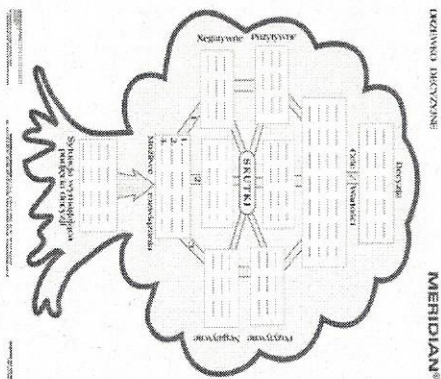


METODY AKTYWNE DO WYKORZYSTANIA W PRACY

Nazwa metody	Opis metody	Cel wykorzystania	Proponowane tematy
Analiza przypadku/ Studium przypadku	Zajęcia w pełni wykorzystująca metodę studium przypadku powinny zawierać następujące elementy: • Dokonywanie diagnozy. Na podstawie opisu konkretnego zdarzenia (procesu) uczestnicy odpowiadają na pytania: Co się zdarzyło? Jakiego przyzwykczynego tego zdarzenia? Jaki problem pojawia się w związku z tym zdarzeniem? Jakiego konfliktu pojawiają się w zdarzeniu? Dlaczego coś się zdarzyło? Dlaczego ktoś postąpił (czuł się) w określony sposób? • Poszukiwanie rozwiązań. Po dokonaniu diagnozy uczestnicy poszukują rozwiązań zidentyfikowanego przez nich uprzednio problemu. Odpowiadają na pytania: Jakiego sposobu rozwiązania konfliktu? Jakiego kryteria powinno się przyjąć, by podjąć najlepszą decyzję? Jaką decyzję ty byś podjął (podjęła), opierając się na tych kryteriach? Jakiego ważne dla Ciebie wartości są związane w konflikt? Nie każde studium przypadku niesie w sobie jakiś problem. • Przewidywanie następstw proponowanych rozwiązań. Uczestnicy analizują powstające propozycje rozwiązania problemu, odpowiadając na pytania: Jakiego mogą być następstwa poszczególnych rozwiązań? Którego z nich są pozytywne, a które negatywne? Jakiego mogą być następstwa decyzji uznanej przez Ciebie za najlepszą, biorąc pod uwagę różne aspekty problemu. Którego z tych następstw są zgodne z ważnymi dla Ciebie wartościami, a które są z nimi w konflikcie? Jak zareagujesz na ten konflikt? Warto, aby uczestnicy ustalili kryteria, które powinno spełniać korzystne rozwiązanie i dokonali oceny propozycji zgodnie z przyjętymi kryteriami. • Dyskusja nad proponowanymi rozwiązaniami. Uczestnicy prezentują rezultaty przeprowadzonej przez siebie analizy, przedstawiają argumenty i wymieniają opinie. • Przeniesienie wniosków na sytuację w świecie realnym. Uczestnicy zadają pytania: Jakiego widzisz podobieństwo opisanego wydarzenia do sytuacji, które znasz ze swojego życia? Jakiego wnioski płynące z analizy przypadku mogą być ci przydatne dla Twoich działań w sytuacjach, z którymi stykasz się bezpośrednio? Nie wszystkie podane wyżej elementy muszą wystąpić w każdym studium przypadku.	Studium przypadku można użyć jako wprowadzenia do zajęć na określony temat. Analiza może służyć do dyskusji wóczas do dokonywania diagnozy oraz do wspólnej dyskusji na temat wskazanego problemu. Studium można też użyć głównie do twórczego poszukiwania rozwiązań oraz debaty nad nimi. Uczestnicy otrzymują wtedy informacje zawierające diagnozę danego zdarzenia, a ich działania dotyczą szukania rozwiązań już zidentyfikowanego problemu, wskazania ich konsekwencji oraz wymiany opinii podczas debaty. Analiza wybranych zdarzeń może być przeprowadzana w dwóch celach: ▪ pozwala, na podstawie badania przebiegu jednostkowych wydarzeń, uzyskać wiedzę pozwalającą na lepsze zrozumienie ogólniejszych analogicznych zjawisk lub procesów ▪ pomaga lepiej poznać przebieg zjawisk ogólnych w analogicznych konkretnych warunkach	Emocje w procesie uczenia się Wpływ aranżacji przestrzeni na przebieg procesu uczenia się uczniów

