

Wspomaganie szkół w zakresie nauczania przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów na II etapie edukacyjnym – materiały dla uczestników i trenerów

ZJAZD 3

„Szkolenia i doradztwo dla pracowników systemu wspomagania oraz wdrożenie kompleksowego wspomagania w zakresie kompetencji kluczowych” POWR.02.10.00-00-5002/17-00

Metoda problemowa

1. Zgłębianie zagadnienia

Nauczyciel przedstawia uczniom zagadnienie problemowe. Trzeba je dobrać tak, by wzbudzić zainteresowanie i emocje uczniów. Uczniowie dyskutują na temat rozumienia zagadnienia i wskazują różne jego aspekty. Jeśli zagadnienie jest dobrze dobrane, uczniowie dostrzegają, że brak im wystarczającej wiedzy, aby je rozwiązać. I właśnie to stanowi wyzwanie!

2. Sprawdzenie, co może nam pomóc w rozwiązaniu problemu

Uczniowie zastanawiają się, co już wiedzą na ten temat, jakie mają indywidualne zdolności i umiejętności, które mogą być pomocne w rozwiązaniu problemu. Wszystkie sugestie i spostrzeżenia warto zapisywać. W ten sposób tworzymy bank wiedzy i umiejętności.

3. Rozwinięcie i sformułowanie problemu

Problem powinien być sformułowany w wyniku analizy przeprowadzonej przez ucznia lub grupę: co już wiemy i co powinniśmy wiedzieć, żeby go rozwiązać. Sformułowanie problemu może być ponownie analizowane i modyfikowane, w miarę jak uczniowie uzyskują nowe informacje lub kiedy okazuje się, że ich wcześniejsze przypuszczenia są nieprawdziwe.

4. Generowanie możliwych rozwiązań

Uczniowie proponują różne rozwiązania, wszystkie powinny zostać zapisane i uszeregowane od najlepszego do najgorszego. Uczniowie wybierają to, które ich zdaniem może odnieść największy sukces.

5. Określenie, co powinniśmy zrobić, i wskazanie przedziału czasowego

Uczniowie ustalają, jakie czynności należy wykonać:

- Co musimy wiedzieć i zrobić, aby rozwiązać problem?
- Jaka powinna być kolejność naszych działań?
- Czy są one zgodne z naszą listą rozwiązań?

6. Szukanie źródeł – sprawdzenie rozwiązań

Uczniowie szukają teorii i danych, które potwierdzają słuszność wybranego rozwiązania. Należy przedyskutować możliwe źródła: eksperci, książki, strony internetowe itp. Uczniowie opracowują program poszukiwań, ustalają harmonogram, dzielą się zadaniami. Jeśli poszukiwania potwierdzą wybrane rozwiązanie i jeśli jest co do tego ogólna zgoda, możemy przejść do kolejnego punktu (7), jeśli nie – wracamy do punktu 4.

7. Doprecyzowanie celów prezentacji

Cele prezentacji to:

- pomoc innym w nauczaniu się tego, czego sami się nauczyliśmy;
- pokazanie efektów:
 - a) jeśli znaleźliśmy odpowiedź na „wyzwanie” – przedstawmy ją w sposób jasny;
 - b) jeśli nie znaleźliśmy odpowiedzi, podzielmy się wynikami poszukiwań z nauczycielami i kolegami i pokazmy, czego się nauczyliśmy i jak dalej będziemy drążyć temat;
- uzyskanie stanu zadowolenia z jakości prezentacji i z własnego wysiłku, jaki w nią włożyliśmy.

8. Przygotowanie do prezentacji rozwiązania i dowodów na jego słuszność

Prezentowanie rozwiązania i całego procesu powinno obejmować: definicję problemu, pytania, pozyskane dane, analizę danych i materiałów pomocnych w rozwiązaniu oraz samo rozwiązanie. Może zdarzyć się tak, że problemu nie udaje się rozwiązać. W takiej sytuacji warto uzasadnić również ten wniosek. Skupiamy się zatem zarówno na procesie, jak i na wyniku.

9. Prezentacja i poparcie twoich wniosków

W tym momencie każdy uczeń musi być gotów na:

- jasne zdefiniowanie zarówno problemu, jak i wniosków, do jakich doszedł;
- streszczenie procesu, przedstawienie opcji branych pod uwagę oraz napotkanych trudności;
- przekonywanie (ale bez narzucania swojej opinii), reagowanie na uwagi.

