

INFORMATOR OŚWIATOWY

BIULETYN OŚRODKA DOSKONALENIA NAUCZYCIELI W SŁUPSKU

RELACJE W SZKOLE

KURS NA DOBRY ZAWÓD

W biuletynie m.in.:

- Przepisy prawne, decyzje, zalecenia i wyjaśnienia...
- Informacje o placówkach oświatowych
- Innowacje i poszukiwania w nauczaniu i wychowaniu
- Propozycje doskonalenia nauczycieli
- Informacje o konkursach i olimpiadach dla uczniów
- Recenzje, nowości wydawnicze
- Komunikaty

ODN
S Ł U P S K
www.odn.slupsk.pl



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

INFORMATOR OŚWIATOWY

• Nr 1/19 (185) • Rok XXIX • STYCZEŃ - MARZEC 2019 • ISSN 1505-0904

Bożena Żuk: *Co decyduje o samopoczuciu nauczyciela?* 3

PRZEPISY, ZALECENIA, WYJAŚNIENIA

Ewa Piotrów, Grzegorz Piekarski: <i>Poczucie wypalenia zawodowego wśród nauczycieli szkolnictwa specjalnego. Komunikat z badań</i>	4
Piotr Modzelewski: <i>Zjawisko stresu i wypalenia zawodowego. 10 prostych kroków zwalczających poczucie przytłoczenia</i>	9
Maciej Maraszkiewicz: <i>7 dni bez smartfona. Komunikat z badań</i>	14
Michalina Orłowicz: <i>Dzieci i młodzież okiem psychologa szkolnego</i>	14
Agnieszka Derdzińska: <i>Czynniki predysponujące i omówienie wybranych deficytów SI</i>	17
Leszek Mroziński: <i>Kompleksowe systemy wsparcia osób niepełnosprawnych</i>	20
Aleksandra Grzelak, Jacek Grzelak: <i>Zdrowa rywalizacja uczniów szkół specjalnych z uczniami szkół masowych</i>	23
Agnieszka Nowakowska: <i>Zintegrowany System Kwalifikacji. Rozwiązanie dla rynku pracy Pomorza</i>	25
Katarzyna Rydzewska: <i>Słupski Ekonomik ze „Srebrną Tarczą”</i>	26
Aleksandra Anuszkiewicz: <i>Efekty kształcenia w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej w Branżowej Szkole Specjalnej I stopnia</i>	30
Mateusz Weiland, Anna Szymańska, Przemysław Jakubowski: <i>Słupski „Mechanik” w projektach – Dual [r]ewolucja w słupskim mechaniku – czyli nowa jakość w kształceniu zawodowym</i>	32
Anna Szymańska, Przemysław Jakubowski: <i>Podróż Zespołu Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku do edukacji XXI wieku</i>	34

DOSKONALENIE NAUCZYCIELI

Aldona Grzeszczak: <i>Odbyło się w ODN. I półrocze – rok szkolny 2018/2019</i>	36
Mariusz Domański: <i>Kierowanie szkołą, czyli rzecz o tym jak motywować pracowników</i>	37
Marta Młyńska: <i>Skuteczne strategie w uczeniu się i nauczaniu języka niemieckiego – czyli wyjątkowe szkolenie ORE oraz Goethe Institut w Warszawie w ODN Słupsk</i>	42
Marta Młyńska: <i>„Nie taki diabeł straszny, jak go malują...” czyli kilka słów o nauczaniu języka obcego zawodowego</i>	43
Irena Czyż: <i>Joga to sposób na zdrowie</i>	45
Aleksandra Downar-Zapolska, Iwona Poźniak: <i>Edukacja morska zaczyna się od wody</i>	47

OLIMPIADY, IMPREZY, KONKURSY

Irena Czyż: Konkurs „Mój Las” XXXII edycja 2018/2019	49
Monika Kołakowska: Walentynkowy konkurs recytatorski	50
Dorota Lange: Wieczornica „Radosna Niepodległa” w Szkole Podstawowej w Łebuni	51
Helena Binczyk: Szkolny projekt edukacyjny „100 Lat Niepodległa” w Szkole Podstawowej im. ks. Prałata Zdzisława Jastrzębiec Paszkowskiego w Słusinku	52
Angelika Wrona, Krzysztof Stępień, Anna Chajeczka, Danuta Błaszowska, Sylwia Jankowska, Łucja Pałubicka, Lucyna Wasielewska: Projekt MEN „Godność, Wolność, Niepodległość” – Szkoła Podstawowa nr 5 im. majora H. Sucharskiego w Bytowie	52
G. Machoła, M. Cyman, M. Chobot, I. Tesmer, A. Kazimierczak: Piernik w świątecznym wydaniu	55
Ewa Sobczyńska: Scenariusz przedstawienia świątecznego „A jednak lubię Wielkanoc”	56

