

Kamila SYNAK

KRYTYKA W PROCESIE DYDAKTYCZNYM

THE CRITICISM IN THE DIDACTIC PROCESS

Instytut Rachunkowości, Uniwersytet Szczeciński w Szczecinie
ul. A. Mickiewicza 64, 71-101 Szczecin

Abstract. In the article the definition of the criticism and it's colloquial understanding is presented. The author also point out: the effective rules of criticizing, advantages of constructive criticism, the devastating criticism effected in verbal aggression and the influence of personality on the way people make their judgement as well as people reaction on criticism.

Słowa kluczowe: agresja słowna, dydaktyka, krytyka, krytyka destruktywna, krytyka konstruktywna, wewnętrzny krytyk, zalety krytyki, zasady krytyki.

Key words: advantages of criticism, criticism, constructive criticism, didactic process, interior critic, severe/devastating criticism, the rules of criticizing, verbal aggression.

WSTĘP

Ocenianie jest integralną częścią procesu nauczania i uczenia się. Formułowane są różnorodne uzasadnienia prowadzenia kontroli i związanej z nią oceny. Osoby zainteresowane ocenianiem oczekują, że będzie ono sprawiedliwe, obiektywne i rzetelne. Rzetelna ocena powinna zawierać bogatą informację zwrotną, która pozwoli na orientację w czynionych postępach oraz zmotywuje do dalszej pracy. Ocena może być wyrażona zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej. Może być pozytywna bądź negatywna. Surowa, negatywna ocena kogoś lub czegoś potocznie nazywana jest krytyką.

Celem pracy jest przedstawienie zasad krytyki, zalet krytyki konstruktywnej, cech krytyki destruktywnej, jak również wpływu osobowości na sposób formułowania ocen oraz reakcje ludzi na krytykę.

MATERIAŁ I METODY

Definicja oraz podstawowe rodzaje krytyki

Krytyka (łac. *criticus* 'osądzający') to analiza i ocena dobrych i złych stron z punktu widzenia określonych wartości (np. praktycznych, etycznych, poznawczych, naukowych, estetycznych, poprawnych). Może dotyczyć wielu dziedzin, np. nauki (krytyka naukowa), po-

prawności formalnej (krytyka logiczna), poprawności merytorycznej (krytyka merytoryczna lub krytyka empiryczna), metod (krytyka metodologiczna). W mowie potocznej wyraz „krytyka” oznacza zwykle wystąpienie (słowne lub pisemne) przeciwko jakiemuś zjawisku, osobie, faktowi lub sposobowi rozwiązania problemu, co jest powiązane z negatywną oceną tych faktów (Krytyka 2009). Krytyka może przybrać konstruktywną bądź destruktywną formę.

Konstruktywna krytyka to rodzaj krytyki, która charakteryzuje się tym, że osoba krytykująca przedstawia lub sugeruje jednocześnie sposób lub sposoby rozwiązania problemu poddanego krytyce (Konstruktywna krytyka 2009). Konstruktywna krytyka jest informacją zwrotną niezbędną do tego, by podążać dobrą ścieżką i wprowadzać odpowiednie korekty. Wymaga ona wysiłku, a do tego jest przejawem szczerości i traktowania drugiej osoby i jej pracy z odpowiednim szacunkiem.

Destruktywna krytyka jest zazwyczaj wyrażana w formie ogólnych, subiektywnych uwag koncentrujących się na cechach osobistych; przyjmuje formę nieobiektywnych komentarzy.

Brak krytyki jest równie niedobry, jak jej nadmiar lub nieodpowiednia forma. W życiu nieustannie podlegamy krytyce oraz sami wyrażamy krytyczne uwagi, dlatego warto poznać podstawowe jej zasady.

WYNIKI I DYSKUSJA

Zasady skutecznej krytyki

Przekazywanie dobrych wiadomości, a więc udzielanie pochwał jest niewątpliwie znacznie łatwiejsze zarówno dla oceniającego, jak i ocenianego. Informacje o tym, że coś nie spełnia naszych oczekiwań, udzielanie nagany jest dużo bardziej obciążające emocjonalnie. Wzmacnianie dobrych działań i zachowań, a także korygowanie działań niepożądanych powinno być konstruktywne. Zdolność przekazywania krytycznych uwag innym jest warunkiem niezbędnym skutecznego działania.

