

Od informacji do inspiracji – ocena jako kompas w procesie uczenia się.

Agnieszka Gietner

nauczycielka doradczyni metodyczna doradca metodyczny ds. muzyki i edukacji
muzycznej szkół podstawowych I ponadpodstawowych w MCDN Ośrodku w Krakowie,
trener grup edukacyjnych i rozwojowych, mentor, coach i muzykoterapeuta.wowe
MCDN Ośrodek w Krakowie



Skuteczna komunikacja nauczyciel - uczeń
Wpisz kilka różnych aspektów, warunkujących
(utrudniających i ułatwiających) realizację:

1.....

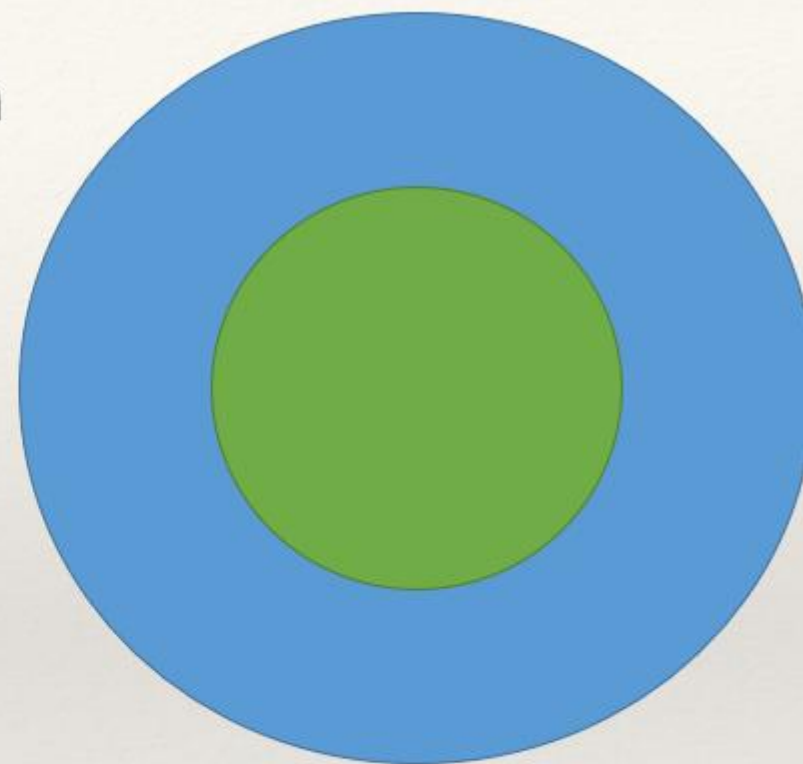
2.....

3.....

4.....

.....

Umieść cyfry w dwóch kręgach: wewnętrzny krąg – masz wpływ na realizację tego aspektu, zewnętrzny krąg nie masz wpływu na całkowitą realizację tego aspektu



Analiza dynamiki konfliktów interpersonalnych ***Okno Johari***

	<i>Osoba zna drugą stronę</i>	<i>Osoba nie zna drugiej</i>
<i>Osoba zna samą siebie</i>	OTWARTE „JA”	UKRYTE „JA”
<i>Osoba nie zna siebie</i>	ŚLEPE „JA”	NIEODKRYTE „JA”



I

Ja jestem w porządku – Ty nie jesteś w porządku

II

Ja nie jestem w porządku – ty jesteś w porządku

III

Ja jestem w porządku – ty jesteś w porządku

IV

Ja nie jestem w porządku - ty nie jesteś w porządku



Słuchanie jest kluczowym elementem komunikacji niezbędnym do rozumienia drugiej strony i udzielania informacji zwrotnej.

