

Materiały warsztatowe dla nauczycieli klas IV-VI

Pracuję z klasą

Warsztaty filmowe *Psychologia w kinie*



**Dobre słowa
dają dobre owoce**
czyli o motywowaniu do nauki

**Materiał na spotkanie
z rodzicami**
• jak mądrze wspierać dziecko

Praca z wizją
• nie daj się wypaleniu zawodowemu

Pierwsze wrażenie
• scenariusz lekcji

nowe
horyzonty
edukacji
filmowej

nowa
era



Shutterstock/Sergei Telegin

Uczę, wychowuję, rozwijam się!

Skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami wychowawczymi, z którymi styka się współczesna szkoła, wymaga nie tylko wiedzy i praktyki pedagogicznej, ale przede wszystkim systematycznego rozwijania umiejętności z zakresu psychologii. Program *Pracuję z klasą* to kompleksowa odpowiedź na potrzeby nauczycieli.

Program *Pracuję z klasą* wspiera nauczycieli w pełnieniu funkcji wychowawcy oraz rozwijaniu warsztatu pracy. Do współpracy przy jego tworzeniu i realizacji zaprosiliśmy ekspertów z doświadczeniem w pracy nauczycielskiej, znających realia i trud pracy w szkole. Są wśród nich zarówno specjaliści z ośrodków uniwersyteckich, jak i praktycy – psycholodzy, dyrektorzy, pedagogzy, którzy na co dzień zajmują się wzmocnieniem kompetencji nauczyciela-wychowawcy. Dzięki takiej współpracy mamy pewność, że nasz program przynosi nauczycielom najlepsze wsparcie i spełnia ich oczekiwania.

Wizytówką programu są **warsztaty filmowe** organizowane w całej Polsce we współpracy z Nowymi Horyzontami Edukacji Filmowej. Spotkania odbywają się w kinach, w sobotnie przedpołudnia i są okazją do refleksji, wymiany poglądów, konfrontacji nowych pomysłów, a przede wszystkim – do zdobycia wiedzy, którą można szybko zastosować w codziennej pracy. Niewątpliwą pomocą w tym procesie

jest biuletyn „Pracuję z klasą”, wydawany w każdej edycji warsztatów. Zawiera on m.in.: artykuły, porady oraz scenariusze lekcji do pracy z uczniami.

Strona **www.pracujezklasa.pl** to baza wiedzy o programie. Zamieszczamy tam wszystkie publikacje ukazujące się w ramach Pracuję z klasą (w zakładce Czytelnia). Są tam również materiały z dziedziny psychologii publikowane w magazynie „Twoja Nowa Era” oraz biuletynach internetowych. Nauczycieli, którzy chcą podnosić swoje kompetencje wychowawcze, którzy poszukują rozwiązań wielu trudnych sytuacji, zachęcamy do korzystania z tego wsparcia.

Szósta edycja warsztatów filmowych podejmuje temat motywowania. W oparciu o film *Pan od muzyki* zastanowimy się, jak oczekiwania nauczycieli wpływają na osiągnięcia uczniów, jak rozmawiać z uczniami, by budować ich poczucie kompetencji. Warsztat zawiera praktyczne wskazówki dotyczące budowania komunikacji bez oporu i konfliktów. ■

Spotkania filmowe

programu *Pracuję z klasą*

Jakie tematy poruszamy?

Jesień 2009 – Profilaktyka przemocy w szkole na podstawie filmu *Męska sprawa*

- przyczyny, objawy i skutki przemocy rówieśniczej i przemocy w rodzinie
- umiejętność diagnozowania objawów przemocy
- obowiązki i możliwości działania nauczyciela, gdzie można znaleźć wsparcie
- kiedy i jak należy reagować, jak rozmawiać z ofiarami i sprawcami przemocy

Wiosna 2010 – Budowanie autorytetu na podstawie filmu *Klasa*

- asertywność w kontekście świadomego komunikowania swoich potrzeb i emocji
- inteligencja emocjonalna – znajomość własnych emocji, kierowanie emocjami
- rozpoznawanie emocji u innych (empatia)
- nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z innymi

Zima 2010 – Praca metodą projektu na podstawie filmu *Rytm, to jest to!*

- praca metodą projektu
- siła odpowiedniej motywacji uczniów
- utrzymanie dobrych relacji w grupie
- podział zadań zgodny z kompetencjami uczniów

Zima 2012 – Jasna i ciemna strona internetu na podstawie filmu *Sala samobójców*

- objawy depresji
- dlaczego wirtualny świat jest atrakcyjny dla młodych ludzi
- cyberprzemoc – jak reagować
- jak budować dobre relacje z uczniem
- edukacyjny potencjał internetu

Zima 2012 – Konflikty są twórcze! na podstawie filmu *Rzeź*

- podstawowe zasady prowadzenia negocjacji
- techniki radzenia sobie z trudnymi rozmówcami
- zasady dobrej komunikacji wspierającej, szukanie porozumienia

Wiosna 2014 – Słowa, które dają moc! na podstawie filmu *Pan od muzyki*

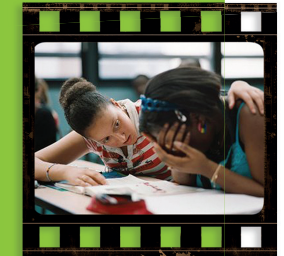
- jak rola nauczyciela i ucznia wpływa na relacje w szkole
- jak oczekiwania nauczycieli wpływają na osiągnięcia uczniów
- jak rozmawiać z uczniami, by budować ich poczucie kompetencji i własnej wartości

Wszystkie materiały dedykowane tematом warsztatów filmowych dostępne są na www.pracujezklasa.pl

Fot. z filmu *Męska sprawa*,
reż. Sławomir Fabicki,
dystrybucja:
Kino Świat



Fot. z filmu *Klasa*,
reż. Laurent Cantet,
dystrybucja: SPI
International
Polska



Fot. z filmu *Rytm, to jest to!*,
reż. Thomas Grube,
Enrique Sanchez
Lansch, dystrybucja:
Against Gravity



Fot. z filmu *Sala samobójców*,
reż. Jan Komasa,
dystrybucja:
ITI Cinema



Fot. z filmu *Rzeź*,
reż. Roman Polański,
dystrybucja:
Kino Świat



Fot. z filmu *Pan od muzyki*,
reż. Christophe
Barratier,
dystrybucja:
Monolith Films



Dobre słowa dają dobre owoce

Codziennie do swoich bliskich, kolegów z pracy, uczniów kierujemy tysiące słów. Słowami przekazujemy wiedzę, informacje, nasze emocje. Słowa mają ogromną siłę, potrafią wspierać, motywować, ranić, złościć, pocieszać. Jak słowami zachęcać uczniów do pracy? Jak motywować do zmiany? Jak budować ich poczucie własnej wartości?

Autor: **Anna Tulczyńska**

Jak rodzi się dobry uczeń?

Kiedy pytam nauczycieli, od czego zależy sukces edukacyjny ich uczniów, najczęściej odpowiadają, że od motywacji do nauki, uzdolnień, pracowitości, współpracy z rodzicami. Bardzo rzadko nauczyciele uświadamiają sobie rolę swojego nastawienia do uczniów, swoich oczekiwań, a tymczasem mają one niebanalne znaczenie. Wskazują na to wyniki wielu eksperymentów psychologicznych. Autorem pierwszych badań na ten temat był Robert Rosenthal – psycholog związany z Uniwersytetem Harvarda w Cambridge. W jednej ze szkół w Stanach Zjednoczonych przeprowadził on w latach 60. XX wieku eksperyment dotyczący wpływu

oczekiwań nauczycieli na zachowanie i osiągnięcia uczniów. Na początku eksperymentu przeprowadził testy oceniające poziom inteligencji uczniów, zanotował także ich oceny. Następnie, wybierając losowo dzieci, przekazał nauczycielom informację, że jest to grupa uczniów o wysokim IQ, zdolnych, mających duży potencjał, którzy powinni odnosić szkolne sukcesy. Po roku eksperymentatorzy wrócili do szkoły i ponownie wykonali testy oraz sprawdzili oceny uczniów. Okazało się, że w porównaniu z pozostałymi uczniami, w grupie wskazanej przez Rosenthala wyniki testów IQ znacznie się poprawiły. To samo dotyczyło uzyskanych ocen szkolnych.





(Pamiętajmy, że eksperyment przeprowadzono w latach 60.; współcześnie, ze względu na ograniczenia natury etycznej, taki projekt nie zostałby przyjęty przez odpowiednie komisje).

Jak to możliwe? Jedyne, co się zmieniło, to „naznaczenie” dzieci jako szczególnie zdolnych. Zdaniem Rosenthala zmieniło się jeszcze jedno – **nastawienie nauczycieli do swoich podopiecznych**. Wiedzieli oni, że pracują z dziećmi zdolnymi, mogącymi odnieść sukces, od których można więcej oczekiwać. **Efekt ten nazwano efektem Rosenthala** (Inaczej efekt Pigmaliona – Pigmalion to mitologiczny

król Cypru, który zakochał się w wykonanej własnoręcznie rzeźbie i tak długo prosił bogów, aż wystuchali go i ożywili ją dla niego).

Eksperymentatorzy obserwowali również zachowanie nauczycieli wobec swoich podopiecznych. Zauważyli, że po podziale na dwie grupy zmieniła się znacząco interakcja nauczyciel – uczeń. **Nauczyciele byli bardziej empatyczni, przyjaźniej nastawieni do dzieci „zdolnych”, częściej się do nich uśmiechali, częściej nawiązywali kontakt wzrokowy, poświęcali im więcej czasu na tłumaczenie i odpowiadanie na pytania. Dzieci zdolne otrzymywały trudniejsze zadania, ale też więcej wsparcia. Często otrzymywały informacje, że nauczyciele są przekonani o ich możliwościach i wierzą w ich sukces.**

Zadanie – twój „prywatny” efekt Rosenthala

Zaplanuj kilka pozytywnych komentarzy dla swoich słabszych uczniów. Sprawdź, jak one wpłyną na ich motywację do pracy. Powtarzaj im, że wierzysz w ich możliwości, doceniaj wysiłki, chwal je. Taka zmiana nie musi zadziałać od razu, ale po kilku pozytywnych informacjach uczniowie najczęściej zmieniają swoje zachowanie. Kontynuuj eksperyment przez kilka tygodni.

Pomyśl teraz, co możesz im powiedzieć.

Ciemna strona księżycy, czyli efekt Golema w szkole

Eksperymentatorzy zadali sobie kolejne pytanie: skoro pozytywne oczekiwania powodują pozytywną zmianę w zachowaniu i wynikach nauki, to czy negatywne oczekiwania będą powodowały negatywne zmiany? Okazało się, że tak jest w rzeczywistości. Jeśli komuś przypisujemy negatywne cechy osobowości lub nisko oceniamy jego umiejętności, zaczyna się zachowywać zgodnie z naszymi założeniami. Negatywne komentarze lub po prostu brak pozytywnych wzmocnień przyczynia się do niskiej wiary w sukces. **Wpływ negatywnych oczekiwań społecznych w psychologii nosi nazwę efektu Golema** (W tradycji hebrajskiej Golem to istota utworzona z gliny na kształt człowieka, ale pozbawiona duszy. Golem ożywał po włożeniu mu w usta kawałek pergaminu ze słowem Adam, czyli człowiek. Golem obronił Żydów przed atakami, ale później wpadł w szat i zaczął mordować



Fot.: Jacek Marczewski/Navegadores

tych, którym służył. Wyjęto mu wtedy pergamin z ust, przez co znów stał się glinianym posągiem).

