

u-Learning – wielowymiarowy ekosystem edukacji XXI wieku dla Digital Natives

Wojciech Kreft

Psycholog, doradca zawodowy, trener ToT, wykładowca akademicki. Praktyk w zakresie tworzenia zasobów informacji edukacyjno-zawodowej, nowoczesnych narzędzi i programów komputerowych w dziedzinie doradztwa kariery. Kreator m.in. takich projektów jak: SzOK (Szkolne Ośrodki Kariery), Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP, Ogólnopolski Tydzień Kariery. Twórca i założyciel kwartalnika Doradca Zawodowy.



Definicja i opis

u-Learning – ubiquitous learning – „wszechobecna edukacja” – uczymy się zawsze i wszędzie

u-Learning to jednoczesne wykorzystanie nowych technologii, metod, narzędzi kanałów komunikacji i różnorodnych form materiałów edukacyjnych w skoordynowanym, kompatybilnym, wielowymiarowym uczeniu się.

Jeśli zastanowimy się, jak de facto dziś zdobywamy nową wiedzę i umiejętności, jak staramy się nadążyć za zmieniającym się światem, to być może poniższy przykład przybliży ideę „wszechobecnej edukacji”



Przykład:

W ostatnim czasie dostałem zadanie, aby nauczyć się czym jest autyzm. Miałem na to kilka dni, ale właściwie ani chwili wolnego czasu (praca...). Zatem zaplanowałem sobie intensywny „u-Learning” - zaczynałem przy śniadaniu czytając, słuchając lub oglądając na tablecie, krótkie pigułki wiedzy znalezione wcześniej.

Jadąc w korku do pracy słuchałem podcastów oraz świetnej książki napisanej przez autystyka. W trakcie przerwy na lunch, czytałem dłuższe artykuły, sprawdzałem tematyczne blogi, fora i social media (np. grupy na Facebooku) oraz specjalistyczne strony internetowe.

Wracając z pracy znowu uruchamiałem podcasty i audiobooki.

Po pracy było troszkę więcej czasu, aby np. na Skype porozmawiać ze znajomymi znającymi temat (polecili mi świetne źródła wiedzy w Internecie), pobawić się na smartfonie aplikacjami dla dzieci autystycznych oraz poczytać książki o autyzmie, a także te pisane przez autystyków.

Wieczorami (korzystając z poleceń) obejrzałem trzy świetne filmy fabularne – prawdziwe historie autystyków oraz kilka krótszych video (m.in. z TED i YouTube).

Ciekawym doświadczeniem był wieczór spędzony w sympatycznej kawiarni... prowadzonej przez autystyków.

→ Ogólnie dałem radę! I było to pasjonujące uczenie się

Pomyślałem sobie: „fajnie by było mieć takiego Mentora ‘u-learningu’ i dostać od niego gotowy zestaw materiałów, linków i sugestii w danym temacie – oszczędziłbym kilku godzin poszukiwań...

Teoria

Yeonjeong Park (2011) pokazała u-Learning jako kolejny etap ewolucji koncepcji od e-learningu, poprzez m-learning do dojrzałej formy wszechobecnej edukacji¹

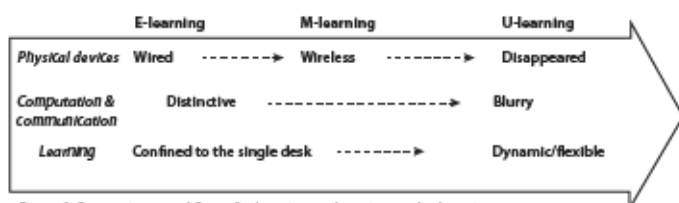


Figure 1. Comparisons and flow of e-learning, m-learning, and u-learning.

Kontekst pragmatyczny u-Learningu

Ideę u-Learningu warto widzieć także w perspektywie rodzaju i poziomu aktywności związanych z uczeniem się oraz efektów uczenia się.

Gdy usłyszę, zapomnę.

Gdy usłyszę i zobaczę, zapamiętam.

Gdy usłyszę, zobaczę i porozmawiam, zrozumielem.

Gdy usłyszę, zobaczę, porozmawiam i zrobię, zdobywam sprawność i wiedzę.

Gdy uczę innych, dochodzę do mistrzostwa

Mel Silberman – Credo uczącego się

Poziom zapamiętywania treści w zależności od rodzaju aktywności edukacyjnej:

- wykład – 5 % „przyswajalności”,
- lektura – 10%,

- pokaz audiowizualny – 20%,
- demonstracja – 30%,
- dyskusja – 50%,
- samodzielne wykonanie zadania – 75%,
- uczenie innych – 90%.

Źródło: M. Silberman, „Metody aktywizujące w szkoleniach”, Warszawa 2006

Metody uczenia się

Do tradycyjnych metod uczenia się dołączają wciąż nowe rozwiązania, często trudno je jednoznacznie zakwalifikować, gdyż łączą ze sobą aspekty technologiczne, metodyczne, a czasami są też jednocześnie nową formą materiałów edukacyjnych.

