

“WielbBłąd – wsparcie szkół w Gminie Żmigród
w kierunku budowania kultury otwartej
na popełnianie błędów”

1. Opis projektu – wstęp
2. Kampania w mediach społecznościowych + informowanie, rozprzestrzenianie informacji, zmiana podejścia
3. Samowspółczucie
4. Chwalenie, a zachęta
5. Ocenianie kształtujące
6. Kolor w ocenianiu – metoda zielonego ołówka/długopisu

1. Opis projektu

Projekt “WielbBłąd” realizowany przez naszą fundację, a właściwie innowacja, powstał głównie w 2021 roku w ramach inkubatora “Popojutrze 2.0”. Celem innowacji jest szerzenie pozytywnego postrzegania słowa “błąd” w środowisku szkolnym i nie tylko. Chcemy odczarować błąd; sprawić, aby stał się pożądanym, a nie jak dotychczas niechciany, bolesny, odrzucany i wypierany. Naszym celem jest pokazanie, że w codziennym życiu bez błędów nie ma doświadczenia, wniosków, refleksji i przede wszystkim nauki – przecież wszyscy uczymy się na błędach. Zaakceptujmy ten fakt i polubmy się z błędami!

Innowacja składa się z dwóch elementów, które wspierają nauczyciela i/lub rodzica w postrzeganiu błędów i budowaniu pozytywnego podejścia do nich. Pierwszym z nich są filmy edukacyjne dostępne do obejrzenia na naszej stronie [www: https://artesedu.pl/wielbblad/wielbblad-zestaw-filmow-wprowadzajacych/](https://artesedu.pl/wielbblad/wielbblad-zestaw-filmow-wprowadzajacych/). Do filmów dołączone są karty pracy/gra dla uczniów lub dzieci. Te materiały pomagają zagłębić się w temat i poznać opinie ekspertów, uczą opowiadania historii z życia codziennego oraz udzielania pozytywnej informacji zwrotnej. Są przydatne zarówno dorosłym, jak i dzieciom. Drugim elementem innowacji jest Bullet Calendar, który został stworzony z myślą o nauczycielach. Chcemy, aby był impulsem i pewnego rodzaju “przypominczem” o temacie błędów w codziennej pracy. Bardzo często włączając się w różne projekty, realizujemy je przez chwilę, a później zapominamy o materiałach. Zadaniem Bullet Calendar jest przypominanie o błędzie i jego postrzeganiu oraz dawanie gotowych treści, zadań, ćwiczeń do wykorzystania w pracy z uczniami.

“Głęboko wierzymy, że Wasza uwaga i czas poświęcone tematowi budowania kultury otwartej na popełnianie błędów i na zaprzyjaźnienie się z błędem pomogą naszym dzieciom stać się silnymi, odpowiedzialnymi i otwartymi na poszukiwanie rozwiązań dorosłymi.”

~Zespół ArtesEdu

2. Kampania w mediach społecznościowych

Celem kampanii w mediach społecznościowych jest nie tylko promocja projektu, ale przede wszystkim przekazanie gotowych materiałów nauczycielom i szkołom w Gminie Żmigród – do udostępniania we własnych kanałach informacyjnych tj. strony internetowej, profile na Facebooku, czy nawet dziennik elektroniczny.

Zachęcamy do udostępniania zawartych w kampanii informacji oraz do rozpowszechniania tych materiałów lub bezpośredniego pokazywania (np. podczas zebrań) rodzicom uczniów. Chcemy w ten sposób zapoznać jak największe grono z filmami edukacyjnymi, które pozwolą na budowanie nowego podejścia do błędów oraz postawy otwartej na ich popełnianie. Wszystko to przyczyni się do uzyskania większej i bezpieczniejszej przestrzeni dla uczniów do nauki – uczenia się poprzez doświadczanie i popełnianie błędów.

Sama kampania – treści postów oraz przygotowane grafiki – stanowi osobny załącznik, aby można było bezpośrednio kopiować i udostępniać treści w mediach społecznościowych.

