



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK  
ROZWOJU  
EDUKACJI



# ***PSYCHOPEDAGOGIKA I KREATYWNOŚĆ.***

## ***ROLA DEBAT.***

### ***Model edukacyjny***

***Piotr Witulski***



## *Poszukiwana, poszukiwany: kreatywna, kreatywny !*

- XX wiek twórczość „schodzi na ziemię”
- Elitaryzm kontra egalitaryzm w twórczości
- Twórczość- moda czy konieczność?
- „Kreatywna księgowość” i inne „kreatywne stwory”
- psychologia humanistyczna
- twórczość w rozwoju dziecka
- złożoność rzeczywistości a możliwości poznawcze

# TWÓRczySTWÓR

## czyli...twórczość a kreatywność

- Co jest twórcze?
- Twórczość w czterech wymiarach:
  1. proces psychiczny (aspekt procesualny);
  2. osoba twórcy (aspekt podmiotowy);
  3. produkt(aspekt atrybutywny);
  4. jako czynniki warunkujące proces tworzenia (aspekt inhibitorów –stymulatorów)
  - 5.

# KREATYWNOŚĆ

„**zdolność osoby** do produkowania wytworów, charakteryzujących się koniunkcją dwóch cech: **nowości i wartości** (...) przejawia się zwykle w jakiejś formie obserwowalnego zachowania, polegającego na produkcji nowych i wartościowych wytworów (np. wierszy, utworów literackich, dowcipów kabaretowych), przy czym niekiedy wytworem może być samo zachowanie (np. w wypadku twórczości choreograficznej)” (Nęcka, 2001, s. 19)



# Jacy są CI kreatywni?




## *Kreatywność w szkole czyli...*

- „Artysta” czyli uczeń kreatywny-chętny do organizacji/realizacji debat
  - „Uczący inaczej” czyli nauczyciel kreatywny-inicjator debat



## **„Artysta” czyli uczeń kreatywny**

Typowe problemy, jakie sprawia dziecko kreatywne w klasie to:

- 
- zagrożenie dla dyscypliny;
  - formułowanie nieoczekiwanych odpowiedzi;
  - zadawanie kłopotliwych pytań;
  - skłonność do żartów;
  - poszukiwania odpowiedzi przez zgadywanie (Dobrołowicz, 2002; Malicka, 1989)





## *Uczeń zdolny a uczeń kreatywny*




### **Uczeń zdolny**

Łatwość uczenia się



Szybkie przyswajanie materiału



Wysoki iloraz inteligencji

Sprawna pamięć



Zdolności odtwórcze

### **Uczeń kreatywny**

Pomysłowość

Inicjatywa

Plastyczność myślenia

Oryginalność myślenia

Wyobraźnia





# Uczeń kreatywny

- **w znaczeniu aktualnym** - są to uczniowie, którzy tworzą w jakiejś dziedzinie i posiadają w tym zakresie określone osiągnięcia i uznanie oraz pewien stopień świadomości własnych możliwości;
- **potencjalnie** - jednostki o ponadprzeciętnych możliwościach, ale jeszcze nie odkrytych, nieujawnionych. (Dobrołowicz, 1995)

Uczeń kreatywny w porównaniu z uczniem zdolnym charakteryzuje się:

- niższym stopniem konformizmu;
- zachowaniami heurystycznymi (tworzy nowe reguły postępowania
- częstszym wykorzystywaniem w rozwiązywaniu problemów intuicji emocjonalnej;
- ekstrawersją;
- tendencją do globalności i subiektywności w postrzeganiu i ocenianiu otoczenia. (Karwowski, Kujawski, 2004)



## ***„Uczący inaczej” czyli o kreatywnym nauczycielu***

Twórczy nauczyciel kształci twórczych uczniów!!!

Dlatego ważne jest „wyposażenie nauczycieli w umiejętność tworzenia nowych pomysłów, niekonwencjonalnego spostrzegania rzeczywistości i skutecznego eliminowania przeszkód w myśleniu twórczym” (Nęcka, 2001, s. 201)



# KREATYWNY NAUCZCIEL

Według W. Panek

1. ułatwia samowyróżanie się, to znaczy tworzenie wytworów, dzieł na miarę ich wieku;
2. pomaga w osiągnięciu sukcesu w pracy szkolnej na miarę ich możliwości poprzez dostarczenie im obfitej ilości problemów dających się rozwiązać i uzyskać natychmiastową gratyfikację;
3. wyzwala od przygniatającego bagażu wiedzy i nadmiaru informacji podawanych w szkole na korzyść miejsca na swobodne myślenie (za: I. Pufal - Struzik, W: A. Jopkiewicz, 1995, s. 278).
4. ORGANIZUJE DEBATY, TWÓRCZE TRENINGI, SPOTKANIA



## ***KREATYWNY NAUCZCIEL-REALIZATOR DEBAT***

E. P. Torrance podał następujące zadania twórczego nauczyciela:

1. uwrażliwienie dzieci na bodźce z otoczenia;
2. akceptacja przejawów ich twórczego myślenia na lekcji;
3. uczenie systematyczności i dokładności w analizowaniu, uczenie postawy badawczej;
4. tolerancyjność wobec odmienności myślenia i rozumowania;
5. odraczenie krytyki i stworzenie atmosfery akceptacji i bezpieczeństwa w klasie;
6. kształtowanie i ćwiczenie płynności, giętkości i oryginalności myślenia u dzieci

