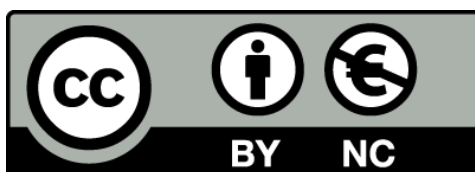


Projekt
Erasmus+
„Proaktywność w kształceniu zawodowym ”

nr projektu 2022-2-DE02-KA210-VET-000099757

Rekomendacje dla nauczycieli i instruktorów zawodu,
jak rozpoznawać postawy proaktywne i kształtować
proaktywne kompetencje wśród uczniów zawodu

(Autorzy: Anna Block, Siegfried Block, dr Katarzyna Brzychcy, Krzysztof Derbiszewski)



Partnerzy projektu

PIB

Tel.: 0049 (0) 4165 80370

E-mail: info@pib-privat-institut.de

<https://pib-privat-institut.de/>

TOP-Projekt Akademia

Tel.: 0048 (0) 608 599550

E-mail: k.derbiszewski@top-projekt.eu

<http://www.top-projekt.eu/>

Konsultacja naukowa:

Uniwersytet Szczeciński, Instytut Zarządzania

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Spis treści:

I.	Wstęp	Str. 3
II.	Czym jest proaktywność i jej atrybuty	Str. 5
III.	Rekomendacje dotyczące rozpoznawania cech proaktywnych oraz możliwości ich wspierania w celu rozwijania kompetencji proaktywnych	Str. 7
IV.	Przykłady interaktywnych aktywizujących metod nauczania z proaktywnymi uczniami	Str. 18

I. Wstęp

Projekt Erasmus+ realizowany w ramach akcji KA2 Partnerstwa na małą skalę przez PIB- Privat-Institut fuer Europaeische Bildung und Consulting UG z Niemiec i TOP-Projekt AKADEMIA Sp. z o.o. był odpowiedzią na rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji proaktywnych u młodzieży i przyszłych pracowników.

Proaktywność zachowań jest pożądana zarówno u młodych ludzi, wchodzących dopiero w trudną gospodarczo i ekonomicznie rzeczywistość, jak i u starszych, którym coraz trudniej jest żyć w tak niestabilnych czasach. Według Jacka Santorskiego i Grzegorza Turniaka, „ludzi, którzy myślą o własnej karierze w sposób twórczy – świadomy i proaktywny – jest kilkanaście procent”. Mówi się wręcz o „wyuczonej bezradności”¹ młodzieży i to nie tylko w Polsce, ale całej Unii Europejskiej. Dominuje wśród nich postawa oczekiwania na to, że ktoś powinien się daną osobą zająć, powiedzieć jej, co ma robić i dać pracę, a jak jej nie ma to państwo powinno zapewnić opiekę. A przecież każdy odpowiada za siebie, a więc i za swoją karierę. Zasadne jest zatem rozpatrywanie, w kontekście edukacji wspomagającej planowanie i rozwój kariery, problematyki związanej z proaktywnością jako sposobu zachowywania się ludzi w stosunku do własnych celów życiowych, która odgrywa niebagatelną rolę w przygotowaniu człowieka do życia w warunkach trudnych do przewidzenia, a takie są warunki współczesnego rynku pracy. Dlatego proaktywność może i powinna być kreowana wśród młodych osób na każdym etapie edukacji. Bardzo istotne jest aby działało się to również w trakcie nauki zawodu

¹ J. Santorski, G. Turniak, *Alchemia Kariery*, Warszawa: Wydawnictwo Momentum 2005.

Ponadto badania² wskazują, że pracodawcy coraz częściej szukają proaktywnych kandydatów do pracy i oferują zatrudnienie w proaktywnej grupie. Osoby proaktywne lepiej odnajdują się w sytuacjach, które przez większość osób określane są jako trudne (2011)³. Nowi/młodzi pracownicy szybciej radzą sobie w procesie adaptacji w zespole pracowniczym. Uczniowie proaktywni szybciej rozpoznają swoją rolę w zespole, przyswajają obowiązki, prawa itd. Wykazują większą inicjatywę i podejmują wyzwania, nie boją się trudności. Dzięki proaktywności mogą sprawniej przystosować się i wejść w proces przyuczenia do zawodu. W innych badaniach pokazano, że pracodawcy zatrudniając młodych zwracają uwagę na szeroki wachlarz umiejętności (interpersonalnych, analitycznych), cechy osobowości wpisujących się w proaktywność.