3. Samowspółczucie

Doktor Kristin Neff, amerykańska naukowczyni, od 2003 roku bada samowspółczucie. Do prac nad nim zainspirowana została niczym innym, jak własnymi doświadczeniami. Kończąc doktorat, wychodząc z chaotycznego i trudnego rozwodu, bojąc się czy po studiach doktorskich znajdzie pracę, szukała spokoju i pomysłu na wyjście z tego trudnego okresu swojego życia. Z pomocą przyszły jej lekcje medytacji. Odkryła tam pewien rodzaj podejścia do problemów, który ją zainspirował, a mianowicie prowadząca spotkania polecała, by medytując byli dla siebie dobrzy. Tylko tyle i aż tyle.

Cała idea samowspółczucia (self-compassion) opiera się na byciu dla siebie dobrą i wspierającą osobą, w obliczu trudu, problemu czy – popełnionego błędu. Byśmy uczyli się bycia dla siebie dobrymi, czułymi i opiekuńczymi osobami, takimi jakimi bylibyśmy dla swojej przyjaciółki czy przyjaciela.

W obliczu problemów – popełnionych błędów czy odniesionych porażek – potrafimy być dla siebie niezwykle krytyczni, surowi i ostrzy. Potrafimy przywołać wiele przykrych ocen i osądów. Potrafimy krytykować siebie za bycie niewystarczającymi, nieradzącymi sobie odpowiednio dobrze, a my kobiety robimy to już szczególnie chętnie stawiając sobie niemożliwe do realizacji oczekiwania (dla takich jak my Kristin Neff poleca swoją najnowszą książkę *Radykalne samowspółczucie*). Zachęca też, by praktykować wyrozumiałość, czułość i współczucie wobec samych siebie. Ponadto podkreśla i mówi o 3 składnikach, elementach skutecznego samowspółczucia:

- 1) W obliczu trudności, popełnionego błędu i w obliczu towarzyszących im uczuć, kluczowym jest **uznanie** i rozpoznanie tego, co się dzieje zamiast zaprzeczania, że nic się nie stało, albo że nie jest to tak ważne. To co się stało jest i ma prawo być ważne, ma prawo wkurzać, irytować, przywoływać wstyd czy smutek. Tak może być. I to jest OK.
- 2) Kristin Neff zachęca do **wyrozumiałości** wobec samych siebie. Do bycia dobrymi, czułymi i troskliwymi.
- 3) Na koniec radzi, by być w obliczu trudności (my dodamy – błędu czy porażki) być w **kontakcie z innymi ludźmi**, zobaczyć, że inni też popełniają błędy, że jest to naturalne i normalne, że nie trzeba się wstydzić, bo takich jak ja i takich błędów jak ten popełniony przeze mnie jest więcej. I to jest OK. Bycie nieidealnym jest OK. Popelnianie błędów jest OK. Popelnianie błędów jest ludzkie. OK jest być człowiekiem, który jak każdy inny jest niedoskonały i te błędy popełnia.

Istnieje też stronia biologiczna samowspółczucia i samokrytyki.

Samokrytyka, surowe ocenianie i podkreślanie niedoskonałości uruchamia produkcję kortyzolu i adrenaliny, hormonów odpowiedzialnych za stres i strach oraz pierwotną reakcję fizjologiczną organizmu dobrze znaną nam z modelu “fight or flight” (“walczę z lub uciekam przed) – tym niedźwiedziem, którego widzę i który jest dla mnie zagrożeniem. **Samowspółczucie** – mówienie do siebie dobrze i troskliwie, przytulenie i wyrozumiałość wspierają produkcję oksytocyny w naszym ciele (hormonu odpowiedzialnego za “miłość i przywiązanie”, którego produkcja redukuje uczucia strachu i niepokoju, a przywołuje uczucia spokoju, zaufania i ciepła, dając poczucie bezpieczeństwa). Tutaj ciekawą rolę gra dotyk i przytulanie, czy samoprzytulanie, które – nawet jeśli przytulamy sami siebie – wyzwała produkcję oksytocyny. Czyż to nie fascynujące?

