

CZEŚĆ I

CO MOŻESZ ZROBIĆ ZE SOBĄ, ŻEBY STAĆ SIĘ BARDZIEJ EFEKTYWNYM NAUCZYCIELEM

Uczę od dwudziestu lat i jestem głęboko przekonana, że zawód nauczyciela jest jednym z najpiękniejszych i najbardziej fascynujących. Niestety łatwo można sprowadzić go do marnowania czasu, wiedzy, doświadczenia i zdolności, zarówno nauczycieli jak uczniów. Przed wszystkim więc warto uświadomić sobie, **DLACZEGO** pracujesz w szkole. Czy jest to przypadek czy przemyślany wybór? Czy jesteś nauczycielem, ponieważ:

- musisz coś w życiu robić,
- musisz zarabiać pieniądze,
- jest to ciekawa praca,
- lubisz uczyć,
- lubisz mieć kontakt z młodzieżą,
- masz jakiś inny powód.

Im więcej fascynacji pracą szkoły i rzeczywistego zainteresowania młodzieżą, tym większa szansa na stanie się w pełni efektywnym nauczycielem.

Warto też zastanowić się, jaki model szkoły uważasz za optymalny i dlaczego.

TY, JAKO NAUCZYCIEL, MUSISZ ZDECYDOWAĆ, CZY
ODPOWIADA CI MODEL SZKOŁY PRZYPOMINAJĄCEJ
ORGANIZACJĘ PARAMILITARNĄ — ZE STRACHEM, NU-
DĄ, UPOKARZANIEM, OSTRYM PODZIAŁEM NA RZĄ-
DZĄCYCH I RZĄDZONYCH, TRESURĄ, KUCIEM NA
PAMIĘĆ



Jeśli odpowiada Ci taki model szkoły (w którym celowo karykaturalnie uwypukliłam cechy negatywne), to kierujesz się starą i dobrze znaną koncepcją psychologiczną zwaną teorią X, zgodnie z którą dzieci i ludzie w ogóle są z natury leniwi, potrzebują ścisłego dozoru bez żadnego zaufania, np. do ich poczucia odpowiedzialności, muszą być sterowani bez przerwy, a strach jest głównym środkiem utrzymywania posłuchu i zmuszania do nauki.

JEŚLI RACZEJ SKŁANIASZ SIĘ KU PARTNERSTWU, TOLERANCJI, WZAJEMNEMU SZACUNKOWI, DIALOGOWI, WSPÓLNEMU ROZWIĄZYWANIU PROBLEMÓW²



² Por. B. M. Mitchell, A. F. Stueckle, R. F. Wilkens (1986) *The dynamic classroom — a creative planning approach to the teaching/evaluation process* Eastern Washington University, Kendall/Hunt Publ. Comp.

to opowiadasz się zarazem za teorią Y — koncepcją człowieka aktywnego, zdolnego do samooceny i ukierunkowywania własnych działań na zgodne z zainteresowaniami cele, przyjmującego odpowiedzialność za własne doskonalenie się³, który kieruje się w życiu potrzebą osiągnięć i własnego rozwoju.

Znacznie łatwiej jest być groźnym, formalnym autorytetem, niż nauczycielem ciepłym i otwartym. Przyczyną autorytaryzmu jest lęk i problemy osobowościowe.

Jeśli cenisz ten pierwszy model, daj sobie spokój z czytaniem tej książki, oddaj ją komuś lub wyrzuć, bo może Cię tylko zdenerwować (chyba że chciałbyś się ze mną posprzeczać, co może Cię wciągnąć do lektury). Jeśli natomiast odpowiada Ci drugi model szkoły — miło mi będzie spędzić w Twoim towarzystwie trochę czasu.

Żeby zdefiniować pojęcie efektywnego nauczania i efektywnego nauczyciela, trzeba przyjrzeć się celom edukacji.

