

MATERIAŁY

W RAMCH KURSU PT.

Po pierwsze RELACJE

opracowane w projekcie

Bądź bezpieczny w szkole – bądź bezpieczny w życiu

Projekt Bądź bezpieczny w szkole – bądź bezpieczny w życiu korzysta z dofinansowania o wartości 86 735,70 EUR otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach Funduszy EOG.

Celem Projektu jest opracowanie i uaktualnienie oferty kształcenia na różnych poziomach edukacji (z wyłączeniem VET) poprzez stworzenie programu szkolenia dla nauczycieli, scenariuszy rozmów/zajęć, zapewnienie modułu wspierającego i stworzenie publikacji podsumowującej projekt, a w konsekwencji przyczynienie się do zmniejszenia różnic społecznych (również w obrębie EOG).

MODUŁ II: Wsparcie umiejętności przewodnictwa (lidera) pracy w grupie (zespole klasowym)

Sesja 1 Wprowadzenie do tematu umiejętności przewodnictwa pracy w zespole

Baza wiedzy

Czy każdy nauczyciel jest liderem?

Nie każdy nauczyciel jest liderem, ale jeśli chce, może się nim stać. Możliwe jest budowanie autorytetu przywódcy, lidera, który pociąga za sobą innych do działania i jest przykładem do naśladowania.

Szkoła potrzebuje liderów. Tam, gdzie kierują liderzy, uczniowie pracują efektywniej.

Co powoduje, że niektórzy potrafią obudzić energię do działania i podejmowania coraz większego wysiłku do realizacji celu?

Lider to osoba, która wzbudza zaufanie inicjuje pozytywne działania, rozwiewa strach i określa cele na przyszłość.¹

„Przywództwo nie jest tym, co lider narzuca uczniom, ale tym co osiąga się wspólnie z nimi”

Ken Blanchard

„Sztuka przywództwa to sztuka przekonywania innych by powierzone zadania wykonywali dobrowolnie”

Ken Blanchard

Efektywne nauczanie powinno bazować w znacznej mierze na pracy grupowej.

Niemiecki naukowiec Manfred Spitzer podkreśla, że najsilniejszym wzmacniaczem w tzw. układzie nagrody jest współdziałanie z innymi ludźmi. Według niego współpraca i wspólne tworzenie dają więcej przyjemności niż praca indywidualna.²

„Jeśli chcesz kogoś przekonać do swoich idei, najpierw przekonaj go, że jesteś jego przyjacielem”

Abraham Lincoln

¹ https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo_sytuacyjne

² <https://dziecisawazne.pl/uczy-sie-mozg-ucza-sie-dzieci/>

Ćwiczenie 1

Burza mózgów uczestników:

Jakie umiejętności lidera są ważne podczas pracy grupowej?

Zapisanie na flipcharcie wszystkich udzielonych odpowiedzi. Podkreślenie tych odpowiedzi, które będą omawiane podczas szkolenia.

Sesja 2 Role grupowe i rola lidera

Baza wiedzy

Charakterystyka **modelu Belbina**, który określa role grupowe.

Rozpoznanie ról zespołowych dostarcza informacji o specyfice funkcjonowania poszczególnych osób w zespole jak również całego zespołu, będącego mozaiką różnorodnych ról zespołowych i kompetencji. Diagnoza ról może być wykorzystana w różnym celu: budowania nowego zespołu, włączania do zespołu optymalnej osoby, zwiększania efektywności działań zespołowych, jak również kierowania karierą zgodnie z indywidualnymi talentami i akceptowalnymi słabościami.

Wyróżnia się dziewięć charakterystycznych ról zespołowych obejmujących różnorodność funkcjonowania osób w zespołach. Rola to połączenie w jednym pojęciu dominujących cech charakteru i sposób zachowywania się osoby. Te dwa czynniki wyznaczają sposób budowania relacji i interakcji z innymi.³

Test Belbina jest też oceną mocnych i słabych stron zespołu. Pomaga zespołowi zrozumieć, w jaki sposób może poprawić swoją efektywność. Belbin opisuje rolę zespołową jako „tendencję do zachowywania się, wnoszenia wkładu i współdziałania z innymi w określony sposób”, co oznacza, iż badamy konkretne zachowania, a nie osobowość członków zespołu.⁴

Ćwiczenie 1

Każdy z uczestników kończy zdanie np.:

Najbardziej ryzykowne zadanie jakie wykonałem...

Ulubione zajęcie w pracy to...

Według mnie bycie liderem to...⁵

Ćwiczenie to pozwala przyjrzeć się jakie mamy cechy, upodobania i naturalne predyspozycje.

Ćwiczenie 2

Jakie są role w zespole?

Trener omawia role grupowe oraz ich najważniejsze cechy – organizator, naturalny lider, despota, kreator, poszukiwacz, analityk, gracz grupowy, perfekcjonista.⁶

Podsumowanie: Jaką rolę pełnię w grupie? Czym najczęściej się zajmuję w pracy w zespole?

Ćwiczenie 3

³ https://mfiles.pl/pl/index.php/Model_Belbina

⁴ <https://www.belbin.pl/>

⁵ Opracowanie własne

⁶ www.efektywnyrozwoj.pl

Dyskusja na temat roli lidera w klasie.

Kto może być liderem? Jakie ma zadania?

Dyskusja ma pokazać różne spostrzeżenia dotyczącego, tego, kogo uważamy za lidera, jakie przypisujemy mu zadania. Podkreślenie wieloaspektowości pozycji lidera w zależności od środowiska i doświadczeń uczestników.

Co może wydarzyć się w sytuacji, jeśli nie ma lidera w klasie?

Sesja 3 Cechy lidera

Baza wiedzy

Bycie liderem jest ściśle związane z autorytetem nauczyciela. Autorytet nauczyciela to zespół wielu różnorodnych właściwości dzięki którym uczeń bez wyraźnych nakazów i bez strachu przed karą ulega wpływowi nauczyciela, a w szczególności chętnie stosuje się do jego wymagań.

