

ZJAZD **X**

---

PRZYWÓDZTWO

ZJAZD **X**

Redaktor Grzegorz Mazurkiewicz

---

PRZYWÓDZTWO

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego

Recenzenci

*dr Danuta Elsner*  
*prof. dr hab. Joanna Madalińska-Michalak*

„Przywództwo i zarządzanie w oświacie – system kształcenia i doskonalenia dyrektorów szkół/placówek”. Materiały szkoleniowe opracowane w ramach projektu (Nr UDA.POKL.03.01.02-00-002/13), współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1. *Modernizacja systemu zarządzania i nadzoru w oświacie.*

Wydanie I, Kraków 2015

e-ISBN 978-83-233-9259-0  
doi:10.4467/K9259.10/e/15.15.3630



[www.wuj.pl](http://www.wuj.pl)

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego  
Redakcja: ul. Michałowskiego 9/2, 31-126 Kraków  
tel. 12-663-23-81, 12-663-23-82, fax 12-663-23-83  
Dystrybucja: tel. 12-631-01-97, tel./fax 12-631-01-98  
tel. kom. 506-006-674, e-mail: [sprzedaz@wuj.pl](mailto:sprzedaz@wuj.pl)



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

---

## Dzień 1

<b>VI.7.11:</b> Odstuch z terenu .....	5
<b>II.1.8:</b> Wykorzystanie wybranych teorii i koncepcji pedagogicznych w planowaniu uczenia się .....	6

## Dzień 2

<b>II.1.9:</b> Wykorzystanie wybranych teorii i koncepcji pedagogicznych w planowaniu uczenia się – plan daltoński .....	10
<b>I.2.3:</b> Przywództwo, World Cafe .....	12
<b>VI.1.5:</b> Studium przypadku na temat przyjmowania informacji zwrotnej .....	13
<b>VI.7.8:</b> Sesja plakatu – prezentowanie własnych koncepcji pracy szkoły .....	14

## Dzień 3

<b>VI.7.9:</b> Refleksja nad projektem końcowym .....	15
<b>VI.1.4:</b> Grupowe doświadczenia liderские .....	16
<b>VI.7.10:</b> Podsumowanie kursu .....	18

# Dzień 1

## Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

## VI.7.11

### Zagadnienie 11: Odsłuch z terenu



Cel sesji: Budowanie wspólnoty uczących się, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, klaryfikowanie własnych sądów.



Czas: 60 minut



Sposób pracy: warsztat

### SCENARIUSZ

#### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

#### 2. Spotkanie w grupie krytycznych przyjaciół

OU siadają w grupach krytycznych przyjaciół i zgodnie z przyjętymi zasadami organizują rozmowę nad zadaniami całego kursu: *Co było trudne? Co było łatwe? Co dla mnie w zadaniach rozwojowych było inspirujące? Z czego jestem szczególnie dumna/dumny?* Można tu wykorzystać nauczycielskie społeczności uczące się (NSU) lub inną metodę dyskusji wybraną przez OU. OP dba, by zawsze w grupie wyznaczona została jedna osoba moderująca dyskusję.

#### 3. Podsumowanie ćwiczenia

OP podsumowuje ćwiczenie, jeśli jest taka konieczność, prosząc przedstawicieli grup o zaprezentowanie konkluzji wynikających z dyskusji.

## II.1.8

### Obszar II Moduł 1: Istota uczenia się.

**Zagadnienie 8:** Wykorzystanie wybranych teorii i koncepcji pedagogicznych w planowaniu uczenia się



**Cel sesji:** Zastosowanie w praktyce wiedzy na temat poznanych teorii i wniosków z badań edukacyjnych.



**Czas:** 45 minut



**Sposób pracy:** warsztat

#### Zadanie przed zajęciami

##### Zadanie 1

**Cel zadania:** Zapoznanie się z тезami dotyczącymi nauczania z wykorzystaniem IT.

**Opis zadania:** Uczestnicy odpowiadają na pytanie dotyczące wykorzystania IT w pracy i zagrożeń dla uczenia się uczniów wynikających z niego.

**Forma:** np. e-learning.

**Sposób przekazania zadania uczestnikom:** e-learning.

**Materiały do wykonania zadania:** Tekst: M. Żylińska, *Mózg wobec nowych technologii: rachunek zysków i strat*, [w:] *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2013; S. Furgoł, L. Hojnacki, *Informatyzacja szkoły może być krokiem wstecz. Dwie synergie*, <http://www.edunews.pl/nowoczesna-edukacja/ict-w-edukacji/619>.

**Kiedy do wykonania:** najpóźniej na dwa–trzy dni przed sesją zjazdową kursu – trener(ka) prowadzący(a) musi przygotować podsumowanie pracy domowej do wykorzystania podczas szkolenia.

##### Zadanie 2

**Cel zadania:** Określenie swojego stylu uczenia się w odniesieniu do kwestionariusza Kolba. Poznanie innego typu kwestionariuszy – np. Gardnera.

**Opis zadania:** Uczestnicy wykonują zamieszczony na stronie internetowej kwestionariusz Kolba (Obszar II Moduł 1.8 Zał. 1 Kwestionariusz Kolba), a następnie odnajdują opis wynikający z ich



Obszar II Moduł 1.8 Zał. 1  
Kwestionariusz Kolba

diagnozy. Dokonują refleksji – w jakim stopniu zamieszczony arkusz odpowiada ich rzeczywistym preferencjom w uczeniu się.

**Forma:** e-learning.

**Materiały do wykonania zadania:**

- Obszar II Moduł 1.8 Zał. 1 Kwestionariusz Kolba,
- Teoria inteligencji wielorakich H. Gardnera, [www.edukacja.edux.pl/p-2016-inteligencji-wielorakie.php](http://www.edukacja.edux.pl/p-2016-inteligencji-wielorakie.php).

**Kiedy do wykonania:** najpóźniej na dwa–trzy dni przed sesją zjazdową kursu – uczestnicy powinni przyjechać z gotową autodiagnozą.

## SCENARIUSZ

### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

### 2. Refleksja nad wpływem przestrzeni na proces uczenia się

OP zaprasza do refleksji na temat zasad organizacji przestrzeni: *Co mówi proksemika o naszym posługiwaniu się przestrzenią i wpływie, jaki ma na nas?* Przypomina termin **proksemika – badanie wpływu relacji przestrzennych (między osobami lub między osobami a otoczeniem)**.



*Co mówi proksemika o naszym posługiwaniu się przestrzenią i wpływie, jaki ma na nas?*

### 3. Doświadczenie przestrzeni – dystans osobniczy i społeczny

OP organizuje rozmowę w parach: *W jaki sposób ustawienie stolików w tej sali ułatwia i utrudnia mi uczenie się?* Zapisuje wnioski, zbierając je na forum. A następnie pyta uczestników: *Jak blisko siebie rozmawialiście?* Ustalony dystans zapisuje na plakacie. Następnie prosi, aby połowa par usiadła bliżej siebie, a połowa dalej i porozmawiali na temat planów na następny tydzień. Po chwili zadaje pytanie: *Co się dzieje, kiedy dystans się zmniejsza, a co, kiedy go zwiększamy?* Ponownie zapisuje wnioski. Podsumowuje ćwiczenie, odnosząc się do badania dystansu osobniczego, zwraca uwagę, że w naszej kulturze jest on wyraźnie określony. Warto dostrzec, że kiedy uczniowie pracują nad jakimś zagadnieniem w parach, taki dystans właśnie ich dzieli. Jeśli uczniowie zajmują się rozmową na inne tematy – osobiste lub żartują – często ten dystans zmniejszają.

Należy pamiętać, że wiedzę o emocjach i proksemice możemy wykorzystać, planując proces edukacyjny. Jeżeli relacje między nauczycielem a uczniem są dobre i uczeń czuje się bezpiecznie, to kiedy ma problemy z nauką może korzystać bardziej ze wsparcia wtedy, kiedy nauczyciel dodatkowo mu coś tłumaczy, siedząc obok niego.

