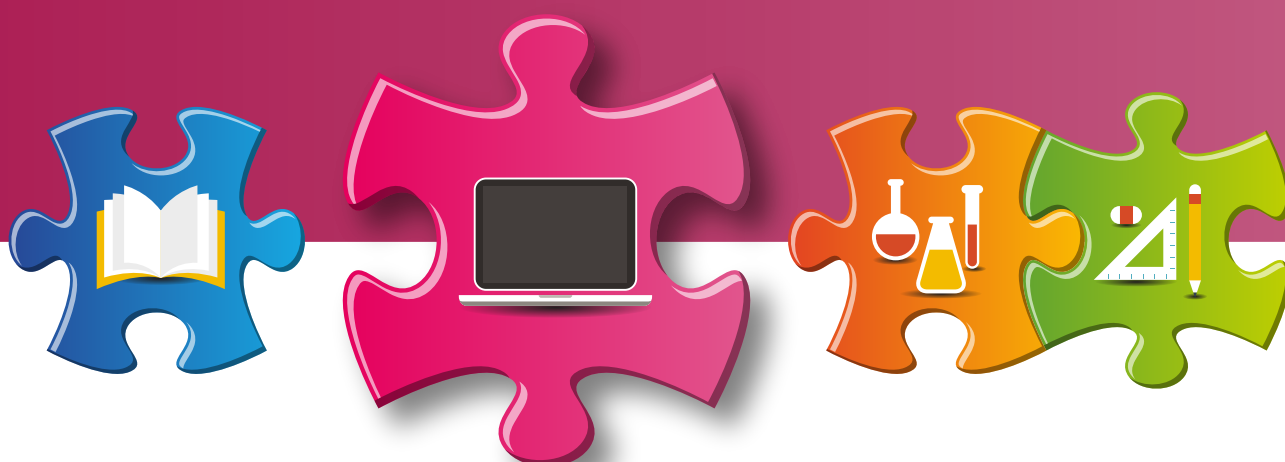


Monika Spławska-Murmyło
Anna Wawryszuk

Współpraca zespołowa z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych

- ✓ Na czym polega dobra praca w zespole?
- ✓ Praca zespołowa z wykorzystaniem narzędzi TIK



Redakcja merytoryczna
Jacek Stańdo

Redakcja językowa i korekta
Monika Lipińska-Pawefek

Projekt graficzny, projekt okładki
Wojciech Romerowicz, ORE

Skład i redakcja techniczna
Grzegorz Dębiński

Projekt motywu graficznego „Szkoly ćwiczeń”
Aneta Witecka

ISBN 978-83-65890-47-4 (Zestawy materiałów dla nauczycieli szkół ćwiczeń – informatyka)

ISBN 978-83-65890-75-7 (Zestaw 9: Społeczne zastosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych w klasach IV–VIII szkoły podstawowej i w szkole ponadpodstawowej)

ISBN 978-83-65890-85-6 (Zeszyt 2: Współpraca zespołowa wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)

Warszawa 2017
Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
www.ore.edu.pl

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji Creative Commons – Użycie niekomercyjne 3.0 Polska (CC-BY-NC).

Spis treści

Wstęp	4
Na czym polega dobra praca w zespole?	5
Jak ustalić skład zespołu?	6
Role zespołowe	7
Efektywna współpraca	18
Podejmowanie decyzji w zespole	20
Rozwiązywanie konfliktów	21
Korzyści z pracy zespołowej	26
Przegląd narzędzi TIK do pracy zespołowej	27
Prezi	27
Narzędzia Google	29
Dysk Google, Dokumenty Google, Arkusze Google, Prezentacje Google	29
Ekspedycje Google	30
Inne narzędzia	33
Tricider	33
Twiddla	34
Timetoast	34
Dropbox	35
Padlet	36
Praca zespołowa z wykorzystaniem narzędzi TIK – przykłady	37
Propozycje scenariuszy zajęć	37
Scenariusz 1	37



Scenariusz 2	39
Scenariusz 3	41
Scenariusz 4	43
Propozycje projektów	44
Przykład 1: Prezentacja w Prezi	44
Przykład 2: Zespołowy blog	45
Sprawdź, czy potrafisz...	49
Bibliografia	50
Spis ilustracji	51
Spis tabel	51



Wstęp

Umiejętność pracy zespołowej jest obecnie jedną z najbardziej pożądaných kompetencji na rynku pracy. Jest ona ważna zwłaszcza w dużych zespołach, gdzie podział obowiązków i specjalizacja pracowników wymagają zróżnicowania działań, podejmowanych we wspólnym celu. Trudno dziś mówić o efektywności pracy bez odwoływania się do współpracy w zespole. Tak rozumiana umiejętność odwołuje się do kompetencji społecznych i obywatelskich wymienionych w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 18 grudnia 2006 w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie.

W niniejszym zeszycie poruszymy kwestie kształtowania umiejętności pracy zespołowej u uczniów w pracy z wykorzystaniem narzędzi TIK. Należy podkreślić, że kompetencje te są ważne również w budowaniu zespołów nauczycielskich. O współpracy pomiędzy nauczycielami oraz o roli sieci współpracy jako formy doskonalenia nauczycieli piszemy w Zeszycie 2 Zestawu 5 oraz w Zeszytach 1 i 2 Zestawu 8.

Kształtowanie umiejętności współpracy zespołowej znajduje odzwierciedlenie w nowej podstawie programowej z informatyki dla II etapu edukacyjnego, konkretnie w zapisie dotyczącym rozwijania kompetencji społecznych (Podstawa..., b.r.: 7):

„Uczeń:

1. Uczestniczy w zespołowym rozwiązaniu problemu posługując się technologią taką jak: poczta elektroniczna, forum, wirtualne środowisko kształcenia, dedykowany portal edukacyjny.
2. dentyfikuje i docenia korzyści płynące ze współpracy nad wspólnym rozwiązywaniem problemów.
3. Respektuje zasadę równości w dostępie do technologii i do informacji, w tym w dostępie do komputerów w społeczności szkolnej”.

Projekt podstawy programowej z informatyki dla liceum i technikum dodaje do podanych wyżej kompetencji (Informatyka..., b.r.: 6):

„Uczeń:

(...)

Aktywnie uczestniczy w realizacji projektów informatycznych rozwiązujących problemy z różnych dziedzin, przyjmuje przy tym różne role w zespole realizującym projekt i prezentuje efekty wspólnej pracy”.



Tak rozumiana umiejętność współpracy zespołowej jest również celem zawartym w koncepcji szkół ćwiczeń (Model..., b.r.: 9). Obejmuje on na poziomie współpracy:

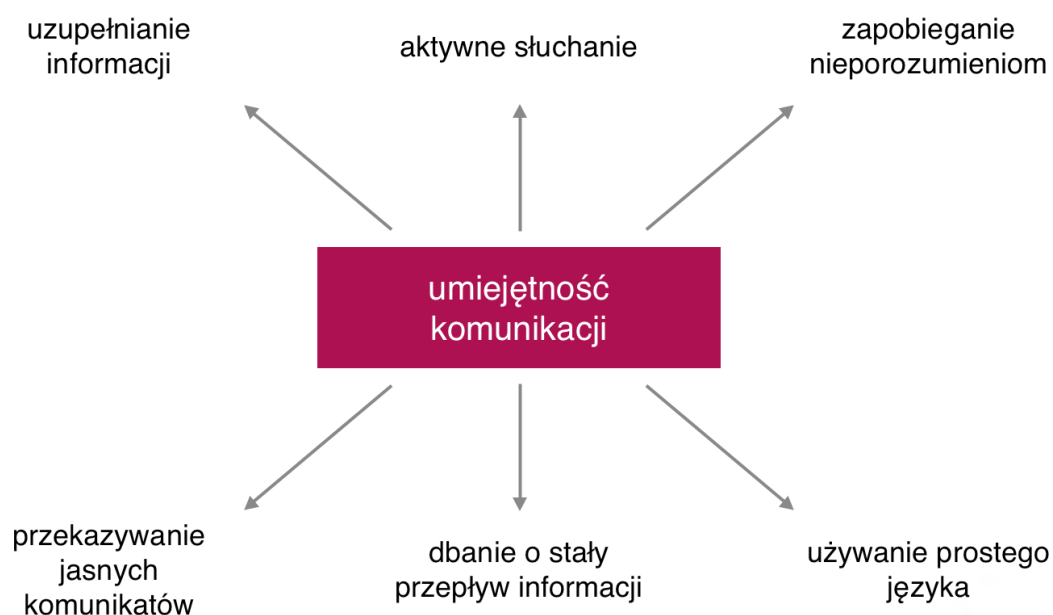
- „Pracę zespołową i dążenie do osiągnięcia wspólnego celu.
- Poszukiwanie i wprowadzanie innowacyjnych praktyk uczenia się i organizacji pracy przy jednoczesnej akceptacji wszystkich uczestników.
- Poszanowanie i docenianie różnorodności i odmienności każdej osoby.
- Poszanowanie wolności osobistej wszystkich ludzi”.

Na czym polega dobra praca w zespole?

Według [literatury biznesowej](#) (5 elementów..., 2014), na dobrą pracę w zespole wpływają następujące umiejętności:

1. Umiejętność komunikacji.
2. Otwartość na potrzeby innych.
3. Odpowiedzialność za pracę własną i pracę zespołu.
4. Zdolność do kompromisu.
5. Umiejętność budowania dobrej atmosfery.

Wszystkie te umiejętności są możliwe do wyćwiczenia w warunkach szkolnych, zarówno w szkole podstawowej, jak i ponadpodstawowej.



Rys. 1. Na czym polega umiejętność komunikacji



Umiejętność komunikacji jest jedną z podstawowych kompetencji społecznych w ogóle, a w pracy zespołowej w szczególności. Niestety, często zapomina się o takich składowych tej umiejętności, jak aktywne słuchanie czy dbanie o prawidłowy przepływ informacji (chodzi o to, by ważne wiadomości dotarły do wszystkich adresatów). Aktywne słuchanie jest dla uczniów na wszystkich etapach edukacyjnych dużym wyzwaniem, gdyż wiąże się z postawą współodczuwania, akceptacji oraz gotowości do wspierania rozmówcy, czyli z postawą empatyczną, która nie jest dobrą stroną dzieci i młodzieży.

Równie trudną umiejętnością do opanowania może się okazać otwartość na potrzeby innych. Wymaga ona bowiem spojrzenia na dany problem z innej perspektywy, wyjścia poza swój świat i swoje potrzeby, żeby zrozumieć innych. Kształtowanie takiej postawy na pewno wymaga czasu i wielu doświadczeń, jednak warto jej poświęcić trochę uwagi w procesie nauczania.

W pracy grupowej odpowiedzialność za zadania często jest rozproszona. Nierzadko dochodzi też do takich sytuacji, w których uczeń niejako „chowa się” za plecami innych, by nie przyjąć zbyt dużej odpowiedzialności czy nawet nie musieć się zbyt angażować w pracę (zjawisko lenistwa grupowego). Warto rozmawiać z uczniami o wadze terminowości i wywiązywania się z powierzonych obowiązków. Należy zwracać uwagę uczniów, że bez wkładu jednego z członków zespołu praca w zespole jest niepełna, a często nie może zostać w całości zrealizowana i zamknięta.

We współpracy zespołowej ważna jest również zdolność do kompromisu. Zależy ona w dużej mierze od temperamentu i osobowości każdego z nas. Jednostki niezbyt skłonne do kompromisu są zwykle dobrymi liderami i sprawdzają się najlepiej w pracy indywidualnej, w której zachodzi konieczność szybkiego podejmowania decyzji. W pracy w grupie zdolność do ustąpienia, przyznania racji innym czy też pewnego rodzaju koncyliacyjność są pożądane zwłaszcza wtedy, gdy trzeba pogodzić różne stanowiska i różne poglądy.

Wreszcie, umiejętność budowania dobrej atmosfery, tak przydatna w pracy zespołowej, to najczęściej pochodna naszego własnego podejścia do pracy w klasie. Dobry nauczyciel potrafi zadbać o dobry nastrój podczas zajęć, atmosferę pełną zrozumienia i wzajemnej tolerancji. Pracując w ten sposób, uczniowie uczą się przenoszenia takich samych wzorów na organizację swojej pracy.

Jak ustalić skład zespołu?

Sposób doboru członków zespołu ma znaczący wpływ na rezultat jego pracy. Tworząc zespoły warto pamiętać o następujących czynnikach:

Uczniowie decydujący swobodnie o składzie grup wybiorą sobie na współpracowników przyjaciół. Grupy takie zapewniają duże poczucie bezpieczeństwa, często jednak nie realizują zadań postrzeganych jako ryzykowne, o dużym stopniu trudności, z obawy przed zróżnicowaniem się lub niepowodzeniem, czyli utratą wyjściowego poczucia bezpieczeństwa.



Uczniowie osiągający wysokie wyniki w nauce uzyskują lepsze rezultaty w pracy grupowej pracując z innymi dobrymi uczniami aniżeli wtedy, gdy wymieszają się z mniej uzdolnionymi kolegami i koleżankami. Natomiast słabsi uczniowie współpracujący w zespołach z dobrymi uczniami osiągają zdecydowanie lepsze rezultaty niż podczas współpracy z osobami o podobnym poziomie szkolnych osiągnięć. Korzyści te są na tyle znaczące, że można przyjąć, iż: „najuczciwszą opcją jest zatem tworzenie grup wymieszanych pod względem poziomu osiągnięć ich członków lecz z naciskiem na to, by uzdolnieni uczniowie wnoszący więcej zostali za swój większy wkład docenieni przy indywidualnej ocenie, tak, by nie odczuwali jako niesprawiedliwości faktu, że zostali zmuszeni do pracy ze słabszymi kolegami” (Żmijski, b.r.). Należy przy tym zwracać uwagę, by w takich heterogenicznych grupach uczniowie o wysokich osiągnięciach nie zajmowali na stałe pozycji dominującej.

Podziału przez losowanie można dokonać, gdy nie ma zbyt wielkich różnic pomiędzy osiągnięciami szkolnymi uczniów z danej klasy, gdy uczniowie mają już doświadczenie w pracy grupowej lub gdy zadanie nie jest zbyt trudne i czasochłonne.

Ciekawym i ambitnym sposobem ustalania składu zespołu może być uwzględnienie wyników testu Belbina dotyczącego preferowanych przez uczniów naturalnych ról grupowych. By właściwie skomponować zespół, powinni się w nim znaleźć gracze wypełniający różnorodne role, tak by był on pod tym względem zharmonizowany.

Role zespołowe

W każdej pracy zespołowej, tuż po ustaleniu składu grupy i pierwszym spotkaniu, tworzy się, samoistnie bądź odgórnie, pewna hierarchia wynikająca z ról, jakie przyjmują członkowie zespołu. Czytamy o nich na stronie Centrum Edukacji Obywatelskiej w materiałach poświęconych rolom zespołowym (Młodzi..., b.r.):

„Typowe role grupowe podczas spotkań zespołu roboczego:

- **facylitator** – ułatwia członkom udział w spotkaniu, mobilizuje ich do dyskusji;
- **sekretarz** – spisuje zagadnienia, tematy, harmonogram;
- **timekeeper** – osoba odpowiedzialna za pilnowanie czasu, strażnik czasu;
- **obserwator** – uważnie śledzi proces, przebieg spotkania i wyciąga wnioski, służące podniesieniu efektywności pracy.

