

**PRACA W GRUPACH
ORGANIZACJA ZESPOŁÓW
I DYLEMATY OCENY**

**SAMORZĄDOWY OŚRODEK
DORADZTWA METODYCZNEGO
I DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
w Kielcach**

JOLANTA KUKLIŃSKA
doradca metodyczny
języka polskiego

PRACA W GRUPACH ORGANIZACJA ZESPOŁÓW I DYLEMATY OCENY

WSTĘP

Praca w grupach staje się formą bardzo popularną w polskich szkołach. W zależności od typu lekcji - występują różne jej odmiany. Nauczyciele organizują zespoły do pracy stałej lub okazjonalnej, wychodząc z założenia, że jest to forma sprzyjająca realizacji różnorodnych celów. Dobrze zorganizowana praca w grupach ukierunkowana jest bowiem na współpracę, a nie na rywalizację czy współzawodnictwo. Umiejętność zespołowego działania staje się również wymogiem naszych czasów i z tego względu została zapisana w *Podstawie programowej kształcenia ogólnego* jako jedna z najważniejszych umiejętności ponadprzedmiotowych na różnych etapach kształcenia.

Umiejętność ta wymagana jest również przez rynek pracy – ceni się zdolności organizacyjne, umiejętność pracy w zespole, umiejętność tworzenia przyjaznej atmosfery, kreatywność i komunikatywność.

1. Pytania, jakie powinien sobie zadać nauczyciel.

Zanim jednak nauczyciel przystąpi do wdrażania tej formy na swoich lekcjach, powinien zadać sobie kilka pytań, np.

1. Po co moi uczniowie mają pracować w grupie?
2. Jakże z tego mogą płynąć korzyści?
3. Jak trzeba zorganizować pracę zespołów?
4. Jak dobierać uczniów do grupy?
5. Czy nie będzie to czas stracony? Może przy realizacji danego cyklu tematycznego lepiej pracować z całą klasą?
6. Jakże cele chcę osiągnąć?
7. Czy wszyscy będą pracować efektywnie?
8. Jak motywować uczniów do pracy?
9. Jak ocenić pracę w grupie? Czy przyjęte zasady będą sprawiedliwe?

2. Cele zgłaszane przez nauczycieli

2.1. Wyniki sondażu

Jak wskazują sondaże, część nauczycieli zwraca uwagę głównie na cele społeczne/ wychowawcze. Na pytanie: *W jakim celu organizuje Pani/ Pan pracę w grupach?* – nauczyciele odpowiedzieli, że ważne jest dla nich¹:

- integrowanie klasy
- budowanie dobrych relacji w zespole
- uczenie dobrej komunikacji w zespole
- uczenie prezentacji na forum klasy
- uczenie pełnienia różnych ról
- uczenie współpracy
- uczenie zasad komunikacji interpersonalnej

2.2. Cele wychowawcze i dydaktyczne

Cele zgłoszone przez nauczycieli to głównie cele wychowawcze i takie również realizuje się poprzez organizację pracy w grupach. Jak jednak widać – nie pojawił się żaden cel dydaktyczny, z wyjątkiem przygotowania do występów publicznych. A przecież ta forma pracy służy nie tylko nabywaniu umiejętności prospołecznych, ale i uczeniu się. Jeśli chcemy organizować nauczanie w tej formie, musimy założyć, że w ten sposób realizujemy zarówno cele wychowawcze, jak i wspieramy naukę ucznia na danym przedmiocie.

WAŻNE! Formę pracy w grupach stosujemy nie tylko ze względów wychowawczych, ale by podnieść efektywność uczenia – nauczania.

3. Jak współpraca wpływa na ucznia?

3.1. Opinie badaczy

W trakcie uczenia się we współpracy uczniowie dzielą się zadaniami, pomagają sobie nawzajem, zwłaszcza słabszym, wyjaśniają niejasne zagadnienia, chwalą, oceniają, krytykują wzajemnie swoje działania i otrzymują ocenę za rezultat pracy zespołu, czasem za indywidualny wkład pracy. W zwyczajnie zorganizowanej klasie uczniowie rywalizują o stopnie i uznanie. Niektórzy z nich przez całe lata przegrywają, inni odnoszą sukcesy. Uczniowie z wysokimi osiągnięciami nieustannie są nagradzani i motywowani do nauki – także za pracę w zespole, podczas gdy słabsi przeżywają często frustrację, doświadczają ciągłych niepowodzeń lub stale o niepowodzenie się ocierają.

Zmniejszenie rywalizacji i położenie nacisku na współpracę może się przyczynić do usunięcia wrogości, uprzedzeń i nawyku ponoszenia porażek. Badania dowodzą², że współpraca wpływa korzystnie na:

¹ Sondaż przeprowadzono w trakcie warsztatów w Kielcach w roku szkolnym 20010/2011

² Allan C. Ornstein Francis P. Hunkins „Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka“ WSiP Warszawa 1998 str. 122

- kształtowanie się tożsamości,
- samorealizację i dobre funkcjonowanie w grupie,
- wiedzę o innych i zaufanie do nich,
- komunikowanie się,
- akceptowanie innych i pomaganie im,
- zdrowe stosunki międzyludzkie,
- redukcję konfliktów.

3.2. Co uczniowie sądzą o pracy w grupach?

Nauczyciel, chcąc dobrze organizować nauczanie we współpracy, po kilku lekcjach zajęć w grupach, może poprosić uczniów o anonimowe wypowiedzi na temat tej formy. Analiza wyników może przyczynić się do korekty własnych działań w tym zakresie. A oto przykładowe pytania:

1. Czy lubisz pracować w grupie? Uzasadnij swoją odpowiedź.
2. Czy w czasie grupowej pracy masz możliwość przedstawienia swego zdania i swoich pomysłów?
3. Czy oceny wystawiane za pracę w grupie są według ciebie sprawiedliwe? Uzasadnij swoje zdanie.

Jak uczy nauczycielskie doświadczenie, czasem uczniowie uważają, że stopnie powinny być dla wszystkich członków grupy jednakowe, czasem domagają się ich zróżnicowania. Stanowisko takie wynika z faktu, że nie wszyscy członkowie zespołu mają czasem jednakowy wkład w pracę. Zdarza się również, że uczniowie niechętnie łączą się na lekcji w grupy, gdy nauczyciel dobiera skład w sposób losowy. Wolą dobierać się sami. Płyną z tego wnioski, które mogą stać się tematem do przemyśleń i tworzenia różnych scenariuszy zajęć organizowanych w formie zespołowego uczenia się.

