



#ZOBACZ
EmOCJE

Przedsiębiorczość

Każdy powód jest dobry,
by działać

NAUCZYCIELE





Opracowane przez:
Instytut Edukacji Pozytywnej

Redakcja merytoryczna:
Małgorzata Nowicka
Aleksandra Wzorek

Redakcja:
Irena Fedorowicz

Poniższa książeczka stanowi część pakietu edukacyjnego z zakresu zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży w ramach programu #ZobaczEmocje. Materiał jest bezpłatny, dostępny na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – Na tych samych warunkach, 4.0 Międzynarodowa Licencja Publiczna.

Przedsiębiorczość

Każdy powód jest dobry, by działać

#postawy

#ocenie

#grupa

#konflikt

#myślenie dywergencyjne

#*design thinking*

#facylitacja



Przedsiębiorczość

Każdy powód jest dobry, by działać

Przedsiębiorczość młodych ludzi wydaje się naturalna. A przynajmniej korzysta z istniejących zdolności młodych ludzi – chęci czynienia rzeczy wygodniejszymi, ładniejszymi, sprawedliwyszymi, lepszymi. Zatem zadaniem osób uczących wobec przedsiębiorczości osób uczących się nie jest wytworzenie czegoś, a raczej stworzenie warunków, w których to coś może wzrastać, opierać się o istniejące modele, metody, praktyki oraz świadomie przekraczać ograniczenia.



W tym duchu przyjrzymy się temu, co nauczyciele i nauczycielki mogą zrobić dla przedsiębiorczości młodych ludzi. Jakie narzędzia im proponować, jak oceniać ich przedsiębiorczość, jak widzieć zmiany na tym polu i, w końcu – jak dawać wybór, bo przecież to, że ktoś coś potrafi, nie oznacza, że będzie z tego korzystać codziennie.

Twórczość

Podstawą przedsiębiorczości jest twórczość. Dzięki niej powstają dobra i usługi, które później pozwalają przedsiębiorcać różne działania. Istnieje wiele przekonań dotyczących twórczości, które pomagają i pewnie jeszcze więcej takich, które przeszkadzają w funkcjonalnym podejściu do kształcenia twórczości, nie tylko u młodych ludzi.

Czy twórczość to „aktywność, przynosząca efekty nowe i wartościowe” (Nęcka, 2020), a może szerzej – „zdolność tworzenia oryginalnych rzeczy wysokiej jakości lub znajdowania nowych i efektywnych sposobów rozwiązywania problemów” (Kosslyn, 2006). Może twórczość to postawa wobec problemu, swoisty sposób podchodzenia do świata (za: Sękowski, 2004). Warto zobaczyć, że twórczość to albo w rozumieniu boskim – zdolność do uczynienia czegoś z niczego, albo w tym bardziej ludzkim – uczynienie czegoś bardziej wartościowym. Dodawanie wartości może być osobiste (np. zegarek dziadka jest o wiele bardziej wartościowy niż ten sam model, którego dziadek nie nosił, ale tylko dla mnie), finansowe (np. butelka tej samej wody kosztuje inną kwotę w moim sklepie i na lotnisku), związane z wiedzą (np. po twórczej

