

ISTOTA INTERAKTYWNOŚCI W PROCESIE EDUKACJI

Edukacja bierna i czynna

Dyskusja nad nieprzystosowaniem dzisiejszej edukacji do wymagań czasu trwa. Najczęściej powtarzający się zarzut dotyczy bierności: uczeń, student (niezależnie od wieku, zatem także dorosły) ma przyjmować wiedzę w kształcie podanym mu przez nauczyciela i w taki sam sposób ma ją później odtworzyć na egzaminie. Stąd dominacja tradycyjnego sposobu przekazywania wiedzy metodami podającymi, wykładami. Organizatorów tego tradycyjnego sposobu nauczania wyraźnie mniej interesuje to, co dzieje się po zdaniu egzaminu lub po wręczeniu certyfikatu uczestnictwa w szkoleniu. Czy absolwent umie posłużyć się wiedzą, czy jest kreatywny, czy umie dostrzegać, analizować i rozwiązywać problemy, czy umie współpracować z innymi ludźmi? Odpowiedzią na tak postawiony problem są **metody interaktywne**, a w nazwie tej są dwa ważne elementy: aktywność i współpraca (inter = między).

Zanim uważniej przyjrzymy się tym elementom zauważmy jedno: w słowie **metoda** tkwi pewne ostrzeżenie dla prowadzących szkolenia. Metody interaktywne to droga – zapewne lepsza niż inne – do osiągnięcia celu. Ale jednak droga – nie cel! To są tylko metody, trzeba jeszcze niemałego wysiłku, by w te metody wprowadzić treść. Metody interaktywne są bardzo wciągające, uczestnicy z reguły doskonale się w nich czują i bardzo – zwłaszcza na pierwszych spotkaniach – je chwala. Niesie to pokusę uznania metody interaktywnej za cel sam w sobie. Uczestnicy zadowoleni, dobrze się czuli – zadanie spełnione! Tymczasem w metodę trzeba jeszcze wprowadzić treść, trzeba mieć pełną świadomość, jaką korzyść mają odnieść uczestnicy – i trzeba to zrealizować. Do zajęć prowadzonych metodami interaktywnymi trzeba przygotować się znacznie bardziej niż do tradycyjnego wykładu. Niosą tyle niespodzianek!

Aby zatem szkolenie metodami interaktywnymi nie przekształciło się w sympatyczną, ale nieefektywną zabawę, konieczne jest precyzyjne zaplanowanie rezultatów. Rezultat musi być zaplanowany:

- **konkretnie** (nie: uczestnicy będą lepiej zarządzali podległymi instytucjami, lecz np.: uczestnicy będą potrafili zarządzać czasem pracy swoich pracowników),
- w sposób dający się **policzyć** (nie: uczestnicy poznają metody rozwiązywania konfliktów, ale np.: 30 osób będzie umiało rozładować konflikt w pięciu typowych

sytuacjach),

- w **uzgodnieniu** z uczestnikami szkolenia (zapisujący się na szkolenie muszą znać jego cele i rezultaty, a na początku zajęć wyrazić zgodę na metodykę),
- **realistycznie**, z uwzględnieniem posiadanych środków, umiejętności, czasu,
- z uwzględnieniem **czasu**, zarówno całego szkolenia, jak i poszczególnych jego części.

Tak zaplanowane rezultaty trzeba koniecznie sprawdzić, przy czym ważne w tej **ewaluacji** jest nie tyle to, co zrobił lub powiedział prowadzący (wykładowca, trener, ekspert), ale to, co rzeczywiście przyjęli adresaci działań szkoleniowych.

Edukacja ludzi aktywnych

Szkolenia interaktywne są antytezą bierności. Są czynne i muszą nauczyć aktywności, zachęcić do aktywności, do podejmowania zadań - zatem same muszą unikać sytuacji, w której uczestnicy szkolenia są bierni. Uczestnicy muszą być aktywni, muszą rozwiązywać problemy, muszą działać. Wszelkie badania psychologiczne i pedagogiczne stwierdzają, że po biernym uczestnictwie w procesie nauczania bardzo szybko nie pozostaje ani śladu. Precyzyjnie wyliczono, że po świetnie skonstruowanym i znakomicie powiedzianym wykładzie pilny słuchacz jest w stanie odtworzyć 70% informacji po trzech godzinach, a 10% po upływie trzech dni. Stworzono¹ także tabelkę zapamiętywania; okazało się, że zapamiętujemy

10% tego, co przeczytamy

20% tego, co usłyszemy

30% tego, co zobaczymy

50% tego, co zobaczymy i usłyszemy

80% tego, co powiemy

90% tego, co wyrażamy w działaniu

Jest stare chińskie przysłowie: *Słyszę i zapominam, widzę i pamiętam, robię i rozumiem*; otóż metody interaktywne polegają na wciąganiu w działanie, tworzeniu sytuacji przeżywania i doświadczania, co sprzyja głębszemu wnikaniu w treści i lepszemu zapamiętywaniu.