Autorytet można budować na faktycznie wyznawanych przez siebie wartościach. Jego podstawą jest wiedza i umiejętności pedagogiczne oraz kompetencje pozwalające tę wiedzę i umiejętności zdobywać przez uczniów. Do kompetencji tych należą m.in.: autentyzm, entuzjazm, pasja, przestrzeganie zasad, szacunek.⁷

Autorytet oznacza bycie osobą wpływu, która ma znaczenie dla otoczenia. Autorytet to osoba wzbudzająca szacunek i poważanie ze względu na swoją wiedzę lub postawę, stanowi wzór do naśladowania. Uczniowie potrzebują bezpośredniego kontaktu i skupienia uwagi dorosłego na ich potrzebach, doświadczeniach i refleksjach. Nauczyciel powinien wiedzieć, że budowanie autorytetu polega na tworzeniu w świadomości dziecka pozytywnych sądów i przekonań na temat swojej osoby przez wykazywanie się wiedzą w różnych dziedzinach, mądrością życiową, umiejętnością rozwiązywania trudnych sytuacji, odpowiedzialnością i dotrzymywaniem danego słowa.⁸

Cechy nauczyciela – lidera w szkole:

- umiejętność nawiązywania kontaktu interpersonalnego,
- aktywna sympatia nauczyciela wobec uczniów,
- szacunek godności ucznia oraz jego uczuć,
- kredyt zaufania wobec uczniów,
- sprawiedliwość wobec uczniów w każdej sytuacji,
- zgodność między tym co nauczyciel mówi, a tym jak postępuje,
- niezawodność polegająca na mówieniu prawdy i dotrzymywaniu obietnic,
- stawianie wymagań uczniom stosownie do ich możliwości.⁹

Ćwiczenie 1

Każdy uczestnik odpowiada sobie na poniższe pytania:

1. Czy traktujesz uczniów zawsze z szacunkiem – niezależnie od tego, w jakim są wieku – i czy oczekujesz podobnego szacunku dla siebie?
2. Czy potrafisz „zarazić” dzieci swoim zapałem do przedmiotu, którego nauczasz?
3. Czy potrafisz przyznać się do błędu, jeśli go popełnisz?

⁷ Kordziński J., Autorytet nauczyciela, czyli jak być skutecznym i zmotywowanym wychowawcą, Walters Kluwer 2020

⁸ Michałak J. M., Przywództwo w szkole, Impuls 2006

⁹ Kordziński J., Nauczyciel, trener, coach, Wolters Kluwer 2013

-
4. Czy bierzesz na siebie odpowiedzialność za budowanie relacji uczeń – nauczyciel?
 5. Czy jesteś lojalny – nie naruszasz i nie zdradzasz powierzonych ci tajemnic ucznia?
 6. Czy traktujesz wszystkich sprawiedliwie?
 7. Czy nie porównujesz uczniów między sobą?
 8. Czy jesteś przewidywalny (nie zaskakujesz uczniów np. niezapowiedzianymi kartkówkami)?
 9. Czy uczniowie na ogół wiedzą, jakiej reakcji mogą się po Tobie spodziewać?
 10. Czy oceniając, bierzesz pod uwagę możliwości ucznia?
 11. Czy jesteś konsekwentny?
 12. Czy dotrzymujesz obietnic?
 13. Czy masz zwyczaj zwracać się do uczniów, używając ich imienia?
 14. Czy starasz się dostrzegać u swoich podopiecznych dobre strony i na nich budować?
 15. Czy potrafisz wybaczyć i nie odgrywać się „pięknym za nadobne”?
 16. Czy potrafisz stawiać wymagania na miarę twojego ucznia?
 17. Czy znasz swoich uczniów? Czy wiesz, jak żyją i na co ich stać, i czy potrafisz przewidzieć większość ich reakcji?
 18. Czy uczniowie mają do Ciebie zaufanie?
 19. Czy potrafisz kontrolować swoje negatywne emocje?
 20. Czy sam postępujesz zgodnie z zasadami, które głosisz?
 21. Czy jesteś także dla siebie swoim najlepszym nauczycielem?
 22. Im więcej udzielisz odpowiedzi na „tak”, tym solidniejsze fundamenty posiadasz, aby budować i utrwaląć swój autorytet.¹⁰

Ćwiczenie 2

Uczestnicy wypełniają test „Czy posiadasz cechy przywódcze lidera?”¹¹

Podsumowanie i omówienie wyników testu.

Ćwiczenie 3

Dyskusja na temat:

Dlaczego szkoła potrzebuje liderów?

Które cechy lidera uważam za ważne w pracy z klasą?

Nawiązanie do ćwiczenia z wcześniejszego spotkania - co może wydarzyć się w sytuacji, jeśli nie ma lidera w klasie?

Uczestnicy dzielą się swoimi spostrzeżeniami, weryfikują dotychczasowe przekonania na ten temat.

Ćwiczenie 4

Dyskusja na temat:

¹⁰ Kordziński J., Autorytet nauczyciela czyli jak być skutecznym i zmotywowanym wychowawcą, Walters Kluwer 2020

¹¹ https://www.katarzynapluska.pl/wp-content/uploads/2017/07/CZY-POSIADASZ-CECHY-PRZYW%C3%93DCZE-%E2%80%93-LIDERA_.pdf

Autorytet nauczyciela – jak go budować?

Jak wykorzystać autorytet podczas pracy z zespołem klasowym w szkole?

Uczestnicy podają przykłady ze swojego doświadczenia.

Omówienie istotnych cech lidera: odwaga, inicjatywa, prawdomówność, asertywność, umiejętność przyznania się do błędu, umiejętność dawania wyzwań, umiejętność doceniania i nagradzania.

