposób obiektywny,
- *zdolność do krytycznej samooceny* – umiejętność dostrzegania złego rozwiązania oraz szukania nowych możliwości, nawet jeśli są one związane z ryzykiem,
- *motywacje do wykorzystania swojego kreatywnego potencjału* – bez motywacji do wykorzystania własnej kreatywności osiągnięcie pozytywnych rezultatów w tym zakresie jest praktycznie niemożliwe.

Umiejętność kreatywnego myślenia zależy także od wielu czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Najważniejsze z nich to:

- *Stres* – pod presją działamy szybciej i skuteczniej. Krótkotrwały stres może stać się cennym motywatorem do działania, ale trwający dłużej może niekorzystnie odbić się na zdrowiu i psychice oraz ograniczyć potencjał twórczy,
- *Odprężenie i sen* – osoby wypoczęte mają znacznie większy potencjał twórczy. Mózg potrzebuje regularnych przerw i okresów aktywności. Długa praca bez przerw powoduje dekoncentrację, a w ekstremalnych przypadkach może być przyczyną załamania nerwowego,
- *Muzyka* – słuchanie odpowiedniej muzyki może poprawić samopoczucie i pomóc w dojściu do kreatywnego rozwiązania jakiegoś problemu,
- *Humor* – humor i kreatywność są ze sobą ściśle związane. Humor skłania do nietypowego, nielogicznego myślenia, które ułatwia dochodzenie do nowych pomysłów. Poczucie humoru pozwala również śmiać się z samego siebie, swoich błędów i porażek, które są nieodłącznym elementem kreatywności,

- *Kondycja fizyczna* – osoby z różnego rodzaju kłopotami zdrowotnymi nie są w stanie w pełni wykorzystać swojego potencjału twórczego. Regularne ćwiczenia fizyczne poprawiają dotlenienie mózgu, mają również wpływ na jakość snu,
- *Hałas* – w obecnym świecie hałas jest wszechobecny. Głośne dźwięki mają destrukcyjny wpływ na funkcjonowanie mózgu człowieka. Szkodliwość działania hałasu na organizm człowieka objawia się zmęczeniem, trudnościami w skupieniu uwagi, zaburzeniem orientacji, niższą wydajnością nauki, podwyższonym ciśnieniem krwi, bólem i zawrotami głowy oraz czasowym lub trwałym uszkodzeniem słuchu,
- *Otoczenie* – ma ogromny wpływ na zdolność kreatywnego myślenia. Żyjąc wśród ludzi nastawionych optymistycznie do życia, z pasją, zachęcających do wymyślania i realizowania nowych pomysłów możemy rozwijać nasze twórcze umiejętności,
- *Inteligencja* – przez długi czas panowało przekonanie, że twórcę cechuje wysoki poziom inteligencji. Jednak na podstawie przeprowadzonych badań dowiedziono, że twórczość nie jest tym samym, co wysoki poziom inteligencji. Zależność między inteligencją a myśleniem obrazowo przedstawił E. de Bono porównując je do zależności pomiędzy samochodem i jego kierowcą: można fatalnie kierować doskonałym, nowoczesnym samochodem; można doskonale kierować słabszym pojazdem – moc silnika jest tylko potencjałem samochodu, tak jak inteligencja to tylko potencjał umysłu. To umiejętność myślenia człowieka decyduje, w jakim stopniu zostanie wykorzystana jego inteligencja. Stąd wniosek, że osoba inteligentna to niekoniecznie osoba twórcza i odwrotnie.