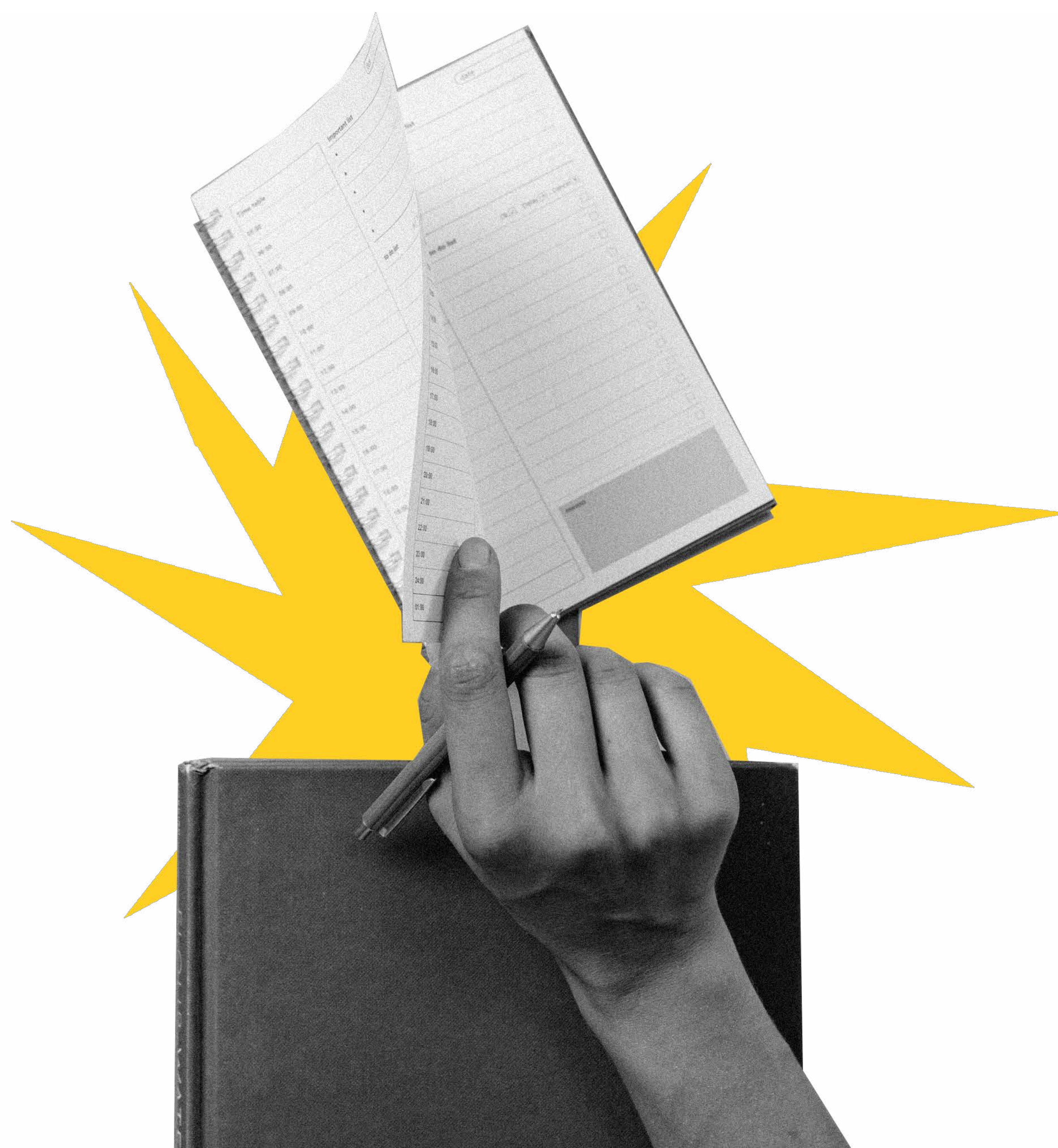
rozmowie lepiej rozumiem świat), związane z relacjami (np. gdyby nie Brawl Stars, nigdy poznałbym mojego nowego kolegi/poznałabym mojej nowej koleżanki), emocjonalne (np. chodzę na horrory, bo dzięki nim czuję coś, czego nie czuję na co dzień).

Czy każdy/każda może być twórczy/twórcza? Problem elitarności i egalitarności twórczości zrodził wiele wartościowych dyskusji. Natomiast dla pracy z młodymi ludźmi warto założyć, że każdy może dodać wartość do czegoś. Alternatywne założenie wymagałoby od nas robienia podziałów na grupy osób, które są i nie są twórcze. To trochę tak, jakbyśmy w ramach wychowania fizycznego robili podział na tych, którzy zdobędą puchar Polski w koszykówce i resztę. Każdy/Każda może grać w koszykówkę, ale nie każdy musi być mistrzem. Podobnie z twórczością – każdy/każda może nauczyć się zasad, kilku technik i wyćwiczyć umiejętności. Nie każdy/każda musi z nich korzystać przez cały czas.