Co zatem my jako nauczyciele i nauczycielki możemy zrobić, żeby wspierać naszych uczniów i uczennice, gdy popełniają błąd?

Przede wszystkim stosować możemy wspierające, wyrozumiałe i empatyczne podejście – sprawi ono, że uczniowie i uczennice poczują się bezpiecznie.

Amy Lee Eva podpowiada, by kiedy widzimy, że uczeń “brnie w maliny”, dostosować kontekst uczenia się i zachęcić do zmiany podejścia – “spróbujmy tego w inny sposób”, przy jednoczesnym zachęcaniu ucznia do wytrwałości (możemy użyć słów “próbuj dalej, nie poddawaj się!”).

Z kolei Vicky Zakrzewski namawia, by doceniać i podkreślić wysiłek nad umiejętnościami słowami typu “widzę, że się starasz i doceniam Twój wysiłek”.

Zachęcaj uczniów do samowspółczucia:

- “Domyślam się, jak możesz się teraz czuć”,
- “Wiem, że to może być trudne”,
- “Bądź dla siebie dobra/dobry, kiedy jesteś zdezorientowany, to nic złego”,

- “Widzę Twoje mocne strony i wierzę w Ciebie”

Kto z nas nie chciałby usłyszeć takiego zdania?

Pamiętaj, że mamy 3 podejścia do popełniania błędów (wypieranie, unikanie oraz żal połączony z naprawą) oraz możliwość samowspółczucia jako narzędzia do radzenia sobie z błędem w tym trzecim, najkorzystniejszym dla osoby i jej otoczenia podejściu.

4. Chwalenie, a zachęta

Chwalenie jest jednym z elementów motywujących dzieci i uczniów do pracy, rozpoczęcia działania, czy zakończenia podjętego zadania. Chwalenie sprawia, że wzrasta nam motywacja i robi nam się “miło”, jednak należy zwrócić uwagę, że może ono wywoływać zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Warto też zauważyć różnicę między chwaleniem, a zachętą w odniesieniu do wzmacniania motywacji zewnętrznej lub wewnętrznej.

Motywacja zewnętrzna	Motywacja wewnętrzna
otrzymywana od kogoś	otrzymywana od siebie
pochwały i nagrody	samozadowolenie, satysfakcja
sterowanie ze środowiska	potrzeba do działania z wewnątrz
działanie z nakazu	działanie z własnej woli
generuje poczucie stresu	generuje poczucie szczęścia
nastawienie na cel i rezultat	zaangażowanie w zadanie

Jeśli myślimy o motywacji, warto rozpocząć od porównania tej zewnętrznej i wewnętrznej, aby zauważyć różnicę i zdecydować, na czym nam zależy.

Zewnętrzna to ta, która jest otrzymywana od kogoś, skupia się na pochwałach, ale także nagrodach – wszystko robimy po to, aby otrzymać nagrodę. Pochodzi ona ze środowiska/naszego otoczenia np. rodzic, nauczyciel i jest nastawiona na cele oraz rezultaty.

Wewnętrzna to ta, która pochodzi z naszego wnętrza, od siebie. Pozwala nam być zadowolonym z siebie i odczuwać satysfakcję. Działanie jest realizowane z własnej woli, daje nam poczucie szczęścia i sprawia, że chętnie się angażujemy. Zwiększa poczucie własnej wartości, samoakceptację i samodyscyplinę.

Widzisz różnicę?

Dla jeszcze większego kontrastu przedstawiamy przykład:

zewewnętrzna:

“Jestem z Ciebie dumna”.

wewnętrzna:

“Możesz być z siebie dumna”.