Podsumowanie sesji:

Uczniowie chętnie podążają za nauczycielami, którzy wzbudzają ich zaufanie oraz dają poczucie bezpieczeństwa. Dzieci przejmują od nich pasję do poznawania, entuzjizm działania, co wyraża się także w głosie, mimice, gestach, podczas pracy z grupą.

Sesja 4 Umiejętności praktyczne lidera

Baza wiedzy

Koncepcja Paula Herseya i Kena Blancharda¹²

Przywództwo sytuacyjne w klasie

Zdaniem autorów nie ma jednego, uniwersalnego stylu pracy lidera. Lider powinien dopasowywać styl prowadzenia grupy do specyfiki zadań oraz gotowości uczniów do podejmowania konkretnych wyzwań. Taka elastyczność decyduje o osiągnięciu celów organizacyjnych i osobistych.

Za jedną z ważniejszych umiejętności Hersey i Blanchard uznali zdolność lidera do rozpoznania sytuacji, szczególnie do oszacowania dojrzałości grupy do wykonania konkretnego zadania, czyli np. skutecznego podjęcia nauki i dostosowania się do warunków w nowej szkole. Właściwa ocena pozwoli liderowi zmieniać metody kierowania grupą w zależności od sytuacji. Takie przemyślane zmiany stylu zarządzania przyczyniają się także do zwiększania dojrzałości i rozwoju grupy, dają jej więcej samodzielności i pozwalają przejmować odpowiedzialność za coraz większą liczbę podejmowanych działań. Z kolei jedną z przeszkód w rozwoju grupy będzie brak elastyczności, uporczywe trwanie przy raz wybranym stylu zarządzania – utrudnia to osiągnięcie celów i blokuje naturalny rozwój grupy.¹³

Skuteczny lider posiada cztery umiejętności:

- umiejętność diagnozowania – trafnie określa sytuację potrzeby i etap rozwoju poszczególnych uczniów,
- elastyczność – wymiennie stosuje różne style przewodzenia w zależności od sytuacji,
- efektywność – stosuje styl adekwatny do sytuacji, czyli poziomu rozwoju ucznia i zadania,
- współpraca dla wyników – otwarcie komunikuje się z uczniem i rozmawia o jego potrzebach związanych z realizacją zadań i sposobem zarządzania, który jest adekwatny do danej sytuacji.¹⁴

Ćwiczenie 1

Burza mózgów uczestników – jakie są praktyczne umiejętności lidera?

Zapisać na flipcharcie wszystkich udzielonych odpowiedzi. Podkreślenie tych, które są istotne w pracy nauczyciela z grupą.

¹² https://mfiles.pl/pl/index.php/Przyw%C3%B3dztwo_sytuacyjne

¹³ Matejczuk J., Wychowawca, czyli lider, Charaktery 2019/8

¹⁴ Kordziński J., Nauczyciel, trener, coach. Wolters Kluwer 2013

Wspólne omówienie umiejętności praktycznych nauczyciela – lidera w poniższym zakresie:

- adekwatne przekazywanie wiedzy,
- wspieranie rozwoju wybranych umiejętności uczniów,
- motywowanie i wpływanie na postawy uczniów,
- określanie poziomu osiągnięć uczniów,
- ciągłe rozwijanie własnych kompetencji,
- poszukiwanie nowych rozwiązań metodycznych,
- obserwacja dynamiki grupy w trakcie zajęć.

Ćwiczenie 2

Rozmowa w parach

Co mnie najbardziej inspiruje?

W czym jestem szczególnie utalentowany?

Które z moich aktywności mogą w realny sposób wpłynąć na funkcjonowanie otaczającego mnie świata?¹⁵

Rozpoznanie i analiza mocnych stron uczestników jest punktem wyjścia do świadomego planowania rozwoju umiejętności lidera.

Sesja 5 Zasady i ćwiczenia komunikacji

Baza wiedzy

Każdy kto żyje wśród ludzi, ciągle komunikuje swoje myśli, zamiary, potrzeby. Nawet jeśli nic nie mówimy pozostajemy ciągle w procesie komunikowania. Działa to w oba kierunki, a brak skutecznej komunikacji jest jedną z najpoważniejszych przeszkód na drodze do efektywnego działania. Dotyczy to zarówno przekazywania odpowiednich wiadomości, jak również rozumienia ich znaczeń. Komunikacja umożliwia wyrażanie uczuć i zaspokajanie wszelkich potrzeb. Komunikacja jest podstawową umiejętnością w prowadzeniu pracy w grupie.¹⁶

Elementy procesu komunikowania się:

- komunikacja niewerbalna,
- komunikacja werbalna,
- bariery komunikacyjne,
- aktywne słuchanie,
- asertywność,
- model kwadratu komunikacyjnego.

Komunikat ja

Mówiący przekazuje ważne dla siebie uczucia myśli i postawy. Słuchający dowiaduje się, że zrobił coś co nie było zgodne z oczekiwaniami mówiącego. Komunikat „ja” to jasna i nie zagrażająca forma przekazywania innym własnych oczekiwań potrzeb i uczuć.

Komunikat ty

¹⁵ Opracowanie własne

¹⁶ Pluska K., Komunikacja międzyludzka. Słuchaj, mów, obserwuj, ibuk 2018

Słuchający ma wrażenie, że go obwiniasz, myśli, że uważasz go za kogoś złego i nie myśli, jak się zmienić tylko jak się bronić. Komunikat „ty” nie ma pozytywnego efektu ani dla mówiącego ani dla słuchającego. Napięcie i złość wzrastają, a rozwiązanie konfliktu staje się trudniejsze.

Zasady dobrej komunikacji:

- zaczynaj zdanie od ja lub mnie,
- wyrażaj swoje uczucia myśli i przeżycia jasno i szczerze,
- nawiązuj kontakt wzrokowy,
- zachowaj odpowiednią odległość od rozmówcy,
- zachowaj zgodność gestów i mimiki ze słowami.