Dlatego:

- *słuchaj zarówno słów jak i treści komunikatu,*
- *unikaj uzupełniania rozmowy w myśli,*
- *reaguj na komunikat, a nie na osobę,*
- *unikaj nadmiernej koncentracji na tym, co chcesz powiedzieć,*
- *koncentruj się na osobie mówiącej, a nie na swojej własnej wypowiedzi,*
- *Pamiętaj, nie ma czegoś takiego jak komunikacja w stopniu zerowym!*



Kompetencje przyszłości a ocenianie

- Między celem a narzędziem
- Redukcja złożonych kompetencji do prostych wskaźników
- Motywacja zewnętrzna vs. wewnętrzna
- Informacja zwrotna i autoewaluacja
- Presja wystawiania stopni
- Kształtujące ocenianie jako alternatywa



Model **UFO** zbliżony do Porozumienia Bez Przemocy.

UFO to akronim trzech słów: **U**czucia – **F**akty – **O**czekiwania.

- trzy kroki tej metody –
mówienie o swoich uczuciach w danej sytuacji,
nawiązanie do faktów,
wyrażenie oczekiwania, potrzebie.

Wiesz czuję się potraktowania nie w porządku. Umawialiśmy się na konkretny termin, a Ty nie dotrzymałeś słowa. Chciałabym, żeby w przyszłości, takie sytuacje się nie powtarzały. Potrzebuje mieć pewność, że kiedy na coś się umawiamy, mogę na Tobie polegać.



Krytyka zbyt szeroka, zawierająca ogólnikowe, niezgodne z faktami stwierdzenia

np. „Ty, zawsze spóźniasz się na lekcje”, „Twoje opracowania nigdy nie zawierają podsumowania”.

Krytyka polegająca na wyolbrzymianiu pojedynczych sytuacji i tworzeniu bardzoogólnych zarzutów

np. „Ciągle coś ode mnie chcesz, tak nie da się żyć”.

Krytyka oceniająca osobę a nie zachowanie

np. „Jesteś całkowicie nieodpowiedzialny, znowu zapomniałeś zeszytu”, „Jesteś okropnym bałaganiarzem. Tyle razy cię prosiłem, abyś nie rzucał książek na podłogę”.



Krytyka

Krytyka w formie agresywnego ataku

„To naprawdę dziwne, nie potrafić ani chwili usiedzieć bez kręcenia się”.

Krytyka w formie aluzji

np. „Widzę, że dużo czasu spędziłeś na rozwiązaniu tego zadania, które było przykładem dla pierwszoklasisty”.



Motywowanie do zmiany

Zamiast: „Przestań przeszkadzać.”

„Chciałbym, żebyśmy wszyscy mogli skupić się na pracy. Czy możesz mi pomóc stworzyć spokojną atmosferę?”

Zamiast: „Zawsze jesteś nieprzygotowany.”

„Zauważyłem, że ostatnio często nie masz potrzebnych rzeczy. Jak mogę ci pomóc lepiej się organizować?”

Zamiast: „Zachowujesz się nieodpowiednio.”

„Masz ogromny wpływ na to, jak czują się inni w klasie. Co możesz zrobić, żeby dziś było lepiej dla wszystkich?”



Motywowanie do zmiany

Zamiast: „Masz karę.”

„Zależy mi, żebyś zrozumiał, dlaczego to było niewłaściwe.
Chcę, żebyś miał szansę to naprawić – jak możemy to rozwiązać?”

Zamiast: „Już po raz kolejny...”

„Każdy ma gorsze dni, ale ważne, żeby próbować inaczej.
Wierzę, że potrafisz wybrać lepsze rozwiązanie.”

Zamiast: „Twoje oceny są słabe.”

„Oceny to tylko jeden sposób mierzenia postępów.
Dla mnie ważniejsze jest to, że próbujesz i rozwijasz się.”



Motywowanie do zmiany

Zamiast: „Nie uczysz się wystarczająco.”

„Masz duże możliwości – warto z nich skorzystać.

Może znajdziemy sposób, żeby nauka była dla ciebie ciekawsza?”

Zamiast: „Nie potrafisz tego.”

„Jeszcze tego nie potrafisz – ale jesteś w procesie.

Każdy krok do przodu się liczy.”

Zamiast: „Nie starasz się.”

„Wiem, że to trudne, ale widzę, że masz potencjał. Spróbuj jeszcze raz – razem damy radę.”

