

III Konferencja „Ars Docendi - rozwijanie kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich i doktorantów”

Uniwersytet Jagielloński, Kraków, 2018 • 10.12.2018

Formy strukturalizacji czasu w pracy nauczyciela akademickiego

dr Małgorzata Adams-Tukiendorf

Uniwersytet Opolski • Instytut Filologii Angielskiej

BIOGRAM: adiunkt w Instytucie Filologii Angielskiej Uniwersytetu Opolskiego, prowadzi nowatorskie zajęcia dydaktyczne w języku angielskim, wykorzystując najnowszą wiedzę z glottodydaktyki, psychologii komunikacji (Analiza Transakcyjna), neurodydaktyki, kreatywności, współautorka podręcznika dla studentów do pisania w języku angielskim; członek Komisji ds. Doskonalenia Jakości Wydziałowego Zespołu ds. Jakości na Wydziale Filologicznym.

STRESZCZENIE:

Analiza Transakcyjna jest znaną w psychologii teorią komunikacji, która rozwijana jest od lat 60 ubiegłego wieku w czterech polach – w polu terapii, doradztwa, organizacji i edukacji. W kontekście kompetencji dydaktycznych nauczycieli akademickich na uwagę zasługują pole edukacji, które w Polsce nie ma jeszcze wykwalifikowanych ekspertów AT, choć kwestia komunikacji pomiędzy nauczycielem akademickim a grupą studentów jak najbardziej wpisuje się w treści poruszane w tej teorii. Analiza Transakcyjna pomaga między innymi w zrozumieniu relacji, stosunków międzyludzkich i gier psychologicznych oraz sposobów komunikowania się (teoria komunikacji społecznej, poprzez rozpoznawanie typów transakcji oraz uczenie się jak udzielać komunikację), co daje nauczycielowi nowe narzędzie w pracy z grupą i do efektywnego zarządzania procesem grupowym. Wśród wielu pojęć, które Analiza Transakcyjna definiuje, klasyfikuje i analizuje pod kątem zastosowania w praktyce (także w polu edukacji), pojawia się pojęcie strukturalizacji czasu (Berne, 1964). Strukturalizacja czasu wiąże się z zaspokajaniem trzech podstawowych potrzeb – struktury, stymulacji i rozpoznania w grupie. Celem prezentacji plakatowej jest wstępne zapoznanie nauczycieli akademickich z omawianym pojęciem, zachęcając tym samym do refleksji i uświadomienia własnych tendencji do strukturalizacji czasu w pracy z grupą uczącą się, rozpoznanie potencjalnych przestrzeni do zmiany oraz zastosowanie wiedzy na temat strukturalizacji czasu w praktyce dydaktycznej (Hay, 2009; Steward & Joines, 2012). Znajomość form strukturalizacji czasu pozwala nauczycielowi akademickiemu na monitorowanie własnej pracy z grupą pod kątem

zarządzania czasem i budowania relacji w grupie, z uwzględnieniem znaków rozpoznania (Berne, 1964; Steiner, 1971). Dzięki temu nauczyciel może dostosować proponowane przez siebie typy aktywności do potrzeb poszczególnych członków grupy i grupy jako całości oraz modyfikować sposoby spędzania czasu w sali dydaktycznej i poza nią, a tym samym wpływać na rozwój grupy.

BIBLIOGRAFIA

Berne, E. (1964). *Games people play*. New York: Grove Press.
Berne, E. (1972). *What do you say after you say hello?* New York: Grove Press.
Berne, E. (1983). *The structures and dynamics of organizations and groups*. New York: Grove Press [original 1961].
Dörnyei, Z. (2001). *Teaching and researching motivation*. Harlow: Longman.
Gardner, R. C., & Lambert, W. E. (1972). *Attitudes and motivation in second-language learning*. Rowley, Mass.: Newbury House Publishers.
Hay, J. (2009). *Transactional Analysis for trainers*. 2 ed. Hetford, UK: Sherwood Publishing.
Steiner, C. (1971). *The stroke economy*. *Transactional Analysis Journal*, 1 (3), 9-15.
Steward, I., & Joines, V. (2012). *TA Today*. 2 ed. Melton Mowbray, UK: Lifespace Publishing.

WPROWADZENIE

Eric Berne - twórca analizy transakcyjnej pisał o trzech potrzebach życiowych człowieka: rozpoznania, stymulacji, struktury.

