

# **DYNAMICZNE NAUCZANIE**

**GRANADA  
2022**



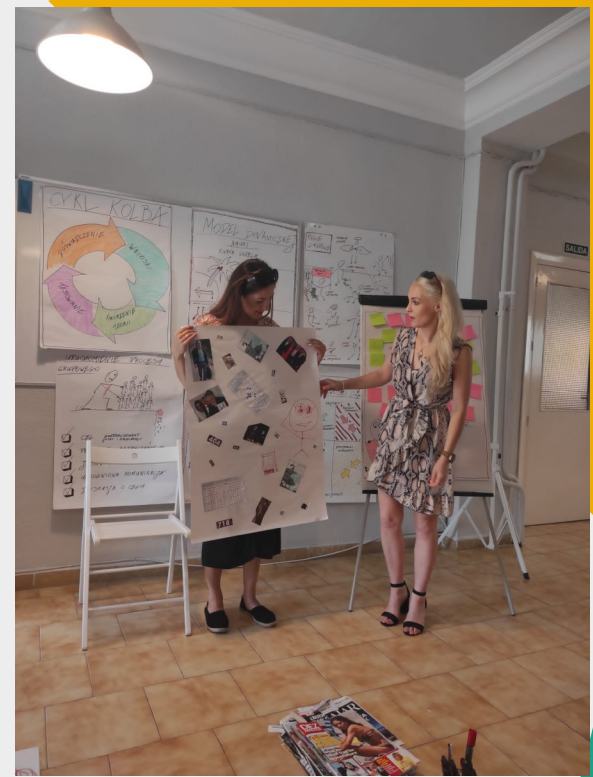
## Szkolenie

### **Dynamiczne nauczanie**

dotyczyło pracy nauczyciela, który na co dzień spotyka się z wieloma różnorodnymi osobowościami i sytuacjami w procesie nauczania.

Tematyka kursu skupiała się na uczestniczeniu w procesie grupowym i zarządzaniu nim.

Podczas szkolenia przybliżono nam tematykę typologii osobowości, procesu grupowego, a motywem przewodnim było dynamiczne nauczanie.



**CYKL KOLBA**

POWROCZENIE (orange arrow) → WNIOSKI (green arrow) → AKTYWNA OCENA (green arrow) → PLANOWANIE (purple arrow) → POWROCZENIE

**MODEL DYNAMICZNY**  
 KRUKI KURIA WOLEK  
 ODPREZONK LUKKX  
 ZANURZENIE W DOZWIADLENIU  
 AKTYWNA OCENA

**URUCHOMIENIE PROCESU GRUPNEGO**

- ✓ CEL ZWERYFIKOWANY (SMILEY)
- ✓ POZUCIE BEZPIECZENSTWA (SMILEY)
- ✓ JASNE ZASADY GRY (SMILEY)
- ✓ UPRAZNIENIA KOMUNIKACYJNE (SMILEY)
- ✓ DYSKUSJA O CELU (SMILEY)

**FAZY ROZWOJU GRUPY**

- ✓ ORIENTACJA I ZAWIĄZANIE (SMILEY)
- ✓ KONFLIKTY I BUNTY (SMILEY)
- ✓ SPÓJNOŚĆ I WSPÓŁPRACA (SMILEY)
- ✓ CELOWEJ I SWIADOMEJ WSPÓŁPRACY (SMILEY)
- ✓ KOŃCÓWKI (SMILEY)



# **TYPOLOGIA OSOBOWOŚCI C.G.JUNGA:**

- Jung uważał, że w człowieku działają dwa wrodzone mechanizmy: introwersji i ekstrawersji; definiują one sposób reagowania człowieka na doznania wewnętrzne i zewnętrzne.



## Dwa wymiary Junga:

→ **Ekstrawertyk** - energia skupiona jest na zewnątrz

→ **Introwertyk** - energia kumulowana jest w środku

### **Skłonność do podejmowania decyzji oraz dokonywania ocen:**

→ **Racjonalny** - postrzeganie świata oparte na racjonalnych przesłankach

→ **Emocjonalny** - postrzeganie świata oparte jest na emocjonalnych przesłankach



