

Tłumaczenie (M. Kąkolewicz z niewielkimi zmianami) z książki: A.J. Romiszowskiego **Producing Instructional systems. Lesson planning for individualized and group learning activities** wyd. Kogan Page, Londyn/ Nichols Publishing, New York

Model opracowywania planu zajęć.

Wprowadzenie: tabela planowania zajęć

Proces nauczania może być rozpatrywany jako proces dwukierunkowego komunikowania pomiędzy nauczycielem a uczącym się. Nauczycielem może być w szczególnym przypadku nawet system zautomatyzowany np. program komputerowy. Można przyjąć, że proces ten jest pełny gdy uruchamia wszystkie trzy kanały komunikowania określone poniżej.

System nauczania	-->-->-->-->	Informacja	-->-->-->-->	System uczenia się
/ nauczyciel /	<--<--<--<	Przejawiane zachowania	<--<--<	/ uczeń /
	-->-->-->	Sprzężenie zwrotne	-->-->-->	

Przyjmując powyższy model powinniśmy w planie zajęć uwzględniać etapy odpowiadające na następujące pytania:

1. Jakie informacje powinny zostać przekazane uczącemu się?

2. Jakiego zachowania, jakich działań - aktywności uczącego się, jakich odpowiedzi oczekujemy od uczącego się, aby nabrać przekonania, że zachodzi pożądany (oczekiwany) proces uczenia się?

3. Jakiego rodzaju sprzężenie zwrotne, jakie działania korygujące powinny być podjęte, jeśli uczący się nie osiąga oczekiwany wyników (nie zachodzą pożądane efekty, przejawy uczenia się)?

Większość planów (scenariuszy, konspektów) zajęć podkreśla pierwszy z tych 3 elementów. Plany takie są zorientowane na treści. Najczęściej niewiele mówią o przebiegu procesu kształcenia ograniczając się do pojedynczych słów np. pokaz, dyskusja itp., i wcale nie odnoszą się do sprzężeń zwrotnych nauczyciel --> uczeń, działań, które powinien podejmować nauczyciel, aby skorygować pracę uczniów.

Romiszowski proponuje się więc arkusz planowania zajęć w tabeli z podziałem na trzy kolumny:

Informacja	Oczekiwane zachowanie	Sprzężenie zwrotne

Powyższy schemat może być uważany za alternatywę modelu stosowanego często przez psychologów: Bodziec – Reakcja – Wzmocnienie. Nie należy go jednak utożsamiać z podejściem behawiorystycznym. Zasadnicza różnica zasadza się bowiem w rodzajach poznawczego sposobach postawienia zadania poznawczego uczniom, podejściu do jego egzekwowania oraz organizacji zajęć.

W proponowanym przez A.J. Romiszowskiego schemacie zapisu scenariusza w poszczególnych kolumnach opisujemy dokładnie każde działanie (krok) proponowanej lekcji. Nie zawsze będzie konieczne wpisanie czegoś w każdą kolumnę dla poszczególnych kroków, etapów lekcji (w wierszach). Przyjęcie takiej struktury przypomina jednak nauczycielowi, że na każdym etapie powinien wziąć pod uwagę każdy z komponentów procesu kształcenia. Pozostawienie pustego miejsca świadczy o przemyslanej decyzji nauczyciela, nieprzewidującego wystąpienia danego elementu np. aktywności ucznia.

Podstawą planowania jest oczywiście opracowanie celów operacyjnych służących do przygotowania planu zajęć na poziomie makro. Jeśli plan ten jest opracowany wystarczająco dokładnie, może zawierać listę kolejnych celów pośrednich dla każdej z planowanych lekcji, gdy poziom szczegółowości planu jest mniejszy, może on być podstawą do opracowania do dalszej pogłębionej analizy (operacjonalizacji) dającej w efekcie określenie możliwych do osiągnięcia celów.

Gdy określiliśmy już sekwencję celów możemy przystąpić do planowania (w tabeli) szczegółów lekcji - taktyki postępowania zmierzającego do osiągnięcia tych celów. Przydatny może być ogólny plan kształcenia, w którym określiliśmy ogólne strategie, które chcemy włączać w lekcje, techniki, które mogą okazać się najbardziej przydatne oraz media edukacyjne, sprzęt i czas przeznaczony na realizację poszczególnych części planu.