3.3. Dylematy oceny pracy w grupach

Z ocenianiem pracy w grupie wiążą się zatem liczne dylematy. Jak oceniać pracę zespołu, wkład pracy poszczególnych osób; czy przyznanie jednej oceny będzie dla wszystkich sprawiedliwe? Jak oceniać pracę, gdy mamy świadomość, że nie wszyscy uczniowie wkładają w zadanie taki sam wysiłek? Czasem nauczyciele różnicują stopnie w ramach pracy zespołowej – podstawą tych działań jest obserwacja pracy lub uczniowska samoocena albo opinie członków zespołu. Można i tak. Tylko czemu wtedy służy praca w grupach? Problemy związane są najczęściej z faktem, że nie wszyscy nauczyciele mają jasno określone zasady oceny różnych form zespołowej pracy. Jeśli tych zasad nie znają uczniowie, ocena za pracę zespołową może demotywować jednych, a inni mogą mieć poczucie niesprawiedliwości. W zasadzie nie ma jednego przepisu, jak to robić. Ocena będzie zależać od typu zadań, organizacji grupy, od celów, jakie chce osiągnąć nauczyciel. Trzeba jednak pamiętać, że uczeń, podejmując pracę, musi znać zasady oceniania – uzyskanie oceny bardzo dobrej nie może być tylko skutkiem pracy jednego ucznia, któremu na dodatek zabraknie czasu, gdy będzie chciał dobrze wykonać zadanie, a sytuacja zmusi go do wykonania pracy za kolegów. Jeśli zadanie wykonuje tylko jeden uczeń – na jakiej podstawie wszyscy członkowie zespołu otrzymają stopień bardzo dobry? Organizacja pracy w grupach i ocena tejże pracy to działania nastawione na proces – uczenie się uczniów – wszyscy mają poszerzać swoje umiejętności i uczyć się zachowań społecznych.

4. Jak dobrać uczniów do grup?

W literaturze metodycznej i w poradnikach z dziedziny psychologii można spotkać różne propozycje w tym zakresie³. Autorzy publikacji określają również procedury nauczania, które sprzyjają udzielaniu sobie nawzajem pomocy przy uczeniu się w małych grupach.

4.1. Czym nie jest praca w grupach?

Nauczaniem w grupach nie jest:

- dawaniem uczniom indywidualnych zadań do wykonania i pozwalanie im na kontakty w celu sprawdzenia własnych postępów czy zadawania pytań innym,
- dawaniem do wykonania zadania grupowego, które będzie wykonane w większości przez jednego ucznia,
- sadzaniem uczniów obok siebie przy wykonywaniu jakiegoś zadania.

4.2. Zasady doboru uczniów do zespołów

W polskich szkołach istnieją różne sposoby tworzenia grup. Najczęściej nauczyciel prosi o odliczenie, np. do pięciu lub podanie, np. nazw pór roku i tak powstaje grupa. Inna forma podziału, zwłaszcza w młodszych klasach to, np. losowanie kolorowych kartoników – w tym przypadku kolor decyduje o przynależności do zespołu. Obojętne, jaką formę przyjmie – będziemy rozdawać kolorowe pajacyki, jabłuszka, czy też odliczać – uczniowie do grup zostaną przydzieleni przypadkowo. I jeśli organizujemy pracę w grupach okazjonalnie, taki przydział do zespołu nie ma większego znaczenia. Jeśli jednak chcemy oprócz celów wychowawczych realizować cele dydaktyczne, przydział do grupy przypadkowy być nie powinien. Grupy przez pewien czas, np. miesiąc lub dwa powinny pracować w stałym składzie. Badacze problemu uważają, że trzeba unikać tworzenia zespołów, do których należy tylko jeden chłopiec lub jedna dziewczynka /co może się zdarzyć przy doborze przypadkowym/ lub do których należą tylko uczniowie o niskim lub wysokim poziomie osiągnięć. Powstanie słabszej grupy powoduje bowiem etykietowanie uczniów po pracy, bo nie zawsze potrafią poradzić sobie z problemem z powodu luk w wiedzy. Zdarza się więc, że wykonują swoją pracę słabiej niż grupy zdolnych uczniów, co zniechęca do wysiłku. W takim przypadku nie jest realizowany cel dydaktyczny – uczniowie nie uczą się od siebie, a praca w grupie staje się formą rywalizacji. W grupie słabszej, gdzie jest jeden zdolny uczeń, cały ciężar wyjaśniania spada właśnie na niego. Z kolei grupy utworzone przez uczniów o wysokich umiejętnościach poświęcają mniej czasu na wyjaśnienia, a one stanowią przecież istotę uczenia się.

W grupach o silnie zróżnicowanym poziomie wiedzy i umiejętności / uczniowie bardzo słabi i uczniowie zdolni/ ci najzdolniejsi spędzają więcej czasu na udzielaniu wyjaśnień uczniom najslabszym, a nie zajmują się uczniami przeciętnymi. Z tego względu najlepiej tworzyć zespoły o zróżnicowanych umiejętnościach: uczniowie bardzo dobrzy, przeciętni i słabi. Nie należy się obawiać, że postępy dobrych uczniów będą hamowane przez uczniów posiadających mniejszą wiedzę i niskie umiejętności – bardzo często zdolny uczeń przejmuje rolę nauczającego. Trzeba również pamiętać, że na pracę w grupach mają wpływ relacje – jeśli w klasie występuje konflikt, może to się nie udać. Trzeba zatem, organizując pracę w grupach, wiedzieć, czy w danym zespole panuje sprzyjający klimat do nauki. No i przekonać

³ Gerd Mietzel „Psychologia kształcenia” Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2003 str.404-412

ewentualnych liderów, że taka praca jest ważna również dla ich rozwoju - przedstawić im korzyści intelektualne i społeczne.

WAŻNE! Nauczyciel, organizując pracę w grupach, powinien wiedzieć, czy w klasie panuje klimat sprzyjający nauce zespołowej.

5.Aspekty uczenia się we współpracy

Aby można powiedzieć, że lekcja była kooperatywna, musi w niej wystąpić kilka elementów⁴.

Pozytywna współzależność. Uczniowie muszą uświadomić sobie, że wynik pracy zależy od każdego członka zespołu. Oznacza to, iż muszą zaakceptować wspólne cele, dokonać sprawiedliwie podziału pracy, dzielić się materiałami i informacjami, przyjmować odpowiedzialność za różne role i, co najważniejsze – powinni mieć świadomość, że nagrody- stopnie lub pochwały będą skutkiem osiągnięć grupowych.

Interakcja twarzą w twarz. Uczniowie omawiają strukturę zadania, decydują o najlepszym trybie wspólnej pracy i wyjaśniają sobie nawzajem, jak rozwiązać problem. Mają świadomość, że najważniejsze jest pomaganie innym- nauczanie ich tego jest sporym wyzwaniem dla nauczyciela.

Indywidualna odpowiedzialność za uczenie się zadanego materiału. Każdy uczeń musi rozwinąć w sobie poczucie osobistej odpowiedzialności wobec grupy. Kluczem do sukcesu w uczeniu się kooperatywnym jest takie opanowanie materiału przez każdego ucznia, aby mógł on pomóc osiągnąć sukces innym członkom grupy. Inaczej - praca w grupach stanie się tylko ozdobnikiem zajęć.

