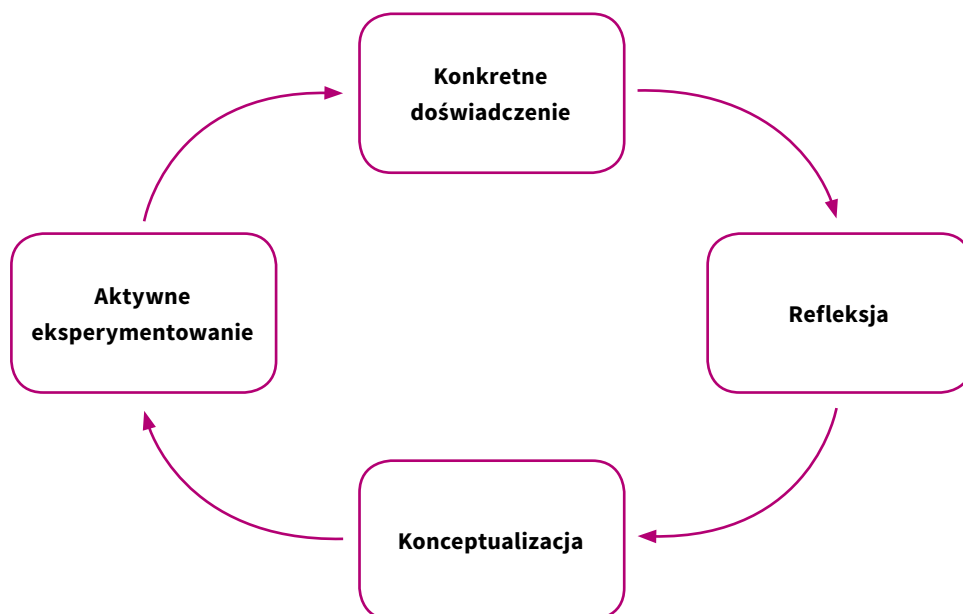


IX. Narzędziownik

Narzędziownik zawiera zestaw przydatnych materiałów do wykorzystania w pracy zawodowej. Wykaz ten ma charakter otwarty i powstał na podstawie dyskusji, które odbywały się w toku prac Zespołu odpowiedzialnego za przygotowanie niniejszej Strategii. Katalog w przyszłości będzie rozszerzany i aktualizowany.

Cykl uczenia się według Davida Kolba i style uczenia się

Dawid A. Kolb, amerykański teoretyk edukacji, zaproponował, by na proces uczenia się patrzeć jak na pewien cykl, w którym kluczową rolę pełni doświadczenie osoby uczącej się i jego analiza (Gaweł, Wach-Kąkolewicz, 2016).



Rysunek 2. Cykl uczenia się wg Kolba

W cyklu tym autor wyodrębnił cztery etapy. Są to:

1. **Konkretne doświadczenie** – np. udział w symulacji, dyskusji, pokaz filmu; może to być również odwołanie się do wcześniejszych doświadczeń (*Przypomnij sobie, jak ostatnio byłeś w sytuacji, w której...*).
2. **Refleksja** nad tym doświadczeniem – doświadczenie/przeżycie jest poddawane analizie i ujmowane z różnych perspektyw.
3. **Konceptualizacja** – uczący się zaczyna wyciągać wnioski z doświadczenia, w którym uczestniczył, dokonuje uogólnień, formułuje ogólne dyrektywy, zasady. Na tym etapie zadaniem nauczyciela jest pomoc w ich skonstruowaniu, np. poprzez uporządkowanie treści, ich podsumowanie czy zadawanie pytań prowadzących do odpowiednich konkluzji.
4. **Aktywne eksperymentowanie** – sprawdzenie w praktycznym działaniu lub innych sytuacjach wniosków wysuniętych w poprzednim etapie cyklu uczenia się.

Z czterema etapami cyklu uczenia się bezpośrednio związana jest klasyfikacja stylów uczenia się zaproponowana przez Honeya i Mumforda. Etapowi doświadczenia odpowiada styl aktywisty, refleksji – refleksyjnego obserwatora, konceptualizacji – teoretyka, aktywnego eksperymentowania – pragmatyka (Minute Tools Content Team, 2020).

Aktywista

- lubi nowe sytuacje, zadania, które traktuje jak wyzwania – dlatego dużo zyskuje, gdy w czasie zajęć wykorzystywane są niestandardowe ćwiczenia, symulacje, zaskakujące przykłady;
- lubi bogaty plan zajęć i gdy zajęcia przebiegają dynamicznie;
- nie lubi bierności ani zadań wymagających precyzji, przestrzegania porządku czy ścisłych instrukcji;
- lubi pracować w grupie, być liderem, przedstawiać swoje pomysły;
- chętniej opiera się na odczuciach niż na gruntownych przemyśleniach.

Refleksyjny obserwator

- uczeniu się w jego wypadku sprzyja sytuacja, w której może zastanowić się nad działaniem, przeanalizować to, co się wydarzyło;
- woli stać z boku i obserwować przebieg zajęć;
- preferuje warunki, w których ma dostatecznie dużo czasu na przemyślenie problemu i podjęcie decyzji czy zebranie potrzebnych informacji;
- lubi bogate w treści materiały do zajęć, informacje na poziomie eksperckim czy ćwiczenia z precyzyjnie napisanymi instrukcjami;
- przywiązuje wagę do szczegółów, zbiera drobiazgowo dane potrzebne do analizy;
- konieczność improwizowania i działania bez uprzedniego planu może utrudniać mu uczenie się;
- nie lubi występować w roli lidera czy znajdować się w centrum uwagi.

Teoretyk

- lubi analizować modele teoretyczne, łączyć obserwacje w złożoną logiczną całość;
- najlepiej uczy się w sytuacji, gdy poznawane treści stanowią element większego modelu czy teorii oraz gdy ma wystarczająco dużo czasu na wyjaśnianie związków i zależności między ideami i pomysłami;
- nie lubi aktywności nieuporządkowanej ani podejmowania działań, gdy nie zna ich celu i kontekstu;
- lubi zadawać dociekliwe pytania;
- utrudnieniem w uczeniu się mogą być dla niego sytuacje angażujące emocje czy warunki, w których stopień niepewności jest duży a reguły nie są jasne.

Pragmatyk

- interesuje go przede wszystkim możliwość zastosowania nowej wiedzy – czyli jej praktyczne wykorzystanie;

- najlepiej uczy się, gdy dostrzega praktyczne zalety danych zagadnień i gdy ma możliwość wypróbowania, przećwiczenia nowych umiejętności;
- nie lubi sytuacji, gdy uczenie się nie ma bezpośredniego zastosowania praktycznego, gdy treści prezentowane na zajęciach wydają się dalekie od rzeczywistości.
- przeszkadza mu brak ćwiczeń praktycznych i wyraźnych wskazówek, jak należy coś wykonać;
- lubi eksperymentować i wypróbowywać nowe rozwiązania, żeby sprawdzić, czy działają.

Propozycje metod i technik pracy ze studentami przynoszą wymienione poniżej publikacje.

Literatura

Gawęł, A., Wach-Kąkolewicz, A. (2016). Konstruktywizm edukacyjny w nauczaniu przedsiębiorczości metodą gier elektronicznych. *Horyzonty Wychowania*, 15(34), 87–102.

Minute Tools Content Team (2020, październik), Honey and Mumford Learning Styles, *Minute Tools*. Pobrane z: <https://expertprogrammanagement.com/2020/10/honey-and-mumford/> (9.08.2023).

Warto przeczytać

Kazimierska, I., Lachowicz, I., Piotrowska, Ł. (2014). *Uczenie się dorosłych – cykl Kolba*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Kolb, A.Y., Kolb D.A. (2022). *Uczenie na podstawie doświadczenia. Podręcznik dla edukatorów, trenerów, coachów*. Poznań: Dialogi & Zmysty.

Mikołajczyk, K. (2011). Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia. *E-mentor*, 39(2), 69–77. Pobrane z: <https://www.e-mentor.edu.pl/arttykul/index/numer/39/id/831> (9.08.2023).

