

Sylwia Łukasik-Gębska

Jak kształtować
kompetencje społeczne
w procesie
dydaktyczno-wychowawczym?



Tekst: **Sylwia Łukasik-Gębska**

Doktorantka na Wydziale Nauk Historycznych UMK, doradca metodyczny, ekspertka MEN do spraw awansu zawodowego nauczycieli, trenerka oświaty i akredytowany coach na poziomie ACC/ICF. Autorka publikacji zamieszczonych w pracach zbiorowych i czasopismach naukowych oraz metodycznych i programów szkoleniowych dla kadr oświatowych. Współtwórczyni i realizatorka projektów rozwojowych skierowanych do nauczycieli i dyrektorów szkół. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół reform systemu oświaty w Polsce.

Konsultacja merytoryczna:

Anna Płusa

Redakcja i korekta:

Anna Wawryszuk

Projekt okładki:

Barbara Jechalska

Redakcja techniczna i skład:

Anna Wawryszuk

Warszawa 2018

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji

Creative Commons – Uznanie Autorstwa – Użycie Niekommercyjne (CC-BY-NC)

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

tel. 345 37 00

www.ore.edu.pl

Spis treści

Kompetencje społeczne w procesie dydaktyczno-wychowawczym – próba definicji.....	4
Obszar rozwojowy szkoły	5
Ćwiczenie: Kreatywne negocjacje – gra z kartami metaforycznymi	6
Ćwiczenie: Niewerbalna układanka	7
Ćwiczenie: Budujemy najwyższą wieżę	9
Podsumowanie	11
Bibliografia.....	11

Kompetencje społeczne w procesie dydaktyczno-wychowawczym – próba definicji

Człowiek z natury jest istotą społeczną. W świetle psychologii ewolucyjnej sukces gatunku ludzkiego jest najprawdopodobniej wypadkową zdolności do współpracy i umiejętności nawiązywania satysfakcjonujących interakcji z ludźmi¹. Życie we współczesnym świecie niesie ze sobą ogromne zagrożenie dla tych podstawowych zdolności, które stoją za powodzeniem człowieka w dostosowaniu się do wymagań otoczenia. Postępująca technicyzacja, szybkie tempo życia, nastawienie na „mieć”, coraz większa bezosobowość w stosunkach międzyludzkich sprawiają, że zrozumienie, w jaki sposób ludzie traktują się nawzajem, postrzegają i oceniają sytuacje społeczne oraz jakie strategie interpersonalne ostatecznie stosują, nigdy dotąd nie było tak ważne jak obecnie.

Samo pojęcie kompetencji społecznej ma wiele definicji. W ujęciu komunikacyjnym Urszuli Jakubowskiej na pojęcie to „(...) składają się psychiczne dyspozycje oraz umiejętności plastycznego, zgodnego z normatywnymi wzorcami sytuacji reagowania podczas porozumiewania się z ludźmi (bezpośredniego i za pośrednictwem środków masowego przekazu) z równoczesnym zachowaniem obranego kierunku dążeń osobistych. Słowo: »reagowanie« odnosi się zarówno do odbioru, jak i nadawania komunikatów, z uwzględnieniem zachowań werbalnych oraz niewerbalnych”².

Krystyna Skarżyńska termin ten stosuje zamiennie z „kompetencją w stosunkach z ludźmi”, podkreślając element skuteczności: „(...) człowiek wykazujący kompetencję w stosunkach z ludźmi (w skrócie: kompetencję interpersonalną) to taki, który jest skuteczny w swoim działaniu z ludźmi, osiąga zamierzone wyniki w kontaktach z innymi ludźmi”³.

Michael Argyle podobnie rozpatruje omawiane pojęcie jako: „(...) zdolność, posiadanie niezbędnych umiejętności do tego, by wywrzeć pożądaną wpływ na innych ludzi w sytuacjach społecznych”⁴. Cytowany tekst podaje, że kompetencja społeczna składa się z wielu składników, wśród których można wymienić: empatię, asertywność, komunikowanie się werbalne i niewerbalne, autoprezentację, a nawet niektóre cechy osobowości, np. ekstrawersję. Model umiejętności społecznych zaproponowany przez Argyle’a został przezeń porównany przez analogię z umiejętnościami motorycznymi, ponieważ w obu przypadkach jednostka najpierw formułuje cele, wykonuje wyuczone działania, obserwuje konsekwencje i w efekcie koryguje zachowanie. W procesie socjalizacji człowiek uczy się, co skutkuje w codziennych interakcjach, jakie techniki społecznego wpływu są skuteczne⁵.

