



PhDr.

J. Poche Kargerová, Ph.D.

Fakulta humanitních studií
Univerzita Pardubice,
Filozofická fakulta
UK v Praze,
Pedagogická
fakulta UK v Praze,
obor pedagogika.

Vysokoškolská pedagožka
Katedra preprimární
a primární pedagogiky
Univerzita Karlova,
Pedagogická fakulta.

Reflektivní metoda Wanda

Za významnou formu kolegiální podpory v rámci učitelského sboru lze považovat metodu WANDA. Podstatou této metody skupinové reflexe je důsledná práce s praktickými zkušenostmi a s reálnými situacemi ve škole. Metoda byla vyvinuta v Belgii, její název pochází ze slov Waarderen (oceňovat) a Daden (analyzovat a skutky). Ačkoliv byla původně určena především pedagogům působícím v předškolním vzdělávání, v České republice si našla cestu k širokému spektru pedagogů – od studentů učitelství primárního vzdělávání přes pedagogy a pedagožky působící ve školách s programem Začít spolu až po týmy mentorů a metodiček tohoto programu.

Díky mezinárodnímu projektu Když se WANDA setká s ISSOU (International Step by Step Association) proběhlo školení facilitátorů, kteří mají díky licenci organizace Step by Step ČR oprávnění realizovat setkávání učitelů s využitím této metody. V rámci skupinové reflexe WANDA nahlíží účastníci na problémy z vlastní praxe a praxe svých kolegů z různých úhlů pohledu a tím otvírají příležitosti k učení. Cílem není vytvořit „kuchařku“, jak se v určitých situacích chovat, metoda vytváří platformu umožňující učitelům rozvíjet schopnosti takovou situaci identifikovat a popsat, reflektovat své jednání a pochopit jeho příčiny, nabízet a přijímat různé perspektivy.

Účastníci nahlíží na problém nejen ze své praxe, ale i z praxe kolegů z různých úhlů pohledu a tím otvírají příležitosti k učení. *Ideální velikost skupiny čítá 8 až 12 účastníků. Schůzky by se měly konat alespoň jednou za 4–6 týdnů a měly by trvat 1,5 až 2 hodiny.*

Fáze reflektivní metody

Každé setkání se skládá z pěti fází:

1. Ohlédnutí: Příspěvatel z předchozího setkání dostává prostor hovořit o tom, jak se mu dařilo vyřešit situaci po proběhnutí Wandy.

2. Výběr případu: Účastníci sdílejí svoje případy a hlasováním se vybere nejurgentnější nebo nejzajímavější z nich. Příspěvatel by měl být v případě přímým aktérem, nejen pozorovatelem. Je třeba, aby případ obsahoval učící se otázku, která je otevřená a nevyřešená. Po vybrání případu ho příspěvatel popíše a formuluje učící se otázku.

3. Kladení otázek: Cílem této fáze je zpřesnit popis situace a prozkoumat její kontext. Nejčastěji se jedná o otevřené otázky typu Kdy? Kde? Jak? Snažíme se vyhnout otázkám typu Proč? a také těm, které by mohly být návodné. Ostatní účastníci nesmějí poskytovat žádné rady. Tato fáze je náročná pro facilitátora, jehož úkolem je kontrolovat účastníky, aby se ptali správným způsobem tak, aby byl popis situace dostatečně konkrétní a kontext jasný. Nedostatečné doptávání může vést k nepochopení situace a následně k povrchní analýze v rámci ostatních fází. Po zodpovězení všech otázek je příspěvatel vyzván k tomu, aby se znovu zamyslel nad svou pozitivní učící se otázkou a případně ji pozměnil.

4. Různé pohledy: V této fázi je příspěvatel pouze pozorovatelem, aktivní jsou ostatní účastníci setkání, jejichž úkolem je poskytnout pozorovateli perspektivy všech aktérů vystupujících v jeho situaci. K tomuto účelu je možné využívat různých vizualizačních pomůcek – kartiček se jmény, brýlí, lega nebo Dixit karet. Cílem této fáze není zjistit pravdu, ale vytvářet hypotézy a přemýšlet nad motivací jednotlivých aktérů. Na konci této fáze se slova ujímá znova příspěvatel, který jednotlivé pohledy komentuje a zaujímá k nim stanovisko. Má poslední možnost upravit svou pozitivní učící se otázku.

5. Návrhy, nápady, rady: V poslední části účastníci sdílejí s příspěvatelem své návrhy, nápady a rady, jak naložit s případem dál. Příspěvatel se k nim může vyjádřit a může se rozhodnout, jestli některé z nich použije. Zároveň se pokouší odpovědět na svou pozitivní učící se otázku.

Positivní učící se otázka

Stanovení pozitivní učící se otázky je klíčovým bodem celého setkání. Aby učitele skutečně vedla k učení, musí být zaměřena na něj samotného. Častokrát má učitel potřebu změnit někoho jiného, ať už žáky, rodiče, nebo vedení, ale v jeho možnostech je změnit právě své vlastní chování, díky němuž může pomoci zlepšit nejen problémové chování žáka, ale zároveň se tím sám rozvíjet a předcházet dalším krizovým situacím.

Příklad konkrétního řešení problému

1. Ohlédnutí: Radka referovala o případu s pracovním názvem „Plavky“. Jednalo se o situaci, kdy žák ze sociálně slabé rodiny opakovaně nenosí potřebné pomůcky.

„Jako další postup jsem určila, že pokud do konce měsíce maminka peníze za ŠVP nezaplatí, pozvu si ji do školy. Nicméně hned na další hodinu plavání Kuba plavky přinesl, a i s ostatními pomůckami je to lepší. Mamince jsem poslala žádost o zaplacení, a teď vyčkávám. Pomohla mi informace, že škola může vymáhat dlužné částky právní cestou a že se vyplatí v takových případech spolupracovat s OSPOD a nemusím mít pocit, že bych dělala něco, co chlapci spíše ublíží, než pomůže.“