By informacja była skuteczna, osoba oceniająca, formułując uwagi, powinna (Bee 2002):

- a) przeprowadzić analizę aktualnej sytuacji;
- b) określić cele, do jakich się dąży oraz skonstruować strategię zapewniającą ich osiągnięcie;
- c) wziąć pod uwagę różnicowanie ludzi pod względem możliwości przyjmowania krytyki;
- d) wykreować właściwą atmosferę; rozmowa powinna przebiegać w przyjaznej atmosferze, w której ludzie otwarci są na informacje wypowiedziane bez negatywnych emocji; atmosfera zaufania, wzajemnego szacunku jest konieczna do oferowania i przyjmowania krytyki;
- e) skutecznie się komunikować;
- f) przekazywać wiadomości odpowiednim tonem;
- g) aktywnie słuchać;
- h) obserwować rozmówcę;
- i) zadawać pytania;

j) opisać zachowanie, które chcemy zmienić, pamiętając, że zachowanie, a nie cecha człowieka, stanowi element, który wymaga korekty;

k) opisać pożądane zachowanie;

l) wspólnie szukać rozwiązań; istotne jest, aby udzielając wskazówek czy zadając pytania, zachęcić rozmówcę do samodzielnego rozwiązania problemu;

m) wybrać odpowiednią formę; krytykę podajemy w wersji „kanapkowej”: najpierw coś pozytywnego, potem coś negatywnego, na koniec znów coś pozytywnego. Powstaje z tego „strawna kanapka”, którą osoba krytykowana jest w stanie przełknąć i, co ważne, „strawić”, czyli przyswoić informację;

n) osiągnąć porozumienie.

o) Określone zasady konstruowania oceny są bardzo istotne w pracy dydaktycznej. Pozwalają oceniającemu kontrolować emocje, co wpływa na przejrzystość oraz efektywność komunikacji. Nauczyciel skoncentrowany na ocenie pracy wykonanej przez studenta unika formułowania osobistych komentarzy, bowiem „[...] nie ma dowodów na to, że Bóg powierzył ocenianie i kreowanie wszystkiego naukowcom [...]” (Banach 2000, s. 7).

Osoba oceniana zaś krytykę, sformułowaną zgodnie z powyższymi zasadami, przyjmuje uważnie. Wierzy w dobre intencje oceniającego.

Zalety konstruktywnej krytyki

Krytyka nie może być czymś niszczącym, ma służyć odnowie i budowaniu. Powinna być przeprowadzona łagodnie i cierpliwie. Konstruktywna krytyka wpływa m. in. na (Bee 2002):

1. Utrzymanie i poprawę wyników. Im szybciej dowiemy się, jak dobrze pracujemy, tym mniejsze zmiany w metodach pracy będą konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu. Nie wielkie zmiany wprowadzone odpowiednio wcześnie mogą zapobiec konieczności wprowadzenia większych zmian później.

2. Szkolenie i doradztwo. Konstruktywna krytyka odgrywa kluczową rolę w ukierunkowaniu studentów na rozwiązanie konkretnego problemu.

3. Zdobywanie nowych kompetencji. Krytyka jest nieodłączną częścią każdego procesu uczenia się. Dzięki niemu uczący dowiaduje się, jakie poczynił postępy oraz nad czym jeszcze powinien pracować.

4. Rozwijanie i uwalnianie potencjału. Konstruktywna krytyka w istotnych momentach rozwoju może zapewnić odpowiedni rozwój jednostki.

5. Rozwijanie pracy zespołowej. Umiejętność wyrażania konstruktywnej krytyki przez członków zespołu jest podstawowym składnikiem ich efektywnej współpracy.

6. Podnoszenie morale, motywacji i zaangażowania. Uznanie dobrze wykonanej pracy, osiągnięcie celu, uruchomienie potencjału wzrostu i rozwoju stanowią kluczowe czynniki motywacyjne.

Oblicze krytyki destruktywnej

Nie każda krytyka służy budowaniu. Często osoby oceniające popełniają wiele błędów, ponieważ:

- 1) opierają się na niepełnych informacjach – krytyka, która bazuje tylko na części prawdy, jest wobec krytykowanego niesprawiedliwa, a dla krytykującego kompromitująca;
- 2) opierają się na niesprawdzonych informacjach;
- 3) dokonują niepotrzebnych uproszczeń i uogólnień;
- 4) ich wypowiedzi zawierają zbyt duży ładunek emocjonalny – krytyka zgodna z prawdą i potrzebna, ale wyrażona zbyt impulsywnie staje się najczęściej destruktywna;
- 5) ich uwagi są małostkowe;
- 6) ich ocena jest w dużym stopniu zależna od osobistych zapatrywań;
- 7) zapominają o respekcie dla ocenianej osoby, jej dobrym imieniu, pozycji społecznej czy zajmowanym urzędzie;
- 8) w skrajnym przypadku wypowiedzi przybierają formę słownej agresji.

