



## Rola nauczyciela w miniprzedsiębiorstwie

*Kiedy naucza człowiek roztropany, prowadzi uczniów, ale nie ciągnie za sobą; przynagla, żeby podążali naprzód, lecz nie stoi nad nimi; otwiera przed nimi drogę, ale nie wiezie ich do celu /.../, jeśli jego uczniowie zapragną myśleć samodzielnie, wolno nam będzie nazwać tego człowieka dobrym nauczycielem.*

(Konfucjusz)

Nauczyciel, podejmujący się sprawowania opieki nad młodzieżowym miniprzedsiębiorstwem, ma z jednej strony szansę na wyjątkowe doświadczenie edukacyjne, lecz z drugiej strony zadanie to jest niełatwe. Do jego realizacji niezbędne są bowiem wielokierunkowe umiejętności i kompetencje nauczyciela – specjalistyczne, dydaktyczne oraz psychologiczne, a także całe oprzyrządowanie programu, wskazówki oraz pomoc konsultanta.

Przydatne są w tym projekcie aktywizujące metody nauczania, ze szczególnym uwzględnieniem metody projektów, symulacji, gier decyzyjnych itp.

Bardzo istotne są kompetencje psychologiczne. Nauczyciel występuje tutaj w wielu rolach – w zależności od składu zespołu, etapu działania miniprzedsiębiorstwa, sytuacji w szkole i poza nią, sukcesów lub porażek zdarzających się w działalności biznesowej uczniów, konfliktów interpersonalnych wśród uczniów itp.

Nauczyciel, realizując program, występuje również w roli mądrego przewodnika, doradcy, dobrego rodzica, przyjaciela, sędziego, rozjemcy, inspiratora, osoby motywującej i wspierającej, a więc powinien on z uczniami swobodnie się komunikować, umieć ich słuchać, dawać rzetelne informacje zwrotne, być pozytywnie nastawionym do uczniów i sprawy, w którą się angażują, a przede wszystkim wierzyć w nich i w to, co robią.

Ogromnie ważne są tutaj umiejętności i wiedza na temat funkcjonowania małych grup społecznych, jakimi są zespoły tworzące uczniowską firmę.

Podejmując pracę w zespole, uczniowie kierują się różnymi motywami – prawdziwym zainteresowaniem, chęcią sprawdzenia się, ciekawością, względami towarzyskimi, brakiem innych interesujących propozycji itp. Często nie mają żadnego doświadczenia w pracy zespołowej, nie potrafią określić celu własnego działania, nie znają swoich możliwości, potencjału, a także mają kłopoty w komunikowaniu się z innymi ludźmi. Jak więc z przypadkowo dobranych młodych ludzi uczynić zespół w rozumieniu przytoczonej wyżej definicji? Co zrobić, by dostatecznie mocno zmotywować, zachęcić uczniów do długofalowego, konsekwentnego działania, jak osiągnąć dodatni efekt pierwszego wrażenia, inicjując działania informujące o programie? Nauczyciel na bazie swojej wiedzy o szkole, środowisku, uczniach musi podjąć swe pierwsze decyzje. Ogromnie ważne będą tutaj zarówno jego entuzjazm, własne przekonanie o wartości programu, jak i sposób, w jaki zorganizuje pierwsze spotkanie współników miniprzedsiębiorstwa. Ale to dopiero początek, po którym zaczyna się niezwykle ważny etap „rozpoznania” członków małej grupy. Kim są, co potrafią, jakie mają własne cele, czy będą umieli się wspólnie zorganizować? Czasami nauczyciel zna wcześniej uczniów i wówczas jego zadanie jest nieco ułatwione, ale zdarza się, iż spotyka uczniów po raz pierwszy. Wtedy powinien posiłkować się wiedzą zdobytą od innych nauczycieli, jako tzw. pierwszą pomocą, ale sam również powinien starać się poznać każdego ucznia. Przydatne będą tutaj wszelkie ćwiczenia na wzajemne poznanie się, a także samopoznanie, dotyczące umiejętności komunikowania, prezentowania własnych poglądów na forum publicznym. Innymi słowy, zbudowanie dobrego