Burza mózgów	Jest to najprostsza metoda aktywizująca. Jej istotą jest zgromadzenie w krótkim czasie dużej ilości pomysłów na rozwiązanie jakiegoś problemu. Prowadzący udziela głosu zgłaszającym pomysły rozwiązań i zapisuje je. Po wyczerpaniu pomysłów następuje dyskusja i wybór najlepszego rozwiązania. Zastosowanie burzy mózgów pozwala na włączenie wszystkich uczestników do pracy, na szybkie zgromadzenie dużej ilości pomysłów, sprawdzenie posiadanej wiedzy oraz na naukę zwięzłego, precyzyjnego wyrażania myśli. Metoda ta wyzwała inwencję twórczą i zmusza do samodzielnego myślenia, dlatego pozwala na uzyskanie niekonwencjonalnych, zaskakujących rozwiązań zagadnienia.	Burzę mózgów stosujemy: • jako rozgrzewkę umysłową, • dla ustalenia zakresu posiadanej wiedzy, • dla utrwalenia wcześniej zdobytej wiedzy, • dla znalezienia najlepszego rozwiązania jakiegoś problemu.	
Debatata/ dyskusja (różne rodzaje)	Debatata to omawianie problemu, wygłaszanie poglądów i opinii dotyczących określonych zagadnień. Ważna metoda stosowana w procesie podejmowania decyzji, przy rozwiązywaniu trudnych i złożonych problemów, ocenie kontrowersyjnych zjawisk, opinii czy postaci. Pozwala spojrzeć na określoną sytuację z różnych punktów widzenia, dostrzec różnorodne aspekty danego zjawiska. Jest to więc uporządkowany spór pomiędzy zwolennikami i przeciwnikami jakiegoś poglądu. <u>Odmiany debat/dyskusji</u> Debatata „za i przeciw” (analiza argumentów „za” i „przeciw”) Zadaniem uczestników jest zaprezentowanie w przyjazny sposób argumentów „za” i „przeciw”, a za ich pomocą przekonanie adwersarzy do swoich racji. Ważny jest tutaj właściwie dobrany temat debaty. Powinien - poprzez odpowiednie sformułowanie - wywołać emocjonalne zaangażowanie uczestników i umożliwiać ścieranie się przynajmniej dwóch racji. Czas dyskusji musi być limitowany, a zasady jej prowadzenia - dobrze znane uczestnikom (można posłużyć się planszą umieszczoną w widocznym miejscu). Na początku uczestnicy zostają zapoznani z tematem debaty. Może to być pytanie czy konkretny problem. Mają czas na samodzielne podjęcie decyzji – co sądzą w danej sprawie. Kolejnym etapem jest utworzenie grup skłonnych do poparcia danego stanowiska w sprawie podjętego tematu debaty. Każda z grup wspólnie ustala argumenty broniące danego stanowiska oraz stara się wyszukać argumenty przeciw propozycji konkurentów. Następnie kilku reprezentantów danego stanowiska prezentuje argumenty i kontrargumenty grupy, do której należą. Na koniec można przeprowadzić głosowanie na temat ustosunkowania się obserwatorów debaty do omawianego problemu, dzięki czemu dowiemy się, które argumenty były bardziej przekonujące.	Możliwości treningu w przygotowywaniu i przedstawianiu linii argumentacji tak, aby przekonała przeciwników i publiczność. Pozwala wyćwiczyć umiejętności jasnego i przejrzystego formułowania myśli. Rozwija sztukę wystąpień publicznych, uczy sztuki wyrażania własnego zdania, argumentacji i szacunku dla przekonania innych.	Stosowność wprowadzanej w szkole zmiany
		Odmiany: • Debata oksfordzka, • Akwarium, • Dyskusja panelowa, • Dyskusja plenarna, • Dyskusja sokratejska, • Dyskusja punktowana	

Zmien stanowisko	Metoda dyskusji, którą można stosować na początku pracy nad kwestiami czy problemami do przedyskutowania. Wymaga podzielenie grupy na dwa zespoły lub wszystkich uczestników spotkania na parzystą liczbę par. Jeden zespół lub jedna część par przygotowuje argumenty „za”, czyli wspierające stanowisko, które jest przedmiotem dyskusji. Drugi zespół lub druga część par przygotowuje argumenty „przeciw”. Po upływie wyznaczonego czasu pary (zespoły) siadają razem i prezentują sobie przygotowane argumenty. Po wymienienia stanowisk, pary (zespoły) wymieniają się zadaniem. Teraz już w znacznie krótszym czasie przygotowują argumenty przeciwne do wcześniejszych. I podobnie jak poprzednio prezentują je sobie w parach lub w zespołach. Na zakończenie wszystkie osoby siadają razem i dyskutują na wskazany temat w sposób otwarty. Uczestnicy mogą już w tej chwili prezentować swoje stanowisko. Osoba moderująca dyskusję podsumowuje rezultaty całej grupy.	Analizując przeciwne stanowiska, uczestnicy zaznajamiają się z innymi opiniami, uczą się przewidywania konsekwencji działań. Ćwiczą umiejętność słuchania innych i ten sposób przyswajania dodatkowej wiedzy związanej z tematem.	Te tematy, o których wiadomo, że są do nich różne podejścia
Drama	Ta metoda aktywizowania polega na wczuwaniu się w rolę, na improwizacji angażującej ruch i gest, mowę, myśli i uczucia. Dostarcza bezpośredniego doświadczenia, przekraczającego zakres zwykłej informacji, wzbogacającego wyobraźnię i poruszającego emocje tak samo jak umysł. Istotą dramy jest problem/zagadnienie wzięty z życia lub z literatury lub. Umożliwia ona przeżycie określonych problemów, poszukiwanie własnych rozwiązań i dokonywanie wyborów. Przyspiesza to emocjonalne, intelektualne i społeczne dojrzewanie uczniów. Drama uczy samowiedzy, rozumienia siebie i innych na poziomie emocji i uczuć.		Lekcja z ocenianiem kształtującym – nauczyciele w roli uczniów
Drzewko decyzyjne	Metoda ta jest graficznym zapisem analizy problemu. Przebieg: ■ Sformułowanie problemu, który uczniowie wpisują w pniu drzewa. ■ Określenie celów i wartości najbardziej istotnych dla podejmującego decyzję, uczniowie zapisują je w koronie drzewa. ■ Zaproponowanie jak największej liczby rozwiązań. ■ Określenie pozytywnych i negatywnych skutków każdego rozwiązania z punktu widzenia stawianych celów i przyjętych wartości. ■ Podjęcie najwłaściwszej decyzji.	Służy zbieraniu argumentów, dokonaniu właściwego wyboru i podjęciu decyzji z pełną świadomością jej skutków.	Wprowadzać zmianę w szkole czy nie?