Ukończona tabela stanowi dokładny, krok po kroku, opis wszystkich aktywności, które powinny zaistnieć podczas lekcji - i to zarówno aktywności ucznia jak i aktywności nauczyciela. Mamy scenariusz lekcji opisujący szczegółowo i we właściwej kolejności każdą scenę. Nie zawiera on słów, które wypowie nauczyciel, ale mimo to jest dokładnym opisem tego, co będzie się działo na lekcji.

Proponowane podejście może wydawać się zbyt szczegółowym i kłopotliwym. Nauczyciele radzą sobie przecież jakoś w szkołach z o wiele mniej szczegółowymi konspektami. Wielu wkracza do klasy bez jakiegokolwiek spisanego planu lekcji, którą mają przeprowadzić, a jedynie z ogólnym tematem, jakiego lekcja ma dotyczyć. (Można dodać, że przy takim podejściu lekcje są mało efektywne.) Jest także prawdą, że są nauczyciele, którzy osiągają wyniki godne uznania przy bardzo niewielkim pisemnym przygotowaniu lekcji.

Jak powinniśmy zatem określić ilość czasu, który warto poświęcić na przygotowanie zajęć na określonym powyżej stopniu szczegółowości?

Ocena może przebiegać następująco:

1. Niewielu ludzi jest "urodzonymi" nauczycielami. Większość z tych, którzy są dobrymi nauczycielami ciężko pracowała w początkach swojej kariery i wtedy uczyli się, bądź to w trakcie formalnych kursów, bądź ciężko zdobywanego doświadczenia praktycznego jak organizować swoje nauczanie. Jakość zajęć, które prowadzą dziś jest owocem wcześniejszej pracy i lat praktyki.
2. Prawdopodobnie jest tak, że w początkach swojej pracy nauczycielskiej starannie planowali swoje lekcje. Jeśli nie potrzebują tego robić dziś, to dlatego, że zinternalizowali proces planowania, i mogą w umyśle planować właściwe procedury edukacyjne, pamiętając użyteczne taktyki wykorzystywane wcześniej.
3. Choć utalentowani i doświadczeni nauczyciele na prawdę istnieją, nie stanowią oni większości w zawodzie nauczycielskim. Większość z nas potrzebuje przysiąść na pewien czas przed lekcją, aby pozbierać myśli i przygotować dobry plan. Jest zatem przydatne, aby mieć metodę zorganizowania tego czasu i przygotowywania planu.
4. Sugerowany schemat tabeli zorganizowanej w trzy kolumny, może wydawać się bardziej skomplikowany i czasochłonny niż inne rodzaje planów, ale najprawdopodobniej tylko dlatego, że jest jeszcze nieznany. W praktyce, nie zabiera więcej czasu niż jakakolwiek inna równie szczegółowa metoda opracowywania scenariusza lekcji.
5. Podstawą propozycji tabeli jest systemowy model procesu kształcenia. Jeżeli dostrzeżemy i uwierzmy, że wartością tego modelu jest zwrócenia takiej samej lub **większej uwagi na uczenie się ucznia** niż na nauczanie przez nauczyciela, to czyż nie jest dobrym pomysłem wykorzystanie go jako podstawy do narzędzia planowania lekcji.

Argumenty te wzięte razem mogą sugerować, że podejście, które zarysowaliśmy warto wypróbować, choćby tylko dla kilku lekcji lub na początek nowego nauczania ("uczenia po nowemu"). Z czasem możemy wypracować indywidualny system planowania lepiej odpowiadający własnemu stylowi nauczania i temperamentowi. Możemy także zinternalizować system planowania i wykorzystywać go w bardziej skondensowanej formie.

