

METODY AKTYWIZUJĄCE W NAUCZANIU
(materiał do wykorzystania podczas pierwszego dnia warsztatów w trakcie
praktycznych ćwiczeń)

*„POWIEDZ, A ZAPOMNĘ
POKAŻ, A ZAPAMIĘTAM
POZWÓL WZIĄĆ UDZIAŁ, A ZROZUMIEM”*
(chińskie przysłowie)

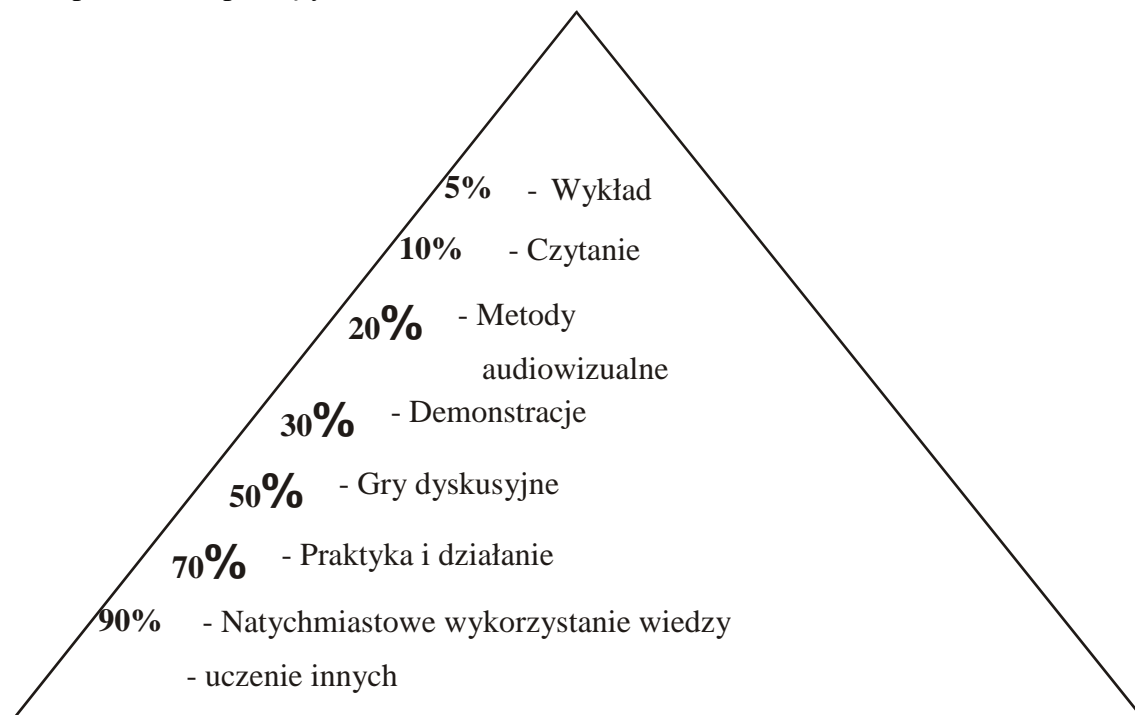
Do niedawna stosowane tradycyjne metody nauczania opierały się na nauczycielu, jako wyłącznym źródle wiedzy, ewentualnie na pracy zespołowej. Najczęściej były to: wykład informacyjny, opis, opowiadanie, prelekcja i pogadanka. Aktualnie zmienia się rola nauczyciela – z pozycji wykładowcy staje się organizatorem i koordynatorem pracy uczniów, aktywizując ich do działań twórczych. W tym procesie tradycyjne metody już nie wystarczą.

Przygotowanie młodego człowieka do życia w społeczeństwie, zalewanego potokiem informacji i konsumpcji, jest trudnym zadaniem i wymaga aktywnej postawy zarówno od nauczyciela, jak i od ucznia. Najistotniejsza w procesie nauczania, decydująca o sukcesie stosowanych metod, jest skuteczna komunikacja pomiędzy uczniem i nauczycielem.

METODY AKTYWIZUJĄCE – pomoce i wskazówki, dzięki którym uczeń poszerza swoją wiedzę, pogłębia swoje zainteresowania, rozwija nowe pomysły i nowe idee, komunikuje się z innymi, uczy się dyskutować i spierać na różne tematy.

Główna zaleta tych metod polega na doskonaleniu umiejętności przydatnych nie tylko podczas lekcji, ale również w codziennym życiu, np. umiejętności wyciągania wniosków, myślenia analitycznego i krytycznego, łączenia zdarzeń i faktów w związku przyczynowo-skutkowe, umiejętności właściwego zachowania się w nowej sytuacji, komunikatywności, dyskutowania, kreatywności.

Stożek Dale`a (piramida zapamiętywania):



„Metody bez powiązania z celami, treściami, zakresem organizacyjnym, a przede wszystkim z potrzebami ucznia i preferencjami nauczyciela nie mają wartości.”

Ogólny podział metod aktywizujących:

- I. **metody problemowe**, rozwijające umiejętność krytycznego myślenia. Polegają one na przedstawieniu uczniom sytuacji problemowej oraz organizowaniu procesu poznawczego. Wykorzystywane są przy tym różnorodne źródła informacji np. filmy dydaktyczne, fotografie, rysunki, Internet, dane liczbowe. Na zachodzące wówczas procesy poznawczo-wychowawcze składa się analizowanie, wyjaśnianie, ocenianie, porównywanie i wnioskowanie. Przykładowe metody: burza mózgów, obserwacja, dyskusja panelowa, metoda problemowa, studium przypadku.
- II. **metody ekspresji i impresji**, nastawione na emocje i przeżycia. Powodują wzrost zaangażowania emocjonalnego uczniów. Jest on efektem doznań i przeżyć związanych z wykonywaniem określonych zadań (np. gra dydaktyczna). Przykładowe metody: drama, metoda symulacyjna, mapa mózgu, metoda laboratoryjna, metoda projektu.
- III. **metody graficznego zapisu**, w których proces podejmowania decyzji przedstawia się na rysunku. Zachęcają do samodzielnego podejmowania decyzji. Przykładowe metody: drzewko decyzyjne, rybi szkielet, plakat, mapa mentalna, śnieżna kula, mapa skojarzeń.