10. Ewaluacja i refleksja

To podsumowujące ćwiczenie można stosować zarówno do osób indywidualnych, jak i do grup. Ten, kto przygotował pracę, powinien być zadowolony z tego, co zrobił dobrze, i powinien wyciągnąć wnioski z tego, co zrobił źle. Thomas Edison był zadowolony ze swych nieudanych eksperymentów, ponieważ były częścią jego drogi do sukcesu!

11. Świątowanie z okazji wykonanej pracy!

Jak?

Grupa 1 – PBL (ang. *problem basic learning*)

PBL wpisuje się w konstruktywistyczną teorię uczenia się. Uczący się aktywnie konstruuje swoją wiedzę i może wykorzystać indywidualny styl uczenia się. Zadaniem nauczyciela jest odpowiednie przygotowanie problemu oraz scenariusza wprowadzającego w zagadnienie. Scenariusz powinien zawierać:

- 1) zachętę („haczyk”): mogą to być prowokacyjna informacja prasowa, fragment filmu, intrygujące pytanie, wiersz, piosenka – coś, co zaintryguje uczniów i wprowadzi ich w kontekst problemu;
- 2) czynnik wyzwalający: tekst, który zawiera wskazówki i sugeruje metody badawcze.

Tekst zawierający informacje o kontekście i istocie problemu uczniowie dostają na początku zajęć. W przypadku młodszych uczniów nauczyciel powinien na wstępie podać również cele kształcenia. Można ustalić wspólnie z uczniami, czego się mają nauczyć, żeby rozwiązać problem. Na przykład po przedstawieniu scenariusza można zorganizować burzę mózgów, żeby uściślić problem i zidentyfikować, co uczniowie już wiedzą, a czego muszą się nauczyć, by go rozwiązać.

Ponieważ uczniowie pracują nad rozwiązaniem problemu w grupach, nauczyciel powinien przemyśleć sposób podziału (losowo lub celowo).

W czasie zajęć lekcyjnych uczniowie indywidualnie uzupełniają luki w wiedzy – mogą korzystać z pomocy nauczyciela i przygotowanych lub wskazanych przez niego źródeł informacji (biblioteczka, internet, podręczniki), a następnie dzielą się w grupach zdobytą samodzielnie wiedzą oraz wspólnie analizują wiarygodność źródeł informacji. Próbują rozwiązać problem z wykorzystaniem tej wiedzy. Jeśli to się nie udaje – powtarzają cały cykl: samodzielna nauka, dyskusja grupowa, krytyczna analiza i próba rozwiązania problemu. Na koniec grupy prezentują rozwiązanie problemu i swoje refleksje na jego temat, a także na temat procesu dochodzenia do rozwiązania.

Cechy charakterystyczne metody PBL to:

- 1) małe grupy robocze (w zależności od złożoności problemu 3–5 uczniów), tak by uczniowie mogli podzielić się zadaniami;
- 2) nowe informacje uczniowie zdobywają samodzielnie;
- 3) uczeń bierze odpowiedzialność za własną naukę i swój wkład w pracę grupy,
- 4) nauczyciel wspomaga uczenie się, a nie naucza;
- 5) problem powinien być „z życia wzięty”, bliski doświadczeniom uczniów;
- 6) rozwiązanie (lub rozwiązania problemu) wymaga badań albo uzyskania nowych informacji;
- 7) problem jest drogą do rozwoju umiejętności.

Efektami pracy w metodzie PBL może być:

- konkretny pojedynczy efekt kształcenia, np. Uczeń potrafi opisać / scharakteryzować / ocenić / omówić / przedstawić / zaprojektować itp.;
- konkretny produkt: plakat, raport, prezentacja, model itp.

Grupa 2 – IBSE – ang. *inquiry-based science education*

Istotą metody IBSE jest nauczanie i uczenie się nauk przyrodniczych z wykorzystaniem dochodzenia i rozumowania naukowego. Rolą nauczyciela jest pobudzenie naturalnej ciekawości ucznia poprzez zadawanie odpowiednich pytań, przedstawianie zagadnień w sposób zachęcający uczniów do dociekania i rozwiązywania problemów. Uczniowie rozwiązują problem naukowy w grupach. Tym samym metoda wspiera kształtowanie umiejętności współpracy. Uczniowie wcielają się w role naukowców i lepiej rozumieją istotę nauki.