Agresja słowna może przybierać formę bezpośrednich lub pośrednich wypowiedzi napaśliwych, szkodzących i poniżających określoną osobę. Bezpośrednia agresja słowna wyraża się przez wypowiedzi (Sieledczyk 2009):

- napaśliwe (grożenie, straszenie, odpędzanie);
- szkodzące (podawanie fałszywych informacji);
- poniżające (przezywanie, wyśmiewanie).

Pośrednia agresja słowna to wypowiedzi agresywne mające wyrządzić przykrość lub szkodę osobie stanowiącej przedmiot agresji. Są one skierowane nie bezpośrednio do niej, lecz do osób trzecich; występują w sytuacjach, w których nie uczestniczy osoba będąca przedmiotem agresji. Formami pośredniej agresji są wypowiedzi szkodzące i poniżające, np. odgrażanie się, zachęcanie do agresji, skarżenie, wydawanie nieprzychylnych opinii itd.

Publiczne upokarzanie może zniszczyć czyjeś poczucie wartości i pewności siebie. Powinni pamiętać o tym wszyscy kierownicy na spotkaniach ze swoimi pracownikami oraz nauczyciele podczas pracy na zajęciach. Uprzywilejowana pozycja w zespole nie uprawnia do poniżania innych osób.

Główne teorie wyjaśniające źródło agresji zaprezentowano w tab. 1.

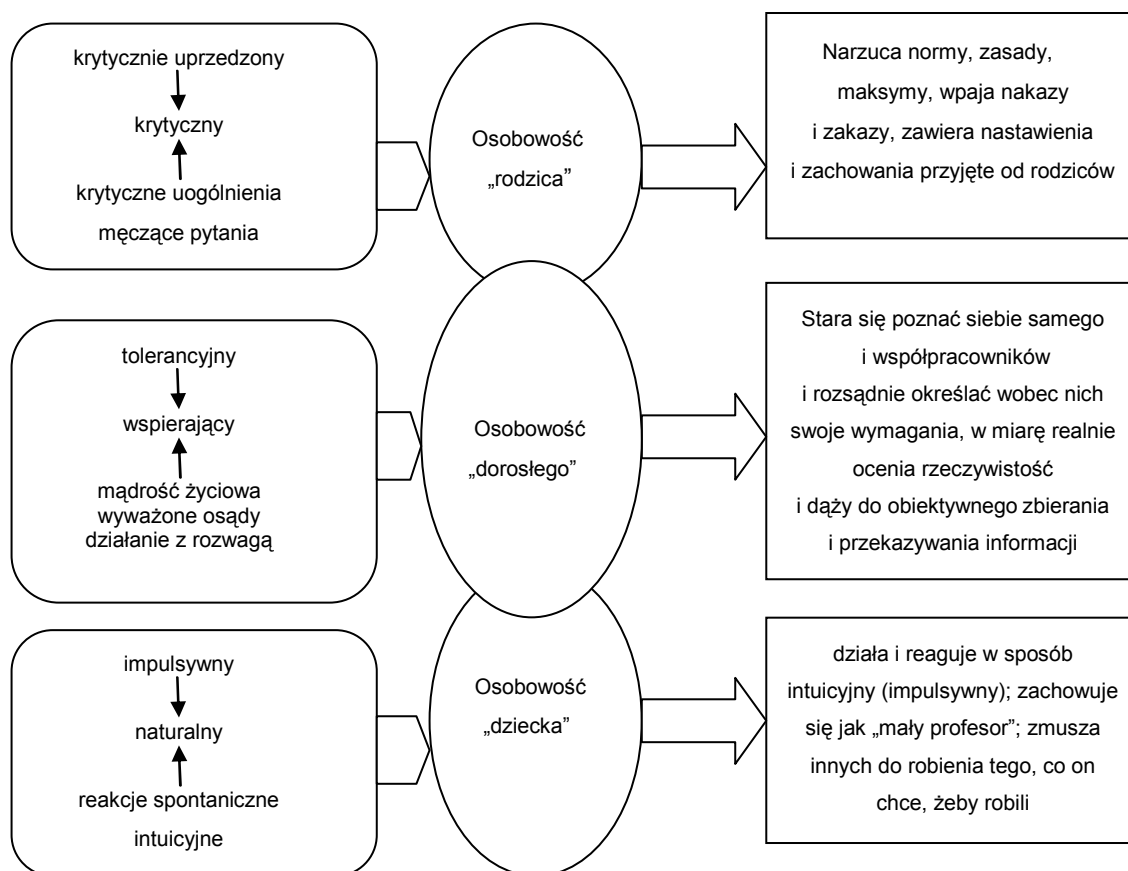
Tabela1. Główne teorie wyjaśniające źródło agresji

