

Małgorzata Budzik

Jak uczyć się na miarę XXI wieku?

Wspomaganie szkoły
w stosowaniu metod aktywizujących
w pracy z uczniem



Tekst: Małgorzata Budzik

Trenerka oświaty, coach, specjalistka w zakresie komunikacji oraz kompetencji interpersonalnych, polonistka, nauczyciel-praktyk; na swoim koncie ma ponad 8000 godzin dydaktycznych pracy z grupami oraz prace autorskie i redakcyjne, w tym m.in. cztery publikacje książkowe, opracowania z doradztwa zawodowego dla szkół ponadgimnazjalnych oraz ponad 30 artykułów naukowych; prelegentka podczas ogólnopolskich oraz regionalnych konferencji naukowych organizowanych przez UJ, URz, UŁ, PCFE w Nowym Sączu, ORE w Warszawie; praktyk w obszarze procesowego wspierania rozwoju szkół i placówek oświatowych, m.in. w zakresie narzędzi coachingowych w pracy dydaktyczno-wychowawczej ukierunkowanej na rozwój uczniów, pomoc uczniowi w osiągnięciu sukcesu edukacyjnego, praca z uczniem zdolnym, praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, wspomaganie rozwoju uczniów uwzględniając ich indywidualną sytuację, ocenianie kształtujące, badanie jakości pracy szkoły – ewaluacja wewnętrzna i ewaluacja zewnętrzna w służbie podnoszenia efektywności działań szkoły rozumianej jako organizacja ucząca się.

Konsultacja merytoryczna:

Katarzyna Leśniewska

Redakcja i korekta:

Małgorzata Skibińska

Projekt okładki:

Barbara Jechalska

Redakcja techniczna i skład:

Małgorzata Skibińska

Warszawa 2018

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji

Creative Commons – Uznanie Autorstwa – Użycie Niekomercyjne (CC-BY-NC)

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

tel. 22 345 37 00

www.ore.edu.pl

Spis treści

Wstęp.....	4
Zakres zajęć.....	5
Cele zajęć	7
Pytania kluczowe	8
Efekty uczenia się.....	9
Scenariusz zajęć	11
Zasady pracy metodami aktywizującymi	15
Techniki i metody skutecznego uczenia się	16
Techniki i metody twórczego rozwiązywania problemów.....	17
Praca w grupie i role grupowe	19
Podsumowanie	20
Załączniki.....	20
Mapa mentalna	21
Metaplan	21
Kontrakt.....	22
Konstruktywna informacja zwrotna	23
Sześć butów Edwarda de Bono	23
Metoda 5Q	23
Metoda 6W.....	24
Cykl uczenia się Davida Kolba.....	25
Wybrana literatura.....	25

Wstęp

Uczenie się to przygoda na całe życie. To niekończąca się wyprawa badawcza, której celem jest zrozumienie. Każdy jej uczestnik musi nieustannie i analizować, i doskonalić swoje metody uczenia się i myślenia, by mieć pełną świadomość, jak te procesy przebiegają. Nauka zaczyna się na długo przedtem, nim dziecko po raz pierwszy przestąpi próg szkoły, i trwać musi nawet wówczas, gdy człowiek jest już na emeryturze. Nigdy nie wolno nam zaprzestać uczenia się ani stosowania w życiu tego, czego się nauczyliśmy¹.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Dobra praktyka przedstawia opis wykorzystania metod aktywizujących w pracy z uczniem w gimnazjum. W tym przedsięwzięciu pełniłam funkcję trenera oświaty i prowadziłam 16-godzinne szkolenie z tego tematu. Szkolenie odbywało się w ramach realizacji projektu „Do wiedzy przez eksperyment oraz technologie informacyjno-komunikacyjne”.

Wsparcie szkoleniowe zostało zrealizowane w Gimnazjum w Hermanowicach w woj. podkarpackim. Zajęcia były prowadzone przez trenera oświaty. Przeprowadził on program szkoleniowy podnoszący kompetencje cyfrowe nauczycieli. Celem szkolenia było nabycie kompetencji przez nauczycieli kształcenia ogólnego szkół i placówek objętych wspomaganie w zakresie stosowania nowatorskich metod aktywizujących w pracy z uczniem, które zostaną opisane niżej.

W efekcie spotkania nauczyciele opracowali bank scenariuszy lekcji z wykorzystaniem uczenia się przez doświadczenie – zgodnie z modelem cyklu Kolba, które zastosowali w praktyce szkolnej. Dzięki temu mogli rozwijać umiejętność uczenia się wśród uczniów w gimnazjum.

Projekt realizowano w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 30 czerwca 2018 r. w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014–2020, Oś priorytetowa IX: Jakość edukacji i kompetencji w regionie, Działanie 9.2: Poprawa jakości kształcenia ogólnego, w partnerstwie z 11 jednostkami samorządu terytorialnego. Celem projektu jest m.in. nabycie kompetencji niezbędnych do prowadzenia procesu nauczania opartego na metodach aktywizujących w pracy z uczniem przez nauczycieli kształcenia ogólnego, a także rozwijanie przez uczniów umiejętności uczenia się. Projekt zapewnia stworzenie warunków dla nauczania na bazie narzędzi i metod aktywizujących.

Głównym założeniem projektu jest komplementarność wsparcia szkół, nauczycieli i uczniów. Zakres wszystkich typów pomocy, w tym szkoleń, przeznaczonych dla nauczycieli oraz dla uczniów wynikał bezpośrednio z potrzeb określonych na podstawie indywidualnej diagnozy szkoły w danym obszarze. Diagnoza została przeprowadzona przez Podkarpackie Centrum

¹ Wszystkie cytaty stanowiące motta podrozdziałów w niniejszej dobrej praktyce pochodzą z: C. Rose, M.J. Nicholl, *Ucz się szybciej, na miarę XXI wieku*, tłum. M. Stafiej-Wróblewska, Logos Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2003.

Edukacji Nauczycieli w Rzeszowie (PCEN) we współpracy ze szkołą objętą wspomaganie w projekcie w 2016 roku.

W wyniku przeprowadzonej diagnozy m.in. odbyło się szkolenie dla kadry pedagogicznej gimnazjum z zakresu kształcenia kluczowych kompetencji u uczniów – umiejętności uczenia się. Wzrost kompetencji nauczycieli miał bezpośrednie przełożenie na kształtowanie i rozwijanie u uczniów kompetencji kluczowych podczas dostosowanych do potrzeb szkoły zajęć edukacyjnych z uczniami.

W ten sposób realizowana w ramach projektu forma szkolenia nauczycieli nt. metod aktywizujących poprzez swoje główne założenia oraz podstawowe formy realizacji koresponduje z procesem wspomagania, który polega na zaplanowaniu i przeprowadzeniu działań poprawiających jakość pracy w Gimnazjum w Hermanowicach.

Zakres zajęć

Nauczyciele należą do najcenniejszych ludzi w każdym społeczeństwie. A na najwyższą notę zasługują ci, którzy wolą kierować swoimi młodymi podopiecznymi, niż robić im wykłady, i ci, którzy obmyślają eksperymenty prowokujące do myślenia i podsuwają istotne problemy do rozwiązania.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Zajęcia przeznaczone dla rady pedagogicznej obejmowały nowatorskie metody aktywizujące stosowane w pracy z uczniem. Wybrane rozwiązania metodyczne miały zobrazować, jak kształtować procesy edukacyjne w sposób sprzyjający uczeniu się oraz rozwojowi uczniów w szkole.

Zakres tematyczny zajęć został dopasowany do zdiagnozowanych potrzeb szkoły i dostosowany do przewidzianego czasu realizacji w wymiarze 16 godzin dydaktycznych. Zajęcia zostały podzielone na cztery moduły tematyczne po cztery godziny lekcyjne. Moduły można było łączyć oraz traktować je naprzemiennie zgodnie z potrzebami, możliwościami oraz procesami zachodzącymi w grupie uczących się nauczycieli. W zamyśle każdy moduł składał się z godziny teorii i trzech godzin warsztatów. Teoria to wprowadzenie do praktyki, zatem zostały omówione przede wszystkim narzędzia przewidziane do zastosowania podczas pracy warsztatowej – ich charakter, cel, wartość, możliwości i ograniczenia. Unikano bardzo szczegółowych opisów rekomendowanych metod, aby nauczyciele podczas uczenia się przez doświadczenie na etapie refleksyjnej obserwacji mogli samodzielnie omówić przydatność danej metody. Zakres problemowy oraz tematyczny zajęć był obszerny, stąd dużo kwestii było jedynie sygnalizowanych.

