



***Podejście doceniające i pozytywna narracja
w kształceniu studentów pedagogiki – refleksje teoretyczne
dotyczące implikacji praktycznych
Appreciative Inquiry and Positive Narrative in Educating
Students of Pedagogy – Theoretical Reflections on Practical
Implications***

ABSTRACT

RESEARCH OBJECTIVE: The scientific aim of this article is to start a discussion on the application of the appreciative inquiry in working with students of pedagogy.

THE RESEARCH PROBLEMS AND METHODS: The main research problem of the article is closed in the question about the possibilities of applying the appreciative inquiry in educating students in the pedagogical fields. The literature analysis method concerning the foundations and evolution of the appreciative inquiry was used in conjunction with publications on positive organizational scholarship.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: The text presents the definitions of the concepts used, the theoretical foundations of the appreciative inquiry, its historical outline, the principles and stages of practical application, as well. What is more, High Performance Organization, which source takes place in the positive science of organization, was also outlined.

RESEARCH RESULTS: The appreciative inquiry, as a variety of action research oriented towards the optimization of organization, is most often used in management and marketing sciences. In the English-language literature during the last decades, the use of appreciative inquiry in education has been noted, but it is not mentioned in the native literature. The application of the appreciative inquiry in management sciences has very positive application effects. Transferring them in the area of academic education, especially within the class group, which can be perceived as an organization (with the person conducting the subject as a leader and implementing appreciative inquiry), it can be assumed that the application of this approach should be used not only as a way of solving problems, but, first of all, as an effective way of working with students.

Sugerowane cytowanie: Ciechowska, M. (2022). Podejście doceniające i pozytywna narracja w kształceniu studentów pedagogiki – refleksje teoretyczne dotyczące implikacji praktycznych. *Horyzonty Wychowania*, 21(59), 11-20. <https://doi.org/10.35765/hw.2022.2159.03>

CONCLUSIONS, INNOVATIONS AND RECOMMENDATIONS: The appreciative inquiry is an interesting and valuable way not only to solve problems in an organization, but, it can and should be used as a way of working with students of pedagogy, as well.

→ **KEYWORDS:** APPRECIATIVE INQUIRY, HIGH PERFORMING ORGANIZATION, POSITIVE NARRATIVE, EDUCATION OF STUDENTS OF PEDAGOGY, HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION

STRESZCZENIE: _____

CEL NAUKOWY: Celem naukowym artykułu jest rozpoczęcie dyskusji dotyczącej zastosowania podejścia doceniającego w pracy ze studentami pedagogiki.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Główny problem badawczy artykułu został zamknięty w pytaniu o możliwości zastosowania podejścia doceniającego w kształceniu studentów kierunków pedagogicznych. Zastosowano metodę analizy literatury przedmiotu dotyczącej podstaw oraz ewolucji podejścia doceniającego w zestawieniu z publikacjami dotyczącymi pozytywnej nauki o organizacji (*Positive Organizational Scholarship*).

PROCES WYWODU: W tekście zaprezentowano ustalenia definicyjne stosowanych pojęć, podstawy teoretyczne podejścia doceniającego, jego zarys historyczny oraz zasady i etapy zastosowania w praktyce. Zarysowano również koncepcje organizacji wysokiej efektywności, która swoje źródło ma w pozytywnej nauce o organizacji.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Podejście doceniające, jako odmiana *action research* ukierunkowana na optymalizację organizacji, stosowane jest najczęściej w naukach o zarządzaniu i marketingu. W literaturze anglojęzycznej na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci można zauważyć wykorzystywanie *appreciative inquiry* w edukacji, jednak nie jest to podnoszone w literaturze rodzimej. Stosowanie podejścia doceniającego w naukach o zarządzaniu przedstawia bardzo pozytywne efekty zastosowania. Implikując je na teren edukacji akademickiej, a zwłaszcza grupy zajęciowej, która może być postrzegana jako organizacja (z osobą prowadzącą przedmiot jako liderem i wdrażającą *appreciative inquiry*), można przypuszczać, że podejście to powinno być stosowane nie tylko jako sposób rozwiązywania problemów, lecz przede wszystkim jako efektywny sposób pracy ze studentami.