Inne często wyznaczane role zespołowe:

- **kontroler** – sprawdza, czy członkowie zespołu zrozumieli zagadnienie lub czy zgadzają się z podjętą przez zespół decyzją;
- **pomagier** – udziela niezbędnego wsparcia podczas zespołowego czytania, badania, rozwiązywania problemów;



- **pomysłodawca** – szuka nowych pomysłów na rozwiązanie zadania oraz angażuje członków zespołu do podobnych poszukiwań, inicjuje przy każdej okazji burzę mózgów, pomnaża liczbę możliwych rozwiązań problemów;
- **komputerowiec** – wprowadza do komputera informacje opracowane przez zespół;
- **sprawozdawca** – prezentuje wyniki pracy zespołu, który w trakcie pracy przygotowuje się do prezentacji;
- **strażnik norm i zaangażowania** – podczas pracy zespołu pilnuje przestrzegania ustalonych norm i tego, aby wszyscy jego członkowie mieli równy wkład w jej pracę;
- **motywator** – motywuje zespół do działania, aktywności, poszukiwania rozwiązań, pokonywania trudności, wspiera jego członków, dodaje otuchy;
- **zbieracz** – podsumowuje wyniki pracy zespołu, wskazuje na wykonane zadania i przypomina o tych, które wymagają jeszcze opracowania”.

Role naturalne w ujęciu M. Belbina

Opisane powyżej role pozostają w korespondencji z teorią ról zespołowych Mereditha Belbina. Według tej teorii najważniejszym aspektem w budowaniu efektywnego zespołu jest wzajemne dopasowanie jego członków, co wymaga rozpoznania ról zespołowych. Są one według Belbina stałe i oznaczają skłonność do określonych zachowań, nawiązywania współpracy i kontaktów we właściwy danej osobie sposób. Badacz wyróżnił dziewięć ról zespołowych. W tabeli poniżej przedstawiono ich opisy wraz ze słabymi i mocnymi stronami (Tab. 1) (oprac. na podstawie *Role w zespole...*, 2016).

Tab. 1. Charakterystyka ról zespołowych wg M. Belbina

Rola	Opis zachowania	Pozytywne strony	Słabości
Koordynator	<ul style="list-style-type: none"> • koordynuje pracę całego zespołu, • rozwiązuje pojawiające się problemy, • staje się liderem, przewodzi członkami zespołu 	<ul style="list-style-type: none"> • dążenie do celu, • entuzjizm, • ufność, • opanowanie 	<ul style="list-style-type: none"> • brak ambicji, • momentami lenistwo



Rola	Opis zachowania	Pozytywne strony	Słabości
Lokomotywa	<ul style="list-style-type: none">• pobudza zespół do działania, jest aktywny,• potrafi szybko zareagować w kryzysowej sytuacji,• nie skupia się na problemach interpersonalnych,• sprawnie wprowadza zmiany,• najbardziej efektywna postać w zespole, gwarantująca sprawne działanie,• przekształca pomysły w praktyczne cele	<ul style="list-style-type: none">• odporność na stres, efektywność, towarzyskość	<ul style="list-style-type: none">• niecierpliwość,• apodyktyczność
Kreator	<ul style="list-style-type: none">• osoba odpowiedzialna za tworzenie nowych pomysłów i idei,• wynalazca, myśliciel,• woli pracować sam,• nieco ekscentryczna postać,• rozwiązuje pojawiające się problemy,• najbardziej wizjonerska i inteligentna osoba w zespole• inicjuje nowe etapy realizacji projektu	<ul style="list-style-type: none">• innowacyjny,• z wyobraźnią,• jedyny w swoim rodzaju,• poważny	<ul style="list-style-type: none">• kapryśny,• chaotyczny



Rola	Opis zachowania	Pozytywne strony	Słabości
Poszukiwacz źródeł	<ul style="list-style-type: none"> zajmuje się pozyskiwaniem zasobów niezbędnych do realizacji zadania, posiada rozbudowaną sieć kontaktów, najlepszy w prowadzeniu negocjacji, potrafi dotrzeć do ważnych w danym momencie informacji najbardziej lubiany członek zespołu 	<ul style="list-style-type: none"> zaradność, komunikatywność, towarzyskość, entuzjizm 	<ul style="list-style-type: none"> kapryśny momentami zbyt entuzjastyczny
Krytyk wartościujący	<ul style="list-style-type: none"> odpowiada za wybór najlepszej decyzji, dogłębnie ocenia problemy, przeprowadza chłodną analizę, zawsze szukając dziury w całym, wskazując na wady danego rozwiązania, przyczynia się do eliminacji błędów 	<ul style="list-style-type: none"> pragmatyczne spojrzenie, opanowanie 	<ul style="list-style-type: none"> może być odbierany jako outsider, ktoś szorstki lub nudny
Realizator	<ul style="list-style-type: none"> koncentruje się na praktycznej realizacji zadania, zawsze zrobi to, co powinno być zrobione, wspiera innych członków zespołu, kiedy czują się zagubieni i nie wiedzą, czym powinni się zająć 	<ul style="list-style-type: none"> niezawodność, umiejętność przystosowania się do każdych warunków, zorganizowanie, praktyczność 	<ul style="list-style-type: none"> uległość, brak elastyczności w działaniu
Perfekcjonista	<ul style="list-style-type: none"> dba o staranne wykończenie projektu, sprawdza się w realizacji zadań, które wymagają skupienia, precyzji i dokładności, skoncentrowany na szczegółach, nastawiony na konkretny efekt 	<ul style="list-style-type: none"> opanowanie, dyscyplina, dbałość o szczegóły w działaniu 	<ul style="list-style-type: none"> pedanteria, oziębłość



Rola	Opis zachowania	Pozytywne strony	Słabości
Dusza zespołu	<ul style="list-style-type: none">• dba o dobrą atmosferę w zespole,• wspiera kolegów w trudnych chwilach,• nie lubi kłótni i spieć, więc stara się robić wszystko, aby ich uniknąć,• wpływa na morale zespołu, bardziej dba o relacje interpersonalne niż o wykonanie projektu,• mówi się o nim, że nic nie robi, ale ma na to przyzwolenie, gdyż wprowadza świetny klimat pracy	<ul style="list-style-type: none">• entuzjazm,• komunikatywność,• ufność,• umiejętność zażegnania konfliktów	<ul style="list-style-type: none">• uległość,• brak przekonania w wykonywaniu działań
Specjalista	<ul style="list-style-type: none">• przeprowadza ocenę ekspercką projektu,• dostarcza wiedzę i umiejętności, które nie są powszechnie dostępne,• jest osobą inteligentną,• zachowuje dystans i jest nieprzyjemny w kontakcie,• chłodno analizuje pomysły	<ul style="list-style-type: none">• analityczność,• refleksyjność,• bezstronność,• rozwaga	<ul style="list-style-type: none">• tendencja do przeceniania własnego doświadczenia w procesie podejmowania decyzji,• brak wyobraźni,• zbyt krytyczność

Test ról zespołowych Belbina

W rozpoznaniu ról zespołowych w środowisku klasowym pomoże kwestionariusz przygotowany na bazie teorii M. Belbina (oprac. na podstawie Kwestionariusz..., b.r.). Można go z powodzeniem zastosować w szkole ponadpodstawowej oraz, po niewielkiej modyfikacji, w starszych klasach szkoły podstawowej.

Instrukcja:

Każda z poniżej zamieszczonych części zawiera osiem podpunktów. Na każdą część masz 10 punktów, które należy rozdzielić między podpunkty. Możesz przypisać 10 punktów tylko jednemu zdaniu, które doskonale opisuje twoje zachowanie w zespole, lub też rozdzielić 10 punktów pomiędzy wszystkie lub niektóre stwierdzenia opisujące mniej lub bardziej adekwatnie twoje zachowanie. Wpisz swoje odpowiedzi do tablicy wyników.



Część I

Sądzę, że moim wkładem w pracę grupy jest to, że...

- a) szybko dostrzegam i umiem wykorzystać nowe możliwości;
- b) mogę dobrze pracować z osobami o różnych charakterach;
- c) mam dar tworzenia nowych pomysłów;
- d) potrafię z ludzi wyciągnąć to, co mają w sobie najlepszego, aby przyczynili się do osiągnięcia celów grupy;
- e) zawsze kończę rozpoczęte zadania;
- f) jestem w stanie przez jakiś czas zaakceptować to, że inni za mną nie przepadają, jeśli prowadzi to do osiągnięcia celów;
- g) zwykle rozpoznaję, co jest możliwe do zrealizowania na drodze do osiągnięcia celu;
- h) zwykle potrafię zaproponować jakieś alternatywne wyjście z trudnej sytuacji, przy czym nie mam uprzedzeń wobec pomysłów innych osób.

Część II

Jeśli mam jakieś niedociągnięcia w pracy grupowej, to dlatego że...

- a) nie mogę się uspokoić, dopóki dyskusja nie jest uporządkowana, kontrolowana i dobrze prowadzona;
- b) mam skłonność do bycia wspaniałomyślnym dla tych, których przekonujące pomysły nie zostały odpowiednio przemyślane;
- c) mam skłonność do gadulstwa, gdy grupa rozpracowuje nowe pomysły;
- d) trudno mi podzielić entuzjazm kolegów, zwykle przyjmuję bowiem chłodne nastawienie;
- e) jeśli trzeba wykonać zadanie, potrafię wywrzeć odpowiedni nacisk na członków zespołu i dlatego czasami jestem postrzegany jako autorytarny;
- f) trudno mi być liderem, ponieważ czuję się zbyt odpowiedzialny za atmosferę w zespole;
- g) mam skłonność do długich rozmyślań na temat swoich pomysłów, przez co tracę kontakt z tym, co się dzieje;
- h) inni uważają, że niepotrzebnie przejmuję się szczegółami i ryzykiem, że sprawy mogą pójść źle.

Część III

Gdy jestem zaangażowany razem z innymi w przygotowanie projektu...

- a) mam skłonność do wywierania wpływu na ludzi, lecz bez presji;
- b) moja czujność pozwala zapobiegać wielu pomyłkom i błędom;
- c) wolę upewnić się, że dyskusja nie jest stratą czasu, jestem bardzo skupiony na działaniu;
- d) zwykle można się spodziewać, że wymyślę coś oryginalnego;



- e) zawsze jestem gotów uczynić nawet najdrobniejszy dobry pomysł przedmiotem zainteresowania całej grupy;
- f) zawsze jestem na bieżąco z nowościami, poszukuję nowinek i wyników badań na różne tematy;
- g) moja umiejętność oceniania pomysłów i rozwiązań może pomóc zespołowi w podjęciu odpowiednich decyzji;
- h) podczas pracy zespołowej zwykle zajmuję się organizacją pracy wszystkich członków zespołu.

Część IV

Moją charakterystyczną cechą w pracy grupowej jest to, że...

- a) zawsze chcę dobrze poznać innych członków zespołu;
- b) nie mam oporów przed przeciwstawieniem się zdaniu większości;
- c) zwykle potrafię przyjąć taką linię argumentacji, aby zdemaskować błędny punkt widzenia;
- d) mam szczególny talent do wprowadzania pomysłów w życie, gdy plan działania jest już gotowy;
- e) mam skłonność do unikania tego, co oczywiste, i do zaskakiwania innych oryginalnymi pomysłami;
- f) doprowadzam to, czego się podejmę, do perfekcji;
- g) jestem gotów do nawiązywania i wykorzystywania kontaktów pozagrupowych, jeśli jest to potrzebne,
- h) nawet jeśli moje zainteresowania są rozproszone, nie mam problemów z podjęciem decyzji co do wyboru rozwiązania.

Część V

Czerpię satysfakcję z pracy, bo...

- a) lubię analizować sytuację i rozważać możliwości wyboru;
- b) interesuje mnie znalezienie praktycznych rozwiązań problemów;
- c) lubię przekonywać się, że mam pozytywny wpływ na kształtowanie dobrych kontaktów między członkami zespołu;
- d) lubię mieć duży wpływ na podejmowane decyzje;
- e) lubię pracować z osobami, które mają wciąż nowe pomysły;
- f) jestem w stanie doprowadzić do zgody w zespole;
- g) potrafię poświęcić danemu zadaniu całą swoją uwagę;
- h) pracując w zespole, znajduję dla siebie taki obszar, który pobudza moją wyobraźnię.



Część VI

Jeśli nagle otrzymuję trudne zadanie do wykonania w ograniczonym czasie i wobec nieznanych mi osób...

- a) mam ochotę zaszyć się w kącie, aby wymyślić sposób na wyjście z sytuacji;
- b) byłbym gotów do współpracy z osobą, która wykazała najbardziej pozytywne nastawienie;
- c) znalazłbym sposób na zmniejszenie skali zadania przez ustalenie mniejszych zadań dla poszczególnych członków grupy;
- d) ponieważ mam wyczucie, które sprawy są najpilniejsze, przypilnuję, żeby wszystko przebiegało zgodnie z planem;
- e) z pewnością zachowam spokój i zdolność do trzeźwego sądu;
- f) mimo możliwych nacisków będę pamiętać o wyznaczonym sobie celu;
- g) mogę przejąć kierowanie grupą, jeśli stwierdziłbym, że zespół nie robi postępów;
- h) rozpocząłbym dyskusję w celu znalezienia nowych pomysłów, rozwiązań.

Część VII

W odniesieniu do problemów, za które jestem w grupie odpowiedzialny...

- a) pokazuję swoje niezadowolenie tym, którzy moim zdaniem przeszkadzają w postępach;
- b) inni wytykają mi czasami, że za dużo analizuję, podczas gdy powinienem oprzeć się na intuicji;
- c) moje pragnienie, aby praca została starannie wykonana, może wstrzymywać postępy prac;
- d) mam skłonność do nudzenia się i oczekuję, że inni będą mnie stymulować i rozbudzać zapał do nowych pomysłów;
- e) trudno mi rozpocząć pracę, jeśli cele nie są dla mnie jasne;
- f) czasami nie jestem tak efektywny, jak bym chciał, jeśli chodzi o wyjaśnienie złożonych problemów, jakie przede mną stoją;
- g) mam świadomość, że wymagam od innych rzeczy, których sam nie mogę zrobić;
- h) waham się, czy należałoby przeforsować mój punkt widzenia, gdy mam do czynienia z dużym oporem ze strony zespołu.

Wykaz skrótów użytych w tablicy klucza:

RE – realizator

KO – koordynator

LOK – lokomotywa

KR – kreator



POS – poszukiwacz źródeł

KW – krytyk wartościujący

DZ – dusza zespołu

PER – perfekcjonista

Tabela wyników

Naniesi punkty, które przydzieliłeś poszczególnym odpowiedziom, w poniższej tabeli.

Odpowiedź /Część	a	b	c	d	e	f	g	h
Część I								
Część II								
Część III								
Część IV								
Część V								
Część VI								
Część VII								

Tablica klucza

Przenieś wyniki wpisane z tablicy wyników do tablicy klucza. Dodaj punkty wpisane w każdej kolumnie w celu obliczenia liczby punktów przypisanych poszczególnym rolom grupowym.