Propozycje metod i technik pracy ze studentami

Metoda WCU

Metoda WCU polega na odwoływaniu się – przed przejściem do nowego zagadnienia – do dotychczasowej wiedzy studentów na dany temat. Poszczególne symbole oznaczają: **W** – co wiem, **C** – co chcę wiedzieć, **U** – co umiem.

Na tablicy pojawiają się dwa zestawy cennych dla nas informacji – jeden obrazujący wiedzę studentów na dany temat (łącznie z tym, które wiadomości należy koniecznie sprostować) i drugi – pokazujący, co ich interesuje.

Co wiem o...?	Czego chcę się dowiedzieć?

Podczas omawiania tematu dobrze jest uwzględnić pytania studentów, nie może to jednak sprowadzić zajęć wyłącznie do swobodnej dyskusji i wymiany opinii. Należy realizować zaplanowany temat. Na zakończenie zajęć studenci sami odpowiadają na pytania, np.:

- Czy jest coś, czego na początku byliście pewni, a po pogłębieniu tematu okazało się niezupełnie prawdziwe?
- Czy dowiedzieliście się czegoś zupełnie nowego?
- Czy macie jeszcze jakieś pytania?

Metoda ta, zastosowana do odpowiednich tematów, daje zazwyczaj dobre efekty związane z: lepszą koncentracją uwagi, wzrostem zaangażowania studentów, wzrostem chęci do współpracy, większą samodzielnością. Zachęca także studentów do uczestnictwa w planowaniu zajęć (Harmin, 2005).

Technika plakatu

Polega na wizualnym opracowaniu problemu z wykorzystaniem haseł, rysunków, symboli, schematów, fragmentów tekstu. Pomaga w uporządkowaniu zagadnień oraz zrozumieniu związków między nimi. Plakat może pojawić się w każdej fazie zajęć, a jego wykonanie pełni różne funkcje, np. wywołania problemu, który będzie tematem zajęć, utrwalenia bądź usystematyzowania wcześniej zdobytej wiedzy, zebrania wniosków, znalezienia najlepszego rozwiązania czy przeanalizowania problemu. Warto podkreślić, że:

- plakat można wykonywać indywidualnie, zespołowo lub w całej grupie;
- prezentowanie plakatu powinno łączyć się z jego omówieniem.

Metoda kuli śnieżnej

To metoda wspierająca kreatywność. Pozwala każdemu uczestnikowi zajęć na sprecyzowanie swoich myśli i zaprezentowanie własnego zdania. Jej istotą jest przechodzenie od pracy indywidualnej do pracy w grupie (pary, czwórki itd.).

Po metodę tę warto sięgać wtedy, gdy w krótkim czasie chcemy zaktywizować studentów, np. do roboczego definiowania pewnych pojęć czy procesów, znalezienia najlepszego rozwiązania czy wyciągnięcia wniosków z analizowanych zjawisk. Praca z wykorzystaniem metody kuli śnieżnej składa się z kilku etapów:

1. Po przedstawieniu tematu/problemu każdy uczestnik indywidualnie zapisuje swój pomysł na kartce (np. definicję podanego pojęcia).

2. Kiedy wszyscy są gotowi, uczestnicy łączą się w pary, dyskutują nad pomysłami i np. tworzą jedną wspólną definicję albo dopracowują wymyślone rozwiązania.
3. W dalszej kolejności pary łączą się w czwórki, gdzie opinie, pomysły, definicje są uzupełniane, weryfikowane, doskonalone.
4. Połączenie dwóch czwórek umożliwia pracę w ośmioosobowym zespole, gdzie po raz kolejny dochodzi do ulepszenia pomysłu rozwiązania czy definicji itd.

Efektem pracy jest wspólne uzgodnione rozwiązanie, np. jedna wspólna definicja (Kubiczek, 2007; Szmidt, 2013).

Metoda 635 (zwana *brainwritingiem*)

Uczestnicy, podzieleni na **sześćoosobowe** zespoły, mają wygenerować po **trzy** pomysły rozwiązania problemu, a przeznaczone jest na to **5** minut – stąd nazwa „**635**”.

Członkowie zespołu siedzą dookoła stolika. Każdy ma przed sobą przygotowany wcześniej formularz i wpisuje w pierwsze rubryki trzy pomysły rozwiązania problemu. Kiedy czas mija, uczestnicy wymieniają się formularzami zgodnie z ruchem wskazówek zegara.

Osoba, która otrzymała formularz, czyta zapisane na nim propozycje. Następnie może je przekształcić albo potraktować jako inspirację do własnych pomysłów. Sesja kończy się, gdy formularz wróci do osoby, która zaczęła go wypełniać.

W drugiej fazie pracy zespoły pracują nad całością zebranego materiału, przyjmują kryteria wyboru najlepszych pomysłów, oceniają pomysły według tych kryteriów i wybierają najlepsze do zaprezentowania całej grupie.

Zaletą tej metody jest łatwość stosowania, a jednocześnie intensywność pracy. Możliwość odczytania propozycji innych uczestników jest czynnikiem stymulującym powstawanie nowych pomysłów.

Tabela 8. Formularz do metody 635 – na arkuszu A4 (Kubiczek, 2007; Szmidt, 2013)

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

Trzy pomysły i coś więcej

Uczestnicy w małych zespołach wymyślają jak najwięcej pomysłów rozwiązania problemu. Przez głosowanie wybierają trzy najlepsze pomysły, które wypisują na kartonie. Zespoły zmieniają miejsca i podchodzą do kartonów zapisanych przez inny zespół. Następnie rozwijają lub przekształcają trzy wypisane pomysły w pomysły inne, bardziej oryginalne, lepsze. Na koniec wracają do swoich kartonów, analizują zamieszczone na nich rozwiązania i wybierają najlepsze pomysły, które prezentują na forum (Tamże).

Metaplan

To metoda grupowego rozwiązywania trudnego problemu, łącząca rozpoznanie sytuacji problemowej i jej przyczyn z poszukiwaniem najlepszych rozwiązań. Metoda ta pozwala na głębokie zbadanie omawianego zagadnienia i skłania do krytycznej analizy faktów, formułowania sądów i opinii. Sprawdza się szczególnie w przypadku poszukiwania optymalnego rozwiązania jakiejś sytuacji.

Istota metody sprowadza się do tworzenia podczas debaty afisza (plakatu), który nosi nazwę metaplanu. Potrzebne materiały to karteczki samoprzylepne w czterech kolorach i duża kartka do stworzenia afisza.

Na samej górze afisza formułuje się i zapisuje problem. Ważne jest jasne, precyzyjne sformułowanie tematu – jako pytania lub problemu, który chcemy rozwiązać.

Zastosowanie metody odbywa się w czterech krokach.

Pierwszy krok to poszukanie odpowiedzi na pytanie: „**Jak jest?/Jak było?**”.

Uczestnicy formułują swoje odpowiedzi w formie krótkich równoważników zdań. Odpowiedzi należy zapisać na karteczkach samoprzylepnych i przykleić w lewym górnym polu tabeli. Ma to być diagnoza stanu aktualnego – obiektywny opis sytuacji; wyjaśnienie, na czym polega problem, czym się charakteryzuje itp. W tym miejscu prowadzący zwraca uwagę na pewne aspekty.

Drugi krok to poszukanie odpowiedzi na pytanie: „**Jak być powinno?**”.

Towarzyszy temu przyklejenie kartek w prawym górnym polu tabeli. Pytanie to ma sprowokować odpowiedzi wskazujące stan, do którego należy dążyć (sytuacja idealna).

Trzeci krok to zapisanie odpowiedzi na pytanie: „**Dlaczego nie jest tak, jak być powinno?**”. Karteczki z odpowiedziami przyklejane są w lewym dolnym polu tabeli. Zadaniem uczestników jest zdiagnozowanie przyczyn problemu.

Czwarty krok to etap **wyciągania wniosków** z dyskusji metaplanowej i umieszczenia ich na afiszu – czyli odpowiedź na pytania: „**Jakie rozwiązania problemu sugerują wcześniejsze zapisy?**”; „**Co należałoby zmienić, żeby było tak, jak powinno być?**”. To próba znalezienia konkretnych pomysłów, działań, rozwiązań, dzięki którym możliwe będzie polepszenie obecnej sytuacji.

