

KOOPERACJA I KOMUNIKACJA

PODREČZNIK



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SENSE

Koordynacja innowacji: Tomasz Tokarz

Autorzy innowacji: Tomasz Tokarz (przewodnik metodyczny, karty projektów), Borys Bińkowski (podcasty), Karolina Ligęza (karty ćwiczeń), Łukasz Srokowski (konsultacja merytoryczna)

Recenzenci: Agnieszka Olszewska, prof. Mateusz Machaj, Tomasz Bilicki

Konsultacje metodyczne: Kinga Skrzyniarz, Anna Kusiak

Korekta przewodnika metodycznego: Justyna Przybylska-Samiczak

Skład i opracowanie graficzne: Krystyna Szych, Studio Kapitałka, krystyna.szych@gmail.com

Identyfikacja wizualna: Oliwier Chomicz

Grafiki: Ilustracje w publikacji zostały wygenerowane przez ChatGPT (OpenAI) na podstawie opisów przygotowanych przez autorów. Ikony i piktogramy pochodzą z zasobów freepik.com

Ekspert ds. dostępności: Łukasz Wolff



Niniejszy materiał opublikowany jest na licencji CC BY 4.0 ([Creative Commons – Uznanie autorstwa – 4.0 Międzynarodowe](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl)).

Szczegóły licencji znajdziesz TUTAJ: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

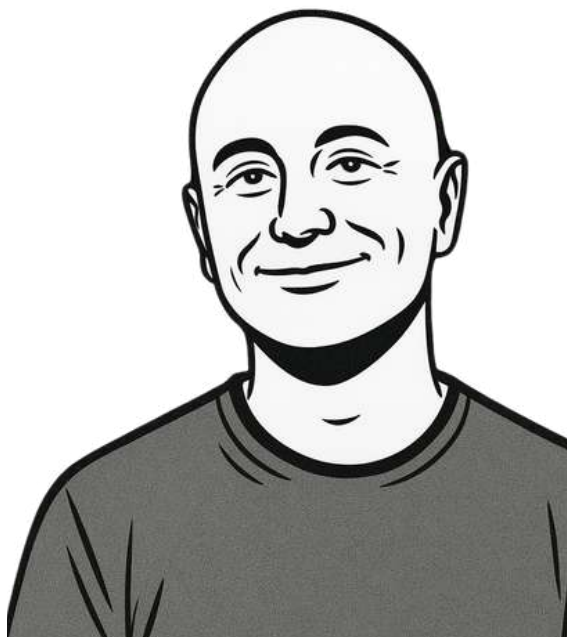
Co do zasady masz prawo do korzystania, używania i remiksowania niniejszego materiału w celach komercyjnych i niekomercyjnych, przy jednoczesnej konieczności podania autorów materiału.

Prosimy również, abyś podał/a informację, że materiał powstał w ramach projektu „POPOJUTRZE 3.0 – KSZTAŁCENIE”, www.popojutrze.pl.

AUTORZY/AUTORKI

TOMASZ TOKARZ

Autor przewodnika i kart projektów



BORYS BIŃKOWSKI

Autor podcastów



KAROLINA LIGĘZA

Autorka kart ćwiczeń



ŁUKASZ SROKOWSKI

Konsultant merytoryczny





Zaletą przedstawionej innowacji jest skupienie się w pracy projektowej na procesie i współpracy, a nie wyniku. Wprowadzenie zawiera fantastyczną część komparatystyczną, prezentującą różnice między pracą zespołową a grupową. Zastosowanie modelu FUKO i włączanie refleksyjności w proces pokazują szerokie horyzonty i nowoczesność podejścia Autorów. Załączone karty ćwiczeń oraz karty projektów stanowią świetne narzędzia do realizacji w placówkach edukacyjnych. Z pełnym przekonaniem rekomenduję tę innowację do wdrożenia i gratuluję Autorom.

Tomasz Bilicki, pedagog, nauczyciel

„Kooperacja i komunikacja” to przemyślana i wartościowa inicjatywa wspierająca rozwój umiejętności społecznych uczniów. Jej kluczową zaletą jest harmonijne połączenie teorii z praktycznymi narzędziami. Warto podkreślić bogactwo gotowych materiałów oraz ich elastyczność. Proponowane zajęcia są dla uczniów angażujące, wspierają pozytywne relacje między nimi. Podsumowując, projekt „Kooperacja i komunikacja” to pomysłowa i cenna propozycja dydaktyczna, która może znacząco podnieść jakość pracy wychowawczej i edukacyjnej w szkole.

Mateusz Machaj, prof. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

„Kooperacja i komunikacja” to jedna z najciekawszych i najbardziej kompletnych propozycji w obszarze edukacji społecznej. Łączy solidną wiedzę teoretyczną z bogactwem inspiracji praktycznych. Jest elastyczna i możliwa do wdrożenia w różnych warunkach. Innowacja w pełni zasługuje na rekomendację do szerszego upowszechnienia, a jego twórcy – na wsparcie instytucjonalne w zakresie szkoleń, sieciowania i adaptacji do różnych etapów edukacyjnych. Ma realną szansę stać się narzędziem kształtowania pokolenia młodych ludzi zdolnych do empatycznej, odpowiedzialnej i twórczej współpracy w dynamicznie zmieniającym się świecie.

Agnieszka Olszewska, pedagogożka, innowatorka edukacyjna, założycielka Edison International School w Warszawie

Innowacja stała się dla mnie impulsem pozwalającym spojrzeć na własny przedmiot z dystansu, wpisać go w szerszą perspektywę, pokazać, że prawdziwa edukacja to jest zawsze amalgamat kompetencji.

Katarzyna Dammicco, nauczycielka Autorskiego Liceum Przyszłości we Wrocławiu

Karty pracy okazały się bardzo przydatne w pracy z młodzieżą. Uczniowie z zaangażowaniem uczestniczyli w proponowanych ćwiczeniach. Szczególnym atutem okazały się czytelne instrukcje oraz dodatkowe materiały dla uczniów.

Patrycjusz Malicki, nauczyciel I LO w Świdnicy

Merytoryka innowacji jest kapitalna, metody praktyczne i realne w polskich warunkach, bardzo inspirujące do wcielania w życie i do własnych modyfikacji. Dobrze podane – rozbite na punkty, konkretne, ze wskazaniem celu i możliwych osiągnięć. Aż chce się powiedzieć: non scholae, sed se discimus.

Justyna Przybylska-Samiczak, nauczycielka LO Cogito Wrocław



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	7
JAK KORZYSTAĆ Z INNOWACJI	13
PRZEWODNIK METODYCZNY	17
1. Czym jest praca zespołowa	19
2. Praca zespołowa jako projekt	23
3. Jak przygotować lekcje oparte na projekcie zespołowym	28
4. Jak podzielić uczniów na zespoły	35
5. Jak wydzielić role w zespole	41
6. Jak delegować zadania	49
7. Jak monitorować pracę uczniów	55
8. Jak wspierać uczniów w dyskusjach	58
9. Jak usprawniać komunikację między uczniami	61
10. Jak zorganizować prezentacje projektów	71
11. Jak przeprowadzić ewaluację	75
12. Jak udzielać informacji zwrotnej	83
13. Jak rozwijać autorefleksję u uczniów	88
14. Jak zachować balans między współdziałaniem a rywalizacją	94
15. Jak motywować uczniów podczas pracy zespołowej	97
16. Jak rozwiązywać trudności w pracy zespołowej	106
17. Jak pomóc uczniom o specjalnych potrzebach	110
18. Jak dostosować innowację do przedmiotu	113
19. Jak wykorzystać narzędzia TIK	118
Bibliografia	121
Słownik pojęć	123
Quizy	127
PRZEGLĄD METOD	131
Burza mózgów	133
Odwrócona burza mózgów	135
Scamper	137
Dyskusja 66	139
GROW	141
GOLD	143
SMART	145



Metoda Walta Disneya	147
Gallery Walk	149
World CAFÉ	151
Metaplan	153
Analiza SWOT	155
6 Kapeluszy de Bono	157
STEAM	159
Design Thinking	161
Metoda projektu	163
PODCASTY	167

KOOPERACJA I KOMUNIKACJA

WPROWADZENIE



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SENSE



Celem innowacji pt. „Kooperacja i komunikacja” jest dostarczenie narzędzi wspierających rozwój kompetencji społecznych u uczniów szkół ponadpodstawowych.

Jest w ich Polsce ok. 1,7 mln [Raport GUS, 2023]. Każdy z młodych ludzi jest inny, jednak wyróżnić można kilka łączących ich cech pokoleniowych, wynikających z rozwoju psychofizycznego oraz z warunków edukacyjnych i społecznych, w jakich się znajdują.

- Są w fazie intensywnego dojrzewania emocjonalnego. Przeżywają liczne trudności. Są narażeni na stres związany z presją społeczną – w tym szkolny nacisk na osiąganie wysokich wyników głównie poprzez rywalizowanie z innymi. Dążą do większej niezależności, do samodzielnego podejmowania decyzji oraz odkrywania własnej drogi życiowej, zgodnej z zainteresowaniami i umiejętnościami. Wiek nastoletni to okres intensywnego kształtowania tożsamości oraz rozwijania własnego światopoglądu. [Jesteśmy młodzi..., 2021; Zdrowa..., 2022; Kultura...2023]
- Przywiązują ogromną wagę do relacji z rówieśnikami. Cechuje ich duża potrzeba przynależności. Jednocześnie u części z nich pojawiają się trudności w kontaktach z rówieśnikami związane z lękami społecznymi, które pogłębił okres izolacji z czasu pandemii. Dość często czują się samotni. [Kultura..., 2023; Młodzi..., 2023; Relacje..., 2023; Jak wspierać..., 2023]
- Są przywiązani do technologii cyfrowych. Średni czas korzystania z internetu uczniów szkół ponadpodstawowych to 6–7 godzin dziennie. [Nastolatki 3.0, 2024] Muszą mierzyć się z wyzwaniami z nimi związanymi takimi jak zarządzanie czasem spędzonym w sieci, przekaz za pomocą obrazu a nie słowa, mierzony w sekundach czas poświęcany jednemu zagadnieniu. Przebodźcowanie mediami powoduje, że zajęcia oparte na tradycyjnych technikach i biernym przyswajaniu treści są dla nich męczące i mało angażujące

Nasza innowacja odpowiada na potrzeby młodzieży. Ułatwi im rozwijanie pożądaných kompetencji – przydatnych w dorosłym życiu, m.in. na rynku pracy. Szczególnie obecnie rozwój technologii, globalizacja oraz rosnące znaczenie pracy w wielokulturowych zespołach wymagają od młodych ludzi umiejętności efektywnej współpracy, rozwiązywania problemów w grupie, a także zdolności do jasnego i skutecznego werbalizowania własnych myśli.

Raporty badawcze wskazują jednoznacznie, że **umiejętność współpracy i komunikowania się to kluczowe kompetencji XXI wieku.** [m.in. Praca zespołowa..., 2021; Kompetencje przyszłości..., 2019; Kompetencje pracowników..., 2022; Przyszłość edukacji..., 2021; Skill Shift, 2018; Skills for Social Progress, 2015; The Future..., 2018] Wyniki badania dotyczącego kompetencji przyszłości zrealizowanego przez Collegium Da Vinci wskazują, że pięć różnych grup socjodemograficznych (uczniowie, studenci, wykładowcy, nauczyciele, menedżerowie) jest zgodnych co do tego, że w przyszłości najbardziej przydatne będą umiejętności takie jak współpraca w zespole oraz kompetencje cyfrowe i techniczne. [Kompetencje..., 2020]. Badania prowadzone przez FRSE wskazują, że najbardziej pożądanymi kompetencjami przez pracodawców jest gotowość do uczenia się, komunikowanie się i współpraca w zespole – 100% wskazań [Współpraca przedsiębiorców..., 2021]. Inne raporty zaznaczają, że brak kompetencji w zakresie pracy w zespołach skutkuje niższą kreatywnością, a kluczową barierą powstawania innowacyjnych projektów jest brak umiejętności efektywnej pracy w zespole [The Future of Jobs Report, 2018]. Absolwenci szkół średnich pozbawieni tych umiejętności będą charakteryzowali się coraz gorszą pozycją na konkurencyjnym rynku pracy. Nie zmieni tego rozwój pracy zdalnej – niezbędna jest umiejętność pracy w wirtualnych zespołach, nawet jeśli poszczególne zadania wykonywane są samodzielnie przed komputerem.



To wszystko wzmacnia tezę, że **wspieranie uczniów w rozwoju kompetencji społecznych jest bardzo ważnym zadaniem szkoły**. Na znaczenie kształtowania kompetencji społecznych zwraca chociażby uwagę podstawa programowa. „Duże znaczenie dla rozwoju młodego człowieka oraz jego sukcesów w dorosłym życiu ma nabywanie kompetencji społecznych, takich jak: komunikacja i współpraca w grupie, w tym w środowiskach wirtualnych, udział w projektach zespołowych lub indywidualnych oraz organizacja i zarządzanie projektami” [Podstawa programowa..., 2017].

Mimo tych zaleceń nauczanie w praktyce szkoły ponadpodstawowej w dalszym ciągu sprowadza się głównie do przekazywania informacji. **Za mało uwagi poświęca się projektom zespołowym. Zbyt rzadko organizowane są debaty i symulacje. Za mało jest okazji do wyrażenia siebie we współpracy z innymi**. Przynosi to negatywne skutki. Młodzi ludzie doświadczają trudności w pracy zespołowej oraz w efektywnej komunikacji z rówieśnikami i nauczycielami. Najnowszy raport PISA wskazuje, że polscy uczniowie oceniają swoją umiejętność współpracy dużo poniżej średniej OECD (-0,19). Gorzej wypadły tylko trzy kraje [Pisa 2022, 2023].

Wyda się, że kompetencje społeczne młodzieży mogą być tłumione w dominującym systemie szkolnictwa, który opiera się na opiewaniu jednostkowego sukcesu, na prymacie odosobnionego zdobywania informacji do testów i egzaminów, na rywalizacji z innymi. Taki model edukacji może utrudniać przygotowanie młodych ludzi do funkcjonowania w złożonych środowiskach, w których współpraca i komunikacja odgrywają kluczową rolę.

Braki w kompetencjach społecznych utrudniają uczniom efektywne działanie. Tworzą trudności w nawiązywaniu pozytywnych relacji, a tym samym negatywnie wpływają na ogólną atmosferę w szkole. Ta sytuacja powoduje też, że uczniowie mają trudności w wyrażaniu swoich potrzeb, w rozpoznaniu i artykułowaniu swoich celów. Ta sytuacja rzutuje także na nauczycieli, którzy obserwują spadek motywacji uczniów. Konsekwencje odczuwają pracodawcy, oczekujący od absolwentów umiejętności kooperacyjnych. Wyzwanie przekłada się wreszcie na całe społeczeństwo – współdziałanie obywateli i ich udział w debacie publicznej są fundamentem demokratycznego państwa.

Chcemy wesprzeć tę zmianę i dostarczyć narzędzi, które poprawią kompetencje społeczne młodego pokolenia. Wierzmy, że **szkoła powinna być przestrzenią, w której współpraca jest naturalną częścią nauki, a uczniowie uczą się wyrażania myśli, współdziałania, budowania relacji i udzielania sobie wzajemnego wsparcia**. Do tego potrzebne jest:

- budowanie kultury szkoły opartej na współpracy – szkolenie nauczycieli w zakresie metod pracy zespołowej oraz tworzenie wspólnoty szkolnej, która promuje równość, otwartość i współdziałanie;
- tworzenie przestrzeni do dialogu i refleksji – regularne debaty, warsztaty i sesje, które pozwalają uczniom na dzielenie się opiniami, słuchanie innych oraz budowanie zrozumienia;
- stosowanie projektów zespołowych jako stałego elementu nauczania – uczniowie pracując razem nad problemami i zadaniami, uczą się dzielenia odpowiedzialności, rozwiązywania konfliktów i wspólnego podejmowania decyzji;
- mądre wykorzystanie nowych technologii – cyfrowe narzędzia i platformy edukacyjne mogą wspierać współpracę między uczniami, umożliwiając pracę nad projektami na odległość, wspólne rozwiązywanie problemów i dzielenie się wiedzą.

Nasza innowacja ma w tym pomóc. Dostarcza sprawdzonych i efektywnych narzędzi, które działają mobilizująco, budują wśród uczniów poczucie przynależności, pozwalają na personalizację i indywidualne podejście do każdego ucznia. Podstawową wartością naszej innowacji jest to, że w jednym miejscu zostaną zgromadzone pomysły służące wspieraniu kompetencji społecznych. Na polskim rynku nie ma obecnie kompendium, które tak kompleksowo podchodziłoby do tej kwestii. Istniejące opracowania dotyczące rozwoju umiejętności społecznych [np. *Komunikacja w szkole*, 2005; *Ja i mój uczeń...*, 2000; *Szkoła wspólnych działań*, 2017] koncentrują się na uczniach szkół podstawowych i tylko w ograniczonym stopniu dotyczą tematu naszej innowacji.

Nasza innowacja:

- **bazuje na sprawdzonych metodach aktywnego uczenia się**, takich jak projekty STEAM, symulacje, debaty, gry zespołowe,
- **jest elastyczna** – propozycje zawierają różne ścieżki działania, pozwalają na zastosowanie scenariusza w zmiennych wariantach,
- **akcentuje różnorodność proponowanych form pracy** – dostosowanych do uczniów zróżnicowanych pod względem zainteresowań, mocnych stron, charakterów, poziomu zaawansowania, preferowanych metod pracy, z tym uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi,
- **zachęca do poszukiwania niestandardowych rozwiązań i wspierania kreatywnego myślenia.**



JAK KORZYSTAĆ Z INNOWACJI

WPROWADZENIE

Zapoznaj się
z informacjami
dotyczącymi
innowacji.
Sprawdź,
jak z niej korzystać.



PODCASTY

Posłuchaj nagrań.
Zawierają wiedzę
teoretyczną oraz
przykłady
z życia
codziennego.



PRZEWODNIK METODYCZNY

Przeczytaj wszystkie
lub wybrane rozdziały
podręcznika
- zawiera porady
pomocne w pracy
zespołowej.



PRZEGLĄD METOD

Zapoznaj się
z metodami
pracy
zespołowej,
by uchwycić sens
ich stosowania.



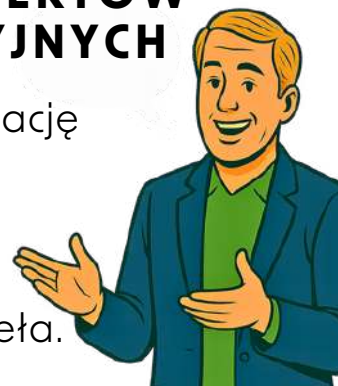
KARTY ĆWICZEŃ KOMUNIKACYJNYCH

Przeprowadź
wybrane
ćwiczenia
przygotowujące
do złożonych
działań projektowych.



KARTY PROJEKTÓW KOOPERACYJNYCH

Zorganizuj realizację
projektów
zespołowych,
prowadzących
do stworzenia
konkretnego dzieła.





Innowacja składa się z czterech głównych komponentów:



Przewodnik metodyczny – zawiera ogólne wskazówki do pracy zespołowej, w tym osobną część poświęconą konkretnym metodom (np. GROW, GOAL, SWOT). Dowiesz się z niego m.in. jak dzielić uczniów na zespoły z uwzględnieniem ich potencjału i stylów pracy, jak rozwiązywać konflikty i trudne sytuacje w grupie, jak motywować uczennice i uczniów, jak udzielać informacji zwrotnej w sposób konstruktywny i wspierający, jak przeprowadzić ewaluację i refleksję nad procesem.



Karty ćwiczeń komunikacyjnych – scenariusze rozwijające umiejętności dyskusji, podejmowania decyzji, planowania czy wyrażania opinii. Pomagają w stopniowym budowaniu kompetencji społecznych uczniów i przygotowywaniu ich do wyzwań związanych z bardziej złożonymi projektami zespołowymi.



Karty projektów kooperacyjnych – kompleksowe propozycje zespołowych zajęć projektowych. Wymagają one planowania i rozłożenia na więcej lekcji. Projekty kończą się stworzeniem i przedstawieniem konkretnego dzieła (np. raportu, strony internetowej, filmu).



Podcasty – nagrania łączące wiedzę teoretyczną z przykładami z życia codziennego, które inspirują i pokazują sens edukacji społecznej.



Planując skorzystanie z innowacji, w zależności od Twojego czasu, doświadczenia i poziomu zaangażowania, możesz wybrać jedną z kilku dróg. Niezależnie od tego, na którą się zdecydujesz, zawsze możesz wrócić i poszerzyć swój sposób pracy.

OPCJA 1: PROJEKTOWO – PEŁNY CYKL DZIAŁAŃ

Dla tych, którzy chcą przeprowadzić kompleksowy proces uczenia się zespołowego w formie projektu edukacyjnego.

Zalecane działania:

- Wybierz jedną z kart projektów kooperacyjnych jako główną oś działań.
- Przed rozpoczęciem zajęć zapoznaj się z przewodnikiem oraz z wybranymi podcastami.
- Przeprowadź kilka ćwiczeń komunikacyjnych jako trening umiejętności potrzebnych na każdym etapie projektu.
- Skorzystaj z wybranych metody pracy (np. SWOT, GOAL), by wspierać analizę problemu, planowanie celów czy ocenę efektów.
- Przeprowadź zajęcia oparte na wybranej karcie projektu wspierając się wskazówkami zawartymi w przewodniku.

OPCJA 2: ŚCIEŻKA REFLEKSYJNA – INSPIRACJA I KONTEKST

Dla osób, które chcą zacząć od zrozumienia idei i sensu edukacji społecznej, zanim przejdą do działania.

Zalecane działania:

- Przeczytaj fragmenty przewodnika ukazujące filozofię wychowania przez współdziałanie.
- Posłuchaj wybranych podcastów, by lepiej zrozumieć znaczenie kompetencji społecznych w życiu codziennym.
- Włącz do lekcji jedno z ćwiczeń komunikacyjnych jako refleksyjny przerywnik lub uzupełnienie tematu.
- Wybierz jedną kartę projektów kooperacyjnych i zaplanuj realizację zajęć.

OPCJA 3: NA PRÓBĘ – SPRAWDŹ, CZY TO DLA CIEBIE

Dla tych, którzy chcą przetestować podejście w niewielkim zakresie – bez presji i zobowiązań.

Zalecane działania:

- Przeczytaj kilka pierwszych rozdziałów przewodnika metodycznego, aby poznać podstawy pracy zespołowej.
- Skorzystaj z opisu wybranej metody w przewodniku (np. GROW) jako punktu wyjścia do rozmowy lub aktywności z uczniami.
- Wybierz jedną kartę ćwiczeń komunikacyjnych (np. podejmowanie decyzji za pomocą burzy mózgów) i przeprowadź lekcję.
- Zapoznaj się z kartami projektów i zastanów się, którą z nich możesz wykorzystać na zajęciach.

**OPCJA 4: ELASTYCZNIE – ZGODNIE Z POTRZEBAMI**

Dla tych, którzy chcą korzystać z elementów narzędzia doraźnie, jako uzupełnienie swojej pracy wychowawczej lub dydaktycznej.

Zalecane działania:

- Skorzystaj z konkretnej metody opisanej w przewodniku jako narzędzia do pracy z klasą w sytuacji konfliktowej, wychowawczej lub integracyjnej.
- Wybierz pojedyncze ćwiczenie komunikacyjne jako rozgrzewkę przed lekcją.
- Wprowadź jeden element projektu jako część większej akcji w szkole (np. z okazji dnia szkoły).
- Sięgnij po podcast jako inspirację do rozmowy wychowawczej.



DROGI DO SKORZYSTANIA Z INNOWACJI

	Projektowo - pełen cykl działań	01
	Ścieżka refleksyjna - inspiracja i kontekst	02
	Na próbę - sprawdź, czy to dla Ciebie	03
	Elastycznie - zgodnie z potrzebami	04

„Kooperacja i komunikacja” to narzędzie, które działa zarówno w mikroskali (jedna karta ćwiczeń czy metoda), jak i w pełnej formie (cykl projektowy). Zostało stworzone z myślą o tym, by dawać nauczycielom i nauczycielkom swobodę działania w procesie rozwijania kompetencji społecznych u uczniów i uczniów. Wystarczy wybrać odpowiedni punkt startu.

Zapraszamy do skorzystania z naszej innowacji 😊

**KOOPERACJA
I KOMUNIKACJA**

PRZEWODNIK METODYCZNY



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SENSE



1. CZYM JEST PRACA ZESPOŁOWA

Człowiek jest istotą społeczną – wyróżnia się zdolnością do współdziałania oraz przekazywania informacji w sposób symboliczny. Te cechy stanowią fundament funkcjonowania społeczeństw i umożliwiają rozwój zarówno jednostek, jak i całych wspólnot. Umiejętność współpracy i komunikacji wpływa na codzienne życie człowieka – od prostych relacji międzyludzkich, po skomplikowane struktury organizacyjne. Pomaga budować zaufanie i rozwiązywać konflikty.



*Posłuchaj podcastu nr 1
o biologicznych podstawach
współpracy i komunikacji*



Najlepszym sposobem na doskonalenie kompetencji społecznych jest praca zespołowa. Dzięki niej uczniowie uczą się współdziałać, skutecznie się porozumiewać, dzielić pomysłami, rozwiązywać problemy i osiągać wspólne cele. Jest kluczowym elementem przygotowania młodych ludzi do życia społecznego i zawodowego.

ZNACZENIE PRACY ZESPOŁOWEJ

Praca zespołowa to proces, w którym uczniowie współpracują, aby osiągnąć **wspólny, jasno określony cel**. W ramach pracy zespołowej:

- członkowie zespołu **aktywnie współdziałają**,
- **dzielą się odpowiedzialnością** za cały projekt, a nie tylko za swoją część,
- **wspierają się nawzajem**,
- podejmują **wspólne decyzje**,
- dbają o **ciągłą komunikację**.

Znaczenie pracy zespołowej dla uczniów jest wieloaspektowe:

- **rozwija umiejętności społeczne**. Praca zespołowa uczy skutecznej komunikacji, aktywnego słuchania, wyrażania swoich opinii oraz konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Rozwija umiejętności: empatii, szacunku dla innych, gotowości do pomocy i pracy na rzecz wspólnego dobra. Dzięki niej uczniowie uczą się, jak negocjować, dochodzić do kompromisu i szanować różnorodność perspektyw.
- **buduje odpowiedzialność i zaangażowanie**. W zespole odpowiedzialność jest wspólna – każdy wie, że jego działania wpływają na wynik pracy całego zespołu. Taka postawa uczy uczniów sumienności, samodyscypliny i świadomego podejścia do wykonywanych zadań.
- **wzmacnia kreatywność i innowacyjność**. Różnorodne spojrzenia członków zespołu inspirują do tworzenia nowych, często nieoczywistych rozwiązań. Praca w zespole rozwija umiejętność twórczego myślenia, łączenia wiedzy z różnych dziedzin i eksperymentowania z pomysłami.



- **rozwija kompetencje organizacyjne.** Działania charakterystyczne dla pracy zespołowej – takie jak planowanie działań, ustalanie harmonogramu pracy, zarządzanie zasobami i rozdzielanie ról – doskonali umiejętności organizacyjne. Dodatkowo praca w zespole daje szansę każdemu uczniowi na rozwijanie cech lidera.
- **zapewnia lepsze przygotowanie do dorosłego życia.** We współczesnym świecie, zarówno w edukacji wyższej, jak i na rynku pracy, umiejętność efektywnego działania w zespole jest jednym z najważniejszych atutów. Praca zespołowa w szkole kształtuje te umiejętności od najwcześniejszych etapów edukacji.

PRACA ZESPOŁOWA A PRACA W GRUPIE

Praca zespołowa i praca w grupie to dwa różne podejścia do kolektywnego działania, choć na pierwszy rzut oka mogą wydawać się podobne. Główne różnice dotyczą sposobu organizacji pracy, stopnia zaangażowania i poczucia wspólnoty i odpowiedzialności.

Praca zespołowa:

- **wspólny cel:** wszyscy członkowie zespołu dążą do realizacji jednego, jasno określonego celu;
- **współodpowiedzialność:** sukces lub porażka są dziełem wszystkich – każdy czuje się odpowiedzialny za całość wyniku;
- **współpraca:** praca nad zadaniami odbywa się we wzajemnej interakcji, poprzez konsultacje, wsparcie i współdziałanie;
- **podejmowanie decyzji:** kluczowe decyzje są podejmowane wspólnie lub w konsultacji z zespołem;
- **komunikacja:** jest intensywna i stała – członkowie zespołu regularnie wymieniają się informacjami, pomysłami i opiniami;
- **synergia:** efekt pracy zespołowej często przekracza sumę indywidualnych wysiłków – zespół razem osiąga więcej.

Praca w grupie:

- **indywidualne zadania:** praca jest podzielona na fragmenty i przydzielana poszczególnym osobom, które wykonują swoje części osobno;
- **odpowiedzialność jednostkowa:** każdy odpowiada za własny fragment pracy, bez poczucia odpowiedzialności za całość;
- **ograniczona współpraca:** interakcja między członkami grupy jest niewielka lub czysto organizacyjna (np. ustalenie, kto co robi);
- **indywidualne decyzje:** każda osoba samodzielnie podejmuje decyzje dotyczące własnej części pracy.
- **komunikacja:** sporadyczna, najczęściej ograniczona do ustaleń organizacyjnych;
- **brak synergii:** końcowy efekt jest zwykłą sumą indywidualnych działań, bez dodatkowej wartości wynikającej ze współpracy.

Podsumowując:

- w pracy zespołowej liczy się proces współpracy i wspólny wynik;
- w pracy w grupie – indywidualna praca i złożenie efektów.



Kryterium	Praca zespołowa	Praca w grupie
Cel pracy	Wspólny, jasno określony cel, do którego dążą wszyscy członkowie. Przykład: Stworzenie spektaklu teatralnego, w którym każdy odpowiada za całość efektu końcowego	Każdy realizuje własny fragment zadania. Przykład: Przygotowanie osobnych referatów na wspólny temat i połączenie ich w jedną prezentację.
Odpowiedzialność	Współodpowiedzialność za całość efektu. Przykład: Jeśli coś nie działa, cały zespół szuka rozwiązania.	Odpowiedzialność za indywidualną część. Przykład: Każdy oddaje swoją część projektu i nie przejmując się całością.
Współpraca	Wysoki poziom współdziałania, wzajemne wsparcie. Przykład: Wspólne burze mózgów, dzielenie się pomysłami, wzajemna pomoc przy trudniejszych zadaniach.	Ograniczona współpraca, głównie podział pracy. Przykład: Ustalenie, kto pisze którą część raportu, bez konsultacji w trakcie.
Podejmowanie decyzji	Decyzje podejmowane wspólnie lub w ścisłej konsultacji. Przykład: Ustalenie wspólnej koncepcji projektu na spotkaniu zespołu.	Decyzje podejmowane indywidualnie w zakresie własnego zadania. Przykład: Każdy samodzielnie decyduje, jak zrealizować swoją część pracy.
Komunikacja	Stała, otwarta, intensywna wymiana informacji i pomysłów. Przykład: Regularne spotkania zespołu, konsultacje online, szybkie omawianie problemów	Sporadyczna, głównie organizacyjna. Przykład: Kontakt tylko na początku pracy w celu podziału obowiązków i ewentualne przekazanie gotowych materiałów.
Efekt końcowy	Efekt synergii – wynik lepszy niż suma indywidualnych działań. Przykład: Projekt edukacyjny z kreatywnymi rozwiązaniami wynikającymi ze współpracy całego zespołu	Proste złożenie rezultatów indywidualnej pracy. Przykład: Sklejona praca złożona z oddzielnych części, niespójna, bez wspólnej koncepcji.

**PODSUMOWANIE**

Praca zespołowa daje uczniom przestrzeń na wymianę doświadczeń, na wykorzystanie różnorodnych talentów i mocnych stron członków zespołu. Dzięki niej uczestnicy uczą się, że jakość efektu końcowego zależy od ich indywidualnego wkładu. Kształtowanie zdolności pracy zespołowej staje się nie tylko celem samym w sobie, ale też środkiem do bardziej angażującego uczenia się, osiągnięcia głębszego zrozumienia ról społecznych, budowania empatii i wreszcie zrozumienia metod odnoszenia sukcesów w projektach.





2. PRACA ZESPOŁOWA JAKO PROJEKT

Praca zespołowa to nie tylko wspólne wykonanie zadania – to złożony proces współdziałania, który najczęściej przyjmuje formę działań projektowych. W takim ujęciu zespół jest aktywną strukturą, w której każdy ma swoją rolę, odpowiedzialność i wkład twórczy.

Projekt to celowe, zaplanowane i ograniczone w czasie działanie, które prowadzi do powstania konkretnego produktu, usługi lub rozwiązania problemu. W kontekście edukacyjnym, projektem może być np. kampania społeczna, makiet historyczna, film edukacyjny, gra planszowa, pokaz eksperymentów czy wystawa tematyczna.

Charakterystyczne cechy projektu:

- **celowość** – projekt służy osiągnięciu jasno określonego celu;
- **kreatywność i sprawczość** – uczestnicy tworzą coś nowego lub nadają nowe znaczenie znanym treściom;
- **złożoność** – wymaga połączenia różnych kompetencji, informacji, umiejętności;
- **wielostopniowość** – przebiega w etapach (od pomysłu do realizacji);
- **ograniczenie w czasie** – ma jasno wyznaczony początek i koniec;
- **zorientowanie na efekt** – zakończony jest konkretnym „produktem” (fizycznym, cyfrowym lub koncepcyjnym);
- **współodpowiedzialność** – sukces zależy od pracy całego zespołu.

Dzięki projektowemu podejściu praca zespołowa:

- zyskuje **strukturę i celowość** – uczniowie wiedzą, po co pracują i do czego dążą,
- angażuje różnorodne **kompetencje poznawcze i społeczne** – planowanie, organizację, komunikację, twórczość, rozwiązywanie problemów,
- umożliwia **realne doświadczanie współodpowiedzialności** – każda osoba wnosi coś istotnego, a efekt końcowy zależy od wszystkich,
- pozwala uczniom **przejąć inicjatywę** i wziąć odpowiedzialność za proces uczenia się.

ETAPY

PROJEKT ZESPOŁOWY

PRZYGOTOWANIE

Określenie celu
i zasad współpracy.
Podział zadań.
Ustalenie
harmonogramu.



REALIZACJA

Wykonanie
projektu.
Konsultacje
między
członkami zespołu.



KREACJA

Opracowanie
efektu
końcowego.
Doprecyzowanie
szczegółów.
Przygotowanie
prezentacji.



PREZENTACJA

Wybór sposobu
ukazania dzieła
szerszej
publiczności.
Przedstawienie
efektów prac.



EWALUACJA

Ocena pracy
zespołów.
Udzielenie
informacji zwrotnej.
Samooocena
zespołu.



AUTOREFLEKSJA

Refleksja nad pracą
(indywidualną
i zespołową).
Wnioski
na przyszłość.





ETAPY PRACY PROJEKTOWEJ

Projekt zespołowy przebiega zwykle przez kilka etapów, z których każdy pełni istotną funkcję:

1. Przygotowanie – planowanie pracy

Na tym etapie członkowie zespołu

- **określają cel** działania i główne zadania do wykonania,
- ustalają **zasady współpracy** (np. jak członkowie zespołu będą się komunikować, jak podejmują decyzje),
- rozdzielają **role i obowiązki** wśród członków zespołu (np. lider, sekretarz, prezenter),
- ustalają **harmonogram działań** i sposób monitorowania postępów,
- **dzielą się pomysłami, opiniami i propozycjami rozwiązań** – dochodzi do negocjacji i wspólnego wyboru najlepszych pomysłów.

Znaczenie:

Dobre przygotowanie daje jasność co do celów i oczekiwań oraz pozwala uniknąć nieporozumień w dalszej pracy. Dyskusja pozwala wykorzystać potencjał każdego członka zespołu i wspólnie wypracować kreatywne, wartościowe rozwiązania.

2. Realizacja zadania

W tym etapie członkowie zespołu:

- **realizują projekt** zgodnie z ustalonym planem,
- wykonują swoje zadania, **pozostając w stałym kontakcie**, pomagając sobie wzajemnie,
- w razie potrzeby dokonują **dostosowań i zmian** w podejściu do realizacji.

Znaczenie:

To moment, w którym najważniejsza jest współpraca, elastyczność i wzajemne wsparcie, aby osiągnąć zamierzony cel.

3. Kreacja – tworzenie dzieła

W tym etapie zespół:

- **opracowuje efekt końcowy pracy**, dbając o spójność i estetykę,
- **uzgadnia szczegóły** dotyczące dzieła i formy oddania pracy,
- **przygotowuje potrzebne materiały** (np. prezentację, makietę, plakat, film).

Znaczenie:

Ten etap pozwala dopracować projekt, połączyć wszystkie elementy w całość i przygotować efekt, który uwzględni zbiorowy wysiłek zespołu.



4. Prezentacja – przedstawienie dzieła

W tym etapie zespół wybiera formę zademonstrowania efektów pracy (np. prezentacja ustna, wystawa, pokaz, przedstawienie),

- przedstawia swoją pracę szerszej publiczności (np. klasie, nauczycielowi, innym zespołom),
- angażuje wszystkich członków zespołu w prezentację.

Znaczenie:

Prezentacja pozwala na podzielenie się efektami pracy, budowanie pewności siebie i ćwiczenie kompetencji komunikacyjnych.

5. Ewaluacja – ocena pracy zespołu

Na tym etapie zespół:

- otrzymuje **informację zwrotną** na temat przebiegu pracy – co się udało, a co wymagałoby poprawy,
- dokonuje **samooceny**, analizując efekt końcowy i proces, który do niego prowadził.

Znaczenie:

Ewaluacja pomaga wyciągać wnioski, wzmacnia poczucie sprawczości i przygotowuje zespół do jeszcze lepszej współpracy w przyszłości.

