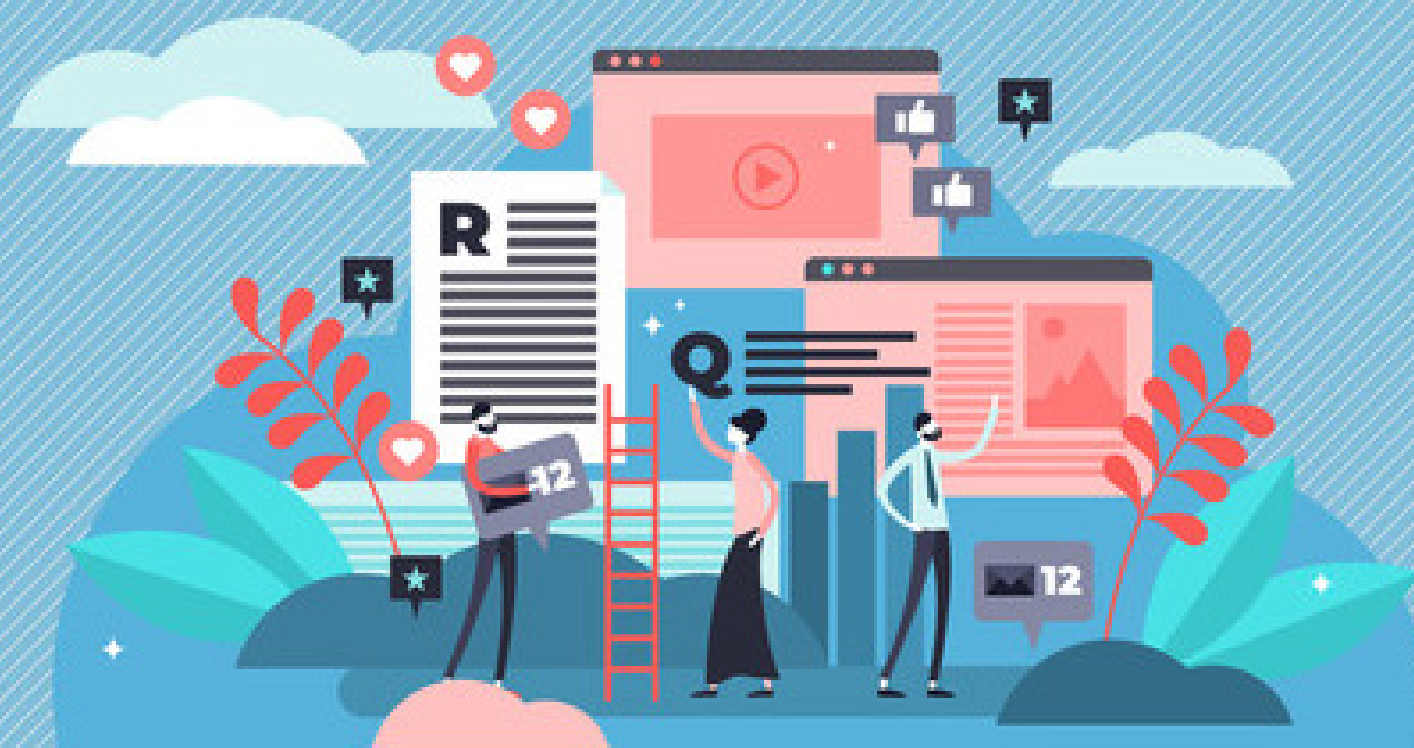


MAGDALENA SZENIAWSKA

ROLA ŚWIETLICY SZKOLNEJ W KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI KLUCZOWYCH UCZNIÓW



GRUDZIEŃ 2019

**ROLA ŚWIETLICY SZKOLNEJ
W KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI
KLUCZOWYCH UCZNIÓW**

AUTOR:

Magdalena Szeniawska

WYDANIE I, WARSZAWA 2019

ISBN: 978-83-66150-47-8

SKŁAD I ŁAMANIE:

Duoprofit

wg projektu Sary Dygas

Autorka chciała podziękować za zaangażowanie oraz konsultację merytoryczną publikacji następującym osobom: Beacie Maciejewskiej, Katarzynie Kaweckiej Sikorze, Agnieszce Nowak, Danieli Różyckiej



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



AKADEMIA
LIDERÓW OŚWIATY
SZKOŁY
UCZĄCEJ SIĘ

Collegium
Civitas



Projekt nr POWR.02.10.00-00-3010 „Zapewnienie dyrektorom i innym osobom pełniącym funkcje kierownicze w mazowieckich szkołach i przedszkolach wsparcia szkoleniowo-doradczego w zakresie przywództwa edukacyjnego w kształceniu kompetencji kluczowych uczniów poprzez system placówek doskonalenia nauczycieli” w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach działania 2.10 Wysoka jakość systemu oświaty.

SPIS TREŚCI

Wstęp	1
I Kluczowa rola świetlicy i 4 filary edukacji	8
4 filary edukacji	8
Potencjał tkwiący w świetlicy	10
Synergia świetlicy z pracą szkoły	11
II Kompetencje kluczowe w zajęciach świetlicowych	12
Kompetencje kluczowe w trakcie zajęć świetlicowych	12
Projekt młodzieżowy/uczniowski, czyli jak w jednym działaniu zaadresować większość kompetencji kluczowych?	13
Eksperymentowanie jako droga do kształtowania umiejętności matematyczno-naukowych	20
Konflikt jako kształtowanie kompetencji społecznych i obywatelskich / Weź za rogi trudny temat	23
Świetlica – kuźnia aktywności społecznej	26
Kształtowanie umiejętności uczenia się w świetlicy	27
III Zewnętrznym okiem – obserwacje koleżeńskie	31
IV Dobre zajęcia na świetlicy	34
Dopasowanie potrzeb	34
Nauczyciel barometrem	35
Nastawienie na proces	36
V Osobowość wychowawcy	37
Moc relacji	40

VI	Współpraca w zespole	41
	Kierownik świetlicy	41
	Budowanie zespołu	44
	Spotkania zespołu	45
	Wspólne wartości	46
	Informacje zwrotne	48
	Motywacja w pracy a wypalenie	49
	Gdy ktoś napotka problem	52
	Tworzenie zespołu do spraw nauczania początkowego	55
VII	Przestrzeń świetlicy	55
	Przestrzeń a potrzeby dzieci	56
	Mikrozmiiany	56
	Włączanie uczniów i uczennic	57
	Samodzielność	58
VIII	Włączanie rodziców w życie świetlicy	59
	Trudne rozmowy	60
IX	Angażuj do współpracy – partnerzy świetlicy	63
X	Zasoby do pracy	64

WSTĘP

Świetlica jest doskonałym miejscem wspierania rozwoju kompetencji kluczowych, innych działań edukacyjnych oraz działań wychowawczych. To przestrzeń odpoczynku, relaksu oraz rozwijania zainteresowań. To czas na budowanie przyjaźni oraz angażowanie się w szersze życie szkoły. To także czas i przestrzeń na budowanie relacji z wychowawcą świetlicowym, a także po prostu odrabianie lekcji.

Dobrze jest pamiętać o rozmaitych funkcjach świetlicy i tak planować dzień, aby uaktywnić każdy z tych obszarów.

Świetlice są szczególnie ważne – jak zbadano, na przyszłości ważą przede wszystkim pierwsze lata edukacji, a wiele dzieci w nauczaniu początkowym spędza najwięcej czasu właśnie w świetlicy.

Świetlica może odgrywać kluczową rolę, ale warto zainwestować wysiłek, aby do świetlicy kierować tylko osoby przeznaczone do tej pracy i ograniczać liczbę nauczycieli spędzających tam kilka godzin w tygodniu w celu uzupełnienia godzin. Nauczycielom, którzy łączą pracę w świetlicy z prowadzeniem lekcji, trudniej jest zaangażować się w pracę na świetlicy i w niej odnaleźć.



I KLUCZOWA ROLA ŚWIETLICY I 4 FILARY EDUKACJI

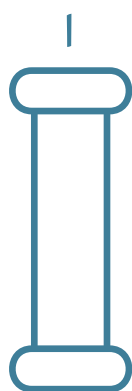
4 FILARY EDUKACJI

Niektórzy biorąc ten przewodnik do ręki, zadać mogą sobie pytanie, dlaczego poruszam temat kształtowania kompetencji kluczowych uczniów w świetlicy. Czy świetlica nie jest po prostu miejscem, w którym dzieci spędzają czas wolny, odrabiają lekcje i na tym koniec? Jaki tutaj potencjał pracy świetlicy?

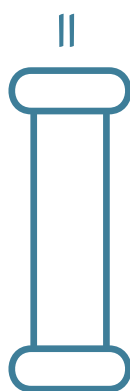
Nic bardziej mylnego! To właśnie w świetlicy dzieci, szczególnie te w okresie nauczania początkowego, spędzają często tyle samo czasu co na lekcjach, a czasem nawet więcej. Poza salą lekcyjną i rodziną to właśnie świetlica szkolna jest trzecim miejscem, które ma olbrzymi potencjał oddziaływania na uczniów oraz może przyczyniać się do pozytywnego rozwoju i sukcesu życiowego młodych ludzi.

Raport UNESCO pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa, podsumowując rolę szkoły, mówi o 4 filarach uczenia. Autorzy podkreślają również, że nauczanie formalne, lekcyjne odnosi się tylko do dwóch z czterech wyróżnionych filarów, które – jak podkreśla komisja – wszystkie są jednakowo ważne, aby osiągnąć sukces w przyszłych latach oraz dostosować się do wyzwań współczesnego świata.

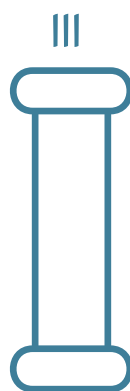
4 FILARY EDUKACJI



UCZYĆ SIĘ,
ABY WIEDZIEĆ



UCZYĆ SIĘ,
ABY DZIAŁAĆ



UCZYĆ SIĘ,
ABY ŻYĆ WSPÓLNIE



UCZYĆ SIĘ,
ABY BYĆ

Pierwszy filar najmocniej wypełniany jest przez nauczanie lekcyjne. Kolejne jednak formalna edukacja realizuje w coraz mniejszym stopniu. *Ponieważ systemy edukacji formalnej mają tendencję do uprzywilejowania dostępu do wiedzy, ze szkodą dla innych aspektów kształcenia, ważne jest, aby rozpatrywać edukację całościowo*¹ (raport). To właśnie świetlica szkolna, nieobciążona podstawą programową, rytmem pracy w klasach podzielonych wiekowo oraz systemem dzwonkowym, jest przestrzenią, w której można kształtować w duchu, uczyć się, żeby działać, uczyć się, żeby żyć z innymi oraz uczyć się, żeby być.

Przy zmieniających się wyzwaniach współczesności, transformacji pracy oraz zmianie oczekiwań pracodawców, jak podkreślono w raporcie, coraz ważniejsze staje się, aby nawet w kształceniu i „uczeniu, aby wiedzieć” stawiać na **użyteczność wiedzy** oraz uczyć, opierając się na **przyjemności ucznia** z procesu uczenia oraz rozwijając chęć poznania. Wynika to z przemian w świecie – wiedza nabyta coraz szybciej się dezaktualizuje, więc ludzie potrzebują coraz więcej umiejętności oraz motywacji, aby uczyć się samodzielnie, uaktualniać wiedzę oraz rozwijać się w nowych kierunkach.

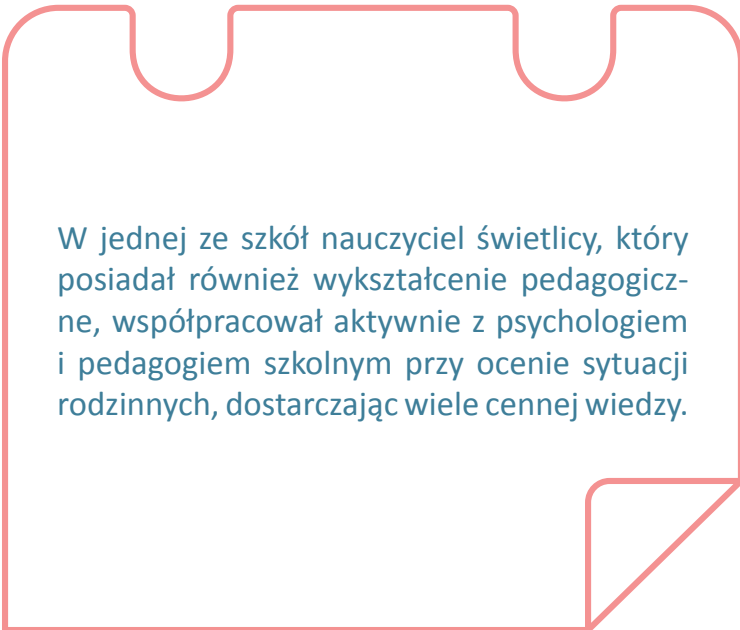
Zajęcia świetlicowe pozwalają na rozwijanie w uczniach szeregu różnorodnych kompetencji. Po pierwsze to właśnie tutaj dzieje się wiele swobodnych interakcji między dziećmi, uczniowie intensywnie kształtują umiejętności komunikacji z innymi, umiejętności negocjowania oraz rozwiązywania konfliktów. Zajęcia świetlicowe sprzyjają również wymianie wiedzy pomiędzy dziećmi (często w grupach różnowiekowych) – uczenia się od siebie nawzajem oraz współpracy w grupie. Zajęcia zorganizowane na świetlicy (tematyczne, przedmiotowe czy projektowe), które zwykle bazują na potrzebach grupy w danym momencie, są świetnym miejscem do tego, aby w procesie przygotowań brać pod uwagę kształtowanie właśnie podstawowych filarów pracy – naturalnej chęci do uczenia się, ugruntowywania wiedzy, ale również wykorzystywania wcześniej zdobytej wiedzy w praktyce i przekazywania jej

¹ *Edukacja: jest w niej ukryty skarb*, Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa, tłum. polskie, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998, [online http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/4_Filary_Raport_Delorsa.pdf dostęp dn. 13.07.2019].

w konkretne umiejętności. Świetlica to również miejsce pracy projektowej oraz angażowania się w akcje społeczne (od współpracy przy wydarzeniach ważnych dla życia szkoły, wydawania gazetek po angażowanie się w wydarzenia istotne dla szerszej społeczności lokalnej czy też akcje globalne).

POTENCJAŁ TKWIĄCY W ŚWIETLICY

Należy podkreślić również inne potencjały tkwiące w świetlicy. Jak wie wielu praktyków pracujących w świetlicach, to właśnie **wychowawcy świetlicowi znają czasami dzieci i rodziny najlepiej** (wbrew pierwszym intuicjom, że taką osobą jest nauczyciel/wychowawca). To oni spędzają swobodny czas z uczniem, przy okazji dobrze go poznając.



W jednej ze szkół nauczyciel świetlicy, który posiadał również wykształcenie pedagogiczne, współpracował aktywnie z psychologiem i pedagogiem szkolnym przy ocenie sytuacji rodzinnych, dostarczając wiele cennej wiedzy.

W świetlicy nauczyciele, planując zajęcia, mają możliwość takiego ich układania, aby pomóc budować na już obecnych zasobach grupy i indywidualnych uczniów. Takie zajęcia pozwalają dzieciom pokazać talenty w obszarach, których zwykle w szkole nie mają możliwości zaprezentować. Buduje to dodatkową więź z wychowawcami ze świetlicy.

W zależności od organizacji szkoły, często to również **wychowawcy świetlicy mają codzienny kontakt z rodzicami**, którzy przyprawiają i odbierają dzieci.

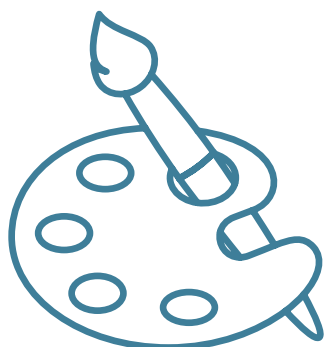
SYNERGIA ŚWIETLICY Z PRACĄ SZKOŁY

Efekt synergii powstaje, gdy wspólne efekty pracy przewyższają prostą sumę składowych. Przykładowo żaden z biegaczy w sztafecie nie miałby szans uzyskać tak dobrego czasu na całej długości biegu, jaki uzyskują biegacze, przekazując sobie pałeczkę po krótkich odcinkach sprintu.

Podobnie jest z życiem szkoły. Szkoła nie ma szans osiągnąć sukcesu edukacyjnego oraz wychowawczego, jeśli wszyscy jej pracownicy, wszystkie jej elementy nie będą ze sobą współpracowały na rzecz realizacji wspólnej misji. W osiągnięciu celów edukacyjnych i wychowawczych należy podkreślić rolę świetlicy szkolnej.