W metodzie tej ważna jest liczba zapisów w poszczególnych rubrykach – im będzie ich więcej, tym większe prawdopodobieństwo trafniejszych wniosków i nowatorskich rozwiązań. Nie krytykuje się pomysłów i wniosków podawanych przez uczestników.

Metodę tę można wykorzystać w dużej grupie lub małych cztero-, pięciosobowych zespołach. Przy pracy w zespołach należy później zaprezentować powstałe metaplany na forum grupy. Prowadzący powinien zadbać o rzeczowe zebranie wniosków z pracy wszystkich zespołów i jeszcze raz poddać je dyskusji (Tamże).



Kursy online (mikroMOOC opracowane w ramach projektu STEM-CPD@EUni)

W ramach projektu STEM-CPD@EUni przygotowano zbiór krótkich, otwartych modułów online do rozwoju zawodowego kadry dydaktycznej uniwersytetów. Dla tych modułów wybierane są konkretne tematy, które zostały zdefiniowane i uszeregowane pod względem ważności w mapie drogowej STEM-CPD. Zbiór mikroMOOC można znaleźć na platformie Open edX pod adresem: <https://lms.ectnmoocs.eu/>

Inne platformy z kursami:

<https://www.udemy.com/>

<https://www.futurelearn.com/>

<https://www.coursera.org/>

<https://www.udacity.com/>

<https://www.edx.org/> (<https://www.mooc.org/>)

Materiały do nauki w różnych językach

<https://www.umcs.pl/pl/szkolenie-nr-3-modul-1,25108.htm>

<https://www.umcs.pl/pl/szkolenie-nr-3-modul-2,25109.htm>

<https://www.umcs.pl/pl/szkolenie-nr-3-modul-3,25110.htm>

Literatura

Harmin, M. (2005). *Duch klasy. Jak motywować uczniów do nauki? Ilustrowane przykładami pracy polskich nauczycieli – uczestników Internetowej Akademii „Szkoty uczącej się”*. Warszawa: Civitas.

Kubiczek, B. (2007). *Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się*. Opole: Wydawnictwo Nowik.

Szmidt, K.J. (2013). *Trening kreatywności. Podręcznik dla pedagogów, psychologów i trenerów grupowych*. Gliwice: Wydawnictwo Helion.

Warto przeczytać/zobaczyć

Mackiewicz M. (red.) (b.d.). *Techniki efektywnej pracy z grupą i jednostką. Materiały szkoleniowe dla uczestników warsztatów bloku B opracowane w ramach projektu „Praktyki*

pedagogiczne drogą do innowacyjnego szkolnictwa”. Łódź: Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych.

Petty, G. (2010). *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Śliwerski, B. (2022). *Metody aktywizujące w kształceniu i doskonaleniu pedagogów*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Zasady uczenia się i motywacji

Wyniki badań nad motywacją jednoznacznie wskazują na możliwości pobudzania motywacji przez osobę nauczającą. Może ona w ramach nauczanych przez siebie treści tworzyć warunki, w których osoby nauczane będą gotowe do podwyższania indywidualnych sprawności i utrzymywania ich na jak najwyższym poziomie.

Davis i in. (1983) opisali dziewięć zasad uczenia się i motywacji, które zostały wyprowadzone z badań i danych psychologicznych i odnoszą się do każdego systemu, niezależnie od wieku osoby uczącej się, przedmiotu nauczania i rodzaju uczenia się. Ich znaną cechą jest to, że nie tylko zawierają one wskazania metodyczne, lecz również określają prawidłowości efektywnego przebiegu procesu nauczania i uczenia się, z których te wskazania wynikają. Pomagają znaleźć rozwiązanie w przypadku szeregu typowych problemów, np.:

- Jak można podtrzymać zainteresowanie studentów?
- Jak zachowanie prowadzącego wpływa na naukę studentów?
- Czy należy zapowiadać studentom, czego powinni się nauczyć w trakcie zajęć?
- Czy to, w jaki sposób prowadzący zapoznaje studentów z materiałem, ułatwia im naukę?

Zasada doniostoci

- powiązanie kształcenia z doświadczeniami studentów;
- powiązanie kształcenia z zainteresowaniami studentów i uznawanymi przez nich wartościami;
- powiązanie kształcenia z przyszłością studentów;
- wzbudzenie zaciekawienia (aktywne przetwarzanie przez studentów informacji / rozwiązywanie problemu) lub wywołanie napięcia (kierowanie uwagi studentów na konkurencyjne hipotezy / problemy o niepewnym rozwiązaniu);
- wzbudzenie dysonansu lub konfliktu poznawczego: wskazanie na zaskakujące, absurdalne lub paradoksalne treści, kierowanie uwagi na elementy niezwykłe i odległe od codziennych doświadczeń, wskazanie wyjątków od reguły;
- przekształcenie materiału abstrakcyjnego w osobisty, konkretny, znajomy;
- ilustrowanie treści ciekawostkami, anegdotami czy przykładami ukazującymi, jakie odniesienia do życia ludzi ma omawiany materiał.

Zasada niezbędnych warunków wstępnych

- student ma szansę dalszej pomyślniej nauki, jeśli ma wiadomości i opanował umiejętności warunkujące realizację nowych zadań i zachowań;
- należy zawsze określać warunki wstępne niezbędne do tego, aby rozpocząć nauczanie przedmiotu – nie można zakładać, że wszyscy studenci dysponują na początku nauczania tymi samymi niezbędnymi umiejętnościami wyjściowymi, trzeba to sprawdzić.

Zasada wzorca

- należy zachowywać się tak, jak byśmy chcieli, aby zachowywali się nasi studenci;

- zasadę tę można stosować w nauczaniu umiejętności technicznych lub społecznych.

Zasada dostępności

- przedstawianie studentom celów – informowanie, co powinni osiągnąć;
- podkreślanie związków, podsuwanie sugestii i naprowadzanie na właściwy trop;
- wykorzystywanie różnych metod i środków, aby pobudzały aktywność i wszystkie zmysły studentów;
- zadawanie studentom pytań sprawdzających, czy zachodzi proces komunikacji.

Zasada nowości

- unikanie monotonii, umiejętne operowanie głosem;
- stosowanie różnych metod nauczania, środków dydaktycznych, form pracy ze studentami – zbiorowej, indywidualnej, zespołowej (jednolitej, zróżnicowanej, mieszanej).

Zasada aktywnego wiązania teorii z praktyką

- stwarzanie okazji do tego, aby studenci samodzielnie strukturalizowali informacje oraz uczestniczyli w zajęciach praktycznych;
- wykorzystywanie gier dydaktycznych, technik symulacyjnych i metod wzajemnego nauczania się.

Zasada rozkładania ćwiczeń w czasie

- dzielenie zajęć praktycznych na krótkie okresy ćwiczeń przedzielone dłuższymi odstępami czasu.

Zasada wygaszania

- pomaganie studentowi, zwłaszcza na początku nauki, poprzez udzielanie zachęt i naprowadzających wskazówek;
- systematyczne usuwanie ułatwień w miarę nabierania biegłości w przedmiocie.

Zastrzeżenie: jeśli wygaszanie ułatwień nie postępuje systematycznie, studenci przyzwyczajają się do takiego stylu pracy i oczekują ich w każdym przypadku. Natomiast jeśli do usunięcia ułatwień dochodzi zbyt szybko, studenci popełniają błędy.

Zasada przyjemności

- unikanie dokuczliwych bądź nieprzyjemnych sytuacji i ich konsekwencji (znudzenie studentów, postępująca frustracja, urażenie uczuć osobistych słuchaczy);
- stwarzanie przyjemnych warunków nauki (stawianie zadań dopingujących, informacje zwrotne, nagradzanie wysiłków).