6. Autorefleksja – podsumowanie

W tym etapie członkowie zespołu:

- dokonują **refleksji** nad swoim wkładem, zaangażowaniem i tym, czego się nauczyli,
- odpowiadają na pytania:
 - co zrobiłem dobrze?
 - co mogłem zrobić lepiej?
 - czego nauczyłem się o pracy zespołowej?

Znaczenie:

Autorefleksja buduje świadomość własnych mocnych stron i obszarów do rozwoju, co jest kluczowe dla uczenia się na własnych doświadczeniach

W zależności od rodzaju projektu etapy pracy zespołowej mogą się nieco różnić. Choć pewne elementy – takie jak planowanie, realizacja, przygotowanie dzieła, prezentacja, ewaluacja i refleksja – są wspólne dla większości działań zespołowych, niektóre projekty wymagają dodania lub zmodyfikowania etapów, aby lepiej dopasować proces do charakteru zadania.

**Przykłady:**

- W **projekcie badawczym** konieczne jest wyraźne wydzielenie etapu gromadzenia i analizy danych – zanim powstanie końcowy raport lub prezentacja, zespół musi zebrać rzetelne informacje, przeprowadzić badania, obserwacje lub eksperymenty.
- W **projekcie realizowanym według modelu *design thinking*** (projektowania innowacyjnego) niezwykle ważny jest etap rozpoznania potrzeb odbiorców – zanim zespół zaprojektuje rozwiązanie, musi zrozumieć problemy i oczekiwania osób, dla których tworzy.
- W **projektach artystycznych lub kreatywnych** (np. spektakl, wystawa) warto uwzględnić etap prób i testowania – przestrzeń na poprawki, eksperymentowanie z formą i stylem przed ostateczną prezentacją.
- W **projektach technicznych** (np. budowa prototypu) niezbędne jest planowanie techniczne i często etap testowania prototypów oraz wdrażanie poprawek na podstawie wyników testów.



Posłuchaj podcastu nr 4
o pracy projektowej

**PODSUMOWANIE**

Praca zespołowa w szkole nie jest tylko metodą dydaktyczną – to jedno z najważniejszych narzędzi wychowawczych i rozwojowych. Szczególną wartość zyskuje wtedy, gdy przybiera charakter projektowy – gdy zespoły nie tylko wspólnie pracują, ale też tworzą konkretny efekt: produkt, prezentację, kampanię czy rozwiązanie problemu. Projektowy charakter nadaje pracy zespołowej celowość i strukturę – uczniowie wiedzą, po co działają, co chcą osiągnąć i jaki ma być rezultat ich współpracy. W tym podejściu proces współpracy staje się równie ważny jak rezultat końcowy.



3. JAK PRZYGOTOWAĆ LEKCJE OPARTE NA PROJEKCIE ZESPOŁOWYM

Praca zespołowa ma wiele zalet, nie jest jednak pozbawiona wyzwań. Wymaga treningu, doświadczenia i zrozumienia określonych zasad współdziałania. Dlatego ważne jest odpowiednie przygotowanie do tego rodzaju pracy.

Przygotowania powinny objąć cztery zasadnicze obszary:

1. Przygotowanie nauczyciela
2. Przygotowanie uczniów
3. Przygotowanie przestrzeni edukacyjnej
4. Przygotowanie emocjonalne

PRZYGOTOWANIE NAUCZYCIELA

Zanim przystąpisz do wdrażania działań opartych na współpracy, powinieneś/ powinnaś odpowiednio przygotować... samą/samą siebie. Twoja postawa, nastawienie do uczniów, motywacja, sposób komunikacji mają kluczowe znaczenie dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Zespół uczniowski potrzebuje przewodnika, który wspiera, daje przestrzeń, ale też zdecydowanie reaguje, gdy okazuje się to konieczne.

Choć to uczniowie realizują projekty, nauczyciel odgrywa kluczową rolę w zarządzaniu ich pracą, w tworzeniu warunków sprzyjających efektywnej kooperacji. Powinien monitorować działania, udzielać informacji zwrotnej, dyscyplinować, gdy to konieczne, moderować trudne sytuacje i wspierać uczniów w rozwoju ich kompetencji.

Zakres działań nauczyciela obejmuje m.in.:

- **planowanie** – określanie celów i sposobów ich realizacji, koordynowanie przydzielania zadań i ustalania terminów;
- **organizowanie** – zapewnienie niezbędnych narzędzi oraz przydział dostępnych zasobów;
- **przewodzenie** – motywowanie, wspieranie uczniów i pomoc w rozwiązywaniu konfliktów;
- **monitorowanie** – obserwację postępów, udzielanie informacji zwrotnej i wprowadzanie korekt;
- **ewaluację** – ocenę efektów pracy, analizę procesu i wyników.

Nawet jeśli przekażesz część tych elementów uczniom (np. pozwolisz im samodzielnie ustalać harmonogram czy dokonywać samooceny), nadal pozostajesz osobą decyzyjną i odpowiedzialną za cały proces. To Ty nadajesz mu kierunek, tempo i charakter. Warto, abyś zadał/a sobie kilka kluczowych pytań, które pomogą Ci w świadomym zaplanowaniu działań:

- **Dokąd zmierzam?** Jakie cele chcę osiągnąć zlecając uczniom określone działania?
- **Jak je osiągnąć?** Jak najlepiej zorganizować proces, by sprzyjał realizacji tych celów?
- **Jaki jest zakres mojej roli?** Jak zachować równowagę między przewodzeniem a wspieraniem? Kiedy powinienem interweniować, a kiedy dać uczniom przestrzeń do samodzielnego działania?



- **W jakich warunkach działam?** Jakie mam możliwości i ograniczenia? Jakie są granice swobody uczniów (wynikające np. z regulaminu szkoły czy planu zajęć)?
- **Z kim pracuję?** Kim są moi uczniowie? Jakie mają predyspozycje, potrzeby, trudności i oczekiwania? Na jakim etapie rozwoju społecznego i emocjonalnego się znajdują?
- **Jak będę delegować zadania?** Jak powierzę uczniom odpowiedzialność, aby czuli się zaangażowani i odpowiedzialni za swoje działania?
- **Jak zmobilizuję ich do pracy?** Jak wzbudzę ich zaangażowanie? Jakie narzędzia motywacyjne zastosuję, jeśli zauważę brak chęci do pracy?
- **Jak zareaguję na trudności?** Co zrobię w przypadku konfliktów lub nieporozumień w zespole?
- **Jak ocenię pracę zespołów?** Jakie przyjmę kryteria oceny? Jak włączę uczniów w proces ewaluacji?
- **Jak pomogę uczniom wyciągnąć wnioski?** Jak zachęcę ich do refleksji nad procesem współpracy i nad tym, czego się nauczyli?

Jednym z najważniejszych elementów Twojego przygotowania do prowadzenia pracy zespołowej jest **poznanie uczniów**. Znajomość zespołu klasowego pozwala nie tylko trafniej dobrać metody i narzędzia pracy, ale także budować relacje oparte na zaufaniu.

Pomocne w tym procesie mogą być pytania pogłębiające refleksję, takie jak:

- **Jacy są moi uczniowie?** Kim są? Jak myślą? Jak działają? Jakie są ich mocne strony?
- **Jak się komunikują?** W jaki sposób lubią się wyrażać?
- **Jak się uczą?** Jak przetwarzają informacje? Z jakich źródeł korzystają? Jakie strategie uczenia się są dla nich skuteczne?
- **Co ich motywuje?** Co pobudza ich do działania? Jakie są ich aspiracje? Jakie są ich zainteresowania i pasje?
- **Jakie są ich potrzeby?** Czego poszukują w szkole? Co daje im poczucie sensu w uczeniu się?
- **Z czym się zmagają?** Jakie trudności napotykają? Co ich blokuje? Jakie są źródła tych trudności?

Warto pamiętać, że choć uczniowie w danym wieku mają pewne wspólne cechy rozwojowe, każdy z nich jest jednocześnie osobą wyjątkową – z indywidualnym zestawem talentów, możliwości, tempem pracy i sposobami reagowania. Jednym z głównych zadań edukacji powinno być wspieranie uczniów w odkrywaniu ich indywidualnych ścieżek rozwoju, tak aby stopniowo przejmowali odpowiedzialność za własną naukę i życie.

Poznanie zespołu powinno mieć charakter **autorefleksyjny** – warto spoglądać na własną pracę przez pryzmat realnych potrzeb uczniów. Pomocne mogą być pytania:

- Czy stosowane przeze mnie narzędzia wspierają ich rozwój? Jakie inne metody mogłyby lepiej odpowiadać ich stylowi uczenia się?
- Czy organizacja przestrzeni sprzyja ich koncentracji, twórczości i współpracy? Jak mogę ją ulepszyć?
- Czy sposób monitorowania postępów jest dla nich zrozumiały i motywujący? Jak mogę usprawnić ten proces?
- Czy atmosfera w zespole sprzyja poczuciu bezpieczeństwa i otwartości? Jak mogę wzmacniać klimat zaufania?



Twoja rola w modelu pracy zespołowej zależy od wieku i doświadczenia uczniów. Jeśli mają już dużą wprawę w pracy zespołowej, możesz ograniczyć się do roli obserwatora i po prostu z ciekawością czekać na efekty prac. Możesz także pełnić funkcję opiekuna zespołów. A czasem rola musi być większa – szczególnie w przypadku młodszych uczniów. Wtedy przejmujesz rolę lidera i kierujesz ściślej pracami zespołów.



*Posłuchaj podcastu nr 9
o roli nauczyciela
w koordynowaniu projektów
zespołowych*



PRZYGOTOWANIE UCZNIÓW

Do pracy zespołowej trzeba przygotować samych uczniów – szczególnie jeśli latami byli przyzwyczajani głównie do aktywności indywidualnych. Muszą wiedzieć, jak dzielić się zadaniami, jak komunikować swoje potrzeby, jak słuchać innych, jak wspólnie rozwiązywać problemy. Brak takich umiejętności może prowadzić do nieporozumień, frustracji i spadku motywacji, co może zniechęcać do kolejnych działań zespołowych. Istotne jest wdrożenie uczniów do tej formy pracy – przemyślane i oparte na konkretnych działaniach rozwijających kluczowe kompetencje społeczne.

Po pierwsze – uczniowie powinni rozumieć, **dlaczego** uczą się współpracy i **jakie korzyści** mogą z niej wynikać – zarówno dla nich samych, jak i dla całej klasy.

Po drugie – zanim uczniowie podejmą się bardziej złożonych projektów zespołowych, powinni przećwiczyć podstawowe umiejętności współpracy. Szczególnie ważne są:

- **efektywna i empatyczna komunikacja** – umiejętność jasnego wyrażania myśli, aktywnego słuchania oraz okazywania zrozumienia.
- **rozwiązywanie konfliktów** – radzenie sobie z różnicami zdań w sposób konstruktywny i bez przemocy.
- **podział odpowiedzialności** – dzielenie się zadaniami, akceptowanie różnych ról w zespole, przyjmowanie odpowiedzialności za wspólny efekt.

Po trzecie – praca zespołowa powinna być wprowadzana stopniowo, najlepiej metodą małych kroków:

1. Na początku uczniowie mogą pracować w parach przy prostych zadaniach.
2. Następnie powinni przejść do działań bardziej wymagających.
3. Dopiero później mogą brać udział w większych projektach, które wymagają planowania, podziału ról, dłuższego czasu pracy i refleksji nad procesem.



PRZESTRZEŃ FIZYCZNA – ORGANIZACJA ŚRODOWISKA SPRZYJAJĄCEGO WSPÓŁPRACY

Ważne jest także odpowiednie przygotowanie przestrzeni, w jakiej działają uczniowie. Powinna być **funkcjonalna** oraz dopasowana do formy działania, liczby uczniów i rodzaju zadania. Otoczenie ma bezpośredni wpływ na efektywność prac, na koncentrację, komunikację i kreatywność zespołu, na komfort uczestników i poziom ich zaangażowania.

Dobrze przygotowana przestrzeń pracy powinna zapewniać:

- swobodny dostęp do materiałów, narzędzi i urządzeń (np. papieru, przyborów plastycznych, komputerów, tabletów),
- możliwość swobodnego przemieszczania się, formowania zespołów i pracy w różnych konfiguracjach (przy stolikach, w kole, na podłodze czy w plenerze). a także możliwość przemodelowania ustawienia ławek i krzeseł w zależności od potrzeb,
- miejsce do prezentowania efektów pracy – tablice, ściany inspiracji, flipcharty, ekrany do projekcji,
- strefy do cichej pracy, dyskusji i wspólnego planowania,
- narzędzia cyfrowe, np. tablice online (Padlet, Miro, Trello), gdzie uczniowie mogą gromadzić materiały, zadania i notatki.

Zastanów się, jak umożliwić uczniom różnorodne formaty pracy – np. część działań można realizować w klasie, inne w przestrzeni wspólnej szkoły (biblioteka, korytarz, świetlica), a wybrane elementy także w terenie (np. wywiady, zbieranie danych, obserwacje), co sprawia, że zadania stają się bliższe rzeczywistości. Pamiętaj również, aby wszystkie działania były realne, to jest możliwe do wykonania w warunkach szkolnych lub terenowych. Zbyt ambitne lub niedostosowane projekty mogą prowadzić do przeciążenia i frustracji. Przestrzeń powinna wspierać uczniów, a nie ich ograniczać.

KLIMAT BEZPIECZEŃSTWA I ZAUFANIA

Oprócz dobrze zorganizowanego środowiska fizycznego równie ważne – a często kluczowe – jest stworzenie odpowiedniej **przestrzeni emocjonalnej**. Decyduje ona, czy uczniowie będą odważnie wchodzić w interakcje, dzielić się pomysłami i podejmować współpracę. Przestrzeń emocjonalna to klimat bezpieczeństwa, otwartości i wzajemnego szacunku. Uczniowie muszą mieć poczucie, że mogą popełniać błędy, zadawać pytania, prezentować nieoczywiste pomysły – bez obawy przed wyśmianiem czy oceną. To warunek konieczny, by mogli budować relacje oparte na zaufaniu i uczyć się w sposób autentyczny, bez przymusu i lęku.

Co wspiera budowanie przestrzeni emocjonalnej?

- **Wyraźne zasady współpracy** – jasne cele, ustalone role, czytelne ramy działania i sposoby komunikacji. Uporządkowanie procesu redukuje chaos i napięcie.
- **Poczucie bezpieczeństwa** – przejrzyste reguły pracy, nadzór podczas wyjść w teren, dostępność nauczyciela jako osoby wspierającej.
- **Atmosfera zaufania** – wspierana przez otwartą komunikację, brak oceniania i gotowość do wysłuchania drugiej strony. Uczniowie muszą czuć, że ich obecność i zaangażowanie są ważne.



- **Równowaga między wykonaniem zadania a relacją** – oprócz realizacji celu projektu, istotne są też relacje w zespole. Dlatego warto zadbać o elementy integracyjne, aktywności zespołowe, wspólne zabawy i nieformalne rozmowy.
- **Podkreślanie wartości udziału, a nie tylko efektu** – docenianie wkładu, zaangażowania, prób i odwagi, a nie wyłącznie końcowego sukcesu.

Praca zespołowa nie zaczyna się od wspólnego zadania – **zaczyna się od relacji**. A relacja buduje się poprzez wzajemne poznanie, uważność i empatyczną obecność. Dlatego warto inwestować czas i uwagę w poznanie uczniów, także próbę zrozumienia ich trudności oraz dynamiki grupy, w której funkcjonują.

Twoja rola jako nauczyciela w budowaniu klimatu emocjonalnego jest fundamentalna. To Ty tworzysz ramy, w których uczniowie mogą poczuć się bezpiecznie. Możesz wspierać ich poprzez:

- ćwiczenia integracyjne i działania budujące poczucie przynależności,
- inicjatywy rozwijające empatię i wrażliwość społeczną,
- wprowadzanie elementów refleksji nad emocjami i relacjami w zespole,
- rozmowy indywidualne i zbiorowe o trudnościach, obawach, potrzebach.

Wspieranie uczniów w odkrywaniu i wykorzystywaniu ich potencjału nie tylko wzmacnia motywację do działania, ale też rozwija samoświadomość, poczucie sprawczości, umiejętność współpracy i szacunek dla różnorodności. W efekcie zespół staje się przestrzenią, w której uczniowie czują się potrzebni, widziani i doceniani – a to fundament efektywnego uczenia się i wspólnego działania.



KLUCZOWE ELEMENTY PRZYGOTOWANIA ZAJĘĆ PROJEKTOWYCH

1. Wybór tematu

Dobierz temat, który jest konkretny, aktualny i bliski uczniom. Powinien być spójny z programem nauczania i wpisywać się w cele edukacyjne (np. zagadnienia ekologiczne, społeczne, historyczne, ekonomiczne). Jeśli to możliwe, zaproponuj kilka tematów do wyboru – uczniowie chętniej zaangażują się w realizację idei, na którą sami się zdecydowali.

2. Przygotowanie narzędzi

Upewnij się, że uczniowie mają dostęp do potrzebnych materiałów czy urządzeń. Zapewnij im wsparcie techniczne – pokaż, jak korzystać z aplikacji, jeśli nie mają z nimi doświadczenia. Arkusze papieru można zastąpić tablicami cyfrowymi (np. Padletem) – które ułatwią organizację pracy i umożliwią udostępnianie efektów zespołowych działań.

3. Zaplanowanie działań wstępnych

Jeśli projekt wymaga wiedzy wstępnej, zapewnij uczniom krótkie wprowadzenie, materiały źródłowe lub prezentację. Dobrym pomysłem jest przedstawienie przykładów – np. memów, plakatów czy filmów – które mogą być inspiracją do dalszej pracy.

Przykładowo – w przypadku projektów takich jak MUN (Model United Nations, czyli symulacja obrad Organizacji Narodów Zjednoczonych):

- przygotuj zestawy informacji dla delegacji każdego z krajów – np. dane o polityce danego państwa, jego stanowisku wobec tematu, kontekście międzynarodowym;
- wykorzystaj raporty ONZ, artykuły naukowe, dane statystyczne lub inne wiarygodne źródła;
- wyjaśnij zasady debaty, protokół dyplomatyczny i język formalny;
- jeśli to możliwe, zaproś eksperta z zewnątrz, który podzieli się wiedzą i doświadczeniem.

4. Instrukcje i harmonogram

Zadbaj o przejrzystą instrukcję. Uczniowie powinni wiedzieć:

- co mają zrobić,
- w jaki sposób mają to zrobić,
- do kiedy mają zakończyć poszczególne etapy pracy.

Przedstaw harmonogram projektu, określ jego etapy i rezultaty końcowe (np. raport, prezentacja, pokaz). Omów, jak będą pracować poszczególne zespoły, jak będą dzielić się wynikami oraz w jaki sposób będzie przebiegać ewaluacja i podsumowanie.

**PODSUMOWANIE**

Skuteczna realizacja zadań opartych na współpracy nie zaczyna się od rozdania kart pracy. Zaczyna się od przemyślanego przygotowania – nauczyciela, uczniów i przestrzeni, w której będą działać. To proces wymagający uważności, elastyczności i zaangażowania, ale przynoszący uczniom ogromne korzyści – nie tylko edukacyjne, lecz także społeczne i emocjonalne. Dobrze zaprojektowane zadanie, mądry podział ról, obecność nauczyciela i kultura współpracy – to klucz do sukcesu zespołu. Bo tylko wtedy, gdy każdy uczeń czuje się potrzebny, zespół może naprawdę działać.





4. JAK PODZIELIĆ UCZNIÓW NA ZESPOŁY

Ważnym elementem pracy zespołowej jest sensowny podział na zespoły. Wybór odpowiedniego sposobu zależy od celu zadania, dynamiki klasy oraz umiejętności uczniów. Poniżej znajdziesz najpopularniejsze metody podziału, ich zalety, wady oraz sytuacje, w których warto je stosować.

1. ZESPOŁY

Jak to zrobić?

- Nauczyciel dzieli uczniów według określonych kryteriów, np. umiejętności, poziomu zaawansowania, stylu pracy czy relacji społecznych.
- Można stworzyć zespoły heterogeniczne (mieszane – różne poziomy umiejętności) lub homogeniczne (podobne kompetencje).

Kiedy stosować?

- Przy projektach wymagających współpracy uczniów o różnych kompetencjach (np. mieszanie uczniów słabszych i mocniejszych).
- Gdy w klasie są konflikty i trzeba unikać problematycznych zestawień uczniów.
- W przypadku zadań wymagających równego obciążenia pracy (np. każdy zespół musi mieć lidera).

Zalety:

- Nauczyciel ma kontrolę nad składem zespołu, co może zwiększyć efektywność pracy.
- Możliwość dobrania zespołów tak, by uczniowie uczyli się od siebie nawzajem.

Wady:

- Uczniowie mogą czuć się niesprawiedliwie przydzieleni.
- Brak wpływu uczniów na wybór zespołu może zmniejszyć ich zaangażowanie.

2. PODZIAŁ LOSOWY (PRZYPADKOWY DOBÓR UCZNIÓW DO ZESPOŁÓW)

Jak to zrobić?

- **Tradycyjne losowanie** – np. karteczki z numerami, imionami, kolorami.
- **Podział według kolejności** – np. zespół tworzą uczniowie zapisani obok siebie w dzienniku lub siedzący obok siebie w ławkach.
- **Losowanie online** – można użyć stron internetowych generujących losowe zespoły (np. random.org, flippity.net).
- **Losowanie rekwizytów** – np. uczniowie losują karty, klocki LEGO różnych kolorów, puzzle pasujące do siebie.



Kiedy stosować?

- Przy krótkich zadaniach, w których skład zespołu nie ma dużego znaczenia.
- Gdy chcemy uniknąć podziału na stałe „kliki” w klasie.
- W celu integracji uczniów, aby nauczyli się współpracować z różnymi osobami.

Zalety:

- Szybki i sprawiedliwy sposób podziału.
- Uczniowie uczą się pracy z różnymi osobami, co rozwija umiejętności społeczne.

Wady:

- Może powstać nierówny podział – np. zespół składający się z samych cichych lub dominujących uczniów.
- Ryzyko konfliktów między uczniami, jeśli losowanie połączy osoby, które nie potrafią dojść do porozumienia.

3. PODZIAŁ WEDŁUG ZAINTERESOWAŃ

Jak to zrobić?

- Uczniowie wybierają zespoły na podstawie własnych zainteresowań (np. tematu projektu).
- Można zastosować quiz lub ankietę, w której uczniowie wskazują obszary, nad którymi chcieliby pracować.
- Inna metoda to „speed dating” – uczniowie w krótkim czasie rozmawiają z różnymi osobami i dobierają się w zespoły według preferencji.

Kiedy stosować?

- Przy projektach wymagających zaangażowania uczniów (np. gazetka szkolna, projekt artystyczny).
- W sytuacjach, gdy chcemy wykorzystać pasje i talenty uczniów (np. podział na role na podstawie umiejętności technicznych, kreatywnych, analitycznych).

Zalety:

- Większe zaangażowanie uczniów, bo pracują nad tematami, które ich interesują.
- Możliwość wykorzystania preferencji uczniów w najlepszy sposób.

Wady:

- Niektóre osoby mogą być wykluczone, jeśli nikt nie chce ich w swoim zespole.
- Może prowadzić do powstawania zamkniętych zespołów, które stale pracują ze sobą.



4. PODZIAŁ WEDŁUG KOMPETENCJI

Jak to zrobić?

- Nauczyciel przeprowadza analizę kompetencji uczniów np. kreatywności, umiejętności analitycznych, zdolności technicznych czy komunikacyjnych.
- Prowadzący tworzy zespoły tak, aby uczniowie o różnych stylach mogli uczyć się od siebie wzajemnie.

Kiedy stosować?

- Przy projektach, w których ważne jest, by uczniowie rozwijali różne kompetencje.
- Gdy chcemy wzmocnić samodzielność uczenia się oraz współpracę między uczniami.

Zalety:

- Każdy uczeń może wnieść wartościową wiedzę lub metodykę do zespołu.
- Styl promuje różnorodność i uczy tolerancji dla nowych dla ucznia sposobów pracy.

Wady:

- Wymaga wcześniejszej diagnozy kompetencji.
- Nie zawsze uczniowie chcą pracować w taki sposób.

5. PODZIAŁ WEDŁUG METODY „PUZZLE” (JIGSAW METHOD)

Jak to zrobić?

- Uczniowie są dzieleni na „zespoły ekspertów”, każda grupa bada inny aspekt tematu.
- Następnie wracają do swoich pierwotnych zespołów i dzielą się wiedzą, tworząc pełny obraz zagadnienia.

Kiedy stosować?

- Gdy chcemy nauczyć uczniów odpowiedzialności za własne uczenie się.
- W projektach, w których każdy zespół ma inny zakres wiedzy, ale ostatecznie wszyscy uczniowie powinni opanować cały materiał.

Zalety:

- Uczniowie uczą się od siebie wzajemnie.
- Metoda wzmacnia aktywność i odpowiedzialność za proces nauki.

Wady:

- Wymaga dobrej organizacji i kontroli nauczyciela.
- Uczniowie mogą mieć trudności w przekazywaniu innym informacji i umiejętności.



KTÓRY SPOSÓB WYBRAĆ?

Metoda	Sytuacja, w której metoda jest zalecana	Zalety	Wady
Podział ze względu na cel	Projekty wymagające określonych kompetencji	Skuteczny, kontrolowany dobór	Uczniowie mogą czuć się niesprawiedliwie dobrani
Podział losowy	Krótkie zadania, integracja	Szybki, bezstronny	Może prowadzić do nierównego podziału
Podział według zainteresowań	Projekty kreatywne	Wysoka motywacja uczniów	Ryzyko wykluczenia niektórych osób
Podział według kompetencji	Zadania wymagające różnorodnych podejść	Uczniowie uczą się od siebie	Wymaga wcześniejszej analizy
Puzzle wg Jigsaw	Projekty badawcze, interdyscyplinarne	Wzmacnia odpowiedzialność	Trudniejsza organizacja

Jeśli zdecydujesz się świadome planowanie składu zespołów – w zależności od potrzeb – może być dla Ciebie ważne, by:

- tworzyć zespoły **zróżnicowane** pod względem umiejętności, stylów pracy i temperamentu lub odwrotnie – tworzyć zespoły **ujednolicone**, których zadaniem jest wykonanie pewnej określonej misji;
- **utrzymywać trwałość** zespołów lub przeciwnie – **zmieniać składy** zespołów projektowych co jakiś czas, dając uczniom szansę pracy z różnymi osobami i pełnienia różnych ról.

Dobór metody zależy od celu zadania i dynamiki klasy. Przetestuj różne modele, by uzyskać najlepsze rozwiązanie.



LICZEBNOŚĆ ZESPOŁU – JAK DOBRAĆ OPTYMALNY SKŁAD?

Jednym z najważniejszych czynników decydujących o efektywności pracy grupowej jest liczba członków zespołu. Optymalna wielkość zespołu zależy od celu działania, wieku uczestników, rodzaju zadania oraz dostępnego czasu i zasobów.

1. Zespoły 2–3-osobowe: do szybkiej współpracy

Zalety:

- łatwiejsza komunikacja i szybkie podejmowanie decyzji,
- większa odpowiedzialność jednostki za efekt końcowy,
- dobre do zadań krótkoterminowych, prostych i wymagających precyzyjnego działania.

Wady:

- ograniczona różnorodność pomysłów,
- większe ryzyko przeciążenia jednostki w przypadku nieaktywnych członków,
- brak naturalnych mechanizmów autoregulacji (gdy jedna osoba zawodzi – cierpi cały zespół).

Zastosowanie:

- krótkie zadania, burze mózgów, praca z uczniami w młodszych wiekach,
- sytuacje wymagające koncentracji i ciszy (np. para do analizy tekstu).

2. Zespoły 4–5-osobowe: standard w pracy projektowej

Zalety:

- możliwość podziału ról i zadań, np. lider, rzecznik, sekretarz, koordynator techniczny,
- wystarczająca liczba osób do wygenerowania różnorodnych pomysłów,
- większa szansa na wzajemne wsparcie i uczenie się od siebie.

Wady:

- ryzyko nierównego zaangażowania – niektórzy mogą się „ukrywać”,
- potrzeba wypracowania jasnych zasad współpracy i komunikacji,
- wymaga więcej czasu na uzgodnienia.

Zastosowanie:

- projekty edukacyjne, działania długoterminowe, zadania z elementami kreatywnymi i podziałem ról,
- uczniowie w wieku nastoletnim, którzy potrafią już rozwiązywać konflikty i negocjować.



3. Zespoły 6 i więcej osób: grupy rozbudowane

Zalety:

- duża różnorodność doświadczeń i perspektyw,
- możliwość realizacji złożonych zadań (np. projekt wieloetapowy z podzespołami),
- uczyć organizacji pracy i delegowania.

Wady:

- trudności z zarządzaniem czasem i dynamiką grupy,
- większe ryzyko konfliktów i „pasażerów na gapę”,
- potrzeba silnego lidera lub wsparcia zewnętrznego (np. mentora).

Zastosowanie:

- prace koncepcyjne z podziałem na sekcje (np. reklama, logistyka, badania),
- starsza młodzież lub dorośli uczestnicy szkoleń.

Praktyczne wskazówki przy doborze liczby osób:

- Jeśli zadanie ma jednoznaczny cel (np. prezentacja, plakat) i krótki czas realizacji – lepsze są mniejsze zespoły.
- Gdy projekt zakłada wielowątkowość, badania, podział kompetencji – warto tworzyć zespoły 4–5-osobowe.
- Przy zadaniach wolontariackich, społecznych lub rozłożonych w czasie – można dopuścić większe grupy, ale z jasną strukturą.

Najczęściej można zarekomendować zespoły 4–5-osobowe jako najbardziej funkcjonalne – wystarczająco duże, by była różnorodność i wystarczająco małe, by dało się nimi zarządzać. Kluczowe jest jednak nie tylko *ile*, ale też *jak* – czyli jakie zadania mają członkowie, jak wygląda komunikacja i jaka jest kultura współpracy w zespole

PODSUMOWANIE

Podział uczniów na zespoły może odbywać się według różnych zasad. Kluczowe jest, aby metoda była dopasowana do celów dydaktycznych oraz wspierała zaangażowanie i współpracę między uczniami. Dobór odpowiedniej strategii wpływa nie tylko na efektywność pracy zespołowej, ale także na atmosferę w klasie i rozwój kompetencji społecznych uczniów. Warto świadomie eksperymentować z różnymi metodami, aby znaleźć rozwiązania najlepiej odpowiadające potrzebom danej klasy i charakterowi realizowanych zadań. Podobne zasady dotyczą także liczebności osób w zespole.



5. JAK WYDZIELIĆ ROLE W ZESPOLE

Obok podziału na zespoły istotne jest odpowiednie rozdzielenie ról w zespole. Uczniowie w trakcie realizacji projektu zespołowego muszą zaplanować pracę, podzielić zadania, wykonać je, integrować wyniki pracy indywidualnej i zespołowej, a na koniec zaprezentować efekt końcowy oraz dokonać autorefleksji. Każdy etap wymaga współpracy, wzajemnego wsparcia i poczucia odpowiedzialności za wspólny cel.

ZNACZENIE RÓL

W każdej dobrze działającym zespole pojawiają się osoby, które przejmują różne funkcje: kierowników, analityków, innowatorów, wykonawców czy mediatorów. Taka różnorodność pozwala zespołom działać efektywnie i osiągać cele, które byłyby poza zasięgiem pojedynczego ucznia. Ważne jest zapewnienie równowagi w zespole, aby każda rola była uzupełnieniem innych. Wtedy każda osoba wnosi coś innego do pracy zespołu. Świadomość tych ról pozwala uczniom nie tylko znaleźć swoje miejsce w zespole, ale również uczy ich szacunku do odmiennych sposobów działania.



*Posłuchaj podcastu nr 6
o znaczeniu różnorodności
w pracy zespołowej*



Kluczowe jest zrozumienie i świadome wykorzystanie indywidualnych predyspozycji uczniów. Praca zespołowa staje się dzięki temu bardziej angażująca, produktywna i rozwijająca dla każdego członka zespołu.

Rozpoznanie indywidualnych zasobów uczniów możesz osiągnąć poprzez:

- **obserwację w trakcie zajęć** – zwrócenie uwagi, w jakich zadaniach uczeń czuje się pewnie, co go angażuje,
- **rozmowy indywidualne** – pytania o zainteresowania, preferowane sposoby pracy,
- **krótkie ankiety lub karty samooceny** – w których uczniowie sami mogą określić, co lubią robić, w czym czują się dobrze,
- **dzielenie się refleksją w zespole** – np. podczas rundek, warsztatów integracyjnych czy zajęć wychowawczych.

Znając predyspozycje uczniów, możesz sam przypisywać im role tak, by:

- **wzmacniać mocne strony** uczniów,
- **zachęcać do wychodzenia ze strefy komfortu**, ale w sposób wspierający,
- **budować poczucie odpowiedzialności i współzależności** – uczniowie uczą się, że każdy ma swój wkład i że sukces zależy od całego zespołu.



Możesz także przypisać samym uczniom proces podziału zadań między siebie.

Z jednej strony role w zespole powinny być dostosowane do cech osobowości uczniów, z drugiej – istotna jest rotacja ról w zespołach, co pozwala uczniom rozwijać różnorodne kompetencje i lepiej rozumieć funkcjonowanie zespołów jako całości. Warto zadbać o to, by uczniowie mogli się sprawdzić w różnych rolach.

TEORIE RÓL ZESPOŁOWYCH

Istnieje kilka modeli podziału ról w zespole – od klasycznych ról organizacyjnych po bardziej zaawansowane modele psychologiczne. Poniżej omówimy kilka podejść do podziału ról w zespołach uczniowskich.

1. Model klasyczny – podział ról organizacyjnych

To najprostszy sposób podziału obowiązków w zespole. Każdy członek zespołu otrzymuje konkretną funkcję, co ułatwia pracę nad projektem.

Główne role:

- **Lider** – organizuje pracę, motywuje zespół, dba o jakość i spójność projektu.
- **Sekretarz** – tworzy notatki i dokumentację, dba o porządek w materiałach zespołu, aktualizuje listy zadań i pilnuje harmonogramu.
- **Badacz (analityk)** – zbiera informacje, wyszukuje materiały, przygotowuje dane.
- **Twórca (projektant, kreator)** – zajmuje się wizualną stroną projektu.
- **Prelegent** – przedstawia efekty pracy, prowadzi prezentację.

Kiedy stosować?

Idealny do projektów szkolnych o jasnym podziale zadań, np. tworzenie prezentacji, raportów, plakatów.

2. Model Belbina – role psychologiczne w zespole

Meredith Belbin opracował teorię ról zespołowych, wskazując, że każdy zespół powinien składać się z osób o różnych stylach myślenia i działania.

Główne role według Belbina:

1. **Koordynator (coordinator)** – organizuje pracę, deleguje zadania, dba o harmonię.
2. **Lokomotywa (implementer)** – osoba nastawiona na działanie, szybko realizuje zadania.
3. **Perfekcjonista (completer finisher)** – dba o szczegóły, unika błędów, doprowadza zadania do końca.
4. **Kreator (plant)** – generuje nowe pomysły, myśli nieszablonowo.



5. **Ekspert (*specialist*)** – posiada specjalistyczną wiedzę, dostarcza informacji.
6. **Dusza zespołu (*teamworker*)** – dba o atmosferę, wspiera członków zespołu.
7. **Poszukiwacz zasobów (*resource investigator*)** – znajduje dodatkowe materiały, inspiruje zespół.
8. **Krytyk strategiczny (*monitor evaluator*)** – analizuje pomysły, wskazuje słabe strony projektu.
9. **Przewodnik zmian (*shaper*)** – podejmuje ryzykowne decyzje, przełamuje impas.

Kiedy stosować?

Idealny do długoterminowych projektów wymagających różnorodnych kompetencji i kreatywnego podejścia. Sprawdzi się także, kiedy zespoły są liczne.

3. Model SCRUM

Metoda SCRUM wywodzi się z zarządzania projektami w IT, ale coraz częściej jest wykorzystywana w edukacji. Polega na pracy w krótkich iteracjach (sprintach) i regularnym omawianiu postępów.

Główne role w SCRUM:

- **Scrum master (facylitator)** – organizuje pracę zespołu, pilnuje harmonogramu.
- **Product owner (właściciel projektu)** – określa cel projektu, pilnuje jakości pracy.
- **Zespół projektowy** – wszyscy członkowie pracują równorzędnie, dzieląc się zadaniami.

Kiedy stosować?

Świetny model do projektów, w których zespół pracuje dynamicznie i samodzielnie podejmuje decyzje.

4. Model ról dydaktycznych – podział według funkcji edukacyjnych

W niektórych projektach warto zastosować podział ról pod kątem różnych stylów uczenia się i kompetencji uczniów.

Przykładowe role:

- **Strateg** – wyznacza cele i czuwa nad ich realizacją.
- **Eksplorator** – bada temat, przeszukuje źródła.
- **Eksperymentator** – sprawdza hipotezy, testuje rozwiązania.
- **Pisarz** – zapisuje wnioski, tworzy końcowy raport.
- **Prezenter** – przedstawia wyniki pracy zespołu.

Kiedy stosować?

Sprawdza się w projektach badawczych, naukowych i interdyscyplinarnych.



JAK WYBRAĆ ODPOWIEDNI MODEL?

