



Arkadiusz Urbanek

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM





Arkadiusz Urbanek

ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM

skrypt do przedmiotu

Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego
Wrocław 2020

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie 4

I. Teoretyczne i organizacyjne aspekty tworzenia oraz funkcjonowania zespołu klasowego 6

1. Zasady organizacyjne procesu oddziaływań pedagogicznych 6

1.1. Zasady operacyjne 8

1.2. Zasady kierunkowe 10

2. Style nauczania a style pracy nauczyciela 11

II. Mocne strony nauczyciela a rozwój osobisty i zawodowy 15

1. Koncepcja mocnych stron Marcusa Buckinghama 16

2. Job Crafting jako sposób dopasowywania pracy nauczyciela do jego osobistych zasobów 25

III. Kształtowanie kreatywności zespołu 31

1. Zadania edukacyjne i rozwojowe w zakresie kompetencji kluczowych uczniów 31

2. Praca nauczyciela z klasą metodą projektów 34

3. Wykorzystanie aplikacji edukacyjnych do aktywizacji zespołów zadaniowych 36

3.1. Kreowanie twórczych zadań zespołowych z użyciem aplikacji Canva 37

4. Rozwijanie kreatywnego myślenia (*critical thinking*) w pracy z grupą zadaniową 41

5. Metody aktywizacji myślenia stymulowanego metaforą (synektyka) 43

5.1. Trening wyobraźni z użyciem aplikacji ClasTools.net 45

IV. Organizacja zajęć dydaktycznych z zespołem z wykorzystaniem aplikacji edukacyjnych 52

1. Zastosowanie aplikacji Educandy do zadań dydaktycznych dla zespołu uczniów 53

Bibliografia 64

WPROWADZENIE

Niniejszy skrypt jest adresowany do przyszłych nauczycieli edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej zainteresowanych rozwijaniem swoich kompetencji w pracy z zespołami uczniów. Jest on autorskim narzędziem wspierającym aktywność studentów na rzecz uczenia się, a przy tym stanowi integralną część warsztatu „Zarządzanie zespołem”, realizowanego w ramach edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej. Intencją autora było połączenie metod aktywizujących podopiecznych w klasie z wiedzą nauczyciela niezbędną do rozumienia procesów zachodzących w zespołach uczniów.

Jako wykładowcy chcielibyśmy postrzegać absolwenta studiów pedagogicznych w roli przywódcy, lidera, tutora – słowem osoby, która ma istotny wpływ na stymulowanie rozwoju wychowanków i uczniów. Jednak mimo tak dalekosiężnych celów i oczekiwań problematyka warsztatów „Zarządzanie zespołem” dotyczy zdecydowanie węższej kwestii. Koncentruje się ona na zarządzaniu zadaniami edukacyjnymi, a nie na przywództwie; wskazuje raczej na pracę z zespołem klasowym, a nie grupą uczniów.

Taki zabieg jest wynikiem pewnego założenia i realistycznej oceny szans na przywództwo czy rolę lidera początkującego nauczyciela. Otóż pierwsze lata pracy pedagogicznej są procesem budowania autorytetu, warsztatu pracy, sprawdzania osobistego potencjału do tej roli. Czy początkujący nauczyciel stanie się przywódcą? Być może tak, ale dopiero w przyszłości – raczej trudno jest zostać liderem u progu pracy w zawodzie.

Nauczyciel najlepiej zna wymagania edukacyjne i kierunki rozwoju dziecięcych kompetencji. Wiedza ta pozwala mu kierować procesami nauczania i wychowania oraz wyznaczać cele pracy z uczniami. Dlatego to jemu powierza się zadania organizacyjne i animacyjne w klasie oraz kontrolę postępów w zakresie wiedzy, umiejętności i predyspozycji wychowanków. W tej perspektywie przywództwo nauczycielskie jest pojęciem zdecydowanie szerszym.

Z kolei pojęcie zespołu kieruje punkt widzenia na sferę zadaniową, w której nauczyciel stawia uczniów. Jeżeli zmierza on do kreacji ich postaw, rozwoju horyzontów myślowych, jeśli chce uczyć poprzez zabawę, ciekawość i aktywność, to w ten sposób wyznacza zadania. Ma ku temu wiedzę i metodyczny warsztat pracy. W takim ujęciu roli nauczyciela zawęża się także rozumienie zespołu, w którym mniej akcentuje się interpersonalne, towarzyskie relacje między uczniami, ponieważ te raczej ewoluują i stają się częścią grupy wychowawczej. A na jej powstanie także potrzeba czasu.

Zatem intencją autora skryptu jest dostarczenie teorii o zasadach i metodach pracy z zespołem, co nie wyklucza używania pojęcia grupy uczniowskiej, jednak tylko w wąskim znaczeniu. Prezentowana wiedza z zakresu pedagogiki została powiązana z zadaniami wymagającymi wykorzystania dodatkowych zasobów: bazy filmów edukacyjnych ProQuest, tablicy interaktywnej, dostępnych aplikacji edukacyjnych. Opracowanie powstało, by wskazywać sposoby animowania zespołu do pracy, motywowania, uczenia poprzez gry, pracę projektową czy rozwój wyobraźni dziecięcej. Wobec tego Czytelnik otrzymuje także zestaw instrukcji użytkowania aplikacji informacyjno-komunikacyjnych, możliwych do zaadaptowania w swoim warsztacie pracy. Oczywiście należy pamiętać, że same aplikacje nie są celem edukacyjnym samym w sobie, a raczej narzędziem do osiągania tych celów, dlatego nie mogą one zdominować zajęć. Warto jednak podkreślić, że są nieocenioną przestrzenią aktywnego uczestnictwa dzieci i uczniów w świecie technologii cyfrowej, co stanowi ważny cel edukacji medialnej.

Studenci korzystający ze skryptu powinni mieć na uwadze, że zadania do wykonania, przygotowane przez autora na potrzeby tego opracowania, są integralną częścią podręcznika. Zamieszczono je na końcu podrozdziałów. Stanowią one formę planowania własnej pracy nauczyciela z zespołem uczniów. Ich wykonanie wpisuje się w portfolio, jakie każdy student tworzy dla siebie z wykorzystaniem aplikacji Canva (zob. [ćwiczenie 2. na s. 63](#)).





I. TEORETYCZNE I ORGANIZACYJNE ASPEKTY TWORZENIA ORAZ FUNKCJONOWANIA ZESPOŁU KLASOWEGO

1. Zasady organizacyjne procesu oddziaływań pedagogicznych

Praca nauczyciela z zespołem uczniów, przed którym stawia on określone zadania i oczekiwania, czerpie swoje podstawy pedagogiczne z teorii wychowania, dydaktyki i psychologii procesów grupowych. Szerokie podstawy teoretyczne pozwalają na wykorzystanie do zarządzania zespołem, także poza klasą szkolną, utworzonego warsztatu pracy i nabywanych w toku studiów pedagogicznych kompetencji. Są to niezwykle użyteczne umiejętności, możliwe do wykorzystania w pracy z młodzieżą i osobami dorosłymi – zarówno w sferze edukacji, jak i biznesu.

Zadania nauczyciela w zakresie zarządzania aktywnością zespołu uczniowskiego zmiernają ku dalekosiężnym celom, jakimi są:

- a) kształtowanie środowiska klasy stymulującego do aktywności
- b) tworzenie w grupie nawyków krytycznego myślenia
- c) motywowanie do wysiłku intelektualnego wyzwalanego ciekawością¹, a nie zewnętrznym obowiązkiem.

Zatem założeniem warsztatów „Zarządzanie zespołem” i przyczyną powstania niniejszego skryptu jest próba popularyzowania koncepcji edukacji bazującej na ciekawości ucznia. Jednak aby zmierzać w tym kierunku, nauczyciel musi podjąć pracę przygotowawczą. Z jednej strony polega ona na kreacji siebie w roli uczącego, z drugiej – na nauce dzieci sposobów uczenia się poprzez aktywność zespołową, zarówno kooperującą, jak i rywalizującą. Kluczowe aspekty rozwoju osobistego nauczyciela skupiają się wokół budowania świadomości jego osobistych mocnych stron. Podobnie zmianom podlega warsztat pracy, nie tyle bazujący na przekazie wiedzy, co jej używaniu,

¹ L. Uiterwijk-Luijk, M. Kruger, B. Zijlstra, M. Volman, *Teachers' role in stimulating students' inquiry habit of mind in primary school*, „Teaching and Teacher Education” 2019, vol. 86, nr 2.

nie tyle na gromadzeniu wiedzy, co krytycznej jej analizie. Zarządzanie zespołem uczniów wymaga dopasowania zadań edukacyjnych do nabywanych umiejętności socjalizacyjnych, takich jak: kooperacja nauczyciela z uczniem, współtworzenie rozwiązań w grupie, realna ocena własnych zasobów ucznia, radzenie sobie z krytyką i emocjami. Jest to droga poszukiwania odpowiedzi na pytanie: jak budować warsztat pracy, aby stał się rozwojową i nowoczesną odpowiedzią na wyzwania dynamicznej rzeczywistości edukacyjnej.

Pragmatyka pedagogiczna, łącząca zadania wychowania i nauczania, zasadniczo podlega kilku teoretycznym zasadom. Ich zbiór jest na tyle elastyczny i uniwersalny, że pozwala metodycznie organizować pracę grupy zarówno pod względem jakości atmosfery w zespole, jak i doboru zadań do możliwości uczestników.

Z tego względu organizacja zadań zespołowych odnosi się do tych dwóch obszarów. Z jednej strony kompetencje kluczowe w edukacji i na rynku pracy wiążą się z umiejętnością współpracy i postawą przedsiębiorczości – w działaniu i myśleniu. Wskazują nauczycielom nowe perspektywy edukacji, która zachęca ucznia do dalszego rozwoju i nie gubi z pola widzenia rzetelnej, sprawdzonej wiedzy merytorycznej. Z drugiej strony praca zespołowa jest obszarem niezwykle dynamicznym, rozwojowym, zarówno wobec osobistych kompetencji, jak i zasobów uczniów oraz pedagogów. Otwiera perspektywy do działań socjalizacyjnych w zakresie norm i ról społecznych, służy kreacji postaw, uczy odpowiedzialności. Stanowi wspólną przestrzeń rozwoju – uczniów i nauczyciela. Dlatego celem rozważanej problematyki jest próba połączenia zadań zespołowych w pracy z uczniem na rzecz gromadzenia i operacjonalizacji wiedzy przy równoczesnym rozwijaniu kompetencji kluczowych. Dużym walorem koncentracji na stawianiu zadań zespołowych jest akcentowanie procesu rozwoju nauczyciela, którego rola nie może być ograniczana do transmisji wiedzy, którą niewątpliwie on posiada. Dla pedagogów, postrzegających siebie w konwencji pedagogiki humanistycznej, praca



zespołowa to droga korzystnej autokreacji, na której chcą się rozwijać wspólnie z uczniami.

Do wykonania zawartych w poszczególnych częściach skryptu ćwiczeń niezbędne jest posiadanie podstawowej wiedzy teoretycznej na temat pracy pedagogicznej. Wiedza ta jest sklasyfikowana przez teoretyków wychowania w kilku obszarach, określonych jako zasady operacyjne i kierunkowe dla procesu pedagogicznego. Są one na tyle uniwersalne, że wiele z nich ma zastosowanie w edukacji na wszystkich jej poziomach – czy to w ortodydaktyce, czy w pracy z dziećmi z niepełnosprawnością. Umiejętności zarządzania zespołami uczniów także łączą się z tymi zasadami. To nauczyciel, dysponujący wiedzą i odpowiednim warształem oraz świadomy celów swojej pracy, jest w stanie dobierać zakres zadań do możliwości uczniów, on decyduje też o tym, jaki zakres kompetencji i umiejętności wykończyć za pośrednictwem danego ćwiczenia.

1.1. Zasady operacyjne

Dotyczą celów operacyjnych w pracy pedagogicznej. Są dość szczegółowe. Ich formułowanie i realizowanie w strukturze własnych zajęć optymalizuje osiągnięcie pożądaných wychowawczo aktywności dziecka i zwiększa skuteczność współpracy. Zasięg tych założeń jest szczególnie ważny dla jakości atmosfery w zespole klasowym, która – jak potwierdza wiele badań – jest kluczowym elementem skutecznej aktywizacji ucznia i grupy do działania oraz ich stymulacji. Michal Zion i Irit Sadeh postrzegają atmosferę w klasie jako niezbędny czynnik do zaistnienia ekspresji uczniów, otwartości w prezentowaniu pomysłów, dzielenia się opiniami. Dzięki stworzeniu przestrzeni do tych aktywności nauczyciel staje się w oczach uczniów bardziej tutorem, coachem niż wykładawcą treści przedmiotu².

² M. Zion, I. Sadeh, *Curiosity and open inquiry learning*, „Journal of Biological Education” 2007, vol. 41, nr 4, s. 162–169.

Poniższe zasady operacyjne korespondują także z procedurą wyznaczania celów operacyjnych, w których należy uwzględnić zmianę roli wiedzy – już nie tylko otrzymywanej i zapamiętywanej, lecz także wytwarzanej. Dodatkowo badania Lisette Uiterwijk-Luijk i współpracowników wskazują na trzy czynniki zwiększające zaangażowanie w uczenie się kierowane ciekawością, którymi są:

- przychyłność nauczyciela do metod stymulujących aktywność i ciekawość
- silne przekonanie o znaczeniu i efektywności uczenia kierowanego ciekawością
- zespołowa realizacja zadań pobudzających ciekawość uczniów³.

Takie podejście jest szczególnie ważne w pracy z przedszkolakami i uczniami w edukacji wczesnoszkolnej. To jest czas pobudzania i zarządzania formami aktywności dziecka, które korespondują z jego naturalną ciekawością. Dlatego kreacja atmosfery w zespole, grupie zadaniowej oraz realizacja celów operacyjnych powinna respektować poniższe zasady:

- **poszanowania godności wychowanka** – to element podstawowy, bez którego trudno oczekiwać, że powstanie jakikolwiek zespół realizujący zadania związane z uczeniem się kierowanym ciekawością
- **odwoływania się do doświadczeń wychowanka** w taki sposób, aby miał on szansę na przeżywanie sukcesu oraz zaangażowanie swojego doświadczenia i mocnych stron w wykonywanie zadań
- **stopniowania wymagań wychowawczych**, adekwatnie do poziomu rozwoju fizycznego i psychicznego
- **konsekwencji wymagań wychowawczych**, według której efekty pracy nauczyciela z zespołem uczniów osiąga się dzięki

³ L. Uiterwijk-Luijk, M. Kruger, B. Zijlstra, M. Volman, *Teachers' role...*, dz. cyt., s. 10.

metodzie prób i błędów, przy czym istotne jest podtrzymywanie determinacji zespołu aż do końca zadania

- **dyscyplinowania zachowań** – kluczową rolę w zarządzaniu aktywnością zespołu jest precyzyjna informacja zwrotna do ucznia, zachowująca konstruktywny charakter⁴.