# RACJONALNY INTROWERTYK:

<b>Jak widzą go inni:</b>	<b>Zachowanie w pracy:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- chłodny</li><li>- ostrożny</li><li>- klasycznie ubrany</li><li>- logiczny</li><li>- spokojny</li><li>- powściągliwy w okazywaniu uczuć</li><li>- oficjalny</li><li>- refleksyjny</li><li>- zorganizowany</li><li>- krytyczny</li><li>- dociekliwy</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- przywiązuje wagę do szczegółów, polega na rzeczywistych dowodach i na analizie;</li><li>- zorganizowany w działaniach;</li><li>- praktyczny i konserwatywny w podejmowaniu decyzji zawodowych;</li><li>- pozwala innym podejmować inicjatywy towarzyskie;</li><li>- lubi się angażować w dokładne zbadanie sprawy, zanim podejmie decyzję</li></ul>
<b>Ogólne potrzeby:</b>	<b>Unika:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- chce mieć rację i szuka szacunku</li><li>potrzebuje i wymaga zorganizowania i rzetelności</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- życia towarzyskiego</li><li>- bezpośredniej konfrontacji</li><li>- niewygodnych sytuacji</li><li>- błędów</li><li>- uzewnętrzniania uczuć</li><li>- bycia pod presją</li></ul>

# RACJONALNY EKSTRAWERTYK:

## Jak widzą go inni:

- zainteresowany pracą
  - niecierpliwy
    - uparty
    - lubi fakty
  - zdeterminowany
    - dyrektywny
    - nieustępliwy
      - ryzykant
  - zdyscyplinowany
    - wymagający
  - nastawiony na cel
    - apodyktyczny

## Ogólne potrzeby:

- chce wyników, wydajności, władzy
- potrzebuje i wymaga zwięzłości

## Zachowanie w pracy:

- ma silną potrzebę szybkiego wykonania zadania
  - skupia się na celach
- rozważa stosunek kosztów do jakości podejmując decyzję
- ma jasne cele i współpracuje z ludźmi, którzy potrafią zaprezentować swoje produkty
  - lubi ustalone metody postępowania
- rzadko myli fakty, polega na informacji, która potwierdza wynik

## Unika:

- bezczynności
- uzewnętrzniania uczuć
- zbyt wielu szczegółów

# EMOCJONALNY INTROWERTYK:

## Jak widzą go inni:

- przyjacielski, miły
- skłonny do kompromisów
  - dyplomatyczny
- spokojnie mówiący
  - uważny
  - uległy
  - cichy
- gracz zespołowy
  - spokojny
  - łagodny
  - cierpliwy
  - zależny

## Ogólne potrzeby:

- chce akceptacji i poszukuje potwierdzenia dla swojego zdania
- chce budować związki oparte na zaufaniu

## Zachowanie w pracy:

- woli wspólne rozwiązywanie problemów
- ostrożny, ale pomocny w sprawach zawodowych
- zwraca uwagę na uczucia innych
- powoli, bez ryzyka podejmuje decyzje
- koncentruje się na pozytywnych aspektach sprawy
  - woli chwalić niż krytykować
- zachęca innych do wnoszenia wkładu we wspólne wykonanie zadania

## Unika:

- konfliktu
- niewygodnych sytuacji
  - zmian
  - ryzyka
- bycia pod presją



# EMOCJONALNY EKSTRAWERTYK:

<b>Jak widzą go inni:</b>	<b>Zachowanie w pracy:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- ekspansywny</li><li>- ciepły/troskliwy<ul style="list-style-type: none"><li>- głośny</li></ul></li><li>- impulsywny</li><li>- nieformalny<ul style="list-style-type: none"><li>- szybki</li></ul></li><li>- ekspresywny</li><li>- dynamiczny</li><li>- towarzyski</li><li>- przekonujący</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- wykorzystuje w pracy wdzięk osobisty</li><li>- przyswaja nowe metody, żeby osiągnąć wyniki szybciej, chętny do podejmowania ryzyka</li><li>- woli twórczy sposób rozwiązywania problemów</li><li>- wspiera swoje własne pomysły</li><li>- inspiruje innych do działania</li></ul>
<b>Ogólne potrzeby:</b>	<b>Unika:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- lubi być widoczny</li><li>- potrzebuje i wymaga kreatywności i zaangażowania</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- rutyny</li><li>- samotności</li></ul> <p>szczegółów zabierających czas</p>

# FAZY ROZWOJU GRUPY:

Każda grupa ulega rozwojowi, który można wyrazić na wiele różnych sposobów, ujmując w umowne fazy, klasyfikujące procesy rozwoju grup według kilku etapów. Najbardziej powszechna jest klasyfikacja **Coreya**, składająca się z pięciu faz.

