



nr 10 (14)

grudzień

2006



# TRENDY

uczenie się w XXI wieku

**INTERNETOWY MAGAZYN** poświęcony tematyce efektywnego nauczania i uczenia się, uczenia się przez całe życie, europejskim i światowym trendom w tym zakresie oraz diagnostyce edukacyjnej i zagadnieniom wspierającym tę problematykę.

Prezentujemy teorie, koncepty, podejścia i rozwiązania nowe, nowatorskie, czasem kontrowersyjne, bo warto je znać, korzystać, mieć materiał do refleksji i inspiracji!

Magazyn dla wszystkich, którzy chcą:

**Wiedzieć więcej!**

**Umieć więcej !**

**Wdrażać więcej!**

**Być trendy!**

**Teoria - Praktyka - Rozwiązania**

Jak  
uczyć  
uczniów  
uczenia  
się?

Uczę się  
(stale)  
więc  
jestem

CZYTELNIA

Słowniki

e-booki

CIEKAWY linki

przestrzeń  
kreatywna

otwarte  
minikursy

galeria  
pedagogów

rodzice  
i szkoła



Serdecznie Państwa witam i od razu przepraszam za to, że brak wydania listopadowego numeru wzbudził u wielu z Państwa niepokój o losy magazynu ... i jednocześnie serdecznie dziękuję za wszystkie miłe słowa pod adresem redakcji : )

Listopadowe wydanie magazynu **TRENDY** zbiegło się z kumulacją prac organizacyjnych związanych z drugą częścią Festiwalu Edukacyjnego, który odbył się 27-28-29 listopada. Numer listopadowy to wydanie specjalne, festiwalowe – nieco zmniejszony katalog Festiwalu przygotowany dla uczestników, którzy przybyli do CODN, mimo mgły absolutnej, która zapanowała, w czasie tych dni, nie tylko nad Warszawą.

Kilka informacji o Festiwalu w skrócie:

- 3 dni pracy od 10.00 do 18.30
- 48 warsztatów na 17 tematów
- 5 gości zagranicznych
- 24 wykładowców i trenerów z Polski
- 463 uczestników – nauczycieli i studentów z całej Polski

Obecni byli także:

- p. Ilona Morżoł z Polskiego Komitetu do spraw UNESCO - patronat honorowy nad festiwalem i Kampanią na rzecz Uczenia się
- p. Maciej Winiarek, dyrektor firmy Transfer Learning, współpraca przy merytorycznym programie Festiwalu
- przedstawiciele firmy Altay Poland , fundator nagród dla uczestników Festiwalu

Współorganizatorem tej edycji Festiwalu było Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli, które reprezentował pan dyrektor Jarosław Zaroń.

Jak już wspomniałam wyżej, Festiwal przebiegał w gęstej mgle: jedni zaproszeni goście nie mogli wylecieć samolotem z Warszawy, inni zaś – nie mogli do nas przylecieć...

Ale generalnie „było wspaniale” – takie otrzymaliśmy zapisy na arkuszach ewaluacyjnych. Uwolniona kreatywność uczestników spowodowała iż niewiele osób korzystało z przygotowanych skal i po prostu pisało w poprzek arkusza: „chcemy więcej”, „chcemy dłuższych warsztatów”, „dziękujemy, było super”...

Bardzo, bardzo dziękujemy za te wszystkie miłe słowa, pochwały, a zwłaszcza tolerancję dla różnych problemów organizacyjnych (ale niewielu, prawda?)

Już pracujemy nad kolejną edycją Festiwalu.

Termin: 19-21 kwietnia 2007 r. - w tym miesiącu rzadko są mgły, a może już będzie wiosna... Miejsce: Płock.

Program zostanie poszerzony o nowe tematy: NLP, rozwój osobisty, problematykę wychowawczą, współpracę z rodzicami. Będzie więcej o kreatywności, więcej spotkań integracyjnych i wspólnych wieczorów.

Informacje ukażą się na stronie [www.codn.edu.pl](http://www.codn.edu.pl) pod koniec stycznia 2007 r.



Ponieważ ten numer jest jednocześnie numerem przedświątecznym, przypadł mi zaszczyt złożenia życzeń.

A zatem życzymy Ci wspaniałych, baśniowych Świąt, ciepłych miłością najbliższych i wzruszających jak w dzieciństwie. Bądź hojni na Święta dla swoich rodzin, dla bliskich, dla siebie – hojnie rozdawaj dobre emocje i czas

na zaległe rozmowy...

A na Nowy Rok – zaplanuj sobie spełnienie chociaż jednego marzenia.

Bo jak nie w tym nowym roku – to kiedy?!

Tego życzą  
Małgorzata Taraszkiewicz i Autorzy

15 grudnia, 2006 r.

## spis treści artykułów

- 1.** **Małgorzata Taraszkiewicz** str. 5  
Talent pedagogiczny...
- 2.** **Janina Jaworek** str. 7  
NLP – co to jest?
- 3.** **Małgorzata Taraszkiewicz i Jan C. Raudner** str. 13  
Reżyseria dydaktyczna – kotwice na lekcji
- 4.** **Teresa Kosiarek** str. 19  
Klimat szkoły a innowacje
- 5.** **Witold Kołodziejczyk** str. 28  
Siedem nawyków skutecznego działania
- 6.** **Renata M. Pijarowska i Krzysztof Z. Górniak** str. 31  
Pierwsza pomoc emocjonalna
- 7.** **Witold Kołodziejczyk** str. 34  
System doskonalenia wobec wyzwań cywilizacyjnych
- 8.** **(opr. mt)** str. 38  
STOP! Sprawdź czy jesteś perfekcjonistą?
- 9.** **(opr. mt)** str. 40  
Wspomaganie procesu uczenia się. TEST



Magazyn wydawany przez Pracownię Informacji Pedagogicznej  
Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli  
00-478 Warszawa, Aleje Ujazdowskie 28

Redaktor naczelny: Małgorzata Taraszkiewicz tel.(22) 345 37 12 [trendy@codn.edu.pl](mailto:trendy@codn.edu.pl)

Zespół redakcyjny: Jarosław Budnicki; współpraca: Agata Baj.

Projekt okładki: Anna Tyrakowska

W numerze wykorzystano rysunki Ali i Julki Jodczyk.

**Zamieszczone w magazynie teksty prezentują poglądy autorów i nie są równoznaczne ze stanowiskiem CODN jako instytucji.**

Prawa autorskie zastrzeżone. Korzystanie z materiałów do użytku własnego i pracy z uczniami; przedruki i inne formy używania materiałów są możliwe po uzgodnieniu z redakcją.

# 1. Talent pedagogiczny...

**Małgorzata Taraszkiewicz**

**... to traktowanie innych i siebie z sercem i życzliwością!**

**To widzenie sprawy całościowo i systemowo!**

**To umiejętność widzenia dziecka (ucznia) w całości, nie tylko zaś skupianie się na fragmentach jego funkcjonowania.**

... dostrzeganie istotnych problemów, nie zaś powierzchowna interpretacja, często niesprawiedliwa i nieuzasadniona psychologicznie!

... umiejętność pomaganiu dziecku w odnalezieniu jego talentów i mocnych stron i oparcie na nich pracy dydaktycznej i wychowawczej.

... umiejętność odpowiedniej współpracy na rzecz dziecka z jego rodzicami (opiekunami).

... umiejętność nawiązywania właściwego kontaktu z rodzicami dzieci i ewentualnie także udzielania dziecku właściwej pomocy i wsparcia, jeżeli jego rodzice nie są wystarczająco dojrzały i odpowiedzialni jako wychowawcy.

... umiejętność nawiązania odpowiedniego kontaktu z rodzicami dzieci i pozyskanie ich do współpracy.

... umiejętność świadomego i roztropnego stawiania celów wychowawczych.

... umiejętność zachęcania dziecka do wiary w siebie, w dobro świata i dobro życia.

... umiejętność docierania do wielu ISTOTNYCH aspektów funkcjonowania dziecka (ucznia). Do rozumienia jego życiowej sytuacji.

... umiejętność przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych na temat postępów dziecka (ucznia) na jego edukacyjnej ścieżce.

... świadomość konsekwencji oceniania w indywidualnej historii ucznia.

... umiejętność ustanawiania sensownych, zrozumiałych reguł i zasad wzajemnego współżycia.

... umiejętność ustanowienia właściwej relacji między nauczycielem i uczniem.

... umiejętność działania asertywnego, traktowania z pełnym szacunkiem zarówno siebie jak i innych.

... stałe poszukiwanie konstruktywnych rozwiązań, zamiast poddawania się emocjom.


... umiejętność zaangażowania się, pozytywnego myślenia, kreatywności i współpracy.

... umiejętność stałej, świadomej refleksji nad własnym działaniem i stałego doskonalenia swego funkcjonowania.

#### **Przypowieść na zakończenie**

Przez las wędrowało 5 ślepych mędrców. W pewnym momencie ich drogę zatarasował słoń.

**Pierwszy** ślepiec uchwycił się trąby słonia i powiada „słoń jest jak gruba, pełna szczelin rura”. **Drugi**, który złapał ucho słonia, oburzony krzyknął „ależ skąd, słoń jest jak wielki liść”. **Trzeci** (badając nogę zwierzęcia) – zaoponował „nieprawda, słoń przypomina potężną kolumnę!”. Wreszcie odezwał się **najważniejszy z nich**, który zakończył spór „jesteście nie tylko ślepi, ale i głupi – słoń ma kształt liny!”.

Ta anegdota pojawi się jeszcze raz w tym wydaniu magazynu, . To nie jest przypadek: warto ją przeczytać z pełnym zrozumieniem...



## 2. NLP – co to jest?

**Janina Jaworek**

### 1. Przekonania – czy prawdziwe...?

Przekonanie, że w XXI wieku każdy z nas ma nieograniczony dostęp do informacji oraz wiedzy, coraz częściej wydaje się być ułudą! Coraz częściej wydaje nam się, że nasze możliwości odbierania i przetwarzania informacji są coraz mniejsze.

Paradoksalnie, z jednej strony mamy świadomość, że możemy czerpać pełnymi garściami z zasobów myśli ludzkiej w sposób prawie nieograniczony, z drugiej jednakże strony, nie zawsze dysponujemy odpowiednimi technikami, by szansę tę w pełni wykorzystać. Pomimo starań, bardzo często nie tylko nie jesteśmy w stanie w sposób aktywny przyswajać wiedzę, ale często ogarnia nas poczucie przegranej, z którą nie wiemy jak sobie poradzić.

Marazm myślowy, rozczarowanie, stopniowa rezygnacja ze swoich marzeń i planów, a wreszcie społeczne wycofanie się lub też wręcz przeciwnie, agresja, to często konsekwencje poczucia niesprawiedliwości i doznanych porażek w czasie edukacji (nie tylko szkolnej).

W zetknięciu z piętrzącymi się problemami i kreowanymi „czarnymi scenariuszami” dotyczącymi przyszłości, poczucie bezsilności ogarnia zarówno uczących się, jak i tych, którzy uczą.

Wydaje nam się, że nic nie można już więcej zrobić.

