



# REFLEKSJA O JAKOŚCI PRACY NAUCZYCIELA NA PODSTAWIE LEKTURY FORMALNYCH DOKUMENTÓW

## Cele zajęć

Intencją Autorów jest pobudzenie uczestników do refleksji nad własnymi, nieformalnymi modelami kompetencji i kwalifikacji nauczycielskich porównując je z modelami prezentowanymi w dokumentach rządowych poszczególnych państw oraz w wybranych dokumentach europejskich. Celem zajęć jest pomoc uczestnikom w uświadomieniu posiadanej przez nich ukrytej wiedzy, subiektywnych teorii dotyczących profesji nauczycielskiej, kompetencji i kwalifikacji nauczycieli, przemyśleniu, przeformułowaniu własnych przekonań w toku lektury i dyskusji treści wybranych rządowych oraz europejskich dokumentów<sup>1</sup>.

Nadrzędnym celem zajęć<sup>2</sup> jest stymulacja rozwoju zawodowego uczestników zajęć.

Scenariusz zajęć składa się z 5 części (kroków) obligatoryjnych i jednej części nieobligatoryjnej. Każda z części podzielona jest na fazy, w toku których uczestnicy pracując grupowo lub indywidualnie zastanawiają się nad kwalifikacjami i kompetencjami nauczycieli.

## Adresaci zajęć

Scenariusz przygotowany jest dla różnych grup słuchaczy: nauczycieli, edukatorów, studentów wydziałów nauczycielskich, liderów szkolnych, a także grup słuchaczy reprezentujących inne instytucje narodowe i międzynarodowe, których działalność dotyczy rozwoju profesji nauczycielskiej.

Liczebność grup: 8 – 20 osób.

*Część (Krok) A: identyfikacja osobistych wartości i preconcepcji (subiektywnych teorii) dobrego nauczyciela.* Korzystając z odtworzonego obrazu dobrego nauczyciela, którego uczestnicy spotkali na swojej drodze edukacyjnej, korzystając z „mind mappingu” bądź metody zdań niedokończonych uczestnicy tworzą definicję dobrego nauczyciela. Mają okazję przemyślenia własnego spojrzenia na jego kwalifikacje i kompetencje.

**Czas:** 1,5 godziny

## Wersja 1 scenariusza

**Opis:** Część A składa się z 5 faz.

### **Faza 1: praca indywidualna (10 do 15 minut) Instrukcja:**

Staraj się przypomnieć sobie najlepszego nauczyciela, jakiego kiedykolwiek

---

<sup>1</sup> W toku zajęć testowych uczestnicy czytali i dyskutowali skróty dokumentów określających kompetencje i wymagania kwalifikacyjne nauczycieli w Polsce, Republice Czeskiej, Estonii, Holandii, Słowenii.

<sup>2</sup> W tłumaczeniu na język polski zrezygnowano z pojęcia „a tool”, ponieważ ma jednoznacznie techniczną konotację, której chcielibyśmy uniknąć. Piszemy więc, że **nadrzędnym celem zajęć, a nie stosowania narzędzia, jest stymulacja rozwoju zawodowego nauczyciela.**



spotkałeś na swojej drodze edukacyjnej. Pomyśl, co uczyniło go tak dobrym, wyjątkowym. Opisz dwie sytuacje, w których uwidoczniło się jego mistrzostwo. Bądź konkretny. Co takiego zrobił? Jak się zachowywał?

**Faza 2: praca w parach (10 minut) - instrukcja;**

Opisz swojemu partnerowi nauczyciela, którego sobie przypomniałeś. Wyjaśnij, czemu był tak dobrym nauczycielem i przedstaw jego zachowania w konkretnych sytuacjach. Posłuchaj uważnie jak opisuje swojego nauczyciela Twój partner. Porównajcie cechy swoich nauczycieli, ich wiedzę, umiejętności i postawy/wartości jakimi się kierowali. Omówcie występujące między nimi podobieństwa oraz różnice.

**Faza 3: praca w grupach cztero-osobowych (20 minut) - instrukcja:**

Każdy członek grupy opisuje innym najważniejsze cechy, umiejętności, postawy/wartości wybranego przez siebie nauczyciela. Spróbujcie znaleźć wspólne cechy, wiedzę, umiejętności i Postawy/wartości dobrego nauczyciela.