¹ D. M. Buss, *Psychologia ewolucyjna*, GWP, Gdańsk 2001, s. 279.

² U. Jakubowska, *Wokół pojęcia „kompetencja społeczna” – ujęcie komunikacyjne*, „Przegląd Psychologiczny” 1996, nr 39, s. 37.

³ K. Skarżyńska, *Spostrzeganie ludzi*, PWN, Warszawa 1981, s. 347.

⁴ M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 2002, s. 133.

⁵ Tamże, s. 133–139.

Podstawą staje się więc trening umiejętności społecznych, zarówno taki automatyczny, generowany przez ilość i jakość codziennych interakcji z innymi, jak i ten profesjonalny, który podnosi świadomość, wyposaża w dodatkową wiedzę i praktyczne zdolności. Jak podkreśla Argyle: „Nadmierne zwracanie uwagi na siebie, obejmujące niezdolność do bliższego zainteresowania się innymi lub ich punktem widzenia, występuje u wszystkich rodzajów osób chorych psychicznie. (...) Wiele różnych niepowodzeń w realizacji umiejętności społecznych można traktować jako brak współpracy”⁶.

Przywołane powyżej definicje kompetencji społecznych są jedynie przykładowe, zostały wybrane w celu zobrazowania, jak szeroką kategorię stanowi to pojęcie.

Obszar rozwojowy szkoły

Przykładem dobrej praktyki w zakresie kształtowania wybranych składowych kompetencji społecznych w pracy dydaktycznej i wychowawczej mogą być działania realizowane w ramach wspomagania pracy szkół w dwóch placówkach oświatowych w powiecie piaseczyńskim: Zespole Szkół Zawodowych im. Marsz. F. Bielińskiego w Górze Kalwarii i Zespole Szkół Nr 1 w Piasecznie.

Podczas warsztatów diagnostyczno-rozwojowych nauczyciele dokonali analizy SWOT mocnych i słabych stron swojej szkoły, wypełniali kwestionariusze i brali udział w burzy mózgów. W rezultacie ich pracy ustalono, że niedocenianie przez uczniów wartości współpracy może wynikać z:

- braku jasnych perspektyw na przyszłość,
- niskiej świadomości własnych możliwości,
- niewłaściwie dobranych metod pracy z uczniem,
- braku zrozumienia istoty współpracy,
- deficytów w zakresie umiejętności komunikacji interpersonalnej.

Na podstawie diagnozy i spotkań szkolnego organizatora rozwoju edukacji (SORE) z zespołem zadaniowym zostały wyłonione obszary rozwojowe. Stwierdzono, iż uczniowie ze względu na specyfikę szkół (szkoła techniczna i zawodowa) powinni doskonalić kompetencje społeczne i umiejętności, które są niezbędne na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, takie jak współpraca zespołowa, umiejętności komunikacji werbalnej i niewerbalnej, kreatywne myślenie. Jednym z działań, które wynikało z potrzeb szkół, były warsztaty i lekcje otwarte, podczas których zostały zaprezentowane ćwiczenia doskonalące umiejętność pracy zespołowej i kreatywnego myślenia oraz metody identyfikacji czynników sprzyjających komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Poniżej zostały omówione wybrane ćwiczenia przygotowane dla szkół w ramach realizacji procesu wspomagania.

⁶ Tamże, s. 137.

Ćwiczenie: Kreatywne negocjacje – gra z kartami metaforycznymi

Wprowadzenie

Komunikowanie się jest bez wątpienia tym, co robimy wspólnie, nigdy pojedynczo. Ma wymiar społeczny, jest zjawiskiem powszechnym, a nawet automatycznym, któremu nie poświęcamy wiele uwagi w codziennym życiu. Zazwyczaj nie uświadamiamy sobie złożoności całego procesu komunikacji w relacjach społecznych, wagi nie tylko werbalnej, ale też pozawerbalnej strony komunikowania. To główna kompetencja społeczna, stanowiąca podłoże dla rozwoju pozostałych umiejętności, jak chociażby zdolności negocjacji. Nadawca komunikatu dokłada wszelkich starań, by jak najlepiej przekazać swoje intencje, myśli, uczucia, a odbiorca wykorzystuje posiadane umiejętności do trafnego odcodowania zamiarów interlokutora. Celem komunikowania się jest takie wzajemne skoordynowanie zachowań, które w efekcie będzie satysfakcjonujące dla obu stron, umożliwi pracę w zespole. Ćwiczenie z wykorzystaniem kart metaforycznych jest właśnie treningiem umiejętności właściwego komunikowania w relacjach społecznych, które znacząco podnosi zdolności negocjacyjne uczestników, jak również rozwija kreatywne myślenie.