Wśród wielu metod pracy twórczej i rozwiązywania problemów autorstwa Edwarda de Bono jedną z bardziej znanych jest technika nazwana przez niego „sześć myślowych kapeluszy”. Zmusza ona do przyglądania się problemom z wielu punktów widzenia – postawienie problemu uruchamia w nas jednocześnie wiele różnych sposobów myślenia o szansach powodzenia, ryzyku, wadach i zaletach. Myśleniu towarzyszą różne emocje. Mając do rozwiązania problem należy przyjrzeć się jemu dokładnie wkładając kolejno „kapelusze” określonego koloru („put on one’s thinking cap”). Technika ta pozwala skoncentrować się w danym momencie wyłącznie na jednym z aspektów problemu. Kapelusz biały to zbieranie konkretnych faktów, liczb, danych. Należy dokładnie słuchać i zastanowić się skąd uzyskać niezbędne informacje. Kapelusz czerwony to skupianie się na emocjach, jakie budzi dany problem, mówienie o przeczuciach, intuicji. Kapelusz czarny to weryfikacja faktów, ocenianie ich, sprawdzanie, badanie wszystkich zagrożeń, skutków ubocznych, trudności, wynajdywanie wad i wszystkich słabych punktów. Kapelusz żółty to zastanawianie się nad zaletami, zyskami, oszczędnościami, pytanie o korzyści – czy warto coś robić, czy jest to opłacalne. Kapelusz zielony to rozpatrywanie alternatywnego rozwiązania, poszukiwanie nowych pomysłów. Kapelusz niebieski to porządkowanie dotychczasowego myślenia o problemie: monitorowanie, pilnowanie przestrzegania zasad gry, łagodzenie sporów, narzucanie dyscypliny, zbieranie wszystkich informacji i tworzenie z nich całościowego obrazu.

Technikę „sześciu myślowych kapeluszy” można stosować prowadząc dyskusję z niemal każdej dziedziny wiedzy. Od paru lat coraz więcej podmiotów oferuje treningi twórczości, powstają także programy rozwoju myślenia twórczego dla szkół. W edukacji

bezpieczeństwa ruchu drogowego metoda de Bono może być szeroko stosowana, zarówno w odniesieniu do dzieci i młodzieży, jak i osób dorosłych.

NLP – neurolingwistyczne programowanie (*neuro-linguistic programming*)

Twórcami NLP byli John Grynder i Richard Bandler. Obecnie NLP jest praktyczną dyscypliną wykorzystującą najnowszą wiedzę z obszaru psychologii, komunikacji, psycholingwistyki, neuropsychologii i innych w celu umożliwienia efektywnego rozwoju osobistego. Nazwa neurolingwistyczne programowanie odnosi się do powiązania pomiędzy procesami neurologicznymi (myślowymi), językiem oraz wzorcami i celami zachowań, które ludzie sobie ustalają. Istotą NLP jest odpowiedź na pytanie jak osoby osiągające sukces w różnych dziedzinach życia uzyskują takie rezultaty. NLP bada w jaki sposób uczyć się i czerpać wzory od najlepszych. Proces ten nazywa się modelowaniem czyli badaniem zachowań, przekonań i wartości osoby w powiązaniu do danej jej cechy lub działania, którego właściwości chcielibyśmy przejąć. Proces modelowania obejmuje trzy podstawowe etapy:

- *identyfikacja i analiza procesów* czy strategii wewnętrznych poprzedzających i warunkujących daną umiejętność. Wynikiem jest rozpoznanie „programu” poznawczego zapewniającego skuteczne działanie i rozłożenie go na podstawowe elementy składowe,
- *opracowanie narzędzi* pozwalających w przystępny sposób przekazywanie innym strategii efektywności,
- *zastosowanie tych strategii w praktyce.*

Według NLP, aby odnieść sukces w życiu w dowolnej dziedzinie należy:

- *wiedzieć czego się chce i precyzyjnie określić swoje cele,*
- *jasno postrzegać rzeczywistość i stale poszerzać swój sposób widzenia świata.* Im szersze perspektywy, tym większa możliwość uzyskania cennych informacji. Komunikując się z innymi ludźmi, należy dostrzegać nawet drobne sygnały, które pozwalają ocenić ich reakcję. Model dobrego komunikowania się obejmuje znajomość celu, wrażliwość na informacje zwrotne, elastyczność i różnorodność sposobów ich osiągnięcia.
- *umieć elastycznie zmieniać swoje zachowanie.* Ci, którzy wykazują największą elastyczność w myśleniu i działaniu, najłatwiej osiągają swoje cele.