CELE EDUKACJI SZKOLNEJ

Według modelu X — celem edukacji szkolnej jest wpajanie kulturowo uwarunkowanej wiedzy, która powinna być przyswajana przez uczniów na pamięć. Brak nacisku na samodzielne działanie ucznia i brak odniesień do realnego życia.⁴ Punkt widzenia nauczyciela jest uważany najczęściej za jedyny właściwy lub najważniejszy. Jeżeli nie jest określony wprost, zadanie uczniów, którym zależy na dobrej ocenie i aprobacie nauczyciela, polega na odgadnięciu go. Przezabawnie i karykaturalnie opisał taką

³ „Człowiek może się rozwijać naprawdę tylko wówczas, gdy przyjmuje odpowiedzialność za samego siebie” napisała K. Horney (1978), współtwórczyni neopsychoanalizy w książce *Nerwica a rozwój człowieka* Warszawa PIW s.17.

⁴ Por. Ch. Lindenberg (1993) *Szkola bez lęku* Warszawa Jacek Santorski &CO AW.

sytuację psycholog amerykański E. Aronson w artykule *Terapia dla rywalizacyjnego społeczeństwa*⁵. Główną atrakcją dla nauczyciela w takiej szkole jest ocenianie wiedzy uczniów⁶ — stąd ustawiczne odpytywanie, klasówki, kartkówki, sprawdziany, egzaminy. Tego rodzaju sprawdzanie wiedzy zawiera niepotrzebnie duży ładunek stresu. W polskiej szkole uczniowie zaciekle walczą o stopnie i nie zawsze chodzi im o to, żeby naprawdę czegoś się nauczyć⁷. Zadawanie pytań uczniowi służy najczęściej do sprawdzenia, czy umie to samo co nauczyciel. Trudno taką sytuację nazwać efektywnym uczeniem się i nauczaniem.

Według modelu Y — celem edukacji jest umożliwienie uczniom podwyższenia poziomu ich kompetencji, czyli wiedzy i umiejętności poprzez ułatwianie nauki i pomoc w procesie uczenia się, w atmosferze intelektualno-emocjonalnej stymulacji (wyzwania⁸) do niezależnego, krytycznego i twórczego myślenia. Rozwój tego typu myślenia jest niezbędny do satysfakcjonującego życia i pracy w ogóle, a w szczególności w warunkach wolności⁹, demokracji i samorządności.

W Wielkiej Brytanii za cel edukacji przyjmuje się „umożliwienie i ułatwienie uczniom uczenia się”¹⁰. Podkreśla się, że satysfakcja ucznia,

⁵ W: P. Zimbardo & F. L. Ruch (1994) *Psychologia i życie* Warszawa WN PWN s.528 — 531.

⁶ Por. B. Niemierko *Antyocena w szkole i na uczelni* Nowa szkoła 1994/1.

⁷ Por. J. Gęsicki (1992) *Jak nie zwariować w szkole* Warszawa Interim.

⁸ Przez „wyzwanie” rozumiem pobudzanie do samodzielnej aktywności, rozwijanie aspiracji ucznia, ukierunkowywanie go na sukces i stawianie przed nim coraz trudniejszych zadań czyli podnoszenie poprzeczki (ale zawsze w granicach jego możliwości).

⁹ Por. C. Rogers (1983) *Freedom to learn* London Toronto Sydney Charles E. Merrill Publ. Comp.

¹⁰ Por. P. Ramsden (1992) *Learning to teach in Higher Education* Routledge London i J. Shackleton (1989) *Planning for the future in Further Education: beyond a curriculum-led approach* s. 94 — 103 W: *Approaches to curriculum management* M. Preedy (ed.) Open University Press Milton Keynes.

jak każdego innego klienta ma wartość rynkową, a system edukacyjny musi zawsze znać odpowiedź na pytanie „po co uczyć właśnie tego, a nie czegoś innego?” i patrzeć w przyszłość. Albert Einstein był zdania, że „prawdziwym zadaniem nauczyciela nie jest dostarczanie odpowiedzi, ale stymulowanie pytań i zachęcanie do samodzielnych poszukiwań”. George Bernard Shaw mawiał, że nie jest nauczycielem, tylko „przechodniem pytanym o drogę”, czyli kimś, kto może udzielać jedynie wskazówek, ale o tym jak i gdzie dojść — musi zdecydować sam uczeń.