Jeśli spojrzymy na twórczość jak na umiejętność (a nie jak na przykład na dar, cechę, powołanie), łatwiej będzie nam ją rozwijać. Zaczniemy od warunków, w których może dochodzić do twórczej aktywności. Podstawą są ograniczenia. Zasady. Może to podejście wydaje się nieintuicyjne, bo często słyszymy, że potrzebujemy pełnej wolności, by tworzyć. Jednak gdyby tak było, to każdy pozostawiony swojej wolności człowiek byłby twórcą/twórczynią. Tak się jednak nie dzieje. Osoby postawione przed zadaniem „stworzenia czegoś” zaczynają od stawiania sobie ograniczeń – to będzie obraz, namalowany pastelami, na kartce, będzie przedstawiał ludzi odpoczywających nad rzeką, itd.

Z drugiej strony, zbyt restrykcyjne zasady powodują opór. Zatem kluczową umiejętnością osoby wspierającej twórczą aktywność jest także rozpoznanie osób, które wspiera, by stworzyć odpowiednie warunki. Może to być konkretny problem do rozwiązania. Zadanie może na przykład wymagać przekazania uczucia sielanki i odpoczynku przy



użyciu pasteli i papieru. Można również poprosić o wizualne przedstawienie tego, co można robić nad rzeką. Na oba te zadania sensowną odpowiedzią jest rysunek pikniku nad rzeką. I, co kluczowe – nie jest jedynym dobrym rozwiązaniem.

Myślenie dywergencyjne to takie, którego efekty (wnioski, wyniki) mogą być różne i jednocześnie każde będą dobre. Jest ograniczona liczba prawidłowych rozwiązań równania $2+2$, ale właściwie nieskończona ilość odpowiedzi na pytanie, jakie liczby dodać do siebie, by uzyskać 4. Zatem ważną częścią uruchamiania myślenia dywergencyjnego jest treść zadania. Jednak nie jest jedyna. Dużo łatwiej nam rozważać wiele rozwiązań, gdy czujemy się bezpiecznie z osobami, z którymi podejmujemy się tego zadania. Warto wiedzieć, jak moja odpowiedź będzie oceniana oraz czy osoba oceniająca jest mi przychylna.

Jak oceniać twórczość?

Ocenianie twórczości wymaga odnalezienia się gdzieś na kontinuum od autorytarnej oceny (np. „dobre/złe”) do podejścia bardzo permissywnego (np. „jeśli tobie się podoba, to mnie też”). Wskazówką może być spojrzenie na kryteria oceniania. Warto rozpocząć od oceny nominalnej („jest/nie ma”). W zadaniu narysowania sielanki przykładem może być: „Osoba rysująca potrafi wskazać na rysunku to, co ma budzić sielankowe uczucia”. Może to być zastosowanie kolorów, pozy osób na rysunku, elementy rysunku, np. leżaki.

Tego rodzaju ocena wymaga zdystansowania się do dzieła i koncentracji na osobie twórcy. Przede wszystkim dlatego, że kształcimy twórczość w osobie, a nie na kartce. Jednocześnie dlatego, że możemy się różnić w odbiorze – konkretny rysunek może nie budzić w nas uczucia błogości sielanki, ale to nie znaczy, że nie zostało ono przekazane.

Jest jeszcze jedna ważna wartość w zwróceniu się ku osobie tworzącej – uwaga, która jest wymagana do oceny, jest ogromną gratyfikacją za włożoną pracę. Dodatkowo pytanie o spełnienie kryterium buduje samodzielność w ocenianiu jej własnych prac. W przyszłości osoba będzie mogła opierać swoją twórczość na własnym przekonaniu, bez konieczności poszukiwania kogoś, kto pochwali, da lajka, zasubskrybuje.