Typ/Część	RE		KO		LOK		KR		POS		KW		DZ		PER	
Część I	g		d		f		c		a		h		b		e	
Część II	a		b		e		g		c		d		f		h	



Typ/Część	RE		KO		LOK		KR		POS		KW		DZ		PER	
Część III	h		a		c		d		f		g		e		b	
Część IV	d		h		b		e		g		c		a		f	
Część V	b		f		d		h		e		a		c		g	
Część VI	f		c		g		a		h		e		b		d	
Część VII	e		g		a		f		d		b		h		c	
Suma																

Interpretacja wyników

Najwyższy wynik w danej kolumnie świadczy o najczęściej przyjmowanej konstruktywnie roli grupowej. Następnym w kolejności dotyczy roli, którą przyjmuje się, jeśli z jakiś powodów istnieje mniejsze zapotrzebowanie na tę najbardziej preferowaną. Dwa najniższe wyniki dotyczą obszarów prawdopodobnie najłagodniejszych, które należałoby rozwijać. Być może jednak zamiast je na siłę wzmacniać, lepiej poszukać kolegów, którzy mogliby w grupie stanowić dla nas dopełnienie.

Rola/Wyniki	Niskie	Średnie	Wysokie	Bardzo wysokie
RE	0–6	7–11	12–16	17–23
KO	0–6	7–10	11–13	14–23
LOK	0–8	9–13	14–17	18–36
KR	0–4	5–8	9–12	13–29
POS	0–6	7–9	10–11	12–21
KW	0–5	6–9	10–12	13–19
DZ	0–8	9–12	13–16	17–25
PER	0–3	4–6	7–9	10–17



Rola specjalisty

M. Belbin w jednej ze swych ostatnich prac zaproponował rozpatrzenie jeszcze jednej konstruktywnej roli zespołowej – specjalisty. Jeżeli twoje wyniki z testu wskazują na brak silnych preferencji do jednej z ośmiu ról, wykonaj dodatkowy test, zastanawiając się, w jakim stopniu charakteryzują cię poniższe stwierdzenia: a) bardzo wysokim – 5 punktów; b) wysokim – 4 punkty; c) średnim – 3 punkty; d) małym – 2 punkty; e) bardzo małym – 1 punkt.

1. Nigdy nie przestaję się uczyć.
2. Uważam, że ciekawiej jest pracować nad tym, na czym się znamy, niż kierować pracą całego zespołu.
3. Czasem uważam, że praca grupowa mogłaby być wykonana przez jedną osobę.
4. Uważam, że lepiej jest wiedzieć więcej o jednej rzeczy, niż wiedzieć trochę o wszystkim.
5. Wiedza mnie fascynuje.
6. Dla nauki jestem w stanie poświęcić swój wolny czas.
7. Kiedy się uczę, zapominam o całym świecie.

Jeżeli osiągnąłeś więcej niż 28 punktów, to znaczy że w grupie chętnie przyjmujesz rolę specjalisty.

Role hamujące rozwój grupy

Jak już się przekonaliśmy, istnieje wiele klasyfikacji i nazw ról zespołowych. Zbigniew Zaborowski grupuje role zespołowe w trzy kategorie: zadaniowe, stymulujące rozwój grupy oraz utrudniające współzycie w grupie i jej rozwój. W tym miejscu chcemy zwrócić uwagę na tę ostatnią grupę, która wpływa na złe funkcjonowanie zespołu.

Do ról utrudniających współzycie w grupie i jej rozwój należą:

- „Blokujący – przeciwstawia się pomysłom i inicjatywom grupowym, podważa zasadność tego, co się dzieje, często kieruje się celami osobistymi.
- Poszukujący uznania – niezależnie od tego, co się dzieje w grupie i co jest ważne, zwraca na siebie uwagę - podkreśla swoje zasługi (często bezpodstawnie), demonstruje swoje zdolności i możliwości.
- Dominujący – nie dopuszcza innych do głosu, zachowuje czołową pozycję w zespole, narzuca swoje zdanie, manipuluje innymi.
- Unikający – nie podejmuje inicjatyw grupowych, unika włączania się w zadania grupy, stara się być na uboczu, nie podejmuje ryzyka.



- Plotkarz – rozprasza grupę przez rozmowy z sąsiadującą osobą, zwykle nie na temat, może tworzyć podgrupy, liczni gadatliwi członkowie grupy zwykle siadają koło niego, nie jest w stanie trzymać tematu dyskusji.
- Playboy – podkreśla i obnosi się ze swoim brakiem zaangażowania w procesy grupowe, a jego postępowanie może przybierać formę cynizmu, nonszalancji, niewybrednych żartów itp.
- Poszukujący pomocy (Sierotka) – usiłuje wywołać współczucie innych, wyrażając nadmierną niepewność, lęk, zagubienie, deprecjonując własną wartość” (*Od jednostki...*, 2016).

Należy pamiętać, że niemal nigdy nie jest tak, że opisane wyżej role występują w czystej postaci. Niektóre osoby mogą pełnić kilka ról, z których jedna może być dominująca. Niemniej rozpoznanie, że poszczególni członkowie zespołu mogą w jakimś stopniu pełnić daną rolę, jest już dla nauczyciela, a także dla lidera zespołu znaczącą wskazówką.

Efektywna współpraca

Jak czytamy w opracowaniu Małgorzaty Ostrowskiej i Filipa Makowieckiego (b.r.: 2), „dla efektywnej współpracy konieczne jest zachowanie pewnych warunków. Należą do nich:

- określenie wspólnych celów,
- ustalenie czytelnych zasad współpracy i sposobu podejmowania decyzji,
- określenie jasnych ról we współpracującej ze sobą grupie ludzi,
- podejmowanie odpowiedzialności za zadania,
- wykorzystywanie zasobów i angażowanie każdego członka zespołu,
- precyzyjna i sprawna komunikacja i wymiana informacji,
- aktywne uczestnictwo w spotkaniach zespołu,
- doskonalenie i rozwój członków zespołu w obszarach zadań, procesów i relacji,
- relacje zewnętrzne – prezentacja efektów pracy, osiągnięć, wymiana doświadczeń z innymi zespołami poszukiwanie wiedzy i doświadczeń u ekspertów”.

Nauczyciel nierzadko w swojej pracy dydaktycznej będzie obserwatorem pracy zespołowej swoich uczniów. Bardzo ważną i przydatną umiejętnością jest rozpoznawanie przejawów braku efektywności pracy zespołu. Dzięki trafnej diagnozie możemy pomóc uczniom w planowaniu i organizowaniu zadań.

Tab. 2. Cechy charakterystyczne grup efektywnych i nieefektywnych (na podst. Mazur-Roik, b.r.: 11)

Grupy efektywne	Grupy nieefektywne
Atmosfera swobodna, nieskrępowana, uczniowie są zaangażowani, zainteresowani.	Atmosfera pełna nudy i obojętności.



Grupy efektywne	Grupy nieefektywne
Ożywiona dyskusja z udziałem wszystkich uczestników.	Rozmowa dwóch-trzech osób bez dbałości o to, by wymiana zdań była na temat.
Wszyscy rozumieją zadania, które mają wykonać.	Trudno zrozumieć, nad jakim zadaniem grupa pracuje.
Członkowie grupy słuchają się wzajemnie. Każda myśl jest poddawana analizie.	Członkowie grupy nie słuchają się wzajemnie. Niektóre myśli nie są przez grupę analizowane.
Grupa akceptuje to, że pojawiają się różnice zdań. Pojawiające się pomysły są poddawane selekcji. Nikt nie jest niezadowolony z decyzji.	Różnice zdań nie są skutecznie rozstrzygane. Pomysły są poddawane głosowaniu bez przedyskutowania. Niektóre osoby są niezadowolone z podejmowanych decyzji.
Uczniowie czują się nieskrępowani w krytykowaniu i mówią szczerze to, co myślą	Uczniowie nie są szczerzy. Krytykują podjęte decyzje.
Wszyscy wiedzą, co czują pozostali odnośnie diskutowanego tematu.	Jedna lub dwie osoby dominują, realizując swoje zamierzenia.
Jeśli mają być podjęte jakieś działania, wszyscy wiedzą, co ma być zrobione, i wzajemnie sobie pomagają.	Nikt nie interesuje się pracą i nie oferuje nikomu pomocy.
Rolę lidera przejmują różne osoby.	Tylko jedna lub dwie osoby podejmują decyzje i działają jako liderzy grupy.
Grupa ma świadomość, czy pracuje dobrze, i co utrudnia postępy w pracy. Sama potrafi zatroszczyć się o siebie.	Grupa nie rozmawia na temat własnej pracy czy stojącej przed nią problemów. Potrzebuje kogoś, kto by się o nią troszczył.

Jak ustalić skład zespołu?

(oprac. na podstawie Żmijski, b.r.)

Jeszcze nie wymyślono przepisu na stworzenie idealnego zespołu, jednak badania wykazują, że w sytuacjach edukacyjnych najlepiej sprawdzają się grupy 3–5-osobowe. Najbliższą ideałowi jest czwórka, m.in. dlatego, że sam układ siedzących przy stole sprzyja lepszemu komunikowaniu się, taki zespół można też łatwo podzielić na pary.

Oczywistą sprawą jest, że sposób doboru członków zespołu ma istotny wpływ na rezultat jego pracy. Z tego powodu warto pamiętać o kilku znaczących czynnikach:

Tylko z przyjaciółmi. Jeśli pozwolimy uczniom na swobodne dobieranie się w grupy, istnieje duże prawdopodobieństwo, że do współpracy wybiorą oni przyjaciół. To zapewnia duże poczucie bezpieczeństwa, a więc swego rodzaju komfort pracy, jednakże z drugiej strony takie grupy często nie realizują zadań postrzeganych jako ryzykowne, o dużym stopniu trudności. Wypływa to z obawy przed ewentualnym poróżnieniem się lub niepowodzeniem, czyli



utrata wyjściowego poczucia bezpieczeństwa. Nie jest to zatem najlepszy sposób tworzenia zespołów i trzeba być ostrożnym, decydując się na niego.

Najlepsi z najlepszymi, a słabi... Ustalono, że uczniowie osiągający wysokie wyniki w nauce uzyskują lepsze rezultaty w pracy grupowej, gdy pracują z innymi dobrymi uczniami, aniżeli wtedy, gdy zostają przydzieleni do zespołu z mniej uzdolnionymi kolegami i koleżankami. Natomiast słabsi uczniowie współpracujący w zespołach z dobrymi uczniami osiągają zdecydowanie lepsze rezultaty niż podczas współpracy z osobami o podobnym poziomie szkolnych osiągnięć. Powstaje zatem dylemat, czy pozwolić zdolnym osiągać rezultaty na miarę ich możliwości, czy też dać szansę rozwinięcia wiedzy i umiejętności uczniom z trudnościami. Co zrobić, by łącząc jedną i drugą grupę uczniów w jeden zespół, jednocześnie pomóc uczniom słabszym i nie wywołać poczucia krzywdy u zdolnych? Najuczciwiej jest postawić na tworzenie zespołów wymieszanych pod względem poziomu osiągnięć, lecz nie zapominać o tym, by uzdolnieni uczniowie zostali za swój większy wkład docenieni przy indywidualnej ocenie. Trzeba też pamiętać, by w takich mieszanych zespołach uczniowie osiągający lepsze wyniki nie zajmowali na stałe pozycji dominującej.

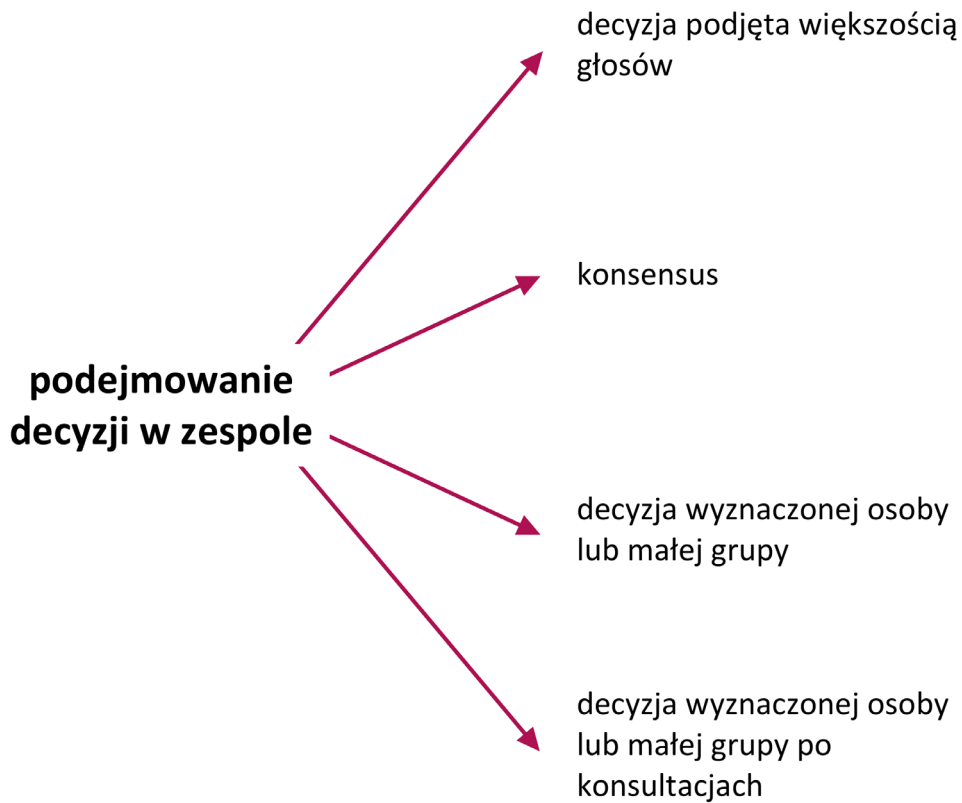
Niech zdecyduje los. Ta metoda doboru członków zespołu sprawdza się, gdy nie ma zbyt wielkich różnic między osiągnięciami szkolnymi uczniów z danej klasy, a poza tym uczniowie mają już doświadczenie w pracy grupowej. Można losowo wybierać grupy również wtedy, gdy zadanie nie jest zbyt trudne i czasochłonne.

A może role wg Belbina? To ambitny sposób tworzenia zespołów. Nauczyciel, dobierając członków danej grupy, uwzględnia wyniki testu Belbina (opisanego szczegółowo w tym zeszycie) dotyczącego preferowanych przez uczniów naturalnych ról grupowych. Żeby właściwie skomponować harmonijny zespół, powinny się w nim znaleźć osoby wypełniające różnorodne role.

Pamiętajmy, że w każdej formie współpracy w grupie lub w zespołach przyda się kontrakt jako narzędzie porządkujące zasady współpracy zarówno między uczniami, grupami oraz zespołami, jak i między uczniami i nauczycielem. Przykład takiego kontraktu został przedstawiony i szeroko opisany w Zeszycie 1 Zestawu 5.