<i>Model</i>	<i>Sytuacja, w której metoda jest zalecana</i>	<i>Kluczowe role</i>
Model klasyczny	Projekty szkolne z jasnym podziałem zadań	lider, sekretarz, badacz, twórca, prelegent
Model Belbina	Projekty długoterminowe wymagające różnorodnych kompetencji	koordynator, kreator, perfekcjonista, ekspert, dusza zespołu
Model SCRUM	Dynamiczne, samodzielne zespoły uczniowskie	scrum master, product owner, członek zespołu
Model dydaktyczny	Projekty badawcze, eksperymentalne	strateg, eksplorator, eksperymentator, pisarz, prezenter

PODSUMOWANIE

Najlepszy podział ról to taki, który odpowiada potrzebom danego projektu. Nie ulega jednak wątpliwości, że uwzględnianie indywidualnych predyspozycji uczniów w pracy zespołowej nie tylko zwiększa szanse na sukces, ale przede wszystkim tworzy przestrzeń, w której każdy może się rozwijać, czuć ważny i uczyć współpracy w realnym, zróżnicowanym środowisku. Tak jak w dorosłym życiu – w zespole nie chodzi o to, by wszyscy robili wszystko. Chodzi o to, by każdy robił to, co potrafi najlepiej – i żeby razem osiągnąć coś więcej, niż byłoby możliwe w pojedynkę. Z drugiej strony warto także zachęcać uczniów do rotacji ról, co pozwala rozwijać różne umiejętności i lepiej rozumieć dynamikę pracy zespołowej.



PRZYKŁADOWY PODZIAŁ RÓL NA POSZCZEGÓLNYCH ETAPACH PRACY ZESPOŁOWEJ

1. PRZYGOTOWANIE – etap szukania pomysłów.

Na tym etapie kluczową rolę odgrywa lider – inicjując dyskusję (burzę mózgów) na temat problemu i sposobów jego rozwiązania. Zbiera głosy i formułuje kierunek działań. Sekretarz spisuje ustalenia. Na tym etapie członkowie zespołu szukają odpowiedzi na pytania: jaki jest nasz cel?; w jakim kierunku będziemy działać?; co chcemy osiągnąć?; co wiemy o problemie?

2. REALIZACJA – etap zbierania i opracowania danych.

Inicjatywę przejmuje badacz, koordynujący proces szukania i opracowania materiałów (o problemie, ale także o odbiorcach produktu lub usługi). Następnie przedstawia pomysł, który staje się przedmiotem zespołowej dyskusji. Na tym etapie członkowie zespołu szukają odpowiedzi na pytania: z czego możemy skorzystać? co wynika z naszych poszukiwań?; jak możemy rozwiązać problem?; co konkretnie zrobimy, by stworzyć dzieło odpowiadające na potrzeby odbiorców?.

3. PROJEKTOWANIE – etap tworzenia dzieła (prezentacji, filmu, gry, strony, wystawy).

Inicjatywę przejmuje twórca (projektant). Tworzy ogólny zarys dzieła (z pomocą innych członków zespołu). Na tym etapie szukamy odpowiedzi na pytania: jakie będzie rozwiązanie problemu?; w jaki sposób nasze dzieło powinno wyglądać?; jakie elementy musi zawierać?.

4. PREZENTACJA – przedstawienie dzieła.

Osoba, która najlepiej czuje się podczas występów publicznych (prelegent), prezentuje efekty działań zespołu, opisuje inne elementy projektu – jest na pierwszej linii, jest twarzą projektu.

5. AUTOREFLEKSJA – etap podsumowujący projekt.

Inicjatywa przechodzi do lidera, który rozmawia z członkami zespołu na temat projektu. Członkowie zespołu analizują wspólnie sukcesy i ewentualne niepowodzenia. Dokonują samooceny.



AUTODIAGNOZA: MOJA ROLA W ZESPOLE

Przeczytaj każde stwierdzenie i zaznacz ✓, jeśli to o Tobie. Na końcu policz, ile ✓ masz w każdej grupie – ta z najwyższym wynikiem może wskazywać Twoją rolę zespołową.

LIDER – organizuje pracę, pilnuje harmonogramu, motywuje zespół

- ☐ 1. Lubię planować i dzielić zadania w zespole.
- ☐ 2. Potrafię wyznaczać cele i pilnuję ich realizacji.
- ☐ 3. Czuję się dobrze, gdy jestem odpowiedzialny/a za jakość i końcowy efekt pracy.
- ☐ 4. Zachęcam innych do działania i rozwiązuję konflikty.

SEKRETARZ – zapisuje ustalenia, tworzy dokumentację

- ☐ 5. Lubię robić notatki i mam porządek w dokumentach.
- ☐ 6. Pilnuję terminów i harmonogramu.
- ☐ 7. Sprawdzam, czy wszystko się zgadza z założeniami.
- ☐ 8. Lubię organizować treści w uporządkowany i przejrzysty sposób.

BADACZ (ANALITYK) – zbiera informacje, wyszukuje materiały

- ☐ 9. Lubię szukać informacji w książkach, Internecie i innych źródłach.
- ☐ 10. Potrafię odróżnić wiarygodne źródła od mniej pewnych.
- ☐ 11. Chętnie analizuję dane, porównuję fakty i robię zestawienia.
- ☐ 12. Sprawia mi przyjemność „docieranie do sedna” tematu.

TWÓRCA (PROJEKTANT, KREATOR) – odpowiada za wizualną stronę projektu

- ☐ 13. Lubię rysować, tworzyć grafiki, prezentacje, plakaty.
- ☐ 14. Dbam o estetykę i styl wykonania prac.
- ☐ 15. Mam pomysły, jak coś pokazać w ciekawy sposób.
- ☐ 16. Lubię używać narzędzi graficznych lub manualnych.

PRELEGENT – przedstawia efekty pracy, prezentuje publicznie

- ☐ 17. Lubię mówić do ludzi i dobrze się czuję, występując publicznie.
- ☐ 18. Potrafię jasno tłumaczyć i przekonywać innych.
- ☐ 19. Chętnie reprezentuję zespół podczas prezentacji.
- ☐ 20. Umiem się swobodnie wypowiadać. Mam dobrą dykcję.

✓ Podsumowanie:

Zlicz ✓ w każdej roli (każda ma 4 pytania). Najwyższy wynik pokazuje, do jakiej roli masz największe predyspozycje.



ANKIETA SYTUACYJNA – TWOJA ROLA W ZESPOLE

Przeczytaj każdą sytuację i zaznacz jedną odpowiedź,
która najlepiej opisuje Twoje naturalne zachowanie w zespole.

1. Zaczynamy nowe zadanie – co robisz?

- ☐ Proponuję plan działania i rozdzielam obowiązki. (lider)
- ☐ Zaczynam notować ustalenia. (sekretarz)
- ☐ Szukam informacji potrzebnych do wykonania zadania. (badacz)
- ☐ Zastanawiam się, jak zaprezentować projekt w ciekawej formie. (twórca)
- ☐ Przygotowuję się do tego, jak przedstawimy publicznie naszą pracę. (prelegent)

2. Ktoś musi przygotować prezentację wyników – co robisz?

- ☐ Sprawdzam, czy wszystko jest logiczne i bez błędów. (lider)
- ☐ Proponuję zapisanie punktów, które muszą się pojawić. (sekretarz)
- ☐ Zbieram dane i informacje, które będą potrzebne. (badacz)
- ☐ Zajmuję się szatą graficzną prezentacji. (twórca)
- ☐ Zgłaszam się do wystąpienia przed klasą. (prelegent)

3. Zespół potrzebuje zebrać materiały – co robisz?

- ☐ Ustalam, kto jakich materiałów dostarcza, żeby zespół dysponował jak najsensowniejszym przeglądem danych. (lider)
- ☐ Zapisuję, kto ma znaleźć jakie informacje. (sekretarz)
- ☐ Analizuję materiały, weryfikuję źródła, robię notatki. (badacz)
- ☐ Tworzę szkic infografiki lub układ plakatu. (twórca)
- ☐ Myślę o tym, jak przedstawić te materiały w prezentacji. (prelegent)

4. Zespół zakończył pracę nad projektem – co robisz?

- ☐ Podsumowuję całość i sprawdzam, czy wszystko jest gotowe. (lider)
- ☐ Zapisuję końcowe ustalenia, czytam wszystko, by wychwycić błędy. (sekretarz)
- ☐ Porównuję zebrane dane z wymaganiami. (badacz)
- ☐ Poprawiam wygląd końcowej wersji. (twórca)
- ☐ Opracowuję sposób przedstawienia efektów pracy. (prelegent)



5. Ktoś w zespole nie wie, co robić – co robisz?

- ☐ Pomagam ustalić, co jeszcze jest do zrobienia. (lider)
- ☐ Zaglądam do notatek, żeby przypomnieć wcześniejsze ustalenia. (sekretarz)
- ☐ Szukam materiałów, które mogą pomóc. (badacz)
- ☐ Rysuję szkic, żeby łatwiej było zrozumieć zadanie. (twórca)
- ☐ Tłumaczę mu zadanie w prosty sposób. (prelegent)

6. Zespół kończy projekt wcześniej niż planowano – co robisz?

- ☐ Sprawdzam, czy możemy coś jeszcze poprawić lub rozwinąć. (lider)
- ☐ Uzupełniam dokumentację i zapisuję, co zostało zrobione. (sekretarz)
- ☐ Wracam do materiałów i upewniam się, że niczego nie pominęliśmy. (badacz)
- ☐ Dodaję elementy graficzne lub estetyczne, by ulepszyć projekt. (twórca)
- ☐ Przygotowuję się do opowiedzenia o całym procesie. (prelegent)

7. W trakcie pracy zmieniają się wymagania projektu – co robisz?

- ☐ Zmieniam plan i dzielę nowe zadania. (lider)
- ☐ Zapisuję nowe ustalenia i rozsyłam je zespołowi. (sekretarz)
- ☐ Szukam nowych informacji zgodnie z nowymi wymaganiami. (badacz)
- ☐ Aktualizuję wygląd projektu zgodnie ze zmianami. (twórca)
- ☐ Zmieniam sposób prezentacji, by dopasować się do nowych warunków. (prelegent)

8. Zbliża się termin oddania projektu – co robisz?

- ☐ Motywuję wszystkich, by dokończyli zadania na czas. (lider)
- ☐ Tworzę podsumowanie i zapisuję wszystko w jednym dokumencie. (sekretarz)
- ☐ Upewniam się, że mamy wszystkie potrzebne dane. (badacz)
- ☐ Wykańczam ostatnie elementy graficzne. (twórca)
- ☐ Przygotowuję się do prezentacji. (prelegent)

9. W zespole pojawia się nieporozumienie – co robisz?

- ☐ Proponuję wspólną rozmowę i ustalenie dalszego planu. (lider)
- ☐ Zapisuję różne stanowiska, żeby łatwiej było je porównać. (sekretarz)
- ☐ Szukam faktów lub danych, które mogą pomóc rozwiązać spór. (badacz)
- ☐ Tworzę graficzne podsumowanie, by lepiej zrozumieć sytuację. (twórca)
- ☐ Tłumaczę racje każdej strony sporu tak, by była zrozumiała dla reszty. (prelegent)

10. Projekt zostaje oceniony przez nauczyciela – co robisz?

- ☐ Podsumowuję, co nam się udało i co można poprawić. (lider)
- ☐ Zapisuję uwagi nauczyciela do wykorzystania na przyszłość. (sekretarz)
- ☐ Analizuję ocenę i szukam przyczyn sukcesu lub błędów. (badacz)
- ☐ Zastanawiam się, jak możemy poprawić estetykę i formę. (twórca)
- ☐ Proponuję, jak możemy lepiej zaprezentować naszą pracę następnym razem. (prelegent)



6. JAK DELEGOWAĆ ZADANIA

Z podziałem na role ściśle wiąże się delegowanie zadań uczniom. Przydzielanie obowiązków pozwala efektywniej zarządzać czasem. Jeśli jest mądrze przeprowadzone, w istotny sposób zwiększa zaangażowanie uczniów. W tej części poradnika omówimy sprawdzone sposoby delegowania zadań, wskazówki dotyczące wyboru odpowiednich projektów do realizacji określonych umiejętności oraz najlepsze praktyki w tym obszarze.

Delegowanie przydaje się szczególnie, gdy chcesz:

- zaangażować uczniów w proces nauczania, zwiększając ich aktywność;
- sprawić, aby uczniowie nauczyli się czegoś wartościowego poprzez realizację zadania;
- rozwijać umiejętności organizacyjne i przywódcze u uczniów;
- zoptymalizować czas lekcji, oddając część obowiązków uczniom.

JAK SKUTECZNIE DELEGOWAĆ ZADANIA?

1. Określenie celu i oczekiwań

Przed przydzieleniem zadania uczniom jasno określ, co chcesz osiągnąć. Wyjaśnij uczniom:

- cel zadania;
- kryteria sukcesu;
- oczekiwany efekt końcowy;
- ramy czasowe przeznaczone na realizację.

2. Dobór odpowiednich zadań do możliwości uczniów

Nie każde zadanie będzie odpowiednie dla każdego młodego człowieka. Przydzielając uczniom zadanie, weź pod uwagę:

- umiejętności i predyspozycje;
- stopień zaangażowania w lekcje;
- poziom odpowiedzialności;
- potrzebę rozwijania konkretnych kompetencji.

3. Jasne instrukcje i zasoby

Pamiętaj, że zapewnienie uczniom niezbędnych materiałów oraz klarownych instrukcji zwiększa szanse na pomyślne wykonanie zadania. Pomocne mogą być:

- przykłady dobrze wykonanego zadania;
- instrukcje krok po kroku;
- możliwość zadawania pytań i konsultacji.



4. Wsparcie i monitorowanie

Delegowanie zadań nie oznacza pozostawienia uczniów bez pomocy. Regularnie sprawdzaj postępy i zapewniaj wsparcie w razie potrzeby. Możesz to zrobić poprzez:

- krótkie spotkania kontrolne;
- omówienie z zespołem dotychczasowych działań;
- szybkie i precyzyjne odpowiedzi na pytania.

5. Podsumowanie i udzielenie informacji zwrotnej

Po zakończeniu zadania omów jego rezultaty. Kluczowe elementy to:

- podkreślenie mocnych stron wykonanego zadania;
- wskazanie obszarów do poprawy;
- podziękowanie uczniom za zaangażowanie.

W pracy z uczniami – zwłaszcza w działaniach zespołowych czy projektowych – kluczowe znaczenie ma sposób przekazywania zadania. Wyróżnić można dwa odmienne podejścia: **delegowania czynności** (tzw. delegowanie posyłkowe) oraz **powierzanie odpowiedzialności**. Różnią się one zarówno w intencji nauczyciela, jak i w skutkach dla ucznia. Kluczowe różnice to:

DELEGOWANIE CZYNNOŚCI, TZW. DELEGOWANIE POSYŁKOWE – „ZRÓB, ODDAJ, ZAPOMNIJ”

To proste wskazanie, co uczeń ma robić. Delegowanie działań polega na mechanicznym przekazywaniu poleceń: „Zrób to”, „Przygotuj tamto”, „Daj znać, jak skończysz”. W takim modelu dokładnie określasz kroki, które uczeń ma wykonać. Uczeń działa według Twoich instrukcji, bez większej swobody w podejmowaniu decyzji. Jest to przydatne w zadaniach wymagających precyzji lub nauki nowych umiejętności.

W tym modelu:

- **uczeń nie zna celu** wykonywanego zadania – koncentruje się wyłącznie na wykonaniu polecenia.
- **nie ponosi odpowiedzialności** za efekt – zadanie jest traktowane jako „czyjeś” (nauczyciela), a nie „własne”.
- to **nauczyciel bierze na siebie odpowiedzialność** za rezultat – to on decyduje, kontroluje, poprawia.
- **uczniowi brakuje motywacji wewnętrznej** – działa, by „mieć to z głowy”, a nie po to, by osiągnąć coś wartościowego.

Takie podejście może być skuteczne w sytuacjach prostych, technicznych, rutynowych, ale nie wspiera rozwoju samodzielności ani odpowiedzialności ucznia.



POWIERZANIE ODPOWIEDZIALNOŚCI – BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA I AUTONOMII

Powierzanie odpowiedzialności to zupełnie inne podejście – oparte na zaufaniu, współpracy i świadomym budowaniu odpowiedzialności ucznia. Nauczyciel nie tylko przekazuje zadanie, ale wspiera ucznia w jego zrozumieniu, zaplanowaniu i realizacji. Uczeń samodzielnie podejmuje decyzje dotyczące sposobu wykonania zadania.

W takim modelu określasz ogólne cele i ramy, ale pozostawiasz młodemu człowiekowi swobodę w wyborze metod i organizacji pracy. To podejście rozwija kreatywność, umiejętność rozwiązywania problemów i poczucie odpowiedzialności.

Uczeń słyszy na przykład:

- „Twoim celem jest...” – jasne określenie kierunku nadaje sens jego działaniom.
- „Przy realizacji postaraj się unikać...” – wskazanie możliwych trudności, ale bez narzucania rozwiązań.
- „Do realizacji będziesz potrzebować...” – podkreślenie zasobów i warunków.
- „Termin wykonania to...” – ramy czasowe wzmacniają poczucie odpowiedzialności.
- „Konsekwencją będzie...” – wskazanie efektu działań (dla ucznia, zespołu, projektu).

W tym podejściu:

- uczeń **sam wybiera sposoby i narzędzia działania**, dzięki czemu uczy się podejmowania decyzji.
- **staje się odpowiedzialny za efekt** – czuje, że to jego zadanie, jego cel, jego wkład.
- **identyfikuje się z realizowanym projektem**, co sprzyja motywacji wewnętrznej.
- **czuje, że jest obdarzony zaufaniem** – co samo w sobie jest silnym impulsem rozwojowym.
- **nauczyciel wydobywa z ucznia to, co w nim najlepsze** – nie tylko wiedzę i umiejętności, ale także zaangażowanie, inicjatywę i kreatywność.

Podczas gdy delegowanie czynności redukuje status ucznia do wykonawcy poleceń, powierzanie odpowiedzialności czyni go aktywnym uczestnikiem procesu edukacyjnego. To drugie podejście nie tylko wzmacnia kompetencje ucznia, ale także rozwija jego poczucie sprawczości, odpowiedzialności i motywacji – a więc dokładnie te cechy, które są potrzebne do funkcjonowania w dynamicznym, współczesnym świecie.

Skuteczne delegowanie zadań polega na stopniowym przechodzeniu od wskazywania działań do powierzenia odpowiedzialności, aby uczniowie mogli rozwijać swoją samodzielność i pewność siebie.

DOBRE RADY DOTYCZĄCE DELEGOWANIA ZADAŃ

Skuteczne delegowanie zadań uczniom to coś więcej niż tylko przekazanie im „czegoś do zrobienia”. To ważny element budowania ich odpowiedzialności, zaangażowania i samodzielności. Oto kilka sprawdzonych zasad, które pomogą Ci robić to mądrze i z korzyścią dla uczniów:



1. Deleguj tak wcześnie, jak to możliwe

Nie czekaj do ostatniej chwili – wczesne delegowanie daje uczniowi przestrzeń na zaplanowanie, przemyślenie i ewentualne poprawki. To także sygnał, że ufasz mu i traktujesz go poważnie.

2. Stosuj margines czasowy

Ustal realistyczne granice czasowe. Zostaw uczniowi zapas czasu. Pamiętaj, że planowanie przez ucznia może wyglądać inaczej niż Twoje – bufor czasowy daje przestrzeń na nieprzewidziane trudności, poprawki lub konsultacje.

3. Uwzględnij możliwości i kompetencje ucznia

Zadanie powinno być dostosowane do poziomu rozwoju i umiejętności ucznia – tak, aby było wyzwaniem, ale nie źródłem frustracji. Obserwuj, pytaj, rozmawiaj – im lepiej poznasz mocne strony ucznia, tym trafniej dopasujesz zadania.

4. Bierz pod uwagę aspekty rozwojowe

Zadanie powinno wspierać rozwój ucznia – nie tylko intelektualny, ale też społeczny, emocjonalny czy organizacyjny. Zastanów się, jakie kompetencje młody człowiek rozwinie dzięki danemu działaniu. Delegowanie to także wychowywanie.

5. Pokaż uczniowi wartość konkretnego zadania

Pomóż mu zrozumieć, dlaczego to zadanie jest ważne – dla projektu, dla zespołu, ale też dla niego samego. Gdy widzi sens i znaczenie swojej pracy, wzrasta jego motywacja i zaangażowanie.

6. Sprawdź, czy uczeń dobrze zrozumiał zadanie

Nie zakładaj, że wszystko jest jasne – poproś ucznia, by powiedział własnymi słowami, co ma zrobić, jak to rozumie i jak planuje działać. Dzięki temu unikniesz nieporozumień i rozczarowań. Przydatne mogą okazać się pytania:

- „Czy wiesz, co masz zrobić?”
- „Czego potrzebujesz, by zrealizować zadanie?”
- „Co zrobisz jako pierwsze?”
- „Co zrobisz później?”
- „Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?”
- „Jak poinformujesz zespół o postępach?”



7. Ustal sposób i częstotliwość monitorowania postępów

Umów się z uczniem na konkretne punkty kontrolne – np. co tydzień szybkie podsumowanie, konsultacja na platformie lub rozmowa w cztery oczy. Jasne zasady monitorowania pomagają uczniowi trzymać kurs i uczyć systematyczności.

8. Wyjaśnij nadrzędny cel zadania

Zamiast mówić „Zrób prezentację”, powiedz: „Chcemy, żeby zespół lepiej zrozumiał temat – Twoje zadanie to przygotowanie treści, które im to umożliwią”. Znajomość szerszego kontekstu pozwala uczniowi bardziej się utożsamić z działaniem.

9. Pochwal ucznia po dobrym wykonaniu zadania

Doceniaj nie tylko efekt końcowy, ale też wysiłek, zaangażowanie, sposób działania. Informacja zwrotna to ważne narzędzie motywujące – buduje poczucie sprawczości i rozwija wiarę we własne możliwości.

PODSUMOWANIE

Efektywne delegowanie zadań przynosi korzyści zarówno nauczycielowi, jak i uczniom. Kluczem do sukcesu jest jasna komunikacja, odpowiedni dobór zadań oraz bieżące wsparcie. Dzięki temu uczniowie rozwijają samodzielność, kreatywność i odpowiedzialność, co przekłada się na lepsze efekty edukacyjne.



Posłuchaj podcastu
nr 8, poświęconego
koordynowaniu pracy
uczniów w praktyce szkolnej





Przykładowy harmonogram delegowanych zadań

Zadanie	Osoby odpowiedzialne	Termin	Kryteria sukcesu (po czym poznamy, że nam się udało)	Analiza ryzyka (co może nam uniemożliwić realizację)	Wnioski
Przygotowanie scenariusza filmu	Scenarzyści (Julia, Tomek)	01.03.2025	Gotowy, spójny scenariusz	Brak pomysłów, konflikty w grupie, brak konsultacji z nauczycielem	Potrzebne spotkanie z nauczycielem prowadzącym na etapie pomysłów
Przygotowanie kostiumów i rekwizytów	Scenografowie (Weronika, Bartek)	05.03.2025	Wszystkie potrzebne elementy są zebrane przed dniem nagrania	Brak funduszy, brak dostępnych materiałów	Warto wykorzystać wypożyczalnię lub elementy z domu
Próby do scen	Zespół aktorski (Ola, Jacek, Ania, Patryk)	12.03.2025	Uczniowie znają swoje role i grają swobodnie	Nieobecność członków zespołu, brak miejsca na próby	Rezerwacja sali i ustalenie obecności z wyprzedzeniem
Nagranie filmu	Operatorzy (Antek, Asia)	15.03.2025	Film nagrany w dobrej jakości, zgodnie ze scenariuszem	Problemy techniczne, brak sprzętu, złe warunki pogodowe (jeśli plener)	Sprawdzenie sprzętu wcześniej, plan B w razie złej pogody
Montaż	Montażysty (Karol, Lena)	20.03.2025	Gotowy, zmontowany film gotowy do prezentacji	Problemy z oprogramowaniem, brak czasu	Zapewnienie wsparcia technicznego, podział pracy



7. JAK MONITOROWAĆ PRACĘ UCZNIÓW

Skuteczna realizacja projektów uczniowskich wymaga systematycznego monitorowania ich postępów. Poniżej przedstawiamy zestaw praktycznych działań i narzędzi, które pomogą nauczycielowi pełnić funkcję koordynatora projektów zespołowych.

1. Bądź obecny

Nawet najlepiej zaplanowany projekt nie powiedzie się bez bieżącego nadzoru. Twoja aktywna obecność w czasie pracy zespołowej ma kluczowe znaczenie.

- Krąż po sali, słuchaj dyskusji, obserwuj podział ról i aktywność uczniów.
- Dbaj o równy udział i współpracę w zespołach. Zwracaj uwagę, czy każda osoba ma możliwość wypowiedzenia się. W razie potrzeby przypisuj konkretne role, by każdy miał szansę zabrać głos.
- Upewnij się, że każdy zespół ma przestrzeń do działania.

2. Zadawaj pytania naprowadzające

Niejasne cele to prosta droga do chaosu i frustracji. Pomóż uczniom je doprecyzować. Zachęcaj uczniów do samodzielnego myślenia o przebiegu projektu i swoich potrzebach. Pomóż uczniom przejść przez trudne momenty, zadając pytania typu:

- „Co jest Waszym celem?”
- „Co konkretnie chcecie osiągnąć?”
- „Czy rozważyliście wszystkie możliwe rozwiązania?”
- „Jakie mogą być inne punkty widzenia?”
- „Dlaczego ten argument może być istotny?”
- „Jak będziecie mierzyć sukces?”

3. Czuwaj nad harmonogramem

Wspieraj uczniów w tworzeniu harmonogramu zawierającego informacje, do kiedy ma być wykonane zadanie. Pomóż uczniom rozbić cały projekt na mniejsze zadania (np. tworzenie treści, projektowanie grafiki, montaż filmu). Zachęcaj do bieżącej aktualizacji statusu zadań i reaguj na pojawiające się problemy.



PRZYKŁADOWE SPOSOBY NA MONITOROWANIE POSTĘPÓW

Szybkie odprawy (*stand-up meetings*)

Każda osoba w zespole mówi:

- co zrobiła od ostatniego spotkania?
- nad czym aktualnie pracuje?
- czy napotkała jakieś trudności?

Tablica zadań (*Kanban*)

Co kilka dni uczniowie sprawdzają, które elementy projektu są ukończone, a które wymagają dodatkowej pracy.

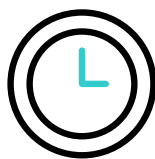
Można używać karteczek na tablicy lub aplikacji typu Trello, dzieląc zadania na:

- co zrobienia
- w trakcie realizacji
- zrobione

4. Efektywnie zarządzaj czasem

Efektywna praca wymaga dobrej organizacji czasu.

- **Przypominaj o czasie:** regularnie informuj uczniów, ile czasu zostało na dany etap. Możesz ustalić sygnały końca pracy (np. dzwonek lub hasło).
- **Kontroluj tempo:** zadbaj, by uczniowie nie poświęcali zbyt dużo czasu jednemu etapowi kosztem innych.



PRZYKŁADOWE METODY ZARZĄDZANIA CZASEM

Kamienie milowe

Metoda kamieni milowych polega na wyznaczaniu kluczowych punktów kontrolnych (tzw. kamieni milowych) na drodze do realizacji celu.

Kamienie milowe to:

- ważne wydarzenia, etapy lub osiągnięcia w projekcie,
- momenty, w których można sprawdzić postęp i jakość wykonania pracy,
- punkty decydujące o przejściu do kolejnych faz projektu.

Przykład: uczniowie ustalają datę końcową projektu i od niej zaczynają planowanie kluczowych etapów pracy, kończąc na dniu startu działań.

Macierz Eisenhowera

Pomaga ustalać priorytety, dzieląc zadania na:

- **pilne i ważne** – do wykonania od razu.
- **ważne, ale niepilne** – do zaplanowania na później.
- **pilne, ale nieważne** – można delegować.
- **niepilne i nieważne** – można pominąć.

Technika Pomodoro

To prosty sposób na zarządzanie czasem pracy, oparty na idei pracy w krótkich, intensywnych blokach.

Polega na:

- ustawieniu timera na **25 minut intensywnej pracy** nad jednym zadaniem,
- po upływie czasu zrobieniu **krótkiej przerwy** (5 minut),
- po czterech takich cyklach – **dłuższej przerwie** (15–30 minut).

PODSUMOWANIE

Dzięki odpowiedniemu monitorowaniu i świadomemu wspieraniu pracy zespołowej nauczyciel staje się nie tylko obserwatorem, ale także aktywnym uczestnikiem procesu edukacyjnego. To właśnie ta obecność – pełna uwagi, życzliwości i konkretnych działań – czyni pracę projektową wartościowym doświadczeniem dla uczniów.



8. JAK WSPIERAĆ UCZNIÓW W DYSKUSJACH

Nieodzowną częścią prac uczniów jest dyskusja, czyli wymiana myśli, opinii i pomysłów. To właśnie dzięki niej zespół może znaleźć najlepsze rozwiązania. Dyskusje rozwijają umiejętność negocjacji, dochodzenia do konsensusu, konstruktywnego spierania się i wypracowywania wspólnych decyzji.

Aby dyskusja była rzeczywiście konstruktywna i wspierająca, powinna opierać się na kilku podstawowych zasadach:

1. Zasada wzajemnego szacunku

Każda opinia jest ważna i zasługuje na wysłuchanie – nawet jeśli jest odmienna od pozostałych. Uczniowie powinni mieć poczucie, że ich głos się liczy i że mogą bez obaw dzielić się swoimi przemyśleniami, nawet jeśli są one nieoczywiste dla pozostałych uczestników projektu.

Jak to wygląda w praktyce?

- Nie przerywamy, kiedy ktoś mówi.
- Nie wyśmiewamy, nie oceniamy z góry.
- Zaczynamy od założenia, że każdy ma coś wartościowego do powiedzenia.

2. Zasada równego dostępu do głosu

W zespole każdy powinien mieć przestrzeń na przedstawienie swojego punktu widzenia. Często zdarza się, że dominują silniejsze osobowości, a bardziej nieśmiali uczniowie zostają w tyle. Rolą nauczyciela i zespołu jest dbałość o to, by każdy został usłyszany.

Jak to wygląda w praktyce?

- Wprowadzenie rundki wypowiedzi: każdy po kolei dzieli się opinią.
- Zachęcanie cichszych uczniów do zabrania głosu.
- Ustalony „moderator” dba o to, by nikt nie zdominował rozmowy.

3. Zasada wypowiedzi „od siebie” (komunikat JA)

Zamiast oceniać innych („To głupi pomysł”), uczniowie uczą się mówić o swoich odczuciach i obserwacjach („Nie rozumiem tego pomysłu, możesz wyjaśnić?”). To sprzyja otwartości i zmniejsza napięcia.

Jak to wygląda w praktyce?

Mówimy np.

- „Mam wątpliwości co do tego rozwiązania, bo...” zamiast „To rozwiązanie jest beznadziejne”.
- „Jestem zaniepokojony brakiem postępów w pracach...” zamiast „Jesteś nieodpowiedzialny – zawaliłeś robotę”.



4. Zasada uważnego słuchania

Nie chodzi tylko o fizyczne „bycie obecnym”, ale o aktywne słuchanie z intencją zrozumienia. Pomaga to uniknąć nieporozumień i buduje zaufanie.

Jak to wygląda w praktyce?

- Parafrazujemy wypowiedzi kolegów („Rozumiem, że niepokoi Cię ta sytuacja?”).
- Zadajemy pytania doprecyzowujące („Czy dobrze rozumiem, że...?”).
- Unikamy reagowania od razu oceną lub kontrargumentem, zamiast tego sugerujemy rozwinięcie tematu („To musi być dla Ciebie trudne, opowiedz o tym więcej”).

5. Zasada otwartości na różnorodność

W zespole uczniowie uczą się, że różne punkty widzenia są cenne. To właśnie różnorodność doświadczeń, pomysłów i sposobów myślenia daje siłę zespołowi.

Jak to wygląda w praktyce:

- Nie dążymy do szybkiego konsensusu – dajemy czas na rozważenie opcji.
- Traktujemy różnicę zdań jako szansę, a nie problem.
- Mówimy „To ciekawe, powiedz więcej”, zamiast „to nie ma sensu”.

6. Zasada jasnych ustaleń

Po wymianie opinii ważne jest, by zespół jasno określił, do jakich ustaleń doszedł – co zostaje przyjęte, co wymaga dopracowania, a co zostało odrzucone. Pomaga to uniknąć chaosu i zwiększa odpowiedzialność.

Jak to wygląda w praktyce:

- Spisujemy ustalenia po spotkaniu. Zatwierdzamy wspólną decyzję.
- Jasno dzielimy role i kolejne kroki.

7. Zasada bezpiecznej przestrzeni

Uczniowie muszą czuć się bezpiecznie, by otwarcie dzielić się myślami. Warto wspólnie wypracować kontrakt zespołu – zestaw zasad, których każdy członek zespołu zobowiązuje się przestrzegać.

Pomysły do kontraktu:

- Szanujemy siebie nawzajem.
- Nie przerywamy.
- Mówimy szczerze, ale z szacunkiem.



Warto także stosować metody pobudzające dyskusje (np. burza mózgów, odwrócona burza mózgów, SCAMPER, mapy myśli, *gallery walk* itd.). Ich opis i sposoby wykorzystania znajdziesz w osobnej części podręcznika. Nie bój się eksperymentować – dopasuj techniki do potrzeb swojej klasy i tematu.

PODSUMOWANIE

Dobrze zorganizowana wymiana opinii w pracy zespołowej nie tylko wpływa na jakość realizowanego projektu, ale też rozwija kompetencje społeczne uczniów: uczy asertywności, empatii, współodpowiedzialności, refleksji i krytycznego myślenia. Warto ją traktować jako integralną część procesu edukacyjnego – nie tylko narzędzie pracy, ale i ważny cel sam w sobie.





9. JAK USPRAWNIAĆ KOMUNIKACJĘ MIĘDZY UCZNIAMI

Nieodzowną umiejętnością w pracy zespołowej (szczególnie w procesie omówienia pomysłów) jest zdolność do precyzyjnego i otwartego wyrażania swoich opinii i słuchania drugiej strony. Zanim powierzymy uczniom bardziej złożone zadania, warto upewnić się, że potrafią skutecznie się porozumiewać.

Efektywna komunikacja składa się z trzech elementów:

ASERTYWNOŚĆ

Asertywność to zdolność do wyrażania swoich myśli, opinii i potrzeb w sposób jasny, spokojny i stanowczy – z poszanowaniem granic innych osób. Osoba asertywna potrafi powiedzieć, co myśli, bez lęku i bez agresji. Wyraża siebie w sposób, który nie rani innych, a jednocześnie nie rezygnuje z własnych przekonań.

Jestem asertywny, gdy:

- swobodnie wyrażam swoje poglądy;
- jasno przedstawiam swoje oczekiwania;
- prezentuję swoje stanowisko bez agresji i lęku przed oceną.

Podczas pracy zespołowej asertywność pozwala uniknąć sytuacji, w których uczniowie milczą mimo wątpliwości, tłumią niezadowolenie lub podporządkowują się niechętnie. To z kolei często prowadzi do napięć, nieporozumień i wewnętrznego oporu. Asertywny uczeń umie wnieść własny wkład do zespołu i jednocześnie respektuje zdanie innych.

EMPATIA

Empatia to umiejętność wczucia się w sytuację drugiej osoby oraz pełnego skupienia na tym, co mówi, z wykorzystaniem aktywnego słuchania – bez oceniania, przerywania czy narzucania własnych opinii. Empatyczne podejście sprzyja budowaniu zaufania i wzajemnego zrozumienia w zespole.

Jestem empatyczny, gdy:

- daję drugiej osobie przestrzeń do wyrażenia siebie;
- słucham z uwagą opinii innych osób;
- przyjmuję, że ktoś może mieć inne zdanie, akceptując możliwość usłyszenia „nie”.

Empatia jest szczególnie istotna w zespołach zróżnicowanych pod względem stylów pracy, charakterów, wrażliwości czy opinii. Umożliwia rozpoznawanie potrzeb innych członków zespołu i wspiera tworzenie atmosfery bezpieczeństwa emocjonalnego. Dzięki niej uczniowie czują się wysłuchani, zauważeni i ważni dla zespołu.



PODEJŚCIE KONCYLIACYJNE

Koncyliacyjność to podejście oparte na dążeniu do porozumienia, szczególnie w sytuacjach konflikto- wych. Uczeń koncyliacyjny nie unika trudnych rozmów, ale traktuje je jako szansę na rozwój i wspólne budowanie rozwiązań.

Jestem koncyliacyjny, gdy:

- potrafię rozmawiać, nawet w trudnych sytuacjach;
- jestem gotowy/gotowa na negocjacje, szukam kompromisu;
- zależy mi na rozwiązaniach, które uwzględniają potrzeby różnych stron.

W pracy zespołowej różnice zdań są naturalne – mogą wynikać z odmiennych sposobów postrzegania problemu, stylów działania czy pomysłów na rozwiązanie. Umiejętność rozwiązywania sporów w sposób konstruktywny to jeden z kluczowych warunków sukcesu całego przedsięwzięcia.

Jeśli więc chcemy, by komunikacja w zespole była efektywna, warto zachęcać uczniów do komunikowa- nia swoich potrzeb i celów jasno i bezpośrednio, we własnym imieniu, np.:

- „Chcę zakończyć ten projekt w tym tygodniu.”
- „Potrzebuję twojej pomocy.”
- „Zależy mi na tym, żebyśmy doszli do porozumienia.”

Warto też uczyć ich zauważania perspektywy drugiej strony np.:

- „Rozumiem, że trudno ci pracować z Małgosią – ma inny styl pracy.”

I wspólnego szukania rozwiązań np.:

- „Zastanówmy się, jak możemy pokonać te trudności.”

SKĄD SIĘ BIORĄ TRUDNOŚCI W KOMUNIKACJI?

Trudności w komunikacji to jedna z głównych przyczyn nieskutecznej współpracy. W szkole, gdzie komunikacja między uczniami nie zawsze rozwija się w sposób świadomy, problemy te mogą prowadzić do spadku motywacji, frustracji, napięć, a nawet do wykluczenia niektórych uczniów z życia zespołu. Aby skutecznie wspierać rozwój kompetencji komunikacyjnych, powinieneś jako nauczyciel rozpoznać źródła konfliktów i nieporozumień.