**Faza 4: dyskusja plenarna (20 minut)**

Grupy dzielą się swoimi definicjami na temat kwalifikacji i kompetencji dobrego nauczyciela. Definicje można podzielić na typy, w zależności od tego na co kładzie się główny nacisk: wiedzę, umiejętności, postawy/wartości.

**Faza 5: refleksje (10 min.) (dla obu wersji scenariusza)**

Zastanówcie się nad przebiegiem tej części zajęć. Odpowiedzcie na następujące pytania:

- Czy zdarzyło się coś co skłoniło cię do zmiany Twojej opinii?
- Czy coś wzbogaciło Twoją opinię?

**Uwaga:**

Zajęcia można skrócić, omijając fazę drugą, jeżeli grupa jest duża (ponad 24 uczestników).

**Wersja 2 scenariusza:**

Zajęcia składają się także z 5 faz. W pierwszej, uczestnicy pracują indywidualnie, w drugiej w parach, w trzeciej fazie w grupach czteroosobowych lub większych. Czwarta faza stanowi dyskusję plenarną. W toku fazy piątej omawiana jest cała część A zajęć.

**Faza 1: Praca indywidualna (10 – 15 minut) – instrukcja:**

Fazę można przeprowadzić na 2 sposoby:

- Sposób 1: Pomyśl nad koncepcją kwalifikacji i kompetencji dobrego nauczyciela. Jakie skojarzenia przychodzą ci na myśl? Spisz je i przygotuj „mind mapping”.
- Sposób 2: Poniżej przedstawiono 2 niedokończone zdania. Przeczytaj je i uzupełnij:
  - Dla mnie miarą kwalifikacji i kompetencji dobrego nauczyciela jest.....
  - Najważniejszymi przymiotami dobrego nauczyciela są...

**Faza 2: Praca w parach (15 min.) – instrukcja:**

Podziel się swoimi poglądami i przedyskutuj z partnerem swoje przemyślenia,



wyjaśnij swoje opinie, uzasadnij dlaczego myślisz w ten a nie inny sposób, czym możesz poprzeć swoje zdanie? (osobiste doświadczenia z dzieciństwa, szkoły, praktyka nauczyciela, przekonania, wartości, etc.)

**Faza 3: Praca w grupach 4-5 osobowych (30 min.) – instrukcja:**

Podzielcie się swoimi opiniami. Każdy członek grupy opisuje najważniejsze dla niego przymioty dobrego nauczyciela i wyjaśnia, czemu wskazał właśnie takie. Następnie porównajcie swoje spostrzeżenia i spróbujcie określić podobieństwa między nimi oraz różnice. Na tej podstawie, spróbujcie znaleźć wspólne cechy i stworzyć zgodną ze zdaniem całej grupy definicję kwalifikacji i kompetencji dobrego nauczyciela.

**Faza 4: dyskusja plenarna (25 min.)**

Grupy dzielą się swoimi definicjami i próbują uzyskać konsensus na temat głównych cech, wiedzy, umiejętności oraz postaw/wartości dobrego nauczyciela.

**Faza 5: refleksje (10 min.) (dla obu wersji scenariusza)**

Zastanówcie się nad przebiegiem tej części zajęć. Odpowiedzcie na następujące pytania:

- Czy zdarzyło się coś co skłoniło cię do zmiany Twojej opinii?
- Czy coś wzbogaciło Twoją opinię?

*Część (Krok) B : Krytyczne czytanie dokumentów określających kompetencje i kwalifikacje nauczycieli. Uczestnicy wybierają krótką wersję dokumentów z jednego kraju, dwie krótkie wersje dokumentów lub jeden dokument europejski. Po przeczytaniu komentują tekst.*

**Cel:**

Uświadomienie znaczenia formalnych dokumentów rządowych dotyczących kwalifikacji i kompetencji nauczycielskich.

**Czas:**

2-8 godzin, w zależności od liczby i sposobu czytania formalnych dokumentów; jeśli uczestnicy czytają dokumenty w domu, część (krok )B można zakończyć w przeciągu 2 godzin.

**Metoda:**

Uczestnik czyta skróconą wersję dokumentów formalnych:

- np. opis kompetencji nauczycielskich, standardy kształcenia nauczycieli obowiązujące w danym kraju,
- inne dokumenty formalne dotyczące profesji nauczycielskiej.