# 1. FAZA ORIENTACJI I ZALEŻNOŚCI:

- polega na poszukiwaniu kogoś, w kim widzimy swoje podobieństwo lub ma dobrą pozycję. Co więcej, polega na poszukiwaniu informacji dotyczących celów oraz zasad obowiązujących podczas zajęć.

W tej fazie grupa jest zależna od prowadzącego/nauczyciela, który pełni istotną rolę. Jest odpowiedzialny za m.in.

- ustalenie grupowych i indywidualnych celów zajęć;
- ustalenie zasad zajęć;
- organizowanie zabaw integracyjnych.

Podczas przeprowadzania zabaw integracyjnych osoba prowadząca musi mieć na uwadze to, że proces integracji zachodzi poprzez szukanie wzajemnych podobieństw, dlatego zajęcia powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ludzie nie mieli trudności, żeby się odnaleźć i zbliżyć do siebie.

## 2. FAZA KONFLIKTU I BUNTU:

- w fazie konfliktu i buntu uczestnicy grupy zaczynają się zastanawiać czy zajęcia sprostały ich oczekiwaniom. Czasami gdy zajęcia przeprowadzone były w odpowiedni sposób, niektórzy mogą odczuwać niedosyt, co przekłada się na bunt wobec prowadzącego zajęcia. Bunt z kolei przekłada się na konflikt. Dzięki tej fazie formuje się struktura grupy, członkowie odnajdują swoje prawdziwe role.
- w tej fazie prowadzący powinien przeprowadzić takie ćwiczenia, które naucza grupę komunikacji, przekazywania informacji zwrotnych oraz pokażą, w jaki sposób można konstruktywnie rozwiązać konflikt.

### **3. FAZA SPÓJNOŚCI I WSPÓŁPRACY:**

- w tej fazie członkowie grup się dowartościowują, zmniejszając tym samym krytycyzm. Ponadto wzrasta wzajemna współpraca oraz chęć do szukania kompromisu. Uczestnicy mają wrażenie, że ich grupa jest najlepsza, pojawiają się autentyczne normy i przejawianie miłych uczuć. Mimo to, faza ta nie jest odpowiednim momentem na poważne zadania.



## **4. FAZA CELOWEJ I ŚWIADOMEJ AKTYWNOŚCI:**

- jest fazą realną. Jest momentem kiedy wykonywane są najciekawsze ćwiczenia, a współpraca i wsparcie w grupie oparte są na realnych, rzeczywistych rolach i pozycjach w grupie.

## 5. FAZA KOŃCOWA:

- faza ta następuje bez względu na to, w jaki sposób pracuje dana grupa. Posiada dwa podstawowe cele:
- ukazanie ludziom jak w życiu mogą się przydać zdobyte umiejętności i sprawności;
- sprawdzenie z czym ludzie wychodzą z zajęć oraz konfrontacja z oczekiwaniami i celami.

# ROLE GRUPOWE:

- to charakterystyczne sposoby zachowania się ludzi w małych grupach. Możemy wyróżnić kilka podstawowych ról grupowych, które ujawniają się w większości grup, w zależności od etapu procesu grupowego.

# ROLE LIDERSKIE:

- **lider aktywny** – ma dużą potrzebę działania, dodaje grupie energii, wykonuje ruch do przodu, pomaga grupie szczególnie na początku rozpocząć pracę, próbuje rozdzielać funkcje.
- **lider emocjonalny** - troszczy się o dobrą atmosferę, wyczuwa nieszczeroci, korzysta ze sluchu emocjonalnego, wyczuwa nastrój w grupie. Często pomaga grupie w poradzeniu sobie z napięciami i konfliktami.
- **lider nawigator** – podtrzymuje działanie grupowe, porządkuje chaos, porządkuje działalność lidera aktywnego

# INNE ROLE GRUPOWE

- **sumienie grupy** – dba o to by grupa nie zrobiła nikomu „krzywdy”, może wspierać kozła ofiarnego.
- **kamikadze** – opowiada o swoich trudnościach, w momencie kiedy inni członkowie grupy nie są jeszcze na to gotowi. Czasem staje się kozłem ofiarnym.
- **błazen** – żartami i humorem rozładowuje napięcie w grupie. Jest to wyjątkowo przydatne na początku rozwoju grupy. Wtedy jest wyjątkowo ceniony w grupie. Kiedy jednak grupa lepiej się pozna, może stracić swoją pozycję.
- **szara eminencja** – stara się wpłynąć na któregoś z liderów po to, żeby uzyskać wpływ na grupę.