Podjęmowanie decyzji w zespole

Podjęmowanie decyzji w zespole może przyjmować różne formy. Najszybsza decyzja to ta podjęta odgórnie przez wyznaczoną osobę (reprezentanta) lub małą grupę. Nieco więcej czasu zajmie podjęcie decyzji w takim samym składzie, ale po konsultacjach z resztą zespołu. Z podobną sytuacją mamy do czynienia przy podejmowaniu decyzji większością głosów, jeśli zachodzi konieczność zorganizowania głosowania. Najwięcej czasu zajmie podejmowanie decyzji metodą konsensusu, kiedy każda opcja musi zostać przedyskutowana.



Rys. 2. Sposoby podejmowania decyzji w zespole (na podst. Schemat...)

Praktyczna wskazówka

Aby pomóc uczniom w wyborze najlepszego sposobu podejmowania decyzji, możesz poprosić kilkoro z nich o odegranie przed całym zespołem klasowym scenki decyzyjnej. Poleć wybranej grupie podjęcie decyzji dotyczącej miejsca wspólnego wyjazdu na wakacje. Uczniowie mogą puścić wodze fantazji i planować miejsca nawet najbardziej odległe, jednak poinformuj ich o narzuconym z góry budżecie. Druga decyzja, jaką muszą podjąć, dotyczy podziału obowiązków w związku z planowanym wyjazdem. Przy pierwszym odegraniu scenki nie informuj uczniów o możliwych sposobach podjęcia decyzji, obserwuj, jaką metodę wybiorą sami. Następnie omów z uczniami ich pracę i zaproponuj odegranie scenki jeszcze raz, tym razem z wybranym sposobem podejmowania decyzji. Zaobserwujcie, jaki wpływ ma dana metoda na czas podjęcia decyzji oraz na efekty, jakie przyniesie grupie (np. zadowolenie, akceptacja lub ich brak).

Rozwiązywanie konfliktów

Czy to możliwe, żeby konflikty nie istniały? Niestety, nie, ponieważ jest to naturalny proces społeczny zachodzący między ludźmi lub między grupami. Konflikt wynika ze zderzenia sprzecznych interesów, celów, poglądów, wartości lub powinności. Od konfliktów nie są wolne także zespoły zadaniowe: „niemal każdy nieuchronnie wchodzi w fazę, w której nasilają



się spory i nieporozumienia pomiędzy jego członkami. (...) zwykle świadczący o prawidłowym rozwoju procesów społecznych zachodzących w zespole” (O sposobach..., b.r.).

Jak nie dopuścić do powstania konfliktu?

Nie należy sądzić, że uda się uniknąć wszystkich konfliktów. Do tej pory nie wymyślono takiego sposobu. Można jednak spróbować zapobiegać im, zanim się pojawią bądź kiedy znajdują się we wczesnej fazie. Pomocne w takich sytuacjach okazuje się:

- wspólne, zespołowe opracowanie zasad reagowania na pojawiające się konflikty;
- preferowanie sposobu takiego podejmowania decyzji, który pomaga rozwiązywać konflikty dotyczące interesów lub celów.

Aby udało się rozwiązać pojawiający się konflikt i przeciwdziałać jego eskalacji, należy działać szybko, otwarcie i bezpośrednio. Dlatego już na początku kształtowania się i funkcjonowania zespołu nauczyciel powinien zaproponować wspólne opracowanie reguł ich zażegnywania i umówić się, że te ogólne zasady będą podstawą do działania, kiedy okaże się ono potrzebne. W umowie antykonfliktowej mogą znaleźć się np. takie postanowienia:

- Ustanowione zasady służą rozwiązywaniu sporów i konfliktów w sposób korzystny dla wszystkich, czyli dla osób bezpośrednio zaangażowanych i całego zespołu.
- Wszystkie ważne ustalenia w procesie rozwiązywania konfliktów będą podejmowane za zgodą całego zespołu.
- Wszyscy zaangażowani w konflikt powinni uczestniczyć w jego rozwiązywaniu, a rozwiązywany konflikt powinien być zachowany wyłącznie do wiadomości członków zespołu.
- Podczas rozwiązywania konfliktu nie wolno obmawiać kolegów, demonstrować urazy, podnosić głosu ani przeklinać.
- Konflikt powinien być w zasadzie rozwiązywany w ramach zespołu, ale w razie niepowodzenia można sięgnąć po pomoc osoby neutralnej – zewnętrznego mediatora, facylitatora lub arbitra, jeśli strony wyrażą na to zgodę (O sposobach..., b.r.).

Rodzaje konfliktów

Pojawiające się w zespole konflikty mogą mieć charakter **destrukcyjny** lub **konstruktywny**. O pierwszym z nich mówimy wtedy, gdy pojawia się niekontrolowana wrogość między członkami zespołu, która utrudnia bądź uniemożliwia porozumienie i współdziałanie. Konfliktowi o charakterze destrukcyjnym towarzyszą np. odmowa współpracy, wyzwiska, intrygi, rękoczyn, szykany, bojkot, pomówienia i zniestawienia.

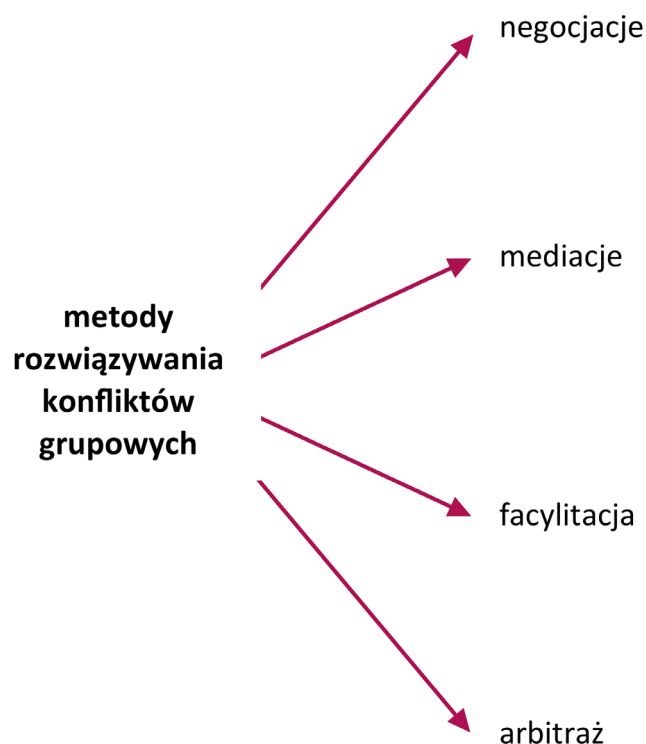


Natomiast z konstruktywnym wymiarem konfliktu mamy do czynienia wtedy, gdy członkowie zespołu dobrowolnie i w umówiony sposób przedstawiają różnorodne poglądy, nawet te sprzeczne ze sobą. Są one traktowane jako pula możliwych rozwiązań danego problemu. „Takie podejście nie tylko pozwala na utrzymywanie pod kontrolą destrukcyjnych emocji, ale także powiększa liczbę dostępnych pomysłów, sprzyja pogłębianiu poziomu współdziałania oraz rozwija umiejętności w zakresie wyrażania własnych potrzeb, emocji albo dążeń, kształtując empatię i tolerancję” (*O sposobach...*, b.r.)

Jak radzić sobie z konfliktami?

Najczęściej przyczyną **konfliktu destrukcyjnego** jest wrogie, szkodliwe lub denerwujące zachowanie danego członka zespołu lub grupy. Należy uświadomić uczniów, że niezależnie od przyczyn sporu jego ukrywanie bądź lekceważenie nie daje się pogodzić z efektywną pracą zespołową. Poza tym uczniowie powinni wiedzieć, że nawet sprawnemu i doświadczonemu zespołowi nie udaje się niekiedy uniknąć konfliktów, zwłaszcza tych mających charakter interpersonalny. Często u zarania sytuacji konfliktowej leży irytacja albo złość konkretnego członka zespołu. Przykładowo, uważa on, że został przez kogoś niewłaściwie potraktowany lub też bez jego zgody podjęto decyzję, z którą się nie zgadza. Niekiedy do pracy zespołowej są także przenoszone konflikty z zewnątrz, np. z innego obszaru życia klasowego lub towarzyskiego.

Konstruktywne rozwiązywanie konfliktów prowadzi do osiągnięcia pożądanego rezultatu wygrany–wygrany. Umożliwia to stronom zrealizowanie wszystkich swoich celów, a jeśli jest to niemożliwe, to powinno prowadzić do zawarcia kompromisu. Aby doprowadzić do takiego rozstrzygnięcia, można zastosować kilka metod, które przedstawia schemat (Rys. 3), a zostały one szczegółowo omówione poniżej.





Rys. 3. Rodzaje metod rozwiązywania konfliktów

- **Negocjacje** to uporządkowany proces porozumiewania się skonfliktowanych stron, którego nadrzędnym celem jest osiągnięcie porozumienia. Biorą w nim bezpośredni udział wszyscy uczestnicy sporu lub grupy prawomocnie wybranych przez nich przedstawicieli.
- **Mediacja** jest procesem porozumiewania się stron, w którym przez cały czas bierze udział bezstronny pośrednik (mediator), wyznaczający i kontrolujący proces rozwiązywania konfliktu. Do jego zadań należy zapobieganie eskalacji sporu oraz pomaganie uczestnikom w zrozumieniu problemu i wypracowaniu oraz sprawdzeniu rozwiązań.
- **Facylitacja (koncyliacja)** następuje wtedy, gdy bezstronna osoba sprawuje ogólną kontrolę nad procesem rozwiązywania problemu lub podejmowania wspólnej decyzji przez daną grupę. Pełni jednak raczej rolę eksperta od procedury i spraw organizacyjnych niż kogoś stale obecnego, wytyczającego kierunek rozmów i podejmującego decyzje.
- **Arbitraż** polega na powołaniu osoby zaakceptowanej przez wszystkich uczestników sporu (arbitra, superarbitra) i obdarzonej autorytetem wystarczającym do narzucenia bądź zaproponowania rozwiązania po wysłuchaniu stron (*O sposobach...*, b.r.).

Podczas rozwiązywania konfliktu w zespole można zastosować wszystkie opisane strategie.

1. Jeśli zespół musi podjąć konkretną decyzję, a między jego członkami pojawią się znaczące różnice zdań, wówczas najlepszą formą są wielostronne negocjacje, które powinny doprowadzić do osiągnięcia porozumienia.
2. W wypadku konfliktu interpersonalnego poszczególnych członków zespołu zalecane są natomiast bezpośrednie negocjacje pomiędzy nimi, zanim włączone zostaną w ten proces inne osoby. Kolejność działań może być taka:
 - rozmowa negocjacyjna między członkami zespołu,
 - ponowna rozmowa między skonfliktowanymi członkami zespołu z udziałem innego członka zespołu w roli bezstronnego słuchacza,
 - włączenie zespołu do rozwiązywania konfliktu,
 - oddanie sprawy w ręce mediatora bądź arbitra zewnętrznego (np. nauczyciela).
3. Zewnętrzny mediator lub facylitator powinien wkroczyć wtedy, gdy wewnętrzne próby rozwiązania konfliktu nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Mediator/facylitator nie podejmuje decyzji merytorycznych, jego rolą jest moderowanie dyskusji stron konfliktu. Celem pracy mediatora/facylitatora jest pomaganie stronom w porozumiewaniu się. Taką funkcję może pełnić nauczyciel, ale również uczeń, który nie należy do danego zespołu, a przez jego członków jest postrzegany jako osoba niezaangażowana i obiektywna, zachowująca poufność, akceptowana przez obie strony, pomocna.



4. Arbitrem w sytuacji trudnego do rozwiązania konfliktu w zespole uczniowskim może być nauczyciel lub inna osoba ciesząca się zaufaniem z powodu swojej wnikliwości, rzetelności i bezstronności.

Porozumienie – na pewno warte zachodu

Osiągnięcie porozumienia to bardzo często rezultat długich negocjacji, pochłaniających czas i zespołową energię. Jednakże takie postępowanie przynosi znaczące korzyści w przyszłości. Jeśli każdy członek zespołu uczestniczył w podejmowaniu decyzji, wówczas jest ona efektywna i dla wszystkich zrozumiała, ale przede wszystkim powszechnie akceptowana. Jest to szczególnie istotne w chwili, gdy zespół wprowadza swoje postanowienia w życie.

Takie działanie wymaga zaangażowania całego zespołu, dlatego warto z uczniami omówić tę kwestię i zachęcić ich, by sami jako poszczególni członkowie zespołu pracowali na rzecz osiągnięcia konsensusu w spornych sprawach i nakłaniali do tego innych. Można przedstawić uczniom wskazówki, które im w tym pomogą. Oto one:

- „Słuchaj uważnie. Pytaj o przyczyny i odkrywaj założenia stojące za stanowiskami. Zachowaj otwartość wobec wszelkich pojawiających się w dyskusji idei tak, by można było je rzetelnie brać pod uwagę.
- Pamiętaj, że ważnym punktem wyjścia do osiągnięcia konsensusu jest wyjaśnienie na wstępie, z jakiego powodu musicie teraz podjąć decyzję i czego ona będzie konkretnie dotyczyć.
- Zachęcaj wszystkich członków zespołu do pełnego udziału w dyskusji. Wystrzegaj się przyjmowania założenia, że milczenie oznacza zgodę.
- Odkrywaj rozbieżności w prezentowanych opiniach. Identyfikuj i badaj alternatywne punkty widzenia. Traktuj różnorodność opinii i stanowisk jako rzecz naturalną i pozytywną, zwiększającą pulę danych, którą zespół może użyć w procesie podejmowania decyzji.
- Nie zmieniaj po prostu swojego myślenia jedynie w tym celu, by uniknąć jakiegoś konfliktu.
- Nie koncentruj się wyłącznie na potwierdzaniu własnego punktu widzenia. Poszukuj sposobów połączenia twoich pomysłów z ideami innych członków grupy.
- Dbaj o zachowanie równowagi w zespole: jeśli cieszysz się z jakiegoś powodu autorytetem większym aniżeli inni członkowie zespołu, powstrzymaj się z prezentacją swojej opinii, dopóki nie zrobią tego wszyscy pozostali.
- Upewnij się, że macie wystarczająco dużo czasu na wypracowanie konsensusu, czyli na wyczerpującą zagadnienie dyskusję i precyzyjne ustalenie końcowej decyzji.



- Sprawdź, czy w pełni rozumiesz, na czym polega podjęta decyzja i potrafisz wytłumaczyć, dlaczego jest ona najlepszą z możliwych. Poproś pozostałych członków zespołu, by zrobili to samo, zanim zakończycie spotkanie i przystąpicie do jej wdrażania” (O sposobach..., b.r.).

Korzyści z pracy zespołowej

Dla uczniów

Praca zespołowa na lekcjach ma zarówno duże walory kształtujące, jak i wychowawcze. Dzięki odpowiednio dobranej do tematu lekcji formie pracy zespołowej uczniowie mają okazję do doskonalenia swoich umiejętności twórczego rozwiązywania problemów oraz pogłębiania myślenia abstrakcyjnego. Szczególne korzyści z pracy w zespole mają uczniowie z trudnościami edukacyjnymi, którzy niejednokrotnie doświadczają większego zainteresowania lekcją, a ich wyniki w nauce się poprawiają. Dzięki czynnemu udziałowi w pracach i osiągnięciach zespołu nabierają wiary we własne siły i chętnie uzupełniają dotychczasowe wiadomości.