(za: Pufal -Struzik, 1995, s. 278)

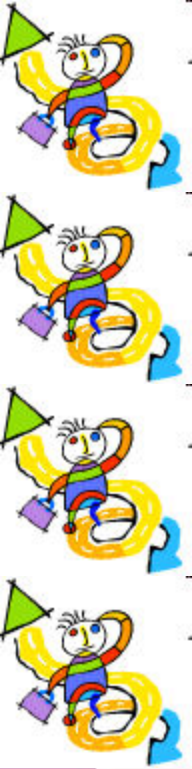
# KREATYWNY NAUCZCIEL

Badacze amerykańscy (Shaw, Cliatt, 1986) dodali kolejne zasady, którymi kieruje się twórczy nauczyciel:

- 1. wiara nauczycieli w zdolności dzieci do twórczego, dywergencyjnego myślenia;
- 2. prowokowanie dzieci do zadawania pytań oraz umiejętne formułowanie kierowanych do dzieci pytań o charakterze otwartym, prowokującym odpowiedzi nowe, odmienne i wyjątkowe w treści;**REALIZUJE DEBATY, SPOTKANIA OTWARTE**
- 3. tworzenie na lekcji atmosfery ciepła i zaufania, czasem także swobody i wesołości, zachęcanie dzieci do twórczych i oryginalnych pomysłów, ochrona przed wyśmianiem przez kolegów

(za: Pufal -Struzik, 1995, s. 278).





## *Nauczyciel kreatywny też błądzi....*

- błąd „przymusu improwizacji”
- błąd „przyspieszania doświadczeń”
- błąd „pozorne tolerowanie dowolności”
- błąd „wszczepiania poczucia winy”
- Błąd tworzenia debat na siłę (Szmidt, 2001, s. 101 - 106 )

***Coaching  
w dydaktyce***

***model  
edukacyjnycz.3***

# ***PREKURSORY I TWÓRCY COACHINGU***

- Gregory Bateson
- Milton H. Erickson
- Virginia Satir
- Timothy Gallwey
- Robert Dilts
- Ian McDermott
- Wendy Yago
- Stephen Covey
- Susi Smith
- Judith de Lozier
- Steven Andreas
- Ken Blanchard
- Spencer Johnson
- Joseph O`Connor
- Stephen Gilligan



# *Coaching*

"Technika coachingu polega na wydobywaniu mocnych stron ludzi, pomaganiu im w omijaniu osobistych barier i ograniczeń w celu osiągnięcia celu, a także ułatwieniu im bardziej efektywnego funkcjonowania w zespole. Coaching koncentruje się na rozwiązaniu (a nie na poszukiwaniu przyczyn problemów), promując rozwój nowych strategii myślenia i działania".

[R. Dilts.]

**Swoboda**

**UCZENIE**

**COACHING  
PARTNERSKI**

**Gotowa  
figura**

**Domykanie  
figury**

**MENTORING**

**COUNSELING**

**Dyrektywność**



# MAPA COACHINGU

**WYBÓR**



**COACHING  
MENTORSKI**



**COACHING  
PARTNERSKI/  
FACYLITACJA**



DYREKTYWNOŚĆ



PARTNERSTWO

GOTOWA FIGURA

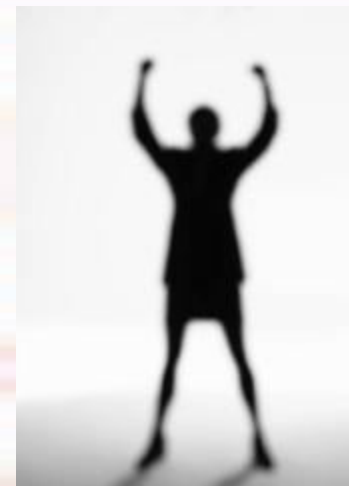
DOPEŁNIENIE FIGURY

UKIERUNKOWANY ROZWÓJ

SWOBODNY ROZWÓJ

# Podstawowe zadania coacha

- wspieranie i rozwój
- wspólne z coachee wyznaczanie celów jego pracy i rozwoju
- operacjonalizowanie celów i wprowadzanie ich w życie
- ewaluacja efektów
- bieżące udzielanie coachee informacji zwrotnej



# Najważniejsze kompetencje coacha

- Umiejętność precyzyjnego definiowania **celów**
- Umiejętności **komunikacyjne**, pytanie, aktywne słuchanie
- Umiejętność udzielania **informacji zwrotnej**
- Umiejętność dostosowania lub weryfikacji **metod** pracy oraz stawianych celów w zależności od osiągniętych **rezultatów**