1.2. Zasady kierunkowe

Służą procesom edukacji i socjalizacji, pokazują związki między nauczaniem a kreowaniem osobowości oraz charakteru dziecka. Wśród nich wymienia się pięć reguł:

- **indywidualizacji oddziaływań wychowawczych** – przez którą rozumiemy rozbudzanie ciekawości, zamiłowań, zainteresowań, zdolności dziecka jako mocnych stron i osobistych zasobów do dalszego rozwoju
- **kształtowania środowiska wychowawczego** – to dbanie o pozycje socjometryczne w grupie, budowanie zespołu wychowawczego na podstawie zasad i norm współżycia społecznego, uczenie, w jaki sposób zespół klasowy może uczestniczyć w procesie zaspokajania potrzeb emocjonalnych i interpersonalnych
- **nauczania wychowującego** – która polega na zdobywaniu wiedzy w połączeniu z kształtowaniem postaw prospołecznych, z zachowaniem związków uczenia z wychowaniem
- **integracji oddziaływań wychowawczych** – czyli dążenia do wspólnych celów edukacyjnych, rozwojowych i wychowawczych, jakie realizują różne środowiska życia dziecka
- **aktywizowania do samowychowania** – to zasada koncentrująca się na stymulowaniu do kształtowania postaw prorozwojowych, także koniecznych w przypadku nauczyciela⁵.

⁴ M. Nowak, *Teorie i koncepcje wychowania*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 352–353.

⁵ Tamże, s. 353–354.



2. Style nauczania a style pracy nauczyciela

Nauczyciel podejmuje takie sposoby działania wychowawczego i dydaktycznego, które w konkretnej sytuacji i w danym kształcie są najbardziej optymalne. Stawia sobie zatem dwa pytania: jak swój zamiar wykonać oraz dlaczego warto go realizować.

W zakresie wiedzy teoretycznej nauczyciel powinien rozumieć procesy, które rozgrywają się w sferze poznawczej i emocjonalnej uczniów, oraz dostosowywać do nich metody pracy.

Proces oddziaływania pedagogicznego na dziecko i przyswajania przez nie przekazywanych treści rozgrywa się według czterech wzorów, którymi są:

1. przyswajanie zachowań, zasad itp. pod wpływem wzmocnień zewnętrznych (uzyskiwanych informacji zwrotnych) i zdolności do modelowania zachowań innych osób
2. uczenie się polegające na aktywnym przetwarzaniu informacji (przyswajaniu, organizowaniu, produkowaniu w toku zadań zespołowych i indywidualnych)
3. uczenie się społeczne (na drodze współpracy, poprzez metody zespołowe oraz stosowanie wiedzy do zadań wykonywanych na co dzień)
4. uczenie się całościowe (rozwój holistyczny osobowości).

W przypadku inicjowania pracy grupowej i zarządzania zespołem każdy z tych wzorów uczenia się można wdrażać wieloma metodami.

Wzór pierwszy realizują metody pracy zespołowej oparte na modelowaniu i nauczaniu poprzez symulację zadań.

Wzór drugi realizują metody wyjaśniające informacje, jak: opowiadanie, mapy poznawcze, mnemotechniki i metafory, metoda projektów.

Wzór trzeci realizują metody: prac grupowych, metody zaczerpnięte z dramy, aplikacje edukacyjne.

Wzór czwarty realizują metody: uczenie poprzez fantazjowanie, synektyka, eksperymentowanie, uczenie się z tutorem.

W procesie aktywizowania uczniów do pracy zespołowej wiele z tych wzorów uczenia się ulega przemieszeniu – stanowią one spłot działań podporządkowanych zakładanym celom kompetencyjnym.

Wzory behawioralne

Zakładają, że dziecko pod wpływem informacji z zewnątrz zmienia swoje zachowanie i działania, dlatego w zarządzaniu zespołem nauczyciel stymuluje jego aktywność, łącząc:

- a) planowanie zadań i ich kreatywne rozwiązania
- b) pomysłowość poszczególnych uczestników z aktywnością intelektualną zespołu
- c) sposób realizacji z efektem uzyskanym dzięki współpracy.

Rolą nauczyciela jest doprowadzenie do sprzężenia zwrotnego występującego wówczas, kiedy dziecko otrzymuje konstruktywne informacje zwrotne i na ich podstawie wzmacnia potencjał swoich osobistych mocnych stron. Ważna w tym procesie jest rola osoby zarządzającej aktywnością, ponieważ w pierwszej kolejności należy nauczyć dzieci pracy w drużynie (zespole). Wprowadzanie tej formy pracy następuje krok po kroku, z położeniem nacisku na eliminację chaosu w pracy zespołowej, ograniczenie presji ze strony dzieci na szybkie zakończenie zadania, a nade wszystko wykluczenie stygmatyzowania za popełnione błędy. Doświadczenie przez dzieci zakłada popieranie popełnianie błędów, bo one stają się nośnikami informacji zwrotnej i służą zmianie sposobów pracy na rzecz celu.

Wzory procesualno-poznawcze (operacje na informacjach)

Przyswajanie wiedzy – trwałość zapamiętywania i zrozumienia – zależy od czytelności informacji oraz nadaniu sensu temu, czego dziecko się uczy. Do dyspozycji nauczyciela pozostają narzędzia, które dają szansę na różnorodne zastosowanie wiedzy. To jest perspektywa, która wzbudza wśród uczniów poczucie znaczenia i użyteczności tego, co powinni zapamiętać. Nauczyciel wprowadza zatem zadania kreujące myślenie indukcyjne i dedukcyjne. Uczy



krytycznego myślenia, koncentruje się na wyniku uczenia, a także na procesie dochodzenia do wiedzy według kolejnych etapów:

- a) gromadzenia danych
- b) prezentowania danych
- c) klasyfikowania danych
- d) porównywania klasyfikacji
- e) stawiania hipotez
- f) wnioskowania i oceniania efektu pracy.

Nauczyciel może także sięgnąć po zaprezentowane w dalszej części podręcznika aplikacje edukacyjne, które służą do nauczania poprzez grywalizację i zabawę. Stanowią one użyteczne zaplecze do realizacji zadań angażujących zespół klasowy i rozwijających kompetencje informatyczne. W toku dalszych tematów Czytelnik skryptu pozna narzędzia technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) i perspektywy, jakie daje wykorzystanie technologii w animacji pracy zespołów zadaniowych. Jednak najważniejsza kwestia to samodzielne, elastyczne ich zastosowanie do problematyki realizowanych zadań i do możliwości odbiorców tej pracy.

Założenia teoretyczne i metodyczne pracy pedagogów gotowych do popularyzowania zespołowego uczenia się kierowanego ciekawością ucznia skupiają się wokół dwóch równoważnych aspektów. Joseph J. Blase opracował koncepcję Teacher Performance-Motivation Theory (TP-M Theory)⁶, która rozpoznawanie potrzeb uczniów łączy ze społecznymi i środowiskowymi warunkami procesów pedagogicznych. Jeżeli oczekiwania uczniów kolidują z postrzeganiem roli nauczyciela w określonych realiach społecznych, wywołuje to frustrację pedagogów, a w konsekwencji – zniechęcenie do podejmowania wysiłków⁷. Teoria Blase'a miała znaczący wpływ na dobór

⁶ J. J. Blase, *A social-psychological grounded theory of teacher burnout*, „Educational Administration Quarterly” 1982, vol. 18, nr 4, s. 93–103.

⁷ L. E. Alvarado, F. D. Bretones, *New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador*, „Teaching and Teacher Education” 2018, vol. 69, s. 234–235.

treści do niniejszego skryptu i stanowi ważny jego akcent, ponieważ pokazuje przestrzeń rozwoju uczniów poprzez kooperację i wskazuje na adekwatność tych działań do oczekiwań współczesnych celów edukacyjnych oraz wychowawczych. Praca nauczyciela koresponduje z nowymi wyzwaniami, które zostały ujęte w katalogu kompetencji kluczowych, i potwierdza ich skuteczność. Warto jednak podkreślić, że zakres treści i ćwiczeń zawartych w skrypcie jest tak dobrany, aby wskazać przyszłemu nauczycielowi nie tylko konieczność przekształcania warunków i koncepcji poznawczej swojej pracy, lecz także sposoby, jak może to uczynić. Oba aspekty zmiernają do osiągnięcia równowagi pomiędzy oczekiwaniami uczniów w zakresie użyteczności edukacji szkolnej a realizacją zadań pedagogicznych, bazujących na własnych mocnych stronach i zasobach, które dają szansę sukcesu i samorozwoju nauczyciela.

ZADANIA WYKORZYSTUJĄCE FILMY EDUKACYJNE Z BAZY PROQUEST

Za pomocą linku do bazy filmów edukacyjnych ProQuest (<http://pedagogika.uni.wroc.pl/Instytut-Pedagogiki/Projekty-UE/ZPU-II-UWr>, dostęp w sieci uniwersyteckiej) wybierz jeden film poświęcony kwestii pracy pedagogicznej z grupą lub problematyce zarządzania procesami zespołowymi. Analiza filmu stanie się przedmiotem dyskusji w toku warsztatów „Zarządzanie zespołem”.

Celem dyskusji grupowej będzie próba wpisania zadań pedagogicznych w zakresie zarządzania zespołem w obowiązujące priorytety polityki oświatowej państwa, które każda szkoła powinna realizować w danym roku dydaktycznym (zob. <https://www.gov.pl/web/edukacja/>).



II. MOCNE STRONY NAUCZYCIELA A ROZWÓJ OSOBISTY I ZAWODOWY

Literatura pedagogiczna zwraca szczególną uwagę na procesy rozwojowe w pracy nauczyciela – zarówno dotyczące jego warsztatu (stosowanych metod i technik), jak i wiedzy specjalistycznej. Kształcenie zawodowe i doksztalcanie powinny oddziaływać na ten potencjał metodyczny i dopasowywać go do wyzwań dynamicznej rzeczywistości. Rozwój ma jednak szerszą konotację, gdy postrzegamy go jako proces służący przysposobieniu nauczyciela do lepszego wypełniania zadań. Nauczycielowi przypada rola lidera zespołu klasowego, który nie tylko przekazuje wiedzę, lecz także określoną aksjologię, sposób życia i w ten sposób oddziałuje wzorem osobistym na uczniów. W tym zadaniu splatają się wymagania wynikające z odgrywania ról – dydaktycznej i wychowawczej, oraz wymagania co do warsztatu pracy i samorozwoju.

Dlatego pedagog – humanista, przywiązujący wagę do autokreacji, często stawia sobie pytania:

1. Czym jest proces rozwoju osobistego?
2. Jak rozwijać własną charyzmę w pracy z uczniami?

Na styl pracy nauczyciela wpływają różnorodne czynniki, wzajemnie się przenikające – o części z nich pedagog sam decyduje, inne są od niego niezależne. Z jednej strony wnosi on do relacji z uczniem swój potencjał i zasoby osobiste. Z drugiej – oddziałują na niego relacje i atmosfera, które panują w danej szkole. Nie bez znaczenia są zadania, które nauczyciel sam sobie wyznacza i jakie zleca mu organizacja. Ponadto pedagog zмага się z określonym katalogiem zasobów społecznych i materialnych, którymi dysponuje w zróżnicowanym zakresie (zazwyczaj ograniczonym).

Do wypracowania sobie autorytetu w grupie uczniów kluczowa dla nauczycieli jest świadomość swoich mocnych stron, na których może on budować pozycję swojej roli, oraz gotowość do zmiany otaczających warunków pracy. Dlatego w treści skryptu zawarto



ćwiczenia służące autoocenie własnego potencjału do pracy w zawodzie nauczyciela. Ocena ta jest niezbędna, aby odpowiedzieć sobie na pytanie: jakim nauczycielem chcę być?

1. Koncepcja mocnych stron Marcusa Buckinghama

W tej części opracowania zostanie omówiony proces poszukiwania i nazywania mocnych stron studentów – przyszłych nauczycieli. Uzmysłowanie sobie własnych pozytywnych cech pozwala na świadome ich rozwijanie i przekształcanie służące nie tylko pracy, lecz także rozwojowi osobistemu. Przewodnią myślą podrozdziału jest koncepcja Marcusa Buckinghama, który zadanie uświadomienia sobie własnych mocnych stron postrzega wręcz jako początek procesu samorozwoju i doskonalenia.

Rola nauczyciela – animatora kierującego zespołami jest złożona i wymaga minimum czterech zasobów:

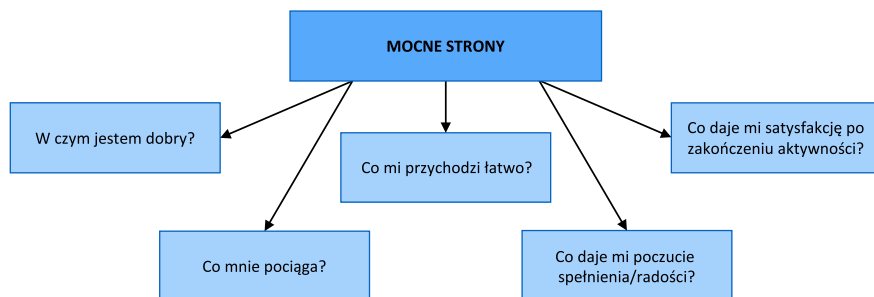
- a) zaangażowania w zmiany (np. warunki pracy, styl pracy, warsztat), które są pochodną rozumienia sensu swych działań
- b) chęci pomagania, czyli dążenia do tego, aby inni się od niego uczyli
- c) samodzielności w podejmowaniu decyzji, gwarantującej autentyczność nauczyciela, ale i prawo do błędu
- d) unikanie „bylejakości” w pracy z uczniami.