Dywanik pomysłów	Dywanik pomysłów jest metodą dyskusji w grupach, połączoną z wizualizacją propozycji rozwiązań problemu. Podczas pracy tą metodą można dokonać hierarchizacji sposobów rozwiązywania problemu, wybierając rozwiązanie akceptowane przez większość uczestników. Przebieg: Nauczyciel zapisuje na tablicy dany problem do rozwiązania. Uczestnicy stawiają pytania, dyskutują, a pomysły zapisują indywidualnie na karteczkach (1 kartka 1 pomysł). Tworzymy dywanik pomysłów. W określonym miejscu kładziemy duży arkusz papieru, na którym uczestnicy układają swoje karteczki. Każdy uczestnik otrzymuje 1 punkt i stawia go przy rozwiązaniu, które według niego jest najlepsze. Rozwiązanie z największą liczbą punktów jest najlepsze. Inny sposób przeprowadzenia metody: 1) Prowadzący przedstawia problem, który ma być przedyskutowany; 2) Dzielą uczestników na grupy i określa czas tworzenia dywanika pomysłów; 3) Każda grupa otrzymuje arkusz papieru (na którym będzie tworzyć dywanik pomysłów) i samoprzylepne kartki; 4) Uczestnicy (indywidualnie) na kartkach wypisują pomysły – rozwiązania problemu. Ważne, aby na jednej kartce był zapisany tylko jeden pomysł; 5) Następnie na dużych arkuszach papieru – „dywanikach” – uczestnicy przyklejają kartki ze swymi pomysłami; 6) Grupy zawieszają swoje dywaniki w widocznym miejscu. Partnerzy przedstawiają pomysły swoich grup; 7) Uczestnicy otrzymują po trzy kolorowe znaczki, które mogą przydzielić najlepszym w ich opinii pomysłom; 8) Podchodzą do dywaników, jeszcze raz analizują wszystkie pomysły, przydzielają swoje punkty; 9) Prowadzący liczy punkty przydzielone poszczególnym pomysłom, podkreślając pomysły, które uzyskały ich najwięcej.	▪ prowadzenie dyskusji w grupach nad danym problemem, ▪ poszukiwanie, porządkowanie informacji z różnych źródeł ▪ wybór najlepszego rozwiązania.	
Jigsaw/ puzzle/ stoliki eksperckie	Przebieg pracy metodą: ▪ uczestnicy są podzieleni na grupy - optymalne rozwiązanie to 5 grup po 5 osób (6 x 6) ▪ każda grupa - nazywana grupą ekspercką, dostaje do przestudiowania inną część materiału, zagadnienia, inny aspekt tematu itp.; pracuje w określonym czasie, tak aby każdy z uczestników grupy na tyle opanował treści, aby stać się ekspertem - musi	Praca tą metodą rozwija odpowiedzialność za siebie i innych. Celem metody jest aktywne włączenie uczestników w proces uczenia się i nauczania innych. Jest	Metody uczenia się oparte na współpracy Metody wzajemnego

