



LELLE: Let's learn how to learn! Zwiększanie świadomości znaczenia i dostarczania innowacyjnych rozwiązań w celu włączenia szkolenia z zakresu umiejętności uczenia się do obecnych programów studiów

2015-1-HU01-KA203-013619

OGÓLNE PODSUMOWANIE BADAŃ M2

OGÓLNE PODSUMOWANIE BADAŃ

METODOLOGIA I ZAKRES BADAŃ

Pierwszym etapem projektu LELLE były badania. Dotyczyły one kompetencji uczenia się, która obejmuje trzy wybrane umiejętności:

- **Umiejętność uczenia się** to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, określanie dostępnych możliwości oraz umiejętność przezwyciężania przeszkód w celu efektywnego uczenia się. Oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy oraz umiejętności, jak również poszukiwanie wskazówek i korzystanie z nich. Umiejętność uczenia się pozwala bazować na wcześniejszych doświadczeniach związanych z uczeniem się oraz na doświadczeniach życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy oraz umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, w procesie edukacji i na kursach. Kluczowymi czynnikami w rozwijaniu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i pewność siebie.
- **Umiejętność krytycznego myślenia** polega na samodzielnym analizowaniu zadań i radzeniu sobie z nimi, na podejmowaniu rozsądnych decyzji i osądów, określaniu zależności i rozpoznawaniu szans, na ocenianiu pomysłów w sposób krytyczny.
- **Umiejętność rozwiązywania problemów** polega na zrozumieniu procesu skutecznego rozwiązywania problemów, na rozwiązywaniu problemów samodzielnie i wspólnie; jest to mieszanka analitycznego oraz kreatywnego myślenia; asertywna i otwarta komunikacja.
- **Umiejętność zarządzania własnym procesem uczenia się** – strategia, trenowanie, zarządzanie czasem; zdolność do uzyskiwania dostępu do nowej wiedzy i umiejętności, do zdobywania ich, przetwarzania i przyswajania; organizowanie własnego procesu uczenia się, ocenianie swojej pracy; włączanie informacji do procesu uczenia się we właściwy sposób, dostosowywanie sposobu uczenia się do własnych celów.

Podstawowym celem badań było zebranie najlepszych praktyk, tj. wykorzystywanych rozwiązań, aby móc ocenić i rozwinąć kompetencję uczenia się. Badania mają też pomóc w poprawnym określeniu i zrozumieniu istoty tej kompetencji. Głównym źródłem informacji były opinie pracowników instytucji szkolnictwa wyższego, organizacji kształcących osoby dorosłe, jak również pracodawców (działy zasobów ludzkich) w Europie i poza nią. W trakcie badań – w odniesieniu do kompetencji uczenia się oraz umiejętności, które ona obejmuje (umiejętność krytycznego myślenia, rozwiązywania problemów, zarządzania własnym procesem uczenia się) – wymieniono kwestie takie jak: znaczenie danej kompetencji/umiejętności; obszary/dziedziny, w których jest ona szczególnie istotna; jej determinanty i sposoby oceniania, a także jej rozwój.

Badania przeprowadzono między lutym a kwietniem 2016 r. w formie elektronicznej ankiety oraz wywiadów pogłębionych. Kwestionariusze zostały rozesłane do badanych drogą mailową i w ten sam sposób zostały odesłane. Wywiady indywidualne zostały przeprowadzone osobiście lub za pośrednictwem komunikatorów elektronicznych (np. Skype) przez profesjonalnych badaczy.

Badania objęły uniwersytety, centra naukowo-badawcze związane z LLL, ośrodki kształcenia dorosłych (ośrodki kształcenia ustawicznego), instytucje szkoleniowe, jednostki świadczące usługi doradztwa psychologicznego i edukacyjnego dla dorosłych, centra kształcenia nauczycieli, doradców, szkoły, fundacje, stowarzyszenia związane ze szkolnictwem i edukacją ustawiczną, biura

karier i jednostki doradztwa zawodowego, agencje pracy, działy zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach. W niniejszej pracy jednostki wymienione powyżej podzielono na trzy kategorie:

- [1] instytucje związane z edukacją (uczelnie, szkoły – tzw. edukacja formalna) – 34 jednostki,
- [2] instytucje szkoleniowe (szkoły językowe oraz szkoły coachingu, ośrodki kształcenia ustawicznego itp.) – 19 jednostek,
- [3] organizacje niezwiązane z edukacją (przedsiębiorstwa, zakłady pracy – pracodawcy) – 19 jednostek.