**RUTYNA**

**WZORZEC:**  
tak jak zawsze

**ADAPTACJA:**  
stopniowe  
zmiany i  
modyfikacje

**SZTYWNOŚĆ**

**KREATYWNOŚĆ**

**KŁAMSTWO-  
TRAF:**  
Przypadek  
pozytywny lub  
negatywny

**PRZEŁOM-  
ZMIANA**  
odkrycie  
ponadprzeciętne  
wynik

**PUNKT  
PRZEŁOMOWY  
ZMIANA**

**IMPROWIZACJA**

**RUTYNA**

**WZORZEC:**  
chleb z masłem

**ADAPTACJA:**  
chleb z masłem  
ziołowym

**SZTYWNOŚĆ**

**KREATYWNOŚĆ**

**KŁAMSTWO-  
TRAF:**  
chleb ze smalcem,  
margaryną, suchy,  
byle co

**PRZEŁOM-  
ZMIANA:**  
grzaną  
tapenadą, z  
oliwek śliw

**PUNKT  
PRZEŁOMOWY  
COACHING**

**IMPROWIZACJA**

# ***CELE COACHINGU***

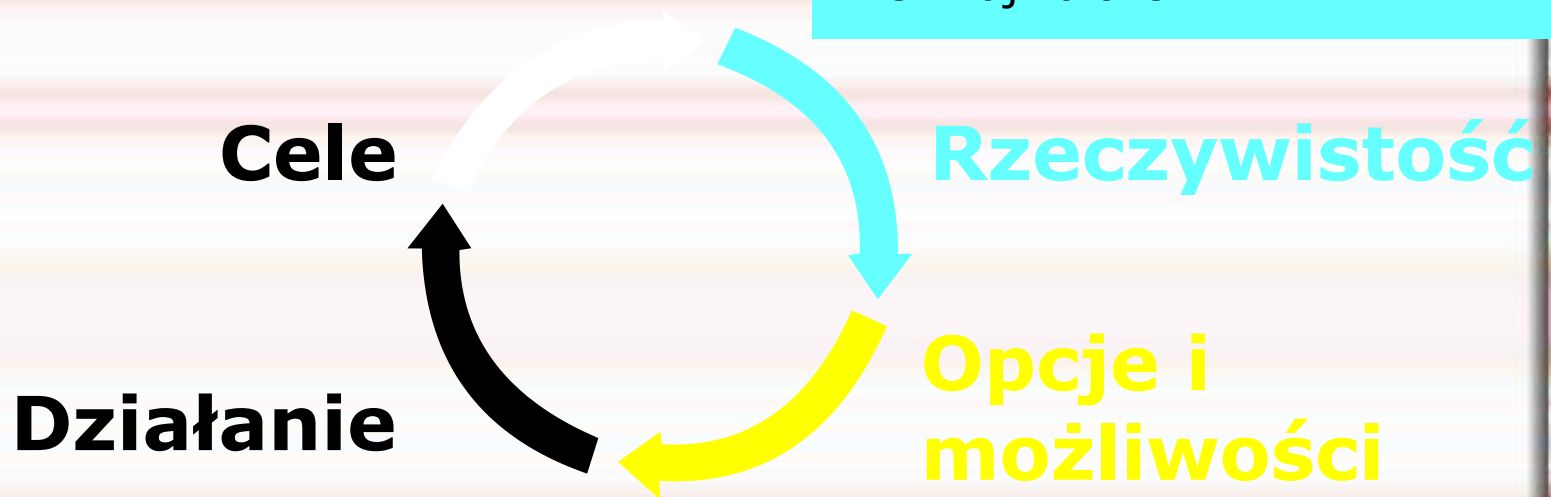
- Określenie aktualnego stanu rzeczy
- **Ustalenie tego co chcemy osiągnąć**
- Stworzenie strategii wypełnienia luki  
pomiędzy:  
  
stanem **obecnym a pożądanym**



# Model rozmowy - GROW

- Uzgodnij temat dyskusji
- Uzgodnij cele szczegółowe sesji
- Ustal cel długoterminowy – jeśli jest potrzebny

- Zachęcaj do samooceny
- Zbadaj aktualną rzeczywistość
- Zaproponuj szczegółową analizę sytuacji lub feedback
- Unikaj założeń



- Zaangażuj się w działanie
- Zidentyfikuj możliwe przeszkody
- Ustal szczegółowe działania i zdefiniuj ramy czasowe
- Uzgodnij tryb i rodzaj ciągłego wsparcia

- Uwzględnij wszelkie możliwe opcje
- Zachęcaj do przedstawiania propozycji
- Uważnie składaj propozycje
- Upewnij się, że dokonywane są wybory

**INFORMOWANIE**

**COACHING**

**MODELOWANIE**

**ZADAWANIE  
PYTAŃ**

**FEED-BACK**

# **COACHING**

## **INFORMOWANIE**

- Informowanie o bieżącej sytuacji
- Zbieranie i poszukiwanie informacji dotyczących danego zagadnienia
- Udzielanie informacji zainteresowanym
  - Wiem
  - Wiem kto wie
- Informowanie o możliwościach, oraz innych opcjach

**COACHING**

**FEED-BACK**

- Udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej potrzeb i sytuacji coachee
- Klaryfikacja zagadnień/obiektywizacja
- Odpowiedź dotycząca potrzeb
- Zarządzanie potrzebami w kategoriach korzyści

# **COACHING**

**PYTANIA**

- Uzgadnianie celów
- Dostarczanie wsparcia przy realizacji celów
- Budowanie relacji opartej na zaufaniu i szacunku
- Podążanie za../śledzenie ścieżki komunikatu

**COACHING**

**MODELOWANIE**

- Szukanie najlepszych wzorców lub procedur
- Budowanie skutecznych procedur
- Upraszczenie
- Modyfikowanie
- Ściąganie od najlepszych
- Uczenie według modelu

# *Coaching*

„ Zasadniczą pracą coacha jest przekazanie zawodnikom wartości i przekonań, które pomogą im wzrastać i osiągać sukcesy”

[R. Dilts.]

