

Cykl Kolba

**czyli jak przeprowadzać i omawiać
ćwiczenia szkoleniowe**



Tomasz Dulewicz

Copyright © 2013 by **Tomasz Dulewicz Business Consulting**. All rights reserved.

Tytuł: **Cykl Kolba, czyli jak przeprowadzać i omawiać ćwiczenia szkoleniowe**
Autor: **Tomasz Dulewicz**
Kraków, 2013

Niniejsza publikacja może być kopiowana oraz dowolnie rozprowadzana tylko i wyłącznie w formie dostarczonej przez Autora. Zabronione są jakiegokolwiek zmiany w zawartości publikacji bez pisemnej zgody Autora. Zabrania się jej sprzedaży oraz wykorzystywania w celach komercyjnych.

Tomasz Dulewicz Business Consulting
Ul. Św. Filipa 23/3
31-150 Kraków

Tel.: (12) 346-15-19
Tel. kom.: 791-760-145

www.Poradnik.Trenera.pl
e-mail: poradnik@trenera.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone.
All rights reserved.

Autor

Tomasz Dulewicz – (ur. 1982 r.) trener i coach. Absolwent zarządzania i marketingu Uniwersytetu Jagiellońskiego. Absolwent Szkoły Profesjonalnego Coachingu. Przedsiębiorca prowadzący firmę Coaching Company. Autor programów szkoleniowych, gier, symulacji i publikacji z zakresu budowania zespołów, sprzedaży i coachingu.



Współpracował z wieloma małymi, średnimi i dużymi firmami (np. Bahlsen, Aegon, BP Europa). Prowadzi coaching w ujęciu systemowym i holistycznym zwracając dużą uwagę na relacje i interakcje pomiędzy ludźmi. Prowadzi coaching menedżerski i operacyjny klientów indywidualnych oraz zespołów.

Jako trener dokłada wszelkich starań, aby uczestnicy szkolenia opanowali praktyczne umiejętności w oparciu o swoje indywidualne predyspozycje. Stosuje aktywne metody uczenia oraz czerpie ze swojego doświadczenia w prowadzeniu coachingu.

Z jednej strony troska, opiekuńczość, zaufanie, wyrozumiałość a z drugiej konkretność, rzetelność, stanowczość i precyzja w działaniu – to hasła, którymi kieruje się w pracy trenera i coacha.

Strony internetowe:

- 20 ćwiczeń szkoleniowych z moich publikacji pobierzesz bezpłatnie zapisując się na biuletyn Poradnik Trenera:

www.Poradnik.Trenera.pl

- Moje publikacje z ćwiczeniami szkoleniowymi i coachingowymi znajdziesz na stronie:

www.Sklep.Trenera.pl

- Zapraszam również na moją stronę internetową:

www.TomaszDulewicz.pl

Spis treści

Jak przeprowadzać i omawiać ćwiczenia szkoleniowe	5
Cykl uczenia się Davida Kolba	5
Kolejność etapów	6
Co robi trener na poszczególnych etapach cyklu	6
Doświadczenie	7
Refleksja	7
Teoria	8
Pragmatyzm	9