Jest wiele szkół i sporów w doktrynie – jedna z nich mówi: każda metoda ma potencjał aktywizujący, każda metoda może angażować i motywować do uczenia się. Proponowane metody pracy to jedynie niewielki wybór, który ograniczał czas zajęć. To ograniczenie umożliwiało trenerowi aktywne wspieranie procesu uczenia się nauczycieli.

W praktyce polegało to na tym, że trener pokazywał w działaniu aktywizację grupy, a nie tylko wygłaszał prelekcję z pozycji eksperta. Z zakresem tematycznym zajęć i jego poszczególnymi modułami zostały skorelowane karty pracy, materiały szkoleniowe, prezentacja multimedialna oraz scenariusz zajęć.

W odczuciu większości nauczycieli metody aktywizujące to grupa metod, które charakteryzuje większa aktywność uczniów niż nauczycieli w procesie kształcenia. Metody te zawierają pomoce i wskazówki, dzięki którym uczeń poszerza swoją wiedzę, pogłębia swoje zainteresowania, rozwija nowe pomysły i idee. To także metody, za pomocą których uczeń komunikuje się z innymi, uczy się dyskutować i spierać na różne tematy. Charakteryzują się one dużą siłą stymulowania aktywności uczniów i nauczycieli, skutecznością oraz różnorodnością i atrakcyjnością. Kluczowym wyznacznikiem metod aktywizujących jest koncentracja na uczniu, a nie na nauczycielu.

„Uczniowie lubią aktywność: rozmowy w grupach, robienie różnych projektów, tworzenie. Zdecydowanie nie lubiane są metody bierne. Najgorsze notowania ma wykład. Nie wierz w to, że uczniowie są leniwi i lubią wszystko, co nie przeszkadza im bujać w obłokach. Im bardziej zajęcia ich angażują i im większej wymagają od nich aktywności, tym bardziej są przez nich lubiane”². Powołując się na wypowiedź Geoffa Petty’ego, eksperta w dziedzinie nowoczesnego nauczania, można uznać, że wyłączenie z prezentowanego zakresu tematycznego zajęć metod podających było uzasadnionym wyborem. Z drugiej jednak strony warto pamiętać o tym, że to przede wszystkim nauczyciel kształtuje przestrzeń aktywności ucznia. Zatem może być i tak, że nawet najbardziej aktywizująca metoda zostanie zastosowana w taki sposób, że nie zaangażuje uczących się do zdobywania nowych umiejętności i kompetencji. Zwraca na to uwagę m.in. psycholożka Małgorzata Taraszkiewicz, która twierdzi: „Każda metoda zwana aktywizującą nauczanie: aktywny wykład, stosowanie pomocy wizualnych, pytań i odpowiedzi, dyskusji, pokazu, burzy mózgów, analizy przypadków, sytuacji krytycznych, odgrywania ról, symulacji... może mimo nazwy zostać zrealizowana jako metoda aktywizująca lub wręcz przeciwnie – utrwalająca bierność poznawczą”³.

Trzeba zatem mieć na uwadze wiele aspektów związanych z wyborem i stosowaniem różnorodnych metod, które najpierw należy sprawdzić na sobie, aby następnie móc je podać uczniom. Nie wszystkie nowinki zasługują na uwagę i bezrefleksyjne wdrażanie do praktyki szkolnej. Jak w życiu, ważna jest intuicja i zdrowy rozsądek.

² G. Petty, *Nowoczesne nauczanie*, tłum. Jolanta Bartosik, GWP, Gdańsk 2011, s. 137–138.

³ M. Taraszkiewicz, *Jak uczyć lepiej, czyli refleksyjny praktyk w działaniu*, CODN Warszawa 2002, s. 85.

Cele zajęć

Lekcja, podczas której nauczyciel mówi do dzieci siedzących rzędami w ławkach, to obecnie widok równie częsty jak sto lat temu. Program szkolny zmusza uczniów do „przeskakiwania” z matematyki na fizykę, z geografii na nauki społeczne, do nieustannego wkuwania – posegregowanych według przedmiotów – dat, liczb i faktów. Brakuje w tym wszystkim dwóch najważniejszych lekcji: uczenia się, jak się uczyć, i uczenia się, jak myśleć, które prowokowałyby umysły uczniów do rozwiązywania autentycznych, skomplikowanych problemów.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Ideą zajęć warsztatowych było stworzenie forum do dyskusji i wymiany doświadczeń między nauczycielami moderowane przez trenera oświaty. Nauczyciele dostali wybór metod aktywizujących i wykonywali konkretne ćwiczenia z uwzględnieniem cyklu uczenia się dorosłych opracowanym przez Davida Kolba.

Pedagodzy nie otrzymali gotowych rozwiązań. Każdą metodę, technikę, sposób, ćwiczenie musieli samodzielnie przepracować, doświadczyć, omówić i przenieść na własny grunt dydaktyczny. W grupie byli nauczyciele nauczający różnych przedmiotów oraz na różnym poziomie awansu zawodowego z różnym stażem pracy i doświadczeniem dydaktycznym. Stąd głównym celem zajęć było doskonalenie umiejętności i nabycie kompetencji przez nauczycieli w zakresie stosowania metod aktywizujących w pracy z uczniem.

Z powyższego zostały wyprowadzone następujące cele szczegółowe zajęć, stanowiące punkt odniesienia do sformułowania pytań kluczowych oraz określenia efektów uczenia się:

- rozbudzenie twórczego, aktywnego, oryginalnego myślenia oraz wzmocnienie własnej motywacji i zaangażowania pozwalających na przełamanie schematów myślowych w organizowaniu procesów edukacyjnych z wykorzystaniem metod aktywizujących;
- poznanie metod tworzenia pomysłów, motywowania i budowania zaangażowania uczniów, wspierania rozwoju uczniów oraz aktywizowania procesów edukacyjnych i wdrażania do samodzielnego, twórczego rozwiązywania problemów i uczenia się;
- doskonalenie umiejętności wdrażania w pracy dydaktycznej metod kreatywnych, aktywizujących, twórczego rozwiązywania problemów, budowania zespołu oraz pracy w grupie w celu zwiększenia efektywności procesów edukacyjnych;
- nabycie umiejętności organizowania procesów dydaktycznych w sposób sprzyjający współpracy oraz uczeniu się z wykorzystaniem elementów oceniania pomagającego się uczyć, coachingu oraz treningu twórczości.

Tak sformułowane cele miały przede wszystkim ująć poruszane zagadnienia całościowo, bez rozróżniania aktywności na poszczególne przedmioty. Chodziło w głównej mierze o to, aby w myśl koncepcji Colina Rose’a i Malcolma J. Nicholla pokazać nie to, czego uczyć, ale jak

uczyć. Zatem były to zajęcia poświęcone „uczeniu się, jak się uczyć, i uczeniu się, jak myśleć”⁴.

Pytania kluczowe

Musisz doprowadzić do tego, by twój umysł stał się twórczy. To znaczy, że masz być odprężony, pewny siebie i mieć motywację. Jeżeli jesteś spięty, brak ci wiary w siebie lub nie widzisz sensu uczenia się czegoś, to nauka nie pójdzie ci łatwo. Właściwe nastawienie do uczenia się jest niezbędnym warunkiem wstępnym. Musisz chcieć zdobyć wiedzę lub umiejętność.

Musisz mieć wewnętrzne przeświadczenie, że jesteś w pełni zdolny do nauki, a to, czego się nauczysz, będzie miało znaczący wpływ na twoje życie.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Pytania w procesie uczenia się stanowią podstawowe narzędzie refleksji, mające wpływ na efektywność procesów edukacyjnych na zajęciach w szkole. Można je stawiać dzięki metodom dyskusyjnym, szczególnie zaś nadaje się do tego burza mózgów. Możliwości jest wiele, m.in. praca indywidualna, wymiana pytań w parach, praca zespołowa lub połączenie wszystkich tych form i zastosowanie kuli śniegowej.

Pytania kluczowe mają przede wszystkim na celu stworzenie przestrzeni do definiowania i rozwiązywania problemów, dynamizując w ten sposób uczenie się. Postawienie uczącego się w sytuacji problemowej motywuje go do działania, angażuje w procesy uczenia się, zachęca do współpracy i współdziałania w grupie.