WNIOSKI, INNOWACJE, REKOMENDACJE: Podejście doceniające stanowi ciekawy i wartościowy sposób nie tylko rozwiązywania problemów w organizacji, ale także może i powinno być stosowane jako sposób pracy ze studentami pedagogiki.

→ **SŁOWA KLUCZOWE:** PODEJŚCIE DOCENIAJĄCE, APPRECIATIVE INQUIRY, POZYTYWNA NARRACJA, KSZTAŁCENIE STUDENTÓW PEDAGOGIKI, ORGANIZACJA WYSOKIEJ EFEKTYWNOŚCI

Początkiem każdego dzieła – słowo,
a przed każdym działaniem – myśl.
Korzeniem zamierzeń jest serce [...],
a nad tym wszystkim język ma pełną władzę.

(Mądrość Syracha 37, 16-18)

Wprowadzenie

W kształceniu studentów – nie tylko pedagogiki – coraz częściej kładzie się nacisk na refleksyjność (Perkowska-Klejman, 2019), transformację (Mezirov, 1991), twórczość czy wykorzystywanie innowacyjnych metod (Szymańska, 2019). Co więcej, owe zabiegi nie mają swego źródła tylko w szerokim wachlarzu podejść dydaktycznych, lecz trafiają tam po zaadoptowaniu ich z innych subdyscyplin, jak na przykład metodologii badań pedagogicznych. Tak jest w przypadku podejścia doceniającego, które z powodzeniem jest wykorzystywane jako jeden z nowych typów emancypacyjnych badań w działaniu. Jak wskazuje nazwa, skoncentrowane jest ono na mocnych stronach społeczności czy organizacji, w ramach której jest ono wdrażane. Celem niniejszego tekstu jest wszczęcie dyskusji dotyczącej możliwości wykorzystania podejścia doceniającego w kształceniu studentów pedagogiki.

Warto zaznaczyć, że w dotychczasowej literaturze *appreciative inquiry* pojawia się głównie w aspekcie jego wykorzystania do rozwiązywania problemów w organizacjach w ramach *action research* bądź jako sposób pracy w organizacjach lub też jako sposób prowadzenia warsztatów facylitacji. W literaturze pedagogicznej tematyka ta jest poruszana znacznie rzadziej, ale podkreślana jest rola podejścia doceniającego w pracy z uczniami z grup ryzyka (San Martin i Calabrese, 2011) lub nauczycielami akademickimi i studentami w zakresie planowania edukacji (Jones i Masika, 2021; He i Oxendine, 2018). Warto wskazać, że podejście doceniające nie musi być pojmowane jako sposób rozwiązania problemu, lecz może i powinno być wdrażane jako sposób pracy (jak np. w organizacjach wysokiej efektywności).

Ustalenia definicyjne, modele i istota *appreciative inquiry*

Przetłumaczenie anglojęzycznej nazwy *appreciative inquiry* daje dwa wyniki – „podejście doceniające” lub „poszukaj i docen”. Wskazuje to na istotę podejścia, czyli docenianie. W języku polskim „doceniać” to „uznawać wartość, znaczenie czegoś, pozytywnie ocenić kogoś, coś” (Dubisz, 2003). Nie ma możliwości doceniania kogoś czy czegoś bez pozytywnej narracji. Do tego terminu odwołam się jeszcze w niniejszej części tekstu, należy jednak zauważyć na wstępie rozważań, że zarówno samo *appreciative inquiry*, jak i pozytywna narracja biorą swoje źródło w pozytywnej psychologii i pozytywnej nauce o organizacji. Psychologia pozytywna, której podstawy zostały opracowane przez prezesa Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego Martina E. Seligmmana zapoczątkowała