Następnie OP, odnosząc się do przeżytego przed chwilą doświadczenia, zadaje pytanie: *Co się dzieje, kiedy dystans się zmniejsza, a co, kiedy go zwiększamy? W jakiej odległości dobrze być od siebie, aby nam*



*W jakiej odległości dobrze być od siebie, aby nam to umożliwiło wspólną dyskusję?*

to umożliwiało wspólną dyskusję? OP zapisuje wnioski. **Dystans społeczny pozwala nam na dyskutowanie, ponieważ otwiera przestrzeń – dostrzegamy obecność innych, musimy odnieść swoje zdanie i ustosunkować się do sygnalizowanej obecności innych.** OP organizuje burzę mózgów zogniskowaną wokół pytania: *Co z tego wynika dla uczenia się w klasie?* W podsumowaniu powinny się pojawić następujące kwestie: poziom bezpieczeństwa uczniów, otwieranie przestrzeni a nawiązywanie relacji, wielkość przestrzeni i jej wpływ na pracę uczniów na lekcji.

#### 4. Projektowanie interakcji w klasie

OP przygotowuje plakaty przedstawiające różne rozmieszczenie ławek w klasie – tradycyjne, dwa ułożenia w kształceniu zintegrowanym (dywan z tyłu klasy, za ławkami oraz dywan obok ławek), ustawienie w podkowę, po dwie ławki zsunięte, pojedyncze stoliczki i inne. Dzieli uczestników na grupy (tyle grup, ile mamy układów ławek w klasie) i prosi uczestników, aby umiejscowili w tak zaprojektowanej sali uczniów. Uczestnicy mają za zadanie zaznaczyć symbolem U wszystkich uczniów w danej klasie – umieścić ich przy ławkach. Następnie w klasie usytuować nauczyciela (N). Na rysunkach linią ciągłą zaznaczyć, między kim może zajść dobra praca w parach, linią przerywaną – w grupie. Następnie każda z grup odpowiada na pytania: *Co o naszym sposobie pracy z uczniami mówi nam sala lekcyjna? Jakie wartości są w niej widoczne? Jaki typ relacji preferowany?*



*Co o naszym sposobie pracy z uczniami mówi nam sala lekcyjna?*

*Jakie wartości są w niej widoczne?*

*Jaki typ relacji preferowany?*

Kolejny etap ćwiczenia i zadanie dla grup: *Zaprojektuj, w jaki sposób nauczyciel powinien poruszać się i być obecny w przestrzeni sali podczas 45 minut lekcji, aby wzmacniało to efektywne uczenie się uczniów.* OP zaprasza do omówienia wyników prac. Zaznacza, że każda z opisanych sytuacji ma swoje plusy i minusy – nie jest tak, że któraś jest jedynie złą czy dobrą sytuacją. Warto jednak zwracać uwagę nauczycielom na świadomą pracę nad sposobem, w jakim poruszają się w przestrzeni klasy, i omówić wynikające z tego konsekwencje. W pracy trenera podkreślamy kwestię stania, siedzenia oraz miejsca w sali, które zajmujemy (np. chowanie się za biurkiem). Od naszej świadomości zależy atmosfera i nastawienie grupy. Można mówić, że to zupełnie zbędne tematy, a nauczyciel ma po prostu dobrze uczyć. Czasem jednak zmiana w tym zakresie zwiększa dyscyplinę czy zaangażowanie uczniów w klasie, a zmiana nie musi być duża.

OP zwraca uwagę, że na warsztatach OU pracują w przestrzeni, w której stoły są ustawione inaczej niż zazwyczaj. Prosi o świadome badanie wpływu tak zorganizowanej przestrzeni na ich uczenie się.

#### 5. Style uczenia się

OP odwołuje się do pracy domowej z platformy internetowej, analizy własnego stylu uczenia się na podstawie kwestionariusza Kolba. Prosi OU o przygotowanie argumentacji dowodzącej i obalającej tezę:



*Rozpoznanie stylów uczenia się uczniów i nauczyciela jest niezbędne we właściwym planowaniu przebiegu lekcji. Dzieli grupę na połowę – część przygotowuje argumenty za, część – przeciw. Prosi o prezentację na forum i podsumowuje dyskusję.*

W podsumowaniu powinna się pojawić informacja o istotnym zagrożeniu, które może wynikać z nadmiernej wiary czy zaufania w ogólne klasyfikacje – uproszczone klasyfikowanie i ocenianie uczniów, ich predyspozycji i możliwości.



**Materiały biurowe:**

- flipchart, pisaki

## Dzień 2

### II.1.9

#### Obszar II Moduł 1: Istota uczenia się.

**Zagadnienie 9:** Wykorzystanie wybranych teorii i koncepcji pedagogicznych w planowaniu uczenia się – plan daltoński



**Cel sesji:** Refleksja nad wnioskami dotyczącymi uczenia się wynikającymi z teorii pedagogicznych i badań nad uczeniem się z wykorzystaniem modelu lekcji według planu daltońskiego.



**Czas:** 150 minut



**Sposób pracy:** warsztat

#### SCENARIUSZ

##### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

##### 2. Ćwiczenie



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 3  
20 reguł...



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 4 Ku  
samodzielnej, odpowiedzial-  
nej nauce



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 5  
Gra w zadanie



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 6  
Karta pracy dalton

OP informuje, że przez najbliższy czas OU będą pracować zgodnie z zasadą planu daltońskiego. OP przedstawia 20 reguł samodzielnego rozwoju (Obszar II Moduł 1.9 Zał. 3 20 reguł...) oraz kartę (Obszar II Moduł 1.9 Zał. 4 Ku samodzielnej, odpowiedzialnej nauce). Prezentuje zasady organizacji przestrzeni w sali umożliwiające realizację zadań. Podczas omówienia odnosi się do karty (Obszar II Moduł 1.9 Zał. 5 Gra w zadanie). Każdy z uczestników otrzymuje kartę z zadaniami do wykonania (Obszar II Moduł 1.9 Zał. 6 Karta pracy dalton). OU zapoznają się w grupach z materiałami, a następnie odpowiadają na pytania: *Na jakich zasadach szukamy i udzielamy sobie pomocy? Jak się komunikujemy? Kiedy jesteśmy cicho?* OP zwraca uwagę na konieczność odróżnienia wyjaśnienia od podawania rozwiązania.

OU przystępują do realizacji zadań zgodnie ze strukturą. OP jest obecna w sali, ale można zadawać jej pytania tylko w określonym momencie spotkania – kiedy da sygnał. W czasie trwania zajęć nie może to być częściej niż trzykrotnie. OU otrzymują zadania do wykonania, planują kolejność, w jakiej zrealizują te zadania, a także ustalają, z kim wykonają zadania wymagające współpracy. Następnie zapisują wybraną kolejność realizacji zadań w przygotowanej przez OP na flipcharcie tabeli. Posłuży ona jako narzędzie monitorowania realizacji zadań. Zadania wykonywane są na różnokolorowych kartkach papieru (do każdego zadania inny kolor kartek). Zadania grupowe przygotowują się w grupach. Gotowe materiały OU wieszają na ścianach. OP przypomina, że niektóre z zadań opierają się na pracy domowej.

Lekcję rozpoczyna projekcja prezentacji Sugaty Mitry, [http://www.ted.com/talks/sugata\\_mitra\\_build\\_a\\_school\\_in\\_the\\_cloud](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_build_a_school_in_the_cloud). Uczestnicy wykorzystują wcześniej dane, ale także przygotowane na osobnych stolikach materiały (Obszar II Moduł 1.9 Zał. 7 Keller; Obszar II Moduł 1.9 Zał. 8 Synergia). OU przystępują do realizacji poszczególnych zadań opisanych w karcie pracy (neurodydaktyka, konstrukcjonizm poznawczy, cykl Kolba). OP pamięta, by zorganizować trzy krótkie cykle, w których OU mogą zadawać pytania. Przypomina również, że co jakiś czas OU wykorzystują kartę Gra w zadanie jako podstawę do refleksji nad własnym procesem uczenia się.

Po upływie ustalonego czasu OU omawiają wyniki pracy. Prezentują przygotowane prace, omawiając poszczególne plakaty. Następnie ponownie sięgają do karty Gra w zadanie, poddając refleksji własny proces uczenia się.

### 3. Podsumowanie sesji

OP na podłodze rozkłada kartki A4. Na każdej z nich zapisuje jeden z etapów stolikowych pracy podczas zajęć metodą planu daltonowskiego. Prosi uczestników, aby stanęli przy tym zadaniu, które najbardziej ich zaangażowało, i prosi o uzasadnienie wyboru. OU siadają w zespołach 4-osobowych. Na ścianie pojawiają się hasła: strategie efektywnego uczenia się, kognitywizm, konstrukcjonizm, neurodydaktyka. OU zapisują na kartkach w odpowiednim kolorze – jakie elementy danej teorii pojawiły się w praktyce na lekcji. Uczestnicy przyklejają swoją kartkę pod odpowiednim hasłem, a trenerka dokonuje podsumowania.