KSIĄŻKI, CZASOPISMA, MULTIMEDIA

Maciej Maraszkiwicz: Z biblioteki młodego (STAŻEM) psychologa – dla wszystkich tych, którzy wymagają od słowa pisanego znacznie więcej...	58
Barbara Kozera: Edukacja regionalna w bibliotekach powiatu słupskiego	59
Jolanta Janonis: Gra edukacyjna Niepodległa łączy naukę i zabawę	61
Dorota Czapiewska: PBW poleca	62
Agnieszka Stolarczyk, Jolanta Janonis: Tematyczne zestawienie bibliograficzne. Na podstawie kartoteki zagadnieniowej PBW w Słusku. Szkolnictwo zawodowe. Kluczem są relacje.	63



Co decyduje o samopoczuciu nauczyciela?

Za oknami mamy już przedwiosnie i rozglądamy się za oznakami wiosny. Wbrew pozorom to jeden z najgorszych okresów w roku. Zdaniem psychologów właśnie u progu wiosny jesteśmy narażeni na wiele dolegliwości: senność, apatię, rozdrażnienie, bóle głowy czy stawów. Wszystkie te czynniki wpływają na pogorszenie naszego samopoczucia. Gorzej, gdy symptomy wskazujące na spadek kondycji psychofizycznej nie mijają. Problem ten dotyczy wielu nauczycieli – zwłaszcza tych wrażliwych i wymagających od siebie. Badacze z Akademii Pomorskiej w Słupsku – dr Ewa Piotrowska oraz dr Grzegorz Piekarski, zauważyli, że w każdym z obszarów wypalenia zawodowego u większości pedagogów występują: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relację, poczucie braku skuteczności zawodowej, rozczarowanie. Poszukujący przyczyn takiego stanu rzeczy najczęściej wskazują na rosnące i ustawicznie zmieniające się wyzwania, jakie stoją przed współczesnym nauczycielem. Wymaga się od nas bardzo wiele w zakresie działań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych, społecznych, sprawnego posługiwania się technologią cyfrową, swobodnego przemieszczania się w przestrzeni rzeczywistej i wirtualnej, zapewnienia uczniom, i niejednokrotnie ich rodzicom, poczucia bezpieczeństwa podczas wdrażania zmian zachodzących w oświacie.



O dobrym samopoczuciu w pracy oraz zadowoleniu z niej decyduje wiele czynników, m.in.: uznanie, osiągnięcia, możliwości rozwoju, zarobki oraz stosunki interpersonalne. Wśród tych ostatnich najczęściej wymieniane są relacje w gronie nauczycieli, relacje z przełożonymi, rodzicami i opiekunami uczniów, co przekłada się na atmosferę w klasie, budowanie dobrego klimatu interpersonalnego w szkole, realizację celów edukacyjnych, ale przede wszystkim na samopoczucie i motywację do pracy, chęć angażowania się w działania edukacyjne, rozwój zawodowy. Prawdą jest, że zawsze tam, gdzie ludzie pracują razem, będą istniały różnice poglądów, ale umiejętności porozumiewania się znacząco wpływają na poczucie własnej wartości każdego z nas. Brak takich umiejętności może doprowadzić do niezadowolenia z pracy, życia pod presją, rozczarowań, w konsekwencji bezsilności prowadzącej do wypalenia zawodowego, depresji i utraty sensu życia.

Otwarta, pozytywna komunikacja wzmacnia relacje między ludźmi. Zespół dobrych, umiających ze sobą rozmawiać, dyskutować, współdziałać, czyli inaczej mówiąc zgranych pracowników prowadzi do lepszych, wyższych wyników, niż na przykład posiadanie kilku zdolnych nauczycieli. Relacje wpływają nie tylko na realizację celów edukacyjnych, ale także na nasze samopoczucie i motywację do pracy, chęć angażowania się w działania edukacyjne, rozwój zawodowy, poczucie sensu życia. Prawdą jest, że zawsze tam, gdzie ludzie muszą lub chcą razem pracować, będą istnieć różnice poglądów, ale sposób, w jaki obchodzimy się z tego rodzaju dylematami, umiejętność współpracy, porozumiewania się określają stosunki między nami i wpływają na poczucie własnej wartości. Brak takich umiejętności może doprowadzić do niezadowolenia