przekierowanie uwagi z tego, czego ludziom i ludzkim organizacjom brakuje, na to, co już posiadają, i podkreślanie mocnych stron natury ludzkiej pozwalające na budowanie szczęścia. Wystarczy przywołać tytuł książki Seligmana, aby oddać tę ideę: *Authentic Happiness. Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment* (2002). Z kolei pozytywna nauka o organizacji (*positive organizational scholarship*) weszła w krąg terminów naukowych w rok później dzięki pracy Kima S. Camerona, Janne E. Dutton i Roberta E. Quinna (2003). Prezentuje on zupełnie nowe podejście w spojrzeniu na problemy organizacji. Zamiast skupiać się na nich, aby je rozwiązać, proponuje przyjęcie perspektywy spojrzenia na organizację jako na „tajemnicę” czy „cud”, który powinien być podziwiany. Dzięki temu uwaga zostaje przekierowana na pozytywne strony ludzkiej organizacji i jej zdolności do pozytywnej zmiany.

Przez identyfikację tego, co w nich najlepsze, organizacje mogą nie tylko udoskonalać siebie, ale również świat wokół nich, mogą nie tyle przyczyniać się do społecznego bogactwa, co budować lepszy świat, w którym ludzie mogą realizować swój pełny potencjał. Tak jak w psychologii pozytywnej naczelnym celem jest tutaj tworzenie zorganizowanych instytucji wyzwalających ten potencjał i pomagających go zrealizować (Zbierowski, 2010, s. 618).

Podstawy pozytywnej nauki o organizacji są niezwykle inspirujące i z powodzeniem powinny znaleźć zastosowanie w dydaktyce szkoły wyższej jako perspektywa postrzegania grupy studenckiej, grupy pracowników czy szerszej społeczności akademickiej (z uwagi na objętość opracowania odsyłam do literatury – Dutton i Glynn, 2008; Zbierowski, 2012).

Natomiast historia tytułowego podejścia doceniającego sięga końca lat 80. i łączy się z nazwiskiem Davida Cooperridera i Suresha Srivastvy, którzy odkryli związek pomiędzy tradycyjnym rozwiązywaniem problemów i ograniczeniem generowania konstruktywnych rozwiązań (Cooperrider i Srivastva, 1987). W toku dalszych badań pierwszy z autorów wraz z Dianą Whitney skonstruował pięć podstawowych zasad podejścia doceniającego (Cooperrider i Whitney, 2005) (zostaną one wraz z etapami opisane szerzej w dalszej części artykułu): zasada konstruktywizmu, jednoczesności, opowieści, antycypacji, pozytywnego myślenia.

Podobnie jak klasyczne *action research*, tak i *appreciative inquiry* doczekało się własnych etapów, na podstawie których wprowadzenie zmian jest najbardziej efektywne. Mowa tu o 4 etapach, które układają się w tzw. model 4D od pierwszych liter ich anglojęzycznych zmian (Cooperrider i Whitney, 2005). Etapy zdecydowanie różnią się od tradycyjnych etapów w *action research*, są swoistą nowością stosowaną również w przypadku warsztatów z zakresu facylitacji. Co więcej, tradycyjny model 4D ewoluuje i Jacqueline Stavros oraz Matthew Lawrence Cole opracowali model SOAR obejmujący pięć faz (tzw. 5I), nazywany również biznesowym modelem *appreciative inquiry*, wypierającym dotychczasową analizę SWOT, w której uwaga jest skierowana nie tylko na pozytywne aspekty. W SOAR uwaga jest kierowana na siły (*strengths*), możliwościach (*opportunities*), aspiracjach (*aspirations*) i rezultatach (*results*). Obejmuje on 5 faz, które zostaną przybliżone w dalszej części artykułu.

Jak podkreślają praktycy działający na podstawie podejścia doceniającego, uczestnicy zaangażowani w takie wprowadzanie zmian bardzo pozytywnie na nie reagują,

a efekty są wymierne, czego przykładem mogą być liczne znane światowe marki oraz organizacje pozarządowe, które odniosły pozytywne rezultaty (wśród marek, których działanie oparte jest na tym podejściu warto wymienić takie, jak Philips, Nokia, Hewlett Packard, British Airways czy McDonald's) (Bartosiak i Banaszewski, 2017, s. 33 i literatura tam cytowana).