Wyszczególnienie	Opis
Teoria instynktów	Mówi, że agresja jest instynktem wrodzonym i że człowiek z natury zachowuje się agresywnie i stosuje przemoc
Teoria frustracji	Mówi, że przyczyną zachowań agresywnych jest przeżywana frustracja, będąca wynikiem zablokowania potrzeb
Teoria społecznego uczenia się	Mówi, że ludzie uczą się zachowań agresywnych bądź przez własne, bezpośrednie doświadczenie, bądź przez naśladownictwo

Źródło: opracowanie na podstawie Sieledczyk (2009).

Wpływ osobowości na sposób formułowania ocen

Każdy człowiek ma osobowość, która stanowi względnie trwałą strukturę cech psychicznych i fizycznych, decydującą o specyficznych formach zachowania i przystosowania do określonych warunków otoczenia. Osobowość człowieka jest przedmiotem dociekań wielu dyscyplin naukowych. Wytworzyły one liczne teorie osobowości, usiłujące w sposób pełny i opisać i wyjaśnić naturę człowieka i jego zachowania się w środowisku, które jest właśnie funkcją jego osobowości i nacisków otoczenia (środowiska fizycznego, społecznego i organizacyjnego). Teorie te formułują pewne wzorce osobowe człowieka, tj. pewne modelowe cechy oraz sposoby reagowania i zachowania się w otoczeniu (Penc 1998). Przykład modelu osobowości zaprezentowano na rys. 1.



Rys. 1. Modele osobowości
Źródło: Penc (1998).

Od nauczyciela z pewnością nie oczekuje się krytycznych uogólnień, męczących pytań czy impulsywnych, spontanicznych reakcji. W procesie dydaktycznym uczeń potrzebuje wsparcia nauczyciela, który działa z rozwagą oraz potrafi rozsądnie określać swoje wymagania wobec innych. W miarę realnie ocenia rzeczywistość i dąży do obiektywnego zbierania i przekazywania informacji.

Reakcje ludzi na krytykę

Trudności, jakie pojawiają się w przekazywaniu krytyki, są związane z reakcjami ludzi na krytykę. Ma to bezpośredni związek nie tylko z często spotykaną zawyżoną samooceną i niechęcią do podejmowania jakichkolwiek zmian, ale również z:

- brakiem pewności siebie, przejawiającej się obawą o ocenę efektów własnej pracy;
- różną odpornością psychiczną na przyjmowanie krytyki;
- traktowaniem krytyki jako zagrożenia dla własnej pozycji lub reputacji;
- rozpatrywaniem krytyki w kategoriach władzy: przyjęcie krytyki – porażka, odrzucenie – zyskanie przewagi.

Biorąc pod uwagę skłonność ludzi do przyjmowania krytyki, można dokonać podziału na cztery kategorie (Bee 2002):

- 1) „kubły” – osoby mające zaufanie do własnych możliwości rozwoju i zmian, pozytywnie nastawione do przyjęcia konstruktywnej krytyki;
- 2) „kubki” – osoby potrafiące przyjąć rozsądną porcję krytyki;
- 3) „naparstki” – osoby wymagające szczególnej ostrożności i delikatności;
- 4) „kubły z dziurą” – osoby, które przyjmują krytykę, ale w rzeczywistości nie powoduje ona zmiany ich postawy lub zachowań.

Głównym zagrożeniem w stosowaniu krytyki jest niewłaściwe rozpoznanie typu odbiorcy. Najczęściej spotykane są następujące reakcje:

- 1) odbiorca nie zgadza się z przekazaną mu krytyką, z faktami lub z tym, że w ogóle istnieje problem;
- 2) nie przejawia zainteresowania krytyką lub uważa, że jego nie dotyczy;
- 3) jest zaszokowany, martwi się lub płacze;
- 4) wpada w gniew;
- 5) odmawia innym prawa do wyrażania krytyki pod swoim adresem.