Bardziej zaawansowana ocena twórczości wymaga wprowadzenia skali. Może polegać na wymienieniu konkretnych elementów, które trzeba zawrzeć w pracy. W przypadku naszej sielanki nad rzeką można oczekiwać, że osoba wykorzysta w swojej twórczości odniesienie do literatury, zamieści jakąś liczbę elementów „sielankowych”, skonsultuje swoją pracę z inną osobą itd.

W przypadku oceny nominalnej i bardziej zaawansowanej kluczowe jest, by osoby wiedziały, o co zostaną zapytane po skończeniu pracy.



Dzięki temu możliwe będzie samodzielne sprawdzenie oraz rzeczowa dyskusja na temat oceny. Ważne jest również, by osoba oceniająca pokazała, że aktywnie szuka w pracy tego, na co się umówiła, że ma w niej być.

Każda ocena powinna stanowić podstawę do rozwoju. Zatem należy zwrócić uwagę na umiejętności, które osoba tworząca wykorzystała w pracy (np. rysowanie postaci) i wspólnie ustalić, jak ta umiejętność zmieniła się w porównaniu z poprzednimi pracami (tu trzeba konkretnie – nie wystarczy „bardzo”) i jak będzie się zmieniać w kolejnych.

Zróbmy coś! Czyli o przedsiębiorczości

W każdym i każdej czasie powstaje chęć, by za coś się zabrać. Zdarza się, że wynika to z braku, niewygody, trudu. Czasem z tego, jak bardzo przekonująco wyobrazimy sobie efekty naszej aktywności. Czasem – dla utrzymania relacji (lub zakończenia jej). Zdarza się, że rozpoczniemy, przeprowadzimy i zakończymy działanie zanim zorientujemy się, jaka jest nasza motywacja. Jednak dla metodycznego uczenia przedsiębiorczości warto rozpocząć od skierowania spojrzenia uczących się do wnętrza siebie i poszukania odpowiedzi na pytanie o motywy ich działań.

Motywacja powstaje z chwilą, gdy stanie przed nami zadanie. Nawet takie mało prawdopodobne, jak wycieczka w kosmos. To dobry moment, żeby zbadać naszą motywację. Dlaczego chcesz wejść w to zadanie? Co Cię zniechęca? Jakie trzeba mieć umiejętności, żeby poradzić sobie z tym zadaniem? Które z Twoich umiejętności, cech, postaw będą przydatne? Taka szybka inwentaryzacja motywacji i możliwości pomaga utrzymać zaangażowanie, bo zawsze można przypomnieć sobie

ten początek i powiedzieć sobie „jestem w tym, bo tylko ja potrafię tak dobrze podejmować szybkie decyzje”, albo „na tej wyprawie potrzebny jest ktoś z moim poczuciem humoru”. Poza tym uruchomienie wglądu na początku zadania pozwala lepiej kontrolować zasoby, monitorować postępy i zdecydować, że już zrobiliśmy/zrobiłyśmy wystarczająco dużo.

Ćwiczenie przedsiębiorczości

Przedsiębiorczość można widzieć jako specyficzny rodzaj twórczości. Wtedy należy założyć, że również potrzebuje zasobów i ograniczeń. Zatem ćwiczenie przedsiębiorczości powinno zakładać kilka stałych elementów. Pierwszym powinno być **planowanie**. To prawdopodobnie najważniejsza różnica między uczeniem się a zabawą – nabieranie nowych umiejętności potrzebuje struktury. Takich struktur dostarczają różne metody rozwiązywania problemów, na przykład *design thinking*. Ta metoda ma też taką zaletę, że jest wykorzystywana nie tylko w szkole. Poznanie jej wcześniej spowoduje, że wchodząc na rynek pracy nie trzeba się jej uczyć i przechodzić w warunkach presji tej kłopotliwej fazy, gdy uczymy się nowej metody, a ona wydaje się nienaturalna, sztuczna i sztywna.