Czym w takim razie jest podejście doceniające? To innowacyjny sposób pracy z ludźmi, w którym uwaga koncentruje się na pozytywnych stronach osób, wspólnot, organizacji, które w nich tkwią, ale nie są jeszcze odkryte (Kwiatek, 2000). Mary Filleul zauważa, że opiera się ono na pozytywnych doświadczeniach, aby wywołać pozytywne zmiany w członkach organizacji. Inicjuje celowe, systemowe poszukiwanie zasobów, kompetencji i najlepszych praktyk w systemie. Proces ten jest integracyjny i daje wszystkim zainteresowanym równy głos (2009).

Istota *appreciative inquiry* oraz efekty, jakie niesie ze sobą to podejście, pozwalają na mówienie o pozytywnej narracji. Choć w literaturze takie określenie pojawia się najczęściej w odniesieniu do zasad i środków stosowanych w psychoterapii (Ruini i in., 2014), bywa również synonimem podejścia doceniającego. Polega ona na takim stosowaniu przekazu językowego, w którym istotny aspekt położony jest na pozytywne zwroty, wydarzenia, historie, pytania. Pozytywne, czyli te, które budują, tworzą, wyzwalaają i koncentrują się wokół dobra. Ważne są tu również inne elementy komunikacji, które wpływają na nastawienie odbiorcy – gestów, mimiki, uśmiechu. Wszystko to buduje spójny obraz osoby. Jednak język pełni tu rolę nadrzędną. Zgodnie z aktywistycznym aspektem konstruktywizmu komunikacyjnego, który „opiera się na przekonaniu o aktywnej roli człowieka w procesie poznania [...], a ściślej – na przekonaniu o aktywnej roli języka w procesie poznawczego ustosunkowania się człowieka do rzeczywistości” (Wendland, 2011, s. 219).

Podejście doceniające i pozytywna narracja w kształceniu studentów kierunków pedagogicznych

Jednym z pierwszych i najważniejszych kroków zastosowania podejścia doceniającego w praktyce jest wdrożenie zasad, które powinny cechować w pierwszej kolejności nauczyciela akademickiego, następnie powinna mieć miejsce dyskusja dotycząca obowiązywania zasad wszystkich członków grupy. Warto zaznaczyć, że osoba prowadząca (lider) swoim postępowaniem powinna wyznaczać standardy obowiązujące inne osoby.

1. Zasada konstruktywizmu (*the constructionist principle*) – społeczne światy (w tym nasze indywidualne światy, w których żyjemy – nikt nie jest samotną wyspą) są tworzone w ramach narracji i dyskursów. Również nowe pomysły i idee biorą swój początek w codziennych rozmowach. Konstruktywizm jest podłożem filozoficznym podejścia doceniającego, które kładzie nacisk na docenianie potęgi języka i wszelkiego rodzaju dyskursu (od słów po metafory, formy narracyjne itp.), aby stworzyć nasze poczucie rzeczywistości – poczucie prawdy, dobra, możliwości.

W przypadku prowadzonych zajęć można mówić o zastosowaniu pozytywnej narracji, czyli stosowaniu dyskursu nacechowanego koncentracją na mocnych stronach studentów, w tym istotnej obecności zwrotów o charakterze pozytywnym. Mowa tu nie tylko o sposobie zwracania się wykładowcy i studentów, ale także podkreślania pozytywnych aspektów otaczającej rzeczywistości.