Udostępnione nagranie: [http://www.ted.com/talks/sugata\\_mitra\\_build\\_a\\_school\\_in\\_the\\_cloud](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_build_a_school_in_the_cloud)

#### Materiały szkoleniowe:

- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 3 20 reguł...
- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 4 Ku samodzielnej, odpowiedzialnej nauce
- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 5 Gra w zadanie
- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 6 Karta pracy dalton
- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 7 Keller
- Obszar II Moduł 1.9 Zał. 8 Synergia

#### Materiały biurowe:

- flipchart
- mazaki
- kartki A4 w kolorze niebieskim, zielonym, białym
- małe karteczki samoprzylepne



Materiał filmowy:  
Projekcja prezentacji Sugaty Mitry, [http://www.ted.com/talks/sugata\\_mitra\\_build\\_a\\_school\\_in\\_the\\_cloud](http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_build_a_school_in_the_cloud)



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 7  
Keller



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 8  
Synergia

## I.2.3

## Obszar I Moduł 2: Zarządzanie przez wartości.

## Zagadnienie 3: Przywództwo, World Cafe



Cel sesji: Pogłębienie rozumienia wartości i ich wpływu na działania podejmowane w szkole.



Czas: 45 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. World cafe

OP przygotowuje stoliki (dobrze, aby było ich nieco więcej aniżeli podzielonych na grupy uczestników) z odpowiednimi pytaniami, na które odpowiedzi będą szukały OU, arkuszami flipchartu oraz pisakami. Przy każdym stoliku ustawia odpowiednią liczbę krzeseł. Następnie wyjaśnia OU zasady pracy. Przy każdym stoliku siadają osoby zainteresowane tematem, tylko jednak tyle, ile jest krzeseł. OU wybierają stolik, pamiętając, że zaplanowane są cztery/pięć zmian stolików (w zależności od tego, jakim czasem dysponujemy). Przy każdym stoliku grupa wybiera sekretarza, który będzie zapisywał główne tezy rozmowy, zadba również o moderowanie dyskusję, a także zrelacjonuje dyskusję kolejnej grupie osób. Czas przebywania osób przy jednym stoliku musi być określony i zależy od tematu. Proponuje się, by jednak nie trwał dłużej niż 10–15 minut.

Przykładowe problemy do pracy przy stolikach:

**Wolność.** Gdzie jest miejsce na poszerzanie wolności we współczesnej szkole?

**Równość.** Równość szans: Mit? Postulat? Rzeczywistość?

**Szacunek.** Inny w szkole: Wartość czy problem?

**Zaufanie.** Uczeń na lekcji: Dlaczego nauczyciele zwykle „trzymają go za rękę”?

**Odpowiedzialność.** Dlaczego oni się nie uczą? A może: Dlaczego my nie potrafimy ich nauczyć?

**Odwaga.** Kogo i czego w edukacji musimy przestać się bać?

**Uczciwość.** Konflikt wartości – strategię przywódcy edukacyjnego.

**Rozwój i uczenie się.** Kto w szkole się rozwija?

**Otwartość.** Dlaczego tak trudno wprowadzać w szkole zmianę?

**Dialog.** Jak rozmawiać w szkole o szkole?

**Służebność.** Jak wspierać pracowników szkoły w pokonywaniu przeszkód?

**Partycypacja.** Czy włączać osoby, które nie chcą być włączane?

**Różnorodność.** Uczniowie, rodzice, partnerzy. Jak wykorzystać to bogactwo?

**Refleksyjność.** Czy rzeczy, które uważacie za ważne, są naprawdę istotne jak być refleksyjnym przywódcą?

**Wiarygodność.** Czy robimy to, co mówimy, że robimy?



**Materiały szkoleniowe:**

- lista tematów do refleksji przy stolikach

**Materiały biurowe:**

- flipchart, flamastry

## Obszar VI Moduł 1: Zarządzanie własnym rozwojem zawodowym.

## VI.1.5

**Zagadnienie 5:** Studium przypadku na temat przyjmowania informacji zwrotnej



**Cel sesji:** Zapoznanie grupy z zasadami przyjmowania informacji zwrotnej oraz refleksja nad tym, jak budować w szkole środowisko otwarte na jej udzielanie i przyjmowanie.



**Czas:** 45 minut



**Sposób pracy:** warsztat

### SCENARIUSZ

#### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

#### 2. Ćwiczenie

OP dzieli OU na grupy czteroosobowe, następnie proponuje przeczytanie studium przypadku opisanego w materiale (Obszar VI Moduł 1.5 Zał. 9 Studium przypadku 14 Przyjmowanie informacji zwrotnej i tworzenie środowiska otwartego na informację zwrotną). W grupach OU odpowiadają na pytania: *Jakie działania dyrektora mogłyby wpłynąć na stworzenie większej otwartości w komunikacji między przełożonym a podwładnymi? Jak udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej może wpłynąć na świadomość własnego funkcjonowania w kontakcie z innymi (uczniami, nauczycielami)? Jak dyrektor szkoły może poprosić swój zespół o udzielanie mu informacji zwrotnej w sytuacji, gdy w szkole nie ma kultury dzielenia się informacją zwrotną? Zastanów się, czy i jak udzielasz informacji zwrotnej? Czy masz opór przed jej wysłuchaniem? Jeśli tak, z czego on wynika?*

#### 3. Podsumowanie ćwiczenia

OU podsumowują ćwiczenie, zbierając refleksje na forum.



Obszar VI Moduł 1.5 Zał. 9  
Studium przypadku 14 Przyjmowanie informacji zwrotnej i tworzenie środowiska otwartego na informację zwrotną



*Jakie działania dyrektora mogłyby wpłynąć na stworzenie większej otwartości w komunikacji między przełożonym a podwładnymi?*



**Materiały biurowe:**

- dodatkowe kartki na notatki
- flipchart
- flamaster, długopisy

## VI.7.8

### Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

**Zagadnienie 8:** Sesja plakatowa – prezentowanie własnych koncepcji pracy szkoły



Cel sesji: Prezentowanie własnych pomysłów na koncepcję pracy szkoły.



Czas: 120 minut



Forma sesji: sesja plakatowa

#### SCENARIUSZ

##### 1. OP przedstawia cele i sposoby ich realizacji

##### 2. Sesja plakatowa

Przed zajęciami OP przygotowuje miejsce do wywieszenia plakatów. Po ich wyeksponowaniu informuje OU o przebiegu sesji. Sesja plakatowa polega na takim zorganizowaniu czasu i przestrzeni, by poszczególne osoby prezentujące swoje koncepcje miały odrębny czas na odpowiadanie na pytania innych uczestników. Jeśli mamy grupy, to możemy przeznaczyć 10–15 minut dla każdej z grup. W określonym czasie OU z jednej grupy stoją przy swoich plakatach, udzielając odpowiedzi na ewentualne pytania OU z innych grup. Potem następuje zmiana i przy swoich plakatach odpowiadzi udzielają OU z innych grup.

##### 3. Podsumowanie sesji

Sesję można podsumować w wybrany przez OP sposób.

# Dzień 3

## Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

## VI.7.9

### Zagadnienie 9: Refleksja nad projektem końcowym



Cel sesji: Pobudzenie do refleksji nad własnym projektem, udzielanie informacji zwrotnej.



Czas: 45 minut



Sposób pracy: warsztat

### SCENARIUSZ

#### 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

#### 2. Ćwiczenie

OP proponuje refleksję na temat własnej koncepcji pracy zogniskowaną wokół pytań: *Wokół jakich wartości budowano koncepcję pracy szkoły? Do jakich koncepcji pedagogicznych odwołano się w koncepcji? Jakie cele postawiono przed szkołą (np. uczenie się uczniów, rozwój indywidualny, społeczny, przygotowanie do rynku pracy, jak określono sylwetkę absolwenta)? Czy i w jaki sposób odwołano się do kontekstu funkcjonowania placówki, co najczęściej brano pod uwagę? Czy zaplanowano długofalowy rozwój szkoły, w jakich obszarach? W jaki sposób planowano wykorzystać potencjał interesariuszy szkoły? Czy i w jaki sposób odwołano się do wymagań państwa? Czy i w jaki sposób zaprojektowano strategię realizacji koncepcji? Czy i w jaki sposób zaplanowano monitorowanie i ewaluację koncepcji?*

OP dba, by refleksja objęła także ogólne odniesienie się do wszystkich prezentowanych w czasie sesji plakatowej koncepcji (wnioski, uwagi dotyczące całości – np. co dominuje, czego brak, w czym koncepcje są do siebie podobne, czym się wyróżniają...?).



