

MAM DZIECKO W SZKOLE

lipiec
2017

7

bezpłatny magazyn
dla rodziców, uczniów i nauczycieli
o wspólnych sprawach i problemach

W NUMERZE:

BŁĘDY W OCENIANIU str. 2

Cóż to takiego?
ZATRUDNIALNOŚĆ str. 3

JAKOŚ TO BĘDZIE! str. 5

Dlaczego dzieci
mają problemy w szkole?
ROŻNE MOTYWATORY str. 10

Porusz GŁOWĄ... str. 13



fol. Anna Tyrakowska

*Albo
robimy się żałośni
i nieszczęśliwi,
albo
silni i szczęśliwi.*

*Wysięk
w obu przypadkach
jest taki sam.*

*Carlos Castaneda
antropolog amerykański*

Były sobie cztery osoby: **Każdy**, **Ktoś**, **Ktokolwiek** i **Nikt**. Do wykonania było bardzo ważne zadanie i **Każdy** mógł je wykonać. **Każdy** był pewien, że **Ktoś** je wykona. **Ktokolwiek** mógł je wykonać, ale **Nikt** tego nie zrobił. **Ktoś** zdenerwował się, bo to zadanie mógł wykonać **Każdy**. **Każdy** myślał, że **Ktokolwiek** wykona to zadanie, ale **Nikt** nie zdawał sobie sprawy z tego, że **Każdy** tego zadania nie wykona. Skończyło się tak: **Każdy** oskarżał **Kogoś**, podczas gdy **Nikt** nie zrobił tego, co **Ktokolwiek** mógł zrobić...

Taka przypowieść o odpowiedzialności, albo o czym chcecie. A przy okazji – pamiętajmy, że **odpowiedzialność to suma tego, co się robi i tego, czego się nie robi.**



Życzymy dobrych wakacji!

**Twoja
aktualna
prędkość
720 000 km/godz.**

**Zwolnij,
przysiądź,
pomyśl...**

Najczęstsze błędy popełniane podczas oceniania (nie tylko w szkole)

Błędy atrybucji

Ten błąd polega na tym, że np. uczniom wyglądającym „gorzej” lub „inaczej” (oczywiście w przekonaniu nauczyciela), przypisywane są niższe kompetencje intelektualne, złe intencje, spostrzega się go w gorszym świetle. Gorzej oceniani są uczniowie zachowujący się ekstrawagancko, z wadami wymowy lub z pewnymi defektami wyglądu, także z rodzin o niskim statusie materialnym. Szczególnym przypadkiem tego błędu jest atrybucja totalna: kiedy zła opinia o uczniu jednego nauczyciela wpływa na decyzje o ocenianiu tego ucznia przez nauczycieli innych przedmiotów!

Efekt samospełniającej się przepowiedni.

Uczeń sklasyfikowany jako „lepszy” lub „gorszy” jest stale widziany jako „lepszy” lub „gorszy” z konsekwencją takiego oceniania jego pracy. W efekcie powstaje klasyczna sytuacja tzw. „jechań na opinii”. Dla ucznia dobrego - z psychologicznego punktu widzenia, jest to oczywiście sytuacja komfortowa. Dla ucznia słabszego - jest to sytuacja patowa, bez wyjścia, produkująca tzw. wyuczoną bezradność. Czasem dopiero zmiana nauczyciela lub szkoły daje szansę uczniowi, aby zmienić swoją etykietę.

Subiektywizm w ocenianiu poziomu i jakości pracy

Efekt braku standardów i efekt relatywizmu w ocenianiu. Znane są badania, gdzie ta sama praca, tego samego ucznia, została oceniona z wykorzystaniem pełnego spektrum możliwości: od oceny „miernej”, z komentarzem: „praca beznadziejna”; do oceny „wybitnej”, z komentarzem „praca wyjątko-

wa, niezwykle oryginalna i dojrzała”. (To są fakty: potwierdzam to - niestety, własnym doświadczeniem. Ponieważ piszę wiele wypracowań znajomym dzieciom, a te się czasem nimi „wymieniają” - zdarza się często, że za tę samą pracę dostają kilka sprzecznych ocen).

Reglamentowanie czasu odpowiedzi i liczby pytań naprowadzających na właściwy tok rozumowania

Uczniowie „lepsi” mają więcej czasu na odpowiedź, ich niepełne wypowiedzi są traktowane jako intelektualny namysł i poszukiwanie, otrzymują wskazówki naprowadzające. Od uczniów gorszych oczekuje się błyskawicznej odpowiedzi, w doskonałym brzmieniu. Mają niewielkie szanse na otrzymanie podpowiedzi i pomocy od nauczyciela.

Preferencja zadań rozwiązywanych na czas

Kiedy jest to jedyna forma weryfikacji wiedzy lub nagminnie stosowana, trudno to ocenić inaczej niż zajęcia ogłupiające i preferujące tylko osoby wysoko odporne na stres.

Błędy perspektywy i generalizacje

Im lepiej znam i lubię dane dziecko, tym lepiej je oceniam - znajdują korzystniejsze dla niego argumenty. Powiększam granice tolerancji... I odwrotnie - im większy dystans dzieli mnie od konkretnego ucznia, tym radykalniej (ostrzej) oceniam.

Błąd wzmacniania negatywnych stanów rzeczy!

Bardziej podkreślane jest to, czego uczeń nie umie - nie potrafi niż akcentowane to, co potrafi, w czym jest dobry i co może jeszcze ulepszyć. W tradycyjnym stanie rzeczy uczeń coraz dokładniej wie czego nie umie - nie potrafi, coraz lepiej zdaje sobie sprawę: w czym jest zły; natomiast - dość słabo się orientuje w czym jest dobry! Ponadto rzadko uczeń jest informowany jak ma poprawić swoje braki. Bo przecież rada typu „ucz się więcej” - niewiele mu pomoże! Prawdopodobnie te sytuacje uczą nas przekonań na temat naszych możliwości, umiejętności (lub co gorsza - ich braku) na całe życie. Wpływają też na samoocenę i poczucie własnej wartości.

Narzucanie własnych kryteriów i preferencji!

Dotyczy to narzucania np. własnego stylu uczenia się, własnego obrazu świata (słynne już Gombrowiczowskie namawianie do kochania Słowackiego). Szczególnym przypadkiem jest oczekiwanie, że np. prace ucznia będą miały postać - pod względem treści i formy, taką jaką nauczyciel „ma w głowie”, bez ujawniania oczekiwanych kryteriów! Z jednej strony mamy tu więc do czynienia z liczeniem na jasnowidzenie uczniów, a z drugiej z klonowaniem. Nawiasem mówiąc uczniowie z czasem znakomicie sobie radzą w odgadywaniu czego od nich oczekuje nauczyciel i wykonują często prace „pod niego”. Być może rozwija to nieco kreatywność myślenia, ale z drugiej strony proces uczenia się to nie partyzantka i uczeń jednak powinien wiedzieć czego od niego nauczyciel się spodziewa, aby on (uczeń) uzyskał dobrą ocenę.

Małgorzata Taraszkiewicz

A JAKI JEST
TWÓJ ULUBIONY BŁĄD?

ZATRUDNIALNOŚĆ... cóż to takiego?

Co oznacza owo tajemnicze słowo „zatrudnialność”? I czy rzeczywiście to coś czego potrzebujemy? A może to kolejny wymysł, aby bardziej zamieszać nam w głowach?

Otóż termin zatrudnialność definiowany i rozumiany jest na wiele różnych sposobów. Według jednych to zestaw cech i umiejętności dających zdolność do otrzymania i utrzymania satysfakcjonującej pracy. Inna definicja opisuje zatrudnialność jako kombinację czynników, które pozwalają danej osobie zmierzać w kierunku zatrudnienia, podejmować je oraz utrzymywać, a także rozwijać karierę zawodową. Ogólnie to określenie pakietu kompetencji, których oczekują od nas w danym momencie pracodawcy i które pozwalają nam jednocześnie zdobyć i utrzymać satysfakcjonującą dla nas pracę!

Zastanówmy się czy satysfakcjonująca praca i kariera jest jakimś luksusem, czy to opcja dla każdego?

Praca jest nieodłączną częścią dorosłego życia. W niej spędzamy co najmniej połowę naszego

życia. Wynagrodzenie osiągnięte dzięki niej pozwala nam się utrzymać, opłacić rachunki, kupić jedzenie, wyjechać na wakacje. Ale to nie wszystko... zajęcie jakie wykonujemy może rozwijać lub hamować nasz rozwój. A to już ma wpływ na nasze zadowolenie z życia, z siebie, na poczucie wartości, relacje z innymi. W kilku słowach - praca w dużym stopniu determinuje naszą jakość życia.

Anasze zadowolenie w obszarze zawodowym to również satysfakcja odbiorców naszych usług, to wzrost firmy dla której pracujemy, to nasze zaangażowanie, które dodaje nam energii do życia i sprawia, że oddziałujemy pozytywnie na swoje otoczenie. Zajęcie, które sprawia, że żyjemy się w środku na perspektywę poniedziałku, odliczamy godziny, a często też minuty do końca dnia roboczego, a potem dni do końca tygodnia przynosi frustrację, stres, niezadowolenie... bezpośrednio przekłada się na relacje w miejscu pracy i poza nią, na wynagrodzenie oraz na nasze zdrowie!