# ***POZIOMY WSPÓŁPRACY W ORGANIZACJI***

Rozwój organizacji to wymiana:

- Dóbr materialnych
- Prostych umiejętności
- Osób i ich kompetencji
- Złożonych umiejętności
- Technologii
- Informacji



# ***POZIOMY WSPÓŁPRACY W ORGANIZACJI***

Rozwój ludzi:

PEŁNA ZALEŻNOŚĆ

NIEZALEŻNOŚĆ

- Samodzielność
- Poczucie osamotnienia
- Poczucie wszechmocy

DOJRZAŁA WSPÓŁZALEŻNOŚĆ

# *Samotna wyspa czy archipelag?*



- Co wpływa pozytywnie na proces grupowy?
- Co psuje grupę, wpływa na pogorszenie atmosfery i efektywności?

„Znaczenie Twojego komunikatu, to  
odpowieź jaką uzyskujesz”

# *Dwa obszary komunikacji*

Komunikacja  
zewnątrzna

SI

tyk

odalności

Komunikacja  
wewnętrzna

brazy

Słowa/ dialogi

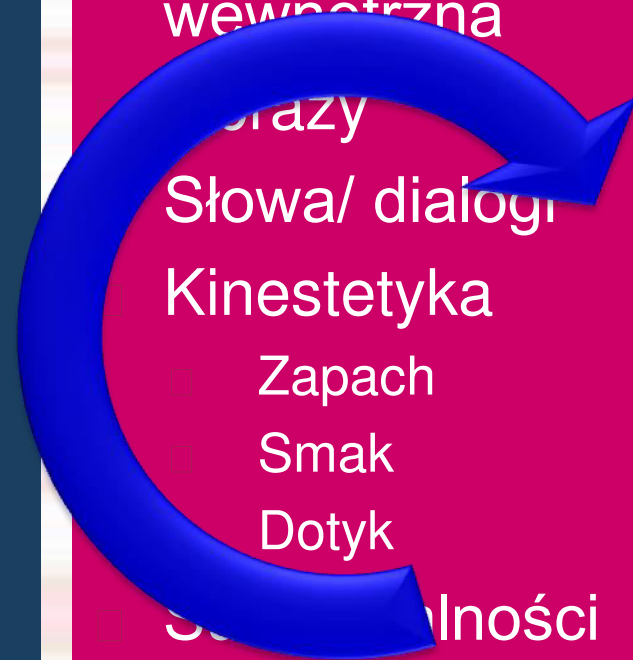
Kinestetyka

Zapach

Smak

Dotyk

odalności



# OSIĄGANIE CELÓW

**Płaszczyzna krytyki**

**Płaszczyzna celów**

Konflikt = problem

Konflikt = precyzowanie celów

Problem = dlaczego?

Problem = jak?

Lokalizacja „hamulców”

Możliwości i zasoby

Błąd = Obwinianie

Błąd = informacje

Analiza przeszłości

Planowanie przyszłości

# ***RAMA CELU***

- Czego chcesz w zamian?**
- Jak chcesz żeby było?**
- Jaki ma być efekt twojego działania?**
- Jakie potrzeby zrealizujesz?**
- Jakie korzyści osiągniesz?**
- Po czym poznasz, że osiągnąłeś cel?**
- Kiedy już osiągniesz cel, co jeszcze zmieni na lepsze?**
- Jakie Twoje zdolności, umiejętności, zasoby pomogą Ci w osiągnięciu celu?**
- Jaki zrobisz pierwszy krok, aby osiągnąć cel?**
- Kiedy to zrobisz? Kiedy zaczniesz? Od czego zaczniesz?**

# *Od celu do efekt*

1. Określ cel komunikatu
2. Zadbaj o feed-back
  - Czy cel został zrozumiany?
  - Jak został zrozumiany?
3. Określ efekt, którego się spodziewasz
  - Po czym rozpoznasz że efekt został osiągnięty?
  - Jakie wskaźniki o tym świadczą?
4. Udziel feed-backu / uzyskaj feed-back
5. Skoryguj



# ***PYTANIA coachingowe***

- **Pytania otwarte**
- **Skierowane w przyszłość**
- **Skierowane na cel**
- **Dodają poczucia sprawczości i mocy**
- **Kierują do działania**
- **Mające konstruktywne założenia  
(presupozycje)**

# ***Mocne pytania***

- Angażują
- Aktywizują
- Zachęcają do działania
- Nakierowują na cel
- Uruchamiają proaktywność
  - Co chcesz w zamian?
  - Kiedy to zrobisz?
  - Jak szybko to osiągniesz?
  - Co chcesz...