Cykl pracy w IBSE:

- 1) Przedstawienie zagadnienia / problemu
- 2) Co już wiemy na ten temat? – uporządkowanie dotychczasowej wiedzy uczniów

- 3) Czego chcemy się dowiedzieć? – sformułowanie pytania badawczego
- 4) W jakich grupach to zrobimy? – podział na grupy
- 5) Jak to zrobimy? – planowanie, podział zadań, analiza dostępnych zasobów
- 6) Badanie: przeprowadzenie doświadczenia / eksperymentu, sporządzenie notatek i opisów, podsumowanie, analiza wyników w grupach
- 7) Prezentacja wyników: zebranie wyników wszystkich grup
- 8) Co z tego wynika? Wnioski – analiza informacji i wyników pracy grup, próba odpowiedzi na pytanie badawcze
- 9) Co dalej? Rozwinięcie zagadnienia: wątpliwości lub nowe pytania

Metodę można stosować na lekcjach przedmiotów matematyczno-przyrodniczych na wszystkich etapach edukacyjnych. Głównymi cechami IBSE są:

- rozwijanie kultury opartej na stawianiu problemów / zagadnień / pytań zamiast dawania gotowych odpowiedzi;
- wykorzystanie cyklu pracy naukowców w stawianiu i badaniu zagadnień w toku uczenia się;
- kultura uczenia się na błędach;
- zapewnienie podstawowej wiedzy;
- konsolidacja wiedzy z różnych źródeł;
- określanie przez uczniów powiązań myślowo-poznawczych pomiędzy elementami wiedzy;
- proces uczenia się poprzez nadbudowywanie wiedzy;
- uświadamianie granic możliwości dyscyplin naukowych oraz podejść interdyscyplinarnych;
- zapewnienie równych szans edukacyjnych w zakresie wszystkich dyscyplin przyrodniczych i ścisłych dziewczętom i chłopcom;
- wspieranie współpracy i wzajemnego uczenia się uczniów;
- indywidualizacja – możliwość zaspokojenia potrzeb wszystkich uczniów (uczniów z trudnościami i uczniów utalentowanych).

Grupa 3 – studium przypadku (ang. *case study*)

Studium przypadku jest jakościową metodą badawczą – jej celem jest zrozumienie i zobrazowanie zjawiska, doświadczenia lub sytuacji.

Przygotowując zajęcia z case study, nauczyciel powinien przemyśleć cele zajęć, następnie zebrać dane i stworzyć materiały oraz przemyśleć zadanie dla uczniów. Case study można wykorzystać na wielu przedmiotach, również humanistycznych. Przygotowane przez nauczyciela materiały:

1. powinny opisywać prawdziwe fakty, sytuacje i postacie (można je fabularyzować);
2. nie mogą zawierać komentarzy, opinii i ocen nauczyciela;
3. powinny zawierać informacje naukowe z różnych źródeł.

Tekst case study powinien składać się z następujących części:

- wprowadzenie;
- opis przebiegu wypadków.

W tekście można zamieścić opis działań podjętych w związku z opisaną w studium przypadku sytuacją, ale można też postawić uczniom zadanie polegające na generowaniu rozwiązań. Innym zadaniem dla uczniów może być samodzielne odkrywanie zasad i reguł na podstawie analizy wzorcowych lub błędnych przypadków. Dobrym rozwiązaniem jest połączenie obydwu: najpierw uczniowie otrzymują wzorcowy materiał (np. list, rozprawkę, rozwiązanie zadania, opisu doświadczenia itp.). Samodzielnie lub w grupach analizują materiał i określają, jakie elementy zawiera lub jaka zasada w przykładzie występuje. Potem zapoznają się z analogiczną pracą zawierającą błędy i określają, w jaki sposób zadanie powinno być wykonane poprawnie. Swoje opinie muszą uzasadnić, a dzięki temu lepiej uświadamiają sobie zasady i zależności. Kolejnym krokiem powinno być samodzielne wykonanie analogicznej pracy. W wypadku zadań tekstowych ostatnią

czynnością ucznia powinno być samodzielne wymyślenie zadania na dany temat. Układanie zadań wymaga głębokiego przetworzenia wiadomości, jest więc najtrudniejsze, a z drugiej strony pomaga zdiagnozować, na ile uczeń zrozumiał dane zagadnienie.

Jeżeli studium przypadku jest bardzo obszerne, uczniowie mogą w grupach wykonywać zadania na podstawie fragmentów, a następnie dzielić się wiedzą z innymi.