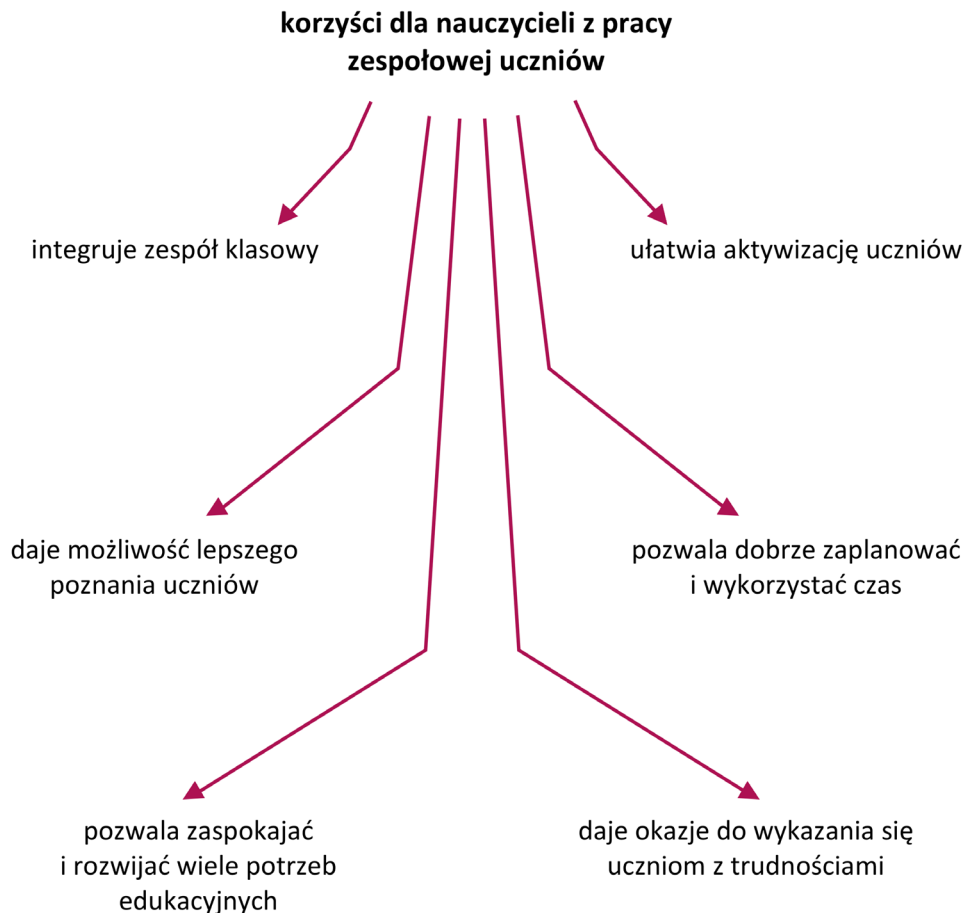


Rys. 4. Jakie korzyści przynosi praca zespołowa uczniom? (na podst. *Dlaczego praca...*)



Dla nauczycieli

Również nauczyciele czerpią korzyści ze stosowania formy pracy zespołowej w procesie nauczania/uczenia się. Przedstawiliśmy je poniżej w formie schematu (Rys. 5).



Rys. 5. Korzyści dla nauczyciela wynikające z prowadzenia zajęć z wykorzystaniem formy pracy zespołowej (na podst. jw.)

Przegląd narzędzi TIK do pracy zespołowej

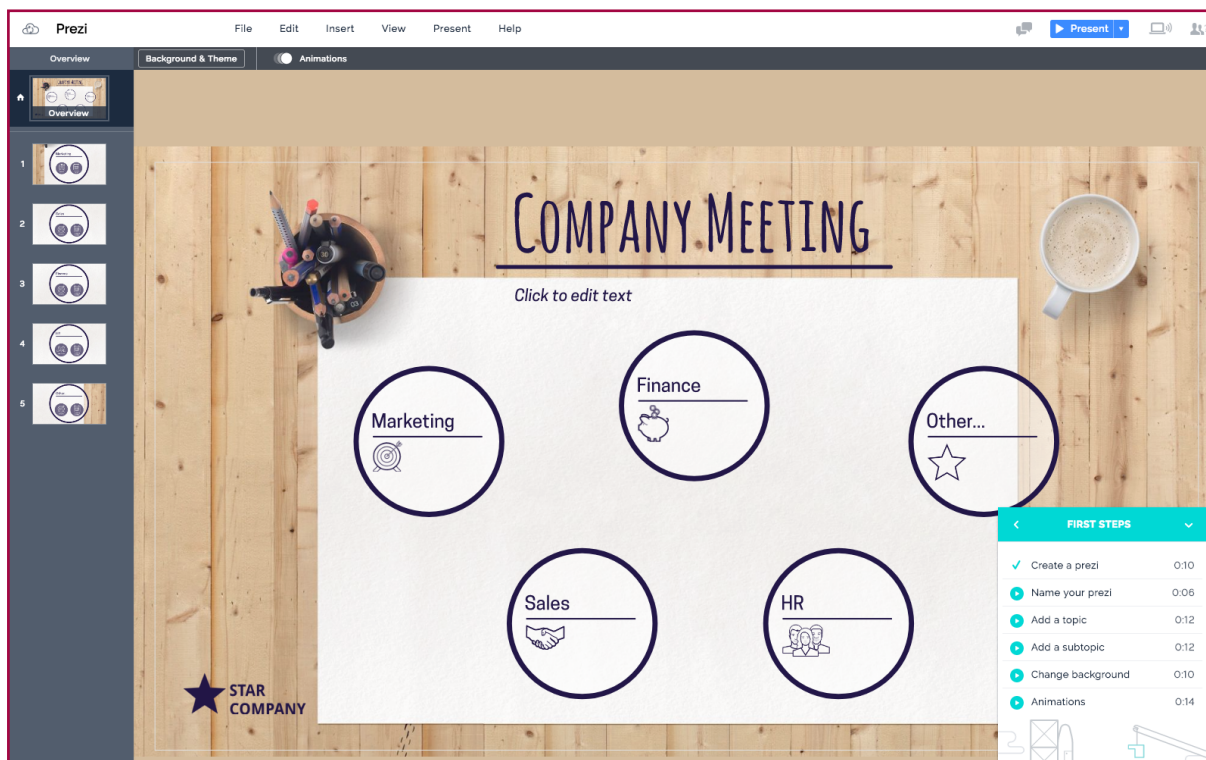
W pracy zespołowej pomocne będą narzędzia umożliwiające dostęp do swoich dokumentów z dowolnego miejsca. Oczywiście warunkiem koniecznym do spełnienia jest posiadanie dostępu do internetu. Warto pokazać uczniom, w jaki sposób za pomocą przeglądarki internetowej mogą stworzyć dokument, korzystając z komputera, tabletu albo smartfona.

Prezi

Prezi to aplikacja sieciowa pozwalająca na tworzenie i zapisywanie prezentacji w chmurze. Program ten znacznie różni się od tradycyjnych programów będących częścią pakietów biurowych. Przede wszystkim oferuje nawigację nielinearną w miejsce linearnej. Slajdy (widoki ekranu) tworzą mapę, a nie stos. Wadą jest m.in. ograniczone drukowanie.



Prezentacje publikowane są na stronie internetowej i dostępne online, można też nadać im status prywatnych.



Przykładowy schemat prezentacji w aplikacji Prezi

Prezi jest alternatywą dla programu PowerPoint, wyposażoną w dodatkowe możliwości. Jedną z nich jest możliwość pracy zespołowej. Jednocześnie przy prezentacji może pracować do 10 osób. Na panelu bocznym widać, kto z wcześniej dodanych użytkowników jest w danej chwili obecny.

Prezi daje możliwość tworzenia projektu łączącego grafikę, tekst, film, muzykę, dokumenty pdf czy nawet fragmentów gotowych prezentacji PowerPoint. Wszystkie elementy prezentacji można edytować, zmieniać ich miejsce, kopiować lub formatować, przy czym praca może się odbywać intuicyjnie, w jednym z wybranych szablonów.

Zalety programu Prezi:

- posiada bezpłatną wersję
- istnieje możliwość zapisania prezentacji w pliku pdf lub zaprezentowania online
- istnieje możliwość udostępnienia prezentacji innym osobom za pomocą linku, osadzając ją na stronie lub poprzez Facebooka
- posiada aplikacje na iPad, Iphone oraz na Androida
- istnieje możliwość zainstalowania Prezi na pulpicie komputera, dzięki czemu można przygotować prezentację offline, a dopiero potem opublikować, udostępnić innym osobom lub zaprosić je do współpracy.

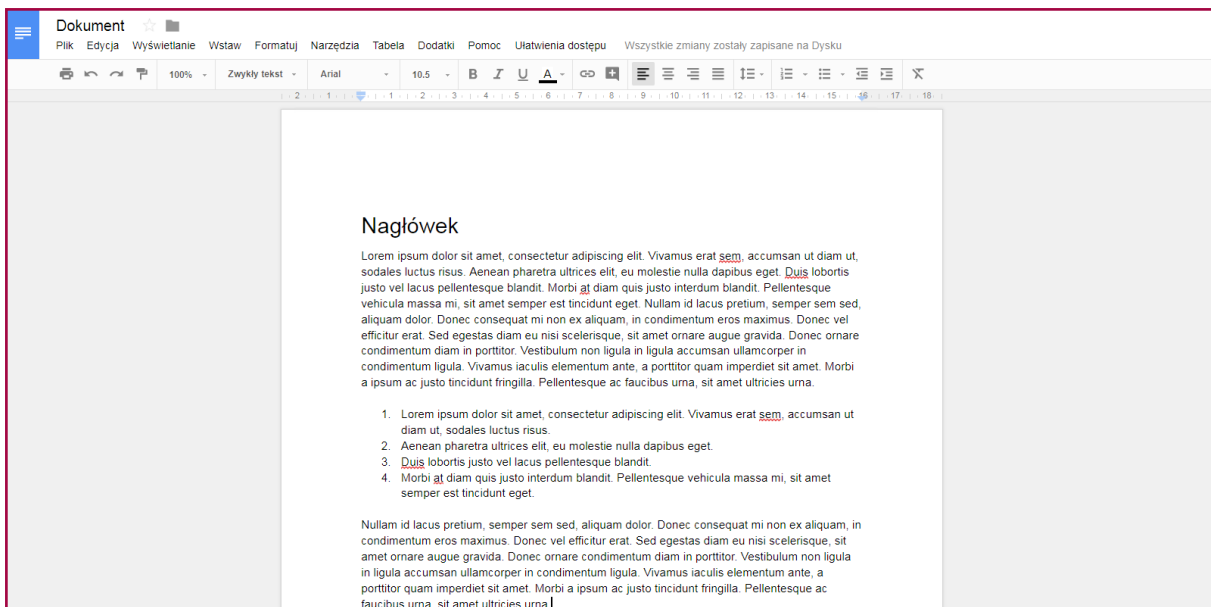


Narzędzia Google

Dysk Google, Dokumenty Google, Arkusze Google, Prezentacje Google

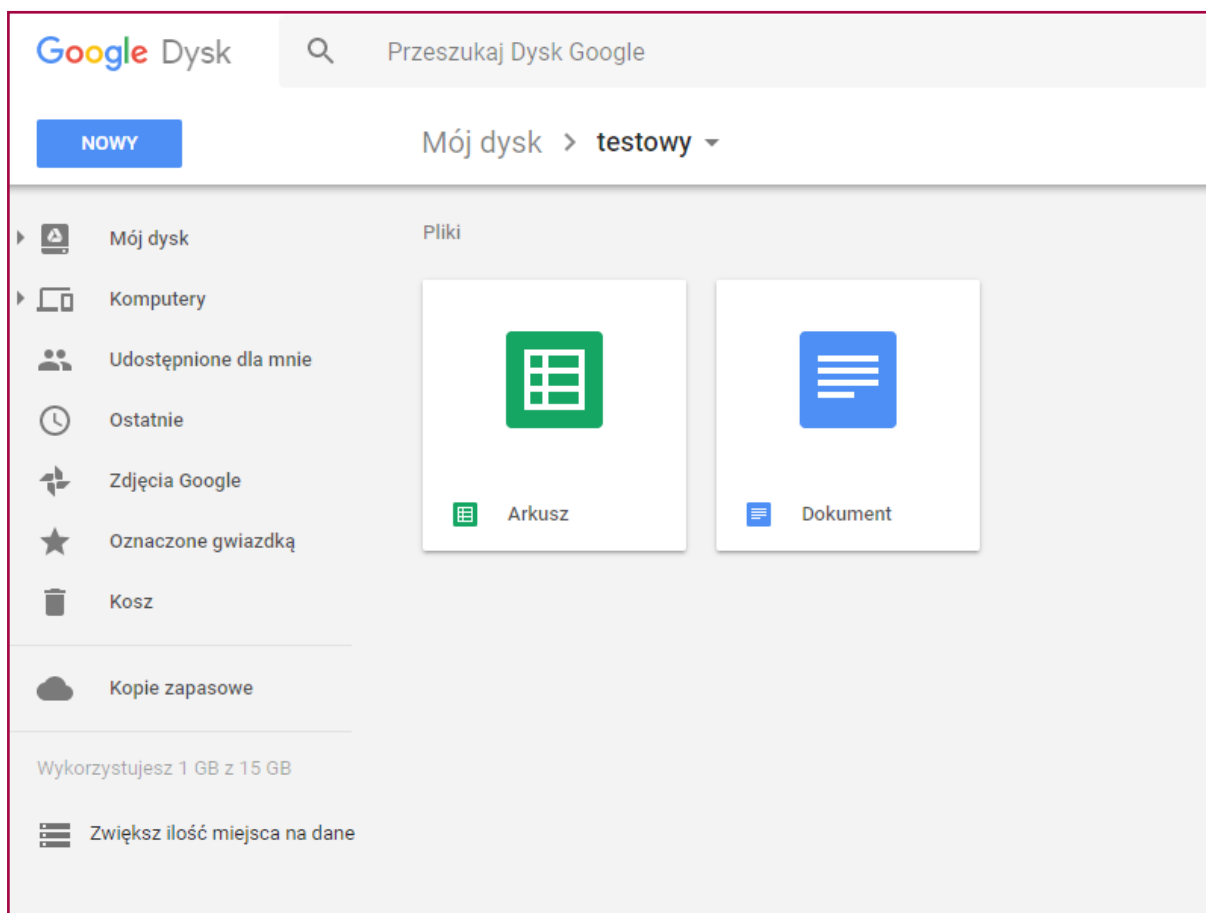
Praca w chmurze to wygodny sposób na realizację wspólnych projektów. Może okazać się szczególnie przydatna w realizacji projektów klasowych, ale także w przypadku wszystkich zadań, które wymagają współpracy kilku lub nawet kilkunastu uczniów.

Dysk Google to usługa internetowa polegająca na udostępnieniu przestrzeni dyskowej przez firmę Google. Aplikacje oferowane w Dokumentach Google to: edytor tekstu (działa podobnie jak MS Word lub LibreOffice Writer), arkusz kalkulacyjny (przypominający MS Excel lub LibreOffice Calc), aplikacja do tworzenia prezentacji (odpowiednik MS PowerPoint lub LibreOffice Impress) oraz rysunki – prosty edytor graficzny o podobnych funkcjonalnościach do programu Paint.