Oczywiście lista tych cech jest zdecydowanie dłuższa (można nad nimi dyskutować), jednak analizowana tu koncepcja samorozwoju poprzez mocne strony Buckinghama i model Job Craftingu w pracy nauczyciela korespondują właśnie z tymi wymienionymi aspektami.

Studenci studiów pedagogicznych również mogą dokonywać analizy własnych cech, aby na nich budować własny warsztat pracy pedagogicznej. Rozpoznawanie umiejętności strategicznego myślenia, publicznego prezentowania się, kreatywność, różnorodność talentów – stają się nieocenionym zasobem nauczyciela. Innymi słowy, w toku studiów, praktyk i staży należy w taki sposób kreować

siebie w roli nauczyciela, aby osobiste mocne strony uczynić jej fundamentem. Jednak odczytywanie i nazwanie osobistych zasobów jest procesem nietrywialnym, wymagającym refleksyjności i czasu. Dlatego w tym bloku warsztatowym studenci powinni wykonać kilka zadań domowych poświęconych analizie i poznawaniu siebie.

Ryc. 1. Obszary rozpoznawania własnych mocnych stron



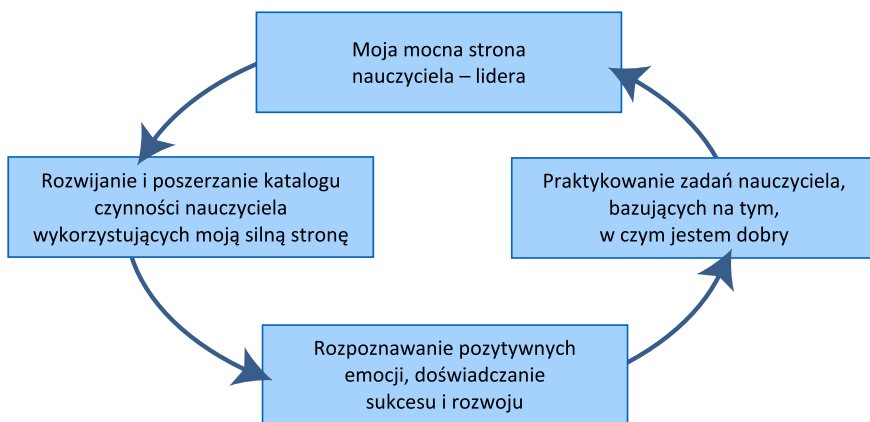
Źródło: Opracowanie własne.

Poznanie swoich mocnych stron przy pomocy zaprezentowanego schematu (ryc. 1) wymaga umiejętnego i czasochłonnego obserwowania siebie. Taki proces autoanalizy jest jednak bardzo istotny, ponieważ uwzględnia indywidualny charakter każdego człowieka, koncentruje się na osobie, a nie na unifikowanym katalogu oczekiwań przypisanych ról. W przeciwieństwie do innych testów (np. Holanda) przyszły i obecny nauczyciel nie skupia się tutaj na typologii własnych cech osobowości, ale na rozumieniu siebie w działaniu, doświadczaniu i w roli zawodowej, która nie może polegać na dopasowywaniu cech do stanowiska i zadań, lecz raczej – na modyfikowaniu warsztatu i warunków pracy do swoich zasobów. Szerzej to ujęcie, popularyzowane jako *life design*, eksponuje w swoich opracowaniach Mark L. Savickas, który pokazuje proces ewoluowania sposobu myślenia o kreowaniu kariery zawodowej.



W tym ujęciu poznawczym bardziej mamy do czynienia z rozwijaniem potencjału przyszłego nauczyciela i lidera grup, aniżeli z dobieraniem cech osobistych, tym bardziej że sama rola nauczyciela podlega zmianom. W otaczającej rzeczywistości pracy wychowawczej i dydaktycznej ważniejsze stają się kompetencje kluczowe – utożsamiane z reagowaniem na wyzwania rzeczywistości – niż zadania wynikające z roli uczącego. Co za tym idzie, świadomość mocnych stron odkrywanych i doświadczanych przez studentów może rozpoczynać proces cyklu samorozwoju (ryc. 2).

Ryc. 2. Koło rozwoju mocnych stron jako potencjału pracy nauczyciela



Źródło: Opracowanie własne.

ZADANIE WARSZTATOWE DO SAMODZIELNEJ PRACY

Rozpoznawanie własnych cech jest procesem wymagającym czasu, dlatego częścią warsztatów jest obserwacja siebie i sporządzanie notatek. Realizacja zadania przez studentów przebiega w dwóch etapach:

1. Dokonanie osobistej obserwacji (wspomaganej tabelą poziomów działania).



2. Przeprowadzenie samooceny mocnych stron zmierzającej do zrozumienia ich funkcjonalności⁸.

Oba etapy procesu samopoznawania są istotne, ponieważ wspólnie stanowią całość analizy. Oczywiście każdy z nich jest czasochłonny, dlatego zadanie realizowane indywidualnie w toku warsztatów zaplanowano na siedem dni. Ćwiczenie wymaga rozpoznania jak największej liczby własnych cech, ale nie na poziomie deklaratywnym: jestem sumienny, jestem skrupulatny, jestem kreatywny itp. Wręcz odwrotnie – każda z nazwanych zalet potrzebuje potwierdzenia sytuacyjnego, czyli konkretnego wskazania, w jakim zdarzeniu się przejawiała. Zadanie nie polega więc na głośnym wyliczeniu słabych i mocnych stron studenta, także nie jest tym samym, co porównywanie obrazu siebie realnego i oczekiwanego.

Fakt, że studenci korzystający z warsztatów „Zarządzanie zespołem” nie są aktywnymi nauczycielami, nie jest żadną przeszkodą. Mocne strony są tu traktowane jako baza, którą dysponujemy poza rolami zawodowymi. To cechy naszej osobowości, intelektu, umiejętności komunikacyjnych, stanowiące podstawę do rozwijania nowych kompetencji nauczyciela, choć nie są one częścią tylko tej jednej roli. To właśnie osobiste zasoby wnosimy jako wkład własny do pracy z uczniami. Przy wykonywaniu zadania można koncentrować się na codziennej aktywności, doświadczeniach z praktyk pedagogicznych, staży czy wolontariatów. Jednak nie jest to konieczne, dlatego że zadanie polega na obserwowaniu siebie w różnych codziennych sytuacjach, a zaproponowane narzędzia są tylko pomocą w notowaniu wyników obserwacji.

⁸ Narzędzia stanowią propozycję zaczerpniętą z opracowania Marcusa Buckingham: *Wykorzystaj swoje silne strony. Użyj dźwigni swojego talentu* (MT Biznes, Warszawa 2017), przekształconą przez autora na potrzeby warsztatów „Zarządzanie zespołem”.

Przebieg zadania:

1. W ciągu **siedmiu dni** spróbuj dokonać autoobserwacji. Skoncentruj się na rozpoznawaniu swoich silnych stron i nazywaniu ich.
2. Sporządzaj notatki na bieżąco. Wykorzystaj do tego załączone interaktywne arkusze, których struktura wspomaga kierowanie procesem analizowania siebie.
3. Wykonaj najpierw zadanie pierwsze – przeprowadź osobistą obserwację. Sięgnij po **arkusz nr 1**. Przez **pięć dni codziennie** go uzupełniaj. Praktyczne wskazówki realizacji ćwiczenia:
 - a) opisz tyle sytuacji własnej aktywności, ile uznasz za istotne – z własnej perspektywy
 - b) wymień czynności, które były wykonywane w każdej z tych sytuacji
 - c) nazwij emocje, które towarzyszyły tym czynnościom.
4. Po zakończeniu obserwacji wykonaj analizę zebranego materiału. Skoncentruj się na najważniejszych twoim zdaniem sytuacjach związanych z mocnymi stronami, które posiadasz (ryc. 1).
5. Wypełnij **arkusz nr 2** – test mocnych stron. Służy on do selekcji, porządkowania i analizy treści zawartych **arkuszu nr 1**.



ARKUSZ NR 1
PRZEZNACZONY DO OBSERWACJI WŁASNEJ AKTYWNOŚCI
W ZRÓŻNICOWANYCH ROLACH

ARKUSZ OSOBISTEJ OBSERWACJI		
Sytuacja 1	<i>Ogólny opis</i>	
	Czynności wykonywane	Emocje towarzyszące czynnościom
	Precyzyjne określenie działania	Emocje pozytywne Emocje negatywne
1		
2		
3		
...		

ARKUSZ OSOBISTEJ OBSERWACJI

Sytuacja 2	<i>Ogólny opis</i>	
Czynności wykonywane	Emocje towarzyszące czynnościom	
Precyzyjne określenie działania	Emocje pozytywne	Emocje negatywne
1		
2		
3		
4		
...		

Arkuszy należy wykorzystać tyle, ile potrzeba, aby opisać jak najwięcej sytuacji zaobserwowanych w swojej aktywności. Należy podkreślić, że rozumienie silnych stron jest perspektywą osobistą, dlatego również wybór tych sytuacji powinien być dokonany na podstawie indywidualnego odczucia, intuicji, która podpowiada, że właśnie z nimi wiążą się jakieś nasze mocne strony.

ARKUSZ NR 2
NARZĘDZIE DO TESTOWANIA MOCNYCH STRON,
PROWADZĄCE DO ICH NAZWANIA

Czynność 1. z arkusza nr 1:		
Dlaczego to robię?		<i>Wpisz punkty 0–15</i>
Dla kogo to robię?		
Kiedy to robię?		
Co jest dla mnie osobiście satysfakcjonujące w tej czynności?		

Czynność 2. z arkusza nr 1:

		<i>Wpisz punkty 0–15</i>
Dlaczego to robię?		
Dla kogo to robię?		
Kiedy to robię?		
Co jest dla mnie osobiście satysfakcjonujące w tej czynności?		

Punkty 0–15 oznaczają siłę danej odpowiedzi, która decyduje o naszej aktywności. Możemy podejmować czynności, kierując się czytelną motywacją, adresatem, czasem trwania aktywności czy osobistymi korzyściami emocjonalnymi. Pogrupowanie tych odpowiedzi ma dwójakie znaczenie, ponieważ suma punktów:

- a) pokazuje, który aspekt działania jest szczególnie dla Ciebie ważny
- b) pozwala wybrać tylko te analizowane czynności, które otrzymują najwięcej punktów.

Obserwacja siebie i analiza spostrzeżeń jest materiałem źródłowym do dyskusji na warsztatach poświęconych mocnym stronom. Już po wypełnieniu **arkusza nr 2** można próbować nazwać mocne strony, odczytując je w perspektywie składowych:

- a) W czym jestem dobry?
- b) Co przychodzi mi łatwo?
- c) Co mnie pociąga?
- d) Co daje mi satysfakcję po zakończeniu czynności?
- e) Co daje mi poczucie spełnienia/radości?

2. Job Crafting jako sposób dopasowywania pracy nauczyciela do jego osobistych zasobów

Job Crafting to proces indywidualnego działania, którego celem jest podejmowanie czynności skutecznie przekształcających warunki pracy. Jest on na tyle elastyczny, że opracowaną drogę przekształcania z powodzeniem adaptuje się do różnych organizacji i ról zawodowych. Szczególną zaletą wskazanego podejścia jest jego metodyka – konkretyzująca sfery zmian i tok procesu. Co więcej, ma ona zindywidualizowany charakter. Dopasowywanie miejsca pracy, w naszym przypadku klasy, zespołu, grupy, nie ukierunkowuje się tylko na podnoszenie jakości warsztatu dydaktycznego czy wyposażenia sali. Przekształcanie warunków pracy polega na ich dopasowywaniu do potrzeb i preferencji uczestników relacji (nauczyciela – uczniów, nauczyciela – rodziców), a tym samym koresponduje z procesem samorozwoju opartym na znajomości silnych stron. W tym miejscu pojawia się pytanie o kierunek edukacji i doksztalcania nauczycieli. Jesteśmy świadkami zbierania wielu certyfikatów w toku awansu zawodowego, które formalnie potwierdzają ustawiczne doksztalcanie pedagogów ubiegających się o wyższe kwalifikacje. Dobieranie szkoleń i aktywności z pewnością będzie trafniejsze, jeśli poprzedzi je autoanaliza i poznanie zasobów własnych. Wówczas jest to proces gromadzenia zasobów wewnętrznych i zewnętrznych, pozwalających dopasowywać organizację pracy.

Job Crafting jest rozumiany jako proces poszukiwania równowagi pomiędzy zasobami a wymaganiami, jakie są stawiane przed nauczycielem. Teoretyczny model wymagań roli zawodowej można rozpaść właśnie jako sumę wymagań i zasobów. Jednak wzrost wymagań wobec roli nauczyciela przy niewielkich zasobach (osobistych predyspozycji, talentów, relacji społecznych, wsparcia itp.) powoduje frustrację i bezsilność. Sytuacja odwrotna, kiedy nadmiar zasobów nie równoważy się z wymaganiami, grozi stagnacją i nudą, dlatego tak wiele uwagi przywiązujemy na warsztatach do tego, aby zmieniać siebie w roli zawodowej i stawiać sobie wyzwania, a nie tylko koncentrować się na tym, co formalnie przypisano roli nauczyciela. Proces dopasowywania środowiska i warunków pracy pedagogów odbywa się na drodze optymalizacji, w trzech krokach, które obejmują:

- ocenę własnego potencjału w danej roli oraz warunkach pracy, a także nazwanie tego, co może sprawiać nam trudności
- rozpoznanie blokad, które utrudniają dopasowywanie zadań do własnego potencjału
- ocenę koniecznych zasobów zewnętrznych i wewnętrznych, aby warunki pracy dopasować do swoich preferencji.

W pracy z nauczycielami kluczową rolę odgrywa rozróżnienie dwóch pojęć: **zaangażowania** i **satysfakcji**. Popularyzatorzy amerykańskiej wersji modelu Job Craftingu – Justin M. Berg, Jane E. Dutton i Amy Wrzesniewski – zwracają uwagę, że satysfakcja wiąże się z osobistym zadowoleniem, a ono nie zawsze towarzyszy zaangażowaniu. Dlatego w pracy warsztatowej ze studentami pedagogiki tak ważne jest zrozumienie, że proces dopasowywania warunków pracy jest ich osobistym zadaniem, a nie oczekiwaniem wobec administracji szkoły. Każdy może zmieniać swoje warunki pracy, dopasowując je do własnego potencjału, ponieważ wybór określonych czynności, które dają spełnienie w roli zawodowej, dopiero wtedy zacznie przynosić zadowolenie. Z kolei koncentracja na tych czynnościach, które są konieczne w danej pracy, ale niedopasowane

do indywidualnych cech osoby ją wykonującej, powoduje frustrację i zniechęca do podejmowania wysiłku.