Przykładowe pytania kluczowe to:

- Po co się uczyć?
- Na czym polega uczenie się?
- Co pomaga mi w nauce?
- Co przeszkadza mi w nauce?
- Z jakich metod i technik korzystam, ucząc się?
- Kiedy najlepiej zapamiętuję?
- W jaki sposób przyswajam nową wiedzę?
- Jaki jest mój styl uczenia się?
- Który typ inteligencji mnie cechuje?
- Co najbardziej mnie motywuje podczas uczenia się?
- W jaki sposób oceniam to, czego się nauczę?
- W jaki sposób wykorzystuję to, czego się uczę?
- Jak rozwiązuję problemy?
- Jaką wartość mają moje kompetencje, wiedza oraz umiejętności i kwalifikacje?

⁴ C. Rose, M.J. Nicholl, dz. cyt., s. 26.

Uczniowie powinni stale rozwijać w sobie umiejętność uczenia się bez względu na poziom edukacji. Mimo znakomitych programów nauczania, nowatorskich podręczników, reformowanych podstaw programowych, nowoczesnych środków dydaktycznych, efektywnych metod nauczania istnieje trudność w twórczym rozwiązywaniu problemów. Uczniowie mają pełne prawo do tego, aby uczyć się w szkołach, w których nauczyciele uczą ich, jak mają się uczyć, w jaki sposób mają jasno myśleć oraz co robić, aby w kreatywny sposób rozwiązywać problemy, nie tylko te szkolne, lekcyjne, przedmiotowe. Stąd tak ważna jest umiejętność stawiania pytań kluczowych.

Efekty uczenia się

Musisz przemyśleć doświadczenie związane z uczeniem się. Nie to, czego się nauczyłeś, ale jak się tego nauczyłeś. Jakie wnioski możesz wyciągnąć na przyszłość? Teraz analizujesz proces własnego uczenia się i zastanawiasz się, które techniki i pomysły były dla ciebie najskuteczniejsze. Stopniowo dochodzisz do ustalenia sposobu uczenia się, który jest „skrojony” na miarę twojego unikalnego mózgu. Ty sprawujesz kontrolę – stajesz się samodzielnym uczniem.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Efekty uczenia się nauczycieli biorących udział w zajęciach doskonalących umiejętności i kompetencje z zakresu stosowania metod aktywizujących w pracy z uczniem to określony zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji nabytych przez nich w procesie uczenia się.

Zawierają informacje na temat tego, co wiedzą, co potrafią oraz jakie postawy prezentują dzięki udziałowi w zajęciach⁵. Po zakończeniu zajęć nauczyciele:

- znają zasady pracy metodami aktywizującymi,
- potrafią dostosować formy pracy do wybranych metod,
- znają techniki i metody skutecznego uczenia się oraz twórczego rozwiązywania problemów,
- potrafią dobrać odpowiednie techniki/metody aktywizujące stosownie do poznawanych zagadnień/problemów oraz możliwości ucznia,
- potrafią zaplanować i przeprowadzić zajęcia z wykorzystaniem metod aktywizujących uczniów w procesie uczenia się,
- mają świadomość potrzeby aktywizowania procesów uczenia się uczniów na prowadzonych przez siebie zajęciach,
- dostrzegają wartość i znaczenie uczenia się przez doświadczenie zgodnie z modelem cyklu Dawida Kolba,
- wykazują postawę otwartości w sprawdzaniu i stosowaniu na swoich zajęciach nowatorskich rozwiązań dydaktycznych sprzyjających uczeniu się.

⁵ Ujęcie efektów uczenia się nawiązuje do definicji zawartej w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 23.04.2008 r. w sprawie europejskich ram kwalifikacji.

Opisane w tym miejscu efekty uczenia się korespondują z kompetencjami kluczowymi, szczególnie z jedną z nich – umiejętnością uczenia się. Kompetencje kluczowe można zdefiniować w bardzo prosty sposób jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do odnalezienia się w napotkanej na swej drodze sytuacji uczenia się⁶.

Kompetencje kluczowe stanowią swoisty katalizator, którego zadaniem jest przesunięcie punktu ciężkości z nabywania encyklopedycznej wiedzy na rozwijanie osobistego, edukacyjnego i zawodowego potencjału oraz doskonalenie interdyscyplinarnych umiejętności przez całe życie. Stąd znaczenia nabierają m.in.

- umiejętność skierowania uczenia się na osiągnięcie konkretnych celów pracy lub kariery,
- znajomość i rozumienie własnych preferowanych strategii uczenia się,
- znajomość i rozumienie silnych i słabych stron własnych umiejętności i kwalifikacji,
- zdolności poszukiwania możliwości kształcenia i szkolenia się oraz dostępnej pomocy lub wsparcia,
- nabycie podstawowych umiejętności czytania, pisania, liczenia i umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych koniecznych do dalszego uczenia się,
- umiejętność docierania do nowej wiedzy i umiejętności oraz zdobywania, przetwarzania i przyswajania ich,
- efektywne zarządzanie własnymi wzorcami uczenia się, kształtowania kariery i pracy,
- wytrwałość w uczeniu się, koncentracji w dłuższych okresach oraz krytyczna refleksja na temat celów uczenia się,
- samodzielna nauka charakteryzująca się samodyscypliną,
- wspólna praca w ramach procesu uczenia się,
- czerpanie korzyści z różnorodności grupy,
- dzielenie się nabytą wiedzą i umiejętnościami,
- organizowanie własnego procesu uczenia się,
- ocenianie swojej pracy oraz w razie potrzeby szukanie rady, informacji i wsparcia,
- motywacja i wiara we własne możliwości w uczeniu się i osiągnięciu sukcesów w tym procesie przez całe życie,
- nastawienie na rozwiązywanie problemów,
- zdolność do pokonywania przeszkód i zmieniania się,
- chęć wykorzystywania doświadczeń z życia i uczenia się,
- ciekawość w poszukiwaniu możliwości uczenia się i wykorzystywania tego procesu w różnorodnych sytuacjach życiowych.

„Umiejętność uczenia się to zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomo-

⁶ Źródło: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

mość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek. Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości”⁷.

Scenariusz zajęć

W większości przypadków nauczanie nadal koncentruje się prawie wyłącznie na treści, a nie na metodzie. Tymczasem zasadnicza różnica między ludźmi zaszufładowanymi jako „źli uczniowie” a cieszącymi się opinią „dobrych uczniów” polega na tym, że ci drudzy wypracowali sobie jakąś skuteczną strategię uczenia się. Gdyby otwarcie mówić o tych strategiach (co rzadko ma miejsce), większość ludzi mogłaby się stać bardzo pojętnymi uczniami. A gdyby nauczyciele potrafili podawać nowy materiał w sposób kompatybilny z funkcjonowaniem mózgu, rezultaty okazałyby się zaskakująco dobre.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

Jeśli wierzyć słowom Colina Rose’a i Malcolma J. Nicholla, że istotne znaczenie w procesie uczenia się ma wypracowanie skutecznej strategii uczenia się kompatybilnej z funkcjonowaniem mózgu, to trzeba zwrócić się w stronę zastosowania w praktyce zaproponowanego przez Dawida Kolba cyklu uczenia się przez doświadczenie.

W procesie nauczania, a także wychowania niezwykle ważne jest wskazywanie uczniowi drogi prowadzącej do aktywnego poszukiwania wiedzy, kształtowania postaw, zdobywania i doskonalenia swoich umiejętności i kompetencji. Dzięki temu możliwe staje się wydobywanie, kształtowanie, wzmacnianie edukacyjnego potencjału uczniów.

Wychodząc z takiego założenia, nauczyciele z gimnazjum w Hermanowicach uczestniczyli w zajęciach budowanych na podstawie cyklu uczenia się przez doświadczenie uwzględniającego cztery stadia: konkretne przeżycie – uczenie się przez doświadczenie, refleksyjna obserwacja – uczenie się przez refleksję, abstrakcyjne uogólnianie – uczenie się przez abstrahowanie, oraz aktywne eksperymentowanie – uczenie się przez działanie.

Podczas realizowanych zajęć nauczyciele opracowywali pomysły na własne lekcje z wykorzystaniem narzędzia do tworzenia scenariuszy lekcji zbudowanego na podstawie cyklu Kolba. Na bazie szablonu wymyślali i rozpisywali zajęcia lekcyjne zgodnie z uniwersalną metodologią projektowania efektywnego procesu nauczania, uwzględniającego cztery sposoby przyswa-

⁷ Tamże.

jania informacji: doświadczenie (działanie), refleksję (obserwacja), teorię (wiedza) oraz praktykę (zastosowanie).