Poniżej zaledwie kilka wybranych przykładów sprawdzonych metod stosowanych dziś coraz częściej w nauczaniu na poziomie kształcenia ogólnego i akademickiego:

- a) webinaria
- b) odwrócone nauczanie (flipped learning)
- c) learning-by-doing
- d) design thinking
- e) symulacje (gry symulacyjne, gry biznesowe)
- f) storytelling - nauczanie oparte na narracji
- g) gamifikacja (grywalizacja)
- h) OK – Ocenianie Kształtujące
- i) snack learning (porcje wiedzy, pigułki wiedzy)
- j) praca w grupach
- k) wzajemne ocenianie się przez studentów (ocena koleżeńska)
- l) metoda e-portfolio
- m) metoda projektów
- n) rozwój poprzez realizacje projektów społecznych
- o) systemy do głosowania na żywo
- p) neurodydaktyka (metauczenie się)
- q) telepresence (nauczanie na odległość z użyciem specjalnego sterowanego robota)
- r) aplikacje edukacyjne na urządzenia mobilne

¹ Źródło: Park, Yeonjeong (2011) A pedagogical framework for mobile learning: Categorizing educational applications of mobile technologies into four types IRRODL, Vol. 12, No. 2

Zdecydowanie rośnie też liczba różnych form materiałów edukacyjnych:

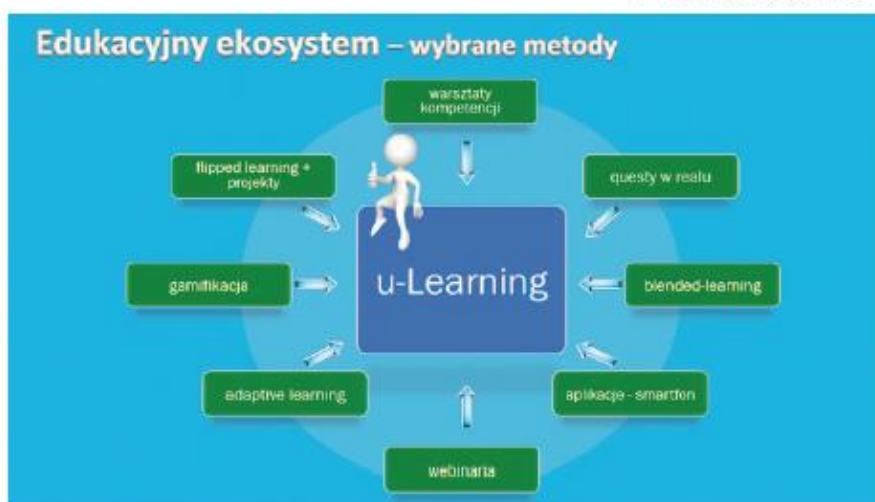
- pliki tekstowe (pdf, doc, skany itp.)
- zdjęcia, grafiki
- gry i ćwiczenia z użyciem nowych technologii mobilnych
- filmy video (w tym nowe video 3600)
- pliki audio (podcasty)
- infografiki
- mapy myśli
- interaktywne prezentacje
- quizey, testy, zadania itp.
- autonomiczne lekcje (kursy) on-line

CECHY u-Learningu:

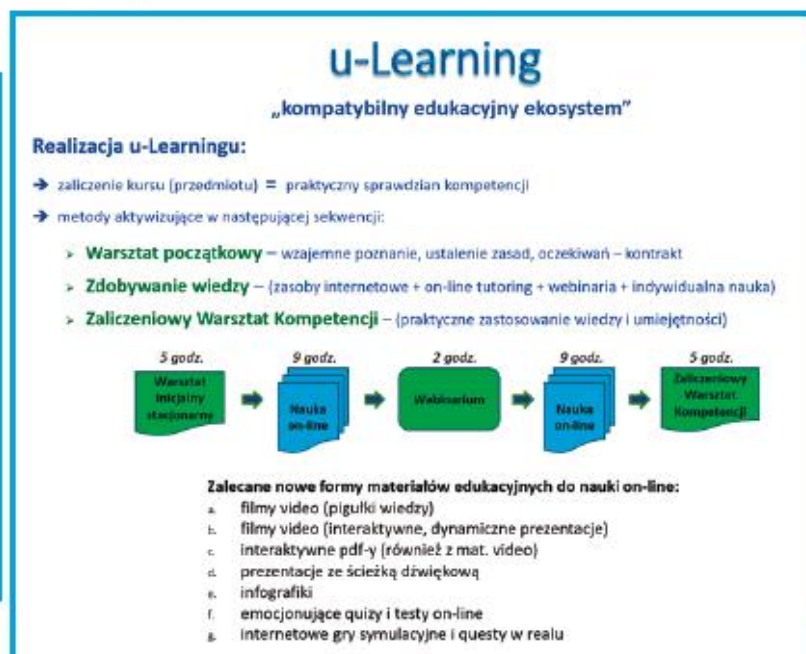
- Wzmacnia interakcję Mistrz – Uczeń
- Zwiększa umiejętności wykorzystania wiedzy w praktyce (prawdziwe kształtowanie kompetencji)
- Uczenie jest procesem wywoływania zmian, a nie tylko dostarczania wiedzy (Useful – Learning)
- Umożliwia wdrożenie „Peer learning” oraz „Learning by doing” pod superwizją Mistrza
- nie zastąpieniem tradycyjnej edukacji, lecz stopniową jakościową i metodyczną rozbudową:
 - kanałów komunikacji:



- i metod nauczania:



Jak w praktyce może wyglądać realizacja przedmiotu (kursu) w metodyce u-Learningu proszę zobaczyć na poniższym schemacie:



Wiedza na żądanie

Koncepcja u-Learningu idealnie nadaje się do tworzenia zupełnie nowych pomysłów i systemów zdobywania wiedzy i umiejętności na żądanie.