Cele:

- 1) Doskonalenie umiejętności negocjacji;
- 2) Rozwijane umiejętności właściwego komunikowania się w relacjach społecznych;
- 3) Rozwijanie kreatywnego myślenia.

Materiał pomocniczy: Karty Dixt – karty są częścią gry planszowej „Dixit”, której autorem jest Jean Louis Roubira. Składają się z samych obrazków, o niejednoznacznej, czasem abstrakcyjnej treści. W pierwotnym celu istoty rozgrywki jest gra na skojarzeniach oraz umiejętność formułowania w związku z tym wypowiedzi ustnych. Karty ze względu na piękne ilustracje wykorzystywane są również w pedagogice i terapii. W poniższym ćwiczeniu posłużą do budowania umiejętności właściwego komunikowania się w sytuacjach społecznych oraz rozwoju kreatywnego myślenia uczniów w procesie lekcyjnym.

Czas: 90 minut

Zasady:

Uczniowie pracują najpierw indywidualnie, potem w parach, następnie w zespołach 4-osobowych. Poinformuj ich, że przy pracy w parach i grupach bardzo ważna jest jedno-myślność oraz że ćwiczenie zakończy się wtedy, kiedy wszyscy uczestnicy będą zgodni co do wybranych kart. Najlepiej, żeby w pierwszym etapie ćwiczenia uczniowie siedzieli w kręgu, a karty były rozłożone na podłodze w taki sposób, żeby wszyscy uczestnicy mogli je zobaczyć.

Instrukcja:

Podczas ćwiczenia uczniowie wybierają i interpretują karty, które najlepiej symbolizują omawiane zagadnienie. Możesz zaproponować różne tematy, np. charakterystykę wybrane-

go bohatera literackiego, obraz naszej szkoły/klasy, profil wzorowego ucznia itp. Praca składa się z czterech etapów.

- 1) Etap I. Uczniowie pracują indywidualnie. Wybierają trzy karty, które np. charakteryzują wybranego bohatera literackiego. Następnie każdy z uczniów wypowiada głośno skojarzenia związane z treścią karty i wskazuje związek z omawianym zagadnieniem.
- 2) Etap II. Łączysz uczniów w pary. Ich zadaniem jest wybranie trzech kart najlepiej charakteryzujących omawianego bohatera literackiego z sześciu kart, na jakie zdecydowali się wcześniej indywidualnie. Następnie uczniowie uzasadniają swój wybór i wyjaśniają, dlaczego wybrane karty najlepiej oddają charakter bohatera.
- 3) Etap III. Łączysz pary w grupy 4-osobowe, które, podobnie jak w drugim etapie ćwiczenia, z sześciu wcześniej wybranych kart mają w drodze negocjacji wybrać trzy karty, które najlepiej oddają charakter bohatera. Po wykonaniu zadania grupa prezentuje swoje karty i wypowiada głośno skojarzenia związane z ich treścią i omawianym bohaterem/zagadnieniem.
- 4) Etap IV. Porozmawiaj z grupą na temat przebiegu ćwiczenia. Zadaj pytania: Jak wyglądał proces dochodzenia do jednomyślnego rozwiązania? Co im się podobało? Co sprawiło najwięcej trudności? Jaką dostrzegają różnicę między indywidualnym a grupowym podejmowaniem decyzji?

Przykład: Charakterystyka Anny Shirley.

Wniosek:

Pasjonuje ją świat literatury. Ma bogatą wyobraźnię, potrafi godzinami opowiadać o tym, co ją interesuje. Świat postrzega jako cudowne, barwne miejsce. Obdarzona talentem literackim, pisze wiersze i opowiadania. Ma zdolności aktorskie, często deklamuje poezję na koncertach.

