



MODUŁ VII

PODSUMOWANIE.

ROZWÓJ WŁASNY W PRACY MODERATORA

1

Przed tobą ostatni moduł w kursie dla moderatora poświęcony refleksji i planowaniu własnych działań rozwojowych. Nie oznacza to jednak, że twoja rola w kursie już się kończy. Do końca maja kontynuujesz swoją pracę mentorską w kursie dla koordynatorów.

Ostatni moduł kursu dotyczy rozwoju własnego moderatora/moderatorki. Twoim zadaniem w kursie było przede wszystkim pomaganie nauczycielom w rozwoju poprzez dialog nawiązywany w informacjach zwrotnych. Mamy nadzieję, że ten proces okazał się również uczącym doświadczeniem dla ciebie. W dzisiejszym, nieustannie zmieniającym się świecie bardzo ważny i wręcz konieczny jest ciągły rozwój w zawodach związanych z edukacją.

Rozwój własny powinien polegać nie tylko na zdobywaniu nowej wiedzy przedmiotowej, metodycznej czy mentorskiej, ale również doskonaleniu umiejętności w tych obszarach. Najważniejszym narzędziem pracy moderatorskiej jest bowiem sam moderator. Jego osobowość, zdolność nawiązywania relacji i inne umiejętności oraz predyspozycje osobiste wpływają w dużym stopniu na efekt pracy edukacyjnej.

Samoświadomość punktem wyjścia do rozwoju

Samoświadomość jest jednym z elementów składowych inteligencji emocjonalnej. Składa się na nią świadomość swoich mocnych i słabych stron (zarówno w obszarze kompetencji zawodowych, jak i osobistych), wartości, reakcji emocjonalnych, motywów, przekonań i ograniczeń. Niska samoświadomość powoduje, że nie rozumiemy swoich reakcji oraz ich przyczyn, zamiast świadomie wybierać najkorzystniejsze rozwiązania, reagujemy nieświadomie.



Nie potrafimy również w sposób optymalny wykorzystać nabytej wiedzy i umiejętności. Bez samoświadomości trudno też jest się skutecznie rozwijać.

Jednym z narzędzi ułatwiających lepsze poznanie siebie są okna Johari stworzone w latach 50-tych przez dwóch psychologów, Josepha Lufta i Harringtona Ighama, pozwalające spojrzeć na siebie z różnych perspektyw.

	Znane sobie	Nieznane sobie
Znane innym	<p>JA PUBLICZNE</p> <p><i>Ja wiem i inni wiedzą</i></p>	<p>JA UKRYTE</p> <p><i>Ja nie wiem, inni wiedzą</i></p>
Nieznane innym	<p>JA PRYWATNE</p> <p><i>Tylko ja wiem</i></p>	<p>JA NIEŚWIADOME („STREFA CIENIA”)</p> <p><i>Nikt nie wie</i></p>

„Ja” publiczne

Jest to ta część informacji o nas, których nie boimy się upubliczniać. Albo nie chcemy, żeby nasze otoczenie o nich wiedziało, albo ich specjalnie nie eksponujemy, ale też nie sprawia nam kłopotu, że inni je zdobędą.

Ta sfera nie wymaga specjalnych zabiegów, skoro dotyczy tego, co wiemy o sobie i co inni o nas wiedzą, czyli jest strefą znaną. Możemy ją wykorzystywać do świadomego używania i rozwijania swoich atutów oraz pracy nad ograniczeniami.

„Ja” prywatne

Są to informacje, które chcemy zachować tylko dla siebie. Z jakichś powodów nie chcemy, żeby o nich się dowiedzieli inni.

Pozornie z tą sferą też nie ma problemu. Każdy ma prawo do prywatności. Niestety, sprawia ona kłopot w sytuacji, kiedy jest zbyt szeroka albo kiedy rzeczy, które chcemy ukryć przez innymi mają duży wpływ na naszą pracę i życie osobiste (przeżywanie i reagowanie na napotymane sytuacje). Ukrywanie czegoś może wtedy kosztować mnóstwo energii, emocji oraz powodować, że trudno się będzie skupić na relacjach z innymi (słuchać, odczuwać empatię), reagować adekwatnie do sytuacji.