z pracy, rozczarowań czy bezsilności, bądź życia pod presją. W XXI wieku, który za Umberto Eco można nazwać *permanentnym okresem przejściowym* presja czasu, tempo przemian w sposób naturalny nakładają człowieka do wzbogacania wiedzy, umiejętności, zainteresowań, aby właściwie funkcjonować w nowej, zmieniającej się rzeczywistości. O tym, jak można sobie radzić w sytuacji przeciążenia i kryzysu piszą autorzy tekstów zamieszczonych w obecnym numerze *Informatora Oświatowego*. Wśród proponowanych przez nich rozwiązań polecam te, które wprowadzają najmniejszy dysonans w dotychczasowym rytmie pracy. Jeśli już musimy zmierzyć się z wyzwaniem, które przerasta nasze możliwości, potrzebne nam będą zdolności do reorganizacji działań w sytuacji trudnej. W takiej sytuacji liczy się opanowanie, racjonalne myślenie, instynkt, ale przede wszystkim oparcie w tych, którym ufamy.

Przygotowując uczniów do funkcjonowania w zmieniającym się świecie, rozwijamy także siebie. Metodą sprzyjającą wszechstronnemu rozwojowi osobowości, budowaniu więzi międzyludzkich, jest metoda projektu, która w sytuacji problemowej wyzwala kreatywność oraz zdolność do znajdowania różnych, alternatywnych sposobów osiągania zamierzonych celów. Przykłady niestereotypowych działań projektowych znajdziecie Państwo w artykułach zamieszczonych w obecnym kwartalniku.

Rodzice chcą, aby ich dzieci spotykały się z ludźmi ciekawymi, mądrymi, szlachetnymi, uczciwymi i spójnymi wewnątrznie. Z punktu widzenia budowy relacji nauczyciel-uczeń istotne jest też to, co dzieje się w domach uczniów. Tu pewne zadania mają do wykonania także rodzice, którzy powinni choćby raz dziennie rozmawiać z dziećmi, o zwyczajnych, zwykłych sprawach, bez skupiania się na oczekiwaniach i wymaganiach.

Co zatem należałoby zmienić, aby poprawić sobie samopoczucie? Psycholodzy radzą, aby każdy spróbował skonfrontować relacje z samym sobą i zacząć zmiany w pierwszej kolejności od siebie, od dobrego komunikowania swoich uczuć, potrzeb, możliwości. Konstrukttywne komunikaty oraz aktywne słuchanie (bez oceny, krytyki itp.) może stać się wstępem do budowania dobrych relacji, gdzie różnorodność stanowi doskonałą jedność.

Realizacja naszych ideałów, marzeń, dalekosiężnych i tych bliskich celów w sposób znaczący wpływa na poziom naszego dobrostanu psychologicznego w dłuższej perspektywie. *Piotr Modzelewski* zachęca, aby *wyrabiać jeden, dwa nawyki na raz, potem rozszerzać repertuar korzystnych zmian w zakresie antystresowego i zdrowego stylu życia*. Zmiana nawyków jest w zasięgu ręki. Jeśli zależy Państwu na poprawie samopoczucia i jakości życia zachęcam do uważnej lektury *Informatora Oświatowego*.

Bożena Żuk
dyrektor

Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
w Słupsku



Poczucie wypalenia zawodowego wśród nauczycieli szkolnictwa specjalnego

Komunikat z badań

Wprowadzenie

Współcześnie stres i jego następstwa są nierozdzielnie związane z życiem i pracą każdego człowieka. I choć wprawdzie stres nie jest zjawiskiem nowym, bo przecież towarzyszy człowiekowi od początku jego życia, to jednak wraz z postępem cywilizacyjnym i technicznym, pojawiające się nowe formy zagrożeń sprzyjają występowaniu szeregu nieprzewidzianych sytuacji powodujących specyficzne napięcia emocjonalne. To one z jednej strony przyczyniać się będą do zwiększonej chęci wykonywania określonych zadań, a z drugiej, odpowiadać – w sytuacji braku czynności zaradczych, bądź nieumiejętnego stosowania mechanizmów radzenia sobie w celu złagodzenia negatywnych emocji – za stany chronicznego napięcia, drażliwości, obniżenia poziomu zaangażowania w wykonywaną pracę, przewlekłego zmęczenia, a nawet wyczerpania psychofizycznego, które określane są zwykle pojęciem wypalenia zawodowego. Dlatego określane jako światowa epidemia XX wieku, stres i jego negatywne następstwa, aż do wyczerpania się zdolności adaptacyjnych, w dalszym ciągu stanowi nader istotne wyzwanie w zakresie zdrowia, bezpieczeństwa i funkcjonowania społecznego.