Przykładowy dokument utworzony w Dokumentach Google

Aby skorzystać z Google Drive, należy mieć założone konto Google i być na nim zalogowanym. Zaczynamy od kliknięcia symbolu Dysk Google, które przenosi nas w chmurę. Jeśli korzystamy z naszego dysku pierwszy raz, wyświetli się komunikat zawierający najważniejsze informacje o usłudze Dysk Google. Następnie wybieramy przycisk Nowy w lewym górnym rogu i wybieramy z listy pozycję Folder. W wyświetlonym polu wpisujemy nazwę naszego Folderu i klikamy Utwórz.



Widok folderów na Dysku Google z przykładowymi rodzajami plików

Nasz folder jest gotowy. Żeby do niego wejść, wystarczy najechać na niego kursorem i dwa razy kliknąć lewy przycisk myszy. Następnie wybieramy przycisk Nowy po lewej stronie i tworzymy folder i plik roboczy (dokument tekstowy, arkusz kalkulacyjny czy prezentację) na naszym Dysku Google. Zostajemy automatycznie przeniesieni do naszego dokumentu.

Możemy mu zmienić nazwę i tworzyć go dalej lub zamknąć. Wszystkie zmiany są zapisywane automatycznie, dzięki czemu nie stracimy postępu naszych prac.

Interfejs dysku jest intuicyjny. Pliki i foldery pojawiają się w formie kafelków, które można przenosić jak pliki na dysku naszego komputera. Utworzone foldery i pliki możemy udostępnić osobom, z którymi będziemy współpracować. Służy do tego ikona udostępniania, po kliknięciu której pojawi się pole do wpisania adresów e-mail osób współpracujących.

Ekspedycje Google

Ekspedycje Google to odpowiedź na zapowiadany od dawna przez Google rozwój technologii wirtualnej rzeczywistości. Jest to narzędzie umożliwiające wykorzystanie w edukacji wirtualnej rzeczywistości. Ekspedycje Google zostały zaprojektowane z myślą o zajęciach w szkole i o niewielkich grupach odbiorców. Dzięki temu narzędziu nauczyciel



może zostać „przewodnikiem” i prowadzić grupę „odkrywców” (czyli klasę) na wycieczki po panoramicznych, trójwymiarowych obrazach.

Dzięki tej aplikacji możliwe stają się wizyty w przestrzeni kosmicznej, pływanie z rekinami czy wizyta w muzeum na drugim końcu świata, nawet bez wychodzenia ze szkolnej sali. Obecnie dostępnych jest prawie 500 wycieczek w ramach Ekspedycji Google (w języku polskim ponad 200), a następne są w fazie tworzenia.

Funkcje:

- prowadzenie przy użyciu telefonu lub tabletu grupy lokalnie połączonych użytkowników (klasy)
- odkrywanie wraz z przewodnikiem niesamowitych miejsc w rzeczywistości wirtualnej dzięki umieszczeniu telefonu w goglach [Google Cardboard](#) lub w dwuwymiarowym trybie „magicznego okna” na tablecie albo telefonie
- wybieranie z rosnącej liczby ekspedycji – każda z nich to dopracowany zestaw obrazów w rzeczywistości wirtualnej wraz z załączonymi opisami, punktami do omówienia i pytaniami.

Aby używać narzędzia Ekspedycje Google, należy kupić zestaw z okularami do wirtualnej rzeczywistości lub zbudować własny. Samouczki do budowy okularów własnym sumptem dostępne są w internecie.



Zestaw z okularami do wirtualnej rzeczywistości



Gotowe zestawy są jak na razie dostępne tylko w USA. Zawierają potrzebne oprogramowanie, tablet, telefony komórkowe, okulary, router wi-fi, ładowarki i opakowanie. Są dostępne w wersji dla 10, 20 lub 30 uczniów.

Jeśli chcesz zbudować własny zestaw, pamiętaj, że aplikacja Expeditions będzie działać tylko dla systemów Android i iOS. Będziesz potrzebować:

- tabletu,
- słuchawek pasujących do telefonów komórkowych,
- okularów do wirtualnej rzeczywistości (VR) - jednej pary dla każdego ucznia,
- routera, który zapewni dostęp do lokalnej sieci Wi-Fi,
- głośniczków (opcjonalnie).

Upewnij się, że telefony komórkowe spełniają odpowiednie wymogi (żyroskop i akcelerometr - dziś montowane w każdym smartfonie, system Android 4.4 lub późniejszy, system iOS 8.0 lub późniejszy, 1 GB pamięci RAM).



Następnie skonfiguruj sieć wi-fi i poleć uczniom zainstalowanie na telefonach aplikacji Expeditions. Oczywiście dotyczy to sytuacji, w której uczniowie mogą przynieść na lekcję smartfony zgodne z wymaganiami sprzętowymi.



Aplikacja Ekspedycje Google pozwala zaangażować cały zespół klasowy w ciekawą wycieczkę bez wychodzenia za szkolne mury. Obudowa merytoryczna wycieczek pozwala na zastosowanie pracy indywidualnej, jak i grupowej.

Inne narzędzia

Tricider

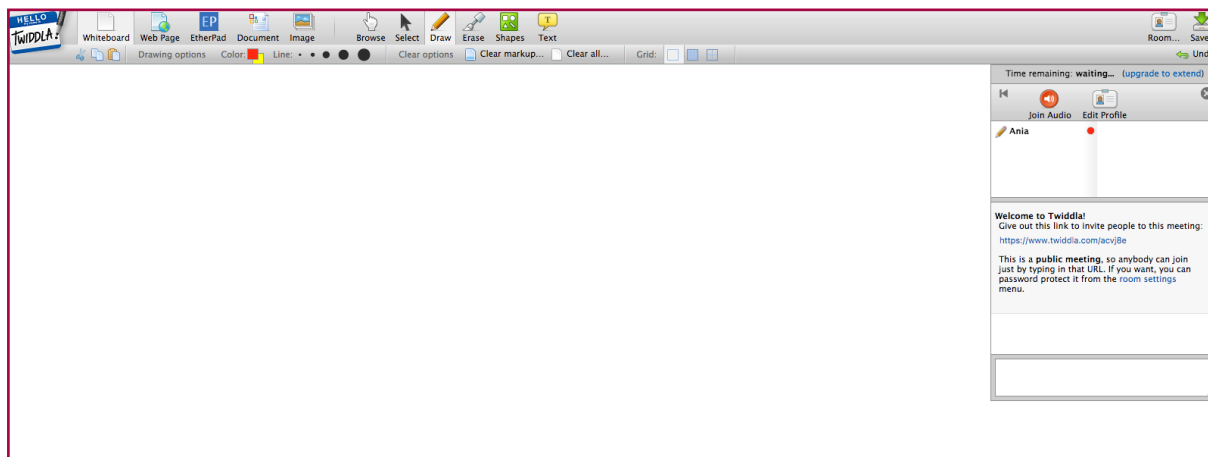


Strona startowa Tricidera

[Tricider.com](https://www.tricider.com) to bezpłatne, proste w obsłudze narzędzie do ułatwiający wspólne podejmowanie decyzji online. Żeby z niego skorzystać, nie trzeba być nawet zarejestrowanym użytkownikiem. Po wejściu na stronę należy wpisać główny problem, wokół którego chcemy zebrać odpowiedzi lub pomysły. Może to być dowolna kwestia, np. „Jaki samouczek do projektowania stron www polecacie?” W następnym etapie, po udostępnieniu strony z pytaniem innym osobom, każdy może udzielić odpowiedzi, dodać swój pomysł i argumenty, a także umieszczać filmy i zdjęcia. Dzięki temu można w sposób interaktywny przeprowadzić burzę mózgów i wspólnie przeanalizować wyniki



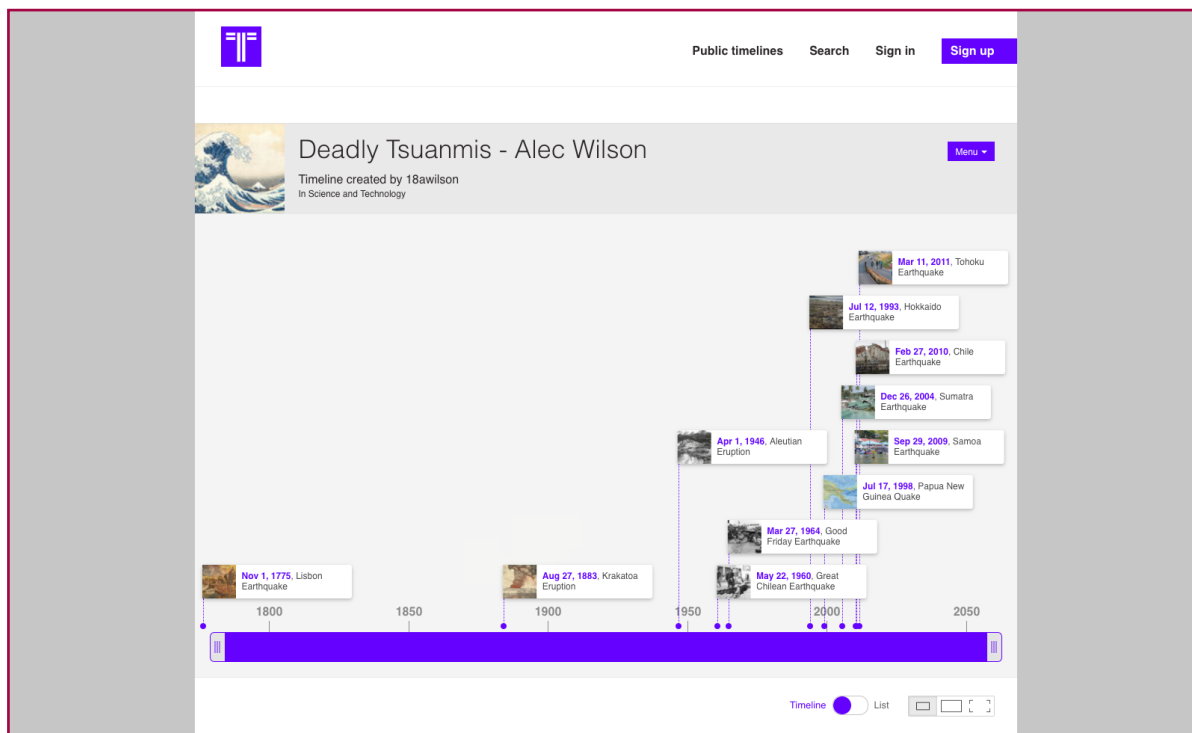
Twiddla



Zrzut ekranu prezentujący tablicę Twiddla

[Twiddla.com](https://www.twiddla.com), czyli internetowa tablica, umożliwia prowadzenie zajęć w sieci, np. dla ucznia nieobecnego na lekcji. Nauczyciel prowadzi wirtualne zajęcia przy użyciu bezpłatnej tablicy internetowej i udostępnia link uczniom, którzy mogą w czasie rzeczywistym (w kilka osób) pisać na tablicy i wspólnie edytować dokument. Usługa nie wymaga instalowania na komputerze dodatkowych aplikacji, rejestrowania się ani logowania. Efektem pracy uczniów jest wirtualna lekcja z notatkami.

Timetoast

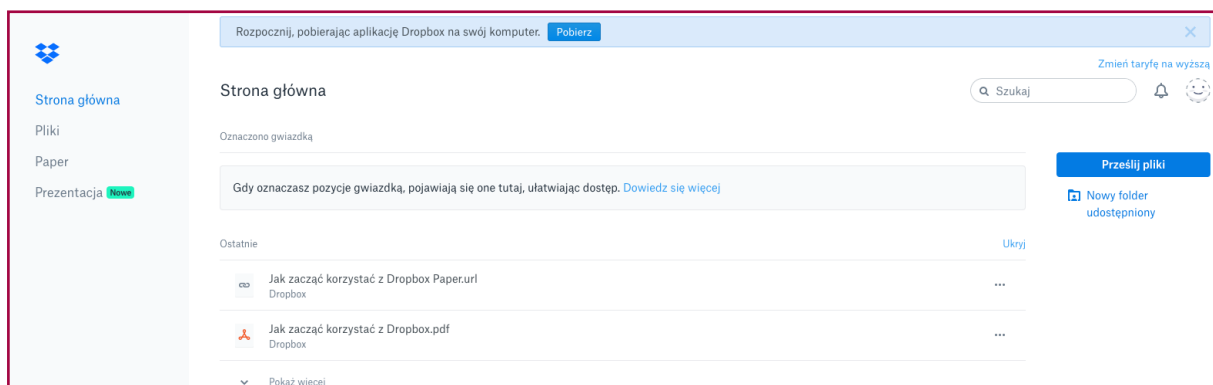


Przykładowa oś czasu skonstruowana za pomocą narzędzia Timetoast



[Timetoast.com](https://www.timetoast.com) jest narzędziem służącym do tworzenia interaktywnych osi czasu. Można je wykorzystać do pracy z uczniami nad tworzeniem np. planów wydarzeń, spotkań, warsztatów, list przeczytanych książek oraz sprawozdań i raportów z kolejnych etapów procesu uczenia się. Uczniowie mogą umieścić opisy i zdjęcia na interaktywnej osi czasu, utrwalając kolejne etapy realizacji procesu uczenia się. Nauczyciele z kolei mogą obrazować ciągłość i postępy działań edukacyjnych, a także zamieszczać informację zwrotną dla uczniów. Darmowa wersja programu umożliwia na stworzenie osi czasu, która będzie dostępna publicznie.