Nauczyciel świadomy swoich mocnych stron i zasobów, którymi dysponuje, może dokonywać przekształceń warunków pracy w kilku obszarach:

- wykonywanych zadań (co do ich liczby, typu, charakteru)
- relacji (ich częstotliwości, zmiany stylu interakcji)
- poznawczym (zmiany sposobu myślenia o zadaniach i rozumienia ich sensu).

Model Job Craftingu wykorzystywany w kreowaniu warunków pracy własnej nauczyciela bazuje na otwartym podejściu do roli zawodowej. Ludzie nie są pasywnymi odbiorcami i wykonawcami narzucanych zadań. Przy wykonywaniu obowiązków kierują się osobistymi potrzebami i indywidualną motywacją, co daje im możliwość poprawy jakości swojej pracy, a to z kolei przyczynia się do ich rozwoju i przynosi zadowolenie.

Procedura dążenia do wypracowania zmian w warunkach pracy zgodnie z metodologią Job Craftingu zakłada kilka poziomów aktywności i dużą dozę refleksyjności. Malwina Puchalska-Kamińska, Agnieszka Łądko-Barańska i Ewelina Gałęzowska-Szomborg zaadaptowały model amerykańskiej metody do warunków polskich i wyróżniły osiem etapów tego procesu, który każdy może przeprowadzić według własnych doświadczeń zawodowych. Wyodrębnione przez autorki elementy to:

- mapowanie pracy własnej – wyznaczenie zadań, priorytetów, nawiązanie relacji z ludźmi
- koszyk zasobów – określenie wartości, którymi kierujemy się w pracy, mocnych stron, ulubionych aktywności
- bariery – czyli rozpoznanie przeszkód, które utrudniają nam pracę (zarówno tych, na które mamy wpływ, jak i tych od nas niezależnych)
- dopasowywanie wykonywanych zadań do zasobów, którymi dysponujemy

- własna wizja wykorzystania tych zasobów
- motywacja do zmiany – bilans zysków i strat wywołanych modyfikacją warunków pracy
- droga do zmiany – zakresu zadań, relacji z ludźmi, rozumienia sensu i znaczenia własnych obowiązków
- budowanie planu zmiany – możliwej tu i teraz, korespondującej z osobistym potencjałem.

Model Job Craftingu może stać się ważną częścią kształcenia nauczycieli przygotowywanych do roli aktywnego inicjatora zadań edukacyjnych i wychowawczych. Jednak należy jeszcze raz podkreślić, że punktem wyjścia tej metody jest właściwe rozpoznanie swoich mocnych stron i dyspozycji do tej roli. Takie ujęcie dynamicznych zadań pedagoga nie jest sprawą zupełnie nową, ponieważ w toku awansu ocenia się wdrażanie innowacji do pracy własnej. Innowacja wymaga nie tylko refleksyjnego przemyślenia jej celów wychowawczych i dydaktycznych, lecz także autentyczności nauczyciela. Wysoką jakość wdrożeń osiąga on wówczas, gdy wykonywane działania, do których jest wewnętrznie zmotywowany, nawiązują do jego kompetencji – słowem innowacja także dla nauczyciela powinna być rozwijająca i satysfakcjonująca.

Warsztat pracy ze studentami umożliwia przede wszystkim refleksyjne przeanalizowanie zasobów, które każdy pedagog wnosi do pracy z grupą uczniów. Po przedstawieniu znaczenia mocnych stron należy zastanowić się, jak mogą one zostać przełożone na warsztat pracy. Nauczyciel, będący w klasie inicjatorem wielu procesów, uczy także tego, jak skutecznie osiągać sukces. Literatura pedagogiczna z zakresu teorii wychowania i dydaktyki wiele miejsca poświęca doświadczeniom ucznia, który z własnego sukcesu czerpie siłę i motywację do dalszych działań. Nauczyciel metodycznie dba o odpowiedni dobór zadań do możliwości klasy oraz nadzoruje proporcję wysiłku włożonego w wykonanie zadania do poczucia odniesionego sukcesu. Jednocześnie sam pozyskuje korzyści z postrzegania siebie jako osoby mogącej się pochwalić osiągnięciami.

W tym aspekcie sukces ma także potencjał rozwojowy. Temat wymaga przepracowania, dlatego w planie warsztatów przewidziana jest prezentacja problemowa. Warto przedstawić kilka wskazówek odnośnie do jej przebiegu:

- a) Uczestnicy warsztatu otrzymują wykaz pytań o sukces, który odnieśli.
- b) Przygotowanie do prezentacji wymaga zaangażowania w czasie poza zajęciami, co ma skłonić do refleksji i zastanowienia się nad tematem.
- c) Lista pytań, według których prezentacja się odbywa, jest przygotowana przez prowadzącego (zob. pytania o sukces).
- d) Uczestnicy mogą zaprezentować swoje odpowiedzi przed grupą lub podczas pracy w parach.

Pytania o sukces

1. Jaki sukces osiągnęłaś/osiągnąłeś?
2. Opowiedz o nim.
3. Które z twoich cech pozwoliły ci osiągnąć ten właśnie sukces?
4. Jak je odkryłaś/odkryłeś? Kiedy się o nich dowiedziałaś/dowiedziałeś?
5. Jak się czułaś/czułeś, kiedy osiągnęłaś/osiągnąłeś sukces?
6. Kto pomógł ci osiągnąć ten sukces?
7. W jaki sposób skorzystałaś/skorzystałeś na tym sukcesie?
8. Kto jeszcze skorzystał na twoim sukcesie?
9. W jaki sposób twój sukces wpłynął na innych?
10. Jak wykorzystasz swój sukces w przyszłości?
11. Kiedy (w jakich sytuacjach) wspomnienia o sukcesie pomogą ci?

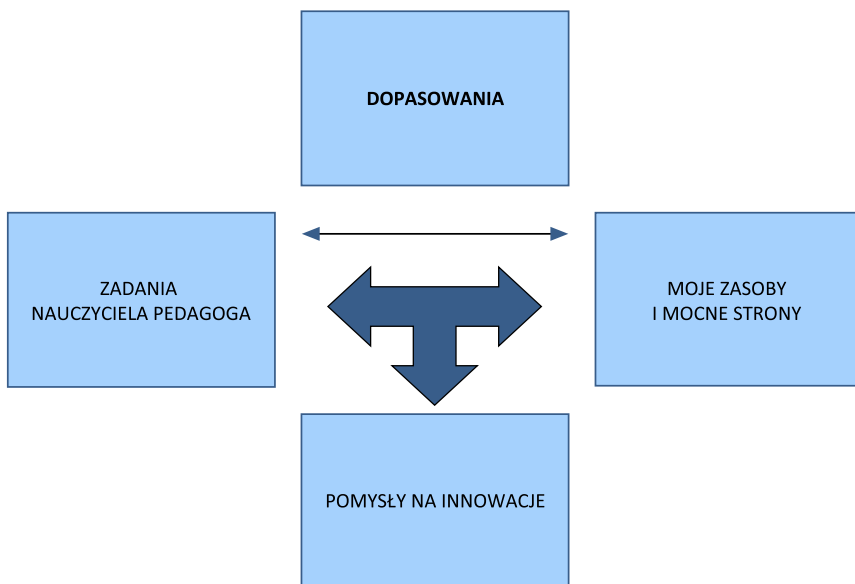


Rozumienie sukcesu jako zasobu motywującego naturalnie to temat do dyskusji nad doświadczeniami w roli nauczyciela. Ćwiczenie może zostać zaadaptowane do analizy sukcesów w pracy z grupą klasową, jeśli uczestnicy warsztatów mieli już okazję sprawdzić się w roli praktykantów, stażystów czy wolontariuszy.

Kontynuacją autoanalizy mocnych stron i poczucia sukcesu (na podstawie dotychczasowej pracy pedagogicznej) jest analiza dopasowywania własnych zasobów do zadań wynikających z roli nauczyciela. Do tego celu przydaje się mapa myśli, zbudowana z trzech obszarów, w których opisuje się:

- zadania, które obejmuje rola nauczyciela
- własne zasoby, które mogą zostać wykorzystane do tych zadań
- innowacje, które można zrealizować dzięki własnym mocnym stronom (ryc. 3).

Ryc. 3. Model mapy myśli zorientowanej na dopasowywanie zadań i zasobów osobistych



Źródło: Opracowanie własne.

III. KSZTAŁTOWANIE KREATYWNOŚCI ZESPOŁU

1. Zadania edukacyjne i rozwojowe w zakresie kompetencji kluczowych uczniów

Zmieniające się realia edukacyjne równoważą posiadanie wiedzy oraz kompetencje do jej wykorzystywania. Szczególnie przełom XX i XXI wieku spowodował lawinowy rozwój środków przekazywania informacji i różnorodnych mediów transmisji. Marian Golka uważa, że otaczającą nas rzeczywistość cechuje hiperinformacyjność. Jednak natłok informacji nie oznacza, że równocześnie stajemy się społeczeństwem dobrze poinformowanym. Raczej sprawdza się prognoza Jeana Baudrillarda, że bardzo szybki rozwój mass mediów grozi katastrofą sensu informacji⁹. Ich spiętrzenie nie jest tymczasem tożsame z rosnącą wiedzą o świecie. Aby informacja stała się częścią wiedzy, trzeba nauczyć się krytycznie ją analizować, a to stanowi ważne wyzwanie dla pedagogiki medialnej. Zadaniem pedagogicznym jest przekształcanie odbiorców przekazu medialnego w świadomych użytkowników. Dlatego rola nauczyciela wykracza poza przekazywanie własnej, często specjalistycznej wiedzy, ponieważ uczeń musi zostać przygotowany do korzystania także z innych źródeł, a co za tym idzie – rzetelnej ich oceny. Zadania pedagogiki mediów wskazują na cele związane z operacjonalizowaniem informacji i ich analizowaniem, szczególnie wobec zagrożeń, jakie dla cyfrowego świata informacji niesie sprawne powielanie *fake newsów*.

Zmianę myślenia o roli nowoczesnego nauczyciela – animatora procesów myślowych uczniów pokazuje odejście od dosłownego, wąskiego rozumienia kompetencji ucznia na rzecz kompetencji horyzontalnych. To one są podstawą rozwoju i ulegają modyfikacji w toku życia, bo nie nabywa się ich jednorazowo. Katalog

⁹ M. Golka, *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2017, s. 224–225.



kompetencji kluczowych, stanowiących nowoczesne horyzonty edukacyjne, zawarto w treści Zalecenia Parlamentu Europejskiego¹⁰.

W dokumencie tym wymieniono:

- a) umiejętności komunikacyjne w języku ojczystym i obcym
- b) umiejętności matematyczne
- c) umiejętności informatyczne i naukowo-techniczne
- d) umiejętności uczenia się
- e) kompetencje społeczne i obywatelskie
- f) inicjatywność i przedsiębiorczość
- g) świadomość i ekspresję kulturalną.

Zadania nauczyciela w zakresie tych kompetencji koncentrują się na doskonaleniu wielu umiejętności bazowych, a także wyznaczają perspektywy nowoczesnego warsztatu pracy, służącego tym celom. Długoterminowe, horyzontalne cele edukacyjne i wychowawcze obejmują np.:

- a) kreatywność i twórczość
- b) innowacyjność myślenia i działania
- c) umiejętne podejmowanie decyzji i przyjmowanie za nie odpowiedzialności
- d) umiejętną ocenę ryzyka podejmowanych decyzji
- e) konstruktywne kierowanie się własnymi emocjami
- f) umiejętne rozwiązywanie problemów¹¹.

Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość edukacyjna wymusza ciągłe aktualizacje katalogu kompetencji kluczowych, czego przykładem jest modyfikacja (rozszerzenie) zawarte w Zaleceniach Rady Europy z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C189/01)¹². Do tego uzupełnionego katalogu włączono:

¹⁰ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), <https://eur-lex.europa.eu/> [dostęp: 5.03.2020].

¹¹ Tamże.

¹² Zob. <https://eur-lex.europa.eu/> [dostęp: 5.03.2020].



- a) kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji
- b) kompetencje w zakresie wielojęzyczności
- c) kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii
- d) kompetencje cyfrowe
- e) kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się
- f) kompetencje obywatelskie
- g) kompetencje w zakresie przedsiębiorczości
- h) kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

Dodatkowo istotne dla nauczyciela są zasady teoretyczne, pozwalające mu planować działania metodyczne. Z jednej strony efekty kształcenia, realizowane poprzez kompetencje kluczowe, wpisują się w kognitywną koncepcję uczenia się i nauczania, którą za Benjamenem Bloomem¹³ można podzielić na sześć obszarów:

1. zapamiętywanie (treści, informacji, danych)
2. zrozumienie informacji, ich selekcja i przekształcenie w wiedzę
3. zastosowanie posiadanej wiedzy w działaniach problemowych
4. analiza efektów zastosowania wiedzy
5. ocena osiągniętych efektów pod kątem oczekiwanych rezultatów
6. tworzenie jakościowo nowej wiedzy, rozwiązań, osiągnięć – własnych i zespołu.

Z drugiej strony dorobek teorii pedagogiki wskazuje na konstruktywne zasady pracy nauczyciela z grupą zadaniową, którą jest klasa. Jego rola w tym zakresie łączy tak szeroki warsztat pracy, aby maksymalizować pobudzenie różnych kompetencji uczniów, również kompetencji informatycznych, poprzez zastosowanie aplikacji do uczenia się.

¹³ *Taxonomy of educational objective. The classification of educational goals. Handbook I. Cognitive domain*, red. B. Bloom, Longman Group, Londyn 1956, <https://www.uky.edu/> [dostęp: 17.01.2020]; M. Nowak, *Teorie i koncepcje...*, dz. cyt., s. 359.



2. Praca nauczyciela z klasą metodą projektów

Projekt edukacyjny łączy wielość zadań i działań na rzecz kształtowania:

- kompetencji ucznia
- postaw
- wiedzy,

i ostatecznie prowadzi do produktu końcowego (którym mogą być materiały, prezentacje, raporty, działania na rzecz środowiska lokalnego), będącego udziałem zaktywizowanej grupy.