*Wokół jakich wartości budowano koncepcję pracy szkoły?  
Do jakich koncepcji pedagogicznych odwołano się w koncepcji?*

## VI.1.4

## Obszar VI Moduł 1: Rozwój samoświadomości w roli liderskiej.

## Zagadnienie 4: Grupowe doświadczenia liderskie



Cel sesji: Doświadczenie roli lidera i współpracy w zespole, wzmocnienie umiejętności przyjmowania i udzielania informacji zwrotnej.



Czas: 90 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Ćwiczenie: Balonowy pociąg

Przed rozpoczęciem zajęć OP wybiera miejsce, na którym wyznacza dwie lub trzy trasy (zależnie od liczebności grupy). Oznacza start i metę każdej trasy, które powinny być tej samej długości (ok. 15 metrów). OU zostają podzieleni na grupy, każda z nich otrzymuje balony w innym kolorze. Aby uczestnicy mogli się skupić na wykonaniu zadania, a nie na rywalizacji, najlepiej wykonać to ćwiczenie na otwartej przestrzeni (między drzewami, krzakami, aby były jakieś zakręty i nierówności na trasie) i by członkowie poszczególnych zespołów nie widzieli się wzajemnie. Następnie OP przekazuje instrukcję wykonania zadania. Należy podkreślić, że celem nie jest wyścig, a wykonanie zadania. Polega ono na pokonaniu wyznaczonej trasy gęsiego tak, by umieszczone pomiędzy poszczególnymi osobami balony nie wypadły na ziemię. Zadanie jest wykonane, kiedy ostatnia z osób tworzących szereg minie linię mety. W wykonaniu zadania biorą udział wszyscy członkowie grupy. Na trasie balonów nie można dotykać rękami, balony nie mogą wypaść, pęknąć. Nie można schować balonu pod ubranie, ani przytrzymywać ustami. Żaden z OU nie może dotknąć przeszkody pojawiającej się na trasie. Nie można również dotykać się rękami nawzajem. W przypadku naruszenia którejkolwiek z zasad grupa wraca na początkową linię startu. Podejmując kolejną próbę, można zmieniać kolejność ustawienia w szeregu.

Podsumowując ćwiczenie OP, organizuje refleksję wokół pytań: *Co było Waszym celem? W jakim stopniu udało się go osiągnąć? Jak się czuliście podczas tego ćwiczenia? Jakie etapy wyróżnilibyście w tym ćwiczeniu? Kto był liderką/liderem? Po czym to poznaliście? Jakie momenty tego ćwiczenia uznalibyście za istotne z punktu widzenia lidera? Jakie zachowania lidera/liderów pomagały osiągać sukces w kolejnych etapach tego ćwiczenia? Jakie zachowania przeszkadzały w użyciu sukcesu? Jakie były Wasze oczekiwania wobec lidera i innych członków zespołu*



*na poszczególnych etapach tego ćwiczenia? Podsumowanie: Jakie są zadania lidera wobec zespołu podczas realizacji zadań?*

### 3. Sesja informacji zwrotnej

OP prezentuje formatkę do wykorzystania przy udzielaniu IZ do przeprowadzonego ćwiczenia. Pozostawia nieco czasu na wypełnienie formatki, a następnie OU przekazują wybranym osobom IZ na podstawie przygotowanej formatki (Obszar VI Moduł 1.4 Zał. 7 Formularz obserwatora w informacji zwrotnej).

### 4. Ćwiczenie: Koło, trójkąt, kwadrat (45 minut)

OP dzieli OU na dwie grupy. Ćwiczenie powinno być przeprowadzone w przestrzeni, gdzie nie ma krzeseł ani innych przeszkód (sala, korytarz, plac, polana). OU wykonują je z zamkniętymi oczami (o czym należy ich wcześniej uprzedzić). Po zasłonięciu oczu OP podaje OU do rąk sznurek w taki sposób, żeby nie dostawali go po kolei, tylko trochę splątany. Zadaniem grupy jest ułożyć koło z wykorzystaniem całej długości sznurka, który mają w rękach. Na wykonanie zadania grupa ma cztery minuty. Po upływie tego czasu OU kładą sznurek na ziemi, a następnie sprawdzają, czy wykonali zadanie.

Po ułożeniu koła OP prosi, by jeszcze raz zasłonić oczy i z podanego ponownie sznurka ułożyć trójkąt równoboczny. Zadanie kończy się podobnie jak poprzednio po czterech minutach. OU kładą sznurek na podłodze i sprawdzają, w jakim stopniu udało im się wykonać zadanie. W trakcie ćwiczenia wszystkie OU muszą mieć stale sznurek w rękach.

Omawiając ćwiczenie, OU skupiają się na następujących kwestiach: *Jak oceniacie satysfakcję z efektu i sposobu realizacji tego zadania? Co było Waszym celem? W jakim stopniu udało się Wam go osiągnąć? Jakie momenty tego ćwiczenia uznalibyście za istotne? Dlaczego? Kto był liderem/liderką? Po czym to poznaliście? Jakie były Wasze oczekiwania wobec lidera i innych członków zespołu na poszczególnych etapach/istotnych momentach tego ćwiczenia? Co może robić lider, aby wspierać skuteczną współpracę w zespole? Jak lider może dbać o komunikację wspierającą realizację celów?*

### 5. Sesja informacji zwrotnych

OU dobierają się w trzyosobowe zespoły (w grupach wykonujących zadania), z uwzględnieniem zasady, że wybierają tych, z którymi mieli najwięcej interakcji w ćwiczeniu. OU spisują swoje spostrzeżenia dotyczące jednej osoby tak, by o każdym ktoś pisał (osoba A udziela informacji osobie B, osoba B – osobie C, osoba C udziela osobie A). Do sesji można wykorzystać poprzednią formatkę.

W podsumowaniu OP ogniskuje rozmowę wokół pytań: *Jak czuliście się udzielając informacji zwrotnej? Jak czuliście się przyjmując informację zwrotną? Czego dowiedzieliście się o sobie po dwóch sesjach informacji zwrotnej? Co zyskaliście?*



*Jakie są zadania lidera wobec zespołu podczas realizacji zadań?*



Obszar VI Moduł 1.4 Zał. 7  
Formularz obserwatora  
w informacji zwrotnej



*Co może robić lider, aby wspierać skuteczną współpracę w zespole?*



Materiały szkoleniowe:  
• Obszar VI Moduł 1.4 Zał. 7  
Formularz obserwatora w informacji zwrotnej

Materiały biurowe:

- flipchart, 10 flamastrów, nożyczki
- balon dla każdego uczestnika + kilka zapasowych, ewentualnie dwa kawałki krepy do oznaczenia startu i mety trasy
- sznurek o długości ok. 15 metrów
- chusty do zasłonięcia oczu (tyle, ilu uczestników)

## VI.7.10

## Obszar VI Moduł 7: Refleksyjność.

## Zagadnienie 10: Podsumowanie kursu



Cel sesji: Podsumowanie kursu, odniesienie się do własnego procesu uczenia się.



Czas: 60 minut



Sposób pracy: warsztat

## SCENARIUSZ

## 1. OP przedstawia cele sesji i sposoby pracy nad nimi

## 2. Podsumowanie kursu

OP organizuje sesję podsumowującą całość kursu, ogniskując ją wokół własnej koncepcji przygotowanej jako pracy kończącej. Proponujemy OU refleksję na podstawie wszystkich obszarów, jakimi zajmowaliśmy się w czasie kursu: *Które z obszarów, modułów i zagadnień były dla Was największą inspiracją przy pisaniu koncepcji? Które z nich stały się dla Was ważnym rozwojowym impulsem? Jak wykorzystujecie wiedzę i umiejętności zdobyte na kursie?* Można zaproponować wykonanie mapy mentalnej lub spojrzeniu na mapę przygotowywaną na poprzednich zjazdach. Można także opierać się na tych pytaniach i najpierw rozmawiać w parach o swoich doświadczeniach edukacyjnych. Chętne osoby przedstawiają swoje przemyślenia lub można też rozmowę zorganizować jako przedstawianie zdania koleżanki/kolegi z pary.