Dawniej wymagano od ludzi głównie posłuszeństwa i konformizmu. Dziś potrzebą chwili jest wychowanie samodzielnie myślących, aktywnych, pełnych inwencji i inicjatywy młodych ludzi, którzy potrafiliby efektywnie pracować w warunkach wolnego rynku. W krajach zachodnich systemy oświaty i wychowania zmieniły się z tego powodu już dość dawno. Odchodzi się tam wyraźnie od wąsko pojmowanego scjentyzmu, tak jeszcze często pokutującego w naszej szkole.

Kiedy w maju 1994 roku mówiłam o tym na jednej z konferencji, wstał jeden ze słuchaczy i powiedział, że właśnie w kapitalizmie, który teraz mamy, należy z części mniej zdolnej młodzieży uczynić „roboty”, zdolne do ściśle określonej pracy. Ciarki przeszły mi po grzbiecie kiedy uprzytomniłam sobie, co w istocie oznacza to stwierdzenie. Z góry określony podział na lepszych i gorszych, wyznaczenie granic rozwoju, utrudnianie rozwoju, uniemożliwianie rozwoju! Żadnego rozbudzania zainteresowań, marzeń, potrzeb — żeby było mniej rozczarowań, czyli dla „dobra” tych „obywateli drugiej kategorii”. To wizja żywcem wyjęta z najbardziej ponurych powieści science-fiction, gdzie podludzie służą swoim panom. Odpowiedziałam, że w takim systemie oświaty i w takiej szkole nie widziałabym dla siebie miejsca, chyba tylko w roli protestującej opozy-

cjonistki, próbującej obalić ten niesprawiedliwy i z gruntu antyhumanistyczny system.

**A CO TY SĄDZISZ NA TEMAT CELÓW EDUKACJI
SZKOLNEJ?**

Nauczyciel mający jakąś własną wizję celów nauczania musi brać pod uwagę rzeczywiste potrzeby swoich uczniów, aby mogli się spotkać gdzieś w pół drogi, poznać, zrozumieć i zaakceptować. Nie warto przyjmować nierealistycznego założenia, że ponieważ moje cele wiążą się z „dobrem” ucznia, muszą automatycznie zostać przez niego zaakceptowane. Im więcej też wiemy o strategiach uczniowskich, tym większej liczby błędów pedagogicznych uda się zapewne uniknąć. Jak wynika np. z badań J. Allena¹¹, uczniowie kierują się głównie dwoma celami: przyjemnie spędzić czas w miłym towarzystwie i uzyskać dobre oceny. Dla realizacji tych celów stosują sześć strategii postępowania:

- ustal czego nauczyciel oczekuje od Ciebie,
- baw się dobrze,
- daj nauczycielowi to, na czym mu tak zależy,
- zmęcz się najmniej jak można,
- zmniejsz nudę, czyli urozmaicaj sobie czas,
- unikaj kłopotów.

¹¹ Podaję za K. Kruszewskim (1993) *45 minut — prawie cała historia pewnej lekcji* Warszawa WN PWN s. 113.

Wynikające z celów nauczyciela określone strategie postępowania nie trafiają zatem w próżnię, ale w stanowiący element kultury szkoły zestaw oczekiwań i zachowań uczniowskich. Przy wyborze modelu nauczania musimy to brać pod uwagę.

Przyjrzyjmy się teraz bliżej różnicom w modelu nauczania typu X i Y.

