



NARZĘDZIA DO REFLEKSJI NAD JAKOŚCIĄ NAUCZYCIELA

Tytuł

REFLEKSJA PRZY UŻYCIU OBRAZKÓW

Cel

Celem tego narzędzia jest pobudzenie refleksji nad ukrytymi poglądami w związku z jakością nauczyciela poprzez wybór obrazków, które stanowią metafory jakości nauczyciela.

Grupa docelowa

Grupa docelowa tego narzędzia może być różna. Może być ono stosowane w grupie nauczycieli, edukatorów, studentów specjalności nauczycielskiej, dyrektorów szkół i przedstawicieli polityki oświatowej (również w grupach mieszanych) zarówno na poziomie lokalnym, narodowym czy też międzynarodowym.

Grupa może mieć dowolną wielkość, jednak nie mniej niż 6 osób.

Streszczenie/opis

Uczestnicy są proszeni o wybranie karty z obrazkiem z zestawu o dużej różnorodności. Każdy z uczestników wybiera kartę, która według niego/niej przedstawia jakość nauczyciela. Karta z obrazkiem gra rolę metafory jakości nauczyciela.

Mając wybrane przez siebie karty, uczestnicy rozpoczynają rozmowę, wyjaśniając, dlaczego wybrali dany rysunek, w ten sposób rozpoczynając dyskusję o jakości nauczyciela.

Metodologia

Etap 1

Facilitator rozkłada na stole obrazki o dużej różnorodności. Pokazują one rozmaite obrazy (realistyczne, z życia codziennego, ze sportu, sztuki, natury, sytuacje szkolne...).

Prowadzący zaprasza wszystkich uczestników do wybrania jednego (lub maksymalnie trzech obrazków), który według niego/niej przedstawia pojęcie jakości nauczyciela (w sensie metaforycznym).

Kiedy każdy uczestnik ma już obrazek (obrazki), wówczas wszyscy zbierają się w podgrupach, wyjaśniając, dlaczego wybrali ten właśnie obrazek i co za jego pomocą zostało zilustrowane, jakie cechy nauczyciela przedstawia.



Etap 2

W następnym etapie w pod(grupach) można podyskutować o tym, jakie elementy jakości zostały podkreślone przez różnych uczestników, wykorzystując pytania:

- Jakie cechy zostały podkreślone przez różnych uczestników?
- Jakie emocje pociągają one za sobą?
- Jakie rodzaje cech można dostrzec (np. umiejętności, postawy, itd.)
- Jakie różnice istnieją między uczestnikami?
- Czy te różnice są związane z różnicami pochodzenia czy doświadczenia (jak np. rodzaj szkoły, rola, narodowość, płeć, wiek, doświadczenie, środowisko kulturowe, itd.)?

Etap 3

Z wszystkich cech podanych przez grupę można stworzyć zbiorczą listę. Uczestników prosi się o uszeregowanie cech pod względem ważności poprzez wybranie 10 cech, które są dla nich najważniejsze. Z połączenia indywidualnych list może powstać „wspólny standard” (zależnie od logicznej spójności listy: czy wynika z niej wspólne centrum listy, które akceptują prawie wszyscy uczestnicy?).

Etap 4

Ostatecznie można zapytać uczestników o to, na ile mieszczą się w tym wspólnym centrum i jakie to niesie za sobą skutki dla ich planów rozwoju zawodowego.

Warianty

Ta metoda może być zmieniana na wiele sposobów:

- Może być przeprowadzona w bardziej osobisty/konfrontujący sposób poprzez zadanie na początku innego pytania: „wybierz obrazek, który najlepiej przedstawia to, jak widzisz swoją zawodową jakość”.
- Karty z obrazkami mogą być też wykorzystane do rozbudzenia zainteresowania i jako sposób na wzajemne poznanie się.
- Może też być zastosowana odnośnie różnych tematów: który obrazek wyobraża dobrą szkołę, twój zespół, twoją karierę zawodową...
- Kiedy karty są tak użyte, że są związane z sytuacjami w klasie, można zadać pytanie: „co stanie się potem?”. Można o tym podyskutować albo przedstawić w formie krótkiego odegrania ról.
- Kiedy jest duża liczba uczestników, w etapie 3 listę można opracowywać stopniowo:
 - Zaczynajcie w parach, które stworzą wspólną listę 5 najważniejszych cech nauczycieli, w oparciu o wybrane wcześniej obrazki i dyskusję w etapie 2.



- Dwie pary siadają razem, żeby porównać swoje najważniejsze piątki. Ich zadanie polega na przygotowaniu wspólnej najważniejszej piątki.
- Dwie grupy czteroosobowe łączą się w grupę ośmioosobową, by porównać swoje najważniejsze piątki i sporządzić wspólną najważniejszą piątkę.
- Itd. aż cała grupa osiągnie porozumienie. Kiedy w ostatniej fazie grupa jest duża, można z każdej podgrupy wyłonić negocjatorów do prowadzenia negocjacji.

Źródła/teoria

Wiele narzędzi refleksji jest skoncentrowanych na podejściu językowym: poprzez czytanie, pisanie, dyskusję i ustne prezentacje. To podejście językowe często stymuluje procesy poznawcze i analityczne.

Użycie obrazów może zachęcić do refleksji oddziałując na inne zmysły. W tym wypadku punktem wyjścia będą osobiste odczucia, przekonania i doświadczenia.

Miles, S. & Kaplan, I. (2005) Using images to promote reflection: an action research study in Zambia and Tanzania (Użycie obrazów dla pobudzenia refleksji: studia badawcze w działaniu w Zambii i Tanzanii). In Journal of Research in Special Educational Needs, Vol 5, No 2, pp 77-83.

Warunki

Kiedy pytania i dyskusja przebiega na bardziej na osobistym poziomie (np. „wybierz obrazek, który najlepiej przedstawia to, jak widzisz swoją zawodową jakość”, ważne jest, żeby uczestnicy mieli poczucie bezpieczeństwa i żeby istniało wspólne zrozumienie i zaufanie.

Materiały

Zestaw kart z obrazkami. Mogą być gotowe (np.

http://www.managementboek.nl/boekeninfo.asp?CODE=rocqggqgcbihr&RefererID=NHP_int) lub można je przygotować samemu (zbierając widokówki, wyszukując w Internecie itd.).

Rodzaje obrazków mogą się różnić w zależności od zamierzonego typu refleksji. Obrazy mogą być metaforyczne (np. spadochron, kaktus, zwierzęta, balony, itd.) lub bardziej dotyczyć rzeczywistych sytuacji w klasie, pokazujących nauczycieli i uczniów.

Mocne i słabe strony

Mocne strony:

Refleksja w oparciu o karty z obrazkami jest łatwa w użyciu i elastyczna.



Identifying Teacher Quality

Może być wykorzystana jako wstęp, do rozbudzenia zainteresowania czy w czasie dłuższych zajęć jako „zwiastun”.

Użycie kart z obrazkami może stymulować ukryte poglądy i pomóc skupić się w dyskusji na wymianie modeli myślowych i osobistych konstrukcji.

Za pomocą kart z obrazkami poznawcze i teoretyczne dyskusje na temat jakości nauczyciela mogą zostać sprowadzone do osobistego poziomu.

Słabe strony:

Karty z obrazkami same z siebie nie prowadzą do pogłębionej refleksji.

Dogłębność refleksji i jej konsekwencje dla rozwoju zawodowego zależą od jakości dyskusji, pracy nad pytaniami do refleksji itd.

Wykorzystanie kart z obrazkami nie stymuluje dokładnej analizy jakości nauczyciela.