Literatura

Davis, R.H., Alexander, L.T., Yelon, S.L. (1983). *Konstruowanie systemu kształcenia: jak doskonalic nauczanie?*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Dobre praktyki w pracy ze studentem zagranicznym

Świadomość stereotypów i uprzedzeń

Problem stereotypów i uprzedzeń, a także wiedza o tym, z czego one wynikają, to pierwszy krok do zrozumienia potrzeby zróżnicowania podejścia wobec różnych kategorii studentów z zagranicy. Źródłem wielu problemów w relacjach z nimi są zwykłe ludzkie słabości, od których nie są wolni ani studenci, ani nauczyciele akademicy. I jedni, i drudzy mogą postrzegać inność jako coś obcego, nieznanego, a co za tym idzie – groźnego. W takiej sytuacji częściej są skłonni do przypisywania negatywnych cech studentom zagranicznym (niewychowani, roszczeniowi), nierzadko na podstawie jednostkowych przypadków, a także zwracania uwagi na nieistotne lub mało istotne szczegóły, pomijane w relacjach z osobami z tej samej kultury. Uczciwe przyznanie się do własnych słabości i znajomość posiadanych stereotypów sprzyja tworzeniu atmosfery wzajemnego szacunku i zrozumienia. Pozwala także wyeliminować postawy odrzucenia czy izolacji (np. w grupie studenckiej).

Autoprezentacja mocnych stron studentów

Procesy kulturowej adaptacji i integracji studentów są często niewystarczające. Samo pokazanie specyfiki kultury, bez wskazania i wyjaśnienia różnic, może stwarzać problemy w codziennych relacjach. Krótka autoprezentacja studenta z zagranicy, nie tylko w kontekście kulturowym, lecz także osobistym (zainteresowania, pasje, ciekawostki „z życia”, zarówno w obrębie danego przedmiotu, jak i poza nim), sprzyja wzajemnemu poznaniu. Pozwala wyjść poza zamknięte grupy narodowościowe, a co za tym idzie – umożliwia integrację studentów krajowych z zagranicznymi. To z kolei przekłada się na lepszą dynamikę pracy nauczyciela akademickiego z grupą zróżnicowaną kulturowo na zajęciach.

Regulacja pracy grupy w zespołach

Całkowita swoboda przy dobieraniu się w zespoły skutkuje często niechęcią do pracy w zespołach mieszanych (studenci zagraniczni ze studentami krajowymi), a także wypowiedaniem się ciągle tych samych osób na zajęciach (w przypadku studentów zagranicznych – osób, które najlepiej znają język polski). Aby temu zapobiec, należy wprowadzić sztywne zasady pracy w zespołach, tzn.:

- pracować w zespołach mieszanych,
- zmieniać składy zespołów na każdym zajęciach.

Wprowadzając zasady na początku realizacji zajęć, dobrze wyjaśnić ich celowość i uzyskać aprobatę studentów.

Wejściówki

Przeprowadzanie „wejściówek” sprzyja zwiększeniu aktywności studentów zagranicznych, a także weryfikuje poziom przygotowania do zajęć, tj. znajomość pojęć i terminów z zadanej literatury obowiązkowej. W przypadku studentów zagranicznych takie wejściówki nie tylko mają funkcję dyscyplinująco-motywowującą, lecz także na bieżąco weryfikują rozumienie terminologii i słów trudnych dla obcokrajowców. Ważne jest, żeby nauczyciel akademicki nie obciążał się dodatkowo pracą, np. sprawdzaniem wejściówek, dlatego należy przygotować narzędzia w taki sposób, aby zminimalizowały one wysiłek prowadzącego (np. poprzez wykorzystanie nowych technologii).

Wprowadzenie integratora w dyskusji moderowanej

W dyskusjach prowadzonych na zajęciach głos zabierają najczęściej ci sami studenci, którzy zwykle stanowią „blokadę” dla wypowiedzi studentów zagranicznych (tłumaczących swą bierność niedostateczną znajomością języka). Skutecznym sposobem aktywizacji wszystkich studentów jest wprowadzenie

w dyskusji roli integratora. Zadaniem integratora jest przygotowanie karty dyskusji moderowanej (graficzny zapis układu miejsc na sali z nazwiskami studentów), a także przestrzegania przez uczestników trzech zasad dyskusji:

1. przedstawienie się na początku wypowiedzi (odpowiedzialność za wypowiedzane słowa);
2. wypowiedź *ad rem* (zapobiega wypowiedziom pustym, dbałość o meritum wypowiedzi);
3. ograniczony czas wypowiedzi (precyzja wypowiedzi).

Integrator dba o zaangażowanie każdego studenta w dyskusję. Student, który wie że zostanie poproszony o zabranie głosu, ma czas na przygotowanie przemyślanej wypowiedzi.

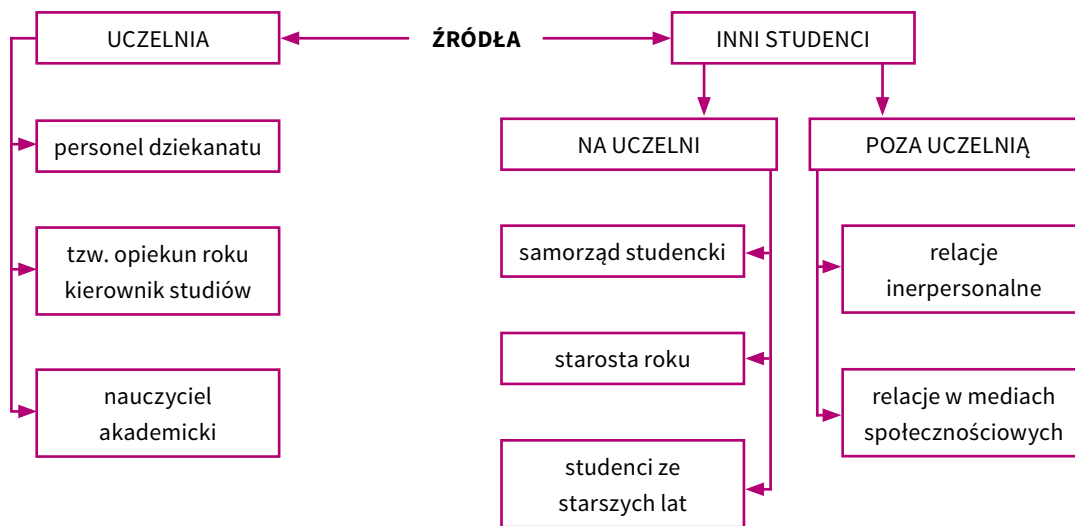
Poprawność imion i nazwisk jako przejaw szacunku

W celu uniknięcia przekręcania, złego wymawiania czy niewłaściwego zdrabniania imion i nazwisk studentów zagranicznych (co czasami jest odbierane jako brak szacunku wobec nich), warto na liście ćwiczeniowej dodać rubrykę z zapisem fonetycznym, a także zdrobnieniami czy innymi formami imion, które są preferowane przez studenta. Ta minimalna forma wysiłku ze strony nauczyciela akademickiego jest ważnym elementem budowania relacji ze studentami z zagranicy. Jest to przez nich odbierane jako otwartość, życzliwość i chęć poznania innej kultury ze strony nauczyciela.

Komunikacja na uczelni

Dla wielu studentów zagranicznych nauczyciel prowadzący zajęcia jest jak lekarz pierwszego kontaktu. Student zagraniczny (najczęściej pierwszego roku) zwraca się do nauczyciela z pytaniami dotyczącymi nie tylko nauczanego przedmiotu, lecz także z problemami związanymi z funkcjonowaniem na uczelni, a nawet problemami osobistymi. Należy pamiętać, że są to osoby znajdujące się często

z dala od domu, które swoją sieć wsparcia zostawiły daleko od miejsca, w którym aktualnie przebywają, dlatego – w miarę możliwości – warto zapoznać je ze strukturami i osobami odpowiedzialnymi na uczelni za dany problem/zagadnienie. Warto także wykazywać się empatycznym rozumieniem i asertywną komunikacją.



Rysunek 3. Podstawowe informacje o uczelni dla studentów zagranicznych (za: Bogdanowicz, 2016)

Przyjazny język obcy

Teoretycznie studenci z zagranicy, podejmujący studia w języku polskim, muszą przedstawić certyfikat opanowania języka. Praktycznie ich stopień znajomości języka polskiego jest bardzo różny i czasami proszą oni nauczyciela o tłumaczenia w innym języku używanych na zajęciach terminów czy całych zagadnień. Dlatego w przypadku osoby prowadzącej zajęcia ważna jest nie tylko precyzja i logika wypowiedzi, lecz także gotowość do wyjaśniania trudnych słów, wskazywania łatwiejszych synonimów czy bieżące korygowanie błędów językowych studentów zagranicznych posługujących się językiem polskim (tylko na wyraźną ich prośbę). Poprzez udział w zajęciach studenci podnoszą swoje kompetencje językowe i na bieżąco wdrażają się do przestrzegania norm i zasad panujących na uczelni i w danej kulturze.