DWA MODELE NAUCZANIA

Przedstawię różnice między nimi, rozkładając akcenty czasem dość karykaturalnie, aby wyraźniej scharakteryzować oba podejścia. Jednocześnie spróbuję uprzedzić Twoje zastrzeżenia, Nauczycielu pracujący w dzisiejszej polskiej szkole.

Jest wielu wspaniałych pedagogów nauczających z pasją i łączących elementy obu podejść tak, żeby pogodzić wymogi niedoskonałego stale systemu naszej oświaty z własnymi reformatorskimi pomysłami.

Jednocześnie chcę podkreślić, że jestem w pełni świadoma trudnej sytuacji polskich nauczycieli, których, w odróżnieniu od ich zachodnich kolegów i koleżanek, rzadko kto przygotowuje w pełni do tego, JAK przekazywać wiedzę i doskonalić umiejętności uczniów. Tymczasem nie ma bezpośredniego przełożenia z najdoskonalszego nawet przygotowania specjalistycznego do nauczania tego kogoś innego. Brak szczegółowych dyrektyw „jak uczyć, żeby nauczyć” mści się na młodzieży. Niektórym nauczycielom pomaga prawdziwe powołanie do pracy pedagogicznej i talent dydaktyczny (ale to też za mało), inni miewają poważne trudności.

Na czym więc polegają szczegółowe różnice w modelu nauczania typu X i Y?

NAUCZANIE TYPU X	NAUCZANIE TYPU Y
● realizacja wymagań programowych bez względu na możliwości ucznia	● realizacja wymagań programowych dostosowanych do możliwości ucznia
● niejasna dla uczniów struktura lekcji	● jasna dla uczniów struktura lekcji
● realizacja celów nauczyciela bez przełożenia ich na działania uczniów	● przełożenie celów nauczyciela na to, co konkretnie mają zrobić uczniowie
● stosowanie jednej ulubionej lub najłatwiejszej metody nauczania	● dostosowywanie metod nauczania do stylów uczenia się uczniów
● jednoosobowe prowadzenie lekcji	● współprowadzenie lekcji przez uczniów
● utrudnianie uczniom aktywności	● zachęcanie uczniów do aktywności
● niechęć do metod aktywizujących	● stosowanie metod aktywizujących
● niechęć do metod audiowizualnych	● stosowanie metod audiowizualnych
● brak troski o stałą ekspozycję efektów pracy uczniów na ścianach klasy	● stała ekspozycja efektów pracy uczniów na ścianach klasy
● komunikacja jednostronna	● komunikacja dwustronna
● nacisk na notatki uczniów	● przygotowywanie <i>handouts</i> ¹²
● podział ról na mistrza i słuchaczy	● wzajemne uczenie się od siebie
● dominująca postawa nauczyciela	● postawa partnerska
● niewłaściwe tempo mówienia	● odpowiednia szybkość mówienia
● brak ścisłej kontroli czasu	● ścisła kontrola czasu
● wywoływanie znużenia	● wywoływanie zainteresowania
● wywoływanie motywacji lękowej	● wywoływanie motywacji poznawczej
● motywacja zewnętrzna	● motywacja wewnętrzna
● stresujące mobilizowanie do nauki	● bezstresowe mobilizowanie do nauki
● tępienie niezależnego myślenia	● nagradzanie niezależnego myślenia
● okazywanie obojętności lub antypatii	● okazywanie uczniom sympatii
● zachęcanie do rywalizacji	● zachęcanie do współpracy
● brak nacisku na zgranie klasy	● budowanie zgranego zespołu

¹² *Handouts* (z ang.) to materiały opracowywane przez nauczyciela przed każdą lekcją (maksimum 2 – 3 kartki), zawierające zwykle zwięzłe przedstawienie poglądów autorytetów w danej dziedzinie i/lub punkt widzenia nauczyciela. To także testy lub ankiety. Będę posługiwała się dalej terminem *handouts* z braku dobrego, polskiego odpowiednika.