Zadajmy sobie więc pytania i odpowiedzmy na nie:

1. „ Czy przekonanie o braku dostępu do informacji jest prawdą?”
2. „ Czyja to jest prawda?”
3. „ Co ja mogę zrobić i w jaki sposób, by mieć dostęp do informacji taki, jaki chcę?”
4. „ Do kogo zwrócę się o pomoc?”
5. ...

## **2. Metafora „Wszystko jest w twoich rękach”**

*Dawno, dawno temu, w pewnym mieście, żył sobie wielki mędrzec.*

*Sława o jego mądrości rozniosła się daleko po całym świecie i wkrótce zewsząd zaczęto przychodzić do niego po rady.*

*W tym samym mieście żył również człowiek, który bardzo zazdrościł mędrcomi sławy i wiele czasu strawił na to, by wymyślić pytanie, na które mędrzec nie mógłby dać odpowiedzi.*

*Pewnego razu poszedł on na łąkę, złapał motyla i gdy włożył go między dłonie, nagle olśniła go myśl:*

*„Pójdę do mędrca i powiem mu: powiedz o najmądrszy z najmądrzejszych, jakiego motyla trzymam w rękach – żywego czy martwego?”*

*Jeżeli powie, że martwego, rozchylę dłonie i motyl odfrunie, a jeśli powie, że żywego, to mocno ścisnę dłonie i motyl umrze.*

*Wtedy wszyscy zrozumieją, kto z nas jest mądrzejszy.*

*Jak zawistnik wymyślił, tak też zrobił.*

*Poszedł do miasta i powiedział mędrcomi:*

*„Powiedz o najmądrzejszy z najmądrzejszych, jakiego motyla trzymam w rękach - żywego czy martwego?”*

*Wtedy mędrzec, który był naprawdę najmądrzejszy z najmądrzych, uważnie popatrzył na stojącego przed nim człowieka i powiedział:*

*„Wszystko jest w twoich rękach.....”*

## **3. NLP – krótka historia, krótka definicja oraz dłuższe wyjaśnienie nazwy**

NLP zostało opracowane w 70 – tych latach XX wieku w USA przez dwóch uczonych: Richarda Bandlera (informatyka), i Johna Grindera (psychologia) jako metoda pracy oparta na opisie tego, co i w jaki sposób robiły te osoby, które uzyskiwały w swoich dziedzinach doskonale efekty (np. Milton Ericsson, Fritz Perls, Virginia Satir, Walt Disney, Albert Einstein).

NLP jest przede wszystkim praktycznym zbiorem zasad, umiejętności i technik pracy nad własnymi możliwościami oraz kierowania innymi. NLP proponuje modele efektywnego komunikowania się, twórczego planowania, rozwiązywania konfliktów, szybszego przyswajania wiedzy.



NLP czyli Neurolingwistyczne Programowanie jest dziedziną wiedzy łączącą psychologię, cybernetykę, teorię systemów oraz neurobiologię. Bardzo dużo NLP czerpie z psychoterapii. Większość definicji określa NLP jako interdyscyplinarny system wiedzy o „strukturze subiektywnego doświadczenia człowieka” i wskazuje sposoby dotarcia do procesów umysłowych, które poprzedzają ludzkie działania i które są warunkiem efektywności tegoż działania. Równocześnie, pomimo tak poważnej podstawy naukowej, NLP proponuje techniki i narzędzia możliwe do opanowania i zastosowania przez każdego z nas.

Najbardziej dla mnie przekonującą definicją NLP, jest definicja, którą proponuje D. Molden:

„NLP jest zbiorem zasad, modeli i narzędzi pomocnych w uczeniu się, komunikowaniu i wprowadzaniu zmiany. NLP opisuje również w jaki sposób umysł oraz język (werbalny i niewerbalny) są przez nas używane do przekazywania, formułowania i wyrażania myśli”.

Nazwa **NLP** odwołuje się do podstawy naszego funkcjonowania.

**Neuro** - odnosi się do zrozumienia działania naszego układu nerwowego oraz mózgu i naszych zmysłów, czyli zrozumienia tego, w jaki sposób organizujemy nasze życie umysłowe i jak to wpływa na nasze zachowania.

**Neuro** – oznacza, że każdy człowiek ma swój własny system reprezentacyjny (wzrokowy, słuchowy, dotykowy), za pomocą którego odbiera, interpretuje i przetwarza informacje, tworząc w ten sposób unikalne wzory myślowe pomagające mu rozumieć otaczający go świat.

Wniosek:

Im bardziej jesteś świadomy własnych systemów reprezentacyjnych, wzorów myślenia, tym lepiej rozumiesz siebie i drugiego człowieka i tym większy masz wpływ na to, co dzieje się z tobą i między wami.

**Lingwistyczne** – odnosi się do języka, struktur językowych, które są dla nas nie tylko narzędziem porozumiewania się z drugim człowiekiem, ale również z samym sobą. Lingwistyczne - oznacza, że każdy człowiek ma swoje podstawowe wzory językowe, a sposób w jaki ich używa, ma ogromny wpływ na sposób myślenia, zachowanie oraz wzajemne zrozumienie się.

Wniosek:

Im bardziej jesteś świadomy jak rozpoznać wzory językowe, tym lepiej możesz je wzbogacić. Im lepiej znasz zasady oddziaływania języka, tym lepiej potrafisz przekazać swoje instrukcje, by stymulować innych, by werbalizować swoje koncepcje oraz cele i poprzez to, uczynić swój sposób oddziaływania bardziej skutecznym. Język jest podstawowym narzędziem wywierania wpływu na neurologię innych ludzi.

**Programowanie** – oznacza, że każdy człowiek posiada tzw. „programy”, czyli powtarzające się strategie myślenia, okazywania emocji oraz zachowania, a to oznacza, że mając tego świadomość, możemy mieć wpływ na wprowadzanie zmian, docieranie do ukrytych wewnętrznych zasobów, by realizować nasz prawdziwy potencjał oraz pomagać w tym innym.

Wniosek:

Im bardziej jesteś świadomy, że twoja reakcja na świat zewnętrzny, w tym również problemy, może być rozpoznana i skorygowana, tym lepiej radzisz sobie z kształtowaniem tej rzeczywistości w taki sposób, w jaki chcesz. Tym lepiej realizujesz swoje cele.

#### **4. Metafora: Ślepcy**

*Dawno, dawno temu było trzech ślepych mędrców.*

*Pomimo swoich ograniczonych możliwości, poznawali świat, badając dosłownie wszystko, co wpadło im w ręce.*

*I pewnego razu wpadł w ich ręce – słoń.*

*Uradowali się wtedy ogromnie mędrcy i zaraz zaczęli go badać.*

*Pierwszy z nich natknął się na bok słonia i wykrzyknął:*

*- Słoń podobny jest do ogromnej ściany!*

*Drugi, który trzymał trąbę, gwałtownie zaprzeczył:*

*- O, nie, słoń jest podobny do węża!*

*Trzeci, który zbadał ogon, kiwając głową na potwierdzenie swoich słów z przekonaniem, powiedział:*

*- Słoń według mnie raczej bardziej przypomina sznur.*

*Na pewno jeszcze długo mędrcy będą dyskutowali na ten temat, gdyż nie na próżno nazwano ich mędrkami.....*

### **5. Założenie: Mapa nie jest terenem**

„Mapa nie jest terenem” - autorem tej myśli jest polski matematyk Alfred Korzybski. Nasze mentalne mapy świata nie są światem. Reagujemy na swoje mapy świata, nie na świat rzeczywisty.

Każdy z nas ma inne doświadczenie życiowe, co sprawia, że różnimy się w odbiorze tych samych sytuacji. Każdy z nas posiada indywidualną „mapę” rzeczywistości i w charakterystyczny dla siebie sposób postrzega i ocenia otoczenie.

Wcześniejsze doświadczenia życiowe, system wartości i osobiste oczekiwania działają jak „filtry”, które selekcionują docierające bodźce.

Każda z map to jednak tylko subiektywna interpretacja, a nie obiektywna prawda o świecie. Rzeczywistość (czyli „teren”) jest niepoznawalna. Jest też znacznie bogatsza od naszych wyobrażeń o niej. A to, jaką się nam ona wydaje zależy od przyjętych przez nas filtrów, czyli naszych przekonań, wrażliwości zmysłów, stanu emocjonalnego.

Przyjmując ideę „mapy” i wynikające z niej założenia dajemy sobie i innym prawo do odmienności. Możemy starać się tę odmienność zrozumieć, a następnie lepiej porozumiewać się z ludźmi i wpływać na nich.

### **6. Założenia NLP i ich znaczenie**

Założenia NLP to podstawa NLP, gdyż określają one sposób myślenia i podejścia do życia, który sprawdza się, gdy chcemy uzyskać rezultaty.

Zasady, czyli założenia leżą u podstaw naszych działań. Dlatego nazywamy je założeniami, że przyjmujemy ich prawdziwość i działamy tak, jakby to było naprawdę. Założenia NLP nie zostały udowodnione naukowo, ale ktoś, kto w nie wierzy ma większą swobodę i możliwość wyboru. Założenia są podobne do przekonań, ale to ty je wybierasz i działają one jak „samosprawdzające się proroctwa”. A to oznacza, że twoje życie i relacje z innymi będą lepsze, bogatsze i bardziej satysfakcjonujące.

Liczba założeń nie jest raz na zawsze ustalona....

1. *Mapa nie jest terenem.*
2. *Umysł i ciało stanowią jeden system.*
3. *Różnicę stwarza nie to, co nam się przydarza, ale to, co robimy z tym, co nam się przydarza.*
4. *W każdym zachowaniu tkwią dobre intencje.*
5. *Nie ma porażek, są tylko informacje zwrotne.*
6. *Jeżeli nie udaje się to, co robisz, rób coś innego.*
7. *Zmiany powodują zmiany.*
8. *Nie można się nie komunikować.*
9. *O znaczeniu twojego komunikatu decyduje reakcja, jaką wywołujesz.*
10. *Każdy człowiek posiada wszystkie wewnętrzne zasoby, których potrzebuje, albo może je wytworzyć*
11. *Zawsze lepiej jest mieć wybór, niż go nie mieć.*
12. *Jeśli jedna osoba potrafi coś zrobić, inni mogą się tego nauczyć.*

### **7. Wnioski, a przede wszystkim bardzo piękne motto**

NLP to jedna z wielu propozycji, dających nam szansę na znaczne podniesienie jakości naszego życia w wielu wymiarach wzajemnie na siebie wpływających i uzupełniających się. Skorzystaj z tej propozycji!

Na zakończenie motto:

**„Największą rewolucją naszego pokolenia jest odkrycie, że istoty ludzkie, zmieniając wewnętrzne nastawienie swych umysłów, mogą zmieniać zewnętrzne aspekty swego życia”.**

**(William James, słynny amerykański psycholog)**

#### Literatura

1. H. Alder, NLP – Programowanie Neurolingwistyczne – Umiejętność realizowania marzeń
2. S. Andreas, Ch.Faulkner, Programowanie Neuro – Lingwistyczne – Nowa technologia osiągania sukcesów
3. D. Beaver, Jak uaktywnić umysł – NLP dla uczących się
4. J. Revell, S. Norman, In Your Hands – NLP In ELT
5. M. Grinder, Righting the Educational Conveyor Belt

## **3. Reżyseria dydaktyczna – kotwice na lekcji**

**Małgorzata Taraszkiewicz i Jan C. Raudner**

Tematyka „zakładania kotwic” to kolejny stopień wtajemniczenia dla tych, którzy posiadają wybitne umiejętności dydaktyczne - po to by lepiej zrozumieli to, co robią i jak to robią. A dla tych, którzy mają z tym jeszcze pewne problemy - by spróbowali nowych skutecznych sposobów działania.