Projekt edukacyjny:

- a) zawiera określone cele, działania i rezultaty
- b) realizuje zasady pracy zespołowej, sekwencyjnej pracy podgrup
- c) kreuje lidera zadania i całego zespołu
- d) ma ramy czasowe
- e) stymuluje uczniów do poszukiwania informacji, krytycznego myślenia, oceny danych i efektów pracy zespołu
- f) ma charakter planowy (zaplanować należy cele, zadanie, sposoby oceny efektów oraz prezentację tych efektów).

Kluczowy jest tu niestandardowy podział ról pomiędzy nauczycielem a uczniami, choćby w zakresie rozdzielenia odpowiedzialności za zadanie. Nauczyciel odpowiada za organizację projektu, uczniowie – za samodzielne zorganizowanie przebiegu zadania. Nauczyciel obserwuje aktywność i reaguje w kryzysie – uczniowie działają i popełniają błędy, w związku z którymi nauczyciel daje konstruktywną informację zwrotną.

Wyróżnia się następujące typy projektów:

- a) zespołowe (metoda pracy grupowej z zasadami organizacji pracy)
- b) indywidualne
- c) badawcze (pozyskiwanie informacji, krytyczna ocena, raporty)
- d) działanie lokalne (definiowanie problemu i podjęcie próby jego rozwiązania).



Uczeń, który bierze udział w projekcie edukacyjnym, może osiągnąć następujące korzyści (w zależności od sposobu pracy nauczyciela):

- nabycie umiejętności korzystania z różnych źródeł informacji i zasobów wiedzy (m.in. źródeł naukowych, popularnonaukowych, wywiadów, biografii)
- posługiwanie się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi
- poznanie zasad pracy zespołowej (współpraca, przyjmowanie roli lidera i wykonawcy)
- otwartość na uczenie się poprzez działanie, a nie na przyswajanie informacji.

Praca dydaktyczna metodą projektów zarówno aktywizuje zespół, jak i uczy krytycznego myślenia oraz oceny jakości pracy. Dzięki niej uczeń powinien się nauczyć:

- stawiania hipotez
- identyfikacji problemów, z jakimi się zmierzy
- opracowania efektów pracy
- prezentacji wyników pracy poprzez poster, prezentację, wystąpienie publiczne
- komunikacji w grupie i poza nią
- podejmowania decyzji
- rozwiązywania konfliktów w grupie
- oceny efektów pracy i włożonego wysiłku
- przejmowania odpowiedzialność za swoje uczenie się
- przejmowania odpowiedzialność za sukces zespołu.

Struktura projektu edukacyjnego

1. Sformułowanie problemu i sposobu jego rozwiązania:

- temat projektu
- cel
- korzyści dla ucznia (efekty w uczeniu się)
- efekt (produkt)
- źródła informacji.

Przystąpienie do projektu wymaga uwzględnienia przez nauczyciela: zasobów szkoły, zasobów środowiska lokalnego, dostępności informacji i podjęcia działań wyprzedzających w celu przygotowania uczniów do tego stylu pracy zespołowej.

2. Planowanie działań:

- zadania do wykonania przez uczniów
- harmonogram pracy
- dobór liderów w zespołach
- potencjalne trudności i konflikty.

3. Działania uczniów:

- praca zespołowa
- monitorowanie postępów raportami cząstkowymi
- ocena efektywności pracy zespołu
- zasady i terminy konsultacji wspomagających.

4. Prezentacja produktu (efektu) wypracowanego przez zespół:

- gdzie prezentacja jest możliwa i jaką przybierze formę
- ocena sposobu prezentacji projektu
- kryteria oceny.

5. Refleksja nad osiągniętymi celami:

- ocena efektów uczenia się
- elementy wymagające poprawy
- słabe punkty pracy zespołowej.

3. Wykorzystanie aplikacji edukacyjnych do aktywizacji zespołów zadaniowych

W toku warsztatów z zakresu zarządzania zespołem bardzo dużą rolę odgrywają umiejętności inicjowania i stymulowania pracy zespołowej przez nauczyciela. W związku z tym w trakcie zajęć, zgodnie z zapowiedzią we wstępie do skryptu, studenci są zapoznawani

z przykładowymi zadaniami, które służą zwiększeniu motywacji i ciekawości uczniów. Realizowane ćwiczenia są gotowym materiałem do wykorzystania podczas pracy z uczniami (dlatego ważne jest prowadzenie portfolio prezentującego ich wyniki), a także kształtują warsztat metodyczny. Zgromadzone zasoby mogą być pomocne do elastycznego inicjowania pracy zespołowej we własnej klasie – wymagają jedynie dostosowania tego samego schematu do zmieniającej się tematyki.

3.1. Kreowanie twórczych zadań zespołowych z użyciem aplikacji Canva

ZADANIE WARSZTATOWE

Cel:

- aktywizacja zespołu do współpracy przy tworzeniu stymulatorów motywujących uczniów do regularnej pracy, np. odrabiania zadań domowych.



Zakres zadania:

- przedyskutowanie możliwości stymulowania uczniów za pomocą sprawności na wzór metody harcerskiej (opracowanie formuły i szaty graficznej, stworzenie logo klasy/grupy – służących wyodrębnianiu się zespołu z otoczenia)
- wybór konwencji przygotowywania stymulatorów (np. dzienniczki sprawności, indeks dziecięcy) na podstawie posiadanej wiedzy o metodach dydaktycznych stosowanych w pracy z dziećmi w przedszkolu lub klasach początkowych
- wykorzystanie aplikacji cyfrowej do tworzenia efektu pracy zespołu
- kooperacja nauczyciela z zespołem w celu osiągnięcia zamierzonego efektu oraz wsparcie w zakresie używania technologii informacyjno-komunikacyjnych w edukacji.



Narzędzia:

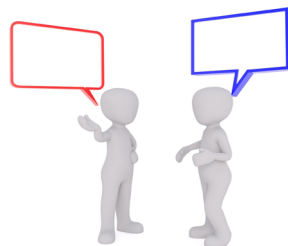
- mapa myśli opracowana w toku dyskusji zespołowej nad projektem pracy
- notebook lub tablica interaktywna
- aplikacja Canva.

Przebieg zadania:

- wyznaczenie etapów pracy projektowej z uwzględnieniem pracy koncepcyjnej, poszukiwania informacji, oceny efektywności produktu, nad którym pracuje zespół, potencjalnych trudności wymagających interwencji nauczyciela, realizacji zadania w formie pracy zespołowej
- monitorowanie poziomu aktywności uczestników.

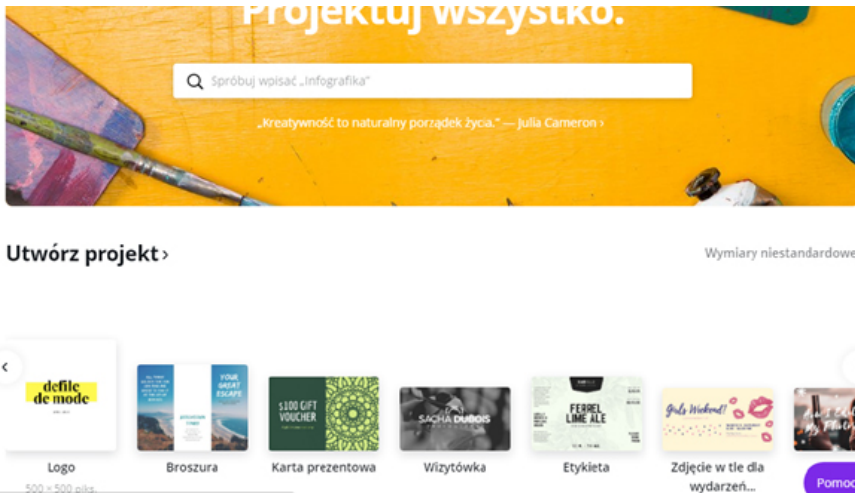
Wykorzystanie programu Canva w pracy z grupą:

1. Aplikacja Canva jest darmowym narzędziem informatycznym. Pozwala łączyć w edukacji pracę zespołową (koncepcyjną) z kompetencjami informatycznymi. Dzięki niej nauczyciel może pokazać grupie, jak samodzielnie stworzyć autorskie narzędzia edukacyjne. Praca w programie pozwala np.:
 - zaprojektować logo klasy
 - przygotować plakaty informujące o klasowych wydarzeniach
 - opracować portfolio ucznia, które będzie wykorzystywane w toku całego roku dydaktycznego
 - zrobić indeksy dziecięce, dzienniczki sprawności i inne materiały.



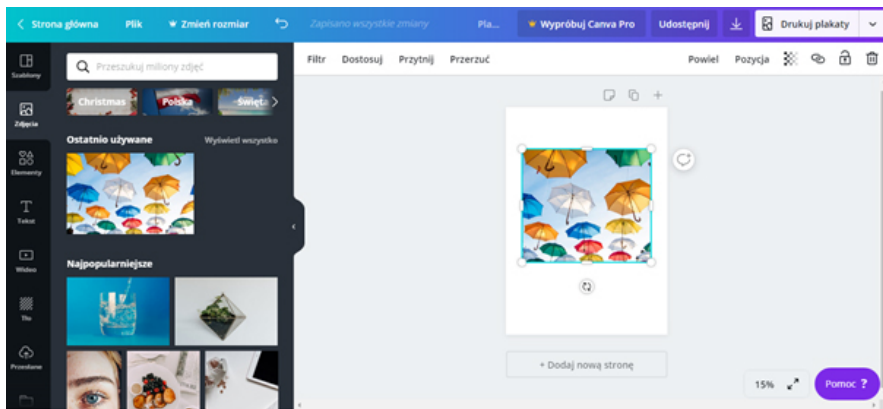


Print screen 1. Widok programu Canva



2. Warunkiem rozpoczęcia pracy jest posiadanie konta na platformie [Canva.com](https://www.canva.com) (wymagana jest rejestracja).

Print screen 2. Okno edycji obrazu





Podstawowe funkcje aplikacji:

- SZABLON – wybór typu zadania, jakie chcemy wykonać
- ZDJĘCIA – przeszukiwanie galerii obrazów tematycznych, które można wykorzystać do pracy grupy
- TEKST – wstawianie tekstu (można edytować zarówno tło, jak i treść, krój czcionki, jej wielkość, rozciągać litery na stworzonym szablonie itp.)
- POBIERANIE – ściąganie wykonanego przez grupę zadaniową produktu w celu zapisania.

Zdj. 1. Przykładowy plakat przygotowany w aplikacji Canva



4. Rozwijanie kreatywnego myślenia (*critical thinking*) w pracy z grupą zadaniową

Twórczość i kreatywne myślenie stymulowane w grupie zadaniowej to także procesy uczenia się zorientowane na generowanie nowych, niestandardowych pomysłów. Katherine Adams i Gloria Galanes definiują ten proces jako sumę:

- a) przeczuć dotyczących rozwiązania zadania
- b) intuicji ucznia
- c) wiedzy i poglądów
- d) fantazji¹⁴.

Kreatywne myślenie staje się częścią aktywności grupy i jej udziałem, ponieważ efekt końcowy procesu przekracza sumę pomysłów pojedynczych osób. To znaczy, że członkowie zespołu modelują swoje pomysły w taki sposób, który nie byłby możliwy, gdyby pracowali osobno.

Nauczyciel pełni tu ważną rolę inicjatora i moderatora – kieruje całym procesem, aby uczniowie doszli do twórczego rozwiązania zadań. Krytyczne myślenie wymaga od grupy:

- a) gotowości do podejmowania ryzyka płynącego z niestandardowych rozwiązań
- b) tolerowania popełnianych błędów podczas powstawania pomysłów
- c) umiejętności pracy zespołowej, do której nauczyciel przygotowuje uczniów
- d) zainteresowania nowym zadaniem
- e) dbałości o dobrą atmosferę w klasie
- f) determinacji w doprowadzeniu pracy do końca.

Nauczyciel w roli animatora procesu twórczego myślenia także ma możliwość oddziaływania na skład zespołów zadaniowych. Przy ich tworzeniu warto uwzględnić to, że każda grupa powinna być tak dobrana, by mieć szansę na dojście do niestandardowych,

¹⁴ K. Adams, G. J. Galanes, *Komunikacja w grupach*, PWN, Warszawa 2008, s. 115.

pozaschematowych rozwiązań. Aby to osiągnąć, można:

- łączyć uczniów o zróżnicowanych doświadczeniach dotyczących rozważanego problemu
- łączyć osoby o odmiennych preferencjach co do stylu myślenia i działania
- wydłużać czas na decyzje, aby wyeliminować zbędną presję na szybkie osiągnięcie efektu
- kształtować w toku pracy pedagogicznej środowisko klasy zainteresowanej kreatywnością, a nie schematami działania.

W celu przygotowania zespołu do aktywności integralną częścią pracy dydaktycznej powinno być umożliwienie grupowego podejmowania decyzji i przygotowania pomysłów. Przydaje się do tego technika burzy mózgów w dwóch wariantach:

- a) *Brain storm* – to standardowy proces grupowego zbierania pomysłów, który ma różnorodne odmiany. Nauczyciel może dowolnie modyfikować zgłaszanie pomysłów. Ważnym aspektem jest uwzględnienie nierównej pozycji uczniów w klasie (grupa łącząca wielu liderów może utrudnić generowanie pomysłów).
- b) *Electronic brain storm* – pełni takie same funkcje, jak klasyczna wersja burzy mózgów, ale dodatkowo wykorzystuje nowoczesne technologie informatyczne. Odpowiednimi narzędziami do zastosowania tej techniki dysponuje również Canva. Aplikacja pozwala na prowadzenie sondaży opinii uczniów bez konieczności publicznego zabierania głosu. Dzięki temu osoby nieśmiałe mają równe szanse na zgłoszenie swoich pomysłów.