Używanie tabeli do planowania zajęć

Analizę systemu planowania zajęć rozpoczniemy od przedstawienia przykładu części planu lekcji przygotowanego dla kursu, którego celem był trening kadry kierowniczej pewnej organizacji w ocenianiu (ewaluacji) osiągnięć ich podwładnych, jako części wysiłków tej organizacji we wprowadzaniu standaryzowanego systemu ewaluacji osiągnięć (jakości) pracy (por. tabelę). Plan ten jest niekompletny, jak zobaczymy później. Przedstawia jednak zasadniczą część lekcji - część, która przekazuje nową wiedzę i umiejętności konieczne do oceny osiągnięć podwładnego. Sugerujemy aby, przed dalszą lekturą tekstu, czytelnik przestudiował tabelę i zidentyfikował jej główne cele. Cele tych zajęć mogą być wyrażone następująco:

Dla pewnej liczby pracowników będących bezpośrednimi podwładnymi, przy pomocy niezbędnych formularzy i innych dodatkowych materiałów, kursanci będą potrafili ocenić ich pracę na pięciopunktowej skali, dla szeregu czynników określonych na formularzach oceny, wg kryteriów, które będą porównane z ocenami dokonanymi dla tych samych podwładnych przez ekspertów oceny jakości pracy. Oceny dokonane przez kursantów nie powinny znacząco różnić się od dokonanych przez ekspertów.

Informacja (bodziec)	Zachowanie (odpowiedź)	Sprężenie zwrotne (wzmocnienie)
1. Objasnij podstawy systemu dokonywania oceny zaadoptowane przez firmę. Rozdziel kopie formularzy, które będą używane.	Przeanalizuj formularze, aby zidentyfikować sposób, w jaki powinny być używane. Pytaj o objaśnienie niezrozumiałych aspektów zagadnienia.	Popraw i objasnij jakiegokolwiek trudności rozumienia podstaw i procedur postępowania, na których opiera się system oceniania pracy w firmie.
2. Rozdziel opisy 10 przypadków osiągnięć pracy. Zademonstruj wykorzystanie pięciopunktowej skali do klasyfikacji czterech z 10 opisanych przypadków.	W grupach trzyosobowych, przeanalizujcie pozostałe sześć przypadków i uzgodnijcie klasyfikację opisanych osiągnięć. Następnie każda grupa powinna porównać i przedyskutować swoje wyniki z innymi.	Obserwuj pracę grup, pomagając im poprawnie klasyfikować przykłady. Rozdziel zestawienia kontrolne pomagając grupom w samoocenie ich pracy.
3. Zademonstruj jak wypełnić formularze oceny pracy dla czterech przypadków, które były poprzednio demonstrowane.	Każdy uczestnik powinien uzupełnić jeden albo dwa formularze, oceniając niektóre z pozostałych sześciu przypadków i następnie porównać swoje oceny z ocenami innych uczestników kursu.	Obserwuj indywidualne ćwiczenia i pomagaj mającym trudności. Po 10 minutach, rozdziel wypełniony formularz służący jako modelowy do wykorzystania przy samoocenie.
4. Zorganizuj praktyczne ćwiczenia do wykonywania przez każdego z kierowników na jego miejscu pracy. Wyjaśnij, że powinien ocenić trzech ze swoich bezpośrednich podwładnych. Zaopatrz każdego w konieczne formularze.	Każdy uczestnik po powrocie do pracy, powinien ocenić trzech swoich podwładnych, którzy mają różne zakresy obowiązków (zadań). W ciągu tygodnia od zakończenia kursu każdy powinien przesłać wypełnione formularze instruktorowi.	Porównuj oceny dokonane przez kursantów z innymi ocenami tych samych pracowników, które zostały dokonane jako część rutynowej oceny pracy w firmie. Zidentyfikuj jakiegokolwiek większe niezgodności pomiędzy obydwooma zestawami ocen i poinformuj o nich kursantów.

Analiza przykładu

Działania rozpoczynające, działania edukacyjne i działania zamykające zajęcia

Działania otwierające "Teraz posłuchaj tego"