Ćwiczenie: Niewerbalna układanka

Wprowadzenie:

Bardzo ważną kwestią w komunikacji interpersonalnej jest świadomość mowy ciała. „To fascynujące, że człowiek jest tak rzadko świadomy swoich postaw, ruchów i gestów, które opowiadają swoją historię, niezależną od tej, która wypowiedziana jest na głos” – tak o komunikacji niewerbalnej pisze Allan Pease⁷. Jeśli w nadawanym komunikacie słowa nie zgadzają się z gestami czy mimiką, jesteśmy bardziej skłonni ufać pozawerbalnej stronie wypowiedzi.

⁷ A. Pease, B. Pease, *Mowa ciała*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2010, s. 32.

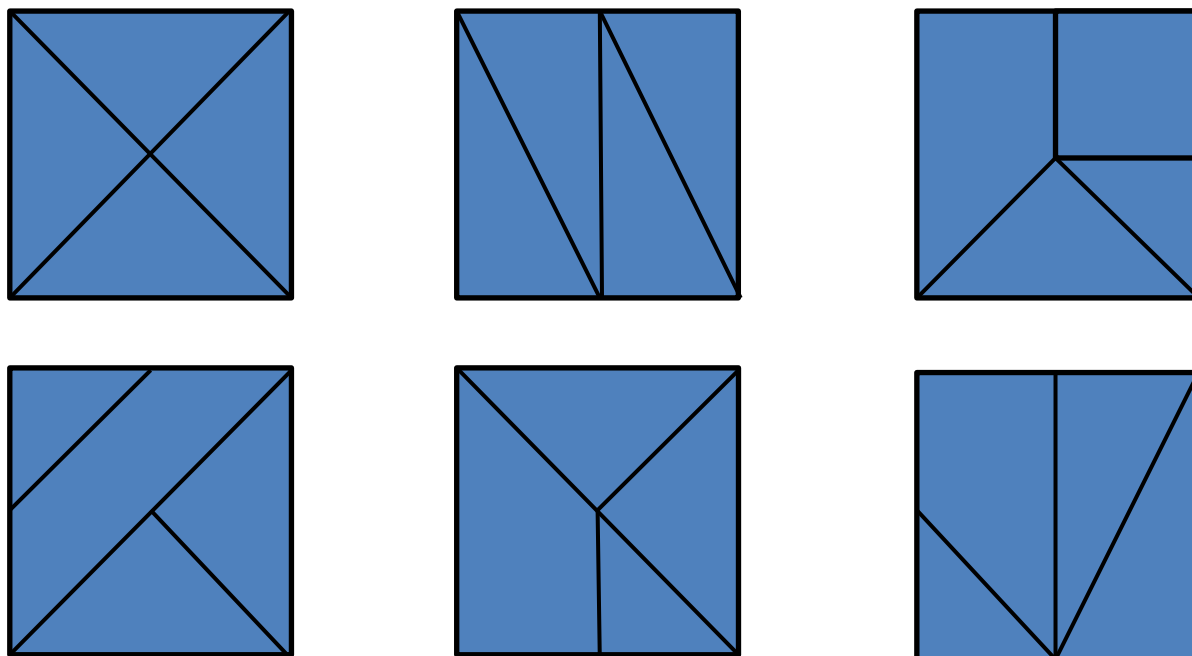
Poniższe ćwiczenie doskonali m.in. umiejętności pracy zespołowej właśnie przez ćwiczenie komunikacji niewerbalnej.

Cele:

- 1) Przyswajanie sobie kompetencji społecznej w zakresie umiejętności pracy zespołowej oraz komunikacji niewerbalnej przez odegranie prostej społecznej sytuacji, a następnie szczegółowej jej omówienie w grupie;
- 2) Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów.

Materiały: 6 pociętych kwadratów o długości boku około 16 cm (wzór poniżej) włożonych do koperty dla jednej grupy. Jeśli jest więcej grup, dla każdej należy przygotować odrębny zestaw.

Komplet kwadratów dla jednego 6-osobowego zespołu



Czas: około 40 minut, w tym: 15 minut – układanie kwadratów, 25 minut – omówienie wyników pracy.