Kłopot mogą mieć przede wszystkim te osoby, które mają skłonności do perfekcjonizmu, obawiają się, czy wyjdzie na jaw, że nie zawsze są perfekcyjni i denerwują się, że czegoś nie wiedzą lub nie potrafią. Taki lęk przed zdemaskowaniem i utratą kontroli może spowodować m.in. trudności w nawiązaniu kontaktu, nerwowe reagowanie na nietypowe pytania oraz zastrzeżenia, a nawet podawanie nieprawdziwych informacji, żeby tylko nie wyszła na jaw ich niewiedza.

Dlatego też warto zastanowić się, co z obszaru „ja” prywatnego najbardziej rzutuje na nasze funkcjonowanie, czy na pewno nam się opłaca to ukrywać oraz dlaczego to ukrywamy. A jeżeli uznamy, że przyniesie nam się korzyść przesunąć to do sfery „ja” publicznego, możemy pracować nad tym i zastanowić się, w jakiej formie oraz w jakich okolicznościach powinniśmy to robić.

„Ja” ukryte

Jest to, najprościej mówiąc, nasz wizerunek w oczach innych osób, z którego nie zdajemy sobie sprawy. To, co myślą o nas inni oraz to, co my myślimy o sobie, może się bardzo różnić. Każdy człowiek ma mniejszą lub większą tendencję do tworzenia zniekształconych wizerunków własnej osoby. Jedni się idealizują, inni mają tendencję do deprecjonowania swoich zalet, kompetencji lub osiągnięć. Warto więc, weryfikować od czasu do czasu, co myślimy o sobie w oczach innych. Dlatego też należy być przygotowanym nie tylko na informacje zwrotne od innych, ale wręcz należy ich poszukiwać jak najczęściej. Z przyjmowaniem informacji zwrotnych wiąże się jednak pewna niedogodność. Większości

z nas trudno jest się rozstać z własnym wizerunkiem. Część osób reaguje na informację zwrotną, a także na każdą ocenę bardzo emocjonalnie – polemiką, tłumaczeniem się lub ignorowaniem. I to też jest ważny obszar do pracy rozwojowej. Jeśli nie przejrzymy się w oczach innych, będziemy ciągle dreptać w miejscu, gdyż posiadamy tylko jedną perspektywę patrzenia na swoje relacje ze światem.

„Ja” nieświadome („strefa cienia”)

Jest to ta część wiedzy o nas, o istnieniu której nie zadajemy sobie sprawy ani my, ani nasze otoczenie. Dotyczy ona naszych nieświadomych reakcji, motywów, wartości i przekonań. Jest bardzo ważna, mimo że pozostaje całkowicie poza naszą kontrolą, mocno wpływa na nasze życie. Czasem dostrzegamy nagle w swoim zachowaniu, że na błahe sytuacje – w mniemaniu swoim lub innych – reagujemy bardzo nerwowo. Zdarza się, że nasza interpretacja własnych reakcji jest niewłaściwa. Samodzielne przesuwanie wiedzy o sobie ze „strefy cienia” do strefy „ja” publicznego lub „ja” prywatnego jest bardzo trudne. Są oczywiście sytuacje, dzięki którym będziemy mogli wejrzeć w głąb siebie i nagle zrozumieć przyczyny swoich reakcji. Najczęściej jednak do odkrywania „ja” nieświadomego są nam potrzebni inni ludzie, najlepiej wykwalifikowani: coachowie, terapeuci, mentorzy.

W takich sytuacjach możemy spróbować uświadomić sobie, że nie rozumiemy swoich reakcji, albo podejrzewamy, że nasza interpretacja może być niepełna lub budzi nasze wątpliwości, albo przeczuwamy, że może chodzić o coś więcej.

Czynniki wpływające na efektywność zawodową

Na efektywność w każdym zawodzie wpływają dwie grupy czynników: predyspozycje i kompetencje (Meredith Belbin nazywa to odpowiedniością i dopasowaniem¹).