Autorem tej efektywnej metody uczenia się przez doświadczenie jest amerykański teoretyk metod nauczania David A. Kolb. To model aktywnego i skutecznego przyswajania wiedzy, którą uczniowie od razu mogą zweryfikować dzięki praktycznym eksperymentom. Co ważne, to poczucie samodzielności w uczeniu się oraz poszukiwaniu, weryfikowaniu i stosowaniu w praktyce wypracowanych rozwiązań, zdobytych umiejętności oraz wiedzy poddanej refleksji.

Przygotowane na zajęciach przez każdego nauczyciela scenariusze lekcji zostały następnie zastosowane przez nich podczas zajęć z uczniami. Ważne było to, aby nauczyciele wykorzystali w planowaniu lekcji opartej na uczeniu się przez doświadczenie wybranej metody/techniki aktywizującej ucznia w procesie uczenia się.

Szablon scenariusza lekcji z cyklem Kolba wraz z krótką instrukcją, w jaki sposób go rozisać, przedstawiał się następująco:

TERMIN: W tym miejscu nauczyciel wpisywał przewidywany/możliwy termin realizacji lekcji, np. wrzesień 2017 roku.	KLASA: W tym miejscu nauczyciel wpisywał klasę, w której zrealizował opracowany scenariusz lekcji, np. klasa III
NAUCZYCIEL: W tym miejscu nauczyciel wpisywał swoje imię i nazwisko.	PRZEDMIOT: W tym miejscu nauczyciel wpisywał przedmiot, którego naucza.
TEMAT LEKCJI: W tym miejscu nauczyciel wpisywał proponowany temat lekcji, np. „Gdzie jest pogoda, gdy jej nie ma?”. Ważne: temat był formułowany w sposób ciekawy dla ucznia, motywujący do poszukiwań, angażujący w proces uczenia się; mogło to być pytanie, cytat, rymowanka, np. w formie problemu, zagadki, gry językowej, metafory i in.; temat nie mógł brzmieć jak wymaganie podstawy programowej!	
CELE LEKCJI W JĘZYKU UCZNIA: W tym miejscu nauczyciel wpisywał cele w sposób przystępny, zrozumiały dla ucznia; temat nie był celem lekcji i nie mówił, po co jest on realizowany; np. Po dzisiejszej lekcji będziesz potrafił: – wyjaśnić pojęcie osi czasu; zaznaczyć na osi czasu wydarzenia; podać wiek, w którym się zdarzyły. W czasie dzisiejszej lekcji: – utrwale wiedzę na temat życiorysu i podania; samodzielnie napiszę swój życiorys; poprawnie sformatuję tekst.	

PYTANIA KLUCZOWE:

W tym miejscu nauczyciel wpisywał pytania, które zmuszały ucznia i nauczyciela do refleksji np.

- Jaka zależność istnieje między budową atomu pierwiastka a jego miejscem w układzie okresowym?
- Jaki wpływ na życie mieszkańców Polski ma jej położenie geograficzne?
- Jak wyrażam swoje emocje?
- Co to jest gen?
- Kim jest przyjaciel?
- Co się dzieje, gdy działa zło?
- Czy na podobieństwo kwadratów ma wpływ kolor ich powierzchni?

WYMAGANIA PODSTAWY PROGRAMOWEJ:

W tym miejscu nauczyciel wpisywał wymagania podstawy programowej: cele kształcenia (wymagania ogólne) i treści nauczania (wymagania szczegółowe).

AKTYWNOŚĆ UCZNIÓW W PRZEBIEGU LEKCJI

1. DOŚWIADCZENIE	2. REFLEKSJA
W tym miejscu nauczyciel wpisywał swój pomysł na doświadczenie stanowiące fazę wprowadzającą lekcji; dokonując jego krótkiego opisu/uzasadnienia.	W tym miejscu nauczyciel wpisywał swój pomysł na refleksję po zakończeniu doświadczenia, dokonując jego krótkiego opisu/uzasadnienia.
Metody i techniki W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną metodę/technikę aktywizującą ucznia w procesie uczenia się.	Metody i techniki W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną metodę/technikę aktywizującą ucznia w procesie uczenia się.
Środki dydaktyczne W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną pomoc dydaktyczną, np. karta pracy, podręcznik, flamastry, plansze i in.	Środki dydaktyczne W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną pomoc dydaktyczną, np. karta pracy, podręcznik, flamastry, plansze i in.
4. PRAKTYKA	3. TEORIA
W tym miejscu nauczyciel wpisywał swój pomysł na praktyczne zastosowanie zdobytej przez ucznia podczas lekcji wiedzy	W tym miejscu nauczyciel wpisywał swój pomysł na wprowadzenie teorii, tzw. „kawałek wiedzy”, np. definicja, wzór, reguła, twier-

oraz umiejętności.	dzenie, schemat i in.
Metody i techniki W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną metodę/technikę aktywizującą ucznia w procesie uczenia się.	Metody i techniki W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną metodę/technikę aktywizującą ucznia w procesie uczenia się.
Środki dydaktyczne W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną pomoc dydaktyczną, np. karta pracy, podręcznik, flamastry, plansze i in.	Środki dydaktyczne W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jedną wybraną pomoc dydaktyczną, np. karta pracy, podręcznik, flamastry, plansze i in.
PODSUMOWANIE: W tym miejscu nauczyciel wpisywał minimum jeden pomysł wraz z krótkim jego opisem i uzasadnieniem na podsumowanie lekcji, np. quiz, konkurs, ankieta, lista pytań i in.	WYJŚCIÓWKA: W tym miejscu nauczyciel prosił uczniów o informację zwrotną na temat uczenia się; przykładowe pytania: ● Czego nie zrozumiałem na lekcji? ● Czego chcę jeszcze się nauczyć? ● Co pomagało mi się uczyć?

Ważne standardy uwzględniane podczas projektowania zajęć dla uczniów z zastosowaniem poznanych metod aktywizujących w pracy z uczniem to:

- Czy nauczyciel formułuje motywujący i angażujący temat lekcji?
- Czy nauczyciel jasno formułuje cele w języku ucznia?
- Czy nauczyciel formułuje pytania kluczowe?
- Czy nauczyciel uwzględnia wymagania podstawy programowej?
- Czy temat lekcji i dobór treści jest zgodny z podstawą programową?
- Czy koncepcja oraz treść lekcji jest prawidłowa merytorycznie?
- Czy układ lekcji jest rzeczowy oraz logiczny?
- Czy zadania i określone czynności uczniów prowadzą do założonych celów?
- Czy metody i formy pracy są dostosowane do treści nauczania i możliwości percepcyjnych uczniów?
- Czy wybrane do realizacji lekcji metody i techniki uczenia się mają charakter aktywizujący?
- Czy nauczyciel uwzględnia podczas lekcji doświadczenie – faza eksperymentowania?
- Czy nauczyciel uwzględnia podczas lekcji refleksję – faza obserwacji/wnioskowania?
- Czy nauczyciel uwzględnia podczas lekcji teorię – faza zdobywania wiedzy?

- Czy nauczyciel uwzględnia podczas lekcji praktykę – fazę stosowania wiedzy?
- Czy zadania wywołują zaciekawienie i zainteresowanie uczniów, pobudzają wyobraźnię i twórcze myślenie?
- Czy uczniowie mogą współdziałać w zespole oraz pracować w parach?
- Czy nauczyciel zachęca uczniów do samodzielności, poszukiwań i doświadczeń?
- Czy nauczyciel uwzględnia podczas lekcji środki dydaktyczne, które są przemyślane i łatwo dostępne oraz zapewniają pracę uczniów?
- Czy w lekcji występuje podsumowanie omówionych treści?
- Czy uczniowie udzielają informacji zwrotnej na temat uczenia się?