Zaawansowani w problematyce komunikacji wiedzą już że, aby informacja mogła być rozumiana musi być połączona ze skojarzeniem. Cały problem w tym zakresie polega na tym, że nasze skojarzenia w pewnych sytuacjach rządzą się niejako swoimi prawami. Postaramy się więc przybliżyć, wyjaśnić i omówić strukturę tych praw i podać kilka możliwości ich stosowania w procesie dydaktycznym i nie tylko dydaktycznym.

Niewątpliwie, gdyby udało się każdemu z nas na przynajmniej jakimś zauważalnym poziomie posiadać umiejętności kierowania skojarzeniami własnymi jak i innych, pewne sprawy mogłyby wyglądać zgoła inaczej. Reakcje ludzi są zależne od wielu czynników i, o dziwo, nie są takie same w takiej samej sytuacji czy kontekście. Wynika to oczywiście z wcześniejszych doświadczeń, nawyków, itp.

Traktując tę sprawę analitycznie i względnie naukowo reakcje są zależne od sposobu rozumienia (zrozumienia) informacji i połączonego z nią kontekstu. Rozumienie zarówno informacji jak i jej kontekstu, ich sensu i znaczenia wynika ze skojarzeń, jakie zostały wcześniej z nimi połączone i obecnie wywołane.

### **Czym są kotwice?**

Każdemu niewątpliwie zdarzyło się coś podobnego – słyszę melodię lub piosenkę, dawno już nie słyszaną, a nawet zapomnianą i w tym momencie przychodzi wspomnienie. Nieraz bardzo barwne, tak, jakbym ponownie przeżywał tę sytuację.

Dla mnie była to w ostatnim czasie piosenka „Rudy rydz” – słyszana po raz pierwszy kiedy miałem kilka lat. Byłem wtedy z rodzicami na wczasach nad morzem. Było gorące lato. Mieszkaliśmy w odpowiednio przystosowanych wagonach. Pewnego ranka koń pasący się opodal włożył swoją wielką głowę przez okno tuż obok mojego łóżka. Tak biegnie ciąg wspomnień sprzed bardzo wielu lat...

Może szanownemu czytelnikowi również zdarzyła się podobna sytuacja – pewna melodia, piosenka przywołuje wspomnienia?

Dzieje się to bez koncentracji, samodzielnie, wręcz bezwiednie, lecz trudno się oprzeć biegnącym wspomnieniom i towarzyszącym im emocjom (skojarzeniom).

Richard Bandler i John Grinder twórcy i prekursorzy neurolingwistycznego programowania (NLP) zastanawiali się jak, i w jaki sposób można wykorzystać naturalne reakcje ludzi. Zaczęli badać wnikliwie również reakcje, których istnienie jest oczywiste. W wielu przypadkach natknęli się na możliwości, których istnienie każdy zauważa, jednak nie zastanawia się nad sposobami ich wykorzystania. Aby przenieść swoje odkrycia na praktykę zaczęli doskonalić sposoby analizy strategii (mechanizmów), które wyznaczają ludzkie reakcje. Ich odkrycia zaowocowały między innymi podaniem sposobów wykorzystania wielu naturalnych (reakcji) procesów.

Stosowanie kotwiczeń w dydaktyce, wychowaniu i w życiu prywatnym pozwala na skrócenie czasu uczenia się. Pozwala na zwiększenie efektywności przekazu i wprowadzenie ludzi w odpowiedni stan gotowości do uczenia się.

Perfekcyjne stosowanie technik kotwiczenia wymaga odpowiedniego treningu z udziałem doświadczonego trenera. Mam nadzieję, że metody tu opisane pozwolą czytelnikowi na pierwsze doświadczenia i przekonanie się o ich efektywności.

Podczas Europejskiej Konferencji dydaktyki w kwietniu 1997 roku, która skupiła wielu teoretyków i praktyków dydaktyki przedstawiłem między innymi sprawę wykorzystania kotwiczenia w dydaktyce. Moje omówienie i przedstawienie tematu jak również krótka demonstracja sposobu (i technik) napotkała na wyraźny opór ze strony znacznej części uczestników. Dopiero opowiadanie pewnej historii (bez zastosowania kotwiczenia i z jego zastosowaniem) uzmysłowiło wpływ nie tylko na atrakcyjność przekazu, ale również na jego zrozumienie.



Na pewno udało ci się również zauważyć, że ludzie reagują w pewnych sytuacjach powtarzalnie i nie zawsze adekwatnie do sytuacji. To znaczy pewne sygnały (bodźce) wywołują określone powtarzalne reakcje i związane z nimi emocje. W pewnym sensie są to reakcje automatyczne.

Na przykład:

- pewne gesty (lub mimika) powodują dość silne reakcje emocjonalne,
- dotknięcie niektórych osób jest wybitnie nieprzyjemne,
- niektóre osoby reagują gwałtownie na widok pająka,
- są takie zapachy, które nas rozanielają,
- pewne potrawy mają taki smak, jak te, które gotowała babcia.

Można by się zastanowić, jak i mnie przed laty się to zdarzało: czy można wykorzystać te naturalne umiejętności?

Jeżeli melodia może spowodować dokładne przypomnienie sytuacji, to czy są jeszcze inne możliwości osiągnięcia podobnych stanów? Gdyby to było możliwe, można by takie reakcje zastosować do przypomnienia sobie dowolnej wiadomości.

Jak dokonać tego, by umieć - wykorzystując takie umiejętności, zmieniać stan emocjonalny?

Kotwica to pewien określony bodziec (zewnątrzny lub wewnętrzny), który połączony jest z (powtarzalną) reakcją.

Kotwiczenie polega na zastosowaniu pewnego bodźca w celu wywołania powtarzalności reakcji.

Tak, więc usłyszana melodia, piosenka jest kotwicą. Nie musimy w tym przypadku koncentrować się by przypominać sobie sytuację, którą ta melodia przywołała.

W tym przypadku mamy do czynienia z kotwicą audytywną (słuchową).

Znane są niewątpliwie z literatury doświadczenia Pawłowa z psem. Pawłow podsuwał psu jedzenie, w tym samym czasie rozlegał się dzwonek. Po kilku

powtórzeniach wystarczał sam głos dzwonka by psu wydzielą się ślina. Pawłow w swoich doświadczeniach połączył skojarzenia jedzenie z dźwiękiem. Reakcja psa, a właściwie jego organizmu (ślinienie) była po pewnym czasie automatyczna (i niezależna od chęci, czy ochoty psa).

Traktując sprawę analityczną - kotwiczenia mogą powstawać w wyniku bodźców:

- wizualnych (gdy coś zobaczymy),
- audytywnych (dźwięki, głosy, muzyka),
- kinestetycznych (związanych z dotykiem),
- olfaktorycznych (zapachy),
- gustatorycznych (smaki).
- lub będących (dowolną mieszaniną) dowolnym połączeniem powyżej wymienionych.

Kotwiczenia mogą powstawać w wyniku:

- powtarzania konkretnego bodźca. W tym przypadku konieczne jest precyzyjne i jednoznaczne powtarzanie sygnału do czasu wywołania powtarzalności reakcji.
- jednorazowego zaistnienia bodźca. W tym przypadku konieczny jest odpowiednio silny i jednoznaczny stan emocjonalny.

Efekty kotwiczeń dotyczą zachowania, emocji i związanych z nimi stanów fizjologicznych.

Gdy stan emocjonalny podczas sprawdzania nauczonych informacji znacznie różni się od stanu, który towarzyszył ich uczeniu, istnieją poważne trudności w ich przypominaniu wskutek różnicy emocji, które są nośnikiem informacji.

Tak, więc w procesie dydaktycznym w celu zapewnienia mu wysokiej efektywności możemy:

1. **wpływać na stan emocjonalny uczniów**, tak by zapewnić powtarzalny stan emocjonalny podczas poszczególnych faz lekcji – jest to jednak zadanie praktycznie przerastające faktyczne możliwości nauczyciela.
2. **bezpośrednio wpływać na skojarzenia** stosując odpowiednie techniki.

Należy zaznaczyć, że w codziennej praktyce stosujemy nieświadomie i bezwiednie różne z rodzajów kotwiczeń. Kupujemy pamiątki, posiadamy ulubione przedmioty, muzykę, stosujemy różnego rodzaju gesty, używamy perfum,

kwiatów, na określone święta, okazje przygotowujemy specjalne potrawy czy napoje itd.

Są to elementy wpływu na siebie i na innych.

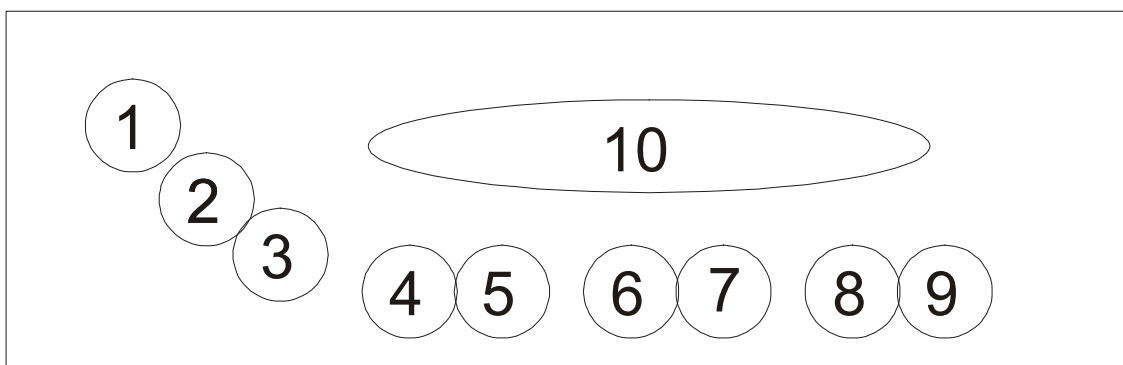
Mam nadzieję, że stosowanie kotwiczenia w sposób nieco bardziej świadomy niż dotychczas pozwoli na uniknięciu wielu nieporozumień. A zauważanie tych elementów – w jaki sposób możliwe jest wpływanie bezpośrednio na skojarzenia pozwoli w wielu przypadkach zrozumieć zarówno swoje reakcje jak i reakcje innych.

Dla celów dydaktycznych najistotniejsze znaczenie mają kotwiczenia nazywane przestrzennymi.

Znaczenie wykorzystania przestrzeni, jaką mamy do dyspozycji jest najczęściej całkowicie pomijane, a ma kolosalny wpływ na przebieg procesu dydaktycznego począwszy od atrakcyjności lekcji, możliwości przyswojenia materiału, a skończywszy na wpływie na dyscyplinę w klasie. **Zastosowanie kotwiczeń przestrzennych można zaliczyć do scenografii i reżyserii lekcji.**

Zastosowanie tych dwu elementów wymaga zmiany sposobu przekazu i na początku nie jest łatwe.