Predyspozycje stanowią bagaż, z którym wchodzimy w dorosłe życie i który powoduje, że w pewnych sytuacjach odnajdujemy się łatwiej, w innych trudniej, niektóre działania przychodzą nam bez wysiłku, a inne stanowią trudną do przeskoczenia barierę, że

¹ R.M. Belbin, *Twoja rola w zespole*, GWP, Gdańsk 2003.

wchodzimy w takie a nie inne role grupowe itp. Należą do nich: temperament, struktura osobowości, talenty, przekonania, motywy, wartości. Nie jest łatwo je zmienić, gdyż wymagają długofalowej, głębokiej pracy nad sobą.

Na kompetencje składają się takie czynniki, jak: wiedza merytoryczna, umiejętności potrzebne do wykonywania danego zawodu oraz doświadczenia. Kompetencje możemy oczywiście nabywać i rozwijać przez całe życie, jednak w zależności od posiadanych predyspozycji, jedne nabywamy łatwiej, inne trudniej.

Można idealnie przygotować się do danej roli, zdobyć odpowiednie wykształcenie, przejść specjalistyczne kursy i szkolenia i zdobyć ogromne doświadczenie, ale wykonywać ją mało efektywnie, gdyż wymaga ona specyficznych predyspozycji osobowościowych. Taką predyspozycją nauczyciela/nauczycielki nauczania początkowego może być np. cierpliwość do dzieci, a w roli moderatora/moderatorki – zainteresowanie działaniami innych nauczycieli i otwartość na wzajemne dzielenie się doświadczeniami. Dużą przeszkodą w wykonywaniu obu zawodów mogą być zahamowania w budowaniu relacji z ludźmi.

Wypełniając daną rolę możemy osiągać bardzo dobre wyniki, ale czasami w zamian musimy za to zapłacić zdrowiem fizycznym lub psychicznym. Ludzie mocno zmotywowani potrafią się zmusić do wielkich wysiłków, żeby osiągać założone cele. Jeżeli jednak praca nie jest zgodna z ich predyspozycjami, grozi szybkim wypaleniem zawodowym, brakiem satysfakcji, depresją. Paul Pearsal² badał syndrom toksycznego sukcesu (STS) wśród ludzi, którzy zawdzięczają swój sukces kompetencjom i wysokiej motywacji, chociaż wykonywany przez nich zawód nie koresponduje z predyspozycjami w danej dziedzinie. Takim mocnym motywatorem, pchającym ludzi do zawodów niezgodnych z ich predyspozycjami, bywają wpajane nam przekonania.

Czynniki wpływające na efektywność w zawodzie moderatora

W ramach pracy nad własnym rozwojem, warto sobie uświadomić swoje mocne strony oraz obszary do rozwoju pod kątem predyspozycji i kompetencji. Dzięki temu łatwiej będzie

² P. Pearsall, *Toksyczny sukces - Jak przestać zmagać się z życiem, a zacząć się nim cieszyć*, REBIS, Poznań 2003.

planować konkretne działania rozwojowe. Poniżej znajdziesz narzędzia, które ułatwią Ci dokonanie analizy kompetencji i predyspozycji.

Oczywiście, nie ma cech osobowości obiektywnie korzystnych i niekorzystnych. Dlatego ten obszar warto rozpatrywać pod kątem konkretnych celów i kontekstów. W tym przypadku punktem odniesienia jest rola trenera. Warto w takiej tabeli wypisać przykłady konkretnych cech, przekonań, wartości.

Predyspozycje	Wspierające – korzystne	Hamujące – niekorzystne
Wartości		

W ramach autoanalizy można też wypełnić tabelę na następnej stronie wg następującej skali:

- **Ocena:**
 - 1– brak
 - 2 – opanowane podstawy
 - 3 – wymaga doskonalenia
 - 4 – poziom ekspercki
- **Wpływ na pracę:**
 - 1 – niewielki lub brak
 - 2 – przydaje się, chociaż nie należy do priorytetów
 - 3 – jeden z kluczowych obszarów
 - 4 – niezbędny do pracy.