80-842 Gdańsk, ul. Osiek 11/12, tel./fax (58) 305-80-60, 305-80-61, www.gfo.pl gfo@gfo.pl

Szczegółowy podział metod:

1. **Metody integracyjne** – odprężają, relaksują, wprowadzają w dobry nastrój i życzliwą atmosferę, zapewniają bezpieczeństwo w grupie, gwarantują poczucie tożsamości, uczą efektywnej komunikacji.
2. **Metody definiowania pojęć** – celem jest nauka analizowania i definiowania pojęć, ale też negocjacji i przyjmowania różnego stanowiska.
3. **Metody hierarchizacji** – uczą klasyfikowania i porządkowania wiadomości w relacjach niższości i wyższości.
4. **Metody twórczego rozwiązywania problemów** – uczą krytycznego i twórczego myślenia i łączenia wiedzy z doświadczeniem.
5. **Metody pracy we współpracy** – uczą współpracy i akceptacji indywidualnych różnic, pracy w grupie, razem z grupą.
6. **Metody diagnostyczne** – polegają na zbieraniu informacji o przebiegu i wynikach określonego stanu rzeczy.
7. **Metody dyskusyjne** – uczą dyskusji, prezentowania własnego stanowiska.
8. **Metody rozwijające twórcze myślenie** – uczą myślenia twórczego i odkrywania swoich predyspozycji, swoich zdolności.
9. **Metody grupowego podejmowania decyzji** – preferują efektywne uczestnictwo w dyskusji i uczą odpowiedzialności za swoje i grupowe decyzje oraz podejmowania decyzji na podstawie faktów.
10. **Metody planowania** – pozwalają uczniom planować rzeczywistość, fantazjować, marzyć i planować urzeczywistnianie swoich marzeń.
11. **Gry dydaktyczne** – uczą przestrzegania reguł, właściwej radości z wygranej i umiejętności przyjmowania przegranej.
12. **Metody przyspieszonego uczenia się** – szybkie przyswajanie.
13. **Metody ewaluacyjne** – pozwalają dokonywać oceny siebie, innych, uczą przyjmowania krytyki.

OPIS METOD

ankieta - sposób badania zjawisk, zbierania informacji na podstawie odpowiednio opracowanego kwestionariusza, zawierający pytania dotyczące określonego tematu. Celem ankiety może być zdobycie informacji o stanie wiedzy uczestników zajęć, poznanie opinii na określony temat, itp. Zestawienie wyników jest wyznacznikiem opinii grupy na dane tematy. W zależności od sposobu uzyskiwania odpowiedzi możemy wyróżnić: ankiety pisemne (uczestnik odpowiada pisemnie na postawione pytania), ankiety rysunkowe (odpowiedzi przedstawiamy w formie plastycznej), ankiety słowne (udzielenie odpowiedzi ustnej).

Uzyskane informacje mogą pomóc uczestnikom w zdobyciu głębszej wiedzy na temat własnych zachowań w określonych sytuacjach. W oparciu o tę wiedzę uczestnicy mogą podejmować decyzje w sprawie zmiany zachowań. Najczęściej kwestionariusz składa się ze zdań - przykładów pewnych specyficznych cech zachowania, które mogą być mierzone.

Zawiera skalę, która pozwala badanemu określić i zmierzyć wartości odpowiedzi w zakresie każdego ze stwierdzeń. W czasie sesji treningowych poprawne wykorzystanie kwestionariusza jest dokonywane w czterech etapach:

1. Prowadzący rozdaje kwestionariusze, czyta instrukcję (uczestnicy czytają po cichu).
2. Uzasadnienie teoretyczne - po uzupełnieniu kwestionariuszy przez uczestników prowadzący wyjaśnia zasady, według których został on skonstruowany, oraz wyjaśnia, co mierzy się przy jego użyciu.
3. Obliczanie wyników według skal.
4. Interpretacja - jest pożyteczne, aby uczestnicy zajęć wypisali punktacje swoich kwestionariuszy na arkuszach papieru. Prowadzący wpisuje również swoją własną punktację, aby pokazać, jak taki zapis powinien wyglądać. Uczestnicy podzieleni na grupy dyskutują o wynikach.

Prowadzący powinien również pamiętać, aby:

- nie udzielał wyjaśnień, kiedy uczestnicy czytają sformułowania kwestionariusza,
- nie nalegał na ujawnienie wyników,
- nie stawiał uczestnikom diagnozy ich słabości,
- wypróbował kwestionariusz wprerw sam na sobie,
- zachęcał uczestników do uczciwego i otwartego podejścia do stwierdzeń zawartych w kwestionariuszu,
- zarezerwował odpowiednią ilość czasu na obliczanie wyników,
- pomógł uczestnikom, którzy mają kłopoty z powodu rozbieżności osiągniętych i oczekiwanych rezultatów.

audycja radiowa, telewizyjna - program radiowy, telewizyjny z którym zapoznają się uczestnicy zajęć. Może przekazywać pewne treści, być wprowadzeniem do dyskusji, itp. Przed prezentacją programu należy przygotować grupę do jego odbioru, powiedzieć, co w danym materiale jest istotne, na co mają zwrócić uwagę. Audycję radiową lub telewizyjną mogą przygotować uczestnicy zajęć. Pozwala to na głębsze zapoznanie się z tematem, otrzymanie materiału obrazującego problemy środowiska, które są bliskie uczestnikom. (niestety jest to metoda bardzo czasochłonna i często grupa koncentruje się na możliwościach technicznych sprzętu, a nie na temacie).

burza mózgów - jest działaniem zbiorowym, polegającym na wykorzystaniu wspólnej energii grupy do wypracowania szerokiego wachlarza idei - pomysłów. Jest również sposobem grupowego znajdowania najlepszego rozwiązania problemu. Burza mózgów okaże się sukcesem wówczas, gdy wszyscy będą uczestniczyli w niej aktywnie, wystrzegając się przedwczesnych ocen i sądów, aż do chwili sporządzenia ostatecznej listy pomysłów do dalszych wspólnych rozważań. Najlepsze efekty daje w grupach liczących mniej niż 10 osób. Sesję najlepiej jest prowadzić w małym pomieszczeniu, na którego ścianach umieszcza

się plansze z zapisanymi ideami i pomysłami. Czas trwania procedury zgłoszeń jest ściśle określony i kontrolowany.