2. Zasada jednoczesności (zasada symultaniczności, *the principle of simultaneity*) – badanie i zmiana nie są odrębne, lecz są równoczesne. Teza mówiąca o tym, że społeczno-organizacyjne wzorce działań nie są utrwalone w żaden bezpośredni biologiczny czy fizyczny sposób, ma swoje poparcie w konstruktywizmie – okazuje się, że owe systemy są tworzone i wyobrażane w układach relacyjnych przez ludzi (są konstruowane społecznie). Główna uwaga powinna być tu zwrócona na źródło takich zachowań – na dyskurs społeczny. Zmiany w praktykach językowych (w tym w sposobie zadawania pytań) mają głęboki wpływ na zmiany w praktyce społecznej. Jednym z mitów jest pogląd wskazujący na to, że najpierw jest analiza, a później decyzja o zmianie. Jest to zupełnie sprzeczne z konstruktywizmem. Nawet najbardziej niewinne pytanie może wywołać zmianę, nawet jeśli reakcją na nie jest zmiana świadomości, uczucie zdumienia czy śmiechu. Rozważanie tego, że badanie i zmiana następują równocześnie, każe zwrócić uwagę na naturę pytań. Nie chodzi tu o taki przekaz: „Czy moje pytanie prowadzi do dobrych czy złych odpowiedzi?“, lecz: „Jaki wpływ ma moje pytanie na nasze wspólne życie... czy pomaga w generowaniu rozmów o tym, co dobre, lepsze, możliwe... czy wzmacnia nasze relacje?“. Tak więc właściwe pytania są jednocześnie ziarnem dla zmian.

Odnosząc tę zasadę do prowadzenia zajęć, należy wspomnieć o dwóch aspektach – sposobie zwracania się do studentów oraz sposobie zadania pytania. W pierwszym przypadku mowa oczywiście o zwrotach grzecznościowych, które – co zostanie ukazane w empirycznej części artykułu – powinny zostać ustalone pomiędzy grupą i wykładowcą. Z kolei w sposobie zadania pytania należy zwrócić uwagę na pytania otwarte, prowadzące do generowania nowych pomysłów, idei, budowane również za pomocą figur językowych i z prośbą o ich zastosowanie, np. metafor. Ważna jest również reakcja na odpowiedzi nieadekwatne. W narracji pozytywnej nawet w takich przypadkach staramy się odnaleźć dobry aspekt (czym jest chociażby sama próba odpowiedzi), natomiast nie ma miejsca na negatywne uwagi. Podsumowując, w zasadzie jednoczesności zmiana nie jest pojmowana linearnie – ważne są reakcje słuchaczy na pytania i to, do czego owe pytania zmierzają. Odwołując się do taksonomii pytań Toma Pohlmana i Neethi Mary Thomas (2015), warto w podejściu doceniającym używanym jako sposób pracy ze studentami stosować wszystkie cztery rodzaje pytań: 1) pytania wyjaśniające (*clarifying questions*) – służące zebraniu większej ilości szczegółów o danym zagadnieniu; 2) pytania o kwestie pokrewne (*adjoining questions*) – mogą być powiązane z bezpośrednio omawianym zagadnieniem, ale nie zostały wprost wyartykułowane; 3) pytania skupiające (*funneling questions*) – służące pogłębieniu rozumienia danego zagadnienia, ale też podważaniu założeń i odkryciu powodów; 4) pytania otwierające (*elevating questions*) – służą

zdystansowaniu się do zagadnienia i nabrania dystansu, szerszej perspektywy, dzięki czemu możliwe jest powiązanie danej kwestii problemu z innymi zagadnieniami.

3. Zasada opowieści (*the poetic principle*) – organizacja czy społeczność jest jak opowieść. Jest ona opowiadana codziennie przez jej członków, jest stale współtworzona. Przeszłość, teraźniejszość czy przyszłość są nieskończonymi źródłami nauki, inspiracji i interpretacji dla jej członków. Każdy aspekt życia w organizacji jest ważny i jest wart badania.

Podobnie dany moduł zajęć na studiach stanowi opowieść. Z pewnością każdy czytający ten tekst jest w stanie przypomnieć sobie pewne zajęcia z czasów własnych studiów, specyficzną atmosferę, prowadzącego i inne cechy, które stanowiły fragment rzeczywistości życia studenckiego. Te historie tworzone są z tygodnia na tydzień, z zajęć na zajęcia, a prowadzący je mają narzędzia do tworzenia takich warunków, aby były to opowieści pozytywne, wywołujące dobre emocje. Podsumowując, każdy przedmiot na studiach generuje opowieść w życiu codziennym słuchaczy i prowadzącego, która następnie jest powielana. Wiele natomiast zależy od tego, jaka jest to historia i jakie emocje będą generowane przy jej okazji.