Spróbuj realizować lekcję poruszając się według przykładowego planu.



Pozycja 10 → otwarcie i zamknięcie lekcji

Pozycja 1-2 → prezentacja nowego materiału

Pozycja 3 → zanotujcie!

Pozycje 4-5 → pytania kierowane do całej klasy

Pozycja 6-7 → czekam na pytania?

Pozycja 8-9 → proszę o spokój...

Stosowanie kotwiczenia przestrzennego do budowania lekcji wymaga podzielenia całej godziny na poszczególne fazy (zadania). Każdej z faz podporządkować należy odpowiednie jednoznaczne miejsce. Każdy z nauczycieli może wypracować sobie właściwe wykorzystanie przestrzeni dla swoje sposobu prowadzenia lekcji. Istotne jest by były to miejsca, które będą miały jednoznaczne funkcje i nie będą ze sobą mylone. Możliwe jest stosowanie tego samego miejsca do różnych celów – w tym przypadku istotne będzie połączenie nowej funkcji z odpowiednią wcześniejszą.

Ważne jest by wytworzyć rodzaj rytuału, w którym poszczególne fazy i zdarzenia procesu dydaktycznego przypisane są odpowiedniemu miejscu i jednoznacznie następują po sobie.

Nauczyciel stosujący kotwiczenia przestrzenne w sposób powtarzalny korzysta z poszczególnych pozycji w klasie by zakomunikować niewerbalnie co teraz nastąpi.

Zajęcie nauczyciela odpowiednio „uwarunkowanej” pozycji wywołuje u uczniów skojarzenie i odpowiednią reakcję.

Uwaga! Skojarzenia, czyli nawyk reagowania w odpowiedni sposób, kształtują się około 14 dni pod warunkiem bardzo konsekwentnego stosowania wzoru bodziec-reakcja. Powodzenia!

## 4. Klimat szkoły a innowacje

**Teresa Kosiarek**

W związku z przemianami, jakie następują wokół nas w błyskawicznym tempie, rodzą się nowe problemy edukacyjne związane z obecną rolą szkoły i jej zadaniami. Wiedza podwaja się co 10 lat, w niektórych dziedzinach nawet co 5 lat. Do niedawna do bycia konkurencyjnym wystarczyły: wiedza i umiejętności, dziś niezbędne są zdolności umysłowe, inicjatywa i kreatywność.

Tempo zmian społeczno-gospodarczych powoduje, że również szkoła, jako swoiste przedsiębiorstwo, musi reagować na owe zmiany, jeśli chce wykorzystać szanse na własny rozwój i dobrze przygotować swoich wychowanków do życia w świecie wymagającym na co dzień twórczych zachowań i postaw.

Harvey Jonem twierdzi „Jeśli przedsiębiorstwo nie rozwija się nieustannie, w rzeczywistości cofa się. Utrzymanie status quo jest praktycznie niemożliwe.” (Rogers 1996)

Wzrastająca liczba problemów w szkole zarówno tych dydaktycznych jak i wychowawczych, ma niewiele gotowych rozwiązań. Potrzeba coraz więcej nowych, innowacyjnych metod, aby można było oczekiwać ich znalezienia.

Podejmowanie coraz liczniejszych wyzwań łączy się z koniecznością nowatorskich i często niekonwencjonalnych działań. Stają się one inspiracją dla nauczycieli. Udowadniają jednocześnie, że talenty i zasoby ludzkie w instytucji, jaką jest szkoła, są niezwykle ważne dla jej rozwoju i rosnącej konkurencyjności na rynku oświatowym.

Wypracowany obecnie system wspierania innowacji w oświacie jest niewystarczający a nawet marginalny, jeśli weźmiemy pod uwagę stopień dotychczasowych działań przyjętych przez władze oświatowe w kierunku wspomaganie nowatorskich projektów w edukacji. Stwarzanie szans dla rozwoju innowacji w palcówkach oświatowych powinno być wprost proporcjonalne do rosnących potrzeb w tym zakresie.

Szkoły prywatne i społeczne, niepubliczne placówki oświaty i firmy szkoleniowe to często organizacje uczące się, coraz lepiej odpowiadające na potrzeby edukacyjne. Posiadają cechy, które umożliwiają im owo lepsze, skuteczne funkcjonowanie i konkurencyjność w stosunku do szkół publicznych. Często charakteryzuje je wysoki poziom innowacyjności: elastyczne struktury, zdolność do adaptacji, twórczości, potrafią redefiniować, zmieniać swoje programy i metody działania, stanowią dla swych pracowników - nauczycieli twórcze środowisko pracy, umożliwiają im rozwój osobisty i zawodowy, dają szerokie pole do działania właśnie dla innowacji.

Trzeba, aby każda polska szkoła taką była, aby potrafiła dotrzymać kroku konkurentom, stale zwiększała poziom usług, umiała szybko reagować na zmiany i różnorodne potrzeby edukacyjne, właściwie i perspektywicznie planować wybiegając w przyszłość.

Niełatwo jest stworzyć racjonalny, inspirujący i co istotne - odbiurokratyzowany model wiążący innowacje z autonomią i jakością placówki takiej, jaką obecnie jest szkoła. W wielu wypadkach, aby rodziły się innowacyjne pomysły w szkole, musi zmienić się sposób podejścia do zarządzania, ustalania celów i priorytetów danej placówki. Nowoczesna i konkurencyjna placówka musi przyszłościowo projektować swe funkcjonowanie. Dotychczasowe standardy muszą zostać poddane restrukturalizacji. Należy rozpocząć poszukiwanie nowych, lepszych sposobów funkcjonowania szkoły rozpoczynając od wnikliwej diagnozy jej potrzeb i problemów wybiegając w przyszłość. Nieodzowne są nowe, kreatywne działania. Produktem twórczych działań są innowacje.

Rozwój innowacji dzieje się dzięki: sprzyjającemu środowisku i pozytywnemu obrazowi samego siebie. Idee pojawiają się wtedy, kiedy ludzie ich poszukują, jeśli dostrzegają konieczność zmian, są dociekliwi i odkrywcy, zaangażowani, gdy działają z pasją i są zmotywowani. Szkoła, która dostrzega potrzebę otwartości na zmiany zmierza w dobrym kierunku. Jednak musi ona na nowo, w większym jeszcze stopniu niż dotychczas, wykorzystywać innowacyjny potencjał nauczycieli i pozwolić im korzystać z niego w sposób celowy, skuteczny i w miarę możliwości nieograniczony.

„Działalność twórcza ma zawsze swój kontekst, odbywa się w szerszym układzie warunków (materialnych, przestrzennych, społecznych i kulturowych), które są dla innowatora środowiskiem jego działalności(pracy)” (Schulz, 1990)



Przeszkodą w rozwoju innowacji są bariery, głównie emocjonalne, takie jak strach, lęk, zazdrość, brak wiary w wartość własnych idei. Są to bariery dotyczące obrazu samego siebie i wydaje się, że to one w znacznym stopniu utrudniają a czasem wręcz uniemożliwiają pomyślne wprowadzanie w życie nowych idei i twórczych koncepcji. Koniecznym jawi się też zniwelowanie tzw. inhibitorów, czyli czynników hamujących twórczość takich jak np. utrudnienia organizacyjne, presja wynikająca z obciążeń nauczyciela nadmiernymi obowiązkami; ograniczanie koniecznością prowadzenia niezliczonej ilości dokumentacji (autorskich dokonań czy nie skreślić tych dokonań, bo dokumentacja jest wszechobecna), czy też biurokratyczne wspinanie się po szczeblach awansu zawodowego. Potrzebna jest też większa autonomia zarządzania zarówno całą placówką jak i pojedynczą klasą - zbiorowością uczniów.

K. Szmidt wykazuje dlaczego warto być twórczym i stymulować postawy twórcze bo twórczość pomaga osiągnąć wiele cennych wartości rozwoju i przeciwdziała ekspansji wielu negatywnych przejawów współczesnej cywilizacji (lęk, bierność, pokusa łatwego posiadania itd.);

- bo wiemy stosunkowo dużo o tym jak rozwijać zdolności twórcze, które przestały być czymś tajemniczym, właściwym tylko osobom szczególnie utalentowanym – bo jest to pedagogicznie możliwe;
- bo warto być twórcą nowych form lub twórczym profesjonalistą, realizującym ważne zadania społeczne, przyczyniające się do integracji społeczności w której żyjemy (Szmidt, 2005, s.21-22)
- bo twórczość potrzebna jest do powstawania innowacji w szkole.

Coraz częściej pojawiają się głosy, że szkoła publiczna może być otwarta, wrażliwa na zmiany i konkurencyjna w stosunku do innych placówek oświatowych. To głównie dyrekcja oraz władze nadrzędne odpowiedzialne są za tworzenie klimatu dla innowacji w szkole.

Dziś nikt już nie ma wątpliwości, że podstawą do osiągnięcia pożądaných zmian jest codzienna dbałość o odpowiednią atmosferę, która będzie sprzyjającą dla inicjatyw i twórczych działań. Mam tu na myśli atmosferę otwartości, bezpieczeństwa i akceptacji dla odważnych pomysłów, niezależnych a nawet oryginalnych sądów, nowych idei... Tworzenie klimatu dla innowacji to także promowanie, upowszechnianie i wspieranie działań innowacyjnych, to odpowiednie motywowanie poprzez nagradzanie nowatorstwa, ale również

stawianie pewnych wymagań, np. dotyczących poszukiwania i inicjowania owych działań we własnej klasie, szkole, gminie.

**Tworzenie takich warunków nie tylko wskaże na nowy i istotny element strategii pracy szkoły XXI w, ale również zapewni jej jakość.**

Szkole potrzebna jest zarówno autonomia, jak i widzenie własnej instytucji w całości działań oświatowych, dobry przepływ informacji i komunikacji. Dotyczy to np. bazy danych powstałych już innowacji, możliwości wymiany doświadczeń pomiędzy innowatorami, dostarczania wiedzy o regulacjach prawnych w tym zakresie itp.

W wielu szkołach pracują innowacyjni nauczyciele. K. Szmidt pisze o nich: „...realizują oni postępowe, nowoczesne programy edukacyjne, niejednokrotnie prowadzą klasy autorskie lub wdrażają własne innowacje szkolne (profilaktyczne, terapeutyczne i inne). Wyróżniają się w „gronie” zrutynizowanych pedagogów śmiałością i oryginalnością pomysłów, silną motywacją do zmian i ciągłym poszukiwaniem nowych satysfakcji zawodowych”.