Typowa sesja burzy mózgów składa się z pięciu etapów:

1. Wprowadzenie problemu - prowadzący zapisuje problem. Powinien on być krótki, ściśle określony, stymulujący (np. „jak dziś wyrazić patriotyzm ?”). Prowadzący wyjaśnia dlaczego ten problem jest ważny.
2. Przypomnienie zasad podawania propozycji rozwiązania problemu.
3. Zapisywanie podawanych przez uczestników propozycji rozwiązania problemu; pomysły są zapisywane dokładnie tak, jak są zgłaszane, w większych grupach można wyznaczyć dwóch zapisujących.
4. Kiedy czas upływa, prowadzący prosi o zadawanie pytań do pomysłodawców - wyłącznie wyjaśniających. Tylko osoba, która zgłosiła pomysł, upoważniona jest do jego objaśnienia.
5. Uczestników prosi się o ocenę pomysłów, wybiera się najbardziej obiecujące pomysły, podejmując próbę uzgodnienia stanowisk.

Zasady podawania propozycji:

- im więcej propozycji, tym lepiej,
- nie oceniaj,
- każdy może podać pomysł rozwiązania problemu,
- w jednym wystąpieniu można podać tylko jedno rozwiązanie,
- podawaj wszystkie rozwiązania jakie przyjdą ci na myśl, nawet te, które wydają ci się banalne, absurdalne czy głupie,
- modyfikuj pomysły.

burza mózgów 635 - to pisemna burza mózgów, pozwala zaktywizować nawet najbardziej nieśmiały. Służy znajdowaniu najlepszego rozwiązania problemu. Każdy otrzymuje kartkę podzieloną na 6 głównych części, każda główna część podzielona jest na 3. Zasady podawania propozycji:

- praca twórcza odbywa się na piśmie w zespole 6-osobowym. Każda osoba ma wypisać 3 pomysły rozwiązania ustalonego problemu w odrębne rubryki, w ciągu 5 minut (stąd 635),
- po 5 minutach każdy przekazuje swój formularz sąsiadowi i tak co 5 minut każdy wpisuje 3 pomysły, aż formularze w ciągu 30 minut obejdą wszystkich członków grupy,
- pomysłów raz napisanych (przez siebie lub kolegów) nie wolno powtarzać, muszą one być nowe albo modyfikujące lub rozwijające wcześniej wpisane,
- mogą być zgłaszane pomysły nierealne, fantastyczne lub wręcz „zwariowane”, nie należy nakładać sobie żadnych ograniczeń,
- pomysły należy zapisywać wyraźnie i w zwartej formie.

(w czasie wykonywania przez grupę zadania dobrze jest przypomnieć, by nie powtarzano zapisanych już pomysłów i by korzystano z inspiracji kolegów).

Po zakończeniu sesji pomysłów należy zrobić krótką przerwę, po której nastąpi prezentacja pomysłów (rozwiązań nie oceniamy).

Następnym etapem jest weryfikacja pomysłów i wybór jednego rozwiązania.

ćwiczenie - czynność wykonywana w celu opanowania jakiejś umiejętności, zapamiętania pewnych treści, uświadomienia pewnych faktów, przeżycia pewnych stanów.

demonstracja ⇒ pokaz

diagram - rysunkowe przedstawienie jakiejś zależności między dwoma (kilkoma) wielkościami. Za pomocą diagramu można przedstawić wyniki badań, ćwiczeń prowadzonych w grupie. Może mieć różne formy. Najprostsze to diagram: słupkowy, kołowy. Przygotowany przez prowadzącego służy jako pomoc wizualna, wykonany przez uczestników zajęć pozwala im na wykrycie zależności, głębsze wejście w temat, uporządkowanie pewnych danych, lepsze zapamiętania tematu.

drama - to „ćwiczenie życia”. To fikcyjna, wyobrazeniowa sytuacja, w której kilka osób przedstawia coś, co nie jest w danym czasie obecne, używając jako środków wyrazu swoich ciał i głosów. Drama pobudzając i rozwijając naturalne skłonności człowieka związane z jego umiejętnościami „wchodzenia w rolę”, ma na celu wykształcenie samodzielności w myśleniu i działaniu oraz otwartej i aktywnej postawy, poszerzenie skali emocjonalnych odczuć, wzbogacenie wyobraźni. Etapy:

1. Wstęp - wyłonienie wspólnego dla zespołu tematu, wybranie odtwórców ról.
2. Odegranie sceny.
3. Omówienie udziału uczestników zajęć w grze, ich odczuć, związku treści dramy z ich własnymi problemami, interpretacja zachowań, wypowiedzi.

Scenki są doskonałą metodą jeśli chcemy, aby uczestnicy:

- postawili się na miejscu innej osoby, aby spróbowali zrozumieć myśli i uczucia, jakie dana sytuacja w kimś wywołuje,
- wypróbowali nowe sposoby zachowania,
- dowiedzieli się, jak inni i oni sami reagują na różne postawy i zachowania w konkretnych sytuacjach,
- podjęli ryzyko nowych sposobów zachowań w bezpiecznej sytuacji, bez obawy przed popełnieniem błędu lub przed realnymi negatywnymi skutkami.

Aby psychodramy były użyteczne, należy pamiętać, aby uczestnicy grali swoje role, wykorzystując własne doświadczenia, aby sytuacje, które odgrywają miały związek z ich rzeczywistymi problemami. Każda drama powinna być dokładnie omówiona.

dyskusja - wymiana zdań, które odzwierciedlają poglądy uczestników na dany temat. Dyskusję cechuje odmienność stanowisk, w połączeniu z próbą znalezienia stanowiska słusznego, nadającego się do przyjęcia przez obie strony. Dyskusja pozwala na głębsze rozumienie problemu, uczy zajmowania stanowisk, operowania argumentami, liczenia się

ze zdaniem innych, stabilizowania własnych przekonań i poglądu na świat. W zależności od roli jaką odgrywa w nich prowadzący, dyskusje przebiegają w co najmniej trzech różnych wariantach - dyskusja kierowana, zorganizowana, swobodna. W dyskusji kierowanej prowadzący pełni aktywną rolę, wpływa bezpośrednio na jej przebieg. Dyskusja kierowana pobudza do logicznego myślenia, wymaga od prowadzącego głębokiej znajomości tematu. W dyskusji zorganizowanej prowadzący pozwala uczestnikom na jej prowadzenie, przy założeniu przestrzegania ustalonych przez siebie zasad i procedur. W dyskusji swobodnej dopuszczony jest jej spontaniczny przebieg, ustalony jest tylko temat, uczestnicy sami decydują o przebiegu dyskusji. Dyskusja zorganizowana i swobodna pobudza aktywność uczestnika, pomaga mu w osiągnięciu pewności siebie i nabraniu większego zaufania do zespołu. Poprzez wspólne poszukiwania i odkrycia uczestnicy zyskują poglądy, które rzeczywiście są ich własnymi, a także zaufanie do siebie samych, wynikające z osiągnięcia tych poglądów.