## 3. Podsumowanie wspólnej zespołowej pracy

W ostatniej części zajęć warto pozostawić nieco czasu na podsumowanie zespołowej pracy w ciągu całego kursu. Dla tego celu można wykorzystać ćwiczenia: kartka na plecach (każdy dopisuje swoje słowa na kartce przypiętej do pleców właściciela) lub zastosować wachlarz (każda osoba podpisuje własną kartkę, a następnie po kole przekazujemy ją). Osoby zapisują swoje zdanie i zaginają kartkę papieru, tworząc z niej rodzaj wachlarza. W celu podsumowania można także wykorzystać inne techniki udzielania sobie informacji.



## Materiały biurowe:

- flipchart, 10 flamastrów,
- kartki, długopisy

# Notatki

[illegible]

# Załączniki

<b>II.1.8 Zał. 1:</b> Kwestionariusz Kolba .....	22
<b>II.1.9 Zał. 3:</b> 20 reguł samodzielnego rozwoju .....	25
<b>II.1.9 Zał. 4:</b> Ku samodzielnej, odpowiedzialnej nauce .....	26
<b>II.1.9 Zał. 5:</b> Gra w zadanie .....	27
<b>II.1.9 Zał. 6:</b> Karta pracy dalton .....	28
<b>II.1.9 Zał. 7:</b> Keller .....	29
<b>II.1.9 Zał. 8:</b> Synergia .....	30
<b>VI.1.5 Zał. 9:</b> Studium przypadku 14: Przyjmowanie informacji zwrotnej i tworzenie środowiska otwartego na informację zwrotną .....	31
<b>VI.1.4 Zał. 7:</b> Formularz obserwatora w informacji zwrotnej .....	33

## Obszar II Moduł 1.8 Zał. 1

## Kwestionariusz Kolba

Styl uczenia się  
(według Davida A. Kolba)

Celem tego kwestionariusza jest ustalenie, jaka jest Twoja metoda uczenia się.

W kwestionariuszu umieszczono 12 zdań o różnej treści, w zależności od tego, czy jako zakończenie wybierze się punkt A, B, C czy D.

Przy zakończeniu zdania, które najlepiej opisuje Twój sposób uczenia się, postaw cyfrę 4; przy zdaniu, które jest następne w kolejności – cyfrę 3; cyfrę 2 – przy takim zakończeniu zdania, które jeszcze słabiej opisuje styl Twój uczenia się; a cyfrę 1 – przy zdaniu, które w najmniejszym stopniu oddaje Twój sposób uczenia się.

Różne zakończenia tego samego zdania nie mogą mieć tych samych rang.

Przykład:

Kiedy się uczę czegoś:

- A. jestem szczęśliwy ...2...
- B. jestem szybki ...1...
- C. myślę logicznie ...3...
- D. jestem uważny ...4...

1. Kiedy uczę się czegoś:

- A. lubię, gdy porusza to moje uczucia ...
- B. lubię obserwować i słuchać, co się dzieje ...
- C. lubię rozmyślać o różnych sprawach i analizować je ...
- D. lubię robić coś, działać ...

2. Najwięcej mogę się nauczyć, kiedy:

- A. zaufam swojej intuicji i swoim uczuciom ...
- B. słucham i obserwuję uważnie ...
- C. logicznie rozumiem ...
- D. pracuję ciężko i widzę rezultaty ...

3. W czasie uczenia się czegoś:

- A. angażuję się emocjonalnie i silnie reaguję na to, czego się uczę ...
- B. odnoszę się do tego spokojnie i z rezerwą ...
- C. mam tendencję do pojmowania rzeczy rozumowo ...
- D. czuję się za wszystko odpowiedzialny ...

4. Uczę się poprzez:

- A. odczuwanie ...
- B. obserwację ...
- C. myślenie ...
- D. działanie ...

5. Kiedy uczę się czegoś:

- A. jestem otwarty na nowe doświadczenia ...
- B. przyglądam się wszystkim aspektom zagadnienia ...
- C. lubię analizować zagadnienia i badać ich szczegółowe aspekty ...
- D. lubię eksperymentować ...

6. W czasie uczenia się czegoś:

- A. wierzę swej intuicji ...
- B. obserwuję ...
- C. myślę logicznie ...
- D. jestem aktywny ...

7. Najwięcej mogę się nauczyć dzięki:

- A. osobistym kontaktom z ludźmi ...
- B. obserwacji ...
- C. spójnej teorii ...
- D. możliwości sprawdzenia i zastosowania wiedzy w praktyce ...

8. Kiedy uczę się czegoś:

- A. czuję się w to osobiście zaangażowany ...
- B. zanim podejmę działania, potrzebuję czasu do namysłu ...
- C. lubię opierać się na różnych teoriach ...
- D. lubię widzieć rezultaty mojej pracy ...

9. Najwięcej mogę się nauczyć:

- A. kiedy zaufam swoim odczuciom ...
- B. zdam się na własną obserwację ...
- C. w oparciu o własne koncepcje i pomysły ...
- D. kiedy sam mogę wszystko wypróbować ...

10. W czasie uczenia się czegoś:

- A. jestem osobą nastawioną na akceptację ...
- B. jestem osobą chłodną i z rezerwą ...
- C. jestem osobą racjonalną ...
- D. jestem osobą odpowiedzialną ...

11. Kiedy uczę się czegoś:

- A. bardzo się we wszystko angażuję ...
- B. lubię obserwować ...
- C. oceniam i wydaję opinie ...
- D. lubię być aktywny ...

12. Najwięcej mogę się nauczyć, kiedy:
- A. nastawię się na bezstronny odbiór ...
  - B. jestem ostrożny i podaję w wątpliwość ...
  - C. dokonuję analizy koncepcji i pomysłów ...
  - D. stosuję rozwiązania w praktyce ...

Styl uczenia się – obliczenie wyników

Wpisz rangi, jakie przypisałeś poszczególnym zadaniom, w tabelę, a następnie podsumuj liczby w każdej kolumnie.

Tab. 1. Formatka do obliczania wyników

<div>Sytuacje</div> <div>Odpowiedź</div>	A	B	C	D
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
Suma	.....	.....	.....	.....
Twój styl uczenia się	Aktywny	Refleksyjny	Teoretyk	Pragmatyk

Źródło: opracowanie własne.

Styl uczenia się – interpretacja wyników

Aktywny – doświadczający

Angażuje się w pełni i bez uprzedzeń w każdą nową sytuację. Cieszy go chwila obecna i najwięcej przyjemności odczuwa, gdy jest zdominowany przez bezpośrednie działania. Charakteryzuje się otwartością i brakiem sceptycyzmu, co sprawia, że z entuzjazmem podchodzi do wszelkich nowinek. Jego motto – „Wszystkiego trzeba spróbować”.  
Rzuca się na oślep „w paszczę lwa”. Jego dni są pełne działania. Uwielbia doraźne „gaszenie pożarów” w sytuacjach kryzysowych. Problemy rozwiązuje przez burzę mózgów i spontaniczne poszukiwanie rozwiązań. Kiedy tylko przygasa podniecenie związane z jakimś zadaniem, rozgląda się za następnym. Najlepiej czuje się w obliczu wyzwania związanego z nowymi doświadczeniami, ale brak mu zainteresowania procesem wdrażania i konsolidacji rozwiązań. Jest towarzyski, nieustannie zaangażowany w sprawy innych, ale robiąc to, stara się być w centrum uwagi. Jest dużą towarzystwa i stara się, aby wszystko działało wokół jego osoby.

Refleksyjny – analityk

Lubi z dystansu zastanowić się nad zdarzeniami, obserwując je ze wszystkich możliwych punktów widzenia. Zbiera dane, zarówno bezpośrednio jak i za pośrednictwem innych; chce je dokładnie przetrawić przed wyciągnięciem wniosków. Głównie liczy się dla niego proces gromadzenia i analizowania danych o zjawiskach i zdarzeniach, tak więc ma tendencje do odkładania wniosków na ostatnią chwilę. Jego filozofia to rozważa i metodyczne podejście, motto życiowe to „sprawdź grunt” i „odłóż decyzję do rana”.  
Jest człowiekiem rozważnym, lubi zastanowić się nad wszelkimi możliwymi aspektami i implikacjami decyzji przed jej podjęciem. Na zebraniach woli pozostawać na drugim planie. Interesuje go obserwacja innych w działaniu. Słucha i stara się zaobserwować ogólny kierunek dyskusji, zanim zabierze głos. Ma tendencję do pozostawania w tle, sprawia wrażenie osoby z dystansem, tolerancyjnej i niewzruszonej. Kiedy działa – robi to w ramach ogólnej wizji, łączącej w sobie przeszłość i teraźniejszość, obserwacje innych i własne.