Obecnie, warunkiem rozwoju i postępu szkoły jest odejście od tzw. „samotnego nauczyciela innowatora”. Nawet, jeśli prekursorem nowatorskich idei będzie pojedynczy nauczyciel – twórca koncepcji, potrzeba jest wspólnych działań całego grona pedagogicznego, pracy całego zespołu w podejmowaniu wyzwań, stawianiu nowych celów i zadań szkole jako jednostce organizacyjnej i dydaktycznej. Mam tu na myśli wspólną pracę i utożsamianie się pojedynczego pedagoga – pracownika szkoły z jej nowatorskimi wyzwaniami, ustawiczne poszukiwanie nowych metod i form kształcenia, twórcze rozwiązywanie problemów tak na szczeblu organizacyjnym, dydaktycznym, jak i wychowawczym, odpowiadającym na potrzeby i wymagania stawiane nowoczesnej placówce edukacyjnej.

**Innowacje powinny stać się standardem pracy każdej placówki** (podobnie jak dzieje się to w organizacjach w świecie biznesu). **Z jednej strony muszą być one dostosowane do wymogów jakości pracy szkoły, z drugiej zaś powinny trafnie i skutecznie odpowiadać na rosące i zmieniające się potrzeby edukacyjne.** Oto przykład :Jednym z kluczowych zagadnień do podjęcia „na już” w polskiej oświacie staje się indywidualizacja kształcenia, w zależności od regionu, jego specyfiki i późniejszych możliwości zatrudnienia T. Aleksander zwrócił uwagę na zjawisko dokształcania pracowników - nauczycieli, tworzenia

własnych ośrodków doskonalenia zawodowego, dzięki którym organizacja ucząca się, autonomiczna tworzy klimat stymulujący powstawanie rozwiązań innowacyjnych, a w wyniku ich działania powstają lepsze i skuteczniejsze metody pracy.

### **Co jest potrzebne, aby innowacje stały się standardem pracy placówki i istotnym elementem jakości pracy szkoły?**

**1/ ZASADA OSOBISTEJ TWÓRCZOŚCI NAUCZYCIELA**– zasada ta obliuguje osobę prowadzącą zajęcia do tworzenia nowych rozwiązań problemów edukacyjnych i wychowawczych pojawiających się w toku lekcji. Dotyczy to w szczególności jego elastyczności, refleksyjności i innowacyjności. Należy zadbać, aby zasada ta na nowo zaczęła obowiązywać i dotyczyła wszystkich nauczycieli nie tylko w kontekście własnego przedmiotu, ale całościowej pracy placówki.

### **2/ POSTAWA TWÓRCZA**

Osoby myślące w sposób twórczy, mające dużo pomysłów, odkrywają więcej nowatorskich rozwiązań. Charakterystyczną cechą myślenia twórczego jest umiejętność zestawiania zagadnień różniących się od siebie - łatwość dostrzegania tego, co dla innych jest niezauważalne. Osoba wykazująca twórczą postawę stając w obliczu problemu, podchodzi do niego z różnych punktów widzenia i poszukuje wielu różnych sposobów jego rozwiązania.

Według T. Proctor ( 2003) osobę twórczą wyróżniają następujące cechy:

- kwestionuje status quo, podważa przyjmowane założenia, poszukuje nowych możliwości, często używa wyobraźni
- zorientowanie na przyszłość - skłonność do wizualizacji, dostrzega możliwe, w tym, co wydaje się niemożliwe
- podejmuje ryzyko, potrafi dostosować się do zmieniających się okoliczności i różnych warunków pracy
- dostrzega związki pomiędzy elementami, które na pierwszy rzut oka nie są ze sobą powiązane
- potrafi wyjść poza schemat „poprawnego rozwiązania” (pierwszy pomysł najlepszy)

Interesującą koncepcję postawy twórczej, wiążącą sferę charakterologiczną i poznawczą, zaproponował S. Popek (1990, zob. też W. Dobrołowicz 1988) Ujmuje on postawę twórczą jako interakcyjny układ złożony z dwóch wymienionych sfer. Sfera poznawcza- określana jako zachowania heurystyczne- związana z takimi cechami jak: samodzielność obserwacji, wyobraźnia twórcza, myślenie dywergencyjne, elastyczność intelektualna, aktywność poznawcza, wysoka sprawność i umiejętności konstrukcyjne.

Sfera charakterologiczna – związana z postawą twórczą – określana jako nonkonformizm, zawiera w sobie takie cechy jak: niezależność, aktywność, ekspresja, tolerancyjność, wysokie poczucie wartości "ja".

Prawdziwy twórca docenia pomysły i to nie tylko własne. Pożądaną umiejętnością jest zachęcenie innych do generowania jak również ujawniania oryginalnych pomysłów. Aby jednak taka sytuacja zaistniała należy stworzyć odpowiednie warunki dla twórczej pracy. Należy zadbać o odpowiednią atmosferę pracy, klimat psychospołeczny.

### **3/ ATMOSFERA I MOTYWACJA**

Jedną z ważniejszych raczej zasad w dążeniu do powstawania innowacji jest rozbudzanie potrzeby poznawczej i motywacji immanentnej. Motywacja wewnętrzna -występuje tylko wtedy, gdy wykonanie czynności stanowi cel sam w sobie, dostarcza wewnętrznych nagród i zadowolenia. Sądzi się, że w procesie twórczym reorganizujące się -pod wpływem sytuacji problemowej -struktury poznawcze mogą być źródłem motywacji. Między działaniem twórczym zachodzi proces oczekiwania, antycypacji rezultatu, wywołujący stosunek emocjonalny. Następuje dynamizacja i ukierunkowanie na cel całej działalności emocjonalnej, poznawczej i praktycznej. Poznawcza, zadaniowa motywacja nabiera coraz bardziej autonomicznego i twórczego charakteru. U jej podstaw leży, bowiem potrzeba autodeterminacji - bycia czynnikiem sprawczym działania. Wynika z tego, że motywacja wewnętrzna wiąże się ze swoim podmiotowym odniesieniem. Nie bez znaczenia w koncepcjach motywacji respektowana jest zasada koherencji pomiędzy aktywnym oddziaływaniem i aktywnością struktur wewnętrznych. Źródłem energii rozwojowej i integracyjnej jest właśnie motywacja wewnętrzna, która opiera się na potrzebach kompetencji i samo ukierunkowania. Dostarcza energii dla wielu zachowań i procesów psychicznych, których pierwotną nagrodą jest doświadczenie skuteczności w działaniu i doświadczenie

autonomii. Potrzeby kompetencji i samo ukierunkowania motywują ciągle proces poszukiwania i podejmowania optymalnych wyzwań, prowokacji do działania. Przykładem są tu badani uczniowie. Podczas stosowania technik TRoP motywowani wewnętrznie doświadczali zainteresowania, zaciekawienia, mieli odczucie kierowania sobą, spostrzegali umiejscowienie przyczyn swojego zachowania jako wewnętrzne, zależne od nich samych. W związku z tym, *pod wpływem stosowania technik rozwijających umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów znacznie wzrósł poziom aktywności badanych uczniów*. Podobnie jest z osobami dorosłymi. **Swoboda w tworzeniu i działaniu, autonomiczność, życzliwość a nawet zgoda na popełnianie błędów bez konsekwencji i krytyki np. ze strony dyrekcji szkoły, władz oświatowych względem nauczyciela/li-grupy inicjatywnej, powiązanie działań innowacyjnych z potrzebami nauczycieli, możliwość doskonalenia się i uczenia w omawianym zakresie oraz docenianie nowatorów- to właśnie tworzenie klimatu dla innowacji, który nazywany jest również „kulturą innowacji”.**

Na rozwój zainteresowań, które kształtują się na podstawie potrzeb, szczególnie poznawczych, ma wpływ aktywność jednostki i oddziaływanie środowiska. Warto dodać, że ciągle poszukiwanie i przyjmowanie wyzwań podnosi poziom kompetencji samokształceniowych, co intensyfikuje pracę szkoły i rozwija indywidualność podmiotu. Naturalną potrzebą człowieka jest aktywność twórcza. Realizacja tej potrzeby jest koniecznością dla prawidłowego i optymalnego rozwoju. Aktywność twórcza charakteryzuje się ekspresyjnością. Dlatego w procesie twórczym konieczne jest stwarzanie warunków do nieskrępowanego poszukiwania, odkrywania, nasycenie otwartością, samodzielnością... Techniki twórczego rozwiązywania problemów umożliwiają budzenie i rozwijanie predyspozycji do kreatywnego myślenia i działania, inspirują powstawanie innowacji.

M. Karwowski wskazuje na trzy grupy czynników wpływających na pozytywny klimat dla twórczości, które moim zdaniem można wiązać również z klimatem dla innowacji:

- 1/ zdolność do dokonywania innowacji
- 2/ motywacja do dokonywania działań noszących znamiona nowości
- 3/ zasoby – ludzie, czas, materiały.

Poczucie wolności, praca i zadania stanowiące wyzwania, wsparcie, zdolność do

tworzenia oraz produktywność to jedne z ważniejszych czynników wymienianych w literaturze przedmiotu (Amabil T.M. 1999)

Klimat sprzyjający kreatywności jednostki przynosi innowacyjne rozwiązania, te z kolei powodują, że motywacja do kreatywnego działania wzrasta, „powoduje asymilację nowych, różnych propozycji” (Karwowski 2003, s.2).

Również J. Sołowiej podając czynniki sprzyjające efektywności twórczej, wyróżnia między innymi:

- współdziałanie osób wybitnych oraz społeczne uznanie dla twórczości i twórcy (Sołowiej 1987, s.67)
- twórczość i innowacyjność w miejscu pracy ma wymiar ekonomiczny, ponieważ przekłada się na zysk lub stratę. Firma lub instytucja musi być kreatywna, tzn również, że musi zatrudniać ludzi z pomysłami, skłonnych do innowacji, musi również sprzyjać rodzącym się innowacjom czy nowym patentom, bo taka organizacja jedynie ma szansę na bycie konkurencyjną, ma szansę na rozwój.

Empiryczne badania nad twórczym klimatem w organizacji były prowadzone w USA przez Teresę Amabile i Stana Gryszkiewicza (Amabile, 1996).

Twórczy klimat można za Ekvalem i Ryhammarem (1999) określić w sześciu punktach :

- 1/ Zadania, problemy, cele stawiane przed pracownikami mają charakter wyzwań, przetrwanie i rozwój organizacji są dla nich ważne
- 2/ W działaniu czują się wolni i nieskrępowani
- 3/ Nowe propozycje i pomysły spotykają się z zainteresowaniem i wsparciem
- 4/ Nie obawiają się zgłaszać nowych pomysłów, nie odczuwają lęku przed niepowodzeniem.
- 5/ Mają możliwość dyskusowania w swobodnej atmosferze
- 6/ Tolerowane jest umiarkowane ryzyko, jak też sytuacje nie do końca określone czy zdefiniowane.