Mam nadzieję, że w tym miejscu już nie trzeba nikogo przekonywać, że to czy lubimy to czym zajmujemy się zawodowo ma ogromne znaczenie. Ale czy to nie jest jakaś bajka? Czy to jest możliwe?

Tak, ale wymaga to zaangażowania z naszej strony. I tak jak w każdej dziedzinie najlepsza i skuteczniejsza jest profilaktyka, niż później leczenie. Niewłaściwie dokonane wybory mogą skutkować tym, że coraz trudniej wrócić na właściwe tory, czyli tam dokąd chcielibyśmy dotrzeć.

Najważniejsze to wiedzieć dokąd nasze działania mają nas doprowadzić. Niektórzy od razu znają punkt docelowy, inni wiedzą tylko do jakiej najbliższej stacji chcą dojechać, aby później zdecydować i pozostawić sobie możliwości. Najważniejsze jest określenie celu i preferencji w oparciu o swoje zasoby. A więc ruszamy!

Stacja 1 - Odkrywamy zasoby. Przy wsparciu doradców zawodowych, coachów kariery,

psychologów i najróżniejszych narzędzi, testów poznajemy siebie samych. Określamy mocne strony, zainteresowania, typ osobowości, preferencje edukacyjno - zawodowe oraz te dotyczące środowiska i charakteru pracy.

Stacja 2 - Określamy cele. Podejmujemy decyzję dokąd chcemy dotrzeć, co chcemy osiągnąć i w jaki sposób.

Stacja 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9... itd. Rozwijamy umiejętność zatrudnialności.

Jak je rozwijać? W celu bliższego przybliżenia zagadnienia posłużyć się Diamentowym Modelem Zatrudnialności ASSET wg. A.J. Balasubramaniam, przedsiębiorcy z doświadczeniem budowania i zarządzania organizacjami, autora książki „Get your first job. A companion for getting your first job. A guide to Employability Skills and Career Planning.”



Diaamentowy Model Zatrudnialności ASSET

W modelu diamentowym Postawa/Ambicje (A) umieszczone są na samej górze, aby podkreślić, że tylko osoba ambitna i zmotywowana jest w stanie pracować nad szlifowaniem swojego diamentu. Bez tego pozostałe cechy mogą być nieefektywne. Z kolei obecność tej cechy pozwala doskonalić pozostałe umiejętności poprzez zaangażowanie i pracę nad nimi. Ambicje oraz Postawa są cechami, których nie można się nauczyć. Są silną wewnętrzną potrzebą osiągnięcia indywidualnej interesującej nas wizji. Nie można się ich nauczyć, jednak można odblokować ich wewnętrzną siłę tkwiącą w człowieku. To jest bardzo indywidualne. Jednak sama ambicja i postawa są również niewystarczające.

Zgodnie z tym modelem:

1. Zatrudnialność zawiera różnorodne umiejętności, cechy i kompetencje.
2. Doskonalona jest przez systematyczną pracę i długotrwały wysiłek.
3. Każdy człowiek posiada potencjał do rozwijania umiejętności zatrudnialności (employability skills). Bez udoskonalania jesteś jak surowy, niewypolerowany diament.
4. Kiedy kompetencja zatrudnialności jest już rozwinięta, jednostka jest w stanie nieprzerwanie otrzymywać z tego tytułu korzyści i zwrot poniesionych nakładów w postaci różnych benefitów.

Przyjrzyjmy się diamentowi jako naszemu zasobowi:

1. Jest surowy, dopóki nie jest szlifowany i polerowany.
2. Staje się wartościowy tylko wtedy gdy jest szlifowany i polerowany różnicowanymi „narzędziami”.
3. Szlifowanie i polerowanie diamentu wymaga systematycznego wysiłku. Zależy od wyjściowego kształtu diamentu. W trakcie obróbki należy być ostrożnym tak aby wydobyć z niego jego naturalny potencjał, jego wartość.
4. Dopiero oszlifowany diament jest wartościowy i to jest cecha, która określa jego ostateczną wagę.

Aby jeszcze lepiej zobrazować zagadnienie posłużymy się czterema różnymi profilami kandydatów do pracy i to jak mogą być postrzegani przez potencjalnych pracodawców i rekruterów. Oczywiście należy pamiętać o tym, że od każdej reguły mogą zdarzyć się i zdarzają się wyjątki.

1. PROFIL ASSET.

Osoba która osiąga bardzo dobre wyniki w czterech kryteriach. Nie występuje zbyt często. Idealny i bardzo pożądany profil wśród rekruterów.

2. PROFIL AET.

Osoba, która posiada słaby wynik w umiejętnościach miękkich, podczas gdy pozostałe kryteria są na wysokim poziomie. To jest typowy profil świetnie przygotowanych kandydatów do pracy, którzy jednak często odpadają podczas rozmów kwalifikacyjnych.

3. PROFIL ASS. To osoby z niskimi wynikami w kategorii umiejętności specjalistycznych i edukacyjnych. Jednak wysoki wynik w kategorii postawa, zachowanie i umiejętności miękkie sprawiają, że są zatrudniani z myślą o ich wyszkoleniu podczas pracy. Jednakże w przypadku rekrutacji wieloetapowych zbyt niskie wyniki E i T mogą być przyczyną porażki w dostaniu się do satysfakcjonującej pracy.

4. PROFIL ET. Osoby z niskimi wynikami w postawie/ambicjach i umiejętnościach miękkich, a wysokimi w kompetencjach specjalistycznych i edukacyjnych. Zazwyczaj mają problemy z utrzymaniem pracy.

Jeśli nawet nie znajdujemy się jeszcze w idealnym profilu kandydata, nie ma co się martwić!

Na szlifowanie naszego diamentu mamy całe życie zawodowe. To jak szybko osiągniemy nasz cel jest zależne nie tylko od nas, ale też od czynników zewnętrznych. Jednakże jeśli będziemy podejmować przemyślane decyzje edukacyjno - zawodowe „szyte na naszą miarę”, będziemy wytrwale pogłębiać nasze pasje, odblokujemy nasz potencjał i motywację, a także odważnie będziemy wykorzystywać pojawiające się okazje jest duża szansa, że dostaniemy nagrodę w postaci SATYSFAKCUJĄCEJ pracy.

Aby zostać w pełni kompetentnym zatrudnialnym kandydatem powinniśmy posiadać trzy zestawy umiejętności.

A. Cechy osobiste.

1. Plastyczna teoria siebie. Wiara w to, że nasze atrybuty (np. tolerancja) nie są czymś stałym i mogą być rozwijane.
2. Świadomość siebie. Świadomość swoich mocnych i słabych stron, celów i wartości.
3. Poczucie własnej wartości/odporność psychiczna. Pewność, że posiadamy umiejętności niezbędne do poradzenia sobie ze zmianami, trudnościami jakie przyniesie życie osobiste i zawodowe.
4. Niezależność/ sumiennosc. Umiejętność pracy bez nadzoru.
5. Inteligencja emocjonalna. Wrażliwość na emocje swoje i innych oraz na efekty jakie mogą przynieść.
6. Zdolność przystosowania się. Pozytywne i aktywne podejście do zmian i nowych wyzwań.
7. Radzenie sobie ze stresem. Zdolność do efektywnej pracy pod presją.
8. Inicjatywa. Zdolność do podejmowania spontanicznych działań.
9. Chęć nauki. Zaangażowanie się w ciągłe zdobywanie wiedzy w zależności od potrzeb i wyzwań zawodowych.
10. Refleksja. Umiejętność wyciągania wniosków z zachowań swoich i innych oraz ze zdarzeń.

B. Umiejętności bazowe.

1. Efektywne czytanie. Rozumienie i zapamiętywanie kluczowych zagadnień podczas czytania.
2. Umiejętność liczenia. Zdolność używania liczb na odpowiednim poziomie dokładności.
3. Wyszukiwanie informacji. Zdolność wykorzystywania różnych źródeł do zdobycia potrzebnych informacji.
4. Znajomość języków obcych. Znajomość przynajmniej jednego języka obcego i zdolność dobrego komunikowania się w nim w mowie i piśmie.
5. Zarządzanie sobą. Zdolność do wydajnej i ustrukturyzowanej pracy.
6. Krytyczna analiza. Umiejętność „rozbięcia” problemu, sytuacji na części.
7. Kreatywność. Zdolność do oryginalnego i innowacyjnego myślenia.
8. Słuchanie. Utrzymanie uwagi i aktywne słyszenie tego co ktoś nam chce przekazać.
9. Umiejętność pisania. Wyrażanie w jasny sposób myśli na piśmie. Przygotowywanie raportów, listów, podań, e-maili.
10. Umiejętność prezentacji. Klarowne i pewne prezentowanie informacji grupie osób.
11. Umiejętność przekazywania informacji. W mowie i na piśmie.
12. Wiedza ogólna: kulturalna, polityczna, społeczna i ekonomiczna.