Dzieci z eksperymentu Rosenthala, o których nauczyciele myśleli, że są mniej zdolne, stawały się faktycznie słabszymi uczniami. Dlaczego? Ponieważ otrzymywały mniej wsparcia, mniej motywujących komentarzy. Brak akceptacji odbiera wiarę we własne możliwości. **Dzieci wiedziały, że nikt nie spodziewa się po nich niczego dobrego, i nie miały motywacji do zmiany.**

Rzeczywistość szkolna, niestety, często potwierdza obserwacje Rosenthala. Uczniowie z niepowodzeniami szkolnymi otrzymują wiele negatywnych komunikatów. Przede wszystkim w formie ocen niedostatecznych – wyraźnego dowodu porażki, braku umiejętności. Są uczniowie, którzy otrzymują kilka, a nawet kilkanaście jedynek w semestrze. W pewnym momencie dochodzą do wniosku, że nie warto już się starać, ponieważ nawet jeśli poprawią 2–3 oceny, to i tak nie zmieni to ich sytuacji z danego przedmiotu.

W jednej ze szkół nowym uczniem klasy VI był Darek. Darek miał kłopoty w nauce, przeszkadzał nauczycielom prowadzić lekcje, zdarzało się, że złośliwie komentował ich zachowanie. W pewnym momencie zaczął on otrzymywać oceny niedostateczne ze sprawdzianów, za brak pracy domowej, brak fletu, brak ćwiczeń, nieprzygotowanie do lekcji, brak pracy na lekcji. Po miesiącu miał ich tak dużo, że kolejna nie robita już na nim żadnego wrażenia. Nie miał też nadziei na poprawę swoich ocen, nikt nie wierzył w jego sukces, nawet on sam. Nie podejmował już prób poprawy swojej sytuacji, miał poczucie, że nie warto, że nie da rady, nie nadaje się.

Potrzebował kogoś, kto uwierzy w jego możliwości i pomoże odzyskać mu wiarę w szansę na poprawę. Zaczął współpracować ze szkolnym psychologiem. Pani psycholog po konsultacji z nauczycielami podzieliła materiał do zaliczenia na małe partie. Opracowała z Darkiem sposoby pamiętania o pracach domowych i potrzebnych przyborach. Z pomocą specjalisty chłopiec powoli zaczął wychodzić z problemów, zaliczać zaległości z poszczególnych przedmiotów. Każdy sukces podnosił jego motywację do dalszych działań.

Poza złymi ocenami uczniowie otrzymują także inne negatywne komunikaty. Wielu nauczycieli, chcąc zmotywować słabszych uczniów do pracy i uświadomić im konsekwencje postępowania (w dobrej wierze), straszy ich wizją przyszłości: *Nic z Ciebie dobrego nie wyrośnie, będziesz kopał rowy, zrób coś, bo nie zdasz.* Podobne komentarze słyszą uczniowie mający kłopot z zachowaniem szkolnej dyscypliny.

A zatem do ucznia nieradzącego sobie z wymaganiami szkolnymi szerokim strumieniem płynie informacja o jego niepowodzeniach, porażkach oraz negatywnych oczekiwaniach wobec niego.

Efekt negatywnych oczekiwań społecznych czasami można zaobserwować w pokoju nauczycielskim. Jeśli jeden z nauczycieli opisuje jakąś trudną sytuację z lekcji, większość nauczycieli już „wie”, że musi stać za tym „Kowalski z IVb”, który zawsze rozrabia.

Efekt ten daje o sobie znać także w sytuacji proponowania uczniom dodatkowych aktywności oraz zajęć. **Nauczyciele nie oczekują od słabych lub niegrzecznych uczniów pozytywnych zachowań, dlatego nie proponują im dodatkowych aktywności**, udziału w organizacji szkolnych uroczystości, ciekawych zadań, dodatkowych zajęć, udziału w atrakcyjnych spotkaniach, które mogłyby zwiększyć ich motywację do nauki, zmienić nastawienie do szkoły na bardziej pozytywne, a przede wszystkim pozwolić na pokazanie swoich mocnych stron. Oferta zajęć dodatkowych dla słabszych uczniów ogranicza się w wielu szkołach do zajęć wyrównawczych, pozwalających na zmniejszenie szkolnych zaległości, ale niedających satysfakcji, niepodnoszących motywacji do nauki.

Jak odkryć skarby, czyli o motywowaniu do nauki

Kiedy uczeń zdobywa dobre oceny, udaje mu się rozwiązać zadanie, pokonuje trudności – jest dumny, że jego wysiłek pozwolił mu na osiągnięcie sukcesu. W takiej sytuacji z łatwością zabierze się do następnego zadania, będzie bardziej

wytrwały, oczekując kolejnego sukcesu i miłych odczuć z nim związanych. Jeśli natomiast efekty pracy są marne, a ich ujawnienie dodatkowo wiąże się z uczuciem wstydu i upokorzenia, wzrasta niechęć do kolejnych prób.

Do klasy Vb na początku roku szkolnego dotoczyła Gabrysia. Do tej pory uczyła się w szkole w Kanadzie. Znata język polski, umiała porozumieć się z rówieśnikami, rozumiała, co tłumaczą nauczyciele podczas zajęć, ale trudno było jej zabierać głos na lekcjach. Pierwsze próby spotkały się z wyśmiewaniem przez kolegów i licznymi poprawkami ze strony nauczycieli: „Nie mówi się poszedłem, tylko posztam...”. Gabrysia zaczęła indywidualne lekcje z nauczycielem języka polskiego. Pan Michał pracował nad poprawieniem jej wypowiedzi, ale również dużo czasu poświęcał na zachęcanie Gabrysi do odważniejszego zabierania głosu na lekcji. Poprosił też nauczycieli, by nie zwracali uwagi na jej błędy, ale doceniali postępy. Gabrysia zaczęła częściej brać aktywny udział w zajęciach, za swoje wypowiedzi otrzymywała pochwały nauczycieli i nadal pracowała nad zmniejszeniem ilości błędów. Kiedy przestała się obawiać krytyki, uwierzyła w siebie i szybko nadrobiła braki.

Z badań psychologów zajmujących się społeczno-poznawczymi teoriami motywacji wynika, że poziom motywacji zależy od dwóch czynników: tego, jak wysoko oceniana jest atrakcyjność celu, i od subiektywnego oszacowania możliwości jego osiągnięcia. Co oznacza, że uczeń przed przystąpieniem do pracy będzie szukał odpowiedzi na pytanie, czy wykonanie jej zakończy się sukcesem i czy wobec tego jest to dla niego „optyczne”. Nauczyciel, któremu zależy na budowaniu w swoich uczniach wiary we własne możliwości i motywacji do nauki, powinien **indywidualizować poziom trudności, tak aby zadania, z którymi mierzą się jego uczniowie, znajdowały się w sferze ich najbliższego rozwoju**. Jest to pojęcie stworzone przez Lwa Wygotskiego; określa ono obszar umiejętności jeszcze nieznaną, ale możliwą do osiągnięcia. Zadania stawiane dziecku stanowiące strefę najbliższego rozwoju są dla niego wyzwaniem i wymagają wysiłku, aby mogło się z nimi zmierzyć. Dzięki temu dziecko stale się rozwija oraz ma poczucie sukcesu, co bardzo pozytywnie wpływa na jego poczucie własnej wartości.

Jak taka indywidualizacja może wyglądać w praktyce? Wielu nauczycieli wprowadza na swoich lekcjach zasady pracy na kilku poziomach. Uczniowie dostają zróżnicowane pod

względem trudności zagadnienia. Opracowują je w grupach, a pod koniec lekcji każda grupa prezentuje wyniki swojej pracy, podając informacje od tych podstawowych, przygotowanych przez słabsze grupy, do bardziej zaawansowanych, tworzących podsumowanie lekcji.

Zindywidualizowane zadania dają uczniom wrażenie sukcesu, co bardzo pozytywnie wpływa na ich poczucie własnej wartości.

Kolejnym elementem jest atrakcyjność celów stawianych przed uczniami. Nie dla wszystkich atrakcyjnym celem jest zdobycie wiedzy z danego przedmiotu czy dobre oceny. W takiej sytuacji trzeba przyjrzeć się dziecku, jego potrzebom. Co jest dla niego ważne? Co lubi robić? Może uprawia sport, wyjeżdża na zawody, działa w jakimś zespole artystycznym itp. W takich sytuacjach pomocna bywa współpraca np. z trenerem, drużynowym, rodzicami. Warto ustalić z tymi ważnymi dla ucznia osobami, że „dostęp” do ulubionych aktywności jest uzależniony od wyników w nauce.

Wiara w sukces to pierwszy krok do jego osiągnięcia

Uczeń czerpie wiedzę na temat swoich możliwości po pierwsze: z wyników podejmowanych działań, po drugie: z otrzymywanych ocen, a po trzecie: z informacji od nauczyciela na temat swoich postępów w nauce i możliwości. Te informacje pokazują mu jego szanse na rozwój i sukces. **Ważne jest, w jaki sposób nauczyciele postrzegają możliwości uczniów.** Poglądy pedagogów na ten temat można podzielić na dwie grupy. Jedni uznają, że możliwości uczniów są zmienne, zależą od ich motywacji i pracy. W tej koncepcji każdy ma szansę na poprawę i podniesienie swoich wyników. Druga grupa nauczycieli postrzega zdolności uczniów jako pewną stałą cechę, która determinuje ich wyniki nauczania, co oznacza, że ktoś ma lub nie ma szansy na sukces w danym zakresie. **Trudno motywować uczniów do pracy, jeśli zakładamy, że ich możliwości są z góry określone.** Moim zdaniem każdy ma szansę na progres w danym zakresie, jeśli wierzy w swój sukces i wkłada w to dużo pracy.

Przez lata rekord w biegu na 100 metrów należał do jednego sportowca. Mimo wielu prób nie udawało się go pobić. W pewnym momencie uznano, że wyznaczył on granice ludzkich możliwości. Jednak pojawił się zawodnik, który za punkt honoru postawił sobie pobicie rekordu. Pracował długo nad techniką biegu i przygotowaniem kondycyjnym. Wreszcie udało się! Dotychczasowy rekord – okrzyknięty ostatecznym wynikiem w tej dziedzinie sportu – został pobity. Po tym zwycięstwie inni zawodnicy uwierzyli w swoje możliwości i znów zaczęły padać nowe rekordy. Jak widać, warto wierzyć w możliwość zmiany.

Zadanie

Zastanów się, do jakiej grupy nauczycieli należysz. Czy wierzysz, że możliwości uczniów są z góry zeterminowane? Czy też uważasz, że każdy, pracując i pokonując słabości, może poprawić swoje wyniki i osiągnąć sukces? W tym kontekście pomyśl o konkretnych uczniach.

Zastanów się nad tym, jak twój sposób postrzegania możliwości uczniów wpływa na informacje, jakich im udzielasz.

Jak oceniać, by motywować?