1. Brak umiejętności komunikacyjnych

Wielu uczniów (podobnie jak dorosłych) nie potrafi skutecznie i empatycznie porozumiewać. Często nie wiedzą:

- jak jasno i zrozumiale wyrażać swoje myśli,
- jak słuchać bez przerywania,
- jak zadawać pytania sprzyjające lepszemu zrozumieniu,
- jak mówić o swoich uczuciach i potrzebach, nie obwiniając innych.



W rezultacie komunikacja staje się chaotyczna, jednostronna lub pełna nieporozumień. Reakcją na odmienne stanowiska nie jest postawa asertywna, lecz bierność (milczenie, wycofanie) albo agresja (dominacja, przerywanie, krytykowanie).

2. Lęk przed reakcją drugiej strony

Komunikacja jest procesem dwustronnym – wymaga odwagi w przekazaniu własnych myśli i zaufania do odbiorcy. Szczególnie w wieku szkolnym, kiedy relacje rówieńnicze są bardzo kruche, uczniowie mogą bać się:

- ośmieszenia („co, jeśli ktoś uzna to za głupie?”),
- odrzucenia („czy mnie zaakceptują?”),
- oceny („czy powiem coś poprawnie?”),
- niezrozumienia („czy ktoś mnie naprawdę słucha?”).

W obawie przed reakcją rówieśników wielu uczniów woli milczeć lub bezrefleksyjnie się zgadzać, nawet jeśli mają cenne uwagi. Tłumienie potrzeb i pomysłów osłabia współpracę i powoduje, że zespół nie działa jako wspólnota, lecz jako sztuczny zbiór jednostek.

3. Trudności w wyrażaniu potrzeb i oczekiwań

Uczniowie często nie potrafią mówić o tym, co dla nich ważne. Przekazanie komunikatu takiego jak:

- „Potrzebuję więcej czasu, żeby to zrozumieć.”
- „Nie czuję się dobrze, gdy ktoś mi przerywa.”
- „Wolałbym pracować w mniejszym zespole.”

może być dla nich trudne. Zamiast jasnego wyrażenia potrzeb pojawiają się wówczas reakcje emocjonalne, będące wyrazem wewnętrznej frustracji: zamknięcie się w sobie, bierny opór, drażliwość czy impulsywne wybuchy.

4. Utrwalone schematy i przekonania

Wielu uczniów przynosi do szkoły przekonania, które skutecznie blokują otwartą i autentyczną komunikację. Nabyte w rodzinie, środowisku, mediach czy w wyniku wcześniejszych doświadczeń, mogą brzmieć:

- „Nie pokazuj słabości – to oznaka porażki.”
- „Lepiej milczeć niż powiedzieć coś głupiego.”
- „Nie przyznawaj się do błędu – stracisz autorytet.”
- „Nie wychylaj się – zgódź się z zespołem.”

Takie wewnętrzne schematy działają jak filtry, które zniekształcają sposób porozumiewania się i hamują budowanie autentycznych relacji. Nawet najlepiej zaplanowana współpraca może się w ich wyniku rozpaść lub przebiegać powierzchownie.



ANTYPRZYKŁADY KOMUNIKACJI



Jeśli nie chcemy się z kimś dogadać to:

1. porównujemy do nas (*Za moich czasów było gorzej...*)
2. trzymamy się stereotypowych przekonań (*Ta dzisiejsza młodzież...*)
3. bagatelizujemy (*Nie takie problemy mają ludzie...*)
4. osądzamy (*Jesteś po prostu leniwy...*)
5. krytykujemy (*Nie umiesz zrobić nawet prostej rzeczy...*)
6. udzielamy nieproszonych porad (*Jak zrobisz to, to problem zniknie...*)
7. tropmy „ukryty” sens (*Tak naprawdę chodzi Ci o coś innego...*)
8. skupiamy się na sobie (*To jeszcze nic. Ja to dopiero miałem kłopoty...*)
9. zmieniamy temat rozmowy (*Mówisz, że masz problemy... a wiesz, że Jacek...*)
10. traktujemy rozmowę jako debatę, którą trzeba wygrać (*Ha, mylisz się!...*)

12 BLOKAD GORDONA



To zbiór typowych reakcji w rozmowie, które nieintencjonalnie utrudniają otwartą, szczerą komunikację i budowanie relacji. Zamiast wspierać rozmówcę, powodują one poczucie niezrozumienia, oceniania lub presji, przez co mogą hamować dalszy dialog i osłabiać zaufanie. Koncepcja ta została opracowana przez amerykańskiego psychologa Thomasa Gordona.

- Nakazywanie (*Przestań się użalać i weź się do roboty!*)
- Groźenie (*Jeżeli nie będziesz dużo pracował, to dostaniesz szlaban!*)
- Moralizowanie (*Twoim obowiązkiem jest nauka. Ja w Twoim wieku...*)
- Doradzanie (*Po prostu musisz się więcej uczyć*)
- Pouczanie (*Pamiętaj, że bez pracy nie ma kołaczy*)
- Osądzanie (*Jesteś po prostu leniwy*)
- Wyśmiewanie (*Zachowujesz się jak małe dziecko*)
- Diagnozowanie (*Starasz się wykręcić od zadania*)
- Chwalenie (*Jesteś zdolny. Dasz sobie z tym radę. A teraz już idź się uczyć*)
- Pocieszanie (*Nie jesteś jedyny, który to przeżywa*)
- Wypytywanie (*A ile już zrobisz? Ile czasu poświęcisz? Biologia zrobiona?*)
- Dowcipkowanie (*O, ktoś wstał dziś lewą nogą*)



JAK ROZWIJAĆ UMIEJĘTNOŚCI KOMUNIKACYJNE

Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych jest najlepsze w działaniu. Wspierając rozwój komunikacji w zespołach uczniowskich, warto sięgać po sprawdzone, praktyczne narzędzia, które pomagają w wyrażaniu siebie i budowaniu porozumienia.

Bardzo ważna w efektywnej komunikacji jest umiejętność **aktywnego słuchania**. Aktywne słuchanie to świadome, uważne i zaangażowane słuchanie drugiej osoby, którego celem jest pełne zrozumienie jej przekazu – nie tylko słów, ale też emocji i intencji. Wymaga skupienia, otwartości i rezygnacji z oceniania czy przerywania. To sposób słuchania, który buduje zaufanie, wzmacnia relacje i ułatwia porozumienie. Oto przykładowe techniki i narzędzia aktywnego słuchania:

1. Parafrazowanie

Powtórzenie własnymi słowami tego, co powiedział rozmówca, aby sprawdzić, czy dobrze zrozumieliśmy jego wypowiedź.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Uczeń mówi: „Nie mogę się skupić na lekcji, bo cały czas myślę o tym, że mama jest chora.”
Nauczyciel: „Rozumiem, że trudno Ci teraz skoncentrować się na nauce, bo martwisz się o mamę?”
- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń 1: „Nie lubię, gdy wszyscy mówią mi, co mam robić.”
Uczeń 2: „Czyli czujesz się lepiej, gdy możesz sam decydować o swoim zadaniu?”

2. Odzwierciedlanie (odbijanie emocji)

Zwracanie uwagi na emocje rozmówcy i ich nazwanie – pokazanie, że są zauważone i zrozumiane.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Uczeń mówi: „Strasznie się zezłościłem, jak Kuba mi wszystko skasował z prezentacji!”
Nauczyciel: „Widzę, że jesteś naprawdę zdenerwowany. To musiało być frustrujące, skoro włożyłeś w to tyle pracy.”
- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń 1: „Nie chcę już z nim pracować, wszystko robi po swojemu.”
Uczeń 2: „Wygląda na to, że jesteś zawiedziona brakiem współpracy. Czujesz się pominięta, tak?”

3. Klaryfikacja

Dopytywanie o szczegóły wypowiedzi w celu lepszego zrozumienia, uporządkowania lub doprecyzowania informacji.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Uczeń mówi: „Nie rozumiem, jak mamy zrobić ten projekt.”
Nauczyciel: „Co konkretnie jest dla Ciebie niejasne – sam temat projektu czy sposób, w jaki macie go przygotować?”



- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń 1: „Nie lubię tej aplikacji.”
Uczeń 2: „Chodzi Ci o to, że jest trudna w obsłudze, czy że po prostu nie przepadasz za taką formą pracy?”

4. Zadawanie pytań otwartych

Formułowanie pytań, które zapraszają do rozwiniętej odpowiedzi i pogłębiają rozmowę.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Nauczyciel: „Jak myślisz, co mogłoby pomóc Ci poczuć się lepiej w tym zespole?”
- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń 2: „Jaki masz pomysł na to zadanie?”

5. Empatyzowanie

Okazywanie zrozumienia, akceptacji i współodczuwania – bez oceniania, z gotowością do wejścia w perspektywę drugiej osoby.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Uczeń mówi: „Wszyscy mnie krytykują, nawet jak się staram.”
Nauczyciel: „To musi być naprawdę trudne, gdy mimo wysiłku czujesz, że nie jesteś doceniany.”
- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń 1: „Bałam się powiedzieć coś na forum, bo wszyscy się śmieją.”
Uczeń 2: „Rozumiem, też bym się tak czuła. To może być stresujące.”

6. Używanie komunikatu „ja”

Wyrażanie własnych uczuć, potrzeb i obserwacji w sposób nieoskarżający, zamiast mówienia „Ty zawsze...”, „Ty nigdy...”.

- Nauczyciel słucha ucznia:
Nauczyciel: „Kiedy nie zgłaszasz, że masz trudność, czuję się zaniepokojony, bo chcę Ci pomóc, zanim pojawią się zaległości.”
- Uczeń słucha ucznia:
Uczeń: „Kiedy przerywasz mi w trakcie pracy, czuję się rozproszony i mam trudność ze skupieniem.”

Struktura:

- „Czuję się...” (wyrażenie emocji)
- „Gdy...” (opis sytuacji, która to wywołuje)
- „Chciałbym...” (propozycja rozwiązania)

Przykład:

- „Zawsze się spóźniasz na spotkania, to denerwujące!”
- „Czuję się sfrustrowany, gdy spóźniasz się na nasze spotkania, bo wtedy mamy mniej czasu na pracę. Chciałbym, żebyśmy ustalili godzinę, która pasuje wszystkim.”



Wprowadzenie ćwiczeń rozwijających asertywność, empatię i konciliacyjność jeszcze przed rozpoczęciem pracy nad projektem pomaga w budowaniu zespołu, poprawia jakość współpracy i znacząco zwiększa szansę na powodzenie całego procesu. Co więcej, dzięki temu uczniowie rozwijają kompetencje, które są im potrzebne nie tylko w szkole, ale i w dorosłym życiu – w pracy, w relacjach i w społeczeństwie.

Warto także wspomnieć o dwóch metodach z obszaru komunikacji społecznej, które z powodzeniem można stosować w edukacji. To model FUKO oraz model czterech kroków oparty na zasadach Porozumienia bez Przemocy (NVC).

METODA FUKO – KOMUNIKAT WSPIERAJĄCY POROZUMIENIE

FUKO to akronim od czterech elementów komunikatu, który ma pomóc w wyrażeniu opinii lub uwag w sposób rzeczowy, konkretny i otwarty na rozmowę. Chroni przed ocenianiem i wzmacnia dialog.

Skrót pochodzi od:

- **F – fakty**
Opisujemy sytuację bez oceniania i interpretacji. Skupiamy się na tym, co naprawdę się wydarzyło, co można zaobserwować lub usłyszeć.
- **U – uczucia**
Mówimy o tym, co czujemy w związku z daną sytuacją. Wyrażamy emocje, bez oskarżania innych o ich wywołanie.
- **K – konsekwencje**
Wyjaśniamy, jaki wpływ dana sytuacja miała lub może mieć na nas, innych ludzi, działanie zespołu, projekt itp.
- **O – oczekiwania**
Wyrażamy jasno, czego potrzebujemy lub co chcielibyśmy, aby się zmieniło.

Etap	Przykład 1	Przykład 2
Nazwanie zachowania na podstawie faktów (fakty)	<i>Moniko – spóźniłaś się na 4 ostatnie lekcje.</i>	<i>Kiedy przerywasz mi w trakcie wypowiedzi</i>
Informacja o uczuciach i potrzebach (uczucia)	<i>Przeszkadza mi to.</i>	<i>czuję się rozdrażniony,</i>
Wskazanie konsekwencji (konsekwencje)	<i>Dezorganizuje mi to lekcję.</i>	<i>bo trudno mi przekazać to, co przygotowałem.</i>
Prośba o inne zachowanie (oczekiwania)	<i>Zależy mi, abyś przychodziła punktualnie.</i>	<i>Chciałbym, żebyśmy nie przerywali sobie nawzajem i czekali, aż ktoś skończy mówić.</i>



CZTERY KROKI NVC

Model NVC – **Nonviolent Communication** (opracowany przez Marshalla Rosenberga) to sposób komunikacji, który wspiera budowanie empatycznych relacji, opartych na wzajemnym zrozumieniu i szacunku. Koncentruje się na budowaniu dialogu opartego na potrzebach obu stron. Uczy nie tylko wyrażania siebie, ale i słuchania z intencją zrozumienia, a nie oceniania. Składa się z czterech kroków:

1. **obserwacja** – bez oceniania i interpretowania, opisujemy konkretne zachowanie lub sytuację.
2. **uczucie** – wyrażamy to, co czujemy w związku z tą sytuacją.
3. **potrzeba** – uświadamiamy i nazywamy, jaka nasza potrzeba stoi za tym uczuciem.
4. **prośba** – formułujemy konkretną, pozytywną prośbę (a nie żądanie), która może zaspokoić daną potrzebę.

Etap	Przykłady	Przykład 2
Nazwanie zachowania na podstawie faktów (OBSERWACJA)	<i>Janku i Marku – głośno rozmawiacie.</i>	<i>Gdy po raz kolejny przerywasz mi wypowiedź</i>
Informacja o uczuciach (UCZUCIA)	<i>Denerwuje mnie ta sytuacja.</i>	<i>czuję frustrację,</i>
Wyrażenie potrzeby (POTRZEBA)	<i>Potrzebuję ciszy, by precyzyjnie przekazać Wam zadanie.</i>	<i>bo chciałbym być wystuchany i włączony w rozmowę.</i>
Prośba o inne zachowanie (PROŚBA)	<i>Czy moglibyście rozmawiać ze sobą ciszej?</i>	<i>Czy możesz następnym razem poczekać, aż skończę mówić?</i>

**FUKO I NVC – PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE**

Aspekt	FUKO	NVC (4 kroki)
Cel	Rzeczowe i konkretne wyrażenie stanowiska, np. w sytuacjach konfliktowych	Budowanie porozumienia poprzez empatyczną komunikację i uwzględnianie potrzeb
Struktura	Fakty – uczucia – konsekwencje – oczekiwania	Obserwacja – uczucie – potrzeba – prośba
Punkt wyjścia	Sytuacja i jej wpływ na osobę mówiącą oraz zespół	Emocje i potrzeby osoby mówiącej
Nacisk na...	Konsekwencje i oczekiwania wobec przyszłych zachowań	Potrzeby i prośby wyrażane w duchu empatii
Styl	Praktyczny, rzeczowy, łatwy do zastosowania w sytuacjach szkolnych	Głębszy, bardziej „miękki”, wymagający świadomości emocji i potrzeb
Zastosowanie w edukacji	Komunikacja uczniowska, rozwiązywanie konfliktów, informacja zwrotna	Rozwijanie empatii, trening rozpoznawania potrzeb, mediacje

Zarówno model FUKO, jak i cztery kroki NVC są skutecznymi narzędziami wspierającymi komunikację w zespołach uczniowskich. Pomagają wyrażać siebie w sposób nieagresywny, otwarty i nastawiony na rozwiązanie problemu. Ich wspólne cechy to koncentracja na faktach, a nie ocenach, otwarte wyrażanie uczuć, poszanowanie drugiej osoby, konstruktywna propozycja działania lub prośba. Różnią się natomiast głębokością – FUKO jest bardziej konkretne i „szkolne”, łatwe do zapamiętania i zastosowania. NVC to bardziej rozwinięty system pracy nad empatią i dialogiem, przydatny w budowaniu długofalowych relacji.

Zarówno jedna, jak i druga metoda może być skutecznie stosowana w szkole – w zależności od wieku uczniów, rodzaju projektu, a także poziomu ich dojrzałości komunikacyjnej. Warto wprowadzać je krok po kroku, pokazując, że dobra komunikacja to nie tylko umiejętność, ale też postawa – oparta na wzajemnym szacunku i gotowości do współpracy.

**PODSUMOWANIE**

Zadbanie o umiejętności komunikacyjne uczniów jest trudne do przecenienia. Uczniowie powinni być przygotowani do prowadzenia dialogu – dzielenia się pomysłami, otwartego słuchania innych oraz radzenia sobie z nieporozumieniami. Zaniedbanie tego aspektu może prowadzić do konfliktów, frustracji i spadku motywacji, nawet jeśli temat projektu jest interesujący, a zadania dobrze zaplanowane. Dlatego warto stosować ćwiczenia pozwalające na swobodne i empatyczne wyrażanie poglądów i odczuć przez uczniów.





10. JAK ZORGANIZOWAĆ PREZENTACJE PROJEKTÓW

Efektem działań projektowych jest pewne dzieło. Ważnym elementem pracy zespołowej jest przedstawienie go szerszej grupie odbiorców. Prezentacja dzieł uczniów, oprócz wymiaru dosłownego, ma też funkcje edukacyjne – rozwija umiejętności komunikacyjne, uczy organizacji myśli i współpracy. Aby uczniowie dobrze się do niej przygotowali i skutecznie pokazali efekty swojej pracy, warto zwrócić uwagę na kilka kluczowych aspektów.

Na początku warto zastanowić się, kto powinien prezentować. Mamy tu trzy główne rozwiązania:

1. Prezentuje jeden wybrany uczeń

Zalety:

- Osoba o naturalnych predyspozycjach może lepiej przekazać treści.
- Pozostali uczniowie unikają stresu związanego z wystąpieniem.

Wady:

- Metoda nie rozwija umiejętności prezentacyjnych u całego zespołu.
- Może powodować nierówny podział obowiązków w zespole.

2. Prezentują wszyscy uczniowie

Zalety:

- Każdy ma okazję doskonalić umiejętność wystąpień publicznych.
- Lepsza dystrybucja pracy i zaangażowania.

Wady:

- Prezentacja może być trudniejsza do skoordynowania.
- Niektórzy uczniowie mogą czuć się mniej pewnie.

3. Prezentują osoby wytypowane według podziału ról w projekcie

Zalety:

- Uczniowie prezentują część projektu, nad którą pracowali, co zwiększa ich pewność siebie.
- Lepsza organizacja prezentacji.

Wady:

- Metoda może skutkować nierównym podziałem – część uczniów może mieć mniej do powiedzenia.

Wszystkie rozwiązania mają plusy i minusy. To, które wybierzesz, zależy od specyfiki projektu czy od ustaleń przyjętych w zespołach.



JAK PRZYGOTOWAĆ DOBRĄ PREZENTACJĘ?

Zespół może wypracować ciekawe i wartościowe rozwiązania, jednak bez umiejętnego ich zaprezentowania potencjał koncepcji może pozostać niezauważony. Dlatego tak ważne jest, aby zadbać nie tylko o jakość samego projektu, ale także o sposób jego przedstawienia. Dobrze przygotowana prezentacja pozwala w pełni wydobyć sens pracy zespołu, przyciąga uwagę odbiorców i wzmacnia przekaz.

O co warto zadbać w prezentacji:

1. **Jasny podział treści.** Każdy członek zespołu powinien dokładnie wiedzieć, co ma przedstawić. Podział może odpowiadać wkładowi pracy (uczniowie referują ten fragment, nad którym pracowali) lub uwzględniać mocne strony uczniów, np. jeden uczeń może odpowiadać za wprowadzenie, inny za szczegóły techniczne, a kolejny za podsumowanie.
2. **Logiczna struktura.** Prezentacja powinna mieć:
 - **wstęp** – przedstawienie tematu i celu projektu.
 - **rozwinięcie** – główna część prezentacji z kluczowymi informacjami, przedstawionymi w sposób przystępny.
 - **podsumowanie** – podkreślenie najważniejszych wniosków i ewentualna sesja pytań.
3. **Użycie slajdów i pomocy wizualnych.** Slajdy powinny być czytelne, zawierać kluczowe punkty, a nie długie bloki tekstu. Najlepiej stosować obrazy, wykresy, diagramy i krótkie hasła.
4. **Ćwiczenie płynności wypowiedzi.** Uczniowie powinni kilkakrotnie przećwiczyć swoją część prezentacji. Dobrym pomysłem jest nagranie próbnego wystąpienia, aby mogli zobaczyć, co wymaga poprawy.
5. **Utrzymanie kontaktu wzrokowego i odpowiednia mowa ciała.** Ważne jest, aby uczniowie nie czytali z kartki ani ze slajdów. Należy zachęcać ich do patrzenia na publiczność, stosowania gestykulacji i przyjmowania zdecydowanej postawy.
6. **Czas trwania prezentacji.** Powinien być dostosowany do wyznaczonych limitów czasowych. Przed prezentacją warto przeprowadzić próbę z pomiarem czasu, aby uniknąć rozwlekania wypowiedzi.
7. **Interakcja z publicznością.** Podczas prezentacji można dodać pytania do słuchaczy, krótką ankietę, proste ćwiczenie angażujące lub zaprosić do dyskusji, co zwiększa zaangażowanie odbiorców.
8. **Minimalizacja zbędnego stresu.** Warto przypomnieć uczniom, że błędy są naturalne, a publiczność zazwyczaj jest życzliwa. Można wprowadzić techniki relaksacyjne, takie jak głębokie oddychanie przed wystąpieniem.



Prezentacja może zostać przedstawiona wg następującego schematu:

Zacznij od określenia, o czym będziecie mówić	<i>Chcielibyśmy przedstawić nasz raport... Składa się z kilku części.</i>
Podaj kontekst	<i>Raport powstał w ramach projektu zespołowego... Dokonałiśmy analizy ... i na jej podstawie przygotowaliśmy...</i>
Przejdź do głównej części	<i>Zacniemy od przedstawienia... Najważniejszym wnioskiem naszego projektu jest...</i>
Rozwiń tezy	<i>Jeśli chodzi o drugą część... Teraz zaprezentujemy fragment poświęcony...</i>
Uzasadnij swoje zdanie	<i>Według nas takie rozwiązanie...</i>
Podsumuj	<i>Gdybyśmy mieli wskazać trzy główne wartości płynące z naszego projektu...</i>

Dodatkowo można sobie zadać pytania pomocnicze:

- Czy na początku jasno powiedziałem, o czym będę mówić?
- Czy przedstawiam temat w sposób jasny i przejrzysty?
- Czy przedstawione przez mnie informacje są ułożone logicznie i spójnie?
- Czy moja wypowiedź jest czytelna i ciekawa w odbiorze?

Jak pomóc uczniom przezwyciężyć stres podczas prezentacji?

- **Próby na sucho** – przed oficjalną prezentacją warto zorganizować próbne wystąpienia w klasie.
- **Stopniowe osvajanie z wystąpieniami** – zacznij od krótkich wypowiedzi na forum klasy, potem stopniowo zwiększaj ich długość.
- **Wsparcie zespołu** – uczniowie mogą wspierać się nawzajem, np. przypominając ważne punkty prezentacji.
- **Techniki relaksacyjne** – pokaż im, jak robić głębokie oddechy czy inne ćwiczenia rozluźniające przed wystąpieniem.
- **Zmiana nastawienia** – zamiast „boję się”, uczniowie powinni myśleć „chcę podzielić się wiedzą”.



METODA GUMOWEJ KACZUSZKI

Metoda gumowej kaczuszki (ang. *rubber duck debugging*) to technika wywodząca się z programowania, którą z powodzeniem można wykorzystać jako narzędzie wspierające uczniów w przygotowaniu do prezentacji.

Na czym polega?

Uczeń tłumaczy na głos to, co zamierza powiedzieć – najlepiej przed kimś lub... czymś. Może to być kolega, nauczyciel, ale też... symboliczna „kaczuszka” – maskotka, długopis, kubek – cokolwiek, co „udaje” słuchacza.

Mówiąc do „kaczuszki”, uczeń:

- porządkuje myśli i strukturę wypowiedzi,
- wychwytuje niespójności i luki w wiedzy,
- ćwiczy płynność i pewność siebie,
- oswaja się z mówieniem na głos.

To prosta, zabawna i bardzo skuteczna metoda, którą uczniowie mogą stosować samodzielnie, bez stresu, w domu lub w klasie – szczególnie przed wystąpieniami publicznymi, prezentacjami projektów lub odpowiedziami ustnymi.

PODSUMOWANIE

Aby uczniowie mogli skutecznie zaprezentować swój projekt, warto ich wcześniej przygotować zarówno merytorycznie, jak i emocjonalnie. Należy zadbać o jasne zasady prezentacji, strukturę wypowiedzi oraz podział ról w zespole. Warto ćwiczyć wystąpienia w bezpiecznych warunkach – by zredukować stres i zwiększyć pewność siebie. Dobre przygotowanie do prezentacji nie tylko zwiększa jej jakość, ale także pomaga uczniom rozwijać kluczowe umiejętności potrzebne w przyszłości.



11. JAK PRZEPROWADZIĆ EWALUACJĘ

Ważnym etapem pracy zespołowej jest ocena uczniów. To jedno z największych wyzwań stojących przed nauczycielem. Ewaluacja powinna być rzetelna, motywująca oraz sprawiedliwa, uwzględniając zarówno wkład indywidualny, jak i efekt wspólnej pracy.

Ewaluacja powinna:

- **Oceniać zarówno proces, jak i efekt końcowy**, nie skupiając się wyłącznie na rezultacie.
- **Kształtować postawy** – odpowiedzialność, współpracę, umiejętność komunikacji i rozwiązywania konfliktów.
- **Dawać informację zwrotną**, która wspiera uczenie się i dalszy rozwój.
- **Zapobiegać nierównościom** w podziale pracy („efekt pasażera na gapę”).

Pojawia się zasadnicze pytanie: kto właściwie powinien dokonać ewaluacji? Odpowiedź „od tego jest nauczyciel” nie zawsze jest przecież oczywista. W niektórych sytuacjach warto powierzyć ocenę samym uczniom – dzięki temu mają okazję uczyć się udzielania informacji zwrotnej oraz rozwijać umiejętność refleksji nad własną i cudzą pracą.

Wyróżnić możemy następujące sposoby ewaluacji:

1. Ocena nauczyciela

Nauczyciel obserwuje pracę zespołu na każdym etapie, analizuje poziom zaangażowania poszczególnych uczniów, sposób współpracy, jakość wykonania zadania oraz końcowy efekt pracy.

Sprawdza się szczególnie, gdy:

- zespół jest mało doświadczony w pracy zespołowej i potrzebuje jasnych kryteriów oraz przewodnictwa;
- projekt ma złożoną strukturę, wiele etapów i wymaga zewnętrznego nadzoru;
- ważne jest ocenienie zarówno procesu, jak i efektu końcowego;
- nauczyciel chce mieć pełną kontrolę nad sprawiedliwością oceny.

Wskazówki:

Dobrze, by ocena nie była jedynie sumą punktów, ale uwzględniała jakość komunikacji, kreatywność, samodzielność i rozwój kompetencji społecznych.

Zalety:

- Profesjonalna, obiektywna perspektywa.
- Możliwość uwzględnienia wielu aspektów pracy.

Wyzwania:

- Trudność w ocenie indywidualnego wkładu każdego ucznia.
- Ryzyko subiektywnej oceny przy ograniczonym wglądzie w pracę zespołu.



2. Samoocena uczniów

Uczniowie oceniają siebie – swój wkład, zaangażowanie, rzetelność, jakość wykonanej części zadania i umiejętność współpracy.

Sprawdza się szczególnie, gdy:

- celem projektu jest rozwijanie odpowiedzialności, refleksji i samoświadomości uczniów;
- uczniowie pracują w sposób względnie niezależny i mają jasno określone role;
- zespół ma już doświadczenie w pracy zespołowej i potrafi analizować swoje działania;
- projekt zakłada ewaluację nie tylko efektów, ale także procesu uczenia się.

Wskazówki:

Dobrze jest poprzedzić samoocenę refleksją zespołową. Warto stosować proste arkusze refleksji lub dzienniki uczniowskie.

Zalety:

- Rozwija refleksję i odpowiedzialność.
- Buduje umiejętność samooceny.

Wyzwania:

- Możliwość zawyżania lub zaniżania własnych osiągnięć.
- Trudność w ujednoliceniu ocen.

3. Ocena koleżeńska

Członkowie zespołu oceniają nawzajem swój wkład i zaangażowanie. Często odbywa się to anonimowo, z wykorzystaniem arkuszy z kryteriami.

Sprawdza się szczególnie, gdy:

- zespół funkcjonuje sprawnie, a uczniowie mają do siebie zaufanie;
- celem jest rozwijanie umiejętności dawania i przyjmowania informacji zwrotnej;
- chcemy przeciwdziałać „pasażerom na gapę” w zespole – osobom, które nie angażują się, ale korzystają z pracy innych;
- nauczyciel nie ma możliwości śledzenia indywidualnego wkładu każdego ucznia.

Wskazówki:

Warto wcześniej ustalić z uczniami kryteria oceniania i przećwiczyć formułowanie informacji zwrotnej. Można wprowadzić skalę punktową oraz miejsce na komentarz opisowy.

Zalety:

- Umożliwia zauważenie indywidualnych różnic w zaangażowaniu.
- Uczy konstruktywnej krytyki.

**Wyzwania:**

- Ryzyko ocen opartych na sympatii lub konfliktach.
- Możliwość niesprawiedliwego oceniania.

4. Ocena zespołowa

Cały zespół otrzymuje tę samą ocenę za efekt końcowy projektu, niezależnie od indywidualnego wkładu.

Sprawdza się szczególnie, gdy:

- projekt ma silnie zintegrowaną strukturę i nie sposób wyodrębnić pracy poszczególnych uczniów;
- celem jest wzmocnienie odpowiedzialności zbiorowej i współpracy całego zespołu;
- projekt dotyczy wykonania wspólnego działania, np. przedstawienia, wystawy, gry terenowej;
- praca zespołu była monitorowana na bieżąco przez nauczyciela, który wie, że uczniowie włożyli podobny wysiłek.

Wskazówki:

Ocena zespołowa może być odebrana jako niesprawiedliwa, jeśli w zespole pojawi się nierówny podział pracy. Dlatego dobrze jest połączyć ją z elementami samooceny lub refleksji końcowej.

Zalety:

- Motywuje do współpracy i wspólnej odpowiedzialności.
- Prosta do przeprowadzenia.

Wyzwania:

- Nie odzwierciedla rzeczywistego wkładu poszczególnych uczniów.
- Może wzmacniać bierność niektórych członków zespołu.

5. System hybrydowy (mieszany)

Łączy różne formy oceny – np. 50% oceny wystawia nauczyciel, 25% to ocena koleżeńska, 25% – samo-ocena. Można też oddzielnie ocenić proces i produkt końcowy.

Sprawdza się szczególnie, gdy:

- zależy nam na jak najbardziej rzetelnej, wielowymiarowej ocenie;
- chcemy wspierać rozwój kompetencji społecznych, refleksji, a jednocześnie kontrolować jakość pracy;
- projekt ma wiele etapów, a uczniowie pełnią różne funkcje;
- zespół jest zróżnicowany pod względem zaangażowania lub potrzebuje narzędzi do autoregulacji pracy.

Wskazówki:

Hybrydowy system warto opisać uczniom na początku projektu. Można wspólnie ustalić proporcje lub kryteria oceny – to zwiększa poczucie sprawczości.



Zalety:

- Równoważy różne perspektywy.
- Zwiększa sprawiedliwość oceny.

Wyzwania:

- Wymaga więcej czasu i organizacji.
- Konieczność jasnego systemu zliczania punktów.

DODATKOWE MODELE OCENIANIA

Ocena etapowa

Zamiast jednej oceny na koniec – oceniamy projekt w kilku etapach (planowanie, realizacja, prezentacja, ewaluacja). Sprawdza się w dłuższych projektach rozłożonych w czasie, np. w projektach międzyprzedmiotowych lub rocznych.

Portfolio zespołowe

Uczniowie dokumentują cały proces pracy – plany, notatki, zdjęcia, refleksje. Sprawdza się przy projektach artystycznych, społecznych, reportażowych.

Autoewaluacja

Zespół wspólnie ocenia swoją pracę – identyfikuje mocne strony, trudności, wyciąga wnioski. Pomocna forma np. przy kampaniach społecznych.

Ocena oparta na celach indywidualnych

Każdy uczeń realizuje w ramach projektu swoje osobiste cele (np. „nauczę się montażu filmów”, „przeprowadzę wywiad”). Sprawdza się przy pracy metodą JIGSAW lub w zespołach interdyscyplinarnych.

KRYTERIA OCENY

Nie istnieje jeden uniwersalny sposób oceniania projektów zespołowych. Najlepszy efekt daje dobór metody oceniania do specyfiki zespołu, tematu, celu dydaktycznego i stopnia dojrzałości uczniów. Warto stosować elastyczne podejście, pamiętając, że ocena powinna nie tylko podsumowywać wysiłek, ale też inspirować do dalszego rozwoju. Dobrze dobrany system oceniania wspiera motywację, buduje poczucie sprawczości i uczy odpowiedzialności za wspólne działania.

Aby uczniowie czuli się sprawiedliwie oceniani, warto, abyś jasno określił/określiła kryteria oraz sposób przyznawania punktów. Przykładowe obszary oceny:

- **zaangażowanie i współpraca w zespole** – aktywny udział, komunikacja, odpowiedzialność za zadania.



- **podział ról i odpowiedzialności** – sposób organizacji pracy, współdziałanie w zespole.
- **kreatywność i oryginalność pomysłu** – nowatorskie rozwiązania, innowacyjne podejście.
- **jakość wykonania** – zgodność z wymaganiami, merytoryka, estetyka prezentacji.
- **zdolność rozwiązywania problemów** – radzenie sobie z trudnościami, elastyczność.
- **umiejętność prezentacji efektów pracy** – jasność, przejrzystość, przekonująca argumentacja.

PRAKTYCZNE ZASADY PROWADZENIA EWALUACJI

Aby proces oceniania był przejrzysty i efektywny:

- **ustal zasady oceniania na początku projektu** – omów je wspólnie z uczniami.
- **zapewnij różnorodne sposoby wypowiedzenia się** – prezentacja, karta ewaluacyjna, rozmowa, formularz *online*.
- **zachęcaj do autorefleksji** – poproś uczniów o zadanie sobie pytania: „co zrobiłem dobrze?” oraz „co mogłem zrobić inaczej?”
- **stosuj skalę ocen opisowych** – np. od „potrzebuje wsparcia” do „przewyższa oczekiwania”.
- **przekazuj informację zwrotną** – co było mocną stroną projektu, a nad czym warto popracować.

Przykładowa tabela ewaluacyjna

Zadanie	Osoba odpowiedzialna	Punkty do zdobycia	Zdobyte punkty	Uwagi
Plakat	Maciek	5		
Nagranie	Patrycja	5		
Animacja	Ola	5		
Film	Patrycja i Ola	5		
Strona	Maciek i Janek	5		
Pokaz	Janek	5		
Merytoryka	Zespół	10		
Styl	Zespół	10		
Ocena innych	–	(10)		
ŁĄCZNIE		50 (60)		



Przykładowa tabela wymagań

Wymagania	Poziom minimum	Poziom dostateczny	Poziom dobry	Poziom bardzo dobry	Poziom celujący
Gromadzenie danych	Dane są niepełne, chaotyczne lub nie-sprawdzone; brakuje źródeł lub są one mało wiarygodne.	Dane są zebrane w podstawowym zakresie, częściowo uporządkowane, ale bez głębszej analizy.	Dane są kompletne, poprawne i pochodzą z wiarygodnych źródeł; widoczna próba ich selekcji i zrozumienia.	Dane są trafnie dobrane, uporządkowane, przemyślane; uwzględniają różne perspektywy lub źródła.	Dane są nie tylko rzetelnie zebrane i opracowane, ale też twórczo zinterpretowane; uczniowie wykazali inicjatywę w poszukiwaniu unikalnych informacji.
Jakość nagrania	Nagranie jest trudne do zrozumienia; występują liczne zaktócenia, chaos, brak montażu.	Nagranie jest czytelne, ale ma niedociągnięcia techniczne (dźwięk, światło, montaż).	Nagranie jest poprawne technicznie, przejrzyste i logicznie zmontowane.	Nagranie jest estetyczne, spójne, dobrze zorganizowane; zastosowano odpowiednie środki techniczne.	Nagranie wyróżnia się wysoką jakością wykonania, dbałością o detale, kreatywnym montażem lub nowatorskimi rozwiązaniami wizualnymi lub dźwiękowymi.
Rozwiązanie problemu	Problem został potraktowany powierzchownie; brak jasnej odpowiedzi lub pomysłu.	Podjęto próbę rozwiązania problemu, ale brakuje głębi lub spójności.	Problem został właściwie rozpoznany i rozwiązany w przemyślany sposób.	Rozwiązanie jest trafne, poparte argumentami, pokazuje zrozumienie tematu.	Rozwiązanie jest twórcze, oryginalne, pogłębione; uczniowie wykazali inicjatywę i krytyczne myślenie.