Dobrze zarządzana szkoła wykorzysta potencjał tkwiący w swojej świetlicy oraz jej pracownikach. Dyrektor szkoły będzie włączać kierownika świetlicy w planowanie roku szkolnego oraz uwzględniać jego/ jej uwagi dotyczące rozwoju samej świetlicy i poprawy panujących w niej warunków.

Z drugiej strony dobry kierownik świetlicy doceni wagę pracy, która została mu wyznaczona. Pracować będzie na rzecz ulepszania pracy świetlicy oraz budowania swojego zespołu tak, aby potencjał drzemący w świetlicy mógł się w pełni zrealizować.



II KOMPETENCJE KLUCZOWE W ZAJĘCIACH ŚWIETLICOWYCH

KOMPETENCJE KLUCZOWE W TRAKCIE ZAJĘĆ ŚWIETLICOWYCH

Planując program i zajęcia rozwijające kompetencje kluczowe, należy zawsze pamiętać o myśleniu krytycznym, refleksji, umiejętnościach adaptacji do nowych warunków, kreatywności w kierunku zmieniania zastanych okoliczności, otwartości na różnorodność kulturową, umiejętności szybkiego przetwarzania informacji – wyodrębniania informacji kluczowych, odrzucania fałszywych, wyciągania wniosków.

W kompetencjach mówi się o wiedzy, umiejętnościach i postawach. O ile w trakcie lekcji uczniowie nabywają wiele wiedzy z zakresu poszczególnych kompetencji kluczowych, o tyle świetlice są świetną przestrzenią, w której dzieci mogą nabywać konkretne umiejętności – ćwiczyć je, sprawdzać oraz utralać. To właśnie te umiejętności przełożą się następnie na odpowiednie postawy.

Niniejszy przewodnik nie jest zbiorem pomocnych scenariuszy – takich powstało już wiele, znajdziesz do nich odniesienie w tekście oraz w ostatnim rozdziale. Tutaj przedstawiam kilka wybranych metod pracy oraz podejścia, które pomogą rozwijać kompetencje kluczowe przekrojowo na twoich zajęciach.

Podejmowanie decyzji, wybór, selekcja oraz umiejętność aktywnego poszukiwania informacji i wprowadzania działań w czyn – to główne wyzwania jutra², a miejscem ich uczenia może być właśnie świetlica.

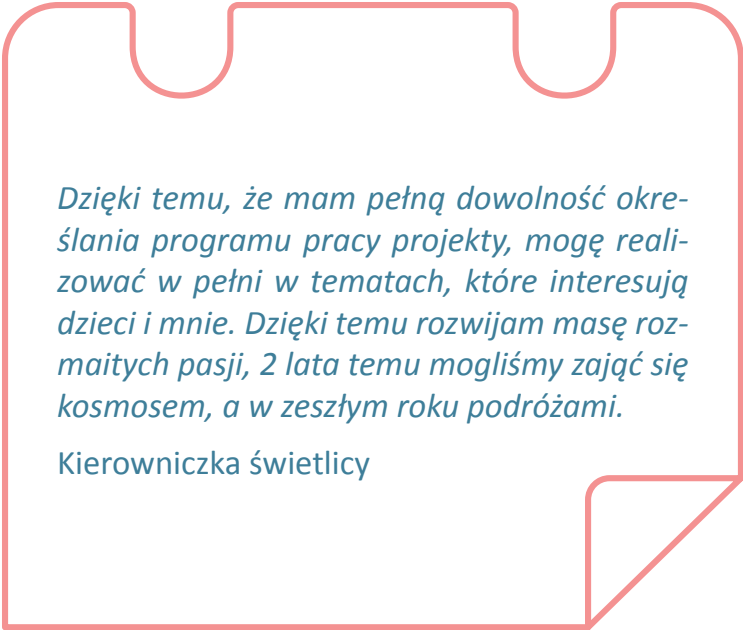
Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o tym, w jaki sposób rozwijać kompetencje kluczowe, zajrzyj do publikacji przygotowanych przez Federację Inicjatyw Oświatowych <https://malazkola.pl/scenariusze-projektow-edukacyjnych>.

² Dolors J., Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku [online http://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/4_Filary_Raport_Delorsa.pdf dostęp dn. 13.07.2019].

PROJEKT UCZNIOWSKI, CZYLI JAK W JEDNYM DZIAŁANIU ROZWIJAĆ WIĘKSZOŚĆ KOMPETENCJI KLUCZOWYCH?

Metoda projektu jest już coraz szerzej znana w szkole. Pomimo odejścia od gimnazjów i projektów gimnazjalnych podejście projektowe zagościło na wielu zajęciach przedmiotowych. Jak wynika z doświadczeń uczestniczek naszego kursu, metoda projektu świetnie sprawdza się również w świetlicy.

Przewodnik „Metoda projektu edukacyjnego. Przewodnik dla dyrektorów i wicedyrektorów przedszkoli i szkół oraz kierowników świetlic z placówek edukacyjnych województwa mazowieckiego” został w całości poświęcony realizacji projektu uczniowskiego – zachęcam do jego lektury. Poniżej przedstawiam najważniejsze elementy projektu oraz sposób, w jaki wpisać go w specyfikę pracy w świetlicy.

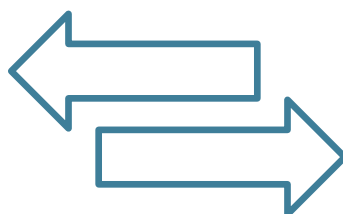


Dzięki temu, że mam pełną dowolność określania programu pracy projekty, mogę realizować w pełni w tematach, które interesują dzieci i mnie. Dzięki temu rozwijam masę rozmaitych pasji, 2 lata temu mogliśmy zająć się kosmosem, a w zeszłym roku podróżami.

Kierowniczka świetlicy

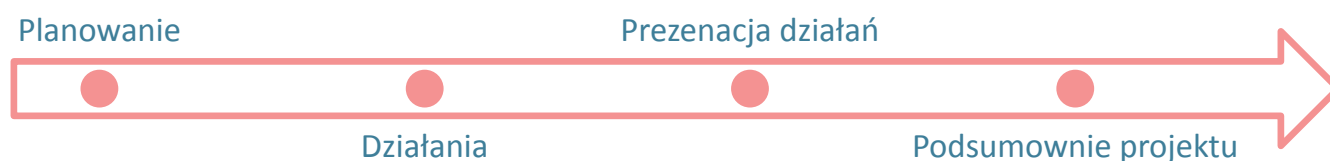
Projektem nazywamy serię zajęć realizowanych wspólnie z dziećmi. Pełen cykl projektu składa się z **czterech podstawowych kroków** – 1) planowania (w tym określenia tematu i celu projektu oraz planowania poszczególnych działań), 2) realizacji działań, 3) prezentacji efektów oraz 4) podsumowania.

Uczniowie najbardziej skorzystają z projektu, jeśli na każdym etapie **nauczyciel odda im odpowiedzialność** za realizację działań oraz proces nauczania. Dzięki przekazaniu inicjatywy wychowankom **nauczyciel** ma możliwość wycofać się na drugi plan i **wejść w rolę obserwatora procesu**. Z kolei ta obserwacja pozwala mu interweniować i udzielać pomocy w kluczowych momentach oraz w sytuacjach, w których grupa tego potrzebuje. Obserwacje poczynione w trakcie realizacji projektu posłużą również w ostatniej fazie projektu do przekazywania informacji zwrotnych grupie oraz poszczególnym uczestnikom, gdy nauczyciel prowadzić będzie proces refleksji oraz wyciągania wniosków przez uczniów. Część obserwacji pomoże w lepszym poznaniu grupy oraz planowaniu przyszłych działań z uczniami.



Celem projektu jest nie tylko osiągnięcie pewnych zamierzonych celów (np. przygotowanie prezentacji o drzewach w naszej okolicy czy opracowanie gazetki o ważnej osobie z miejscowości), lecz **najważniejszym celem projektu jest nabycie przez uczniów** realizujących projekt cennych **doświadczeń**, które wzmocnią ich praktyczne umiejętności. W tym kontekście udany może być nawet taki projekt, w którym uczniom nie udało się zrealizować części zamierzonych działań czy wykonać zamierzonego zadania, ale dzięki „porażce” razem wyciągnięto cenne wnioski, które posłużą w przyszłości.

4 kroki realizacji projektu:



KROK 1. PLANOWANIE

Realizację projektu rozpoczynamy od **wyboru tematu** oraz **celu działania**. Tematem projektu może być np. poznanie zawodów, dowiedzenie się o ważnych osobach mieszkających w naszej miejscowości albo zrozumienie tego, jak działa atmosfera. Cel projektu to określenie, do czego mają dążyć uczniowie, w jakie działanie mają „ubrać” zdobytą wiedzę – może jest to opracowanie gazetki o różnych zawodach, przygotowanie szkolnego konkursu wiedzy o procesach zachodzących w atmosferze, a może krótkiego przedstawienia, w które zostanie wpleciona prezentacja osób ważnych dla społeczności lokalnej.


Zwykle przychodzę z tematem projektu, który wcześniej przygotowałam. Często widzę jednak, że temat nie zainteresował dzieci. W trakcie zajęć dokonuję modyfikacji lub zmiany tematu zajęć (z danej kategorii tematycznej) po to, aby zachęcić do pracy i wciągnąć do udziału jak największą grupę uczniów. W trakcie realizacji projektu zbieram od dzieci informacje i propozycje tematów do przyszłych projektów.


Kierowniczka świetlicy


Wyboru tematu zwykle dokonuje nauczyciel – powinien jednak bazować na bieżących zainteresowaniach uczniów. Temat projektu powinien również interesować samego nauczyciela. To właśnie szczere zainteresowanie oraz entuzjazm dorosłego są kluczowymi czynnikami, które pomagają zaangażować się uczniom. W świetlicy, w której dowolnie można kształtować program zajęć, dobrze jest już **na etapie wyboru celu projektu włączać aktywnie uczniów**.


Po wyborze tematu i celu należy pomóc uczniom **szczegółowo zaplanować realizację działań w projekcie**. Całość powinna zostać podzielona na poddziałania, powinny zostać określone terminy realizacji oraz przypisane osoby odpowiedzialne za poszczególne działania. Nauczyciel może zaproponować tutaj konkretne narzędzie, które pomoże uczniom w planowaniu (np. ksero tabelki do wypełnienia lub schemat do uzupełnienia na dużym flipcharcie).

Projekty w szkole można podzielić na następujące rodzaje:

 **Projekty zespołowe**, czyli takie, w trakcie których uczennice i uczniowie pracują w zespołach, ucząc się przy tym wielu umiejętności społecznych (współpracy w grupie, prowadzenia i uczestniczenia w dyskusji, zespołowego podejmowania decyzji itp.).

 **Projekty indywidualne**, które uczennice i uczniowie realizują, pracując indywidualnie, a tym samym rozwijając kompetencje związane z samodzielnym planowaniem i realizacją zadań.

 **Projekty badawcze**, w trakcie których uczennice i uczniowie rozwijają kompetencje związane z korzystaniem z różnych źródeł informacji, ich krytyczną analizą, opracowywaniem raportów itp. Projekty te można podzielić na takie, które koncentrują się na badaniach społecznych, oraz takie, które bazują na metodach badawczych stosowanych w naukach przyrodniczych.

 **Projekty działania lokalnego**, w trakcie których uczennice i uczniowie identyfikują i badają określony problem w środowisku lokalnym, a następnie podejmują działanie przyczyniające się do jego rozwiązania.³

Jacek Królikowski, *Co to są projekty edukacyjne*

³ Królikowski J., *Co to są projekty edukacyjne*, [w] „Dzieci odkrywają świat. Scenariusze projektów edukacyjnych rozwijających kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne oraz umiejętność uczenia się w kl. 1–3 SP”, Federacja Inicjatyw Oświatowych, str. 42, Warszawa 2013 [online <https://malazkola.pl/images/dodatki/>, dostęp dn. 13.07.2019].

Jeśli jeszcze nie realizowałaś/-eś projektów i potrzebujesz struktury i więcej przykładów gotowych scenariuszy, zachęcam do zajrzenia na stronę projektu „Z małej szkoły w wielki świat”, z której można pobrać publikacje zawierające wiele scenariuszy dla uczniów klas I–III oraz klas IV–VI.

<https://malaszkola.pl/images/dodatki/>



KROK 2. REALIZACJA

Faza realizacji działań to zwykle główna i najdłuższa część projektu. Jej długość waha się od kilku tygodni do kilku miesięcy. W tej fazie nauczyciel oddaje inicjatywę **uczniom, którzy realizują działania** zgodnie z wcześniej ustalonym planem. W fazie realizacji **wychowawca prowadzi bieżące rozmowy i konsultacje**, które pomagają sprawdzić, czy projekt idzie zgodnie z planem. Pomaga również w realizacji konkretnych działań, o ile tego potrzebują uczniowie (np. nauczyciel razem z dziećmi załatwia wyszukiwanie informacji w Internecie, zaprasza gości, przygotowuje plakaty). Ważne jest, aby **dopasowywać pomoc do możliwości grupy**. I tak w pierwszym wspólnie realizowanym projekcie być może pomoc ta będzie większa, z czasem, gdy dzieci nabiorą doświadczenia, nauczyciel pomaga mniej. Tak jak zaznaczyłam we wstępie, nauczyciel może również pozwolić dzieciom na porażki, z których mogą one wyciągnąć wnioski.

Realizacji projektu towarzyszy również zmienna dynamika zaangażowania. Dzieci przystąpią prawdopodobnie do działań z dużym entuzjazmem. Z upływem czasu oraz kolejnymi działaniami ich zaangażowanie być może będzie spadać, drobne niepowodzenia albo przedłużające działania przyczynią się do spadku motywacji w grupie. **W momencie kryzysu**, stanowiącego nieodłączną część realizacji projektu, **ważna jest rola nauczyciela**, który może pomóc grupie go przetrwać, zachęcić do dalszej wyętej pracy. Praca ta zostanie nagrodzona w kolejnej fazie – prezentacji efektów. To wtedy uczniowie otrzymają „nagrodę” i docenienie za włożony wysiłek.



Źródło: Els van Mourik i Danny Hearty Knowing, *Knowing me knowing you: an intercultural training resource pack*, Laurgas, 1999.

KROK 3. PREZENTACJA EFEKTÓW

Prezentacja efektów pracy uczniów jest bardzo ważnym elementem projektu. To ona mobilizuje do podejmowania działań projektowych, wyznacza jasny cel oraz często „deadline” działań.

Dobrze jest, aby w prezentacji efektów udział wzięły osoby zewnętrzne, niezwiązane bezpośrednio z realizacją działań. W zależności od skali projektu mogą to być inni uczniowie ze świetlicy, niezaangażowani w projekt, społeczność szkolna (z dyrekcją na czele), inni członkowie lokalnej społeczności (władze samorządowe, redakcja lokalnej gazety) i rodzice. To właśnie obecność osób zewnętrznych jest dla dzieci jednym z ważniejszych elementów, które pomagają im samym docenić swoje wysiłki, zobaczyć wagę i rozmiar działań, zauważyć, jak dużo się nauczyły.





Prezentację efektów bardzo dokładnie z dziećmi planujemy. Każdy wie, co ma przygotować – kto odpowiada za zrobienie zaproszeń, kto będzie witał przychodzących, a kto przygotowuje poczęstunek. Kilka dni później siadamy wszyscy razem i zaczynamy omawiać.

Kierowniczka świetlicy

KROK 4. PODSUMOWANIE

Ostatnia faza to klucz do tego, aby dzieci wyciągnęły wnioski, nauczyły się z doświadczenia oraz ugruntowały zdobytą wiedzę. Jest to element nieodzowny, jeśli realizowany projekt zakończył się „porażką” (nie osiągnął zamierzonego celu), tym ważniejsze wówczas jest rzetelne zaplanowanie i przeprowadzenie spotkania podsumowującego.

W fazie podsumowania powinien znaleźć się czas na:

-  omówienie, co się udało, co się nie udało;
-  rozmowę o tym, czego uczniowie się nauczyli (wiedza, umiejętności, doświadczenia) oraz jak to mogą wykorzystać w przyszłości;
-  analizę tego, jak współpracowało się w grupie – co wyszło, co można ulepszyć;
-  refleksję i samoocenę poszczególnych uczniów (każdy uczeń może robić samoocenę dla siebie, nauczyciel może wszystkich przeprowadzić przez taki proces).