Nieodłącznym elementem szkoły są oceny. Powinny one dawać uczniom informację zwrotną na temat ich osiągnięć i pełnić rolę nagrody, czynnika motywującego. Aby były one skuteczniejsze, każda ocena wystawiana uczniom winna być opatrzona komentarzem nauczyciela. Taka informacja musi zawierać kilka punktów:

- co się udało, jaką wiedzę, jakie umiejętności uczeń już opanował, jakich dokonał postępów w danym zakresie
- co się nie udało, jakie umiejętności należy jeszcze doskonalić, jakie wiadomości uzupełnić

Informacje zwrotne na temat postępów w nauce i możliwości uczniów są dla nich szansą na rozwój i sukces. Ważne jest, w jaki sposób nauczyciele postrzegają możliwości uczniów.

- co należy zrobić, by w przyszłości wyniki były jeszcze lepsze, albo – jeśli jest to ocena niedostateczna – co zrobić, by ją poprawić.

Informacja zwrotna na temat pracy czy odpowiedzi ucznia powinna zawierać przesłanie: „Wierzę, że może być lepiej, stać Cię na więcej”.

Tak sformułowana informacja wymaga od nauczyciela więcej pracy, ale doskonale pokazuje, także jemu samemu, na jakie elementy musi jeszcze zwrócić uwagę w pracy



Fot.: Jacek Marczewski/Navegadores

z daną klasą, jakie umiejętności uczniowie już opanowali, a jakie zagadnienia nadal sprawiają im trudność. Jest to doskonały sposób na zdobywanie wiedzy na temat efektów własnej pracy, a także podstawa do indywidualizacji pracy z uczniami.

Zadanie

Weź do ręki ostatnie sprawdziany. Wybierz te z najniższymi ocenami. Spróbuj napisać informacje dla uczniów, wykorzystując wyżej zamieszczone wskazówki.

Zastanów się, jak zareagowaliby uczniowie na takie informacje. Czy wydają ci się one dla nich ważne? Czy mogą przydać się tobie w pracy z tymi uczniami?

Jak krytykować, by nie zniechęcać – „kanapka” na trudne chwile

Czasem musimy przekazać uczniom lub ich rodzicom informacje o porażce, np. niedostatecznej ocenie na koniec semestru lub na temat nieodpowiedniego zachowania na lekcjach. Ta rozmowa nie jest łatwa dla żadnej ze stron. Rodzice, którzy słyszą takie komunikaty, często bronią się, nie przyjmują ich do wiadomości, poszukują winy u innych. Czasem lekceważą te informacje. Niekiedy zdają sobie nawet sprawę z istnienia problemu, ale sama informacja tak ich przytłacza, że nie potrafią znaleźć rozwiązania. Pamiętajmy, że dobitne przedstawienie problemu w stylu: *Syn jest bardzo słaby z mojego przedmiotu, nie ma szans na klasyfikowanie do kolejnej klasy... Zachowanie córki jest nie do przyjęcia, łamie wszelkie reguły* – nie daje dobrych rezultatów, ponieważ odbiera motywację do pracy, utrudnia porozumienie i współpracę. W takich sytuacjach często sprawdza się wypowiedź typu „kanapka”. Polega ona na odpowiednim połączeniu informacji negatywnych z pozytywnymi. Dzięki temu odbiorcom łatwiej jest przyjąć negatywne komunikaty. Poza tym mają oni poczucie, że osoba przekazująca nie jest negatywnie nastawiona, stara się widzieć sytuację obiektywnie, ma dobrą wolę. Przekaz typu „kanapka” powinien składać się na początek z informacji pozytywnej, następnie umieszczonej w środku wiadomości negatywnej, która jest najważniejsza dla nadawcy, i na zakończenie zawierać ponownie informację pozytywną.

Nieumiejętne przedstawienie problemu nie daje dobrych rezultatów, ponieważ odbiera motywację do pracy, utrudnia porozumienie i współpracę.

Przykłady informacji-„kanapek”

Informacja o porażce, która brzmi: *Z powodu spóźnień Krzysz ma obniżoną ocenę z zachowania*, po zastosowaniu zasady „kanapki” może wyglądać tak: *Krzysz dobrze zachowuje się zarówno na lekcjach, jak i na przerwach, niestety, ma bardzo dużo spóźnień. Zgodnie z WSO obniżyliśmy mu ocenę z zachowania. Liczę jednak na to, że w kolejnym semestrze będzie bardziej punktualny. Chętnie postawię mu wtedy wyższą ocenę z zachowania, jest przecież kulturalnym chłopcem.*

Przykładowa informacja dotycząca wyników w nauce: *Kasia z dwóch kolejnych sprawdzianów z przyrody otrzymała oceny niedostateczne, jako informacja-„kanapka”, brzmi tak: Kasia bardzo ładnie pracuje na moich lekcjach, stara się. Niestety, ostatnio nie udało jej się zaliczyć dwóch sprawdzianów. Martwi mnie to. Liczę, że szybko nadrobi zaległości. Zastanówmy się, jak można jej w tym pomóc.*

Jak właściwie przekazać informację o porażce ucznia:

Marcin bardzo słabo napisał próbny egzamin.

Informacja-„kanapka”

Marcin do tej pory dość dobrze radził sobie z zadaniami,

informacja
pozytywna

ale w sytuacji egzaminu – być może z powodu stresu, być może z powodu braku czasu – nie dał sobie rady.

informacja
negatywna

Jest jeszcze trochę czasu, trzeba popracować nad lepszym przygotowaniem go do egzaminu.

informacja
pozytywna

Siła pochwał – drobne, ale skuteczne

Ogromną rolę w podwyższaniu samooceny, zwiększaniu wiary we własne możliwości i podnoszeniu poziomu motywacji odgrywają pochwały. **Pomagają one też lepiej radzić sobie z problemami, dają poczucie mocy i bezpieczeństwa.**

Niestety, często pokutuje pogląd, że nie należy chwalić.

„Nie chwal dnia przed zachodem słońca”, „Nie chwal, bo przechwalisz” – to przekonania, które słyszymy wielokrotnie. Ale kto z nas nie lubi być chwalony? Pochwała poprawia nastrój, zwiększa chęć do pracy, motywuje do rozwoju.

Ważne jest, w jaki sposób pochwała jest udzielana. Nie-szczery zachwyt budzi podejrzenia i nie daje satysfakcji. Ogólnikowe oceny typu *super*, *bardzo dobrze* też nie dają potrzebnych informacji – nie są wiarygodne, nie budują poczucia kompetencji. Aby pochwała była skuteczna, musi spełniać pewne warunki, zawierać kilka elementów.

Ogromną rolę w budowaniu wysokiej samooceny, podnoszeniu wiary we własne możliwości i poziomu motywacji odgrywają pochwały. Dają poczucie mocy i bezpieczeństwa.

Pochwały muszą dotyczyć konkretnych zachowań, konkretnych efektów pracy: *Bardzo podoba mi się, jak opisałeś swoją mamę, cieszę się, że zwróciłeś uwagę na jej cechy.*

Pochwały powinny dotyczyć także „normalnych” zachowań. Jeśli dziecko na lekcji pracuje, jest spokojne, wykonuje polecenia, to zasługuje na pochwałę. Często jednak jej nie otrzymuje, bo takie zachowanie jest traktowane jak „normalne” i jako takie nie zasługuje na „nagrodę”. A dla wielu spokojne zachowanie na lekcji okupione jest ogromnym wysiłkiem, który nie został doceniony. Wniosek – nie warto się starać. *Widzę, że się starasz pilnie pracować. Bravo! Albo: Miło widzieć, jak ze skupieniem pracujesz.*

- **Chwalić trzeba każdą małą zmianę zachowania w pożądanym kierunku, tylko wtedy jest szansa na trwałą zmianę.** *Od początku lekcji bardzo ładnie pracujesz. Wyjąłeś książki, robisz zadania. Chciałabym więcej takiej pracy. Teraz wiem, że możesz zachowywać się na lekcji dobrze.*

- **Na pochwałę zasługuje także przerwanie negatywnego zachowania.** Pochwal dziecko za to, że przestało źle się zachowywać. *Bardzo podoba mi się to, że sama przestałaś rozmawiać z Kasią i wróciłaś do pracy.*
- **Pochwała powinna zawierać konkretny opis zachowania lub pracy zasługujących na docenienie.** *Widzę zapisane wszystkie dane z zadania, rozwiązanie i odpowiedź. To wzorcowo wykonane zadanie. Widzę, że bardzo uważnie przepisałeś wiadomości z tablicy, doskonale!*
- **Pochwała powinna zawierać również opis emocji, jakie związane są z efektami pracy** (jestem dumna, zadowolona, bardzo się cieszę, sprawiło mi radość). *Bardzo mi się to podoba.*
- **Ważne jest też krótkie podsumowanie tego, co zasługuje na pochwałę.** *To się nazywa wzorcowe wykonanie zadania. To prawdziwe zaangażowanie. Możesz być z siebie dumny. To duży sukces.*

Niestety, czasami bardzo łatwo pozbawić pochwałę mocy, dodając do niej mały, ale uszczypliwy szczegół. Ukryte przypomnienie poprzednich niepowodzeń odbiera radość z sukcesu: *No widzisz: jak chcesz, to potrafisz* (dziecko zamiast pochwały może „ustyszeć”: *pamiętasz, jak to było, kiedy ci się nie chciało, ja pamiętam*). Pozytywny wpływ pochwały na motywację i wiarę w siebie niweczy także małe słówko „ale”. *Bardzo ładnie zrobiłaś tę dekorację w klasie, ale... szkoda, że zapomniałaś dodać informacje o zebraniu samorządu* (dziecko często wtedy „słysz”: *znów zawałiłaś, nie można na tobie polegać*).

Komentując efekty pracy uczniów, warto pokazywać im, jak sami mogą doceniać swoją pracę, jak sami mogą motywować się do dalszych wysiłków. Komunikaty typu: *to się nazywa dobrze wykonane zadanie, możesz być z siebie dumna, możesz być z siebie zadowolony* uczą samonagradzania.

Zadanie

Pochwal siebie za przeprowadzoną lekcję. Znajdź trzy elementy, które zasługują na pochwałę. Unikaj słówka „ale”, opisuj konkretne elementy pracy, nazwij emocje, jakie odczuwasz w związku z tym, co udało ci się zrobić.

Podsumowanie

Motywowanie uczniów do pracy i nauki to trudne zadanie. Jak nakłonić do wysiłku tych, którzy ciągle doświadczają porażki? Jak podtrzymać motywację do nauki uczniów zdolnych, przygotowujących się do konkursów? Jest kilka zasad, których stosowanie zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu.



Fot.: Jacek Marczewski/Navegadores

- Staraj się dostrzec w każdym uczniu potencjał, jego mocną stronę, która może być podstawą budowania wiary w siebie.
- Często powtarzaj uczniom, że wierzysz w ich możliwości, że pracując, mogą osiągnąć sukces.
- Stosuj więcej nagród niż kar i więcej pochwał niż nagan. Pozytywne emocje są po prostu skuteczniejsze.
- Reaguj na zachowania pozytywne i negatywne tak szybko, jak to możliwe.
- Dostarczaj wyczerpujących informacji zwrotnych na temat pracy uczniów, podkreślaj jej plusey i omawiaj obszary do zmiany.
- Pokazuj błędy i braki jako elementy do zmiany, zawsze przedstawiaj sposób rozwiązania problemu.
- Dobieraj trudność zadań tak, aby nieco przekraczały poziom możliwości poszczególnych uczniów, by stanowiły możliwe do pokonania wyzwanie.
- Systematycznie kontroluj stopień wykonania zadań, udzielaj wskazówek, doceniaj postępy.