Wymagania	Poziom minimum	Poziom dostateczny	Poziom dobry	Poziom bardzo dobry	Poziom celujący
Umiejętność pracy w zespole	Współpraca była słaba lub pozorna; niektórzy uczniowie się nie angażowali.	Zespół zrealizował zadanie, ale z trudnościami we współpracy; podział pracy był nierówny.	Współpraca przebiegała poprawnie, uczniowie dzielili się zadaniami i wzajemnie wspierali.	Zespół pracował efektywnie, komunikacja była dobra, każdy wniósł istotny wkład.	Zespół funkcjonował jak zespół: zaufanie, równa odpowiedzialność, dobra atmosfera, kreatywna współpraca.
Pomysłowość w realizacji zadania	Zadanie zrealizowane w sposób schematyczny, bez śladów własnej inicjatywy.	Wykonanie zadania z podstawową pomysłowością; uczniowie korzystają z gotowych rozwiązań.	Widoczna próba znalezienia ciekawej formy lub podejścia do tematu.	Projekt wyróżnia się oryginalnością, przemysłaną formą i estetyką wykonania.	Projekt zaskakuje kreatywnością, nowatorskim podejściem, świeżym spojrzeniem; forma wzmacnia przekaz i angażuje odbiorcę.

ARKUSZ SAMOOCENY

Oceń swoją pracę w poszczególnych obszarach (zakreśl odpowiedni poziom):					
Kryterium	Minimalny	Dostateczny	Dobry	Bardzo dobry	Celujący
Gromadzenie danych	☐	☐	☐	☐	☐
Jakość nagrania/prezentacji	☐	☐	☐	☐	☐
Rozwiązanie problemu	☐	☐	☐	☐	☐
Umiejętność pracy w zespole	☐	☐	☐	☐	☐
Pomysłowość i kreatywność	☐	☐	☐	☐	☐

**PODSUMOWANIE**

Dzięki przemyślanemu systemowi ewaluacji uczniowie nie tylko uczą się pracy w zespole, ale również rozwijają umiejętności oceniania, planowania i refleksji. Ocenianie staje się wtedy nie tylko narzędziem selekcji, ale przede wszystkim elementem procesu uczenia się. Dobrze zaprojektowany system ewaluacji nie tylko pozwala monitorować postępy, ale również wspiera rozwój kompetencji miękkich – refleksji, samooceny, komunikacji i współpracy. Dlatego warto stosować zróżnicowane metody oceny, które dają pełny obraz pracy zespołu i poszczególnych uczniów.





12. JAK UDZIELAĆ INFORMACJI ZWROTNEJ

Informacja zwrotna (*feedback*) to kluczowy element uczenia się, pomaga uczniom rozwijać umiejętności współpracy, poprawiać wyniki i budować poczucie odpowiedzialności za swoją pracę. Dobrze przekazana informacja zwrotna nie tylko ocenia rezultaty, ale również wskazuje kierunki rozwoju i motywuje do dalszej pracy.

DLACZEGO INFORMACJA ZWROTNA JEST WAŻNA?

- Pozwala uczniom zrozumieć, co zrobili dobrze, a co wymaga poprawy.
- Pomaga zespołom lepiej współpracować w przyszłości.
- Buduje odpowiedzialność za efekty pracy zespołowej.
- Uczy przyjmowania krytyki i konstruktywnego jej wykorzystywania.
- Motywuje do dalszego działania i rozwijania umiejętności.

Formy przekazywania informacji zwrotnej:

- **Feedback ustny** – bezpośrednia rozmowa po zakończeniu pracy, np. dyskusja podsumowująca.
- **Feedback pisemny** – nauczyciel lub uczniowie piszą krótką ocenę pracy grupy (np. w tabeli).
- **Feedback wizualny** – uczniowie mogą używać emotikonów, symboli, kolorów (np. zielony = dobrze, żółty = do poprawy, czerwony = trudności)
- **Ankieta lub rubryka oceny** – nauczyciel może przygotować prosty formularz, w którym uczniowie oceniają siebie nawzajem.

Zasady udzielania informacji zwrotnej

Aby feedback był skuteczny i wspierający rozwój uczniów, powinien spełniać następujące kryteria:

- **konstruktywność** – informacja zwrotna powinna wskazywać, co było dobre i co można poprawić, zamiast jedynie krytykować;
- **konkretność** – odnosi się do konkretnych działań, a nie ogólnikowych ocen (np. „Twoja analiza była bardzo dokładna, ale mogłabyś dodać więcej argumentów” zamiast „Twoja prezentacja była średnia”);
- **równowaga** – powinny być uwzględnione zarówno pozytywne, jak i krytyczne aspekty;
- **neutralność emocjonalna** – powinien koncentrować się na pracy, a nie na osobowości ucznia;
- **możliwość poprawy** – informacja zwrotna powinna wskazywać sposoby na rozwój i poprawę.



KILKA SPOSOBÓW UDZIELANIA INFORMACJI ZWROTNEJ

1. Wersja podstawowa

1. Podzielenie się ogólnym wrażeniem (*Ogólnie zadanie zostało wykonane zgodnie z założeniami...*)
2. Wskazanie dobrych elementów (*Bardzo dobrze wyszło Wam.....*)
3. Wskazanie, co wymaga poprawy (*Powinniście jeszcze popracować nad...*)
4. Wskazanie, w jaki sposób można to poprawić (*Niedoskonałości możecie skorygować przez...*)
5. Wskazanie, w jakim kierunku można pracować dalej (*Waszą mocną stroną jest... Warto rozwijać następujące elementy...*)
6. Wspólne szukanie rozwiązań (*Przy kolejnym projekcie możecie wykorzystać... Co o tym myślicie?*)

Przykład:

- **Ogólne wrażenie:**

Wasz projekt zrobił na mnie bardzo dobre wrażenie – widać, że włożyliście w niego dużo pracy i zaangażowania. Ciekawie podeszliście do tematu i zaprezentowaliście go w sposób, który przyciąga uwagę.

- **Co wyszło bardzo dobrze:**

Bardzo dobrze wyszło Wam rozdzielenie zadań i współpraca w zespole – każdy z Was miał swoją rolę i dobrze ją zrealizował. Prezentacja była spójna, a sposób przedstawienia informacji – przemyślany i przejrzysty.

- **Co wymaga poprawy:**

To, nad czym warto jeszcze popracować, to pogłębienie analizy tematu – momentami brakowało argumentów lub dokładniejszych danych, które mogłyby wzmocnić Wasze wnioski.

- **Jak można to poprawić:**

Warto podczas pracy nad kolejnym projektem poświęcić więcej czasu na poszukiwanie wiarygodnych źródeł i wspólne omawianie zdobytych informacji – to pomoże Wam lepiej zrozumieć temat i bardziej przekonująco go zaprezentować.

- **Kierunek dalszej pracy:**

Waszą mocną stroną jest kreatywność i umiejętność współdziałania – zdecydowanie warto to rozwijać. Możecie też spróbować urozmaicić formy prezentacji, np. poprzez elementy wizualne czy interaktywne, by jeszcze bardziej zaangażować odbiorców.

- **Wspólne szukanie rozwiązań:**

Przy kolejnym projekcie warto pomyśleć o stworzeniu wspólnego planu działania już na początku – to pomoże Wam lepiej zorganizować pracę i zadbać o wszystkie elementy projektu. Może dobrym pomysłem byłoby też zrobienie próbnej prezentacji w zespole, żeby zebrać feedback i wprowadzić poprawki przed ostatecznym wystąpieniem.

2. Model „kanapki”

Najpopularniejsza metoda, polegająca na podawaniu informacji zwrotnej w trzech krokach:

1. Pozytywny komentarz – co zostało wykonane dobrze.
2. Sugestia poprawy – co można ulepszyć, jakie elementy wymagają pracy.
3. Pozytywne zakończenie – motywacja i podkreślenie wartości pracy.

**Przykład:**

- **Pozytywny komentarz:**

Zdecydowanie wyróżniała Was kreatywność i oryginalne podejście do tematu – zaproponowane rozwiązania były nietypowe i dobrze przemyślane. Bardzo pozytywne wrażenie zrobiła też Wasza otwarta i spokojna komunikacja podczas prezentacji – widać było, że słuchacie się nawzajem i wspieracie jako zespół.

- **Sugestia poprawy:**

Zachęcam Was do głębszej refleksji nad procesem pracy – co działało dobrze, a co można było zrobić inaczej. Dobrze byłoby też zadbać o spójność formy i treści – w niektórych momentach prezentacja straciła rytm przez zbyt długie wypowiedzi albo brak konkluzji.

- **Pozytywne zakończenie:**

Wasza otwartość na nowe pomysły i zaangażowanie w pracę zespołową to ogromny atut. Te umiejętności będą procentować w kolejnych projektach.

3. Model „SPINKA”

1. **S** – sytuacja (co się wydarzyło).
2. **P** – pozytyw (co było dobre).
3. **I** – informacja rozwojowa (co można poprawić).
4. **N** – następne kroki (co zmienić w przyszłości).
5. **K** – komplement (zakończenie pozytywną uwagą).
6. **A** – akceptacja (zachęcenie do refleksji i rozmowy).

Przykład:

- **S – sytuacja:**

W ramach projektu przygotowaliście krótkometrażowy film na wybrany temat, w którym podjęliście się zadań zarówno scenariuszowych, jak i realizacyjnych – od nagrania, przez montaż, po prezentację gotowego materiału.

- **P – pozytyw:**

Film był pomysłowy i pełen ciekawych ujęć – widać, że dobrze przemyśleliście scenariusz i zadbałście o warstwę wizualną. Duże wrażenie zrobiła również gra aktorska i płynność narracji – całość była spójna i angażująca.

- **I – informacja rozwojowa:**

Warto popracować nad jakością dźwięku i synchronizacją – w kilku scenach dialogi były słabo słyszalne lub nie do końca zgrane z obrazem. Zwróćcie też uwagę na tempo – niektóre fragmenty były nieco zbyt długie i traciły dynamikę.

- **N – następne kroki:**

Przy kolejnych projektach filmowych warto zaplanować więcej czasu na próby i testowanie sprzętu, a także przemyśleć dokładniej etap montażu, tak by końcowy efekt był jeszcze bardziej profesjonalny. Dobrą praktyką może być też zebranie opinii widzów próbnych przed ostateczną wersją.

- **K – komplement:**

Zaimponowała mi Wasza inicjatywa i odwaga w podejmowaniu nowych wyzwań – film wymagał współpracy, kreatywności i technicznych umiejętności, a Wy świetnie sobie z tym poradziliście.

- **A – akceptacja:**

Zachęcam Was do rozmowy w zespole o tym, co poszło dobrze, a co można było zrobić inaczej – to cenna lekcja na przyszłość. Chętnie posłucham Waszych refleksji i pomysłów na kolejny projekt!



4. Metoda „STOP, START, KONTYNUUJ”

1. **STOP** – Co warto przestać robić, co nie działało dobrze?
2. **START** – Co można zacząć robić, aby poprawić wyniki?
3. **KONTYNUUJ** – Co warto kontynuować, bo działa dobrze?

Przykład:

- **STOP – Co warto przestać robić?**

Zauważyłem, że część wypowiedzi zawierała ataki personalne zamiast odniesień do argumentów przeciwników. Warto unikać takich reakcji, bo osłabiają one merytoryczny poziom debaty i klimat dyskusji.

- **START – Co można zacząć robić?**

Dobrym pomysłem byłoby wprowadzenie podziału ról w zespole (np. lider, osoba przygotowująca kontrargumenty, osoba kontrolująca czas), aby zwiększyć organizację i współpracę. Możecie też zacząć ćwiczyć szybkie riposty i opanowanie w stresujących momentach.

- **KONTYNUUJ – Co warto kontynuować?**

Świetnie przygotowaliście się merytorycznie – argumenty były konkretne, poparte faktami, a język bardzo rzeczowy. To duży atut Waszego zespołu i zdecydowanie warto to rozwijać dalej.

5. FUKO

Nie każdy projekt pójdzie z planem. Jeśli są zastrzeżenia do pracy zespołu też warto o tym porozmawiać. Do krytycznej informacji zwrotnej można wykorzystać model FUKO.

Przykład:

- **Fakty:**

Podczas przygotowań nie oddaliście na czas konspektu argumentów, który miał być gotowy dwa dni przed wydarzeniem. W trakcie samej debaty dwukrotnie przekroczyliście czas wypowiedzi mimo wcześniejszych ustaleń. Część zespołu nie korzystała z wcześniej przygotowanych materiałów, co było widać w mniej spójnych wypowiedziach.

- **Uczucia:**

Taka sytuacja była dla mnie trudna i frustrująca – szczególnie dlatego, że włożyliście sporo pracy, a przez brak koordynacji nie udało się w pełni pokazać tego potencjału. Zależy mi na waszym sukcesie, więc trudno mi było patrzeć, jak niektóre rzeczy nie wypadły przez niedopilnowanie terminów.

- **Konsekwencje:**

Brak konspektu na czas ograniczył moje możliwości, by wam pomóc wcześniej z układem argumentacji. Przekroczenie czasu sprawiło, że organizatorzy musieli skracać inne wypowiedzi, a odbiór debaty przez publiczność był mniej pozytywny, niż mógłby być.

- **Oczekiwania:**

Chcę, abyście w przyszłości informowali mnie lub siebie nawzajem, jeśli coś się opóźnia albo nie idzie zgodnie z planem. Możemy wtedy wspólnie poszukać rozwiązań. Wiem, że potrafiacie działać odpowiedzialnie, tylko potrzebujecie trochę lepszej organizacji i komunikacji wewnątrz zespołu.

**PODSUMOWANIE**

Dobrze przekazana informacja zwrotna pomaga uczniom:

- ★ Rozwijać umiejętność współpracy i komunikacji.
- ★ Poprawiać błędy i unikać ich w przyszłości.
- ★ Budować poczucie własnej wartości i motywację.
- ★ Uczyć się konstruktywnej krytyki i radzenia sobie z opiniami innych.

Informacja zwrotna powinna być konkretna, konstruktywna i wspierać uczniów w ich dalszym rozwoju. Warto angażować uczniów w ocenę własnej pracy i pracy zespołu, aby lepiej rozumieli swoje mocne strony oraz obszary do poprawy.





13. JAK ROZWIJAĆ AUTOREFLEKSJĘ U UCZNIÓW

Po każdym zakończonym projekcie zespołowym warto zaplanować czas na wspólne omówienie jego przebiegu, na podsumowanie, co się sprawdziło podczas pracy zespołowej, a co w niej warto usprawnić. Taka rozmowa powinna być oddzielona od ewaluacji zewnętrznej – w jej trakcie uczniowie nie powinni być oceniani. Młodzi ludzie na tym etapie analizują własną postawę i zaangażowanie, a nauczyciel wspiera ich w wyciąganiu konstruktywnych wniosków.

Podsumowanie projektu to moment, w którym uczniowie mogą zastanowić się nad własnym wkładem, oceną efektywności zespołu oraz nad tym, co można poprawić w przyszłości. Refleksja nad własną pracą jest nieodzownym elementem procesu uczenia się. Pomaga uczniom nie tylko podsumować efekty pracy, ale również zrozumieć, czego się nauczyli i jakie kompetencje rozwijali. Uczniowie, którzy potrafią krytycznie przyjrzeć się swoim działaniom, wyróżnić mocne strony oraz identyfikować obszary do rozwoju, rozwijają umiejętność samodzielnego myślenia i odpowiedzialności za własny rozwój.

W tym procesie ważną rolę odgrywa nauczyciel. Możesz tworzyć przestrzeń do rozmowy, zadawać pogłębiające pytania, moderować dyskusję i wspierać uczniów w nazywaniu swoich doświadczeń. Oprócz rozmów i kręgów podsumowujących można wykorzystać także inne formy – np. krótkie ankiety lub formularze *online*, które pozwalają szybko zebrać informacje zwrotne na temat pracy indywidualnej i zespołowej.

Ważne, by refleksja nie była jednorazowym działaniem, lecz stałym elementem kultury funkcjonowania klasy. Aby to osiągnąć, powinieneś/powinnaś jak najczęściej:

- zachęcać uczniów do dzielenia się opiniami i wątpliwościami,
- traktować refleksję jako naturalny etap nauki, a nie wyłącznie formę oceny,
- doceniać szczerłość i otwartość, nawet jeśli uczniowie wskazują na trudności lub błędy,
- tworzyć atmosferę bezpieczeństwa – wolną od oceniania, porównań i krytyki personalnej.

W ten sposób refleksja staje się nie tylko narzędziem edukacyjnym, ale także elementem budowania zaufania, wspólnoty i odpowiedzialności za własny rozwój.

JAK SKUTECZNIE WSPIERAĆ REFLEKSJĘ UCZNIÓW?

Przed wszystkim warto uczniom stawiać pytania otwarte. Pobudzają myślenie, zachęcają do analizy i wyrażania opinii. Warto dzielić je na kilka kategorii:

A) Pytania dotyczące procesu pracy

- Jakie strategie zastosowaliście, aby osiągnąć cel projektu?
- Co w trakcie pracy sprawiło Wam największą trudność?
- Jak podzieliлиście się obowiązkami? Czy taki podział okazał się skuteczny?
- Które decyzje podejmowaliście wspólnie, a które indywidualnie?

**B) Pytania dotyczące współpracy**

- Co najbardziej podobało się Wam w pracy zespołowej?
- Jakie były najmocniejsze strony Waszego zespołu?
- Czy pojawiły się konflikty? Jak sobie z nimi poradziście?
- Czy każdy członek zespołu czuł się zaangażowany? Jak można to jeszcze usprawnić?

C) Pytania dotyczące efektów pracy

- Czy jesteście zadowoleni z końcowego efektu? Dlaczego tak/nie?
- Co udało się zrobić dobrze?
- Co moglibyście zrobić inaczej, aby uzyskać lepszy rezultat?
- Które działania były najbardziej efektywne?

D) Pytania do autorefleksji

- Czego nauczyliście się o sobie dzięki temu projektowi?
- Jakie umiejętności rozwinęliście podczas realizacji tego projektu?
- Jakie były Wasze największe sukcesy w trakcie realizacji zadania?
- W jakich obszarach widzicie dla siebie przestrzeń do dalszego rozwoju?

E) Pytania o przyszłe działania

- Jak możecie poprawić naszą współpracę przy kolejnym zadaniu?
- Jakie wnioski możecie wyciągnąć na przyszłość przy podobnych projektach?
- Co można poprawić w działaniu zespołu w następnych projektach?

Do pobudzania refleksji warto stosować sprawdzone techniki. Oto kilka z nich.

1. Metoda GOLD

To prosta, ale skuteczna struktura, która pomaga uporządkować refleksję po wykonanym zadaniu. Akronim GOLD pochodzi od angielskich słów:

- **G – Goal** (Cel) – Co było celem zadania/projektu?
- **O – Outcome** (Rezultat) – Co udało się osiągnąć? Jakie są efekty naszej pracy?
- **L – Learning** (Uczenie się) – Czego się nauczyliśmy? Co nowego zrozumieliśmy?
- **D – Do differently** (Zrobić inaczej) – Co moglibyśmy następnym razem zrobić lepiej?

Metoda GOLD nadaje się zarówno do pracy indywidualnej (np. w zeszycie refleksji), jak i zespołowej – np. podczas wspólnego podsumowania pracy przy stoliku lub na forum klasy. Szerzej ta metoda jest opisana w jednej z kart ćwiczeń.

2. Mapa myśli refleksyjnej

Uczniowie tworzą mapę myśli z hasłem w centrum, np. „*Nasza współpraca*” lub „*Czego się nauczyliśmy?*”. Odchodzące od niej gałęzie mogą zawierać:

- dobre praktyki,
- trudności,
- momenty przełomowe,



- role, jakie pełniły osoby w zespole,
- wnioski na przyszłość.

To metoda szczególnie atrakcyjna wizualnie – idealna dla klas, które cenią kreatywność i pracę z obrazem.

3. Krąg refleksyjny

Uczniowie siedzą w kręgu. Każdy uczeń, po kolei, dzieli się jednym spostrzeżeniem dotyczącym zadania zespołowego. Mogą to być np. odpowiedzi na pytania:

- Co było dla mnie najciekawsze?
- Co sprawiło mi trudność?
- Z czego jestem dumny?
- Co mogę zrobić inaczej następnym razem?

Krąg refleksyjny daje głos każdemu i pozwala poczuć się ważnym członkiem zespołu.

4. Skala współpracy

Uczniowie oceniają swoją współpracę w zespole na skali od 1 do 5 (lub opisowo: bardzo słabo – doskonale). Mogą to robić indywidualnie lub wspólnie jako zespół. Po ocenie następuje rozmowa: *Dlaczego tak oceniliśmy? Co wpłynęło na nasz wynik? Jak możemy to poprawić?* To metoda, która ułatwia uczniom analizowanie dynamiki zespołu i nazywanie problemów bez oceniania osób.

5. Karta refleksji

Uczniowie wypełniają krótki formularz z pytaniami, np.:

- Jaką rolę pełniłem/am w zespole?
- Co mi się udało? Co nie?
- Jak współpracowało mi się z innymi?
- Czego się nauczyłem/am o sobie?

Można też stosować tę metodę cyklicznie – np. po każdym etapie projektu, by budować nawyk autorefleksji.

6. „Plus, minus, ciekawostka” (PMC)

Uczniowie podsumowują pracę w trzech kategoriach:

- **Plusy** – Co się udało? Co zrobiliśmy dobrze?
- **Minusy** – Co poszło gorzej? Co nas zaskoczyło negatywnie?
- **Ciekawostki** – Co było nietypowe, zabawne, zaskakujące?

Prosta struktura, łatwa do przeprowadzenia nawet z młodszymi uczniami.

7. Rozmowa w parach „Lustro”

Uczniowie w parach rozmawiają ze sobą, odpowiadając na te same pytania refleksyjne. Pełnią rolę „lustra” dla siebie nawzajem – słuchają, nie oceniają, mogą zadawać pytania pogłębiające. To metoda budująca zaufanie i ucząca aktywnego słuchania.

PODSUMOWANIE

Pobudzanie refleksji uczniów po zakończonym projekcie zespołowym jest niezwykle ważne dla ich rozwoju. Odpowiednio dobrane pytania pomagają uczniom dostrzegać swoje postępy, analizować procesy pracy i doskonalić umiejętności współpracy. Wspierają uczniów w budowaniu świadomości własnego uczenia się.





KARTA REFLEKSJI

KARTA REFLEKSJI Wypełnijcie tę kartę, aby podsumować Waszą pracę.	
Pytanie	Odpowiedź
Co Wam się najbardziej podobało w pracy?	
Co udało się Wam najlepiej?	
Co było największym wyzwaniem? Jakie mieliście trudności?	
Co pomogło Wam odnieść sukces? Jakie działania były skuteczne?	
Czego nauczyliście się podczas pracy?	
Co moglibyście zrobić inaczej? Co możecie poprawić w przyszłości, aby pracować jeszcze lepiej?	

**KARTA AUTOREFLEKSJI**

Podsumowanie (zaznacz):	tak	raczej tak	raczej nie	nie
Jestem zadowolony/a z efektu końcowego.				
Czułem/am się odpowiedzialny/a za swoją część pracy.				
Współpraca w zespole była dla mnie pozytywnym doświadczeniem.				
Potrzebuję jeszcze wsparcia w pracy zespołowej / planowaniu / prezentowaniu (niepotrzebne skreślić).				
Jaką rolę odgrywałem/am w zespole i jak się z niej wywiązałem/am?				
Z czego w naszej pracy jestem szczególnie dumny/a?				
Co zrobił(a)bym inaczej?				
Czego się nauczyłem/am podczas tego projektu?				



14. JAK ZACHOWAĆ BALANS MIĘDZY WSPÓŁDZIAŁANIEM A RYWALIZACJĄ

W pracy zespołowej opartej na projektach uczniowie uczą się współdziałać, dzielić odpowiedzialność, wspólnie rozwiązywać problemy i osiągać cele. Sukces każdego zespołu zależy od synergii – połączenia mocnych stron poszczególnych osób.

Jednak kiedy w jednej klasie działa równocześnie kilka zespołów, naturalnie pojawia się element rywalizacji. Staje się ona szczególnie wyraźna, gdy wprowadzamy ocenę porównawczą lub organizujemy prezentacje projektów, które wyłaniają „najlepsze” rozwiązania.

Rodzi się zatem pytanie: jak wzmacniać zaangażowanie uczniów przez zdrową rywalizację, nie niszcząc przy tym ducha współpracy? Jak sprawić, by zespoły konkurowały o jakość, ale nie traktowały się jak przeciwnicy?

Poniżej znajdziesz kilka praktycznych wskazówek, jak budować tę równowagę.

1. Ustal jasne i spójne cele

Zanim uczniowie przystąpią do pracy, określ nadrzędny cel projektu. Czy chodzi o wspólne osiągnięcie wysokiej jakości rozwiązania? Czy może o wzajemne inspirowanie się i rozwijanie różnych pomysłów? Podkreśl, że **rywalizacja nie jest celem samym w sobie**, ale może być narzędziem do zwiększenia motywacji i kreatywności.

Zaznacz, że najważniejsze jest, aby każdy zespół osiągnął postęp i działał jako sprawna drużyna. To nie „wygrana” jednego zespołu, ale rozwój kompetencji wszystkich uczniów powinien być miernikiem sukcesu.

2. Wprowadź zdrowe, wspierające współzawodnictwo

Aby rywalizacja działała na korzyść współpracy, musi być przejrzysta, etyczna i motywująca. Pomocne mogą być:

- **Punkty za współpracę** – oceniaj nie tylko efekt końcowy, ale też sposób organizacji pracy, jakość komunikacji i wzajemne wsparcie.
- **Zespołowe rankingi oparte na współpracy** – np. dodatkowe punkty za udzielanie pomocy innym zespołom.
- **Misje międzyzespołowe** – zadania, które można zrealizować tylko we współpracy z innym zespołem.
- **Mini-wyzwania** – np. „Który zespół znajdzie trzy najbardziej nietypowe rozwiązania?”, „Kto pierwszy opracuje koncepcję wizualną projektu?” – liczy się forma zabawy, nie presja.
- **Symulacje i gry fabularne** – uczniowie tworzą koalicje, rozwiązują wspólne problemy, osiągają cele jako cała społeczność.

Rywalizacja powinna być konstruktywna, krótkoterminowa i zmienna, tak by każdy zespół miał szansę się wykazać w innym obszarze.



3. Promuj współpracę między zespołami

Zamiast wzmacniać logikę „my kontra oni”, warto tworzyć warunki do wspólnego sukcesu klasowego, nawet jeśli uczniowie pracują w osobnych zespołach. Możesz to osiągnąć, wprowadzając:

- **Wspólną pulę wiedzy** – zespoły dzielą się zasobami, linkami, inspiracjami na wspólnej tablicy (np. Padlet, Jamboard).
- **Zadania wymagające wymiany informacji** – każdy zespół ma część danych, ale rozwiązanie całości wymaga ich połączenia.
- **Element wspólnej odpowiedzialności** – np. ostateczny sukces całej klasy zależy od współpracy między zespołami: „Jeśli wszystkie zespoły przekroczą próg X punktów – cała klasa zdobywa bonus”.

4. Zadbaj o atmosferę wspierającą współpracę

Twoja rola jako nauczyciela to czuwanie nad emocjami w zespole i relacjami między zespołami. Możesz:

- Obserwować dynamikę zespołów i przeciwdziałać napięciom.
- Reagować na przejawy negatywnej rywalizacji (np. wykluczanie, ośmieszanie, podważanie pracy innych).
- Organizować refleksje po projektach: „*Jak czuliście się we własnym zespole? Jak odbieraliście inne zespoły?*”
- Zachęcać do empatii i wzajemnego szacunku – np. w ramach oceny koleżeńskiej.

5. Doceniaj wartości zespołowe, nie tylko wyniki

Nie koncentruj się wyłącznie na „najlepszej prezentacji” czy „najlepszym rozwiązaniu”. Równie ważne są:

- Najlepsza współpraca w zespole
- Największy postęp od poprzedniego projektu
- Najbardziej kreatywne podejście do tematu
- Najlepsze wsparcie dla innego zespołu
- Najbardziej wspierająca atmosfera pracy

Nagrody mogą być symboliczne – odznaki, pochwały, możliwość wyboru zadania w kolejnym projekcie – ale ich wartość leży w **docenieniu wysiłku i współdziałania**, a nie w klasyfikacji.

Skutecznym narzędziem do wspierania zdrowej rywalizacji są gry. Rozwijają umiejętność działania pod presją i motywują do doskonalenia swoich umiejętności. Jednocześnie, odpowiednio zaprojektowane gry uczą kooperacji, promując wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się rolami i osiąganie celów zespołowych.



Postuchaj podcastu nr 5
o roli gier



PODSUMOWANIE

Rywalizacja nie musi być wrogiem współpracy – może ją wspierać, pod warunkiem, że jest narzędziem, a nie celem samym w sobie. Dobrze zaprojektowana struktura pracy zespołowej pozwala połączyć ducha współdziałania z naturalną potrzebą wykazania się i uznania. Najważniejsze, by uczniowie uczyli się, że największym sukcesem nie jest pokonanie innych, lecz osiągnięcie czegoś razem – w swoim zespole i z innymi zespołami. Tylko wtedy praca projektowa spełni swój najgłębszy cel: przygotowanie do współpracy w złożonym, współzależnym świecie.



15. JAK MOTYWOWAĆ UCZNIÓW PODCZAS PRACY ZESPOŁOWEJ

Praca zespołowa, choć pełna możliwości, niesie ze sobą również wyzwania. Jednym z najczęstszych jest brak motywacji. Może obniżać efektywność i jakość pracy. Trudności tego typu są naturalną częścią procesu grupowego i mogą stać się wartościową lekcją współpracy, komunikacji oraz rozwoju osobistego. Skuteczne motywowanie uczniów do pracy zespołowej wymaga świadomego działania nauczyciela. Co zrobić, aby uczniowie chcieli się zaangażować?

Przede wszystkim kluczowe jest rozpoznanie przyczyn niskiej motywacji. Aby wspierać uczniów skutecznie, trzeba najpierw zrozumieć, dlaczego nie chcą pracować. Najczęstsze przyczyny to brak zainteresowania tematem, brak poczucia sensu projektu (przekonanie, że zadanie się do niczego nie przyda) czy różne wewnętrzne blokady.

Na brak motywacji odpowiedzią często jest próba sterowania za pomocą nagród i kar. Są to jednak narzędzia zawodne. Działają, dopóki jest ciągła kontrola. To tak jak zdejmowanie nogi z gazu przed radarem – kierowca nie zmienia swoich nawyków, tylko reaguje na zewnętrzny bodziec, który chwilowo zmusza go do zmiany zachowania. Jeśli chcemy autentycznego zaangażowania warto postawić na motywację wewnętrzną.



*Posłuchaj podcastu nr 2,
z którego dowiesz się
m.in. jakie są biologiczne
podstawy motywacji*



W książce „Drive” Daniel Pink opisuje trzy elementy niezbędne do budowania wewnętrznej motywacji:

- **Autonomia** – pozwól uczniom decydować, jak i nad czym pracują.
- **Mistrzostwo** – stwarzaj warunki do rozwijania umiejętności i wzmacniania mocnych stron.
- **Cel** – pokaż sens projektu i jego znaczenie w kontekście osobistym i społecznym.

Nic nie zastąpi długofalowego budowania kultury wspólnego działania. To właśnie kultura współpracy, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku staje się jednym z najsilniejszych i najtrwalszych narzędzi budowania motywacji uczniów. W atmosferze, w której każdy czuje się potrzebny, wysłuchany i szanowany, naturalnie rośnie wewnętrzne zaangażowanie.

Motywacja nie bierze się tylko z nagród, pochwał czy ocen. **Najtrwalsza motywacja to ta, która wynika z poczucia sensu, wpływu i przynależności.** Kiedy uczniowie współtworzą zasady, wspólnie realizują cele i widzą wartość w tym, co robią, uczą się nie tylko „dla szkoły”, ale przede wszystkim dla siebie i innych. W takim środowisku stają się bardziej wytrwali, odpowiedzialni i chętni do podejmowania wyzwań.



Budowanie takiej kultury pracy to proces – wymaga czasu, konsekwencji i uważności nauczyciela. Ale jest to inwestycja, która procentuje: w większym zaangażowaniu, samodzielności i pozytywnym klimacie w klasie. Dlatego właśnie warto nie tyle skupiać się wyłącznie na doraźnych metodach motywacyjnych, ile systematycznie tworzyć przestrzeń do współpracy, rozmowy i współodpowiedzialności.

Skuteczne przeciwdziałanie brakowi motywacji wymaga precyzyjnego rozpoznania jego przyczyn. Można jednak wskazać pewne uniwersalne strategie wspierające motywację. Ich zastosowanie może stanowić pierwszy krok do przełamania impasu i stworzenia warunków sprzyjających wewnętrznemu zaangażowaniu.

Jeśli zatem chcesz zmotywować uczniów:

- Twórz przestrzeń do otwartej i bezpiecznej komunikacji.
- Ucz wyrażania emocji, słuchania i wypracowywania kompromisów.
- Celebrować współpracę, a nie tylko efekt końcowy.
- Doceniaj wkład każdego ucznia, nie tylko liderów.
- Wprowadzaj regularną refleksję zespołową.
- Buduj pozytywną atmosferę poprzez pochwały
- Podkreślaj mocne strony każdego ucznia.

Ważnym motywatorem w projektach zespołowych jest zabawa – to, że uczniowie się dobrze bawią, sprawia, że praca staje się okazją do twórczej aktywności i współdziałania. Zabawa pobudza ciekawość, redukuje stres i sprzyja zaangażowaniu. Tworzy atmosferę otwartości, w której uczestnicy chętniej podejmują inicjatywę i dzielą się pomysłami.



*Posłuchaj podcastu nr 3
o roli zabawy w projektach
zespołowych*



Warto także popracować nad językiem. Sposób, w jaki mówimy o trudnościach, ma ogromny wpływ na atmosferę w klasie i postawę uczniów wobec wyzwań. Negatywny język koncentruje się na problemach, ograniczeniach i przekonaniu, że „nic się nie da zrobić”, co osłabia motywację i poczucie sprawczości. Pozytywny język owocuje szukaniem rozwiązań, podkreśla możliwości oraz sprawczość i wspiera myślenie w kategoriach „co możemy zrobić inaczej”.

Tabela porównująca **negatywny** i **pozytywny** język:

Negatywny język	Pozytywny język
Nic nie mogę zrobić	Mogę zrobić to i to
Z nimi nic nie zrobię	Mogę z nimi zrobić to i to
Nie zgodzę się na to	Mogą zgodzić się na to...
Oni są oporni	Zastanowię się, jak ich przekonać.
To nie wyjdzie	Mam wpływ na to i to
Nie mam wyboru	Wolę zrobić to i to
Nie mogę się tym zająć	OK, ja za to odpowiadam...
Nie nadaję się do tego	Umiem dobrze robić to i to
Na nic nie mam czasu	Chcę lepiej zorganizować sobie czas

Do najczęstszych przyczyn trudności w obszarze motywacji należą:

1. Brak zainteresowania projektem

Temat nie wzbudza emocji ani ciekawości.

Jak reagować?

- Zaproponuj różnorodne, ciekawe tematy lub daj uczniom swobodę wyboru.
- Odwołaj się do ich świata – zaproponuj projekt związany z codziennością, np. kampania promująca park narodowy, analiza zjawiska fizycznego czy wydarzenia historycznego.
- Dostosuj tematy do poziomu wiedzy i potrzeb uczniów.
- Wzmacniaj poczucie sprawstwa – pozwól uczniom podejmować decyzje.
- Doceniaj inicjatywę i zaangażowanie.
- Wprowadź elementy emocjonalne i humorystyczne.
- Zachęcaj do współpracy poprzez gry, zabawy i zadania integracyjne.
- Zastosuj systemy motywujące: pochwały, punkty, drobne nagrody.



2. Brak zrozumienia sensu i celu projektu

Uczniowie nie wiedzą, po co wykonują dane zadanie ani czego się od nich oczekuje.

Jak reagować?

- Na początku jasno przedstaw cel projektu i oczekiwane efekty.
- Upewnij się, że każdy członek zespołu wie, jakie ma zadania.
- Wspólnie stwórzcie plan działania i monitorujcie jego realizację.

3. Brak wytrwałości

Bywa, że na początku uczniowie są zainteresowani a nawet podekscytowani, ale entuzjazm gaśnie, szczególnie przy dłuższych projektach.

Jak reagować?

- Regularnie przypominaj, dlaczego projekt jest ważny.
- Stosuj różnorodne metody, aby utrzymać uwagę i zaangażowanie.
- Doceniaj nawet drobne postępy – sukcesy wzmacniają motywację.
- Pomóż zaplanować pracę etapami, twórz kamienie milowe.
- Ucz zarządzania czasem i przypominaj o terminach.
- Staraj się nie przeciążać uczniów – zadbaj o równowagę między projektem a innymi obowiązkami szkolnymi.

4. Przekonanie, że zadanie jest zbyt trudne

Uczniom może brakować motywacji z powodu przekonania o braku kompetencji. Zadanie może przekraczać możliwości uczniów – brakuje im wiedzy, materiałów lub wsparcia.

Jak reagować?

- Uprość zadanie, jeśli to konieczne (np. rysunek zamiast animacji, scenka zamiast nagrania).
- Dostosuj poziom trudności do wieku i możliwości klasy.
- Zapewnij dostęp do materiałów pomocniczych: artykułów, filmów, grafik.
- Organizuj konsultacje z nauczycielem lub specjalistą.
- Zachęcaj do kreatywnego wykorzystania zasobów, które uczniowie mają.

**NAGRODA JAKO MOTYWATOR**

Dlaczego nie zawsze nagrody za pracę zespołową są najlepszym motywatorem?