W załączniku przedstawiono zasady analizy kwalifikacji i kompetencji nauczycielskich.

**Opis:**

**B.1 Czytanie krytyczne:**

- Indywidualnie: przeczytaj wersję skróconą istotnych dokumentów rządowych, następnie odpowiedz na następujące pytania:



- Jaką istotną wiedzę, według tych dokumentów, posiadać powinni nauczyciele?
- Jakie najważniejsze umiejętności?
- Jakie najważniejsze wartości zawodowe prezentowane są w skróconych wersjach dokumentów?
- Czego w treści dokumentów nie rozumiem? Co jest dla mnie nowe?

*Możliwości:*

- można wykorzystać oryginalne dokumenty rządowe,.
- można wykorzystać kombinacje skróconych wersji i dokumentów rządowych,
- uczestnicy mogą czytać wybrane dokumenty z jednego, dwóch krajów,

**B.2 Dyskusja:**

- Podstawą dyskusji są zapisane w tabeli odpowiedzi na pytania (B.1).
- Załącznik (do wykorzystania w części (kroku) B

<b>Pytania</b>	<b>Niezbędna wiedza</b>	<b>Ważne umiejętności</b>	<b>Ważne wartości</b>
<b>Kraje</b>			
Republika Czeska			
Estonia			
Holandia			
Polska			
Słowenia			
Wielka Brytania			

*Cześć( krok) C: Zmiana definicji wartości*



Bazując na rezultatach dyskusji w części (kroku) B, uczestnicy mogą przeprowadzić analizy SWOT swoich prekoncepcji oraz twierdzeń zawartych w dokumentach oficjalnych. To powinno prowadzić do zmiany przekonań dotyczących jakości pracy nauczyciela.

**Cel:**

Celem tej części zajęć jest refleksja uczestników nad swoimi przekonaniem dotyczącymi przymiotów dobrych nauczycieli, ewentualna zmiana przekonań oraz decyzja o wprowadzeniu zmian do własnej praktyki nauczycielskiej.

**Czas:**

2-4 godziny.

Cześć C Podzielona jest na 5 faz.

*Faza 1: Indywidualna*

Mając przeczytane skrócone wersje dokumentów i biorąc pod uwagę zawarte w nich podstawowe założenia dotyczące aprobowanych cech, wiedzy, umiejętności i postaw/wartości nauczycieli, każdy z uczestników przygotowuje notatkę przedstawiającą opinie o treści dokumentów. Uczestnicy porównują sformułowane w dokumentach tezy z rezultatami rozważań w pierwszej części zajęć (części A).

Do wybranych fragmentów tekstu dokumentów można dodać wypowiedzi typu:

- Zdecydowanie wierzę, że.....
- Zgadzam się/nie zgadzam z następującą tezą.....
- Najważniejszymi w dokumencie są, moim zdaniem następujące stwierdzenia  
.....
- Zdania te są ważne ponieważ myślę, że....

*Faza 2: Uczestnicy w grupach 3-4 osobowych porównują treści swoich uwag.*

Można korzystać z następujących pytań:

- Czy w tekście dokumentu jest coś co Ciebie niepokoi, co wzbudza Twoje wątpliwości?
- Jakie argumenty etyczne leżą u podstaw dokumentu? Jakie argumenty leżą u podstaw Twoich przekonań? Jakie wartości?
- Przeanalizujcie odpowiedzi wszystkich uczestników. Konkluzje zapiszcie.

*Faza 3: Jako większa grupa (5-8 osób) przedyskutujcie wpływ wartości wyznawanych przez nauczyciela na jego funkcjonowanie zawodowe*

- Przykładowe pytania do dyskusji:
- Jak wyznawane przez mnie wartości wpływają na moje nauczycielskie zachowania? Odpowiadając na pytanie wykorzystaj przykład konkretnej sytuacji, która zdarzyła się w Twojej klasie, opisz tę sytuację.
- Inni uczestnicy pytają o to jak wyznawane przez Ciebie wartości pomagały Ci w opisanej sytuacji, jak utrudniały Ci rozwiązać problem/y, które pojawiły się. Czy mogłaś/eś znaleźć pomoc w treści dokumentów. Czy znalazłaś w dokumentach coś nowego? Co powinno być w ich treści zmienione, co dodane?
- Konkluzje, do których doszliście i poglądy poszczególnych uczestników dyskusji zapiszcie.