Podlewaj, nawóz, zapewnij dostęp słońca

Tym, czym słońce, woda i substancje odżywcze są dla roślin, tym dla dziecka jest uwaga rodzica, jego akceptacja.

Ważnym sygnałem akceptacji rodziców są otrzymywane od nich drobne nagrody, a najcenniejsze to te, kiedy dziecko dostaje czas, uwagę i bliskość rodzica.

Ćwiczenie 3

Zastanów się, co dla twojego dziecka byłoby najlepszą nagrodą. Zasada jest jedna – nie może być to coś, co można kupić. Spróbuj stworzyć taką listę nagród – wspólna wycieczka na rowerach, gra w scrabble, wspólne instalowanie nowych aplikacji w komórce, gotowanie razem obiadu... Poproś dziecko o stworzenie takiej listy. Sprawdź, czy wasze pomysły się pokrywają. Porozmawiajcie o swoich pomysłach. Ustalcie wspólne zasady korzystania z puli nagród.

Chcąc zachęcić dziecko do jakichś działań, poprawy zachowania, wysiłku, nauki – stosuj zawsze więcej nagród niż kar i więcej pochwał niż nagan. Są po prostu skuteczniejsze.

Wyrrywaj chwasty, podpieraj owocujące gałązki

Reaguj na zachowania pozytywne i negatywne tak szybko, jak to możliwe.

Ćwiczenie 4

Przeglądaj się dokładnie postępom dziecka. Staraj się doceniać nawet drobne kroki w pożądanym kierunku. Pochwal czasem dziecko za to, co wydaje się „normalne”, np. za to, że pamiętało o swoich obowiązkach lub że co wieczór myje zęby.

Pamiętaj, nic tak nie demotywuje, jak brak reakcji ze strony bliskich osób. Po co się starać, skoro nikt tego nie zauważa? Jeśli dziecko pracuje nad poprawą jakiegoś zachowania, np. nad wyeliminowaniem spóźnienia, na pozytywną reakcję zastępuje nawet kilka minut spóźnienia mniej. Ważna jest też szybka reakcja na zachowania niepożądane. Bo skoro nikt nie zauważa, to może można łamać zasady bez konsekwencji. Nie muszą być one dotkliwe, ważne, by dziecko dostawało jasne informacje, jakie zachowania są, a jakie nie są akceptowane.

Wytyczaj drogę wzrostu

Pokazuj błędy i braki jako elementy do zmiany, zawsze przedstawiaj sposób rozwiązania problemu.

Ćwiczenie 5

Zanim skrytykujesz dziecko, zastanów się, jak tę samą informację możesz mu przekazać jako element do zmiany. Zamiast mówić „masz straszny bałagan w pokoju”, powiedz „moim zdaniem warto w twoim pokoju posprzątać”.

Przedstawianie niepowodzeń jako elementów do zmiany pokazuje, że widzimy szansę na zmianę i wierzymy w możliwości dziecka w tym zakresie. Poza tym nie oceniamy dziecka ani jego zachowania, ale wskazujemy cele do pracy. Zawsze staraj się od razu przeanalizować z nim sposoby poprawy sytuacji. Co może zrobić dziecko, jakiej pomocy potrzebuje, w jaki sposób może ją uzyskać. Taka rozmowa uczy samodzielnego planowania i rozwiązywania problemów w przyszłości.

Nie przesadzaj

Ćwiczenie 6

Na najwyższy szczyt wchodzi się małymi krokami. Spójrz, na jakim etapie rozwoju jest twoje dziecko i jaki może być jego kolejny krok.

Jeśli zależy ci na tym, by twoje dziecko było kiedyś świetnym matematykiem, zacznij od zaciekawienia go tą dziedziną, pokazuj mu, gdzie w codziennym życiu ją spotka.

Dobieraj trudność zadań tak, by nieco przekraczała aktualny poziom możliwości dziecka, aby zadania były wyzwaniem możliwym do pokonania. Ich pokonywanie będzie krok po kroku budowało poczucie kompetencji twojego dziecka i stanie się podstawą do mocnej wiary we własne możliwości.

Ciesz się z tego, że jest

Ćwiczenie 7

Powiedz dziecku, a także innym swoim bliskim, jak bardzo ich kochasz, że cieszysz się z tego, że są obok ciebie.

Partnerzy programu:



eduBudzik[®]

Nakręcamy edukację!

EduBudzik to innowacyjny program Nowej Ery, który ma na celu inspirowanie uczniów do odkrywania swoich mocnych stron oraz wspieranie nauczycieli i rodziców w motywowaniu dzieci do stałego rozwoju i rozbudzania pasji.

Autor: **Beata Kołacińska**

Ogólnopolski program Nowej Ery *eduBudzik* skierowany jest do uczniów klas III–VI szkół podstawowych, ich nauczycieli i rodziców.

Celem programu jest:

- pomoc nauczycielom w wykorzystywaniu ciekawych sposobów inspirowania uczniów do nauki oraz wzmacniania swojej wewnętrznej motywacji do pracy
- wspieranie rodziców w mądrym motywowaniu swoich dzieci
- inspirowanie uczniów do odkrywania radości uczenia się niezbędnej w kształtowaniu zainteresowań i pasji.

Naturalna ciekawość dziecka

Bazując na badaniach, które wskazują, jak ważny dla wspierania motywacji uczniów jest okres między 9 a 12 rokiem życia, Nowa Era stworzyła program integrujący nauczycieli, rodziców oraz same dzieci w tej edukacyjnej przygodzie.

Wyniki badań pokazują, że zarówno w szkole, jak i w domu dzieci napotykają wiele czynników, które mogą wzmocnić lub osłabić ich naturalną chęć rozwoju i poznawania świata.

Jeżeli ciekawość ucznia nie jest odpowiednio pobudzana, jego motywacja spada i nauka – zamiast być fascynującą przygodą – staje się przykrym obowiązkiem.

Doskonalący się na etapie wczesnej edukacji zmysł obserwacji i umiejętność wyciągania wniosków muszą być wspierane i ukierunkowywane przez dorosłych, dlatego ważne jest, aby osoby kreujące środowisko rozwoju dziecka – rodzice i nauczyciele – tworzyli sytuacje, w których dzieci będą aktywnie odkrywały naturę świata.

Zintegrowane wsparcie na www.edubudzik.pl

Aby program *eduBudzik* przyniósł realną zmianę, ważny jest udział w nim zarówno nauczycieli, jak i rodziców. Dlatego też w naszym programie podejmujemy działania integrujące wsparcie zarówno z jednej, jak i z drugiej strony. Ta współpraca przyczyni się bowiem do stworzenia dzieciom takich warunków rozwoju, które pozwolą im lepiej podążać za głosem swoich pasji i talentów.

Dla rodziców. Największymi autorytetami dla dzieci są zawsze rodzice. W swoim podejściu do nauki i pracy rodzice



Fot.: Łukasz Sokół/Navegadores



kształtują w dzieciach motywację do zdobywania wiedzy. Kluczową rolę w codziennym motywowaniu dziecka pełni zainteresowanie się jego postępami w nauce. Wśród przygotowanych materiałów na stronie www.edubudzik.pl rodzice znajdą wiele porad i wskazówek o tym, jak na co dzień mądrze wspierać swoje dziecko i jak motywować je do nauki.

Dla nauczycieli. Każdy nauczyciel uczniów klas III–VI wie, że są oni w tym wieku wszystkiego ciekawi, nieustannie zadają pytania i wciąż chcą doświadczać i próbować, żeby przekonać się, jak „działa” świat. Warto wykorzystać tę naturalną ciekawość dzieci w procesie nauczania, jednak czasem trudno jest skupić ich uwagę na konkretnym temacie. Dlatego trzeba uczniów wciąż zaciekawiać i motywować do uczenia się – takie wsparcie ze strony nauczyciela nie tylko wzmacnia poczucie własnej wartości każdego dziecka, ale daje mu odwagę podejmowania coraz trudniejszych wyzwań.

Na stronie www.edubudzik.pl każdy nauczyciel znajdzie wiele nowych inspiracji dla swojego warsztatu pracy. Proponujemy scenariusze lekcji, artykuły psychologów, porady ekspertów oraz specjalistyczne warsztaty on-line. Zapraszamy do odwiedzania strony www.edubudzik.pl, na której zamieszczamy kolejne ciekawe materiały i praktyczne rozwiązania.

Ekspedycje naukowe i warsztaty już za nami

Ekspedycje naukowe programu *eduBudzik* to działania lokalne, które miały miejsce w pierwszej części programu (wrzesień–listopad 2013) i skierowane były do uczniów i nauczycieli klas III–VI szkół podstawowych z miejscowości znacznie oddalonych od dużych ośrodków naukowych i kulturalnych. Specjalnym *eduBudzik*owym autokarem uczniowie odwiedzali miejsca, które pozwoliły im doświadczyć

aktywnej edukacji. Na stronie www.edubudzik.pl w zakładce „Dla ucznia” zamieściliśmy materiały dokumentujące ekspedycje: zdjęcia, film, blog uczestników.

Dla nauczycieli ekspedycje stały się okazją do nowego spojrzenia na sposoby przekazywania wiedzy. Każdy świeży pomysł na ciekawą naukę, który zrodził się pod wpływem tych doświadczeń, na pewno posłuży do rozbudzenia ciekawości świata u dzieci.

W każdej szkole biorącej udział w ekspedycji zorganizowane zostały warsztaty dla nauczycieli i rodziców na temat motywowania dzieci. W ten sposób uczniowie, którzy doświadczyli mnóstwo inspiracji w czasie ekspedycji, dzięki odpowiedniemu wsparciu ze strony nauczycieli i rodziców, chętniej będą podejmować edukacyjne wyzwania.

Partnerzy programu

Partnerami Nowej Ery w organizowaniu ekspedycji naukowych byli: Stowarzyszenie Navegadores – organizacja pomocowa non profit oraz Uniwersytet Dzieci działający pod patronatem prestiżowych uczelni w Polsce.

Wolontariusze Nowej Ery

Program *eduBudzik* jest wyjątkowy jeszcze z jednego powodu – w ekspedycjach wzięli udział wolontariusze Nowej Ery. W jedenastu ekspedycjach wzięło udział 30 wolontariuszy, którzy byli wsparciem dla nauczycieli w opiece nad młodymi odkrywcami. Ich relacje można przeczytać na stronie programu w zakładce „Blog ekspedycji”. ■

www.edubudzik.pl

e-mail: kontakt@edubudzik.pl

infolinia: 58 322 454 45



4 kroki efektywnego

Przedstawiamy 4 kroki efektywnego motywowania dziecka do rozwijania zainteresowań i odkrywania pasji uczenia się. Zobacz, jak ważne jest umiejętne wspieranie przez nauczyciela i rodzica, aby dziecko mogło poznać i wykorzystać swoje mocne strony.

Autor: **Anna Resler-Maj**



Krok 1:

Obserwacja

Dziecko od najwcześniejszych lat przejawia naturalną ciekawość, chęć eksperymentowania, zdobywania nowych doświadczeń. Uważne podpatrywanie dziecka w różnorodnych sytuacjach umożliwi nam określenie jego predyspozycji, zasobów, cech temperamentu, które mogą stać się punktem wyjścia do rozbudzenia pasji.