C. Umiejętności procesowe.

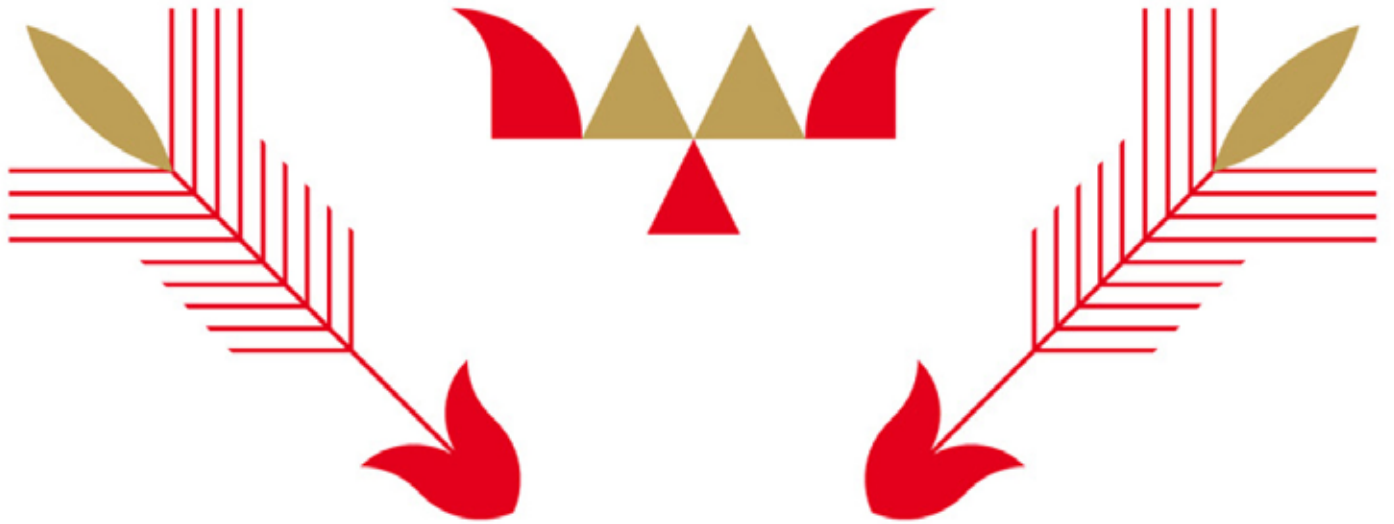
1. Umiejętność obsługi komputera. Zdolność do posługiwania się różnymi programami.
2. Świadomość biznesowa. Wiedza na temat funkcjonowania biznesu i zarządzania nim.
3. Umiejętność pracy w środowisku międzykulturowym.
4. Etyka pracy.
5. Umiejętność określania priorytetów.
6. Umiejętność planowania.
7. Umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce.
8. Umiejętność radzenia sobie z sytuacjami trudnymi.
9. Umiejętność rozwiązywania problemów i konfliktów.
10. Umiejętność przekonywania.
11. Umiejętność dyskusji.
12. Zdolność do podejmowania decyzji.
13. Umiejętność negocjacji.
14. Umiejętność pracy w zespole.

Podsumowując zatrudnialność jest sumą cech takich jak: umiejętności specjalistyczne, postawa, wiedza, edukacja, doświadczenie, zdolność do uczenia się i umiejętności miękkie, które są niezbędne do wykonywania zadań na określonym stanowisku i w zawodzie. Bardzo ważne jest to, że te atrybuty nie są czymś statycznym i wymagają rozwijania w zależności od aktualnych potrzeb jednostki. Rozwijanie kompetencji następuje poprzez doświadczenie. Nie każdy ma pod nos podstawiane okazje do doświadczeń, trzeba je chwycić i wykorzystywać, a w tym bardzo pomaga nam odporność psychiczna. Na czym ona polega i jak ją rozwijać w kolejnym artykule.

Ewa Baćler

Bardzo ważne jest także jaki mamy profil motywacji.

Więcej na ten temat – str. 10



**JAKOŚ
TO
BĘDZIE**



**SZCZĘSCIE
PO POLSKU**



Jakoś to będzie

Po staremu, czyli beznadziejnie

Prawdopodobnie w chwili, gdy czytasz te słowa, pogoda jest beznadziejna. W najlepszym wypadku – taka sobie. Jest zdecydowanie za zimno. Albo tylko trochę, ale jednak. Zachmurzyło się i pada deszcz. Albo słońce razi w oczy, a upał jest tak męczący, że nie wiesz, gdzie się schować. Wieje silny, nieprzyjemny wiatr. Albo właśnie nie wieje i smog w mieście robi się nie do wytrzymania. Ciśnienie? Jak zawsze – za niskie (można by zrobić kawę, ale ekspres właśnie się zepsuł, a poza tym skończyło się mleko). Albo za wysokie, bo coś wszystkich głowy tak dziwnie bołą. A może pogoda i jest idealna, ale nie wiesz tego, bo w twoim biurze nie ma nawet okien. Do tego klimatyzacja chodzi tak mocno, że chociaż jest środek lata, właśnie łapie cię przeziębienie. Jest sierpień i pada deszcz? A może luty i już się zastanawiasz, jak wytłumaczyć dzieciakom, że ferie znów będą bez śniegu? Spadnie pewnie na Wielkanoc. Jeśli jest listopad, to na sto procent – zresztą nieważne. I tak o 16:30 robi się ciemno. „*Jak tak sobie trochę ponarzekać, to od razu czuję, że żyję*” – wszyscy znamy to uczucie. Uwielbiamy narzekać. Każdy pretekst jest dobry: praca (wkurzający szef, za dużo obowiązków i za niskie wynagrodzenie), zdrowie (wymienić kolejności chronologicznej czy alfabetycznej?), politycy (wiadomo) i tak dalej.

Oczywiście, lubimy też narzekać, że Polacy narzekają. Bo przecież ile można tego słuchać. Paradoks polega na tym, że nie przestajemy narzekać, choć z roku na rok coraz mniej mamy ku temu powodów i uważamy się za coraz szczęśliwszych. Dlaczego? Profesor Antoni Kępiński uważał, że przychodzi nam to tak łatwo, bo jako naród burzliwy mamy skłonność do popadania w skrajne emocje: euforię i rozpacz.

Z kolei zakorzeniony w nas idealizm sprawia, że wyjątkowo trudno nam się pogodzić z tym, że świat nie był, nie jest i nigdy nie będzie idealny. Uważamy, że zawsze można coś poprawić, zrobić lepiej, bardziej się postarać. Badania nad polską kulturą narzekania nasi naukowcy prowadzili już w latach dziewięćdziesiątych. I już wtedy ponad połowa z nas deklarowała, że lubimy narzekać bez powodu. Różnimy się pod tym względem od innych narodowości, a od niektórych bardzo wyraźnie.

Na przykład kultura amerykańska nakazuje entuzjazm, więc jeżeli Amerykanin ma na końcu języka coś negatywnego, powinien to raczej zachować dla siebie. W Wielkiej Brytanii nie trzeba co prawda być szczęśliwym, ale jednocześnie nie wolno być nieszczęśliwym. Tymczasem w Polsce na pytanie „Jak leci?” wypada odpowiedzieć „Aa, stara bieda”, choćbyśmy nawet dzień wcześniej trafili szóstkę w lotka. Potwierdzają to badania. Jeden z polskich profesorów codziennie przez sto dni pytał grupę studentów, czy czują się „lepiej niż zwykle”, „tak samo jak zwykle” czy może „gorzej niż zwykle”. Po zakończeniu badania okazało się, że – z wyjątkiem dwóch studentów – zwykle wszyscy czuli się gorzej niż zwykle. Dla porównania: podobne badanie przeprowadzone kilkadziesiąt lat wcześniej w Stanach Zjednoczonych wykazało, że Amerykańscy

studenci zwykle czują się lepiej niż zwykle. Badania te dobrze pokazują, co nakazuje nam kultura, w której żyjemy.

Czy narzekanie ma zalety?

Jak najbardziej! Uwalnia nas od nieprzyjemnych emocji i może prowadzić do zmiany sytuacji, która nam nie odpowiada. Jednak żeby tak się stało, powinno ono dotyczyć określonego problemu, na przykład konkretnego nauczyciela, lekarza czy sąsiada i tego, co zrobili źle, a nie oświaty, służby zdrowia, sąsiadów czy wszystkiego w ogóle, bo to z kolei prowadzi do przygnębienia i nieufności. Badania wskazują, że ufamy ludziom, z którymi mamy bezpośredni kontakt. Prawie nigdy nie narzekamy na rodzinę i przyjaciół, a okolicę, w której mieszkamy, uważamy za bezpieczną. To wyjaśnia, dlaczego choć od lat deklarujemy, że sprawy w Polsce i na świecie idą w złym kierunku, jednocześnie uważamy, że nam samym i naszym bliskim żyje się coraz lepiej. Jesteśmy optymistami na lokalną skalę.

Polska kultura narzekania mówi o nas coś jeszcze. Jesteśmy szczerzy, bezpośredni, lubimy mówić wprost, bez owijania w bawełnę. Ale gdy słuchamy kogoś, kto maluje świat w czarnych barwach, jesteśmy bardziej skłonni mu uwierzyć, choćby to, co mówi, nie miało pokrycia w faktach. Osoby, które narzekają, uważamy za mądre, wiarygodne i trafnie oceniające rzeczywistość wokół.

Z kolei tych, którzy są nastawieni entuzjastycznie, zazwyczaj uznajemy za miłych, ale niezbyt spostrzegawczych.