Pamiętaj, aby **zapewnić odpowiedni czas na fazę podsumowań**. Po pierwsze zaplanuj spotkanie podsumowujące co najmniej następnego dnia po prezentacji, tak aby uczniowie przyszli wypoczęci, a pierwsze emocje opadły. Pamiętaj, że **doświadczenia w uczniach będą się układać przez kolejne dni**, a czasem tygodnie. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby zaplanować spotkanie nawet tydzień po zakończeniu działań. Podsumowanie projektu może również zająć więcej niż jedno spotkanie. Możesz rozłożyć je na kilka spotkań i na każdym z nich zająć się innym aspektem realizacji projektu.

EKSPERYMENTOWANIE JAKO DROGA DO KSZTAŁTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI MATEMATYCZNO-NAUKOWYCH

Kolejnym typem zajęć, które świetnie sprawdzają się w przestrzeni świetlicy, a jednocześnie rozwijają kompetencje kluczowe, są eksperymenty.

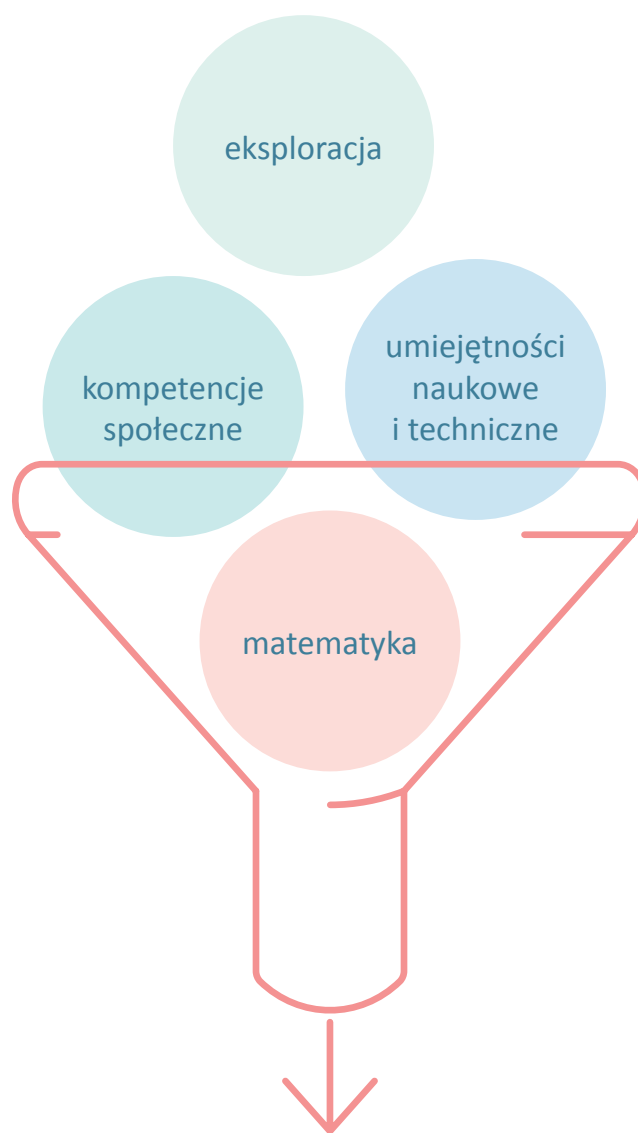
Eksperymenty naukowe kształtują u dzieci ciekawość, gotowość do stawiania własnych tez, samodzielnego poszukiwania rozwiązań oraz nawyk korzystania z dotychczasowej wiedzy i bazowania na dowodach w dalszym wnioskowaniu. *Lawinowo narastające nowa wiedza i możliwości techniczne otwierają coraz to nowe horyzonty działania, a nade wszystko ujawniają nowe, nieznane dotąd problemy, z którymi musimy sobie poradzić. Konieczna jest więc zdolność do kreatywnego rozwiązywania problemów⁴.*

Planując eksperymenty, zacznij od tematów, które ciekawią twoich uczniów i pytań, które ich nurtują. Zbieranie ciekawostek i tego, co dzieci już wiedzą, jest świetnym pierwszym krokiem do dalszych eksperymentów.

⁴ Bierdman A. W., *Kompetencje matematyczne, naukowe (przyrodnicze) i techniczne – co to jest i jak je rozwijamy w realizacji projektów edukacyjnych?*, [w] *Dzieci odkrywają świat. Scenariusze projektów edukacyjnych rozwijających kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne oraz umiejętność uczenia się w kl. 1–3 SP*, Federacja Inicjatyw Oświatowych, Warszawa 2013 [online <https://malazkola.pl/images/dodatki/>], dostęp dn. 13.07.2019].

Planując zajęcia z wykorzystaniem eksperymentów, pamiętaj aby:

- angażować wiedzę matematyczną i naukową uczniów tak, aby ci zaczęli ją wykorzystywać w praktyce;
- wykorzystywać już istniejącą wiedzę oraz poszukiwać danych naukowych do odpowiedzi na postawione sobie pytania (przez biblioteki, internet oraz specjalistów);
- uczyć dzieci dyskusji z dowodami, opierania się na nich przy wnioskowaniu;
- planować działania tak, aby wymagały one wykorzystania rozmaitych umiejętności – jednocześnie matematycznych i naukowych, technicznych i społecznych
- organizować pracę tak, aby dzieci między sobą mogły wymieniać się już zdobytą wiedzą i uczyć od siebie nawzajem.



EKSPERYMENT NAUKOWY

Eksperymenty i projekty naukowe podzielić możemy na:



odpowiadające na zadane pytania – badania mają najbardziej charakter „eksploracyjny”;



wyjaśniające spostrzeżenia, np. dlaczego latawiec lata, jak nazywają się znalezione rośliny,



analizowania i zbierania danych, np. danych historycznych dotyczących miejscowości uczniów, przy tej okazji dzieci mogą gromadzić informacje, odrzucać niepotrzebne, analizować ich prawdziwość;



osadzone w kontekście społecznym, np. tematy związane z wodą, które dotyczą również dostępności wody w różnych rejonach świata.

W określaniu zainteresowań dzieci oraz w uczeniu stawiania pytań i rozbudzania ciekawości mogą pomóc takie ćwiczenia jak karteczki refleksji (na podsumowanie tego, co dziecko wyniosło z zajęć) oraz burza mózgów⁵ – ćwiczenie, które pomaga dzieciom stawiać własne pytania.

BURZA MÓZGÓW

W tej grupowej metodzie generowania pomysłów obowiązują dwie zasady:

- 1) zapisujemy wszystkie, nawet najbardziej szalone pomysły;
- 2) nie krytykujemy żadnego pomysłu.

Metodę *burzy mózgów* można rozszerzyć o dodatkowe elementy, które zwiększą kreatywność oraz zaktywizują całą grupę.

Pomysł 1.

Podziel grupę na kilkusobowe zespoły. Poproś, aby każdy zespół wspólnie sformułował 6 haseł.

Pomysł 2.

Rozdaj każdej osobie po 3 karteczki samoprzylepne. Poproś, aby każde dziecko napisało lub narysowało na nich hasła (odpowiadające na wspólny temat); dopiero potem zapiszcie hasła na dużej kartce w całej grupie.

Rozwiązania te włączą większą grupę w pracę oraz pomogą sformułować bardziej różnorodne odpowiedzi.

KARTECZKI REFLEKSJI

Na koniec zajęć/projektu rozdaj każdemu z uczniów kilka karteczek samoprzylepnych. Poproś ich o zapisanie lub narysowanie odpowiedzi na pytania: *Czego się nauczyłem/nauczyłam?, Co było dla mnie najciekawsze, co zapamiętam?*

Daj kilka minut na wypełnienie karteczek, tak aby dzieci miały czas na refleksję. Następnie poproś uczniów o to, aby po kolei nakleili swoje karteczki w wyznaczonym miejscu, opowiadając innym, co napisali (= czego się nauczyli).

Karteczki są formą podsumowania dla dzieci i ugruntowania zdobytej wiedzy, dla prowadzącego są zaś informacją zwrotną. Wywieszone w widocznym miejscu stanowią ciekawy materiał dla rodziców odbierających dzieci.

⁵ Metoda pracy grupowej sformułowana w latach 50 XX wieku przez Aleksa Osborna.

Po inspirację przy tworzeniu zajęć naukowo-przyrodniczych zachęcam do wielu zbiorów w internecie.

- Pobierz publikację „Dzieci odkrywają świat. Scenariusze projektów edukacyjnych rozwijających kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne oraz umiejętność uczenia się w kl. 1–3 SP” z strony https://www.cen.lomza.pl/files/1035457749/lib/mp1-3_tresc.pdf;
- Wejdź na stronę <http://www.edukacja.edux.pl/p-11400-mali-badacze-doswiadczenia-i-eksperymenty.php>
- Inspiracje znajdziesz również na blogu Edukacja 1 Klasa <https://blogiceo.nq.pl/edukacja1klasa/>

KONFLIKT JAKO KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH I OBYWATELSKICH, CZYLI WEŻ ZA ROGI TRUDNY TEMAT

Konflikty społeczne są nieodłączną częścią życia społecznego, mogą być destrukcyjne, ale mogą także pełnić funkcję wzmacniającą wartości i normy społeczne, jeżeli staną się przyczynkiem do szukania rozwiązań sporów. W świetlicy, gdzie dzieci z różnych klas i często w różnym wieku spotykają się w bardziej swobodnej formule tym częściej zdarza się, że pojawiają się konflikty. Dochodzi do nich zarówno między uczniami w grupie, uczniami a nauczycielem, jak i pojedynczym uczniem a nauczycielem. Niezależnie od tego, między jakimi grupami występują konflikty, dobrze jest aktywnie na nie odpowiedzieć. Gdy już się pojawią, **warto wykorzystać je jako pretekst do szlifowania przez wychowanków kompetencji społecznych.**

Głównym **zadaniem wychowawcy jest stwarzanie warunków do konstruktywnego rozwiązywania konfliktów.** Rola nauczyciela w rozwiązywaniu konfliktów jest kluczowa. To on swoją postawą pokazuje, że konflikty warto traktować w otwarty i bezpośredni sposób. **Modeluje sposób podejścia do konfliktu, daje wychowankom narzędzia do radzenia sobie z konfliktami.** Jeśli uczniowie wyczuwają niechęć nauczyciela do rozwiązywania konfliktów, stają się bierni, uczą się przeczekiwać, a więc godzą się ze złą atmosferą, a w przyszłości mogą przejawiać podobne postawy w stosunku do napotkanych w życiu konfliktów.

Skorzystaj z metody rozwiązywania konfliktów „bez porażek” Thomasa Gordona. Razem z uczniami w świetlicy:

1. **Określcie problem** – ustal, o co chodzi, zaproponuj pomoc w rozwiązaniu konfliktu.
2. **Poszukajcie możliwych rozwiązań** – wraz z uczniami rozważcie wszystkie propozycje stron oraz twoje własne.
3. **Oceńcie proponowane rozwiązania** – oceńcie je w odniesieniu do wcześniej określonego problemu.
4. **Wybierzcie najlepsze rozwiązanie** – upewnij się, że strony rozumieją, jak przebiegnie proces rozwiązywania konfliktu.
5. **Wymyślcie sposoby realizacji** – opracujcie szczegółowy plan działania (kto, co i kiedy robi) i wykonajcie go krok po kroku.
6. **Sprawdźcie, jak wybrane rozwiązanie zadziałało się w praktyce** – sprawdźcie adekwatność i skuteczność działań.

W pierwszej fazie, gdzie kluczową rolę odgrywają komunikaty „ja” oraz aktywne słuchanie, trzeba przede wszystkim zbadać, co dane osoby uważają za problem. Następny etap to zbieranie propozycji rozwiązań zgłoszonych przez wszystkich uczestników konfliktu – na razie tylko zbieranie, a nie tylko dyskusja! Do dyskusji i oceniania pomysłów powinno dojść dopiero wtedy, gdy wszyscy zdołali już przedstawić swoje propozycje (najlepiej zapisywać pomysły na tablicy albo na przyklejonych do niej kartkach). Celem rozmowy prowadzonej w fazie podejmowania wyboru (4) jest znalezienie tymczasowego rozwiązania i to przez dojście do kompromisu, a nie decyzją większości. Optymalne jest takie rozwiązanie, które nikomu nie pozwala odczuć, że poniósł porażkę. Gdy grupowo zostanie już dokonany wybór, kolejnym ważnym krokiem jest ustalenie sposobów realizacji rozwiązania – wprowadzania go w życie. W tym celu należy określić, kto za co jest odpowiedzialny i kiedy musi to zrobić. Ostatni krok to sprawdzenie skuteczności rozwiązania w praktyce, na takie sprawdzenie można umówić się np. na tydzień albo miesiąc po wprowadzeniu rozwiązania.

Takie rozmowy o konflikcie, jak zaproponowana metoda „Bez porażek” warto stosować oczywiście w wypadku naprawdę poważnych lub stale powtarzających się problemów, nie zaś jako odpowiedź na „drobne zakłócenia”.

Jeśli masz możliwość, **wypracujcie w swojej świetlicy zasady dobrej komunikacji** na osobnych zajęciach. Plakaty/informacje przypominające o podstawach dobrej komunikacji, również w sytuacjach konfliktu, możesz wywiesić, tak żeby były widoczne na co dzień.

ĆWICZ KONFLIKT NA CO DZIEŃ

Pamiętaj, że wyrażanie swoich opinii i uczuć w sposób nieurazający innych, jak również umiejętność radzenia sobie w sytuacjach, gdy inne osoby w grupie mają przeciwne opinie to **umiejętności, które można ćwiczyć**.

Umiejętności prowadzenia dyskusji na trudne i gorące tematy, przekonywanie się oraz wykuwanie własnego zdania w zderzeniu z innymi to ważne kompetencje w społeczeństwie demokratycznym. Dlatego też **warto zachęcać uczniów do ćwiczenia kultury dyskusji**.

JEST WIELE METOD ORAZ ZASOBÓW, KTÓRE POMAGAJĄ W ZWIĘKSZENIU UMIEJĘTNOŚCI RADZENIA SOBIE Z KONFLIKTAMI W SZKOLE. PONIŻEJ ZNAJdziesz PARĘ INSPIRACJI I ZASOBÓW.

Metoda CoReslove Youth Speak.

Metoda ta wywodzi się z Deep Democracy Institute (tzw. Metody głębokiej demokracji) i jest sposobem na pracę w grupie. Osia metody jest przekonanie, że w grupie spotykają się różne osoby, które mają różne opinie oraz perspektywy, i to te różnice stają się powodem napięć i konfliktów. Metoda ta pozwala w prosty i szybki sposób zniwelować napięcie i dojść do sedna konfliktu. Aby stosować to podejście, wystarczy poznać i przećwiczyć metodę, tak by docelowo młodzież mogła używać jej sama lub z małym wsparciem nauczyciela.

Okrągły Stół.

To demokratyczna przestrzeń kawiarniano-warsztatowa, gdzie jest miejsce zarówno na debatę i dyskusję, jak i na warsztaty i twórczość artystyczną. Celem jest omówienie prezentacji i zobaczenie różnych perspektyw i punktów widzenia osób pochodzących z różnych grup społecznych, narodowościowych i religijnych. Podstawowym punktem wyjścia do metody pracy jest koncentracja na umiejętności rozmowy wokół wybranych tekstów kultury i wymiany doświadczeń wśród uczestników spotkań.
<https://trudnytemat.ceo.org.pl/kategorie/okragly-stol>

Teatr Forum.

Jest to rodzaj teatru, który umożliwia publiczności, tzw. widzo-aktorom, aktywność sceniczną i zmianę losów głównego bohatera będącego w sytuacji kryzysu. Celem spektakli jest zamiana: widzów – często traktowanych przedmiotowo, biernych odbiorców – w aktorów – sprawczych twórców scenicznej akcji. Teatr Forum to teatralna gra, w której podczas przedstawienia teatralnego pokazany jest nierozwiązany problem będący przejawem jakiegoś ucisku/opresji. Widzowie zapraszani są na scenę, by zaproponować i odegrać możliwe rozwiązania zaprezentowanego problemu.
<https://trudnytemat.ceo.org.pl/kategorie/teatr-forum>

Filmoterapia.

Niemal każde filmowe dzieło – jako seria obrazów, wyrażająca treści interakcja między twórcą a odbiorcą – ma w sobie potencjał wychowawczy i edukacyjny, który można uruchomić przez zadbanie o odpowiednie okoliczności odbioru oraz obudowanie go dodatkowymi działaniami rozwojowymi. Film pobudza aktywność odbiorców i ich zaangażowanie oraz wzmacnia ich pozycję poprzez możliwość dopowiedzenia historii. Udana lekcja z filmem może prowadzić do bardzo owocnej dyskusji, w której poznajemy się nawzajem w atmosferze otwartości. Ponadto może być dla odbiorców ogromnym przeżyciem, okazją, by uwolnić napięcie emocjonalne, wyrwać się z codziennych trosk.