Zadania nauczyciela

i rodzica: poznawanie dziecka, okazywanie mu akceptacji i szacunku. Wspieraniem zaś będzie dostarczanie wielu różnorodnych okazji do eksperymentowania, swobodnego eksplorowania świata.

Korzyści dla dziecka: ten etap pozwala dziecku dostrzec swoje mocne strony oraz budować wiarę w siebie.



Krok 2:

Motywacja

Kiedy znamy już mocne strony dziecka, warto zachęcać je do podejmowania aktywności w celu rozwijania tego potencjału. Należy dziecko inspirować, pozwolić na samodzielność, doświadczenie, uczenie się na błędach. Unikajmy narzucania naszych pomysłów czy wyręczania.

Zadania nauczyciela i rodzica:

dostrzeganie postępów, docenienie wysiłku, chwalenie, wspieranie w poszerzaniu wiedzy, doskonaleniu umiejętności.

Korzyści dla dziecka: ten etap jest niezbędny, aby dziecku chciało się podejmować wysiłek.



Krok 3:

Akcja

Teraz następuje działanie, które zwiększa zaangażowanie dziecka, wzmacnia jego chęć do wysiłku i aktywności. Na tym etapie dziecko zaczyna odczuwać przyjemność z wykonywanych zadań. Dzięki temu, że jest narażone na porażki, ma okazję nauczyć się radzenia sobie z różnymi emocjami.

Zadania nauczyciela i rodzica:

zachęcanie do nierezygnowania z działań mimo porażek, poświęcenie więcej czasu na rozmowę, dostrzeganie osiągnięć dziecka, tworzenie dobrej relacji opartej na zaufaniu.

Korzyści dla dziecka: wzrasta ambicja, samodzielność, systematyczność, odpowiedzialność oraz potrzeba uznania. W tym momencie dziecko podejmuje wysiłek, aby wypracować sukces i rozwijać się.





wspierania dziecka³

Krok 4:



Pasja

Na tym etapie dziecko spełnia potrzebę samorealizacji. Doświadcza efektów swojego wysiłku, konsekwencji swojego zaangażowania, czuje satysfakcję z pogłębiania wiedzy, potrafi wykorzystać nabytą wiedzę do swoich potrzeb związanych z pasją.

Zadania nauczyciela i rodzica:

okazywanie zainteresowania pomysłami dziecka, wsparcie w rozwiązywaniu problemów, docenianie efektów działań, inspirowanie do podejmowania trudniejszych wyzwań.

Korzyści dla dziecka:

odczuwanie radości, spełnienia, kompetencji, wiary w siebie, uzyskanie aprobaty innych.



Scenariusz lekcji



45 min

Poziom edukacyjny: klasy IV–VI szkoły podstawowej Temat: Nie ocenia się książki po okładce

Autor: **Iwona Złotnicka-Brzózka**

Cele lekcji:

Po lekcji uczeń powinien:

- wiedzieć, czym jest „pierwsze wrażenie” i „etykieta” w znaczeniu oznaczania czegoś
- analizować sytuację i oceniać ją
- wiedzieć, co decyduje o naszym odbiorze innych osób
- uzasadniać swoją wypowiedź

Metody i formy pracy:

- dyskusja, rozmowa moderowana
- praca w grupach
- scenki

Czas:

godzina lekcyjna

Przebieg lekcji:

1. Wprowadzenie do lekcji

Nauczyciel rozpoczyna lekcję, podaje temat lekcji i mówi uczniom, czym będą się zajmowali podczas zajęć.

2. Dyskusja

Nauczyciel zadaje uczniom pytanie, jak rozumieją powiedzenie: „Nie ocenia się książki po okładce”.

Dyskusja moderowana przez nauczyciela. Pytania pomocnicze, które nauczyciel może zadać:

- Czy pierwsze wrażenie jest ważne?
- Czy zwracacie uwagę na wygląd zewnętrzny?
- Czy zdarzyło się Wam pomylić i zmienić swoją pierwszą opinię o kimś w miarę poznawania go?

- Dlaczego pierwsze wrażenie może być mylące?
- Czy mieliście sytuację, w której Wasze pierwsze wrażenie o poznanej osobie potwierdziło się w miarę poznawania jej?

Nauczyciel zachęca uczniów do dzielenia się swoimi doświadczeniami.

3. Ćwiczenie

Nauczyciel zadaje uczniom pytanie, co to jest etykieta, gdzie można spotkać etykiety.

Podaje definicję etykiety za słownikiem języka polskiego, może poprosić uczniów o wyszukanie tego pojęcia w słowniku, ewentualnie znalezienie w słowniku internetowym, w Wikipedii...

Etykieta to nalepka na jakimś produkcie, z której dowiadujemy się na jego temat. Może być na niej nazwa i opis produktu, czasem tylko nazwa.

Nauczyciel prosi uczniów, aby poszukali wokół siebie – w klasie, piórniku, plecaku – przykładów etykiet. Nauczyciel sam może przynieść dwa lub trzy rodzaje wody mineralnej w butelce, pokazać je uczniom i zapytać, który produkt wybierają i dlaczego, co ich przekonało.

Jeśli wśród wypowiedzi uczniów nie pojawi się opinia, że trudno zdecydować, która woda jest lepsza, bez spróbowania jej, to warto, aby na koniec nauczyciel zwrócił na to uwagę.

Wniosek z dyskusji – każdy z nas kieruje się innymi kryteriami, każdy ma inny gust i na co innego zwraca uwagę. Warto jednak przed wydaniem opinii, oceny pozyskać wcześniej jak najwięcej informacji o jakimś produkcie i dogłębnie się zastanowić.



Fot.: Maciej Wróbel/Nowa Era

4. Ćwiczenie w grupach

Nauczyciel wprowadza uczniów do kolejnego ćwiczenia: Podobna sytuacja z ocenianiem na podstawie pierwszego wrażenia zdarza się też przy ocenianiu ludzi. Dużo o tym rozmawialiśmy na początku lekcji.

Nauczyciel dzieli klasę na 4 grupy (ok. 6-osobowe). Jeśli jest potrzeba, może być więcej lub mniej.

Zadaniem każdego zespołu będzie przygotowanie dwóch osób z grupy do odegrania roli przed całą klasą.

Forma scenki zależy od decyzji zespołu – może być to nawet pantomima.

Każdy zespół wymyśla dwie postaci, które dwie wybrane osoby z grupy będą musiały zagrać. Każda postać ma swoją historię, którą zespół musi przygotować.

Zadaniem pozostałych drużyn będzie zrobienie etykiety dla tej osoby, czyli napisanie na kartce (zwykła kartka A4), kim ta osoba jest, i opowiedzenie, na podstawie pierwszego wrażenia, jaka historia może być związana z tą osobą.

W wersji uproszczonej może być to tylko odgrywanie postaci, np. ktoś ma odegrać osobę, która właśnie dostała

piątkę z matematyki, przedmiotu będącego jej najsłabszym punktem, w związku z tym skacze do góry, spontanicznie się cieszy, robi dziwne miny... Grupa może zgadnąć, że jest to osoba, która szaleje z radości, ale mogą paść też odpowiedzi, że jest to ktoś zwariowany, niepoważny, niezrównoważony...

Podsumowanie ćwiczenia – warto oddać tutaj głos uczniom. Ważne jest, żeby jednym z wniosków było stwierdzenie, że pierwsze wrażenie może być mylące i krzywdzące.

5. Podsumowanie lekcji

Na zakończenie lekcji nauczyciel zadaje uczniom pytanie – jaką naukę wynoszą z dzisiejszej lekcji. Warto, aby zebrać jak najwięcej wypowiedzi od uczniów, np.:

- nie oceniać innych po wyglądzie zewnętrznym
- dawać drugą szansę
- być ostrożnym przy ocenianiu innych
- nie przypinać komuś łatki
- i inne.

Nauczyciel dziękuje uczniom za lekcję. ■

Praca z wizją

– jak czerpać radość ze swojej pracy i nie dać się wypaleniu zawodowemu

Wypalenie zawodowe, nadmierne obciążenie, stres to zjawiska, które mogą dotknąć każdą osobę aktywną zawodowo. Praca nauczyciela jest szczególnie na nie narażona. Jak sobie z tym radzić?

Autor: **Dawid Bałutowski**

Hatas, tysiące bodźców atakujących układ nerwowy, godzenie interesów swoich, dyrekcji, uczniów i ich rodziców, kompromisy między własnymi ambicjami a oczekiwaniami instytucji nadzorujących, harmonizowanie kreatywności i własnych pomysłów na ciekawą lekcję z wymogami podstawy programowej. Jak radzić sobie z tym wszystkim i nie zwariować? Odpowiedź na to pytanie przynosi koncepcja Roberta Diltsa – nazywana często po prostu piramidą Diltsa. Podejście to, niezwykle użyteczne w programach szkoleniowych i coachingu, pozwala nam kształtować własną motywację i programować życie w zgodzie z tym, co dla nas najważniejsze. A dzięki temu być w ciągłym kontakcie z naszą wizją życia i czerpać satysfakcję z codziennej pracy, pomimo pojawiających się przeszkód.

Dilts zauważa, że nasz sposób myślenia o sobie i otaczającym świecie zorganizowany jest hierarchicznie i składa się z kilku poziomów. Każdy z nich ma dla nas niebagatelne znaczenie i decyduje o naszych wyborach, celach, które sobie stawiamy, satysfakcji z życia i podejmowanych decyzji. Poziomy te organizuje na kształt piramidy, której podstawę stanowi



Piramida Diltsa

ŚRODOWISKO, a następnie ZACHOWANIA, UMIEJĘTNOŚCI, PRZEKONANIA I WARTOŚCI, TOŻSAMOŚĆ i WIZJA.

Opiszę teraz każdy z tych poziomów, zadając odpowiednie do każdego z nich pytania. Daj sobie czas na refleksję i odpowiedz sobie na każde z nich. Podsunę też kilka wskazówek, które mogą pomóc ci lepiej funkcjonować na każdym z poziomów. Ale ty sam również pomyśl o tym, co jeszcze możesz zrobić dla siebie w tym obszarze. Zdziwisz się, jak wiele dobrego może z tego wyniknąć.

ŚRODOWISKO

Poziom środowiska dotyczy naszego fizycznego i społecznego otoczenia. W kontekście pracy nauczyciela to szkoła i wszystko to, co się w niej znajduje (sam budynek, klasy, pomoce naukowe, sprzęt biurowy) oraz miejsce w domu przeznaczone do pracy. To także wszystkie osoby, z którymi mamy kontakt w trakcie wykonywania pracy. Satisfakcjonujące środowisko pracy to takie, w którym mamy dostęp do wszystkich potrzebnych lub ułatwiających pracę zasobów i materiałów. To miejsce, w którym czujemy się dobrze i możemy swobodnie wypełniać nasze obowiązki. To ludzie, „znajdujący się pod ręką”, z których mądrości i doświadczenia możemy korzystać i którzy pomogą nam w sytuacjach kryzysowych.

Jak wygląda twoja klasa? Czy masz wszystko, czego potrzebujesz? Czego jeszcze potrzebujesz, co znacząco ułatwiłoby ci pracę? Jak możesz to zdobyć? W jaki sposób miejsce, w którym pracujesz, poza szkołą służy twojej efektywności? Co możesz zmienić, żeby służyło jeszcze bardziej? Kto mógłby służyć ci radą, kiedy nie wiesz, jak postąpić? Kto mógłby zostać twoim mentorem? Kto może służyć ci wsparciem, kiedy jest ci ciężko? Co możesz zrobić, żeby twoje środowisko służyło ci jeszcze lepiej niż do tej pory?