Bariery komunikacyjne

Bariery komunikacyjne to coś, co powstrzymuje lub blokuje skuteczność komunikowania. Wszystko to, co zakłóca efektywnie porozumienie pomiędzy nadawcą a odbiorcą komunikatu, przy czym bariery te mogą wynikać zarówno z błędów popełnionych przez jedną jak i drugą stronę.

Krytykowanie: *No tak tego się oczywiście mogłam po tobie spodziewać. Nie zrobiłaś nic z tego co było zadane. Bazgrzesz jak kura pazurem.*

Obrażanie: *Jesteś leniwy bardziej niż można było się tego spodziewać. Słoń ci na ucho nadepnął. Widzę, że jestem w przedszkolu.*

Ocenianie: *Widzę, że ciebie ten temat nie interesuje. Chyba nie masz zamiaru skończyć tej szkoły.*

Chwalenie połączone z manipulacją: *Gdybyś tylko chciał i trochę bardziej się postarał, to na pewno osiągnąłbyś to, czego wszyscy się po tobie spodziewają.*

Ćwiczenie 1

Uczestnicy wypełniają kwestionariusz „Jaki jest twój styl komunikowania?”

Podsumowanie i omówienie wyników.

Ćwiczenie 2

Helikopter

Trener dzieli grupę na dwa zespoły. Każdy zespół otrzymuje kartkę z nazwą maszyny lub pojazdu (np. helikopter, traktor, kosiarka). Zadaniem grupy jest przedstawienie za pomocą mowy ciała otrzymanego urządzenia. Każda osoba musi być częścią urządzenia. Druga drużyna odgaduje jakie pierwsza miała zadanie. Pytania do grup: jak wyglądała współpraca? Czy wyłonił się lider? Co było najtrudniejsze?

Ćwiczenie 3

Skojarzenia

Trener dzieli grupę na dwa zespoły. Zadaniem każdego zespołu jest wypisanie w ciągu 5 minut jak najwięcej haseł, odpowiedzi, które kojarzą się z pojęciem komunikacja międzyludzka. Następnie przedstawiamy wyniki prac obu zespołów. Grupa wybiera jedną osobę, która przedstawia efekty pracy. Pytania do grup: jak wyglądała współpraca? Czy wyłonił się lider? Co było najtrudniejsze?

Ćwiczenie 4

Aktywne słuchanie

Uczestnicy dzielą się na pary. Zadaniem każdego jest przedstawienie swojemu rozmówcy swoich predyspozycji i atutów, natomiast zadaniem słuchacza jest zapamiętanie tych informacji, aby za chwilę przedstawić je na forum grupy.

Ćwiczenie 5

Rola nauczyciela – wysłuchanie

Uczestnicy dzielą się swoim doświadczeniem w temacie aktywnego słuchania jako klucza do zaufania uczniów. Omówienie sytuacji szkolnych w których rolą nauczyciela jest wysłuchanie dziecka.

Zosia uczęszcza do 8 klasy. Osiąga wysokie wyniki w nauce, jest bardzo ambitna, odpowiedzialna, koleżeńska. Cechuje ją też wysoka wrażliwość. Aktywnie uczestniczy w życiu klasy i szkoły. Mimo młodego wieku ma sprecyzowane cele życiowe i zawodowe oraz marzy o tym, aby zostać lekarzem. Kontakt ze szkołą utrzymuje głównie mama, ojciec pojawia się rzadko. Podczas godzin wychowawczych, na których poruszane były tematy związane z funkcjonowaniem rodziny, nauczycielka zauważyła smutek na twarzy Zosi. Uczennica niechętnie się wypowiadała na forum klasy, zamykała się w sobie. Z uśmiechniętej i otwartej dziewczynki stała się apatyczna i wycofana. Wychowawczynie poprosiła Zosię o rozmowę po lekcji. Wówczas ta opowiedziała o sytuacji domowej. Wydawało się, że potrzebowała takiego spotkania. Okazało się, że rodzice się rozwodzą, ponieważ ojciec znalazł nową partnerkę, z którą spodziewa się dziecka. Zosia miała wielki żal do taty, gdyż zostawił mamę z trójką dzieci. Dziewczynka nie mogła sobie wyobrazić, jak można było porzucić rodzinę, a zwłaszcza najmłodsze dziecko, które miało kilka lat. Była ona również świadoma niesamodzielności mamy, która całe życie poświęciła dzieciom i obowiązkom domowym i nigdy nie pracowała. Część obowiązków domowych przejęła Zosia. Stwierdziła też, że nigdy nie założy rodziny i nie zaufa mężczyźnie.

Ćwiczenie 6

Uczestnicy wypełniają kwestionariusz „Czy słucham aktywnie?”

Kwestionariusz czy słucham aktywnie?¹⁷

Podsumowanie i omówienie wyników.

Sesja 6 Zarządzanie czasem i planowanie pracy

Baza wiedzy

Zarządzanie czasem i planowanie pracy są bazą do umiejętności przewodnictwa. Aby skutecznie prowadzić innych musimy jasno sprecyzować cele, priorytety oraz rezultaty, do których chcemy dojść. W ten sposób możemy uniknąć nadmiaru aktywności, niepokoju zmęczenia czy frustracji związanych z chaosem działań i informacji w grupie.