# WRAP UP = WNIOSKI

- What: Co w związku z tym zrobisz?
- When: Kiedy to zrobisz?
- Will: Czy to rozwiązanie zrealizuje cel?
- What: Jakie przeszkody możesz napotkać? Jak możesz je przezwyciężyć?
- Who: Kogo trzeba poinformować?
- What: Jakiego wsparcia potrzebujesz? Jak, kiedy i od kogo możesz dostać to wsparcie?
- Czy jest coś jeszcze co potrzebujesz rozważyć?
- Oceń swoją pewność że to zrealizujesz na skali 1-10. ( Jeśli nie wybrałeś 10, to co Cię powstrzymuje? )



***PIOTR WITULSKI***

## **METODY PRACY COACHA**

Model edukacyjny cz.4-porady dla  
trenerów i nauczycieli

# UCZENIE POPRZEZ INSTRUKTAŻ

## Zasada 4P

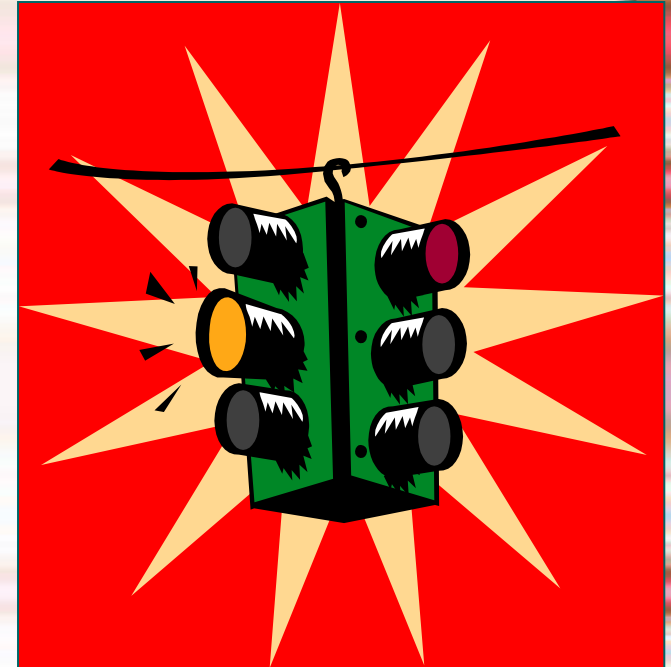
- **Powiedz**
- **Pokaż**
- **Przećwicz**
- **Monitoruj postęp**