	rozumieć zagadnienia i umieć je wytłumaczyć innym ▪ po określonym czasie, na umówiony znak, tworzone są nowe grupy, w skład których wchodzi po jednym ekspercie ze wszystkich grup eksperckich ▪ eksperci kolejno relacjonują, czego nauczyli się przed chwilą, tłumaczą tak, by każdy opanował w sposób wyczerpujący dane zagadnienie ▪ eksperci wracają do swoich pierwotnych grup eksperckich, konfrontują zdobytą wiedzę, uzupełniają ewentualne braki, sprawdzają, czy wszyscy nauczyli się wszystkiego ▪ prowadzący sprawdza, uzupełnia, ewentualnie tłumaczy niezrozumiałe zagadnienia. Metoda wyzwała współpracę, ponieważ aby uzyskać pozytywny rezultat każdy uczeń musi skorzystać z pomocy - wiedzy innego ucznia, ale też sam musi pomóc innym. Stoliki eksperckie to doskonały przykład zdobywania wiedzy i umiejętności poprzez uczenie innych.	to metoda nauczania we współpracy. Każdy z uczestników grupy musi zostać ekspertem, który w istotny sposób przyczyni się do osiągnięcia całego zespołu. Aby uzyskać pozytywny rezultat każdy uczeń musi skorzystać z pomocy, wiedzy i umiejętności innego ucznia, musi też pomóc wszystkim pozostałym.	nauczania. Strategie oceniania kształtującego.
Karuzela	Metoda planowania, oceniania własnej nauki, podejmowania zespołowych decyzji. Przebieg: Prowadzący podaje uczestnikom temat do dyskusji. Dzieli uczestników na dwa zespoły, które siedzą w dwóch kręgach naprzeciwko siebie. Na sygnał dany przez prowadzącego uczestnicy z wewnętrznego kręgu przedstawiają w ciągu pięciu minut swojemu partnerowi z kręgu zewnętrznego, jaka jest ich opinia na dany temat, jakie mają pomysły rozwiązań. Partner sporządza notatkę z rozmowy. Na hasło prowadzącego, krąg wewnętrzny przesuwa się o 2 krzesła i tym razem przedstawiciele kręgu zewnętrznego mówią, co sądzą na dany temat. Po kilku rundach uczestnicy formułują wnioski, a jedna osoba zapisuje je.	Cel: ▪ Wyrażanie myśli w sposób swobodny ▪ Określanie własnego stanowiska ▪ Kształtowanie umiejętności aktywnego słuchania.	Dlaczego nauczyciele rzadko modyfikują swój model pracy?
Kula śnieżna/ kula śniegowa/ dyskusja piramidowa	Prowadzący przedstawia zagadnienie, a uczniowie najpierw indywidualnie zastanawiają się nad rozwiązaniem podanego przez prowadzącego zagadnienia /problemu/, następnie omawiają go w parach – ustalają wspólne stanowisko, następnie pary łączą się w czwórki – ustalają wspólne stanowisko, następnie czwórki łączą się w ósemki – ustalają wspólne stanowisko itd. Ostatecznie o problemie dyskutuje się na forum całego zespołu. Wnioski można zaprezentować podczas debaty „za i przeciw”.	Metoda służąca gromadzeniu argumentów, uzasadnianiu swojego stanowiska oraz doskonaleniu umiejętności negocjowania.	Czy warto wprowadzać ocenianie kształtujące w szkole?
Linia czasu	Jest to metoda wizualnego przedstawiania problemu. W wymiarze linearnym ukazuje następstwa czasowe. Polega na zaznaczeniu wydarzeń w ujęciu chronologicznym na długim arkuszu papieru. Dobrze jest dodać krótkie opisy tych wydarzeń lub też zdjęcia z podpisami, względnie zaprezentować je w innej formie. Największym walorem tej metody jest ukazanie w atrakcyjny sposób efektu poszukiwań i wysiłków uczestników, co daje poczucie satysfakcji i rozbudza wewnętrzną motywację do działania.	Celem stosowania tej metody jest pobudzenie do refleksji na dany temat oraz oceniania faktów i szukania nowych rozwiązań.	Historia zmiany w naszej szkole.

Mapa pojęciowa/mentalna	To metoda wizualnego przedstawienia problemu z wykorzystaniem schematów, rysunków, haseł, symboli, zdjęć, wycinków z prasy, słów. Uczestnicy muszą ze sobą współdziałać, dyskutować, przekonywać o swoich racjach. Inaczej to „mapa myśli” czy też „mapa mózgu”. Polega na graficznym przedstawieniu myśli i skojarzeń związanych z danym tematem.	Celem stosowania tej metody jest usystematyzowanie świeżo zdobytej wiedzy lub wizualizacja posiadanych wiadomości. Tworzy warunki do współpracy.	Jak zachęcić nauczycieli do stosowania informacji zwrotnej?
Metaplan	Jest to plastyczny zapis dyskusji prowadzonej w grupach, dyskutujących na określony temat i tworzących jednocześnie plakat – graficzny skrócony zapis dyskusji. Prowadzący przedstawia uczestnikom problem, który będzie tematem dyskusji. Dzieli zespół na grupy, każdej grupa przydziela wcześniej przygotowany schemat na arkuszu dużego papieru: JAK JEST? JAK POWINNO BYĆ? PROBLEM DLACZEGO NIE JEST TAK, JAK POWINNO BYĆ? WNIOSKI Po skończonej pracy zespoły prezentują swoje plakaty, odpowiadając na pytania i udzielając wyjaśnień pozostałym uczestnikom. Podsumowaniem jest zebranie wszystkich wniosków (odp. z czwartego pola schematu) i wypracowanie wspólnych wyników dyskusji.	Celem metody jest rozważenie, przeanalizowanie problemu i skupienie się przede wszystkim na poszukiwaniu wspólnego rozwiązania. Skłania do myślenia, sprzyja rozwojowi umiejętności analizy, oceniania faktów i sądów czy propozycji rozwiązań.	
Metoda CoRT	Metoda CoRT uczy myślenia dywergencyjnego (myślenie rozbieżne, prowadzące do wielu poprawnych pomysłów) przez stosowanie siedmiu technik: 1. Rozważ Wszystkie Czynniki – ma na celu poszerzanie perspektywy widzenia problemu; 2. Najpierw Najważniejsze – technika wyboru i oceny priorytetów; 3. Plusy, Minusy i To, Co Interesujące – pozwala ustalić, które z czynników lub elementów problemu mają charakter sprzyjający, a które nie, które zaś są neutralne, ale warte uwagi; 4. Cele, Zadania, Zamiany – poszerzanie perspektywy działania poprzez zdefiniowanie celów i stworzenia planu; 5. Następstwa i Ciąg Dalszy – ocena planu: planowanie działań, określenie ich przedziałów czasowych oraz konsekwencji; 6. Możliwe Wybory – rozważenie alternatyw decyzji; 7. Inne Punkty Widzenia – rozważenie problemu z innych punktów widzenia.	Metoda służy do namysłu i poszerzania perspektywy widzenia różnych problemów, zawiera ogromny potencjał pomysłów na twórczą pracę.	Wprowadzanie zmiany w szkole.