Jedno jest pewne: w Polsce narzekanie pełni dość szczególną rolę, specyficzną dla naszej kultury – pozwala nam nawiązywać i pogłębiać relacje. Jeśli na przykład na pytanie „Co słychać?” odpowiem, że „Wszystko dobrze”, będzie to najprawdopodobniej oznaczało, że chcemy

trzymać rozmówcę na dystans. Tymczasem narzekanie może być formą zagajenia, zaproszeniem do rozmowy, otwarcia się. To konwencja, w której my Polacy od razu się odnajdziemy. Narzekanie nie zawsze jest więc powodem do narzekania. Jeśli mamy ochotę trochę popsoczyć, nie ma w tym niczego złego. Byleby robić to z umiarem, a może nawet z uśmiechem.

Zapomnij o hygge, bo jakoś to będzie!

Jesteśmy szczęśliwi na przekór modom, autorytetom i przeciwnościom losu. Wierzymy w rodzinę i tradycję, ważne jest dla nas życie duchowe. Ale lubimy też być zadziorni, a dzięki naszej ułańskiej fantazji niemożliwe staje się możliwe. W ciężkich czasach ratują nas ironiczne poczucie humoru i niezachwiana wiara, że ze wszystkimi nawet największymi trudnościami sobie poradzimy. To nasza filozofia: **JAKOŚ TO BĘDZIE**. Właśnie dzięki niej potrafimy przenosić góry.

Co to znaczy, że świętujemy jak żaden inny naród w Europie? Co wyraża najpopularniejsze polskie słowo? Skąd się bierze nasz przewrotny optymizm? I najważniejsze: czym jest szczęście po polsku?

„*Jakoś to będzie*”, Wyd. „Znak”, Kraków 2017



Mocne uderzenie – GŁOS RODZICA

O tym jak trudno być rodzicem uczniów i trenerem edukacyjnym!

Co musi nastąpić, abyśmy zrozumieli, że niezależnie od tego, czy uczyć będziemy w gimnazjum, czy przedłużonej „podstawówce” – codziennie naprzeciwko nas są ludzie – młodzi ludzie na drodze swojego rozwoju, którzy kiedyś będą się nami zajmowali... jako lekarze, prawnicy, terapeuci czy przechodnie, którzy pomogą nam przejść na drugą stronę ulicy. Albo nie.

Co roku z powodów szkolnych samobójstwa popełnia ok. 400 dzieci w wieku szkolnym – znika jedna szkoła...

PO PROSTU SIĘ WŚCIEKŁAM

Przyznaję szczerze, że mam w sobie duże pokłady złości na nauczycieli. Złość to bardzo ważne uczucie, które niejednokrotnie tłumimy w sobie, bo „nie wypada się wściekać”, „bo to nieładnie, niegrzecznie”. A tymczasem każde uczucie dysforii umiejętnie ukierunkowane prowadzi do działań, które mają zmienić zastaną sytuację i sprawić by stała się korzystna. Taki też mam cel - ukierunkować moje uczucia, ale najpierw dać im upust i stworzyć wspólne wyobrażenie tego, dlaczego się tak czuję. Także ten tekst nie jest lekki, miły ani do końca zabawny. Sprawa jest poważna.

LUDZIE

Pewna niewielka miejscowość we wschodniej Polsce. Są w niej dwie szkoły – podstawowa i gimnazjum. Po 6 latach ucześnieństwa do „podstawówki” świeżo upieczona gimnazjalistka oznajmia zachwyconą i mocno zdziwioną: „Mamo nauczyciele tu z nami rozmawiają!” Jest pełna podziwu dla postawy poznanych nauczycieli – są ciekawi co lubią uczniowie, co je interesuje, pytają jak się kto czuje, witają uczniów ... uśmiechem. Ewenementem na skalę światową jest Pani Dyrektor, znająca wszystkie dzieci po imieniu i rozmawiająca z nimi nie tylko w sytuacji, gdy są do niej wysyłani jako „niegrzeczni” i sprawiający trudności wychowawcza. (Mam nadzieję, że tak naprawdę jest takich dyrektorów więcej). Kluczowe tu jest określenie „rozmawiająca”, bo Pani Dyrektor **prowadzi dialog** – nie tylko mówi, ale i słucha uczniów. Być może dlatego przychodzą do niej bez skrupowania ze swoimi problemami, dzięki czemu można zaradzić – jeszcze w zarodku, rozmaitym sytuacjom trudnym i kryzysowym.

UŚMIECH

Jestem takim „męczącym” rodzicem, który najczęściej pojawia się w szkole poza zebraniem. Lubię wpaść dopytać o moje dzieci, podziękować za wyrażoną troskę lub zgłosić, co dzieje się nietypowego w życiu dziecka – co może wpływać na jego funkcjonowanie w szkole. Lubię też uciąć sobie pogawędkę z sercem szkoły – Panią ze Stołówki lub szatni. Przemykam rano po korytarzach szkoły, niekiedy także „po dzwonku”. Co widzę? Bardzo często... zamiast uśmiechu marsowe miny. Na kilkanaście pań pracujących w jednej ze szkół podstawowych dwie witały dzieci z uśmiechem, jedna z otwartymi ramionami. W innych przypadkach – szybka musztra bez rozgrzewki: „ustawcie się tu grzecznie”, „proszę, proszę szybciułko wchodzimy do klasy”, „co się mówi: dzień- do- bry Pa- ni!” A tak mało potrzeba, aby rozpocząć każdy dzień uśmiechem, przyjaznym spojrzeniem lub słowami: „**jak dobrze, że jesteście**” „**cieszę się, że Was widzę**”, „**witam Was serdecznie**”. Dzieci nie przychodzą do szkoły za karę! Z zupełnie innej strony – ta praca polega na pracy z dziećmi!

SŁOWA

Pobyt na szkolnym korytarzu po dzwonku odkrywa wiele tajemnic. Zamknięte drzwi dają wrażenie intymności i bycia w swoim świecie. Wydaje się, że teraz jestem ja i klasa, rozpoczyna się nasza gra, której reguły są zgoła inne niż w świecie rzeczywistym, czyli np. w obecności rodziców lub innych nauczycieli. Odnoszę wrażenie, że tak to może być rozumiane przez nauczycieli – zamykam klamkę, teraz gramy na moich zasadach. Być może nie byłoby w tym nic złego, gdyby nie fakt, że owe drzwi nie są szczelne i słychać przez nie niejedno. Na przykład

słychać zawstydzanie, wbijanie w dziecko poczucia winy, czasem krzyki i nawet wyzwiska. Na takie formy komunikowania się z dzieckiem zapewne nauczyciel nie odważyłby się w obecności innych dorosłych: „Do niczego się nie nadajesz”, „Ty jak zawsze spóźniony”, „Nie gadaj”, „Siedź cicho”, „No co znowu nie rozumiesz?” „Tyle razy Ci tłumaczyłam...”, „Patrz jak do mnie mówisz”, „Przestań się kręcić, wiercić, bujać, kiwać...” „Nie, teraz nie do toalety!” „Chce Ci się siku - przecież dopiero była przerwa”, „Nie! nie wolno pić!” i najbardziej paradoksalny okrzyk szkolny - **CIIIISZAAAA!** Dlaczego tak mówisz do dzieci? A jeśli by to były Twoje dzieci, to także byś się tak odzywał?

Jest wyraźna różnica między poczuciem humoru, zabawnymi sformułowaniami, powiedzonkami itp., które stają się po latach anegdotami, a komunikatem, który niszczy, umniejsza i łamie psychikę dziecka. Na wspomnienie tych pierwszych uśmiechamy się, drugie powodują konsekwencje większe niż nam się wydaje.

CO NAS NIE ZABIJE TO NAS...

Szkoła to miejsce spotkania z drugim człowiekiem. Tam nie tylko realizuje się podstawę programową oraz rozwija szereg kompetencji. To przestrzeń, w której młody człowiek przebywa około 6 tysięcy godzin rocznie – właściwie większość swojego młodego życia. Tu buduje relacje z nauczycielami i innymi uczniami, które w decydujący sposób wpływają na jego myślenie o sobie, świecie, o innych. Newralgiczny moment dorastania to nie tylko słynna burza hormonów, ale kształtowanie obrazu samego siebie, postaw i nawyków. Wiemy, że większość tych aspektów rozwojowych przenika do dzieci poprzez doświadczenia i bezpośredni przykład. Nie trzeba mieć w małym palcu teorii o neuronach lustrzanych, aby wiedzieć, że **dzieci najsilniej modelują obserwowane zachowania** niż to, co mówimy o poprawnych zachowaniach. Podobnie jest w domu - mówiący o szacunku rodzic, który nie okazuje tego szacunku drugiemu człowiekowi – jest nieautentyczny i jego słowa „wpadają jednym i wypadają drugim uchem”. Jeśli więc oczekujemy od uczniów kulturalnego zachowania, życzliwego podejścia oraz komunikacji bez przemocy – musimy sami zamodelować takie działania.

Ale to raczej oczywista oczywistość, każdy o tym wie, a wzorów takiego pedagogicznego podejścia mamy bez liku. Zastanawia mnie, dlaczego wobec tego tak dużo poniżających komunikatów spotyka dzieci w szkołach? Sporo osób do dziś dnia nosi takie „złote słowa”, którymi uraczyli ich kiedyś nauczyciele. Słowa, które nie motywują do zmiany nawyków, czynów, konkretnego zachowania, tylko uderzają w nasze jestestwo, konstytuują nasz byt, wpływają na obniżanie własnej wartości lub myślenia o naszych talentach i predyspozycjach.