4. Zasada antycypacji (zasada uprzedzania faktów, *the anticipatory principle*) – jednym z nieskończonych zasobów ludzkich do generowania konstruktywnych zmian jest zbiorowa wyobraźnia i dyskurs o przyszłości. Istotą tej zasady jest założenie, że obraz przyszłości kieruje naszym obecnym zachowaniem. Podobnie jak projektor filmowy na ekranie, ludzkie systemy rzutują przed siebie horyzont oczekiwań (w rozmowach indywidualnych, w metaforach), który przenosi przyszłość do teraźniejszości jako czynnik mobilizujący. Pozytywne obrazy przyszłości kierują pozytywnymi działaniami – to najbardziej motywująca zasada w podejściu doceniającym.

Zastosowanie pozytywnych wizualizacji w ramach zajęć powinno być jednym z pierwszych elementów budowania motywacji studentów do aktywnego udziału w zajęciach. Każde zajęcia w ramach studiów są potrzebne i ten aspekt trzeba nakreślić słuchaczom. Kluczowe będzie tu zakotwiczenie ich oczekiwań związanych z odniesieniem sukcesu na etapie studiów i przyszłej pracy zawodowej z „tu i teraz” na sali wykładowej.

5. Zasada pozytywnego myślenia (*the positive principle*) – ta zasada jest oparta na wieloletnich doświadczeniach związanych z prowadzeniem podejścia doceniającego. Budowanie i utrzymywanie tempa zmian wymaga dużej ilości pozytywnych emocji i więzi społecznych, takich jak nadzieja, inspiracja, troska, koleżeństwo, poczucie wspólnego celu i czysta radość z tworzenia czegoś znaczącego razem. Im bardziej pozytywne pytania zadajemy w pracy, tym trwalszy i bardziej udany będzie wysiłek na rzecz zmian.

Choć to ostatni element, jest najbardziej związany z podejściem prowadzącego do swojej pracy, odkrywaniem w niej radości i dążeniem do zrozumienia innych osób. Zaangażowanie i pozytywne nastawienie w prowadzeniu zajęć procentują tym samym ze strony słuchaczy. Jak twierdzi Manfred Spitzer, to „osoba nauczyciela jest najważniejszym środkiem przekazu! Nie rzutnik folii, tablica, kserokopie czy nawet prezentacja w Power Poincie” (2012, s. 145).

Etapy podejścia doceniającego zostały opracowane dla organizacji czy społeczności, niemniej jednak grupa studencka, włączając w to osobę prowadzącą zajęcia, stanowi konkretną społeczność akademicką. Warto tu jeszcze raz podkreślić, że podejście doceniające stanowi w przedstawionych badaniach sposób pracy ze studentami, nie jest natomiast dążeniem do wdrożenia konkretnych rozwiązań. Wcześniejsze badania nad tą koncepcją pokazały, że może być ono stosowane jako autoteliczna metoda pracy dydaktycznej (zawierająca cel sama w sobie) oparta na 5 etapach. Poniżej zostaną one krótko przedstawione na podstawie literatury (Stavros i Cole, 2013, s. 23-24) oraz własnej praktyki dydaktycznej:

1. Inicjowanie (*initiate*) – kierownictwo organizacji inicjuje proces, rozpoczynając od strategicznej rozmowy i formułowania planu SOAR, mając na uwadze możliwości firmy i dostosowanie planu do wykorzystywanych metod (np. produkcji). W prowadzonych zajęciach nauczyciel pełni taką funkcję. Inicjowanie strategicznej rozmowy ma miejsce na pierwszych zajęciach i powinno odnosić się do możliwości studentów oraz tego, czym dysponujemy jako społeczność (zainteresowania, motywacje, ale także pamiętanie o wymaganiach stawianych w sylabusie).
2. Badanie (*inquiry*) – analiza bieżącego stanu organizacji (jak jest) i przyszłego stanu (jak może być) poprzez rozmowy koncentrujące uczestników na mocnych stronach: Jak Państwo postrzegają nasze zajęcia? (pytanie o to, jak jest), Jak wyobrażają sobie Państwo idealne zajęcia?, Jak organizować wspólną pracę, aby generowała jak najwięcej aktywności z Państwa strony?, Kiedy zostawić czas na zadawanie pytań i rozwiązanie wątpliwości? itp. (jak może być).
3. Wyobrażanie (*imagine*) – poprzez kreatywny dialog uwzględniający mocne strony uczestnicy koncentrują się na możliwościach i aspiracjach do stworzenia wspólnej wizji organizacji. Ma tu miejsce opieranie się na działaniu pozytywnych obrazów przyszłości, które są podstawą do osiągnięcia pozytywnych działań i rezultatów w teraźniejszości. Kluczem okazuje się pozytywna wizja przyszłości – odnośnienie zdobywanej teraz wiedzy do zdobycia jak najbardziej satysfakcjonującej oceny z danego przedmiotu, zdawania kolejnych egzaminów dających możliwość do uzyskania tytułu, ukończenia studiów i realizacji przyszłej pracy zawodowej.
4. Innowacje (*innovate*) – opracowywana przez uczestników strategia ma za zadanie odpowiedzieć na pytanie „jak i co?”, ukazując najlepszą ścieżkę rozwoju. Ma tu miejsce wprowadzenie strategicznych inicjatyw. Etap ten trwa dłuższy czas, który jest uzależniony od rodzaju tych inicjatyw – podobnie jak w tradycyjnych badaniach w działaniu etap opracowywania możliwych zmian jest do zrealizowania w kolejnym kroku. We wzajemnym dialogu w ramach prowadzenia zajęć prowadzący i studenci mogą generować pomysły dotyczące tego, jak i co zostaje poddane ocenie, jaka będzie gratyfikacja. Warto zauważyć, że studenci oczekują jasnych wymagań i – co często stanowi dodatkowy nakład pracy dla prowadzącego – kilkietapowych sposobów zaliczenia. Stąd tak ważny jest dialog, aby dojść do rozwiązania najlepszego z punktu widzenia obu stron.

5. Wdrażanie (*implement*) – ma tu miejsce implementacja innowacyjnych rozwiązań. To również dłuższy proces, w który zaangażowanych jest często wiele osób. Osiągnięte wyniki są używane jako ocena sprzężenia zwrotnego i iteracji oraz ewentualnej korekty obranego kursu. Podobnie jak w *action research*, tutaj cykl wprowadzania i oceny kolejnych zmian może się powtarzać. W porównaniu z klasycznym typem *action research*, w tym podejściu nie ma wyodrębnionego etapu refleksji czy ewaluacji – jest on włączony w ostatni etap – w modelu 4D jest to etap przeznaczenia, a w opisywanym tutaj (5I) to implementacja. Warto tu przypomnieć zasadę jednoczesności. Na tym etapie wdrażanie implementacji, zmiana i refleksja mogą dokonywać się niemal jednocześnie, stąd brak wyodrębnionego szóstego etapu.

W ramach zajęć dla prowadzącego jest to szczególnie czas poświęcony nie tylko na wdrażanie zmian i refleksję nad nimi, ale także na ewaluację podjętych działań. Działające systemy uczelniane (najczęściej USOS) dysponują zintegrowanymi narzędziami oceny nauczycieli akademickich. Pomimo wszelkich zalet takiego rozwiązania (anonimowość, możliwość wglądu do oceny przez dyrekcję itp.) w podejściu doceniającym warto jednak zwrócić uwagę na inne, zwłaszcza dialogowe formy ewaluacji, takie jak na przykład wywiad fokusowy, w ramach którego można stawiać pytania odnośnie do efektów zauważonych przez studentów czy propozycji zmian.