Umiejętność współpracy. Jest oczywiste, że łączenie w grupy i mówienie uczniom, że ich praca ma mieć charakter kooperatywny, bez wcześniejszego nauczania ich niezbędnych umiejętności społecznych, nie doprowadzi do powstania właściwych relacji wewnątrz grupy- trzeba tego młodych ludzi nauczyć.

Przetwarzanie grupowe. Członkowie grupy omawiają i oceniają swoje postępy oraz utrzymują pomiędzy sobą skuteczne kontakty robocze – dbają o podział zadań.

Umiejętność wyjaśniania. Uczniowie wiedzą, że w przypadku wątpliwości nie wystarczy podanie koleżance czy koledze właściwej odpowiedzi – takie działanie może stopować dalszą pracę, jeśli nie idzie za nią wyjaśnienie. Każdy członek zespołu musi rozumieć poszczególne elementy zadania.

6.Psychologia społeczna w szkole

6.1. Grupa społeczna i jej cele

Szereg informacji na temat funkcjonowania grupy można znaleźć w publikacjach z zakresu psychologii społecznej. Elliot Aronson⁵ przedstawia i analizuje różne procesy grupowe i ich skutki, wyjaśnia, dlaczego w określonych warunkach ludzie efektywnie współpracują ze sobą, a w innych sytuacjach to się nie udaje. Obecność innych może nas bowiem uspokajać lub pobudzać do działania. Grupa społeczna to ludzie, którzy zgromadzili się dla realizacji jakiegoś wspólnego celu. Dwie właściwości odróżniają ją od grup niespołecznych: ludzie ci współdziałają ze sobą, są wzajemnie od siebie

⁴ Myron H. Dembo „Stosowana psychologia wychowawcza” WSiP Warszawa 1997 str. 159

⁵ Elliot Aronson „Psychologia społeczna” Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c. Poznań 1997 str.356 - 371

uzależnieni w tym sensie, że zaspokojenie potrzeb i realizacja celów skłania ich do wzajemnego zaufania i wpływa na ich relacje interpersonalne. Kiedy dwie osoby lub więcej będą spełniały te warunki, wówczas powiemy, że stanowią one grupę społeczną. Zadaniem grup społecznych jest zatem działanie na rzecz wspólnego dobra, tak też powinno się dziać w przypadku zespołu uczniowskiego.

6.2. Wpływ obecności innych na wykonanie pracy

Sama obecność innych wywołuje pobudzenie, motywację do pracy, bo człowiek staje w sytuacji oceny i chce się dobrze zaprezentować. Sytuacja stresowa może jednak również utrudnić pracę, jeśli zaplanowane działanie jest zbyt trudne. Wykonanie pracy będzie zatem na wyższym poziomie, jeśli zadanie będzie proste lub jego wykonanie dobrze wyuczone. Przy wykonywaniu zadania trudnego⁶, gdy uczeń ma świadomość, że np. będzie prezentował wyniki pracy zespołu, może wystąpić silny lęk, który utrudni lub wręcz uniemożliwi mu dobre wykonanie zadania.

6.2.1. Kiedy obecność innych uspokaja nas?

Obecność innych ludzi pobudza nas do działania, mobilizuje, ale może również działać odwrotnie – uspokajać. Wtopienie się w grupę oznacza, że człowiek staje się mniej zauważalny. Mniej wówczas boi się oceny, gdyż nikt nie potrafi sprawdzić jego pracy. Co dzieje się w takiej sytuacji? Czy uspokojenie wywołane zagubieniem w zespole przyczynia się do lepszej pracy, czy też powoduje gorsze działanie? Odpowiedź na to pytanie zależy od tego, czy zadanie jest łatwe czy trudne. Jeśli zadanie jest łatwe, ludzie zmniejszają swój wysiłek, gdy trudne – mobilizują się. Zmniejszenie indywidualnego wkładu pracy nazwano w psychologii *próżniactwem społecznym*⁷. Wystąpiło ono w badaniach u osób wykonujących proste zadania. Przy włączeniu do pracy w grupie, która wykonuje proste zadania, nauczyciel powinien zatem podnieść lęk przed oceną – zmobilizuje w ten sposób uczniów do efektywnej pracy.

6.2.2. Uspokajać czy pobudzać?

A jeśli chcemy, aby uczniowie w grupie wykonali zadanie trudniejsze i wszyscy przy tym pracowali solidnie? Jeśli damy zadanie do wykonania i ocenimy całą grupę jednakowo, istnieje duża prawdopodobieństwo, że niektórzy uczniowie nie wykonają swojej pracy. Są bowiem spokojniejsi, gdyż trudno ocenić efekty ich indywidualnego działania. I to uspokojenie, owszem, poprawia jakość wykonania zadań trudnych. Gdy ludzie nie zwracają uwagi na oceny innych, stają się spokojniejsi. Jeśli jednak nie zorganizujemy pracy solidnie, to nie wszyscy uczniowie będą pracować efektywnie, gdyż odpowiedzialność ulegnie rozproszeniu. Płyne z tego wniosek, że w takim przypadku należy zmniejszyć lęk przed oceną, ale pracę zorganizować tak, aby każdy uczeń miał do wykonania zadanie, które złoży się na efekt pracy zespołu. Wnioski zatem są następujące – nauczyciel powinien przyjąć takie zasady oceny pracy w grupach, aby uczniowie, wykonując stosunkowo łatwe zadania, odczuwali niewielki lęk przed oceną, co przyczyni się do podwyższenia poziomu działania i nie wystąpił *próżniactwo społeczne*. Jeśli chcemy podnieść jakość pracy przy wykonaniu zadania trudnego, trzeba obniżyć lęk przed oceną, ale tak, aby nie doszło do zagubienia się ucznia w grupie i rozproszenia odpowiedzialności. Zatem nauczyciel przygotowuje materiały, zadania, instrukcję dla grupy, ale każdy uczeń, należący

⁶ Elliot Aronson „Psychologia społeczna” Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c. Poznań 1997 str. 356- 371

⁷ Op. cit. str. 364

Praca w grupach – organizacja zespołów i dylematy oceny

do danego zespołu, będzie miał do wykonania oddzielne zadanie, które złoży się na efekt końcowy pracy całej grupy. Może to być przygotowanie fragmentu życiorysu pisarza, wyszukanie określonych informacji. Ponieważ grupy dysponują określonym czasem, jeden uczeń nie zdąży wykonać wszystkich zadań członków zespołu. I jasne będzie, kto nie wykonał swojej pracy. Teraz trzeba obniżyć lęk przed oceną, aby uczniowie pracowali efektywnie. Nauczyciel zatem informuje lub przypomina zasadę: pracę zespołu zaprezentuje uczeń wybrany przez grupę. Oczywiście, forma ta jest dobra przy założeniu, że w danym składzie grupa pracuje przez pewien czas, np. 3-4 tygodnie i każdy uczeń z zespołu kolejno miał możliwość prezentacji wyników pracy zespołu. Wszyscy członkowie grupy otrzymują wówczas taką samą ocenę.