Metoda DELPHI/ Metoda delficka	Metoda przewidywania przyszłych wydarzeń, w której do podejmowania decyzji wykorzystuje się wiedzę, doświadczenie i opinie ekspertów z danej dziedziny. Wykorzystywana jest do określenia prawdopodobieństwa lub czasu zajścia przyszłych zdarzeń. Postawioną prognozę uzyskuje się poprzez przeprowadzenie serii ankiet wśród ekspertów. Nazwa metody delfickiej pochodzi od nazwy starożytnego greckiego miasta Delfy, gdzie w świątyni Apollina kapłanka Pytia przepowiadała przyszłość. Uproszczona forma metody obejmuje następujące kroki: ▪ rozpoznanie i zdefiniowanie problemu, ▪ identyfikację i opracowanie celów, które mogą zostać osiągnięte poprzez rozwiązanie danego problemu, ▪ określenie strategii tworzenia nowych możliwości rozwiązań, ▪ wybór strategii, ▪ stworzenie kryterium oceny znalezionych rozwiązań, ▪ ocenę kryterium, ▪ wypracowanie rozwiązań, ▪ ocenę rozwiązań. Zadaniem uczestników jest wymyślenie niestandardowych pomysłów i rozwiązań danego problemu. Każdy uczestnik zapisuje na karcie pomysły w 1-2 zdaniach. Następnie kartki na znak prowadzącego wędrują kolejno do wszystkich osób, które „kupują” pomysły, stawiając na wybranych kartkach „+”. Pomysły, które otrzymały najwięcej plusów, były odczytywane jako inspiracja do następnego zadania.	Uruchamiania kreatywne myślenie.	Modyfikacja modelu pracy nauczycieli. Jak wprowadzać własną zmianę w szkole? Za inspirację może posłużyć wykład Jacka Walkiewicza, Pełna moc możliwości na YouTube z adresu www.youtube.com/watch?v=ktIMz7C3ke4
Metoda sześciu kapeluszy de Bono	Jedną z najbardziej znanych technik twórczych Edwarda de Bono jest technika sześciu kolorowych kapeluszy odpowiadających różnym stylom myślenia. Polega ona na kierowaniu myśleniem uczestników, którzy przez zakładanie symbolicznych kapeluszy w różnych kolorach, będą zmieniać sposób podejścia do określonego zagadnienia. BIAŁY – styl obiektywny: nie ma ocen, opinii i argumentów – są fakty, liczby, zestawienia, statystyka. Zakładając ten kapelusz, działamy trochę jak komputer: ustalamy, co już wiemy, a jakie dane trzeba zdobyć. CZERWONY – styl emocjonalny: oznacza uczucia, przeczucia i intuicję. Nosząca ten kapelusz osoba wyraża przypuszczenia i kieruje się intuicją, nie musi być obiektywna, mówi o własnych emocjach.	Pozwala prowadzić dyskusję w sposób uporządkowany i zdyscyplinowany. Zebrany materiał (sądy, argumenty, wypowiedzi, różne punkty widzenia) będzie przydatny do podjęcia decyzji. Technika ta uczy rozpoznawania różnych stylów myślenia, ale także doceniania wartości każdego z nich (pozwalają dostrzec różne aspekty zagadnienia).	Technikę kolorowych kapeluszy de Bono można zastosować, omawiając różne sytuacje i problemy: ▪ jako wprowadzenie do dyskusji, ▪ jako przygotowanie