Zauważ, że jest to dokładnie to, co plan zajęć (w tabeli) określony w czwartym kroku. Zwróć uwagę na kolejność celów, które są realizowane i ewaluowane we wcześniejszych krokach. W końcu, zwróć uwagę na strategię edukacyjną i metody (taktykę), która są przewidziane przez projektanta kształcenia do wykorzystania na każdej lekcji. Na początku lekcji, nauczyciel

planuje przedstawić podstawową wiedzę konieczną do realizacji zadania: typ systemu oceny (ewaluacji) pracy wykorzystywany w firmie i jego podstawowe zasady. W drugim kroku, planuje zademonstrowanie wykorzystania pięciopunktowej skali do klasyfikacji osiągnięć. W trzecim kroku, będzie on demonstrować procedurę wypełniania formularzy, które są używane jak część standardowych procedur ewaluacji wyników pracy. W każdym z tych trzech kroków, po demonstracjach instruktora następują czynności (aktywności) uczenia się wykonywane przez kursantów. Na każdym etapie instruktor obserwuje zachowania kursantów, koryguje lub reorientuje ich działania dając pełniejsze lub prostsze objaśnienia itd..

Ogólną zastosowaną strategią kształcenia jest prezentacja treści, po której następuje stadium demonstrowania, praktyki i ewaluacji na każdym etapie przebiegu zajęć. Podzielenie treści lekcji na trzy części jest próbą zastosowania reguły osiągania postępu w małych krokach.

W tych trzech mamy do czynienia kolejno z:

- Podstawową wiedzą o ewaluacji pracy i w szczególności systemem używanym w tej firmie.
- Podstawową umiejętnością stosowania pięciopunktowej skali ewaluacji.
- Praktycznymi umiejętnościami wykorzystywania zakładowego systemu ewaluacji pracy.

W strukturze tego planu zajęć, możemy dostrzec pewną troskę o zapewnienie działań rzeczywiście prowadzących do osiągnięcia planowanych celów. Są także pewne dodatkowe działania, które dodane mogą uczynić lekcję bardziej efektywną, bardziej motywującą, lepiej integrującą całość kursu lub bardziej wspomagające transfer programu kursu do różnorodnych sytuacji praktycznych (życiowych).

Ogólny model planowania zajęć

Aby zaplanować dodatkowe działania proponowane powyżej warto użyć jako przewodnika ogólny model planowania zajęć, który poza głównymi krokami strategii edukacyjnej pozwala zaadoptować pewne działania otwierające i kończące zajęcia. Otwierające, powinny motywować uczącego się do pełnego udziału w kolejnych aktywnościach uczenia się przez podanie celów lekcji, i objaśnienie ich znaczenia dla uczącego się. Jest również ważne, aby upewnić się na tym etapie, że uczący się są przygotowani na odbiór treści lekcji: na przykład posiadają niezbędną wstępną wiedzę i umiejętności. Działania zamykające powinny obejmować ewaluację zajęć, ale także dać pewność, że zdobyta wiedza będzie mogła być rzeczywiście użyteczna w praktyce.

Zarys modelu przedstawiamy poniżej.

Działania „otwierające”

A teraz posłuchaj tego!

1. Uwaga i motywacja. Powinniśmy zaczynać lekcję jakimś stwierdzeniem, krótką prezentacją, wstępną aktywnością porywającą uwagę uczących się i zwiększających chłonność na lekcji i gotowość do udziału w kolejnych działaniach. Może to być krótka historyjka, dowcip, atrakcyjny obraz, albo jakieś pytania odnoszące się do uczących się, ale na które nie będą mogli udzielić natychmiastowej odpowiedzi. To otwarcie powinno pozostawić uczących się w poczuciu, że zostanie przedstawione coś czego rzeczywiście warto się nauczyć.

To jest to do czego zmierzamy

2. Określenie celów operacyjnych.

Czy pamiętasz?

3. Przypomnienie, nawiązanie do wcześniej zdobytej wiedzy

Działania edukacyjne (właściwe)

Teraz będą nowe wiadomości

4. Aktywności nauczyciela

To jest to co ty powinieneś zrobić

5. Aktywności uczącego się

Uups... spróbuj jeszcze raz

6. Aktywności sprzężenia zwrotnego (korygujące)

Działania zamykające (podsumowujące)

A teraz troszkę o czymś innym, ale czy rzeczywiście?

7. Wspomaganie transferu (interioryzacji) poprzez wykorzystanie praktyczne

No to zobaczmy co osiągnęliśmy

8. Ewaluacja zajęć

Czego możemy nauczyć się dalej

9. Posumowanie i kierunek dalszego uczenia się (co dalej?)