Takim szczególnym miejscem, w którym występuje wiele bodźców odpowiadających za stany stresowe człowieka, jest środowisko pracy – zwłaszcza w sytuacji, kiedy sukces zawodowy staje się obecnie wartością nadrzędną, a praca źródłem, z którego skłonni jesteśmy coraz częściej czerpać poczucie sensu własnej egzystencji. Jak wskazują dane z raportu ADP *The Workforce View in Europe 2017*¹ wśród 8 europejskich krajów, najbardziej zestresowani są właśnie polscy pracownicy. Aż 22% z nich deklaruje, że codziennie doświadcza stresu w miejscu pracy. Ponadto w Polsce prawie połowa respondentów (46%) twierdzi, że doświadcza stresu w pracy często lub bardzo często a 50-60% wszystkich straconych dni roboczych ma właśnie związek ze stresem (*The Workforce View in... 2017*, s. 21).

Pojęcie wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe jest procesem złożonym. Narasta powoli, nie pojawia się nagle, jest rozłożony w czasie i zazwyczaj mierzony w latach. Stan wypalenia jest rezultatem funkcjonowania człowieka w warunkach długotrwałego i powtarzającego się stresu. Według Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób i Pro-

1. Badanie *Workforce View in Europe 2017* analizuje poglądy i opinie niemal 10 tys. pracowników z całego kontynentu, w tym Francji, Niemiec, Włoch, Holandii, Polski, Hiszpanii, Szwajcarii oraz Wielkiej Brytanii. Wyniki pokazują szeroki obraz tego, co pracownicy sądzą o kluczowych aspektach miejsca pracy – od potrzeb szkoleniowych aż po frustracje.

blemów Zdrowotnych ICD-10 wypalenie zawodowe należy do kategorii: *problemy związane z trudnościami życiowymi* (Z 73.0), co wskazuje na jego związek z podatnością jednostki na znoszenie obciążeń psychologicznych, a w związku z tym – jak zauważa M. Kraczlą (2013, s. 78) – można przyjąć, że wynika ono z indywidualnego doświadczenia stresu w kontekście społecznym pracy zawodowej.

Badania nad syndromem wypalenia podjęła Ch. Maslach, która przeprowadzając wywiady z osobami pracującymi w zawodach związanymi z usługami społecznymi czy pomaganiem innym (lekarze, pielęgniarki, prawnicy udzielający pomocy prawnej osobom ubogim, pastorzy, nauczyciele, strażnicy więzienni oraz kuratorzy sądowi) ustaliła, że do charakterystycznych komponentów wypalenia zawodowego należą: a) wyczerpanie emocjonalne, które przejawia się poprzez niechęć, brak zainteresowania pracą, drażliwość oraz objawy somatyczne takie jak bóle głowy, zmęczenie, bezsenność b) depersonalizacja (uprzedmiotowienie) c) obniżone poczucie dokonań osobistych. Tak więc definicja wypalenia zawodowego zaproponowana przez Maslach ujmuje je jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, wykonujących jakiegось rodzaju pracę z ludźmi” (Maslach, 2003, s. 2). Ujęcie to zostało następnie rozszerzone o inne zawody niekoniecznie związane z profesją pomocy innym, co wymusiło także zmianę terminologii (Hellesøy i in. 2000). W nowej formule tendencję do opisywania wyodrębnionych trzech podstawowych dymensji wypalenia stosowano w bardziej ogólnych terminach, niż to miało miejsce w pierwotnej wersji. I tak nie mówi się więc o wyczerpaniu emocjonalnym, lecz ogólnie o wyczerpaniu, które dotyczy zarówno funkcjonowania emocjonalnego, jak i kondycji fizycznej jednostki. Depersonalizację zastąpiono cynizmem wskazującym na chłód, wycofanie empatii, dystans i postawę obojętności, powierzchowności wobec własnej pracy, a w tym również do podopiecznych czy klientów i współpracowników. Natomiast obniżone poczucie dokonań osobistych zastępuje się określeniem wskazującym na nieefektywność, poczucie porażki i niską samoocenę z czym łączy się przekonanie o zawodowej nieadekwatności i utratą zaufania do własnych zdolności, kompetencji (Maslach, Leiter, 2011). Takie ujęcie wypalenia zawodowego nie jest jednak podzielane przez wszystkich badaczy tego zjawiska. Według A.M. Pines (2010, s. 35) wypalenie określane jest jako „stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania powodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”.