Klimat sprzyjający innowacjom to połączenie stylu zarządzania, stosunków międzyludzkich, postaw pracowników i kierownictwa oraz niektórych elementów kultury organizacji. Istotny jest również element wynagradzania za innowacje i pomysły racjonalizatorskie ( Ekvall, 1971)



**BIBLIOGRAFIA:**

- 1/ J.Kozielecki., Człowiek oświecony czy innowacyjny( w:)Człowiek wielowymiarowy, Wydawnictwo „Żak”, W-wa 2001
- 2/ S.Popek ., Człowiek jako jednostka twórcza, Wydawnictwo UMCS Lublin 2001
- 3/ E. Nęcka ; Psychologia Twórczości , Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001
- 4/ Edward Nęcka : Trening Twórczości, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1998
- 5/Tony Proctor: Twórcze rozwiązywanie problemów, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002
- 6/ J.P.Guilford : Natura inteligencji człowieka, Warszawa PWN 1978



## 5. Siedem nawyków skutecznego działania

**Witold Kołodziejczyk**

Stephen Covey opisał program skutecznego działania i nazwał to nawykami. Ponieważ złożył to w siedem takich grup, to jego program, a także książka, zatytułowany jest " 7 nawyków skutecznego działania". **Mówi o skuteczności w przeciwieństwie do wydajności.** Covey twierdzi, że o wydajności możemy mówić tylko w kontekście maszyny. To maszyna może więcej i szybciej wykonać coś w określonej jednostce czasu. Człowiek bardzo często traktowany jest w organizacji jak taka maszyna - ma być wydajny. Ale człowiek może być jedynie skuteczny, czyli osiągać zamierzone cele.

Definicja sukcesu wg Iwony Majewskiej – Opiełki brzmi:

**Sukces jest działaniem na najwyższym poziomie naszych możliwości w kierunku w pełni uświadomianym marzeń, pragnień, czy też celów z zachowaniem uniwersalnego kodeksu moralnego i równowagi między wszystkimi sferami naszego życia: intelektualną, fizyczną, duchową i emocjonalną.**

Z tego wynika, że sukces nie jest stanem, ale właśnie procesem. Trudno nazwać kogoś człowiekiem sukcesu, kiedy nie realizuje swoich celów i marzeń, ale cudze scenariusze (np. rodziców). Nie można mówić o sukcesie, kiedy dochodzi się do niego po trupach - niszcząc ludzi i deptając ich po drodze. Ważne jest też, aby w naszym życiu panowała równowaga pomiędzy wszystkimi sferami naszego życia. Człowiek sukcesu to nie intelektualista schorowany, ani też jego przeciwieństwo - napakowany i przy tym głupi macho. Jak niewielu też dba o rozwój duchowy (m.in. kontemplacja sztuki, muzyka, modlitwa itp.) A to, że ludzie nie potrafią radzić sobie z emocjami widać już w szkole, kiedy uczniowie na najmniejsze niepowodzenie reagują agresją (ostatni wypadek w szkole w Niemczech, gdzie uczeń strzelał do nauczycieli i uczniów, bo nie dostał promocji). Tak więc to, co często wydaje nam się sukcesem: dom, pieniądze,

samochód, a nawet dwa nie muszą wcale oznaczać sukcesu. Człowiek taki może mieć już za sobą kolejne rozbite małżeństwo, zniszczonych ludzi i szwankujące zdrowie, a przy tym brak spokoju sumienia z powodu nieczystych interesów. Ale też wielu ludzi z naszego otoczenia może siebie nazwać ludźmi sukcesu (np. moja sąsiadka - kochająca i kochana, stworzyła cudowną rodzinę, realizuje swój scenariusz na życie - matki i dobrej żony i do tego jeszcze jest zadowolona z pracy. Ma czas na spotkania z przyjaciółkami, chodzi do kina itp.).

Inny problem to ten, jak odkryć to co jest naszym przeznaczeniem? Covey proponuje wykonać ćwiczenie, podczas którego należy sobie wyobrazić pogrzeb przyjaciela. Wchodzimy do domu pogrzebowego, podchodzimy od trumny i tam okazuje się, że to my leżymy. Za chwilę odbędą się przemówienia. Przemawiać będzie m. in. ktoś z naszej rodziny, naszych przyjaciół, naszej pracy... Co chcielibyśmy usłyszeć na swój temat. Za co ludzi ci mają nam być wdzięczni. Za jakie cechy charakteru chcieliby nam podziękować. Jaki wkład mieliśmy w ich życie, co takiego dla nich zrobiliśmy, że dziś chcą nam podziękować. Za co nas podziwiają, czego dokonaliśmy w swoim życiu (dom, cudowna rodzina, zawodowe spełnienie?). Co chcielibyśmy usłyszeć?

Pojawia się w ten sposób scenariusz naszego życia. Następne działanie, to odpowiedź na pytanie, czy dziś usłyszeliśmy to, gdyby ten pogrzeb odbył się właśnie teraz, dziś?

Covey wymienia siedem nawyków (tzn. suma trzech elementów: wiem, co chcę zrobić, wiem, jak to zrobić i trzeci robię to po prostu - dopiero wtedy powstaje nawyk) Bardzo często ludzie chcieliby coś zmienić w swoim życiu, ale nie wiedzą jak. Jest też i tak, że nie wiedzą co powinni zmienić, choć bardzo chcieliby, aby ich życie uległo zmianie.

**Nawyk 1:** bądź proaktywny, tzn. pamiętaj, że zawsze masz wybór. Między bodźcem a reakcją na niego jest miejsce na wybór - wybór reakcji, wybór emocji, wybór działania. Tutaj jest jeszcze model działania w kręgu wpływu, tzn. zajmowania się sprawami, na które mamy rzeczywiście wpływ. Plotkowanie, narzekanie, obgadywanie jest działaniem spoza kręgu wpływu. Bez względu na to, jak długo będziemy narzekać na pogodę, to i tak jej nie zmienimy.

**Nawyk 2:** zaczynaj z wizją końca, tzn. miej w świadomości swoją misję, pogrzeb i to, że ludzie chcieliby Tobie za coś podziękować, czy będą mieli powód?

**Nawyk 3:** rób najpierw rzeczy najważniejsze, tzn. zarządzanie sobą w czasie, nie czasem, ale sobą w danym nam czasie. Określ role jakie pełnisz w życiu (matka, żona, szefowa, córka i staraj się między nimi zachować równowagę w realizacji, która z nich jest przez Ciebie najbardziej zaniedbana?). Harmonia w życiu, to równowaga w realizacji we wszystkich rolach. Pamiętaj, że z czasem jest tak jak z pieniędzmi. Jeżeli wydamy je na zakup telewizora, to tym samym nie kupimy czegoś innego. Codziennie mówimy wielu sprawom tak i nie. Tylko, czy mówimy to NIE i TAK sprawom właściwym. O tym, co powinno być priorytetem przy podejmowaniu decyzji mówi nam nasza misja. Nie robimy wielu ważnych spraw, bo nie są pilne, choć ważne. Covey ma tutaj ciekawe ćwiczenie.

**Nawyk 4:** wygrana - wygrana, tzn. szukajmy trzeciego, lepszego rozwiązania, nie kompromisu, ale takiego rozwiązania, które zaspokoi potrzeby każdego z nas. Model wygrana - przegrana nie jest modelem działania skutecznego człowieka.

**Nawyk 5:** najpierw zrozum, a potem staraj się być zrozumiany, tutaj jest mowa o empatii i słuchaniu empatycznym.

**Nawyk 6:** synergia, czyli o współdziałaniu, tzn. 1+1 nie jest 2 ale o wiele więcej. Suma pomysłów pojedynczych ludzi, to o wiele mniej niż wynik pracy kreatywnego i twórczego zespołu

**Nawyk 7:** ostrzenie piły, czyli praca nad wszystkimi sferami naszego życia: czas dla nas na rozwój nie tylko sfery intelektualnej, ale i fizycznej, duchowej i emocjonalnej. Która z naszych sfer jest obecnie zaniedbana i upomni się o siebie w odpowiednim, albo w najmniej odpowiednim momencie?

Trzy pierwsze nawyki Covey określa mianem zwycięstwa prywatnego (nasze osobiste sukcesy, które nas budują), a kolejne trzy - zwycięstwem publicznym (współpraca i współdziałanie). Niektórzy mają doskonale opanowane pierwsze trzy, ale mają kłopoty ze współpracą z innymi ludźmi.

## 6. Pierwsza Pomoc Emocjonalna

**Renata M. Pijarowska, Krzysztof Z. Górniak**

Utarł się pogląd, że żyjemy w świecie, w którym istnienie wyspecjalizowanych służb szybkiego reagowanie nie podlega jakimkolwiek dyskusjom. Technika, duże tempo życia, stres powodują, że codziennie jesteśmy narażeni na trudne do przewidzenia wypadki, katastrofy i tragiczne wydarzenia.

Żyjemy w świecie, w którym różnice kulturowe, religijne i materialne powodują agresję i terror. Oprócz przypadkowych tragedii, jak pokazują doświadczenia ostatnich lat, należy liczyć się z bezwzględными atakami terrorystycznymi, przeprowadzanymi w imię „lepszego sprawy”, ale zawsze w konsekwencji okupionymi ofiarami ludzkimi, i co gorsze co raz częściej dotyczą uczniów. Oczywiście niezastąpione są w takich momentach działania zorganizowanych jednostek ludzi, którzy wtedy właśnie ratują życie i zdrowie, przywracają ład i w pewnym stopniu poczucie bezpieczeństwa. W tym procesie ratowania, który czasami trwa zaledwie kilka minut, czasami wiele dni, podstawowym i jak na razie najskuteczniejszym „narzędziem” jest człowiek, pora by był to nauczyciel-interwent w szkole, potrafiący udzielić pierwszej pomocy emocjonalnej zarówno uczniowi, jak i innemu nauczycielowi.

I tu nie wystarczy jedynie rozwijać sprawność fizyczną i umiejętności specjalistyczne - również psychiczne, społeczne i duchowe aspekty należałoby wzmacniać i doskonalić. Jeśli je zaniedbamy, mamy do czynienia z brakiem równowagi, a co za tym często idzie, z błędami w pracy, chorobami i gorszą jakością życia. Można takie skutki uznać za zwykły, osobisty koszt wynikający z wyboru takiego zawodu, a jednak to tylko jeden punkt widzenia... .

Drugi zaś to ustalenie co sprawność i zdrowie w tym przypadku miałyby znaczyć: otóż działać sprawnie tak, aby ochronić ofiarę kryzysu i siebie; myśleć jasno, konstruktywnie i pozytywnie, często również „w imieniu” uczestnika tragicznego zdarzenia; być świadomym przeżywanych emocji własnych i osoby potrzebującej pomocy; wykorzystywać możliwości wynikające z kontaktu z drugim człowiekiem bez „wpadania” w pułapki zbytniego zaangażowania.

Wszystkie wymienione elementy często są stosowane intuicyjnie. Wiedza jest czerpana z doświadczenia. Jednocześnie są to umiejętności, które **można szkolić i uzupełniać w sposób zorganizowany, celowy i świadomy.**

Rozwijanie, w warunkach „akademickich”, zdolności niesienia pierwszej pomocy emocjonalnej daje szansę na popełnianie mniejszej ilości błędów w tym obszarze już w akcjach „na żywo” i na ponoszenie mniejszych kosztów (również emocjonalnych) wynikających z uczenia się metodą prób i błędów. Innymi słowy - sposób działania człowieka w kryzysowych sytuacjach jest dobrze znany, opisany i nie trzeba w tej sprawie błędzić. Skorzystać z tej wiedzy i umiejętności może uczeń w kryzysie, nauczyciel – interwent i szkoła.