Zasady pracy metodami aktywizującymi

Wyniki badań wykazały, że 82% dzieci rozpoczynających naukę szkolną w wieku 5 lub 6 lat ocenia pozytywnie własne zdolności uczenia się. Z czasem jednak tracą wiarę w siebie; zachowuje ją tylko 18% szesnastolatków. W rezultacie cztery piąte nastolatków i dorosłych podejmuje naukę czegoś nowego z poczuciem, że przerasta to ich możliwości. I to jest kolejny powód, dlaczego tak ważne jest wiedzieć, jak się uczyć: własne możliwości, w wyniku czego nie tylko poradzą sobie z nową technologią i zmianami, ale powitają je z zadowoleniem.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

W module poświęconym zasadom pracy metodami aktywizującymi nauczyciele poznawali najlepsze standardy związane z kształtowaniem procesów uczenia się ukierunkowanych na aktywność ucznia, a nie nauczyciela. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na wspieraniu potencjału ucznia, czyli nowatorskich metodach aktywizujących w kształtowaniu procesów dydaktycznych i wychowawczych w sposób sprzyjający uczeniu się.

W związku z tym zostały poruszone następujące zagadnienia:

- tworzenie przestrzeni dla procesów edukacyjnych w sposób sprzyjający uczeniu się,
- metody i narzędzia diagnozowania możliwości i potrzeb uczniów,
- nowatorskie rozwiązania metodyczne stosowane w szkole, służące wspieraniu indywidualnego rozwoju uczniów,
- kształtująca ocena pracy ucznia jako podstawowa forma ewaluacji edukacyjnej.

Proponowane ćwiczenia stanowiły próbę udzielenia odpowiedzi na pytania kluczowe, które brzmiały następująco:

- Co sprzyja uczeniu się?
- Po co diagnozować możliwości i potrzeby uczniów?
- Jak wspierać indywidualny rozwój uczniów?
- Czemu służy kształtująca ocena pracy ucznia?

W ćwiczeniu „Koniczynka” uczestnicy mieli za zadanie dokonać autoprezentacji w formie niedokończonych zdań. Zadanie służyło także integracji grupy.

- Uśmiecham się, gdy...
- Ostatnio inspiruje mnie...
- Mój sukces z dzieciństwa...
- Jeszcze nie wiecie o mnie tego, że...

Z kolei ćwiczenie „Nasz kontrakt. Zasady dobrej współpracy” miało pomóc nauczycielom ustalić jak najlepsze zasady komunikacji i współpracy w grupie. Zastanawiano się wspólnie, co nauczający trener oświaty, a co uczący się nauczyciele mogą sobie nawzajem: oferować, gwarantować, potrzebować od siebie oraz na co mogą się ze sobą umówić.

Jeszcze inne zadanie to „Drzewko uczenia się” służące samoocenie, która jest ważnym czynnikiem motywującym do nauki i angażującym. Dokonując autorefleksji indywidualnego procesu uczenia się, można wykorzystać obraz drzewa. U podstawy drzewa wpisuje się swoje imię i nazwisko. Następnie rysuje się główne konary, które oznaczają: umiejętności do nabycia, postawy do kształtowania, treści do nauczania się, zadania do wykonania. Dalej rysuje się gałęzie, które oznaczają kompetencje, umiejętności pomagające w wykonywaniu zadania lub w uczeniu się.

Techniki i metody skutecznego uczenia się

Stwierdziliśmy już, że to, jak się uczyć, jest ważniejsze od tego, czego się uczyć, zwłaszcza w sytuacji, kiedy nie można przewidzieć, jakie umiejętności będą nam potrzebne, a to, czego się uczymy, tak szybko ulega przedawnieniu. Nauczenie się logicznego i twórczego myślenia ma podstawowe znaczenie, jeżeli mamy skutecznie rozwiązywać złożone problemy osobiste i społeczne. Sprawą najwyższej wagi jest dotrzymanie kroku zmianom, tak szybko zachodzącym w otaczającym nas świecie.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

W module poświęconym technikom i metodom skutecznego uczenia się nauczyciele poznawali sposoby kształtowania procesów edukacyjnych z wykorzystaniem uczenia się przez doświadczenie, oceniania kształtującego, coachingu i in. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na nauczaniu przyjaznemu uczniowi, czyli nowoczesnych technikach i metodach pomagających uczniowi w uczeniu się.

W związku z tym zostały poruszone następujące zagadnienia:

- budowanie aktywności edukacyjnej ucznia: metody integracyjne, definiowania pojęć, twórczego rozwiązywania problemów, hierarchizacji, pracy we współpracy, diagnostyczne, rozwijające twórcze myślenie, planowania, grupowego podejmowania decyzji, gry dydaktyczne, metody ewaluacyjne, metody przyspieszonego uczenia się;

- różnorodne metody, techniki i formy pracy wspierające i motywujące uczniów do nauki stosowane w ocenianiu kształtującym;
- coachingowe narzędzia pracy z uczniami wspierające ich rozwój i pozwalające na budowanie zaangażowania uczniów do uczenia się;
- współczesne horyzonty nauczania i uczenia się ujęte w czterech elementach dobrej i efektywnej lekcji: doświadczanie, refleksja, teoria i praktyka.

Proponowane ćwiczenia stanowiły próbę udzielenia odpowiedzi na pytania kluczowe, które brzmiały następująco:

- Jak budować aktywność edukacyjną ucznia?
- Co wspiera i motywuje uczniów do nauki?
- Czym jest praca na zasobach uczniów?
- Co wpływa na dobrą i efektywną lekcję?

Ćwiczenie „Krzyżowanie zasobów” miało na celu wydobyć, nazwać i zrozumieć mocnych stron uczącego się. Dzięki ćwiczeniu uczący się przekonuje się, że może wykonać zadanie, zrealizować postawione przed sobą cele, podołać trudnościom, planowanym zmianom, stawianym sobie wyzwaniom. Ćwiczenie najlepiej realizować w parach. Pytania:

- Jaka podobna sytuacja, która zakończyła się pozytywnie, przychodzi ci do głowy?
- Jak to wtedy wyglądało?
- Jak sobie wtedy poradziłeś? Co zrobiłeś?
- Jak mógłbyś to teraz wykorzystać?

Ćwiczenie „Wyjściówki” może mieć różną formę realizacji, m.in. zapisanie przez uczącego się na małej kartce odpowiedzi na zadane przez trenera jedno lub kilka pytań, wypełnienie kwestionariusza, uzupełnienie niedokończonych zdań, wpisanie słów kluczowych. Pytania mogą być w formie pisemnej oraz ustnej. Można również przygotować wizualizację w formie:

- walizki: zasoby – Co się przyda? Co jest wartościowe?
- szuflady: możliwości – Co może się przydać? Co warto jeszcze przemyśleć?
- kosza: ograniczenia – Co się nie przyda? Co przeszkadza w działaniu?

Techniki i metody twórczego rozwiązywania problemów

Czy możesz zaplanować, że będziesz twórczy? Absolutnie tak. Być człowiekiem twórczym to nie znaczy usiąść i czekać na natchnienie. Zawsze trzeba sporo ciężkiej pracy i przygotowań.

Bethoven dziesiątki razy pisał i przepisywał swoje kompozycje. Coś, co w końcu stawało się arcydziełem, zaczynało się jako zwykły, niekiedy nawet nieciekawý szkic.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

W module poświęconym technikom i metodom twórczego rozwiązywania problemów nauczyciele poznawali, jaką wartość i znaczenie ma twórczość i kreatywność na zajęciach szkol-

nych. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na wspieraniu kreatywności ucznia, czyli na treningu twórczości jako metodzie rozwijania indywidualnych zdolności w samodzielnym rozwiązywaniu problemów.

W związku z tym zostały poruszone następujące zagadnienia:

- kreatywność w szkole, czyli korzystanie z potencjału prawej półkuli mózgowej: myślenie dywergencyjne a myślenie konwergencyjne;
- możliwości i ograniczenia kreatywnej edukacji: radzenie sobie z wewnętrznymi i zewnętrznymi blokadami i barierami twórczego rozwiązywania problemów;
- wykorzystanie technik kreatywnych na lekcji w celu twórczego przejścia przez kolejne etapy rozwiązywania problemu;
- praktyczny trening twórczego rozwiązywania problemów w edukacji z wykorzystaniem takich metod jak burza mózgów, metaplan, mindmapping, 6 butów i 6 kapeluszy de Bono, 3 role Walta Disneya i in.

Proponowane ćwiczenia stanowiły próbę udzielenia odpowiedzi na pytania kluczowe, które brzmiały następująco:

- Jak korzystać w szkole z potencjału prawej półkuli mózgowej?
- W jaki sposób radzić sobie z blokadami twórczego rozwiązywania problemów?
- Po co stosować techniki kreatywnego rozwiązywania problemów na lekcjach?
- Jak trenować twórcze rozwiązywanie problemów?