## Teoretyk

Przyswaja i integruje obserwacje, tworząc złożone, lecz logiczne, niepodważalne teorie. Podchodzi do problemów w sposób logiczny, krok po kroku. Asymiluje pozornie rozbieżne fakty, budując spójne teorie. Ma tendencję do perfekcjonizmu, nie spocznie aż nie uporządkuje i zaszufładkuje wszystkich elementów. Lubi analizować i syntetyzować fakty. Interesują go podstawowe założenia, zasady, teorie, modele i systemy rozumowania. W jego filozofii życiowej główną rolę odgrywa racjonalizm i logika, jego mottem jest „Jeżeli to jest racjonalne, musi być dobre”. Pytania, które często zadaje to: „Czy to ma sens?”, „Jak to się ma do...?”, „Jakie są podstawowe założenia?”. Patrzy na wszystko z dystansu, analitycznie. Skłania się raczej w stronę racjonalnego obiektywizmu niż subiektywnych i mglistych rozważań. Jego podejście do problemów cechuje konsekwentna logika. Taki jest jego sposób myślenia i sztywno odrzuca wszystkie elementy z nimi niezgodne. Woli maksymalizować stopień pewności i czuje

się niepewny w obliczu sądów subiektywnych, myślenia „okrężnego”, nonszalanckiego podejścia do problemów.

## Pragmatyk

Lubi wypróbowywać pomysły, teorie i techniki, sprawdzając, jak działają one w praktyce. Wyszukuje nowe pomysły i przy pierwszej okazji eksperymentuje z ich zastosowaniem. Jest typem człowieka, który wraca z kursu pełen pomysłów i chce je natychmiast wypróbować. Lubi przystępować natychmiast do dzieła i bezwzględnie korzystać z pomysłów, które do niego przemawiają. Nie lubi owijania w bawełnę i zazwyczaj ze zniecierpliwieniem podchodzi do rozwlekłych dyskusji, które nie owocują konkretnymi rozwiązaniami. Z zasady jest praktyczny i konkretny, lubi podejmować praktyczne decyzje i rozwiązywać problemy. Problemy i szanse postrzega w kategorii wyzwań. Jego motto: „Zawsze znajdzie się lepszy sposób” i „To, co działa, musi być dobre”.



## Obszar II Moduł 1.9 Zał. 3

## 20 reguł samodzielnego rozwoju

## Czynności o charakterze ogólnym

1. Ustalenie, które czynności uczniowie mogą wykonywać samodzielnie: pójść do toalety, pić wodę, umyć ręce itd.
2. Wprowadzenie „obowiązków klasowych” (jakie zakresy odpowiedzialności uczniowie mogą przejąć w klasie).
3. Ustalenie, jakie materiały mogą być używane i pobierane przez uczniów samodzielnie. Czynności w zakresie „przeniesionej uwagi”.
4. Wybranie symbolu wizualnego dla czasu „przeniesionej uwagi” (w tym czasie nie można zadawać pytań nauczycielowi).
5. Ustalenie, co uczniowie mogą samodzielnie robić w tym czasie: samodzielnie myśleć, zastanawiać się, rozmawiać z kolegą, przygotowywać inne zadania, czekać, prosić o pomoc.
6. Wyznaczenie tego czasu nie jest celem samym w sobie, ale ćwiczeniem sytuacyjnym. A zatem ponowne wyjaśnienie procesu i zapewnienie pomocy nauczyciela jest jak najbardziej na miejscu, ale po czasie „przeniesionej uwagi”.

## Rozwiązywanie problemów z przyborami

7. To uczniowie muszą rozwiązywać problemy związane z materiałami wykorzystywanymi w procesie uczenia się! Uczniowie muszą sami ponosić odpowiedzialność za własne materiały. Bez pytań typu: gdzie jest mój...?

## Rozwiązywanie problemów związanych z programem kształcenia

8. Co robimy, jeśli mamy problem: 8.1. Jeszcze raz czytamy. 8.2. Pytamy kolegę. 8.3. Robimy coś innego (inny element z programu kształcenia).

9. Nauczenie dzieci analizowania problemu: Co to jest za problem? Czy już miałem z nim do czynienia? Jakie są możliwe rozwiązania?

10. Planowanie. Nauka przewidywania. Jakie problemy mogą wystąpić w ramach programu kształcenia?

## Rozwiązywanie problemów społecznych

11. Z jakich materiałów korzystamy razem, jak rozwiązujemy konflikty?
12. Ustalenie, że porozumiewamy się cicho (wprowadzenie pięć kart głośności).

## Prośzenie o pomoc, udzielanie pomocy

13. Prosimy o pomoc dopiero wtedy, gdy wykorzystamy już wszystkie inne źródła możliwości.
14. Unikamy niepotrzebnego zamieszania w klasie. Najpierw pytamy kolegę/koleżankę siedzących obok.
15. Własne miejsce opuszczamy, gdy jest to konieczne (w odniesieniu do punktu 14).
16. Zadajemy jasne i dokładne pytania. Nie okazujemy niecierpliwości, gdy komuś pomagamy.
17. Wyjaśnienie jest to coś innego niż podanie gotowego rozwiązania.
18. Ucz się wyjaśniać krok po kroku.
19. Podczas udzielania pomocy: najpierw pytamy, co już uczeń wie.
20. W ramach programu klasowego wszyscy pracujemy ze sobą.

Za: R. Röhner, H. Wenke, *Pedagogika planu daltońskiego*, Wydawnictwo SOR-MAN, Łódź 2011.