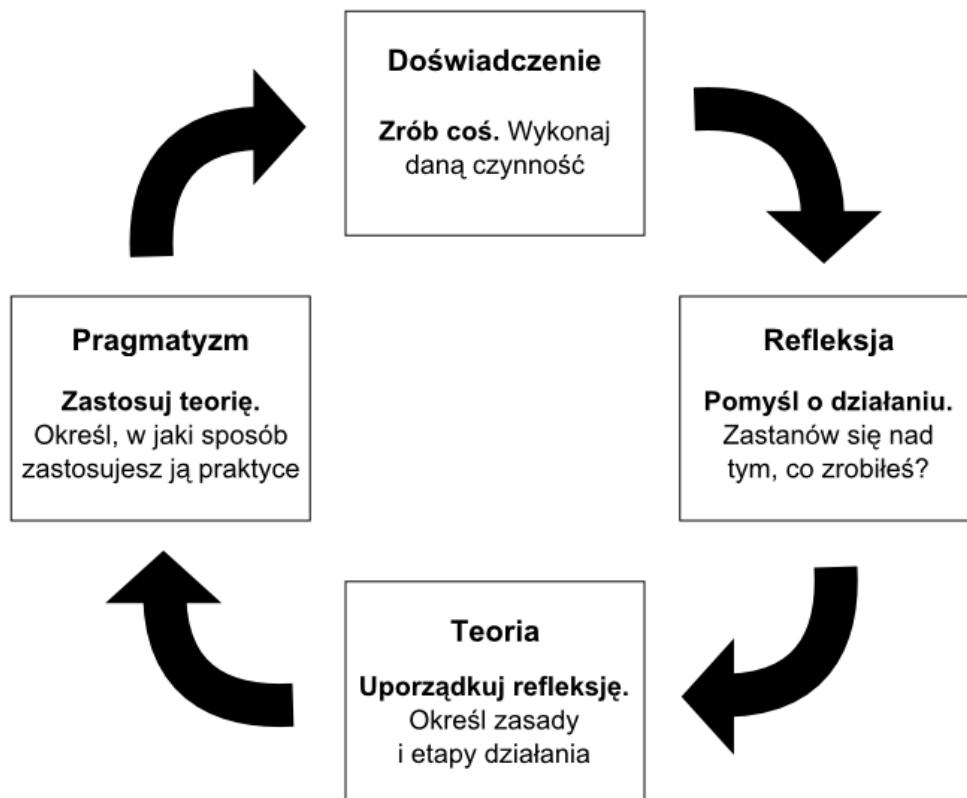
Jak przeprowadzać i omawiać ćwiczenia szkoleniowe

Ćwiczenia aktywne, wymagające stosowania wiedzy w praktycznych działaniach, polecam przeprowadzać w oparciu o cykl uczenia się Davida Kolba.

Dzięki temu uczestnicy szkolenia będą mieli możliwość praktycznego przećwiczenia umiejętności, wyciągnięcia wniosków z praktycznego działania, określenia zasad skutecznego stosowania danej umiejętności oraz określenia, w jaki sposób będą daną umiejętność stosować po szkoleniu.

Cykl uczenia się Davida Kolba

Rysunek numer 1 przedstawia cykl uczenia się Davida Kolba. Składa się on z czterech etapów: **doświadczenia, refleksji, teorii i pragmatyzmu.**



Rys. 1. Cykl uczenia się Davida Kolba.

Według Davida Kolba, żeby nabyć daną umiejętność, należy przejść przez cztery kolejne etapy uczenia się:

1. **Doświadczenie** – wykonuję to, czego chcę się nauczyć. Doświadczam danej czynności.
2. **Refleksja** – wyciągam wnioski z tego, co zrobiłem.
3. **Teoria** – tworzę nowy sposób wykonania danej czynności.
4. **Pragmatyzm** – planuję nowy ulepszony sposób wykonywania czynności.

Powyższe cztery etapy stanowią cykl uczenia się Davida Kolba. Cykl można powtarzać wiele razy do momentu, kiedy opanujemy daną umiejętność.

Kolejność etapów

Naukę możemy zaczynać od Doświadczenia, albo od któregośkolwiek innego etapu. Mniej ważny jest etap, od którego zaczynamy. Większe znaczenie ma fakt wykonania wszystkich etapów w kolejności obrazowanej przez powyższy rysunek. Zazwyczaj zaczyna się naukę od Doświadczenia (praktyki), lub od Teorii (np. wykładu). Trudniej jest zacząć od Refleksji lub Pragmatyzmu, jednak jest to możliwe.

Zaczynając ćwiczenie od Doświadczenia, omów je przechodząc przez kolejne trzy etapy: Refleksję, Teorię i Pragmatyzm.