Dlatego teraz krzyczę: Kto daje nam prawo do wyrokowania o tym, kim będę w przyszłości lub do czego się dzieci nadają lub nie? Czy faktycznie jesteś w stanie przewidzieć jak potoczy się życie ucznia na podstawie tego, że po raz 5 nie odrobił pracy domowej lub że ma zgnieciony zeszyt?

Takie „wyroki boskie” to często duże nadużycie i – co najważniejsze, podświadomie wpływają na decyzje życiowe. Jeśli są efektem wnikliwej obserwacji i wskazują na to, co jest w nas ważne i warte doskonalenia – stają się często impulsem do realizowania w życiu swoich pasji, ale przecież nikt nie jest jasnowidzem! Nawet nauczyciele! Takie opinie dotyczące przyszłości trzeba umiejętnie wyrażać, wiedzieć jak i kiedy dawkować... Niektórzy nauczyciele, którzy to potrafią, po latach spotykają się z wdzięcznością swoich uczniów. Inni wiedząc jak potoczyły się losy ich ucznia mają poczucie, że wykonali kawał „dobrej roboty”.

Bodaj najbardziej cieszą tacy uczniowie, którzy byli „niestandardowymi uczniami” a ujrzeni zrozumienie w nauczycieli i zwyczajnie „urośli”, dostali skrzydeł, ukierunkowali swoją energię i potencjał tak, by

ić w ciekawym rozwojowo kierunku. Ilu ich jest? Ilu mamy uczniów, o których możemy tak pomyśleć? Ile mamy na swoim koncie sukcesów pracy z uczniem, któremu pomogliśmy poczuć jego moc i możliwości.

Mam wrażenie, że tacy nauczyciele są jak rodziny w cieście – w niektórych ciastkach jest ich więcej w innych mniej – wciąż jednak figurują jako ekskluzywny dodatek.

Jesteśmy ludźmi, często pracującymi w trudnych warunkach. Być może nie czujemy się wynagradzani tak, jak należy... być może. Z całą pewnością jednak nie są za to odpowiedzialne dzieci, które przychodzą do szkoły. Nie one ustalają warunki finansowe, nie one są odpowiedzialne na naszą relację z dyrekcją, współpracownikami, problemami w domu. W końcu nie one personalnie odpowiadają za to, że wybraлиśmy zawód nauczyciela i za to z czym spotykamy się go wykonując. To nasze dorosłe decyzje lub ich brak doprowadziły do tego, że stoimy przed garstką dzieci, które zasługują na szacunek i towarzyszenie im w odkrywaniu świata. Takie jest nasze zadanie.

Na jednym z portali dla nauczycieli spotykam taki opis (www.postawnaswoim.pl/kariera/praca-nauczyciela-opis-zawodu/): „Nauczyciele wykonują zawód zaufania publicznego, pracę o szczególnym charakterze z punktu widzenia zadań publicznych i troski o realizację interesu publicznego”, a także „Nauczyciel to osoba, której doświadczenie, wykształcenie oraz cechy osobowościowe pozwalają na prowadzenie zajęć dydaktyczno – wychowawczych”.

Czy pamiętamy o tym na co dzień? Czy zastanawialiśmy się nad tym, czy moja wizja, poglądy dotyczące wychowania dziecka są zgodne z tym co reprezentuje rodzic danego ucznia? Być może nie jest dla niego najważniejsze by dziecko znało na pamięć wszystkie przypadki i za cenę nerwicy i kompromitacji przed tablicą poznało wzory na obliczenie pola kwadratu? Być może deklamownie wiersza na pamięć okupione nieprzespaną nocą i śmiechem szydzących kolegów nie nauczy mojego dziecka niczego w kwestii wystąpień publicznych? Być może warto znaleźć inne sposoby weryfikacji tego, czy umiemy coś na pamięć? A może warto podarować temu dziecku czas i nadzieję, że ok. – „teraz nie wyszło spróbujemy jeszcze raz” i poszukać rozwiązań?

Jakiego rodzaju zachowań i umiejętności oczekuje od ucznia współczesny świat – świat, w którym my będziemy beneficjentami pracy naszych uczniów.

Bądźmy czasem krytyczni wobec naszych przekonań. Zadawajmy pytania, miejmy wątpliwości, rozwijajmy swoje metody komunikacji. Zapytajmy siebie dlaczego dana metoda pracy nie skutkuje, co mogą zmienić aby dotrzeć do uczniów, zdobyć ich zaufanie, zbudować autorytet, zainteresować?

Czasy się zmieniają, pruski model nauczania już jest mocno zdezaktualizowany. Rynek nie potrzebuje wyłącznie pracowników do wykonywania taśmowej pracy – potrafiących przeczytać instrukcje i potulnie wykonujących polecenia. Przed naszymi uczniami ciągła nauka. Prawdopodobnie nie raz przekwalifikują się, będą zaczynali coś kilkakrotnie od nowa. To czego potrzeba dzieciom to umiejętności zarządzania swoim potencjałem, stanami, rozwijanie kreatywności i doskonalenie kompetencji pozwalających wytrwale dążyć do celu. Niezbędne jest umiejętne podnoszenie się po porażkach, wyciąganie wniosków z trudnych doświadczeń, budowanie realnego, odpornego obrazu samego siebie. Owszem, do takich celów przydatne są rozmaite programy dla wspierania rozwoju dzieci. Jednak małymi krokami może je realizować każdy nauczyciel w każdym momencie pracy z uczniem. Bez specjalnych scenariuszy. Musi mieć tylko świadomość priorytetowości komunikacji, tego jak słowa, postawa, spojrzenie buduje relację z uczniem, jaki tworzy klimat i czy jest on faktycznie wspierający i rozwojowy?

ROZWÓJ

W wielu swoich wypowiedziach W. Eichelberger – znany psycholog, wspomina o potrzebie prowadzenia treningów interpersonalnych wśród nauczycieli. Podobnie jak psychologowie, terapeuci, ludzie pracujący na rzecz i w bliskim kontakcie z drugim człowiekiem – nauczyciele powinni poddawać się superwizji i sięgać po wsparcie w postaci

coachów lub psychologów. Czy to szokujące czy oczywiste – jak zwykle zależy od punktu widzenia.

Praca nauczyciela łączy się z odpowiedzialnością za drugiego człowieka.

Podobnie mają ratownicy medyczni. Ich praca wiąże się z tym, że spotykają ludzi w różnym stanie, często zdenerwowanych, w szoku lub agresywnych. Zdarza się, że ratownik obrzucany jest obiegami, wyzwiskami, jest atakowany przez chorego lub jego rodzinę. Rzadko kiedy spotyka go wdzięczność ze strony uratowanego. Gratyfikacja finansowa w tym zawodzie jest równie niewdzięcznym tematem co w edukacji. Ktoś decydujący się na taki zawód nie wybiera uprzejmych chorych, nie może sobie pozwolić na komentarze „o znowu ma pan duszność...”, „palili pan to teraz niech pan cierpi” itp.

To kolejny przykład zawodu zaufania publicznego. Jego pracownicy muszą radzić sobie z wyzwaniem jakie niesie, presją i odpowiedzialnością. Ratownik nie wybiera najbardziej rokujących pacjentów, nie omija pacjenta, który po raz kolejny został przywieziony z ulicy i pachnie zupełnie nie fiołkami. Pracuje z drugim człowiekiem, takim jaki on jest na tu i teraz.

Dlaczego porównuję oba zawody? Ponieważ w obu przypadkach - ratownika i nauczyciela chodzi o życie drugiej osoby. W obu przypadkach pogorszyć jego jakość lub polepszyć. Nauczyciel pracuje słowami i kontaktem z uczniem. Ratownik ma trochę inne narzędzia pod ręką. W obu przypadkach nie wolno nam przekreślić drugiego człowieka. Czy przesadzam? Chyba nie... Ponieważ to my jesteśmy inicjatorami relacji nauczyciel-uczeń musimy zdawać sobie sprawę z odpowiedzialności jaka spoczywa na tym kontakcie. Odpowiedzialność nie odnosi się do całokształtu relacji jakie kreuje dziecko/uczeń z innymi, nie chodzi też o odpowiedzialność za całe jego życie. Chodzi o odpowiedzialność za ten moment, w którym go spotykamy.

Pracując z uczniami mamy przewagę – oni wiedzą kim jest nauczyciel, co może zrobić, ma w ręku dziennik, oceny i sprawczość odnośnie tego, czy zdam czy nie. Prawdziwa przewaga jednak polega na tym, że nauczyciel dysponuje doświadczeniem i szeregiem figur retorycznych i innych „zagrań”, które pozwalają „zapędzić ucznia w kozi róg” i „pokazać kto tu rządzi”.