GŁODY		
POTRZEBA ROZPOZNANIA (bycia rozpoznanym w grupie) <i>Psychologiczna potrzeba bycia zauważonym i rozpoznanym.</i>	POTRZEBA STYMULACJI <i>Odpowiada poziomowi atrakcyjności zadań.</i>	POTRZEBA STRUKTURY <i>Sposób w jaki spędzamy - strukturalizujemy czas.</i>
Druga osoba wysła komunikat: widzę cię, słyszę cię. Komunikat werbalny lub niewerbalny (np. dotyk, gest, skinienie głową, kontakt wzrokowy). Daje poczucie bycia ważnym, potwierdza istnienie danej osoby. Brak znaków rozpoznania powoduje wrażliwość bycia niewidzialnym, nieważnym, nieistnienia. Znaki rozpoznania można dawać, przyjmować, prosić o nie lub ich odmawiać. Mogą być pozytywne bądź negatywne. W przypadku braków pozytywnych znaków rozpoznania, dana osoba może zadawać się negatywnymi znakami, tylko po to by być „zauważoną”. Jest to lepsze o bycia „niewidzialnym”.	Potrzeba fizycznego i intelektualnego zaangażowania w grupie uczącej się. Zadania dostosowane do poziomu wiedzy i umiejętności członków grupy i wprowadzać element wyzwania (być motywujące). Zadania mogą być zamknięte i otwarte, zachęcać do pracy indywidualnej, w parach lub w grupie. Mogą stymulować różne kanały sensoryczne, pozwalając na wielosensoryczne przetwarzanie informacji. W kontekście teorii Vygotskiego (1978) mogą nawiązywać do strefy bezpośredniego rozwoju ZPD (zone of proximal development). W kontekście metodyki nauczania mogą nawiązywać do teorii motywacji – wyróżniającej motywację wewnętrzną i zewnętrzną (por. Gardner & Lambert, 1972), integracyjną i instrumentalną (por. Dorney, 2001).	Berne (1964) wyróżnia 6 sposobów: <ul style="list-style-type: none">• rytuały,• rozrywki,• aktywności,• gry,• intymność (bliskość),• wycofanie. Inaczej spędzamy dzień w pracy, inaczej dzień wolny. Dzień pracy może mieć różne fazy, różne formy strukturalizacji czasu – może być spędzony aktywnie, bezproduktywnie, z poczuciem straty czasu, z elementami zabawy, wypełniony małymi procedurami, zakończony konfliktem. W przypadku dnia wolnego możemy mieć tendencję do określania ram czasowych – co będziemy dziś robić? O której to będziemy robić? Ile czasu na to potrzebujemy?

Wszystkie trzy potrzeby – głody – są ze sobą powiązane. Brak równowagi w jednej powoduje zaburzenia w pozostałych. Potrzeby te leżą u podstaw systemu motywacyjnego każdego człowieka. Na przykład, w kontekście grupy studentów, jeśli prowadzący zajęcia nauczyciel narzuci zbyt sztywne ramy czasowe i będzie działał w oparciu o bardzo szczegółowy plan zajęć (co do minuty), bez zwracania uwagi na studentów i ich potrzeby (np. tempo pracy każdego z nich), może wywołać w grupie opór i mieć problemy z procesem dydaktycznym, ponieważ studenci podświadomie będą dążyli do wyrażenia własnych potrzeb bycia rozpoznanym, bycia zauważonym lub wręcz przeciwnie – do bycia niezauważonym i pracy w bardziej luźnym kontekście, bardziej kreatywnej przestrzeni. Ludzie dążą do homeostazy, czyli równowagi całego systemu.

Tematem tej prezentacji są formy strukturalizacji czasu.

ROZPOZNAWANIE SYMPTOMÓW

Czym się charakteryzują poszczególne formy strukturalizacji czasu?
Jak są powiązane z pozostałymi potrzebami?

WYCOFANIE – ograniczony dostęp do bodźców, brak potrzeby stymulacji lub minimalna stymulacja, brak struktury, brak kontaktu z innymi. Podczas spotkania, osoba wycofana siedzi z boku, nie odzywa się, nie nawiązuje kontaktu, nie robi nic szczególnego, nie daje znaków rozpoznania, nie prosi o nie.

RYTUAŁY – wymiana społecznie przyjętych zwrotów grzecznościowych, działania przewidywalne, oczekiwane, zgodne z przyjętym bon ton (dobre maniere, takt, etykieta), znajomość zwyczajów w danej grupie i stosowanie się do nich. Podczas spotkania osoba wita innych, pyta o zdrowie, wymiana jest powierzchowna, w formule cliche, Odpowiedzi są automatyczne, nie zawsze zgodne ze stanem faktycznym – Jak się masz? Cudownie! Jak ci poszło? Beznadziejnie!