Design thinking zakłada, że rozpoczynamy nasze działanie od wczucia się w osoby doświadczające problemu, który próbujemy rozwiązać. Następnie określamy problem. Tu można wykazać się twórczością, bo od tego pierwszego ujęcia zależy cała dalsza praca, a zdefiniowanie problemu wcale nie jest takie jednoznaczne. Możemy powiedzieć, że wyprawa w kosmos to kwestia zdobycia odpowiedniego wyposażenia albo zbudowania relacji między podróżnikami, albo przygotowania się na warunki życia w rakiecie, itd. Gdy już zdefiniujemy problem, za-

bieramy się za **generowanie pomysłów**. Na razie bez oceny. Zbieramy wszystkie myśli i zapisujemy je. Później wybieramy te, które będziemy chcieli wypróbować najpierw. Ten wybór nie musi być ostateczny i głęboko przemyślany – rzeczywistość nas zweryfikuje. Warto w tym momencie zrobić to, co jest bliższe naszym możliwościom niż to, co wymaga od nas czekania na sprzyjające okoliczności. Teraz czas na **prototyp, model, próbę**. Opisujemy nasz pierwszy krok oraz to, po czym poznamy, że nasze rozwiązanie działa. Kolejna część to **testy i wnioski**. Ten proces można powtarzać, wielokrotnie zaczynać od dowolnego kroku. Z jednym kluczowym i niegasnącym założeniem: najważniejsze, by działać.



Przedsiębiorcza grupa

Współczesne przedsiębiorstwa, te biznesowe, szkolne, koleżeńskie, to w większości grupy. Zatem warto przyjrzeć się temu, jak działają zespoły ludzi. **Grupa musi mieć cel.** Może to być wyimaginowana wycieczka w kosmos, realna potrzeba nauczania się materiału do sprawdzianu, odzyskanie dostępu do kosza na boisku szkolnym, które używane jest jako parking. Po zawiązaniu grupy przychodzi czas na **podział ról**. Każdy z nas ma swoją „domyślną” rolę w grupie. Niektórzy od razu wyciągają notatniki i spisują pomysły, inni zaczynają żartować (bo ich rola polega na tworzeniu atmosfery grupy), inni siadają z tyłu i się przyglądają (bo mają dryg do kontroli jakości, póki milczą, wszystko idzie zgodnie z planem). Warto te domyślne role znać i sprawdzać się w innych. A z perspektywy osoby facylitującej powstawanie grupy warto pomagać w rozpoznawaniu tych ról, posługując się językiem osób tworzących grupy bardziej niż tym „uczonym”. Skuteczne zapoznavanie się ze swoimi rolami powinno przynosić radość i satysfakcję z głębszego poznania siebie, a nie gniew i opór przed nieuprawnionym zaszufladkowaniem. Po podziale ról przychodzi czas na **podział zadań i pracę nad nimi**. Po zakończeniu grupa się rozwiązuje lub szuka nowego zadania.

Konflikt

Do powstania konfliktu potrzebne są dwa składniki: więcej niż jedna osoba i czas. Konflikt to podstawowa metoda, jaką grupy dostosowują się do zmian. Gdy rozpoznajemy, że to, co, jak, gdzie, kiedy robimy – nie jest już skuteczne – przychodzi czas na zmianę. A ta często spotyka

się z tymi, którzy są jej zwolennikami/zwolenniczkami i z tymi, którzy są za wzmocnieniem *status quo*. To świetna okazja do rozwoju. To też ważny moment dla osoby wspierającej pracę grupy. Warto zwrócić uwagę na to, czy wszystkie osoby zaangażowane w zmianę zadbały o swoje potrzeby. Czy każda osoba zabrała głos i została wysłuchana, czy nowe rozwiązanie nikogo nie wyklucza. Pierwsze zadanie dla osoby facylitującej pracę grupy to **obserwacja**. Pewnie pierwsza intuicja każe działać, natomiast warto ją pohamować i zobaczyć, czy w ogóle jesteśmy potrzebni/potrzebne. Może być tak, że w grupie są odpowiedni poziom kompetencji komunikacyjnych i kultura pracy, wtedy ingerencja z zewnątrz nie będzie potrzebna, a osoby w grupie poćwiczą swoją samodzielność w konflikcie. Warto upewnić się (jeszcze przed konfliktem), że wszyscy i wszystkie mają odpowiednie narzędzia do stawania po swojej stronie.