Przykładowe ćwiczenie to „20 sposobów na rozwiązanie problemu”. Uczący się określa własny obszar do rozwoju, następnie przedstawia rozwiązania, które mogą mieć także postać pytań. Trzeba pomyśleć o jakimś dręczącym ostatnio problemie. Następnie wymyślić 20 sposobów na jego rozwiązanie. Sposoby mogą być naprawdę najdziwniejsze. Nie wolno się zatrzymać, aż nie wymyśli się tych 20 sposobów. Bardzo często ten dwudziesty okazuje się najlepszy.

Natomiast metaplan to forma dyskusji. W czasie zespołowej debaty uczący się wspólnie pracują nad planem, który zapisują na plakacie. Metaplan stanowi jeden z efektywniejszych sposobów prezentacji uporządkowanych wyników dyskusji nad określonym problemem. Jako skuteczne narzędzie dydaktyczne pozwala w krótkim czasie rozwiązać wiele problemów, które mogą być trudne do omówienia tradycyjnymi sposobami. Pytania do metaplanu:

- Jaki jest problem?
- Jak wygląda sytuacja obecna?
- Jak powinno być w przyszłości?
- Dlaczego nie jest tak, jak być powinno?
- Co robić, aby poprawić stan istniejący?

Praca w grupie i role grupowe

Są ludzie, którzy najlepiej się uczą, gdy są pozostawieni sami sobie. Dla innych najlepszym bodźcem jest możliwość współpracy z rówieśnikami. Dla jeszcze innych większe znaczenie ma wpływ kogoś mającego autorytet, takiego jak nauczyciel, wykładowca, opiekun naukowy czy rodzice. Niektórzy uczniowie lubią uczyć się przy muzyce, inni potrzebują ciszy. Jedni muszą mieć uporządkowany kąt do pracy, gdzie każda rzecz ma swoje miejsce, inni wolą „zorganizowany nieład” zagraconego, zarzuconego papierami biurka.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

W module poświęconym pracy w grupie i rolom grupowym nauczyciele poznawali i doświadczali na sobie, czym są procesy grupowe oraz jak je świadomie kształtować podczas zajęć w szkole. Ich uwaga koncentrowała się przede wszystkim na mocy współpracy, czyli jak budować relacje w grupie z wykorzystaniem coachingu.

W związku z tym zostały poruszone następujące zagadnienia:

- budowanie atmosfery sprzyjającej współpracy,
- praca z przekonaniem, wartościami, ograniczeniami,
- rozwiązywanie trudnych sytuacji oraz zarządzanie konfliktem,
- budowanie zaangażowania i motywowanie.

Proponowane ćwiczenia stanowiły próbę udzielenia odpowiedzi na pytania kluczowe, które brzmiały następująco:

- Jak budować atmosferę sprzyjającą współpracy?
- Jak pracować z przekonaniem, wartościami, ograniczeniami?
- Jak budować zaangażowanie i motywację?
- Jak rozwiązywać trudne sytuacje oraz zarządzać konfliktem?

Ćwiczenie „Kwiatek” polega na tym, że uczący się uzupełniają płatki kwiatka swoimi cechami indywidualnymi, które wnoszą do zespołu. Z kolei w centrum zapisują cechy, które charakteryzują ich zespół. Po wypełnieniu indywidualnych płatków oraz części wspólnej przedstawiciel grupy prezentuje plakat. W ten sposób wydobyte zostają zasoby zespołu.

Inne ćwiczenie to „Metoda 6 kroków” służące do rozwiązywania konfliktów. Metoda ta została ujęta w sześciu krokach bez przegranych. Wpisuje się w koncepcję wychowania bez porażek opracowaną przez amerykańskiego psychologa i psychoterapeutę Thomasa Gordona. Opiera się ona na kształtowaniu stosunków międzyludzkich z uwzględnieniem zasad nie-dyrektywnej komunikacji. Te sześć kroków to:

- KROK 1: Rozpoznanie i nazwanie konfliktu
- KROK 2: Zaproponowanie ewentualnych rozwiązań
- KROK 3: Ocena alternatywnych rozwiązań
- KROK 4: Wybór najlepszego rozwiązania

- KROK 5: Plan realizacji rozwiązania
- KROK 6: Ocena realizacji

Podsumowanie

W XXI wieku dwiema kluczowymi umiejętnościami potrzebnymi człowiekowi będą: szybkie uczenie się i jasne myślenie. Opanowanie ich zapewni niezależność. A niezależność to zdolność kierowania procesem własnego uczenia się już od najmłodszych lat; przyswajanie określonego zasobu informacji i rozpoznawanie ich rzeczywistej wartości; to również zdobywanie wiedzy, jak z tych informacji korzystać, by tworzyć najlepsze produkty i znajdować optymalne rozwiązania problemów. Umiejętności tych trzeba zatem uczyć w każdym domu, w każdej szkole i w każdej organizacji.

Colin Rose, Malcolm J. Nicholl

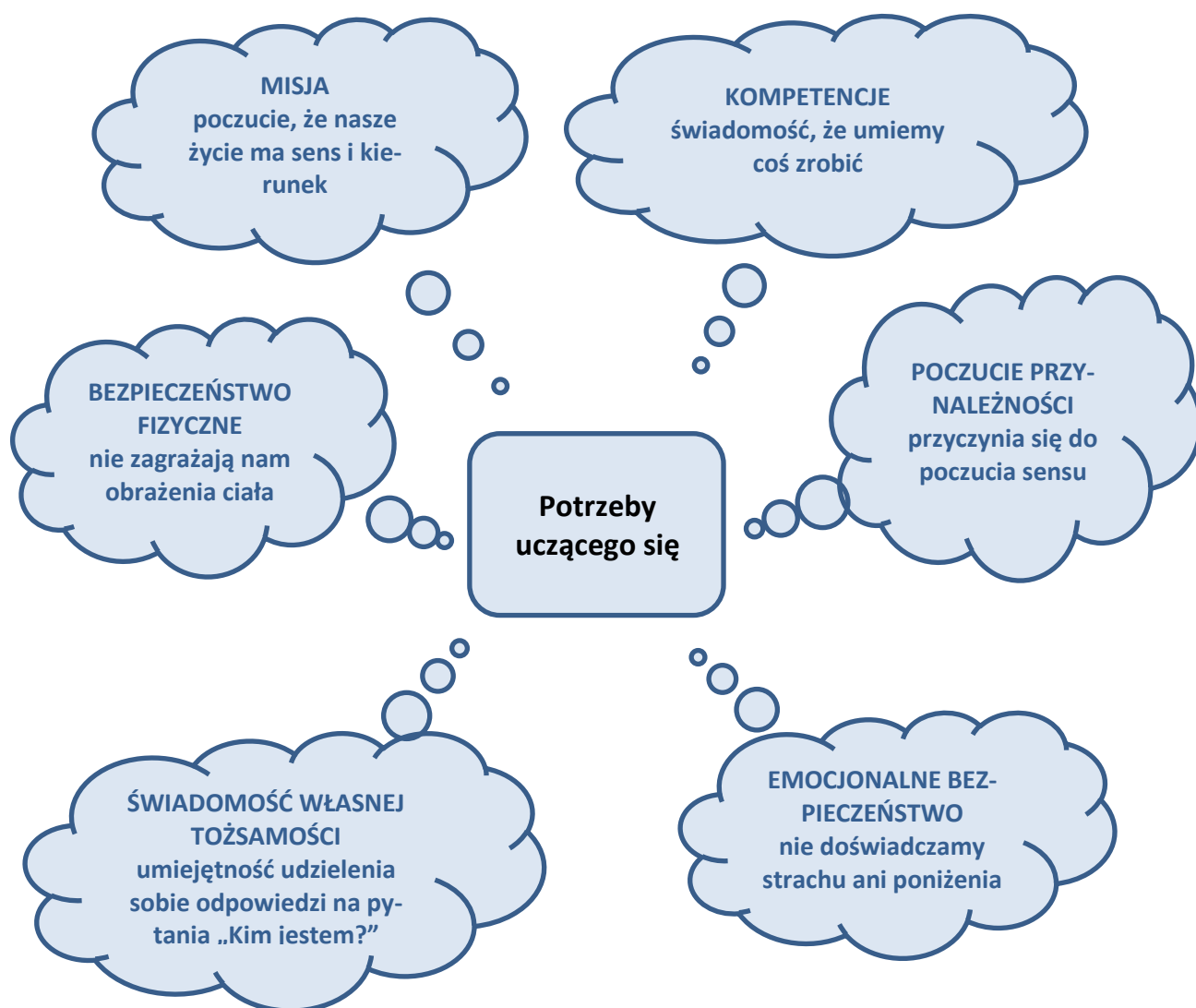
Zrealizowane szkolenie w ramach procesu wspomagania szkoły wpisało się w całłościowy projekt doskonalenia umiejętności uczenia się przeznaczony dla nauczycieli w szkole gimnazjalnej. Przeprowadzone zajęcia wzmocniły nauczycieli w obszarze wykorzystywania metod aktywizujących w pracy dydaktycznej.