dyskusja 2x4x8 - problem rozważany jest w parach, po wypracowaniu stanowisk dwójki łączą się w czwórki, które dyskutują na ten sam temat. Czwórki łączą się w ósemki. Ósemki dyskutują i przedstawiają swoje stanowiska.

dyskusja klasyczna - prowadzący podaje temat dyskusji, udziela głosu, sumuje dyskusję (porządkuje argumenty, pokazuje możliwości rozwiązań).

dyskusja łańcuchowa - prowadzący prosi, by wszyscy o sformułowanym problemie wypowiedzieli się po kolei, jeden po drugim, tak jak siedzą obok siebie. (tzw. rundka) Każdy zmuszony jest zabrać głos. Można ograniczyć ilość wypowiedzianych zdań i czas odpowiedzi lub odwrotnie, zalecić wypowiedzenie się przez określony czas.

dyskusja okrągłego stołu - swobodna wymiana poglądów między partnerami o takim samym stopniu wtajemniczenia w omawiany problem. Jednym z założeń dyskusji okrągłego stołu jest bezpośredniość wymiany poglądów. Uczestnicy nie tylko dyskutują problemy, ale rozważają również argumenty wysunięte przez innych dyskutantów.

dyskusja panelowa - dyskusja obserwowana - charakteryzuje się tym, że w pierwszej fazie wypowiadają się zaproszeni specjaliści, a dopiero w drugiej dyskusja poszerza się na całe grono uczestników.

dyskusja „puste krzesło” - na plakatach widnieją trzy różne opinie na dany temat (dwie skrajne, jedna jest głosem pośrednim). Uczestnicy zapoznają się z opiniami i gromadzą się przy plakacie, który w pełni lub w części odpowiada ich sądom. Dla osób, które nie mogą utożsamić się z żadną z trzech opinii jest czwarty plakat ze znakiem zapytania. Po krótkiej rozmowie w tak powstałych małych grupkach, każda z nich deleguje swojego przedstawiciela

na obrady plenarne. Delegaci siadają na czterech krzesłkach i prowadzą dyskusję. Grupy nie mają prawa głosu, chyba że ktoś chce usiąść na „pustym krześle” przygotowanym w tym celu. Po uzyskaniu zgody prowadzącego, siada na krzeselku, włącza się do rozmowy, po chwili wraca do grupy.

dyskusja „sąd nad poglądem” - spośród uczestników zajęć powołujemy sędziego, obrońców, oskarżycieli, ławę przysięgłych. Sędzia podaje problem. W zespołach trwają narady, przygotowywane są mowy oskarżycielska i obrończa, strony zbierają argumenty. Po przygotowaniu stron sędzia prowadzi „przewód”, udziela głosu stronom zainteresowanym, powołuje świadków. Oskarżyciele i obrońcy starają się rzetelną argumentacją udowodnić słuszność czy niesłuszność tezy. Po wysłuchaniu stron ława przysięgłych udaje się na obrady, ustala werdykt. Sędzia ogłasza wyrok.

dyskusja „słoneczko” - jest to odmiana dyskusji, w której uczestnicy w jej pierwszym etapie przedstawiają swoje opinie na kartkach papieru (każda opinia na oddzielnej kartce). Następnie układa się je w kręgu, przy czym powtarzające się opinie układamy tak, aby stworzyły „promienie słoneczka”.

dyskusja sztafetowa - po sformułowaniu problemu głos zabiera osoba wskazana przez prowadzącego. Po skończonej wypowiedzi wskazuje ona następnego dyskutanta. Dyskusja ta jest często przydatna w sytuacji, gdy zależy nam na poznaniu opinii wszystkich.

dyskusja w czasowym stresie - prowadzący ustala zasady dyskusji: nie można dopuścić do tego, aby cisza trwała dłużej niż 10-15 sekund, ciszę należy wypełniać wypowiedziami, najlepiej spontanicznymi, a gdy te się skończą i grozi cisza, musi przemówić osoba siedząca po prawej stronie tej osoby, która wypowiedziała się ostatnio.

dyskusja w grupach (wielokrotna) - początkowo zespół podzielony jest na małe grupy, w nich zachodzi wymiana doświadczeń, opinii, spostrzeżeń, itp. Następnie grupy prezentują swoje wnioski i wywiązuje się dyskusja na ich temat.

dyskusja wyizolowana - zespół siada w dwóch współśrodkowych kręgach: w kręgu wewnętrznym siadają dyskutanci, w kręgu zewnętrznym obserwatorzy. W ten sposób możemy zaktywizować stale biernych uczestników zajęć (sadzając ich w środku kręgu) lub „uciszyć” stale zabierającą głos osobę (zajmuje ona miejsce w zewnętrznym kole).

dyskusja za plecami - ten sposób dyskutowania wykorzystujemy podczas oceny czyjejs postawy lub pracy. Osoby oceniane sadzamy na wydzielonym krześle, tyłem do wszystkich i nakazujemy im przysłuchiwanie się dyskusji w milczeniu. Pozostali uczestnicy wypowiadają się za ich plecami. Dyskusję tę stosujemy bardzo rzadko, powinniśmy bowiem

uczyć ludzi umiejętności prowadzenia rozmów na trudne tematy, jasnego i odważnego wyrażania swoich myśli, umiejętności wysłuchania uwag i pochwał. Technika ta jest przydatna wówczas, gdy oceniana osoba ma skłonności do pochopnego oponowania, podejmowania dyskusji zanim zarzuty zostaną poparte argumentacją, usprawiedliwiania swojego postępowania, kierowania uwagi dyskutantów na inne problemy, gdy ma trudności z przyjmowaniem pochwał. „Bohater” spotkania włącza się do dyskusji dopiero po wyczerpaniu wszystkich ocen.