Nacisk na nagrodę	Opis
Obniża wartość zadania	Kiedy nagroda staje się celem samym w sobie, może wypaczyć motywację. Zamiast angażować się w działanie dla jego wartości (np. z ciekawości, pasji, potrzeby rozwoju), uczeń skupia się wyłącznie na zdobyciu nagrody. W psychologii mówi się wtedy o przejściu z motywacji wewnętrznej na motywację zewnętrzną, co w dłuższej perspektywie często osłabia autentyczne zaangażowanie.
Ogranicza kreatywność	Nacisk na nagrodę bardzo często powoduje, że uczniowie zaczynają unikać ryzyka, eksperymentowania i niestandardowych działań. Dlaczego? Bo nagroda jest powiązana z oceną – a oceniane są zazwyczaj bezpieczne, przewidywalne rezultaty, które łatwiej „sprzedać” jako sukces. W efekcie: Eksperymenty stają się zagrożeniem, bo mogą się nie udać. Oryginalność jest ryzykowna, bo może zostać źle oceniona. Innowacje ustępują miejsca powielaniu sprawdzonych schematów. To klasyczny paradoks: im bardziej nagradzamy za „dobre wyniki”, tym mniej mamy kreatywności i rozwoju.
Skłania do kombinowania	Nacisk na nagrody może wręcz prowokować nieuczciwe zachowania – takie jak kombinowanie, oszukiwanie czy ściąganie – bo liczy się wynik, nie droga dojścia. Dominuje postawa: cel uświęca środki – byle zdobyć nagrodę, można naginać zasady. Porównania społeczne zaostrzają presję – trzeba być lepszym od innych, niezależnie jakim kosztem. Wewnętrzne standardy uczciwości mogą ustąpić miejsca chęci wygranej.
Wzmaga rywalizację	Nacisk na nagrody w edukacji w naturalny sposób wzmaga rywalizację. Uczniowie zaczynają ciągle się porównywać, koncentrując się nie na własnym rozwoju, ale na tym, by być lepszym od innych. Edukacja zaczyna wtedy przypominać zawody, w których liczy się miejsce na podium, a nie sam proces uczenia się.



Nacisk na nagrodę	Opis
Wymaga ciągłego nadzoru	Nacisk na nagrody wymaga ciągłego nadzoru, aby zapewnić jednolite i sprawiedliwe kryteria przyznawania wyróżnień. W praktyce prowadzi to do rozrostu statystyk, biurokratyzacji i standaryzacji, które mają na celu kontrolowanie i porównywanie wyników. Edukacja zamiast być przestrzenią rozwoju staje się systemem zarządzania wynikami, w którym to, co mierzalne, zaczyna dominować nad tym, co naprawdę wartościowe.
Demotyduje przegranych	Nacisk na nagrody często demotyduje tych, którzy nie zdobywają wyróżnień. Zamiast motywować do dalszego wysiłku, brak nagrody prowadzi do zniechęcenia, poczucia porażki i spadku wiary w siebie. Uczniowie, którzy nie osiągają spektakularnych sukcesów, zaczynają postrzegać swoje wysiłki jako bezwartościowe, co w dłuższej perspektywie może całkowicie wygasić ich motywację do nauki.
Zabija ciekawość	Nacisk na nagrody stopniowo zabija naturalną ciekawość. Zamiast czerpać radość z odkrywania, eksperymentowania i uczenia się dla samej przyjemności, uczniowie skupiają się na zewnętrznych bodźcach i naciskach. Ostatecznie proces zdobywania wiedzy traci swoją wewnętrzną wartość i staje się jedynie środkiem do osiągnięcia nagrody.

Różnica między nagrodami wynikającymi z zewnętrznej i wewnętrznej motywacji

Nagrody związane z motywacją zewnętrzną	Nagrody związane z motywacją wewnętrzną
Pochodzące z zewnętrznego systemu ocen, arbitralne, ustalone przez kogoś innego	Pochodzące z osobistej motywacji, związane z wewnętrznym układem nagrody
Przykłady: odznaki, gwiazdki, oceny, dyplomy	Przykłady: satysfakcja, radość, poczucie spełnienia, poczucie sensu, poczucie sprawstwa
Pomagają skłonić nas do robienia rzeczy wymaganych przez dawcę nagród, a których często nie chcemy robić i które nie dają nam prawdziwej satysfakcji	Pomagają nam realizować nasze osobiste potrzeby, osiągać to, co jest dla nas ważne i przydatne, co nadaje życiu sens
Działają jak suplementy	Są wartościowe same w sobie

**PRZYKŁADOWE UJĘCIA MOTYWATORÓW****SUKCES**

Motywator	Opis
SATYSFAKCJA	Czuję, że to co robię, jest naprawdę ważne.
UZNANIE	Dzięki temu co robię, jestem zauważony i doceniony.
KREACJA	Przez to co robię, wyrażam siebie, pokazuję kim jestem, co czuję i myślę.
CIEKAWOŚĆ	Pomaga mi to zrozumieć świat, poznać, jak działa rzeczywistość.
EKSCYTACJA	Daje mi to przyjemność.
SAMOROZWÓJ	To, co robię, pozwala mi być coraz lepszym, doskonalić się.

SMART

SENS	Świadomość celu. Poczucie misji, bycia częścią czegoś większego niż my sami.
MISTRZOSTWO	Możliwość doskonalenia w czymś, co jest mocną stroną ucznia.
AUTONOMIA	Pragnienie kierowania własnym życiem. Działanie w wybrany przez ucznia sposób.
RELACJE	Poczucie bycia z innymi. Dobra atmosfera w zespole. Współpraca, wzajemne zaufanie.
TAJEMNICA	Element zaskoczenia, niezwykłości. Zagadka, wyzwanie, ciekawa opowieść.



Koncepcja dobrostanu PERMA Martina Seligmana

P	<i>Positive emotions – pozytywne emocje</i>	Doświadczanie radości, wdzięczności, satysfakcji i optymizmu.
E	<i>Engagement – zaangażowanie</i>	Poczucie „zanurzenia” w działaniu, stan flow, robienie tego, co nas pochłania.
R	<i>Relationships – relacje</i>	Bliskie, wspierające kontakty z innymi ludźmi.
M	<i>Meaning – poczucie sensu</i>	Przekonanie, że to, co robimy, ma głębsze znaczenie i służy czemuś większemu.
A	<i>Achievement – osiągnięcia</i>	Realizowanie celów, rozwój, poczucie sprawczości i kompetencji.

Kluczowe elementy wspierające i motywujące ucznia w procesie nauki

Element	Opis
Bezpieczeństwo	Uczeń czuje się wolny od lęku, oceniania i presji – może wyrażać swoje zdanie i popełniać błędy bez obaw.
Poczucie docenienia	Uczeń widzi, że jego wysiłek i postępy są zauważane i wartościowane przez nauczyciela oraz rówieśników.
Przyjemna atmosfera	Nauka odbywa się w miłym, wspierającym klimacie – sprzyja otwartości, ciekawości i współpracy.
Relacje w zespole	Uczeń ma poczucie przynależności i dobrego kontaktu z rówieśnikami – sprzyja to zaangażowaniu i otwartości.
Więź z nauczycielem	Uczeń ufa nauczycielowi, czuje się przez niego zauważony i zrozumiany – relacja oparta na szacunku i zaufaniu.
Poczucie sensu	Uczeń rozumie, po co się czegoś uczy – dostrzega wartość i celowość zadania lub tematu.
Poczucie przydatności	Uczeń widzi, że jego wiedza lub działania mają znaczenie – może się nimi dzielić, wpływać na otoczenie.



Element	Opis
Autonomia	<i>Uczeń ma możliwość podejmowania decyzji, wyboru metod pracy lub tematów – czuje, że ma wpływ na rzeczywistość.</i>
Mistrzostwo	<i>Uczeń może rozwijać się w swoim tempie i widzi postępy – doświadcza sukcesów i buduje kompetencje.</i>
Zainteresowanie	<i>Uczeń czuje się zaintrygowany, zaangażowany emocjonalnie – materiał i sposób pracy są dla niego atrakcyjne.</i>

PODSUMOWANIE

Uczniowski projekt zespołowy to znacznie więcej niż wspólne wykonanie zadania – to okazja do rozwijania kompetencji, które są potrzebne nie tylko w szkole, ale również w dorosłym życiu. Odpowiednie wsparcie nauczyciela, trafne rozpoznanie przyczyn trudności i umiejętne stosowanie strategii motywacyjnych pozwalają uczniom nie tylko lepiej pracować w zespole, ale też czerpać z tego satysfakcję i dumę z osiągniętych efektów.



16. JAK ROZWIĄZYWAĆ TRUDNOŚCI W PRACY ZESPOŁOWEJ

Nawet najlepiej zaplanowane działania mogą napotkać trudności, które wynikają nie z braku motywacji, ale z samej specyfiki funkcjonowania społeczności. Uczniowie różnią się temperamentami, stylem pracy, poziomem zaangażowania oraz kompetencjami merytorycznymi i społecznymi. To wszystko wpływa na dynamikę zespołu i może generować napięcia, nieporozumienia lub nierówny podział obowiązków.

TYPOWE TRUDNOŚCI W PRACY ZESPOŁOWEJ

Jednym z najczęściej pojawiających się problemów jest **nierównomierne zaangażowanie członków zespołu**. Część uczniów pracuje intensywnie, inni się wycofują. Zdarza się, że uczniowie bierni liczą, że zadanie zostanie wykonane za nich. Odpowiedzialność „rozpływa się” w zespole, a niektórzy uczniowie „znikają w tłumie”, nie ponosząc realnej odpowiedzialności za rezultat.

Innym problemem jest **dominacja bardziej ambitnych uczniów**. Starając się zadbać o jakość projektu, niektórzy uczniowie przejmują pełną inicjatywę, wykonując większość zadań samodzielnie. Choć efekt końcowy bywa imponujący, pozostałe osoby w zespole nie uczą się niczego nowego, a ich poczucie wpływu i sprawczości maleje. Taka sytuacja prowadzi do frustracji części osób i osłabia sens wspólnego działania.

Kolejna trudność to **nierówny status w zespole**. Uczniowie o silniejszej pozycji mogą zdominować pracę zespołu, narzucać swoje zdanie, nie słuchać pozostałych. Pomysły osób cichszych, mniej pewnych siebie lub mniej popularnych bywają ignorowane, nawet jeśli są wartościowe. Taki układ utrwała nierówności, pogłębia wycofanie niektórych uczniów i zniechęca ich do kolejnych prób aktywnego udziału.

Niektórzy uczniowie – zwłaszcza ci bardzo zdolni – postrzegają **pracę zespołową jako stratę czasu**. Twierdzą, że więcej i szybciej nauczą się sami. I choć badania pokazują, że średni wynik zespołu jest wyższy niż przeciętny wynik jej członków, to często jest niższy niż wynik najmocniejszych jednostek. Zespół „ciągnie” słabszych w górę, ale może też „ściągać” najlepszych w dół – szczególnie, jeśli ci biorą na siebie całość odpowiedzialności.

JAK PRZECIWDZIAŁAĆ TYM TRUDNOŚCIOM?

Rozwiązaniem nie jest rezygnacja z pracy zespołowej, lecz **jej przemyślane zaprojektowanie**. Najważniejsze elementy to:

- **precyzyjne konstruowanie zadań** – tak, by niemożliwe było ich wykonanie w pojedynkę,
- **realny podział pracy** – każdy członek zespołu ma przypisaną rolę i indywidualną odpowiedzialność,
- **jasna struktura** – uczniowie wiedzą, kto za co odpowiada, w jakim terminie i na jakich zasadach,
- **monitorowanie postępów** – nauczyciel towarzyszy zespołowi, reaguje na trudności, moderuje przebieg pracy.



Nauczyciel odgrywa tu kluczową rolę – nie tylko jako organizator, ale przede wszystkim jako facylitator i moderator procesu. Powinien:

- czuwać nad równowagą w zespole,
- wzmacniać słabszych uczniów,
- zachęcać do słuchania i akceptowania różnorodności,
- wprowadzać zasady współpracy i kultury komunikacji.

Warto również **poprzedzać pracę zespołową przygotowaniem uczniów** – uczeniem ich podstaw zarządzania zadaniem, komunikowania się, rozwiązywania konfliktów, dzielenia odpowiedzialności i oceny postępów.

Zadania zespołowe powinny być tak zaplanowane, aby:

- każdy uczeń mógł wykorzystać swoje mocne strony,
- różne predyspozycje miały szansę ujawnienia się (np. analityczne, kreatywne, organizacyjne),
- każdy miał indywidualny cel do osiągnięcia w ramach wspólnego działania.

Dzięki temu uczniowie czują, że projekt nie tylko służy zaliczeniu zadania, ale także rozwija ich osobiste kompetencje.

SKUTECZNE ROZWIĄZANIE: METODA JIGSAW (UKŁADANKI)

Jednym z najbardziej efektywnych sposobów łączenia indywidualnej pracy z pracą zespołową jest metoda **Jigsaw**. Każdy członek zespołu realizuje unikalny, niepowtarzalny fragment projektu. Jego wkład jest niezbędny do stworzenia całości.

Dzięki temu:

- uczniowie odkrywają swoje talenty i rozwijają je w bezpiecznej przestrzeni,
- nikt nie jest zbędny, każdy wnosi coś wartościowego,
- odpowiedzialność rozkłada się równomiernie,
- uczniowie sprawdzają się w różnych rolach: lidera, organizatora, prezentera, specjalisty, duszy zespołu.

To podejście odzwierciedla sposób, w jaki działają zespoły w dorosłym życiu: w firmach, organizacjach, projektach badawczych, a także... w grach *online*.

Dobry przykład zadania to tworzenie **filmu edukacyjnego**. Łączy pracę zespołową i indywidualną. Każdy uczeń może objąć rolę zgodną z jego zainteresowaniami i umiejętnościami: reżyser, scenarzysta, konsultant merytoryczny, operator kamery, grafik, aktor, montażysta. Wspólny efekt jest wynikiem zespołowej pracy, ale wkład każdego jest indywidualnie widoczny i oceniany.

Aby skutecznie prowadzić zespół przez projekt, warto:

- na początku jasno określić role i zakres obowiązków,
- regularnie monitorować wkład każdego ucznia,
- zachęcać do uczciwego dzielenia się pracą,
- wprowadzić samoocenę i ocenę koleżeńską jako element ewaluacji.



KONFLIKTY

Osobnym rodzajem trudności w zespole są konflikty. Praca zespołowa to nie tylko wspólne wykonanie zadania – to dynamiczny proces współdziałania. W efekcie naturalnie mogą pojawiać się konflikty wynikające z różnic charakterów, stylów pracy czy nieporozumień komunikacyjnych. Rolą nauczyciela jest wspieranie uczniów w konstruktywnym rozwiązywaniu sporów i rozwijanie umiejętności współpracy. Konflikty mogą hamować postęp projektu.

Nauczyciel może zająć różną postawę wobec konfliktów. Możliwych jest kilka modeli.

- **Arbiter** – osoba, która samodzielnie rozstrzyga spór między stronami (po zapoznaniu się z ich stanowiskami).
- **Mediator** – osoba, która pośredniczy między stronami, pomaga znaleźć porozumienie bez narzucania gotowych rozwiązań.
- **Facylitator** – zachęca uczniów do otwartego dialogu i aktywnego słuchania.
- **Obserwator** – analizuje dynamikę zespołu i identyfikuje potencjalne źródła konfliktów na wczesnym etapie.
- **Trener umiejętności społecznych** – uczy uczniów, jak wyrażać opinie, argumentować i negocjować.
- **Rozjemca** – interweniuje, gdy konflikt eskaluje i zagraża harmonii zespołu.

Jeśli nauczyciel chce odgrywać aktywną rolę, może przykładowo wprowadzić regularne spotkania zespołu, na których będą omawiane postępy i problemy. Warto także na samym początku ustalić podstawowe zasady współpracy – do których można się później odwołać. Każdy członek zespołu podpisuje kontrakt, na którym mogą znaleźć się np. takie punkty:

- Szanujemy zdanie innych.
- Nie przerywamy wypowiedzi.
- Punktualnie oddajemy zadania.

Niemożliwe do pominięcia są także działania zapobiegawcze, czyli po prostu uczenie uczniów metod konstruktywnej dyskusji i rozwiązywania problemów.

Rolę osoby rozwijającej trudności może wziąć na siebie także jeden z uczniów. Jednej osobie z zespołu powierzamy wtedy rolę moderatora, aby rozwiązywała drobne konflikty bez udziału nauczyciela.

PODSUMOWANIE

Praca zespołowa w szkole to nie tylko wspólne zadanie – to nauka odpowiedzialności, uważności i szacunku dla różnic. Trudności są nieuniknione, ale mogą stać się szansą na rozwój – o ile stworzymy uczniom odpowiednie warunki. Ważne jest, by unikać oskarżeń i formułować komunikaty w sposób nieagresywny, z szacunkiem dla drugiej strony. Wreszcie – należy pamiętać, że za efekty pracy odpowiada cały zespół, dlatego istotne jest budowanie świadomości tej współodpowiedzialności oraz kultury współpracy.

**PRZYKŁADOWE TECHNIKI REAGOWANIA****Technika odwrócenia ról**

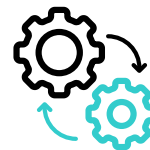
Cel: Pomaga uczniom spojrzeć na konflikt z perspektywy drugiej osoby.

Jak to działa?

Każdy uczestnik konfliktu przedstawia stanowisko drugiej strony, starając się je zrozumieć i wyjaśnić. Nauczyciel moderuje rozmowę i zachęca do empatii.

Przykład:

Uczeń A musi wyjaśnić, dlaczego uczeń B uważa, że jego pomysł jest lepszy i na odwrót.

**Strategia „win-win” (wygrana-wygrana)**

Cel: Szukanie kompromisu korzystnego dla obu stron.

Jak to działa?

Identyfikacja potrzeb obu stron.

Znalezienie rozwiązania, które spełnia oczekiwania każdego.

Przykład:

Uczeń A chce robić raport, a uczeń B woli prezentację.

Win-lose: „Musisz zrobić prezentację, bo tak ustaliliśmy.”

Win-win: „Możemy podzielić raport na części i potem razem omówić prezentację.”

**Mediacja**

Cel: Pośrednictwo wyznaczonej osoby w rozmowie uczniów.

Jak to działa?

Na początku mediator rozmawia osobno z osobami w konflikcie.

Następnie dochodzi do wspólnego spotkania, podczas którego każda strona mówi o swoim problemie. Mediator pilnuje, by nikt nie przerywał.

Następnie dochodzi do wspólnego szukania rozwiązania.

Przykład:

„Jakie macie propozycje rozwiązania? Co możemy zrobić, aby było sprawiedliwie?”

**Technika „przerywnika”**

Cel: Rozładowanie napięcia w zespole.

Jak to działa?

Krótkie ćwiczenia na odstresowanie (5 minut żartów, ćwiczenia oddechowe).

Wspólna aktywność integracyjna, np. szybki quiz.





17. JAK POMÓC UCZNIOM O SPECJALNYCH POTRZEBACH

Uczniowie są różni. Są wśród nich osoby o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE). Warto zastanowić się, jak włączyć je do pracy w zespole. Wymaga to dostosowania metod i narzędzi, aby każdy uczeń mógł efektywnie uczestniczyć w zadaniu.

KIM SĄ UCZNIOWIE O SPECJALNYCH POTRZEBACH EDUKACYJNYCH?

Uczniowie SPE to osoby, które z różnych powodów potrzebują dodatkowego wsparcia w procesie edukacji. Do tej grupy należą m.in.:

- uczniowie z niepełnosprawnościami:
 - uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną.
 - uczniowie z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD).
 - uczniowie z niepełnosprawnością ruchową.
 - uczniowie niewidomi i słabowidzący.
 - uczniowie niesłyszący i słabosłyszący.
- uczniowie z trudnościami w nauce:
 - uczniowie z dysleksją, dysgrafią, dyskalkulią.
 - uczniowie z ADHD (nadpobudliwość psychoruchowa z deficytem uwagi).
- uczniowie z trudnościami emocjonalnymi i społecznymi:
 - uczniowie z zaburzeniami lękowymi.
 - uczniowie z depresją i obniżoną samooceną.
 - uczniowie po traumach i kryzysach rodzinnych.
- uczniowie wybitnie zdolni:
 - uczniowie z wysokim IQ, którzy mogą mieć problemy z integracją w zespole.

WYZWANIA W PRACY ZESPOŁOWEJ Z UCZNIAMI SPE

Praca w zespole może być trudna dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych z kilku powodów:

- **Problemy z komunikacją.** Uczniowie z ASD mogą mieć trudności w nawiązywaniu relacji, rozumieniu emocji innych osób i pracy w zespole. Uczniowie z wadami słuchu mogą mieć problemy z odbiorem informacji.
- **Problemy z koncentracją i organizacją.** Uczniowie z ADHD często łatwo się rozpraszają, nie potrafią skupić się na zadaniu lub mają trudności z zarządzaniem czasem.
- **Nierówny podział obowiązków.** Niektórzy uczniowie mogą unikać odpowiedzialności, inni – przeciwnie – próbują wziąć wszystkie obowiązki na siebie.
- **Problemy z motywacją i poczuciem własnej wartości.** Uczniowie z trudnościami w nauce mogą czuć się gorsi od rówieśników i unikać aktywnego udziału w zespole.
- **Potrzeba dostosowania metod pracy.** Nie każdy uczeń może wykonywać te same zadania w identyczny sposób (np. uczeń słabowidzący potrzebuje większej czcionki, a uczeń z dysleksją może wymagać wsparcia przy czytaniu instrukcji).



KORZYŚCI Z PRACY ZESPOŁOWEJ DLA UCZNIÓW SPE

Mimo wyzwań odpowiednio zorganizowana praca zespołowa przynosi wiele korzyści uczniom o specjalnych potrzebach edukacyjnych:

- **Rozwój umiejętności społecznych** – nauka komunikacji, współpracy i radzenia sobie w zespole.
- **Budowanie pewności siebie** – sukcesy w pracy zespołowej pomagają wzmocnić samoocenę ucznia.
- **Indywidualizacja nauki** – zespoły powinny być tak dobrane, aby każdy uczeń rozwijał się w swoim tempie.
- **Uczenie się przez modelowanie** – uczniowie mogą obserwować i naśladować zachowania rówieśników, ucząc się nowych umiejętności.
- **Lepsze zrozumienie różnorodności** – praca z uczniami o różnych potrzebach uczy empatii i tolerancji.

JAK ORGANIZOWAĆ PRACĘ ZESPOŁOWĄ Z UCZNIAMI SPE?

W przypadku uczniów SPE należy szczególnie mocno zwrócić uwagę na kwestię podziału na zespoły.

- **Unikanie stygmatyzacji i wykluczenia.** Uczniowie SPE mogą być bardziej narażeni na **społeczne odrzucenie**, niezrozumienie lub izolację. Jeśli podział na zespoły następuje wyłącznie na zasadzie „kto z kim chce”, może dojść do sytuacji, w której **uczeń SPE zostanie pominięty** lub niechętnie włączony do zespołu, co wzmocni jego poczucie odmienności.
- **Wyrównywanie szans w pracy zespołowej.** Dobrze dobrane zespoły mogą wspierać ucznia SPE, aktywizując jego mocne strony i umożliwiając włączenie w zadania, które są dla niego realne do wykonania. To sprzyja budowaniu poczucia sprawczości i sukcesu.
- **Dostosowanie trudności i stylów pracy.** W zespole uczniowie uczą się od siebie. Zróżnicowane zespoły (heterogeniczne) dają możliwość wzajemnego wspierania się, ale wymagają świadomego prowadzenia przez nauczyciela, aby rola ucznia SPE nie ograniczała się do biernego uczestnictwa.

REKOMENDACJE:

Unikaj losowego lub doboru zespołów wyłącznie przez samych uczniów, jeśli są wśród nich uczniowie SPE. Zamiast tego:

- **Dziel zespoły świadomie**, uwzględniając zarówno **kompetencje, jak i relacje rówieśnicze**.
- **Dobieraj role w zespołach tak, by każdy uczeń mógł się zaangażować**, np. uczeń z trudnościami w pisaniu może być odpowiedzialny za planowanie lub ustne przedstawienie pracy.
- **Monitoruj dynamikę zespołów** – czy uczniowie SPE są włączani, czy też marginalizowani?
- **Zmieniaj składy zespołów rotacyjnie**, by uczniowie mieli szansę poznać i pracować z różnymi osobami, a nie tkwili w stałych, często zamkniętych układach.



DOSTOSOWANIE PRACY ZESPOŁOWEJ DO POTRZEB UCZNIÓW SPE

- **Jasne instrukcje** – zadania powinny być podzielone na mniejsze etapy, a polecenia powinny być klarowne i proste.
- **Elastyczność czasowa** – uczniowie z trudnościami mogą potrzebować więcej czasu na wykonanie zadań.
- **Alternatywne sposoby komunikacji** – dla uczniów z ASD pomocne mogą być komunikatory obrazkowe lub checklisty. Uczniowie słabosłyszący mogą korzystać z napisów do nagrań.
- **Rotacja ról** – każdy uczeń powinien mieć możliwość spróbowania różnych ról w zespole (np. lider, badacz, sekretarz), co rozwija odmienne umiejętności.
- **Docenianie różnorodności** – każda osoba wnosi cenny wkład do zespołu. Warto podkreślać, że różne perspektywy wzbogacają projekt.

PODSUMOWANIE

Praca zespołowa z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych wymaga przemyślanego podejścia. Kluczowe elementy to:

- dostosowanie metod pracy – indywidualizacja zadań i elastyczne podejście;
- dobra organizacja – jasne instrukcje, podział ról, odpowiednie tempo pracy;
- wsparcie nauczyciela – monitorowanie, mediacja, dostosowanie komunikacji;
- budowanie atmosfery akceptacji – promowanie szacunku i współpracy.

Kluczowe jest konsekwentne wzmacnianie mocnych stron każdego ucznia i umożliwianie mu aktywnego udziału w realizacji wspólnych celów.



18. JAK DOSTOSOWAĆ INNOWACJĘ DO PRZEDMIOTU

Projekty zespołowe mają ogromny potencjał edukacyjny – rozwijają nie tylko kompetencje społeczne, ale także pogłębiają zrozumienie treści programowych. Ich dużą zaletą jest elastyczność: można je z powodzeniem dostosować do różnych przedmiotów, poziomów edukacyjnych i celów dydaktycznych. Karty ćwiczeń i projektów przygotowane w ramach tej innowacji mogą być realizowane na wszystkich przedmiotach.

Niezależnie od tego, czy uczyimy biologii, języka polskiego, historii czy matematyki – przemyślany i adekwatny do możliwości uczniów projekt pozwala połączyć współpracę uczniów z realizacją podstawy programowej.

Trudno tu o jednoznaczny podział na specyfikę przedmiotu. Przykładowo – realizacja projektów edukacyjnych w obszarze przedmiotów ścisłych, wymaga także kompetencji rozwijanych w ramach przedmiotów humanistycznych i społecznych. Umiejętność komunikacji, argumentowania, pracy zespołowej, krytycznej analizy źródeł oraz rozumienia kontekstu społecznego i kulturowego stanowi istotne wsparcie dla efektywnego planowania, prezentowania i wdrażania projektów interdyscyplinarnych.

I odwrotnie – analiza danych, logiczne wnioskowanie, precyzyjne formułowanie myśli czy korzystanie z narzędzi cyfrowych to umiejętności, które znajdują zastosowanie także w zadaniach z zakresu nauk humanistycznych i społecznych. Świetnie nadają się do tego projekty oparte na metodzie STEAM, którą integrują nauki ścisłe, technologię, inżynierię, sztukę i matematykę w spójne, interdyscyplinarne działania. Zamiast traktować te obszary oddzielnie, projekty STEAM pokazują, że skuteczne rozwiązywanie problemów często wymaga wiedzy i umiejętności z różnych dziedzin jednocześnie.

W projektach STEAM uczniowie:

- stawiają pytania i definiują problemy;
- projektują rozwiązania, eksperymentują i testują swoje pomysły;
- łączą wiedzę ścisłą z kreatywnością – np. w tworzeniu prototypów, prezentacji, modeli czy narracji;
- współpracują w zespołach, rozwijając zarówno kompetencje techniczne, jak i społeczne.

Kluczową cechą projektów STEAM jest **praktyczność i powiązanie z realnym światem** – uczniowie pracują nad zadaniami, które mają odzwierciedlenie w codziennym życiu, gospodarce czy problemach społecznych.



PRZYKŁAD PROJEKTU STEAM:

Temat: Zaprojektuj ekologiczną szkołę przyszłości.

Elementy projektu:

- **Science (nauki przyrodnicze):** badanie ekologicznych materiałów budowlanych, odnawialnych źródeł energii.
- **Technology (technologia):** tworzenie makiety 3D lub projektu w programie komputerowym.
- **Engineering (inżynieria):** opracowanie systemu wentylacji, oświetlenia i wykorzystania wody deszczowej.
- **Arts (sztuka):** zaprojektowanie estetycznego wyglądu szkoły, stworzenie plakatów promujących projekt.
- **Mathematics (matematyka):** obliczenie kosztów budowy, zużycia energii, wydajności systemów.

W ten sposób uczniowie rozwijają:

- kompetencje ścisłe (obliczenia, projektowanie, analiza danych),
- kompetencje humanistyczne (komunikacja, prezentacja, refleksja społeczna),
- kreatywność i umiejętność pracy zespołowej.

Temat: Wirtualne muzeum rewolucji przemysłowej.

Elementy projektu:

- **Science (nauki przyrodnicze):** badanie wpływu rewolucji przemysłowej na środowisko (np. zanieczyszczenie rzek, powietrza, zmiany w krajobrazie).
- **Technology (technologia):** stworzenie wirtualnej wystawy (np. przy użyciu platformy VR, stron internetowych lub aplikacji edukacyjnych).
- **Engineering (inżynieria):** zaprojektowanie modeli maszyn parowych lub fabryk w programie do grafiki 3D albo jako makiety.
- **Arts (sztuka):** opracowanie graficznego wyglądu muzeum, tworzenie plakatów, narracji do wystawy, inscenizacja życia codziennego robotników.
- **Mathematics (matematyka):** analiza danych liczbowych związanych z rozwojem przemysłu (np. przyrost liczby ludności miejskiej, wzrost produkcji).

Co rozwijają uczniowie?

- umiejętność pracy z historycznymi źródłami i artefaktami,
- kreatywność w tworzeniu przestrzeni wystawienniczej,
- wykorzystanie nowoczesnych technologii do prezentowania historii,
- umiejętność analizy i prezentacji danych historyczno-gospodarczych.



PROJEKTY INTERDYSCYPLINARNE

Można wybrać jeden temat z dowolnego przedmiotu i stworzyć na jego podstawie projekt interdyscyplinarny.

Projekt 1: Obrady Sejmu w XVII wieku

Główna idea:

Uczniowie przygotowują spektakl przedstawiający obrady polskiego sejmiku w XVII wieku. Projekt integruje różne przedmioty, rozwija kompetencje społeczne, artystyczne i poznawcze.

Jak projekt może być realizowany w ramach poszczególnych przedmiotów?

Historia

- Analiza realiów politycznych i społecznych XVII wieku.
- Badanie źródeł historycznych: konstytucji sejmowych, postaci historycznych, wydarzeń z epoki.
- Tworzenie scenariusza opartego na autentycznych wydarzeniach, przy zachowaniu realiów historycznych.

Język polski

- Praca nad konstrukcją tekstu dramatycznego: pisanie dialogów, monologów, narracji.
- Ćwiczenie stylizacji językowej – próba oddania języka i stylu wypowiedzi z epoki.
- Praca nad interpretacją tekstu i przygotowaniem ról.

Edukacja obywatelska

- Analiza mechanizmów funkcjonowania sejmiku: *liberum veto*, rola szlachty, konflikt interesów.
- Dyskusja o znaczeniu ustroju parlamentarnego dla współczesnych demokracji.
- Przygotowanie debat symulujących obrady sejmiku.

Sztuka

- Projektowanie scenografii oddającej wystrój sali sejmowej XVII wieku.
- Tworzenie kostiumów wzorowanych na ubiorach szlachty, duchowieństwa, mieszczan.
- Opracowanie plakatów i programów spektaklu.
- Przygotowanie oprawy muzycznej: muzyka barokowa, tradycyjne pieśni szlacheckie.
- Wykorzystanie instrumentów historycznych lub współczesnych imitacji.

Matematyka / Informatyka

- Organizacja budżetu projektu (koszty strojów, dekoracji, rekwizytów).
- Tworzenie harmonogramu prób, podziału zadań, planu działania (np. w formie tabel, wykresów Gantta).
- Możliwe przygotowanie prostych efektów świetlnych lub prezentacji wspomagających spektakl.

Język angielski lub inny język obcy (opcjonalnie)

- Przetłumaczenie fragmentów spektaklu dla publiczności międzynarodowej (jeśli potrzeba).
- Opracowanie streszczenia spektaklu w języku obcym.



Projekt 2: Ciało człowieka – niezwykła maszyna życia

Główna idea:

Uczniowie badają budowę i funkcjonowanie ludzkiego ciała, tworząc prezentacje, modele lub interaktywne wystawy. Projekt integruje wiedzę z biologii, chemii, fizyki, matematyki, sztuki i innych dziedzin.

Jak projekt może być realizowany w ramach poszczególnych przedmiotów?

Biologia

- Poznawanie budowy i funkcji układów ciała: krwionośnego, oddechowego, pokarmowego, nerwowego itp.
- Tworzenie modeli anatomicznych poszczególnych układów lub narządów.
- Analiza procesów życiowych, np. oddychania komórkowego, krążenia krwi.

Chemia

- Badanie składu chemicznego ciała (woda, związki organiczne, minerały).
- Wyjaśnianie procesów chemicznych zachodzących w organizmie (np. trawienie, oddychanie, reakcje enzymatyczne).
- Proste eksperymenty: np. badanie działania enzymów na różne substancje.

Fizyka

- Wyjaśnianie zasad biomechaniki (działanie sił na stawy, dźwignie w układzie kostnym).
- Analiza przepływu krwi (zależności ciśnienia, prędkości).
- Badanie optyki oka (zasady widzenia) lub akustyki ucha (zasady słyszenia).

Matematyka

- Analizowanie danych biologicznych: średnie wartości tętna, oddechów, wzrostu, masy ciała.
- Tworzenie wykresów, tabel i statystyk zdrowotnych.
- Obliczanie proporcji ciała, wskaźników (np. BMI).

Sztuka

- Projektowanie plakatów lub modeli ukazujących budowę ciała.
- Tworzenie wizualizacji procesów zachodzących w organizmie.
- Opracowanie estetycznego układu wystawy o człowieku.

Język polski

- Pisanie opisów funkcjonowania organizmu (np. opowieści „dzień z życia czerwonej krwinki”).
- Przygotowanie artykułu popularnonaukowego na temat zdrowia lub anatomii.

Informatyka

- Tworzenie interaktywnych map ciała (np. z użyciem narzędzi prezentacyjnych lub prostych aplikacji).
- Projektowanie quizów lub gier edukacyjnych o anatomii.



Edukacja dla bezpieczeństwa

- Promowanie zdrowego stylu życia i profilaktyki zdrowotnej.
- Dyskusje na temat prawa do ochrony zdrowia i dostępu do opieki medycznej.

Historia

- Badanie, jak zmieniała się wiedza o anatomii i leczeniu ludzi od starożytności po współczesność.
- Prezentacja postaci wielkich lekarzy i naukowców (np. Hipokrates, Vesalius, Fleming).

PODSUMOWANIE

Projekty zespołowe mogą być przedmiotowe lub interdyscyplinarne. W każdej karcie pracy podane są przykłady dostosowania danego ćwiczenia czy projektu do różnych przedmiotów. W praktyce możliwości realizacji projektów zespołowych na poszczególnych przedmiotach są właściwie nieograniczone – zależą od kreatywności i inwencji nauczyciela oraz uczniów. Podobnie wygląda sprawa z tworzeniem ścieżek między przedmiotami – wystarczy porozumienie kilku nauczycieli, by projekt obejmował zakres podstawy programowej z wielu przedmiotów.





19. JAK WYKORZYSTAĆ NARZĘDZIA TIK

Narzędzia TIK (technologie informacyjno-komunikacyjne) stwarzają ogromne możliwości zarówno w planowaniu, realizacji, jak i prezentacji projektów edukacyjnych. Dzięki nim uczniowie mogą pracować bardziej interaktywnie, samodzielnie poszukiwać informacji, tworzyć atrakcyjne materiały multimedialne i efektywnie współdziałać – także na odległość. W tym rozdziale przedstawimy sprawdzone sposoby wykorzystania TIK w projektach zespołowych oraz konkretne narzędzia, które wspierają uczenie się, komunikację i kreatywność uczniów.

Oto kilka przydatnych narzędzi TIK (technologii informacyjno-komunikacyjnych), które mogą wspierać pracę metodą uczniowskiego projektu zespołowego. Kryterium podziału stanowią etapy pracy projektowej:

1. Narzędzia do komunikacji i współpracy

Umożliwiają sprawną komunikację między członkami zespołu oraz koordynację działań.

- **Microsoft Teams / Google Meet / Zoom** – do wideokonferencji, spotkań zespołowych, dzielenia się ekranem i omawiania postępów.
- **Slack / Discord** – do bieżącej komunikacji zespołowej, organizacji pracy poprzez kanały tematyczne.
- **Trello / Asana / ClickUp** – do zarządzania zadaniami, przypisywania ról, śledzenia postępów projektu.
- **Padlet** – interaktywna tablica do zbierania pomysłów, materiałów, plików i notatek w jednym miejscu.

2. Narzędzia do wspólnej edycji dokumentów

Pozwalają na jednoczesne tworzenie i edytowanie dokumentów przez wiele osób.

- **Google Docs / Microsoft Word Online** – do wspólnego tworzenia raportów, dokumentacji projektu.
- **Google Sheets / Microsoft Excel Online** – do organizowania danych, tworzenia harmonogramów, analizowania wyników.
- **Google Slides / Canva / Prezi** – do tworzenia prezentacji końcowej projektu.
- **Miro / Jamboard** – interaktywne tablice do burzy mózgów, wizualizacji pomysłów.

3. Narzędzia do zarządzania czasem i organizacji pracy

Pomagają w planowaniu, ustalaniu priorytetów i terminów.