Dropbox

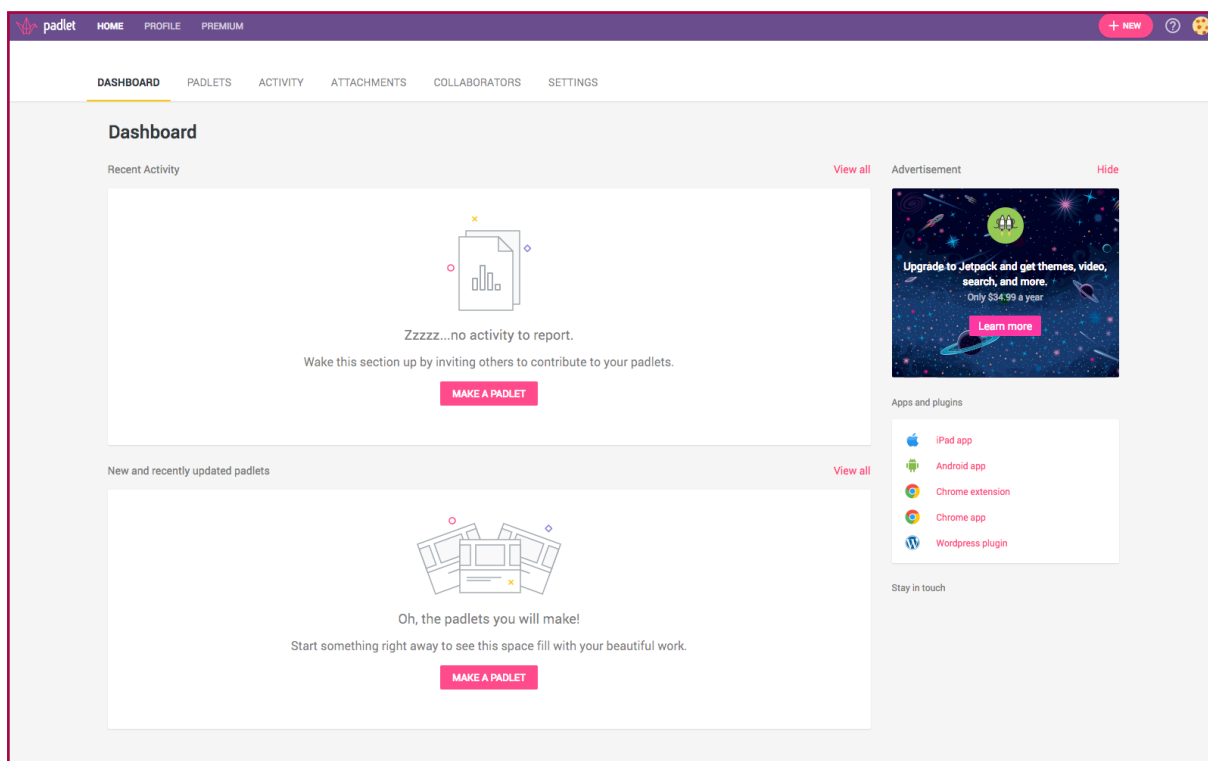


Strona główna Dropboxa

Debiutująca prawie 10 lat temu usługa [Dropbox](https://www.dropbox.com), oferująca możliwość pracy w chmurze, chociaż nie tak rozbudowana jak jej siostry z Microsoft czy Google, nie traci na popularności. Jej podstawową funkcją jest przechowywanie i dzielenie się plikami z innymi osobami. Drugą najważniejszą funkcją jest możliwość wspólnej pracy nad dokumentami, które również możemy bezinwazyjnie współdzielić. Dropbox pozwala również na wygodne stworzenie galerii zdjęć w specjalnym folderze oraz jej udostępnianie, systematyczne wykonywanie kopii zapasowej określonych folderów czy plików oraz ich odzyskiwanie.



Padlet



[Padlet.com](https://padlet.com) jest to cyfrowa tablica, na której można tworzyć grupowe projekty. Jak czytamy w broszurze [Tablety w twojej bibliotece](#), „grupa uczestników współdzielących tablicę (padlet) tworzy wspólny projekt zamieszczając na niej plik wideo, dokument tekstowy, wpis lub komentarz. Zawartość padletu można edytować i komentować w czasie rzeczywistym.

Padlet jest bezpłatnym narzędziem internetowym, posiadającym wersję mobilną, dzięki czemu użytkownicy mają dostęp do tworzonych tablic (padletów) na różnych urządzeniach, z których korzystają. Padlet udostępnia wiele gotowych wzorów, np. szablony tablic do samodzielnego modyfikowania. Użytkownik może zaprosić grupę osób do wspólnej pracy, udostępniając im link za pomocą mediów społecznościowych, wysyłając e-mail lub osadzając kod padletu na stronie WWW bądź na blogu. Link do padletu można samodzielnie edytować, dzięki czemu wpisanie adresu do wyszukiwarki internetowej jest wygodne dla uczestników.

Padlet można wykorzystać jako:

- tablicę do zgłaszania pomysłów przez uczestników zajęć,
- narzędzie, za pomocą którego uczestnicy mogą anonimowo odpowiadać na pytania,
- narzędzie do przeprowadzenia dyskusji,
- tablicę inspiracji, miejsce, gdzie gromadzone są multimedia, dokumenty i opinie, zgłoszone przez uczestników zajęć.”



Praca zespołowa z wykorzystaniem narzędzi TIK – przykłady

Propozycje scenariuszy zajęć

Scenariusz 1

(scenariusze oprac. na podstawie Guzenda, 2014)

Temat: Role społeczne

Klasa VIII szkoły podstawowej/szkoła ponadpodstawowa

Czas zajęć: 45 minut

Cele

Uczniowie:

- definiują pojęcie rola społeczna,
- wymieniają i charakteryzują role społeczne człowieka,
- określają swoją rolę w zespole,
- omawiają pozytywne aspekty właściwego doboru ról w zespole.

Metody nauczania i formy pracy

- burza mózgów, miniwykład, dyskusja, drama,
- praca w grupach.

Środki dydaktyczne

kartki A4, flipchart, papier do flipcharta, flamastry, komputery z dostępem do internetu, arkuszem kalkulacyjnym i edytorem tekstu

Przebieg

Nauczyciel wprowadza uczniów w tematykę zajęć (5 minut).

Wyjaśnia, że członkowie każdego zespołu występują w określonych rolach.

Propozycja dla nauczyciela:

Rola w zespole określa konkretne zachowania możliwe do rozpoznania, co ma wpływ na jakość i wkład pracy oraz relacje interpersonalne. Członkowie zespołu mogą wchodzić w określone role spontanicznie, czyli w sposób naturalny, zgodny ze swoimi predyspozycjami, lub zostają im one narzucone w zależności od postawionego przed zespołem zadania.



W każdym zespole można zauważyć, w jaki sposób poszczególni ludzie wchodzą naturalnie w powierzone im role, a jakie zachowania wynikają z ich cech charakteru. Pełnione role nie są przyjmowane na stałe. W zależności od celu działania i cech członków zespołu mogą one zmieniać się mniej lub bardziej.

Nauczyciel wypisuje na tablicy typy zachowań wraz z opisami (5 minut):

- **koordynator** – organizuje pracę zespołu,
- **lokomotywa** – pobudza innych do działania,
- **kreator** – wymyśla nowe pomysły,
- **poszukiwacz źródeł** – zajmuje się znajdowaniem potrzebnych zespołowi zasobów,
- **krytyk** – zazwyczaj wybiera najlepsze rozwiązanie,
- **realizator** – szuka praktycznych rozwiązań,
- **perfekcjonista** – dba o szczegóły,
- **dusza zespołu** – wspiera innych,
- **specjalista** – dokonuje oceny.

Ćwiczenie (35 minut)

Nauczyciel prosi uczniów, aby dobrali się w zespoły 9–10-osobowe. Zespoły wybierają orła lub reszkę, a nauczyciel rzuca monetą. Jeśli wypadnie reszka, grupa przygotowuje plan jednodniowego wyjazdu w góry dla całego zespołu. Jeżeli wypadnie orzeł, grupa przygotowuje plan całodiennej zabawy dla dzieci z okazji Dnia Dziecka.

Zadaniem uczniów jest podzielenie się rolami i przedstawienie procesu planowania powierzonego zadania. Każdy uczeń biorący udział w ćwiczeniu powinien mieć przed sobą kartkę z wizytówką odgrywanej roli.

W zależności od tematu zadania uczniowie korzystają: z internetu, by zdobyć informacje, np. na temat organizacji dojazdu, możliwości zjedzenia posiłku w górskim schronisku; z arkusza kalkulacyjnego lub Arkuszy Google, np. w celu sporządzenia zestawienia kosztów; z edytora tekstu, by np. przygotować zaproszenia dla dzieci. Prezentację procesu planowania uczniowie mogą przedstawić za pomocą prezentacji multimedialnej.

Po przedstawieniu prezentacji nauczyciel rozmawia z uczniami i zadaje pytania:

- Jak się czułeś, pełniąc przydzieloną rolę?
- Czy łatwo było ci wejść w określoną rolę?
- Czy wybrałeś właściwą dla siebie rolę?
- Jaką rolę w zespole pełnisz najczęściej?



Scenariusz 2

Temat: Planowanie pracy w zespole

Szkoła ponadpodstawowa

Czas zajęć: 45–90 minut

Cele

Uczniowie:

- uzasadniają celowość planowania pracy zespołu,
- określają cechy dobrego współpracownika,
- wymieniają konsekwencje niewłaściwego planowania w zespole.

Metody nauczania i formy pracy

- burza mózgów, miniwykład, dyskusja,
- praca indywidualna, praca w grupach.

Środki dydaktyczne

papier, flipchart, papier do flipcharta, flamastry, komputery z dostępem do internetu, arkuszem kalkulacyjnym i edytorem tekstu

Przebieg

Nauczyciel wprowadza uczniów w tematykę zajęć (10 minut).

Zadaje pytania:

- Czym jest planowanie?
- Co jest celem planowania?
- Dlaczego planujemy?
- Kiedy plan jest dobry?
- Jakie efekty przynosi skuteczne planowanie?

Uczniowie udzielają odpowiedzi indywidualnie.

Ćwiczenie 1 (15–30 minut na przygotowanie planu, 10–20 minut na prezentację)

Nauczyciel dzieli uczniów na zespoły 4–5-osobowe, a następnie prosi o wylosowanie zadania do wykonania, które będzie oceniane przez pozostałych uczniów.



Oto przykłady zadań:

- Ułóżcie plan trzydniowej wycieczki klasowej do wybranego miasta. Wykorzystajcie zasoby internetowe (cel wycieczki, interesujące miejsca, nocleg) oraz arkusz kalkulacyjny/Arkusze Google (zestawienie kosztów).
- Przygotujcie plan wykonania remontu kawalerki łącznie z wymianą instalacji elektrycznej. Wykorzystajcie zasoby internetu (znajdowanie fachowców, porównanie cen materiałów i usług), arkusz kalkulacyjny/Arkusze Google (przygotowanie kosztorysu).
- Zaplanujcie dwa dni pobytu delegacji uczniów z zaprzyjaźnionej szkoły zagranicznej (20 uczniów i 2 opiekunów) w waszym mieście. Wykorzystajcie zasoby internetowe (miejsce noclegu itp.), arkusz kalkulacyjny/Arkusze Google (koszty pobytu) i edytor tekstu (przygotowanie programu pobytu).

Zespoły wybierają liderów, którzy czuwają nad sprawnym działaniem zespołu, dokonują podziału pracy i przedstawia jej efekty.

Po przedstawieniu wyników pracy wszystkich grup uczniowie oceniają zadania kolegów w skali od 1 – źle, do 5 – bardzo dobrze. Podczas oceny biorą pod uwagę kompletność i realność wykonania opracowanych planów.

Ćwiczenie 2 (20 minut)

Na podstawie przedstawionych w poprzednim ćwiczeniu planów uczniowie wypisują podstawowe zasady dobrego planowania.

Propozycja dla nauczyciela:

- Określ hierarchię swoich celów.
- Pomyśl nad problemami, które mogą się pojawić.
- Poszukaj wariantów możliwych rozwiązań.
- Oceń wybrane rozwiązania, uwzględniając ich wady i zalety.
- Wybierz najważniejsze z nich.
- Zaplanuj poszczególne etapy realizacji celu.
- Kontroluj sposób realizacji celu.

Uczniowie dyskutują nad wypisanymi zasadami. Wspólnie z nauczycielem dokonują poprawy zapisów i układają je według gradacji od najważniejszych do mniej ważnych.



Scenariusz 3

Temat: Rozwiązywanie konfliktów

Klasa VIII szkoły podstawowej/szkoła ponadpodstawowa

Czas zajęć: 45 minut

Cele

Uczniowie:

- wymieniają i stosują podstawowe metody rozwiązywania konfliktów,
- wymieniają podstawowe błędy zachowań i wypowiedzi powodujące konflikt,
- rozwiązują problemy, współpracując w grupie,
- uzasadniają potrzebę rozwiązywania konfliktów.

Metody nauczania i formy pracy

- burza mózgów, miniwykład, dyskusja, elementy dramy,
- praca indywidualna, praca w grupach.

Środki dydaktyczne

kartki A4, flipchart, papier do flipcharta, flamastry

Przebieg

Ćwiczenie 1 (20 minut).

Uczniowie zostają podzieleni na 5–6-osobowe grupy. Każda z nich ma przedstawić scenkę prezentującą sytuację konfliktową, której doświadczyli. Pozostali uczniowie oceniają postępowanie każdej postaci, odpowiadając na pytania:

- Które wypowiedzi i zachowania doprowadziły do konfliktu?
- Dlaczego przedstawione postępowanie doprowadziło do eskalacji konfliktu?

Po odegraniu każdej ze scenek następuje dyskusja, uczniowie określają zachowania i wypowiedzi agresywne, obwiniające, prowadzące do konfliktów.

Ćwiczenie 2 (15 minut)

Nauczyciel wypisuje na tablicy i omawia cztery strategie rozwiązywania konfliktów.



Propozycje dla nauczyciela:

- **Zwycięzca–pokonany** – jedna strona konfliktu zyskuje wszystko, a druga zostaje całkowicie pokonana. Cechą tej strategii jest wykorzystywanie atrybutów przewagi, np. siły fizycznej, władzy, autorytetu.
- **Pokonany–pokonany** – obie strony konfliktu nie zyskują satysfakcji, mimo że chcą za wszelką cenę wygrać, ponoszą straty.
- **Kompromis** – inaczej ugoda, sytuacja wypracowana w drodze wzajemnych ustępstw, satysfakcjonuje wszystkie strony konfliktu. Aby zastosować tę strategię, konieczna jest dobra wola obu stron. Nie w każdej sytuacji jest to strategia właściwa – szczególnie gdy możliwe jest lepsze rozwiązanie.
- **Zwycięzca–zwycięzca** – najbardziej pożądana ze strategii, w której obie strony konfliktu nastawiają się na współpracę, bez liczenia na kompromis.

Uczniowie zostają podzieleni na cztery grupy. Zadaniem grupy jest odegranie scenki przedstawiającej rozwiązanie konfliktu z zastosowaniem wylosowanej strategii.

Ćwiczenie 3 (5 minut)

Uczniowie w 4–5-osobowych grupach opracowują przyczyny konfliktów, które mogą się pojawić w trakcie pracy zespołowej. Następnie prezentują rezultaty swojej pracy na forum.

Propozycja odpowiedzi dla nauczyciela:

- złe komunikowanie się,
- nieprzestrzeganie zasad pracy w zespole,
- różnice poglądów członków zespołu na sprawy merytoryczne,
- konflikty interpersonalne,
- niewłaściwy stosunek lidera do innych członków zespołu,
- stosowanie komunikatu typu TY z określeniami: zawsze, musisz, jak zwykle.

Ćwiczenie 4 (5 minut)

Uczniowie wraz z nauczycielem dyskutują, jak można przeciwdziałać konfliktom i na jakie czynniki należy zwrócić uwagę w sytuacji, gdy wystąpi konflikt. Zapisują wnioski.

Propozycja odpowiedzi dla nauczyciela:

- konstruktywna krytyka – oceniaj zachowanie, a nie osobę,
- mów o swoich subiektywnych odczuciach w konkretnej sytuacji,
- wypowiedzi formułuj, posługując się komunikatem typu JA,
- wskazuj konkretne zachowania, które ci się nie podobają, nie używaj ogólników,



- sformułuj wyraźne oczekiwania i sposób poprawy sytuacji,
- rozmawiaj w chwili, gdy odbiorca nie jest zajęty innymi sprawami.

Scenariusz 4

Temat: Zasady tworzenia prezentacji multimedialnej

Szkoła podstawowa i ponadpodstawowa

Czas zajęć: 45 minut

Cele

Uczniowie:

- stosują zasady planowania dobrej prezentacji,
- dobierają formę slajdu do jego treści,
- planują wystąpienie wspomagane prezentacją multimedialną,
- pracują w chmurze.