ROZRYWKI – czas spędzony na przyjemnościach, zwiększony kontakt z innymi, więcej rozmów, ale skupionych na tematach lekkich, stosunkowo powierzchownych. Robienie czegoś razem w formie zabawy, opowiadanie dowcipów, wspomnianie przeszłych momentów bycia razem. A pamiętasz w zeszłym roku... To były czasy...

AKTYWNOŚCI – działanie w kierunku realizacji określonego celu, praca – może być indywidualna lub w grupie, ze skupieniem, według jakiegoś planu, z wykorzystaniem narzędzi, w oparciu o konkretne zadania, z oczekiwanym rezultatem. Może być fizyczna lub mentalna/intelektualna praca. Wysoki poziom zaangażowania, intencja – wiem co mam robić i wiem jak mam to zrobić., skupienie na faktach. Większy poziom dawania i brania znaków rozpoznania, większy poziom stymulacji.

GRY psychologiczne – zestaw ukrytych/niejawnych transakcji, które kończą się stereotypowymi emocjonalnymi reakcjami – więcej znaków rozpoznania, więcej emocjonalnego zaangażowania. Formuła gry wg Berna (1972, str.23): F+H=R → P → L → Z czyli Fortel (con/bait) (przynęta/prowokacja)+Haczyk (gimmick) (słaby punkt) = Reakcja na skutek pobudzenia czulego punktu → Przelicznik (switch) → Konsternacja (cross up) → Zapłata/wypłata (pay off).

INTYMNOŚĆ (BLISKOŚĆ) – najgłębsza forma kontaktu pomiędzy ludźmi, prawdziwe głębokie uczucia, dzielenie się głębokimi przemyśleniami, autentyczność w zachowaniu, zaakceptowanie siebie i innych, wyrażanie zrozumienia, szacunku i miłości do drugiego człowieka. Wysoki poziom znaków rozpoznania, wysoki poziom stymulacji – bliskość fizyczna, emocjonalna i intelektualna.