eksperyment - metoda badań, której podstawową częścią jest wywołanie jakiegoś procesu lub regulowanie warunków nań wpływających, aby umożliwić dokładniejsze jego zbadanie. Prowadząc eksperyment uczestnicy zajęć dogłębniej poznają proces badany, znajdując zależności w nim występujące.

fabuła ⇒ zabawa z fabułą

gra - odmiana zabawy prowadzona według pewnych zasad, reguł. Celem gry na zajęciach nie jest wygranie, a nauczenie się, przeżycie, wzbogacenie swoich doświadczeń, poznanie pewnych mechanizmów, treści.

gra decyzyjna - celem tej gry jest nauka podejmowania właściwych decyzji, dochodzenia do wspólnych rozwiązań. Określona jest sytuacja, role występujących w niej osób.

gra kierownicza - służy obserwacji zachowań osób w zespołach zadaniowych, dostarcza wiedzy o sobie samym. Grupa wykonuje jakieś zadanie (planuje, realizuje, ocenia), po czym przygląda się wzajemnym relacjom, zachowaniom, stylom kierowania.

gra planszowa - zadaniem uczestników (lub grup) jest pokonanie trasy, dojście do mety (poruszmy się po planszy z wykorzystaniem pionków i kostki do gry). Podczas drogi należy wykonać napotkane zadania. Gra może sprawdzać stan wiedzy uczestników, ich umiejętności, porządkować i utrwalać nabyte wiadomości. Grać można zespołowo lub indywidualnie.

karta kołowa - metoda dochodzenia do pomysłu rozwiązania problemu. Na karcie jest narysowane duże koło, podzielone na cztery ćwiartki. Każda ćwiartka zawiera jedno pytanie - krok w dochodzeniu do pomysłu.

1. Problem - co jest źle? Jakie są symptomy? Co mi przeszkadza w porównaniu z pożądaną sytuacją?

2. Analiza. Dokonaj diagnozy problemu. Podziel symptomy na kategorie. Zaproponuj przyczyny. Zastanów się, czego brakuje. Określ bariery na drodze rozwiązania problemu.

3. Podejście. Jakie są możliwe strategie czy recepty? Jakie są teoretyczne lekarstwa? Opracuj poszczególne pomysły.

4. Pomysły działania. Co można zrobić. Jakie konkretne kroki podjąć, aby dać sobie radę z problemem?

Karta sprzyja kolejnemu, krok po kroku rozwiązywaniu problemu. Jeden dobry pomysł może generować następne.

metoda inscenizacji - osoby uczestniczące w zajęciach muszą rozwiązać określoną sytuację problemową przez odegranie otrzymanych ról. Inscenizacja uczy sposobów zachowania się, empatii, uświadamia konsekwencje podejmowanych decyzji. Odgrywanie ról wiąże się z zaproszeniem uczestników zajęć do przejęcia osobowości, bądź pewnych cech wyimaginowanej postaci oraz wyrażenia jej w konwersacji i zachowaniach, które miałyby miejsce, „jeżeli” byłoby się tą osobą. W ćwiczeniu odgrywania ról uczestnicy uczą się poprzez działanie. Pozwala im to na:

- badanie, jak mogą wykorzystać daną sytuację,
- wiązanie myśli i decyzji coraz ściślej z konkretnym działaniem,
- dokonywaniem zmiany postaw,
- ćwiczenie kontroli nad uczuciami i emocjami.

Istnieje duża szansa na przeniesienie nowych postaw i zachowań doświadczonych w trakcie szkolenia do sytuacji występujących w codziennym życiu. Zasadniczo sposób prowadzenia inscenizacji przebiega według poniższego schematu:

1. Prowadzący opisuje sytuację i bohaterów zdarzenia.
2. Obsadzanie uczestników w poszczególnych rolach.
3. Odegranie scenki (i np. nagranie jej na wideo).
4. „Aktorzy” komentują, czego nauczyli się na podstawie odegranej scenki.
5. Wszyscy uczestnicy zajęć wymieniają się doświadczeniami.

Inscenizację można połączyć z analizą przypadku (⇒ metoda przypadku).

metoda przypadków - to metoda szukania rozwiązań w sytuacjach krytycznych, przedstawionych w formie pisemnej informacji o trudnych do rozwikłania problemach, z jakimi uczestnicy mają do czynienia w swojej pracy. W odróżnieniu od metody sytuacyjnej, w której omawiane sytuacje bywają raczej długie i złożone, sytuacje krytyczne są krótkie, koncentrują się wokół specyficznego, wybranego problemu, są tak opracowane, aby podkreślić ich relacje do jednego z przyjętych celów kursu szkolenia. Ponieważ dotyczą prawdziwych problemów, dyskusja o nich ma wyjątkową wartość edukacyjną. Uczestnicy mogą sami przygotować opisy sytuacji krytycznych (opracowującym poleca się, aby nie ujawniali co dla rozwiązania zostało zrobione - jeżeli coś zrobiono, konsekwencji zrobienia tego, konsekwencji niepodejmowania żadnych działań). Po zapoznaniu się z sytuacją krytyczną uczestnicy stawiają pytania dla pełniejszego wyjaśnienia problemu, dyskutują na temat działań lub decyzji, które wydają się być właściwe dla rozwiązania

problemu, wybierają najlepsze rozwiązanie. Kiedy procedura zostanie zakończona, osoba przedstawiająca daną sytuację, ujawnia, jak wygląda dany stan rzeczy. Uczestnicy mogą również otrzymać od prowadzącego opis przypadku. Niezależnie od formy i sposobu prezentacji cel jest ten sam - spowodowanie, aby uczestnicy szkolenia doszli na podstawie przedstawionego zbioru faktów do pewnych wniosków, które można odnieść do ich własnej sytuacji. Zazwyczaj metoda przypadku realizowana jest w dwóch etapach:

1. Uczestnicy otrzymują do przeczytania opis przypadku.
2. Uczestnicy dyskutują nad przedstawionym przypadkiem, wspólnie dochodzą do sformułowania, jak należy postąpić.