Zaprezentowane przez trenera oświaty najnowsze trendy nauczania w edukacji wspomaganej metodami aktywizującymi oraz nowoczesne sposoby zastosowania przykładowych technik na bieżąco były wprowadzane przez nauczycieli do ich codziennej praktyki szkolnej.

Dla nauczycieli była to przede wszystkim znakomita okazja do wymiany doświadczeń dydaktycznych, ale również zachęta do poszerzania własnego doświadczenia pedagogicznego bazującego na nowoczesnych rozwiązaniach z zakresu coachingu, tutoring, oceniania kształtującego, team buildingu, psychologii twórczości oraz neurodydaktyki.

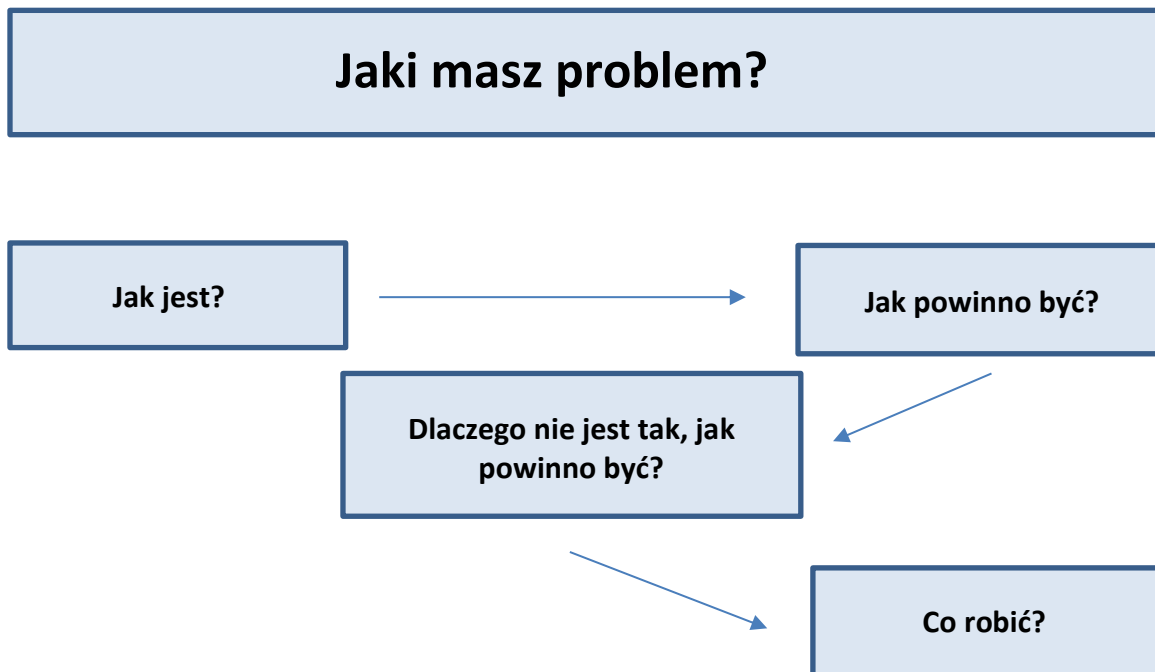
Załączniki

Mapa mentalna



Źródło: opracowanie własne na podstawie: B.B. Youngs, *The 6 Vital Ingredients of Self-Esteem How To Develop Them In Your Students*, Jalmar Press, Torrance, za: M. Taraszkiewicz, C. Rose, *Atlas efektywnego uczenia (się)*.

Metaplan



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Aktywizujące metody nauczania](#), CEO [online, dostęp dn. 15.08.2018].

Kontrakt

NASZ KONTRAKT	
ZASADY DOBREJ WSPÓŁPRACY	
OFERUJEMY:	
GWARANTUJEMY:	
POTRZEBUJEMY:	
UMAWIAMY SIĘ NA:	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ł.T. Marciniak, S. Rogala-Marciniak, *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.

Konstruktywna informacja zwrotna

Co jest dobre? Jakie elementy są wartościowe?	
Co poprawić? Nad czym trzeba popracować?	
Jak to rozwiązać? Jakie zmiany trzeba wprowadzić?	
Co wzmacniać? Jakie zmiany wprowadzić?	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Ocenianie kształtujące: Dzielmy się tym, co wiemy!*, Zeszyt trzeci: *Informacja zwrotna*, pod redakcją Małgorzaty Gregorczyk i Magdaleny Swat-Pawlickiej.

Sześć butów Edwarda de Bono

GRANATOWE BUTY MARYNARSKIE

- postępowanie zgodne z wcześniej ustaloną procedurą

SZARE ADIDASY

- poszukiwanie informacji, szukanie odpowiedzi na pojawiające się pytania

BRĄZOWE PÓŁBUTY

- elastyczność w działaniu, reagowanie na zmiany sytuacji

POMARAŃCZOWE KALOSZE

- działania w sytuacjach kryzysowych

RÓŻOWE PANTOFLE

- działania koncentrujące się na trosce, współczuciu, empatii i zrozumieniu

PURPUROWE OFICERKI

- działania związane z władzą wynikającą z zajmowanego stanowiska

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Edward de Bono, *Sześć butów, czyli sześć sposobów działania*, Wydawnictwo MEDIUM, Warszawa 1997 .