Grupa 4 – kierowane odkrywanie

Metoda kierowanego odkrywania jest skoncentrowana na uczniu i umożliwia aktywne uczenie się. Postawiony przez nauczyciela problem powinien stanowić wyzwanie i budzić zainteresowanie uczniów. Kierowane odkrywanie zakłada pracę uczniów w grupach i samodzielne dochodzenie do wniosków (odkryć). Rolą nauczyciela jest dokładne wyjaśnienie, czego nauczyciel od nich oczekuje, i dostarczenie odpowiednich materiałów do przeprowadzenia przez uczniów eksperymentów lub pomiarów. Nauczyciel musi również stale monitorować i wspierać uczniów, a w razie potrzeby naprowadzać ich na właściwy trop tak, by wykonanie zadania zakończyło się sukcesem. Z drugiej strony – najważniejsze jest tu odkrywanie, więc kierowanie przez nauczyciela powinno być ograniczone. Im lepiej nauczyciel zna swoją klasę, im trafniej dobierze grupy i ewentualnie liderów, tym mniejszy będzie jego wkład w odkrywanie.

Pracę uczniów w grupach należy nadzorować tak, by w odpowiednim momencie zażegnać nieporozumienia, jeśli grupa podąża w niewłaściwym kierunku lub zaprzestaje pracy. Warto ustalić, że po określonym (krótkim) czasie każda z grup przedstawi swój pomysł na kolejne działania, a nauczyciel albo zatwierdzi ten plan, albo poprzez zadawanie pytań nakieruje uczniów na inne rozwiązanie.

Podsumowując, przy stosowaniu tej metody nauczyciel powinien wziąć pod uwagę kilka czynników:

1. aktualny stan wiedzy uczniów umożliwiający wypełnienie zadania;
2. wybór problemu, na który żaden z uczniów nie zna pełnej odpowiedzi;
3. jasną i pełną instrukcję dla uczniów dotyczącą zadania;
4. stałą pomoc ze strony nauczyciela w czasie wykonywania zadania, tak by uczniowie mieli możliwość poprawnego wykonania zadania;
5. nadzorowanie pracy uczniów – pomoc w rozwiązywaniu problemów interpersonalnych w grupie, naprowadzanie za pomocą pytań na właściwy tok myślenia;
6. przeznaczenie wystarczającego czasu na samodzielne dokonanie odkrycia przez wszystkie grupy uczniów;
7. podsumowanie tego, czego uczniowie się nauczyli, w celu uniknięcia błędów i niejasności;
8. przygotowanie dodatkowych zadań dla uczniów, którzy wcześniej skończą dociekania.

Przykład kierowanego odkrywania: „Zakładamy, że uczniowie rozumieją pojęcia obwodu i średnicy. Nauczyciel może powiedzieć: Dostaliście ode mnie koła różnej wielkości. Zmierzcie je i spróbujcie odszukać w zgromadzonych danych jakieś prawidłowości”¹. W wypadku takiej lekcji nie podajemy uczniom jej celu na początku. Uczniowie powinni odkryć, że niezależnie od wielkości koła stosunek jego obwodu do średnicy jest równy $3,14 (\pi)$.

Grupa 5 – debata

Udział w debacie zachęca uczniów do patrzenia na problem z różnych punktów widzenia, do kwestionowania utartych przekonań i stereotypów w myśleniu. W czasie przygotowania do debaty uczniowie poszukują informacji, nierzadko poznają poglądy filozofów i autorytetów w dziedzinie nauki i poszerzają tym samym swoją wiedzę. Poglądy i opinie przedstawiają w formie logicznych argumentów, które mają przekonać innych o słuszności prezentowanego poglądu. Ponieważ debatujący muszą przekazywać swoje myśli w sposób zorganizowany, klarowny i przekonujący w ograniczonym czasie, zyskują umiejętność, która jest nieoceniona w życiu zawodowym i osobistym.

¹ Geoff Petty, *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, GWP, Sopot 2013, str. 287.

O tym, czy zespół będzie bronił tezy, czy występował przeciwko niej, decyduje losowanie przed samą debatą. Dzięki temu w fazie przygotowań uczniowie muszą przeanalizować zagadnienie ze wszystkich stron, przygotować argumenty za i przeciw, co z kolei sprawia, że zespół uczy się współpracy, planowania, podziału zadań i dyskusowania w swoim gronie.

Zasady debaty

- Podstawą debaty jest teza.
- Debatają dwie strony: strona propozycji (obrońcy tezy) i strona opozycji (przeciwnicy tezy).
- Każdą ze stron reprezentuje równa liczba mówców (3–5 osób), którzy wypowiadają się naprzemiennie.
- Wypowiedzi są ograniczone czasem (np. 3 minuty).
- Debatę prowadzi marszałek, osobą wspomagającą jest sekretarz.
- Zwycięzców wybiera publiczność lub jurorzy.