Gra BELFEDAR.

Belfedar to gra kooperacyjna, którą można wygrać tylko dzięki współpracy między uczestnikami. Doskonale rozwija ona umiejętności społeczne, niezbędne do pozytywnego rozwiązywania konfliktów, bez użycia przemocy. Dzieje się tak poprzez zadania mające na celu: poznanie samego siebie oraz pozostałych graczy, rozwijanie szacunku do siebie i innych, kreatywne pomysły, a także wyrażanie i kontrolowanie emocji, słuchanie i współpraca.⁶

⁶ Opracowane na podstawie materiału „Szkoła na Nowo”.

Rozwijaj kulturę dyskusji, korzystając z materiałów Centrum Edukacji Obywatelskiej z projektu „Trudny temat”. Na stronie https://trudnytemat.ceo.org.pl/sites/trudnytemat.ceo.org.pl/files/publikacja.trudny_temat_wez_to_na_warsztat.pdf jest do pobrania publikacja przybliżająca metody i praktykę pracy w tym obszarze.

ŚWIETLICA - KUŹNIA AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ

W wielu szkołach tradycyjnie świetlica jest angażowana w organizację imprez ogólnoszkolnych czy szykowania dekoracji. Warto pomyśleć o tym aspekcie działania świetlicy jako o swego rodzaju kuźni aktywności społecznej.

Działania realizowane w świetlicy mogą być początkiem zaangażowania całej działalności szkolnej we wspólne przedsięwzięcie, np. ogólnoszkolny konkurs.

Do kształtowania aktywności społecznej oraz rozmów na tematy globalne świetne są materiały filmowe.


Bogaty wybór materiałów znajdziesz na stronach projektu. Znajdziesz tam filmy rozmaitej długości oraz skierowane do dzieci w różnym wieku wraz ze scenariuszami zajęć. Wyszukaj materiały odpowiednie dla twojej grupy.


<https://globalna.ceo.org.pl/>.

W świetlicy można również realizować inne cykle tematyczne wyrabiający nawyk zaangażowania społecznego:

 zajęcia promujące wolontariat;

 akcje wolontariackie, zbiórki charytatywne;

 działania na rzecz społeczności lokalnej;

 działania na rzecz społeczności szkolnej.

Moi uczniowie bardzo lubią projekty i zajęcia przyrodnicze. Tym razem zrealizowaliśmy cykl zajęć dotyczących wody, w tym aspektów ekologicznych – jak jej nie marnować, oraz dostępu do wody w innych częściach świata. W zajęciach wykorzystałam materiały udostępniane przez Polską Akcję Humanitarną. Finałem działania były plakaty, które moi uczniowie samodzielnie przygotowali, a następnie rozwiesili na terenie szkoły. Nasz projekt został dostrzeżony przez dużą część społeczności szkolnej.

Kierowniczka świetlicy

W Centrum Edukacji Obywatelskiej polecamy szereg projektów i działań, które wspierają rozwój postaw obywatelskich. Zajrzyj do materiałów projektów:

- „Klimat to temat” (a tutaj przewodnik <https://ekologia.ceo.org.pl/klimat-to-temat/materialy/przewodnik-dla-mlodziezy-o-kampaniach-i-debatach>);
- Klub Dobrej Rozmowy w projekcie „Rozmawiamy o uchodźcach” (<https://migracje.ceo.org.pl/content/opis>).

KSZTAŁTOWANIE UMIEJĘTNOŚCI UCZENIA SIĘ W ŚWIETLICY

W ciągu dnia pracy w świetlicy należy uwzględnić czas na odrabianie przez dzieci lekcji. Zadanie to realizowane jest ze względu na ucznia – dzięki odrobieniu lekcji w świetlicy po wielu godzinach spędzonych w szkole dziecko wróci do domu bez dodatkowych obowiązków. Nauczyciele świetlicy mogą pomóc dziecku odrobić lekcje i wyjaśnić trudności nawet w sytuacji, gdy rodzice nie mają na to czasu lub uwagi. Warto jednak wykorzystać tę okazję nie tylko do odrobienia zadanych zadań, lecz także do szerszego kształtowania umiejętności uczenia się, które ukształtowane na początku szkoły podstawowej, będą potrzebne wychowankom przez całe życie.

OD CZEGO ZACZAĆ?

Mysłąc o umiejtnościami ucznia się, warto powróció do definicji sformułowanej przez Parlament Europejski. Jest w niej mowa między innymi o tym, aby budować w uczniach **wiarę w możliwość osiągnięcia sukcesu** oraz **przyjemność z uczenia się**. Kolejnym krokiem jest umiejtność **określania celów własnej nauki**, znajomość **stylów uczenia** oraz **organizowanie własnego procesu uczenia**. Do uczenia się dzieciom niezbędne jest również **umiejtność koncentracji, wytrwałości oraz zarządzania czasem**. W przypadku uczniów z edukacji wczesnoszkolnej kluczowa jest praca nad:



zarządzaniem informacją – poszukiwaniem informacji, ich selekcjonowaniem i porządkowaniem;



uczeniem się we współpracy – konsekwentnym przestrzeganiem zasad pracy w grupie, umiejtnością pełnienia różnych ról grupowych, sięganiem po pomoc innych oraz jej udzielanie;



planowaniem własnych działań – pracy, nauki i działaniem zgodnie z planem;



dokonywaniem adekwatnej samooceny – opartej na autorefleksji, ale też na analizie otrzymywanych informacji zwrotnych⁷.



kształtowaniem umiejtności skupienia się oraz idącymi w parze **umiejtnościami wyciszenia i odpoczynku**.

⁷ Tołwińska- Królikowska E., [w]: *Dzieci odkrywają świat. Scenariusze projektów edukacyjnych rozwijających kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne oraz umiejtność uczenia się w kl. 1–3 SP*, str. XXIV, Federacja Inicjatyw Oświatowych, [online <https://malazkola.pl/images/dodatki/>], dostęp dn. 13.07.2019].

UMIĘTNOŚCI	POMYSŁY NA AKTYWNOŚCI WSPIERAJĄCE ROZWÓJ UMIĘTNOŚCI	MIEJSCE NA TWOJE POMYSŁY
ZARZĄDZANIE INFORMACJĄ	zachęcanie dzieci do samodzielnego szukania informacji; grupowe zbieranie informacji oraz ich selekcja, grupowe porządkowanie informacji	
UCZENIE SIĘ WE WSPÓŁPRACY	tworzenie okazji do współpracy w grupie; dobieranie różnorodnych grup (aby dzieci mogły przyjmować różne role); ćwiczenie różnych ról w grupie; tworzenie sytuacji, w których dzieci uczą się od siebie nawzajem	
PLANOWANIE WŁASNYCH DZIAŁAŃ	zachęcanie dziecka do planowania własnej nauki; rozmowy i podsumowania po wspólnej nauce/odrabianiu lekcji – wyciąganie wniosków	
DOKONYWANIE ADEKWATNEJ SAMOCENY	ćwiczenia z dokonywania samooceny; podsumowania w grupie oraz indywidualne po projektach i zajęciach, przekazywanie informacji zwrotnych w grupie	
UMIĘTNOŚCI SKUPIENIA	ćwiczenia wyciszające; ćwiczenia kierowania własną uwagą; informowanie o konsekwencjach używania telefonów, komputerów i ekranów	



TECHNIKI UCZENIA SIĘ

Nauka technik uczenia się oraz konkretnych mnemotechnik nie jest głównym celem na tym etapie rozwojowym. Warto jednak zachęcać dzieci do pierwszych refleksji nad tym, co pomaga im się uczyć, oraz przekazywać pierwsze dobre praktyki.

Mapy myśli (z ang. *Mind Maps*).


Jest to technika robienia notatek. W centrum notatki znajduje się podstawowy problem, kolejne aspekty/tematy z nim związane rozwijane są w „gałęziach” odchodzących od centrum. Taka technika pomaga zapamiętać najważniejsze pojęcia i hasła związane z tematem. Mapy myśli to nie tylko mnemotechnika, lecz także narzędzie zrozumienia tematu, budowania współzależności oraz mapowania złożonych problemów. Nauczenie dzieci korzystania z tej metody to świetny pierwszy krok w kształceniu technik uczenia się.



WYCISZANIE SIĘ

Dzieci, przychodząc do szkoły, zaczynają doświadczać nowego rodzaju obciążeń intelektualnych. W trakcie lekcji otrzymują wiele stymulacji. Jednocześnie świat zewnętrzny oferuje liczne dodatkowe bodźce, więc tym ważniejsze jest kształtowanie u uczniów umiejętności koncentracji, wyciszenia, odcinania się od źródeł zewnętrznych oraz kierowania własną uwagą.

Polecamy publikację „Uważność i spokój żabki” z pomysłami na ćwiczenia wyciszające. Na blogach znajdziecie inspiracje, jak uczyć postawy mindfulness dzieci:


 <https://emocje-cialo-umysl.pl/7-pomyslow-jak-cwiczyc-mindfulness-z-dziecmi/>

 <https://mamadu.pl/132801,zabka-np.-pomaga-najmlodszym>


III ZEWNĘTRZNYM OKIEM - OBSERWACJE KOLEŻEŃSKIE

Poświęć teraz chwilę na zastanowienie, jakie kompetencje kluczowe rozwijane są podczas zajęć w twojej świetlicy. Każdy nauczyciel oraz każdy zespół ma własny zestaw cech oraz mocnych stron. Każda świetlica zatem w innym obszarze wymaga rozwoju wsparcia.

ZACZNIJMY OD MOCNYCH STRON

 *Zastanów się, jakie kompetencje kluczowe rozwijasz w trakcie prowadzonych przez siebie zajęć, a jakie – rozwijają inni prowadzący zajęcia w świetlicy?*

W refleksji pomocne może być zastanowienie się nad pracą każdego z twoich współpracowników z osobna, a dopiero potem myślenie o świetlicy jako całości.

 *Jakie obszary wymagają w twojej pracy wzmocnienia? Czy masz intuicję? Czy ktoś w zespole umie to, czego chcesz się nauczyć?*

SPÓJRZ ZEWNĘTRZNYM OKIEM – OBSERWACJA KOLEŻEŃSKA

Jeśli nie jesteś pewna/pewien odpowiedzi albo chcesz bardziej zgłębić temat, zachęcam to przeprowadzenia obserwacji zajęć pod tym właśnie kątem. Aby dowiedzieć się więcej o tym, jak ty prowadzisz zajęcia, **zaproś innego nauczyciela na obserwacje koleżeńskie**. Zaproszony do obserwacji nauczyciel **nie musi być osobą bardziej doświadczoną niż ty**, nie musi też być ekspertem od wybranego przez siebie tematu. Osoba obserwująca poświęca uwagę wybranym wcześniej aspektom zajęć. Celem obserwacji nie jest ocena pracy, lecz obserwowanie zajęć pod kątem konkretnych celów/aspektów.

Aby rozpocząć obserwację koleżeńską, na początku trzeba **uściślić temat obserwacji**. W tym wypadku może być pomocne przyjrzenie się, w jaki sposób w trakcie zajęć wspiera się wybraną kompetencje kluczową, np. kompetencje obywatelskie. W przyszłości mogą to być inne obszary twojej pracy, np.

dostosowywanie zajęć do potrzeb grupy; kształtowania umiejętności uczenia się; nauka dyskusji. Obserwator i obserwowany przed obserwacją ustalają, co będzie obserwowane – obszar oraz **szczegółowe pytania**. Następnie obserwator obserwuje w trakcie zajęć uczniów (a nie nauczyciela). Obserwator notuje swoje spostrzeżenia (pozytywne opinie, konkretne fakty potwierdzające jego opinie, pytania, które chce zadać później nauczycielowi prowadzącemu zajęcia, takie, które mogą być inspiracją do zmiany). Po zajęciach osoba obserwująca i nauczyciel prowadzący zajęcia **spotkają się w wyznaczonym czasie na rozmowę i podsumowanie obserwacji**.

Dobre rady dla obserwatora

1. **Pamiętaj o kolejności** sprawozdawania tego, co zaobserwowałaś/-eś: najpierw to, co służyło procesowi uczenia się uczniów, potem to, co hamowało ten proces.
2. **Słuchaj**. Daj przestrzeń rozmówcy (postaraj się, aby nauczyciel sam doszedł do tego, co chciałby zmienić w swojej pracy).
3. **Nie doradzaj**.
4. Jeżeli postawisz jakieś pytania, pamiętaj, aby dotyczyły one tylko tego, co nauczyciel i uczniowie robili podczas lekcji.
5. **NIE KRYTYKUJ** i nie bądź ekspertem.
6. **Odnóś się tylko do tego, co ustaliliście wcześniej**.⁸



Poniżej znajdziesz wskazówki, jak przygotować się do obserwacji koleżeńskich, wykorzystywane przez wielu nauczycieli w całej Polsce.

⁸ Żmijewska-Kwirąg S., Borgosz E., *Szkoła na nowo – uczy się we współpracy*, Centrum Edukacji Obywatelskiej [online <https://www.szkolazklasa.org.pl/materialy/szkoła-nowo-uczy-sie-wspolpracy-we-wspolpracy/> , dostęp dn. 13.07.2019].

Obserwacja koleżeńska w 3 krokach

Krok 1. Planowanie. Spotkanie przed obserwacją. W tym kroku obie strony ustalają, jaki element lekcji będzie przedmiotem obserwacji. Planowanie to powinno być konkretne – w trakcie spotkania **opracowywana jest lista** działań nauczyciela i przewidywanych zachowań uczniów, którzy będą obiektem obserwacji. Lista umożliwi obserwatorowi skoncentrowanie się na uzgodnionym obszarze.

Krok 2. Obserwacja. W trakcie obserwacji dobrze jest, aby **obserwator zajął miejsce, z którego będzie dobrze widział** nie tylko nauczyciela, lecz także uczących się uczniów. Podczas lekcji **prowadzi notatki** odnoszące się do konkretnych faktów/ zachowań i sytuacji. Zaznacza też te założenia z listy, których nie zaobserwował. Obserwator skupia się wyłącznie na zaplanowanych zagadnieniach, oczywiście widzi cały przebieg lekcji, ale w notatkach oraz w rozmowie po obserwacji do tego nie nawiązuje.

Największym wyzwaniem dla obserwatora jest używanie **języka obserwacji** (unikając wyrażen ocennych): „*zauważyłam, że podane polecenie nie było słyszalne dla wszystkich uczniów*”, „*uczniowie z dwóch ostatnich ławek dopytywali się wzajemnie, próbując zapisać polecenie nauczycielki w zeszycie*” i powstrzymywanie się od konkluzji i ocen typu: „*działania nauczyciela były nieskuteczne*” lub „*uczniowie byli niegrzeczni*”.

Notatki obserwatora będą mu pomoce w czasie rozmowy, która powinna się odbyć po obserwacji. Notatki nie są udostępniane osobom trzecim.

Krok 3. Rozmowa po obserwacji. Rozmowa ma dotyczyć tylko ustaleń, ma być rzetelna i poparta przykładami, być pozytywnym przekazem, na którego podstawie obserwowany będzie mógł zaplanować swój dalszy rozwój i zmianę. Do rozmowy po obserwacji lekcji powinno dojść jak najszybciej. Warto ustalić czas i miejsce podsumowania już w trakcie planowania obserwacji. Należy jednak pamiętać, że obserwator potrzebuje czasu na przygotowanie się do rozmowy, dlatego lepiej nie planować rozmowy zaraz po obserwacji. Długość rozmowy zależy od umowy między partnerami. W trakcie rozmowy obserwator informuje wychowawcę o swoich spostrzeżeniach – co z tego, co wspólnie zakładali, udało mu się zaobserwować i jakie ma na to przykłady, czego nie udało mu się zaobserwować. Obserwowany może się dopytywać o szczegóły. Po wysłuchaniu tego, co miał do powiedzenia obserwator, autor lekcji określa, nad czym chciałby w przyszłości pracować, co chciałby osiągnąć i jakie działania podejmie, aby osiągnąć założony cel. Na zakończenie rozmowy obserwator może opowiedzieć, w jaki sposób skorzystał z obserwacji lekcji.⁹

⁹ Opracowane na podstawie materiału „Szkoła na Nowo”.