klimatu w zespole w dużej mierze zależy będzie od pierwszych inicjatyw nauczyciela. Zgodne to jest z etapem formowania się grupy czy też fazą orientacji członków zespołu. Ogromne znaczenie ma także omówienie tego, co może dziać się w przyszłości, wzajemne poznanie swoich oczekiwań, wyobrażeń. Jeśli ten początek uda się zarówno nauczycielowi, jak i uczniom, można się spodziewać, że dalej będzie łatwiej. W dalszych etapach zmienia się rola nauczyciela - powoli wycofuje się na stanowisko obserwatora, moderatora, który pozwala na pierwsze starcia, wyładowanie emocji, próbę sił. To normalne zjawiska postępujące w miarę rozwoju grupy - członkowie konfrontują swoje poglądy, stanowiska, starają się wywierać wpływ, zaznaczyć swoją obecność, polaryzują się w podgrupkach, wchodzą w konflikty. Interwencje nauczyciela powinny być wyważone, przemyślane, z dystansem. To właśnie wtedy nauczyciel zdobywa cenne informacje o członkach zespołu, poznaje ich umiejętności, zdolności, a także słabości. Wyłaniają się role w grupie, powstają normy grupowe. Powinny kształtować się komplementarne umiejętności, a zatem podział pracy, specjalizacje. Nauczyciel ma tutaj wyjątkową możliwość obserwowania procesu normowania, emocje cichną, pojawiają się wspólne, skoordynowane działania, troska o osiągnięcie wspólnego celu, przejawy wspólnej odpowiedzialności. Warto jednak pamiętać, że w warunkach szkolnych podczas realizacji gry edukacyjnej „Młodzieżowe miniprzedsiewziętorstwo” w pracy zespołu mogą pojawić się różne przeszkody, np. w postaci sprawdzianów, klasówek, powtórek czy innych zajęć. Wszystko to może osłabiać oraz dezorganizować pracę miniprzedsiewziętorstwa.

Tutaj znowu wzrasta rola nauczyciela – powinien być obecny przy planowaniu pracy i zwracać uwagę na kalendarz szkolny, ale także wspierać, gdy uczniowie są przemęczeni, zajęci nauką i tempo pracy w ich biznesie słabnie.

Należy jednak pamiętać, iż każdy zespół jest inny, każda szkoła ma swoją specyfikę, a także każdy nauczyciel ma własną wizję działania. Warto także zdawać sobie sprawę, że w trakcie pracy zespołowej członkowie grupy realizują swoje własne potrzeby. Zdaniem amerykańskiego psychologa, W.C. Schutza, uczestnicy grupy mają trzy podstawowe potrzeby:

- △ przynależności do grupy,
- △ wywierania wpływu,
- △ szacunku.

Nauczyciel powinien uwzględniać te potrzeby, aby w różnych sytuacjach, szczególnie ważnych dla miniprzedsiewziętorstwa, potrafił odpowiednio zareagować. A sytuacje takie zdarzają się często: mobilizacja uczniów na początku działania firmy, niezdrowa konkurencja między działami, dyrektorami, próby przejmowania władzy, spadek energii grupy spowodowany klasówkami, chorobami itd. Często trzeba wzmocnić motywację, czasem pocieszyć, wysłuchać, wesprzeć, a w innym wypadku doprowadzić do „oczyszczającej” rozmowy między współnikami miniprzedsiewziętorstwa.

Nie we wszystkich takich rozmowach musimy uczestniczyć, czasami wystarczy je zaaranżować.