*Faza 4: Ocena sformułowana przez wszystkich uczestników, której przedmiotem są*



*rezultaty dyskusji prowadzonej w toku fazy 3.*

Co zyskałaś/eś biorąc udział w trzech częściach (A, B, C) zajęć? Czy Twoje zachowania zmieniają się?

**Faza 5:**

Powróćcie do tematu roli wartości w nauczaniu po kilku ćwiczeniach poświęconym różnym aspektom pracy nauczyciela. Czy refleksja powoduje zmiany w zachowaniach? Czego nauczyłaś/eś się?

**Część (krok) D: Praktyka – ocena własnych postaw/wartości.** Podczas praktyki nauczycielskiej uczestnicy są proszeni o posłużenie się wybranymi “narzędziami” i obserwację czy ich zachowanie pod ich wpływem w klasie zmienia się, jeśli zmienia się, to w jaki sposób i dlaczego. Inne pytania: jak studenci, nauczyciele, przedstawiciele kadry zarządzającej i inni zauważyli tę zmianę zachowania. W jaki sposób zmiana zachowania wpłynęła na przebieg praktyki nauczycielskiej?

Autorzy scenariusza rekomendują np. równolegle prowadzone przez uczniów i nauczyciela zapiski z lekcji. Pytania pomocnicze do notatek nauczyciela: Jaki był cel lekcji? Czego lekcja Cię nauczyła? Jaka część lekcji wypadła najlepiej? Uczniowie mogą odpowiadać na identyczne pytania.

**Cel:**

Po zakończeniu fazy 4 części C, uczestnik zadaje sobie pytanie, co zmieni się w jego pracy nauczycielskiej. Następnie opisze te zmiany w konkretnej sytuacji nauczania.

Np.: Chcę, aby moi uczniowie pracowali więcej razem. Do następnej lekcji sformułuję zadania do wykonania w grupach. Skoncentruję się na zadaniach pracy zespołowej oraz ocenę później, jakie są jej rezultaty.

**Czas:**

3-9 godzin.

**Część (krok) E: Refleksja – cykl Korthagena**

Główne pytanie w tej części :Jak uchwycić co rzeczywiście brakuje w mojej pracy i połączyć to z charakterystycznym dla mnie stylem nauczania.

**Czas:**

1-3 godziny.

**Przykład:**

Uczestnik (student) pracuje nad rozwojem dwóch kompetencji pedagogicznych. W swoim **PRO** (planie rozwoju osobistego) chce poznać sposoby motywacji uczniów do samodzielnej pracy. Przypuszcza, że jego nauczanie jest zbyt frontalne, a podejście bardziej towarzyszące uczniom będzie bardziej motywujące, stwarzając okazje do ich większej samodzielności. Na podstawie tego, tworzy swój cel nauczania **SMART** (konkretny, wymierny, istotny, realistyczny i powiązany czasowo)

**S** Chcę, aby moi uczniowie pracowali samodzielnie i byli bardziej aktywni.

**M** Ograniczę swój frontalny sposób nauczania a uczniowie będą na lekcjach wykonywać w grupach więcej niż 50% pracy.



- A** Przygotuję zadania do pracy samodzielnej. Nie tylko określę jej rezultaty, ale także sposób pracy w grupie oraz poziom samodzielności uczniów. Moi uczniowie poznają te kryteria.
- R** Jest to bardzo realne.
- T** Rozpocznę od następnego tygodnia i ocenię wyniki w okresie trzech miesięcy.

Student zacznie teraz pracę zgodnie z swym planem. Przeanalizuje swoje doświadczenia za pomocą 'spirali-myśli' Kortenhagena (1982, 1992).

Cykl Kortenhagena

1. działanie (w tym wypadku nauczanie), 2. ewaluacja działania, 3. świadomość ewentualnych błędów, niedoskonałości, 4. rozwój alternatywnych rozwiązań, 5/1. próbowanie skuteczności rozwiązań alternatywnych

Uwaga: Faza 5 ponownie jest pierwszą fazą następnego cyklu refleksji. Cykl ten nazywamy jest w literaturze przedmiotu spiralnym modelem myśli.

### **Cykl refleksji Kortenhagena (zalecane pytania)**

Faza 1 (lub faza 5 cyklu poprzedniego):

- Co chciałem osiągnąć?
- Na co zwracałem uwagę?
- Co sprawdzałem?