Zarządzanie czasem to m.in. ustalanie priorytetów, planowanie rozkładu czasu na kluczowe obszary zadań, prowadzenie kalendarza, rejestracja czasu.¹⁸

Jeżeli:

- śpisz dłużej niż 8 godzin,

¹⁷ <https://www.katarzynapluska.pl/wp-content/uploads/2017/10/TESTCZY-S%C5%81UCHAM-AKTYWNIE-.pdf>

¹⁸ <https://produktywni.pl/>

- rano lubisz się wylegiwać,
- na poranną toaletę poświęcasz więcej niż 20 minut,
- ubierasz się i stroisz dłużej niż 15 minut,
- jesz śniadanie dłużej niż 15 minut lub z braku czasu w ogóle nie jesz śniadania przed wyjściem z domu,
- prawie zawsze spóźniasz się na autobus i na spotkania z przyjaciółmi,
- więcej niż jeden raz w miesiącu spóźniasz się do szkoły lub pracy,

to masz problem z zarządzaniem sobą w czasie!¹⁹

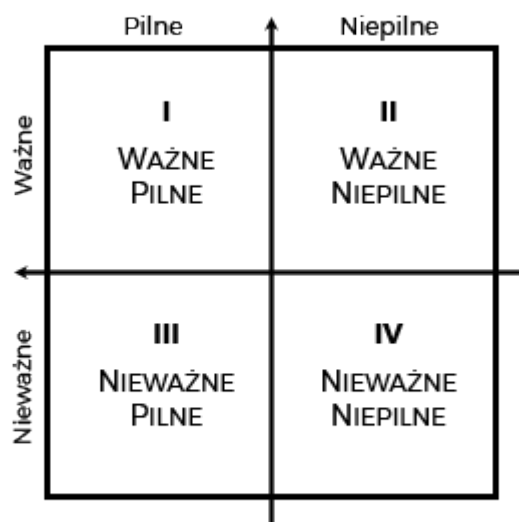
Lepsze wykorzystanie czasu:

- nie odkładaj spraw na potem,
- nie bądź perfekcjonistą,
- formułuj jasno cele,
- ucz się uczyć,
- zwalczaj powtarzające się kryzysy,
- planuj krótko i długookresowo,
- czytaj i pisz dokładnie,
- szybko docieraj do informacji i dobrze je wykorzystuj,
- unikaj bałaganu materialnego i umysłowego,
- strzeż się pracoholizmu.²⁰

Macierz Eisenhowera to narzędzie, służące do priorytetyzacji zadań na różnych płaszczyznach i w wielu środowiskach. Podczas nadmiaru pracy, trafnie pokazuje szereg zadań, które zostały jeszcze do wykonania – wraz z ich stopniem ważności oraz pilności.

¹⁹ Materiały szkoleniowe

²⁰ Materiały szkoleniowe



21

1. Ważne i pilne

Każdy wykonuje zadania umieszczone w tej ćwiartce mniej lub bardziej świadomie. Poświęcenie najwięcej czasu temu obszarowi, wbrew intuicji, nie jest odpowiednie. Praca w warunkach ciągłego obciążenia i stresu źle wpływa na naszą produktywność oraz samopoczucie, i w dłuższej perspektywie zawsze prowadzi do poważniejszych skutków, wypalenia zawodowego, dużego przemęczenia, braku chęci do realizacji kolejnych zadań.

2. Ważne i niepilne

Jest to najważniejsza i najistotniejsza ćwiartka. Według prawa Parkinsona rzeczy mniej pilne i jednocześnie istotne, prędzej czy później zasilają ćwiartkę pierwszą lub są skreślane (wykonane). Odpowiednie umieszczenie zadań w tej ćwiartce mocniej odciążą obszar pierwszy, który obarczony jest dużym stresem oraz nerwami związanymi z terminowością. Wykonywanie zadań i tematów z ćwiartki drugiej pozwala odczuć satysfakcję i zadowolenie z siebie.

3. Nieważne i pilne

Zwykle to w tej ćwiartce, błędnie lokujemy najwięcej naszego czasu, mylnie sądząc, że znajdujemy się w ćwiartce pierwszej. Pojawia się wrażenie, że pracujemy nad rzeczami istotnymi. Podświadomie sami wybieramy tego typu zadania nad zadaniami ważnymi – są one zwykle dużo prostsze w wykonaniu, i dają satysfakcję z wykonania. Zbyt długie przebywanie w tym obszarze wiąże się z poczuciem straty czasu, bezprodukcyjności oraz frustracji (ciągła praca, brak widocznych efektów).

4. Nieważne i niepilne

Zadania w niej zawarte, pomagają odpocząć od tematów znajdujących się w ćwiartkach I i II. Bardzo często są to zwykłe pozeracze czasu. Warto jednak rozsądnie podchodzić do zadań w tym obszarze i nie poświęcać im zbyt wiele naszego czasu. Może to spowodować nawarstwianie się rzeczy dużo pilniejszych i ważniejszych, ale także zaniżenie własnego samopoczucia i niską samoocenę (uczucie marnowania czasu).²²

²¹ <https://produktywni.pl/>

²² https://mfiles.pl/pl/index.php/Macierz_Eisenhowera

Techniki pomocne w planowaniu czasu:

- technika Pomodoro – ustawiamy timer, by zadzwonił po 25 minutach pracy, robimy 5 minut przerwy i ponownie 25 minut skupienia na pracy.
- zasada 2 minut – jeśli czynność, którą chcesz wykonać zajmie ci 2 minuty zrób to od razu.²³

Ćwiczenie 1

Dyskusja: W jaki sposób planować pracę i zarządzać czasem w klasie?

Uczestnicy dzielą się na forum swoimi doświadczeniami i pomysłami w omawianym temacie.

Ćwiczenie 2

Zadanie do wykonania w trakcie bieżącej pracy nauczyciela – jak planuję lekcję, jakimi kryteriami się kieruję, co chcę przez to uzyskać?

Do następnej sesji uczestnicy będą notować swoje pomysły, spostrzeżenia na w/w pytania, aby następnie omówić te kwestie na kolejnym spotkaniu.