● nacisk na pamięciowe „wykucie”	● nacisk na rozumienie
● atmosfera sztywna i poważna	● luźna, nieformalna atmosfera na lekcji
● nieudzielanie informacji zwrotnych	● nawyk udzielania informacji zwrotnych
● tępienie słabych stron uczniów	● rozwijanie mocnych stron uczniów
● niejasne kryteria oceny uczniów	● jasne kryteria oceny uczniów
● niedopuszczanie do oceny nauczyciela	● ocenianie nauczyciela przez uczniów
● niechęć nauczyciela do pracy	● entuzjazm nauczyciela do pracy

O poszczególnych zagadnieniach wymienionych powyżej będzie mowa w różnych częściach tej książki. Zacznijmy od zastanowienia się kto jest w centrum uwagi w obu podejściach.

KTO JEST W CENTRUM PROCESU NAUCZANIA?

W modelu X w centrum uwagi znajduje się nauczyciel — jego potrzeby, jego komfort psychiczny i fizyczny, jego osoba. To uczniowie mają dostosowywać się do nauczyciela, a właściwie do tyłu nauczycieli, ilu ich pracuje w szkole.

W modelu Y — w centrum uwagi jest uczeń:

- jego potrzeby i zainteresowania, np. czego i jak chce się uczyć,
- jego opory i bariery, np. czego nie może lub nie chce się nauczyć,
- jego potencjalny dyskomfort psychiczny i fizyczny, np. stres, zmęczenie, poczucie nieradzenia sobie, poczucie mniejszej wartości,
- sposoby motywowania go do uczenia się tak, by nauka stanowiła w pełni satysfakcjonujące ucznia wyzwanie.

Słowo „wyzwanie” oznacza, że uczeń daje z siebie wszystko na górnej granicy własnych możliwości, jest zmęczony, ale szczęśliwy z pokonania

trudności. W modelu Y nie ma mowy o zmuszaniu ucznia do nauki, zwłaszcza, że tak naprawdę nie jest to możliwe. Bo nawet jeśli „wykuje się” czegoś i zda to, proces zapominania rozpocznie się prawie natychmiast, na skutek działania psychologicznego prawa efektu, którego autorem jest znany psycholog amerykański E. Thorndike.

Prawo efektu mówi, że dążymy do takich przeżyć, które dostarczają nam emocji pozytywnych, a unikamy przykrych sytuacji i negatywnych uczuć.

Bardzo szybko zatem zapominamy to wszystko, czego uczyliśmy się pod presją, z musu, z przykrością, pod groźbą kary, czyli przy motywacji typu lękowego.

W modelu nauczania typu Y — motywowanie to zachęcanie, wywoływanie zaciekawienia, pokazywanie korzyści z uczenia się.

Nauczyciel stara się zmniejszać stres ucznia do niezbędnego minimum, stanowiącego przyprawę życia, a nie — jak w modelu X — powiększać niepokój do koszmaru, powodującego nerwice szkolne.

Po scharakteryzowaniu dwóch krańcowo różnych podejść do ucznia, nauczyciela i procesu nauczania, spróbujmy odpowiedzieć na pytanie, co to jest efektywne nauczanie.

CO TO JEST EFEKTYWNE NAUCZANIE?

Efektywne nauczanie można poznać po rezultatach pracy nauczyciela. Nauczyciele często mówią: dałem z siebie wszystko, ale oni są po prostu tępi i nie chcą się niczego nauczyć! Dla mnie oznacza to, że nauczyciel

jest nieefektywny. Uważam, że nie ma tępych uczniów, są tylko tacy, których trzeba motywować inaczej i/lub poświęcić im więcej czasu.