Jeśli zaczynasz ćwiczenie od Teorii, pamiętaj o Pragmatyzmie. Najpierw trener prezentuje Teorię. Następnie pyta o praktyczne zastosowanie tej teorii. A dopiero później rozpoczyna praktyczne Doświadczenie. Na kolejnym etapie inicjuje Refleksję uczestników szkolenia na temat poznanej Teorii i wykonanego Działania. Jeśli trener pominie Pragmatyzm, może okazać się, że uczestnicy szkolenia będą posiadać bardzo niską motywację do nauki danej umiejętności. Dzieje się tak, gdyż **uczestnicy nie widzą związku pomiędzy nauką danej umiejętności, a ich codziennymi zajęciami**. Mogą uważać, że dana umiejętność jest im zbędna, a trener nakazuje im uczyć się niepotrzebnej wiedzy.

Co robi trener na poszczególnych etapach cyklu

Poniżej opisuję rolę i zadania trenera na poszczególnych etapach cyklu Kolba podczas przeprowadzania ćwiczenia szkoleniowego.

Doświadczenie

Podczas przeprowadzania doświadczenia trener:

- przekazuje instrukcje dotyczące zasad wykonania działania;
- służy radą podczas wykonywania działania;
- aranżuje przestrzeń tak, by doświadczenie jak najbardziej przypominało naturalne warunki;
- pyta uczestników szkolenia czego potrzebują podczas doświadczenia, żeby warunki były jak najbardziej podobne do naturalnych;
- działa niedyrektywnie – pozwala uczestnikom działać samodzielnie i popełniać błędy; NIE rzuca im się na ratunek i NIE krytykuje;
- angażuje w działanie osoby pozostające z boku;
- kiedy uczestnicy mają trudności z wykonaniem doświadczenia, zadaje pytania naprowadzające i motywujące do działania. NIE udziela wskazówek wprost;
- sprawdza poziom energii i motywacji uczestników. Kiedy jest zbyt niski i uczestnicy tracą wiarę w wykonanie działania, inspiruje i dodaje wsparcia.

Refleksja

Trener prowadzi dyskusję na temat przeprowadzonego doświadczenia. Zadaje pytania i mobilizuje do wyciągania wniosków. Wyciągając wnioski ludzie zazwyczaj uogólniają swoje wypowiedzi. Dlatego **warto pytać zarówno o ogólne kwestie, jak i szczegóły**. Ludzie częściej zwracają uwagę na podobieństwa niż na różnice. Mówią, że działanie przypomina im to i to. Rzadko mówią, czym dane doświadczenie różniło się od ich codziennych zajęć. Dlatego **warto pytać, w czym dane doświadczenie było podobne oraz czym różniło się od ich codziennego działania**.

Trener może zadawać następujące pytania:

- Co zaobserwowałeś podczas wykonywanego doświadczenia?
- Co dokładnie robiłeś?
- Co dokładnie się wydarzyło?
- Jakie zauważyłeś istotne szczegóły w tym działaniu?
- Na czym polegało twoje działanie?
- Jakie skutki wywołało twoje działanie?
- Co pozytywnego spowodowało twoje działanie?
- Co negatywnego spowodowało twoje działanie?

- Jakie są zalety twojego działania?
- Jakie są wady twojego działania?
- Która część doświadczenia okazała się najbardziej istotna?
- Jakich informacji dostarczyło doświadczenie?
- Jakie informacje szczególnie utkwiły ci w pamięci?
- Jaką strategię działania wypracowaliście podczas doświadczenia? Jakie były jej etapy? Co kolejno zrobiliście?
- (Jeśli uczestnicy wykonali dane działanie dwa razy) Co zaobserwowaliście podczas powtórnego działania? Którą próbę było łatwiej wykonać? Co o tym zdecydowało?
- Jakie emocje czuły poszczególne osoby zaangażowane w doświadczenie?
- Kto przewodził doświadczeniu? Kto dyktował tempo? Dzięki czemu, akurat ta osoba? Jakimi umiejętnościami i cechami odznaczyła się ta osoba?
- Jakie działania/kroki podjęły osoby pełniące kluczowe funkcje w doświadczeniu?
- Co zdecydowało o powodzeniu doświadczenia?
- Co zdecydowało o niepowodzeniu doświadczenia?
- Jakie było twoje nastawienie do działania?
- Jakie przekonania wpłynęły na powodzenie doświadczenia?
- Jakie przekonania wpłynęły na niepowodzenie doświadczenia?
- Czym to działanie różniło się od twojego dotychczasowego postępowania? Co było podobne?