Sesja 7 Motywowanie i konstruktywna krytyka

Baza wiedzy

Konstruktywna krytyka to efektywna informacja zwrotna dla ucznia. Obejmuje wyszczególnienie i docenienie mocnych elementów pracy ucznia oraz odnotowanie tego, co wymaga poprawienia lub dodatkowej pracy. Zawiera również wskazówki – w jaki sposób uczeń powinien poprawić pracę, w jakim kierunku powinien pracować dalej i jaką nauczyciel oferuje pomoc w tym zakresie.

Konstruktywna krytyka w pigułce:

- nie krytykuj publicznie,
- mów o faktach,
- opisz swoją reakcję na to, co się stało,
- oceniaj pracę lub zachowanie, a nie osobę,
- skup się na danej sytuacji, nie uogólniaj,
- daj sobie czas na wyciszenie silnych emocji,
- zadbaj o brak agresji w głosie i w mowie ciała,
- pozwól dziecku przedstawić swoją wersję,
- zachęć dziecko do poszukiwania rozwiązań,
- zaoferuj pomoc.

Ćwiczenie 1

Wymiana doświadczeń uczestników w planowaniu czasu lekcji, jakie były pomysły, wątpliwości i trudności oraz co udało się praktycznie zastosować od ostatniego spotkania.

²³ <https://produktywni.pl/>

Ćwiczenie 2

Rozmowa w parach

Co nas motywuje do działania?

Omówienie rodzajów motywacji – motywacja wewnętrzna i motywacja zewnętrzna.

Motywacja poznawcza i motywacja lękowa.

Wyjaśnienie z czego składa się informacja zwrotna.

Ćwiczenie 3

Praca w parach – ćwiczenie formułowania informacji zwrotnej dla ucznia.

Informacja zwrotna zawiera następujące elementy: co zostało zrobione dobrze, co można zrobić jeszcze lepiej, w jaki sposób nad tym pracować.

Ćwiczenie 4

Dyskusja – jak prowadzić pracę z uczniem z niską motywacją do działania?

Co praktycznie mogę zastosować podczas udzielania informacji zwrotnej w najbliższej sytuacji w klasie?

Igor rozpoczął naukę w klasie 4. Na początku widać było duże zainteresowanie przedmiotem, zaangażowanie podczas lekcji. Chłopak chętnie zabierał głos, dopóki radził sobie z zadaniami. Wraz ze zwiększeniem stopnia ich trudności oraz ilości materiału widać było spadającą motywację do pracy. Uczeń tracił zainteresowanie danym tematem, a skupiał się na rozmowie z kolegami, wychodził do toalety, zadawał pytania niezwiązane z przedmiotem, starał się zapełnić czas innymi czynnościami.

Sesja 8 Narzędzia do integracji i mobilizacji

Prezentowanie przykładowych narzędzi do integracji i mobilizacji uczniów

Ćwiczenie 1

Sposoby ustalania reguł grupowych.

Ćwiczenie 2

Omówienie i prezentacja zajęć integracyjnych w grupie/klasie.

Ćwiczenia integrujące grupę:

Każdy uczestnik siada na środku sali i mówi o sobie trzy zdania, wśród nich są zdania prawdziwe i fałszywe. Po każdym zestawie zdań grupa głosuje, które zdanie wypowiedziane przez tą osobę było prawdziwe, a które fałszywe. Uczestnik potwierdza, które zdania są prawdziwe, a które fałszywe.

Krąg. Ustawienie krzeseł w dwa kręgi, uczestnicy siedzą przodem do siebie. Rozmowy uczestników w parach – ulubiony film, sport, zabawa, kolejno następuje przejście w lewą stronę o jedno krzesło i ponowna krótka rozmowa z inną osobą.

Każdy uczestnik ma przyklejoną na plecach kartkę i piszemy mu coś miłego na kartce.

Mocne strony. Ćwiczenie w parach – każdy uczestnik opowiada rozmówcy o sobie wybierając tylko jeden temat spośród następujących: co najbardziej lubię robić, moje hobby, co inni we mnie lubią.

Zaskakujące zdanie. Zadanie dla uczestników: napisz o sobie zaskakujące zdanie, coś nietypowego, niespodziewanego. Prowadzący zbiera kartki i odczytuje poszczególne zdania a grupa zgaduje kto to napisał.

Uczestnicy stają w szeregu jeden za drugim wg wzrostu, miesiąca urodzenia, długości stopy itp.

Moja legenda. W parach uczestnicy opowiadają drugiej osobie historię nadania swojego imienia, ulubioną formę imienia itp. Na forum grupy przedstawiamy opowiadanie swojego rozmówcy.

Jestem osobą, która.... Uczestnicy siedzą w kręgu, jedna osoba w środku wypowiada zdanie (kończy je), np. Jestem osobą, która ma niebieskie oczy, która nie lubi jeść lodów, szybko biega. Osoby siedzące na krzesłach identyfikujące się z tą cechą/umiejętnością szybko zmieniają miejsce, dla kogo nie starczy miejsca na krześle zostaje na środku i ponownie kończy zdanie – jestem osobą, która...

Historyjka na jedną literę. Uczestnicy dzielą się na grupy trzyosobowe. Po wylosowaniu jednej litery z alfabetu formułują krótką historię składającą się wyłącznie z wyrazów rozpoczynających się na tę literę. Możliwe jest stosowanie innych wyrazów jednoliterowych np. i, a, u, z oraz wyrazu „się”. Po zakończeniu pracy przedstawiciele grup odczytują historie na forum.

Ćwiczenie 3

Omówienie zastosowania testów socjometrycznych w klasie na przykładzie plebiscytu życzliwości i niechęci

Plebiscyt życzliwości i niechęci

Przygotować kopię listy uczniów, wydrukować listę i pięć kolumn, wytłumaczyć dzieciom, dlaczego ważna jest szczerść, na liście wykreślamy siebie, każde dziecko wypowiada się o każdym z klasy.