NLP to także zbiór wskazówek i technik komunikacji umożliwiających:

- *wpływanie na własne stany emocjonalne* (pozbywanie się negatywnych emocji, zwiększanie motywacji, koncentracji, stany optymalnego funkcjonowania),
- *wpływanie na stany emocjonalne, procesy mentalne oraz zachowanie innych ludzi* (techniki perswazji).

W wielu krajach prowadzone są komercyjne kursy NLP, gdyż ta metoda uznawana jest za nienaukową przez środowiska akademickie i medyczne. Krytykowana jest głównie za wątpliwe podstawy teoretyczne, brak trwałych efektów, brak kompetencji terapeutów-trenerów, amoralność, arogancję i manipulację. Ma jednak wielu zwolenników w edukacji, gdyż samo założenie szkolenia zgodne jest z uczeniem przez modelowanie („...przejęcie zachowań stanowiących symboliczne równoważniki zachowania modelu”). Małe dzieci uczą się naśladować dorosłych i jest to nauka bardzo skuteczna. NLP bada jak postępują postacie wzorcowe, jak w tym celu należy je świadomie obserwować i naśladować.

Coaching

Termin coaching zastał zaczerpnięty z terminologii sportowej. Coaching definiowany jest jako pomoc i kierowanie rozwojem umiejętności oraz kompetencji w określonej dziedzinie prowadzone indywidualnie przez coacha. Coaching jest procesem dydaktycznym (szkoleniowym) nastawionym na kształtowanie (doskonalenie) umiejętności. Cechą charakterystyczną tego procesu jest to, że zwykle jeden szkolejący przypada na jednego szkolonego, ale możliwy jest również coachingu grupowy. Coaching jest interaktywnym procesem, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i osiągnięciu lepszych efektów. Dzięki coachingowi klienci ustalają bardziej konkretne cele, optymalizują swoje działania, podejmują trafniejsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności. Coach jest nauczony słuchania, obserwowania i przystosowywania własnego podejścia do indywidualnych potrzeb klienta. Dąży do wydobywania rozwiązań i strategii z wnętrza klienta. Wierzy, że jest on z natury kreatywny i pełen pomysłów. Coaching wymaga umiejętności komunikacji, budowania relacji, doświadczenia oraz wiedzy. Coaching to:

- praca nad zamianą ograniczeń osoby w jej zasoby,
- wydobywanie potencjału klienta, który prowadzi do osiągnięcia zamierzonych celów,
- wyznaczanie celów i nauka jak je osiągnąć,
- poznawanie swojej osobowości,
- poznanie swoich wartości w życiu,
- nauka kontrolowania emocji i myśli.

Zadaniem coachingu jest wspieranie osób w osiąganiu przez nich uzgodnionych z coachem celów. Coaching jest procesem, w ramach którego można wyróżnić następujące podstawowe elementy:

- ocena aktualnego poziomu kompetencji i umiejętności osoby szkolonej w danej dziedzinie,
- określenie występujących braków i niedociągnięć w zakresie określonych umiejętności,
- określenie pożądanego poziomu umiejętności i kompetencji,
- planowanie rozwoju umiejętności osoby szkolonej (kolejność zdobywania lub doskonalenia umiejętności i rozłożenie całego procesu w czasie),
- dobór metod kształtowania lub doskonalenia umiejętności,
- szkolenie (indywidualna praca z coachem – pomoc w problemach na zasadzie „sam powinieneś wiedzieć jak to rozwiązać”. Klient jest ekspertem i to on zna odpowiedzi, a nie coach; szkolenie polega głównie na objaśnianiu i demonstrowaniu),
- sprawdzanie postępów i ocena osiągnięć,
- wnioski i ewentualna weryfikacja w celu doskonalenia umiejętności danego szkolenia.