GŁÓWNE WNIOSKI

Respondenci, którzy uczestniczyli w badaniach przeprowadzonych w ramach projektu, jasno stwierdzili, że kompetencje uczenia się są bardzo ważne i wpływają nie tylko na potencjał oraz status każdej osoby, ale również instytucji, dla której ona pracuje. Ostateczne wnioski podsumowano według umiejętności uznanych za kluczowe dla rozwoju kompetencji uczenia się:

- **Umiejętność uczenia się** jest postrzegana jako kluczowa kompetencja życiowa¹, która pozwala skutecznie działać i osiągać wyznaczone cele. Aby móc działać wydajnie i skutecznie, każdy musi codziennie uczyć się czegoś nowego. Społeczeństwo oparte na wiedzy prowadzi do nowych wyzwań, natomiast formalna edukacja zapewnia jedynie ogólną wiedzę z konkretnej dziedziny. Jeśli dana osoba chce być na bieżąco z nowymi osiągnięciami, musi nieustannie uczyć się i podnosić kwalifikacje. Potrzeba rozwijania tej kompetencji pojawia się nie tylko wśród osób, które się kształcą, ale również wśród nauczycieli. Kompetencja uczenia się jest ważna w każdym aspekcie ludzkiego życia, nie tylko w sytuacjach związanych z kształceniem (szkołą), pracą, ale również w sytuacjach prywatnych (osobistych), włączając samorozwój. Pracownicy, którzy rozwinęli kompetencję uczenia się, potrafią szybciej przystosować się do organizacji, wykonują powierzone im zadania sprawniej, a także działają znacznie skuteczniej, gdy podejmują się nowych wyzwań. W większości przypadków rozwijanie kompetencji uczenia się jest indywidualną sprawą każdego pracownika. Nie podejmuje się zatem żadnych specjalnych – sformalizowanych i regularnych – działań związanych z dodatkowym szkoleniem w tym zakresie. Umiejętność uczenia się jest niezwykle istotna dla pracowników, którzy chcą sprostać zmieniającym się wymogom rynku pracy. Wśród respondentów istnieje potrzeba odpowiedniego motywowania pracowników oraz nieustannego ulepszania samego siebie, bycia możliwie najlepszym w różnych aspektach pracy. Najczęściej wymienianymi narzędziami i metodami rozwijania tej kompetencji były: szkolenia wewnętrzne, szkolenia w miejscu pracy, samodoskonalenie, samokształcenie, mentoring, coaching lub tutoring, zespoły przedmiotowe lub problemowe.
- **Umiejętność krytycznego myślenia** jest uważana za jedną z najistotniejszych kompetencji, która jest dla jednostki niezbędna. Koncepcja krytycznego myślenia jest postrzegana jako

¹ Stracke, C. M. (2012). Kompetencje i umiejętności niezbędne do uzyskania efektów uczenia się: rozwijanie kompetencji, modelowanie oraz standardy rozwoju zasobów ludzkich, kształcenia i szkolenia. 华东师范大学学报（自然科学版）Journal of East China Normal University. T. 2012 (2). Shanghai: ECNU. ss. 115-130. [Nr CLC: Q948; DOI: 10.3969/J. ISSN 1000-5641. 2012.02.012] [źródło: <http://www.opening-up.education>]

główna kompetencja zarówno w procesie przekazywania wiedzy, dzielenia się nią, jak i rozwijania jej. W oparciu o nią studenci mogą podejmować właściwe decyzje dotyczące przedmiotów, wykładowców, podręczników i materiałów edukacyjnych, jak również oferty uzupełniającej program studiów, która wiąże się nie tylko bezpośrednio z edukacją, ale również z aktywnością w innych obszarach życia. Z drugiej strony, zbyt dalekosiężne krytyczne myślenie może stanowić wadę w międzynarodowym środowisku. Pracownicy, którzy posiadają umiejętność krytycznego myślenia, w czasie przygotowywania rozwiązań uwzględniają szczegółową analizę, potrafią zakwestionować i nie zaakceptować rozwiązań, które są merytorycznie wątpliwe. Zaproponowano następujące narzędzia i metody rozwijające tę kompetencję: szkolenia, warsztaty, kursy, ocena wybranych obszarów, samoocena, wymiana najlepszych praktyk, informacje zwrotne od osoby nadzorującej pracę, mentoring, coaching, praca w grupach (burza mózgów).