Badamy socjometrycznie tylko wtedy, gdy są obecni wszyscy w klasie.

Wyniki testu socjometrycznego są anonimowe, służą planowaniu pracy wychowawczej.

„Chciałabym pomóc dzieciom, które niezbyt dobrze czują się w klasie (lub grupie wychowawczej). Dlatego proszę abyście szczerze napisały o każdej koleżance i każdym koledze czy lubicie go czy nie. Przygotowałam listę, na której są wszystkie nazwiska uczniów waszej klasy (wszystkich dzieci z waszej grupy). Każdy z was dostał taką samą listę.

Jeżeli kogoś bardzo lubisz, napisz przy jego nazwisku dwa plusy (zapisujemy na tablicy: bardzo lubię (++)).

Jeżeli kogoś lubisz trochę mniej, napisz przy jego nazwisku jeden plus (zapis na tablicy: lubię (+)).

Jeżeli kogoś nie lubisz, napisz przy jego nazwisku znak minus (zapis na tablicy: „nie lubię (-)).

Jeżeli kogoś bardzo nie lubisz, napisz przy jego nazwisku dwa minusy (zapis: „bardzo nie lubię (--)).

Jeżeli natomiast nie możesz powiedzieć, że kogoś lubisz, ani też, że go nie lubisz, napisz przy jego nazwisku zero (zapis na tablicy: „nie wiem (0)).

Swoje nazwisko przekreślamy i nie stawiamy przy nim żadnych znaków. Bardzo ważne jest, żebyście dobrze się zastanowili i napisali prawdę. Wasze wypowiedzi zachowam w tajemnicy. Czytajcie po cichu kolejne nazwiska i

stawiajcie przy każdym znaki zgodne z tym, co czujecie. Nie rozmawiajcie i nikomu nie pokazujcie swojej kartki. W przypadku wątpliwości podnieście rękę, podejść i porozmawiamy”.

Określ swój stosunek do kolegów i koleżanek w klasie stawiając odpowiedni symbol przy każdej osobie.²⁴

Ćwiczenie 4

Uczestnicy dzielą się swoim doświadczeniem – jak integrować grupę, jak mobilizować ją do działania?

Wspólne omówienie następującej sytuacji szkolnej:

W klasie jest grupa uczniów z dobrze sytuowanych rodzin. Większość z nich to rodziny patchworkowe. Rodzice są nadopiekuńczy, starają się kontrolować pociechy oraz chronić przed porażkami, wyręczają w odrabianiu prac domowych, niektórzy noszą za nich plecaki, wiążą buty. Dzieciaki często przechwalają się markowymi ubraniami, stanem majątkowym oraz zagranicznymi wakacjami. Dzieci z tych rodzin często w szkole dokuczają sobie, są to utarczki słowne, często wulgarne np. Twoja stara jest bezdomna, biedna, mąż ją rzucił itp. Podczas lekcji, kiedy mają współpracować w grupie, często dochodzi do kłótni. Uczniowie nie potrafią dojść do porozumienia, każdy z nich ma inną koncepcję i nie potrafi iść na kompromis. Zazwyczaj praca grupowa np. wykonanie plakatu, kończy się tym, że każdy uczeń obraża się i robi swoją pracę.

Uczestnicy podają propozycje rozwiązania powyższej sytuacji, jakie działania można zastosować, które będą najbardziej korzystne?

Sesja 9 Mentoring i tutoring

Prezentacja koncepcji mentoringu i tutoringu w polskim systemie oświatowym.

Omówienie różnych definicji i sposobów takiej pracy z uczniem w kontekście indywidualizacji postępowania.

Mentoring – „bezpośrednia relacja pomiędzy mentorem a uczniem, nacechowana długoterminowym, satysfakcjonującym obie strony zaangażowaniem; jest to pasja do tej samej dyscypliny, podobne lub analogiczne style uczenia się i nauczania, akceptowanie stylu funkcjonowania typowego dla danego zawodu, zaufanie, zrównoważone relacje pozwalające uczniom na zdobywanie wiedzy i umiejętności”.²⁵

Mentoring – „partnerska relacja między mistrzem a uczniem, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, aby uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia”.²⁶

Mentoring – bezpośrednia relacja pomiędzy mentorem a uczniem, nacechowana długoterminowym, satysfakcjonującym obie strony zaangażowaniem.

Mentoring jest to pasja do tej samej dyscypliny, podobne lub analogiczne style uczenia się i nauczania, zaufanie, zrównoważone relacje pozwalające uczniom na zdobywanie wiedzy i umiejętności.²⁷

Tutoring – skuteczne narzędzie pozwalające odnieść się do każdego z uczniów osobno i przyczynić się do poprawy ich osiągnięć szkolnych.

Tutoring opiera się na bliskiej relacji nauczyciela z uczniami i zakłada poszukiwania skutecznych sposobów pomocy uczniom w zakresie ich indywidualnych potrzeb.

²⁴ <http://www.bc.ore.edu.pl/Content/215/Poznawanie+klasy+szkolnej.pdf>

²⁵ Wasilewska-Ostrowska K., Mentoring w pracy z uczniem zdolnym, Nauczyciel i szkoła 2018

²⁶ Karwala S., Mentoring – strategia rozwoju organizacji uczącej się, materiały z seminarium 2007

²⁷ Wasilewska-Ostrowska K., Mentoring w pracy z uczniem zdolnym, Nauczyciel i szkoła 2018

Tutor – mądry, wspierający i życzliwie wymagający dorosły.²⁸

Tutoring szkolny w ujęciu Instytutu Tutoringu Szkolnego to indywidualna praca z podopiecznym, której wyznacznikami są:

- długość (praca tutorska powinna trwać co najmniej semestr),
- systematyczność (regularne spotkania budują relację),
- celowość (cały proces, ale też każde spotkanie powinny służyć jakiemuś celowi i omówieniu go – może być to cel szkolny i pozaszkolny),
- wykorzystywanie mocnych stron (spotkanie tutorskie jest nim tylko wtedy, kiedy pracujemy z wykorzystaniem predyspozycji i zainteresowań – nie uciekając od trudności, ale skupiając się przede wszystkim na tym, co w uczniu dobre, twórcze, sprawiające mu radość).