	CZARNY – styl negatywny: wiąże się z podkreślaniem trudności i negatywnymi sądami. Osoba, która go nosi, ocenia prawdziwość twierdzeń lub założeń, koncentruje się na wadach i słabościach, zapobiegając tym samym pomysłom i błędom, krytykuje propozycje. ŻÓŁTY – styl konstruktywny: obejmuje myślenie pozytywne i poszukiwanie dobrych stron. Ten, kto go zakłada, stara się znaleźć korzyści danego rozwiązania, jest optymistą, koncentruje się na plusach i zyskach. ZIELONY – styl kreatywny: wiąże się z wytworzeniem jak najliczniejszych nowych pomysłów, poszukiwaniem, dociekaniem, proponowaniem rozwiązań alternatywnych. NIEBIESKI – styl kontrolujący: charakteryzuje się chłodnym dystansem i oglądem całości. Noszący go kontroluje cały zespół, ma widok całości, patrzy z dalszej perspektywy, formułuje uwagi, komentuje, wyznacza też kolejność, w jakiej mają wypowiadać się pozostali „kapelusze”, porządkuje dyskusję. Uczestnik, wkładając na głowę kapelusza określonego koloru (rzeczywisty lub symboliczny), stara się uruchomić określony sposób myślenia. Zmiana koloru – oznacza zarazem nowy sposób podejścia do tematu.	■ jako przygotowanie do podjęcia decyzji.
Metoda trójkąta	Zespół dzielimy na grupy. Każda otrzymuje arkusz papieru z narysowanym trójkącie, symbolizującym problem do rozwiązania (np. konflikty związane z wprowadzaniem zmian). Trójkąt jest podtrzymywany przez tzw. podpory, symbolizujące przyczyny. Uczestnicy przy tych podporach zapisują przyczyny danego problemu i prezentują wyniki pracy na forum. Następnym zadaniem jest szukanie w grupach sposobów na likwidację podanych przyczyn. Po skończonej pracy następuje znów prezentacja wyników. Zdiagnozowanie problemu, jego analiza, ocena jego przyczyn może stać się podstawą planowania sposobów rozwiązania problemu. Rozwiązanie problemu będzie odbywało się w zespole, a więc zastosowanie tej metody pozwoli na kształcenie umiejętności skutecznej komunikacji, współpracy w grupie, współodpowiedzialności za efekty pracy grupowej.	Metodę trójkąta można stosować do rozwiązywania problemów w sposób zaplanowany i kształcenia skutecznej komunikacji w grupie. Problemy związane z wprowadzaniem zmiany w szkole.
Mówiące kartki	Każdy uczestnik otrzymuje kartkę A6, na której zapisuje pytanie do tematu zajęć. Zamiast pytania prowadzący może określić inny wariant, np. definicji słowa kluczowego do tematu lub własnego zdania do zaprezentowanego stanowiska prowadzącego. Następnie należy kartki zebrać i odczytać ciekawsze odpowiedzi, które prowadzący rozwija, dopowiadając istotne treści lub można kartki przykleić i umożliwić zapoznanie się z nimi pozostałym uczestnikom bez komentowania ich.	Metoda wykorzystywana wówczas, gdy uczestnicy nie mają ochoty mówić. Może być rozpoczęciem dyskusji.

5 x dlaczego	Jest to metoda, którą stosuje się w celu ustalenia podstawowej przyczyny problemu. Zadawanie kilku pytań dlaczego pozwala dojść do źródła zakłóceń, gruntownie zbadać ich przyczynę i skupić się na skutecznym rozwiązywaniu. Dzięki zadawaniu pytań dlaczego problem staje się bardziej zrozumiały, co sprawia, że podstawowa przyczyna jego powstawanie jest łatwiejsza do zidentyfikowania i wyeliminowania. Zastosowanie tej prostej i szybkiej metody 5 x dlaczego polega ona na pięciokrotnym zadawaniu pytania „dlaczego”. Każde nowe pytanie jest wyzwalane przez odpowiedź na poprzednie pytanie. Przykład: 1. Dlaczego rodzic jest niezadowolony? Bo wychowawca nie wyjaśnił sytuacji. 2. Dlaczego wychowawca nie wyjaśnił sytuacji? Bo nie znał wystarczającej liczby faktów. 3. Dlaczego nie znał wystarczającej liczby faktów? Bo nie skontaktował się ze świadkami zdarzenia. 4. Dlaczego nie skontaktował się ze świadkami zdarzenia? Bo nie zna procedur postępowania w takich sytuacjach. 5. Dlaczego nie zna procedur postępowania w takich sytuacjach? Bo nie było go na zebraniu, podczas którego były prezentowane te procedury.	Metoda pozwala na wykrywanie przyczyn problemów oraz ich skuteczne rozwiązanie. Dzięki zadawaniu pytań „Dlaczego?” problem staje się bardziej zrozumiały, przez co podstawowa przyczyna jego powstania jest łatwiejsza do zidentyfikowania i wyeliminowania.	Dlaczego zmiana w naszej szkole jest mało skuteczna?
Piramida priorytetów	Polega na wartościowaniu, hierarchizacji. Uczestnicy najczęściej w grupach wybierają najlepsze propozycje, które powstały wcześniej na podstawie burzy mózgów, układają je na szczycie piramidy. Potem wybierają coraz mniej ważne, i na końcu najmniej istotne. Następnie grupy porównują swoje piramidy, każda grupa uzasadnia swoje wybory. Metoda ta stwarza okazję do dyskusowania i argumentowania własnych wyborów.	Metoda zachęca do dyskusji, negocjacji oraz osiągania porozumienia drogą negocjacji i kompromisu.	Wskaźniki uczenia się uczniów.
Pole siłowe/ identyfikacja przeszkód	Pole siłowe/identyfikacja przeszkód wykorzystywana jest do diagnozowania przeciwnych sił, popychających w kierunku osiągnięcia założonego celu lub odpychających od niego. Bardzo często istnieją przeciwstawne siły tworzące warunki do osiągnięcia celu (np. wprowadzenia zmiany) lub uniemożliwiające jego osiągnięcie. Identyfikacja przeszkód pomaga siły te zdemaskować zarówno na płaszczyźnie personalnej, jak organizacyjnej. Narzędzie do identyfikacji przeszkód konstruuje się zwykle jako zestawienie przeciwnych sił. Metoda polega na zgromadzeniu po dwóch stronach linii argumentów wspierających zmiany i argumentów im przeciwnych. Analiza zapisu prowadzi do wyboru trzech najmocniejszych czynników wspierających i trzech hamujących, a następnie zaplanowania działań wzmacniających pierwsze i osłabiających drugie.	Metoda pozwala określić osobisty stosunek do analizowanego problemu i zaplanować skuteczne działania.	Co pomaga, a co przeszkadza we wprowadzaniu zmiany? Co pomaga, a co przeszkadza w uczeniu się uczniów?