Niniejsze rekomendacje powstały w wyniku prac niemiecko-polskiego zespołu Ekspertów. Mają posłużyć nauczycielom, instruktorom zawodu, trenerom na identyfikację i rozwój cech proaktywnych u młodych ludzi uczących się zawodu w celu rozwijania miękkich kompetencji mających wpływ na proaktywność. W skład rekomendacji wchodzi następujące elementy:

1. Definicja proaktywności
2. Zdefiniowane przez Ekspertów projektu atrybuty proaktywności
3. Kompetencje/ cechy powiązane z danym atrybutem proaktywności
4. Jak identyfikować cechy proaktywności u młodych ludzi
5. Rekomendacje – jak wspierać kompetencje i cechy proaktywne.

² A. Rogozińska-Pawelczyk, A. Matuszewska – Kubicz, *Postawy wspierające podejmowanie zachowań proaktywnych przez pracowników przedsiębiorstw sektora BSS*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 1 (991) 2021, Kraków 2021.

³ K. Ślebarska, *Droga do pracy. Proaktywne radzenie sobie a poszukiwanie zatrudnienia i adaptacja do nowego miejsca pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2017.

II. Czym jest proaktywność i jej atrybuty

Warto zwrócić uwagę na fakt, że proaktywność jest pojęciem stosunkowo młodym o charakterze interdyscyplinarnym. To sprawia, że można mówić o wieloaspektowości pojęcia i o mnogości jego definiowania. Zdaniem A. Bańka „proaktywność w ogólnym rozumieniu polega na intencjonalnym podejmowaniu działania przez jednostkę w czasie rzeczywistym, ale jednocześnie bez konkretnej intencji realizowania konkretnego celu tu i teraz”⁴. Z kolei inni autorzy twierdzą, że „kluczowym aspektem proaktywności jest podejmowanie świadomych, przemyślanych i zaplanowanych działań, przy jednoczesnym przewidywaniu ich wpływu na sytuację w przyszłości. Proaktywność zawiera trzy podstawowe cechy, takie jak: własna inicjatywa, gotowość na zmiany oraz ukierunkowanie na przyszłość”⁵. Dla celów niniejszego projektu przyjęta została następująca definicja:

Proaktywność to postawa człowieka polegająca na przewidywaniu, działaniu z wyprzedzeniem i wywoływaniu zmian w środowisku, co ma na celu zminimalizowanie skutków nieprzewidzianych trudności.

Zespół Ekspertów zdefiniował następujące atrybuty proaktywności:

- I. Poszukiwanie możliwości zmiany z własnej inicjatywy.
- II. Obieranie celów ukierunkowanych na zmianę.
- III. Przewidywanie problemów i podjęcie starań zabezpieczających.
- IV. Wykonywanie różnych zadań lub realizowanie zadań w sposób odmienny niż dotychczas.

⁴ A. Bańka, *Intencjonalne konstruowanie przyszłości I wyprzedzające realizowanie celów: walidacja Skali Proaktywności Ogólnej*; Czasopismo Psychologiczne- Psychological Journal, 21,2015.

⁵ Parker S.K., Bindl U.K., Strauss K. (2010), *Making Things Happen: A Model of Pro-active Motivation*, „Journal of Management”, vol. 36, nr 4, <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>.

- V. Postawa życiowa intensywnej aktywności.
- VI. Upartość, niezmiennosc planów.
- VII. Osiąganie celów i wykazywanie się rzeczywistymi sukcesami.

III. Rekomendacje dotyczące rozpoznawania cech proaktywnych oraz możliwości ich wspierania w celu rozwijania kompetencji proaktywnych

III.1 Atrybut: Poszukiwanie możliwości zmiany z własnej inicjatywy.

Definicja: Osoby proaktywne podejmują czynności, działania prowadzące do zmiany, a jeśli nie mają takich zasobów to starają się przekształcić sytuacje tak, by osiągnąć zamierzony cel.

III.1.1 Kompetencje/ cechy osoby, która z własnej inicjatywy poszukuje możliwości zmiany:

- ciekawość poznawcza
- elastyczność
- dociekliwość
- odwaga
- kreatywność
- myślenie analityczne
- dostrzeganie konieczności zmiany
- otwartość na zmiany
- wyobraźnia
- myślenie kontekstowe
- błyskotliwość
- bystrość

III.1.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która z własnej inicjatywy poszukuje możliwości zmiany:

- dopytuje się o możliwości działań
- proponuje rozwiązania
- łamie schematy działania
- proponuje nowe, nieschematyczne rozwiązania zadania
- gotowa/y jest do innej, niekonwencjonalnej ścieżki działania

- akceptuje różne rozwiązania.