Wdrażanie do przestrzegania norm i zasad panujących na uczelni

„Porozumiewanie międzykulturowe wymaga od uczestników więcej wrażliwości i otwartości na informację zwrotną niż porozumiewanie wewnątrzkurowe” (Szopski, 2005). Zwyczaje, sposób wypowiedzi czy nawet sposób bycia – w zależności od kraju reprezentowanego przez studenta – mogą być społecznie nieakceptowalne bądź trudne do zrozumienia przez pracowników uczelni lub innych studentów. Dlatego ważne jest, żeby nie tylko zapoznać się ze zwyczajami kultury studenta, lecz także przedstawić wyraźnie zasady i normy funkcjonujące na uczelni i na bieżąco korygować – w sposób asertywny, nie agresywny – kulturowo-społeczne wpadki studentów.

Literatura

Bogdanowicz, I. (2016). Różne aspekty wielokulturowości z perspektywy nauczyciela akademickiego. *Dobre praktyki. Kultura. Społeczeństwo. Edukacja*, 2(10), 163–180.

Szopski, M. (2005). *Komunikowanie międzykulturowe*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

Warto przeczytać/zobaczyć

Czerniejewska, I. (2013). *Edukacja wielokulturowa. Działania podejmowane w Polsce*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

Golka, M. (2010). *Imiona wielokulturowości*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza.

Śliz, A., Szczepański, M.S. (2011). *Wielokulturowość: perspektywa konfliktu czy szansa koegzystencji?*. W: A. Śliz, M.S. Szczepański (red.). *Wielokulturowość: konflikt czy koegzystencja?*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Stawianie granic

Asertywność to umiejętność wyrażania siebie w kontakcie z inną osobą lub osobami. Asertywne zachowanie to bezpośrednie, uczciwe i stanowcze wyrażenie wobec innej osoby swoich uczuć, postaw, opinii lub pragnień w sposób respektujący uczucia, prawa, postawy, pragnienia i opinie drugiej osoby. Asertywność jest zmienna i zależna od sytuacji. W pewnych sytuacjach jesteśmy asertywni, w innych odczuwamy trudność w byciu sobą. Umiejętność ta gwarantuje, że inni nie będą określać za nas naszych praw.

Terytorium psychologiczne – to, co w podstawowy sposób zależy ode mnie i należy do mnie – myśli, czyny, tajemnice, prawa, rzeczy, przyzwyczajenia, wartości.

Asertywność to prawo człowieka do obrony swojego terytorium psychologicznego.

Asertywność – agresja – uległość



Mówienie „nie”

Jeśli nie umiemy odmawiać:

- przez dłuższy czas robimy coś, na co nie mamy ochoty;
- doznajemy silnych emocji;

- możemy obwiniać za to inną osobę i źle o niej myśleć;
- czujemy się skrzywdzeni, chociaż skrzywdzenia nas nie było intencją drugiej osoby;
- możemy doprowadzić do wybuchu bardzo negatywnych emocji, niewspółmiernych do aktualnej sytuacji;
- sytuacja może przerodzić się w celowe sprawianie przykrości lub bólu innej osobie.

Odmawianie a asertywność

- trudno nam mówić „nie”, ponieważ chcemy utrzymać dobre stosunki z innymi ludźmi, chcemy być lubiani;
- jeśli nie umiemy szczerze komunikować swoich intencji, wprowadzamy ludzi w błąd;
- jeśli zależy nam na satysfakcjonujących relacjach z innymi, powinniśmy im jasno przedstawić, jak chcemy być traktowani;
- mamy prawo żyć tak, jak chcemy, nie raniąc przy tym innych – jest to możliwe do wykonania i zależy tylko od nas.

Asertywna odmowa

Jeśli coś jest dla ciebie naprawdę niewygodne, niezręczne, nieprzyjemne; jeśli czujesz, że jesteś wykorzystywany i wyczerpywany roszczeniami innych – odmawiaj!

Schemat asertywnej odmowy:

- *Etap pierwszy:* powiedz „nie” (bo to jest odmowa).
- *Etap drugi:* poinformuj jasno o tym, jak zamierzasz postąpić, odwołując się do siebie (*wolę, chcę, wybieram, jest dla mnie ważne*) lub postanowień (*mam zamiar, postanowiłem, zdecydowałem*).

- *Etap trzeci:* podaj krótkie wyjaśnienie, dzięki któremu rozmówca może lepiej zrozumieć twoje postępowanie.
- *Etap czwarty:* możesz dodać komentarz podtrzymujący relację.

Poniżej zamieszczono wybrane techniki asertywnej odmowy.

Technika zdartej płyty

Technika unikania presji otoczenia – odmawiamy czyjejs prośbie, powtarzając konsekwentnie ten sam tekst, poprzedzony słowem „nie”.

Technikę tę stosujemy, gdy:

- nie chcemy dać się wciągnąć w zbędną dyskusję, mogącą przerodzić się w kłótnię;
- ktoś próbuje nas namówić na coś, na co nie mamy ochoty.

Zasłona dymna

Jest skuteczna w sytuacji agresji werbalnej otoczenia. Polega na pozornym akceptowaniu kierowanej pod naszym adresem krytyki bez atakowania partnera – stosujemy kluczowy zwrot: **BYĆ MOŻE masz rację**. Nie udzielamy żadnych dodatkowych informacji ani nie tłumaczymy naszego stanowiska.

Asertywne uznanie błędu

Technika przydatna w sytuacjach, gdy wina leży po naszej stronie. Wiąże się to z gotowością do akceptowania własnych błędów – jako faktu zupełnie naturalnego – przy równoczesnym niewystępowaniu nadmiernego poczucia winy. Przykładem mogą być stwierdzenia typu: „*Postąpiłem źle, lecz zaraz to naprawię*”; „*Przeoczyłam to, zaraz się tym zajmę*”.

Wypytywanie o strony ujemne

Technika uzyskiwania informacji o prawdziwych przyczynach niezadowolenia, gdy druga strona ich nie ujawnia. Pytania typu: „*Dlaczego sadzisz, że to, co robię jest złe?*”, przyczyniają się do ujawnienia prawdziwych źródeł konfliktu.

Wypytywanie o strony dodatnie

Technika ta polega na zadawaniu pytań partnerowi. Pozwala ona uniknąć nadmiernej presji z jego strony, zmuszając go zarazem do udowodnienia pozytywnych aspektów czynności, do której nas namawia, np. „*Dlaczego musimy robić to teraz?*”.

Literatura

Alberti, R., Emmons, M. (2018). *Asertywność. Sięgaj po to, czego chcesz, nie raniąc innych*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Fensterheim, H., Bear, J. (2006). *Jak nauczyć się asertywności. Nie mów „tak”, gdy chcesz powiedzieć „nie”*. Warszawa: Spółdzielnia Wydawniczo-Handlowa Książka i Wiedza.

Warto przeczytać/zobaczyć

OIR Poland (2022, 13 listopada). Co to jest asertywność? I jak być asertywnym? [wideo]. *YouTube*. Pobrane z: <https://www.youtube.com/watch?v=8hNq44wP6jY> (9.08.2023).

Radzenie sobie z manipulacją

Manipulacja to „wywieranie wpływu na człowieka, postugiwanie się nim wbrew jego woli” (Hanas, 2000).

Co wykorzystuje manipulator?

- wyolbrzymianie;
- grożenie/straszenie;
- podkreślanie swojej wyższości w jednej lub wielu sferach;
- dominowanie w rozmowie;
- aktywne techniki psychologiczne, np. tworzenie nastroju chwili (np. świąt);
- składanie obietnic bez pokrycia;
- wyszukiwanie „słabości” drugiej osoby i wywieranie przez nie wpływu;
- nieuwagę;
- podsuwanie gotowych rozwiązań;
- przedstawianie częściowych, niepełnych informacji;
- pozbawianie innych możliwości wyboru.

Kiedy łatwo ludźmi manipulować?