- **Notion / Evernote / OneNote** – do notatek, zbierania materiałów, organizowania informacji.
- **Google Calendar / Microsoft Outlook Calendar** – do planowania spotkań, ustalania terminów.
- **Pomodoro / Focus Booster** – do zarządzania czasem pracy, pomagają w koncentracji poprzez technikę Pomodoro.



4. Narzędzia do zbierania i analizy danych

Przydatne do badań, ankiet i analizy wyników projektu.

- **Google Forms / Microsoft Forms** – do tworzenia ankiet, zbierania opinii, analizowania wyników.
- **Mentimeter / Kahoot! / Quizizz** – do interaktywnych testów, quizów, sond, angażujących uczestników projektu.
- **Tableau Public / Google Data Studio** – do analizy i wizualizacji danych.

5. Narzędzia do tworzenia materiałów multimedialnych

Pomagają w przygotowaniu treści wizualnych i wideo do prezentacji projektu.

- **Canva / Piktochart** – do tworzenia infografik, plakatów i materiałów graficznych.
- **CapCut / DaVinci Resolve / iMovie** – do edycji wideo, montażu materiałów promocyjnych i prezentacyjnych.
- **Audacity / Anchor.fm** – do tworzenia podcastów, nagrywania i edycji dźwięku.

6. Narzędzia do programowania i tworzenia interaktywnych treści

Pomocne, jeśli projekt obejmuje elementy interaktywne lub aplikacje.

- **Scratch / Thunkable / MIT App Inventor** – do tworzenia prostych aplikacji i gier.
- **HTML, CSS, JavaScript (np. CodePen, Replit, GitHub)** – do tworzenia stron internetowych na potrzeby projektu.
- **ThingLink** – do tworzenia interaktywnych grafik i prezentacji.

7. Narzędzia do tworzenia prezentacji

Ułatwiają uporządkowanie treści, dodawanie grafik, animacji, nagrań audio i wideo, a także wspólną pracę online nad prezentacją.

- **Google Slides / Microsoft PowerPoint Online** – klasyczne narzędzia do tworzenia slajdów, z możliwością pracy zespołowej w chmurze. Umożliwiają dodawanie filmów, grafik, animacji, linków i współdzielenie prezentacji z innymi.
- **Genially** – interaktywne narzędzie do tworzenia prezentacji z elementami multimedialnymi (quizy, mapy myśli, osadzone filmy). Intuicyjne i efektowne wizualnie – świetne do angażujących wystąpień.
- **Prezi** – platforma do prezentacji w formie mapy myśli, w której treści nie są ułożone liniowo, lecz przestrzennie. Idealna dla uczniów, którzy chcą pokazać zależności i nieliniową strukturę projektu.
- **Canva (prezentacje)** – oprócz grafiki, Canva oferuje także szablony do prezentacji multimedialnych – z możliwością animowania elementów, dodawania zdjęć, filmów i współpracy w czasie rzeczywistym.

**PODSUMOWANIE**

Kwestią związaną z nowymi technologiami jest realizacja projektów zespołowych w warunkach edukacji zdalnej. Praca w zespołach online wymaga od uczniów nie tylko znajomości narzędzi cyfrowych, ale także nowych kompetencji interpersonalnych, takich jak jasne formułowanie myśli na czacie czy aktywne słuchanie podczas wideorozmów. Brak fizycznej obecności może utrudniać budowanie relacji i poczucia wspólnoty, dlatego nauczyciele powinni świadomie tworzyć przestrzenie sprzyjające współpracy, np. poprzez podział ról w grupie, wspólne cele czy obowiązkowe punkty kontaktu. Istotne jest również kształtowanie odpowiedzialności za wspólny rezultat oraz umiejętności konstruktywnego udzielania informacji zwrotnej w formie pisemnej. Dobrze zaplanowane projekty z wykorzystaniem narzędzi TIK mogą sprzyjać nauce efektywnej współpracy na odległość. Wymaga to jednak świadomego podejścia i odpowiedniego przygotowania zarówno ze strony nauczycieli, jak i uczniów.



*Posłuchaj podcastu nr 7
o kooperacji i komunikacji
w edukacji online*



BIBLIOGRAFIA

- *Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy* [2019], Uniwersytet Jagielloński, Warszawa.
- *Drive. Kompletnie nowe spojrzenie na motywację* [2016], D. Pink, Warszawa.
- *Edukacja obywatelska dla każdego* [2020], E. Świdrowska, Z. Rokita.
- *Future Work Skills* [2019], Institute for the Future, 2019.
- *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących* [2000], A. Maszyńska, E. Brudnik, B. Owczarska, Kielce.
- *Jak wspierać młodzież w niestabilnym świecie?* [2023], S. Grzelak, D. Żyro, Warszawa.
- *Jesteśmy młodzi, o co nam chodzi. Raport* [2021], Fundacja Szkoła z klasą.
- *Kompetencje pracowników dziś i jutro* [2022], Polski Instytut Ekonomiczny.
- *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym* [2019], R. Włoch, K. Śledziewska, DELab UW, Warszawa.
- *Kompetencje przyszłości. Edukacja – biznes – rynek pracy – raport z badań* [2020], M. Banaszak i inni, Collegium Da Vinci, Poznań.
- *Komunikacja w zespole* [2005], E. Grzesiak, Gdańsk.
- *Kultura w życiu dzieci i młodzieży* [2023], pr.zb., Narodowe Centrum Kultury.
- *Technika gumowej kaczuszki* [2021], Tomasz Tokarz, „Sygnał”, nr 8–9, 2021. Oficyna MM.
- *Młodzi w demokracji* [2023], pr.zb., IBE, Warszawa.
- *Młodzi w Polsce. Przegląd badań* [2023], K. Szop-Rutkowska, Białystok–Warszawa.
- *Nastolatki 3.0. Raport z ogólnopolskiego badania uczniów i rodziców* [2023], NASK, Warszawa.
- *PISA 2022 Assessment and Analytical Framework* [2023], PISA, OECD Publishing, Paris.
- *Praca zespołowa jako kompetencja XX wieku* [2021], pr. zb., Towarzystwo Naukowe Płockie, Płock.
- *Prognoza zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach* [2023], pr.zb., Konfederacja Lewiatan, Warszawa.
- *Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046* [2021], pr. zb., Gdańsk–Poznań.
- *Raport GUS: Oświata i wychowanie w roku szkolnym. 2022/2023* [2023], GUS.
- *Raport z badań empirycznych w zakresie kompetencji i zawodów przyszłości* [2023], pr. zb., Platforma Przemysłu Przyszłości, Warszawa.
- *Relacje społeczne młodzieży* [2023], red. M. Szast, IBE, Warszawa.
- *Szkoła wspólnych działań* [2017], J. Kordziński, Warszawa.
- *Skill Shift. Automation and the Future of the Workforce* [2018], J. Bughin et al., McKinsey Global Institute.
- *The Future of Education and Skills. Education 2030* [2018], OECD.
- *The Future of Jobs Report 2020. Insight report* [2020], World Economic Forum.
- *The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution* [2016], A. Grey, World Economic Forum.
- *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji. Raport z badań* [2021], FRSE, Warszawa.
- *Zdrowa szkoła. Ocena jakości relacji szkolnych* [2022], M. Dębski, J. Flis, Fundacja: Dbam o mój zasięg, Gdynia.



SŁOWNIK POJĘĆ

Burza mózgów (brainstorming)

Metoda generowania dużej liczby pomysłów w krótkim czasie, bez oceniania ich na etapie zgłaszania.

Delegowanie posyłkowe

Przekazywanie zadania wraz z konkretnie określonym zakresem odpowiedzialności, przy zachowaniu wsparcia ze strony osoby delegującej.

Ewaluacja

Systematyczne zbieranie i analiza informacji na temat działań zespołu lub projektu w celu oceny ich jakości i wskazania możliwości poprawy.

Ewaluacja FUKO

Model ewaluacji oparty na czterech krokach: fakty – uczucia – konsekwencje – oczekiwania, pozwalający na konstruktywną ocenę działań i komunikację w zespole.

Facylitator

Osoba wspierająca proces pracy zespołu – ułatwia komunikację, pomaga rozwiązywać konflikty, wspiera osiągnięcie celów, ale nie narzuca rozwiązań.

Feedback (informacja zwrotna)

Konstruktywna opinia o działaniach lub zachowaniach członka zespołu, służąca jego rozwojowi.

Kamienie milowe

Ważne etapy projektu, których osiągnięcie oznacza znaczący postęp w realizacji całościowego planu.

Klaryfikacja

Zadawanie pytań lub doprecyzowywanie wypowiedzi rozmówcy w celu lepszego zrozumienia jego intencji lub potrzeb.

Kompetencje miękkie

Umiejętności interpersonalne, takie jak komunikacja, współpraca, rozwiązywanie konfliktów i zarządzanie czasem.



Konsensus

Proces dochodzenia do decyzji, którą akceptują wszyscy członkowie zespołu.

Macierz Eisenhowera

Narzędzie do priorytetyzowania zadań według kryteriów: **ważność** i **pilność**, pomocne w zarządzaniu czasem.

Metoda GOLD

Model udzielania informacji zwrotnej składający się z etapów: **General impression** (ogólne wrażenie), **Observations** (obserwacje), **Lessons** (lekcje), **Directions** (dalsze kroki).

Metoda GROW

Model pracy coachingowej i rozwojowej, obejmujący cztery etapy: **Goal** (cel), **Reality** (rzeczywistość), **Options** (opcje), **Will** (wola, plan działania).

Metoda Jigsaw (metoda układanki)

Strategia pracy zespołowej, w której każdy członek zespołu staje się „ekspertem” w jednej części materiału i potem naucza resztę zespołu.

NVC (Nonviolent Communication – porozumienie bez przemocy)

Model komunikacji zakładający wyrażanie uczuć i potrzeb w sposób nieagresywny oraz empatyczne słuchanie drugiej strony.

Odzwierciedlenie

Opisanie lub nazwanie emocji rozmówcy, aby pokazać, że są zauważone i zrozumiane.

Parafrazowanie

Powtórzenie własnymi słowami tego, co powiedział rozmówca, w celu sprawdzenia, czy dobrze zrozumiano przekaz.

Praca zespołowa

Skoordynowane działanie pewnego zbioru osób, ukierunkowane na wspólne rozwiązanie problemu lub stworzenie projektu.

Rola w zespole

Określona funkcja pełniona przez członka zespołu (np. lider, analityk, kreator, koordynator).



SCRUM

Metoda pracy projektowej, oparta na krótkich cyklach pracy (sprintach) i systematycznych spotkaniach zespołu.

STEAM

Podejście łączące naukę (*Science*), technologię (*Technology*), inżynierię (*Engineering*), sztukę (*Arts*) i matematykę (*Mathematics*) w ramach interdyscyplinarnych projektów edukacyjnych.

Synergia

Efekt współpracy, w którym wspólny wysiłek daje lepsze wyniki niż suma indywidualnych działań.

Zespół

Zbiór osób współpracujących w celu osiągnięcia wspólnego celu. Członkowie dzielą się zadaniami i odpowiedzialnością.



QUIZY

Co oznacza skrót STEAM?

- a) *Sport, Technology, Education, Art, Mathematics*
- b) *Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics*
- c) *Social, Training, Environment, Architecture, Management*
- d) *Science, Training, Ecology, Art, Medicine*

Jak nazywa się metoda generowania pomysłów bez oceniania ich na etapie tworzenia?

- a) Facylitacja
- b) Burza mózgów
- c) Metoda GOLD
- d) Macierz Eisenhowera

W modelu GOLD, za co odpowiada litera „O”?

- a) Opcje
- b) Obserwacje
- c) Oczekiwania
- d) Organizacja

Co najlepiej opisuje pojęcie synergia?

- a) Wspólne działanie prowadzące do efektu większego niż suma działań indywidualnych
- b) Delegowanie wszystkich zadań liderowi
- c) Głosowanie nad wszystkimi decyzjami
- d) Ocenianie członków zespołu po pracy

Czym jest ewaluacja?

- a) Przyznaniem nagrody za ukończenie projektu
- b) Planowaniem harmonogramu
- c) Procesem systematycznego oceniania działań i wyników
- d) Zmianą lidera zespołu

Jakie narzędzie pomaga uporządkować zadania według ważności i pilności?

- a) Metoda SCRUM
- b) Macierz Eisenhowera
- c) Metoda GOLD
- d) Metoda GROW



Co oznacza litera „F” w modelu FUKO?

- a) Fakty
- b) Fantazje
- c) Funkcje
- d) Formuły

Czym zajmuje się SCRUM?

- a) Tworzeniem regulaminu pracy zespołu
- b) Planowaniem budżetu
- c) Zarządzaniem projektami w krótkich cyklach
- d) Ocenianiem kompetencji miękkich

Co oznacza NVC w kontekście pracy zespołowej?

- a) Narzędzie wspierające komunikację
- b) Nowoczesne zarządzanie projektami
- c) Porozumienie bez przemocy
- d) Nowa wizja celów

Czym jest klaryfikacja w rozmowie?

- a) Opisanie emocji rozmówcy
- b) Doprecyzowaniem wypowiedzi rozmówcy
- c) Wydawaniem poleceń zespołowi
- d) Ocenianiem poziomu komunikacji

Na czym polega parafrazowanie?

- a) Ocenianiu wypowiedzi rozmówcy
- b) Powtórzeniu własnymi słowami treści wypowiedzi rozmówcy
- c) Skróceniu wypowiedzi rozmówcy
- d) Nadaniu wypowiedzi oficjalnego tonu

Odzwierciedlenie w komunikacji to:

- a) Pokazanie, że słyszymy emocje rozmówcy
- b) Powtórzenie instrukcji zadania
- c) Zmienienie tematu rozmowy
- d) Ustalenie nowych zasad



Czym są kamienie milowe w projekcie?

- a) Miejsca spotkań zespołu
- b) Nagrody za wykonanie zadania
- c) Kluczowe etapy lub osiągnięcia w projekcie
- d) Nazwy modułów projektu

Czym różni się praca zespołowa od zwykłej pracy grupowej?

- a) Zespół ma wspólny cel i podział odpowiedzialności
- b) W grupie zadania wykonuje lider
- c) Zespół działa szybciej
- d) Grupa nie potrzebuje harmonogramu

Co najlepiej opisuje kompetencje miękkie?

- a) Umiejętności społeczne i komunikacyjne
- b) Obsługę narzędzi komputerowych
- c) Liczenie budżetu projektu
- d) Planowanie harmonogramu pracy

W modelu GROW, litera „G” oznacza:

- a) Wiedzę
- b) Współpracę
- c) Wolę
- d) Wynik projektu

Kto w modelu Belbina skupia się na szczegółach i jakości wykonania?

- a) Perfekcjonista (*Completer Finisher*)
- b) Lokomotywa (*Shaper*)
- c) Dusza zespołu (*Team Worker*)
- d) Myśliciel (*Monitor Evaluator*)

Jak nazywa się rola Belbina, która łagodzi konflikty i wspiera relacje w zespole?

- a) Lokomotywa (*Shaper*)
- b) Dusza zespołu (*Team Worker*)
- c) Myśliciel (*Monitor Evaluator*)
- d) Perfekcjonista (*Completer Finisher*)



Technika *Pomodoro* polega na:

- a) Pracy przez 25 minut, następnie krótkiej przerwie i ponownym powtórzeniu cyklu
- b) Pracy bez przerwy przez kilka godzin
- c) Zmianie zadań na inne co 10 minut
- d) Pracy osobno członków zespołu przez 5 minut, a potem zebraniu wniosków

W pracy metodą FUKO, omawiając „Fakty”, powinniśmy:

- a) Opisać, co czuliśmy
- b) Podać suche, obiektywne wydarzenia
- c) Ocenić zachowanie
- d) Wyrazić oczekiwania

W pracy metodą FUKO, „Konsekwencje” dotyczą:

- a) Możliwości dalszego rozwoju
- b) Opisanie skutków działań dla siebie lub zespołu
- c) Wyznaczania nowego lidera
- d) Tworzenia planu awaryjnego

Które narzędzie służy do zarządzania zadaniami w zespole?

- a) Sway
- b) Trello
- c) Kahoot!
- d) CapCut

Interaktywna tablica online, na której użytkownicy mogą wspólnie tworzyć, gromadzić i porządkować różne materiały w jednym miejscu to:

- a) Quizziz
- b) Paint
- c) Padlet
- d) CapCut

Jak najlepiej zakończyć rozmowę według modelu „kanapki”?

- a) Podsumowując błędy rozmówcy
- b) Oferując wsparcie i wzmacniając pozytywne strony
- c) Wskazując dodatkowe wymagania
- d) Wypisując wszystkie niedociągnięcia

KOOPERACJA I KOMUNIKACJA

PRZEGLĄD METOD



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SENSE



BURZA MÓZGÓW



Cel i zastosowanie:

- Generowanie pomysłów na rozwiązanie problemu lub temat projektu – uczniowie szybko tworzą wiele propozycji bez oceniania;
- Tworzenie innowacyjnych rozwiązań – metoda wspiera twórcze myślenie i przełamywanie schematów;
- Wspólne planowanie działań i rozdzielanie zadań w zespole – uczniowie wypracowują strategię działania w atmosferze współpracy;
- Rozwijanie otwartości na różne opinie – każdy członek zespołu może wносить swoje pomysły, co sprzyja wzajemnemu szacunkowi;
- Budowanie zaangażowania i poczucia wpływu – uczniowie czują, że mają realny wkład w kształt projektu i jego efekty.



Opis i założenia:

Burza mózgów została opracowana przez Alexa Osborna w latach 40. XX wieku jako metoda wspierająca kreatywność zespołów. Jej podstawą jest założenie, że grupa ludzi, działająca wspólnie i bez oceny, jest w stanie wygenerować więcej i bardziej innowacyjnych pomysłów niż jednostka pracująca samodzielnie. Kluczowym elementem metody jest oddzielenie fazy tworzenia pomysłów od ich oceny.



Struktura:

- **Definiowanie problemu** – jasne określenie tematu lub pytania przewodniego
- **Generowanie pomysłów** – uczestnicy zgłaszają wszystkie pomysły, jakie przychodzą im do głowy, bez oceniania
- **Zasada braku krytyki** – żadna propozycja nie jest komentowana ani oceniana
- **Zachęcanie do ilości** – im więcej pomysłów, tym lepiej
- **Łączenie i rozwijanie pomysłów** – uczestnicy mogą rozwijać lub łączyć propozycje innych
- **Selekcja i ocena pomysłów** (w osobnej fazie) – dopiero po zakończeniu sesji następuje wybór i ocena propozycji



Zastosowanie w praktyce:

- Przygotuj tablicę, kartki lub narzędzie online (np. *Miro*, *Padlet*);
- Przedstaw problem np. „Jak możemy zachęcić uczniów do aktywności podczas lekcji?”, „Co możemy zmienić, żeby poprawić komunikację w zespole?”;
- Ustal zasady:
 - brak krytyki,
 - wszystkie pomysły są dobre,
 - czas trwania (np. 10 minut);
- Zbieraj pomysły – mogą być zapisywane lub mówione;
- Dopiero po zakończeniu sesji przechodzisz do grupowania, analizy, wyboru.



Pułapki, trudności:

- Dominacja jednej osoby – może blokować innych uczestników;
- Ocena w trakcie generowania pomysłów – paraliżuje kreatywność;
- Brak jasnego celu – uczestnicy nie wiedzą, do czego dążyć;
- Zbyt duża grupa – trudności w moderowaniu;
- Zbyt sztywne podejście – ogranicza spontaniczność.



Rekomendacje:

- Zadbaj o bezpieczną atmosferę – jasno zakomunikuj brak oceny;
- Zaczynij od „rozgrzewki kreatywnej” – np. zabawne pytanie na start;
- Dopuszczaj absurdalne pomysły – często prowadzą do odkryć;
- Stosuj kartki samoprzylepne i narzędzia online – ułatwiają porządkowanie;
- Mieszaj zespoły – różnorodność zwiększa kreatywność;
- Na koniec daj czas na refleksję – ten moment pozwala utrwalić dobre pomysły.



ODWRÓCONA BURZA MÓZGÓW



Cel i zastosowanie:

- Analiza, co mogłoby pójść źle w projekcie – uczniowie celowo szukają przeszkód, by później im zapobiec;
- Refleksja nad trudnościami i błędami zespołu – metoda pomaga zrozumieć, dlaczego coś nie działało i co można poprawić;
- Przełamywanie twórczych blokad – skupienie się na „negatywach” może prowadzić do nowych, skutecznych pomysłów;
- Projektowanie usprawnień w działaniach zespołu – uczniowie wspólnie opracowują lepsze rozwiązania;
- Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia i pracy z porażką – uczniowie uczą się wyciągać konstruktywne wnioski z problemów.



Opis i założenia:

Odwrócona burza mózgów to modyfikacja klasycznej burzy mózgów. Zamiast pytać: „Jak rozwiązać ten problem?”, zadajemy pytanie odwrotne, np.: „Jak sprawić, żeby ten problem się pogłębił?” lub „Jak zrujnować to, co działa?”

Założenie: analizując sytuację „na opak”, łatwiej dostrzec mechanizmy, błędy i przeszkody, które można później odwrócić w kierunku pozytywnych działań. To forma kreatywnej prowokacji – trudne pytania otwierają umysł.



Struktura:

- **Zdefiniowanie właściwego problemu**
np. „Jak zachęcić uczniów do aktywności na lekcji?”
- **Odwrócenie pytania**
„Jak sprawić, żeby uczniowie zupełnie przestali się angażować?”
- **Generowanie negatywnych pomysłów**
uczestnicy zgłaszają jak najwięcej „złych” pomysłów, np. „Zamknąć uczniom usta”, „Ignorować ich wypowiedzi”, „Pisać tylko sprawdziany”.
- **Obrócenie negatywnych pomysłów w pozytywne działania**
np. z „Ignorować wypowiedzi” → „Reaguj i dopytuj uczniów”,
z „Nie udzielać głosu uczniom” → „Wprowadź rundki lub losowanie do wypowiedzi”.
- **Wybór i wdrożenie realnych działań**
uczestnicy wybierają najciekawsze pomysły i tworzą plan ich zastosowania.



Zastosowanie w praktyce:

Przykładowe pytania „odwrotne”:

- Jak sprawić, żeby uczniowie czuli się wykluczeni?
- Jak zrujnować współpracę w klasie?
- Co zrobić, żeby projekt na pewno się nie udał?
- Jak zniechęcić nauczycieli do pracy zespołowej?



Pułapki, trudności:

- Zbyt dosłowne podejście – niektórzy uczestnicy mogą nie rozumieć, że to forma „gry intelektualnej”;
- Ryzyko utrwalenia negatywnego myślenia – jeśli zabraknie etapu przeformułowania w działania pozytywne;
- Uczestnicy mogą poczuć się dezorientowani lub niewygodnie przy „złych” pomysłach – potrzebna dobra atmosfera i moderacja;
- Brak przejścia do konkretów – pozostanie na poziomie „absurdu”.



Rekomendacje:

- Wprowadź metodę z humorem – podkreśl, że to narzędzie kreatywne, a nie złośliwe;
- Przygotuj tablicę z kolumnami: „Jak pogorszyć sytuację?” → „Co z tym zrobić?”;
- W małych grupach metoda daje lepsze efekty – uczestnicy czują się bezpieczniej;
- Stosuj szczególnie wtedy, gdy zespół utknął i „nie ma pomysłów”;
- Zapisuj pomysły na kartkach, a potem odwracaj je wspólnie z zespołem;
- Sprawdza się w wewnętrznych dyskusjach między członkami zespołu – pozwala im dostrzec, co psuje atmosferę i jak ją naprawić.



SCAMPER



Cel i zastosowanie:

- Wspieranie kreatywnego myślenia uczniów w fazie planowania projektu – SCAMPER pomaga generować nowe pomysły i zmieniać perspektywę myślenia;
- Modyfikowanie i ulepszanie istniejących rozwiązań – uczniowie uczą się, jak twórczo przekształcić znane produkty, działania lub schematy;
- Przełamywanie rutyny w projektach zespołowych – narzędzie zachęca do niestandardowego podejścia i nieszablonowego myślenia;
- Tworzenie innowacyjnych elementów projektu – np. nowej usługi, kampanii komunikacyjnej, gry edukacyjnej czy kampanii społecznej;
- Zastosowanie w praktyce *Design Thinking* lub metod projektowych – szczególnie w etapach ideacji i prototypowania.



Opis i założenia:

Metoda SCAMPER (akronim od angielskich słów: *Substitute, Combine, Adapt, Modify, Put to another use, Eliminate, Reverse*) została opracowana przez Boba Eberle'a jako rozwinięcie wcześniejszych koncepcji kreatywnego myślenia Alexa Osborna. Bazuje na założeniu, że większość innowacji nie powstaje od zera, lecz jako modyfikacja istniejących idei. SCAMPER to zestaw pytań stymulujących myślenie, które pomagają przyjrzeć się danej rzeczy z różnych perspektyw.



Struktura:

SCAMPER to siedem kategorii pytań:

- S – **Substitute (zastąp)** – Co mogę zmienić, zamienić, zastąpić?
- C – **Combine (połącz)** – Co można połączyć z czymś innym, by było lepsze?
- A – **Adapt (dostosuj)** – Co można zaadaptować z innego kontekstu?
- M – **Modify / Magnify / Minify (zmień, powiększ, pomniejsz)** – Co można zmienić w wyglądzie, funkcji, tempie?
- P – **Put to another use (wykorzystaj inaczej)** – Jak można użyć tego w innym celu?
- E – **Eliminate (usuń)** – Co można uprościć lub usunąć?
- R – **Reverse / Rearrange (odwróć, przestaw)** – Co się stanie, gdy zmienimy kolejność, kierunek, rolę?



Zastosowanie w praktyce:

- Wybierz przedmiot, pomysł lub zadanie do realizacji (np. zeszyt szkolny, szkolna gazетка)
- Dla każdej litery SCAMPER zadaj odpowiednie pytania. Przykładowe:
 - S: Czym można zastąpić papier w zeszycie?
 - C: Czy można połączyć zeszyt z aplikacją mobilną?
 - A: Czy rozwiązanie z Japonii można dostosować do naszej szkoły?
 - M: Co by było, gdyby zeszyt był interaktywny?
 - P: Czy zeszyt może służyć jako gra edukacyjna?
 - E: Co można usunąć, by był prostszy?
 - R: A co, jeśli to uczniowie sami zaprojektują swoje zeszyty?
- Zapisuj odpowiedzi i pomysły – nie oceniaj ich na etapie generowania
- Po zakończeniu: wybierz najciekawsze i nadaj im konkretną formę



Pułapki, trudności:

- Zbyt ogólne podejście – trudność z przełożeniem na konkret;
- Uczestnicy mogą nie znać kontekstu, z którego mają „adaptować”;
- Traktowanie akronimu jako sztywnego schematu, a nie inspiracji;
- Za dużo pytań naraz – może przytłaczać;
- Trudność w generowaniu pomysłów bez wcześniejszego treningu kreatywności.



Rekomendacje:

- Stosuj SCAMPER jako narzędzie pomocnicze podczas burzy mózgów lub pracy projektowej;
- Nie musisz używać wszystkich liter – wybierz te, które pasują do kontekstu;
- Zaczynaj od jednego znanego przedmiotu, np. ołówka, by „rozgrzać” grupę;
- W klasie lub zespole podziel grupę – każda pracuje nad inną literą SCAMPER;
- Zapisuj ustalenia na kartkach lub tablicy – wizualizacja pomaga uporządkować myśli i utrwalać informacje.



DYSKUSJA 66



Cel i zastosowanie:

- Aktywizacja całego zespołu – umożliwienie wypowiedzi każdemu członkowi zespołu – każdy ma czas i przestrzeń, by podzielić się opinią lub pomysłem;
- Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych w zespole projektowym – uczniowie uczą się słuchać, argumentować i szanować różne punkty widzenia;
- Analiza problemów i podejmowanie wspólnych decyzji – metoda sprzyja demokratycznemu rozwiązywaniu sporów i ustalaniu kierunku działań;
- Refleksja nad przebiegiem pracy lub trudną sytuacją – np. konfliktem, brakiem zaangażowania lub opóźnieniem;
- Wzmacnianie współpracy i integracji zespołu – uporządkowana rozmowa sprzyja budowaniu zaufania i poczucia wspólnoty.



Opis i założenia:

Metoda **Dyskusja 66** została opracowana przez niemieckiego pedagoga Hansa Nestlera. Nazwa wywodzi się od pierwotnych założeń: **6 osób** prowadzi dyskusję przez **6 minut**. Celem jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni do wypowiedzi w małych grupach, co sprzyja zaangażowaniu wszystkich uczestników, także tych mniej śmiałych. W przeciwieństwie do otwartej debaty, metoda zakłada strukturę i ograniczenie czasowe.



Struktura:

- **Podział na grupy** – najlepiej sześćosobowe, ale dopuszczalne są mniejsze lub większe
- **Wprowadzenie tematu** – przedstawienie problemu lub pytania do przedyskutowania
- **Dyskusja w grupach** – przez 6 minut uczestnicy omawiają temat, wszyscy mają możliwość zabrania głosu
- **Zapisanie wniosków** – grupa formułuje wspólne stanowisko lub zestaw propozycji
- **Prezentacja na forum** – każda grupa przedstawia swoje ustalenia
- **Podsumowanie przez prowadzącego** – analiza wspólnych punktów, różnic, wniosków



Zastosowanie w praktyce:

- Prowadzący przedstawia pytanie: „Jakie działania pomogłyby poprawić współpracę w naszej klasie?”, „Które wartości są dla nas najważniejsze jako zespół?”;
- Dzieli uczestników na grupy po 6 osób;
- Każda grupa otrzymuje kartkę do zapisania wniosków;
- Po 6 minutach grupy prezentują rezultaty;
- Cała grupa porównuje odpowiedzi, może głosować lub rozwijać pomysły.



Pułapki, trudności:

- Zdominowanie rozmowy przez 1–2 osoby;
- Brak przygotowania tematu – uczestnicy nie wiedzą, o czym dyskutować;
- Zbyt krótki czas – grupa nie dochodzi do sensownych wniosków;
- Brak moderacji – trudności w skupieniu się na temacie;
- Powierzchowne podejście – traktowanie metody jako „odfajkowania”.



Rekomendacje:

- Dobierz pytanie problemowe tak, by było angażujące i konkretne;
- W grupach mogą być role: prowadzący rozmowę, notujący, prezentujący;
- Ucz uczniów zasad dyskusji (np. nie przerywaj, odwołuj się do wypowiedzi poprzedników);
- Można modyfikować czas (np. 10 minut), jeśli temat tego wymaga;
- Sprawdza się również *online* – w pokojach podzielonych na grupy (*breakout rooms*);
- Po prezentacji warto poprosić o refleksję: Co cię zaskoczyło? Co było wspólne?



GROW



Cel i zastosowanie:

- Pomoc zespołom uczniowskim w ustaleniu wspólnego celu projektu – np. co chcą osiągnąć, jaki ma być efekt końcowy, jaki problem rozwiązują;
- Analiza sytuacji wyjściowej – określenie dostępnych zasobów, dotychczasowych działań, mocnych i słabych stron zespołu;
- Poszukiwanie możliwych dróg działania – generowanie pomysłów na rozwiązania, podział zadań, metody realizacji;
- Wyznaczenie konkretnych kroków i odpowiedzialności – kto co robi, do kiedy, jakie są etapy i wskaźniki postępu;
- Rozwijanie samodzielności, refleksji i współpracy – uczniowie uczą się planowania, monitorowania pracy i wspólnego rozwiązywania problemów.



Opis i założenia:

Model GROW (akronim od: *Goal, Reality, Options, Will/Way forward*) został opracowany w latach 80. przez Johna Whitmore'a i zespół trenerów sportowych, a później zaadaptowany do coachingu i edukacji.

Opiera się na założeniu, że **osoba wspierana (uczeń, pracownik, uczestnik procesu) ma w sobie potencjał do rozwiązania problemu**, ale potrzebuje uporządkowania myślenia i odpowiednich pytań. Model działa jak mapa do planowania zmiany i działań.



Struktura:

- **G – Goal (cel)**
Pytania o cel działania
- **R – Reality (rzeczywistość)**
Pytania o aktualną sytuację
- **O – Options (opcje)**
Pytania o możliwości
- **W – Will / Way Forward (wola / droga naprzód)**
Pytania o działania



Zastosowanie w praktyce:

Goal (cel):

- „Jaki jest Wasz cel? Co chcielibyście osiągnąć?”
- „Jak poznacie, że Wam się udało?”
- „Dlaczego jest dla Was ważne?”

Reality (rzeczywistość):

- „Co już zrobiliście?”
- „Co działało? Co nie zadziało?”
- „Jakie są trudności?”

Options (opcje):

- „Jakie macie możliwości?”
- „Czego jeszcze mógłbyś spróbować?”
- „Gdybyś mieli nieograniczone zasoby – co byście zrobili?”

Will / Way forward (działanie):

- „Co zrobicie w pierwszej kolejności?”
- „Kiedy to zrobicie?”
- „Czego potrzebujesz, żeby zacząć?”



Pułapki, trudności:

- Za szybko przechodzenie do rozwiązań bez dobrej diagnozy rzeczywistości;
- Uczniowie/nauczyciele mogą podawać „puste cele” – nieskonkretyzowane;
- Brak uważnego słuchania – rozmowa staje się checklistą pytań, a nie procesem;
- Niechęć do działania – model wymaga motywacji i samodzielności;
- Zbyt ogólne pytania – bez dopasowania do kontekstu rozmowy.



Rekomendacje:

- Zaczynij od pytania: „Co chciałbyś poprawić?” – prowadzi naturalnie do GROW;
- Nie trzymaj się sztywno kolejności – rozmowa może krążyć między etapami;
- Dostosuj język pytań do wieku i poziomu rozmówcy;
- Pomagaj uczniowi formułować konkretne działania, nie ogólne „poprawię się”;
- Możesz zapisać wspólnie mini-plan działań (checklista, mapa celów, harmonogram);
- Używaj modelu także do autorefleksji – np. po zakończeniu projektu lub semestru.



GOLD



Cel i zastosowanie:

- Podsumowanie i refleksja po zakończeniu etapu lub całego projektu – uczniowie analizują, co zrobili, co się udało, a co można było zrobić lepiej;
- Wsparcie zespołu w trudnych momentach – metoda pomaga zidentyfikować źródła problemów i ustalić, jak je przezwyciężyć;
- Rozwijanie kompetencji autorefleksji i odpowiedzialności – uczniowie uczą się świadomie oceniać swoje działania i ich wpływ na efekt grupowy;
- Pomoc w planowaniu dalszych kroków lub kolejnych projektów – narzędzie sprzyja myśleniu przyszłościowemu i celowemu;
- Uporządkowanie pracy tutora, mentora lub nauczyciela wspierającego projekt – GOLD daje prostą strukturę do prowadzenia rozmów rozwojowych w zespole uczniowskim.



Opis i założenia:

Model GOLD (Akronim od: *Goal, Obstacles, Learning, Do*) służy: wspieraniu rozwoju i samodzielności poprzez zadawanie strukturyzujących pytań. Został stworzony z myślą o edukacji i tutoringu, gdzie ważna jest nie tylko realizacja celu, ale także **uczenie się z trudności i doświadczeń**. Główne założenie: **droga do celu to nie tylko działanie, ale także refleksja nad przeszkodami i uczenie się na bieżąco.**



Struktura:

- **G – Goal (cel)**
Pytanie o cel
- **O – Obstacles (przeszkody)**
Pytanie o trudności
- **L – Learning (uczenie się)**
Pytanie o naukę z doświadczenia
- **D – Do (działanie)**
Pytanie o działanie



Zastosowanie w praktyce:

Przykładowy przebieg rozmowy z uczniami:

Goal:

→ Jaki był Wasz cel? Co chcieliście osiągnąć?

Obstacles:

→ Co było dla Was trudne? Z jakimi wyzwaniami się mierzyliście?

Learning:



→ Czego nauczył Was ten projekt? Jakie wnioski wyciągnęliście?

Do:

→ Co następnym razem zrobicie inaczej? Jaką będą Wasze kolejne kroki?



Pułapki, trudności:

- Zbyt szybkie przejście do „Do” – bez głębszego zrozumienia przeszkód;
- Uczniowie mogą mieć trudność z identyfikacją „*Learning*” – wymaga wsparcia i rozmowy;
- Cele mogą być zbyt ogólne lub nieistotne – trudność w mobilizacji do działania;
- Brak kontynuacji – metoda działa najlepiej jako część regularnego wsparcia, nie jako jednorazowa aktywność.



Rekomendacje:

- Użyj GOLD jako cyklicznego narzędzia refleksji – np. raz w tygodniu, po projekcie;
- Zapisuj odpowiedzi ucznia/uczestnika – mogą stanowić „dziennik rozwoju”;
- Pracuj na kartce z czterema polami – pomaga w strukturze i porządkuje myślenie;
- Nie spiesz się – daj czas na refleksję w etapie „*Learning*”;
- Ucz uczniów stosowania GOLD samodzielnie – to świetne narzędzie autorefleksji.



SMART



Cel i zastosowanie:

- Formułowanie konkretnych i mierzalnych celów projektu – uczniowie uczą się jasno określać, co dokładnie chcą osiągnąć i jak zmierzą postęp;
- Planowanie działań w sposób realistyczny i osiągalny – cele są dostosowane do możliwości zespołu i dostępnych zasobów;
- Ustalanie ram czasowych – zespół określa, do kiedy poszczególne etapy projektu mają być zrealizowane;
- Wspieranie samooceny i refleksji nad postępami – SMART pomaga uczniom monitorować swoje działania i wprowadzać korekty;
- Stosowanie w ocenianiu kształtującym – nauczyciel i uczniowie mogą wspólnie analizować, czy cel został osiągnięty zgodnie z założeniami.



