

Jak wykorzystać wspólne uczenie się w pracy sieci wsparcia?

Warszawa 24-26 września 2015



Cele sesji

- uporządkowanie wiedzy na temat procesu uczenia się
- zapoznanie z metodami grupowego wsparcia (nauczycielskimi społecznościami uczącymi się oraz action learning),
- zwrócenie uwagi na korzyści i trudności związane z używaniem metod,
- wzbudzenie refleksji na temat wartości wspólnej pracy nad osiągnięciem celów i udzielaniem sobie wsparcia w sieciach współpracy.



Dlaczego nauczyciele potrzebują innych w procesie uczenia się

- Proces uczenia się to proces społeczny
- Najlepsze efekty na drodze rozwoju zapewniają organizacje uczące się
- Wspólny namysł wielu nauczycieli nad własnym warsztatem pracy zapewnia realny wzrost wiedzy i umiejętności uczniów



Etapy procesu uczenia się

Uświadomienie potrzeby



Ustalenie własnych
zasobów



Poszukiwanie i
wykorzystywanie
różnych źródeł wiedzy



Ćwiczenie w sytuacjach
typowych



Wykorzystanie w
sytuacjach nietypowych



Nauczycielskie społeczności edukacyjne

- Nauczycielska społeczność edukacyjna to grupa nauczycieli, którzy chcą się nawzajem wspierać w rozwijaniu profesjonalnych kompetencji, skupionych wokół jednego, wspólnie ustalonego celu
- Najefektywniejszy czas trwania pracy grupy oscyluje wokół dwu lat.



Budowanie zespołu uczących się nauczycieli

- Nauczyciele należący do NSE nie muszą uczyć tych samych przedmiotów, ale mają wspólny rozwojowy cel.
- Najbardziej efektywnie grupy pracują, kiedy tworzy je od 8 do 12 osób.
- Grupa powinna spotykać się cyklicznie (najlepiej raz w miesiącu).
- Celem spotkania jest dzielenie się z innymi własnymi działaniami na drodze do wyznaczonego celu (którym zwykle jest zmiana w profesjonalnym warsztacie pracy nauczyciela)



Budowanie zespołu uczących się nauczycieli

- Każde spotkanie powinna prowadzić jedna osoba, nie musi to być jednak stale ta sama osoba.
- Zadaniem osoby prowadzącej jest przygotowanie spotkania i dbanie o jej przebieg, czuwanie nad czasem, moderowanie dyskusji, dbanie, by wszyscy zabierali głos.
- Osoba prowadząca dba o otwartą i skupioną na doświadczeniu osób atmosferę.



Budowanie zespołu uczących się nauczycieli

- Forma każdego spotkania powinna być taka sama i składać się powinna z sześciu części.
- Każdy uczestnik przychodzi na spotkanie w własnym planem profesjonalnego rozwoju



Przebieg spotkania NSE - część pierwsza „wyrzucenie skarg”

- Każdy uczestnik przez minutę (czas kontroluje osoba prowadząca spotkanie) mówi o tym, co przeszkadza jej w pracy.
- Jeśli chcemy uniknąć negatywnego rozpoczynania spotkania, można je rozpoczynać minutowym opowiadaniem o jednej pozytywnej rzeczy, która ostatnio spotkała uczestników.



Przebieg spotkania NSE - część druga – informacja zwrotna

- Każdy uczestnik przedstawia krótkie sprawozdanie z tego, czego spróbował w praktyce i jakie dostrzegł efekty (co było trudne, co łatwe).
- Ponieważ nauczyciele są w nuncie realizowania celów przy pomocy wybranych działań, mogą już dzielić się własnym doświadczeniem i opowiadać o podjętych przez siebie zmianach w warsztacie pracy.
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 25 minut



Przebieg spotkania NSE - część trzecia – nowe pomysły

- Ponieważ ważne jest inspirowanie siebie nawzajem i poszukiwanie nowych koncepcji na każdym spotkaniu uczestnicy powinni mieć czas na prezentowanie nowych pomysłów,
- Mogą to być pomysły na ćwiczenia, projekcja filmu przedstawiająca metodę, czy dyskusje na temat fragmentu książki.
- Zawsze jednak nowe pomysły powinny wspierać realizację przyjętego celu (za ten element odpowiedzialna jest osoba prowadząca)
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 20 minut



Przebieg spotkania NSE - część czwarta – planowanie działań

- Każda z osób mówi, co chce osiągnąć przed kolejnym spotkaniem.
- Plan dotyczyć powinien realizacji założonego wspólnie celu.
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 15 minut



Przebieg spotkania NSE - część piąta – podsumowanie

- Osoba prowadząca podsumowuje krótko przebieg całego spotkania
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 5 minut



Przebieg spotkania NSE - część szósta – gdzie jesteśmy

- Uczestnicy podejmują krótką dyskusję, w jakim miejscu realizacji celu są jako grupa.
- Podejmują także po tej refleksji decyzję, co do zmiany lub utrzymywania działań.
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 5 minut



Przebieg spotkania NSE - część szósta – gdzie jesteśmy

- Uczestnicy podejmują krótką dyskusję, w jakim miejscu realizacji celu są jako grupa.
- Podejmują także po tej refleksji decyzję, co do zmiany lub utrzymywania działań.
- Ta część nie powinna trwać dłużej niż 5 minut



Action learning

Action Learning to proces umożliwiający analizę własnego zachowania i doświadczenia w celu zaplanowania przyszłych działań czy też podjęcia decyzji, rozwiązania problemu. Głębszą analizę problemu umożliwia praca w niewielkich grupach zwanych zespołami *Action Learning*.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Action learning – zalety

- praca w oparciu o autentyczne wyzwania związane z wykonywaną pracą,
- uczestnictwo w zespołowym uczeniu się,
- zobowiązanie uczestników do wdrażania przyjętych rozwiązań,
- przyjęcie indywidualnej odpowiedzialności za samodzielne realizowanie własnych wyzwań.



Action learning – zasady

- spotkania odbywają się regularnie (np. raz w miesiącu)
- prowadzi je moderator (dba o czas, udziela głosu, dba, by każdy miał czas na wypowiedź),
- podczas spotkania każdy uczestnik ma przydzielony określony czas na pracę nad jego problemem,
- ze względu na zapewnienie właściwej dynamiki pracy zespoły nie powinny być zbyt duże (6 do 8 osób).



Action learning – przebieg

- Opowiadanie historii (przedstawienie trudnej sytuacji zawodowej) przez jednego z uczestników
- Zadawanie pytań właścicielowi historii (po to, by lepiej zrozumieć jego emocje) oraz jego odpowiedzi na pytania
- Przedstawianie własnych rozwiązań przez osoby biorące udział w sesji (każda powinna podać propozycję rozwiązania)
- Rozwiązanie właściciela historii (który podaje, jakie kroki podejmie)



Action learning – sztuka słuchania

klasyfikacja wg C.Wilsona

1. Słucham, aby doczekać się, kiedy sam będę mógł coś powiedzieć.
2. Słucham, by opowiadać o swoich doświadczeniach, dzielić się własnymi przemyśleniami.
3. Słucham, by dawać rady.
4. **Słucham z uwagą i dopytuję o dalsze informacje i szczegóły, bo chcę zrozumieć, co czujesz.**
5. **Słucham intuicyjnie, wczuwam się i czytam między wierszami.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



beata.domerecka@gmail.com



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