Teza w debacie jest zwykle jednozdaniowym stwierdzeniem, np. „Podróże po Polsce są najciekawszą formą spędzenia urlopu”.

Zwycięzców debaty wybiera publiczność lub jurorzy. Widownię mogą stanowić uczniowie równoległej lub innej klasy. Mogą to być uczniowie tej samej klasy, którzy np. przygotowali się do innej debaty. Swoją wybór mogą określić przez głosowanie lub zmianę miejsc. Głosowanie następuje dwukrotnie – przed debatą i po jej zakończeniu. Wygrywa ten zespół, który „przeciągnął” na swoją stronę więcej widzów. Jurorem może być również nauczyciel. Wówczas powinien przygotować sobie kartę oceny, która zawiera punktację dotyczącą np. wierności tematowi i przygotowania argumentacji, umiejętności reagowania na argumentację strony przeciwnej, podawania źródeł informacji oraz określonych kryteriów oceny każdego mówcy (w przypadku języka obcego może to być komunikatywność, bogactwo słownictwa, użycie nowych pojęć i terminów, płynność wymowy itp.). Kryteria powinny być znane uczniom przed debatą.

ZAŁĄCZNIK VI3

Analiza pola sił

Siły hamujące	Siły wspierające
Działania osłabiające siły hamujące	Działania wzmacniające siły wspierające



Opracowały:
Izabela Kazimierska, Indira Lachowicz, Laura Piotrowska
METODA ACTION LEARNING

Publikacja powstała w ramach programu *System doskonalenia oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół* realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji – projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Creative Commons - Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Na tych samych warunkach 3.0 Polska

„Szkolenia i doradztwo dla pracowników systemu wspomagania oraz wdrożenie kompleksowego wspomaganie w zakresie kompetencji kluczowych” POWR.02.10.00-00-5002/17-00

Twórcą metody *action learning* jest profesor Reginald Revans¹. Metodę po raz pierwszy zastosował w latach czterdziestych dwudziestego wieku. Związany był z brytyjskim przemysłem i służbą zdrowia – pracując w tych instytucjach, doszedł do wniosku, że konwencjonalne metody nauczania są wysoce nieefektywne.

Action Learning jest metodą pracy zespołowej służącą rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu kompetencji oraz wprowadzaniu innowacji. Metoda ta stanowi doskonałe narzędzie otwartego dialogu i pracy zespołowej, rozwija zespoły w kierunku ciągłego doskonalenia się i uczenia, jest wykorzystywana do transferu wiedzy, wartości i doświadczeń osób, które pracują ze sobą w oparciu o tę metodę.

Action learning to proces edukacyjny, podczas którego uczestnik analizuje własne zachowania w celu ich poprawy. Robi się to w niewielkich grupach zwanych „zespołami *action learning*” (*Action Learning Sets*). Metoda jest szczególnie polecana dorosłym, ponieważ umożliwia refleksję i powtórny analizę własnych działań. Ma to na celu lepsze zaplanowanie przyszłych działań i ich modyfikację.

Action learning wyraźnie różni się od tradycyjnych metod nauczania, które koncentrują się na prezentacji wiedzy i umiejętności. W przeciwieństwie do nich skupia się na analizie dokonanych działań, z której wyłania się wiedza prowadząca do poprawy umiejętności i jakości przyszłych zachowań.

CZTERY KLUCZOWE ZASADY DECYDUJĄCE O SKUTECZNOŚCI METODY:

- 1/ Członkowie zespołu pracują nad realnymi problemami, gdzie każda z osób prezentuje odmienne podejście. Jest to praca w oparciu o autentyczne wyzwania związane z wykonywaną pracą.
- 2/ Uczestnicy zobowiązują się do wdrażania przyjętych rozwiązań.
- 3/ Uczestnicy zobowiązują się do aktywnego uczestnictwa w zespołowym uczeniu się.
- 4/ Każdy z członków zespołu przejmuje indywidualną odpowiedzialność za samodzielne realizowanie własnych wyzwań.

OPIS ZASTOSOWANIA METODY

Spotkania z wykorzystaniem metody *Action learning* odbywają się regularnie (np. 1 x w m-cu) i towarzyszy im moderator, który dba o przebieg procesu.