Obszar II Moduł 1.9 Zał. 4

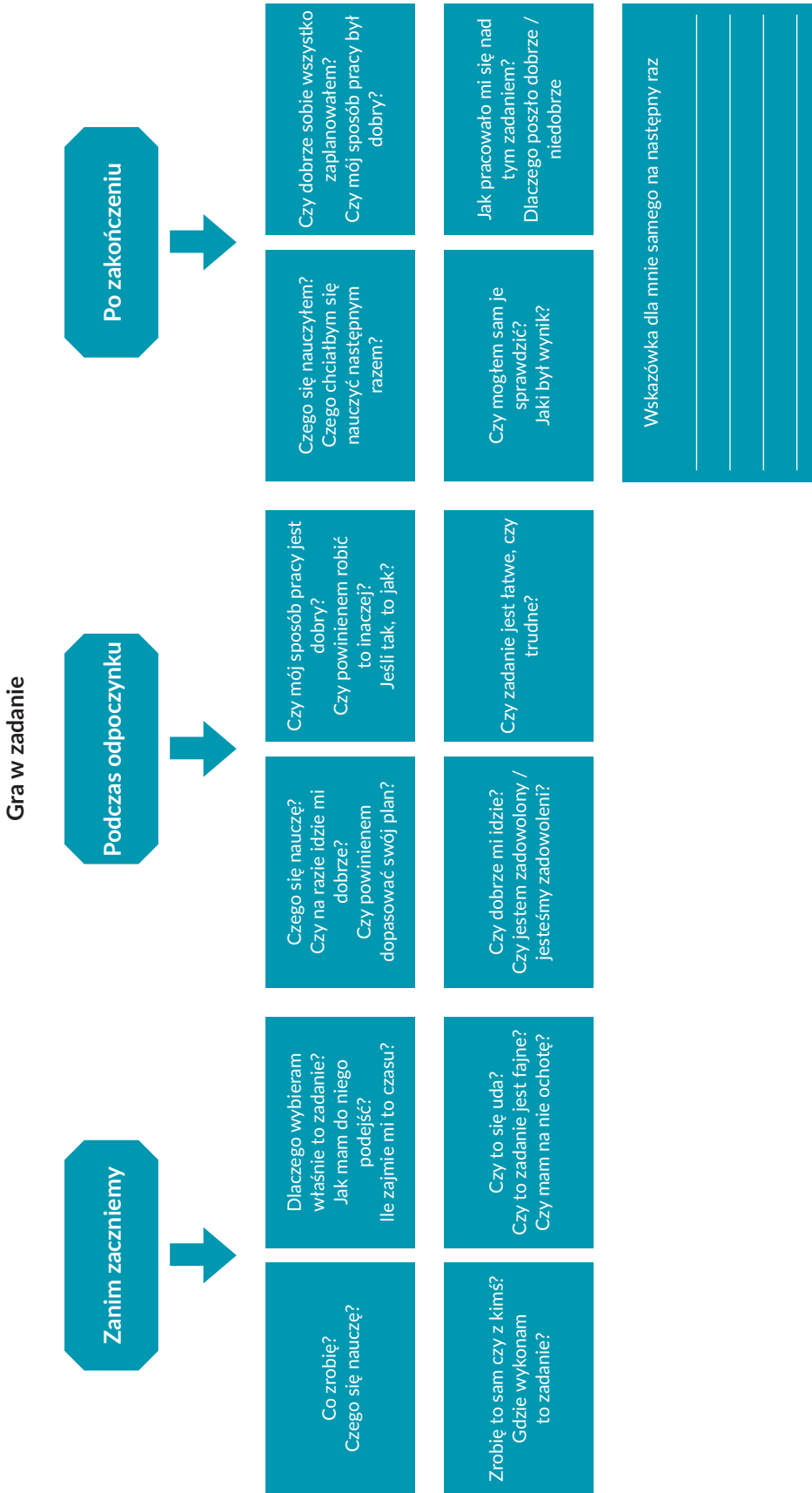
Ku samodzielnej, odpowiedzialnej nauce

Tab. 2. Karta samodzielnego rozwoju

	Praca samemu	Samodzielna praca	Samodzielna nauka	Samodzielna, odpowiedzialna nauka
Uczeń	Robi to, o co zostaje poproszony.	Robi to, o co zostaje poproszony, ale sam planuje swoją pracę: kiedy – gdzie – w jakiej kolejności – z kim.	Robi to, o co zostaje poproszony, w sposób samodzielnie przez siebie wybrany; określa część treści, ale również: jak (według jakiego podejścia) – kiedy – gdzie – w jakiej kolejności – z kim.	Sam określa, w jaki sposób osiągnąć można założone cele: treść – kiedy – gdzie – w jakiej kolejności – z kim – podejście (cele muszą się mieścić w zakresie celów ogólnie określonych).
Nauczyciel	Prowadzi proces, kieruje nim małymi krokami, określa treść (środek realizowania nauki); kolejność: gdzie, kiedy podejście; udziela bezpośredniej pomocy.	Sprawuje opiekę nad procesem, różnicuje; określa treść, czas; pracuje metodą „przeniesionej uwagi”.	Sprawuje opiekę nad procesem, różnicuje; określa części treści zadania i wraz z uczniem określa harmonogram pracy; pracuje metodą „przeniesionej uwagi”; poproszony udziela pomocy.	Sprawuje opiekę nad procesem, określa ogólne cele i harmonogram; poproszony udziela pomocy.
Forma polecenia lub zadania	Krótkie, zamknięte polecenia; zadania/polecenia mają ograniczony zakres, czas z góry określony, odpowiedzi zwykle omawiane w klasyczny sposób.	Polecenia zamknięte o szerszym zakresie, zadania dzienne lub tygodniowe, zadania ograniczone, samodzielne sprawdzanie na podstawie wzorów odpowiedzi.	Połączenie poleceń zamkniętych i otwartych, zadania na dłuższe okresy, zadania o względnie dużym zasięgu, możliwa większa liczba rozwiązań.	Polecenia otwarte, dłuższe zadanie naukowe opracowane wspólnie z uczniem, zadania o szerokim zakresie, zaplanowane na dłuższy czas, możliwa większa liczba rozwiązań.
Treść informacji zwrotnej z procesu uczenia się	Nakierowana na treść poleceń, przyswojenie wiedzy i umiejętności, wyuczony materiał może być zastosowany tylko w opisanym kontekście; informacja zwrotna dotyczy tylko treści materiału.	Nakierowana na treść poleceń, przyswojenie wiedzy i umiejętności, ale również nakierowanie na proces uczenia się, ćwiczenie zastosowania wyuczonego materiału też w innych obszarach; informacja zwrotna dotyczy wyniku nauki i procesu, rozpoczęcie samooceny.	Nakierowana zarówno na treść, jak i na proces; wyuczony materiał może być stosowany również w innym kontekście, informacja zwrotna dotyczy procesu uczenia się i materiału, samoocena, częściowo samodzielna refleksja nad nauką, portfolio (prezentacja).	Nakierowana zarówno na treść, jak i na proces, wyuczona treść jest szeroko stosowana, informacja zwrotna na temat procesu uczenia się / podejścia / wyniku, refleksja nad własnym procesem uczenia się, portfolio (test).

Źródło: za R. Röhner, H. Wenke, *Pedagogika planu daltońskiego*, Wydawnictwo SOR-MAN, Łódź 2011.

Gra w zadanie



Obszar II Moduł 1.9 Zał. 6

Karta pracy dalton

Tab. 3. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
25 min	trójka, czwórka.	mała	fragmenty książki M. Żylińskiej: <i>Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi</i> , Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2013.

Źródło: opracowanie własne.

Zapoznaj się z przedstawionymi tekstami. Sformułuj wnioski. Następnie opracuj listę zmian, które na podstawie wniosków chcesz wprowadzić w swojej szkole.

Poziom taksonomii Blooma: synteza

Tab. 4. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
20 min	samodzielnie, para	wysoka	internet, telefony komórkowe z dostępem do internetu

Źródło: opracowanie własne.

Zapoznaj się z cyklem Kolba. Na niebieskiej kartce A4 zapisz pomysł na lekcję z dowolnego przedmiotu, wykorzystującą zasady cyklu Kolba.

Poziom taksonomii Blooma: synteza

Tab. 5. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
10 min	grupy nie większe niż 4 osoby	niska	wcześniej obejrzany film z możliwością powtórnego zobaczenia.

Źródło: opracowanie własne.

Przedstaw główne tezy wynikające z prezentacji Sugaty Mitry.

Poziom taksonomii Blooma: zastosowanie

Tab. 6. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
10 min	grupy nie większe niż 4 osoby	wysoka	materiały z kursu internetowego, dotyczące konstrukttywizmu poznawczego, zielone kartki A4

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedz na pytanie: Na jakie elementy lekcji, techniki i metody zwrócisz uwagę podczas obserwacji lekcji, aby odnaleźć konstrukttywizm w uczeniu się i nauczaniu? Odpowiedź zapisz na kartce A4 w kolorze zielonym.

Poziom taksonomii Blooma: sfera kognitywna / analiza

Tab. 7. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
20 min	grupy czteroosobowe	średnia/ wysoka	model Kellera

Źródło: opracowanie własne.

Przygotujcie odpowiednią dla Waszego stylu uczenia się prezentację modelu Kellera. Możecie wykorzystać wszystkie dostępne środki.

Poziom taksonomii Blooma: sfera kognitywna / synteza

Tab. 8. Karta pracy dalton

Czas	Ile osób	Trudność	Materiały
5 min	pary	średnia	kartki, flamastry

Źródło: opracowanie własne.

Dlaczego warto poświęcać czas na refleksję o procesie uczenia się? Przedstaw i zapisz trzy argumenty w języku ucznia.

Poziom taksonomii Blooma: wartościowanie

Obszar II Moduł 1.9 Zał. 7

Keller

Tab. 9. Model Kellera

Uwaga – to, czego się uczyć, ciekawi mnie	Znaczenie, związek –to, czego się uczyć, jest przydatne	Ufność, przekonanie – sądzę, że potrafię się nauczyć	Zadowolenie – widzę swoje postępy w uczeniu się
<b>Zaangażowanie</b> umysłu/ zmysłów dzięki zaskakiwaniu i nowatorstwu.	<b>Nastawienie na realizację istotnych celów</b> oraz wykorzystanie adekwatnych metod, aby uczący się mógł zobaczyć korzyść z osiągnięcia celu takimi właśnie metodami.	<b>Jawność kryteriów sukcesu</b> dzięki ukazaniu wymagań i kryteriów lub stworzeniu ich razem z uczącymi się.	<b>Wewnętrzne wzmocnienie</b> dzięki zadowoleniu uczących z osiągania kolejnych celów, widocznych postępów.
<b>Rozbudzenie</b> ciekawości / pobudzanie kreatywnego myślenia przez zadawanie pytań lub konieczność rozwiązania problemów.	<b>Dopasowanie celów</b> do potrzeb i motywacji uczących się.	<b>Możliwość osiągnięcia sukcesu</b> dzięki zapewnieniu właściwego poziomu trudności, stanowiącego zarazem wyzwanie dla uczących się.	<b>Zewnętrzne wzmocnienie</b> dzięki otrzymywanej informacji zwrotnej – motywującej do dalszych wysiłków i podkreślającej dotychczasowe sukcesy.
<b>Zapewnienie</b> uczącemu się zróżnicowanych materiałów i metod pracy, aby odpowiedzieć na jego potrzeby i uwzględnić różne style uczenia się.	<b>Ukazanie związku między treściami</b> w sposób zrozumiały i uwzględniający dotychczasowe doświadczenie i wartości istotne dla uczących się.	<b>Wzmacnianie odpowiedzialności za uczenie się</b> – ukazanie związku między sukcesami uczących się a ich osobistymi predyspozycjami i umiejętnościami.	<b>Poczucie sprawiedliwej oceny</b> wysiłków dzięki konsekwentnemu przestrzeganiu i odwoływaniu się do ustalonych zasad i kryteriów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://moodle.une.edu.au/mod/page/view.php?id=810955>.