W tej propozycji wyczerpanie fizyczne objawia się spadkiem energii i sił potrzebnych do pełnienia roli zawodowej. Przedłużające się zmęczenie i poczucie słabości zwykle łączą się z dolegliwościami psychosomatycznymi. Wyczerpanie emocjonalne charakteryzuje odczuwanie bezsilności, beznadziejności a w skrajnym nasileniu prowadzić może do kryzysu i załamania. Wyczerpanie psychiczne, które związane jest z negatywnym obrazem samego siebie odpowiada za pesymistyczną wizję własnej pracy i negatywnym stosunkiem wobec innych.

W fazie wyczerpania emocjonalnego pedagog doświadczać będzie ogólnego zmęczenia, braku energii i ochoty do pracy. Towarzyszyć mu będzie poczucie wyeksploatowania i wyczerpania, co generuje proces dystansowania się od spraw wychowanków i rozluźnienia z nimi więzi. Faza depersonalizacji przejawia się obojętnością pedagoga w stosunku do uczniów. Wśród technik, jakie będzie stosować w celu izolowania się od problemów podopiecznych można zauważyć: etykietowanie wychowanków, uprzedmiotowienie ich, używanie profesjonalnego żargonu, intelektualizację, izolowanie sytuacji, obracanie wszystkiego w żart czy wycofanie się zarówno fizyczne jak i psychiczne (np. zwiększenie dystansu fizycznego w kontakcie z wychowankiem, unikanie kontaktu wzrokowego, trzymanie ręki na klamce drzwi w czasie prowadzonej rozmowy). Depersonalizowanie wychowanków przejawiać się będzie także w niechęci do zajęć pozalekcyjnych, rzadszymi kontaktami z rodzicami, sformalizowanie wywiadówek, a także niesłuszne przypisywanie uczniom rozlicznych win czy też stosowanie wobec nich kar. Dystansowanie się od spraw wychowanków i sformalizowanie relacji z nimi uniemożliwia pedagogom osiągnięcie sukcesów zawodowych. Doświadczenie braku satysfakcji z pracy i przekonanie o braku skuteczności powoduje w efekcie obniżone poczucie dokonań zawodowych i oznacza wejście w trzecią fazę wypalenia. Negatywna ocena własnej osoby, przekonanie o własnej nieudolności radzenia sobie z wymaganiami stawianymi w pracy oraz o nieprzydatności zawodowej rodzi

chęć ucieczki i wycofania się z zawodu (Tucholska, 2009, s. 24-25; Kirenko i Zubrzycka-Maciąg; 2011, s. 39-40).

Obserwowane symptomy wypalenia zawodowego można uporządkować zgodnie z propozycją B. L Brock i M. L Grady (za: Hreciński, 2016) w pięciu grupach obejmujących objawy: fizyczne, społeczne, intelektualne, emocjonalne i duchowe. Dla jasności wyводу zostały one zaprezentowane w formie tabelarycznej (tabela 1.).

Tabela 1. Wykaz symptomów wskazujących na obecność wypalenia zawodowego nauczycieli

WYMIARY WYPALENIA	SYMPTOMY
Fizyczne	<ul style="list-style-type: none"> • chroniczne i demobilizujące zmęczenie • bezsenność lub zwiększona potrzeba snu także w ciągu dnia • zaburzenia łaknienia • częste bóle głowy • problemy gastryczne i wzrost ciśnienia krwi • spadek odporności immunologicznej organizmu i nawracające infekcje
Spoleczne	<ul style="list-style-type: none"> • ograniczenie kontaktu z wychowankami i współpracownikami do minimum, • spadek empatii • niechęć do angażowania się w problemy wychowanków • zmniejszona tolerancja na niewłaściwe zachowania podopiecznych • sekundowanie osobom, które w pracy lub towarzystwie narzekają na szkołę dyrektora, nauczycieli, wychowanków i ich rodziców • zaniedbanie własnych zainteresowań • zaspokajanie potrzeby relaksu poprzez sięganie po alkohol • wycofanie się z życia towarzyskiego • niechęć do wychodzenia z domu i pracy społecznej
Intelektualne	<ul style="list-style-type: none"> • trudności w podejmowaniu decyzji • poczucie przeładowania bodźcami i problem w utrzymaniu koncentracji na określonym zadaniu • mniejsza twórczość w pracy i większa skłonność do postępowania według stałych schematów • kłopoty z pamięcią i niedotrzymywanie terminów
Emocjonalne	<ul style="list-style-type: none"> • poczucie przytłoczenia swoją sytuacją zawodową • duży niepokój i nerwowość • brak entuzjazmu do pracy, niestabilność uczuć • irytacja nieproporcjonalnie wielka do przyczyn • przenoszenie frustracji z pracy do domu • reakcje obronne z innymi przez irytację lub emocjonalną obojętność • poczucie wyobcowania • utrata dobrej samooceny
Duchowe	<ul style="list-style-type: none"> • zachwianie systemu wartości • narastanie uczucia, że praca pedagogiczna to daremny trud i nikt nie może mu podolać

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Hreciński, 2016, s. 71-72).