Ze względu na zapewnienie właściwej dynamiki pracy zespoły nie powinny być zbyt duże (6 do 8 osób). Członkowie zespołu pracują nad realnymi problemami. Każdy uczestnik podczas sesji ma określony „czas antenowy” na wypowiedź (np. 30 min). Przydzielony czas może zostać wykorzystany w dowolny sposób (np. na podzielenie się swoim doświadczeniem, głośne myślenie co zrobić, prośbą o opinię i komentarze, prośbą o radę, wysłuchanie doświadczeń innych). Rolą pozostałych członków zespołu jest zadawanie pytań, aktywne słuchanie i dobudowywanie pomysłów, które są ważne dla "właściciela problemu" i pomagają wypracować nowe rozwiązania. Praca zespołu jest podzielona na etapy i może trwać od kilku do kilkunastu tygodni.

¹ http://en.wikipedia.org/wiki/Reg_Revans Dostęp na 11 luty 2014



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

2



WSKAZÓWKI DLA MODERATORA JAK ROZPOCZĄĆ SESJĘ

Każdy członek grupy przygotowuje kwestię, o której chce porozmawiać z innymi (dotyczy spraw zawodowych).

Sformułowanie problemu i oczekiwania wobec tego grupy. Omówienie przypadku, kwestii nad którą chcemy pracować można zakończyć stwierdzeniami typu:

- i chcę coś z tym zrobić;
- szukam sposobu rozwiązania tego problemu;
- zastanawiam się, jakie zachowanie w tej sytuacji będzie najlepsze;
- Zastanawiam się jak powinnam postąpić;
- Teraz nie wiem, od czego zacząć.

Po zakończeniu wypowiedzi, jest czas na sesję pytań i szukanie rozwiązań.

Na potrzeby pracy grupy metodą warto, aby moderator kierował grupę w kierunku zadawania pytań, które umożliwiają wgląd w sytuację, która jest omawiana. Są to pytania zaczynające się od:

- Gdzie?
- Kto?
- Kiedy?
- Co?
- Jak dużo?
- Jak wiele?

Metoda *action learning* wspiera organizację w obliczu konieczności dokonania przełomowych zmian dotyczących kultury organizacyjnej. W zespole zachodzą pozytywne zjawiska dotyczące rozwoju osobistego, komunikacji i budowania zaufania, ukierunkowanie na rozwój całej organizacji.

Action Learning może stać się doskonałym narzędziem komunikacji, rozwoju osobistego i budowania zaufania, przed SORE stoi zaś wyzwanie związane z zorganizowaniem i prowadzenia sesji. Pomysł Revansa jest wciąż rozwijany – na przykład dr Richard Hale i dr Charles Margerison, obydwaj od początku kariery stykający się z ideą Revansa będąc jego kontynuatorami, stworzyli rewolucyjną metodę szkolenia liderów. Stworzony przez nich *Uniwersytet dla liderów* propaguje zadawanie pytań (osobistych i zawodowych) jeszcze przed zapoznaniem się z wiedzą książkową, co jest spójne z poglądem Revansa, że w uczeniu się osób dorosłych teoria ma następować po praktyce.



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

3





OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

4



Pytania

Pytania w coachingu są:

- otwarte;
- krótkie, dotyczące jednej kwestii;
- niezawierające sugestii;
- służące pytanemu, a nie ciekawości pytającego;
- skłaniające do myślenia;
- pomagające znaleźć rozwiązania;
- budujące relację;
- uczące samodzielności;
- dające wiarę w siebie;
- zwiększające samoświadomość;
- zachęcające do zmian;
- tworzące logiczny ciąg przyczynowo-skutkowy.

Rodzaje pytań

- **Pytania o fakty**
Jak jest?
Od kiedy tak jest?
Kto to robi?
Gdzie tak jest?
Co świadczy o tym, że tak jest?
Jakie informacje mogą świadczyć, że jest inaczej?
- **Pytania o opinie**
Jak oceniasz sytuację?
Czy jesteś zadowolona?
Co o tym sadzisz?
Z czego wynikają twoje opinie?
Jak można o tym myśleć inaczej?
Jak inni o tym myślą?
- **Pytania o możliwości**
Co możecie zrobić?
Jakie są inne modele / możliwości działania?
Jakie widzicie ograniczenia?
Jakie widzicie szanse?
- **Pytania o wybory**
Co zrobisz?
Jakie i komu to przyniesie korzyści?
Jakie mogą być trudności?
Co można z nimi zrobić?
Jakie może być ryzyko?
Kto może ci pomóc?

- **Pytania o plany**

Kiedy to zrobisz?

Jak to zrobisz?

Z kim to zrobisz?

Od czego zaczniesz?

Jaki będzie twój pierwszy krok?

- **Pytania podsumowujące**

Co było dla ciebie ważne podczas tej rozmowy?