- gdy są serdeczni, życzliwi i mili dla innych („mają dobre serce”);
- gdy cenią lojalność i posłuszeństwo wobec innych (przełożonego, współpracowników);
- gdy chcą być kompetentni;
- gdy chcą być odpowiedzialni;
- gdy pragną być konsekwentni w swoich decyzjach i działaniach;
- gdy chcą sumiennie realizować się w roli pracownika i być dobrymi ludźmi.

Pierwszym krokiem, by obronić się przed manipulacją, jest zdobycie wiedzy o technikach manipulacji. Poniżej omówiono przykładowe techniki manipulacji.

Stopa w drzwiach

Zaczyna się od uzyskania drobnego ustępstwa, na które druga strona bez problemu się zgodzi. Potem łatwiej wynegocjować kwestie większe i ważniejsze, ponieważ działa tu reguła konsekwencji – po pierwszym ustępstwie, kolejne mogą stronie manipulowanej wydawać się kontynuacją jego wcześniejszej decyzji.

Pani Zofio, jeśli poradziła pani sobie z przygotowaniem poprzedniej prezentacji, to proszę, aby pani opracowała do niej poster w języku angielskim.

Atak personalny

Naruszając zasadę oddzielania osoby od problemu, manipulator stara się zdyskredytować rozmówcę poprzez krytykę osobistą, np. dotyczącą jego kompetencji.

Niczego innego nie można było się po panu spodziewać. Przerosło pana to zadanie, no i ten brak kompetencji...

Bezinteresowny kelner

Manipulator stara się pozyskać zaufanie innych osób poprzez oferowanie im czegoś bardziej prestiżowego, a równocześnie wejście w rolę eksperta, znawcy tematu. Wówczas łatwiej jest mu namówić rozmówców na kolejne działania, np. podjęcie się trudniejszego zadania.

Wykładam w prestiżowej uczelni. Wiem, jak to jest. Ten artykuł wymaga jeszcze wiele pracy, aby mógł być w tym wydawnictwie opublikowany.

Ingracjacja

Jest to technika bazująca na regule sympatii. Manipulator za pomocą pochlebstw, wskazywania podobieństw do rozmówcy lub podkreślania własnej atrakcyjności

zyskuje aprobatę osoby, do której się zwraca. Trudniej jest odmówić komuś, kto nas oczarował.

Jakiego wyjątkowego gościa dzisiaj mamy! Z pewnością nie odmówi nam krótkiego wystąpienia...

Magiczne słowo „ale”

Technika polega na poprzedzeniu mankamentami właściwej wypowiedzi o walorach prezentowanej osoby, usługi, zadania.

Zadanie to jest co prawda bardzo trudne i czasochłonne, ale jaką satysfakcję przyniesie wam jego wykonanie!

Niska piłka

Technika ta polega na przedstawieniu (na początku rozmowy) wyjątkowo korzystnej propozycji. Gdy rozmówca ją zaakceptuje, manipulator dodaje stopniowo kolejne elementy (np. wymagania), które zmniejszą atrakcyjność jego „oferty”. W technice tej wykorzystuje się regułę konsekwencji – po podjęciu wstępnej decyzji trudno jest się z niej wycofać.

Bycie sekretarzem konferencji międzynarodowej to prestiżowa funkcja. Można ją wykazać w dorobku naukowym (zgoda rozmówcy). Myślę, że przy okazji tej konferencji trzeba zmienić wystrój auli i wszystkie napisy z tablic przetłumaczyć naszym gościom na język angielski. Proszę zrobić to do najbliższego wtorku.

Autorytet

Technika ta odwołuje się do reguły autorytetu. Gdy prosi nas o coś osoba, którą uważamy za autorytet, możemy mieć trudność, żeby jej odmówić.

Strach przed stratą

Manipulator wie, że na wyobraźnię rozmówcy działa silniej to, co może stracić niż to, co może uzyskać.

Jeśli nie podejmiecie działań na rzecz promocji kierunku, nie będziemy mieć kandydatów na studia i trzeba będzie zamknąć kierunek. Zostaniecie bez pracy.

Wzbudzanie poczucia winy

Manipulator wzbudza poczucie winy u rozmówcy. Technika ta bardzo często stosowana jest przez niego nieświadomie.

Nie umie pan docenić tego, co pan otrzymuje od uczelni. Ma pan pracę.

Technika ultimatum

Technika ta polega na przedstawieniu propozycji w formie ultimatum (konstrukcje typu: „albo..., albo...”).

Albo zacznie pan pisać artykuły i uczestniczyć w konferencjach, albo nie pozostawi mi pan wyboru...

Technika oświadczenia złożonego publicznie

Oświadczenia składane publicznie uznawane są za zobowiązanie, pewną umowę.

Mówi pan, że wykona to zadanie. Dobrze. Wie pan, że słyszy pana teraz stu pańskich współpracowników?

Reguła wzajemności

Manipulator zdaje sobie sprawę, że jeśli zrobi coś dobrego dla rozmówcy, ten będzie czuł się wdzięczny i zobowiązany do rewanżu.

X: Dziękuję, panie dyrektorze, za pochwalenie mnie przy kolegach.

Y (manipulator): Tak, tak, to nic takiego. A przy okazji, czy może pan mi przestawić tę szafkę?

Kilka zasad obrony przed manipulacją

- poznaj techniki manipulacji;
- uświadom sobie, że podlegasz manipulacji, a następnie zwiększ kontrolę i czujność (w granicach rozsądku);
- oddziel osobę manipulatora od technik, których używa;
- nie walcz z manipulatorem – neutralizuj działanie technik;
- demaskuj manipulację;
- nazywaj swoje emocje i potrzeby;
- zamieniaj ocenę działania manipulatora na informację, opis;
- bądź asertywny;
- używaj komunikatów „ja”.

Podstawowe techniki manipulacji słownej – jak na nie reagować?

- rozszerzenia poza kontekst → zawężaj;
- oceny → zamieniaj na opinie, stosuj komunikaty „ja”;
- krytyka → oddzielaj stanowiska i opinie, bądź asertywny;
- komunikacja nie wprost → precyzuj, wyjaśniaj, zadawaj pytania otwarte, ujawnij intencje manipulatora;
- przerysowywanie twoich twierdzeń → powracaj do konkretnych faktów;
- uogólnienia i homonimia → doprecyzowuj znaczenia, powracaj do kontekstu;

- powoływanie się na znane powszechnie normy i wartości → doprecyzowuj kontekst i interpretację normy;
- argumenty *ad hominem* pod twoim adresem → powracaj do meritum sprawy;
- uogólnienia (np. „nigdy”) → zawężaj do kontekstu.

Literatura

Hanas, Z. (2000). Różne formy manipulacji człowiekiem. *Communio. Międzynarodowy Przegląd Teologiczny*, 20(1), 55–67.

Warto przeczytać/zobaczyć

Berne, E. (2023). *W co grają ludzie. Psychologia stosunków międzyludzkich*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Cialdini, R.B. (2022). *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Grzesiak, M. (2017, 11 października). Metody manipulacji w pracy i związku — jak skutecznie sobie z nimi radzić – Live#7 [wideo]. *YouTube*. Pobrane z: <https://www.youtube.com/watch?v=oWBkGzzKJCs> (9.08.2023).

Schopenhauer, A. (2012). *Erystyka, czyli sztuka prowadzenia sporów*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Alma-Press.

Stefańczyk, A. (2008). *Psychologia wywierania wpływu i psychomanipulacji. Jak skutecznie wpływać na innych i bronić się przed negatywnym wpływem z ich strony*. Gliwice: Internetowe Wydawnictwo Złote Myśli.

Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu

Wypalenie zawodowe to „stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcania się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” (Freudenberger, Richelson, 1980).

Według Maslach jest to „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może występować u osób pracujących z innymi ludźmi” (Bartkowiak, 1999).

Symptomy wypalenia zawodowego

Główne symptomy wypalenia zawodowego to:

- **wyczerpanie emocjonalne** – stałe napięcie psychiczne, zniechęcenie, zaburzenia psychosomatyczne;
- **depersonalizacja** – traktowanie przedmiotowe studentów, chłodne relacje, brak emocji, obojętność;
- **obniżone poczucie osobistych kompetencji.**

Fazy wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe rozpoczyna się niepostrzeżenie. Pracownik jest silnie zaangażowany w pracę, fascynuje się nią. Zaniedbuje własne potrzeby osobiste i przedkłada nad nie potrzeby zawodowe. Jest efektywny w pracy, ale wykonuje coraz więcej zadań równolegle. Wyróżniamy trzy stadia wypalenia zawodowego:

1. **Stadium ostrzegawcze** – pracownik jest zmęczony, ale potrafi zrelaksować się po dłuższym wypoczynku. Jest drażliwy i napięty. Udowadnia innym swoją wartość. Jego zaangażowanie staje się koniecznością.