Aby realizować z sukcesem powyższe wyznaczniki, trzeba pamiętać przede wszystkim o indywidualizacji – spotkania powinny odbywać się w formule „jeden na jeden”, tylko wtedy istnieje szansa na dobre poznanie.²⁹

Ćwiczenie 1

Dyskusja

W jaki sposób mogę wykorzystać te narzędzia podczas mojej jutrzejszej pracy?

Wyjaśnienie różnicy między tutoringiem a mentoringiem, omówienie sposobów zastosowania tych narzędzi podczas pracy w klasie.

Sesja 10 Analiza sytuacji trudnych

Action learning to proces edukacyjny, podczas którego uczestnik analizuje własne zachowania w celu ich poprawy.

Wybrani uczestnicy przedstawiają konkretne sytuacje problemowe, związane z pracą w zespole klasowym.

Ćwiczenie w przypadku każdego uczestnika prowadzone wg następującego schematu:

- uczestnik dzieli się swoim realnym doświadczeniem sytuacji trudnej w pracy z zespołem klasowym – 10 minut
- pozostali uczestnicy zadają pytania, aktywnie słuchają, inicjują pomysły pomagające wypracować nowe rozwiązanie tej sytuacji – 15 minut
- podsumowanie – wybór przyjętego rozwiązania, udzielanie informacji zwrotnych – 5 minut.

Przykład 1

Sytuacja miała miejsce w klasie szóstej. Grzesiek podczas lekcji matematyki notorycznie „huśtał się” na krzeselku. Poprosiłam, aby tego nie robił, ponieważ jest to niebezpieczne a dodatkowo niszczy wyposażenie klasy. Na kolejnej lekcji ponownie się to powtórzyło. Poinformowałam chłopca, że jeżeli tak będzie postępował dalej to wpiszę mu uwagę. To również nie poskutkowało. Rozmowa z rodzicami także nie przyniosła rezultatu.

Była to dla mnie sytuacja trudna, ponieważ chłopca nie przekonywały żadne argumenty, aby tego nie robił. Ja z kolei miałam świadomość tego, że może się to skończyć upadkiem i uszkodzeniem ciała.

²⁸ Sarnat- Ciastko A., Tutoring w polskiej szkole, Difin 2015

²⁹<https://instytuttutoringuszkolnego.pl/>

Przykład 2

W klasie 7 trudno zorganizować pracę w grupie. Uczniowie na początku zazwyczaj kłócą się o to, z kim chcą być w grupie. Mimo że ja ustalam różne metody podziału, zazwyczaj jest tak, że kilka osób sabotuje pracę, bo nie chcą pracować z pewnymi osobami. Dochodzi do wymiany zdań, bo jednym uczniom nie podobają się pomysły innych. Poza tym padają zarzuty, że niektórzy nic nie robią, zaś ci odpierają, że ich pomysły nie są uwzględniane. Dla mnie jest to trudna sytuacja, gdyż na lekcji panuje chaos, jest głośno i w rezultacie brak efektów pracy.

Sesja 10 Podsumowanie

Baza wiedzy

Podsumowanie dotychczasowych tematów poruszanych w ramach modułu.

Odniesienie do refleksji uczestników szkolenia poprzez nawiązanie do niżej przedstawionego cytatu:

„Być odważnym liderem, czyli stworzyć przestrzeń rozwojową poprzez:

- odejście od perfekcjonizmu, który wpędza w poczucie winy i niezadowolenia,
- praktykowanie wdzięczności i wyrażania radości, wspieranie zamiast krytykowania,
- stawianie pytań o sens tego, co robimy oraz dawanie prawa do przeżywania wszystkich emocji,
- stworzenie zespołu, którego członkowie się uczą, a nie przechwalają się wiedzą,
- docenienie autentyczności w rozmowie, uczenie nadziei, czyli połączenia celu, ścieżki do niego prowadzącej i wiary w to, że wytrwamy i osiągniemy cel,
- wyłapywanie mocnych stron uczniów i podsuwanie im zadań, z którymi dobrze sobie radzą, co pozwala na zwiększenie poczucia wartości,
- zdjęcie zbrot norm i kontroli powodującej narastanie frustracji i poczucia porażki oraz wzbudzającej w uczniach strach.”³⁰

Ćwiczenie 1

Sens

Uczestnicy otrzymują karteczki w dwóch kolorach – na zielonych kończą zdanie „Coś w grupie ma sens, gdy...”, a na żółtych „Coś w grupie nie ma sensu, gdy...”.

Na każdej karteczce powinna znaleźć się inna, spontaniczna i szczerza odpowiedź.

Kiedy uczestnicy skończą pisać, trener zbiera kartki i dzieli grupę na dwa zespoły.

Jeden zajmuje się opracowywaniem karteczek zielonych (co ma sens), drugi żółtych (brak sensu). Grupa czyta odpowiedzi i wyodrębnia kategorie.³¹

Ćwiczenie 2

Podsumowanie zajęć.

Każdy z uczestników przekazuje swoje refleksje nad umiejętnościami lidera pracy w grupie.

Czego nowego dowiedziałem się o sobie?

Jakie umiejętności chcę doskonalić w pracy grupowej?

³⁰ <https://www.glospedagogiczny.pl/>

³¹ Opracowanie własne

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

BIURO PROJEKTU:

al. Armii Krajowej 80, 35-307 Rzeszów
besave@stawil.pl | besave.stawil.pl

Bądź bezpieczny w szkole
- bądź bezpieczny w życiu