- **koziół ofiarny** – obiekt rozładowania negatywnych emocji grupy. Często są to osoby, które wcześniej pełniły w grupie rolę lidera aktywnego, kamikadze lub błazna.
- **dobry uczeń** – stara się jak najlepiej spełniać oczekiwania prowadzącego lub lidera aktywnego.
- **buntownik** – osoba atakująca lidera aktywnego lub prowadzącego grupę. Często ujawnia się w konfliktowej fazie rozwoju grupy.
- **osoba wspierająca lidera** - nie musi być „pilnym uczniem”, często wyraża współczucie dla lidera, gdy staje się obiektem ataku grupy, wyraża wtedy wprost zrozumienie i solidarność.

# STRUKTURA INFORMACJI ZWROTNEJ:

- informacja zwrotna metodą SPINKA składa się z 6 elementów (Sprecyzuj, Pozytywy, I, Negatyw, Konsekwencja, Alternatywy). Stosujemy ją, gdy chcemy precyzyjnie opisać nasze oczekiwania. **SPINKA** zachęca do tego, by komunikować się precyzyjnie, bez manipulacji.



### SPRECYZUJ

- Używaj precyzyjnego języka .
- Mów o zachowaniu, a nie o jego interpretacji .
- Odnosź się do faktów.
- Kontroluj własne emocje.



### POZYTYWY

- Zaczynaj od pozytywnych informacji.
- Znajdź przynajmniej 3-4 wartościowe zachowania.
- Mów „*podobało mi się*”, „*dobrze zrobiłeś...*”.



### I

- Pomiedzy „+” i „-” nigdy nie używaj słowa „*ALE*”.
- Zamiast *ALE* mów: „*jednocześnie*”, „*to, co mi się nie podobało.....*”, „*to co powinieneś poprawić...*”.



### NEGATYWY

- Nazywaj negatywne zachowania bez „*lukrowania*”.
- Wskaż maksymalnie 3 negatywy – nad większą ilością nie da się pracować jednocześnie.



### KONSEKWENCJE

- Wskaż konsekwencje negatywnych zachowań.
- Mów: „*efekt był taki, że...*”, „*to co powiedziałeś spowodowało...*”.



### ALTERNATYWY

- Zaproponuj lepszy sposób wykonania zadania.
- Mów „*proponuję...*” „*następnym razem...*”.

# MODEL DYNAMICZNEJ NAUKI K. VOPELA:

- **Odprężona uwaga** - to stan, w którym możemy jednocześnie być skoncentrowani i swobodni, w którym nie doświadczamy strachu przed oceną. Sytuację edukacyjną postrzegamy jako znaczącą dla nas, czyli związaną z własnymi zainteresowaniami i celami.
- **Zanurzenie w kompleksowych doświadczeniach** - jest to rodzaj nauki, w której możemy korzystać z własnych i cudzych doświadczeń. Doświadczać własnej intuicji i kreatywności, mieć osobisty wgląd i dzielić się nim z innymi. Pozwala wiązać całościowy obraz ze szczegółami.
- **Aktywna ocena** - uczestnicy oceniają swoje doświadczenia i uświadamiają sobie, czego nauczyli się w sytuacji nauki. Aktywna ocena jest indywidualnym procesem, dającym możliwość uświadomienia sobie, co osiągnęliśmy i czego chcemy się uczyć w przyszłości.

# CYKL KOLBA

- Cykl uczenia się wg Davida Kolba, amerykańskiego teoretyka metod nauczania wykorzystywany jest do projektowania ćwiczeń aktywnych, wymagających stosowania wiedzy w praktyce, dzięki czemu jest ona lepiej przyswajalna i pozostaje dłużej w pamięci.





Według Kolba, żeby nabyć umiejętność, należy przejść przez 4 kolejne etapy uczenia się.

- **DOŚWIADCZENIE** - wykonuję to, czego chcę się nauczyć. Doświadczam danej czynności.
- **REFLEKSJA** - wyciągam wnioski z tego, co zrobiłem.
- **WIEDZA** - tworzę nowy sposób wykonania danej czynności.
- **ZASTOSOWANIE** - planuję nowy, ulepszony sposób wykonywania czynności.