Kompetencje	Ocena			Wpływ na pracę
	Wiedza	Umiejętności	Doświadczenia	
Psychologiczne z zakresu psychologii społecznej, rozwojowej (np. wiedza z zakresu andragogiki)				

Merytoryczne w obszarze nauczanych przez siebie kompetencji, np.: OK, umiejętności komunikacyjne, TIK na lekcji, formułowanie celów i kryteriów sukcesu oraz monitorowanie ich osiągnięcia				
Mentorskie, np.: udzielanie informacji zwrotnej, nawiązywanie i prowadzenie merytorycznego dialogu, pokazywanie sposobów radzenia sobie z trudnościami, dzielenie się własnym doświadczeniem				
Trenerskie, m.in. ustalanie zasad wspólnej pracy, metody pracy warsztatowej, komunikacja z grupą, prezentacja ekspercka, moderowanie dyskusji, podsumowywanie warsztatu				

Oczywiście taka autoanaliza będzie mocno uznaniowa. Doświadczeni moderatorzy i moderatorki są w stanie, na podstawie własnych doświadczeń, dość rzetelnie ocenić poszczególne obszary i ich wpływ na pracę.

Warto też taką analizę uszczegółowić i rozbić na konkretne kategorie, związane z pojedynczymi umiejętnościami lub tematami, wchodzącymi w zakres ogólnie opisanych w tabeli obszarów.

Tworzenie planów rozwoju

Dopiero po dokonaniu analizy można tworzyć plany rozwoju, które powinny zawierać kilka kluczowych elementów, aby były konkretną wskazówką ułatwiającą podjęcie działań rozwojowych oraz motywowały do podjęcia wysiłków.

Predyspozycje	Wspierające – korzystne	Hamujące – niekorzystne
Struktura osobowości – cechy osobowościowe		
Przekonania		

Działania – warto je rozbić na konkretne kroki, z których każdy będzie kolejnym etapem zbliżającym do celu rozwojowego, np. zapisanie się na warsztat, przeczytanie konkretnej książki, skonsultowanie swoich komentarzy z innym moderatorem, analiza komentarzy udzielanych przez innych moderatorów i omówienie wniosków ze swoim mentorem, przeprowadzenie warsztatu na temat.

Termin wykonania – przy każdym działaniu powinien widnieć końcowy, konkretny termin, np. 30 lipca. Bez tego wiele osób ma tendencję do odkładania różnych działań, które nie są pilne.

Potrzebne zasoby – ten punkt dotyczy zarówno zasobów materialnych (wiedza i jej nośniki, sprzęt, zasoby finansowe), jak również czasu i innych osób, które mogą nas wspierać radą, coachingiem, inspiracją.

Sposób pomiaru efektu – zawsze warto przyjąć jakieś kryteria pomiaru efektów naszych działań. Nie trzeba ich wpisywać przy każdym działaniu, jedynie przy tych kluczowych, stanowiących „kamienie milowe” w drodze do celu. Warto zadać sobie tutaj pytanie: po czym poznam, że już to wiem/potrafię?

Bariera i pomysły na poradzenie sobie z nią – warto je zidentyfikować na tym etapie, aby się przygotować i popracować nad pomysłami poradzenia sobie z nią. Jeśli potencjalne bariery zostaną przewidziane i pod ręką będą pomysły, co z nimi zrobić, to istnieje mniejsze

ryzyko zniechęcenia i przerwania podjętych działań. Będziemy je mogli wkalkulować w koszty.

Działania	Termin wykonania	Potrzebne zasoby	Sposób pomiaru efektu	Bariery?	Pomysły na poradenie sobie z barierami?
<i>Co konkretnie zrobić?</i>	<i>Do kiedy to zrobić?</i>	<i>Czego/kogo potrzebuję?</i>	<i>Po czym poznam, że cel został zrealizowany?</i>	<i>Co może mi przeszkodzić</i>	<i>Jak sobie poradzę z przeszkodami</i>
1.					
2.					
3.					

Najważniejsze formy rozwoju moderatorów

Istnieje wiele form rozwoju zawodowego. Można rozwijać się indywidualnie, sięgając po różne artykuły oraz książki, przeglądając strony i portale internetowe.

Kolejnym obszarem jest szukanie okazji do zdobywania osobistych doświadczeń w zakresie umiejętności, które chce się rozwijać. Jeżeli chcemy np. nauczać konkretnych narzędzi TIK, warto je najpierw wykorzystać wielokrotnie we własnej praktyce. Dzięki temu nabierzemy wprawy, będziemy mieli własne przykłady możliwości wykorzystania, trudności, kruczków, być może anegdoty.