Jeśli opis nie był pełen, prowadzący może pytaniami pobudzić grupę do dyskusji. Możliwa jest również taka sytuacja, że uczestnicy muszą uzyskać dane do rozwiązania problemu kierując pytania do odpowiednich osób, które ich zdaniem mogą rozjaśnić sprawę (pytania zapisują na kartce z podaniem adresata, odpowiada, również pisemnie, prowadzący zajęcia). Uczestnicy uczą się wtedy poszukiwania odpowiedzi na pytania, pozwalające na lepsze poznanie problemu, jego przyczyn.

Głównym celem stosowania metody przypadków jest uwolnienie uczestników od zbyt silnej zależności od podręczników przez doskonalenie umiejętności samodzielnego identyfikowania, analizy, oceny i rozwiązywania problemów, nabycie umiejętności powstrzymywania się przed dokonywaniem pochopnych ocen ludzi i zachowań oraz przed poszukiwaniem jedynej „najlepszej odpowiedzi”. Metoda ta również pokazuje, że te same zdarzenia bywają różnie odbierane przez ludzi - w zależności od ich bagażu doświadczeń.

metoda sytuacyjna - metoda ta służy wyrabianiu u uczestników zajęć umiejętności wszechstronnego analizowania złożonych problemów (w odróżnieniu od metody przypadków, w której analizowane są proste zdarzenia), składających się na tzw. sytuację trudną, a także podejmowania na tej podstawie odpowiednich decyzji oraz wskazywania przewidywanych następstw poczynań zgodnych z tymi decyzjami. Uczestnicy przed zajęciami zapoznają się z opisem sytuacji i zalecaną literaturą. Na zajęciach ustalają istotne fakty i okoliczności, formułują problem. Określają kryteria rozwiązania problemu, dyskutują nad problemem wg ustalonych kryteriów, oceniają poszczególne rozwiązania. Od metody symulacyjnej różni się tym, że odnosi się zazwyczaj do sytuacji fikcyjnej, choć prawdopodobnej.

nominalny proces grupowy - to sposób grupowego rozwiązywania problemów. W spotkaniu bierze udział 1-5 zespołów liczących po 5-9 osób. Prowadzący rozpoczyna sesję podając cel spotkania, wyjaśnia znaczenie wkładu każdego z uczestników w jego realizację i określa, jak zostaną wykorzystane rezultaty sesji. Praca w grupach podzielona jest na sześć etapów:

1. Członkowie grupy myślą samotnie (ale w tym samym pomieszczeniu), zapisują swoje pomysły (najlepiej każdy na oddzielnej kartce).

2. Zapisywanie kolejno zgłaszanych propozycji (poszczególne propozycje - po jednej na raz - zgłaszają kolejni członkowie grupy. Procedura jest kontynuowana aż do zapisania wszystkich propozycji).
 3. Dyskusja ustalająca znaczenia propozycji - dyskusja koncentruje się na ustaleniu rozumienia propozycji, a nie akceptacji bądź odrzuceniu.
 4. Wstępne głosowanie nad przydatnością pomysłów - każdy uczestnik wybiera 5 propozycji, prowadzący zbiera karteczki z wybranymi propozycjami, oblicza głosy, zapisuje uzyskane wyniki.
 5. Dyskusja nad wstępnymi wynikami głosowania.
 6. Ostateczne głosowanie (też tajne). Ogłoszenie wyników.
- Grupy przedstawiają wypracowane rozwiązania, następuje dyskusja i wybór najlepszego.

obserwacja - metoda badania polegająca na planowym i systematycznym spostrzeganiu faktów, przyglądaniu się czemuś. Przed prowadzeniem obserwacji należy podać jej cel, określić, na co należy zwrócić uwagę.

odgrywanie ról ⇒ metoda inscenizacji

opowiadanie - zaznajamianie uczestników zajęć z określonymi rzeczami, zjawiskami, wydarzeniami lub procesami w formie ich słownego opisu. Treść opowiadania musi nawiązywać do posiadanego przez uczestników zajęć doświadczenia, rozszerzając je zarazem i wzbogacając o nowe elementy.

pantomima - nieme widowisko sceniczne, w którym treść przekazywana jest przez aktorów wyłącznie za pomocą ruchów ciała, gestów i mimiki. Pantomimę można wykorzystać na wprowadzenie tematu, podsumowanie zajęć.

parafrazowanie - każda osoba może wypowiadać się dopiero po uprzednim przeformułowaniu idei i odczuć poprzedniego rozmówcy w sposób dokładny i satysfakcjonujący tego mówcę. Uczestnicy dzielą się na pary i dyskutują kontrowersyjną kwestię. Najpierw wypowiada się osoba A, potem osoba B parafrazuje tę wypowiedź (np. zaczynając od słów „inaczej mówiąc...”, „jeśli dobrze cię rozumiem...”. „twierdzisz, że”) - przytacza swoimi słowami usłyszaną kwestię i dopiero po tym przechodzi do wyrażenia własnej opinii. Odmianą tej metody jest relacjonowanie z parafrazowaniem - sposób na łatwe, ale dokładne zapamiętanie tekstu. Odbiorca po przeczytaniu części lub całości tekstu musi go przekazać drugiej osobie, która powtarza go (parafrazuje) swoimi słowami.

plansza - tablica z rysunkiem, fotografią, itp. dotycząca określonego tematu. Umożliwia obrazowe zapamiętanie przekazywanych treści i istniejące między nimi powiązania. Plansza może być prezentowana przez prowadzącego, wykonywana przez prowadzącego podczas

zajęć (tworzenie schematu w miarę wzrostu ilości informacji), wykonywana przez uczestników zajęć.

pogadanka - rozmowa prowadzącego zajęcia z ich uczestnikami, zmuszająca ich do samodzielnej pracy myślowej. Prowadzący jest w tej rozmowie osobą kierującą, zmierza do znanego sobie celu. Stawia uczestnikom zajęć serię logicznych pytań, na które oni z kolei udzielają odpowiedzi. Pogadanka służy przyswajaniu wiadomości, porządkowaniu informacji.

pole sił - metoda ta służy analizie czynników, które mogą pomóc lub przeszkadzać w realizacji jakiegoś zadania. Początkowo uczestnik odpowiada na pytanie: co przeszkadza mi w realizacji tego zadania, następnie stwierdza jak to może zmienić lub wykorzystać.

