



MÓJ NADZWYCZAJNY NAUCZYCIEL

Cel:

Osobiste doświadczenia dotyczące dawnych nauczycieli są punktem wyjścia do refleksji nad własnymi wartościami związanymi z uczeniem.

Grupa docelowa:

Studenci specjalności nauczycielskiej, nauczyciele, doradcy nauczycieli, edukatorzy.

Grupa może mieć dowolną wielkość, jednak nie mniej niż 8 osób.

Streszczenie/opis:

Uczestnicy są proszeni o napisanie indywidualnie listu do swojego „nadzwyczajnego nauczyciela”. Następnie w małych grupach mają przedyskutować najbardziej wartościowe cechy wybranych nauczycieli: na przykład aspekty ich uczenia, cechy osobowości czy wartości widoczne w uczeniu, jak również stosowane metody.

Potem pojedyncze osoby z każdej grupy spotykają się razem w tak zwanych „grupach konferencyjnych” i przedstawiają rezultaty dyskusji w grupach, w których pracowali, aby odnaleźć podobieństwa. Kolejnym krokiem jest refleksja uczestników nad wartościami uczenia, które sami stosują w klasie i które uważają za podstawowe dla swojej pracy, w stopniu stanowiącym rodzaj misji. Następnie te zasady prezentują w formie plakatów na ścianach sali konferencyjnej, w ten sposób dzieląc się ze sobą swoimi przekonaniem.

Metodologia:

Program zajęć będzie zorganizowany według metody „układanki”, to znaczy uczestnicy najpierw utworzą grupy domowe, później ponownie zbiorą się, ale w nowych grupach - konferencyjnych, po czym na końcową dyskusję wrócą do grup domowych.

W tworzeniu grup domowych ważne będzie podzielenie uczestników w ten sposób, żeby ich ilość w każdej grupie była jak najbliższa ogólnej ilości grup (np. gdy jest 9 lub 10 uczestników, powinno się utworzyć 3 grupy; jeśli jest 15 czy 16 uczestników, będą 4 grupy itd.). Aby stworzyć grupy konferencyjne członkowie grup domowych najpierw powinni kolejno odliczyć, poczynając od 1. W ten sposób każdemu z nich zostanie przydzielony numer, a następnie uczestnicy łączą się w nowe grupy z tymi osobami z pozostałych grup, które mają takie same numery jak oni. Jeśli na zajęciach jest tylko 8 uczestników, to będą tylko dwie grupy domowe i dwie grupy konferencyjne, w których znajdą się po dwie osoby z każdej z grup domowych.

Facylitator może też zamiast formowania nowych grup zdecydować się na sesję plenarną z wszystkimi uczestnikami, gdy podział na grupy konferencyjne okaże się zbyt skomplikowany.



Grupy domowe

Praca indywidualna

1. Napisz list do nauczyciela, który pozostał w Twojej pamięci jako najbardziej niezwykły, spośród tych, których miałeś/aś. Możesz powiedzieć mu/jej o tym, czego doświadczyłeś/aś będąc jego/jej uczniem, kim był(a) dla Ciebie, dlaczego cenisz go/ją i zachowujesz w pamięci w szczególny sposób.
2. Przeczytaj swój list i zobacz, czy dostrzegłeś/aś różne aspekty jego/jej osobowości, sposobu bycia w klasie czy metod nauczania, które tak silnie na Ciebie oddziały. Czy możesz wskazać jakieś szczególne wartości, które wydają się być widoczne w jego/jej uczeniu?

Praca w grupach

1. Podziel się przemyśleniami na temat swojego najbardziej niezwykłego nauczyciela z członkami grupy. W czasie dyskusji każdy z uczestników powinien notować wartości dotyczące uczenia i metody zaprezentowanych „nauczycieli modeli”, a także ocenić, w jakim stopniu on sam podziela takie pedagogiczne działania i praktykę w swojej własnej pracy.

Grupy konferencyjne

1. W nowej grupie podzielcie się kolejno spisem cech nauczyciela i wartości zapisanych podczas dyskusji w swojej grupie, dodając nowe, jeśli się pojawiają.
2. Określcie i omówcie z innymi członkami grupy te pedagogiczne właściwości, które wydają się być najbardziej powszechne.

Grupy domowe

1. Podzielcie się nowymi pomysłami lub określcie ważne pedagogiczne właściwości, które wynikły z waszej dyskusji w grupie konferencyjnej.
2. W tym momencie każdy z uczestników powinien sporządzić nową listę cech odnoszących się do tego, co według niego/jej może tworzyć "najbardziej niezwykłego nauczyciela". Następnie na arkuszach papieru, słownie lub w formie graficznej przedstawia swego rodzaju manifest oddający to, co w jego/jej przekonaniu przyczynia się do zaistnienia "najbardziej niezwykłego nauczyciela". Wszyscy umieszczają swoje plakaty na ścianach sali, w ten sposób dzieląc się wzajemnie swoimi przemyśleniami.