Poza indywidualnym trybem, należy też korzystać z różnych warsztatów tematycznych, warsztatów rozwoju osobistego, coachingu indywidualnego, a nawet z psychoterapii, jeżeli chcemy głębiej popracować nad swoimi predyspozycjami.

Interesującą lekturą dla moderatora chcącego się rozwijać może być dwumiesięcznik naukowy wydawany przez Szkołę Główną Handlową, a dostępny w sieci:

<http://www.e-mentor.edu.pl>

Ciekawe portale pod kątem zawodu trenera to:

<http://www.treco.pl>

<http://www.psychologia-spoeczna.pl>

Przydatne strony internetowe poświęcone edukacji:

<http://www.eraedukacji.pl>

<http://www.edunews.pl>

<http://www.eduentuzjasci.pl>

<http://fundusz.org>

<http://www.scenariuszelekcyj.edu.pl>

Zadania dla moderatora/moderatorki

Zadanie 1.

Twoim zadaniem będzie dokonanie analizy własnych kompetencji moderatorskich zgodnie z zamieszczoną w kursie tabelą – plik z tabelą pobierz z *Biblioteczki*.

Następnie dla każdego obszaru – kompetencje psychologiczne, kompetencje merytoryczne, kompetencje mentorskie, kompetencje trenerskie – wybierz jedną konkretną umiejętność lub konkretny temat (w przypadku wiedzy) i ułóż do nich plany działań rozwojowych.

Zadanie 2. – tylko dla osób opiekujących się koordynatorami przedmiotowymi

Tak, jak zapowiadaliśmy, chcielibyśmy poprosić cię o wybór jednej lub kilku najlepszych dobrych praktyk autorstwa osób, którymi opiekujesz się w kursie dla koordynatorów przedmiotowych. Koordynatorzy dodawali wypełnione formatki dobrych praktyk w swoim module IV. Wybierz tę, którą uważasz, za najbardziej wartościową. Dołącz ją do swojego sprawozdania w tym module i uzasadnij swój wybór.

Zadanie 3.

Przed udzieleniem komentarzy do sprawozdań koordynatorów z modułu V i VI dokładnie zapoznaj się z materiałami dla nich przeznaczonymi. Poznanie treści zawartych w materiałach dla koordynatorów jest konieczne do udzielenia rzetelnej informacji zwrotnej do wykonywanych przez nich zadań, które będą opisywać w swoich sprawozdaniach.

1. Analiza własnych kompetencji moderatorskich

Ocena: 1 – Brak; 2 – opanowane podstawy; 3 – wymaga doskonalenia; 4 – poziom ekspercki

Wpływ na pracę: 1 – Niewielki lub brak, 2 – przydaje się, chociaż nie należy do priorytetów; 3 – jeden z kluczowych obszarów; 4 – niezbędny do pracy

Kompetencje	Ocena			Wpływ na pracę
	Wiedza	Umiejętności	Doświadczenia	
Psychologiczne z zakresu psychologii społecznej i rozwojowej				
(na przykład wiedza z zakresu andragogiki, działania procesów grupowych)				
Merytoryczne w obszarze nauczanych przez siebie kompetencji				
Określanie celów w języku ucznia				
Formułowanie kryteriów sukcesu				
Dobieranie ćwiczeń i zadań TIK służących efektywnej realizacji celów lekcji				
Sposoby monitorowania i sprawdzania realizacji celów lekcji				
Udzielanie Informacji do pracy ucznia				
Tworzenie konspektów modelowych lekcji z TIK				



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70
www.ore.edu.pl



FUNDACJA
CENTRUM
EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ

ul. Noakowskiego 10/1
00-666 Warszawa
tel. 22 875 85 40
fax 22 875 85 40 w. 102
ceo@ceo.org.pl

Wdrożenie podstawy programowej kształcenia ogólnego w przedszkolach i szkołach

Mentorskie w zakresie udzielania Informacji Zwrotnej uczestnikom kursu

Dostrzeganie dobrych stron w pracy uczestników				
Pokazywanie sposobów radzenia sobie z trudnościami				
Dzielenie się własnym doświadczeniem z uczestnikiem kursu				
Nawiązywanie i prowadzenie merytorycznego dialogu z kursantem				