Ustal granicę między dążeniem do efektywności a wewnętrznym przymusem, tempo i czas pracy.

- 2. Stadium przewlekłe** – pracownik coraz silniej angażuje się w wykonywanie zadań zawodowych. Częściej pracuje indywidualnie, żeby udowodnić swoją wartość.

Dziel zadania między współpracownikami, więcej wypoczywaj, przebywaj w towarzystwie rodziny i znajomych, skorzystaj z pomocy psychologa.

- 3. Stadium chroniczne** – pracownik zaniedbuje własne potrzeby, nie odczuwa potrzeb osobistych, sięga po środki psychoaktywne. Cierpi na zaburzenia snu. Obniża się jego odporność. Miewa myśli samobójcze. Odczuwa lęk przed ludźmi i izoluje się.

Poszukaj pomocy u psychoterapeuty, zmień pracę lub sposób wykonywania obowiązków służbowych.

Przyczyny wypalenia zawodowego

Wyróżniamy następujące przyczyny wypalenia zawodowego:

- indywidualne
- interpersonalne
- organizacyjne.

Czynniki indywidualne uniwersalne

niska samoocena, zależność, poczucie kontroli zewnętrznej, wysoka reaktywność, perfekcjonizm, pesymizm, niezaspokojona potrzeba bezpieczeństwa, wysoka motywacja do pracy, niepewność, unikanie sytuacji trudnych, defensywność, nastawienie na osiągnięcia, wrogość

Czynniki interpersonalne uniwersalne

wielu znajomych i częste kontakty z nimi, konflikty i rywalizacja między pracownikami, braki w kompetencjach komunikacyjnych u współpracowników, silna potrzeba zaangażowania emocjonalnego w wykonywane zadania, praca z ludźmi, mobbing, zbyt liczny lub niewielki zespół, dyrektywny przełożony

Czynniki organizacyjne uniwersalne

trudne warunki fizyczne w pracy, hałas, mało przestrzeni, brak własnego „miejsca”, rutyna, zmienowość, powtarzalność czynności/zadań, brak wpływu na decyzje, konieczność ciągłego dostosowywania się do absurdalnych (negatywnie ocenianych) poleceń, ciągła presja czasu i brak środków finansowych, autokratyczny styl zarządzania instytucją

Czynniki specyficzne indywidualne

- silne obciążenia indywidualne – presja czasu, efektów; silna kontrola;
- brak satysfakcji z pracy – sukcesy przypisywane innym osobom, brak docenienia;
- poczucie bezradności – brak poczucia skuteczności, brak wpływu na decyzje;
- presja ciągłego podnoszenia kompetencji zawodowych;
- brak poczucia bezpieczeństwa fizycznego i/lub psychicznego.

Czynniki specyficzne organizacyjne

niski poziom materialny i finansowy instytucji (niedofinansowanie), niskie zarobki w stosunku do nakładu pracy, niski prestiż społeczny zawodu, sztywna hierarchia zawodowa (jednostronny przepływ informacji – od przełożonego do pracowników, brak autonomii, nadmierna i formalna kontrola pracowników), zmienowość pracy, hierarchiczność w stanowiskach

Jak możesz przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu?

1. Świadomie dokonaj wyboru zawodu. W razie błędnej decyzji – przekwalifikuj się i zmień zawód.
2. Zachowaj dystans wobec osób, z którymi pracujesz.
3. Zmień strategię działania.
4. Poszukaj wsparcia koleżeńskiego (rozmowa przy kawie) i/lub profesjonalnego (superwizja).
5. Korzystaj ze wsparcia socjalnego (wykorzystuj urlop, nie wykonuj zadań zawodowych w dni wolne od pracy).

6. Bierz udział w szkoleniach i warsztatach (np. radzenia sobie ze stresem lub zarządzania czasem wolnym).
7. Zabiegaj o poprawę warunków pracy.
8. Proś przełożonych o brakujące informacje.
9. Zabiegaj o ustalenie racjonalnego systemu prowizji i nagród, awansów, sprawiedliwego podziału obowiązków.
10. Podejmuj się zadań zgodnie ze swoimi kompetencjami.
11. Dbaj o poprawę wizerunku społecznego wykonywanego przez ciebie zawodu.
12. Korzystaj z porad specjalisty, np. psychologa.
13. Postuluj podnoszenie kompetencji zawodowych przez współpracowników oraz kompetencji zarządzania przez przełożonych.
14. Znajdź własny sposób na odreagowanie stresu (np. trening relaksacyjny, sport, muzyka).
15. Dbaj o zaspokajanie osobistych potrzeb i równowagę między nimi a potrzebami zawodowymi.
16. Bądź aktywny/a fizycznie.
17. Myśl pozytywnie, optymistycznie.
18. Masz prawo poprosić o pomoc i wsparcie.
19. Rozwijaj umiejętność asertywności oraz empatii poznawczej.

Literatura

Bartkowiak, G. (1999). *Psychologia zarządzania*. Poznań: Wydawnictwo AE.

Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1985). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. London: Arrow Books Ltd.

Maslach, C., Leiter, M.P. (2010). *Pokonać wypalenie zawodowe: sześć strategii poprawienia relacji z pracą*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.

Warto przeczytać/zobaczyć

Fengler, J. (2000). *Pomaganie męczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Karpeta, J. (2018). *Pokochaj poniedziałki. Jak poradzić sobie z wypaleniem zawodowym?*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Mańkowska, B. (2017). *Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie*. Gdańsk: Harmonia Universalis.

OIR Poland (2022, 12 listopada). Techniki radzenia sobie w sytuacjach trudnych, stresowych, kryzysowych [wideo]. *YouTube*. Pobrane z: <https://www.youtube.com/watch?v=jw4gulBIG0o> (9.08.2023).

Perski, A. (2002). *Poradnik na czas przełomu. O stresie, wypaleniu oraz drogach powrotu do życia w równowadze*. Warszawa: Jacek Santorski & Co.

Rongińska, T., Gaida, W.A. (2012), *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza UZ.

Sęk, H. (red.) (2010). *Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Strefa ciszy – PSYCHOTERAPIA (2016, 21 września). Relaksacja – trening autogenny Schultza [wideo]. *YouTube*. Pobrane z: <https://www.youtube.com/watch?v=DAXYabx1ELQ> (9.08.2023).

Projektowanie uniwersalne

Uniwersalne projektowanie w edukacji – (ang. *UDL, Universal Design for Learning*)
podejście do edukacji, w którym rozwija się elastyczne środowisko uczenia

się, odpowiadające naturalnie zróżnicowanym potrzebom osób uczących się. Organizacja nauczania zakłada wykorzystanie zróżnicowanych środków nauczania oraz prezentacji materiału przez nauczyciela/ucznia, a także różnorodne środki pedagogiczne i technologiczne wspierające motywację i zaangażowanie uczniów (studentów).