WAŻNE! Stosując tę formę pracy, nauczyciel musi mieć świadomość, że w niektórych grupach może wystąpić konflikt. Jego przyczyną może być fakt, że któryś z uczniów nie wykona swojej pracy i stąd ocena pracy zespołu może być niższa. Pamiętajmy jednak, że dobrze rozwiązane konflikty oczyszczają atmosferę. Stawianie takiego samego stopnia za pracę zespołową - w rzeczywistości wykonaną przez jedną lub dwie osoby z grupy może być czasem niewychowawcze i uczyć cwaniactwa.

7. Formy pracy w grupach i ocena pracy zespołowej

7.1. Układanka, puzzle albo grupy eksperckie

Jest to jedna z metod uczenia się we współpracy. Jej celem jest zachęcenie do szczegółowego, aktywnego opanowania danego materiału przez scedowanie odpowiedzialności na uczniów. Każdy uczestnik grupy może zostać ekspertem, który przyczyni się do osiągnięć zespołu. Aby uzyskać pozytywny rezultat, każde dziecko musi skorzystać z pomocy- wiedzy i umiejętności innego ucznia, każde też musi pomóc wszystkim pozostałym. Jeśli tego nie wykona, efekt pracy grupy będzie słabszy.

7.2. Przykładowy fragment lekcji- na podstawie materiałów PROGRAMU TEACHING THE TEACHERS - przykład lekcji poświęconej zamkom średniowiecznym.

- Nauczyciel dzieli klasę na grupy 4 – 5 osobowe, o ile uczniowie nie pracują już w stałych zespołach. Zadanie grup to analiza materiałów na temat średniowiecznych budowli obronnych oraz zgromadzenie własnych pomysłów w dziedzinach określonych przez nauczyciela. Grupy otrzymują tekst źródłowy oraz plan zamku królewskiego w Chęcinach lub rycinę przedstawiającą tę budowlę.
- Zadania dla poszczególnych grup

Grupa I

- Zastanówcie się, jak można było zdobyć średniowieczny zamek wyżynny? Jakie działania podejmowano w tym celu? Przedstawcie swoje propozycje.

Grupa II

- Zastanówcie się, jak w czasie oblężenia mogli bronić się mieszkańcy takiego zamku? Jakie działania musieli podjąć? Przedstawcie swoje propozycje.

Grupa III

- Zastanówcie się, jak mieszkańcy zamku musieli przygotować się do wielomiesięcznej obrony? Przedstawcie swoje propozycje.

Grupa IV

- Zastanówcie się, co znajdowało się w poszczególnych obiektach przedstawionych na planie zamku. Przedstawcie swoje propozycje.

Po przeczytaniu instrukcji, ewentualnych pytań i wyjaśnieniach wątpliwości, zespoły przystąpią do wykonania zadania.

- Każda z grup czyta tekst źródłowy, dyskutuje, notuje pomysły, stara się, aby każdy uczeń zrozumiał tekst i mógł przekazać wiedzę dalej.
- Na hasło START uczniowie zmieniają swoje grupy i dobierają się w nowym składzie tak, aby w każdej znalazł się jeden ekspert od danej dziedziny - każdemu z członków grupy można przydzielić numer: 1,2,3,4.
- Eksperci kolejno relacjonują, czego nauczyli się w swojej grupie.
- Następnie eksperci wracają do swoich macierzystych grup i relacjonują, czego dowiedzieli się w danej dziedzinie.
- Pracę kończy plakat na temat średniowiecznego zamku wykonany przez poszczególne grupy macierzyste i zaprezentowany na wystawie klasowej – uwzględnia wszystkie elementy zadań, jakie przydzielono poszczególnym grupom.
- Pracę prezentuje uczeń wybrany przez zespół.
- Nauczyciel stawia ten sam stopień wszystkim członkom danego zespołu - zadanie było trudne.

WAŻNE! Nauczyciel musi mieć świadomość, że ta forma pracy może czasem wywołać konflikt. Jeśli zdarzy się, że któryś z uczniów nie wykona solidnie swojej pracy, to pozostali członkowie zespołu będą posiadać mniej informacji i ostateczny efekt ich pracy, np. plakat na temat zamku średniowiecznego - będzie niepełny. Wywołanie konfliktu może jednak w perspektywie spowodować zmobilizowanie danego ucznia do pracy na skutek presji zespołu. Decyzja należy do nauczyciela.

7.3. Wersja II grupy eksperckiej – składanka w ramach jednego zespołu

Nauczyciel przydziela grupom pracę. Każdy zespół może wykonywać to samo zadanie lub inne, o podobnym stopniu trudności. Klasycznym przykładem może być praca nad życiorysem pisarza – każdy uczeń otrzymuje do opracowania jeden fragment. Uczniowie zapoznają się z tekstem, przeglądają materiały źródłowe, wybierają informacje, a następnie relacjonują je na forum grupy. Ze względu na określony czas nie istnieje możliwość, aby któryś z uczniów wykonał sam całą pracę za wszystkich członków zespołu. Na podstawie relacji i propozycji poszczególnych członków grupy powstaje efekt końcowy – notatka, plakat, graf na temat danego pisarza. Ponieważ zadanie należy do trudniejszych – uczeń musi przeczytać tekst, wybrać informacje, zaproponować sposób ich przedstawienia - grupa wybiera spośród siebie sprawozdawcę, który zaprezentuje wyniki pracy na forum klasy. Za prezentację pracy w wykonaniu tego ucznia cała

Praca w grupach – organizacja zespołów i dylematy oceny

grupa otrzymuje tę samą ocenę.⁸ Forma oceny może budzić wątpliwości wśród nauczycieli – jeśli bowiem kilka osób świetnie pracowało, a tylko jedna lub dwie osoby zlekceważyły zadanie, to część uczniów może mieć poczucie krzywdy, bo otrzymają niższy stopień. Pamiętajmy jednak, że w ten sposób nauczyciel chce wywołać procesy grupowe – kolejnym razem dany uczeń zapewne przyłoży się solidniej do swojej pracy.

WAŻNE! Podobnie jak w przypadku pierwszej wersji tej formy pracy, jeśli uczeń nie wykonał swojego zadania, ocena pracy zespołu może być niższa. Forma ta również mobilizuje uczniów do solidnej pracy, bo od każdego członka grupy zależy efekt pracy zespołu. Trzeba również pamiętać, aby przy kolejnej prezentacji tego typu inny uczeń pełnił rolę sprawozdawcy.