Małe kroki, które możesz podjąć na poziomie środowiska, by zwiększyć satysfakcję z pracy, mogą polegać na:

- posprzątanii biurka
- przemeblowaniu gabinetu (tak, żeby mniej rzeczy rozprasało, a wszystko, co potrzebne, było pod ręką)
- zakupie nowego sprzętu (np. bardziej efektywnej drukarki, lepszego komputera, segregatora, który pozwoli trzymać wszystkie dokumenty w jednym miejscu)

Satisfakcjonujące środowisko pracy to takie, w którym mamy dostęp do wszystkich potrzebnych lub ułatwiających pracę zasobów i materiałów. To miejsce, w którym czujemy się dobrze.

- poproszeniu osoby, która jest dla ciebie autorytetem, żeby została twoim mentorem, a przynajmniej służyła ci radą i wsparciem od czasu do czasu.

Jakie jeszcze pomysły przychodzą ci do głowy?





For.: Thinkstock/Digital Vision

ZACHOWANIA

Poziom wyżej znajdują się nasze zachowania, czyli wszystko to, co robimy, a co składa się na wykonywaną przez nas pracę. W obszarze twoich zachowań znajdzie się pewnie prowadzenie lekcji, przygotowywanie zajęć, wypełnianie dokumentacji, doksztalcanie się, sprawdzanie klasówek, prowadzenie spotkań z rodzicami, obecność na radach pedagogicznych i setki innych mniej lub bardziej angażujących zachowań. I pewnie jak w każdej pracy są takie aktywności, które sprawiają ci przyjemność (inaczej już padłbyś ofiarą wypalenia zawodowego i nie miałbyś siły czytać tego artykułu), oraz takie, które są mniej atrakcyjne, wywołują stres lub znudzenie. Ja w swojej pracy trenera kocham prowadzenie szkoleń, kontakt z ludźmi, uczenie się nowych rzeczy, a nie cierpię wypełniania dokumentacji czy pisanie ofert przetargowych. I teraz mogę poświęcać energię i ostabiać swoją motywację, narzekając na nadmiar niechcianych obowiązków (które i tak

W obszarze zachowań nauczyciela znajduje się przede wszystkim prowadzenie lekcji, przygotowywanie zajęć, wypełnianie dokumentacji, doksztalcanie się, sprawdzanie klasówek, spotkania z rodzicami.

przecież muszę wypełnić, bo są wpisane w mój zawód), albo zaakceptować je jako warunek, który umożliwi mi robienie tego, co naprawdę lubię. Ja wybieram drugą opcję, a ty? Znow odpowiesz sobie na kilka pytań z tego poziomu.

Co w mojej pracy lubię robić, a czego nie? Jakie zachowania sprawiają mi trudność? Dlaczego? Co mogę zrobić, żeby moja praca była jeszcze bardziej atrakcyjna? Czego jeszcze nie próbowałem? Jak sprawić, żeby rzeczy, które są nudne, uczynić bardziej ciekawymi? Jak zmienić proporcje między aktywnościami, które lubię, i tymi, których nie znoszę? Jak lepiej sobie zorganizować czas i planować zadania? Małe kroki, które możesz przedsięwziąć już teraz, to na przykład:

- deleguj zadania, których nie lubisz i których nie musisz wykonywać osobiście
- zaczynaj pracę od tego, co nie sprawia ci przyjemności, żeby później przejść do rzeczy bardziej ekscytujących
- pamiętaj o tym, że nieciekawe aspekty swojej pracy są też jej częścią i pozwalają ci robić to, co naprawdę lubisz
- wykazuj inicjatywę, organizuj sobie albo proś o nowe zadania, które mogą być dla ciebie ciekawe, inspirujące i dostarczać motywacji
- wciąż wprowadzaj zmiany, nawet drobne, do swojej aktywności, zmieniaj sposób prowadzenia zajęć (nawet najciekawsza lekcja staje się dla nas samych nudna, kiedy realizujemy ją w taki sam sposób po raz dwudziesty).

Co jeszcze możesz zmienić?

UMIEJĘTNOŚCI

Każda praca wymaga pewnej wiedzy, umiejętności i kompetencji. To kolejny poziom piramidy Diltsa. Zawód nauczyciela wymaga szczególnie szerokiego spektrum kompetencji. Nie tylko tych związanych z nauczaniem rozumianym jako przekazywanie wiedzy, ale także z komunikacją z uczniem i rodzicem, rozwiązywaniem konfliktów i trudnych sytuacji, planowaniem, zarządzaniem czasem, wspieraniem i wychowywaniem, przekazywaniem informacji zwrotnych i niezliczonych innych. Zadania, w których czujemy się niekompetentni, wywołują stres (pomyśl, jak byś się czuł, gdybyś musiał jutro poprowadzić wykład dla 200 osób na nieznaną ci temat, przejechać 300 km autobusem jako kierowca, naprawić samochód). Dlatego tak ważne jest podnoszenie kwalifikacji i rozwój kompetencji, zwłaszcza tych interpersonalnych. Szkolenia, coaching, mentoring to bezcenne inwestycje, które nie tylko zwrócą się z nawiązką, bo będziesz lepszym profesjonalistą, ale przede wszystkim wpłyną na twój zawodowy komfort i poczucie pewności w wielu trudnych sytuacjach. Łatwiej rozmawiać z rozgniewanymi rodzicami, jeśli znamy techniki asertywne radzenia sobie ze złością, łatwiej przygotowywać prezentację, jeśli znamy zasady konstrukcji mistrzowskich prezentacji. Rynek szkoleniowy oferuje niezliczone możliwości doskonalenia, sztuką jest wybrać te wartościowe. Ale nawet jeśli nie zdecydujesz się na szkolenie, nie znaczy to, że nie możesz się uczyć. W twojej szkole przecież pracuje masa ekspertów. Twoi koledzy

Zawód nauczyciela wymaga szczególnie szerokiego spektrum kompetencji. Obok nauczania, są to umiejętności komunikacyjne, rozwiązywanie konfliktów, planowanie.

i koleżanki spotykają się z takimi samymi wyzwaniami jak ty każdego dnia. Zaczniście o tym rozmawiać, wymieniać się doświadczeniami, wspólnie pracować nad kompetencjami. Zadaj sobie teraz następujące pytania: Co już potrafię? Co robię świetnie i jak mogę to wykorzystać? Jakie są moje mocne strony? Jak mogę je pokazać? Czego jeszcze muszę się nauczyć? W jaki sposób? Kto może mi w tym pomóc? Jakich kompetencji najbardziej potrzebuję? Jaki kurs mogę zrobić? Jak zdobyć na niego pieniądze? Kto potrafi dobrze to, czego ja nie umiem? W jaki sposób skorzystać z kompetencji innych?

Małe kroczki rozwojowe, które mogę zaproponować i na tym poziomie, to:

- zrób tabelę, w której wypiszesz wszystkie swoje kompetencje, umiejętności i sukcesy, a także zaznaczysz obszary do rozwoju
- wybierz jedną z kompetencji i zastanów się, co zrobić w ciągu najbliższego miesiąca, żeby ją doskonalić (przeczytać książkę, zapisać się na szkolenie, porozmawiać z ekspertem, posłuchać wykładu, ćwiczyć) – a potem zrób to!
- znajdź osobę, która jest dobra w tym, czego ty chcesz się nauczyć, poproś ją o pomoc i wskazówki
- zbuduj mały zespół w swoim miejscu pracy (5–7 osób), w którym będziecie regularnie spotykać się i ćwiczyć nowe umiejętności.

Czego jeszcze możesz spróbować?





Fot.: Thinkstock/Elena Syrnina

PRZEKONANIA I WARTOŚCI

Poziom przekonań i wartości opisuje to, w co wierzysz, jakie wartości wyznajesz, jakie przyjmujesz założenia na temat świata, siebie i innych. Nie każdy człowiek zastanawia się nad tym, w co naprawdę wierzy, a przecież to wpływa na każdą naszą decyzję i określa poziom zadowolenia w każdym momencie naszego życia. Nauczyciel, który ceni sobie wartość „partnerstwo” oraz hołduje przekonaniu, że dzieci

Przekonania i wartości to wszystko, w co wierzymy, czym kierujemy się, podejmując każdą decyzję.

z natury są ciekawe świata i chętnie się uczą, będzie pracował zupełnie inaczej niż nauczyciel, którego nadrzędną wartością jest „posiadanie autorytetu” i który wierzy, że dzieci są z natury leniwe i niechętnie do nauki. Zadaj sobie więc kilka ważnych pytań.

W co wierzę? Co jest dla mnie rzeczywiście ważne? W jaki sposób myślę o sobie, swoich uczniach, swojej pracy? Czym dla mnie jest nauczanie? Jakie są moje najważniejsze

wartości? Jak realizuję je na co dzień w mojej pracy? Jak mogę jeszcze bardziej zbliżyć się do ważnych dla mnie wartości? Co nie pozwala mi w pełni żyć w zgodzie ze swoimi wartościami? Jak to zmienić?

Praca w sprzeczności z naszymi wartościami musi być skazana na frustrację, wypalenie i niezadowolenie z siebie. Aby tego uniknąć, bądź świadomy swoich wartości i działaj w zgodzie z nimi:

- zrób listę 15 najważniejszych dla ciebie wartości (robiąc ją, bądź ze sobą szczerzy)
 - określ działania, które możesz podjąć, które pozwolą ci realizować ważne dla ciebie wartości (jeśli ważny jest dla ciebie rozwój, zadaj sobie pytanie, co mogę zrobić dziś/jutro/w tym tygodniu/w tym miesiącu, żeby mieć poczucie, że się rozwijam)
 - rozpoznaj działania, które nie są w zgodzie z twoimi wartościami, zastanów się, jak je wyeliminować bądź zmodyfikować
 - kiedy stajesz przed decyzją, podejmij ją przez pryzmat wartości (W jaki sposób pierwsza alternatywa przysłuży się moim wartościom? W jaki sposób zrobi to druga?).
- Co jeszcze przychodzi ci do głowy, żeby być w kontakcie ze swoimi wartościami?

TOŻSAMOŚĆ

Poziom tożsamości odpowiada na pytanie: kim jestem? Każdy z nas definiuje się w jakiś sposób – poprzez cechy (jestem dobrym człowiekiem, jestem ładny, jestem mądry), role, które pełni (jestem nauczycielem, rodzicem, członkiem stowarzyszenia), cele i zadania, które realizuje (jestem mentorem, jestem wsparciem dla innych, jestem wzorem). Jakie role pozwala ci pełnić twoja praca? Kim jesteś dzięki swej pracy? Kim jeszcze chciałbyś być? Jak to osiągnąć? Jak postrzegasz sam siebie? Jak chciałbyś być postrzegany? Jakie ważne role pełnisz? Jak definiujesz rolę nauczyciela? Co możesz zrobić, żeby czerpać jeszcze większą satysfakcję z bycia tym, kim jesteś?