Warianty:

Listy można napisać przed zajęciami dla zaoszczędzenia czasu.

W miarę potrzeby uczestnicy zamiast listu mogą również w dowolny sposób opisać swojego nadzwyczajnego nauczyciela. W takim przypadku powinno się ich pobudzić do „powrotu w wyobraźni do czasów szkolnych, do wspomnień z dowolnego etapu edukacji i przywołania ulubionego i mającego największe



znaczenie nauczyciela: spróbuj przypomnieć sobie szczegóły ówczesnej klasy, nauczany przedmiot, sposób, w jaki nauczyciel wyglądał i zachowywał się, co dokładnie spowodowało, że stał się dla ciebie szczególnie?” Dalszy przebieg ćwiczenia pozostaje taki sam.

Źródła/ teoria

Te zajęcia czerpią ze współczesnej teorii odnoszącej się do własnych opowiadań, w których nauczyciele badają swoje doświadczenia, z okresu gdy byli uczniami, by zrozumieć motywy własnej obecnej i przyszłej pedagogicznej praktyki. Brany jest również pod uwagę teoretyczny model refleksji Freda A.J. Korthagena i Angelo Vasalosa oraz poziomy uczenia się i zmiany Roberta Diltsa.

Zobacz np.:

- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives. From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9, 5/6, 443-456.
- Kelchtermans, G. (1993). Teachers and their career story: a biographical perspective on professional development. In: C. Day, J. Calderhead & P. Denicoo (Eds). *Research and Teacher Thinking: Understanding Professional Development*. London- Washington, Falmer Press, 198-220.
- Loughran, J. J., & Russell, T. (2002). Improving teacher education practices through self-study. London; New York: RoutledgeFalmer.
- Ritchie, J. S., & Wilson, D. E. (2000). Teacher narrative as critical inquiry: Rewriting the script. New York: Teachers College Press.
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2005). Levels in reflection: Core reflection as a means to enhance professional development. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 11(1), 47-71.
- Dilts, R. *From Coach to Awakener*. [<http://www.nlpu.com/What's New/article: From Coach to Awakener>]
- Dilts, R. *Od Przewodnika do Inspiratora, czyli Coaching przez Duże „C”*. Wyd. PINLP, Warszawa, 2006.

Na koniec szczególnie mocno przemawiający [przykład](#) rezultatu zastanawiania się przez nauczycieli nad swoimi osobistymi cechami i wartościami - za pomocą napisania listu do byłych nauczycieli - przedstawia Katleen Pithouse, która pracowała z nauczycielami z Południowej Afryki. Tu jednak sprawa polegała na tym, że młodzi nauczyciele wskazywali na problemy i słabe strony swoich nauczycieli i stosowanych przez nich metod, podczas gdy w proponowanych zajęciach będzie rozpatrywany pozytywny związek między uczestnikami a nauczycielami, których wybrali.



Warunki:

Czasami uczestnikom łatwiej jest przedstawić charakterystykę swojego „nadzwyczajnego nauczyciela” niż napisać do niego/niej list. Obie opcje są możliwe jako ćwiczenie rozpoczynające zajęcia.

Przy grupie niejednorodnej pod względem wieku, przedmiotów nauczania, poziomu edukacji itd., jej zróżnicowanie może mieć pozytywny wpływ na dynamikę zajęć, poszerzenie dyskusji i możliwość pogłębionej refleksji.

Materiały:

Zwykły papier do pisania, arkusze papieru, markery i taśma maskująca (lub plastelina).

Mocne i słabe strony

Mocne strony:

Przywoływanie indywidualnych wspomnień o wyjątkowym nauczycielu, który miał doniosły wpływ na czyjeś życie, tworzy naturalny kontekst do dyskusji o jakości nauczania. Stanowi też dla uczestników okazję do tego, by jaśniej uświadomić sobie, jakimi pedagogicznymi wartościami kierują się w swojej codziennej pracy jako nauczyciele.

Słabe strony:

W niektórych wypadkach negatywne wspomnienia nauczycieli przeważają nad pozytywnymi. Jednak jest ważne, żeby uczestnicy, z zachętą ze strony facylitatora, spróbowali wytrwać w poszukiwaniu swojego najlepszego nauczyciela na dowolnym poziomie edukacji.