Do dyspozycji nauczyciela, który chciałby przeprowadzić ankietę z użyciem smartfona, jest aplikacja Mentimeter. Jej użytkowanie wymaga założenia konta. W darmowej wersji nauczyciel może przygotować sondaż dotyczący dowolnej tematyki, ale o ograniczonym rozmiarze. Jednak idea burzy mózgów nie oznacza prowadzenia rozbudowanych testów czy quizów dla uczniów, dlatego bezpłatna

opcja programu, umożliwiająca zadawanie dwóch pytań sondażowych, jest w pełni wystarczająca. Interesującym rozwiązaniem jest możliwość wyboru sposobu prezentacji wyników odpowiedzi uczniów – w formie wykresu słupkowego, kołowego lub chmury pojęć. Natomiast uczniowie jako uczestnicy procesu sondowania nie muszą zakładać własnych kont na platformie, co z uwagi na ochronę danych osobowych jest korzystnym rozwiązaniem. Klasa pracuje z wersją Mentimeter udostępnioną przez nauczyciela.

5. Metody aktywizacji myślenia stymulowanego metaforą (synektyka)

W pracy nauczyciela *storytelling* i praca z metaforą są bardzo częstymi sposobami pobudzania kreatywności i wyobraźni w zespole klasowym. Synektyka ma pomóc uruchamiać procesy myślowe wykraczające poza schematy i proste związki przyczynowo-skutkowe. Taka umiejętność wymaga jednak treningu. Można wyróżnić cztery etapy stymulowania myślenia poprzez analogię. Są nimi:

- a) dokonywanie skojarzeń problemowych
- b) zmiana perspektywy patrzenia na obiekt/problem
- c) zmiana punktu widzenia
- d) rozszerzanie wyobrażeń o powstałych analogiach.

ĆWICZENIE 1.

Zaprojektowanie sondażu opinii uczniów przy użyciu aplikacji Mentimeter.

Przebieg zadania:

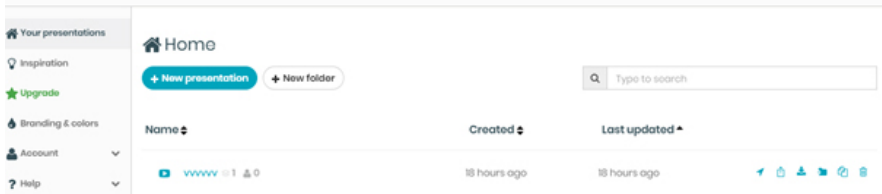
- a) Przygotuj tematykę sondażu opinii w klasie.
- b) Uzasadnij sens i przyczynę zastosowania *electronic brain storm* w pracy z grupą.
- c) Stwórz nauczycielskie konto na platformie [Mentimeter](#)¹⁵.



¹⁵ Do wykonania ćwiczenia prowadzący może ewentualnie udostępnić studentom swoje konto.

d) Przetestuj użyteczność narzędzia i zbierz opinie na jego temat w swojej grupie warsztatowej.

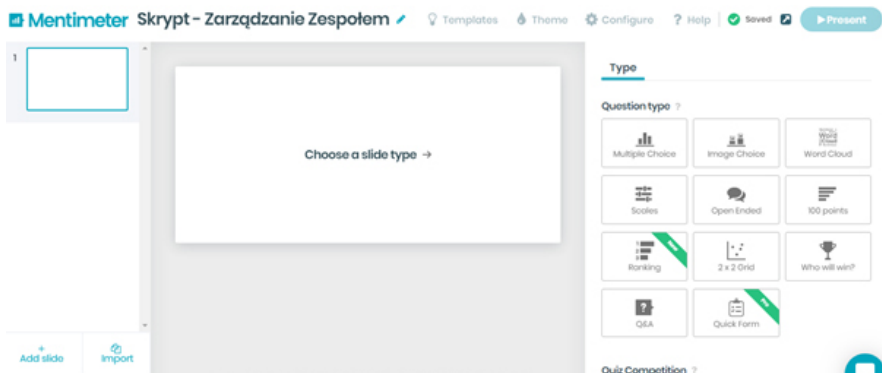
Print screen 3. Widok pracy z aplikacją Mentimeter



Podstawowe funkcje programu:

- NOWA PREZENTACJA (*new presentation*) – otwieranie szablonu do tworzenia sondażu, wymagane jest nadanie tytułu prezentacji
- WYBIERZ TYP PREZENTACJI (*choose a slide type*) – wybór formy prezentacji wyników sondażu

Print screen 4. Ekran edycji prezentacji



- PYTANIA (*your question*) – formułowanie pytań do uczniów wraz z opcjami odpowiedzi (w przypadku prezentacji wykresowej) lub przestrzenią do wpisywania odpowiedzi (w przypadku chmury pojęć)



- PRZEDSTAW (*present*) – udostępnienie przygotowanego sondażu uczniom, którzy elektronicznie mogą udzielić odpowiedzi na pytania (należy wejść na stronę www.menti.com i podać kod dostępu do aplikacji nauczyciela).

Odpowiedzi można udzielać przez smartfon, dzięki czemu nie trzeba użytkować pracowni komputerowej szkoły (jednak podczas spotkań z rodzicami należy uzgodnić wykorzystanie telefonów do nauki).

ĆWICZENIE 2.

Inicjowanie procesu myślenia metaforycznego, bazującego na pobudzaniu wyobraźni uczniów (synektyka).

Przebieg zadania:

- a) Przygotuj zadanie edukacyjne, które będzie wymagało zespołowego rozwiązania problemu. Zaaranżowana sytuacja ma pobudzić grupę do nieszablonowego myślenia.
- b) Przeprowadź ćwiczenia zachęcające uczniów do używania wyobraźni przy tworzeniu związków między zdarzeniami, które nie są przyczynowo-skutkowymi.
- c) W celu pobudzenia wyobraźni użyj aplikacji cyfrowej wykorzystującej możliwości tablicy interaktywnej.
- d) Wprowadź etapy rozwiązywania problemu edukacyjnego ze zmianą perspektyw, punktów widzenia i ról uczniów.



5.1. Trening wyobraźni z użyciem aplikacji ClassTools.net

ĆWICZENIE 1.

Przebieg ćwiczenia:

- a) Przygotuj rysunek scenki rodzajowej lub inny obraz według własnego pomysłu, jaki chcesz wykorzystać do zaangażowania grupy zadaniowej (możesz też pobrać darmowy rysunek z bazy ikon, np. pixabay.com, lub przygotować odręczny zapis np. działań matematycznych na poziomie odpowiedniej klasy).



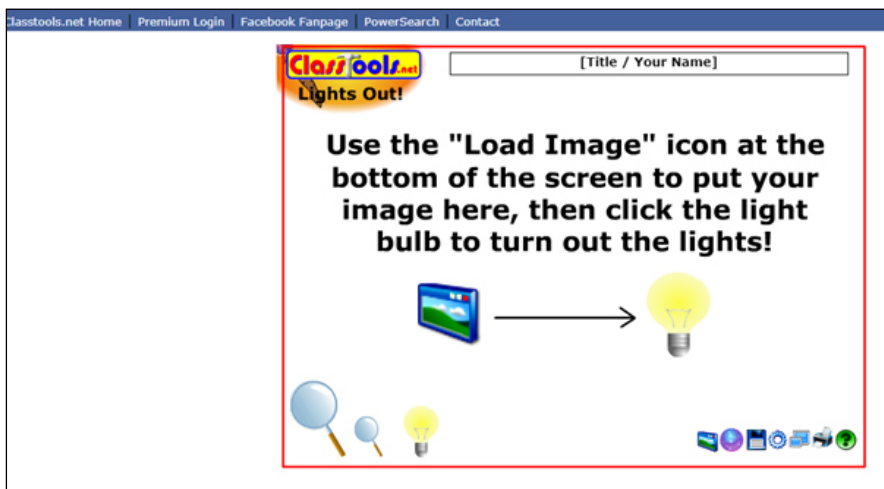
- b) Zrób zdjęcie przygotowanego obrazu (np. smartfonem).
- c) Otwórz aplikację [ClassTools.net](https://www.classools.net).
- d) Aby rozpocząć pracę z obrazami, w wyszukiwarce narzędzi wpisz „Lights Out”.

Print screen 5. Widok programu ClassTools.net



- e) Za pomocą ikony dodawania zdjęć wprowadź obraz, nad którym będą pracowali uczniowie. Na górze szablonu wpisz tytuł pracy.
- f) Jeśli będzie taka potrzeba, użyj dostępnych narzędzi do obróbki zdjęć i zmniejsz rozmiar zdjęcia do formatu standardowego dla aplikacji internetowych.
- g) Kiedy obraz dla uczniów pojawi się w szablonie, „zgaś światło” ikoną żarówki, dzięki czemu oświetlony zostanie tylko fragment ukrytego obrazu.

Print screen 6. Lights out!



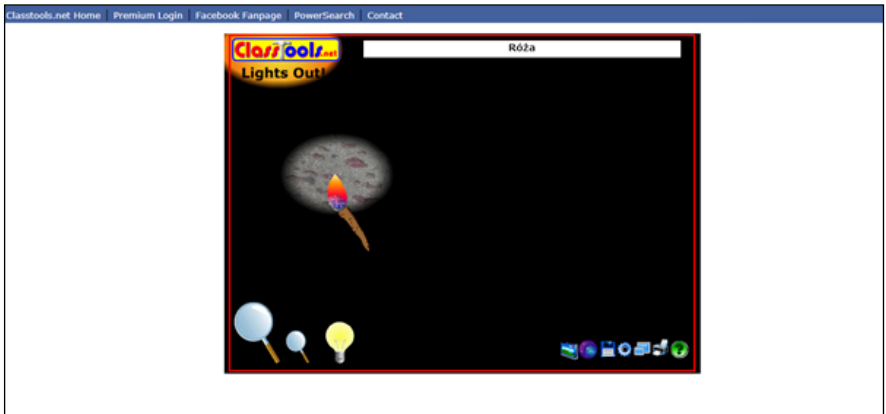
- h) Następnie poproś jednego z uczniów o podświetlenie wirtualną pochodnię fragmentu obrazu. Zadaniem grupy jest odgadnąć treść ukrytej części zdjęcia. W ten sposób dochodzi do próby odtworzenia obrazu w wyobraźni uczniów, a przy tym rozwija się umiejętność działania strategicznego. Współpracujący uczniowie powinni odczytać, jaki obraz został zaciemniony. W zależności od potrzeb dydaktycznych obraz może zawierać dowolne treści (działania matematyczne, zasady ortograficzne, daty, słówka itp.), w zależności od inwencji nauczyciela.



Print screen 7. Fotografia sarajewskiej róży, czyli ulicznego pomnika ofiar poległych w oblężeniu Sarajewa



Print screen 8. Obraz róży Sarajewa podświetlany dla uczniów tylko fragmentarycznie, za pomocą pochodni



Przy użyciu tej aplikacji nauczyciel może stymulować procesy wyobrażeniowe uczniów, zanim wprowadzi gotowe narzędzia edukacyjne, np. karty metaforyczne.

ĆWICZENIE 2.

Wykorzystanie aplikacji do odgadywania wyrazów.

1. Nauczyciel przygotowuje (np. w Canvie) plakat pomagający utrwalić wybrane zagadnienie ortograficzne.
2. Uczniowie mają za zadanie wspólnie odgadnąć ukryte wyrazy zawierające dwuznak „ch”.
3. Grupa wykleja plakat odkrytymi wyrazami i poszukuje łączącą je zasadę ortograficzną.



Print screen 9. Przykładowy plakat z możliwością uzupełnienia reguł pasującymi do nich wyrazami

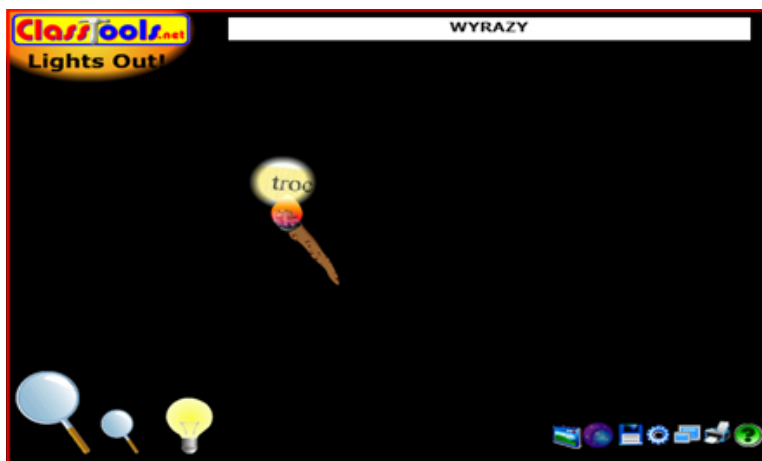


Aplikacja [ClassTools.net](https://www.classtools.net) daje możliwość przeniesienia do wersji elektronicznej (wykorzystywanej w pracy z tablicą interaktywną) ćwiczeń z materiałów dydaktycznych.

Print screen 10. Przykładowy obraz wgrany do programu w celach dydaktycznych¹⁶



Print screen 11. Użycie powyższego obrazka do pracy z grupą zadaniową



4. Plakat można powiesić w klasie, aby przypominał poznane treści.

¹⁶ I. Orowiecka, *Dyktanda „Ch” i „H”*. 7+, Zielona Sowa, Warszawa 2014, s. 8.

ĆWICZENIE 3.

Samodzielne przygotowanie zadania obrazkowego do pracy z grupą zadaniową uczniów.

1. Na podstawie wybranej historii obrazkowej wymyśl zadanie problemowe, dopasowane do celów edukacji przedszkolnej lub wczesnoszkolnej.
2. Uwzględnij, aby ilustracja miała wiele postaci (realnych, bajkowych), o różnych wysokościach i położeniach.
3. Zaaranżuj sytuację zmiany punktów widzenia obrazu, aby uczniowie uczyli się oglądać obraz z odmiennych perspektyw (wysoka/niska, człowieka/owada itp.) przy okazji poszukiwania innych informacji, które są ważne i przydatne.





IV. ORGANIZACJA ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH Z ZESPOŁEM Z WYKORZYSTANIEM APLIKACJI EDUKACYJNYCH

Zadaniem nauczyciela jest organizacja procesu dydaktycznego, który przybiera formę pracy indywidualnej i zespołowej. Mając na uwadze aktywizację uczniów do pracy w grupie, nauczyciel powinien zachęcać uczestników do wymiany spostrzeżeń i uczenia się poprzez wspólne działanie. Bardzo interesującym rozwiązaniem jest zastosowanie do tego celu aplikacji edukacyjnych, przygotowanych do angażowania wielu graczy/uczestników. Łączą one dwa istotne aspekty pracy pedagogicznej. Z jednej strony wpisują się w zagadnienia pedagogiki medialnej, ponieważ wzmacniają kompetencje kluczowe uczniów w tym zakresie. Dzięki temu praca dydaktyczna niejako równocześnie kształtuje postawy uczniów jako świadomych uczestników kultury, a nie tylko biernych odbiorców rozrywki. Z drugiej strony służy ona rozwijaniu umiejętności konsultowania działań i podejmowania decyzji w toku negocjacji. Poprzez pracę w grupie uczniowie poznają, na czym polega siła zespołu, w którym mogą dzielić się wiedzą i umiejętnościami, oraz jakie znaczenie mają poszczególni członkowie grupy, którzy wnoszą do niej własne zasoby i talenty.