¹ Por.: R. Karnikau i F. McElroy, "Communication for the Safety Professional", Chicago 1975

Metodą aktywizującą, jest już najprostsza dyskusja, pytania i odpowiedzi po wygłoszonym wykładzie. Konieczność sformułowania pytania każe zmierzyć się z usłyszanymi treściami, każe przetworzyć je na własny język i sposób rozumowania. Ale aktywność w szkoleniach interaktywnych powinna sięgać głębiej. Musi się w nich znaleźć sztuka argumentowania, doszukiwania się prawdy, samodzielnego budowania rozwiązań problemów, przewycięzania trudności w pojmowaniu, wdrażanie do permanentnego samokształcenia. Wszystkie metody interaktywne ostatecznie służyć mają właśnie temu: wdrażaniu do samodzielnego rozwiązywania problemów w przyswajaniu wiedzy, ćwiczeniu umiejętności, kształtowaniu postaw.

Edukacja ludzi permanentnie uczących się

Jest truizmem stwierdzenie o współczesnym przyspieszeniu czasu. Wiedza zdobyta w szkole nie wystarcza na długo, szybko staje się przestarzała. Więcej: szkoła nie jest w stanie skutecznie rywalizować z morzem informacji napływających z innych źródeł – zwłaszcza z nośników elektronicznych. Powinna natomiast nauczyć skutecznego poruszania się po oceanie wiedzy. Człowiek chcący odnieść sukces we współczesnym społeczeństwie musi uczyć się ustawicznie. Równocześnie na naukę może mieć coraz mniej czasu – dotyczyć to będzie przede wszystkim osób najaktywniejszych, zatem najbardziej potrzebujących stale aktualnej wiedzy. Odpowiedzią na te problemy jest *e-learning*, nauka na odległość przy użyciu nośników elektronicznych.

Nauka na odległość z samej definicji wymaga aktywności, Internet pozwoli na naukę we współpracy z nauczycielem, ale także z innymi uczącymi się. Takiej nauki trzeba się nauczyć, trzeba też zbudować w sobie entuzjazm do niej. Metody interaktywne umożliwiają pokazanie systematycznej nauki nie tylko od strony trudu, ale i przyjemności, pomagają w zafascynowaniu samokształceniem, w samodzielnym zmaganiu się z problemami, przygotowują zatem do edukacji permanentnej.

Edukacja ludzi współpracujących

Szkolenia aktywizujące mają nauczyć **współpracy**, dlatego są **inter-aktywne**. Wiele jest motywów tej interaktywności. Na plan pierwszy wysuwa się przekonanie, iż wiedza i doświadczenie każdego uczestnika procesu szkolenia ma ogromną wartość. Zapewne największą wiedzę ma wykładowca prowadzący zajęcia, ekspert w danej dziedzinie. Ale swoje doświadczenie, swoją wiedzę, wreszcie swój sposób obserwacji świata, swój sposób uczestniczenia w nim wnosi każdy uczestnik. Sam sposób postawienia pytania, ujawnienie

trudności w zrozumieniu omawianych kwestii może ukazać nowe kierunki poszukiwań wszystkim uczestnikom grupy. Bazowanie na wspólnym doświadczeniu wszystkich uczących się daje szansę wielobarwności, wielostronności edukacji.

Jest i drugi motyw: we współczesnej cywilizacji coraz mniej dokonań jest wynikiem pracy indywidualnej, żyjemy w wieku pracy zespołowej. Wiedza jednostek jest mało przydatna, jeśli nie umieją one uczestniczyć w stałej wymianie. W szkoleniach interaktywnych wielki nacisk kładzie się zatem na integrację grupy, na to, by jej członkowie dobrze się wzajemnie poznali, nauczyli swoich reakcji i – z kolei – własnych reakcji na cudze postawy i działania. Wiele się także robi, by uczestnicy po prostu dobrze się czuli i potrafili polubić. Sukcesu nie da się osiągnąć samotnie, raczej osiąga się go zespołowo, społecznie. Trzeba zatem, aby i szkolenia tworzyły sytuacje ćwiczące w integracji zespołowej.