Zasady UDL

- 1. Równość w dostępie** – oznacza możliwość używania danego produktu przez osoby o zróżnicowanych możliwościach. Każda osoba, niezależnie od doświadczanych przez nią ograniczeń, ma prawo do używania danego produktu (karty pracy, środka dydaktycznego, gry itp.), a jeśli nie jest to możliwe, należy zaplanować możliwości równorzędne – równie atrakcyjne, najlepiej utrzymane w tym samym obszarze tematycznym (jak najmniejsze różnicowanie w warstwie fabularnej – warunek integracji klasy/grupy wokół tych samych treści).
- 2. Elastyczność użycia** – uwzględnienie szerokiego zakresu indywidualnych preferencji, np. typu lateralizacji użytkownika, tempa jego pracy, preferowanego sposobu wykonywania czynności, stylu poznawczego, sposobu przetwarzania informacji sensorycznych, poziomu ekstrawersji, umiejętności komunikacyjnych itp.
- 3. Intuicyjność użycia** – produkt powinien być łatwy do zastosowania dla wszystkich, niezależnie od poziomu doświadczenia użytkownika, zakresu jego wiedzy, poziomu koncentracji uwagi czy kompetencji językowych. Istotną rolę pełni instrukcja zgodna z kryteriami ETR.
- 4. Dostępność percepcyjna** – zakłada czytelność informacji i wielość kanałów jej przekazu – tak, aby informacja była dostępna dla osób z trudnościami w zakresie percepcji wzrokowej czy słuchowej. Istotne jest także, aby informacje były przekazywane w sposób zhierarchizowany, a użytkownik umiał odróżnić informacje najważniejsze od tych mało istotnych.
- 5. Tolerancja na błędy** – zasada ta zakłada, że popełnienie błędu w obsłudze nie powoduje istotnych uszkodzeń czy niebezpieczeństwa.

6. **Mały wysiłek fizyczny** – produkt może być używany nawet przy minimalnym wysiłku fizycznym – sama konstrukcja środka dydaktycznego nie obciąża ucznia (nie zakłóca jego efektywności poznawczej).
7. **Odpowiednia przestrzeń wymagana do obsługi i rozmiar** – zasada ta zakłada, że produkt może być używany przez osoby o różnej budowie ciała, a także osoby o ograniczonej sprawności ruchowej.

Dostępność cyfrowa

[Czym jest dostępność cyfrowa.pdf \(nimosz.pl\)](#)

[Strategia Projektowania Uniwersalnego na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej \(umcs.pl\)](#)

Tutoring

[Model](#) – opracowanie MEiN

Kryzys dydaktyczny i co dalej?

[Poradnik](#)

Przeciwdziałanie dyskryminacji

[Poradnik antydyskryminacyjny](#)

Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami

[Poradnik](#)

Nowoczesne aplikacje dydaktyczne

W środowisku edukacyjnym technologie informacyjno-komunikacyjne wykorzystywane są w coraz szerszym zakresie, a ich postępująca w szybkim tempie ewolucja wymusza poszukiwanie nowych metod i technik pracy z ich użyciem. Wykorzystywanie w procesie dydaktycznym aplikacji i urządzeń mobilnych staje się kolejnym naturalnym etapem w rozwoju nowoczesnej edukacji. Nowoczesne i skuteczne narzędzia usprawniają proces uczenia się oraz rozwijają wiedzę i umiejętności. Aplikacje te zapewniają zróżnicowane i innowacyjne doświadczenia w procesie kształcenia, m.in. dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii, takich jak multimedia, treści interaktywne i uczenie maszynowe. Są to wszystkie programy komputerowe, aplikacje i narzędzia online, które pomagają gromadzić, przechowywać i wymieniać informacje, organizować zadania, sprawdzać wiedzę studentów oraz uatrakcyjnić nauczane treści poprzez interesującą formę przekazu. Należy podkreślić, że narzędzia technologii informacyjno-komunikacyjnych są przydatne nie tylko w nauczaniu zdalnym, lecz również podczas tradycyjnych zajęć w sali wykładowej.

Przykładowe narzędzia technologii informacyjno-komunikacyjnych:

1. Tablice online – do ewentualnej pracy w grupach:
 - PADLET – korkowa tablica online; wersji bezpłatnej można przygotować tylko trzy tablice – ale pojawiają się podobnie działające aplikacje:
 - lino (<http://en.linoit.com>)
 - wakelet (<http://wakelet.com>)
 - dotstorming (<http://dotstorming.com>)

- scrumblr (<http://scrumblr.ca/>)
 - pinside (<http://pinsi.de/index.php>)
2. Chmury wyrazów:
- Tagxedo.com
 - Wordart.com
 - Wordle.net
3. Aplikacje graficzne/grafiki:
- Canva.com
 - StoryJumper.com
 - Dvolver.com
 - Genially.ly
 - Postermywall.com
 - Iloveimg.com
4. Memy/komiksy:
- Addtext.com
 - Toonytool.com
 - Pinwords.com
 - Pixton.com
 - Imgflip.com
 - Makebeliefscomix.com
5. Prezentacja końcowych wyników projektów:
- Emaze.com
 - Animoto.com
 - Powtoon.com
 - slideshare.net
 - slideboom.com
 - vcasmo.com
6. Narzędzia do tworzenia filmów / materiały filmowe do pobrania:
- <https://Kizoa.pl>
 - Magisto.com
 - Biteable.com

- lifeofvids.com
- Coverr.com

7. Rozszerzona i wirtualna rzeczywistość:

- <https://www.kitely.com/>
- Mozaik 3D
- Merge Cube

Do aplikacji VR w trybie przeglądania VR wymagane jest posiadanie okularów, mogą to być np. kartonowe Google Cardboard, w których umieszcza się smartfon.

8. Ilustrowanie pracy:

- sway.office.com
- <https://playingcards.io/>
- Jigsawplanet.com
- Thinglink.com
- MazeMap.com

9. Mapy myśli:

- Coggle.it
- Mindmup.com

10. Blogi / strony internetowe:

- www.blogger.com
- <https://sites.google.com/new>

11. Bazy bezpłatnych zdjęć:

- Pixabay.com
- Pexels.com
- Unsplash.com
- Kaboompics.com
- Picjumbo.com
- Splitshire.com
- Gratisography.com

12. Labirynty i krzyżówki / narzędzia pozwalające sprawdzić wiedzę / generatory zadań i ćwiczeń:

- Mazegenerator.net
- Crosswordlabs.com

- Tomato-timer.com
- Jigsawplanet.com
- Wordwall.net
- LearningApps.org
- Wheeldecide.com – koło fortuny

Warto przeczytać/zobaczyć

Pokrzycka, L. (2023), E-learning in the Practice of Teaching Doctoral Students. *European Journal of Open, Distance and E-Learning*, 25(1), 117–128. <https://doi.org/10.2478/eurodl-2023-0009>

Pokrzycka, L. (2021). Rola aplikacji dydaktycznych w nauczaniu zdalnym, *E-mentor*, 88(1).
Pobrane z: <http://www.e-mentor.edu.pl/mobi/arttykul/index/numer/88/id/1500> (9.08.2023).

Grywalizacja w procesie kształcenia

Grywalizacja (*game-based learning*) – gamifikacja, gryfikacja; to wykorzystanie elementów gier i technik projektowania gier w kontekście niezwiązanym z grami. Pozwala na angażowanie ludzi i motywuje ich do działania, zachęca do nauki i rozwiązywania problemów, a równocześnie sprzyja wywoływaniu pożądanych zachowań u odbiorców lub osiągnięciu innych założonych celów.

Elementy mechaniki gier:

- zadania i wyzwania dla uczestników lub grup;
- pasek postępu;
- odznaki za osiągnięcia;
- poziomy trudności;
- współpraca uczestników dla osiągnięcia wspólnego celu;

- rankingi;
- punkty;
- wirtualne przedmioty;
- system nagradzania, wymiany, kolekcjonowania;
- system komunikacji pomiędzy uczestnikami – fora, e-maile, chaty.

Kryteria, które powinna spełniać grywalizacja w edukacji, to:

- realizacja założonych wcześniej celów;
- dawanie satysfakcji z wykonywania czynności;
- wykorzystywanie mechanizmów znanych z gier, np. nagradzania, dostarczania informacji zwrotnej, elementów zaskoczenia;
- zwiększanie motywacji do wykonywania danych czynności;
- bazowanie na czynnościach niezwiązanych bezpośrednio z grami, a z danym przedmiotem szkolnym lub materiałem do nauczania.

Struktura gry:

- warunek wygranej – kiedy wiemy, że wygraliśmy;
- cel – co gracze mają osiągnąć, aby wygrać;
- akcja – działanie, jakiego oczekujemy od osób grających;
- przeszkody;
- reguły – swoisty kodeks honorowy, którego należy przestrzegać.

Aplikacje:

- <https://wakelet.com/>
- <https://genial.ly/>
- <https://quizizz.com/?lng=pl>
- <https://kahoot.com/>
- <https://www.thinglink.com/blog/how-to-make-a-virtual-escape-room/>

<https://genial.ly/templates/gamification/escape-room/>