W modelu nauczania typu X efektywność nauczyciela jest określona przez wysoki poziom wiedzy opanowanej przez ucznia pamięciowo i uznawanej przez nauczyciela za niepodważalną. Wielu badaczy¹³ na świecie skłania się ostatnio do przekonania, że tradycyjna wiedza hamuje rozwój skutecznych strategii nauczania. Jak wynika z moich własnych badań, przeprowadzonych w latach 1988 — 1992 na próbie 240 uczniów — aż 80% osób nauczanych tradycyjnie, mimo uzyskiwania dobrych ocen:

- czuje się niedocenianych, traktowanych jak dzieci, upokarzanych,
- nie lubi przedmiotów nie wymagających pełnego zrozumienia treści i samodzielnego myślenia,
- zapomina materiał po 2 — 3 tygodniach, z przyjemnością już do niego nie wracając,
- nie lubi nauczycieli odpowiedzialnych za wszelki przymus i nudę, spowodowaną własną biernością na lekcji,
- nie rozumie do końca po co właściwie trzeba tak się męczyć,
- nie lubi szkoły,
- chętnie wagaruje, kłamiąc i oszukując nauczycieli na różne sposoby,
- w szkole czuje się dobrze głównie na przerwach.

Jeśli to jest dodatkowy efekt takiego podejścia do nauczania, to nazwałabym go „skutecznym w stosunku do zamierzeń”, ale nie efektywnym. Nielubiany nauczyciel wywołuje niechęć do uczenia się określo-

¹³ Por. D. Laurillard (1993) *Rethinking university teaching* Routledge London.

nych treści i do szkoły w ogóle. Lubiany nauczyciel natomiast wywołuje w uczniach wzrost motywacji do nauki danego przedmiotu i do szkoły, co w efekcie daje szansę na realny wzrost ich kompetencji, czyli wiedzy i umiejętności.

Za efektywne nauczanie przyjmuję zatem wzrost lub utrzymywanie się na wysokim poziomie chęci (czyli motywacji) do nauki, zarówno pod kierunkiem nauczyciela jak samodzielnej, oraz wzrost kompetencji uczniów.

Uważam, że niezłe służy temu celowi podejście typu Y. Za brak efektywności nauczania uznaję spadek lub utrzymujący się niski poziom chęci (motywacji) do nauki, zarówno pod kierunkiem nauczyciela jak samodzielnej oraz niski poziom kompetencji uczniów, czyli niski poziom wiedzy i umiejętności.

CZYM JEST EFEKTYWNE NAUCZANIE DLA CIEBIE?



Wstępny i absolutnie niezbędnym warunkiem efektywnej pracy nauczyciela jest jego

POZYTYWNY STOSUNEK DO LUDZI

w ogóle, a uczniów w szczególności. Jeśli nie lubi się innych, to zwykle łączy się to z niechęcią do siebie, zwiększoną drażliwością, trudnościami w porozumiewaniu się z ludźmi, niezrozumieniem pobudek ich czynów itp. Znany neopsychoanalityk, uczeń Freuda, E. Fromm powiada¹⁴, że jeśli nie lubi się siebie, to trudno kochać innych. Wszystkiego poza sympatią do ludzi można się nauczyć. Zatem jedynym czynnikiem, który powinien decydować o rezygnacji z pracy z młodzieżą jest niechęć do niej. Sama sympatia jednak nie wystarczy.

Klucz do efektywności nauczania tkwi, moim zdaniem, przede wszystkim w motywacji i kompetencji nauczyciela. Kolejno przyjrzymy się tym dwóm czynnikom.

MOTYWACJA NAUCZYCIELA DO PRACY

Polscy nauczyciele pracują w wyjątkowo niekorzystnych warunkach. Prestiż zawodu nie jest zbyt wysoki, pensje są dramatycznie niskie, konieczność dorabiania po godzinach sprawia, że poziom zmęczenia przekracza dopuszczalne normy, wyposażenie szkoły i warunki pracy pozostawiają wiele do życzenia, klasy są przepełnione, programy przeładowane, stale wprowadza się jakieś zmiany, często raczej utrudniające

¹⁴ Por. E. Fromm (1993) *O sztuce miłości* Warszawa PIW.