# ZASADA PARETO W ODNIESIENIU DO CZASU

**80%** ważnych zadań  
wypracowujemy w **20%**  
czasu, którym  
dysponujemy

**80%** czasu tracimy na  
**20%** spraw mało  
istotnych



# 4 FILARY MISTRZOWSKIEJ SPRZEDAŻY WG. F. BETGERA

**MÓJ PUNKT WIDZENIA**  
[MOJA MOTYWACJA]

**POTRZEBY**  
**ODBIORCÓW**  
[JEDNA LUB DWIE]

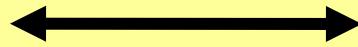


**DZIAŁANIA, KTÓRE**  
**ZAINICJUJĘ**  
[KTÓRE PODEJMIE ODBIORCA]

**KORZYŚCI DLA**  
**ODBIORCÓW**  
[JEDNA LUB DWIE]

# PRZEZWYCIĘŻANIE OPORU

**OCENIANIE**



**OPISYWANIE**

**KONTROLA**



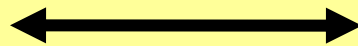
**DIALOG**

**MANIPULACJA**



**UCZCIWOŚĆ**

**OBOJĘTNOŚĆ**



**EMPATIA**

**WYŻSZOŚĆ**



**PARTNERSTWO**

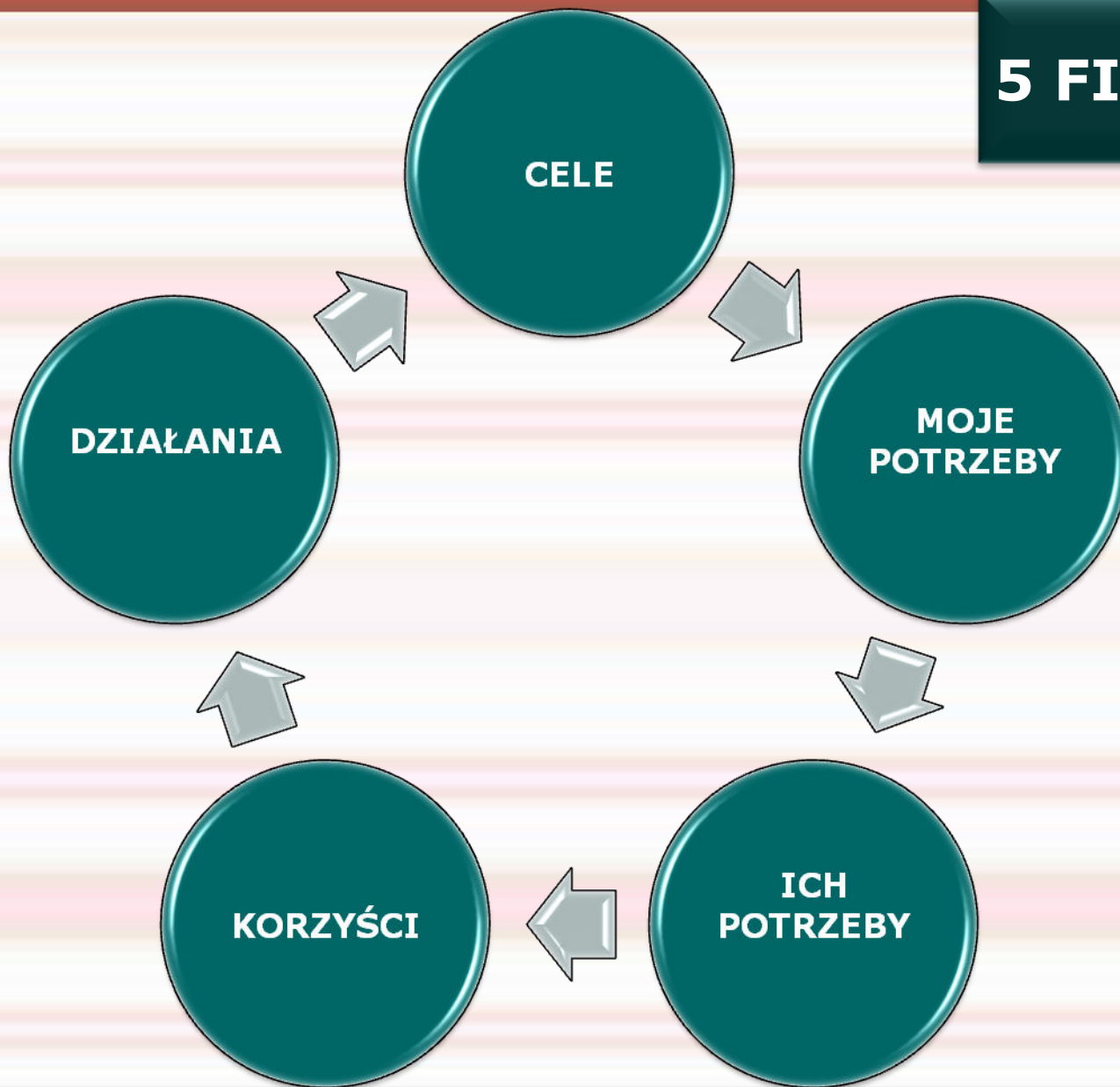
**PEWNOŚĆ**



**ELASTYCZNOŚĆ**



# 5 FILARÓW



# **ZACHOWANIA POWODUJĄCE OPÓR**

- 1. Ocenianie bez faktów, osądzanie, wartościowanie**
- 2. Problem – dlaczego?**
- 3. Kontrola, wydawanie poleceń**
- 4. Manipulacja, aluzje**
- 5. Błąd – szukanie winnego i krytyka**
- 6. Wyższość**
- 7. Rola nieomylnego eksperta, nadmierna pewność**
- 8. Żarty, kpiny, szyderstwa**

## ZACHOWANIA UŁATWIAJĄCE POROZUMIENIE

1. Opisywanie konkretnych zachowań i faktów
2. Problem – jak?
3. Dialog, orientacja na problem
4. Otwartość, uczciwe stawianie sprawy
5. Błąd – cenna informacja
6. Partnerstwo
7. Słuchanie, elastyczność

# KOMUNIKAT „JA”

1. Czuję się .....(uczucia, emocje)

1. Kiedy Ty ..... (zachowanie, które mi nie odpowiada)

**...PONIEWAŻ – konsekwencje lub fakty**

1. Wolałbym .....(propozycja zmiany)

Np..: Czuję się lekceważony kiedy mi przerywasz i nie patrzysz na mnie, gdy mówię

**...ponieważ pracujemy razem nad tą sprawą...**

Wolałbym, abyś mnie wysłuchał do końca.

# ***Konstruktywna krytyka – 1 –***

- Zachowania – nie osobę**
- Konkretne zachowania**
- W „cztery oczy”**
- Możliwie szybko – nie kumuluj zarzutów**
- Krytykuj to, co można zmienić**
- Powiedz, jakiej zmiany oczekujesz**

## ***Konstruktywna krytyka – Technika równoważenia informacji zwrotnych – 2 –***

- **Opisz sytuację w kategoriach zachowania**
- **Poproś o opinię i wysłuchaj jej**
- **Jedna mocna strona**
- **Jeden obszar do rozwoju**
- **Uzgodnij rozwiązanie**

## ***Schemat ustanawiania konstruktywnych relacji***

### **Przeszłość lub teraźniejszość**

1. Poinformuj o fakcie, który ci nie odpowiada
2. Powiedz o uczuciach z tym związanych

### **Przyszłość**

3. Zaproponuj rozwiązanie
4. Powiedz, co wam da to rozwiązanie w przyszłości

# **COACHING**

**OD HISTORII DO PRAKTYKI  
MODEL EDUKACYJNY cz.2**

**PIOTR WITULSKI**



# COACHING JAKO ...

- Możliwość rozwoju
- Budowanie relacji
- Wspieranie osiągnięcia ważnych celów życiowych
- Droga do przyszłości

# FILARY SKUTECZNEGO COACHINGU

- Wyznaczanie realnych celów – koncentracja na dwóch, trzech aspektach funkcjonowania klienta
- Motywacja do realizacji wyznaczonych celów
- Relacja coach – klient oparta na szacunku i zaufaniu pozwalająca na otwartą komunikację
- Rozpoznawanie systemów wartości klienta poprzez stawianie pytań oraz zaangażowane i skupione słuchanie.