Poziom tożsamości jest niezwykle ważny dla naszego komfortu psychicznego i satysfakcji z tego, co robimy i kim jesteśmy. Nikt nie czułby się dobrze w roli, której nie chce pełnić (to też zresztą częsta przyczyna wypalenia, na którą jedynym lekarstwem jest, jakkolwiekby to okrutnie zabrzmiało, zmiana pracy). W Stanach Zjednoczonych uczeń prestiżowej uczelni prawdopodobnie włoży na randkę bluzę z logo swojej Alma Mater. Identyfikuje się z nią, bo jest to powód do dumy. Czy ty również odczuwasz dumę z tego, kim jesteś dzięki swojej pracy? Jeśli nie, warto przypomnieć sobie, dlaczego wybrałeś ten zawód, jakie korzyści z tego czerpiesz, a jakie czerpią inni, kim jesteś dla swoich uczniów i ich rodziców? Kiedyś nauczyciel w Polsce cieszył się ogromnym autorytetem. Bez względu na poziom swoich kompetencji był kimś, bo pełnił

wysoko ocenianą społecznie rolę zawodową NAUCZYCIELA. Dziś po tym szacunku nie zostało śladu, co nie znaczy, że nie można go zdobyć. Musisz jednak włożyć świadomy wysiłek w to, żeby inni zobaczyli w tobie godnego szacunku nauczyciela, nauczyciela – przewodnika, mistrza, inspiratora, opiekuna, opokę... takiego nauczyciela, jakim sam chcesz być.

Tożsamość to sposób, w jaki odczytujemy siebie – nasze cechy, role, cele i zadania, które podejmujemy. To odpowiedź na pytanie: kim jestem?

Wspierając poziom tożsamości, możesz na przykład:

- zastanowić się: Jakich 5 najważniejszych ról pełnisz? Co możesz zrobić, żeby czerpać z ich pełnienia jeszcze więcej satysfakcji?
- stworzyć profil „wspaniałego” nauczyciela (takiego, który dla ciebie samego byłby wzorem). Jaki on jest? Co robi? Za co go cenisz? I w jaki sposób ty sam możesz zbliżyć się do tego ideału?
- wyobrazić sobie sytuację, że po twojej śmierci osoby, które cię znają, miałyby określić cię jednym słowem. Zamknąć twoje istnienie w jednej roli. Co chciałbyś, aby powiedzieli? Jak możesz zadbać o to już dziś?





WIZJA

Ostatni, najwyższy poziom to poziom WIZJI (nazywany też czasem poziomem DUCHOWOŚCI). Dotyczy on twojego miejsca we wszechświecie, życiowej wizji i misji, którą realizujesz, głębszego sensu twojego życia, znaczenia i wpływu, jaki masz na otaczający cię świat (środowisko, kolejne pokolenia, twoich bliskich, uczniów, współpracowników). Nie jesteśmy samotnymi wyspami, jesteśmy otoczeni ludźmi i każdego dnia na nich oddziałujemy. Każdego dnia robimy też coś, co albo zbliża nas do naszej życiowej misji, albo sprawia,

Wizja dotyczy miejsca we wszechświecie. To głębszy sens życia i relacji ze światem. Nazywany jest czasem poziomem duchowości.

że stoimy w miejscu, albo wręcz nas od niej oddala. Nieważne, czym wypełnisz ostatni poziom (życie w zgodzie z religią, którą wyznajesz, pozostawienie po sobie spuścizny, stworzenie szczęśliwej rodziny czy po prostu życie w zgodzie ze sobą), najważniejsze, żebyś w ogóle potrafił go zdefiniować. Brak świadomości swojej wizji życiowej, a co za tym idzie brak poczucia sensu życia, jest według psychologów egzystencjalnych podstawową przyczyną wypalenia zawodowego.

Zapytaj siebie:

Co jest dla mnie naprawdę ważne? Jaki jest sens mojego życia? Co chciałbym po sobie zostawić? Co znaczą dla moich bliskich? Jak ludzie będą o mnie pamiętać? Po co robię to, co robię? Jak widzę siebie za 10, 20, 30 lat? Czy to, co robię, zbliża mnie do mojej wizji przyszłości? Jakie znaczenie to, co robię teraz, będzie miało za 10 lat? Co zostawię po sobie?

Oto kilka przykładów, jak możesz pracować nad swoją wizją:

- Poświęć czas, żeby pomyśleć, do czego zmierzasz i jakie są twoje ostateczne cele. Opracuj swoją wizję. Spróbuj wyobrazić sobie siebie szczęśliwego/szczęśliwą u kresu swojego życia. Co widzisz?
- Podziel realizację swojej wizji na etapy. Co możesz zrobić jeszcze w tym roku, żeby ją realizować? Co możesz zrobić w okresie 5, 10, 15 lat? Zaplanuj sobie jeden dzień w roku na przyglądanie się swojej wizji i ewaluację swojej drogi. Co ci się udało? Czego nie zrobisz? Co możesz zmienić, żeby w przyszłym roku zrobić jeszcze więcej.
- Zrób wizualizację swojej wizji. Dobrym sposobem jest „tablica wizji”. Kup dużą tablicę korkową i wypełnij ją zdjęciami, obrazkami, słowami, które będą symbolizować to, co dla ciebie ważne, cele, które chcesz realizować, sposoby ich realizacji i korzyści, które będziesz z tego czerpać. Taką tablicę możesz powiesić w widocznym miejscu albo zrobić jej zdjęcie i użyć jako tapety na swoim komputerze. Codzienny kontakt wzrokowy ze swoją tablicą wizji działa niesamowicie motywująco.

NA ZAKOŃCZENIE

Poziomy neurologiczne mają jeszcze jedną własność, o której warto pamiętać. Otóż zmiana na każdym z wyższych poziomów oddziałuje na niższe. Natomiast zmiany na niższym poziomie nie mają wpływu (lub wpływ ten jest znikomy) na wyższe. Dlatego skuteczne działania profilaktyczne i zaradcze powinny zaczynać się co najmniej od tego poziomu, na którym pojawiły się problemy.

Przyjrzyjmy się temu na przykładzie. Pani Kwiatkowska, która jest nauczycielką, cierpi z powodu wypalenia zawodowego na poziomie przekonań i wartości. Otóż ceni sobie uczciwość, szczerłość i otwartość, a pracuje w zespole, gdzie promuje się kombinatorstwo, rywalizację i niemówienie prawdy. Przełożony pani Kwiatkowskiej zauważa zmiany i proponuje następujące wsparcie:

- pani Kwiatkowska dostaje inną, mniej wymagającą klasę (świetnie, ale brak efektu – poziom środowiska)
- pani Kwiatkowska dostaje inny zakres obowiązków, mniej męczących zadań, kilka nowych, ciekawych obowiązków (wspaniale, ale brak efektu – poziom zachowań)
- pani Kwiatkowska zostaje wysłana na szkolenie „Jak radzić sobie ze stresem” (warto wziąć udział w takim szkoleniu, bez dwóch zdań, ale... brak efektu – poziom umiejętności).

Żadne środki zaradcze zaproponowane przez dyrektora nie odniosły zamierzonego skutku, gdyż odnosiły się do niższych poziomów niż ten, gdzie tkwił problem. Warto pamiętać o tym, że działania instytucji, która pragnie pomóc

Skuteczne działania profilaktyczne i zaradcze powinny zaczynać się co najmniej od tego poziomu, na którym pojawiły się problemy.

swojemu pracownikowi, w ogromnej większości dotyczy trzech najniższych poziomów – zmiany środowiska, zmiany zachowań, podniesienia kompetencji – podczas gdy problemy odpowiedzialne za wypalenie zawodowe najczęściej tkwią wyżej – w konfliktach przekonań i wartości, kryzysie tożsamości, braku wizji lub niemożności jej realizacji.

Podsumujmy – czego potrzebujesz, żeby czerpać maksimum satysfakcji ze swego życia i pracy i nie dać się wypaleniu zawodowemu:

- 1. Wspierającego i motywującego środowiska pracy.**
- 2. Zachowań, które sprawiają ci radość i satysfakcję.**
- 3. Wysokich kompetencji w obszarach, które są ważne z perspektywy twojej pracy.**
- 4. Działania w zgodzie ze swoimi wartościami i przekonaniami.**
- 5. Jasno określonej i spójnej tożsamości; pełnienia ról w zgodzie ze sobą.**
- 6. Jasnej, dobrze określonej wizji swojej przyszłości i życia w zgodzie z nią. ■**



Pan od muzyki, reż. Christophe Barratier, dystrybutor Monolith Films

Pan od muzyki

(fr. *Les Choristes*, Francja 2004), reż. Christophe Barratier

Autor: **Adam Trwoga**

P*an od muzyki* jest dziełem nostalgicznym, i to na wielu poziomach. Jako remake klasycznego (choć oglądanego już raczej tylko przez historyków) filmu Jeana Dréville'a *Słowicza klatka* z 1945 roku przywołuje złote czasy kina „francuskiej jakości”. Osadzenie akcji w roku 1949 pokazuje co prawda powojenną Francję, ale jeszcze przed wojną w Algierii i utratą kolonii w Afryce i na Dalekim Wschodzie. Wreszcie ramę narracyjną filmu stanowi powrót po latach ze Stanów Zjednoczonych słynnego dyrygenta Pierre'a Morhange'a, który po uroczystościach pogrzebowych matki dostaje do przeczytania dziennik

Clémenta Mathieu, swego nauczyciela ze szkoły dla trudnej młodzieży.

Wiadomość o śmierci matki i podróż samochodem na jej pogrzeb wpisana jest w takty słynnego walca koncertowego Johanna Straussa syna *Künstlerleben* (niem. *Życie artysty*). Utwór słynnego wiedeńczyka pojawia się nieprzypadkowo w ujęciach otwierających film. Walec Straussa z jednej strony zaznacza tęsknotę za nieodwołalnie minionymi czasami belle époque i dzieciństwa, z drugiej pokazuje kojącą rolę muzyki – oto dyrygent, chwilę po otrzymaniu wieści o zgonie matki, przestaje rozpaczać w momencie rozpoczęcia koncertu

prowadzonej przez siebie orkiestry. A muzyka w tym filmie jest główną bohaterką.

Wbrew polskiemu tłumaczeniu, ani tytułowy „pan od muzyki”: nauczyciel Clément Mathieu, ani jego najzdolniejszy uczeń, czyli Pierre Morhange, mimo że to z ich perspektywy prowadzona jest narracja dzieła, nie są najważniejsi. Najważniejszy jest element spajający i powodujący przemianę w szkole, do której trafia Mathieu. „Po latach różnych niepowodzeń na każdym polu, byłem pewny, że najgorsze jeszcze przede mną” – zapisuje w swoim dzienniku nauczyciel. Nazwa ośrodka dla trudnej młodzieży jest znamieną: Fond de l'étang to po francusku „dno stawu”. Dno, od którego można się już tylko odbić. Co bohaterom tego pouczającego filmu udaje się właśnie za sprawą muzyki. Uczniowie, a raczej jak głosi oryginalny tytuł filmu: chórzyści, dzięki muzyce mogą poczuć się potrzebni, dostrzeżeni i docenieni przez dorosłych, którzy też ulegają sile utworów komponowanych przez samego Mathieu. Dlatego też filmowi Barratiera bliżej do słynnego dokumentu *Być i mieć* (2002) Nicolasa Philiberta, opowiadającego o cierpliwej pracy wiejskiego nauczyciela z dziećmi rolników z francuskiej Owernii, niż do *400 batów* François Truffauta.