III.1.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która z własnej inicjatywy poszukuje możliwości zmiany:

- należy poddawać pod dyskusję propozycje zmiany;
- powinno się wyrażać zgodę na podejmowanie przez uczniów działania, nawet niekonwencjonalnego;
- ustalajcie Państwo zasady działania, zgłaszania potrzeby zmiany przez uczniów proaktywnych;
- zgadzajcie się Państwo na różnorodne formy zgłaszania zmian;
- proponujcie Państwo uczniom proaktywnym konkretne zmiany;
- stosujcie kreatywne narzędzia i metody pracy, takie jak np. burza mózgów, escape room dopisać metody problemowe, aktywizujące,
- motywujcie/zachęcajcie do szukania innych rozwiązań.

III.2 Atrybut: Obieranie celów ukierunkowanych na zmianę

Definicja: Osoby proaktywne nie poprzestają na osiągnięciu trudnych zadań, ale bardziej skupiają się na zmianach, które wpływają na perspektywę patrzenia innych ludzi. Większe zaangażowanie przejawia się nie poprzez dużą ilość pracy, a raczej jej jakość (wyjście poza stereotypy, definicje, nakazy i zakazy).

III.2.1 Kompetencje/ cechy osoby, która obiera cele ukierunkowane na zmianę:

- umiejętność wyznaczania celów i priorytetów
- identyfikowanie zasobów własnych i otoczenia
- zarządzanie zmianą
- determinacja w osiągnięciu celów
- kreatywność

- świadomość ryzyka
- umiejętność dostosowania się
- patrzenie daleko w przyszłość
- wizjonerstwo
- wiedza na temat formułowania celu
- plan zorientowany na cel
- buntowniczność
- refleksyjność
- ciekawość
- spostrzegawczość i myślenie kontekstowe
- myślenie strategiczne.

III.2.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która obiera cele ukierunkowane na zmianę:

- często rozważa więcej niż inny alternatywne i niestereotypowe rozwiązania
- narzuca sobie więcej celów
- wykazuje frustrację, złość, agresję w przypadku nierealizowanych celów
- jest aktywny
- stosuje zasady małych celów
- zadaje dodatkowe i krytyczne pytania
- podważa wcześniej przyjęte schematy i rozwiązania
- jest to osoba, która lubi odkrywać nowe rzeczy, zadawać pytania i poszukiwać wiedzy.

III.2.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która obiera cele ukierunkowane na zmianę:

- pomagajcie Państwo pomoc w sformułowaniu celów (własnych i grupy);
- sterujcie liczbą proponowanych zmian;
- ukierunkowujcie pomysły i propozycji zmian;

- podawajcie argumenty dla zespołu – uzasadniajcie zmiany;
- uważajcie, aby osoba proaktywna nie była wyalienowana w grupie;
- komunikujcie w grupie potrzebę zmiany;
- jeśli to możliwe, organizujcie wyjazdy lub wyjścia integracyjne;
- budujcie akceptację w grupie, integrowanie z grupą.

III.3 Atrybut: Przewidywanie problemów i podjęcie starań zabezpieczających

Definicja: Jednostki proaktywne analizują własne sukcesy, dokonują oceny podjętych działań i ich efektów, szacują możliwość wystąpienia zagrożenia i synchronicznie próbują to zagrożenie oddalić, również poprzez modelowanie działań innych osób.

III.3.1 Kompetencje/ cechy osoby, która przewiduje problemy i podejmuje starania zabezpieczające:

- umiejętność pracy pod presją czasu
- odporność na stres
- przewidywanie ryzyka
- odwaga w podejmowaniu ryzyka
- umiejętności analityczne (SWOT)
- komunikacji
- umiejętność pracy nad rozwiązywaniem problemów
- pewność siebie i decyzyjność
- wzbudzanie zaufania
- umiejętność przekazywania informacji
- zdolność do analizowania sytuacji i rozwiązywania problemów
- decyzyjność
- dyplomacja

- empatia.

III.3.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która przewiduje problemy i podejmuje starania zabezpieczające:

- potrafi czerpać z własnych doświadczeń
- identyfikuje problemy, zagrożenia w całym procesie dojścia do celu
- mówi o swoim sukcesie w sposób analityczny
- ocenia swoje działania
- proponuje rozwiązania
- wywiera wpływ na ludzi
- zabiera głos w dyskusji
- potrafi prawidłowo komunikować się
- stosuje formy aktywnej komunikacji
- potrafi negocjować
- potrafi rozwiązywać konflikty
- potrafi wskazać mocne i słabe strony sytuacji
- nie unika podejmowania decyzji
- potrafi rozwiązywać konflikty i negocjować w sposób delikatny i taktowny
- potrafi wczuć się w uczucia i emocje innych, rozumieć ich punkt widzenia.