Metody nauczania i formy pracy

- wykład połączony z pokazem multimedialnym, dyskusja,
- praca w grupach.

Środki dydaktyczne

rzutnik, komputery z dostępem do internetu, Prezentacje Google

Przebieg

Wprowadzenie (5 minut)

Nauczyciel przekazuje wiedzę na temat związku między przyswajaniem treści a formą przekazu. Przedstawia wyniki badań na ten temat.

Propozycja dla nauczyciela:

Według badań ludzie zapamiętują 30% treści, które tylko widzą, 20% treści, które tylko słyszą oraz ok. 70% treści, które jednocześnie widzą i słyszą.

Nauczyciel prowadzi wykład (10 minut) ilustrowany prezentacją multimedialną: „Zasady tworzenia prezentacji multimedialnych”. Podczas wykładu przekazuje wiadomości dotyczące zasad tworzenia dobrej prezentacji, a zadaniem uczniów jest zapamiętanie, jak największej liczby tych zasad.



Ćwiczenie 1 (20 minut na wykonanie prezentacji, 10 minut na omówienie)

Uczniowie w parach mają za zadanie stworzyć prezentację składającą się z dziesięciu slajdów na temat: „Zalety i wady pracy zespołowej”. Nauczyciel obserwuje proces tworzenia prezentacji poszczególnych zespołów.

Po zakończeniu pracy nauczyciel prosi zespół, który najlepiej wykonał prezentację multimedialną, o przedstawienie efektów swojej pracy. Wybrana grupa prezentuje wyniki pracy. Pozostali uczestnicy dyskutują nad poprawnością zastosowanych zasad.

Nauczyciel prosi o dokonanie samooceny prezentacji pod kątem stosowania zasad. Uczniowie poszczególnych grup wymieniają mocne i słabe strony swoich prac. Określają, w jaki sposób zastosowane zasady wpłynęły na jakość przekazu treści.

Propozycje projektów

Przykład 1: Prezentacja w Prezi

Uczniowie, pracując w zespołach, mogą przygotować rozbudowaną prezentację za pomocą aplikacji Prezi. Prezentacja może być związana np. z jubileuszem szkoły i umieszczona na stronie internetowej szkoły. Przy tym projekcie dobrze byłoby zaprosić do współpracy nauczycieli innych przedmiotów, np. języka polskiego, historii, oraz innych pracowników szkoły, którzy mogą pomóc uczniom w dotarciu do materiałów archiwalnych.

Jeśli projekt prowadzony jest przez uczniów starszych klas szkoły podstawowej, mogą oni zaprosić do współpracy dzieci z klas młodszych, np. ogłosić dla nich konkurs plastyczny „Szkoła w moich oczach”. Prace wykonane w różnych technikach można zaprezentować jako wystawę, ale warto je też wykorzystać w prezentacji, obrobić graficznie i utworzyć galerię. W ten sposób można kształtować u uczniów kompetencje społeczne, u dzieci młodszych budować również poczucie własnej wartości i przynależności przez udział w dużym projekcie starszych kolegów i koleżanek.

W tym przedsięwzięciu wskazane jest zastosowanie metody projektów (szerzej opisanej w Zeszytcie 1 Zestawu 5), ponieważ poszczególne zespoły będą opracowywać różne zagadnienia, które w efekcie mają utworzyć całość. Warto też w tym projekcie wykorzystać pracę w chmurze, by np. liderzy poszczególnych zespołów mogli na bieżąco kontrolować postępy w pracach innych zespołów, wymieniać się uwagami i ustalać konieczne modyfikacje.



Zespoły:

literacko-reporterski – jego zadaniem będzie przygotowanie opracowania dotyczącego historii szkoły, przeprowadzenie wywiadów, np. z nauczycielami, absolwentami, a także przygotowanie tekstów do poszczególnych ekranów prezentacji;

historyczny – zbiera materiały archiwalne, np. zdjęcia dokumentujące m.in. dawny wygląd budynku, byłych i obecnych pracowników szkoły i uczniów; przygotowuje osie czasu dotyczące wydarzeń z życia szkoły (np. wykorzystując Timetoast);

statystyczny – do zadań tego zespołu będzie należało m.in. zebranie i opracowanie danych statystycznych dotyczących szkoły, np. liczba uczniów w poszczególnych latach i ogółem, liczba nauczycieli, liczba zdobytych przez szkołę nagród i wyróżnień itp., do tych zadań zespół może wykorzystać arkusz kalkulacyjny lub Arkusze Google;

graficzny – członkowie tego zespołu zajmą się obróbką graficzną uzyskanych zdjęć i stworzą np. szkolny album przypominający album rodzinny, narzędzia przydatne w pracy tego zespołu to Photoshop i Gimp;

koordynatorski – tworzą go liderzy poszczególnych zespołów, są odpowiedzialni za terminowość wykonania zadań, spójność prezentacji, kontakty z nauczycielami itp.

Przykład 2: Zespołowy blog

Dobrym przykładem zastosowania pracy zespołowej z wykorzystaniem narzędzi TIK jest prowadzenie bloga przez zespół pracujący nad projektem. Uczniowie, jak i nauczyciele mogą w ten sposób ograniczyć liczbę spotkań i komunikować się właśnie na blogu.

Poniżej przedstawiamy instrukcję prowadzenia takiego bloga oraz przydatne linki, które pozwolą poszerzyć wiedzę na temat blogów, ich obsługi itp. (oprac. na podstawie *Młodzi...*, b.r., *Blog...*, b.r.). Może się ona przydać nie tylko uczniom, ale również nauczycielom.



Blog zespołowy – instrukcja obsługi

Co to jest blog?

Blog to rodzaj strony internetowej z odrębnymi, uporządkowanymi chronologicznie wpisami, które mogą być komentowane przez czytelników. Ogół blogów nosi nazwę blogosfery.

Przykładowa strona do założenia własnego bloga.

Dlaczego warto blogować?

Blog jest prosty w użytkowaniu. Zapewnia także szybki dostęp do wirtualnych wpisów w każdej części świata i o każdej porze. Założenie bloga jest niemal intuicyjne, podobnie jak edycja jego zawartości. Przeważnie jest też darmowy.

Projekt na blogu

Blog może być doskonałym dziennikiem dla projektów czy innych działań uczniowskich trwających kilka miesięcy – w ostatnim etapie można zapomnieć o istotnych rzeczach, które zdarzyły się na początku.



Na blogu można m.in.

- prowadzić formalną dokumentację – wykorzystajcie interaktywną kartę edytowaną przez autora bloga w każdy chwili (lub przez każdego ucznia z grupy projektowej); na koniec wydrukujcie ją i przedstawcie nauczycielowi;
- relacjonować kolejne działania w projekcie oraz zadania wykonywane przez poszczególnych członków zespołu projektowego;
- komunikować się z zespołem projektowym między spotkaniami oraz z nauczycielem;
- dzielić się swoją wiedzą i zachęcać do wymiany opinii – ten sam projekt można zrealizować na kilka sposobów, zapytajcie, jak zrobiliby to inni;
- dzielić się zarówno sukcesami, jak i trudnościami – być może internauci znajdą rozwiązania, które przeoczyliście;
- polecać ciekawe materiały – będą inspiracją nie tylko dla całej grupy, ale i dla innych uczniów.

Jak pracować z blogiem w trakcie projektu edukacyjnego?

- 1. Zespołowo.** Wyznaczcie jedną osobę odpowiedzialną za całość bloga, ale każdy z was powinien brać udział w tworzeniu wpisów, wzbogacaniu bloga o zdjęcia lub inne multimedia oraz komentowaniu wpisów swoich kolegów i koleżanek. Każdy członek zespołu może mieć dostęp do panelu administracyjnego (jeśli tylko zdecydujecie się na założenie bloga grupowego).
- 2. Systematycznie.** Aby blog był przydatny tak dla zespołu projektowego, jak i dla jego czytelników, ważne jest, by był prowadzony systematycznie. Wpisy powinny pojawiać się na nim po każdym spotkaniu.
- 3. Spójnie.** Wszystko, co dzieje się podczas spotkań zespołowych oraz pracy indywidualnej w domu, jest ze sobą powiązane. Wpisy i poszczególne podsumowania na blogu są refleksją zespołową nad wspólną pracą. Powinny być powiązane w logiczną całość i uporządkowane (patrz pkt 7).
- 4. Atrakcyjnie.** Każdy wpis warto wzbogacić zdjęciem, rysunkiem albo inną grafiką, filmem – oczywiście pasującym do wpisu lub prezentującym graficznie to, co zostało przez was opisane. Cenne są także cytaty, anegdoty, przytaczane opinie.
- 5. Nowocześnie.** Blogi mają olbrzymie możliwości. W poszczególnych wpisach można zamieszczać zespołowe prace, filmy z serwisów filmowych, zdjęcia itp.



6. **Społecznościowo.** Blogi to element kanału komunikacyjnego między autorami a jego czytelnikami. Warto zachęcać kolegów i koleżanki do komentowania wpisów, warto też samemu komentować wpisy na blogach innych zespołów. Blog to także kanał komunikacji pomiędzy nauczycielem i uczniami.
7. **W sposób uporządkowany.** Charakter wpisów, ich sposób uporządkowania zależy od autorów. Warto jednak pamiętać, aby w każdym wpisie znalazły się:
 - tytuł,
 - informacje o tym, jakie były zespołowe cele na tym etapie pracy, np. co chcieliście osiągnąć, czego chcieliście się nauczyć,
 - krótki opis tego, co zrobiliście i jak nad tym pracowaliście w zespole, załączniki graficzne i multimedialne (zdjęcia, filmiki, prezentacje, rysunki, cytaty).
8. **Refleksyjnie.** Oprócz wpisów po każdych zajęciach czy spotkaniu zespołu między lekcjami elementem niezbędnym na blogu powinno być podsumowanie etapów waszego przedsięwzięcia.

Poradniki dla blogerów

Niezależnie od tego, czy macie doświadczenie w blogowaniu, czy dopiero zaczynacie, warto korzystać z poradników dla blogerów, których jest wiele w internecie. Zamieszczone tam wskazówki, instrukcje i porady ułatwią wam pracę, pozwolą rozwiązać problemy i szybciej uporać się z trudnościami.

Oto przydatne linki, pod którymi znajdziecie potrzebne informacje:

1. [Jak prowadzić blog?](#)
2. [8 rad tworzenia dobrych wpisów.](#)
3. [7 zasad dobrego komentarza.](#)
4. [Rady dla uczniów prowadzących blogi.](#)
5. [Blog zamiast teczki z gumką.](#)
6. [Wzbogać swój blog o super zdjęcia.](#)
7. [Jak zrobić własny film?](#)
8. [Prezentacje w Prezi.com.](#)
9. [Pokaz zdjęć w Picasa.](#)
10. [Pokaz zdjęć w Photopeach.](#)
11. [Glogster – przepis na plakat.](#)

Prawo autorskie i blog

Publikując lub korzystając z materiałów zamieszczonych w internecie w sposób szczególny trzeba zwracać uwagę na to, by nie naruszyć prawa autorskiego. Mimo ogromnych zasobów wszelkiego rodzaju utworów (graficznych, tekstowych, multimedialnych) w sieci, możemy



wykorzystywać je zazwyczaj na ściśle określonych warunkach. Oto kilka przewodników, jak nie zostać piratem:

1. [Netografia w szkole – jak opisywać źródła?](#)
2. [Wikipedia – jak opisywać źródła?](#)
3. [Jak szukać muzyki na CC – Jamendo.](#)
4. [Jak szukać muzyki na CC – ccMixer.](#)
5. [Jak szukać muzyki na CC – SoundCloud.](#)
6. [Nie bądź piratem, dziel się ze światem! Prosty przewodnik, jak legalnie korzystać z twórczości w internecie.](#)

Sprawdź, czy potrafisz...

- wyjaśnić, na czym polega praca w zespole.
- omówić elementy składające się na umiejętność komunikacji.
- opisać role w zespole.
- przedstawić metody rozwiązywania konfliktów.
- zastosować w praktyce odpowiednie metody rozwiązywania spornych sytuacji.
- posługiwać się narzędziami TIK w pracy zespołowej.
- przygotować scenariusz zajęć opartych na pracy zespołowej i z wykorzystaniem narzędzi TIK.



Bibliografia

[5 elementów skutecznej pracy w zespole](#), (2014) [online, dostęp dn. 27.09.2017].

[Blog Szkoły z Klasą 2.0](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 20.10.17].

Guzenda A. i in., (2014), [Scenariusze zajęć do kształtowania kompetencji personalnych, społecznych, organizacji pracy małych zespołów](#) [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 1,7 MB].

[Informatyka – liceum ogólnokształcące i technikum – zakres podstawowy i rozszerzony \(projekt\)](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 27.09.2017, pdf. 206 kB].

[Kwestionariusz „Moja rola w grupie” M. Belbina](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 20.10.2017, doc. 92 kB]

Mazur-Roik M., (b.r.), [Cele i zasady pracy zespołowej, organizacja pracy w zespole](#) [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 181 kB].

[Młodzi Przedsiębiorczy – program nauczania ekonomii w praktyce w szkole ponadgimnazjalnej](#), (b.r.), Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 402 kB].

[Model szkoły ćwiczeń. Materiał do konsultacji społecznych](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 27.09.2017, pdf. 871 kB].

[Od jednostki po sprawny zespół – rola przywódcy w tworzeniu się grupy](#), (2016) [online, dostęp dn. 20.10.2017].

[O sposobach rozwiązywania konfliktów w zespole](#), (b.r.), CEO [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 417 kB].

Ostrowska M., Makowiecki F., (b.r.), [Skuteczna komunikacja i sprawna współpraca dzięki TIK](#) [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 708 kB].

[Podstawa programowa z informatyki – szkoła podstawowa](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 27.09.2017, pdf. 201 kB].

[Role w zespole, czyli stwórz idealną grupę projektową](#), (2016) [online, dostęp dn. 20.10.2017].

[Schemat przedstawiający sposoby podejmowania decyzji w zespole](#), (b.r.), CEO [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 239 kB].



[Tablety w Twojej Bibliotece. Opis aplikacji Padlet](#), (b.r.) [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 116 kB].

Żmijski J., (b.r.), [Jak dzielić klasę na zespoły?](#) [online, dostęp dn. 20.10.2017, pdf. 400 kB].

Spis ilustracji

Rys. 1. Na czym polega umiejętność komunikacji	5
Rys. 2. Sposoby podejmowania decyzji w zespole (na podst. <i>Schemat...</i>)	21
Rys. 3. Rodzaje metod rozwiązywania konfliktów	24
Rys. 4. Jakie korzyści przynosi praca zespołowa uczniom? (na podst. <i>Dlaczego praca...</i>)	26
Rys. 5. Korzyści dla nauczyciela wynikające z prowadzenia zajęć z wykorzystaniem formy pracy zespołowej (na podst. jw.)	27

Spis tabel

Tab. 1. Charakterystyka ról zespołowych wg M. Belbina	8
Tab. 2. Cechy charakterystyczne grup efektywnych i nieefektywnych (na podst. Mazur-Roik, b.r.: 11)	18



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