7.4. Cegielki i zasady oceny pracy

Jest to forma pracy zespołowej stosowana w przypadku zadań łatwych. Nauczyciel dzieli klasę na kilka zespołów. Każda grupa otrzymuje do wykonania zadania takie same lub o podobnym stopniu trudności. Nie stosujemy w tej formie pracy podziału ról. Zadaniem uczniów jest rozwiązanie zadań, problemu, powtórzenie wiadomości tak, aby każdy uczeń z grupy dobrze się nauczył. Nauczyciel przypomina zasadę oceniania – informuje, że do odpowiedzi poprosi po jednym uczniu z każdej grupy lub w przypadku, gdy zespoły wykonują to samo zadanie – jedną osobę z klasy. Uczniowie nie wiedzą zatem, kto będzie proszony o przedstawienie rozwiązań. Nauczyciel stwarza tym samym sytuację, w której podnosi lęk przed oceną. Ponieważ jednak zadanie jest łatwe, każdy uczeń ma możliwość się nauczyć, a grupa może pomóc w miarę szybko każdemu ze swoich członków. Formę tę można stosować, np. na lekcjach powtórzeniowych, gdy bazujemy na wymaganiach podstawowych. Przykładem mogą być zajęcia na temat środków stylistycznych – grupa otrzymuje na zakończenie cyklu lekcji wiersz – zadanie uczniów polega na wskazaniu kilku środków stylistycznych.

WAŻNE! Nauczyciel, informując uczniów, że zapyta dowolnie wybraną osobę, mobilizuje ich do pracy, podnosząc w niewielkim stopniu lęk przed oceną. Ponieważ jednak zadanie jest łatwe, grupa zdoła przygotować do odpowiedzi wszystkich swoich członków i każdy uczeń ma szansę otrzymać dobry stopień, co motywuje członków zespołu do pracy.

7.5. Turnieje zespołowe

Raz na dwa tygodnie lub raz na miesiąc nauczyciel organizuje turnieje wiedzy. Przygotowanie takiej pracy zaczyna się od lekcji wprowadzającej, na której uczniowie o różnym poziomie wiedzy i umiejętności są przydzielani do grup. Nauczyciel przekazuje informacje o celach, organizacji pracy i zespoły przystępują do wykonania zadań. W trakcie zajęć uczniowie zadają sobie nawzajem pytania i uczą się razem, przygotowując do turnieju, który ma miejsce w ściśle określonym terminie. Planują również samodzielną naukę w domu oraz formy pomocy dla poszczególnych osób. W czasie turnieju⁹ uczniowie są przydzieleni do trzyosobowych stolików, przy których współzawodniczą z osobami

⁸ Uzasadnienie oceny takiej pracy oraz nazwa kolejnej pracy w grupach - *Cegielki* i sposób oceny powstały przy współpracy z Dorotą Ostaszewską doradcą metodycznym w Samorządowym Ośrodku Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Kielcach.

⁹ Allan C. Ornstein Francis P. Hunkins „Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka“ WSiP Warszawa 1998 str. 122

o podobnym stopniu wiedzy i umiejętności. Z tego względu słabsi mają taką samą możliwość zdobycia punktów dla swojej grupy, jak uczniowie lepsi. W związku z tym przydział zadań turniejowych jest również zróżnicowany pod względem wymagań.

W czasie turnieju uczniowie losują kolejno kartki z pytaniami na temat materiału, którego uczyli się w czasie lekcji przygotowującej i samodzielnie w ciągu, np. dwóch tygodni. Za wyniki otrzymują punkty, które są przeliczane na indywidualne oceny. Inaczej wygląda ocena pracy zespołu - na zakończenie nauczyciel przygotowuje informację o pracy grup do klasowej gazetki pracy zespołowej – warto o takiej technice pomyśleć. Informacja o zwycięskich zespołach i najwyższych wynikach może pełnić funkcję motywującą do dalszej nauki. Sytuacja może się zmienić przy następnym turnieju - podczas gdy składy zespołów pozostają niezmiennione, przydział uczniów do stolików turniejowych zmienia się w zależności od osiągnięć poszczególnych osób. Uczniowie o niskich osiągnięciach, którzy pierwotnie uczestniczyli w turnieju z osobami o równie niskich wynikach, mogą rywalizować z lepszymi uczniami, gdy zdobędą wyższe umiejętności. Ocena takiej pracy jest również indywidualna, natomiast za przejście do grupy o wyższych umiejętnościach uczeń zdobywa dodatkowe punkty dla swojej grupy macierzystej – za umiejętność współpracy i uczenia się w zespole. Zespół zostaje pochwalony i dane o tym fakcie również zamieszczane są na klasowej planszy dotyczącej pracy w grupach.

7.6. Organizacja quizów

W tej metodzie, jak w omówionej powyżej, również organizuje się cztero lub pięcioosobowe zespoły, ale zamiast turnieju nauczyciel przeprowadza piętnastominutowe quizy¹⁰, w których biorą udział uczniowie po zakończeniu grupowego uczenia się, np. pod koniec tygodnia. Wyniki uzyskane w quizie są zamieniane na oceny indywidualne, a każdy zespół otrzymuje informację zwrotną na temat swojej pracy oraz punkty przewidziane w regulaminie, przy czym za najwyższe wyniki uzyskuje się punkty dodatkowe – informacje te nauczyciel również zamieszcza na klasowej tablicy wyników pracy zespołowej.

Formy takiej pracy wymagają dobrej organizacji, precyzyjnego opracowania wymagań, przemyślanego sposobu oceniania. Każdy uczeń musi znać i rozumieć swoje zadanie – to motywuje do pracy - nie każdy przecież umie wszystko – praca w grupach pozwala na uzupełnienie wiadomości i uczenie się od kolegów.

Informacja zwrotna pełni w tym przypadku ważną funkcję – uczniowie wiedzą, jakie są słabe i mocne strony ich pracy zespołowej, a także dowiadują się, na jakim poziomie umiejętności w tym zakresie się znajdują.

7.7. Zalety wsparcia koleżeńskiego

- Rówieśnicy mają względnie mało problemów z rozumieniem siebie nawzajem, ponieważ znajdują się na zbliżonym poziomie rozwoju językowego.
- Dziecko może swemu rówieśnikowi łatwiej stawiać wymagania niż osoba dorosła – polecenie dorosłego może być czasem przyjmowane powierzchownie.
- Dzieci poważniej traktują wyjaśnienia uzyskane o rówieśników.

¹⁰ Op. cit.

Praca w grupach – organizacja zespołów i dylematy oceny

- Pomiędzy rówieśnikami rodzi się silna motywacja do usuwania problemów.
- Dzieci czują się mniej zagrożone, kiedy wymieniają myśli między sobą, niż w sytuacji, kiedy dorośli kontroluje ich działanie.