Co zrozumiałeś?

GROW

Model GROW Johna Whitmora stanowi scenariusz sesji coachingowej. Nazwa modelu to skrót stworzony z pierwszych liter kolejnych kroków / etapów sesji coachingowej. Przykładem obrazującym strukturę coachingu w modelu GROW może być podróż. Prowadząc rozmowę w tym modelu, zadajemy kolejno następujące pytania:

1. Jaki jest cel podróży – Goal;
2. Gdzie jesteśmy teraz – Reality;
3. Jakie są możliwe trasy dotarcia do celu – Options;
4. Którą drogę jednostka / zespół wybiera jako najlepszą pomimo jej zagrożeń – Will.

Przeprowadzenie czterech etapów modelu strukturyzuje proces coachingu.

ETAP	DZIAŁANIE	Struktura rozmowy / kolejne pytania coachingowe (przykłady)
I. Cel (Goal)	Ustalenie celu	Co chcesz / chcecie osiągnąć? Skąd będziesz wiedział, że cel został osiągnięty?
II. Stan obecny (Reality)	Określenie aktualnej sytuacji	Jak jest obecnie? Co już działa / co się udaje? Co nie działa / co się nie udało?
III. Opcje (Options)	Szukanie rozwiązań	To jakie widzisz / widzicie opcje? Kto może ciebie / was wesprzeć? Co można zrobić innego?
IV. Wybór (Will)	Decyzja	Co chcesz zrobić? Jaki będzie twój / wasz pierwszy krok?

Przykład zastosowania modelu GROW

Problem: W szkole wystąpił problemem agresji wśród uczniów. Podczas spotkania rady pedagogicznej zapadła decyzja, że rozwiązanie tego problemu jest priorytetem. Dyrektor szkoły omawia ten problem z radą pedagogiczną. Prowadząc rozmowę, posługuje się poniższym schematem:

Krok 1. Generalny cel

Dyrektor (D): Zastanówmy się wspólnie, co chcemy osiągnąć?

D: Po czym poznamy, że tak właśnie jest?

D: Jakie korzyści przyniesie to uczniom, jakie szkole i jakie nauczycielom?

D: Do kiedy chcemy zrealizować ten cel?

Krok 2. Rzeczywistość

D: Zastanówmy się teraz wspólnie, jak jest dzisiaj: co funkcjonuje dobrze, a co nie działa?

D: Jak na problem reagują rodzice, a jak dzieci?

D: Jakie straty w obecnej sytuacji ponoszą szkoła, uczniowie, nauczyciele?

D: Jak w sytuacji agresji reagują uczniowie, nauczyciele, rodzice?

D: Jakie działania zostały już podjęte w celu radzenia sobie z agresją w naszej szkole?

D: Co zadziałało, a co nie?

D: Jakie działania nie zostały jeszcze podjęte?

D: Co mogłoby być pomocne w osiągnięciu celu?

D: Jeżeli idealną sytuację określić liczbą 10, to jak możemy ocenić obecną sytuację w skali od 1 do 10?

D: W jaki sposób obecna sytuacja wpływa na pracę szkoły?

D: Jakimi środkami dysponujemy teraz, by sobie poradzić z obecną sytuacją?

D: Jakich jeszcze środków będziemy potrzebować? Skąd je możemy uzyskać?

Krok 3. Opcje

D: To co możemy zrobić, jakie działania podjąć?

D: Co jeszcze możemy zrobić?

D: Jakie inne możliwości nam pozostają?

D: Gdybyśmy nie byli ograniczeni środkami, to co moglibyśmy zrobić?

D: Kto mógłby nam w tym pomóc?

D: Gdzie możemy znaleźć potrzebne nam informacje?

D: Jakie możliwości są dla nas obecnie dostępne?

D: Jakie widzicie wady i zalety poszczególnych możliwości?

D: Która z opcji / rozwiązań zapewni najlepsze rezultaty?

D: Co by się stało, gdybyśmy nic z tym nie zrobili?

Krok 4. Wola

D: Którą z omawianych opcji wybieramy?

D: Co zatem robimy?

D: Od czego powinniśmy zacząć? Jaki będzie pierwszy krok?

D: W jaki sposób zdobędziemy potrzebne wsparcie?

Coaching ma za zadanie wyzwalać potencjał ludzki, wywoływać chęć uczenia się, rozwijania i pokonywania trudności. Zadaniem osoby prowadzącej coaching (coacha) nie jest dawanie gotowych rozwiązań, podsuwanie pomysłów czy doradzanie, tylko pomoc osobie coachowanej (lub zespołowi) w samodzielnym znalezieniu rozwiązań dla podejmowanego problemu.