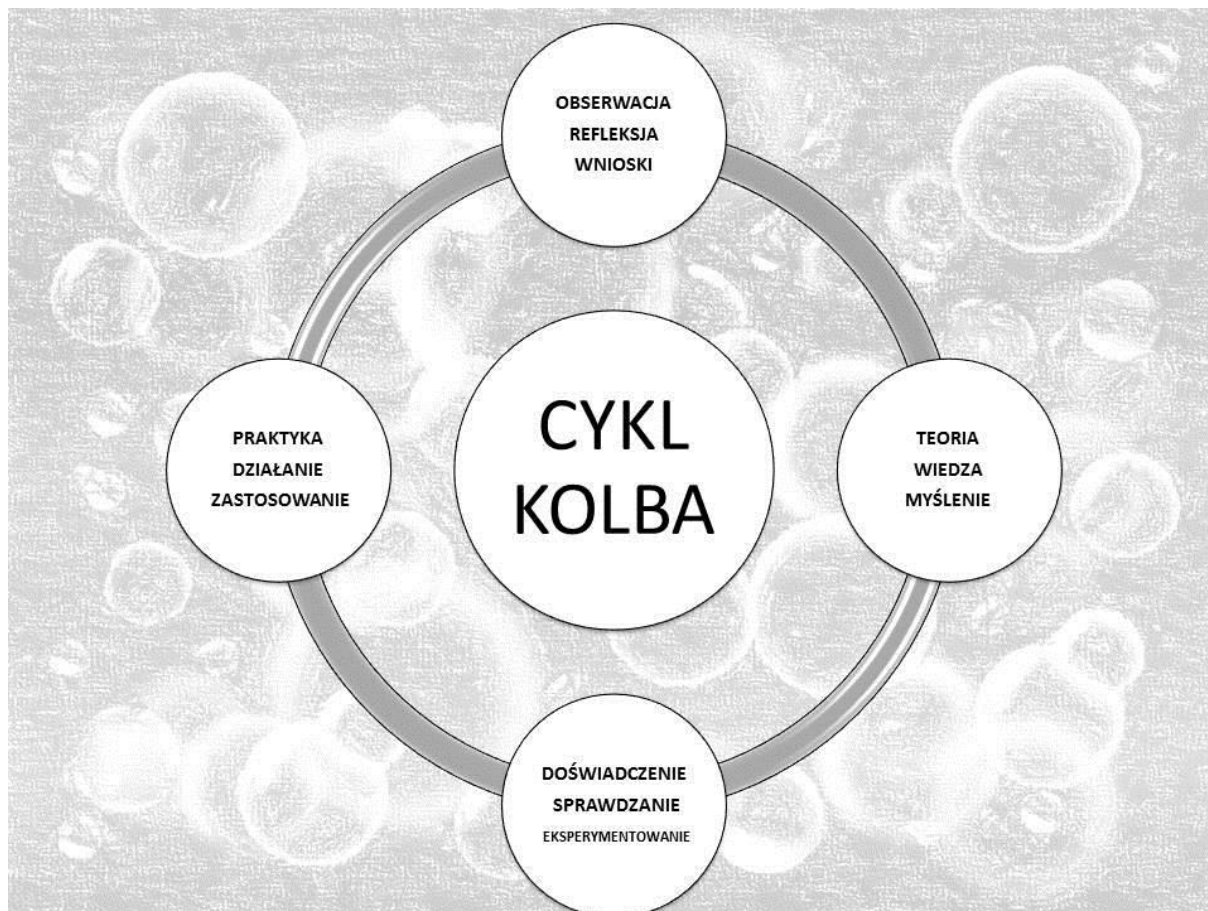
Metoda 5Q

Nasz cel	Rozwijanie potencjału naszego zespołu
Czego możemy robić WIĘCEJ, aby osiągnąć cel?	
Czego możemy robić MNIEJ, aby osiągnąć cel?	
Co możemy robić INACZEJ, aby osiągnąć cel?	
Co możemy PRZESTAĆ robić, aby osiągnąć cel?	
Co możemy ZACZAĆ robić, aby osiągnąć cel?	

Metoda 6W

WHO? – Kto jest związany z celem?	
WHAT? – Co chcę osiągnąć?	
WHERE? – Gdzie osiągnę cel?	
WHEN? – W jakim czasie osiągnę cel?	
WHICH? – Jakie są wymagania i ograniczenia związane z celem?	
WHY? – Jakie są przyczyny działania i korzyści związane z celem?	

Cykl uczenia się Davida Kolba



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Geoff Petty, *Nowoczesne nauczanie*, Wydawnictwo GWP, Sopot 2013. s. 308–316.

Wybrana literatura

- Adams M., *Myślenie pytaniami*, tłum. A. Wojtaszczyk, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2012.
- Arends R.I., *Uczymy się nauczać*, WSiP, Warszawa 1998.
- Bąbel P., Wiśniak M., *12 zasad skutecznej edukacji, czyli jak uczyć, żeby nauczyć*, GWP, Gdańsk 2014.
- Bennewicz M., *Coaching i mentoring w praktyce*, Burda Książki, Warszawa 2011.
- Boral B., Boral T., *Techniki zapamiętywania*, Wydawnictwo Edgard, Warszawa 2013.
- Brophy J., *Motywowanie uczniów do nauki*, tłum. K. Kruszewski, PWN, Warszawa 2004.
- Brudnik E., Moszyńska A., Owczarska B., *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie: przewodnik po metodach aktywizujących*, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2010.
- Buzan T., *Pamięć na zawołanie*, tłum. M. Szurawski, Wydawnictwo Aha, Łódź 2003.

- Buzan T., *Podręcznik szybkiego czytania*, tłum. G. Walota-Czekaj, Wydawnictwo Aha Łódź 2004.
- *Coaching*, red. M. Sidor-Rządkowska, Wolters Kluwer, Kraków 2009.
- Covington M.V., Teel K.M., *Motywacja do nauki*, GWP, Gdańsk 2004.
- Davis R.D., Braun E.M., *Dar uczenia się*, tłum. M. Hartman, Zysk i S-ka, Poznań 2004.
- Day Ch., *Nauczyciel z pasją. Jak zachować entuzjazm i zaangażowanie w pracy*, tłum. T. Kościuczuk, GWP, Gdańsk 2008.
- De Bono E., *Naucz się myśleć kreatywnie. Podręcznik twórczego myślenia dla dorosłych i dla dzieci*, tłum. M. Madaliński, Prima, Warszawa 1995.
- De Bono E., *Sześć butów, czyli sześć sposobów działania*, tłum. M. Patterson, Medium, Warszawa 1997.
- Dennison P. E., Dennison Gail E., *Gimnastyka mózgu: przewodnik dla rodziców i nauczycieli*, Międzynarodowy Instytut NeuroKinezyjologii, Warszawa 2005.
- Dryden G., Vos J., *Rewolucja w uczeniu*, tłum. B. Jóźwiak, Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- Fenstermacher G. D., Solis J. F., *Style nauczania*, WSiP, Warszawa 2000.
- Gardner H., *Inteligencje wielorakie. Nowe horyzonty w teorii i praktyce*, tłum. A. Janowski, Media Rodzina, Warszawa 2009.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek w praktyce*, tłum. E. Sujak, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2012.
- Gordon T., *Wychowanie bez porażek, trening skutecznego rodzica*, tłum. M. Szafrńska-Brant, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2014.
- Harmin M., *Duch klasy. Jak motywować uczniów do nauki?*, CEO, Warszawa 2004.
- Hartley M., *Jak słuchać, by ludzie do nas mówili*, tłum. D. Rossowski, Wydawnictwo Feeria, Łódź 2007.
- Hüther G., Hauser U., *Wszystkie dzieci są zdolne*, tłum. A. Lipiński, Wydawnictwo Dobra Literatura, Słupsk 2014.
- Kubiczek B., *Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się?*, Nowik, Opole 2009.
- Le Poncin M., *Gimnastyka umysłu*, tłum. J. Józefowicz-Pacuła, Weltbild, Warszawa 2007.
- Linksman R., *W jaki sposób się szybko uczyć*, tłum. J. Korpanty, Świat Książki, Warszawa 2001.
- Locke E.A., *Jak uczyć się efektywnie? Metody i motywacja*, KMK Promotions, Poznań 2004.
- Lorayne H., *Superpamięć dla uczących się*, tłum. M. Siurawski, Ravi, Łódź 1999.
- Marciniak Ł. T., Rogala-Marciniak S., *Coaching. Zbiór narzędzi wspierania rozwoju*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Markman A., *Myśleć efektywnie, czyli jak sprawniej rozwiązywać problemy i osiągać cele*, Edgard, Warszawa 2012.
- Mietzel G., *Psychologia dla nauczycieli. Jak wykorzystać teorie psychologiczne w praktyce dydaktycznej*, GWP, Gdańsk 2012.

- Nęcka E., *Psychologia twórczości*, GWP, Gdańsk 2001.
- Niemierko B., *Nauczyciele są jak rodzice*, „Nowa Szkoła” 2012, nr 3.
- Okoń W., *Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2003.
- Petty G., *Nowoczesne nauczanie*, tłum. J. Bartosik, GWP, Gdańsk 2011.
- Pietrusiński Z., *Sztuka uczenia się*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1990.
- Rose C., Nicholl M. J., *Ucz się szybciej, na miarę XXI wieku*, tłum. M. Stafiej-Wróblewska, Logos Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2003.
- Spitzer M., *Jak uczy się mózg*, tłum. M. Guzowska-Dąbrowska, PWN, Warszawa 2007.
- Sterna D., *Ocenianie kształtujące w praktyce*, Warszawa 2006.
- Stoltzfus T., *Sztuka zadawania pytań w coachingu*, tłum. B. Olechnowicz, Aetos Media, Wrocław 2012.
- Szmidt K. J., *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
- *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, red. K. Kruszewski, PWN, Warszawa 2004.
- Szurawski M., *Pamięć. Trening interaktywny*, Ravi, Łódź 2004.
- Tamblyn D., *Śmieć się i ucz. 95 sposobów wykorzystania humoru do zwiększenia efektywności nauczania i szkolenia*, Wolters Kluwer, Kraków 2009.
- Taraszkiewicz M., *Jak uczyć lepiej czyli refleksyjny praktyk w działaniu*, CODN, Warszawa 2002.
- Taraszkiewicz M., Rose C., *Atlas efektywnego uczenia (się)*, Transfer Learning, Warszawa 2006.
- Thorpe S., Clifford J., *Podręcznik coachingu*, tłum. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Rebis, Poznań 2013.
- Wójcik E., *Metody aktywizujące w pedagogice grup*, Rubikon, Kraków 2008.
- Zimmerman B. J., *Poczucie własnej skuteczności ucznia*, GWP, Gdańsk 2005.
- Żurkowski F., *Jak uczyć się szybko i skutecznie*, Klub dla Ciebie, Warszawa 2004.
- Żylińska M., *Neurodydaktyka: nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2013.