Absolutnie niezbędne podczas koordynacji działań młodych przedsiębiorców jest:

- △ wspólne wypracowanie zasad obowiązujących w pracy zespołu i ich przestrzeganie,
- △ znajomość reguł aktywnego słuchania i ich przestrzeganie,
- △ świadomość odgrywanych ról.



Członkowie zespołu są zjednoczeni przy realizacji wspólnego celu, ale również starają się osiągnąć swoje indywidualne zamierzenia. Każdy z członków zespołu jest indywidualnością, dlatego też możemy zaobserwować odgrywane przez nich rozmaite role. Istnieje różnica między rolami funkcyjnymi a zespołowymi. Role funkcyjne to przede wszystkim zadania wyszczególnione w zakresie obowiązków. W sytuacji prowadzenia miniprzedsiębiorstwa role funkcyjne będą często pochodnymi ról zespołowych. Czasami może się zdarzyć, że np. uczniowie w szkołach ekonomicznych będą pełnić role funkcyjne, zgodne z ich specjalizacją czy kierunkiem klasy. W pozostałych sytuacjach często dyrektorem naczelnym zostanie ktoś, kto ma cechy przywódcze, jest powszechnie akceptowany, uznawany, odważny, zdecydowany. Funkcje finansowe sprawować będą osoby skrupulatne, dokładne, lubiące porządek, a także oszczędne, zaradne itp. Promocją, sprzedażą zajmą się uczniowie łatwo nawiązujący kontakt, odważni, mający umiejętności negocjacyjne, kreatywni i pomysłowi. Dusze artystyczne spełniać się będą przy tworzeniu reklam, wymyślaniu sloganów, chwytów reklamowych. Zatem ich własne przymioty, cechy, predyspozycje zostaną wykorzystane w określonych funkcjach. W jakim stopniu owe funkcje zdołają okiełznać ich siłę i charakter, sami przekonają się w trakcie pracy w zespole. To może okazać się ich najbardziej ważkim doświadczeniem, które będzie miało reperkusje w ich przyszłym życiu zawodowym. Na przykład szef, który angażuje się w działanie, czuwa nad pracą zespołu, pilnuje porządku, wymaga, ponosi odpowiedzialność, ale robi to w takiej formie, że po pewnym czasie zespół nie chce już pracować pod jego przewodnictwem. Dlaczego? Po prostu nie ma on dostatecznie rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych – rozkazuje, rozporządza, ale nie potrafi słuchać, nie przywiązuje wagi do dobrego kontaktu z członkami zespołu. Jak go nazwać? Każdy znajdzie tu swoją etykietkę – tyran, dyktator, autokrata, despota itp. Zdarzyć się mogą i tacy, którzy bez względu na swoje formalne miejsce w zespole zawsze lubią grać pierwsze skrzypce – co z nimi zrobić? Jedni, cisi, „niewadzący nikomu” podporządkują się, inni zaczną walczyć. Bywa czasami i tak, że ci spokojni i zrównoważeni w trakcie działania zespołu stają się naturalnymi liderami, efekty pracy są widoczne, atmosfera dobra. Przykłady można mnożyć. Ważna jest świadomość, że każdy wnosi do zespołu część samego siebie i owe części powinny, jak puzzle w układance, tworzyć harmonijną całość. Niewątpliwym sukcesem nauczyciela będzie sprowokowanie uczniów do rozmowy o ich samopoczuciu w trakcie pracy, o zmianach, jakie obserwują w swoich postawach, a wreszcie o doświadczeniach, które wynieśli z tej przygody, jaką jest udział w pracach młodzieżowego miniprzedsiębiorstwa.

Może warto zastanowić się nad spisywaniem własnych refleksji i obserwacji po kolejno prowadzonych miniprzedsiębiorstwach? Wtedy dopiero każdy z nas przekona się, ile sam się nauczył, zdobył doświadczeń i jaki zysk osiągnął. Może tylko trochę szkoda, że nie ma sposobu, by go policzyć?