III.3.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która przewiduje problemy i podejmuje starania zabezpieczające:

- włączajcie Państwo proaktywnych uczniów w przygotowywanie planu realizacji celów;
- umożliwiajcie proaktywnym uczniom wypowiedzenie się na każdym etapie pracy;
- wyposażajcie proaktywnych uczniów w narzędzia analityczne (np. stosowanie analizy SWOT, analiza ryzyka, sytuacje krytyczne);
- podawajcie techniki i narzędzia negocjacji;

- pozwalajcie proaktywnym uczniom na podejmowanie decyzji (decyzji nie podejmuje nauczyciel);
- stosujcie interaktywne metody nauczania.

Przykładowe interaktywne metody nauczania dla uczniów proaktywnych zostały opisane w rozdziale IV.

III.4 Atrybut: Wykonywanie różnych zadań lub realizowanie zadań w sposób odmienny niż dotychczas

Definicja: Osoby proaktywne poszukując warunków do osiągnięcia celu nie zwracają uwagi na ograniczenia tradycji a bardziej aranżują nowe wzorce zachowań. Ich zachowanie oceniane jest przez innych jako coś kreatywnego, innowacyjnego, oryginalnego i obejmuje uczestnictwo, dobrowolne i bezinteresowne zaangażowanie, wychodzenie z propozycjami, inaugurowanie działań oraz ich intensywne realizowanie.

III.4.1 Kompetencje/ cechy osoby, która wykonuje różne zadania lub realizuje je w sposób odmienny niż dotychczas:

- wielozadaniowość
- kreatywność
- poszukiwanie nowych rozwiązań
- przełamywanie schematów
- odwaga
- błyskotliwość
- podejmowanie ryzyka
- samodzielność
- ciekawość
- dociekliwość
- elastyczność

III.4.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która wykonuje różne zadania lub realizuje je w sposób odmienny niż dotychczas:

- ma liczne pomysły
- potrafi planować harmonogram zadań
- rozumie, co to jest proces działania
- szuka własnych rozwiązań
- potrafi łączyć kilka zagadnień razem
- potrafi wykorzystywać posiadaną wiedzę, umiejętności i doświadczenie
- lubi odkrywać nowe rzeczy, zadawać pytania i poszukiwać wiedzy
- zadaje pytania, bada i analizuje, by zrozumieć świat i ludzi
- potrafi się dostosować do zmieniających się okoliczności, łatwo akceptuje nowe sytuacje.

III.4.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która wykonuje różne zadania lub realizuje je w sposób odmienny niż dotychczas:

- pozwalajcie Państwo uczniom proaktywnym na własne sposoby rozwiązania zadań;
- pozwalajcie im na popełnianie błędów;
- konstruktywnie krytykujcie samodzielnie realizowane zadania i niepowodzenia;
- uczcie osoby proaktywne budowania harmonogramów do każdego zadania;
- motywujcie proaktywnych uczniów do kreatywności;
- wzbudzajcie automotywację.

III.5 Atrybut: Postawa życiowa intensywnej aktywności

Definicja Osoby proaktywne cechują się ciągłym próbowaniem również z perspektywą ryzyka i odpowiedzialności. Wyszukiwanie nowych rozwiązań nie kończy się na koncepcji, idei czy w chwili gdy pojawia się opór.

III.5.1 Kompetencje/ cechy osoby, która przyjmuje postawę życiową intensywnej aktywności:

- życzliwość i pozytywne nastawienie do ludzi i świata
- aktywność w działaniach
- aktywność towarzyska
- akceptująca postawa świata
- tolerancja wobec różnorodności
- własny silny system wartości
- efektywność
- ekspresyjność.

III.5.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która przyjmuje postawę życiową intensywnej aktywności:

- uczestniczy w różnych kółkach zainteresowań
- zadaje pytania
- potrafi zrozumieć innych stanowisko i tok rozumowania
- potrafi wspierać kolegów i koleżanki
- tolerowania i szanowania innych pomimo różnic
- potrafi osiągnąć swoje cele w sposób szybki i skuteczny, wykorzystując mądrze swoje zasoby. - wyraża swoje uczucia i emocje w sposób otwarty i żywiołowy.