Synergia



Rys. 2. Synergia

Źródło: opracowanie własne na podstawie S. Furgot, L. Hojnacki, *Informatyzacja szkoły może być krokiem wstecz. Dwie synergie*, <http://www.edunews.pl/nowoczesna-edukacja/ict-w-edukacji/619>.

Obszar VI Moduł 1.5 Zał. 9

## Studium przypadku 14: Przyjmowanie informacji zwrotnej i tworzenie środowiska otwartego na informację zwrotną

### Wskazówki dla osób prowadzących

Poniższe studium przypadku możesz wykorzystać do omówienia z grupą zasad przyjmowania informacji zwrotnej oraz refleksji nad tym, jak budować w szkole środowisko otwarte na jej udzielanie i przyjmowanie.

Możesz zaprosić grupę do ćwiczenia, w którym po przeczytaniu studium przypadku (Obszar VII SP14 materiał 1) w otartej dyskusji grupa wypracuje odpowiedzi na pytania postawione na końcu studium przypadku.

W bardziej doświadczonej grupie dyrektorów, którzy znają zasady informacji zwrotnej, a być może wykorzystują ją w swojej pracy, możesz poprosić uczestników o podzielenie się doświadczeniami w udzielaniu i przyjmowaniu informacji zwrotnej. Podziel uczestników na trzy grupy, a następnie poproś ich o przypomnienie sobie takich sytuacji, w których:

**(Grupa 1):** Informacja zwrotna pozwoliła im się rozwinąć. Jaka była? Co im dała?

**(Grupa 2):** Czego potrzeba, aby informacja zwrotna była rzeczywiście rozwojowa?

**(Grupa 3):** Jakie korzyści rozwojowe możemy uzyskać dzięki informacji zwrotnej w szkole?

Poproś grupy o zapisywanie odpowiedzi na flipchartach oraz o prezentację wypracowanych odpowiedzi.

### Obszar VII SP14 materiał 1

Przyjmowanie informacji zwrotnej wiąże się z umiejętnością przyjmowania i akceptowania opinii na temat własnych działań od innych osób. Często są to opinie krytyczne, dlatego niejednokrotnie

budzą w nas opór. Większość osób czuje obawę przed przyjmowaniem informacji zwrotnej. Wśród grup, do których wprowadza się informację zwrotną jako metodę pracy nad własnym rozwojem, bardzo często można zaobserwować nieumiejętność przyjęcia informacji. Osoby, którym udzielana jest informacja zwrotna, podejmują próby „obrony” – zaczynają się tłumaczyć, przerywać, kwestionować zasadność stawianych osądów.

Również samo udzielanie informacji nie jest proste i budzi obawy. Osoby, które rozpoczynają udzielanie informacji zwrotnej innym, niejednokrotnie są zaniepokojone, czy nie urażą ich w ten sposób, a także czy nie staną się przedmiotem krytyki w przyszłości w ramach rewanżu „urazonych” przez nich osób.

Bardzo trudna jest sytuacja, kiedy to podwładny udziela informacji zwrotnej przełożonemu. Jest ona dodatkowo obciążona obawą dotyczącą konsekwencji wynikających z ewentualnej krytyki działań szefa. Konstruktywna informacja zwrotna jest jednak kluczowym elementem procesu uczenia się zarówno poszczególnych pracowników, jak i całej organizacji. Przyjmowanie informacji zwrotnej od swojego zespołu jest bardzo ważnym elementem samorozwoju dyrektora szkoły.

\*\*\*

Katarzyna, jedna z nauczycielek pracujących w szkole Olgi, zaistniała niedawno w jej zespole w nowej roli. Pół roku temu rozpoczęła pracę jako wicedyrektor, a jednocześnie podjęła studia podyplomowe na kierunku coaching, gdyż jak stwierdziła, „pozwole jej się to rozwinąć i będzie niezwykle korzystne dla całej szkoły”. To młoda, bardzo ambitna osoba, niezwykle skoncentrowana na własnym rozwoju i zafascynowana wszelkimi nowinkami dotyczącymi szkoły. Katarzyna ma już kilkuletni staż pracy – wcześniej przez kilka lat pracowała w innej szkole. Jest pełna zapału, bardzo zaangażowana i niezwykle pracowita.

Ostatnio Katarzyna przyszła do Olgi i oświadczyła, że na swoich studiach podyplomowych nauczyła się pewnej niezwykle ciekawej metody dotyczącej dzielenia się informacjami na temat działań wykonywanych przez innych członków zespołu – informacji zwrotnej. Katarzyna mówi Oldze, że wprowadzenie takiego sposobu dzielenia się informacjami w ich szkole byłoby z wielką

korzyścią dla wszystkich. Niezwykle entuzjastycznie opowiada o tym, jak fantastyczny wpływ na rozwój jej potencjału ma informacja zwrotna, którą dostaje na studiach coachingowych. Od kilku miesięcy bardzo mocno pracuje nad swoimi kompetencjami, a udzielana jej z życzliwością informacja zwrotna rozwija ją. Bardzo dużo zyskuje też, udzielając informacji innym – jest skupiona na ocenie działań, a nie osób, patrzy na innych przez pryzmat rozwoju tego, co mają w sobie najlepsze.

Proponuje, że zanim podzieli się informacjami z resztą grona pedagogicznego, będzie regularnie udzielać informacji zwrotnej Oldze i tego samego będzie oczekiwała od Olgi.

Olga oczywiście słyszała, na czym polega udzielanie informacji zwrotnej, ale nigdy nie podchodziła do tego metodycznie, nie stosowała żadnych schematów. Nie myślała też o szkoleniu nauczycieli i całego zespołu szkoły z tego zakresu. Poza tym rozważa, czy ona, doświadczona dyrektorka szkoły, powinna się godzić na to, aby informacji zwrotnej udzielała jej podwładna? Olga zastanawia się nad tym, co zyska, godząc się na przyjmowanie i udzielanie informacji

zwrotnej od dużo mniej od niej doświadczonej osoby. Podchodzi do tego pomysłu z ciekawością, ale również dużym dystansem.

#### **Pytania do dyskusji:**

Jakie działania dyrektora mogłyby wpłynąć na stworzenie większej otwartości w komunikacji między przełożonym a podwładnymi?

Jak udzielanie i przyjmowanie informacji zwrotnej może wpłynąć na świadomość własnego funkcjonowania w kontakcie z innymi (uczniami, nauczycielami)?

Jak dyrektor szkoły może poprosić swój zespół o udzielanie mu informacji zwrotnej, w sytuacji gdy w szkole nie ma kultury dzielenia się informacją zwrotną?

Zastanów się, czy i jak udzielasz informacji zwrotnej: czy masz opór przed jej wysłuchaniem – jeśli tak, z czego on wynika?

---

#### **Polecana literatura:**

J.O. Harris, *Feedback czyli informacja zwrotna. Osobisty mentor*, Harvard Business School Press, Onepress, Warszawa 2008.



Obszar VI Moduł 1.4 Zał. 7

## Formularz obserwatora w informacji zwrotnej

Udzielając informacji zwrotnej, wykorzystaj poniższe zdania, wskaż konkretne zachowania i ich wpływ na Ciebie i grupę.

Tab. 10. Formularz obserwacji

Dobrze mi się z Tobą pracowało w poprzednim zadaniu, ponieważ...	Byłoby mi łatwiej, gdybyś...
<div>Wpisz imiona osób, którym udzielasz informacji zwrotnej.</div>	

Źródło: opracowanie własne.





[illegible]