Czy Tobie jako rodzicowi/nauczycielowi zależy na tym, by być dumnym ze swojego dziecka/ucznia, czy chcesz, aby to ono było dumne samo z siebie?

Zastanów się nad tym oraz nad komunikatami, jakie słyszą Twoje dzieci/Twoi uczniowie z Twoich ust. Czy są one prawdziwą motywacją?

Przykłady komunikatów, które możesz stosować, aby budować zaangażowanie i motywację wewnętrzną:

- Widzę, że włożyłeś w ten rysunek dużo pracy
- Udało Ci się to zrobić samodzielnie
- Widzę, że taniec sprawia Ci ogromną radość
- Widzę, że zupa Ci smakowała
- Dziękuję za pomoc
- Musiałaś się bardzo napracować
- Dostałeś trójkę ze sprawdzianu, ale wiem, że włożyłeś bardzo dużo pracy w przygotowanie się do niego
- Dziękuję, że posprzątałaś swoje zabawki
- Widzę, że to będzie coś ciekawego
- Wierzę, że sam znajdziesz rozwiązanie
- Jestem obok, gdybyś mnie potrzebowała
- Piękny rysunek, coraz lepiej wychodzą Ci części ciała
- Zauważyłam, że stosujesz coraz więcej kolorów przy rysowaniu.

Są to komunikaty, które edukatorzy nazywają **zachętą** (w odróżnieniu od chwaleń). Taki komunikat podkreśla wysiłek oraz pracę włożoną w działanie, a nie tylko sam jego efekt (jak to się ma w przypadku chwaleń). W efekcie, dzięki słowom zachęty, zwiększamy motywację wewnętrzną ucznia, zwiększamy jego poczucie pewności siebie oraz poczucie własnej wartości.

5. Ocenianie kształtujące

Ocenianie kształtujące nazywane jest inaczej ocenianiem sprzyjającym uczeniu się. Jest to zespół strategii wspomagających ucznia w procesie uczenia się oraz wspierających warsztat pracy nauczyciela. W ramach OK nauczyciel m.in. jasno określa cele lekcji, w języku zrozumiałym dla uczniów; razem z uczniami wspólnie ustala kryteria oceniania; stosuje informację zwrotną; wprowadza samoocenę i ocenę koleżeńską itp. Więcej informacji na ten temat można znaleźć w internecie, np. <https://tiny.pl/w5bkc> lub w książkach o ocenianiu kształtującym takich jak „W szkole jest OK. Ocenianie kształtujące w praktyce” czy „Jak oceniać, aby uczyć”.

Ocenianie kształtujące wprowadza też techniki wspomagające aktywizację uczniów w trakcie lekcji. Oto kilka z nich:

- światła drogowe/metoda kciuków – metodę tę można wykorzystać, gdy chcemy sprawdzić: nastrój uczniów w dowolnym momencie lekcji, stopień zrozumienia omawianego zagadnienia, czy potrzebę pomocy z wykonywanym zadaniem. Uczniowie mają do dyspozycji 3 kolory: czerwony, żółty i zielony. Kolor **czerwony** oznacza “mam problem/zły nastrój/nie rozumiem”; kolor **żółty** oznacza “potrzebuję trochę pomocy(czasu)/mój nastrój jest średni/nie do końca rozumiem zagadnienie; kolor **zielony** oznacza “radzę sobie/mam dobry nastrój/wszystko rozumiem”; adekwatnie możemy wykorzystać kciuki – kciuk w górę odpowiada kolorowi zielonemu, w dół czerwonemu, a ułożony w bok – żółtemu.
- patyczki z imionami – na patyczkach lekarskich/do lodów wpisujemy imiona naszych uczniów. Patyczki stosujemy, gdy chcemy uaktywnić wszystkich, a nie tylko osoby, które zawsze chętnie zgłaszają się do odpowiedzi. Możemy też użyć ich np. do podziału klasy na grupy lub poprosić uczniów, aby to oni wylosowali kolejną osobę, wybierając patyczek. Uwaga! Jeśli uczeń po wylosowaniu odmówi odpowiedzi, to odłożymy patyczek i wylosujemy kolejną osobę. Taka postawa z naszej strony wzbudzi poczucie bezpieczeństwa u uczniów i w efekcie następnym razem taki uczeń może jednak odważyć się na udzielenie odpowiedzi.
- rozmowa w parach – możemy skorzystać z tej techniki, aby np. omówić zagadnienie z danej lekcji czy powtórzyć materiał z poprzedniej. Uczniowie w parach przez 2-3 min omawiają zadane zagadnienie. Każdy w parze się wypowiada. Najpierw jedna osoba. Druga osoba z pary parafrazuje to, co powiedziała pierwsza (ćwiczenie aktywnego słuchania – **najpierw powtórz, potem powiedz**) i dodaje swoją wypowiedź. Pilnujemy, aby pary nie były zawsze takie same. Jest to też dobra metoda, aby uczeń mocniejszy mógł wesprzeć słabszego.
- pytania zamknięte – kolejna metoda na powtórkę zagadnienia lub wprowadzenie nowego. Przygotowujemy kilka pytań z odpowiedziami do wyboru, stosując np. narzędzia TIK. Możemy pokusić się o błędne odpowiedzi, a zadaniem uczniów będzie ich poprawienie.