Zamiast: „Znowu nie zrobiłeś zadania.”

„Zadanie domowe to szansa na sprawdzenie, co już umiesz.

Co sprawiło, że go nie zrobiłeś? Może mogę jakoś pomóc?”







POCHWAŁA

- Chwal za ponadprzeciętne zachowanie, a nie standardowe działanie. (zmiana zachowania)
- Chwal za konkret (np. realizację zwiększonej motywacji) a nie ogólnikowo (np. „jesteś pracowity”).
- Chwal możliwie szybko po zaobserwowaniu pozytywnego zachowania.
- Chwal przy świadkach - przed klasą.
- Nie przypisuj sobie w trakcie chwalenia (nawet jeżeli to prawda) części sukcesu ucznia (on to i tak widzi i będzie ci wdzięczny, że nie „podbierasz” mu sukcesu).



Faza I

„Dziękuję Ci za...”

„Gratuluję...”

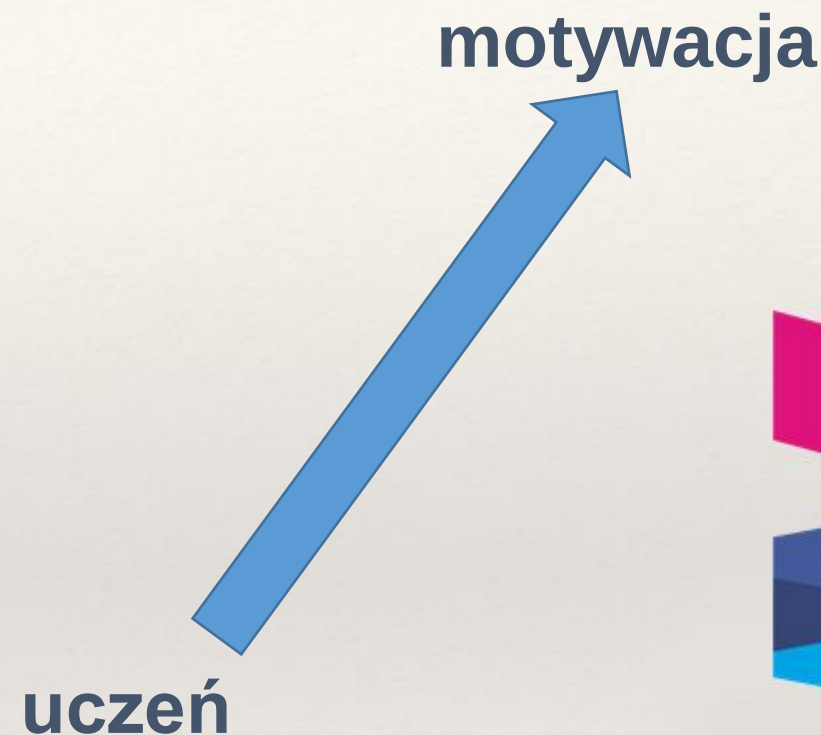
„Cieszę się, że...”

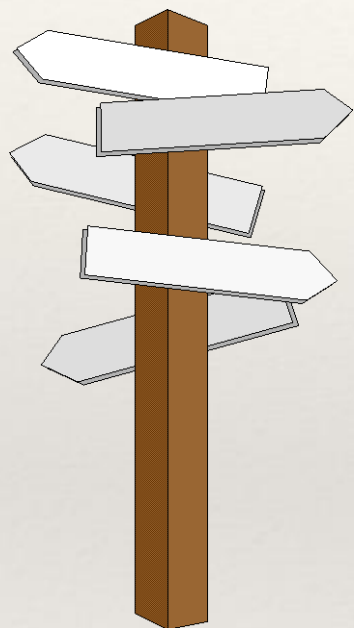
Faza II

„Dzięki temu...”

„Poprzez Twoje działanie...”

„Dzięki Tobie...”





Najpierw cię ignorują,
potem się z ciebie śmieją,
później z tobą walczą,
a później wygrywasz.

Mahatma Gandhi