Faza 2 (retrospektywa):

- Co się dokładnie wydarzyło?
- Co chciałem zrobić?
- Co dokładnie zrobiłem?
- Co pomyślałem?
- Co poczułem?
- Co myślałem o potrzebach, działaniach, myślach, odczuciach uczniów?

Faza 3 (realizacja istotnych aspektów):

- Czy odpowiedzi na poprzednie pytania są spójne?
- Jaki jest wpływ na całość kontekstu/szkoły?
- Jakie jest znaczenie tego dla mnie w chwili obecnej?
- Jaki jest obecny problem (lub pozytywne odkrycie)?

Faza 4 (alternatywy)

- Jakie widzę alternatywy? (Rozwiązania lub sposoby do wykorzystania w moim odkryciu)
- Jakie są zalety/wady powyższych alternatyw?
- Co określę następnym razem?



*Cześć (krok) Z (opcjonalna): przygotowanie prezentacji (plakatu, artykułu, modelu) na temat jakości pracy nauczyciela.*

**Czas:**

Od 30 minut do 4 godzin lub więcej, w zależności od formy i pracowitości pomysłu.

Zachęcamy uczestników do:

- przedstawienia własnych prekoncepcji, subiektywnych, początkowych teorii (patrz krok A);
- przedstawienia rezultatów krytycznego czytania dokumentów narodowych (patrz krok B);
- porównania wartości osobistych z wartościami przedstawionymi w dokumentach (patrz krok C);
- określenia na ile świadomi są związku wartości nauczycieli i ich zachowań (patrz krok D);
- analizy wcześniejszych przemyśleń (patrz krok E)

\* \* \*

W ciągu ostatnich 30 lat poddano badaniom różne koncepcje nauczania, subiektywne teorie, osądy przyjmowane a priori, wiedzę milczącą, osobiste poglądy, systemy prywatnych przekonań, wiedzę praktyczną, osobiste przeświadczenia/prywatne teorie, psychologię Gestalt etc. (Schön 1983, Tann 1993, McIntyre 1993, Kagan 1992, Korthagen 2001, Pollard 2001, Polanyi 1967).

Kluczowym zadaniem w kształceniu nauczycieli jest rozwijanie/kształtowanie ich własnych koncepcji nauczania. Nauczycielska koncepcja nauczania jest mentalnym modelem który wpływa na decyzje, czynności i refleksję nauczyciela. Model ten powstaje w sposób złożony na podstawie z góry przyjętych/apriorycznych osądów, przekonań osobistych i własnych idei. Często poglądy te i idee oparte są na doświadczeniach z dzieciństwa, szkoły podstawowej i gimnazjum/średniej. Nauczycielska koncepcja nauczania zawiera mnóstwo wiedzy subiektywnej. Krytyczna analiza tych osobistych przekonań jest prawdopodobnie główną metodą odsłonięcia owej „wiedzy prywatnej”

Do celu tego można wykorzystać teorię akcji. W teorii akcji (wiedza w akcji), „spiritus agens”/duch działający/wykonawczy nauczycielskiej aktywności zostanie dopuszczony do głosu. Werbalizacja – konieczność wyrażenia słowami tego, co czasem jest jedynie odczuwane i określenia w sposób precyzyjny tego, co nie jest całkiem jasne a raczej tylko w mglisty sposób odczuwane – ukazuje, że nauczyciel jest świadomy potrzeby zrozumienia kontekstu, którego sam część stanowi. Jedynie na tej podstawie możliwe jest osiągnięcie celowego porozumienia między teorią a praktyką. Jest Dzięki użyciu „narzędzi świadomości” nauczyciel wykształci przejrzystą koncepcję nauczania wspartą argumentami (potrafię wyjaśnić moją koncepcję i dostarczyć dla niej argumentów). Pomaga to również nauczycielom stać się bardziej refleksyjnymi i elastycznymi w procesie weryfikacji ich wiedzy i przekonań, co służyć ma ich przyszłemu zawodowemu rozwojowi. Literatura przedmiotu dostarcza licznych dowodów świadczących o znacznej roli, jaką odgrywa nabywanie, werbalizowanie i dopuszczenie do świadomości prywatnych, intuicyjnych, ukrytych przekonań oraz milczącej wiedzy i sądów apriorycznych w profesjonalnym rozwoju nauczycieli.