Cel badań

Celem badań było ustalenie czy aspekty wypalenia zawodowego: wyczerpanie psychofizyczne, brak zaangażowania w relację z podopiecznymi, poczucie braku skuteczności zawodowej oraz rozczarowanie, są w istotny sposób powiązane ze specyfiką pracy nauczania, opieki i wychowania w szkolnictwie specjalnym. Analizy dokonano przyjmując jako kryterium różnicujące stopień niepełnosprawności intelektualnej uczniów, z którymi pracują nauczyciele.

Charakterystyka badanej grupy

Badania przeprowadzono w maju 2018 roku. W badaniu wzięło udział 77 nauczycieli Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego im. Unicef w Słupsku. W badanej grupie znajdowało się 91% kobiet i 9% mężczyzn, co stanowi dość dokładne odzwierciedlenie proporcji płci w populacji polskich nauczycieli, bowiem w całym kraju zdecydowana większość nauczycieli to kobiety. W roku szkolnym 2014/2015 było ich 552 034, co stanowiło 82,34% tej grupy zawodowej (Rachubka, 2015, s. 9).

Przyjmując podział zaproponowany przez J. Trempałą (2011), gdzie wczesna dorosłość przypada na lata między 20/22 a 35/40 rokiem życia, a średnia dorosłość obejmuje okres od 35/40 do 60/65 roku życia, po której człowiek wkracza w późną dorosłość, należy stwierdzić, że większość badanych znajdowała się w przedziale od 41 do 65 lat (51 osób – 66,23%). Nauczyciele młodszy, od 28 do 40 roku życia stanowili liczebnie mniejszą grupę (26 osób – 33,77%). Średnią dorosłość w aspekcie kariery zawodowej uważa się za okres optymalny, pozwalający cieszyć się człowiekowi z osiągniętego statusu materialnego i autorytetu zawodowego. Równie często jednak w tym okresie życia pojawia się rozbieżność między oczekiwaniami wobec pracy, a tym, w jakim stopniu są one możliwe do realizacji. Nierealizowane oczekiwania, takie jak brak awansu, poczucie przeciążenia obowiązkami zawodowymi, małe urozmaicenie wykonywanych zadań, mogą prowadzić do kryzysu w rozwoju kariery zawodowej (Levinson, 1986; Vaillant, 1977; za: Trempała, 2011). Najmniej liczną grupę badanych stanowili pedagodzy, których staż nie przekroczył 2 lat (2,6%), przy czym warto odnotować, że w badanej grupie nie znajdowały się osoby ze stażem krótszym niż pół roku.

Wśród badanych dominowali nauczyciele dyplomowani (81,8%) i ci o dłuższym niż 15 letni staż pracy (57,1%). Zdecydowana większość badanych nauczycieli (67,5%) uczestniczyła w ciągu ostatniego roku w szkoleniach, kursach lub innych przedsięwzięciach, których celem było zwiększenie kompetencji w zakresie wykonywanego zawodu. W badanej próbie dominują także ci nauczyciele, którzy nie korzystali w ciągu ostatnich 5 lat z urlopu zdrowotnego (94,8%).

Metody badań i narzędzia badawcze

W celu zebrania materiału badawczego zastosowano sondaż diagnostyczny z wykorzystaniem **Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego - LBQ** Massimo Santinello, w polskiej adaptacji A. Jaworowskiej, jest narzędziem służącym do pomiaru wypalenia zawodowego wśród osób, których zawody związane są z pracą i pomaganiem

ludziom. LBQ umożliwia dokonanie oceny poziomu wypalenia zawodowego z uwzględnieniem czterech obszarów: (1) wyczerpanie, które wiąże się z oceną własnych zasobów psychofizycznych; (2) brak zaangażowania w relację z podopiecznymi, umożliwiającą ocenę jakości relacji na kontinuum, na którego krańcach znajduje się poczucie zaangażowania i podmiotowe traktowanie podopiecznych, bądź, na przeciwnym biegunie obojętność, dystans i traktowanie przedmiotowe; (3) poczucie braku skuteczności zawodowej, pozwalające poznać subiektywne przekonania jednostki o poziomie własnych kompetencji zawodowych; (4) rozczarowanie, które jest wymiarem związanym z odczuwanym zawodem bądź przeciwnie, poczuciem satysfakcji i entuzjazmu w związku z wykonywanymi zadaniami w pracy wiążącymi się z bezpośrednim kontaktem z ludźmi (Jaworowska, 2014).