Więcej na temat tego, jak wykorzystywać obserwacje w doskonaleniu swojej pracy, znajdziesz w publikacji „Szkoła na Nowo – uczymy się we współpracy” w wersji cyfrowej do pobrania na stronie <https://www.szkolazklasa.org.pl/materialy/szkola-nowo-uczymy-sie-wspolpracy-we-wspolpracy/>

IV DOBRE ZAJĘCIA NA ŚWIETLICY


Nie ma jednego „przepisu” na zajęcia odbywające się w świetlicy. Jest to forma wyjątkowo szeroka, można ją realizować na najróżniejsze sposoby i trudno wskazać jeden najlepszy. Ważne jest jednak, aby w trakcie prowadzonych zajęć **spotkać potencjał nauczyciela** – to, w czym jest dobry i czym może podzielić się z grupą, **z potrzebami grupy**. Często to właśnie grupa i okoliczności dyktują kształt i tematykę zajęć. Może w twojej świetlicy jest grupa jednowiekowa, a może spotykają się w niej dzieci z klas I–IV? Zajmujesz się dziećmi w godzinach porannych, gdy mają dużo energii, czy popołudniowych, gdy są już zmęczone całym dniem? Wprawny nauczyciel świetlicy **obserwuje dynamikę na świetlicy przez pierwsze tygodnie nowego roku szkolnego** i na podstawie tych obserwacji kształtuje plany zajęć w kolejnych miesiącach.

DOPASOWANIE POTRZEB

Dopasowanie do potrzeb grupy jest kluczowe – czasem polega na zajęciach wyciszających, pozwalających na odpoczynek, pracę indywidualną, a czasem na wprowadzeniu nuty szaleństwa. Nieraz jest to wykorzystanie energii dzieci w świetlicy w celu przekazania ciekawego elementu edukacyjnego, czy też zainteresowanie ich konkretnym tematem. Niekiedy trzeba na szybko zająć dzieci w momencie kumulacji grup, które są w świetlicy – wtedy pomoże nam gra słowna, wspólna dyskusja, wyliczanki czy śpiewanie.

Każdy nauczyciel świetlicowy **posiada własny wachlarz pomysłów, sposobów i podejścia do pracy w świetlicy**. W jakiś sposób działać twórczo w ograniczonych okolicznościach?

Zawsze miej w zanadrzu pomysły na zajęcia i aktywności. Jeśli potrzebujesz więcej inspiracji, zajrzyj na strony:

 <http://zabawnik.org/>¹⁰;

 http://www.mlodziez.org.pl/sites/mlodziez.org.pl/files/publication/557/energizery_pdf_78177.pdf¹¹.

A może szukasz aktywności wyciszających i pomagających się skupić? Ciekawe pomysły na zajęcia w duchu Montessori znajdziesz tutaj: ww.mielec.pl/przed-szkole16/arttykul19.pdf¹²



NAUCZYCIEL BAROMETREM

Przy proponowaniu aktywności i planowaniu dnia warto wziąć pod uwagę **własne możliwości. Jaką masz dzisiaj energię?** Czy aktywność kreatywna będzie dobrym pomysłem, bo cieszyć cię będzie praca z dziećmi, czy też nawet konieczność sprzątnięcia będzie frustrująca? Można **myśleć o sobie jako o barometrze**. Jeśli jest mi gorąco, trudno się skupić, chcę spędzić czas na dworze, to bardzo prawdopodobne, że dzieci czują podobnie i jest to dobry moment, aby zabrać grupę na boisko.

¹⁰ Online, dostęp dn. 13.07.2019

¹¹ Online, dostęp dn. 13.07.2019

¹² Online, dostęp dn. 13.07.2019

Zawsze mamy z moimi współpracowniczkami przygotowane dodatkowe zajęcia, ćwiczenia na kserówkach. Każda z nas ma też w pamięci aktywności takie, które nie wymagają dodatkowych materiałów.

Kierowniczka świetlicy

NASTAWIENIE NA PROCES

Planując zajęcia w świetlicy, zachęcam do przyjęcia, że **to proces jest ważny, nie efekt**. To podejście jest niezwykle ważne w rozwoju młodego człowieka, a w sali lekcyjnej, nastawionej na wyniki edukacyjne i realizację programu nauczania, trudne do wcielenia. To właśnie nauczyciele świetlicowi mogą zapewnić je w rozwoju ucznia.

ŚWIETLICOWA UKŁADANKA I BUDUJĄCA SIĘ FRUSTRACJA

Praca na świetlicy bywa frustrująca – dzieci przychodzące do świetlicy w stale zmieniających się godzinach, presja, aby spędzały w świetlicy czas twórczo i rozwojowo, kłopoty z przestrzenią. Dodatkowo nauczyciele świetlicowi próbują połączyć prowadzone aktywności ze skomplikowanym grafikiem przychodzenia i wychodzenia dzieci ze świetlicy, grafikiem szkolnym oraz grafikiem pracowników. Nieraz nauczyciel ma więcej pomysłów, ambicji i energii do realizowania bardzo rozwijających zajęć niż możliwości ich realizacji. W momentach takiej frustracji warto sobie przypomnieć, że cały proces przebywania ucznia na świetlicy jest cenny. **Ważne są momenty swobodnej rozmowy i bezpośredniego kontaktu z wychowawcą**. Takie chwile są równie ważne jak świetne zajęcia zrealizowane według wcześniej przygotowanego scenariusza

– które tradycyjnie spotykają się z większym uznaniem. Dzieci otwierają się często właśnie przed nauczycielem świetlicowym i to on poznaje ich talenty i pasje, które wychodzą poza ramy szkoły. Taka rola przyjaznego dorosłego ma niebagatelne znaczenie dla dzieci, zarówno na etapie rozpoczęcia edukacji, jak i w kolejnych klasach.



V OSOBOWOŚĆ WYCHOWAWCY

Nauczyciele świetlicowi niestety nierzadko spotykają się z umniejszaniem swojej pracy („Co to za zajęcia dzieją się na świetlicy?”, „A co jest trudnego w pracy nauczyciela na świetlicy?”). Nauczyciele przedmiotowi, którzy zetknęli się z pracą na świetlicy, wiedzą, jak trudno jest jednego dnia uwzględnić wszystko, czego potrzeba – odpoczynek, zajęcia rozwijające/edukacyjne, odrabianie lekcji, czas na swobodną zabawę, a dodatkowo jeszcze dopasować to do grupy.

Praca nauczyciela to jeden z najważniejszych, najbardziej odpowiedzialnych i związanych z dużym wyzwaniem zawodów. Jak pokazują badania społeczne śledzące losy absolwentów szkół, **to właśnie doświadczenia pierwszych lat w szkole są decydującymi o dalszym sukcesie w życiu**. Pokazują one wagę pracy nauczycieli z okresu wczesnoszkolnego. Dotyczy to również pracy nauczycieli świetlicowych.

W artykule „Ile wart jest dobry nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej” opisano badania dotyczące nauczycieli klas 1–3 w Stanach Zjednoczonych oraz ich wpływ na późniejsze losy swoich wychowanków. Ich wagę można porównać z wychowawcami świetlic. Nauczyciele pracujący w świetlicach pracują z uczniami na tym samym etapie edukacyjnym i spędzają z nimi wiele godzin w ciągu dnia, często więcej niż ktokolwiek inny w szkole. Często to właśnie w świetlicy dziecko daje się poznać najlepiej. Wychowawcy świetlicowi mogą wywrzeć niebagatelny wpływ na dalsze losy swoich wychowanków¹³.

Dobry prowadzący to taki, który sam się dobrze bawi, nie wyobrażam, żeby wychowawca w świetlicy nie umiał się bawić. Ta praca musi mu sprawiać radość.

Beata – kierowniczka świetlicy w Sochaczewie



Co jest więc kluczem do sukcesu w tak ważnej roli, jak praca z uczniami z okresu wczesnoszkolnego? **Podstawą sukcesu jest sam nauczyciel** – zestaw jego niepowtarzalnych cech: osobowość, kompetencje, umiejętności, doświadczenie, energia i motywacja do pracy.

¹³ Żmijski J., *Ile wart jest dobry nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej*, [w] *Dobre praktyki w edukacji wczesnoszkolnej*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2017 [online <https://1klasa.szkoiazklasa.org.pl/2017/10/09/dobre-praktyki-edukacji-wczesnoszkolnej/> dostęp dn.13.07.2019].



Osobowość. Dorośli modelują dzieciom style zachowań, interakcji czy strategii. Sposób komunikacji, reakcje na trudności czy sukcesy, sposób traktowania innych osób (współpracowników, uczniów i rodziców). Te wszystkie aspekty stanowią przedmiot obserwacji oraz modelowania. Dlatego też w pracy nauczyciela dobrze jest rozwijać swoją osobowość.

Kompetencje i umiejętności. Oprócz predyspozycji osobowościowych ważnym obszarem jest warsztat pracy – znajomość ćwiczeń, zabaw i aktywności, znajomość procesu grupowego, aktywnych technik pracy.

Doświadczenie. Doświadczenie może być potężnym zasobem pedagoga, o ile prace prowadzi się refleksyjnie, ulepszając swoje metody pracy i wyciągając wnioski.

Energia i motywacja do pracy. Nawet najlepiej przygotowany pedagog z dużym doświadczeniem oraz predyspozycjami potrzebuje do dobrej pracy energii i motywacji, a w połączeniu z nimi elastyczności (gdyż praca na świetlicy wymaga właśnie tej cechy!). Dlatego też myśląc o własnych działaniach, należy dbać o własną energię i motywację. Co motywuje cię do pracy – jakie cele? Jakie aktywności? Co jest dla ciebie najważniejsze? Co obniża twoją energię i motywację? Czy okoliczności te zależne są od ciebie – czy możesz zrobić coś żeby je zmienić? Aby utrzymać wysoką jakość pracy, dobrze jest zadawać sobie regularnie te pytania. Jeśli jesteś kierownikiem, warto pamiętać o tym aspekcie w kontekście pracy zespołu.

MOC RELACJI

Osobowość wychowawcy przekłada się na **relacje**, jakie buduje on ze swoimi podopiecznymi. Młodzi ludzie uczą się w pierwszej kolejności przez modelowanie. **Wszelkie pozytywne zmiany zachodzą szybciej oraz pozostają na dłużej, o ile wzmacnione są pozytywną relacją łączącą młodego człowieka z dorosłym.**

Oczywiście nie jest to postulat, aby lubić jednakowo wszystkich uczniów. Na pewno jednak doświadczony nauczyciel wie, że jednym z jego narzędzi jest świadome budowanie relacji z uczniami – **relacji opartej na słuchaniu i staraniu się, aby zrozumieć, na szacunku wobec ucznia, na formułowaniu jasnych zasad i oczekiwań oraz sprawiedliwym i konsekwentnym ich przestrzeganiu.** Dzieci traktowane w ten sposób zaczynają same siebie traktować w ten sposób. Buduje to w nich przekonanie, że są godne szacunku, mają coś ważnego do powiedzenia, że istnieją zasady w świecie, których warto przestrzegać. Taki sposób traktowania siebie zaczyna przekładać się również na sposób traktowania innych i funkcjonowanie w świecie.



Rieta Pierson, nauczycielka od 40 lat, poświęciła swoje wystąpienie na konferencji TED znaczeniu relacji między nauczycielem a uczniem.

Zachęcam do obejrzenia: https://www.ted.com/talks/rita_pierson_every_kid_needs_a_champion¹⁴

¹⁴ Online, dostęp dn. 13.07.2019.

VI WSPÓŁPRACA W ZESPOLE

Praca w większości świetlic wykonywana jest w zespole pracowników. Zespół ten jest złożony jest często z różnych pracowników. W skład zespołu wchodzi zarówno pracownicy świetlicy pracujący w niej w pełnym wymiarze godzin, czasem od wielu lat, jak i nauczyciele przedmiotowi oddelegowani w bieżącym roku szkolnym do prowadzenia zajęć w świetlicy jako uzupełnienie godzin etatowych. Jak połączyć tak różnorodnych pracowników? Kluczem do dobrej pracy świetlicy jest dobra współpraca w tym zespole. Kolejnym wyzwaniem jest to, w jaki sposób wpleść pracę zespołu w siatkę zajęć szkolnych, której są podporządkowane praca świetlicy i godziny pracy nauczycieli. Są to wyzwania, którym warto stawić czoła, przyjrzeć się ograniczeniom i zaplanować rozwój właściwy i możliwy w twojej szkole.



KIEROWNIK ŚWIETLICY

Rola kierownicza jest jedną z liderskich ról, które możemy znaleźć w szkole. Na co dzień nie wszyscy doceniają jej wagę. Kierownicy świetlic zarządzają zespołem, układają plan pracy dla świetlicy, rozwiązują sytuacje trudne, wyznaczają kierunki rozwoju. Rola kierownika jest różna w zależności od organizacyjnych ustaleń szkoły – rozmaite obowiązki mogą wchodzić w zakres tych kompetencji. Niezależnie jednak od ustaleń kierownik **pełni on funkcję przywódczą**. Tak jak dla dzieci nauczyciel, tak dla współpracowników to właśnie **lider modeluje zachowania i tworzy atmosferę, która staje się dominująca** w całej jednostce. Aby stworzyć dobrą atmosferę oraz aktywizować członków zespołu i podnosić motywację, lider powinien modelować **postawę otwartości, słuchania, aby zrozumieć**, traktowania różnic w grupie jako inspiracji, bycia gotowym do zmiany stanowiska (w uzasadnionych okolicznościach), **elastyczności** oraz **usprawniania komunikacji i udzielania informacji zwrotnych**.

Lider powinien umiejętnie łączyć elastyczność, otwartość na potrzeby i pomysły innych, dopasowywanie się do ich predyspozycji i kompetencji, z budowaniem relacji i **jasnym wyznaczeniem kierunku pracy**. W sytuacjach trudnych powinien przyjąć odpowiedzialność i stawiać czoła problemom.

Praca kierownika niezwykle rozwinęła mnie nie tylko zawodowo, ale też w życiu prywatnym. Stałam się dużo bardziej pewna siebie, nie ma trudności, które mnie zniechęcą do działania, otwarcie mówię, co myślę, i umiem bronić swoich opinii. Moi najbliżsi zaskakują mnie co jakiś czas, opowiadając, jak oni widzą (i doceniają) zmiany, które zachodzą we mnie. Jestem pewna, że to właśnie dzięki doświadczeniom kierowania zespołem nauczycieli w świetlicy (u mnie jest to 10 osób!).

Kierowniczka świetlicy

Nieważne, czy jesteś nowym kierownikiem, czy posiadasz już doświadczenie, zastanów się chwilę nad stylem przywództwa, jaki realizujesz. To, jaki styl przyjmiesz, może pomóc ci odciążyć cię z części obowiązków, zaktywizuje twoich pracowników, będzie wreszcie miało niebagatelny wpływ na atmosferę i motywację do pracy całego zespołu. Każdy z przyjętych stylów przywództwa ma swoje strony pozytywne oraz może mieć niekorzystne konsekwencje.

STYL DEMOKRATYCZNY

W demokratycznym stylu zarządzania **liczy się zdanie każdego pracownika**. Decyzje podejmowane są w porozumieniu z pracownikami i po wysłuchaniu ich opinii na temat danej kwestii. Lider szanuje zdanie swoich pracowników i wysłuchuje ich pomysłów. Dzięki temu każdy pracownik czuje się ważny i bierze odpowiedzialność za rozwój miejsca pracy i efekt wprowadzanych zmian.

Cechy lidera: umiejętność dobrego słuchania, korzystanie z wiedzy i kompetencji członków zespołu.

Plusy: budowanie zaufania, rozwiązywanie problemów i naprawianie błędów.

Minusy: długi proces podejmowania decyzji.

STYL WIZJONERSKI

Uważany jest za jeden z najbardziej efektywnych. Opiera się na tworzeniu wizji, do której zespół ma dążyć, i mobilizowaniu zespołu, by cel ten został osiągnięty. Lider wizjonerski mówi członkom zespołu, gdzie mają dojść, ale nie mówi, jak mają to zrobić, dlatego też ludzie czują się ważni. Nadrzędną wartością tego stylu jest ukazanie celów – dzięki temu każdy członek zespołu wie, po co robi daną rzecz.

Cechy lidera: osoba z wizją, pasjonat, umiejętność komunikowania celów i inspirowania.

Plusy: pomaga rozwijać się zespołowi w nowych kierunkach, sprawdza się w nowych zadaniach.

Minusy: może powodować trudności w działaniu, gdy pracownicy nie są zbyt kompetentni.

STYL NAKAZOWY

Styl ten opiera się na ciągłym monitoringu i kontroli pracowników oraz wydawaniu im poleceń, które muszą być zrealizowane zgodnie z wymaganiami lidera. Brak miejsca na inicjatywę pracownika i jego pomysłowość, kreatywność, rozwój. Zadania są za to wykonywane szybko i poprawnie.