pokaz - (demonstracja) prezentacja naturalnych przedmiotów bądź ich modeli, a także określonych zjawisk, wydarzeń, umiejętności lub procesów, ze stosownym objaśnieniem. Ma miejsce również wówczas, gdy ktoś pokazuje, jak coś należy robić. Umysł uczestnika zajęć gromadzi informacje mówiące o tym, jak coś jest robione, podczas gdy oczy obserwują wykonanie tej czynności. Następnie umysł angażuje się w próbę skoordynowanej powtórki tego, co zostało zaobserwowane. Dobry pokaz pewnej umiejętności wymaga starannego przygotowania. Prowadzący rozpoczyna decyzją o podzieleniu czynności na etapy, jakie uczestnicy powinni obserwować.

porównania - ta metoda jest przykładem analitycznego poszukiwania pomysłów. Jest to technika służąca do wykrywania zmian poszczególnych cech wyrobu (systemu) poprzez porównanie z wyrobem (systemem) realizującym podobne funkcje lub zbliżonym pod względem konstrukcji, technologii lub materiału, np. porównanie propozycji programowych dla uczniów amerykańskich i polskich.

praca z tekstem - sposób poznawania i utrwalania nowych wiadomości. Przedmiotem samodzielnej pracy może być po prostu lektura, wyszukiwanie odpowiednich fragmentów, znajdowanie odpowiedzi na pytania, argumentów za i przeciw, streszczenie poglądów autora.

praca plastyczna - wykonanie przez uczestnika lub grupę pracy plastycznej w danej technice może służyć wprowadzeniu nowego tematu, poznaniu opinii, podsumowaniu zajęć. Szczególnie polecany jest collage - praca polegająca na łączeniu różnych materiałów, wydzieranki z gazet, itp.

pytania i odpowiedzi - metoda ta stymuluje konwersację i komunikowanie się. Pytania są użyteczne do ustalenia, co ludzie chcą wiedzieć, jakie są ich zainteresowania, co chcą zrobić z nowo nabytymi umiejętnościami i zachowaniami. Może być stosowana spontanicznie do bezpośredniego przekazywania informacji, można ją też zaliczyć do kategorii

instrumentów kwestionariuszy umożliwiających wyczerpujące gromadzenie potrzebnych danych.

Zadając pytania, prowadzący zajęcia powinien pamiętać o kilku zasadach:

- planuj pytania, nie rzucaj ich przypadkowo, miej świadomość, dlaczego zadajesz to właśnie pytanie (czy to jest pytanie dla zebrania opinii - „jak sądzisz, jaki jest ten plan?”, czy dla uzyskania informacji - „jak wykorzystasz ten plan?”),
- zadawaj pytania krótkie i łatwe do zrozumienia,
- unikaj zadawania pytań, na które można odpowiedzieć tylko „tak” lub „nie” (tzw. pytania zamknięte) oraz pytań sugerujących odpowiedź,
- adresuj pytania do całej grupy, zadając pytanie nie patrz szczególnie na konkretnego uczestnika., utrzymuj kontakt wzrokowy z odpowiadającym,
- uważaj, aby odpowiedź nie schodziła z tematu.

relacjonowanie z parafrazowaniem ⇒ parafrazowanie

rozmowa - swobodna wymiana zdań między prowadzącym a uczestnikami zajęć, mająca na celu zbadanie poziomu wiedzy, poznanie opinii na dany temat, wymianę doświadczeń itp.

rundka - to metoda, w której każdy po kolei w kręgu wypowiada się na dany temat, wyraża swoją opinię, kończy rozpoczęte przez prowadzącego zdanie. W czasie rundki wszyscy słuchają, nie robią żadnych uwag - prowadzący także. Jeśli ktoś powiedział coś, co wymaga omówienia, to trzeba poczekać z tym na zakończenia rundki. Każdy może odmówić mówienia, kiedy przyjdzie na niego kolej i to też nie powinno być komentowane.

seminarium - służy usystematyzowaniu wiedzy uczestników, która została nabyta przed zajęciami poprzez studiowanie odpowiedniej literatury. Prowadzący zawsze powinien wcześniej nakreślić omawiany problem podając z wyprzedzeniem tematykę zajęć i cel, który zamierza na nich osiągnąć.

sonda uliczna - sposób uzyskiwania wiadomości polegający na pytaniu szerszego ogółu społeczeństwa, co myślą na interesujący nas temat.

spotkanie z ekspertem - spotkanie z fachowcem w danej dziedzinie (lub osobą „grającą” fachowca). Uczestnicy muszą przygotować się do tego spotkania, znać tematykę spotkania, przygotować pytania.

superpozycja - sposób poszukiwania pomysłów polegający na łączeniu dwóch lub więcej obiektów (zjawisk, procesów), aby po modyfikacji otrzymać nowy obiekt. W metodzie tej w sposób świadomy i wymuszony wykorzystuje się zjawisko bisocjacji (kojarzenia dwóch

różnych elementów). Cykl poszukiwań pomysłów za pomocą superpozycji składa się z czterech czynności:

1. Ustalenie obiektu wyjściowego - co chcemy uzyskać.
2. Utworzenie obiektów skojarzeniowych (co najmniej 10).
3. Przeprowadzenie superpozycji - połączenia w myśli kilku skojarzeń, utworzenie nowego skojarzenia.
4. Opracowanie wariantów rozwiązania na podstawie wniosków superpozycji.

symulacja - przedstawienie określonego, znanego uczestnikom zajęć, fragmentu rzeczywistości. Poprzez zastosowanie symulacji wdramy uczestników zajęć do wszechstronnej analizy różnorodnych problemów, które kiedyś były dla kogoś problemami rzeczywistymi. Metoda ta pozwala na doświadczalne uczestniczenie w omawianym procesie i uczenie się na jego przykładzie z minimalnym ryzykiem profesjonalnym i osobistym - lub w ogóle bez takiego ryzyka. Uczestniczący mogą w warunkach treningowych wypróbować nowe style i sposoby działania oraz ocenić, jakie wnioski płynące z przedstawionych sytuacji są dla nich istotne

sytuacje krytyczne ⇔ metoda przypadku

s-z-s - samodzielnie, zespołowo, samodzielnie - metoda rozwiązywania problemów.