# COACHING

- Coachowie wyznają wspólną filozofię i realizują wspólne cele.
- Coaching pomaga osobom i organizacjom rozwijać się szybciej i osiągać bardziej satysfakcjonujące rezultaty.
- Coaching skupia się na celach, które wybiera klient.
- Coaching jest dopasowany do indywidualnych potrzeb klienta.
- Coaching wyłania rozwiązania i strategie ze strony klienta.
- Coachowie dają świeże spojrzenie.
- Coaching pomaga klientom budować swoją naturalną moc.
- Coaching zaczyna się od założenia, że klient jest kreatywny i zasobny (ma potrzebne zdolności i umiejętności)
- Coaching zaczyna się od założenia, że klient pracuje, aby osiągnąć rezultaty, jakich oczekuje.
- Siła coachingu wynika z więzi pomiędzy coachem i klientem.

# CZYM **NIE** JEST COACHING?

- Terapią
- Treningiem
- Mentoringiem
- Konsultingiem
- Doradztwem
- Nauczaniem

# CZYM **NIE** JEST COACHING?

- **Terapią**, która koncentruje się na usuwaniu dysfunkcji, braków w relacji, skierowana jest na diagnozowaniu tego co z przeszłości ma wpływ na nasze aktualne zachowania
- **Treningiem** - trener w czasie szkolenia realizuje określony plan i cele, które są ustalone przed szkoleniem lub w trakcie szkolenia
- **Mentoringiem** – mentor służy swoim doświadczeniem, wspiera, podaje gotowe procedury, schematy działania
- **Konsultingiem** – konsultant diagnozuje problem, znajduje rozwiązania i podaje zalecenia, wskazówki.
- **Doradztwem** - rozumianym jako porady i poszukiwanie rozwiązań w obszarach, które powodują dyskomfort, niepokój
- **Nauczaniem** – strumień wiedzy idzie od nauczyciela do ucznia, nauczyciel posiada wiedzę, której nie ma uczeń.

# TIMOTHY GALLWEY 'THE INNER GAME OF TENNIS' („TENIS: WEWNĘTRZNA GRA")

W latach 70 tych XX wieku Timothy Gallway dał początek dzisiejszemu rozumieniu coachingu wydając książkę „Tenis: wewnętrzna gra” („The Inner Game of Tennis”).

- Opracował on metodę poprawy wyników w sporcie, a następnie przeniósł ją do świata biznesu.
- "Wewnętrzna gra" (INNER GAME) to gra, którą człowiek toczy z samym sobą. Jest to dialog prowadzony z tą częścią osobowości, która nadmiernie myśli, analizuje czy z wewnętrznym krytykiem,
- Celem wewnętrznej gry jest pokonanie takich przeciwników jak: nerwowość, dekoncentracja czy brak wiary w siebie. Wygranie z „wewnętrznym przeciwnikiem następuje” poprzez zwiększenie osobistej efektywności i wydajności i identyfikację i usunięcie naszych własnych ograniczeń i słabości.

**WYDAJNOŚĆ = POTENCJAŁ – ZAKŁÓCENIA**

# 6W

## 6 W

1. **(Who?) Kto ?** - Kto jest związany z celem?
2. **(What?) Co?** - Co chcę osiągnąć?
3. **(Where?) Gdzie?** - Określ miejsce
4. **(When?) Kiedy?** - Określ przedział czasu, w którym cel ma zostać osiągnięty
5. **(Which?) Czym? Jak?** - Określ wymagania i ograniczenia związane z realizacją celu
6. **(Why?) Dlaczego?** - Określ przyczyny realizacji danego celu i korzyści płynące z osiągnięcia go.

# PYTANIA KARTEZJAŃSKIE

- Co by się wydarzyło, gdybym osiągnął cel?
- Co by się nie wydarzyło, gdybym osiągnął cel?
- Co by się stało, gdybym nie osiągnął celu?
- Co by się nie wydarzyło, gdybym nie osiągnął celu?



# ***DEBATA W COACHINGU***

- 1.Cele**
- 2.Uczestnicy**
- 3.Drużyny**
- 4.Przewodniczący i sędziowie**
- 5.Elementy debaty**
- 6.Tezy i antytezy**

# CELE NAUCZANIA DEBAT

Uczeń potrafi:

- ▲ samodzielnie opracowywać złożone zagadnienie,
- ▲ oddzielać opinie od faktów,
- ▲ przemawiać przekonująco i sprawnie,
- ▲ szanować poglądy innych.

# UCZESTNICY DEBATY

- ▲ dwie trzyosobowe drużyny uczniów,
- ▲ przewodniczący,
- ▲ timekeeper (mierzący czas),
- ▲ sędziowie,
- ▲ publiczność.

# DRUŻYNY

- ▲ A: afirmująca, broni postawionej tezy.
- ▲ N: negująca, odrzuca postawioną tezę.
- ▲ Każdy zespół składa się z trzech mówców: A1, A2, A3; N1, N2, N3.
- ▲ Każdy mówca ma ściśle określone zadania.

# PRZEWODNICZĄCY I TIMEKEEPER

- ▲ Przewodniczący - prowadzi debatę i udziela głosu każdemu mówcy
- ▲ Timekeeper:
  - mierzy czas każdego przemówienia i przepytывania ,
  - pokazuje tabliczki z napisem „1 minuta” i „30 sekund” ,
  - informuje przemawiającego, ile czasu pozostało do końca mowy.