Pomocny może być schemat komunikacji, w którym wypowiedź składa się z obserwacji („Przy tym zadaniu moja rola polega tylko na pisanii”), informacji o uczuciach („Złości mnie to i nudzi”), opisu potrzeby (Chciałbym/Chciałabym robić coś jeszcze, coś ważnego”) i prośby („Porozmawiajmy o rozszerzeniu mojej odpowiedzialności”).



Najważniejszym elementem bycia w konflikcie jest kontakt z potrzebami. Warto ćwiczyć umiejętność nazywania swoich potrzeb „na zimno”, czyli przed rozpoczęciem konfliktu. W tym celu można pytać: „Jak ci jest teraz?”, „Co mogłoby spowodować, że twoja praca będzie przyjemniejsza?” lub „Określ na skali od 1 do 10, jak ci idzie zadanie. Co musiałoby się stać, żeby twoja ocena wzrosła o 1? Z jakiego powodu nie jest to mniej o 1?”.

Przydatne są też ćwiczenia w tworzeniu komunikatów rzeczniczych, np. wyobraź sobie, że jesteś rzecznikiem/rzeczniczką pszczelarzy/pszczelarek w twojej okolicy, sformułuj wypowiedź, w której poinformujesz władze samorządu/szeroką publiczność/rowerzystów o potrzebach pszczelarzy/pszczelarek. Następnie można zorganizować publiczne wystąpienia rzeczników/rzeczniczek różnych grup.

Potrzebna jest także umiejętność wspierania innych przy mówieniu o ich potrzebach. By robić to skutecznie, **warto sprawnie parafrazować i odzwierciedlać**. Parafrazę można ćwiczyć na wiele sposobów, pisemnych (osoby otrzymują czyjaś wypowiedź i ich zadaniem jest zapisać jej sens; można również poprosić sztuczną inteligencję o sparafrazowanie własnej wypowiedzi i ocenić skuteczność tej parafrazy) oraz mówionych (np. jedna osoba opowiada o swojej pracy nad jakimś zadaniem, a druga osoba w parze ma powtórzyć najważniejsze informacje). Odzwierciedlenie wymaga nazwania przeżywanej przez kogoś emocji. Można to ćwiczyć w parach. Jedna osoba opowiada o czymś, co ostatnio ją poruszyło (np. rozgniewało, ucieszyło, wzruszyło), a zadaniem drugiej jest nazwać emocję (np. „To musiało cię bardzo rozgniewać, ucieszyć, wzruszyć?”).



Bibliografia

Kosslyn, S. M., & Rosenberg, R. S. (2006). *Psychologia: Mózg, człowiek, świat*. Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.

Nęcka, E., Wichary, S., Orzechowski, J., & Szymura, B. (Red.). (2020). *Psychologia poznawcza (Wydanie nowe, wydanie drugie)*. PWN.

Sękowski, A. E. (Red.). (2004). *Psychologia zdolności: Współczesne kierunki badań*. PWN.



DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW BUDŻETU PAŃSTWA

PROGRAM Z ZAKRESU ZDROWIA PUBLICZNEGO

pn. Zobacz emocje – realizacja projektów i programów edukacyjnych, wychowawczych, interwencyjnych oraz profilaktycznych opartych na podstawach naukowych, w tym programów profilaktyki uniwersalnej, wskazującej i selektywnej.

Dotacja ze środków publicznych:
3 495 750,00 zł

DOFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW
Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2021-2025 przekazanych przez
Ministerstwo Edukacji Narodowej



#ZOBACZ EmOCJE

Program Psychoedukacji dla Młodzieży

#przedsiębiorczość

NAUCZYCIELE

Ministerstwo
Edukacji Narodowej