ODNIESIENIE

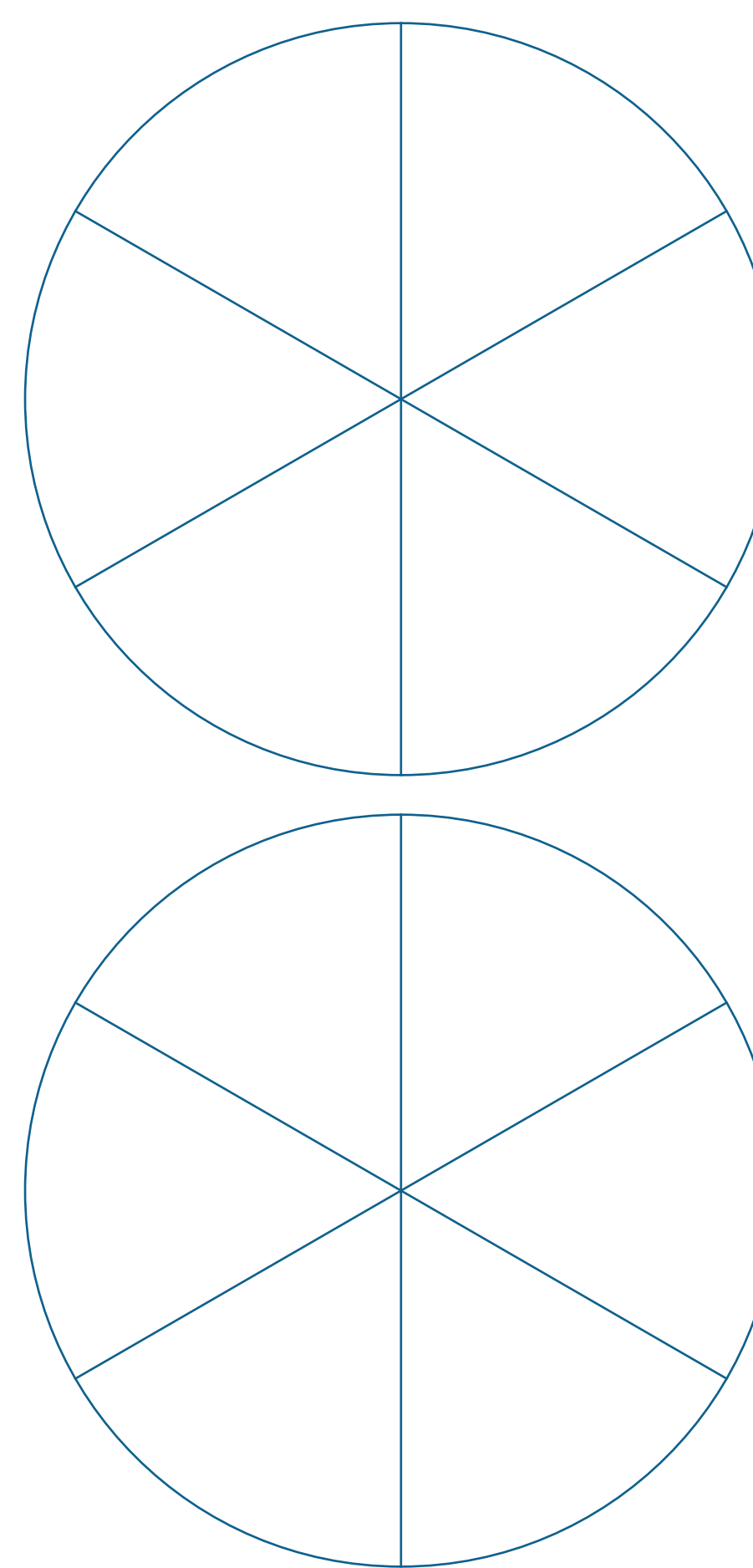
DO WŁASNEGO KONTEKSTU EDUKACYJNEGO

Pomyśl o swoim kontekście zawodowym w polu edukacji. Może prowadzisz warsztaty, szkolenia, uczysz studentów lub prowadzisz jakieś formy pracy z grupami uczącymi się. Skorzystaj z diagramu. Wpisz w diagramie 1 dookola – nazwy poszczególnych form strukturalizacji czasu. Zaznacz na schemacie proporcje dla każdej formy w odniesieniu do 1: tego jak jest. 2: tego jak chcesz, żeby było.

(środek koła – nie poświęcasz na tę formę w ogóle czasu; zewnętrzna krawędź koła – poświęcasz na tę formę całe godziny w ciągu dnia pracy)
Wersja A – *przypnij się jednemu dniu pracy*
Wersja B – *przypnij się jednemu tygodniowi pracy*

Jak strukturalizujesz swój czas DO TEJ PORY?

Jak chcesz go strukturalizować?



REFLEKSJE:

Co potrzebujesz zmieni?

Co możesz zrobić w nadchodzącym tygodniu, aby zacząć wprowadzać zmiany w tym obszarze?

STRUKTURALIZACJA CZASU W PRACY Z GRUPĄ UCZĄCĄ SIĘ

Zastanów się nad odpowiedziami na te pytania. Jakie są twoje doświadczenia w pracy z grupą szkoleniową, grupą studentów czy inną grupą uczącą się? – pytania są przykładowe.

1. Czy masz przestrzeń na to by pozostawać w wycofaniu? Do czego jest ci potrzebna ta przestrzeń? Jak zapewniasz sobie przerwy? Czy podczas przerwy możesz wyjść w inne miejsce?
2. Jakie są rytuały w twojej pracy? Jak rozpoczynasz dzień? Jak go kończysz? Czy masz jakieś swoje specyficzne rytuały? Jak je wprowadzasz w pracę? Do czego ci te rytuały?
3. Czy masz czas na zabawę? Czy masz czas na żarty i rozluźnienie? Czy masz z kim porozmawiać luźno o sobie i o tym co się u kogo wydarzyło np. w ostatni weekend? Co zyskujesz przez zabawę?
4. Jakie formy pracy realizujesz? Jakie zadania wykonujesz? Na ile cel każdego zadania jest jawny? Czy poszczególne kroki są dla ciebie jasne? Czy zatrzymujesz się przy wynikach? Czy masz czas ze z kimś omówić?
5. Czy obserwujesz u siebie tendencję do jakiejś gry psychologicznej? Co zwykle w tym przypadku robisz? Na co się haczysz? Jak są twoje typowe reakcje (wypłata)?
6. Jaki jest poziom zaufania, szczerości, otwartości w środowisku, w którym pracujesz? Na ile możesz dzielić się otwarcie swoimi opiniami, emocjami? Z kim jesteś blisko?

REFLEKSJE: Co sobie bierzesz z tego tematu dla siebie?