# SĘDZIOWIE

zazwyczaj grono trzech osób  
oceniających debatę

Jurorzy:

- ▲ notują przebieg debaty (tzw. *flow*),
- ▲ ogłaszają werdykt oraz go uzasadniają
- ▲ wypełniają protokoły debaty  
(tzw. *ballot*).

# PODSTAWOWE ELEMENTY DEBATY

- ▲ teza,
- ▲ definicje,
- ▲ kryterium,
- ▲ uzasadnienie tezy (przemówienia),
- ▲ przepytывanie (*cross examination*).

# TEZA

- ▲ Temat debaty zapisany jest w formie oznajmienia.
- ▲ Teza musi być „wyważona”:  
50% za i 50% przeciw,  
*np. W Polsce powinien obowiązywać podatek liniowy*
- ▲ Strona A lub N przypada zespołowi w drodze losowania.



# UZASADNIENIE TEZY

- ▲ Oparte kolejno na: kryterium, linii argumentacji, dowodach.
- ▲ Drużyny uzasadniają tezę opierając się na tych samych kryteriach, lecz odwołują się do różnych argumentów i dowodów.

*Np. Obie drużyny opowiadają się za wzrostem gospodarczym, lecz tylko pierwsza z nich łączy go z wprowadzeniem podatku liniowego.*

# CELE PRZEPYTYWANIA

- ▲ wyjaśnienie argumentów,  
*np. Na jakiej podstawie opieracie to przekonanie, że podatek będzie motywował ludzi przedsiębiorczych?*
- ▲ zmuszenie oponentów do zajęcia określonego stanowiska,  
*np. W którym roku, waszym zdaniem, należy wprowadzić podatek liniowy w Polsce?*
- ▲ wykazać błędy w argumentacji przeciwnika,  
*np. Z jednej strony mówicie, że wzrost gospodarczy w Rosji nie ma związku z wprowadzeniem podatku liniowego, a z drugiej twierdzicie, że od momentu zastosowania go poprawiła się ściągalność – czy to nie jest sprzeczne?*

- Jak realizować
- **DEBATY OKSFORDZKIE?**
  - **/Uwagi i wskazówki/**

***POWOŁANIE***

***-MARSZAŁKA***

***DEBATY***

***-SEKRETARZA DEBATY***

# ZASADY DEBATY

- debata ogniskuje wokół jednozdaniowego hasła-tezy
- mówcy propozycji i opozycji zabierają głos na przemian
- każdy mówca ma maksymalnie pięć minut na przemówienie
- debatę zaczyna mówca propozycji, kończy mówca opozycji

# ZASADY DEBATY

- po każdej rundzie (tj. przemówieniu mówcy propozycji i opozycji) prawo do głosu przysługuje publiczności
- osoba, która chce zadać pytanie, podnosi rękę i wstaje- wówczas marszałek debaty udziela jej głosu

# ZASADY DEBATY

## MARSZAŁEK:

- jest gospodarzem debaty
- obwieszcza początek i koniec dyskusji
- zarządza głosowanie
- udziela głosu
- ma prawo odebrać głos każdemu mówcy oraz-  
w wypadku szczególnym- wyprosić z sali osobę zachowującą się niewłaściwie

# ZASADY DEBATY

## **SEKRETARZ:**

- informuje mówców- za pomocą przygotowanych kartek- o czasie, jaki pozostał do końca wystąpienia
- przeprowadza głosowanie i przelicza głosy



# ZASADY DEBATY

## GŁOSOWANIE

Głosowanie zostanie przeprowadzone poprzez zmianę miejsc wśród publiczności propozycji i opozycji przez te osoby, które w trakcie dyskusji zmieniły swoje zdanie co do poparcia postawionej tezy.

# *TEZA DEBATY:*

*Samorząd Uczniowski powinien mieć nieograniczoną możliwość inicjatywy i podejmowania kreatywnych działań przy marginalnej roli opiekuna.*

# *MÓWCY*

**STRONA:**

**OPOZYCJA:**

# ***PODSUMOWANIE***

□ ZA i PRZECIW

□ UZGODNIENIE  
STANOWISK-  
odczytanie tekstu

## **Bibliografia-DEBATE:**

1. Brudnik E., Moszyńska A., Owczarek E., Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Zakład wydawniczy SFS, Kielce 2000.
2. Brzezińska A. , Edukacja przez aktywne uczestnictwo. "Edukacja i dialog", nr 9 1994.
3. Dłużniewski B. , Metody aktywizujące w doskonaleniu zawodowym . WSiP, Warszawa 1971.
4. Głowacki S., Metoda projektów jako narzędzie integracji. WOM , Kielce 1999.
5. Krzyżewska J., Aktywizujące metody i techniki w edukacji. Suwałki 2000.
6. Kupisiewicz Cz., Podstawy dydaktyki ogólnej. Polska Oficyna Wydawnicza "BGW", Warszawa 1996.
7. Nalaskowski S., Metody nauczania. Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 1998.
8. Rau K., Ziętkiewicz E., Jak aktywizować uczniów. G&P Oficyna Wydawnicza, Poznań 1999.
9. Szlosek F., Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych. WSI, Radom 1995.