Teoria

Ten etap polega na **uporządkowaniu refleksji i spisaniu teoretycznych zasad działania**. Jest to sporządzenie instrukcji praktycznego działania. Teoria wypracowana przez uczestników działania w skutek Doświadczenia i Refleksji może być uzupełniona teorią przygotowaną przez trenera (materiały teoretyczne). Obie teorie trzeba jednak połączyć. Powinny one łączyć się i uzupełniać. NIE można tylko dać uczestnikom szkolenia wydrukowanych kartek papieru zawierających teorię.

Trener może zapytać:

- Jakie główne bloki tematyczne dostrzegacie w sformułowanych wnioskach? Jak możemy je nazwać?

- Gdybyś miał sporządzić notatkę z wyciągniętych przed chwilą wniosków to, co by ona zawierała?
- Co jeszcze możemy dopisać?
- Co powoduje, że uważacie ten etap za istotny?
- Które wnioski warto zapamiętać?
- Które wnioski już zapamiętałeś?

Pragmatyzm

Polega na **powiązaniu sformułowanej teorii z przyszłym praktycznym działaniem**. Trener powinien zainspirować i zmotywować uczestników szkolenia do praktycznego stosowania uczonych się umiejętności. W tym celu może zapytać:

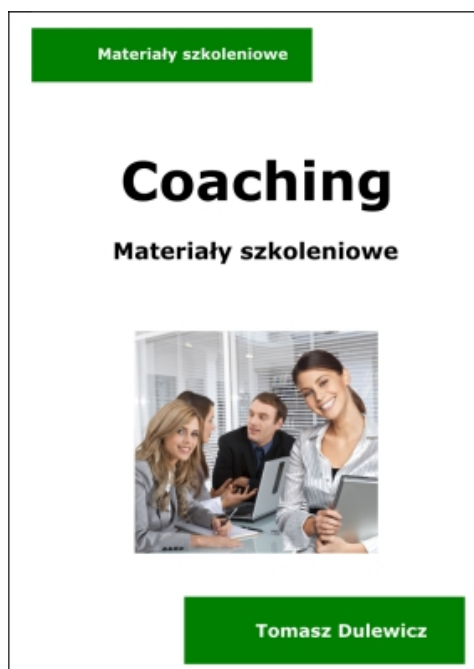
- Jak wykorzystasz w swojej pracy wykonane właśnie doświadczenie oraz sformułowaną teorię?
- Jakie korzyści będziesz miał ze stosowania w praktyce uczonych podczas szkolenia umiejętności? Co dokładnie z tego będziesz miał?
- Co daje ci opanowanie tych nowych umiejętności?
- W jaki sposób nowe umiejętności usprawnią twoją pracę?
- W jaki sposób nowe umiejętności ułatwią ci funkcjonowanie w zespole?

Trener powinien również nakreślić sposób stosowania nauczonej umiejętności oraz plan jej dalszego rozwoju. Może w tym celu zadać pytania:

- Co możesz zrobić inaczej?
- Co możesz poprawić?
- Co jeszcze chcesz się nauczyć, żeby jeszcze bardziej rozwinąć swoje umiejętności?
- Kto może ci pomóc w dalszym rozwoju?
- Czym możesz się posłużyć, żeby następnym razem jeszcze lepiej wykonać dane działanie?
- Na co zwrócisz uwagę następnym razem? (zamiast częstego: Co tym razem przeoczyłeś?)
- O czym będziesz szczególnie pamiętał następnym razem?
- W jaki sposób możesz uzupełnić swoje działanie?
- W jakich innych obszarach możesz stosować tę nową umiejętność?

Wybrane publikacje Tomasza Dulewicza

Książki dla trenerów w wersji elektronicznej (ebooki):



Więcej informacji o publikacjach na stronie internetowej:

www.sklep.trenera.pl