7.8. Praca w grupach – z podwójną oceną w zespołach uczniowskich¹¹

Model ten polega na tym, że uczniowie przez pewien czas pracują w stałych grupach. Klasa zostaje podzielona na zespoły 4 - 5 osobowe, równoważne pod względem wiedzy i umiejętności. Na podstawie wcześniej otrzymanych ocen szereguje się uczniów i tak otrzymaną listę dzieli się na tercje lub ćwiartki. W każdym zespole znajdują się uczniowie o różnym poziomie umiejętności. Żeby sprawdzić, czy uczniowie w czasie pracy grupowej robią postępy, często stosuje się małe sprawdziany. Z wyników uzyskanych przez pojedynczych uczniów wyciąga się średnią, co skłania członków grupy do wzajemnej pomocy. Nauczyciel wyraża w specjalny sposób uznanie grupom, które uzyskały najwyższy wynik lub w których przyrost wyników był największy. Także osiągnięcia pojedynczych uczniów zostają zauważone, gdyż podtrzymuje się w ten sposób motywację. Trzeba zatem znaleźć równowagę między nagradzaniem za osiągnięcia indywidualne i za wynik zespołowy. Co pięć, sześć tygodni zmienia się skład zespołu, aby każdy uczeń miał okazję popracować z różnymi osobami i żeby dać nową szansę członkom tych grup, które wypadły gorzej. Uczeń otrzymuje ocenę indywidualną, a zespół grupową – nauczyciel zamieszcza informację w szkolnej gablocie.

7.9. Pomoc koleżeńska

W praktyce polskiej szkoły często występuje organizacja pomocy koleżeńskiej dla uczniów, którzy z różnych powodów nie byli obecni w szkole lub mają zaległości z innych przyczyn. Podstawą organizacji pomocy może być sprawdzian wstępny przeprowadzony przez nauczyciela dla danego ucznia oraz sprawdzian końcowy na podsumowanie osiągnięć w danej dziedzinie. Grupa nie zaczyna od razu pracować nad wybranym zakresem materiału. Uczeń, w określonym czasie, najpierw sam pracuje nad przyswojeniem jakiejś umiejętności, potem pisze sprawdzian, który kontrolują inni członkowie zespołu, aby udzielić mu następnie stosownej pomocy. Dopiero kiedy uczeń wykona poprawnie 80% lub więcej zadań lub zdobędzie 80% punktów, zespół pozwala mu przystąpić do sprawdzianu końcowego - o terminie decydują członkowie grupy, po uzgodnieniu z nauczycielem. Zespoły otrzymują dodatkowo nazwy: *znakomity zespół, świetny zespół, dobry zespół* – nazwa określa poziom współpracy i umiejętność uczenia się w zespole.¹²

8. Kontrakt grupowy

8.1. Uwagi ogólne

Kiedy nauczyciel tworzy w klasie grupy robocze i stwierdza, że przynajmniej niektórzy ich członkowie nie są w stanie słuchać innych, nie potrafią stawiać pytań związanych z zagadnieniem, wyrażać pochwał, rozwiązywać konflikty

¹¹ Na podstawie: Allan C. Ornstein Francis P. Hunkins „Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka“ WSiP Warszawa 1998 str. 122

¹² Na podstawie: Allan C. Ornstein Francis P. Hunkins „Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka“ WSiP Warszawa 1998 str. 122

Praca w grupach – organizacja zespołów i dylematy oceny

i nieporozumienia, nie powinien raczej liczyć na sukces przy stosowaniu tych form nauczania. Ćwiczenie społecznych umiejętności należy zacząć dość wcześnie, a jeśli nie było takiej ewentualności – trzeba z nimi uczniów zapoznać i pewne umiejętności przećwiczyć, np. na godzinach do dyspozycji wychowawcy: przekazywanie informacji, stawianie pytań, słuchanie bierne i aktywne, zajmowanie stanowiska. Po przećwiczeniu umiejętności trzeba spisać z uczniami kontrakt - rodzaj umowy, który będzie wisiał w sali w widocznym miejscu i nauczyciel lub uczniowie zawsze mogą się do niego odwołać. W kontrakcie można określić ogólne zasady pracy, a także odwołać się do form oceniania, które obowiązują przy danej formie.

8.2. Przykładowy kontrakt

Umowa

1. Wszystkie zadania czytamy bardzo uważnie i dokładnie.
2. Po przeczytaniu chwilę zastanawiamy się, a następnie planujemy działania.
3. Zanim przystąpimy do pracy, upewniamy się, czy wszyscy rozumieją, co mamy zrobić.
4. Nie mówimy wszyscy na raz.
5. Chęć zgłoszenia pomysłu sygnalizujemy przez podniesienie ręki.
6. Uważnie słuchamy wypowiedzi kolegów.
7. Kontrolujemy czas.
8. Piszemy czytelnie i wyraźnie, a szczególnie to, co ma być zaprezentowane.

8.3. Przykładowy podział ról w zespole – jeśli nauczyciel stosuje taką formę.

Wybierzcie spośród siebie lidera, sekretarza i sprawozdawcę.

Zadania lidera

- ✓ Kieruje pracą grupy, ale nie narzuca swoich poglądów.
- ✓ Troszczy się, by każdy członek grupy mógł się wypowiedzieć.
- ✓ Dbą o to, by wszyscy w grupie pracowali i mieli swój udział w rozwiązywaniu zadań.
- ✓ Pilnuje, by grupa nie zajmowała się rzeczami nieistotnymi.

Zadania sekretarza

- ✓ Czuwa nad prawidłowym wykorzystaniem czasu.
- ✓ Pilnuje, by nie umknęły ważne pomysły zgłaszane w trakcie pracy – notuje je.

Zadania sprawozdawcy

- ✓ Proponuje do prezentacji ważne zagadnienia.
- ✓ Uzgadnia z grupą ostateczny rezultat pracy.
- ✓ Przedstawia efekt pracy zespołu.

Zadania członków zespołu

- ✓ Pracują na miarę swoich możliwości.
- ✓ Dbają o swój udział w pracy.
- ✓ Uważnie słuchają innych.
- ✓ Nie przerywają wypowiedzi koleżanek i kolegów.

9. Projekt – ocena indywidualna i zespołowa

W zasadzie za realizację projektu uczniowie otrzymują jedną ocenę – za efekt końcowy i ewentualnie drugą – za prezentację. Nie zawsze jednak przy tej metodzie wkład pracy jest w miarę równy. Można zatem wprowadzić zasadę, że za projekt każdy uczeń otrzymuje cztery oceny. Będą one odnosić się do czterech faz projektu:

- za przedstawienie planu pracy indywidualnej po fazie planowania. Faza ta jest bardzo ważna i niesłusznie czasem pomijana przez nauczycieli. W wielu szkołach europejskich kończy ona czasem projekt – ważniejsza jest bowiem umiejętność dobrego zaplanowania pracy, przedstawienie jej etapów niż efekt końcowy. W zasadzie bez tej fazy nie możemy mówić o realizacji pracy metodą projektów, ponieważ każda z faz czegoś uczy. / ocena indywidualna/
- Za przedstawienie materiałów przygotowanych w fazie wykonania / dokumentacja działań, pomoce, bibliografia itp./ocena indywidualna/
- Za przedstawienie końcowej pracy, będącej wynikiem działania zespołu oraz dokumentacji projektu /ocena za pracę grupy/
- Za prezentację wyników pracy zespołu na forum klasy lub szkoły / ocena za pracę w grupie/

Przydział do grup projektowych można przeprowadzić losowo – nauczyciel przygotował, np. pięć tematów projektów. Każdy z nich opatrzony jest numerem. Uczeń, losując numer, jednocześnie losuje przydział do grupy. Można również utrzymać formę pracy w stałych grupach, jeśli np. realizacja projektu przewidziana jest na czas pracy takiego zespołu. Tematy projektów mogą być zróżnicowane.