Czy nie zdarzyło Ci się choć raz zastosować takie zagranie interpersonalne, które zaznaczyło Twoją wyższość lub ważność? Być może tak. Czy zdarzyło Ci się zastanowić nad tą sytuacją, nie powielać jej lub nawet przeprosić za nią ucznia? Pytania te zostawiam do samodzielnej refleksji

Niektórzy mówią, że fobia szkolna nie istnieje. Być może jest z nią jak z bakteriami, jak nie widać to znaczy, że ich nie ma. Tymczasem jak spojrzymy na ten problem bliżej – okazuje się, że „syn sąsiadki, córka znajomej... a słyszałam Pani...” historie o fobiach szkolnych mnożą się na potęgę. Dane statystyczne nie wskazują prawdziwego ogromu problemu, często są zaniżone gdyż – dużą liczbą samobójstw wśród nastolatków ma niezdiagnozowaną przyczynę.

Wokół nas coraz więcej przypadków sytuacji, w których problemy szkolne przeradzają się w prawdziwe tragedie. Dopóki nie stają się przedmiotem programów typu „uwaga” wydaje nam się, że ich skala jest marginalna. Gdy stają się głośnie, rośnie w nas oburzenie - jak mogło do tego dojść, gdzie byli inni?

Ostatnio usłyszałam, że 17 letnia uczennica z woj. warmińsko-mazurskiego popełniła samobójstwo. Miała przyjaciół, kochającą rodzinę, starała się być dobrą uczennicą. Wiadomo, że przyczyną była szkoła, wymagający, represyjny nauczyciel. Została rozpacz, pustka i wiele pytań? Także w mojej głowie. Gdzie byli inni? Dlaczego pojawiła się przestrzeń na takie zachowania? Jak można temu przeciwdziałać? Co zrobić, aby pomóc w tych sytuacjach systemowo – uczniowi, rodzicom, nauczycielowi? Jak dbać o to, by nie były przekraczane granice – by troszczyć się o godność dziecka, nie łamać jego woli, nie sterować nim, nie poniżać? Co zrobić aby „złapać” sytuację kryzysową zanim stanie się przyczyną tragedii? Kiedy wreszcie zrozumiemy, że żadne techniki uczenia, kreatywne lub nie – nie będą działały jeśli nie

zadbamy o klimat bycia razem w klasie i wzajemne podejście podmiotowe.

Dlaczego w kraju Korczaka, Jana Pawła II, ks. Tisznera – wciąż stawiamy podstawę programową przed człowiekiem!

Napięcia związane z realizacją podstawy programowej są tak silnie podsycane, że tracimy z oczu drugą osobę – młodego człowieka, podatnego na to, co mu o nim mówimy, marzącego o tym, by pasować, by być dostrzeżonym i docenionym.

Przedwczoraj usłyszałam o kolejnej sytuacji. Siedemnastolatka. Z gimnazjum wyszła z nerwicą lękową (psychoterapia, farmakoterapia, autoagresja, przerażenie rodziny – tak w skrócie). Teraz jest w liceum – nadal z nerwicą lękową, ale zaczyna sobie dawać radę. Z wielu przedmiotów ma oceny dobre, a nawet szóstki. Ale wyzwaniem nie do przekroczenia są dla niej lekcje z pewnym nauczycielem, który tworzy atmosferę „sądu ostatecznego”, a wiedza lub niewiedza uczniów jest dla niego ważniejsza niż ich zdrowie i życie! Tylko na tych lekcjach czuje się gorsza, słabsza, jest kompletnie rozbita i zablokowana. Dziewczyna poza szkołą ma osiągnięcia w wielu dziedzinach dzięki temu, że jest wrażliwa. Ale też dlatego, że jest wrażliwa – płaci wysoką cenę!

Ja w takiej sytuacji pytam – co zrobić, aby druga sytuacja nie przeobraziła się w pierwszy przypadek? Co muszą zrobić rodzice? Ja mam ochotę wykrzyknąć temu nauczycielowi, żeby się obudził. Nie wie jak postępować z takim uczniem, niech zapyta, nie wie co robić – niech poszuka rozwiązań. To co robi, jest nie tylko nieskuteczne (chyba że wyrazem skuteczności jest zniechęcenie uczniów do nauki), ale wręcz groźne.

Trudno mi wyobrazić sobie, że nadal możemy myśleć – co nas nie zabije to nas wzmocni. Doświadczenie wzmocnia tyło, wtedy gdy jest przyczynkiem do rozwoju!

OD AGRESJI, NACISKU, OŚMIESZANIA NIKT SIĘ JESZCZE NIE ROZWINĄŁ!

Wciąż myślisz, że to powiedzenie „Co nas nie zabije, to nas wzmocni” jest słuszne... wybierz się na SOR lub OIOM, naprawdę trudno tam dostrzec ludzi, których wzmocniły wydarzenia przekraczające ich możliwości.

Zuzanna Taraszkiewicz

Trener edukacyjny, wykładowca, doula, ratownik medyczny

Opowieść

Chłopiec z ojcem szli leśną drogą.

W pewnym momencie natknęli się na grubą gałąź, leżącą pośrodku.

- Tato - zawołał chłopiec - myślisz, że uda mi się przeciągnąć tę gałąź z drogi na pobocze?
- Tak, jeśli wykorzystasz wszystkie swoje możliwości. Chłopiec starał się z całych sił, aby podnieść gałąź i ją przeciągnąć, ale była zbyt duża i ciężka.
- Tato - posmutniał chłopiec - myliłeś się. Nie dam rady.
- Spróbuj jeszcze raz - stwierdził na to ojciec.

Chłopiec znowu starał się podnieść gałąź, ale nic z tego.

- Nie potrafię, tato, nie mam sił.

Wreszcie ojciec powiedział:

- Synu, poradziłem ci, abyś wykorzystał wszystkie swoje możliwości. Ale nie poprosiłeś mnie o pomoc.

**Czasami, aby coś osiągnąć,
trzeba skorzystać z pomocy innych.**

Dlaczego dzieci mają problemy w szkole?

6 ważnych powodów

Szkoła żyje swoimi prawami, bez względu na to czy znajduje się ona w Polsce, Niemczech czy Stanach Zjednoczonych – wymaga od dziecka bezwzględnego dopasowania się do panujących w niej zasad i podporządkowania jej regułom. W systemie tym świetnie radzi sobie określona grupa dzieci – ambitnych, uporządkowanych, lubiących zgłębiać wiedzę teoretyczną. Równie duża grupa dzieci to te, które mają problemy w szkole, bo są piętnowane jako krnąbrne, mało ambitne i bałaganiarskie. To z nimi mają największe problemy nie tylko rodzice, ale i pedagodzy, którzy bezskutecznie próbują zmotywować ich do nauki i nierzadko odwołują się do kar, które zazwyczaj nie przynoszą spodziewanych efektów. Dlaczego tak się dzieje?

Każdy z nas jest inny, szczególnie i motywowany przez zupełnie inne obszary. Obszary te zostały zbadane naukowo przez prof. Stevena Reissa*, który nazwał je motywatorami. Każdy posiada wyodrębnione przez niego 16 motywatorów, ale każdy wartościuje je w inny sposób – motywatory te składają się na motywację wewnętrzną.

Te motywatory są w połowie uwarunkowane genetycznie, a w połowie uzależnione od czynników zewnętrznych takich jak kultura, w jakiej jest się wychowywanym czy też sposób wychowania i wartości wyniesione z domu rodzinnego. Dlatego tylko częściowo można wpłynąć na motywację wewnętrzną i ją kształtować wedle własnych upodobań. Część dzieci rodzi się po prostu z przysłowiowym „zacięciem” do nauki i będzie motywowana poprzez ciągłą naukę i zgłębianie nowych obszarów, inne natomiast będą motywowane, kiedy będą znały praktyczne zastosowanie tej wiedzy. Sucha teoria i uczenie się rzeczy na pamięć może ich po prostu nudzić.

Znając motywatory młodej osoby i posiadając wiedzę na temat tego, co ją motywuje wewnętrznie jesteśmy w stanie nie tylko dobrać odpowiednią dla niej formę nauki i lepiej ją zrozumieć, ale również w przypadku pojawiających się problemów określić ich podstawę. Nietypowe zachowania młodych ludzi mogą świadczyć o podwyższonych bądź obniżonych potrzebach w porównaniu do tzw. średniej.

Powód 1 – Niechęć do nauki i znikoma dociekliwość

Istnieją dwa różne typy ciekawości odzwierciedlone na 2 przeciwległych skalach **motywatora „ciekawość”**. Ciekawość intelektualna (wysoka wartość motywatora) polega na nieustannym poszukiwaniu nowych informacji, zdobywaniu wiedzy i zamiłowaniu do myślenia. Natomiast **ciekawość odkrywczą** (niska wartość motywatora) objawia się chęcią poszukiwania nowych bodźców i praktycznego poznania. Zwykle zostaje zahamowana lękiem przed nieznanym.

Uczniowie o niskiej potrzebie **motywatora „ciekawość”** są zwykle znudzeni monotonią zajęć i przyswajaniem przydługiego, stricte teoretycznego materiału, dlatego też bardzo często mają problemy w szkole. Nie są dociekliwi, ale chętnie poznali by praktyczne zastosowanie zdobywanej wiedzy. Nauczyciele mogą pomóc im wytrzymać obcowanie z suchą teorią poprzez dzielenie materiału na mniejsze części oraz starać się wprowadzać więcej praktyki w monotonię codziennych zajęć.