- **Umiejętność rozwiązywania problemów** jest uważana przez większość instytucji objętych badaniami za ważną lub bardzo ważną w każdej grupie pracowników. Przejawia się w sprawnym podejmowaniu decyzji oraz w jakości decyzji – zarówno w odniesieniu do rutynowych, jak i unikalnych procesów. Typowe problemy są rozwiązywane automatycznie, natomiast złożone wymagają bardziej zaawansowanych umiejętności, które powinny zostać ulepszone. Umiejętność rozwiązywania problemów uznano za ważną w kontekście szybkich zmian zachodzących w otaczającym nas świecie; odpowiada ona w bezpośredni sposób innowacyjnemu i kreatywnemu myśleniu. Umiejętność ta jest pożądana zarówno w pracy indywidualnej, jak i grupowej. Wyraża się w dużej elastyczności, analitycznym i kreatywnym myśleniu, myśleniu w sposób koncepcyjny, w krytycznym podejściu do proponowanych rozwiązań, zdolności do komunikowania się w sposób asertywny i skuteczny, w szukaniu nowych rozwiązań na rynku oraz we wdrażaniu zmian. Postawa wobec problemów jest uważana za najważniejszą rzecz, jaką trzeba rozwinąć. Według respondentów uczestniczących w badaniach kompetencja ta może być rozwijana w następujący sposób: poprzez popularyzację najlepszych praktyk, zwiększanie świadomości dostępnych kursów i szkoleń, tutoring, partnerskie uczenie się, coaching, uczestnictwo w szkoleniach.
- **Zarządzanie własnym procesem uczenia się** to umiejętność, która początkowo wydaje się być najtrudniejsza do zdefiniowania i bardziej zróżnicowana, ale w końcu niemal wszyscy respondenci powiązali zarządzanie własną ścieżką uczenia się z równowagą między pracą i życiem prywatnym, uczeniem się przez całe życie i celami zawodowymi. Kompetencja ta obejmuje zarządzanie czasem, samoświadomość oraz refleksyjne podejście. Studenci muszą posiadać umiejętność zarządzania własnym procesem uczenia się, aby móc zdobywać wiedzę, umiejętności i kompetencje opisane w programie studiów w danym okresie. Umiejętność ta przejawia się otwartą postawą wobec nowych wyzwań, faktem posiadania obecnego stanu wiedzy, gotowością do rozwoju zawodowego i zwiększania kompetencji, satysfakcją z wykonywania powierzonych zadań, poczuciem samorozwoju oraz motywacją do dalszego rozwoju. Ludzie, którzy posiadają umiejętność zarządzania własnym procesem uczenia się, potrafią sprawnie zarządzać swoim czasem oraz określać zakres wiedzy, którą muszą uzyskać w danym czasie. Umiejętność kontrolowania poziomu własnej wiedzy, jak też jej celowe uaktualnianie w systematyczny sposób jest wysoko cenione i szczególnie pożądane, gdy pracownik stawia czoło nowym zadaniom, ale nie

rozwinął jeszcze w pełni metod ich realizacji. Według informacji zebranych od respondentów uczestniczących w badaniach najskuteczniejszymi metodami rozwijania tej kompetencji są: szkolenia, kursy, staże, tutoring, wymiana doświadczeń z wewnętrznymi ekspertami, wzajemna obserwacja, grupy robocze, rozwiązywanie problemów, wspieranie i motywowanie pracowników do przejęcia odpowiedzialności i podjęcia działania związanego z własnym rozwojem.