Praca z metaforą	Praca z metaforą polega na łatwiejszym zrozumieniu sytuacji problemowej, metafora wnosi nowe elementy do zrozumienia problemów. Może mieć formę obrazową lub werbalną: w postaci porównań, przenośni, anegdot, symboli. Dobrze skonstruowana w kontekście metaforycznym historia nie tylko skupia uwagę i wywołuje ciekawość, ale jednocześnie uruchamia wyobraźnię, pozwala odnieść się do swojego życia, kierując uwagę na nowe sposoby rozumienia i doświadczania sytuacji. Pozwala zobaczyć pojęcie/problem/zagadnienie z wielu perspektyw.	Pozwala ujawnić stany wewnętrzne, zrozumieć proces, podjąć decyzję. Jest kluczem dla zrozumienia, w jaki sposób ludzie myślą, pojmują świat i podejmują decyzje.	Rola dyrektora we wprowadzaniu zmiany. Rola liderów we wprowadzaniu zmiany.
Rybi szkielet	Na tablicy lub planszy przygotowuje się model rybiego szkieletu, w głowie zapisuje się problem. Następnie uczestnicy ustalają przyczyny, wpisują je w „duże ości”. Ile powstanie „dużych ości”, na tyle grup dzielimy zespół. Każda grupa otrzymuje jedną „dużą ość”, następnie ustala przyczyny szczegółowe i wpisuje je w „małe ości”. Z zebranej listy przyczyn na rybnym szkielecie uczestnicy wybierają te, które są ich zdaniem najistotniejsze. Wyciągają wnioski.	Pomaga ustalić przyczyny i podjąć decyzje.	Dlaczego uczniowie w naszej szkole nie osiągają sukcesów?
Sieć	Sposób przeprowadzenia metody: 1) Uczestnicy wypisują na kartkach kluczowe pojęcia dotyczące konkretnego zagadnienia/pojęcia lub prowadzący przygotowuje przed lekcją kartki z zagadnieniami/pojęciami; 2) Grupy otrzymują kartki z pojęciami. Następnie liderzy rozdają je członkom grupy tak, aby każdy miał ich jednakową ilość; 3) Jeśli zagadnienie jest nowe, uczestnicy muszą mieć czas na ustalenie znaczenia pojęć; 4) Tworzenie sieci rozpoczyna dowolny uczestnik w zespole, który omawia pojęcie rozpoczynając sieć i umieszcza je na plakacie w widocznym miejscu; 5) Każdy, kto uzna, że jego pojęcie łączy się logicznie z poprzednim, przejmuje głos – wyjaśnia swoje pojęcie, określając jego powiązanie z pojęciem poprzednim.	Celem metody jest zbudowanie sieci połączeń, powiązań między pojęciami czy treściami. Sieć najlepiej budować na plakacie (tablicy), zaznaczając strzałkami relacje między poszczególnymi pojęciami.	Ocenianie kształtujące. Uczenie się uczniów. Informacja zwrotna.
SWOT	Technika analityczna SWAT polega na posegregowaniu posiadanych informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych): ■ S (Strengths) – mocne strony: wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu; ■ W (Weaknesses) – słabe strony: wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu;	Uporządkowanie informacji umożliwiającej podjęcie decyzji.	Zmiana w szkole