Analizy statystyczne przeprowadzono z wykorzystaniem oprogramowania komputerowego IBM SPSS STATISTIC, Wersja 24. Dane opracowano z wykorzystaniem jednoczynnikowej analizy wariancji Fishera. Przyjęto poziom istotności $p < 0,05$ wskazujący na występowanie istotnych statystycznie różnic bądź zależności.

Wyniki

Wyniki surowe uzyskane przez nauczycieli zostały przekształcone na wyniki standaryzowane (tab. 2). W przypadku Kwestionariusza LBQ są to steny zawierające się w granicach 1-9 (Santinello, 2014). Zgodnie z przyjętą przez autora interpretacją wyniki w przedziale 1-2 odzwierciedlają pozytywną sytuację zawodową osoby, wartości mieszczące się w granicach 3-7 wskazują na występowanie problemów w zakresie określonej skali wypalenia zawodowego, natomiast wyniki (8-9) pozwalają na identyfikację osób o wysokim poziomie wypalenia zawodowego. Analizując w ujęciu grupowym wyniki badanych nauczycieli można zauważyć, że w każdym z obszarów wypalenia u większości osób występują problemy: wyczerpanie psychofizyczne (podwyższone wyniki wśród 68 badanych – 88,9%), brak zaangażowania w relację (67 osób – 87,1%), poczucie braku skuteczności zawodowej (63 badanych – 81,9%), rozczarowanie (72 osoby – 93,6%).

Tabela. 2. Wyniki badanych z Kwestionariusza LBQ po przekształceniu na standardowe wyniki znormalizowane

	Wyniki w przedziale 1-2		Wyniki w przedziale 3-7		Wyniki w przedziale 8-9	
	częstości	%	częstości	%	częstości	%
Wyczerpanie psychofizyczne	7	9,1	68	88,4	2	2,6
Brak zaangażowania w relację	10	13,0	67	87,1	0	0
Poczucie braku skuteczności zawodowej	12	15,6	63	81,9	2	2,6
Rozczarowanie	3	3,9	72	93,6	2	2,6

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki zaprezentowane w tabeli 3 ukazują rozkład średnich w poszczególnych obszarach wypalenia zawodowego oligofrenopedagogów. Najwyższe parametry ($M=5,40$; $SD=1,11$) badani uzyskali w obszarze odczuwanego rozczarowania, które wskazuje na poczucie sprzeczności w zakresie oczekiwań, jakie ma/miała osoba w stosunku do wykonywanego zawodu w zetknięciu się z realiami jego wykonywania. Kolejnym obszarem, w którym można zarejestrować problemy było wyczerpanie psychofizyczne ($M=4,83$, $SD=1,53$) znamionujące u badanych podwyższone napięcie w związku z wymaganiami specyficznymi dla zawodu nauczyciela, które, jeśli utrzymuje się długo może prowadzić do poczucia wyczerpania. W skalach: poczucia braku skuteczności zawodowej ($M=4,70$, $SD=1,80$) oraz braku zaangażowania w relację ($M=4,30$, $SD=1,60$) badani nauczyciele

uzyskali wyniki, które można interpretować, jako podwyższone, wskazujące na występowanie problemów w zakresie funkcjonowania zawodowego.

Tabela 3. Wyniki uzyskane przez badanych w skalach wypalenia zawodowego

Zmienne	M	SD
Wyczerpanie psychofizyczne	4,83	1,53
Brak zaangażowania w relację	4,30	1,60
Poczucie braku skuteczności zawodowej	4,70	1,80
Rozczarowanie	5,40	1,11

Źródło: opracowanie własne.

Analizując wyniki zaprezentowane w tabeli 4. można stwierdzić, że poczucie braku skuteczności zawodowej było najwyższe wśród nauczycieli pracujących z uczniami niepełnosprawnymi w stopniu głębokim ($M=5,60$, $SD=1,20$) oraz z niepełnosprawnymi w stopniu umiarkowanym i znacznym ($M=5,10$, $SD=1,60$). Poziom ten był istotnie wyższy ($p<0,05$) od dwóch pozostałych grup, to znaczy nauczycieli pracujących z uczniami niepełnosprawnymi w stopniu lekkim ($M=4,00$, $SD=2,00$) oraz tych, którzy pracują z wszystkimi uczniami ($M=4,09$, $SD=1,93$). Obszar braku skuteczności zawodowej odzwierciedla niskie bądź wysokie poczucie kompetencji osoby w zakresie wykonywanych obowiązków zawodowych. Uzyskane przez badanych wyniki świadczą o istotnym związku głębszej niepełnosprawności podopiecznych z niższym poczuciem kontroli nad realizowanym przez nauczycielami zadaniami wychowawczymi.