Kolejna faza to zapoznanie się uczniów z zakresem tematu, wybór oraz ustalenie trybu pracy. Na tym etapie nauczyciel wyjaśnia wszelkie wątpliwości, w tym również proponuje uczniom zasady oceny ich pracy indywidualnej i zespołowej. Przedstawia również wymagania dotyczące realizacji tematu, prezentacji pracy, zasady sporządzania dokumentacji projektu – kartę pracy grupy, wzór recenzji. Karta projektu zawiera skład grup, podział zadań, ustalony

Praca w grupach – organizacja zespołów i dylematy oceny

wspólnie termin oddania pracy. Jest rodzajem zobowiązania uczniów do wykonania zadania, w określony sposób i w zaplanowanym terminie.

W kolejnej fazie uczniowie planują swoją pracę, materiały, czynności, indywidualne poszukiwania. Praca odbywa się w domu, a w trakcie spotkań uczniowie korygują plany.

Nauczyciel ocenia indywidualnie plan każdego ucznia: kolejność czynności, za ten plan uczeń otrzymuje ocenę.

Na zakończenie fazy gromadzenia materiałów uczniowie przedstawiają je nauczycielowi.

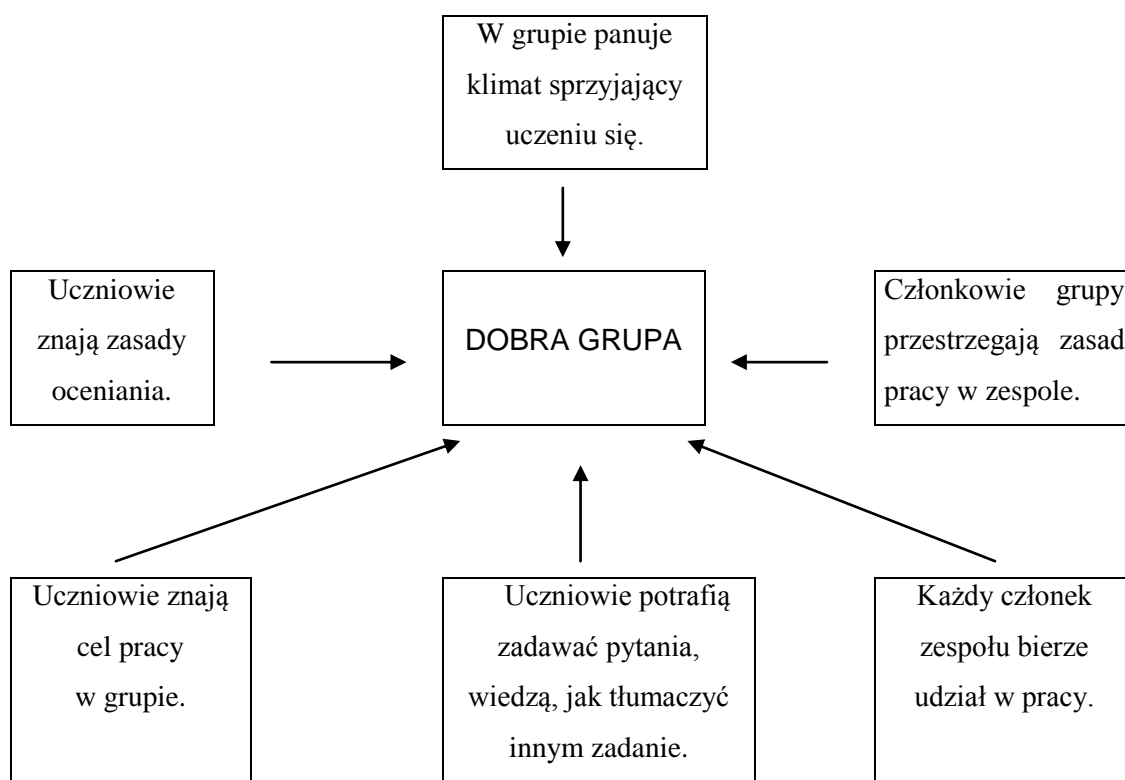
Każdy uczeń otrzymuje ocenę za dobór źródeł, ich wykorzystanie, sposób wykorzystania.

Ocena za projekt to ocena zespołowa – liczy się tu wkład pracy pojedynczych osób.

Ocena za prezentację - przed właściwą prezentacją zespół przedstawia nauczycielowi wstępny plan wystąpienia, wykaz dodatkowych materiałów, które wzbogacają prezentację pracy. Tych materiałów nauczyciel nie ocenia – jego rola to ewentualna korekta, rady, pomoc w opracowaniu ostatecznej koncepcji wystąpienia. W starszych klasach może również zaproponować uczniom, aby poprosili innego nauczyciela swej szkoły o recenzję prezentacji – opinię o końcowym efekcie pracy. Posiadanie takiej recenzji może mieć wpływ na ostateczną ocenę prezentacji, jeśli wcześniej ustalono, że jest możliwa.

Każda grupa otrzymuje 10 minut na prezentację swego projektu. Do wystąpienia uczniowie powinni się solidnie przygotować, co zapewne przyda im się w przyszłości. W wystąpieniu nie może dominować jeden uczeń. W ocenie końcowych wystąpień bierze udział nie tylko nauczyciel, ale i pozostali uczniowie. Nauczyciel może rozdać klasie karty ewaluacyjne i uwzględnić uczniowskie opinie przy ocenie ostatecznej za prezentację.

11. Cechy dobrej grupy



12. Refleksje końcowe

Jeśli nauczyciel zdecyduje się na pracę z uczniami w stałych składach zespołów / zmieniamy skład, np. co dwa miesiące/ warto zadbać, by wyniki pracy zespołowej umieszczać na specjalnie przygotowanej tablicy w klasie. Na takiej planszy nauczyciel odnotowuje wyniki i postępy poszczególnych grup w uczeniu się. Jest to ważne, gdyż nie każda forma pracy zespołowej będzie oceniana, a uczniowie powinni wiedzieć, jakie czynią w tym zakresie postępy. Uczniowie lubią, gdy ich wysiłek jest doceniony. Umieszczanie wyników pracy zespołowej na tablicy można potraktować jako współczesną modyfikację Listy umiejętności¹³, którą do polskiej dydaktyki wprowadził Aleksander Kamiński. Listy umiejętności nie były formą wyróżnienia, ale stanowiły potwierdzenie posiadanej sprawności. Może warto skorzystać z pomysłu?