Instrukcja:

Gra przeznaczona jest dla zespołów 6-osobowych. Gdy uczestników jest więcej, można wprowadzić obserwatorów, których dodatkowym zadaniem będzie przestrzeganie zasad, a na końcu podzielenie się swoimi spostrzeżeniami na temat strategii stosowanych przez uczestników i interakcji między nimi z zewnętrznej perspektywy. Prowadzący wyklada na środek stołu wszystkie, pomieszczone części kwadratów. Zadaniem każdego członka zespołu jest ułożenie jednego z sześciu kwadratów. Zadanie jest ukończone tylko wtedy, gdy wszystkie osoby mają przed sobą ułożony kwadrat i zostały wykorzystane wszystkie części. Prowadzący powinien na tablicy zapisać cel oraz zasady obowiązujące przy układaniu kwadratów:

- Nie wolno rozmawiać ani prosić drugiej osoby o jakikolwiek element.
- Uczestnicy mogą odkładać na środek stołu elementy, które są im niepotrzebne.
- Z tych elementów mogą korzystać wszyscy.
- Nie wolno zabrać żadnego elementu będącego częścią czyjejś układanki.
- Nie wolno także układać kwadratów na środku stołu.

Omówienie ćwiczenia:

Po zakończeniu ćwiczenia porozmawiaj z uczestnikami. Możesz zadać im pytania:

- Jak się czuli w zaaranżowanej sytuacji?
- Jaką przyjęli strategię rozwiązania ćwiczenia?
- Co ich zdaniem było najważniejsze w tym ćwiczeniu?
- Co im pomagało, a co przeszkadzało w wykonaniu zadania?
- Jakie są warunki efektywnej współpracy w zespole?

Odpowiedzi na powyższe pytania służyły odsłonięciu ukrytych celów ćwiczenia, którymi są:

- poznanie czynników utrudniających oraz ułatwiających współpracę zespołową,
- unaocznienie wagi i znaczenia celów osób, które pozostają ze sobą w interakcji,
- zwiększenie świadomości w zakresie własnych postaw wobec zadania uczestniczenia w pracy zespołowej.

W dalszej części uczestnicy zastanawiali się nad tym, jak się czuli w sytuacji, w której nie mogli komunikować się werbalnie. Udzielali odpowiedzi na następujące pytania:

- W jaki sposób odczytywali emocje u innych osób?
- Czy było to łatwe, czy trudne zadanie?
- Co utrudniało, a co ułatwiało komunikowanie się w sposób niewerbalny?
- W jaki sposób należałoby to usprawnić, by odczytywanie emocji i reagowanie na nie było spójne i trafne z rzeczywistym obrazem sytuacji społecznej?

Odpowiedzi na powyższe pytania posłużyły identyfikacji czynników utrudniających oraz ułatwiających komunikację niewerbalną, oraz przede wszystkim uświadomiły uczestnikom ich własne zasoby w zakresie tej ważnej składowej kompetencji społecznej.

Ćwiczenie: Budujemy najwyższą wieżę

Wprowadzenie:

„Najczęściej nie szukamy ról, lecz je otrzymujemy. Zwykle też nie kojarzymy pracy z zespołem. Wysoko rozwinięta praca zespołowa jest jednak jednym z najskuteczniejszych sposobów realizowania zadań i wypełniania misji”⁸ – tak pisze Meredith Belbin, brytyjski teoretyk specjalizujący się w zarządzaniu zespołami. Belbin jest autorem teorii ośmiu ról zespołowych,

⁸ M. Belbin, *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańsk 2003, s. 11.

uwzględniającej czynnik osobowościowy w tworzeniu dobrze funkcjonującego zespołu. Podobną koncepcję, bazującą na wyróżnionych przez Belbina rolach zespołowych, zaproponował Peter Honey. Zredukował on liczbę ról pełnionych w zespole do pięciu:

- leader – dba o to, by zespół miał jasne cele i pilnuje zaangażowania każdego z członków;
- challenger – kwestionuje dotychczasową skuteczność, naciska na poprawę i lepsze wyniki;
- doer – ponagla zespół do zabrania się do pracy i wykonuje praktyczne zadania;
- thinker – tworzy starannie swoje pomysły, ocenia i ulepsza pomysły innych;
- supporter – łagodzi napięcie i utrzymuje harmonię zespołu.

Poniższe ćwiczenie odwołuje się do ról zespołowych według Honeya⁹, rozwija umiejętność pracy w zespole, doskonali zdolność autooceny zaangażowania w pracę zespołu i osiągnięte przezeń wyniki.