Według reżysera film ma trzy główne wątki: wczesne dzieciństwo, muzykę i przekazywanie pasji, a „nauczanie Clémenta Mathieu nie ogranicza się do lekcji muzyki, on daje lekcje życia”. Uczniowie pozostawieni często samopas po wojnie przez rodziców, którzy musieli wiązać koniec z końcem, stykając się z empatią Mathieu – zmieniają nastawienie do świata dorosłych. Ani kontrowersyjne z dzisiejszej perspektywy testy psychologiczne lat 40., ani zwykła przemoc metody „akcja – reakcja”, preferowana przez zakompleksionego wielbiciela Napoleona, czyli dyrektora szkoły Rachina, nie były odpowiedzią na problemy uczniów. Oczywiście, metoda Mathieu pokazywania konsekwencji uczniom ich czynów oraz umożliwienie zadośćuczynienia była skuteczna (przypadek ucznia, którego głupi kawał spowodował obrażenia dozorczy), ale problemy z nowym uczniem, Mondainem, obrazują, że nie zawsze jest to możliwe.

Ciekawym wątkiem jest zbieżność pewnych rozwiązań ze *Słowiczej klatki* oraz z *Pana od muzyki* z awangardowym dziełem Jeana Vigo *Pała ze sprawowania* (1933), gdzie szkoła z internatem staje się miejscem walki uczniów z dorosłymi i ich represyjnymi zasadami. Wyjątkiem wśród belfrów z obrazu Vigo jest nauczyciel, który umiła swoim podopiecznym przerwy i lekcje, chodząc na rękach oraz naśladowując charakterystyczny sposób poruszania się chaplinowskiego trampa.

I to właśnie postać Chaplina inspirowała Gérarda Jugnota przy tworzeniu kreacji aktorskiej nauczyciela Clémenta Mathieu. W jednym z wywiadów aktor przyznawał, że to „postać chaplinowska. Człowiek przegrany, który nie odniósł sukcesu jako muzyk, ale poprzez swoje uczynki umożliwia to innym. Przekazuje płonącą pochodnię innym, to bardzo wzruszające. Ludzie tacy jak on spuszczają zastonę nad swoim osobistym życiem. Wielu nauczycieli ma w sobie taki altruizm. To nasuwa pytanie, na czym właściwie polega życiowy sukces”. W zakończeniu filmu ten po chaplinowsku skromny i tragikomiczny bohater zabiera ze sobą małego Pépinota, sierotę taką jak tytułowy *Brdąc* (1921), występującą w jednym z najświetniejszych arcydzieł Chaplina.

Pan od muzyki doskonale pokazuje zawodową pasję wychowawcy oraz siłę śpiewu. Uczniowie dzięki muzyce mogą poczuć się potrzebni, dostrzeżeni i docenieni przez dorosłych.

Obok postaci trampa z walizką, Mathieu jest też do pewnego stopnia Flecistą (szczurotapem) z Hameln, który muzyką przemienia szkołę, a w jednej ze scen wyprowadza uczniów z ośrodka na wycieczkę do lasu (przypadkowo ratując ich przed pożarem). Zresztą zwolnienie nauczyciela kończy się równie „tragicznie” dla dyrektora Rachina, jak w słynnej baśni braci Grimm.

Nostalgia za starymi czasami oraz lekka polemika z ciągle i nie tylko we Francji popularnym *Mikotajkiem* René Gosciniego (klasowe zdjęcie jest bardzo czytelnym nawiązaniem do tej słynnej powieści dla dzieci), w którym absurdy szkoły podstawowej są wyjątkowo ironicznie i ciepło wyolbrzymione, sprawiają że film Barratiera ogląda się znakomicie. Ale i tak to wszystko blaknie przy wspaniałej muzyce Bruno Colaisa i śpiewie chóru Les Petits Chanteurs de Saint-Marc (to z tego chóru pochodzi Jean-Baptiste Maunier, odtwórca roli Morhange’a, obecnie bardzo popularny w krajach frankofońskich piosenkarz i aktor).

Pan od muzyki doskonale pokazuje zawodową pasję wychowawcy oraz siłę śpiewu. Jak twierdzi Gérard Jugnot, „wielu ludzi śpiewa w chórach, bo śpiew cię wyzwala”, a film „zaczyna się w chmurach, a kończy w blasku słońca”. ■



Podjmując ryzyko, reż. Nicole van Kilsdonk

Samo oglądanie nie wystarczy

Autor: **Karol Kwiatkowski** – Nowe Horyzonty Edukacji Filmowej www.nhef.pl

Projekt *Filmoteka Szkolna. Nowe Horyzonty Edukacji Filmowej* jest obecnie realizowany w 40 miastach w całej Polsce. Program filmowy projektu podzielony jest na cztery grupy wiekowe: szkoła podstawowa 1–3, szkoła podstawowa 4–6, gimnazjum, szkoła ponadgimnazjalna. Dla każdej grupy wiekowej przygotowane zostały różne cykle filmowe, na które nauczyciel może zapisać swoich uczniów. Projekcje odbywają się raz w ciągu roku szkolnego. Młodzi widzowie przed każdym filmem spotykają się z gościem specjalnym, który przybliży im formę lub tematykę danej produkcji. Zaproszenie na spotkanie i do poprowadzenia multimedialnej prelekcji chętnie przyjmują filmoznawcy,

Filmoteka Szkolna. Nowe Horyzonty Edukacji Filmowej to projekt, który powstał z myślą o młodych odbiorcach kina i jest realizowany w 40 miastach w całej Polsce.

dziennikarze, wykładowcy akademicy, psychologowie, socjologowie i animatorzy kultury. Dzięki temu uczniowie mogą poznać różne spojrzenia na film, różne metody jego analizy i interpretacji, różne sposoby mówienia o kinie. Po seansie starsi uczniowie mają możliwość zostania na dyskusjach dla chętnych, młodzi – wzięcia udziału w warsztatach i konkursach plastycznych. Na tym jednak nie koniec. Nauczyciele otrzymują dodatkowo do każdego tytułu obszernie materiały dydaktyczne, które zawierają informacje o filmie i scenariusze różnych lekcji. Pod koniec roku szkolnego, w maju i w czerwcu, wszyscy uczniowie i nauczyciele będą mogli wziąć udział w dwóch specjalnych festiwalach filmowych.

Specjalnie dla Państwa przygotowaliśmy w bieżącym roku kilka dodatkowych źródeł informacji, które bardziej szczegółowo przedstawiają nasz projekt.

Po pierwsze, nasi specjaliści opisali każdy cykl filmowy w kontekście podstawy programowej różnych przedmiotów nauczania. Wyszczególnione są tam te wszystkie jej elementy, które można zrealizować, chodząc z klasą do kina w ramach projektu *Filmoteka Szkolna. Nowe Horyzonty Edukacji Filmowej*. Na pewno pomoże to przekonać dyrekcję,



Alfie mały wilkotak, reż. Joram Lürsen

grono pedagogiczne i rodziców do współpracy. Bardzo ważnym potwierdzeniem zgodności założeń merytorycznych naszego projektu z podstawą programową nauczania jest patronat Ministra Edukacji Narodowej.

Po drugie, na stronie internetowej www.nhef.pl znajdą Państwo informacje o ograniczeniach wiekowych i pogłębione analizy psychologiczne wszystkich filmów naszego projektu. Dokonali ich specjaliści w dziedzinie psychologii rozwojowej, którzy uwzględnili stopień wrażliwości i możliwości percepcyjne widzów w różnym wieku. W analizach tych omówione są również elementy, które mogą być pozornie trudne, a które wymagają poświęcenia dodatkowej uwagi. Na początku w bazie analiz znajdują się filmy dla uczniów szkół podstawowych i gimnazjów, w przyszłości – również te dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Rozwiązanie to wypracowaliśmy wspólnie z kuratorami oświaty i Rzecznikiem Praw Dziecka.

Trzecia nowość przeznaczona jest dla nauczycieli najmłodszych uczniów. Szkołom podstawowym 1–3 proponujemy po każdym naszym seansie warsztaty lub konkursy plastyczne.

Nagrywanie ścieżki dźwiękowej



Zaproszenie na spotkanie i do poprowadzenia multimedialnej prelekcji chętnie przyjmują filmoznawcy, dziennikarze, wykładowcy akademicy, psychologowie, socjologowie i animatorzy kultury.

Ponieważ nie wszędzie istnieje możliwość zorganizowania warsztatów, nie każda grupa może na nich zostać lub wziąć udział w konkursie, nakręciliśmy kilkadziesiąt krótkich instrukcji wideo, w których nasi plastycy tłumaczą, jaką pracę związaną z tematem prelekcji czy filmem można wykonać w szkole i w jaki sposób. Nagrania, wzory do ściągnięcia i pisemne instrukcje znajdują się na www.nhef.pl.

Zapisy do kolejnej edycji projektu – od kwietnia na stronie www.nhef.pl.

Filmoteka Szkolna. Nowe Horyzonty Edukacji Filmowej to projekt, który powstał z myślą o młodych odbiorcach kina. W 2012 roku został uhonorowany Nagrodą Polskiego Instytutu Sztuki Filmowej w kategorii „Edukacja młodego widza” oraz Nagrodą Warszawskiego Programu Edukacji Kulturalnej w kategorii „Organizacje pozarządowe”. Uzyskał również patronat Ministra Edukacji Narodowej, Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Rzecznika Praw Dziecka oraz rekomendację kilku wojewódzkich kuratorów oświaty. Popierają go także uznani twórcy kina i aktorzy, m.in.: Andrzej Wajda, Krzysztof Zanussi i Jerzy Stuhr. ■

eduBudzik

Nakręcamy edukację!

Dla nauczycieli

Artykuły psychologów i pedagogów szkolnych, scenariusze lekcji, prezentacje i praktyczne wskazówki pomagające zaciekawić uczniów, rozwijać naturalną chęć pogłębiania wiedzy.

Dla rodziców

Inspirujące artykuły, praktyczne porady psychologów, które pomogą rodzicom wspierać dzieci w poszukiwaniu pasji i swoich mocnych stron.



Chcesz dowiedzieć się więcej od ekspertów tworzących program? Napisz na kontakt@edubudzik.pl

O programie

Informacje na temat programu „eduBudzik. Nakręcamy edukację”, opisy poszczególnych etapów i elementów programu wraz z praktycznymi wskazówkami.

Ekspedycje naukowe

Idea oraz program ekspedycji naukowych, partnerzy programu, blog wolontariuszy Nowej Ery oraz galeria zdjęć.

www.edubudzik.pl Nakręca do mądrego wspierania dzieci

Eksperti podkreślają, że czas między 9 a 12 rokiem życia dzieci to kluczowy moment, w którym wrodzona ciekawość świata pobudza naturalną chęć zdobywania wiedzy oraz instynkt odkrywczy. Chcesz wiedzieć co zrobić, aby inspirować uczniów do aktywnego uczestnictwa w lekcjach? Jak wychować dzieci ciekawe świata oraz jak zachęcać je do efektywnego spędzania czasu? Zapraszamy na www.edubudzik.pl.

ISBN 978-83-267-1885-4



9 788326 718854

58 322 45 45 z telefonów komórkowych i stacjonarnych, godziny pracy infolinii 8:00-19:00 pn-pt

www.edubudzik.pl
kontakt@edubudzik.pl
nowaera@nowaera.pl

Nowa Era Sp. z o.o.
Aleje Jerozolimskie 146 D
02-305 Warszawa

nowa era