III.5.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która przyjmuje postawę życiową intensywnej aktywności:

- powierzajcie uczniom proaktywnym rolę lidera/ mentora w zespole projektowym (przewodniczącego w samorządzie);
- powierzajcie im organizację wydarzeń klasowych;
- wykorzystujcie ich pomysły i promujcie je w grupie.

III.6 Atrybut: Upartość, niezmienność planów

Definicja Osoby proaktywne nie działają z klapkami na oczach, nie mają obsesji jednej drogi do osiągnięcia celu, są w stanie zmienić sposób postępowania jeśli widzą, że on zawodzi lub gdy wymagają tego okoliczności. Jednocześnie są wytrwałe w dążeniu do celu.

III.6.1 Kompetencje/ cechy osoby, która uparcie nie zmienia swoich planów:

- wytrwałość
- cierpliwość
- konsekwencja i determinacja w dążeniu do celu
- umiejętność przekonywania innych
- ambicja
- asertywność
- wyrozumiałość.

III.6.2. Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która uparcie nie zmienia swoich planów:

- potrafi wskazywać cele
- potrafi szukać rozwiązań do osiągnięcia celów
- nie zniechęca się, gdy pojawiają się trudności

- wskazuje na alternatywne drogi rozwiązania zadania
- dąży do osiągnięcia celów, z determinacją i ciężką pracą
- nie poddaje się wobec przeciwności losu, uparta w dążeniu do osiągnięcia celu
- potrafi wykazać się wyrozumiałością i spokojem w trudnych sytuacjach
- upartość w swoich przekonaniach z tendencją do widzenia spraw w czarno-białych kategoriach
- wyrażanie swoich myśli i uczuć w sposób jasny, szanując innych.

III.6.3 Rekomendacje jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która uparcie nie zmienia swoich planów:

- uczcie Państwo proaktywnych uczniów narzędzi planowania;
- przystępując do zadań edukacyjnych, wyznaczajcie im cele na przykład w oparciu o arkusz/zasadę SMART;
- wyznaczajcie uczniom proaktywnym cele krótko- i długoterminowe i omawiajcie postępy w ich realizacji;
- ukierunkowujcie proaktywnych uczniów na zadania przynoszące efekty, postęp w dążeniu do celu;
- jeśli to możliwe, ustalajcie i omawiajcie więcej niż jeden scenariusz dojścia do wyznaczonego celu.

III.7 Atrybut: Osiąganie celów i wykazywanie się rzeczywistymi sukcesami

Definicja: Osoby proaktywne pręźnie uruchamiają zmiany emanując swoją aktywną postawą na innych, na inne procesy czy organizacje.

III.7.1 Kompetencje/ cechy osoby, która osiąga swoje cele i wykazuje się rzeczywistymi sukcesami:

- komunikowanie się z innymi w grupie

- przewodzenie grupie
- przywództwo
- łatwość nawiązywania kontaktów
- zorientowanie co do zasobów ich otaczających
- umiejętność autoprezentacji
- radzenie sobie w relacjach interpersonalnych
- odwaga
- entuzjazm i zarażanie tym entuzjazmem innych
- konsekwencja
- umiejętność prowadzenia dyskursu.

III.7.2 Identyfikacja/ rozpoznanie cech osoby, która osiąga swoje cele i wykazuje się rzeczywistymi sukcesami:

- wykazuje się odwagą i męstwem, nie ucieka od wyzwań i trudności
- działa zdecydowanie w celu osiągnięcia swoich celów
- bierze odpowiedzialność za siebie i grupę
- potrafi nawiązywać relacje i je podtrzymywać
- ma umiejętność prezentowania swoich racji i przekonywania innych do własnego stanowiska.

III.7.3 Rekomendacje, jak wspierać rozwój kompetencji proaktywnych u osoby, która osiąga swoje cele i wykazuje się rzeczywistymi sukcesami:

- zlecajcie Państwo uczniom proaktywnym wykonywanie zadań w drodze przygotowania i zrealizowania projektu;
- wyznaczajcie uczniom role pozwalające na kształtowanie cech przywódczych, takich jak odpowiedzialność, przewodzenie, podejmowanie ryzyka, konsekwencja;
- wprowadzajcie elementy zajęć związane z komunikacją – na przykład analiza i konsekwencje wypowiedzianych zdań, zrozumienie ich przez odbiorców komunikatu;
- wprowadzajcie na zajęciach dydaktycznych elementy retoryki.

IV. Przykłady interaktywnych aktywizujących metod nauczania z proaktywnymi uczniami

Osobny rozdział przeznaczony zostaje na szczegółowy opis niektórych metod aktywizujących, które są najbardziej adekwatne do pracy z uczniami proaktywnymi.