Można wyróżnić kilka typów coachingu ze względu na cele, poziom umiejętności, aktualne potrzeby osoby szkolonej (organizacji) i przebieg sesji coachingowych. Są to typy coachingu polegające na:

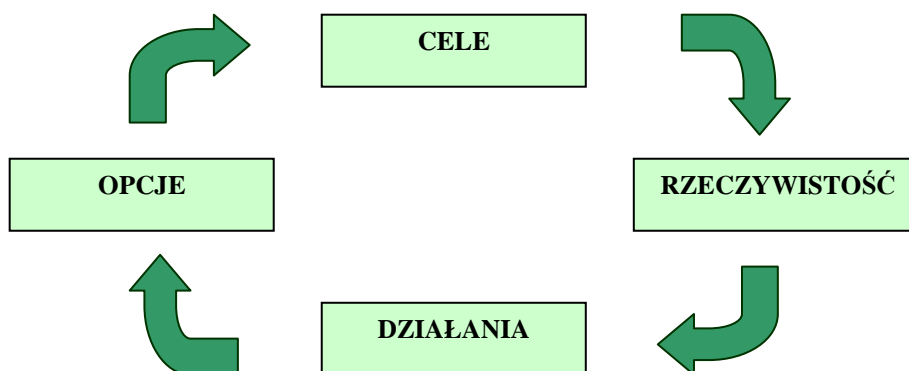
- kształtowaniu umiejętności (osoba szkolona nic lub prawie nic nie umie w danym zakresie),

- doskonaleniu umiejętności (osoba szkolona posiada pewne umiejętności, jednak nie na wysokim poziomie),
- sprawdzeniu poziomu określonej umiejętności (weryfikacja zgodności z oczekiwaniami i potrzebami osoby szkolonej lub organizacji),
- dalszym doskonaleniu umiejętności w celu osiągnięcia mistrzowskiego poziomu.

Coaching jest procesem, który pozwala na rozwój osoby uczestniczącej w procesie coachingowym, dotyczy to zarówno samego coacha, jak i klienta. Coaching nie powinien być przymusowy, ani nie powinien polegać na technikach manipulacji. Coach z zasady nie jest trenerem, a coaching (czy też proces coachingowy) nie jest szkoleniem. Zadaniem coacha jest pomoc klientowi w rozwiązaniu jego problemów w sposób efektywny, uwagę przykładają więc do uwolnienia tkwiącego w kliencie potencjału. Coaching jest procesem, który pozwala na rozwój osoby uczestniczącej w procesie coachingowym. Coaching jest narzędziem nastawionym na przyszłość, tworzenie oraz osiąganie celów. Polega on na wydobywaniu mocnych stron u ludzi, pomaganie im w pokonywaniu barier i ograniczeń w dążeniu do celu, a także ułatwieniu bardziej efektywnego funkcjonowania w zespole. Coaching koncentruje się na rozwiązaniu, a nie na poszukiwaniu przyczyn problemu, stawia na rozwój nowych strategii myślenia i działania.

Jest wiele modeli prowadzenia sesji coachingowych. Jednak większość sprowadza się do czterech głównych etapów: G – Goals (Cele), R – Reality (Rzeczywistość), O – Options (Opcje), W – Will (Działania).

Rys. 2 Model procesu coachingowego



Coach nie musi mieć wybitnych osiągnięć w dziedzinie będącej przedmiotem coachingu, ale musi mieć odpowiednie umiejętności i kompetencje dydaktyczne i komunikacyjne. Cechą coachingu jest zaangażowanie klienta w proces wyboru. Metody wykorzystywane przez coacha to m.in.: budowanie zaufania, dostarczanie informacji zwrotnej, kwestionowanie postrzegania, naświetlanie ograniczających przekonań, stawianie wyzwań. Coach powinien cechować się cierpliwością, dokładnością, życzliwością, a także posiadać autorytet. Coaching, podobnie jak NLP, zaliczany jest do paranauki. Istnieje jednak duże prawdopodobieństwo, że wcześniej czy później stanie się on uznaną praktyką bazującą na teoretycznych naukowych podstawach.