Etapy:

1. Praca samodzielna - studiowanie literatury, pozyskiwanie informacji, sporządzanie listy rozwiązań.
2. Praca zespołowa - korzystanie z porad specjalistów, konsultantów, pozyskanie preferowanych przez nich rozwiązań.
3. Praca samodzielna, wybranie sposobu rozwiązania problemu.

Warunkiem powodzenia przy stosowaniu tej metody jest umiejętność pracy z konsultantem, korzystania z porad, nie przywiązywania się do pierwszych rozwiązań.

tabelki - graficzne ujęcie pewnych treści w określonym porządku, najczęściej na arkuszu, według rubryk. Ułatwiają porządkowanie treści, wykazywanie zależności.

technika wymuszonych skojarzeń - sposób odpowiedzi na postawione pytania (rozwiązanie problemu) poprzez skojarzenia związane z wykorzystaniem danych przedmiotów np. należy napisać „jak można wykorzystać komputer, piłkę, buty, aby Piotr przychodził punktualnie na zajęcia”. Po pracy indywidualnej następuje prezentacja wytworzonych pomysłów, zespołowe wybranie najlepszego rozwiązania.

test - obiektywna próba rozpoznania interesujących nas właściwości pewnych przedmiotów, której wyniki ujmowane są ilościowo. Test stosuje się w celu uzyskania odpowiedzi na określone pytania. Test może składać się z zadań, pytań, poleceń rysunków, obrazków.

układanki - celem ćwiczenia jest ułożenie z rozsypanych elementów spójnego i logicznego schematu (dla utrudnienia może brakować jakiegoś elementu).

uzupełnianie zdań - zadaniem uczestników zajęć jest dokończenie rozpoczętego przez prowadzącego zdania (każdy po kolei wypowiada koniec zdania, lub zapisuje swoją kontynuację wypowiedzi na specjalnym arkuszu papieru). Dokańczanie zdań pozwala uczestnikom zajęć dostrzec podobieństwa i różnice między nimi, kiedy mówią o swoich odczuciach bądź reakcjach związanych z zajęciami, wydarzeniami czy problemami, wypowiedzieć się na dany temat. Prowadzącemu może dostarczać wiele informacji: o stanie wiedzy uczestników, o ich samopoczuciu, może poznać ich zdanie na różne tematy. Uzupełnianie zdań może być stosowane jako wprowadzenie do dyskusji, bądź na zakończenie zajęć.

wykład - ustana prezentacja wybranych treści, dokonana przez wykładowcę, aby dostarczyć grupie informacji potrzebnych do wykonania postawionych zadań. Wykłady są wykorzystywane do objaśniania ogólnych pojęć i specyfiki tematu oraz pobudzania krytycznego myślenia. Prowadzone prawidłowo, w połączeniu z innymi metodami nauczania, umożliwiają zdobywanie informacji, zaangażowanie i łatwość uczenia się. Kiedy są stosowane jako główna metoda, okazują się mało efektywne. Wykład powinien być wykorzystywany do wspomagania innych działań, które nakłonią uczestników do aktywnego włączenia w proces uczenia się. Wykład może być stosowany w dowolnym momencie szkolenia do pobudzenia myślenia, jako wstęp do ćwiczeń praktycznych, do usuwania nieporozumień. Z drugiej strony, wykłady mogą znaleźć zastosowanie na koniec szkolenia do podsumowania najważniejszych kwestii oraz wzmocnienia transferu wiedzy.

Udany wykład jest dokładnie zaplanowany z uwzględnieniem trzech założeń:

1. Jest krótki, koncentruje się na kilku podstawowych zagadnieniach, ma określone tempo podawania informacji w odmierzonych proporcjach.
2. Składa się z dobrze zaplanowanego, intrygującego wstępu, przekonywującej części zasadniczej i mocnego, wyrazistego zakończenia.
3. Wykład dostarcza słuchaczom okazji do aktywnego włączenia się w proces samokształcenia.

wykład konwencjonalny - treść przekazywana jest w gotowej do zapamiętania postaci.

wykład problemowy - oparty jest na postawieniu jakiegoś zagadnienia, ukazaniu dróg prowadzących do jego rozwiązania i konsekwencji, do jakich to rozwiązanie może doprowadzić.

wykład konwersatoryjny - stopień aktywności słuchacza jest największy, jest to przeplatanka słów wykładowcy i słuchaczy, wykonujących odpowiednie zadania lub ćwiczenia dla zdobycia sprawności w stosowaniu przekazywanej wiedzy.

wywiad - celem wywiadu jest uzyskanie, zarejestrowanie i przekazanie opinii, informacji. Uczestnicy uczą się w toku tego procesu porozumiewania się w ramach społeczeństwa. Prowadzący powinien pomóc przy ustalaniu jasnych i związanych ściśle z tematem pytań do wywiadów i interpretowaniu uzyskanych informacji.

zabawa z fabułą - całym zajęciom można nadać jakiś kształt, jakąś myśl przewodnią, tematykę - może to być teleturniej (familiada, koło fortuny, miliard w rozumie, itp.), program telewizyjny (kawa czy herbata, sto pytań do..), konferencja naukowa, giełda. Uczestnicy wchodzi w role, są uczestnikami, widzami, startują w konkursach i za pomocą zabawy mogą nabywać, porządkować, systematyzować pewną wiedzę, doskonalić swoje umiejętności.

za i przeciw - metoda ta polega na wyszukiwaniu argumentów „za” danym pomysłem i „przeciw”. Przy ocenie pomysłów tą metodą można zbudować tabelę, której hasła w poszczególnych kolumnach będą następujące: pomysł, argumenty „za”, „przeciw”, postępowanie - wnioski. W ostatniej kolumnie można wyciągać wnioski, tworzyć pewne warianty rozwiązania.

zwiad - zbieranie wiadomości na jakiś temat, często wśród większej liczby osób i na większym terenie. Uczestnicy, wyruszając na zwiad, muszą być do niego przygotowani - wiedzieć co chcą uzyskać, czego mają się dowiedzieć, jak powinni się zachowywać. Jeśli uczestnicy mają uzyskać wiadomości odwiedzając jakąś instytucję - to wcześniej należy umówić się z jej kierownictwem. Zwiad należy podsumować.

Opracowanie: Ika Kręczkowska

Publikacja wyraża jedynie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Sprawy Zagranicznych RP.