Szkolenia interaktywne – jeśli są mądrze prowadzone – stwarzają szansę przezwyciężenia przykrego zjawiska, niestety częstego, zwanego mało naukowo *wyścigiem szczurów*. Sukces ma być osiągnięty za wszelką cenę, także kosztem kolegów, przyjaciół, najbliższego środowiska. Taki sukces niesie w sobie zarodki szybkiej klęski. Metody interaktywne potrafią to pokazać w bezpieczny sposób – przez grę, przez symulację, przez wykonywanie ról.

Jest i motyw szerszy. Społeczność demokratyczna, społeczeństwo obywatelskie to nie tylko suma osobnych jednostek – to osobna całość z odrębną tożsamością. Ta całość tylko wtedy jest pełna, twórcza, służebna wobec tworzących ją osób, jeśli żadnego głosu w niej nie zabraknie, jeśli nikt nie jest zagłuszony, odrzucony, niepotrzebny. Szkolenia prowadzone metodami interaktywnymi uczą – przez praktykę – wykorzystywania umiejętności i talentów każdej osoby dla dobra całego zespołu.

Edukacja interaktywna a budowanie społeczeństwa obywatelskiego

Metody interaktywne są – jak widać z powyższego – dobrą metodą budowania społeczeństwa obywatelskiego, zatem takiego, które pozwala na realizację trzech bardzo ważnych ludzkich potrzeb: niezależności, samorządności i solidarności.

- Potrzebujemy **niezależności**, bo jesteśmy i chcemy być wolni, nie chcemy by ktokolwiek narzucał nam styl życia, wartościowania, dobierania przyjaciół, poszukiwania prawdy i życia zgodnie z nią.
- Potrzebujemy **samorządności**, ponieważ chcemy sami decydować o swoim życiu, nie zgadzamy się, by ktoś za nas podejmował decyzje, które dotyczą naszego życia.

- Potrzebujemy **solidarności**, ponieważ nie chcemy być sami, chcemy jako wolni i samorządni ludzie wspólnie z innymi budować nasze życie, korzystać z pomocy w razie potrzeby i udzielać jej, gdy w potrzebie są inni.

Metody interaktywne wynikają z wyboru koncepcji człowieka, na jakiej ma się opierać społeczeństwo. Pozostałością po komunizmie jest **kolektywistyczna koncepcja człowieka**. Człowiek jako jednostka nie ma wartości - liczy się tylko jako cząstka społeczności. Efektem były łagry... Ale było też minimalne zabezpieczenie społeczne. W społeczeństwie kolektywistycznym człowiek siedział jak w klatce, służył jak mu kazano, ale w zasadzie miał miskę strawy i kawałek dachu nad głową. I nie brak dzisiaj tęsknot za taką, choćby minimalną pewnością.

Inną propozycją jest **indywidualistyczna koncepcja człowieka**. Tym razem to społeczeństwo nie ma wartości - liczy się tylko jednostka, dla której społeczeństwo jest tylko zagrożeniem. każdy musi sobie radzić sam, jeśli nie da sobie rady - trudno, niech pada. Tylko taki system rodzi ludzką zaradność i twórczość, rodzi bogactwo. Trzeba jedynie tak zorganizować życie publiczne, by ludzie nie wchodzili sobie w drogę, by zagwarantowana była wolność każdego. Wolność, dla której jedynym ograniczeniem jest wolność drugiego człowieka.

Propozycja trzecia to **personalistyczna koncepcja człowieka**. Zakłada ona, że podstawą jest dobro osoby, ale to dobro realizuje się we wspólnocie z innymi ludźmi. Społeczeństwo nie jest ani tyranem, ani zagrożeniem – jest szansą tworzenia solidarnie dobra wspólnego. I to jest właśnie demokracja, którą proponujemy budować na gruzach komunizmu. Metody interaktywne mogą być maleńkim wkładem w budowanie takiego właśnie społeczeństwa obywatelskiego.

Przemysław Fenrych