Cechy lidera: silna osobowość, skupienie na celach.

Minusy: zła atmosfera w zespole, niskie zaangażowanie i samodzielność pracowników.

Plusy: zadania są wykonywane szybko, proces decyzyjny jest szybki i nieskomplikowany.

STYL AFILIACYJNY

Menedżer preferujący afiliacyjny styl zarządzania nastawiony na **budowanie harmonii i zrozumienia w zespole**. Bardzo ważna dla niego jest komunikacja, atmosfera i unikanie konfliktów. Lider wspiera zespół, chwali, daje pozytywne informacje zwrotne, pomaga. Premiuje się tu aktywność i pomysłowość pracowników. Efektem takiego stylu jest większa współpraca, zaangażowanie, zaufanie i lojalność wobec lidera i zespołu.

Cechy lidera: empatyczny, ponadprzeciętne zdolności komunikacyjne, bardzo uważny na problemy i konflikty.

Plusy: efektywny styl zarządzania, gdy współpracują osoby wysoko kompetentne, a zadania są jasne i z góry ustalone, dobra atmosfera.

Minusy: styl może prowadzić do chaosu, gdy jest dużo zmiennych lub pojawia się stres; może prowadzić do rozleniwienia pracowników.

STYL TRENERSKI

Najbardziej rozwijający zespół. Lider koncentruje się na słabych i mocnych stronach każdego członka zespołu i wspiera jego rozwój. Deleguje zadania i zachęca do pracy z uwzględnieniem kompetencji każdej osoby. Patrzy przyszłościowo, przewidując, jakie kompetencje będą potrzebne w przyszłości. Dzięki temu pracownicy czują, że mają przestrzeń dla realizacji swoich potrzeb i rozwoju zawodowego.

Cechy lidera: wysokie kompetencje interpersonalne, musi posiadać duże doświadczenie w wykonywaniu zadań w pracy.

Plusy: rozwijanie kompetencji członków zespołu i całego zespołu.

Minusy: czasem praca nad rozwojem słabego pracownika zabiera za dużo energii, niewspółmiernie do efektów pracy.

STYL PROCESOWY/NORMATYWNY

Lider koncentruje się tu na standardach, procedurach i przepisach. Nacisk jest położony na wykonywanie działań zgodnie z wymogami organizacyjnymi. Lider uczy i pokazuje, jak osiągnąć cel, a w razie potrzeby sam zabiera się do pracy, by udowodnić pracownikom efektywność wybranej metody.

Cechy lidera: dokładność, dobra znajomość metod pracy

Minusy: Gdy lider za bardzo naciska na wykonywanie zadań według jego instrukcji, spada zaangażowanie i inicjatywność, powoduje uczucie niedocenienia.

Plusy: sprawdza się jako system wdrażania nowych, jeszcze niepewnych, pracowników.

Działasz w określonych okolicznościach instytucjonalnych i organizacyjnych twojej szkoły. Wiele rzeczy nie zależy od ciebie. Jednak właśnie wybór stylu liderowania oraz rozwijanie swoich kompetencji w tym zakresie jest czymś, co zależy i pozwoli zacząć wprowadzać małe zmiany.

Jeśli chcesz przeczytać więcej o przywództwie edukacyjnym zachęcam do publikacji dr. Grzegorza Mazurkiewicza.

BUDOWANIE ZESPOŁU

Pracując w świetlicy, działacie jako zespół. **Jakość pracy świetlicy zależy od umiejętności współpracy członków zespołu**, atmosfery oraz organizacji pracy. Wszystkie te aspekty zespołu można rozwijać i ulepszać. **Nikt z nauczycieli samodzielnie nie sprosta ambitnemu zadaniu, jakim jest wychowanie** uczniów, których dostaje pod opiekę. Jest to zadanie wymagające współpracy.

Motywację w zespole podnosi świadomość wspólnych celów oraz poczucie wspólnie przemierzanej drogi do ich realizacji. Myśląc o budowaniu swojego zespołu, możesz budować go właśnie wokół wspólnych celów, jakimi są coraz lepsza praca świetlicy, doskonalenie swoich umiejętności oraz rozwój na polu umiejętności pracy z dziećmi.

Po zbudowaniu wspólnych celów warto zastanowić się, **jakie działania integrują zespół oraz stanowią oś jego pracy.** Funkcje takie spełniają: sierpniowe spotkania planujące rok szkolny, wspólne przygotowanie i planowanie wydarzeń okolicznościowych, obchodzenie razem uroczystości i świąt czy urodzin współpracowników, umożliwienie wymiany informacji zwrotnych pomiędzy członkami zespołu, spotkania dotyczące podnoszenia jakości merytorycznej pracy (np. wymiana dobrych praktyk, tworzenie wspólnego banku dobrych pomysłów), spotkania mające na celu rozwiązanie problemu, który członek zespołu napotkał w pracy, wspólnie określone wartości i cele pracy.

Warto w ramach twojej świetlicy budować stałe tradycje – wydarzenia w trakcie roku szkolnego, które spodobają się wszystkim – zarówno na poziomie zajęć w świetlicy, jak i spotkań w zespole współpracowników.

Przystępując do pracy nad rozwojem twojego zespołu, zastanów się, jakiego rodzaju grupą jest twój zespół¹⁵. Poniżej przedstawiona tabela pomoże odpowiedzieć na to pytanie.

¹⁵ Materiał pochodzi z publikacji „Szkoła na Nowo”, str. 6.

PSEUDOGRUPA	TRADYCYJNA GRUPA ĆWICZENIOWA	GRUPA WSPÓŁDZIAŁAJĄCA	SUPERGRUPA (UCZĄCA SIĘ GRUPA WSPÓŁDZIAŁAJĄCA)
CZŁONKOWIE:			
<ul style="list-style-type: none"> w małym stopniu dysponują umiejętnościami potrzebnymi do pracy zespołowej (PZ); mają za sobą negatywne doświadczenia PZ; sądzą, że po PZ nie zostaną ocenieni bądź będą oceniani indywidualnie, a ich oceny mogą decydować o miejscu w jakimś rankingu. 	<ul style="list-style-type: none"> oczekują, że po PZ będą oceniani indywidualnie; sądzą, że ich poziom aktywności jako członków zespołu nie będzie podlegał ocenie bądź nie ma znaczenia dla wykonywanego zadania. 	<ul style="list-style-type: none"> oczekują, że ich indywidualny sukces zależy od wkładu wszystkich członków zespołu; wiedzą, że jedynie wysoka jakość pracy poszczególnych członków pozwoli osiągnąć wspólny cel. 	<p>Grupa spełnia wszystkie kryteria zespołu uczącego się we współpracy, a ponadto charakteryzuje się:</p> <ul style="list-style-type: none"> wysokim poziomem wzajemnego zaufania jego członków; głębokim poczuciem odpowiedzialności; szczerą troską okazywaną sobie nawzajem, nieograniczającą się do funkcjonowania zadaniowego.
W CZASIE PRACY ZESPOŁOWEJ:			
<ul style="list-style-type: none"> postrzegają innych członków zespołu jako potencjalnych rywali i/lub nie ufają im; pozorują proces uczenia się, nie angażują się; czasem ukrywają ważne informacje. 	<ul style="list-style-type: none"> usiłują wspólnie ustalić, jak należy wykonać zadanie; poszukują razem z innymi członkami zespołu ważnych z tego punktu widzenia informacji; niektórzy starają się eksploatować lepiej poinformowanych lub aktywniejszych członków grupy. 	<ul style="list-style-type: none"> udzielają sobie nawzajem osobistego i merytorycznego wsparcia; stosują różne społeczne umiejętności; czują się odpowiedzialni wobec siebie; analizują efektywność pracy zespołu i jego członków. 	

SPOTKANIA ZESPOŁU

Gdy już odpowiesz na pierwsze pytanie, warto zastanowić się nad kolejnym – **jak zorganizować pracę w zespole?** Pierwszym i nieodzownym krokiem są spotkania, które pomogą rozwijać pracę merytoryczną. W codziennej, bieżącej pracy trudno jest wygospodarować czas na „dodatkowe” spotkania, w których może wziąć udział cały zespół. Spotkania takie jednak z biegiem czasu integrują zespół, pomagają wspólnie planować i osiągać cele. Dlatego **zachęcam do organizowania spotkań zespołu**, w trakcie których będziesz mogła/mógł budować swój zespół, omawiać tematy, uspoźniać podejście czy moderować rozwiązywanie problemów przez cały zespół. **Z biegiem czasu członkowie twojego zespołu docenią taką inicjatywę!**

WSPÓLNE WARTOŚCI

Motywację do pracy buduje poczucie posiadania wspólnej bazy – wartości, które dzielą członkowie zespołu. Pozwala to łatwiej rozwiązywać konflikty, budować współpracę oraz pomaga w motywacji w pracy.

Nowy rok szkolny zacznijcie właśnie od ustawienia takiej „bazy”. Poniżej przedstawiam propozycje dwóch aktywności, które wam w tym pomogą.

Aktywność 1: TARGOWISKO WARTOŚCI¹⁶

Przygotowując spotkanie, wypisz na plakacie szeroką listę wartości, na przykład:

bezpieczeństwo,	bogactwo,	solidarność,
porozumienie,	odpowiedzialność,	prawdomówność,
posłuszeństwo,	szlachetność,	bycie godnym zaufania,
dobro,	prawość,	wierność,
prawda,	szczęście,	skromność,
empatia,	poszanowanie życia,	uczciwość względem samego siebie,
piękno,	świadomość,	dążenie do doskonałości,
wolność,	aktywność,	samoakceptacja
autorytet,	sprawiedliwość,	
zdrowie,	mądrość,	
tolerancja,	męstwo,	
przyjemność,	opanowanie,	

W trakcie spotkania pozwól każdemu z członków zespołu zapoznać się z listą, a następnie rozdaj samoprzylepne metki (na jakich zapisuje się ceny). Każda osoba otrzymuje 6 metek w jednym kolorze i 2 w innym. Metki w większej liczbie służą do zaznaczenia tych wartości, które zdaniem danej osoby są bardzo ważne. Metkami w innym kolorze osoba zaznacza te wartości, które jej zdaniem są nieistotne lub nie do przyjęcia. Następnie członkowie zespołu przyklejają metki na wypisanych wartościach. Metki można rozdzielić w dowolny sposób – przykleić każdą na innej wartości albo wszystkie na jednej (jeśli osoba uważa ją za najważniejszą).

¹⁶ Materiał opracowany na podstawie publikacji „Szkoła na Nowo” online: https://szk.szkolazklasa.org.pl/wp-content/uploads/2018/01/szkola-z-klasa-2-0_2017_szkola-na-nowo_wersja-cyfrowa.pdf.

Widać wyraźnie, że niektóre z wartości trudno pogodzić ze sobą (np. wolność i posłuszeństwo). To zupełnie normalne, jeśli nie wszyscy podzielają wszystkie wartości. Patrząc na targowisko, zacznijcie dyskusję, które wartości są dla was najważniejsze i te, które najważniejsze są w waszej pracy. Wybór fundamentalnych wartości, które akceptuje całe grono, może być punktem wyjścia do integrowania zespołu czy budowania planów pracy na przyszły rok.

Ćwiczeniem, które zabierze was bezpośrednio w przygotowanie programu pracy z dziećmi, jest „Portret Absolwenta”.

Aktywność 2: PORTRET ABSOLWENTA¹⁷

Puśćcie wodze fantazji: wyobraźcie sobie, że przesunęliście się w czasie o 20 lat. **Jak wyglądają i zachowują się wasi absolwenci, jakimi ludźmi są**, jak pracują, jakie mają kompetencje, w jaki sposób spędzają czas?

Potrzebny będzie wam duży arkusz papieru – odrysujcie na nim jednego z nauczycieli (lub po prostu narysujcie kontur dorosłego). Następnie na rysunku członkowie zespołu dopisują swoje propozycje/odpowiedzi na główne pytanie. Przykładowo w okolicy serca można wpisać „empatyczny”, w okolicy głowy – „krytyczny”, „pomysłowy” itd.



Dopytuj o różne aspekty funkcjonowania; aby to ułatwić, możesz rysunek podzielić na strefy np.: wiedza, zdrowie, umiejętności, emocje itd.

Skupienie na portrecie absolwenta pozwala spojrzeć w przyszłość i stworzyć wizję pracy świetlicy. Rozmawianie o konkretnych cechach można przełożyć na planowanie konkretnych działań i takich aktywności, które pomogą je kształtować, oraz takich, które blokują ich kształtowanie.

¹⁷ Materiał opracowany na podstawie publikacji „Szkoła na Nowo”.

INFORMACJE ZWROTNE

W dobrze działającym zespole nie może zabraknąć informacji zwrotnych. Myśląc o nich, często w pierwszej kolejności rozważamy informacje dotyczące błędów i rzeczy trudnych. **Pamiętajmy jednak, że w zespole należy się również wymieniać pozytywnymi spostrzeżeniami** na temat swojej pracy oraz pracy w zespole.

Podczas jednego ze spotkań zrób przestrzeń na taką wymianę. Na początku w każdym zespole warto pokazać, jak przekazywać sobie informacje zwrotne w sposób bezpieczny dla siebie nawzajem. Jedną ze sprawdzonych metod przekazywania sobie informacji jest metoda zwana FUKO.

FUKO

Jest to prosta metoda przekazywania informacji zwrotnych. Jej nazwa to skrót kroków, które należy podjąć, udzielając informacji.

Mów o:

- Faktach
- Uczuciach
- Konsekwencjach
- Oczekiwaniach

Przykład zastosowania:

Spóźniłeś się do pracy. Gdy wszedłeś, twój dyżur z uczniami już trwa! (Fakty). Niepokoi mnie to, ponieważ nie wiem, czy mogę na tobie polegać (Uczucia).

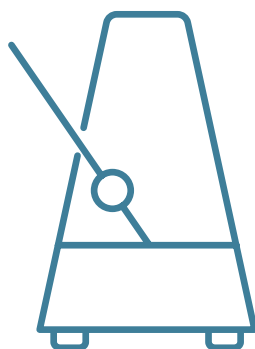
Jeśli będzie się to powtarzać, może okazać się, że dzieci zostaną bez właściwej opieki (Konsekwencje).

Oczekuję, że w przyszłości podobna sytuacja się już nie powtórzy (Oczekiwania).

Prowadząc aktywności oparte na informacjach zwrotnych, pamiętaj o sobie! Twoi członkowie zespołu potrzebują również informacji od ciebie jako kierownika, aby lepiej wiedzieć, co robią dobrze, a co powinni – twoim zdaniem – robić inaczej.

Usprawnienie komunikacji w zespole jest najważniejszym czynnikiem leżącym u podstaw dobrej współpracy. Zbuduj zespół, który razem będzie mógł przenosić góry. Możliwość przekazywania autentycznych opinii na swój temat – tych pozytywnych oraz tego, co wymaga poprawy, buduje poczucie porozumienia oraz prawdziwej relacji.

Pamiętaj, że jako zespół wychowawców w świetlicy modelujecie dzieciom sposób, w jaki traktujecie się nawzajem. Im lepiej będziecie współpracować jako pracownicy, tym więcej z obserwowania was mogą wynieść młodzi ludzie.



MOTYWACJA W PRACY A WYPALENIE

Budowanie zespołu warto rozpocząć od pomyślenia o motywacji – zarówno całego zespołu, jak i jednostek. Warto dbać o to, aby zespół budował swoją motywację i energię do działania. W jaki jednak sposób się do tego zabrać? Po pierwsze warto **zastanowić się nad tym, co motywuje twoich pracowników do działania. Przeprowadzenie w zespole krótkiego testu pomoże ci lepiej poznać jego oczekiwania i potrzeby.** Zachęcam do zrobienia testu pochodzącego z książki Tamary Lowe.

MOTYWACYJNE DNA

Jak przedstawia Tamara Lowe w swojej książce „Zmotywuj się”, każdy z nas posiada własny zestaw cech, które wpływają na naszą motywację. To, co motywuje jednych, demotywuje drugich. Nazwa pochodzi od skrótu 3 podstawowych czynników składających się na motywację każdego z nas:

- **dążenia (drivers):** to siła, która mobilizuje do działania;
- **potrzeby (needs):** to podstawowe wymagania, które muszą być spełnione, aby osoba mogła się realizować;
- **nagrody (awards):** to preferowana nagroda za realizację zadania – materialny, duchowy czy psychologiczny „środek płatniczy” w zamian za dobre wyniki.