Powód 2 – Niska samoocena i lęk przed porażką

Porażka nie boli, jeśli nie próbujesz. Młode osoby, które boją się niepowodzeń mogą silnie angażować się w proste zadania, ale wyzwania nigdy nie będą dla nich zachęcające, ponieważ będą się bały, że i tak się im nie uda. Po co uczyć się do sprawdzianu, skoro już poprzednie próby były nieudane, materiał jest bardzo trudny, a lepsi ode mnie mają problem ze zrozumieniem materiału? Próba sił wiąże się z przegraną, która jest silnym zagrożeniem dla ich (niskiej już) samooceny. Często

młodzież o silnym lęku przed porażką w sytuacji, gdy spotyka się z krytyką nauczyciela bądź rodzica, zwyczajnie stara się ją ignorować.

Za tego typu postawą wobec wyzwań stoi **motywator „uznanie”**, który informuje on o tym, w jaki sposób budujemy pozytywny obraz swojej osoby. Przy niskiej wartości posiadamy wysoką samoocenę i nie boimy się krytyki czy porażki. Wierzymy w siebie i stawiamy sobie ambitne cele. Natomiast jeżeli posiadamy wysoką wartość motywatora uznanie, bardzo zależy nam na aprobacie społecznej i tym, jakie inni mają o nas zdanie.

Uczniowie z wysoką **potrzebą akceptacji** mogą osiągnąć wiele, jeśli tylko otrzymają wystarczającą ilość wsparcia i zachęty od rodziców oraz nauczycieli. Krzyk, krytyka czy ocenianie nigdy nie zmotywuje ich do działania, dlatego testy czy egzaminy, które z założenia zakładają testowanie jakiejś umiejętności, mogą być dla tych osób niezwykle stresujące. Wysoka potrzeba uznania jest też przyczyną niedoszacowania celów, które zwykle stawiane są zbyt nisko, aby zmniejszyć prawdopodobieństwo niepowodzenia.

Powód 3 – Brak ambicji

Wielu ekspertów sugeruje, że motywacja do zdobywania kompetencji jest silnie powiązana z naturalną potrzebą osiągnięć. Wysoka ambicja odzwierciedlona jest w wysokiej wartości motywatora „władza”. Informuje on o predyspozycjach przywódczych, chęci odnoszenia sukcesów, pracowitości i chęci wywierania wpływu. Na drugim biegunie tego motywatora możemy odnaleźć większe wycofanie i brak ukierunkowania na cel.

Uczniowie o niskim natężeniu **motywatora „władza”** zazwyczaj nie przykładają się do zadań, niskostawiają sobie poprzeczkę i unikają wyzwań w obawie przed ciężką pracą. Inteligentni uczniowie o niskiej potrzebie władzy mogą dostawać dobre, a nawet znakomite stopnie, jeżeli rezultat opiera się na wrodzonych zdolnościach a nie ciężkiej pracy. Umiar jest w tym wypadku słowem kluczowym.

Nauczyciele powinni zapewnić uczniom o niskim natężeniu tego motywatora umiarkowane tempo aktywności, unikać zmuszania do ciężkiej pracy i stawiania wygórowanych oczekiwań. Osoby takie muszą również szybko widzieć efekty swojej pracy, dlatego wskazane jest dzielenie materiału na mniejsze porcje.

Powód 4 – Brak przygotowania i działanie „na ostatnią chwilę”

Wchodzą na zajęcia spóźnieni, niedbale rzucając torbę na ławkę, wyjmują pognieciony kawałek kartki i pytają o długopis, którego kolejny raz zapomnieli spakować. Niektórym z nich może się wydawać, że praca nad wieloma projektami jest czymś imponującym dla nauczycieli, podczas gdy profesorowie załamują ręce nad rozrzuconymi na

wszystkie strony działaniami, z których żadne nie może być wykonane dobrze. Brzmi znajomo?

To oni - uczniowie o niskim natężeniu **motywatora „porządek”**, znani w szkole jako „ci nierozgarnięci”. Zwykle są nieprzygotowani do zajęć i zaczynają kolejną aktywność zanim skończą poprzednią. Przeważnie zdobywają niższe oceny z powodu niedbałości i niezwracania uwagi na detale. Spontaniczność, która jest przejawem niskiego natężenia **motywatora „porządek”**, ma jednak swoje zalety, ponieważ wiąże się z twórczym podejściem do zadań i elastycznością.

Osoby działające w ten sposób wypadają najlepiej w zadaniach dających im pewną swobodę odnośnie struktury i planowania. Uczniowie powinni nauczyć się skupienia uwagi na jednej aktywności, kończyć jedno zadanie, a następnie zacząć drugie.

Powód 5 – Brak odpowiedzialności i chodzenie na skróty

Wielu uczniów otrzymuje niskie oceny w szkole przez uchylanie się od obowiązków lub ściąganie. Często dostają uwagi za niewłaściwe zachowanie, czy nieuczciwość. Nie widzą nic złego w niedotrzymaniu obietnicy, jeżeli na horyzoncie pojawi się korzystniejsza propozycja.

Tego rodzaju postawa wiąże się z niskim natężeniem motywatora „honor”, co może świadczyć o braku przywiązania do zasad, wartości etycznych czy niskiej sumienności. Uczniowie uzyskujący tego rodzaju wynik są bardziej skoncentrowani na wykorzystywaniu możliwości i okazji, niż na podejściu fair play. Uczniowie, dla których przestrzeganie zasad nie jest życiowym priorytetem, mogą potrzebować nauczycieli, którzy narzucają surowe zasady. Powinni zrozumieć, że ich profesorowie i rodzice nie pozwalają w swoim otoczeniu na oszukiwanie i łamanie reguł. Może zdarzyć się tak, że uczniowie o niskim natężeniu motywatora „honor” będą przestrzegać zasad, ale zdarzy się to tylko wtedy, kiedy będzie się to wiązało z osobistymi korzyściami.

Powód 6 – Agresja i współzawodnictwo

Mogłoby się wydawać, że w systemie szkolnictwa, którego głównym celem jest porównywanie i selekcja najlepszych, zamiłowanie do rywalizacji będzie przynosić wiele korzyści. Okazuje się, że jest zupełnie na odwrót. Uczniowie, których motywacja do pracy opiera się na

współzawodnictwie, łatwo zmieniają potencjalne przyjaźnie we wrogie relacje. Tego typu postawa wiąże się z agresją i chęcią wyrównywania rachunków.

Wysokie natężenie motywatora „rewanż” świadczy o skłonności do popadania w konflikty. Osoby takie zawsze muszą być we wszystkim najlepsze, nie zapomną nawet najmniejszej zniewagi, są bardzo pamiętliwe i nigdy nie odpuszczają.

Uczniowie, którzy mają wysoką potrzebę współzawodnictwa, wypadają doskonale we wszelkiego rodzaju aktywnościach, które wymagają rywalizacji – w idealnym przypadku posiadają również wysoki motywator „aktywność fizyczna” i wtedy mogą współzawodniczyć w sporcie.

Największa słabość systemu edukacyjnego

6 wymienionych wyżej motywatorów rzuca nowe światło na kwestię niskich stopni, braku osiągnięć czy problemów w szkole. Uczniowie, którym zarzuca się lenistwo i brak motywacji, mogą być silnie zmotywowani wewnątrz. Za pojawiające się trudności nie jest odpowiedzialny **brak chęci, lecz brak indywidualnego podejścia do młodego człowieka i jego potrzeb polegający na nieświadomości jego prawdziwych potrzeb** i motywacji wewnętrznej. Uczniowie są zmotywowani, ale nie w obszarach do których przystosowany jest system szkolnictwa.

Więcej informacji na: www.reissprofile.pl/rsmf

Ewa Jochheim

CEO

Instytut Durkalskiego RMP Polska Sp. z o.o.

* Prof. Steven Reissa jest twórcą profilu motywacyjnego Reissa (Reiss Motivation Profile - RMP), narzędzia do badania i analizy wewnętrznej motywacji. Wersja dla młodzieży uczącej się to RSMP – Reiss School Motivation Profile. Jest to test psychometryczny który pokazuje mocne strony dziecka, możliwe powody ewentualnych problemów w szkole oraz wspiera profilowanie zawodowe.

Profesor Steven Reiss stworzył **Reiss Motivation Profile®**, aby pomóc ludziom osiągnąć szczęście poprzez życie w zgodzie z nimi samymi i dokonywanie wyborów w zgodzie z ich potrzebami, które często są głęboko ukryte. Chciał, aby Reiss Motivation Profile wspierało tolerancję i zrozumienie dla różnorodności.



REISS
MOTIVATION
PROFILE®

Nowe słówka? Jak szybko się ich nauczyć?

Poznaj mnemotechniki

SENSIBLE

LAZY

POLITE

HONEST

BRAVE

NOSY

wścibski
nosy /nəʊzi/



Określamy mocne strony i predyspozycje Twojego dziecka.
Wskazujemy metody kreatywnego zapamiętywania.

www.indywidualni.pl

Porusz głową z

PIRAMIDY

Ustaw piramidy o wysokościach od 1 do n (w przykładzie $n=4$) – w każdym rzędzie muszą się znaleźć piramidy różnej wysokości.

Liczby na zewnątrz oznaczają, ile widać piramid z miejsca, gdzie dana liczba stoi (wyższe piramidy zasłaniają niższe).