Podstawową kompetencją coacha jest uważne słuchanie, umiejętne stawianie pytań, stosowanie parafrazy, klaryfikacji i podsumowań wypowiedzi rozmówców.

Coachingiem mogą zostać objęte na przykład osoby najbardziej zaangażowane i osiągające doskonałe wyniki, często pozostawiane bez wsparcia ze względu na fakt, iż radzą sobie doskonale. W przypadku kadry pedagogicznej jest to szczególnie ważne w kontekście działań prewencyjnych na rzecz obniżania poziomu stresu w środowisku pracy i zmniejszania wypalenia zawodowego u nauczycieli. Warto wdrażać do szkół metody coachingowe, gdyż uczą one zdyscyplinowania w mówieniu i słuchaniu, strukturyzują i porządkują podejmowane działania, zachęcają do wzajemnego uczenia się, przez co budują kulturę współpracy, motywują i oszczędzają czas realizacji zadań poprzez zwiększenie skuteczności ich wykonania.

W coachingu bowiem wszystko sprowadza się do poszukiwania rozwiązań prowadzących do likwidacji luki między stanem obecnym a stanem pożądanym.

Agnieszka Grzymkowska, *Coaching w pracy z zespołami nauczycielskimi*, ORE, str. 8, 11–12.

<https://www.ore.edu.pl/materiay-do-pobrania.../rozwoj-zawodowy-nauczycieli>

Inne techniki

Schematy graficzne, wizualizacje, metafory

1. Koło możliwości – gdy trzeba coś ocenić, dokonać wyboru
 - a. Podziel koło na 4–8 równych części, w każdą część wpisz wartości, czynniki, obszary.
 - b. Zaznacz poziom spełnienia, zakreślając odpowiedni fragment wycinka koła.
 - c. Który obszar wydaje ci się najważniejszy?
 - d. Nad którym z obszarów masz ochotę popracować?

2. Skalowanie – oznaczanie na skali kilkupunktowej np.: na ile teraz czujesz, że robisz to dobrze; gdzie jesteś w tej chwili; gdzie chciałbyś być za rok.

3. Wizualizacja
 - a. Wyobraź sobie skrzyżowanie kilku dróg – opisz drogę, którą chciałbyś pojechać.
 - b. Wyobraź sobie film o twojej pracy – o czym to będzie film, jakie wątki, jakie akcje zobaczymy?

4. Metafory
 - a. Moja praca jest jak.....
 - b. Jakich pięć przymiotników najlepiej opisze mnie jako dyrektora / nauczyciela?

Rozwinięcie i sformułowanie problemu

.....

Sprawdzenie, co może nam pomóc w rozwiązaniu problemu

.....

Generowanie możliwych rozwiązań

.....

Zgłębianie zagadnienia

.....

Określenie, co powinniśmy zrobić, i wskazanie przedziału czasowego

.....

Szukanie źródeł – sprawdzenie rozwiązania

.....

Doprecyzowanie celów prezentacji

.....

Przygotowanie do prezentacji rozwiązania i dowodów na jego słuszność

.....

Prezentacja i poparcie twoich wniosków

.....

Ewaluacja i refleksja

.....

Świętowanie z okazji wykonanej pracy!

.....

ZAŁĄCZNIK TVI2

Kartki do losowania (dla 20-osobowej grupy)

Eksperyment	Debata
PBL	Eksperyment
IBSE	PBL
Metoda przypadku	IBSE
Kierowane odkrywanie	Metoda przypadku
Debata	Kierowane odkrywanie
Eksperyment	Debata
PBL	Eksperyment
IBSE	PBL
Metoda przypadku	IBSE
Kierowane odkrywanie	Metoda przypadku

Rozsypanka

Coach:

- wspiera cele klienta;
- buduje odpowiedzialność klienta za zdobywanie nowej wiedzy i poszukiwanie doświadczeń;
- inspiruje do samodzielnych poszukiwań;
- może skutecznie pomagać w dziedzinach, w których nie jest ekspertem.

Doradca:

- oferuje porady;
- ma gotowe rozwiązania;
- jest ekspertem.

Trener / szkoleniowiec:

- przekazuje nową wiedzę lub umiejętności.

Mentor

- dzieli się własną wiedzą merytoryczną i własnymi doświadczeniami.

Terapeuta:

- diagnozuje i leczy.

Konsultant:

- wyjaśnia;
- rozstrzyga.