W kryzysie na styku nauczyciel – uczeń potrzebujący pomocy, wydarza się wiele rzeczy. Wpływając na jakość tychże możemy zadbać o zdrowie obu stron, przyspieszyć gojenie się ran (fizycznych i psychicznych) i zmobilizować do współpracy i opieki nad sobą ludzi, których spotkało dotychczas nie doświadczone przez nich nieszczęście.

Obszar wiedzy i umiejętności niezbędnych do profesjonalnego radzenia sobie z uczestnikami traumatycznych zdarzeń pochodzi z wielu dziedzin: psychologii (osobowości, rozwojowej, klinicznej, społeczna) , psychopatologia, psychotraumatologii, socjologii, prawa, biologii, podstawy filozofii, teologii, kulturoznawstwa,

Nauczyciel w dużym stopniu powinien zdawać sobie sprawę z mechanizmów, które rządzą zachowaniem człowiekiem w sytuacjach skrajnego napięcia psychicznego. Zjawisko takie nazywamy kryzysem psychologicznym. Doświadczane jest jako poczucie chaosu, zagrożenia i straty. Dotychczasowa wiedza człowieka na temat otaczającego świata i sposobu rozwiązywania problemów staje się niewystarczająca. W takich sytuacjach doświadczany jest bardzo wysoki poziom stresu. Nigdy nie jest to zjawisko „przyjemne”. Towarzyszy mu zwykle duży ból psychiczny, czasami również fizyczny i nie można tego uniknąć. Gdyby przyjrzeć się korzyściom wynikającym z takiego stanu to są one oczywiste – organizm mobilizuje wszystkie swoje siły żeby przetrwać doświadczane, traumatyczne wydarzenie. Kryzys zatem daje szansę na rozwój, w taki samy stopniu jak na znalezienie dysfunkcyjnych rozwiązań i dezintegrację osobowości. Żeby zwiększyć szansę na rozwiązanie pierwszego



typu, warto wesprzeć osobę w kryzysie w poszukiwaniu rozwiązań nowych i konstruktywnych.

Trudno byłoby stworzyć uniwersalną, niezmienną listę sytuacji wprowadzających człowieka w stan dezintegracji. Wszelkiego rodzaju straty i gwałtowne wydarzenia zwiększają prawdopodobieństwo kryzysu, ale jego wystąpienie bardziej zależy od osobowości osoby, która ich doświadcza, jej wieku, dotychczasowych doświadczeń, stanu zdrowia, sytuacji ekonomicznej i posiadania naturalnego systemu wsparcia (relacje z bliskimi). Nasuwa się wniosek, że za każdym razem ocena, czy mamy do czynienia z kryzysem czy nie powinna dotyczyć konkretnego ucznia w indywidualnej relacji z nauczycielem - interwentem.

Rozpoznanie czy ofiara traumatycznego wydarzenia jest w kryzysie zależy w dużym stopniu od tego czy interwent jest świadomy swoich wrażeń z kontaktu z nią i umie zrozumieć zarówno jej komunikaty werbalne jak i niewerbalne. Krzyki, utrata kontroli nad sobą, wycofanie się, płacz, powtarzanie jakiejś czynności to niewerbalne oznaki kryzysu. Oscylują one od skrajnego pobudzenia do skrajnego wycofania. Przejawiają się w taki sposób reakcje emocjonalne na traumatyczną sytuację: szok, niepokój, lęk o przyszłość, brak poczucia bezpieczeństwa, zmęczenie, złość, rozpacz, poczucie bezradności, poczucie winy np. z powodu przetrwania, zaprzeczanie, żal. Silne emocje mogą same w sobie stanowić źródło kryzysu – pojawia się uczucie paniki i lęk, że są one nie do zniesienia.

Obserwacja zachowania i komunikatów niewerbalnych wskazujących na reakcję emocjonalną nie jest wystarczające do szybkiej oceny czy mamy czy mamy do czynienia z kryzysem czy nie. Ważna jest również obserwacja objawów poznawczych. Celem jest opanować kryzys, czyli skontaktować ofiarę z rzeczywistością i opanować chaos.

Żeby nie stracić z oczu podstawowych zadań (szkoła bez przemocy), trzeba uczyć zachowywania granic w obszarze pomocy psychologicznej. Nie jest także wyjściem szkolenie w tej dziedzinie jedynie wyspecjalizowanych doradców, psychologów, psychoterapeutów, negocjatorów – chodzi o uczenie podstawowych umiejętności i wiedzę, które powinien posiadać szeregowy nauczyciel i jego przełożeni.

**Żadna organizacja, instytucja nie jest w stanie przygotować się na każdą sytuację kryzysową. Można jednak tak przygotować nauczycieli udzielających pierwszej pomocy emocjonalnej, by potrafili zaoferować pomoc swym uczniom w każdym rodzaju ich kryzysu.**

Zainteresowanych tematem zapraszamy na spotkanie warsztatowe w CODN, 18 stycznia 2007 r., godz. 16.30 – 19.30.

Dodatkowe informacje będą podane w styczniu na stronie [www.codn.edu.pl](http://www.codn.edu.pl)



## **7. System doskonalenia wobec wyzwań cywilizacyjnych**

**Witold Kołodziejczyk**

Analizując różne koncepcje zarządzania organizacjami biznesowymi zauważyłem, że liderzy, menadżerowie i osoby odpowiedzialne za szkolenia i rozwój pracowników inspirowani są nowymi koncepcjami z różnych dziedzin (od psychologii społecznej poprzez ekologię aż do najnowszych teorii zarządzania) i wykorzystują je w swojej działalności.

Oto niektóre przykłady wykorzystywania nowych, niekiedy kontrowersyjnych, metod w szkoleniach:

Bert Hellinger – ustawienia systemowe

Colin Sisson – integracja oddechem

Stephen Covey – nawyki skutecznego działania

Tom Peters – zarządzanie talentami

Success Insights – badanie potencjału ludzkiego

Pedagogika przeżyć

Wideo – szkolny trening

Ciekawe, czy metodami tymi chciałyby się zainteresować (choćby tylko w sensie informacyjnym) placówki doskonalenia nauczycieli.

Zapoznając się z wieloma stylami i metodami w dziedzinie zarządzania zastanawiałem się, na ile proponowane tam rozwiązania i zasady można przenieść do edukacji.

W przedsiębiorstwach rynkowych „innovacyjność” należy do priorytetów i jest motorem rozwoju firmy.

Pytania, które niżej przedstawiam (po pewnej adaptacji) skierowane były do liderów i szefów dużych korporacji w celu spowodowania refleksji w kreowaniu nowej wizji firmy. Czy w placówkach doskonalenia nauczycieli obowiązują podobne reguły? Jak na podobne pytania odpowiedzieliby zatrudnieni tam – nauczyciele konsultanci?

### **Zachęcam do przeprowadzenia takiego „testu”**

1. Jak wypadają Twoje poglądy na temat przyszłości w porównaniu z poglądami innych konsultantów/doradców:

*są konwencjonalne i reaktywne czy unikatowe i dalekowzroczne*

2. Jakie sprawy zaprzatają w większym stopniu Twoją uwagę:

*pielęgnacja podstawowych procesów, standardów czy reformowanie podstawowych strategii?*

3. W jaki sposób inni postrzegają naszą placówkę doskonalenia:

*jako ośrodek ustalający reguły gry czy jako placówkę skazaną na reguły stworzone przez innych?*

4. W czym my (konsultanci/doradcy) jesteśmy lepsi:

*w podnoszeniu operacyjnej efektywności czy tworzeniu całkiem nowych rodzajów działalności?*

5. Jaki procent naszych wysiłków mających na celu budowanie projektów koncentruje się na dotrzymywaniu kroku innym, a jaki na budowaniu nowatorskich dla edukacji elementów innowacyjnych:

*najczęściej staramy się dotrzymać kroku innym czy najczęściej tworzymy nowe rozwiązania?*

6. W jakim zakresie nasze projekty są:

wywołane naśladowaniem innych czy są zdeterminowane unikatową wizją przyszłości?

7. W jakim zakresie jesteśmy:

„inżynierem” konserwującym maszynę dnia dzisiejszego, czy „architektem” projektującym dla przyszłości?



Pytania o przyszłość:

- Jakich klientów będziemy obsługiwać w *przyszłości*?
- Jakimi kanałami będziemy docierać do *przyszłości*?
- Kim będą nasi konkurenci w *przyszłości*?
- Na czym będzie oparta nasza przewaga konkurencyjna w *przyszłości*?
- W jaki sposób będziemy uzyskiwać najwyższe uznanie w *przyszłości*?
- Jakie umiejętności lub zdolności sprawią, że nasza placówka doskonalenia będzie unikatowa w *przyszłości*?

Na koniec jeszcze jedno pytanie: czy system doskonalenia nauczycieli powinien inspirować się nowymi metodami wykorzystywanymi w szkoleniu kadr przedsiębiorstw rynkowych, czy też międzynarodowych korporacji?

Zapraszam do współpracy z Laboratorium Edukacji Multimedialnej:

<http://www.lem.codn.edu.pl>



## 8. STOP! Sprawdź czy jesteś perfekcjonistą?

(opr. mt)

Jeżeli nie jesteś pewna/pewien, czy cierpisz na perfekcjonizm, sprawdź to przy pomocy skali Burnsa.

Wybierz, na ile zgadzasz się z każdym stwierdzeniem według następującego

kodu: **+ 2 = zgadzam się w zupełności**

**+ 1 = zgadzam się do pewnego stopnia**

**0 = jest mi to obojętne**

**-1 = trochę się nie zgadzam**

**-2 = zdecydowanie się nie zgadzam.**

Przed każdym stwierdzeniem wstaw odpowiednią liczbę.

Uważaj, by wybrać tylko jedną odpowiedź do każdego stwierdzenia. Nie ma odpowiedzi „złych” lub „dobrych”, więc staraj się odpowiadać zgodnie ze sposobem, w jaki się zazwyczaj czujesz i zachowujesz.

-----1. Jeżeli nie będę narzucał sobie najwyższych wymagań, to prawdopodobnie skończę jako osoba drugiej kategorii.

-----2. Ludzie będą przypuszczalnie mieli o mnie gorsze zdanie jeżeli popełnię błąd.

-----3. Jeżeli nie mogę zrobić czegoś naprawdę dobrze, nie ma wielkiego sensu robić to w ogóle.

-----4. Powinienem być zdenerwowany, kiedy popełnię błąd.

-----5. Jeżeli będę się wystarczająco starał, powinienem być w stanie wypaść doskonale we wszystkim, czego się podejmę.

-----6. Wstydzę się okazywać słabość lub zachowywać się w niemądry sposób.

-----7. Nie powinienem powtarzać tego samego błędu wiele razy.

-----8. Średnie wyniki powinny być dla mnie niezadowolające.

-----9. Złe rezultaty w czymś ważnym oznaczają, że jestem mniej wart jako osoba.

-----10. Jeżeli będę się krytykować za brak spełnienia własnych wymagań, to pomoże mi to wypaść lepiej w przyszłości.