By zminimalizować negatywne reakcje ludzi na krytykę, należy w możliwie największym zakresie włączyć ich w proces oceny. Uwagi krytyczne wyrażane w formie wątpliwości stwarzają dobrą podstawę do usunięcia ich przyczyn. Ataki personalne zaś prowadzą do postawy defensywnej, unikania odpowiedzialności, odgradzania się od innych murem milczenia lub do biernego oporu. Badania, którymi objęto 108 menedżerów i pracowników umysłowych, wykazały, że na liście przyczyn konfliktów w pracy niestosowne albo niewłaściwie wyrażone

uwagi krytyczne uplasowały się na pierwszym miejscu – przed brakiem zaufania, różnicami charakteru i wysokością wynagrodzenia (Goleman 2007).

Umiejętność przyjmowania krytyki i radzenia sobie z nią jest tak samo ważna jak zdolność przekazywania jej innym. Na to, jak ktoś krytykuje, nie mamy wpływu bądź mamy wpływ bardzo ograniczony. Uwagi kierowane pod naszym adresem często ranią nas i stają się przeszkodą w skutecznym działaniu. Najczęściej jednak to nie czyjaś krytyka nas rani – to nasz „wewnętrzny krytyk” jest sprawcą całego „zamieszania”. Umacnia on krytykę z zewnątrz. Przykładowo, gdy ktoś mówi, że zrobiłeś coś źle, „wewnętrzny krytyk” podchwytuje temat „Tak, zrobiłeś to źle i to nie pierwszy raz, w ogóle nie masz kompetencji, by się tym zajmować. Nic dziwnego, że nikomu się nie podoba twoja praca, do niczego się nie nadajesz...”. Nic natomiast, co nie rezonuje z naszym wewnętrznym wyobrażeniem o sobie, nie jest w stanie nas dotknąć.

Od „wewnętrznego krytyka” warto odróżnić „pozytywne niezadowolenie”. Ktoś powiedział, że niezadowolenie jest jednowyrazową definicją motywacji. Ludzie niezadowoleni mają silną motywację, ponieważ widzą potrzebę zmiany status quo. Wiedzą, że jest źle i przeważnie zdają sobie sprawę z tego, co należy zrobić. Pozytywne niezadowolenie inspirowane do zmiany i pobudza do działania (Piotrowski i Świątański 2000).

PODSUMOWANIE

Umiejętność krytykowania oraz przyjmowania krytyki, jak wiele innych umiejętności, należy rozwijać. W świetle przedstawionych w artykule argumentów umiejętność właściwego krytykowania oraz odpowiedniego przyjmowania uwag krytycznych decyduje w znacznym stopniu o efektywnym komunikowaniu, rozwoju zdolności, poprawnych relacjach z otoczeniem.

Krytyka powinna być obiektywna, rzeczowa i wolna od osobistych zapatrywań. Ma służyć obiektywnemu celowi, a nie subiektywnemu „produkowaniu się” czy osobistej realizacji samego siebie. Decydując się na krytykę, pamiętajmy, że dla zrównoważenia skutków jednej nagany potrzeba dziewięciu pochwał (Piotrowski i Świątański 2000).

Niestety, doświadczenie pokazuje, że nie zawsze krytyka spełnia podstawowe warunki.

Wydaje się, iż w procesie nauczania ma ona zasadnicze znaczenie. Najpiękniej jej sens wyrażają słowa: „Dobry nauczyciel, jak aforysta, nie poniża i nie krzyczy, a zapraszając do refleksji, nie traci poczucia realizmu i optymizmu” (Banach 1995, s. 7).

PIŚMIENNICTWO

Bee R., Bee F. 2002. Feedback. Warszawa, Petit, 11.

Sieledczyk L. Agresja wśród dzieci i młodzieży, http://www.sp1nsol.zgora.pl/prezentacje_n/agresja.ppt, dostęp dn. 01.10.2009.

Banach C. 1995. O człowieku... Aforyzmy. Myśli. Jelenia Góra, Wydawnictwo Nauczycielskie, 7.

Banach C. 2000. My i nasze sprawy. Kraków, Wydawnictwo "SPES".

Piotrowski K., Świątański M. 2000. Kierowanie zespołami ludzi. Warszawa, Dom Wydawniczy Bellona, 45–46.

Goleman D. 2007. Inteligencja emocjonalna. Poznań, Media Rodzina, 241.

Penc J. 1998. Motywowanie w zarządzaniu. Kraków, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, 27.

Krytyka, <http://pl.wikipedia.org/wiki/Krytyka>, dostęp dn. 01.10.2009 r.

Konstruktywna krytyka, http://pl.wikipedia.org/wiki/Konstruktywna_krytyka, dostęp dn. 01.10.2009 r.