IV.1 Charakterystyka pokolenia Z w odniesieniu do doboru proaktywnych metod nauczania

Uczniowie, z którymi będą mieli Państwo do czynienia, zaliczają się do tzw. pokolenia Z. Znajomość cech charakterystycznych dla tej generacji jest ważna z punktu widzenia doboru proaktywnych metod nauczania.

Pokolenie „Z” to osoby urodzone od połowy lub końca lat 90-tych XX wieku do dzisiaj. Generacja ta to jedna z dwóch części powstałych z podzielenia generacji tzw. Millenialsów na pokolenie „Y” i „Z”. Inne określenie tej generacji to pokolenie „C”, pochodzące od angielskich słów *connected* (połączony), *communicating* (skomunikowany), *content-centric* (skoncentrowany na treści), *computerial* (skomputeryzowany), *community-oriented* (zorientowany na społeczność), *always clicking* (wciąż klikający).

Pokolenie „Z” żyje w świecie techniki, telefonów, komputerów, Internetu. Cechuje je łatwe i swobodne korzystanie z nowoczesnych technologii oraz umiejętność równoległego funkcjonowania w świecie rzeczywistym i wirtualnym. Ciągły dostęp i korzystanie z technologii sprawiło, że przedstawiciele pokolenia „Z” mają problemy z komunikacją werbalną i z nawiązywaniem kontaktów personalnych w świecie rzeczywistym, choć rezultaty licznych badań pokazują, że to spotkania twarzą w twarz nadal są dla nich najbardziej istotną i pożądaną metodą interakcji z rówieśnikami. Sieci społeczne stanowią dla nich niejako przedłużenie tych znajomości.

Powszechna obecność technologii już od pierwszych lat życia pokolenia Z sprawia, że cechuje je swoisty multitasking. „Z” potrafią robić kilka rzeczy jednocześnie, choć problemy sprawia im skupianie się na tylko na jednej rzeczy.

Wychowanie w świecie Internetu sprawia, że „Z” każdą wątpliwość sprawdza w sieci, do której zazwyczaj ma stały dostęp. Potrafi szukać, wie jak się po nim poruszać, nie ma problemów z komunikacją wirtualną. „Z” potrafi też doskonale filtrować informacje. Dorastając w świecie niezliczonych informacji i opcji wyboru, dzieci z pokolenia Z musiały wykształcić umiejętność szybkiego sortowania i kategoryzowania tego, co wartościowe i interesujące od całej reszty. Umiejętność szybkiego wyszukiwania i filtrowania informacji ma ogromne znaczenie dla korzystania z nowych technologii ze względu na przeładowanie danymi. „Z” nie tylko same potrafią lepiej niż wcześniejsze generacje odnaleźć się w chaosie informacyjnym, ale także zupełnie świadomie posługują się top-listami, rankingami oraz kuratorami treści, czyli osobami, lub serwisami, które segregują i wyszukują najlepsze, najbardziej wartościowe informacje i pakietują je.

Przedstawiciele pokolenia „Z” potrafią niezwykle koncentrować uwagę, gdy ich coś bardzo zainteresuje. W takich sytuacjach są w stanie głęboko poszerzyć swoją wiedzę, czytając fora internetowe, strony tematyczne, wyszukując materiały wideo, czy też włączając się do światowych społeczności skupionych wokół danego tematu.

Pokolenie Z od najmłodszych lat jest uczone optymalnego zarządzania czasem. Przeładowane programy nauczania, udział w wielu zajęciach dodatkowych powodują, że Z żyją w przeświadczeniu presji czasu, stąd ich konieczność szybkiego dostępu do technologii i informacji.

Z to pokolenie roszczeniowe, wymagające wiele od otaczającego je świata. Domagają się szybkiej i notorycznej informacji zwrotnej, aby móc się rozwijać.

Podsumowując, cechy pozytywne pokolenia Z/C to:

- postawa realistyczna i materialistyczna
- liberalni, postępowi w sferze polityczno-kulturowej
- „digital natives” - zawsze podłączeni i klikający – gen C oznacza: connected, communicating, computerized, community-oriented, clicking
- posiadają set własnych urządzeń cyfrowych, których używają około 6 godzin dziennie
- poszukują pracy kreatywnej
- mają problemy ze zrozumieniem długiego i skomplikowanego tekstu

- preferują komunikację obraz-dźwięk
- równolegle przetwarzają wiele informacji
- wolą krótkotrwałe uczenie się, eksperymentowanie, wielozadaniowość, szybkie efekty
- wymyślają nowe zastosowania funkcji urządzeń - traktują nowe technologie kreatywnie
- urządzenia mobilne traktują jak przedmioty bardzo osobiste.