**Punktacja:** dodaj wszystkie swoje wyniki, pamiętając o tym, że znaki plus i minus znoszą się nawzajem.

**Twój wynik – liczba punktów .....**

Jeżeli odpowiedziałeś +2 na każde z pytań, to wynik ogólny będzie wynosił +20, wskazując na bardzo wysoki stopień perfekcjonizmu. Jeśli odpowiedziałeś -2 na każde pytanie, twój wynik będzie wynosił -20 oznaczając wybitnie nieperfekcjonistyczne nastawienie umysłowe.

Wstępne badania wykazały, że około połowa osób może uzyskać wynik od +2 do +16, co wskazuje na różne natężenie perfekcjonizmu.

Badania wykazały, że **osoby o tendencjach perfekcjonistycznych są szczególnie narażone na niepowodzenia w życiu osobistym i zaburzenia nastroju.** Mogą nawet mieć mniejsze osiągnięcia niż inni ludzie.

**Jedyną skuteczną terapią jest zmiana sposobu myślenia.**



## 9. Wspomaganie procesów uczenia się

### TEST

(opr.mt)

Tradycyjne szkolne uczenie się bazuje na kumulowaniu wielu informacji oraz tradycyjnej szkolnej dynamice „siedź spokojnie i słuchaj”.

Nowoczesna szkoła i nowoczesne podejście do uczenia się musi przełamać tę tradycję – niestety bardzo niewłaściwą dla prawidłowego przebiegu procesów uczenia się!

Nowoczesna szkoła musi także zacząć promować hasło iż uczenie się rozumiane jako zdobywanie jak największej liczby informacji nie może być ani celem, ani sensem uczenia się!

W szczytnych hasłach reformy dużo się mówi o wypracowaniu u uczniów gotowości do samodzielnego uczenia się i to przez całe życie.

Prawdopodobnie ten aspekt jest najbardziej wartościowy, ponadto daje najbardziej odpowiednie podstawy do samodzielnego, dojrzałego funkcjonowania w poszkolnych czasach absolwentów szkół, także na rynku pracy.

Uczenie jak się uczyć to jedno z najbardziej istotnych – a może najbardziej istotne zadanie szkoły, zwłaszcza na początku procesu edukacji.

Oczywiście w każdej chwili, na każdym poziomie edukacji można (i trzeba!) uczyć uczniów jak się mogą uczyć, ale wyposażenie dzieci w tę wiedzę oraz wyrabianie nawyków i umiejętności na progu szkolnej kariery jest najbardziej sensowne.

**„Obecny system szkolny, jest sprzeczny z konstytucją”**

(dr Gerhad Huhn)

Rozwijając projekt Kampania na rzecz Uczenia się, pragniemy wiele tematów poświęcić problematyce tworzenia odpowiednich warunków środowiskowych i społecznych, właściwych stanów emocjonalnych i umiejętności dla optymalizacji procesów uczenia się.

Spectrum zagadnień, które planujemy sukcesywnie przedstawić stało się podstawą dla opracowania poniższego testu.

**Przeczytaj hasła wywoławcze w poniższej tabeli i zaznacz w odpowiedniej rubryce plusem (+) jeżeli:**

1. Słyszałeś o tym... może kiedyś na uczelni, na kursie, czytałeś gdzieś?
2. Stosujesz osobiście ... wykorzystujesz na co dzień, w ramach własnego samokształcenia, dla własnych potrzeb.
3. Stosujesz w szkole ... uczysz tego swoich uczniów.

<b>Problematyka:</b>	<b>1. Słyszałem o tym</b>	<b>2. Stosuję osobiście</b>	<b>3. Stosuję w szkole</b>
1. Mnemotechniki – techniki sprawnego zapamiętywania informacji w oparciu o wyobrażenia wzrokowe, słuchowe lub ruchowe. Dynamiczne, choć niekoniecznie logiczne.			
2. Wizualizacja – metoda tworzenia wyraźnych przedstawień mentalnych, z uwzględnieniem obrazów wzrokowych, treści słuchowych, ruchu, poczuciu i stanów wewnętrznych.			
3. Relaksacja – stan odprężania organizmu i umysłu.			
4. Fale alfa mózgu – stan odprężenia, w którym aktywność umysłowa jest najbardziej otwarta i kreatywna.			
5. Mudry – techniki energetyczne wspomagające m.in. uczenie się, poprawę kondycji zdrowotnej.			
6. Ćwiczenia rozwijające pamięć.			
7. Ćwiczenia rozwijające zdolność do koncentracji.			
8. Kinezylogia – nauka o związkach jakie zachodzą między umysłem i ciałem; o ruchu, który doskonali funkcjonowanie umysłu.			
9. „Dieta mózgu” – zasady prawidłowego odżywiania dla właściwej pracy umysłowej.			
10. Trening mentalny – zasady tworzenia nastawień mentalnych, które pomagają pokonać trudności w uczeniu się i inne blokady sprawnego działania.			

11. Prawa uczenia się – zasady organizacji materiału (pod względem treści i formy), które wpływają na efektywność uczenia się.			
12. Zasady ergonomii w uczeniu się – opis właściwych, optymalizujących proces uczenia się zachowań uczącego się i odpowiednich cech środowiska.			
13. Procesy grupowe – zespół zjawisk zachodzących w grupie, które wpływają (pozytywnie lub negatywnie) na przebiegi procesów uczenia się.			
14. Synergia – „efekt specjalny” dobrze zgranej, sprawnie funkcjonującej grupy. Polega m.in. na jakościowej zmianie rozumień i wykonań, która jest znacznie większa niż zwykłe „dodanie” wiedzy i umiejętności poszczególnych członków grupy.			
15. Ocenianie wspierające			
<b>Podlicz swoje wyniki</b> →			

Ideałem byłoby, gdyby po podsumowaniu wyników w kolumnach 2 i 3 pojawiła się liczba 15! **Tym, którzy osiągnęli taki wynik – gratuluję!**

Tych, których wyniki są inne – zachęcam do studiowania tych problemów, próbowania referowanych „wynalazków” i wykonywania ćwiczeń. Opisywane ćwiczenia nie są przecież tylko dla uczniów!

Niektóre metody i ćwiczenia mają tysiącletnią tradycję, choć w naszej lewopółkulowej cywilizacji zaniechaną. Niektóre problemy ujawniły się ostatnio wraz z postępującymi badaniami naukowymi nad funkcjonowaniem ludzkiego mózgu i jego nieskończonej zdolności do uczenia się!

Tymczasem w wolnych chwilach lub na nudnych zebraniach zachęcam do:

- bazgrolenia lewą ręką (co uruchamia prawą półkulę mózgu odpowiedzialną za np. kreatywność!)
- picia niegazowanej wody mineralnej (odżywia umysł i pomaga w uczeniu się)
- rysowania wzrokiem „leżących ósemek” na przeciwległej ścianie (co integruje obie półkule i relaksuje oczy na ogół „pracujące” w kilku tylko standardowych pozycjach; oko-karty książki, oko-ekran komputera, oko-ekran telewizora!)
- trzymania palców złożonych w mudrę nauki (kciuk i palec wskazujący złączone opuszkami, pozostałe palce swobodnie rozłożone w wachlarz – jak w popularnym geście O.K.).

Już taki krótki trening powinien zaowocować ciekawymi skutkami.

Z moich doświadczeń i doświadczeń nauczycieli, z którymi pracowałam i pracuję wynika iż dzieci bardzo łatwo, prosto i naturalnie wchodzą w metody i ćwiczenia, które będą tu omawiane. Zaś starsze – które miały szczęście nauczyć się tych metod, „śpiewająco” zdają egzaminy, uczą się z przyjemnością i odpowiedzialnie.

Dobrze być nauczycielem dobrych uczniów – pomóżmy więc nie tylko uczniom, ale także samym sobie!





## Zosia w szkole

„Wiesz, jutro będziemy mieć pierwszą klasówkę!” – oznajmiła Zosia z dumą w głosie. „Och, Zosiu to wielkie gratulacje”. Dałam jej buziaka i pomyślałam z odrobiną troski, czy aby na pewno na kartce tej pierwszej szkolnej klasówki znajdzie na przykład taki tekst:

Zobacz Zosiu ile już umiesz! Potrafisz liczyć, dodawać, odejmować, czytać, pisać słowa oraz całe zdania. Pamiętasz, że jeszcze rok temu tego nie umiałaś? Najlepiej Ci idzie dodawanie i odejmowanie, niektóre słowa napisałaś jeszcze niepoprawnie, ale przecież jesteś na początku swojej szkolnej drogi...

Przypomniała mi się historia jak pewien nauczyciel po seminarium na temat Jakości w Nauczaniu – TQM, poprosił prowadzącego (Johna J. Bonstingla) o krótką rozmowę. Mówił jak dobrze pracuje się z jego książką i jak bardzo lubią ją dzieci i ich rodzice, chociaż jest jeden duży problem. Bonstingl (zawsze otwarty na wszelkie uwagi) bardzo się tym zainteresował. Nauczyciel oznajmił z niezwykłą powagą „przez cztery lata odkąd używam tej książki, żaden z moich uczniów nie dostał oceny niższej niż czwórka, a ja nie rozdaję stopni za darmo”. Bonstingl entuzjastycznie złożył nauczycielowi wielkie gratulacje i z wzrastającym zaciekawieniem zapytał „więc na czym polega problem, jaki masz kłopot?” Nauczyciel odpowiedział:

„Wszystkie dzieciaki dostają dobre stopnie i wszystkim podobają się lekcje. To jest właśnie ten problem! Moi zwierzchnicy uważają, że lekcje są bezwartościowe, jeśli nie ma znacznego odsetka uczniów dostających trójki, dwójki i jedynki!”

Nauczyciel pokazał prace uczniów, aby udowodnić jak wysokie stawia wymagania. Prace dzieci były rewelacyjne, poglądy wyrażane śmiało, twórczo i entuzjastycznie. Żadna nie zasługiwała na gorszą ocenę.

Rozmówcy spojrzeli się na siebie, a Bonstingl narysował krzywą Gaussa. „Chodzi o to – ustalili wspólnie – iż zwierzchnicy powszechnie oczekują iż idealnym rezultatem pracy nauczyciela jest pojawienie się ocen zgodnie z krzywą Gaussa. Czy to nie jest po prostu głupie?”

Jest to tak samo głupie jak dwie dość typowe postawy nauczycieli, które najlepiej oddają ich własne wypowiedzi:

1. Moje lekcje to nie w kij dmuchał, rzadko się zdarza, żeby ktoś miał u mnie piątkę! – z wielkim zadowoleniem oświadcza pierwszy typ.
2. Piątki są dla Pana Boga, czwórki są dla uczonych (takich jak ja), trójki, dwójki i jedynki są dla was, drodzy uczniowie – mawiał typ drugi.

Jaki morał płynie z takiego myślenia?

Wynika z tego, że przeciętność i niepowodzenia są zaplanowanym procesem... aby się zmieścić w krzywej Gaussa!

Jeżeli o efektywności Twojego nauczania ma świadczyć rozpiętość uzyskanych przez uczniów ocen według krzywej Gaussa to chyba mamy do czynienia z Totalnym Nieporozumieniem procesu uczenia się i istoty uczenia się.

A przecież rzecz nie o Totalnym Nieporozumieniu, ale o Totalnej Jakości.

A może nawet – o Totalnej Mądrości...