Przykład:

		3	1	
2	1	4	3	
3	4	2	1	3
4	1	2	3	4
	4	3	1	2

☆

			1	
3				C
3	A		B	
1				
				3
				3

Podaj cyfry umieszczone w oznaczonych polach.

A	B	C

☆

☆

		4	4		1
3					
					C
			B		
3		A			
					3
					4

A	B	C

LAMPKI

Ustaw lampki, tak aby każde białe pole było oświetlone.

Lampka oświetla pola znajdujące się w tym samym wierszu i kolumnie, aż do pierwszego czarnego pola, które blokuje światło.

Żadna lampka nie może oświetlać innej lampki.

Liczby oznaczają, ile lampek stoi na przyległych polach (od 0 do 4).

Żadne białe pole nie może pozostać nieoświetlone.

Przykład:

0					2
			1		
2					
					0



☆

			1	
1				
	2			C
	1	B		
	A			1

Jeśli w oznaczonym polu jest lampka, wpisz „L”.

A	B	C

☆

☆

0	0				
			0		1
		A			
1			B		
2			0		2
		1			C
					1

A	B	C

Szalony Naukowiec - dr Rafał Jakubowski zaprasza do eksperymentowania! Dasz radę?

PYTANIE BADAWCZE



Czy kiwi ma DNA?

HIPOTEZA

(odpowiedź na pytanie badawcze)



Wszystkie rośliny mają DNA

DOŚWIADCZENIE



Wykonujemy według procedury doświadczenie

WNIOSKI



Za pomocą odpowiedniego postępowania jesteśmy w stanie wyodrębnić z roślin DNA



MultiChilds
www.zabawkifizyczne.pl

Doświadczalne sprawdzenie hipotezy

Materiały

1. Kiwi
2. Sól
3. Płyn do naczyń
4. Różne naczynia i probówki (w zależności od posiadania ich w domu)
5. Blender
6. Denaturat
7. Urządzenia AGD: lodówka, czajnik do podgrzania wody
8. Woda ciepła, zimna oraz jeżeli możliwe lód
9. Papierowy filtr do kawy i lejek (może być wykonany z plastikowej butelki)
10. Nóż
11. Termometr

Instrukcja

(przebieg doświadczenia):

1. Podgrzewamy 200 ml wody do temp. Około 60°C
2. Kroimy kiwi w kostkę
3. Wrzucamy pokrojone kiwi do ciepłej wody na 10 minut
4. Wysypujemy do mieszanki około 1 łyżeczki soli i wlewamy około 1 łyżeczki płynu do naczyń
5. Blenderem miksujemy mieszankę i wkładamy ją w naczyniu do miski z lodem lub zimną wodą.
6. Bierzymy filtr do kawy i przesączamy mieszankę do naczynia
7. Przesącz wlewamy do probówki
8. Po ściance probówki ostrożnie wlewamy schłodzony w zamrażarce denaturat
9. Obserwujemy dwie warstwy przesącza i denaturatu
10. W denaturacie obserwujemy nitki DNA kiwi.



MultiChilds
www.zabawkifizyczne.pl

PYTANIE BADAWCZE



Jak zważyć miotłę nie korzystając z wagi?

HIPOTEZA

(odpowiedź na pytanie badawcze)



Z miotły zbudować dźwignię dwustronną i wyznaczyć środek jej masy

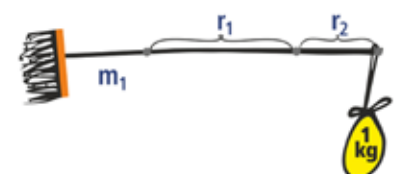
DOŚWIADCZENIE



Szukamy równowagi miotły z 1 kg cukru

WNIOSKI

$$m_1 \cdot r_1 = 1 \text{ kg} \cdot r_2$$



Wystarczy znać wzór na równowagę dźwigni dwustronnej

ćwiczenia

3 pozycje percepcyjne

Pozycja 1.

Dla tożsamości, rozwoju własnego, dobrego kontaktu ze sobą, ważne jest, aby możliwie często posłuchać samego siebie, przyznać sobie czas na widzenie z samym sobą, porozumieć się z naszymi emocjami, uczuciami, celami życiowymi, planami i marzeniami. Tu: widzę, słyszę i odczuwam naprawdę własnymi oczami, uszami i emocjami. Ja czuję, ja widzę, ja słyszę, ja chcę! Pozycja relacjonująca osobisty punkt widzenia: czego naprawdę chcę.

Z tej pozycji pomyśl/poczuj:

Jako Rodzic: Czego chcesz w relacji ze swoim dzieckiem, czego chcesz dla siebie?

Jako Nauczyciel: Czego chcesz w relacji z uczniem, co chcesz uzyskać dla siebie?

Gdy oglądamy świat tylko z własnego punktu widzenia, może to grozić utknięciem na tej pozycji i nadmiernym egoizmem, może prowadzić do braku zrozumienia innych. Inaczej - uwikłaniem w siebie. Ale całkowita rezygnacja z siebie i prawa do własnego punktu widzenia jest katastrofalna dla rozwoju człowieka i po prostu czyni go nieszczęśliwym. Chyba, że jest to wybór dokonany z pełną świadomością!

Pozycja 2.

Wejście w położenie drugiej osoby. Odbieranie sytuacji z pozycji i perspektywy drugiej osoby. Ale nie jest to fantazjowanie! Na tej pozycji przyjmuje się styl myślenia drugiej osoby, mówienia, zachowania, pozycji ciała dla jej lepszego zrozumienia i odczuwania. Z tej pozycji można także popatrzeć na siebie oczami innych.

Z tej pozycji pomyśl/poczuj:

Jako Rodzic: Popatrz na siebie oczami swego dziecka, jego potrzebami – czego ono chce od ciebie, co o tobie myśli, jak ciebie odbiera?

Jako Nauczyciel: Popatrz na siebie oczami ucznia, jego potrzebami (ucznia dobrego, słabego, sprawiającego trudności...) – czego ono chce od ciebie, co o tobie myśli, jak ciebie odbiera?

Kiedy uczciwie wykonamy to zadanie, będzie to bardzo twórcze, pouczające doświadczenie osobiste!

Utknięcie na tej pozycji daje ograniczenie asertywności. Nadmierną identyfikację z potrzebami i uczuciami innych - dawanie priorytetu innym przed samym sobą. Stałe obserwowanie siebie oczami innych i w skrajnych przypadkach - uzależnienie swego zachowania od oczekiwań innych i realizację standardów cudzej doskonałości.

Pozycja 3.

Wycofanie się z sytuacji i doświadczenie jej z pozycji obserwatora, niezależnego, bezstronnego, chłodnego. Remanent sytuacji relacji siebie i drugiej osoby - bez emocji. Można obejrzeć jakby z lotu ptaka relacje między dwoma osobami, jedną z nich oczywiście możemy być my sami.

Popatrz na was razem, z boku, co się dzieje?

Czego jest za dużo, czego za mało, co jest w sam raz?

Utknięcie na tej pozycji powoduje wrażenie wyłączenia, nadmiernie chłodnego i obojętnego. W rezultacie odsunięcie się od innych. Natomiast jest to doskonała pozycja do obejrzenia konfliktu, rozsypnięcia jakiejś pętli emocjonalnej między dwoma osobami, rozszyfrowania wzajemnie wyrażanych potrzeb.

Dla własnego dobra, należy uczyć się bywać na różnych pozycjach!

Kiedy tego nie robimy, zakładamy, że inni myślą i działają tak samo jak my. W zawodach nastawionych na realizację potrzeb drugiego człowieka – trzeba porzucić własną perspektywę jako uniwersalną wykładnię świata!

To wstęp do tolerancji odmienności i rozumienia drugiego człowieka.

Nawet jak ten człowiek ma 5-10 czy 15 lat...



#podsumowanie

Wszystkie numery „Mam Dziecko w Szkole”
cały czas dostępne do pobrania

www.eporadniadlarodzicow.pl

**jedyne takie miejsce dla rodziców uczniów
i ich nauczycieli**

Zapraszamy!

Polub naszą stronę na Face Book
Mam Dziecko w Szkole Wielka Gra...

Kampania Wielka Gra o Potencjał i Zdrowie Dzieci rozpoczęta!

Włącz się!

Zapraszamy na III Międzynarodową Konferencję „Człowiek w Szkole”

III MIĘDZYNARODOWA KONFERENCJA
EDUKACJA-INNOWACJA

Goście specjalni:

- Michael Shulte-Markwort
- Peter Spork
- Krzysztof Litwiński
- Joanna Ławicka
- Piotr Łaszczyca

Szczecin
30.09-01.10.2017

www.edukacijainnowacja.pl

**MAM DZIECKO
W SZKOLE**

Mam Dziecko w Szkole, LIPIEC 2017.

Bezpłatny magazyn dla Rodziców, Uczniów i Nauczycieli
o wspólnych sprawach i problemach.

Wydawany przez Europejskie Stowarzyszenie Psychologów i Pedagogów
Szkolnych w ramach Kampanii Wielka Gra o Potencjał i Zdrowie Dzieci.

Redakcja: Małgorzata Taraszkiewicz
(redaktor naczelny) i Zespół.

Kontakt: mamdzieckowszkole@eporadniadlarodzicow.pl

Adres: 04-883 Warszawa, ul. Halki 15
www.eporadniadlarodzicow.pl