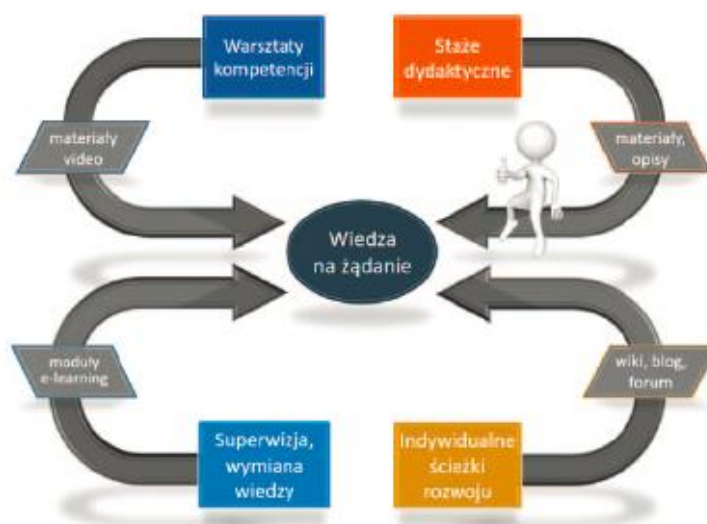
Dzięki nowym metodom i formom pracy, możemy tworzyć dedykowane potrzebom, wewnętrzne szkolenia – zasoby wiedzy, do których pracownicy będą mogli sięgać w dogodnym dla siebie czasie i miejscu, w miarę potrzeb, a w przyszłości także osoby nowo zatrudniane.

Szkolenia, czy warsztaty (np. webinaria) mogą mieć także uruchomioną transmisję „na żywo” na platformie webinarnej, aby umożliwić uczestnictwo w nich osobom z dowolnego miejsca na ziemi oraz, aby nagrać szkolenie i umożliwić jego obejrzenie offline.

Szkolenia dostępne „na żądanie” to najbardziej efektywna forma nabywania nowych umiejętności, gdyż wykorzystywana jest dokładnie wtedy, gdy np. wykładowca planuje zastosować np. nową metodę pracy dydaktycznej. Umożliwia

indywidualne tempo uczenia się, pokazując „krok po kroku” praktyczne zastosowanie. Wykładowca może tak zaplanować sobie termin szkolenia, aby natychmiast po jego ukończeniu mógł od razu wypróbować nową umiejętność w pracy ze studentami, poznać w ten sposób ostatecznie jej zastosowanie i skutecznie wdrożyć na stałe do swojej dydaktyki.

Interaktywne szkolenia na żądanie - dydaktyka XXI wieku



Akademia Pracodawców

Koncept u-Learningu idealnie nadaje się także do bardzo osadzonych w praktyce warsztatów dedykowanych dla pracodawców. Przykładem może być Projekt Akademia Pracodawców wykorzystujący także koncept nanodegree wymyślony przez Sebastian Thruna w innowacyjnym start-upie Udacity.

Elementy tego projektu to:

- Wdrożenie pomysłu nanodegree dostosowanego do warunków polskich w ujęciu metodycznym u-Learning
- Wspólne z pracodawcami budowanie modułów kompetencji
- Skoordynowanie z rozwojem nowej platformy u-Learningu

Digital Natives

Czyli Cyfrowi Tubylcy – to jak twierdzą niektórzy nowy gatunek człowieka. Termin ten wymyślił Mark Prensky już na początku dwudziestego pierwszego wieku. Są to dzieci, które rosły (i nadal rosną), intensywnie używając technologii informatycznych. Często, nazywa się ich też – Generacją Z. Od roku 2018 to oni stanowią będą, dominującą grupę klientów, rozpoczynających naukę na wyższych uczelniach na świecie.

Dodatkowo, warto pamiętać, że jest taka przestrzeń, w której 24 godziny na dobę, można ich znaleźć, niezależnie od kraju i miejsca gdzie przebywają. Będąc stale podłączonym do Internetu, trzymając w dłoni swoje nieodłączne smartfony, ponad 250 milionów digital natives, czeka na ciekawe wyzwania i inspirujące pigułki wiedzy. Szuka, swojej szansy rozwoju!

Dla nich u-Learning to codzienna rzeczywistość i oczywista droga uczenia się...

Osoby i instytucje zainteresowane rozwojem i wdrażaniem koncepcji u-Learningu zapraszam do współpracy wojtek.kreft@neokariera.pl