Metodę coachingu zastosowano w ramach realizacji unijnego projektu o akronimie HERMES, który trwał od marca 2007 roku do lutego 2010 r. Jego celem było opracowanie kursu dla instruktorów nauki jazdy z naciskiem na rozwój umiejętności stosowania metody coachingowej i możliwość prowadzenia zajęć z jej wykorzystaniem. W ramach projektu opracowany został podręcznik do szkolenia trenerów instruktorów oraz instruktorów. Skupiono się na wykorzystywaniu innowacyjnych metod nauczania, takich jak dyskusja, praca w grupach, odgrywanie ról, warsztaty, zbudowanie relacji wykładowca – słuchacz i aktywniejszego uczestnictwa słuchacza. Coaching jest coraz popularniejszą metodą edukacji osób dorosłych, również w doszkalananiu kierowców, nie jest natomiast zbyt często wykorzystywana w kursach na prawo jazdy. Dzięki niej zwiększa się samoświadomość uczącego się co jest zgodne z celami matrycy GDE (Goals for Driver Education) opracowanej w ramach innego projektu o akronimie GADGET. Prawidłowa samoocena na wszystkich czterech poziomach matrycy jest bardzo ważna w kontekście bezpiecznej jazdy. Ta samoocena jest określana jako „subiektywna samoświadomość” – kursant sam jest przedmiotem swojej uwagi. Coaching w szkoleniu kierowców polega na zadawaniu pytań a nie instruowaniu kursanta. W projekcie HERMES metoda skupiona jest na osobie uczącej się, która angażując swoje ciało, umysł i emocje powoduje utworzenie zewnętrznej i wewnętrznej świadomości. Trener ma wczuć się w indywidualne zachowania kursanta właśnie za pomocą pytań. Pomaga zdefiniować kursantowi, które rozwiązania w danej sytuacji są najlepsze. Metoda coachingu uzupełnia tradycyjne metody, a nacisk położony jest na to jak uczyć (sposób), a nie czego (zawartość).

Ucząca się organizacja

Twórcą uczącej się organizacji jest Peter M. Senge. W 1990 roku opublikował książkę pt. „Piąta Dyscyplina”, która zapoczątkowała ruch społeczny instytucji, które przyjęły filozofię „uczenia się”. Żadne przedsiębiorstwo nie przetrwa dziś jeśli nie stanie się „uczącą organizacją”, czyli taką, która inspiruje i wspomaga uczenie się wszystkich jej członków i sama stale przekształca się korzystając z doświadczeń innych. Organizację taką charakteryzuje:

- klimat, w którym pracownicy są zachęceni do uczenia się i rozwoju swoich zdolności i możliwości,
- objęcie programami szkoleniowymi współpracowników z innych organizacji (klientów, dostawców),
- traktowanie uczenia się i rozwoju organizacji jako centralnej sprawy w jej polityce,
- ciągły proces organizacyjnego przekształcania się organizacji jako rezultat uczenia się i indywidualnego rozwoju.

Pracownicy, którzy chcą włączyć się w procesy uczenia się muszą:

- mieć silną motywację,
- posiadać wizję przyszłości i rozwoju własnego oraz organizacji,
- dążyć do zdobycia reputacji w środowisku,
- cechować się refleksyjnością („czy działam właściwie?”, „czy moja praca ma sens?”).

Uczące się organizacje muszą spełniać następujące warunki, trwale wpisane w ich sposób działania:

- *myślenie systemowe* – to podejście całościowe i systemowe zagadnień związanych z uczeniem się,
- *mistrzostwo osobiste* – jednym z warunków osiągnięcia osobistego mistrzostwa jest uczenie się rozumiane nie tylko jako zdobywanie nowych wiadomości i umiejętności, ale gotowość uczenia się przez całe życie,
- *poznanie i zrozumienie swoich modeli myślowych przez członków organizacji* – modele myślowe to nasze założenia, uogólnienia i przekonania mające wpływ na rozumienie świata, nasze modele myślowe mogą być w konflikcie z nowymi rozwiązaniami i przez to hamować wprowadzanie zmian,
- *posiadanie wspólnej wizji przyszłości*,
- *zespolone uczenie się* – uczenie się w organizacji nie jest zbiorem indywidualnych procesów uczenia się, dotyczy interakcji pomiędzy pracownikami – przestrzegania zasad, rozwiązywania konfliktów itd.

