

Řízení práce žáků

Vyučovací hodiny stojí na aktivitě a iniciativě žáků. Učitel je zde spíš konzultantem, rádcem a vrchním koordinátorem. Tato změna rolí je základní podmínkou toho, aby projekt splnil své pedagogické cíle. Je náročná pro žáky i učitele. Žáci jsou totiž zvyklí tomu, že průběžně dostávají přesné instrukce a že „zdrojem hodnocení“ je učitel. Učitel se naopak musí nastavit na to, že kvalitu projektu řídí do velké míry sami žáci a že silné nebo časté zásahy mohou skupinu blokovat a brzdit. Tento styl práce vyvolává množství otázek.

V závislosti na situaci může učitel měnit následující role:

<i>Učitel jako manažer</i>	Rozděluje úkoly, určuje, co vše je třeba udělat, určuje postupy a způsoby řešení, kontroluje splnění úkolů, hlídá čas.
<i>Učitel jako koordinátor</i>	Zjišťuje součinnost skupiny, pomáhá účelně rozdělit zdroje (místa, učebny, počítače), koordinuje přípravu výstupů, navrhuje postupy a způsoby řešení, kontroluje splnění úkolů, hlídá čas
<i>Učitel jako facilitátor</i>	(Usnadňovatel) Iniciuje, shrnuje a ověřuje dohody (v koordinaci v týmech i mezi týmy o dělení zdrojů), iniciuje reflexi v týmech, otázkami poukazuje na problémy, potíže, otázkami stimuluje debatu mezi žáky a společné hledání řešení, shrnuje nalezené možnosti.
<i>Učitel jako konzultant</i>	Sleduje dění, zasahuje pouze na požádání, odpovídá na otázky žáků, na žádost žáků dává svá doporučení.

Kdy a jak má učitel zasahovat do práce skupiny?

Mají-li se žáci učit, jak pracovat a spolupracovat, musí mít také možnost dělat „chyby“ = objevy. Intervence by tedy měla být vždy opodstatněná. Základním předpokladem je tedy to, že má učitel přehled, co se v které skupině děje a že přemýšlí o příčinách případných problémů.

Intervence nemusí být vždy silná a není nutné případné problémy vždy řešit za žáky – někdy stačí jen pojmenovat, co člověk vidí, někdy stačí tichá přítomnost, jindy několik otázek na důvody (rozporů, demotivace, rozladění, atp.).

Jak může učitel podpořit skupinu v procesu jejího utváření?

Každá skupina prochází určitým vývojem, kdy po počátečním „ladění“ dojde do fáze, kdy potřebuje ujasnit vnitřní pravidla a styl fungování. Z vnějšku se takové období utváření jeví jako jakési „zadrhnutí se“, rozpačitost nad úkolem, nebo neochota dál spolupracovat. Nejčastějšími příčinami je to, že skupina nemá zcela ujasněno, za čím jde (čeho přesně chce dosáhnout) a také to, že členové skupiny ve snaze se zapojit dělají něco, co jim úplně nevyhovuje. Učitel může pomoci tím, že otázkou, komentářem či návrhem obrátí pozornost skupiny od výsledku (od konkrétních činností směřujících k „produktu“) k procesu (tedy k tomu, jak se věci dějí, jak je práce rozvržená, kterou cestou se jde).

Jak napomoci žákům v objevování obsahu rolí ve skupině?

Při práci ve skupině se projevuje tendence lidí jednat v rámci určitých rolí (chrlič nápadů, koordinátor, kritik, obveselovač, shánil, atp.). Pro žáky je důležité, aby se naučili hledat a naplňovat své místo v týmu. K tomu jim může pomoci, když jsou pojmenovány určité funkční role (např. dokumentátor). Ale především to, že se v rámci reflexí s žáky bavíme o tom, co v rámci projektu udělali a zda jim to vyhovovalo, zda chtěli dělat něco jiného.

Je učitel zodpovědný za to, aby všichni členové skupiny pracovali rovnocenně? Co dělat?

Vždy budou existovat žáci, kteří nebudou pracovat naplno. Vtáhnout je do procesu učení je komplexní problém, který nevyřeší jeden projekt. Problém, že „někdo nepracuje jako ostatní“ je třeba zkoumat, neboť může mít různé příčiny.

Některým žákům vyhovuje víc individuální práce a jsou schopni v ní dosahovat dobrých výsledků. Ti potřebují teprve zjistit, co jim spolupráce s druhými může přinést a jejich začleňování bude efektivnější, bude-li postupné. Jiní žáci se sice jen jeví jako ti, co méně přispívají, ale ve skutečnosti mohou plnit důležitou roli opřenou o jejich mlčenlivost či odstup (například člověka, který stahuje diskuzi „zpátky na zem“ nebo který ve správný okamžik upozorní na určitý zádrhel). Někdy „se vezou“ ti méně schopní, protože nestíhají. Jindy se méně podílejí ti nejspíše, protože ztratili motivaci nebo ostatní odmítli uznat jejich roli „nejpovolanějších“. Někdy se ti pilní stáhnou, protože nechtějí, aby ostatní profitovali z jejich úsilí. V některých případech se část skupiny spolčí proti úkolu. To se děje, když nevidí jeho význam pro sebe, nebo jim nevyhovuje nějaká činnost.

Je zkrátka nutné skupinu nejdříve pozorovat, zorientovat se nebo se i vyptat na situaci a pak zjistíme i možnosti, co s tím.

Jak pomoci začlenění slabšího žáka do skupinové práce?

Přítomnost slabších žáků má oboustranný přínos. Slabší žáci jsou více motivováni, když cítí možnost být přínosní pro ostatní. Ostatní členové skupiny se díky „dojasňování“ věcí učí pečlivějšímu rozmyšlení a plánování. Aby však nedocházelo k dlouhodobému odmítání příspěvků slabšího žáka a k jeho následné demotivaci, je třeba: nehodnotit jen výsledek, ale do hodnocení zahrnout i schopnost spolupráce, vzájemné pomoci, vytvořit příležitosti pro všechny, či přerozdělit role ve skupině.

Jak povzbuzovat?

Nejúčinnějším podpurným nástrojem je možnost žáků spoludefinovat problém, cíl projektu. Mají-li možnost si upravovat zadání, získávají pocit, že je úkol skutečně jejich. Toho lze využít i v průběhu práce, kdy se skupina zastaví a prozkoumává své pojetí cíle činnosti. Podpurný efekt má i průběžné rekapitulování, co je již vykonáno. Někdy je potřeba si s žáky popovídat, proč považují určitou práci za těžkou, nebo proč si myslí, že úkol nevládnou.