Więcej propozycji technik w duchu OK można znaleźć w zaproponowanych wyżej pozycjach książkowych oraz w Internecie, który jest niewyczerpanym źródłem inspiracji.

6. Kolor w ocenianiu - metoda zielonego ołówka/długopisu

Wyobraź sobie, że otrzymujesz od przełożonej/przełożonego raport podsumowujący Twoją całoroczną pracę w całości wypełniony kolorem czerwonym. Jakie są Twoje pierwsze skojarzenia? Czy Twoja praca została oceniona pozytywnie, czy negatywnie? Czy masz ochotę czytać ten dokument?

Kolor odwołuje się do naszych pierwotnych skojarzeń. Dlaczego w szkole kolor czerwony nie jest najszcześniejszym wyborem i niekoniecznie dobrze się sprawdza w ocenianiu? Czerwień kojarzy się z podkreślaniem błędów. W efekcie czujemy, że nasza praca/nauka poszła na marne, a to z kolei budzi trudne emocje: lęk, wstyd, rozczarowanie, co w rezultacie wpływa na spadek motywacji.

Co możemy zrobić, jako nauczyciele, aby to zmienić? Możemy skorzystać z metody zielonego ołówka/długopisu. UWAGA! – nie zmiana koloru jest tutaj najważniejsza, ale podoście do techniki oceniania. Na czym więc polega ta technika? Oprócz zmiany koloru na zielony (lub inny) w pracy uczniów podkreślamy POPRAWNE odpowiedzi. Te niepoprawne możemy skomentować/skorygować/pokazać, gdzie szukać odpowiedzi/poprosić ucznia o znalezienie odpowiedzi. Co osiągamy w ten sposób? Pokazujemy uczniom, jak wiele już wiedzą, co prowadzi do wzrostu u nich poczucia własnej wartości oraz motywacji wewnętrznej. Dodatkowo życzliwa informacja zwrotna pobudza u uczniów energię do działania.

Jak może wyglądać przykładowe ocenianie pracy ucznia tą metodą? Plusami lub podkreśleniami zaznaczamy wszystko, co jest dobrze. Na czerwono (lub innym kolorem/kółkiem/ślaczkiem) zaznaczamy błędy. Możemy wpisać na pracy dwie oceny – za pracę w obecnym stanie oraz za pracę, jeśli uczeń poprawi błędy. Jeśli chcemy, aby uczeń faktycznie lepiej opanował materiał, sięgnął do źródeł i włączył krytyczne myślenie, możemy błędy tylko zaznaczyć, bez jakichkolwiek poprawek i poprosić ucznia, aby sam wszystkie poprawił.