Podsumowanie

Podejście doceniające zwraca uwagę na to, co dobre i pozytywne w danej grupie, społeczności czy organizacji. Podstawowym narzędziem, poprzez które dokonuje się zmiana – obok etapów i zasad – jest pozytywna narracja. Służy ona budowaniu bezpiecznej, pozytywnej atmosfery, daje przestrzeń do relacji opartych na dialogu i może – w perspektywie literatury przedmiotu – przysłużyć się do tworzenia organizacji wysokiej efektywności (Zbierowski, 2010). Zakorzenione w konstruktywizmie podejście – odnosząc je do konstruktywistycznego paradygmatu kształcenia studentów, którego istotą jest budowanie wiedzy o świecie i samym sobie – może być istotnym czynnikiem wzmacniającym motywację i samoocenę studentów pedagogiki. Życie zgodnie z zasadami podejścia doceniającego może generować takie postawy wobec dzieci i młodzieży w przyszłej pracy zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

- Bartosiak, K. i Banaszewski, K. (2017). Podejście doceniające jako metoda badawcza w bibliotece. *Zarządzanie Biblioteką*, 1(9), 28-36.
- Cameron, K.S., Dutton, J.E. i Quinn, R.E. (2003). Foundations of positive organizational scholars. W: K.S. Cameron, J.E. Dutton i R.E. Quinn (red.), *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (s. 3-13). Berrett-Koehler Publishers.
- Cooperrider, D.L. i Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development*, 1(1), 129-169.

- Cooperrider, D.L. i Whitney, D. (2005). *A positive revolution in change: Appreciative inquiry*. Berrett-Koehler Publishers.
- Dubisz, S. (red.). (2003). *Uniwersalny słownik języka polskiego*. T. 1. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dutton, J.E. i Glynn, M.A. (2008), Positive organizational scholarship. W: J. Barling i C.L. Cooper (red.), *The Sage handbook of organizational behavior. Volume one: Micro approaches* (s. 693-712). SAGE Publications.
- Filleul, M. (2009). Appreciative inquiry: From positive narrative to systemic change. *Education Canada*, 49(4), 38-41.
- He, Y. i Oxendine, S.D. (2018). Leading positive change in higher education through appreciative inquiry: A phenomenological exploration of the strategic planning process. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(2), 219-232. <https://doi.org/10.1080/1366080X.2018.1558720>
- Jones, J. i Masika, R. (2021). Appreciative inquiry as a developmental research approach for higher education pedagogy: space for the shadow. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 279-292. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1750571>
- Kwiątek, P. (2000). *Sztuka życia bez narzekania. Jak wyzwoić się z chronicznego malkontentstwa i efektywniej wyrażać niezadowolone*? Wydawnictwo Serafin.
- Mezirov, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. John Wiley & Sons.
- Perkowska-Klejman, A. (2019). *W poszukiwaniu refleksyjności w edukacji*. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*. (1971). Pallottinum.
- Pohlmann, T. i Thomas, N.M. (2015, 27 marca). Relearning the art of asking questions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2015/03/relearning-the-art-of-asking-questions>
- Ruini, C., Masoni, L., Ottolini, F. i Ferrari, S. (2014, 5 kwietnia). Positive narrative group psychotherapy: The use of traditional fairy tales to enhance psychological well-being and growth. *Psychology of Well-Being*. <https://doi.org/10.1186/s13612-013-0013-0>
- San Martin, T. i Calabrese, R. (2011). Empowering at-risk students through appreciative inquiry. *International Journal of Educational Management*, 25(2), 110-123.
- Seligman, M.E. (2002). *Authentic happiness. Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Spitzer, M. (2012). *Jak uczy się mózg* (M. Guzowska-Dąbrowska, tłum.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stavros, J. i Cole, M.L. (2013). SOARing towards positive transformation and change. *The ABAC ODI Visions. Action. Outcome*, 1(1), 10-34.
- Szymańska, M. (2019). *Portfolio w kształceniu nauczycieli*. Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum.
- Wendland, M. (2011). *Konstruktywizm komunikacyjny*. Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Zbierowski, P. (2010). Struktura i systemy firm wysokiej efektywności – wyniki badań. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 144, 616-631.
- Zbierowski, P. (2012). *Orientacja pozytywna organizacji wysokiej efektywności*. Oficyna a Wolters Kluwer Business.

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>