Trenerskie w zakresie prowadzenia spotkań z nauczycielami

Ustalanie zasad pracy na warsztacie				
Precyzja i jasność przekazywania poleceń i instrukcji do ćwiczeń				
Znajomość metod pracy warsztatowej				
Swoboda w stosowaniu metod pracy warsztatowej				
Moderowanie (facylitowanie) dyskusji				
Przygotowanie i przekazanie prezentacji eksperckiej				
Komunikacja z grupą				
Podsumowywanie ćwiczeń				
Podsumowanie spotkania				



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70
www.ore.edu.pl



FUNDACJA
CENTRUM
EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ

ul. Noakowskiego 10/1
00-666 Warszawa
tel. 22 875 85 40
fax 22 875 85 40 w. 102
ceo@ceo.org.pl

Wdrożenie podstawy programowej kształcenia ogólnego w przedszkolach i szkołach

2. Plan rozwoju wybranych umiejętności moderatorskich

	Działania. Co konkretnie zrobię?	Termin wykonania	Potrzebne zasoby. Czego/kogo potrzebuję?	Sposób pomiaru efektu. Po czym poznam, że zrealizowałam/em cel?	Bariery. Co może mi przeszkodzić?	Pomysły na poradzenie sobie z barierami. Jak sobie poradzę z przeszkodami?
KOMPETENCJA PSYCHOLOGICZNA:						
1.						
KOMPETENCJA MERYTORYCZNA:						
2.						
KOMPETENCJA MENTORSKA:						
3.						
KOMPETENCJA TRENERSKA:						
4.						

Sprawozdanie moderatora/moderatorki z modułu VII

1. Po wykonaniu analizy kompetencji moderatorskich zgodnie z tabelą nr 1 wybierz cztery kompetencje, które chcesz doskonalić (po jednej z każdego obszaru: trenerskich, merytorycznych, mentorskich i psychologicznych).
2. Wypełnij tabelę planu rozwoju (tabela nr 2) i dołącz ją do sprawozdania. Tabela jest dostępna w materiale **Tabele** dołączonym do przedostatniego ekranu w module.
3. Jeśli chcesz podzielić się swoją opinią o kursie moderatorskim, zrób to poniżej. Możesz napisać, które moduły lub konkretne informacje były dla Ciebie najbardziej użyteczne, co było dla Ciebie inspirujące do rozwoju, a także czego Ci w kursie zabrakło lub co chciałabyś/chciałbyś rozbudować.

Zadanie dla moderatorów opiekujących się koordynatorami przedmiotowymi:

4. Załącz do sprawozdania minimum jedną dobrą praktykę dołączoną przez koordynatora do sprawozdania z modułu IV dla koordynatorów przedmiotowych, którą uważasz za udaną i przydatną. Nie musi być to praktyka bezbłędna – jeśli znajdziesz ciekawy pomysł, który wymaga jeszcze nieco pracy, wskaż go. Swoją decyzję uzasadnij w sprawozdaniu, odnosząc się do znanych Ci kryteriów dobrej praktyki.

Kryteria sukcesu

Uczestnik/Uczestniczka:

1. Poddaje analizie konkretne umiejętności moderatorskie
2. Wybiera i wpisuje do tabeli 4 kompetencje – po jednej z każdego obszaru kompetencji (trenerskich, merytorycznych, mentorskich i psychologicznych), które chce doskonalić.
3. Opracowuje dla każdej z wybranych umiejętności plan rozwoju zgodnie z kryteriami podanymi w materiale (opisy w rubrykach tabeli powinny stanowić odpowiedzi na pytania zamieszczone w tabeli).
4. Uzupełnioną w całości tabelę nr 2 dołącza do sprawozdania.

Opiekun/Opiekunka koordynatorów przedmiotowych:

5. Załącza do sprawozdania minimum jedną wypełnioną przez uczestnika formatkę dobrej praktyki przedmiotowej.
6. Uzasadnia swój wybór, mając na względzie kryteria dobrej praktyki, a w szczególności jej wpływ na poprawienie jakości procesu nauczania i uczenia się.
7. Świadomie wskazuje mocne i słabe strony wybranej praktyki, zauważa możliwości jej poprawienia.