Nauczyciel, który ma do dyspozycji tablicę interaktywną, może w procesie nauczania wykorzystać bardzo dużą liczbę aplikacji. Zarządzanie procesem zespołowego uczenia się polega w tym zakresie na tworzeniu okazji do inicjowania zadań zespołowych¹⁷. Nie należy obawiać się stosowania technologii informacyjnych nawet w pracy z dziećmi w przedszkolu i klasach początkowych, ponieważ na tym etapie edukacji działania na ogół bazują na zabawie i łączeniu procesu zapamiętywania z różnymi aktywnościami.

¹⁷ K. Konarzewski, *Podstawy teorii oddziaływań wychowawczych*, PWN, Warszawa 1982, s. 249.

Przydatnym narzędziem o szerokim zastosowaniu w pracy z zespołem uczniów jest aplikacja Educandy. Wykorzystuje ona gry edukacyjne, które są znane większości dzieci (takich jak memory, dopasowywanie par i inne). Dużym jej walorem jest możliwość elastycznego dopasowania przez nauczyciela treści do sprawności uczniów.

Wartym zauważenia aspektem pracy zespołowej jest uruchamianie kilku kanałów działania, co ułatwia dzieciom uczenie się i zapamiętywanie informacji. Aplikacja Educandy udostępnia ciekawe zadania aktywizujące, dzięki którym oddziałuje na różne zmysły.

Do zaprezentowania możliwości programu użyto treści z podręczników i ćwiczeń przeznaczonych dla uczniów klasy I i II¹⁸, właśnie po to, aby udowodnić, że narzędzie może być dopasowywane do celów, jakie chce osiągnąć nauczyciel.

1. Zastosowanie aplikacji Educandy do zadań dydaktycznych dla zespołu uczniów

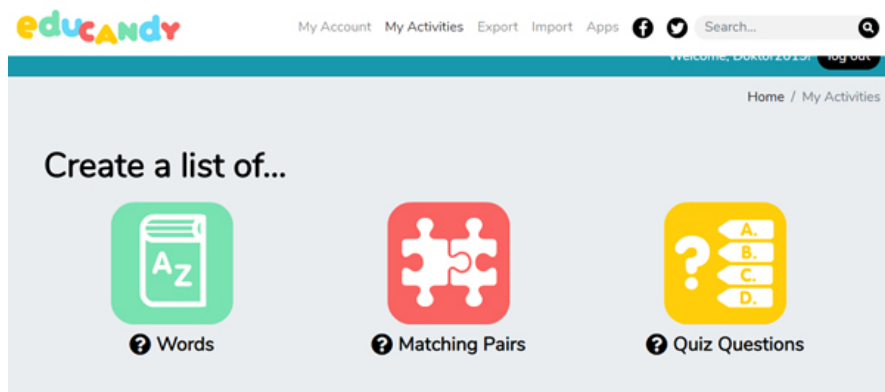
Educandy, podobnie jak większość tego typu narzędzi, wymaga od nauczyciela rejestracji i założenia konta, natomiast uczniowie mogą pracować z aplikacją bez podawania własnych danych. Korzystają wtedy z dostępu nauczycielskiego, który otrzymują po wpisaniu odpowiedniego kodu (tak jak w przypadku Mentimeter). Ta uwaga jest bardzo istotna z racji ochrony danych osobowych i nabiera szczególnego znaczenia dlatego, że dotyczy dzieci. Posługiwanie się programem jest intuicyjne i nie sprawia trudności – ani nauczycielom, ani uczniom pracującym w zespołach zadaniowych. Poziom trudności zależy jedynie od treści merytorycznych, jakie wprowadza do niego osoba zarządzająca dydaktyką.

¹⁸ Razem w szkole. Klasa 1. Podręcznik z ćwiczeniami, wSiP, Warszawa 2009; Razem w szkole. Klasa 2. Podręcznik z ćwiczeniami, wSiP, Warszawa 2010; M. Szpotowicz, M. Szulc-Kurpaska, *New Sparks Plus. Podręcznik dla szkoły podstawowej*, Oxford University Press, Oxford 2011; I. Orowiecka, *Dyktanda 7+*, Zielona Sowa, Warszawa 2015.

Po założeniu konta nauczycielskiego aplikacja informuje o trzech formach organizacji procesu uczenia się, szczególnie przydatnych do podsumowań, powtórek wiedzy. Ważne jest tu założenie, że zdobywana wiedza ma charakter utylitarny, uczeń używa jej w toku gier i zadań problemowych, dzięki czemu też lepiej ją zapamiętuje. Do wykorzystania wszystkich możliwości aplikacji przydaje się tablica interaktywna, na której uczniowie mogą wykonywać różne zadania.

Educandy udostępnia gry o różnym poziomie trudności – od uzupełniania układanek i dopasowywania słówek, po bardziej wymagające quizy, weryfikujące poziom wiedzy.

Print screen 12. Szablony do wprowadzania informacji



Typy gier:

1. Lista wyrazów, pojęć, dat
2. Dopasowywanie par (np. słowa polskie i angielskie)
3. Quiz

Po stworzeniu bazy informacji aplikacja generuje dostępną listę gier dla uczniów. To znaczy, że nauczyciel – który decyduje się na używanie Educandy w pracy zespołowej – musi wgrać do programu




materiały, które dzięki korzystaniu z aplikacji przełożą się na zdobycie przez uczniów oczekiwanego zasobu wiedzy.

Praktyczna wskazówka: najlepszym rozwiązaniem jest używanie minimum dziewięciu elementów (np. par do dopasowywania), ponieważ jest to niezbędna liczba, aby aplikacja stworzyła znaną uczniom grę (np. kółko i krzyżyk).

Pierwszą czynnością nauczyciela jest utworzenie bazy dydaktycznej na podstawie szablonów – w zależności od tego, jaki typ zadania chce on wykorzystać. Jeżeli celem nauczyciela jest stworzenie zadania polegającego na dopasowywaniu pojęć, słów wówczas zakłada katalog „Create a New List of Matching Pairs”.

Print screen 13. Tworzenie katalogu w programie Educandy

educandy My Account My Activities Export Import Apps f t Search...



? Create a New List of Matching Pairs

Fill in your quiz details below, then click 'Create'.

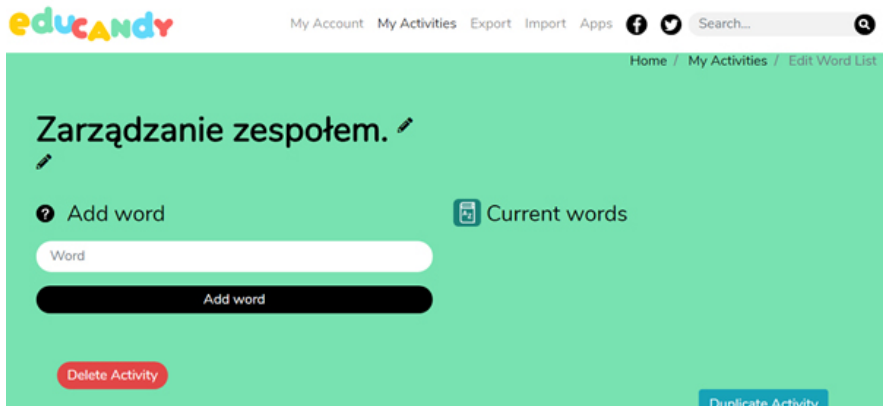
Zarządzanie zespołem.

pedagogika

Create

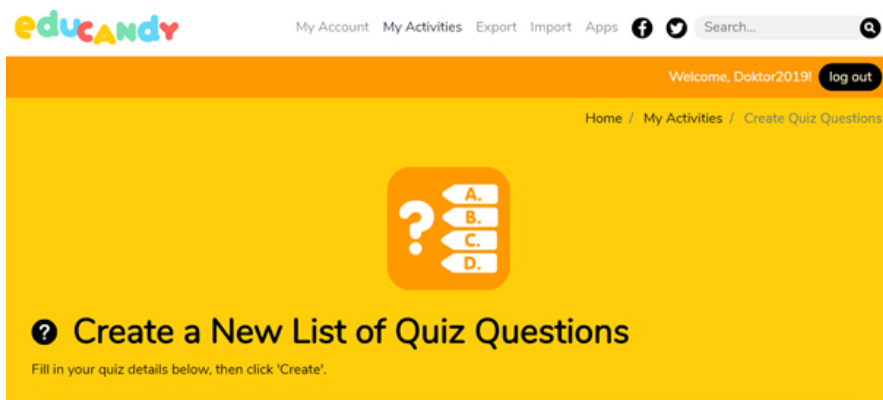
Do utworzenia listy dat lub trudności ortograficznych służy szablon Words.

Print screen 14. Tworzenie list w programie Educandy



Pod trzecią ikoną kryje się szablon do tworzenia quizów.

Print screen 15. Tworzenie quizów w programie Educandy



W Educandy można zamieszczać fragmenty z ćwiczeń i podręczników, co może być dobrym sposobem na weryfikację zadań domowych poprzez zabawę, a także na naukę pracy zespołowej. Aplikacja jest szczególnie przydatna do pobudzania zmysłu wzroku. Nauczyciel może to wykorzystać, wprowadzając ćwiczenia np. polegające

na układaniu liter w odpowiednie wyrazy i ich grupowaniu – dzięki temu dzieci zapamiętują obrazy. Funkcjonalność programu przejawia się również w możliwości zakodowania nauczanego materiału w treści popularnych gier (np. memory, kółko i krzyżyk) oraz obsłudze aplikacji z użyciem tablicy interaktywnej.

ĆWICZENIE 1.

Przygotowanie ćwiczenia zaczyna się od opracowania zbioru zadań dla zespołu uczniów. Po kliknięciu na przycisk „Create” nauczyciel przystępuje do tworzenia listy par do dopasowania, wskazuje tytuł zadania i przedmiot.



Przykładowe słówka do nauki języka angielskiego¹⁹:

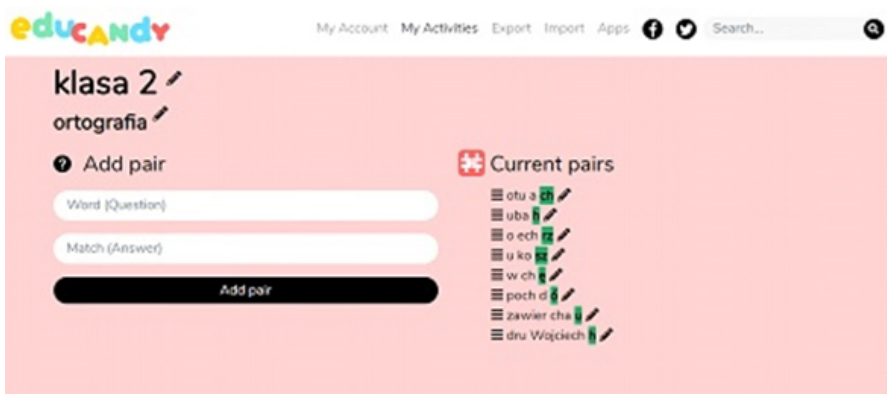
noga – leg
ciało – body
ręka – hand
głowa – head
stopa – feet
ramię – arm

Ten typ zadania można wykorzystać również do nauki zasad ortografii – w przykładzie sięgnięto po ćwiczenia na poziomie II klasy²⁰.

¹⁹ Ćwiczenie dotyczące słownictwa pochodzą z książki M. Szpotowicz i M. Szulc-Kurpaskiej, *New Sparks Plus*, dz. cyt., s. 48.

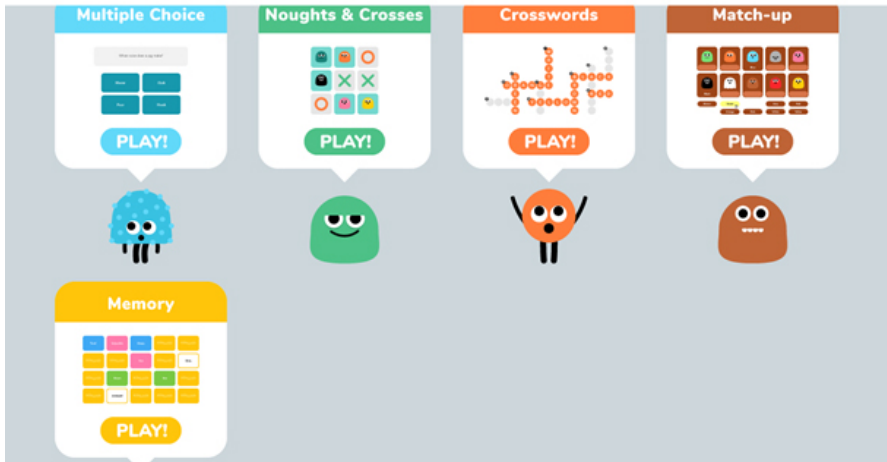
²⁰ I. Orowiecka, *Dyktanda „Ch” i „H”*, dz. cyt., s. 1–2, 4, 6, 8.

Print screen 16. Zadania ortograficzne w programie Educandy



Aplikacja wraz z postępowaniem wprowadzania danych i budowaniem przez nauczyciela bazy informacji automatycznie proponuje listę gier dla uczniów (zob. print screen 17).