Zapytani o **ogólne zalecenia** dotyczące rozwijania kompetencji uczenia się, respondenci wskazali, jak bardzo złożona jest ta kwestia. Szczególną uwagę poświęcono indywidualizacji procesu uczenia się zgodnie z potrzebami i możliwościami każdego studenta, co powinno być również odzwierciedlone w złożonej ocenie procesu i działań motywacyjnych, które zwiększają chęć studenta do kontynuowania pracy i robienia postępów w dalszych działaniach. Badani zaproponowali szereg metod rozwijających umiejętność uczenia się, np.:

- aktywizacja studentów podczas zajęć na uczelni;
- oferowanie interaktywnych form uczenia się oraz rozwijania umiejętności, dostosowanych do indywidualnych potrzeb;
- tworzenie otwartego i tolerancyjnego środowiska do uczenia się, umożliwienie uczenia się na błędach;
- oferowanie warsztatów z różnych aspektów procesu uczenia się;
- przeznaczenie większej ilości czasu na warsztaty w celu umożliwienia partnerskiego uczenia się;
- motywowanie do uczestnictwa w szkoleniach i warsztatach zawodowych;
- weryfikacja i ocena postępów.

Metody te opierają się na aktywizacji ucznia i przeniesieniu na niego odpowiedzialności za uczenie się. Uczenie się powinno opierać się na aktywizacji i interaktywnych metodach pracy oraz na systemie motywującym i oceniającym proces uczenia się. Ćwiczenia z miękkich umiejętności pokazują osobom ich zdolność do rozwijania kompetencji uczenia się i odnoszenia sukcesu podczas kursu, który zwiększa poziom motywacji do kontynuowania pracy i dalszego rozwoju.

Najczęściej wymieniane metody uczenia się przedstawiono w poniższej tabeli:

Krytyczne myślenie	Rozwiązywanie problemów	Zarządzanie procesem uczenia się
<ul style="list-style-type: none"> • Dyskusje • Spotkania • Udzielanie informacji zwrotnych • Komunikowanie się / asertywna komunikacja • Pytania, komentarze • Nadzór i pomoc rówieśników • Warsztaty / 	<ul style="list-style-type: none"> • Praca w zespole / praca w grupie • Warsztaty • Dyskusje • Przedstawianie własnych pomysłów i wdrażanie ich • Skrzynka z pomysłami • Prezentacja / przedstawianie • Informacje zwrotne 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan indywidualnego rozwoju (czasami powiązany z systemem oceny pracy) • Samoocena / samoświadomość • Ukierunkowanie zawodowe / planowanie kariery • Porównanie wyników samooceny (z obecnych i poprzednich okresów) • Narzucanie/określanie ograniczeń (terminy wykonania pracy itp.)

Krytyczne myślenie	Rozwiązywanie problemów	Zarządzanie procesem uczenia się
szkolenia <ul style="list-style-type: none"> Praca w zespole Krytyczna analiza 		<ul style="list-style-type: none"> Kursy (zlecane na zewnątrz) Informacje zwrotne i nagrody (czasami roczne sprawozdanie z wyników pracy i informacje zwrotne) Portfolio edukacyjne w celu śledzenia postępów uczenia się Obserwacja rówieśników i informacje zwrotne

Istnieje zgoda co do tego, że ciągłe uczenie się jest kluczowym elementem odpowiadania na wyzwania nieustannie zmieniającego się świata; może ono wpływać na pozycję rynkową instytucji – niezależnie od tego, czy jest związana z edukacją, czy nie. W szczególności wiąże się to z ciągłymi i szybkimi zmianami, które można zaobserwować w dzisiejszym świecie. Wszystkie instytucje rozumieją potrzebę rozwijania kompetencji pracowników, ale nie wszystkie mają środki do wspierania jej za pomocą programów i inicjatyw. Jednocześnie obserwujemy, że pracownik przedstawiający swoje osiągnięcia związane z rozwojem osobistym pokazuje, że jest bardzo ważny dla instytucji i za takiego się go uważa. W tym świetle staje się jasne, że potencjalny pracownik jest cenniejszy, jeśli posiada „kompetencję uczenia się” rozwiniętą już w czasie studiów – co potwierdza znaczenie tego projektu i jego wyników dla rozwoju współczesnych metod szkolnictwa wyższego w tej dziedzinie.



Strony internetowe: <http://lelle.gtk.uni-pannon.hu>

LELLE: Let's learn how to learn! Zwiększanie świadomości znaczenia i dostarczania innowacyjnych rozwiązań w celu włączenia szkolenia z zakresu umiejętności uczenia się do obecnych programów studiów



www.facebook.com/lelleproject



www.linkedin.com/groups/8537515



Erasmus+

Projekt (nr 2015-1-HU01-KA203-013619) został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie stanowisko autora; Komisja nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.