Uczące się organizacje to nie tylko firmy produkcyjne, usługowe czy przedsiębiorstwa, to także instytucje kształcące, które żeby uczyć, same muszą się uczyć. Wszystkie instytucje i jednostki kształcące zajmujące się edukacją bezpieczeństwa ruchu drogowego muszą stać się „uczącą się organizacją”, gdyż jest to najlepszy sposób zapewnienia jej jakości i efektywności.

3. PODSUMOWANIE

Podsumowując przegląd współczesnych metod uczenia się dorosłych, siłą rzeczy nie pełny i wyczerpujący, należy podkreślić ich dużą wartość. Obecnie, gdy rynek pracy stawia coraz wyższe wymagania firmom i pracownikom, konieczne jest maksymalne wykorzystanie możliwości i potencjału pracowników. W dobie globalizacji, rozwoju gospodarki opartej na wiedzy oraz rozwoju nowoczesnej technologii informatycznej koncepcja uczenia się przez całe życie musi być codzienną praktyką. Nowe poglądy na uczenie się oraz zdobyte w tym zakresie doświadczenia wskazują jak uczynić je skutecznym i osiągnąć sukces. Niektóre z przedstawionych w artykule metod z powodzeniem były i są stosowane np. w ramach szkoleń dla osób ubiegających się lub posiadających certyfikat kompetencji personelu w dziedzinie instruktor nauki jazdy i wykładowca instruktorów nauki jazdy w polskim systemie jakości, a także w europejskim projekcie HERMES.

LITERATURA

- [1] Adria J., Sztuka twórczego myślenia. Źródła innowacji i świetnych pomysłów, Wolters Kluwer Polska – Oficyna, Kraków 2008.
- [2] Bubrowiecki A., Techniki pamięciowe dla każdego, Wyd. Złote Myśli&Andrzej Bubrowiecki, Gliwice 2008.
- [3] Dąbrowska H., Programowanie neurolingwistyczne, Wydawnictwo Medium, 1996.
- [4] De Bono E., Sześć kapeluszy czyli sześć sposobów myślenia, Wydawnictwo Medium, 1996.
- [5] De Bono E., Z nowym myśleniem w nowe tysiąclecie, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2001.

- [6] Dryden G., Vos J., Rewolucja w nauczaniu, Moderski i S-ka, Poznań 2000.
- [7] Dudley G.A., Jak podnosić skuteczność uczenia się. Techniki sprawnego zapamiętywania i przywoływania informacji, Medium, Łódź 2001.
- [8] Dzierzgowska I. (red.), Nauczanie nauczycieli. Podręcznik dla edukatorów i dyrektorów szkół, Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2005.
- [9] Eysenck H. & M., Podpatrywanie umysłu, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- [10] Kupisiewicz C., Dydaktyka ogólna, Graf Punkt Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2000.
- [11] Leśnikowska-Matusiak I. (red.), Bezpieczeństwo ruchu drogowego. Teoria i praktyka szkoleń. Instytut Transportu Samochodowego, Warszawa 2009.
- [12] Niemierko B., Pomiar wyników kształcenia, WSiP, Warszawa 1999.
- [13] Nonaka I., Takeuchi H., Kreowanie wiedzy w organizacji, Poltext, Warszawa 2000.
- [14] O'Connor J., Seymour J., NLP. Szkolenie menedżerów i trenerów, Zysk i S-ka, Poznań 1998.
- [15] Owczarz M. (red.), Poradnik edukatora, CODN, Warszawa 2005.
- [16] Parsloe E., Coaching i mentoring, Petit, Warszawa 2000.
- [17] Peltier B., Psychologia coachingu kadry menedżerskiej, Rebis, Warszawa 2005.
- [18] Senge P.M., Piąta dyscyplina, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
- [19] Starr J., Coaching, PWE, Warszawa 2005.