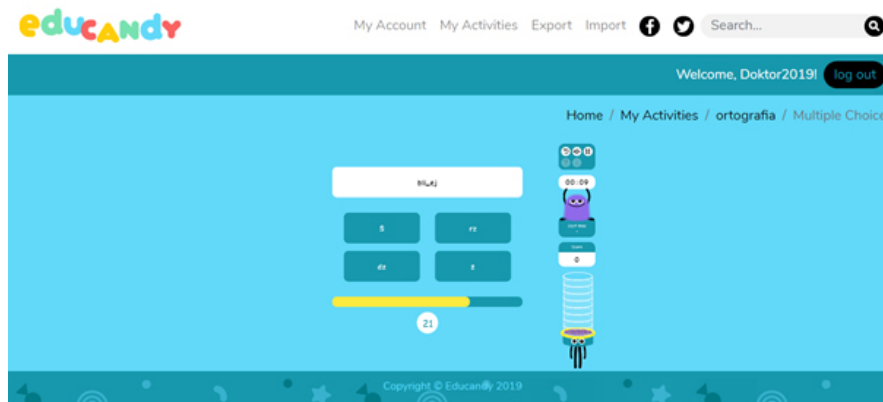
Print screen 17. Gry wygenerowane przez program Educandy



Uczniowie podzieleni na zespoły mogą konkurować ze sobą w grach, budować krzyżówki, dopasowywać pary słów i liter, a przy tym uczyć się współpracować w grupie, ćwiczyć spostrzegawczość, rozwijać pamięć, utrzymywać zasady ortograficzne i w przyjemny sposób nabywać nową wiedzę.

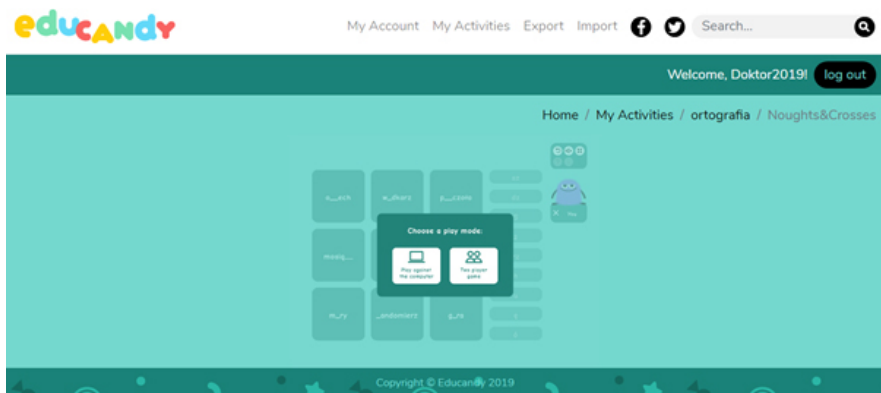
Nauczyciel ma możliwość śledzenia, ile czasu potrzebowali uczniowie (indywidualnie lub w zespołach) na udzielanie poprawnych odpowiedzi.

Print screen 18. Zadanie typu „Multiple choice”

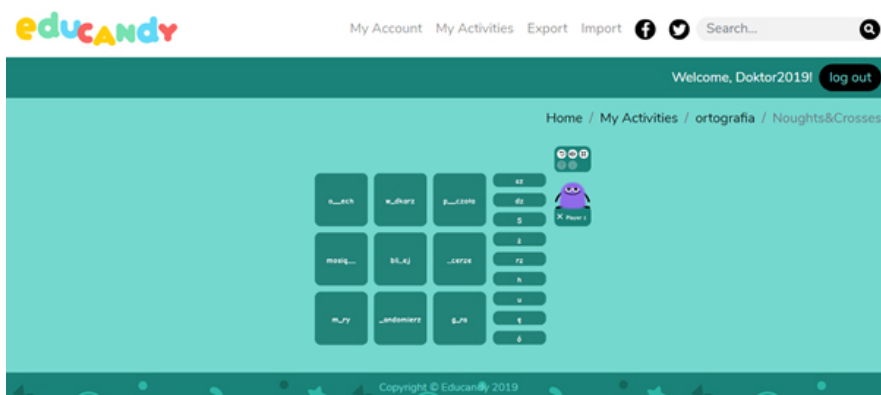


W grze kółko i krzyżyk uczniowie mogą zdecydować, czy chcą konkurować z komputerem czy między sobą.

Print screen 19. Kółko i krzyżyk – wybór przeciwnika

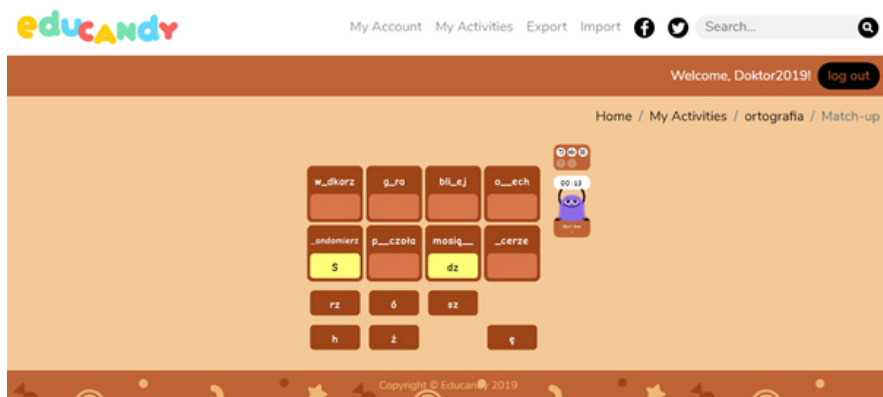


Print screen 20. Kółko i krzyżyk – plansza gry



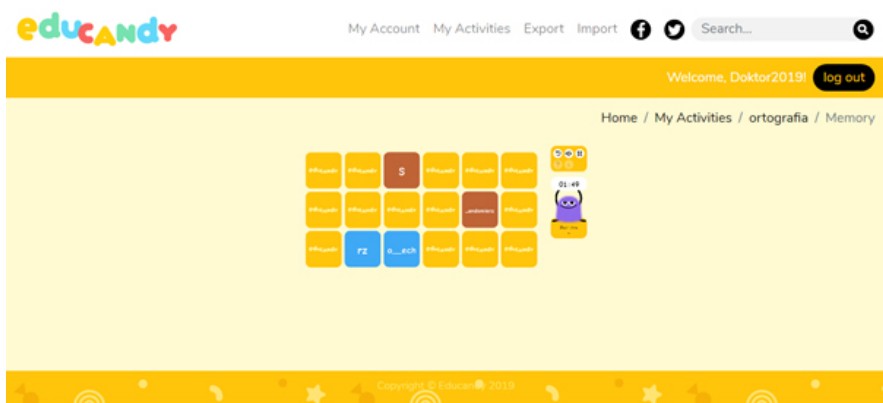
Dla uczniów, którzy zapamiętują wzrokowo obrazy, interesującą propozycją jest gra w dopasowywanie par lub gra memory. Nauczyciel – w zależności od możliwości dzieci – sam dobiera do nich poziom trudności.

Print screen 21. Gra polegająca na dopasowywaniu par



Tradycyjna gra memory nie tylko rozwija umiejętność zapamiętywania, lecz także uczy pracy zespołowej. Dzięki temu można zapoznać dzieci z zasadami zdrowej rywalizacji.

Print screen 22. Memory

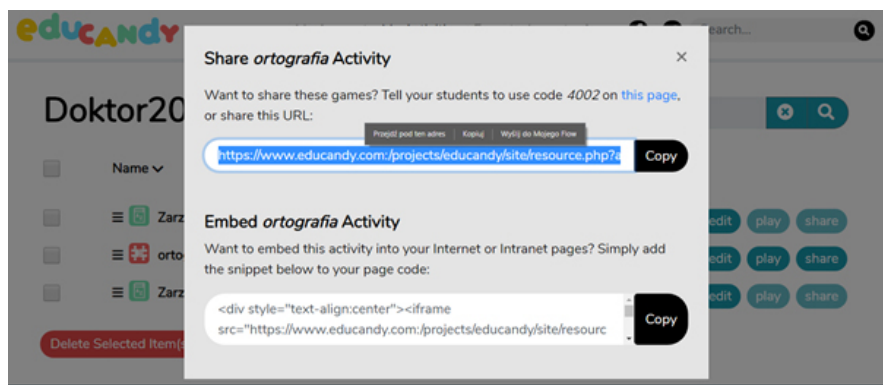


Educandy otwiera szeroką paletę możliwości realizowania zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem tablicy interaktywnej, co ułatwia nauczycielowi dopasować zadania zespołowe do poziomu wiedzy

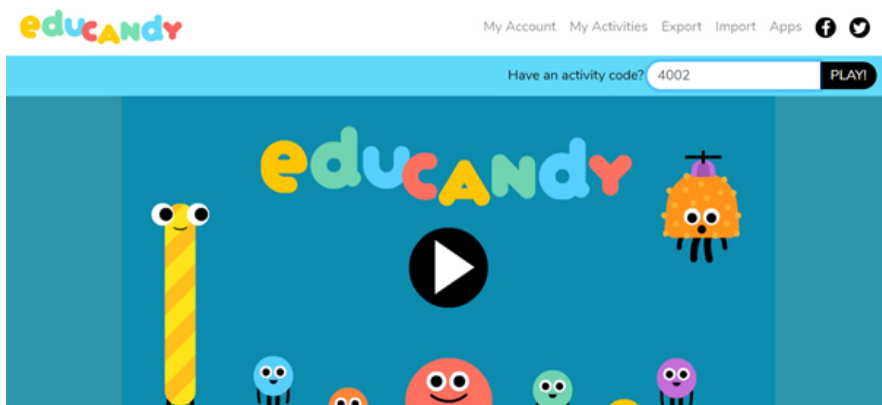
uczniów. Przy zachowaniu pewnych zasad program może stać się elastycznym narzędziem w rękach prowadzącego. Dzięki grom i zabawom, które jednak same w sobie nie powinny zdominować zajęć, wzrasta szansa na aktywizację zespołów do pracy, na ich kooperację i rywalizację pod okiem nauczyciela. Korzystanie z Educandy musi korespondować z zasadami operacyjnymi i kierunkami procesów pedagogicznych oraz respektować uwarunkowania teoretyczne metod pracy dydaktycznej.

Uczniowie mogą do celów ćwiczeniowych wykorzystać tablety lub smartfony, jeżeli dane placówka je posiada. Nie ma potrzeby zakładania na platformie osobnego konta dla każdego ucznia – wystarczy, że nauczyciel przekaze klasie dostęp do gier. Może to zrobić na dwa sposoby: podać jej kod dostępu, który należy wpisać na podstronie Educandy, albo rozesłać wygenerowany link, kierujący bezpośrednio do zasobu materiałów.

Print screen 23. Sposoby udostępniania gier uczniom



Print screen 24. Dostęp poprzez kod aktywacyjny



ĆWICZENIE 2.

Przygotuj własny szablon portfolio z wykorzystaniem aplikacji [Canva](#).

- Szablon portfolio jest narzędziem, w którym będą gromadzone wszystkie zadania samodzielnie wykonywane w toku warsztatu „Zarządzanie zespołem”.
- Portfolio jest materiałem metodycznym, który stanowi część warsztatu pracy przyszłego nauczyciela przedszkola lub szkoły w zakresie możliwości angażowania zespołów do pracy zadaniowej.

Zamieszczaj w nim wszystkie prace warsztatowe i efekty wykonanych ćwiczeń.





BIBLIOGRAFIA

- Adams K., Galanes G. J., *Komunikacja w grupach*, tłum. D. Kobylińska, P. Kobyliński, PWN, Warszawa 2008.
- Alvarado L. E., Bretones F., *New working conditions and well-being of elementary teachers in Ecuador*, „Teaching and Teacher Education” 2018, vol. 69.
- Berg J., Dutton J., Wrześniewski A., *What is Job crafting and Why Does it Matter?*, University of Michigan 2008, <https://positiveorgs.bus.umich.edu/> [dostęp: 17.01.2020].
- Blase J. J., *A social-psychological grounded theory of teacher burnout*, „Educational Administration Quarterly” 1982, vol. 18, nr 4.
- Buckingham M., *Wykorzystaj swoje silne strony. Użyj dźwigni swojego talentu*, MT Biznes, Warszawa 2017.
- Golka M., *Cywilizacja współczesna i globalne problemy*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2017.
- Konarzewski K., *Podstawy teorii oddziaływań wychowawczych*, PWN, Warszawa 1982.
- Nowak M., *Teorie i koncepcje wychowania*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Orowiecka I., *Dyktanda 7+*, Zielona Sowa, Warszawa 2015.
- Podstawowe kierunki realizacji polityki oświatowej państwa w roku szkolnym 2019/2020, <https://www.gov.pl/web/edukacja/> [dostęp: 17.01.2020].
- Razem w szkole. Klasa 1. Podręcznik z ćwiczeniami*, cz. 1–2, WSiP, Warszawa 2009.
- Razem w szkole. Klasa 2. Podręcznik z ćwiczeniami*, cz. 1–3, WSiP, Warszawa 2010.
- Savickas M. L., *Constructing Careers. Actors, Agents, and Authors*, „The Counseling Psychologist” 2013, vol. 41, nr 1, <https://journals.sagepub.com/> [dostęp: 17.01.2020].
- Szpotowicz M., Szulc-Kurpaska M., *New Sparks Plus. Podręcznik dla szkoły podstawowej*, Oxford University Press, Oxford 2011.



Taxonomy of educational objective. The classification of educational goals.

Handbook 1. Cognitive domain, red. B. Bloom, Longman Group, Londyn 1956, <https://www.uky.edu/> [dostęp: 17.01.2020].

Uiterwijk-Luijk L., Kruger M., Zijlstra B., Volman M., *Teachers' role in stimulating students' inquiry habit of mind in primary schools*, „Teaching and Teacher Education” 2019, vol. 86, nr 2.

Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE), <https://eur-lex.europa.eu/> [dostęp: 5.03.2020].

Zalecenia Rady Europy z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C189/01), <https://eur-lex.europa.eu/> [dostęp: 5.03.2020].

Zion M., Sadeh I., *Curiosity and open inquiry learning*, „Journal of Biological Education” 2007, vol. 41, nr 4.



REDAKCJA JĘZYKOWA, KOREKTA: Hanna Włoch

PROJEKT UKŁADU TYPOGRAFICZNEGO,

SKŁAD: Hanna Włoch

PROJEKT OKŁADKI: Hanna Włoch

ŹRÓDŁA GRAFIK:

<https://www.clipart.email/>; pixabay.com/

© Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego
Wrocław 2020

Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego

ul. Dawida 1, 50-527 Wrocław

tel. 71 367 32 12, biblioteka.iped@uwr.edu.pl

ISBN 978-83-62618-54-5