Aby umożliwić pokoleniu Z funkcjonowanie w społeczeństwie i optymalny rozwój, należy wspierać i rozwijać w nim następujące kompetencje, zdefiniowane jako

kompetencje przyszłości:

- kierowanie sobą
- kreatywność
- krytyczne myślenie
- komunikacja
- kooperacja
- umiejętność organizowania swojej pracy
- umiejętność uczenia się.

Od nauczyciela pracującego z pokoleniem Z wymaga się między innymi:

- jasnego określania wymagań i zasad pracy
- przestrzegania ustalonych terminów i zasad pracy
- szybkiego reagowania i dyspozycyjności
- indywidualnych kontaktów z uczniem i stałej gotowości do opieki i pomocy
- umiejętności motywowania
- elastyczności, gotowości do kompromisu, otwartości na sugestie
- empatii, wyrozumiałości, życzliwości, cierpliwości, przyjaznego stosunku do uczniów.

Nauczyciel powinien być dla pokolenia Z:

- projektantem procesu edukacyjnego
- organizatorem

- dydaktykiem
- wychowawcą
- aktywizatorem.

IV.2 Od czego zależy wybór metod i technik aktywizacyjnych?

Aby dobrać najbardziej skuteczną metodę aktywizacyjną, powinniśmy wziąć pod uwagę następujące czynniki:

- cel, jaki chcemy osiągnąć
- etap rozwoju grupy
- poziom otwartości i bezpieczeństwa w grupie
- poziom skomplikowania treści, które uczniowie mają opanować
- specyfikę nauczanego przedmiotu
- poziom intelektualny i psychofizyczny uczniów, ich wiek i dojrzałość
- doświadczenie nauczyciela, poziom jego kompetencji cyfrowych
- aktualną wiedzę i umiejętności uczniów, w tym poziom ich kompetencji cyfrowych
- czas, jakim dysponujemy
- bazę dydaktyczną, w tym oprzyrządowanie i oprogramowanie
- materiał nauczania.

IV.3 Przykładowe metody aktywizujące

a) Odwrócona klasa:

- nauczyciel określa temat lub nazywa problem
- nauczyciel tworzy własne materiały dydaktyczne lub korzysta z dostępnych
- uczniowie zapoznają się z materiałami – przygotowują się do zajęć
- w trakcie zajęć następuje dyskusja w oparciu o poznane materiały, po czym rozwiązywany jest konkretny problem.

b) WebQuest

- WebQuest polega na rozwiązaniu zadania przez uczniów w oparciu o instrukcje umieszczoną na stronie internetowej
- uczniowie pracują głównie w oparciu o materiały polecane lub przygotowane przez nauczyciela
- struktura WebQuestu:
 - wprowadzenie
 - zadanie
 - proces
 - źródła
 - ewaluacja
 - konkluzja

c) Nauczanie wyprzedzające

- nauczyciel określa temat i informuje, na czym będzie polegać praca uczniów
- uczniowie szukają materiałów na własną rękę – indywidualnie lub w grupach (mogą np. prowadzić wywiady, kwerendę źródeł)
- dzięki poszukiwaniom uczniowie rozwiązują problem postawiony przez nauczyciela
- na koniec pracy uczniowie prezentują jej wyniki na forum.

d) Projekt uczniowski

- nauczyciel określa ogólny zakres problemowy
- uczniowie wybierają określony temat i formułują problem
- uczniowie szukają materiałów na własną rękę – indywidualnie lub w grupach (mogą prowadzić wywiady, kwerendę źródeł)
- uczniowie rozwiązują postawiony przez siebie problem dzięki poszukiwaniom
- nauczyciel odgrywa rolę koordynatora.

Pracę nad projektem uczniowskim można podzielić na 4 fazy:

Faza wstępna

- określenie problemu
- podział na zespoły
- analiza merytoryczna – zebranie informacji na temat związany z projektem.

Faza planowania

- analiza zasobów
- analiza mocnych stron członków grupy
- opracowanie harmonogramu.

Faza realizacji

- realizacja poszczególnych zadań
- rejestrowanie wyników
- zebranie wniosków – przygotowanie raportu.