Zasada nr 1: każdy motywuje się inaczej

- nie ma ludzi „niezmotywowanych”;
- każdy czymś się kieruje;
- to, co ciebie motywuje, nie ma nic wspólnego z tym, jak motywują się inni, nawet twoi najbliżsi;

Zasada nr 2: każdy ma wyjątkowy, niepowtarzalny typ motywacji

- każdy człowiek kieruje się swoistym wzorcem osiągnięć, który nazywa się motywacyjnym DNA i to on decyduje o tym, jak można daną osobę zachęcić do działania;
- na motywacyjne DNA składają się: dążenia – potrzeby – nagrody, które pobudzają do działania;

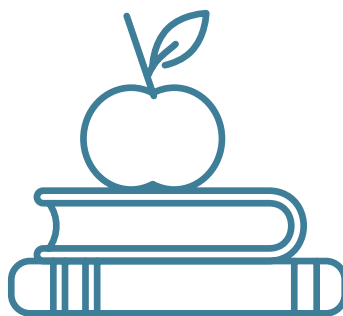
Zasada nr 3: to, co motywuje jedną osobę, może demotywować inną

- w wyniku badań nad motywacją wykryto istnienie 81 specyficznych czynników motywacyjnych;
- od miłości do pieniędzy – przez ciekawość udziału w danym przedsięwzięciu bądź potrzebę dowartościowania – do strachu przed porażką czy uzależnienia od sukcesów.

Chcesz dowiedzieć się, jakie jest motywacyjne DNA twoje i twoich współpracowników?

W publikacji poniżej, na stronie 38 znajdziesz test profilujący oraz komentarze do jego wyników; test możesz wydrukować do wypełnienia w twoim zespole.

https://ceo.org.pl/sites/default/files/zalacznik_nr_5._ramowy_program_szkoleniowo-doradczy_0.pdf



Ważnym tematem, o którym myśli wielu kierowników w pracy pedagogicznej, jest kwestia wypalenia zawodowego oraz profilaktyki przeciwko niemu. Modeluj odpowiednie zachowania, a budując zespół, pamiętaj o tym, jak możesz dbać o energię swoich pracowników oraz przeciwdziałać wypaleniu.

8 SPOSOBÓW PRZECIW WYPALENIU

1. Zadbaj o aktywny wypoczynek. Podczas ćwiczeń i aktywności fizycznej nie tylko dbamy o ciało i kondycję, lecz także uwalniamy endorfiny, które poprawiają nastrój i zadowolenie z życia. Wystarczy już 20 minut ćwiczeń 3 razy w tygodniu, by lepiej radzić sobie ze stresem.
2. Zielone otoczenie. Przebywanie w otoczeniu kwiatów i roślin pomaga redukować stres. Badania dowodzą, że osoby, które spędzają czas w przyrodzie (w lesie, na łące), mają niższy poziom kortyzolu, zwanego hormonem stresu.
3. Śmiech w pracy. Śmiech nie to nie tylko wyraz radości, śmiech również przynosi radość, uwalnia stres, pomaga się rozluźnić. Śmiej się jak najczęściej.
4. Praktykuj empatię w stosunku do siebie oraz innych. Kiedy okazujemy empatię, staramy się zrozumieć potrzeby, pragnienia i punkt widzenia innych osób. Odczuwamy i wyrażamy autentyczną dbałość o ich dobre samopoczucie. Badania pokazały, iż okazywanie empatii pozwala zmniejszyć stres oraz odzyskać motywację i energię.
5. Wyznaczaj realne cele i priorytety. Brak jasnych celów i priorytetów w ramach pracy zawodowej przyspiesza wypalenie zawodowe – tracimy wtedy poczucie sensu tego, co robimy. Dlatego warto co jakiś czas zatrzymać się, ustalać sobie cele i priorytety oraz podsumowywać, co udało się już osiągnąć.
6. Dbaj o swój rozwój zawodowy. To, co napędza nasze zaangażowanie w pracę, to również chęć rozwoju. Bardzo często osoby wypalone mają poczucie tego, że od dawna nie rozwijają się w swojej pracy. Warto przynajmniej raz w tygodniu zadawać sobie pytanie: „Co rozwojowego wydarzyło się dla mnie ostatnio?”.
7. Doceniaj siebie i swoje dokonania. Bądź swoim najlepszym przyjacielem. Poświęć czas na zauważanie tego, co idzie ci dobrze, a także na świętowanie sukcesów.
8. Poszukaj nowego hobby. Niech twoja praca nie przysłoni twojego życia, szukaj nowych zainteresowań, buduj przyjaźnie, angażuj się w życie społeczności lokalnej.

GDY KTOŚ NAPOTKA PROBLEM

Nie ma ludzi nieomylnych. Za to tym, co buduje, jest wyciąganie wniosków, odpowiadanie na trudności, refleksja i eksperymenty. W tej drodze pomoc może dobrze działający zespół. Jeśli któryś z twoich pracowników napotka problem w pracy wychowawczej, zorganizuj zespół tak, aby osoba przechodząca trudność otrzymała pomoc reszty.



Przedstawione poniżej podejścia w sytuacji trudności wynikają z założenia, że jednostka i grupa mają wystarczające zasoby, aby poradzić sobie z problemem, przed którym stoją. Ale to właśnie w interakcji z innymi przychodzą nam do głowy najlepsze pomysły, a nasz potencjał się uwalnia. W sytuacji gdy mierzysz się z problemem, dawanie „złotych rad” nie zawsze jest najlepszym podejściem. Rady pozostawiają nas często w poczuciu samotności oraz bezsilności („Oto ja nie poradziłem sobie z sytuacją, a dla innych osób jest to łatwe i nie widzą w tym problemu”). Rady nie pozwalają również na rozwój, naukę i wyciąganie wniosków przez osobę, która ma problem. Aby więc wspierać rozwój kompetencji w zespole w sytuacji złożonych problemów, zachęcam do stosowania jednego z kilku sprawdzonych sposobów koleżeńskiego doradztwa. Metody zostały sprawdzone w zespołach pracujących w ramach rad pedagogicznych.

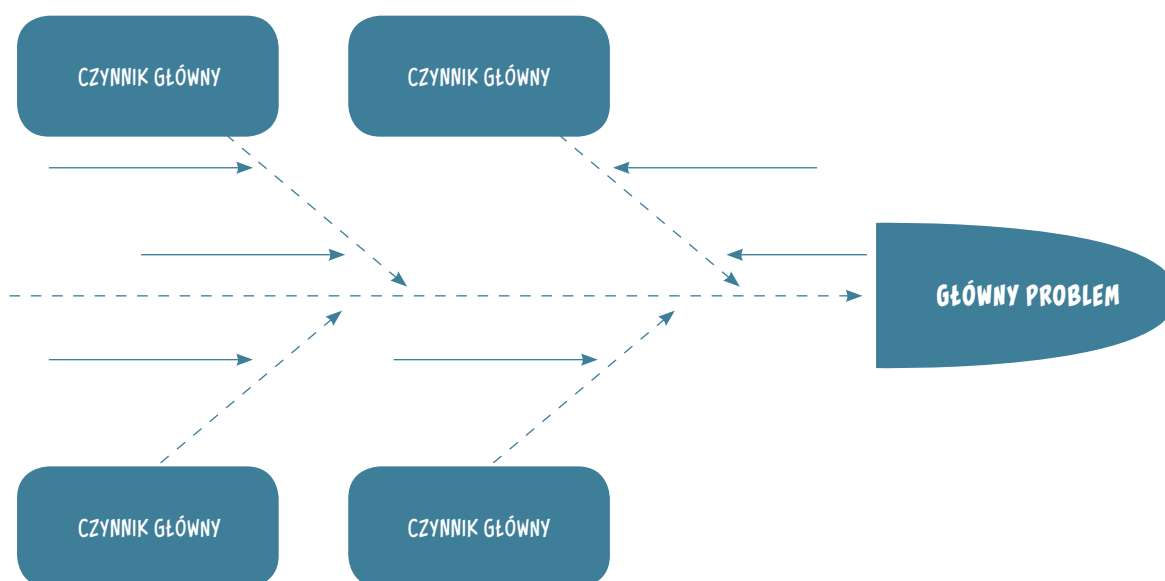
RYBI SZKIELET¹⁸

Nazwa metody pochodzi od formy przypominającej szkielet ryby. Do pracy metodą należy przygotować:

dużą planszę przedstawiającą szkielet ryby;
samoprzylepne karteczki (małe „ości”) lub mazaki.

Przebieg aktywności:

1. Na planszy przedstawiającej szkielet ryby wpisujemy „w głowę” główny problem.
2. W trakcie dyskusji ustalamy główne powody odpowiedzialne za jego występowanie. Wybieramy 4–6 przyczyn i wpisujemy je na „duże ości” schematu.
3. Poszukujemy przyczyn, które mają wpływ na ten czynnik (przyczyny te są zapisywane na karteczkach samoprzylepnych, które symbolizują małe ości).
4. Spośród przedstawionych wszystkich przyczyn problemu wybieramy te, które wskazują na działania szkoły, a na które nauczyciele mają największy wpływ.
5. Z wybranego poziomu przyczyn problemu formułujemy cele i planujemy działania.



Jeśli omawiany problem dotyczy przede wszystkim jednego nauczyciela, dobrze jest oddać jemu/jej prowadzenie spotkania (wcześniej przekazując schemat pracy oraz pomagając przeprowadzić przez kolejne kroki).

¹⁸ Pochodzi ze Szkoła na Nowo str. 54.

KONSULTACJE KOLEŻEŃSKIE

Ten schemat rozwiązywania wsparcia w rozwiązywaniu problemów został opracowany w Niemczech w latach 60.

W grupie zostają przypisane 4 role:

- „właściciel problemu” – osoba, która przedstawia problem i szuka rozwiązań;
- konsultanci – osoby, które będą zabierać głos w dyskusji (3–4 osoby);
- osoba pilnująca czasu;
- obserwatorzy (o ile w zespole jest więcej osób).

Następnie spotkanie odbywa się według poniższego schematu. Ważne jest dla sukcesu konsultacji dokładne pilnowanie czasu przeznaczanego na poszczególne kroki.

Krok 1. Prezentacja problemu – 5 min.

„Właściciel problemu” przedstawia zgromadzonym problem, okoliczności, pytania i wyzwania.



Krok 2. Parafraza – 5 min.

Konsultanci przedstawiają, co zrozumieli i usłyszeli z wypowiedzi właściciela problemu.



Krok 3. Wyjaśnienia – 5 min.

„Właściciel problemu” wyjaśnia to, co wynikało z parafrazy lub uzupełnia przedstawiony temat.



Krok 4. Dyskusja konsultantów – 8 min.

Konsultanci dyskutują na temat problemu – jego przyczyn oraz możliwych rozwiązań. Właściciel problemu może się tylko przysłuchiwać rozmowie, nie zabiera głosu.



Krok 5. Dyskusja wspólna – 8 min.

Do dyskusji włącza się właściciel problemu i rozmawia wspólnie z konsultantami.



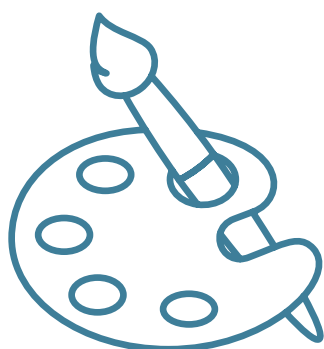
Krok 6. Podsumowanie + planowanie – 5 min.

Właściciel problemu podsumowuje to, co było pomocne i co wynika z przebiegu spotkania i dyskusji, a także wskazuje kolejne kroki, jakie jego zdaniem warto podjąć w kierunku rozwiązania problemu.

TWORZENIE ZESPOŁU DO SPRAW NAUCZANIA POCZĄTKOWEGO

Prowadząc zajęcia świetlicowe, dobrze jest pamiętać o podstawowych sojusznikach w pracy, jakimi są nauczyciele nauczania początkowego oraz inni nauczyciele prowadzący zajęcia w tych klasach. Olbrzymim pożytkiem dla uczniów jest sytuacja, w której zespół pedagogów wymienia informacje, uspójnia podejście i pracuje na rzecz jednolitej pracy i osiągnięcia wspólnych celów edukacyjnowychowawczych. Kadra świetlicy może być aktywnym inicjatorem takiej wymiany i współpracy. Wyniki mogą być tylko pozytywne.

Inspirację do integracji zespołu nauczania wczesnoszkolnego wydzielonego w obrębie rady pedagogicznej stanowić może materiał „*Dobre praktyki w edukacji wczesnoszkolnej – Edukacja 1 klasa*”. Materiały podsumowujące doświadczenia budowania takich zespołów zebrane zostały w publikacji Fundacji Szkoła z Klasą.



VII PRZESTRZEŃ ŚWIETLICY

Przestrzeń wykorzystywana przez świetlicę jest często dużym problemem, z którym musi poradzić sobie kadra. Przestrzeń jest bowiem jedną ze zmieniających ograniczających możliwości realizacji ciekawych zajęć oraz zapewnienia potrzeb dzieci. Cieszyć może, że jest coraz więcej szkół, które znajdują odpowiednią przestrzeń na zajęcia. Jeśli sala czy sale oddane na potrzeby świetlicy są za małe, warto wypracować z dyrekcją dodatkowe rozwiązania – **wykorzystać inne przestrzenie szkoły** (np. korytarz, sale lekcyjne, sale sportowe, ogród, boisko, sala komputerowa).

PRZESTRZEŃ A POTRZEBY DZIECI

Pamiętaj, że nawet ograniczoną przestrzeń warto zaplanować tak, aby coraz lepiej **odpowiadała na potrzeby uczniów**. Jeśli tak się nie stanie, utrudni to pracę wychowawczą – dzieci, które potrzebują wspólnej zabawy, nie będą chciały siedzieć przy stolikach, a brak dobrej przestrzeni do krótkiego odpoczynku i relaksu utrudni pracę przez resztę popołudnia.

Dobrze byłoby, aby w każdej świetlicy znalazła się przestrzeń do zapewnienia następujących potrzeb dzieci.

POTRZEBA DZIECKA	ORGANIZACJA PRZESTRZENI
POTRZEBA ODPOCZYNKU I RELAKSU	miejsce, które pozwala na położenie się, siedzenie na wygodnych miękkich pufach, możliwość ściemnienia światła, łagodne kolory, zieleń i kwiaty; elementy zagospodarowujące uwagę w bezruchu
POTRZEBA INTERAKCJI I KONTAKTÓW SPOŁECZNYCH	miejsca pozwalające na interakcje w małych kilkusobowych podgrupach – wspólną pracę, rozmowy, zabawy; stoliki, przy których można razem rysować, kąciki do wspólnej zabawy, gdzie nie będzie przeszkadzać reszta grupy
POTRZEBY RUCHOWE	wolna przestrzeń, miejsce do skakania i biegania; przybory do zabaw – kształtki rehabilitacyjne, sprzęt sportowy, klasy do skakania
POTRZEBA KREATYWNOŚCI I EKSPRESJI	przestrzeń do zabaw na dywanie – z zabawkami, grami, klockami; przestrzeń do pracy twórczej przy stolikach, możliwość zabaw z odgrywaniem ról itp.
POTRZEBA SKUPIENIA, PRACY CICHEJ, KONCENTRACJI	miejsce wyciszające – gdzie jest mało bodźców, pojedyncze elementy skupiające uwagę, puste przestrzenie, oprócz tego wygodny stół i krzesło do pracy, dostępne przybory edukacyjne i plastyczne

W twojej sali nie mam przestrzeni na zabawy ruchowe? Spójrz na sposób zagospodarowania korytarza szkolnego, który porządkuje zabawy dzieci i zachęca je do aktywności <https://www.cbc.ca/player/play/1417953859625/19>¹⁹

MIKROZMIANY

Planując pracę w twojej świetlicy, pamiętaj, że ustawienie przestrzeni świetlicy może wspierać lub utrudniać pracę. Może rozwijać samodzielność oraz pomagać w utrzymaniu porządku lub wręcz odwrotnie. Nawet jeśli twoja świetlica nie dysponuje dużą ilością miejsca, **możesz wprowadzać drobne zmiany**.

¹⁹ Online dostęp dn. 13.07.2019.

WIZUALIZUJ ZAWARTOŚĆ SZAFEK

Umieść na każdej szafce i schowku rysunek/graficzną wizualizację tego, co znajduje się w szafce. Taka wizualizacja przyciąga uwagę dzieci, zachęca je do sprzątnięcia, buduje poczucie kompetencji (wiem, gdzie co się znajduje) oraz pomaga w sprzątnięciu.