Opis i założenia:

Model SMART (akronim od: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) został opracowany w latach 80. XX wieku jako narzędzie wspierające **zarządzanie celami**. Zakłada, że cele, aby były skuteczne i motywujące, muszą być **konkretne, mierzalne i osadzone w czasie**. Pomaga unikać zbyt ogólnych lub nieosiągalnych deklaracji (np. „będę się bardziej starać”) i zastępuje je precyzyjnymi formułami.



Struktura:

Cel SMART powinien spełniać 5 kryteriów:

- **S – Specific (konkretność)**
Co dokładnie chcesz osiągnąć? Unikaj ogólników typu: „będę lepszy w nauce”
- **M – Measurable (mierzalność)**
Jak zmierzysz postęp lub sukces? Jakie będą dowody, że cel został osiągnięty?
- **A – Achievable (osiągalność)**
Czy to jest realistyczne z Twoimi zasobami i w danym czasie? Nie za łatwe, nie za trudne
- **R – Relevant (istotność)**
Czy ten cel jest dla Ciebie ważny? Czy wspiera Twoje większe plany, potrzeby, wartości?
- **T – Time-bound (określenie w czasie)**
Do kiedy chcesz to osiągnąć? Jaki jest harmonogram lub termin?



Zastosowanie w praktyce:

Zamiast celu: „Zrobimy świetny projekt”

- S: Stworzymy makietę ilustrującą rozwiązanie problemu związanego z oszczędzaniem wody w szkole.



- M: Nasz projekt będzie zawierał co najmniej 3 konkretne propozycje rozwiązań oraz zostanie zaprezentowany całej klasie.
- A: Podzielimy się zadaniami: jedna osoba zbiera dane, druga tworzy makietę, trzecia projektuje prezentację, czwarta przygotowuje wystąpienie.
- R: Temat jest ważny dla naszej szkoły, bo chcemy wprowadzić realne zmiany w codziennych nawykach.
- T: Zrealizujemy projekt w ciągu 3 tygodni, a prezentacja odbędzie się na lekcji wychowawczej.



Pułapki, trudności:

- Formułowanie zbyt ogólnych lub zbyt ambitnych celów;
- Pomijanie aspektu „R” – celu istotnego i sensownego dla danej osoby;
- Cele SMART mogą być zbyt „zimne”, bez pasji lub wewnętrznej motywacji;
- Uczniowie mogą traktować je jako obowiązek, nie narzędzie dla siebie;
- Zbyt sztywne trzymanie się schematu utrudnia refleksję.



Rekomendacje:

- Zaczynaj od rozmowy: „Co chcesz osiągnąć i dlaczego?” – dopiero potem przekładaj to na SMART;
- Pomóż uczniowi formułować cele prostym językiem, np. przy użyciu tabeli SMART;
- Użyj metody jako podsumowania semestru, projektu, próbki postępu;
- Można wykorzystać graficzne szablony, checklisty, kolorowe kartki SMART;
- SMART dobrze działa w parach – uczeń ustala cel, partner pomaga doprecyzować;
- Na koniec: dodaj pytanie: „Jak się zmotywujesz, gdy będziesz mieć chwilę zwątpienia?” – to wzmacnia działanie.



METODA WALTA DISNEYA



Cel i zastosowanie:

- Rozwijanie pomysłów uczniów od marzenia do działania – uczniowie przechodzą przez trzy role: marzyciela, realistę i krytyka, by przeanalizować swój projekt z różnych perspektyw;
- Planowanie projektów edukacyjnych i wydarzeń szkolnych – metoda pomaga przekuć kreatywne wizje w konkretne, wykonalne plany;
- Udoskonalanie pomysłów w pracy zespołowej – uczniowie wspólnie oceniają mocne i słabe strony propozycji, by wybrać najlepsze rozwiązania;
- Wspieranie twórczego i krytycznego myślenia – każdy członek zespołu wciela się w różne role, co rozwija możliwości poznawcze i uczy elastycznego reagowania na rzeczywistość;
- Zastosowanie w tutoring, edukacji zdalnej i pracy samorządu uczniowskiego – metoda sprawdza się w różnych formach pracy rozwojowej i organizacyjnej w szkole.



Opis i założenia:

Metoda Walta Disneya (znana też jako „strategia trzech perspektyw”) została opisana przez Roberta Diltsa, który analizował sposób działania Walta Disneya. Według niego Disney dzielił proces twórczy na trzy tryby myślenia: tryb marzyciela, realisty i krytyka i przełączał się między nimi. Dzięki temu był w stanie generować śmiałe pomysły, planować ich realizację i dostrzegać zagrożenia. Główna idea to oddzielenie trzech ról w procesie twórczym, aby myśleć pełniej i bardziej strategicznie.



Struktura:

- **Marzyciel (Dreamer)** – swobodna kreacja, wyobrażnia, innowacje
 - Co by było, gdyby wszystko było możliwe?
 - Jakie jest twoje wymarzone rozwiązanie?
- **Realista (Realist)** – planowanie, konkretne działania, logistyka
 - Jak można zrealizować to rozwiązanie? Co będzie potrzebne?
- **Krytyk (Critic)** – analiza, ocena, rozważanie różnych rodzajów ryzyka
 - Co może pójść nie tak? Co trzeba dopracować? Gdzie są słabe punkty?



Zastosowanie w praktyce:

- Przedstaw temat lub problem (np. „Jak poprawić atmosferę w klasie?”)
- Poproś uczestników, by **przeszli kolejno przez trzy role** – w grupach lub indywidualnie
- Do każdej roli zadaj pytania:
 - **Marzyciel:**
 - Jak wyglądałaby idealna szkoła?
 - Co moglibyśmy zrobić, gdyby nie było żadnych ograniczeń?
 - **Realista:**



- Co możemy zrobić w naszej klasie w ciągu miesiąca?
- Jakiego kroki musimy podjąć? Co, kto, kiedy?

– **Krytyk:**

- Co może się nie udać?
- Czy plan jest realistyczny? Jakiego mamy zasoby?

→ Zbierz wszystkie wnioski i **stwórz wspólny, dopracowany plan**



Putapki, trudności:

- Pomijanie jednej z ról – np. brak realistycznego planu lub unikanie krytyki;
- Zbyt szybkie przechodzenie do etapu krytyki hamuje kreatywność;
- Mieszanie ról – krytykowanie już na etapie marzenia;
- Trudności z przestawianiem się między trybami myślenia – uczestnicy potrzebują czasu i wsparcia;
- Zbyt abstrakcyjne pytania – wymagają dobrej moderacji.



Rekomendacje:

- Stwórz przestrzeń dla każdej roli – np. 3 kartki czy stanowiska;
- Użyj rekwizytów (np. symboli, kolorów) – by uczestnikom łatwiej było „wejść w rolę”;
- Najpierw pozwól się wyszaleć marzycielowi – dopiero potem dopuszczaj realistę i krytyka. Na koniec można wrócić do marzyciela – by znów otworzyć myślenie po analizie;
- Zastosuj z uczniami do projektów edukacyjnych, gazetki, imprez szkolnych.



GALLERY WALK



Cel i zastosowanie:

- Prezentacja efektów pracy zespołów projektowych – uczniowie przedstawiają swoje pomysły lub wyniki działań w formie „stacji” do odwiedzania;
- Aktywizacja uczniów poprzez ruch i współdziałanie – uczniowie przemieszczają się między stanowiskami, komentują i dyskutują;
- Rozwijanie umiejętności refleksji i oceny – uczniowie analizują prace innych, formułują pytania i konstruktywne opinie;
- Zbieranie informacji i inspiracji przed rozpoczęciem projektu – metoda może służyć jako forma diagnozy wstępnej lub burzy pomysłów;
- Wzmacnianie komunikacji i integracji w zespole klasowym – wspólne oglądanie i omawianie prac sprzyjają budowaniu relacji i poczucia wspólnoty.



Opis i założenia:

Gallery Walk to metoda dydaktyczna polegająca na „spacerze” uczestników między stanowiskami (plakatami, planszami, kartami), gdzie prezentowane są różne pomysły, pytania lub problemy. Nazwa pochodzi od analogii do spaceru po galerii sztuki – uczestnicy oglądają, komentują, dyskutują, zostawiają swoje refleksje. Metoda zakłada ruch, dialog i wspólne tworzenie wiedzy.



Struktura:

- **Przygotowanie stanowisk** – plakatów, plansz lub zagadnień (np. pytania do refleksji, fragmenty tekstów, problemy do rozwiązania).
- **Podział na grupy lub praca indywidualna** – uczestnicy podchodzą kolejno do każdego stanowiska.
- **Czas na zapoznanie się z treścią i reakcję** – można: pisać komentarze, dodawać odpowiedzi, zadawać pytania, oznaczać kolorami.
- **Rotacja** – grupy lub uczestnicy przechodzą do kolejnych stanowisk.
- **Podsumowanie i refleksja wspólna** – prezentacja wybranych stanowisk, omawianie wniosków, wyciąganie nauki.



Zastosowanie w praktyce:

Temat: „**Jak budować dobrą atmosferę w klasie?**”

Stacje:

- Co przeszkadza we współpracy?
- Kiedy czuję się częścią grupy?
- Moje pomysły na integrację
- Co mogę zrobić jako uczeń/uczennica?

Uczniowie zapisują odpowiedzi na dużych arkuszach, a potem odczytują i wspólnie dyskutują.



Pułapki, trudności:

- Zbyt ogólne lub nudne pytania – uczestnicy nie angażują się;
- Zamieszanie organizacyjne – zbyt wiele osób przy jednym stanowisku;
- Brak moderacji – hałas i chaos;
- Nieczytelne notatki – trudność w podsumowaniu;
- Traktowanie metody tylko jako „fizycznej aktywności”, bez refleksji końcowej.



Rekomendacje:

- Ustal wyraźne zasady rotacji i czas na każdej stacji (np. 5 minut);
- Stosuj kolory lub symbole – np. zielone komentarze = pozytywne, czerwone = wątpliwości;
- Zachęcaj do komentowania wypowiedzi innych – tworzy się wtedy prawdziwy dialog pisemny; *online*
- Można użyć metody – np. z Padlet, Miro, Jamboard (galeria wirtualna);
- Świetnie sprawdza się jako część ewaluacji lub prezentacji projektów uczniowskich (każdy projekt to osobna stacja);
- Na koniec zawsze zrób rundę refleksji – co nas zaskoczyło? co było wspólne? co bierzemy dla siebie?



WORLD CAFÉ



Cel i zastosowanie:

- Prowadzenie dialogu w większych grupach – uczestnicy rozmawiają w małych zespołach przy „stolikach tematycznych”, dzieląc się refleksjami i pomysłami;
- Zbieranie wielu perspektyw i opinii – metoda pozwala uzyskać różnorodne spojrzenia na temat projektu, problemu lub planowanej zmiany;
- Refleksja po zakończonych działaniach – uczestnicy analizują, co zadziało, co warto poprawić, co można przenieść do innych projektów;
- Wspólne planowanie strategii i inicjatyw szkolnych – np. działań samorządu, projektów ekologicznych czy programów wychowawczych;
- Kształtowanie kultury dialogu i współodpowiedzialności – metoda uczy słuchania, argumentowania i szacunku dla różnych głosów w społeczności szkolnej.



Opis i założenia:

Metoda *World Café* (pol. kawiarenka obywatelska lub kawiarenka dyskusyjna) została opracowana przez Juanaity Brown i Davida Isaacs'a w latach 90. XX wieku. Czerpie z metafory kawiarenki jako przestrzeni nieformalnej, sprzyjającej swobodnej, partnerskiej wymianie myśli. Jej fundamentem jest założenie, że mądrość zbiorowa może się ujawnić wtedy, gdy ludzie rozmawiają ze sobą szczerze, bez oceniania, w nieformalnej atmosferze.



Struktura:

- **Przygotowanie przestrzeni** – stoliki (fizyczne lub wirtualne) po 4–6 osób, papier, flamastry, kawiarniana atmosfera.
- **Pytania kluczowe** – przygotowane wcześniej, ważne i otwarte, inspirujące refleksję.
- **Rundy rozmów** – 3–4 tury po 15–20 minut, każda przy innym składzie osób (migracja uczestników).
- **Zapis myśli** – uczestnicy notują na papierowych obrusach, kartkach, tablicach.
- **Gospodarz stolika** – jedna osoba zostaje przy stole i przekazuje nowym uczestnikom istotę poprzednich rozmów.
- **Zbieranie wniosków** – wspólne podsumowanie, wyciągnięcie kluczowych idei, tematów, inspiracji.



Zastosowanie w praktyce:

- Przykładowy temat w szkole: „Co zrobić, aby uczniowie czuli się bezpiecznie i dobrze w naszej szkole?”
- Pytania do stolików:
 - Jakże sytuacje sprawiają, że czujemy się niewidzialni lub wykluczeni?
 - Co szkoła już robi, żeby budować wspólnotę?
 - Jakże nowe pomysły moglibyśmy wdrożyć?
 - Jak sprawdzić, czy zmiana rzeczywiście działa?



Pułapki, trudności:

- Zbyt ogólne lub niezrozumiałe pytania – rozmowy stają się chaotyczne;
- Brak migracji lub aktywnego gospodarza stolika – utrata ciągłości rozmowy;
- Zdominowanie rozmów przez jednostki – potrzebna jest moderacja i dobre pytania;
- Słabe podsumowanie – bogactwo idei nie zostaje uchwycone;
- Brak przekucia rozmowy w działanie – metoda zostaje na poziomie refleksji.



Rekomendacje:

- Zadbaj o klimat – nastrojowa muzyka, napoje, swobodna atmosfera naprawdę robią różnicę;
- Przygotuj mocne, konkretne pytania otwarte – najlepiej 3–4, jedno na rundę;
- Przeszkol gospodarzy stolików – ich rola jest kluczowa dla spójności;
- Zapisuj na papierze, ale rób też zdjęcia – notatki są bardzo cenne;
- Stosuj *World Café* także *online* – np. z użyciem Zoom + Jamboard / Miro / Mural;
- Po rozmowach zostaw czas na refleksję: co mnie zaskoczyło? Co warto wykorzystać lub zastosować w późniejszym czasie?

METAPLAN



Cel i zastosowanie:

- Zbieranie i wizualizacja opinii różnych grup – uczniowie, nauczyciele i rodzice formułują swoje zdania na kartkach, które są następnie porządkowane i analizowane;
- Angażowanie wszystkich uczestników dyskusji – metoda pozwala wypowiedzieć się każdemu, niezależnie od poziomu śmiałości czy pozycji w grupie;
- Wspólna diagnoza sytuacji i problemów – np. trudności wychowawczych, klimatu klasy, potrzeb uczniów czy barier edukacyjnych;
- Planowanie i podejmowanie decyzji w sposób partycypacyjny – zespoły klasowe lub nauczycielskie opracowują konkretne wnioski i propozycje działań;
- Ewaluacja i refleksja nad wydarzeniami lub projektami – uczniowie analizują, co się sprawdziło, co warto zmienić, co rozwijało zespół lub klasę.



Opis i założenia:

Metaplan (znany też jako „dyskusja sterowana wizualnie” lub „burza mózgów z wizualizacją”) powstał w Niemczech w latach 70. XX wieku (twórcy: Eberhard i Romy Schnelle). To metoda **wizualnego moderowania dyskusji**, która polega na zapisywaniu myśli uczestników na kartkach (zwykle o różnych kolorach i kształtach), a następnie wspólnym ich porządkowaniu na tablicy lub ścianie. Założenie: każdy głos się liczy, każda opinia zostaje zauważona, a wizualizacja pomaga dostrzec różnorodność oraz wzorce w myśleniu grupy.



Struktura:

- Wprowadzenie problemu lub pytania przewodniego
- Indywidualne wypisywanie odpowiedzi przez uczestników (np. 1 myśl = 1 kartka)
- Przyczepianie kartek na tablicy, planszy lub ścianie
- Grupowanie i porządkowanie odpowiedzi (kategorie, powiązania)
- Dyskusja wokół wyłaniających się tematów i zależności
- Wspólne podsumowanie i wyciągnięcie wniosków / decyzji



Zastosowanie w praktyce:

Temat: „Co pomaga, a co przeszkadza w naszej klasie w dobrej współpracy?”

- Każdy uczestnik otrzymuje kilka kart (np. żółte = pozytywy, niebieskie = trudności).
- Pisz swoje odpowiedzi (jedna myśl = jedna kartka).
- Kartki są przypinane / przyklejane na tablicy.
- Moderator czyta, grupuje, dopytuje, łączy – razem z uczestnikami.
- Wspólnie wyciągane są wnioski, np. „Co możemy poprawić?”



Pułapki, trudności:

- Zbyt ogólne lub nieczytelne odpowiedzi – trudności w interpretacji;
- Brak moderacji – chaos przy grupowaniu kartek;
- Dominacja jednej osoby mimo wizualnego charakteru metody;
- Brak czasu na pogłębioną dyskusję po etapie zbierania opinii;
- Zamiana metody w czystą dekorację – bez analizy i działania.



Rekomendacje:

- Przed rozpoczęciem jasno przedstaw cel i zasady: 1 kartka = 1 pomysł, pisz czytelnie;
- Używaj różnych kolorów i kształtów kartek, aby oznaczyć różne typy wypowiedzi (np. przyczyny, skutki, emocje);
- Zadbaj o widoczność – używaj dużego arkusza, ściany, tablicy, Flipcharta lub platform *online* (np. Miro, Padlet);
- Na koniec warto zapytać: „Co z tego wynika?”, „Które pomysły są najważniejsze?”, „Jakie działania podejmiemy?”;
- Metoda świetnie sprawdza się w dużych grupach – pozwala uniknąć chaosu przy burzy mózgów.



ANALIZA SWOT



Cel i zastosowanie:

- Ocena mocnych i słabych stron zespołu lub pomysłu na projekt – uczniowie analizują swoje zasoby, kompetencje i ograniczenia;
- Identyfikacja szans i zagrożeń w otoczeniu projektu – zespół przewiduje możliwe wsparcie i potencjalne trudności;
- Wsparcie refleksyjnego i strategicznego myślenia uczniów – metoda uczy planowania z uwzględnieniem różnych czynników;
- Przygotowanie do realizacji projektów edukacyjnych lub zmian w klasie – analiza SWOT pomaga stworzyć realistyczny i przemyślany plan działania;
- Refleksja nad efektywnością wcześniejszych działań – uczniowie lub nauczyciele mogą ocenić, co działało, a co wymaga korekty.



Opis i założenia:

Analiza SWOT (akronim od: *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) to jedna z najczęściej stosowanych metod analitycznych w zarządzaniu, planowaniu strategicznym i edukacji. Powstała w latach 60. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, a jej celem jest **kompleksowa ocena danego przypadku** – wewnętrzna (siły i słabości) oraz zewnętrzna (szanse i zagrożenia). Główne założenie: aby dobrze działać, trzeba znać zarówno to, czym dysponujemy, jak i czynniki zewnętrzne, które mogą nas wspierać lub osłabiać.



Struktura:

Analiza SWOT dzieli dane zagadnienie na 4 kategorie:

	Wewnętrzne (zależne od nas)	Zewnętrzne (niezależne od nas)
Pozytywne	S – Strengths (mocne strony): Co robimy dobrze? Jakie mamy zasoby?	O – Opportunities (szanse): Jakie są korzystne trendy? Co może nam pomóc?
Negatywne	W – Weaknesses (słabości): Co wymaga poprawy? Jakie mamy ograniczenia?	T – Threats (zagrożenia): Co nam grozi? Jakie przeszkody z zewnątrz mogą się pojawić?



Zastosowanie w praktyce:

- Wybierz temat analizy (np. „wprowadzenie tutoringu w szkole” / „moje przygotowanie do matury”).
- Narysuj matrycę SWOT (4 pola). Zadawaj pytania pomocnicze dla każdego pola:
 - **S – Strengths (mocne strony):** Co potrafimy najlepiej? Jakie mamy atuty (np. zespół, doświadczenie, pomysły)?
 - **W – Weaknesses (słabości):** Co nam przeszkadza? Gdzie brakuje zasobów, wiedzy, czasu?
 - **O – Opportunities (szanse):** Jakie zmiany w otoczeniu nam sprzyjają? Jakie nowe możliwości daje sytuacja (np. nowe technologie, zmiana przepisów)?
 - **T – Threats (zagrożenia):** Co może zagrozić naszemu działaniu? Jakie rodzaje ryzyka mogą się pojawić (np. konflikty, brak wsparcia, konkurencja)?
- Na koniec przeanalizuj, **jak można wykorzystać mocne strony i szanse, a jak zminimalizować słabości i zagrożenia.**



Pułapki, trudności:

- Zbyt ogólne lub powierzchowne wpisy – analiza traci wartość;
- Mylenie kategorii (np. wpisywanie słabości jako zagrożenia);
- Pomijanie czynników zewnętrznych – zbyt duże skupienie na zagadnieniach wewnętrznych;
- Traktowanie SWOT jako celu, a nie jako narzędzia do działania;
- Brak dalszych kroków po analizie – brak strategii po zdiagnozowaniu.



Rekomendacje:

- Stosuj jako narzędzie startowe do planowania lub refleksji;
- Zachęcaj uczniów do samodzielnego uzupełniania – np. „SWOT mojej nauki matematyki”;
- Użyj kolorów lub ikon, aby wizualnie wyróżnić pola;
- Po analizie przejdź do pytania: „Co teraz?” – np. plan działań, priorytety, decyzje;
- W edukacji zespołowej świetnie sprawdza się SWOT grupowy + podsumowanie różnic w percepcji.



6 KAPELUSZY DE BONO



Cel i zastosowanie:

- Porządkowanie dyskusji i strukturyzowanie myślenia w klasie lub zespole projektowym – każdy uczestnik przyjmuje jedną z sześciu ról (kapeluszy), co ułatwia skupienie się na konkretnym aspekcie tematu;
- Analiza problemów i podejmowanie decyzji – metoda pozwala rozpatrzyć sytuację z różnych stron: emocji, faktów, zagrożeń, możliwości, kreatywnych pomysłów i refleksji;
- Rozwijanie umiejętności argumentowania i współpracy – uczniowie uczą się wyrażać opinie, słuchać innych i pracować na podstawie różnorodnych punktów widzenia;
- Zastosowanie metody w refleksji po projekcie lub wydarzeniu umożliwia podsumowanie działań z wielu perspektyw: co się udało, co budziło emocje, jakie były wątpliwości;
- Wsparcie w analizie tekstów, zjawisk i sytuacji wychowawczych – metoda sprawdza się także przy omawianiu lektur, wydarzeń klasowych czy problemów społecznych.



Opis i założenia:

Metoda **sześciu kapeluszy myślowych** (ang. *Six Thinking Hats*) została opracowana przez **Edwarda de Bono**, twórcę pojęcia *myślenia lateralnego*. Zakłada, że aby lepiej zrozumieć i rozwiązać problem, warto myśleć „jedną rzeczą naraz”, czyli przełączać się między różnymi „trybami myślenia”, zamiast je mieszać. Każdy kapelusz symbolizuje określony sposób myślenia – jakby przyjmowanie na chwilę innej roli mentalnej.



Struktura:

Sześć kapeluszy = sześć stylów myślenia:

- **Żółty kapelusz (nr 1) – optymizm, korzyści, pozytyw**
Co może się udać? Jakie są zalety tego pomysłu?
- **Czarny kapelusz (nr 2) – ostrożność, zagrożenia, krytyka**
Co może pójść źle? Jakie są słabe strony?
- **Biały kapelusz (nr 3) – fakty, dane, informacje**
Co wiemy? Czego nam brakuje? Jakie są dowody?
- **Czerwony kapelusz (nr 4) – emocje, przeczucia, intuicje**
Co czuję? Jak mam wrażenie? Czy coś mnie niepokoi?
- **Zielony kapelusz (nr 5) – kreatywność, pomysły, nowe spojrzenia**
Jakie są inne możliwości? Co nowego można wymyślić?
- **Niebieski kapelusz (nr 6) – organizacja procesu, metarefleksja**
Jak pokierujemy tą dyskusją? Co już zrobiliśmy, co dalej?



Zastosowanie w praktyce:

- Przedstaw temat lub problem do analizy (np. „Czy wprowadzić obowiązkowe prace projektowe dla wszystkich uczniów?”);
- Przypisz role lub „kapelusze” uczestnikom (mogą się zmieniać podczas rozmowy);
- Notuj spostrzeżenia z każdej fazy;
- Na koniec użyj niebieskiego kapelusza (nr 6) do podsumowania i decyzji.



Pułapki, trudności:

- Zbyt dosłowne traktowanie kapeluszy – uczniowie mogą nie rozumieć metafory;
- Brak dyscypliny w trzymaniu się „trybu myślenia” – mieszanie stylów;
- Ignorowanie kapelusza emocji lub kreatywności – faworyzowanie faktów i krytyki;
- Zbyt szybkie przechodzenie do oceniania, bez rozważenia wszystkich perspektyw;
- Czasochłonność przy dużych grupach – potrzeba dobrej moderacji.



Rekomendacje:

- Na początek dobrze jest pracować wspólnie jednym kapeluszem naraz – pomaga w nauce metody;
- Można użyć rekwizytów (np. kolorowych kartek, czapek, etykiet) – szczególnie skuteczne z dziećmi i młodzieżą;
- Możesz wykorzystać tę metodę do analizy postaci literackiej, wydarzeń historycznych, projektów szkolnych;
- Kapelusze dobrze działają też w retrospektywie: „Jak przebiegł projekt? Co zadziało (żółty, nr 1), co przeszkadzało (czarny, nr 2), co czułem (czerwony, nr 4)?”;
- Z czasem zachęcaj do samodzielnego „zmieniania kapeluszy” w myśleniu – to wspiera metapoznanie.



STEAM



Cel i zastosowanie:

- Integracja wiedzy z różnych przedmiotów – uczniowie łączą nauki ścisłe, technologię, sztukę i matematykę w praktycznych projektach interdyscyplinarnych;
- Rozwijanie kompetencji kluczowych XXI wieku – kreatywność, krytyczne myślenie, współpraca i umiejętność rozwiązywania problemów;
- Przygotowanie do życia i rynku pracy – uczniowie uczą się poprzez działanie, tworzenie i eksperymentowanie, co zwiększa ich gotowość do podejmowania realnych wyzwań;
- Zastosowanie w różnych formach edukacyjnych – od lekcji zintegrowanych, przez projekty tematyczne, po zajęcia dodatkowe i koła zainteresowań;
- Indywidualizacja nauki i wsparcie uczniów o różnych potrzebach – podejście STEAM umożliwia pracę z uczniami w sposób elastyczny i angażujący.



Opis i założenia:

Model STEAM (Akronim od: *Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics*) wyewoluował z modelu STEM, który promował naukę przez działanie i rozwiązywanie problemów. Dodanie litery A (Arts) podkreśla znaczenie twórczego myślenia i ekspresji artystycznej w edukacji. STEAM zakłada **integrację wiedzy z różnych dziedzin** wokół jednego celu lub projektu. Nauka przestaje być podzielona na „przedmioty”, a staje się procesem tworzenia, eksperymentowania i odkrywania.



Struktura:

Projekt STEAM opiera się na 5 obszarach:

- S – **Science** (nauka) – wykorzystanie wiedzy przyrodniczej, biologicznej, chemicznej lub fizycznej do zrozumienia zjawisk, rozwiązywania problemów lub prowadzenia obserwacji/eksperymentów.
- T – **Technology** (technologia) – zastosowanie narzędzi cyfrowych, programów komputerowych, urządzeń technicznych.
- E – **Engineering** (inżynieria) – projektowanie, konstruowanie, testowanie rozwiązań technicznych lub funkcjonalnych (np. modeli, struktur, mechanizmów).
- A – **Art** (sztuka) – elementy kreatywne, estetyczne, wizualne lub ekspresyjne (np. projektowanie graficzne, muzyka, teatr, prace plastyczne), które wspierają przekaz i zaangażowanie.
- M – **Mathematics** (matematyka) – analiza danych, obliczenia, pomiary, wykresy, modele matematyczne wspomagające logikę i strukturę projektu.

STEAM to nie sztywny zestaw kroków, ale podejście oparte na:

- **Problematyzacji** – postawienie realnego, ciekawego wyzwania
- **Interdyscyplinarności** – łączenie wiedzy z wielu dziedzin
- **Eksperymentowaniu i budowaniu** – testowanie pomysłów, prototypowanie
- **Współpracy** – praca w grupach, dzielenie się rolami



- **Refleksji i prezentacji efektów** – pokazanie rozwiązania, ocena procesu, wnioski



Zastosowanie w praktyce:

Przykładowe projekty STEAM:

- „Zaprojektuj miasto przyszłości” – geografia, matematyka, informatyka, plastyka, fizyka;
- „Zbuduj instrument muzyczny z odpadów” – fizyka (dźwięk), technika, ekologia, muzyka;
- „Rakieta z papieru” – matematyka (obliczenia), technika (konstrukcja), plastyka (wygląd), fizyka (ruch);
- „Sztuczna ręka” – biologia, inżynieria, tworzywa, rysunek techniczny.



Pułapki, trudności:

- Wymaga dobrej współpracy między nauczycielami różnych przedmiotów;
- Potrzebne są zasoby (czas, materiały, przestrzeń);
- Może być trudny do zaplanowania w sztywnym planie lekcji;
- Wymaga otwartości na niedoskonałość i testowanie – nie każdy nauczyciel lub uczeń to lubi;
- Trudność w ocenianiu pracy zespołowej i procesu, nie tylko efektu końcowego.



Rekomendacje:

- Zaczynaj od prostych projektów, np. jednodniowych lub tygodniowych;
- Współpracuj z innym nauczycielem – np. biolog prowadzi treść, plastyk pomaga z wizualizacją;
- Nie musisz obejmować wszystkich liter STEAM w jednym projekcie – ważna jest integracja;
- Pozwól uczniom wybierać własne rozwiązania i drogi – to zwiększa zaangażowanie;
- Możesz wykorzystać metody wspierające STEAM, np. Design Thinking, burzę mózgów, metodę Walta Disneya, GROW;
- Stosuj ocenę kształtującą – liczy się proces, pomysłowość, współpraca, nie tylko „produkt”.



DESIGN THINKING



Cel i zastosowanie:

- Rozwiązywanie problemów na podstawie empatii i potrzeb użytkownika – uczniowie i nauczyciele tworzą rozwiązania z myślą o realnych potrzebach osób z ich otoczenia (np. rówieśników, nauczycieli, społeczności lokalnej);
- Tworzenie i testowanie innowacji edukacyjnych – metoda wspiera projektowanie programów, wydarzeń, aplikacji czy pomocy dydaktycznych;
- Rozwijanie pracy zespołowej i kompetencji projektowych – uczniowie uczą się współpracy, komunikacji i refleksji na każdym etapie projektu;
- Praktyczne zastosowanie w metodzie projektu – od diagnozy problemu, przez generowanie pomysłów, tworzenie prototypów, po wdrożenie i ocenę efektów;
- Wspieranie innowacyjnych zmian – nauczyciele i zespoły pedagogiczne mogą wykorzystać DT do usprawniania pracy szkoły i wsparcia uczniów.



Opis i założenia:

Design Thinking to metoda opracowana i rozwijana przez instytucje takie jak Stanford oraz IDEO. Jej korzenie tkwią w projektowaniu przemysłowym i usługowym, ale obecnie jest stosowana w biznesie, edukacji i administracji. Kluczowe założenie to skupienie się na potrzebach użytkownika oraz cykliczne testowanie i ulepszanie pomysłów. Główna idea: **Nie zakładaj – sprawdzaj. Nie projektuj dla użytkownika – projektuj z użytkownikiem.**



Struktura:

- **Empatyzowanie** – poznanie użytkownika, zrozumienie jego doświadczeń, potrzeb i emocji
- **Definiowanie problemu** – formułowanie wyzwania na podstawie zebranych informacji
- **Generowanie pomysłów (ideacja)** – tworzenie wielu możliwych rozwiązań
- **Prototypowanie** – tworzenie prostych modeli / testowych wersji pomysłów
- **Testowanie** – sprawdzanie prototypów z użytkownikami, zbieranie informacji zwrotnej



Zastosowanie w praktyce:

→ Empatia:

- Rozmowa z uczniami, ankieta, obserwacja: Jak wygląda ich dzień? Co ich frustruje?
- Przykładowe pytania: „Co sprawia, że nie chce ci się uczyć?” „Jak wygląda idealna lekcja?”

→ Definicja problemu:

- „Jak możemy pomóc uczniom czuć się pewniej podczas wypowiedzi ustnych?”

→ Generowanie pomysłów:

- Każdy zgłasza pomysły bez oceniania (np. mentoring, aplikacja z ćwiczeniami, quizy, klub debat)

→ Prototyp:

- Wybór 1–2 pomysłów i stworzenie wersji testowej (np. formularz, próbna lekcja, makieta)

→ Testowanie:

- Wypróbowanie z uczniami i rozmowa: „Co działało?”, „Co poprawić?”
- Wnioski: ulepszenie rozwiązania lub rozpoczęcie kolejnej iteracji.



Putapki, trudności:

- Pomijanie etapu empatii – projektowanie zbyt „odgórne”, nietrafione rozwiązania;
- Zbyt szybkie przechodzenie do rozwiązywania bez zrozumienia problemu;
- Strach przed porażką – blokuje testowanie niedoskonałych prototypów;
- Brak czasu lub zasobów – pełen proces może być czasochłonny;
- Traktowanie metody jako sztywnego schematu, a nie procesu twórczego.



Rekomendacje:

- Zawsze zaczynaj od rozmowy z użytkownikiem – nawet jednej!
- Stwórz mapę empatii – pomoże zrozumieć użytkownika głębiej;
- Zaczynaj od czegokolwiek – nawet od szkicu na kartce! Prototypowanie nie musi być idealne, ważne, że ruszysz z pomysłem i zaczniesz go rozwijać;
- *Design Thinking* to proces, nie narzędzie – pozwól sobie na błędy i poprawki;
- Dobrze działa w zespołach interdyscyplinarnych – zbierz różne perspektywy;
- W edukacji świetnie sprawdza się w pracy projektowej z uczniami (np. „Jak poprawić stołówkę?”, „Jak pomóc uczniom nowym w klasie?”).



METODA PROJEKTU



Cel i zastosowanie:

- Nauka przez działanie, eksplorację i tworzenie w realnym kontekście;
- Rozwijanie kluczowych kompetencji: współpracy, komunikacji, kreatywności i rozwiązywania problemów;
- Praktyczne łączenie wiedzy z różnych dziedzin i wzmacnianie motywacji uczniów;
- Zastosowanie na lekcjach interdyscyplinarnych, wychowawczych oraz w edukacji wczesnoszkolnej;
- Wspieranie rozwoju uczniów w programach innowacyjnych, tutoringu i pracy indywidualnej (z uczniami uzdolnionymi lub ze SPE).



Opis i założenia:

Metoda projektu (ang. *Project-Based Learning*, PBL) wywodzi się z progresywnej pedagogiki Johna Deweya i Williama Kilpatricka. Zakłada, że uczniowie uczą się najlepiej, gdy mają wpływ na proces uczenia się i realizują realne, znaczące zadania, które kończą się konkretnym efektem. Projekt edukacyjny to **proces rozwiązywania problemu lub tworzenia wartości** przez uczniów w ramach określonego celu.



Struktura:

Etapy metody projektu:

- **Przygotowanie** – wybór pytania kluczowego, określenie celu, zadań, podział ról, harmonogramu, zasobów
- **Realizacja** – zbieranie danych, eksperymenty, konsultacje, tworzenie treści
- **Tworzenie dzieła** – np. wystawa, film, podcast, prezentacja, kampania społeczna, makieta, gra
- **Prezentacja i upublicznienie efektu** – np. dla klasy, szkoły, rodziców, społeczności lokalnej
- **Ewaluacja i refleksja** – co się udało, czego się nauczyliśmy, co można było zrobić inaczej?



Zastosowanie w praktyce:

Przykładowe projekty:

- „Zaprojektuj zieloną przestrzeń dla szkoły”
- „Stwórz kampanię przeciw mowie nienawiści”
- „Przygotuj przewodnik po swojej miejscowości dla turystów”
- „Opracuj grę edukacyjną na temat układu krążenia”
- „Zrób film o lokalnym bohaterze”



Pułapki, trudności:

- Za ogólny temat – brak konkretności i kierunku;
- Nierówny udział uczniów – niektóre osoby mogą „odpływać”;
- Zbyt duża rola nauczyciela lub przeciwnie – całkowity brak wsparcia;
- Słaba organizacja czasu – przeciąganie pracy nad projektem;
- Brak rzeczywistej prezentacji lub odbiorcy – spadek motywacji;
- Traktowanie projektu jako „ozdobnika”, a nie strategii uczenia się.



Rekomendacje:

- Zaczynaj od prostych projektów klasowych – np. jednodniowych lub tygodniowych;
- Zadbaj o pytanie kluczowe – ma być angażujące, inspirujące i konkretne;
- Ustal z uczniami zasady współpracy – kontrakt grupowy, podział ról;
- Stosuj narzędzia wspierające (np. Trello, Miro, planery, arkusze);
- Zawsze kończ projekt publiczną prezentacją – nadaje to sens pracy i przynosi dumę z efektu;
- Na koniec zrób refleksję: czego się nauczyliśmy jako grupa i jako osoby;
- Połącz z innymi metodami: *Design Thinking*, mapa empatii, GROW, burza mózgów, SWOT.





Miejsce na twoje notatki

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

**KOOPERACJA
I KOMUNIKACJA**

PODCASTY



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SENSE



[#1. Biologiczne podstawy współpracy i komunikacji](#)



[#2. Neurobiologia kooperacji i komunikacji](#)



[#3. Zabawa jako nauka współpracy i komunikacji](#)



[#4. Projekty – metoda nauki współpracy i komunikacji](#)



[#5. Kooperacja i komunikacja w grach](#)



[#6. Różnorodność jako podstawa współpracy](#)





[#7. Komunikacja w edukacji online](#)



[#8. Ćwiczenia komunikacji i kooperacji w praktyce szkolnej](#)



[#9. Dojrzałość jako kluczowa kompetencja przewodnika i nauczyciela](#)