Faza podsumowania

- prezentacja wyników
- ewaluacja
- refleksja, dyskusja nad wynikami.

e) Dyskusja

Celem tej metody jest kształcenie umiejętności wzajemnego słuchania, formułowania argumentów, stawiania tezy, prezentowania i obrony swojego stanowiska, wyciągania wniosków.

Techniki dyskusji:

- **debata „za i przeciw“**
- **debata panelowa**
- **debata oksfordzka**
- **dyskusja punktowana**
- **metaplan**

Jest to metoda graficznego przedstawiania przebiegu dyskusji, w trakcie której uczniowie analizują dane zagadnienie i poszukują wspólnego, optymalnego rozwiązania przed podjęciem decyzji. Metoda ta sprzyja rozwojowi umiejętności analizy, oceniania faktów, sądów, czy też propozycji rozwiązań strony przeciwnej. Metoda ta przygotowuje do prezentowania własnego punktu widzenia,

argumentowania go i obrony. Praca z metaplanem przebiega w ten sposób, że nauczyciel przedstawia problem, dzieli klasę na 4-5- osobowe grupy, które po dyskusji w grupie przygotowują plakat ilustrujący tę dyskusję.

f) Analizowanie i rozwiązywanie problemów:

➤ Drzewo decyzyjne

Jest to metoda graficznego procesu podejmowania decyzji. Dzięki niej możemy rozważać: jakie istnieją możliwości rozwiązania danego problemu, jakie mogą być konsekwencje przyjęcia określonego wariantu, jakie wartości uznaje osoba podejmująca decyzje. Metoda ta uczy, jak należy dokonywać wyboru, aby uświadomić jego skutki, które powinny być zgodne z akceptowanymi wartościami.

Na początku nauczyciel przygotowuje schemat drzewka i podaje problem do rozwiązania. Uczniowie wpisują w schemat różne możliwe rozwiązania, wypełniając kolejne poziomy drzewka, po czym podsumowują na forum wyniki pod opieką nauczyciela.

➤ Burza mózgów

Metodę tę nazywa się również „giełdą pomysłów”, „fabryką snów”. Polega ona na zespołowym tworzeniu w dość krótkim czasie jak największej ilości różnorodnych pomysłów, prowadzących do rozwiązania jakiegoś problemu. Pomysły mogą być nietypowe, zaskakujące, dziwaczne. Wszystkie zgłoszone pomysły zapisuje się na dużym kartonie, następnie sprawdza się je, wartościuje i wybiera te, które są realne do zastosowania. Dyskusja kończy się wspólnym podsumowaniem i wyciągnięciem wniosków.

➤ Studium przypadku

Studium przypadku polega na analizowaniu konkretnych jednostkowych problemów, by na ich podstawie dowiedzieć się więcej i lepiej zrozumieć pewne procesy. Studium przypadku możemy wykorzystać np. podczas lekcji dotyczącej bezpieczeństwa na drodze, do oceny postaci historycznych czy analizy problemów wychowawczych.

Metoda ta pozwala z jednej strony spojrzeć na dany problem z punktu widzenia pojedynczego człowieka, a z drugiej pozwala uogólnić wnioski płynące z indywidualnego doświadczenia na całość omawianego tematu.

➤ **Analiza SWOT**

Jest to metoda, która pomaga w ocenie sytuacji i podjęciu właściwej decyzji. Jej nazwa pochodzi od pierwszych liter angielskich słów oznaczających: Strengths- mocne strony; Weaknesses- słabe strony; Opportunities- szanse; Threats- zagrożenia.

W tej metodzie nauczyciel przygotowuje na arkuszu papieru schemat SWOT, następnie podaje zagadnienie, które będzie przedmiotem analizy. Klasa zostaje podzielona na 4 grupy, każda z nich rozpatruje inne zagadnienie:

- mocne strony problemu
- słabe strony problemu
- korzyści
- możliwe zagrożenia.

Wyniki pracy grup są analizowane wspólnie i dokumentowane według schematu.

➤ **Mapa myśli**

Mapa myśli nazywana jest inaczej „mapą mózgu”, „mapą pamięci”. Jest to graficzny sposób zapisu informacji, który porządkuje wiadomości i pomaga w znalezieniu związków między nimi. Przy opracowaniu pojęcia można wykorzystać rysunki, symbole, wycinki, krótkie zwroty, hasła. Dzięki tej metodzie możemy uzyskać informacje o dotychczasowych wyobrażeniach i wiedzy na dany temat, sprawdzić opanowaną wiedzę i umiejętności, rozwiązywać problemy, zaplanować działanie, definiować pojęcia. Zbieranie myśli odbywa się przez notowanie skojarzeń.