ZORGANIZUJ PRZETRZEŃ DO RELAKSU

Przygotuj wygodny kątek do relaksu. Zakupienie kilku puf albo miękkich dywaników ociepli przestrzeń. Zachęci dzieci do odpoczynku. W kącie możesz wstawić również zielone rośliny albo dodać do odświeżacza olejku lawendowego. Odpowiedni odpoczynek pomoże dzieciom wypocząć i następnie pozytywnie wziąć udział w dalszych zajęciach w ciągu popołudnia.

PRACA ŚWIATŁEM

Używaj światła w swojej pracy. Zadbaj o różne źródła światła, zamontuj rolety w oknach, aby móc zmieniać natężenie światła z zewnątrz. W chwilach służących do relaksu przygaś górne światła, zasłoń rolety w oknach. Rozpoczynając aktywność, zmień natężenie światła, aby dać dzieciom znać o zmianie. Pomoże to wychowankom skupić uwagę na właściwych czynnościach.

STWÓRZ NIEBO NA SUFICIE

Naklej na suficie naklejki planet i gwiazd (w przestrzeni służącej do relaksu). Na czas odpoczynku przekierowuj uwagę dzieci na ozdoby na suficie. Dzięki temu skupiają wzrok na odległych punktach (wzrok odpoczywa), podczas odpoczynku koncentrują się na czymś i wyciszają. Jeśli naklejki będą fluorescencyjne, możesz dodatkowo przygaszać światło lub zasłaniać zastony.

Więcej o mikrozmianach oraz o przestrzeni w kontekście potrzeb dzieci w edukacji wczesnoszkolnej znajdziesz w publikacji „SALA. Katalog rozwiązań przestrzennych w sali lekcyjnej w nauczaniu wczesnoszkolnym” publikacji Instytutu Badań Edukacyjnych. W wersji cyfrowej do pobrania ze strony <https://www.szkolazklasa.org.pl/materialy/uczmy-sie-przestrzen-klasy-wplywa-zachowania-uczniow-uczennic/>²⁰

WŁĄCZANIE UCZNIÓW I UCZENNIC

Tworzenie przyjaznej przestrzeni może samo w sobie stanowić treść zajęć świetlicowych, a zmian i ulepszeń można **dokonywać wspólnie z dziećmi**. Razem z uczniami możemy planować oraz realizować zmiany. Przykładem takim może być stworzenie razem z dziećmi skrzyni z poduszkami – stanowi ona dodatkowe miejsce do siedzenia i relaksu. Dzieci mogą uczestniczyć w malowaniu skrzyni, ewentualnie jej składaniu, ozdabianiu poduszek. Innym pomysłem na wspólne działanie jest zazielenienie świetlicy – dzieci mogą przynosić kwiaty z domu, w ten sposób powstanie zielony kątek, za który wszyscy razem czują się odpowiedzialni.

²⁰ Opracowane na podstawie publikacji „SALA. Katalog rozwiązań przestrzennych w sali lekcyjnej w nauczaniu wczesnoszkolnym”, Instytut Badań Edukacyjnych, [online http://www.ibe.edu.pl/images/badania/SALA/SALA_katalog_broszura_030815.pdf], dostęp dn. 13.07.2019].

Co roku w czerwcu rozdaję dzieciom kartki i proszę je, żeby narysowały, jak chcą, aby wyglądała świetlica. Dzieci mają więcej pomysłów niż mamy przestrzeni czy środków. Ale zawsze staram się wybrać chociaż część pomysłów do realizacji. W ten sposób powstał pomysł na utworzenie tzw. strefy ciszy oraz strefy głośnej. W strefie ciszy (tzw. godziny ciszy) dzieci odrabiają lekcje oraz czytają książki i czasopisma. Druga strefa (głośna) to miejsce na gry i zabawy świetlicowe.

Kierowniczka świetlicy

SAMODZIELNOŚĆ

Jedną z podstawowych funkcji szkoły jest przygotowanie dzieci do samodzielności. Przestrzeń i zasady w świetlicy mogą wspierać ten rozwój.

Aranżując przestrzeń, warto zadać sobie pytanie – do których zabawek, **materiałów dzieci mogą mieć bezpośredni dostęp** (rzeczy, o które nie muszą pytać nauczyciela). Bezpośredni dostęp zmniejszy również pracę nauczyciela w podawaniu przyborów lub pokazywaniu, gdzie je znaleźć (choć czasem zwiększy czas, który należy pod koniec zajęć poświęcić na sprzątnięcie).

Innym **przykładem wsparcia samodzielności** jest pozwolenie dzieciom na wybieranie, z której części przestrzeni chcą skorzystać, tak aby odpowiadać na swoje bieżące potrzeby. I tak – możliwość udania się do strefy relaksu i odpoczynku w momencie, gdy uczeń tego potrzebuje wspiera umiejętność samo-regulacji.

VIII WŁĄCZANIE RODZICÓW W ŻYCIE ŚWIETLICY

Współpraca świetlicy z rodzicami przebiega na wielu obszarach. Często wychowawcy świetlicy są w stałym kontakcie z rodzicami przy okazji przyprowadzania i odbierania dzieci. Pracownicy w sytuacjach trudnych potrzebują komunikować informacje dotyczące zachowania dziecka i odpowiadać na trudne sytuacje zaistniałe na świetlicy. Zajęcia mogą być też świetnym miejscem do angażowania rodziców. Jak widać okazji jest wiele.

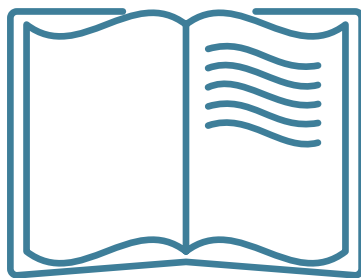
W tym roku rodzice bardzo zaangażowali się w życie świetlicy, odwiedzając ją przy okazji realizacji projektu „Poznajemy zawody”. I stała się niezwykła rzecz. Zaczęli oni bardzo doceniać naszą pracę! Odbierając dzieci, sami z siebie opowiadają nauczycielom, że dzieci relacjonują zajęcia świetlicowe i w domu dalej kontynuują wątki z zajęć! Rodzice zaczęli otwarcie wyrażać uznanie dla zaangażowania i profesjonalizmu wychowawców. Takie pozytywne komunikaty dodały moim współpracowniczkom skrzydeł. Inaczej tego nie mogę ująć. Zawsze były zaangażowane w pracę, mają dużo pomysłów i energii, ale te pozytywne informacje od rodziców to coś, co daje im niesamowitą nagrodę i motywację.

Kierowniczka świetlicy

Pozyskanie rodziców do współpracy oraz nawiązanie relacji wymaga czasu, pracy oraz odpowiedniego zaplanowania. Są oni zagonieni, często nie rozumieją też dlaczego mają włączyć się w życie właśnie świetlicy. Warto również zastanowić się, jakie zaproszenie będzie najbardziej skuteczne. Dobrym sposobem jest zaangażowanie dzieci, aby to one zapraszały rodziców.

W naszej świetlicy angażujemy rodziców w różnorodne działania, nie jest to proste, gdyż zwykle przychodzi znacznie mniej osób niż zapraszamy, ale naprawdę warto. A jak to robimy? Informujemy, informujemy, informujemy. O każdym wydarzeniu rodzice dowiadują się z wiadomości wysłanej Librusem (tych planowanych – projektach, wycieczkach, warsztatach, zajęciach dodatkowych, imprezach świetlicowych). Na każde wydarzenie zapraszamy też ustnie – wszyscy pracownicy świetlicy zapraszają rodziców, przekazują im informacje, potwierdzają. To działa. Dzięki temu rodzice wiedzą, co robimy, zaczynają to doceniać oraz biorą udział w aktywnościach. Na początku roku robimy także spotkanie organizacyjne, na którym opowiadamy o pracy świetlicy – o tym, co będzie się działo w danym roku szkolnym. Raz w roku robimy piknik świetlicowy tzw. „Dzień Rodzinki” – na piknik przygotowujemy pokaz zdjęć z wydarzeń, które miały miejsce w świetlicy w całym roku szkolnym – rodzice są zwykle pod wrażeniem, ile działo się u nas. Szczególnie dbamy też, aby na stronie szkoły w galerii świetlicy zawsze zamieszczone były zdjęcia z ostatnich działań świetlicowych.

Daniela – kierowniczka świetlicy w Warszawie



TRUDNE ROZMOWY

Różne obszary w komunikacji z rodzicami sprawiać mogą trudności. Czasem wyzwaniem jest przekazanie rodzicowi informacji o zachowaniu dziecka. Innym razem to rodzic ma krytyczne uwagi do pracy świetlicy/zajęć szkolnych i wyraża je w sposób trudny do przyjęcia.



Podczas trudnych rozmów z rodzicami zawsze angażuję do współpracy zespół interdyscyplinarny – wychowawcę klasy oraz pedagoga szkolnego. Zajmuje to więcej czasu, bo najpierw musimy omówić problem w naszym gronie i wypracować wspólne stanowisko. Ale gdy na taki zespół zostanie zaproszone dziecko oraz rodzic, dużo łatwiej przekonać ich do współpracy. Dzięki takim zespołom rodzice zaczynają rozumieć problem, trudniej im „zrzucić odpowiedzialność” na niekompetencję jednej czy dwóch osób z kadry szkoły. Widzą potrzebę współpracy i pomagają wdrożyć postanowienia.

Kierowniczka świetlicy




Trudności i konflikty zaczynają się, gdy górę biorą emocje, dlatego też rozpoczynając rozmowę z rodzicem, **warto dobrze się przygotować**. Przede wszystkim przypomnij **sobie o wspólnych celach, które mają placówka edukacyjna i rodzice** – a są nimi dobro dziecka i wsparcie dziecka w drodze ku dorosłości i rozwojowi!

Budowanie współpracy opartej na wzajemnym szacunku oraz wierze we wspólny cel, jakim jest wsparcie rozwoju dziecka, pozwala zmniejszyć liczbę trudnych sytuacji oraz pomaga pozytywnie rozwiązywać napotkane problemy.

W sytuacjach szczególnie trudnych w stosunkach z rodzicami warto **przestrześć podstawowych zasadach**²¹:

-  rozmawiamy z rodzicami w obecności innego pracownika szkoły;
-  tworzymy dokumentację (notatki służbowe) dotyczące komunikacji szkoły z rodzicami;

²¹ Na podstawie Borgosz E., *Model współpracy szkoły z rodzicami*, Fundacja INNOPOLIS [online http://innopolis.pl/repozytorium/wpisy/plik_128.pdf , dostęp dn. 13.07.2017].

-  wdrażamy jednoznacznie procedury postępowania wobec rodziców stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia dzieci;
-  tworzymy rodzicom i uczniom możliwość skorzystania z porady niezależnego od szkoły zewnętrznego konsultanta (np. miejskiego rzecznika praw ucznia);
-  angażujemy zewnętrznych mediatorów w rozwiązywanie konfliktów szkolnych.

Rozmawiając z rodzicami, pamiętaj:

- wasze cele są wspólne – jest to dobro dziecka i jego rozwój;
- chcą oni jak najlepiej dla swoich dzieci;
- uwielbiają służyć pochwałą – zawsze staraj opowiedzieć coś pozytywnego;
- trudne informacje o dzieciach łatwo odbierają osobiście – często dlatego, że czują, że informacje te podważają ich starania wychowawcze, czasem mają poczucie, że muszą bronić dziecka.

Czasem potrzeba interwencji wynika z tego, w jaki sposób rodzic odnosi się do swojego dziecka. Odpowiednia reakcja na takie zachowania może pomóc rodzicowi w obliczu jego trudności wychowawczych. Jeśli dobrze zareagujemy, rodzic poczuje w nas sojusznika, a nie krytyka i może skorzystać z naszej interwencji, zmienić zachowanie oraz rozwiązać problem, który jest obecny w życiu rodziny nie tylko w szkole, lecz przez cały czas.



Więcej materiałów dotyczących kontaktów z rodzicami znajdziesz w publikacji Centrum Edukacji Obywatelskiej „Szkoła na Nowo” oraz na stronie <https://1klasa.szkolazklasa.org.pl/materialy/wspolpracujemy-rodzicami-otoczeniem-trudne-relacje/>

IX ANGAŻUJ DO WSPÓŁPRACY - PARTNERZY ŚWIETLICY

To, co wnosi w pracę pedagoga pozytywną energię, to między innymi zewnątrzni partnerzy. Zajęcia realizowane na świetlicy są świetną przestrzenią do pozyskiwania zewnętrznych partnerów.



PRZYJAZNA SIEĆ ŚWIETLIC

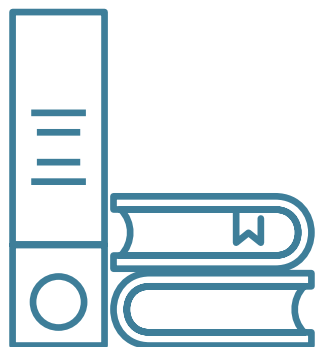
Przyjazna sieć świetlic **to możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk** jak również realizowania wspólnych działań, np. projektów międzyświetlicowych czy konkursów. Taka sieć to również możliwość wsparcia w trudnych sytuacjach.

Z własnej inicjatywy, bezkosztowo zaczęłam animować przyjazną sieć świetlic w moim mieście. Od września 2018 nasza sieć spotykała się mniej więcej co dwa miesiące. Jest nas około 8 osób. Nauczyciele spotykają się, aby wymienić praktykami, odwiedzają swoje zajęcia, inicjują wspólne wycieczki. Taka współpraca dodaje energii do działania, pokazuje, że nie jesteś sama/sam.

Beata – kierowniczka świetlicy
z Sochaczewa

ZEWNĘTRZNI PARTNERZY

Realizując działania, pamiętaj, że możesz pozyskać **zewnętrznych partnerów**, którzy pomogą ci zrealizować twój pomysł i **wzbogacą zajęcia**. Takim partnerem może być **zastęp harcerski**, który przygotowuje dla uczniów grę miejską albo podchody, **pracownik lokalnej gazety**, który pomoże przygotować twoim uczniom gazetkę, **specjalista** pomoże w swojej specjalizacji czy **grupa studentów**, którzy poprowadzą zajęcia.



X ZASOBY DO PRACY

Wiele zajęć i innowacji świetlicowych **można przeprowadzić w sposób bezkosztowy**. W niektórych przypadkach, aby zwiększyć zasięg, zrobić zajęcia na większą skalę, można poszukać zewnętrznych środków. Środki takie dostępne są również na zajęcia realizowane w świetlicach szkolnych. Niektóre środki pozyskać należy we współpracy z organizacją pozarządową, inne dostępne są dla szkół, część jeszcze dla grup nieformalnych.

Na zajęcia w naszej świetlicy napisaliśmy projekt wspólnie z pracownikami firmy (był to wewnętrzny projekt wolontariacki). Otrzymaliśmy grant, dzięki któremu sfinansowaliśmy materiały na zajęcia, nagrody oraz gorącą zupę na koniec gry miejskiej (która wypadła w wyjątkowo zimny i nieprzyjemny dzień). W całym przedsięwzięciu pomagali nam harcerze, wolontariusze z firmy grantodawcy oraz nasi rodzice. Jeśli nie masz koło siebie fundacji, do której możesz napisać projekt, nie poddawaj się. Zdarzało mi się w przeszłości pisać podania do małych firm, które pracują lokalnie. Okazuje się, że często nawet mali przedsiębiorcy mają trochę finansów, które chętnie prześlą na nagrody dla dzieci czy ciekawe zajęcia

Daniela – kierowniczka świetlicy w Warszawie

Miejsca, w których możesz sprawdzić możliwość sfinansowania swoich pomysłów albo zajęć tematycznych:



Fundacja mBanku (przede wszystkim zajęcia matematyczne)



Fundacja PZU (szerokie cele)



Fundacja Orange (zajęcia z kodowania oraz nowe technologie)



Program Działaj Lokalnie – <http://dzialajlokalnie.pl/dolacz-do-programu/> (wnioski składać mogą organizacje pozarządowe oraz grupy nieformalne działające na terenie miejscowości liczących do mniej więcej 20 tysięcy)

CEO to niezależna instytucja edukacyjna, działająca od 1994 roku. Upowszechniamy wiedzę, umiejętności i postawy kluczowe dla społeczeństwa obywatelskiego. Wprowadzamy do szkół programy, które nauczycielkom i nauczycielom pozwalają lepiej i skuteczniej uczyć, a młodym ludziom pomagają zrozumieć świat, rozwijają krytyczne myślenie, wiarę we własne możliwości, zachęcają do angażowania się w życie publiczne i działania na rzecz innych. Obecnie realizujemy blisko 30 programów adresowanych do szkół, kadry pedagogicznej oraz uczniów i uczennic.

www.ceo.org.pl

ISBN 978-83-66150-47-8



9 788366 150478