Załączniki

Zał. nr 1 Arkusz oceny prezentacji dla uczniów

ARKUSZ OCENY PREZENTACJI

Oceniając prezentację w wykonaniu zespołu, zaznacz na swoją punktację. Liczba 6 - ocena najwyższa, liczba 1 – ocena najniższa.

1. Zawartość merytoryczna prezentacji

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

2. Podział materiału między członków grupy

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

3. Posługiwanie się językiem ojczystym

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

4. Nawiązanie kontaktu z widownią

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

5. Inne uwagi o prezentacji pracy

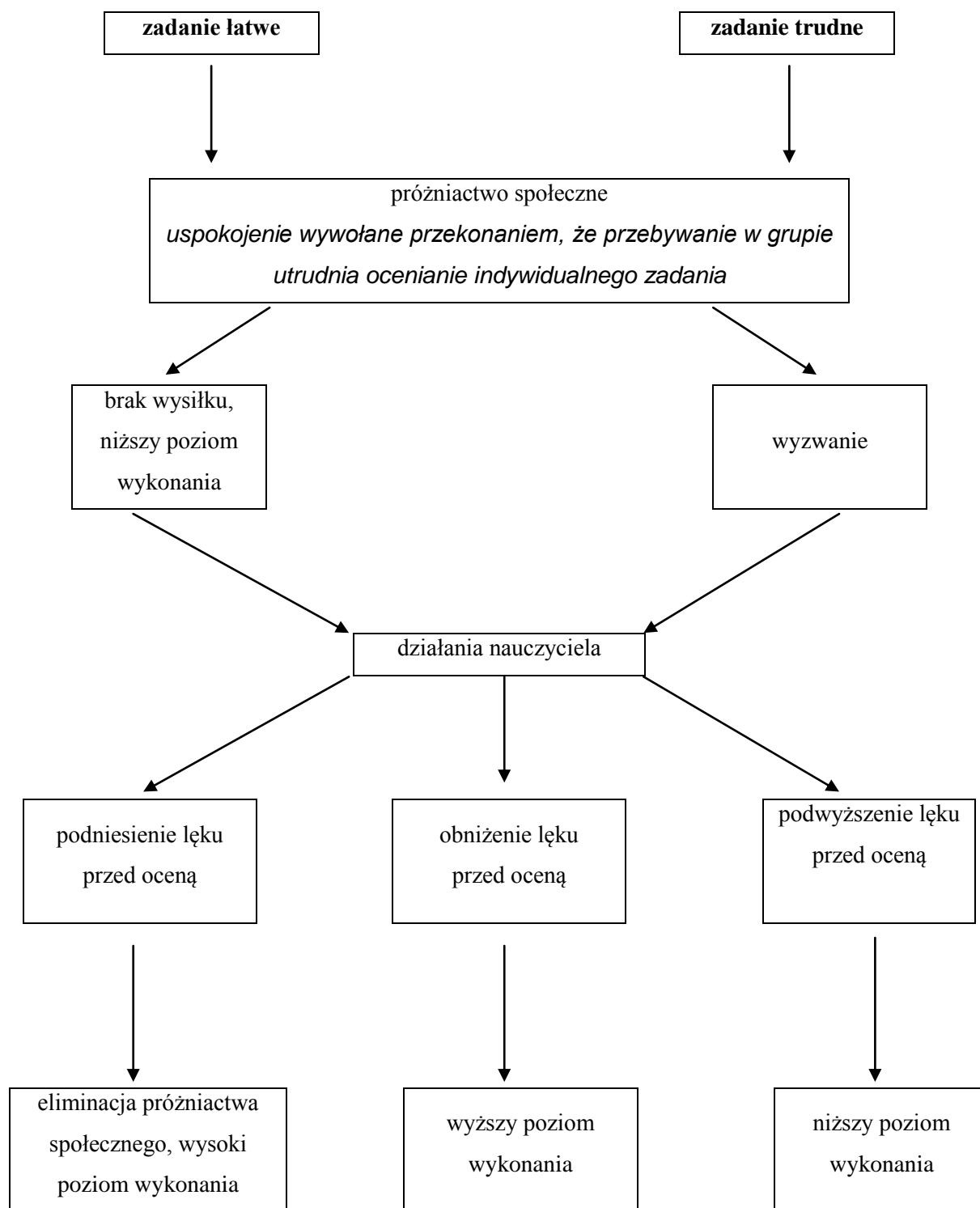
.....

.....

.....

¹³ Mieczysław Łobocki „ABC wychowania” Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej Lublin 1999 str. 64

Załącznik nr 1 Zadania łatwe i trudne oraz wnioski



Zał. nr 3 Fragment przedmiotowych zasad oceniania – ocena pracy w grupach na lekcji.

Praca w grupach	<p>W trakcie semestru uczeń może otrzymać stopień będący wynikiem pracy w grupie.</p> <p>Formy pracy w grupach i zasady oceniania są następujące:</p> <p>cegielki – każda grupa otrzymuje do wykonania identyczne lub różne zadania, ale o podobnym stopniu trudności. Uczniowie w zespołach rozwiązują problem. Nauczyciel wybiera z klasy lub grupy jedną osobę, która przedstawia wyniki pracy. Osoba ta otrzymuje stopień.</p> <p>składanka – każdy uczeń w grupie otrzymuje do wykonania inne zadanie. Jest to część ćwiczenia, które złoży się na wynik pracy całego zespołu. Po wykonaniu zadania uczeń zapoznaje zespół z wynikiem swojej pracy. Następnie grupa wybiera osobę, która w jej imieniu zaprezentuje efekt pracy zespołu nauczycielowi lub na forum całej klasy.</p> <p>Za prezentację pracy w wykonaniu tej osoby cała grupa otrzymuje tę samą ocenę.</p> <p>Uwaga! Za każdym razem wyniki pracy prezentuje inna osoba.</p>
Udział w projekcie	<p>Jeżeli w danym roku szkolnym klasa będzie realizowała projekt, plan pracy i harmonogram działań zostaną ustalone z poszczególnymi zespołami.</p> <p>Zasady prezentacji pracy oraz kryteria oceny nauczyciel ustali wspólnie z uczniami.</p>

Bibliografia

- Aronson Elliot *Psychologia społeczna*, Zys i S-ka Wydawnictwo, Poznań, 1997
- Brudnik Edyta Moszyńska Anna Owczarska Beata *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie*, Zakład Wydawniczy SFS, Kielce, 2000
- Dembo Myron H. *Stosowana psychologia wychowawcza* Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne Warszawa 1997
- Krzyżewska Jadwiga *Aktywizujące metody i techniki w edukacji wczesnoszkolnej*, AU Omega, Suwałki, 1998
- Łobocki Mieczysław *ABC wychowania* Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lublin, 1999
- Mietzel Gerd *Psychologia kształcenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2003
- Ornstein Allan C. Hunkins Francis P. *Program szkolny*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa, 1998