Cele:

- 1) Rozwijanie umiejętności pracy w zespole i wspólnego rozwiązywania problemów;
- 2) Poznawanie ról zespołowych i doskonalenie umiejętności autoewaluacji;
- 3) Zbudowanie wzajemnego zrozumienia w zespole – różnych sposobów działania, komunikacji, rozwiązywania problemów.

Materiały: słomki konstrukcyjne lub słomki przemysłowe.

Czas: 40 minut

Instrukcja:

Wykonaj prezentację na temat ról zespołowych. Podziel uczniów na zespoły 5-osobowe. Każdy z nich powinien otrzymać zestaw słomek konstrukcyjnych. Przedstaw zadania:

- 1) Zbudujcie najwyższą wieżę. Do tego zadania nie możecie wykorzystywać żadnych innych materiałów.
- 2) Wygrywa ten zespół, który w ciągu 20 minut zbuduje najwyższą konstrukcję, która przez minutę będzie samodzielnie stała.
- 3) Po zakończeniu pracy napiszcie, jaką waszym zdaniem rolę zespołową przyjęliście w trakcie pracy i oceńcie swój wkład w jej końcowy efekt.

Porozmawiaj z grupą na temat przebiegu ćwiczenia. Zadaj pytania:

- Jak wam się pracowało w grupie?
- Jakie role pełniliście?
- Dlaczego uważacie, że pełniliście taką rolę?
- Czy ktoś uważa, że rola została mu narzucona?

⁹ [Honey's five team roles](http://www.psych-pcs.co.uk), www.psych-pcs.co.uk [online, dostęp dn. 30.04.2018].

- Co jest zaletą bycia L, C, D, T, S, a co wadą?
- Co można zrobić, żeby L, C, D, T, S efektywniej pracowali?

Podsumowanie

W efekcie działań realizowanych przez szkoły w ramach wspomagania pracy szkół uczestnicy przede wszystkim lepiej poznali siebie, swoje zasoby i postawy wobec wyzwania budowania zespołu, trafnego odczytywania stanów emocjonalnych i adekwatnego reagowania. Uświadomienie sobie własnych postaw, swoich mocnych i słabych stron, w sposób znaczący wpłynęło na metody pracy stosowane w pracy dydaktycznej, a także relacje interpersonalne.

Uczenie się przez doświadczenie miało wpływ na zwiększenie świadomości roli i znaczenia emocji wyrażanych przez ciało w codziennych zawodowych interakcjach z uczniami, czyli tzw. mowy ciała. Aranżowanie lekcji, których celem było budowanie zespołu przy wykorzystaniu metod z zakresu treningu umiejętności społecznych, okazało się atrakcyjną formą dla uczniów. Trafnie odczytali oni intencje nauczyciela, dla którego nie liczył się efekt końcowy przekazanych do wykonania zadań, a jedynie forma pracy uczniów, właściwe zaangażowanie, współpraca między nimi.

Zarówno nauczyciele, jak i uczniowie zrozumieli, że współpraca to nic innego jak respektowanie nie tylko własnych celów, ale również celów innych ludzi oraz takie skoordynowanie wzajemnych zachowań, by obopólne interesy mogły zostać osiągnięte.

Bibliografia

Adamiec M., Kozusznik B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Akade, Kraków 2000.

Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa 2002.

Belbin M., *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańsk 2003.

Buss D.M., *Psychologia ewolucyjna*, GWP, Gdańsk 2001.

[Honey's five team roles](http://www.psych-pcs.co.uk), www.psych-pcs.co.uk [online, dostęp dn. 30.04.2018].

Jakubowska U., *Wokół pojęcia „kompetencja społeczna” – ujęcie komunikacyjne*, „Przegląd Psychologiczny” 1996, nr 39.

Kirby A., *Gry szkoleniowe, materiały dla trenerów*, Oficyna Ekonomiczna, Warszawa 2005.

Pease A., Pease B., *Mowa ciała*, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2010.

Skarżyńska K., *Spostrzeganie ludzi*, PWN, Warszawa 1981.

Torój M., *Praca z grupą szkoleniową*, GWP, Gdańsk 2016.



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00, fax 22 345 37 70
e-mail: sekretariat@ore.edu.pl

www.ore.edu.pl