	■ O (Opportunities) – szanse: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany; ■ T (Threats) – zagrożenia: wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu zmiany niekorzystne. Informacja, która nie może być poprawnie zakwalifikowana do żadnej z wymienionych grup, w dalszej analizie jest pomijana jako nieistotna strategicznie. W niektórych wykładniach mówi się, że mocne i słabe strony to czynniki wewnętrzne, a szanse i zagrożenia to czynniki zewnętrzne. W innej interpretacji mocne i słabe strony to cechy stanu obecnego, a szanse i zagrożenia to spodziewane zjawiska przyszłe. Wreszcie u niektórych autorów mocne i słabe strony to czynniki zależne od nas (te, na które mamy wpływ planistyczny i zarządczy), a szanse i zagrożenia to czynniki obiektywne, na które nie mamy bezpośredniego wpływu sprawczego.		
Wędrujące plakaty	Uczestników dzieli się na zespoły. Każdy zespół otrzymuje arkusz papieru z pytaniem/zagadnieniem. Zapisuje odpowiedź i plakat przekazuje do uzupełnienia następnej grupie, która musi udzielić innej odpowiedzi. Pomysł nie może się powtórzyć. Jest tyle rund, ile jest grup. Po zakończonej pracy przedstawiciel każdej grupy odczytuje powstały zapis. Plakaty zawieszane są w widocznym miejscu, by wspólnie dokonać analizy i postawić wnioski.	Wyzwała kreatywność i ułatwia zgromadzenie wielu pomysłów i formułowanie wniosków.	Jak skutecznie wprowadzić zmianę?
World cafe	Zgodnie z nazwą, spotkania z wykorzystaniem tej metody powinny odbywać się w kawiarni (bądź miejscu z „kawiarnianą atmosferą”: stolikami, napojami, swobodną, niezobowiązującą atmosferą dyskusji). Uczestnicy dyskusji siadają przy stolikach (najczęściej czteroosobowych); każdy stolik ma swojego gospodarza. Przy każdym stoliku odbywają się dyskusje na zadany temat, przy czym po pewnym czasie (ok. 20 minut) osoby biorące udział w dyskusji przenoszą się do innego stolika – przy którym omawiany jest inny temat lub inny aspekt tego samego tematu. Gospodarze stolików pozostają na swoich miejscach i za każdym razem steszcują nowym partnerom przy stoliku przebieg dotychczasowej dyskusji, po czym jest ona kontynuowana „w nowym składzie”. Uczestnicy są zachęcani do spisywania bądź graficznego przedstawiania swoich pomysłów na kartkach lub papierowych obrusach. Przygotowania do zastosowania tej metody wymagają ustalenia, jaki problem będzie dyskutowany, kogo powinniśmy zaprosić oraz co chcielibyśmy osiągnąć. Warto zadbać	World Café jest metodą konwersacyjną służącą do prowadzenia dialogu oraz poszukiwania kreatywnych pomysłów dotyczących wybranych zagadnień związanych z życiem danej zbiorowości. Należy zaznaczyć, że World Café jest metodą służącą do wymieniania się kreatywnymi pomysłami i nie ma na celu znalezienia konkretnych rozwiązań. Z tego powodu nadaje się najlepiej do początkowych faz	Partycypacja w szkole Jak to się robi w innych szkołach na świecie? (tematyka związana ze zmianą) Co mówią o tym badania? (tematyka związana ze zmianą)

o odpowiednie przygotowanie przestrzeni, w której odbywa się spotkanie (ustawienie stolików, wygodne miejsca do siedzenia, napoje i przekąski, flamastry i długopisy, spokojna muzyka w tle) – pozwala to zapewnić odpowiednią dla twórczej dyskusji atmosferę. Należy pamiętać o tym, żeby tematy do dyskusji nie były zbyt szczegółowe i zamknięte (może to spowodować szybkie wyczerpanie kreatywnych pomysłów), powinny natomiast dotyczyć uczestników, odwoływać się do ich wiedzy i doświadczeń (wtedy rośnie szansa na rozpatrywanie danego zagadnienia z wielu punktów widzenia). Wyniki dyskusji odbywających się przy poszczególnych stołkach powinny być na koniec omówione na forum plenarnym. Wyniki mogą być przedstawione w formie graficznej na tablicy widocznej dla wszystkich uczestników spotkania.	procesu partycypacyjnego – pomaga określić potrzeby i oczekiwania wszystkich zaangażowanych stron, a także stworzyć między nimi sprzyjającą dalszym rozmowom atmosferę.	
--	--	--

Materiał opracowany przez M. Perzyńską dyrektorkę Gimnazjum nr 2 w Działdowie na użytek pracy z własną radą pedagogiczną w oparciu o podaną niżej literaturę:

1. Robert J. Marzano, Sztuka i teoria skutecznego nauczania, warszawa 2012
2. Małgorzata Taraszkiewicz, Jak uczyć lepiej, czyli refleksyjny praktyk w działaniu, Warszawa 1999
3. Merrill Harmin, Duch klasy, Warszawa 2005
4. Robert Fisher, Uczymy jak się uczyć, Warszawa 1999
5. Doug Buehl, Strategie aktywnego nauczania, czyli jak efektywnie nauczać i uczyć się skutecznie, Kraków 2004
6. E. Brudnik, A. Moszyńska, B. Owczarska, Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie, Kielce 2000
7. E. Brudnik, Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie 2, Kielce 2003