Tabela 4. Obszary wypalenia zawodowego wśród nauczycieli z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności intelektualnej uczniów

Stopień niepełnosprawności intelektualnej ucznia	Obszary wypalenia zawodowego		F	Istotność
	Wyczerpanie psychofizyczne			
	M	SD		
Lekki	4,17	1,20	1,50	0,24
Umiarkowany i znaczny	5,10	1,60		
Głęboki	5,30	0,95		
Wszyscy uczniowie	4,70	1,72		
	Brak zaangażowania w relację		F	Istotność
	M	SD		
Lekki	3,80	1,36		
Umiarkowany i znaczny	4,44	1,60		
Głęboki	5,00	1,15		
Wszyscy uczniowie	4,10	1,80		
	Poczucie braku skuteczności zawodowej		F	Istotność
	M	SD		
Lekki	4,00	2,00		
Umiarkowany i znaczny	5,10	1,60		
Głęboki	5,60	1,20		
Wszyscy uczniowie	4,09	1,93		
	Rozczarowanie		F	Istotność
	M	SD		
Lekki	4,83	1,27		
Umiarkowany i znaczny	5,38	1,13		
Głęboki	5,50	0,71		
Wszyscy uczniowie	5,52	1,12		

Źródło: opracowanie własne.

Dyskusja i wnioski

Analizując wyniki uzyskane przez badanych w zakresie czterech obszarów obejmujących zjawisko wypalenia zawodowego, zauwa-

żono istotny wzrost poczucia braku skuteczności zawodowej wśród nauczycieli, którzy pracują z uczniami z większym stopniem niepełnosprawności (umiarkowany i znaczny oraz głęboki). Zaobserwowano zależność poczucia wypalenia w zakresie oceny własnych kompetencji od stopnia niepełnosprawności intelektualnej uczniów, gdzie subiektywnie oceniana skuteczność działań nauczyciela zmniejsza się, gdy zaburzenia poziomu rozwoju intelektualnego oraz funkcjonowania społecznego ucznia są większe. M. Santinello zwraca jednak uwagę na fakt, że często doświadczenie wypalenia utrudnia jednostce dostrzeżenie postępów poczynionych w pracy (2014). Istotna jest również specyfika zawodu nauczyciela szkolnictwa specjalnego, gdzie zaburzenia rozwoju podopiecznych, gdy są umiarkowane i znaczne oraz głębokie, mogą sprawić, że postępy w pracy są dla pedagoga prawie niewidoczne. Osobliwość pracy pedagoga specjalnego z jednej strony wyznaczona jest przecież trudnościami natury dydaktycznej i organizacyjnej procesu nauczania, które wynikają z deficytu intelektualnego wychowanków. Z drugiej istotnym wyzwaniem jest także radzenie sobie z kwestiami wynikającymi z zaburzeń dotyczących społecznego i emocjonalnego funkcjonowania podopiecznych, bowiem wraz z postępującym deficytem intelektualnym spada zdolność do efektywnej regulacji emocjonalnej. Innymi słowy im większy stopień niepełnosprawności intelektualnej, tym większe trudności w wyrażaniu i regulowaniu własnych emocji, rozpoznawaniu i reagowaniu na uczucia innych ludzi. Częste doświadczenie przez pedagoga specjalnego emocjonalnego wzburzenia wychowanka może być interpretowane jako porażka profesjonalna, co z kolei może wywołać uczucie braku skuteczności zawodowej (Plichta, 2015, s. 57-58). A jak wiemy ocena własnej skuteczności w zakresie wykonywanych obowiązków zawodowych jest bardzo ważnym wymiarem ponieważ wpływa na poczucie własnej wartości i dalsze zaangażowanie w pracę. Należy zatem

zwrócić szczególną uwagę na realizowanie szkoleń skoncentrowanych nie tylko możliwościach nabycia umiejętności radzenia sobie z trudnymi zachowaniami uczniów, konfliktami interpersonalnymi, ale także – co ważne – na wzmocnieniu specyficznych kompetencji, jak na przykład umiejętność obserwacji i trafnej oceny nawet niewielkich, ale korzystnych zmian w funkcjonowaniu podopiecznych. Wskazuje to także na potrzebę wprowadzenia działań o charakterze superwizyjnym. Być może – wsłuchując się w głosy badanej grupy pedagogów specjalnych – swoistym przeciwdziałaniem nadmiernemu stresowi i wypaleniu zawodowemu będzie także (przy założeniu posiadanych kwalifikacji i spełnianiu wymagań) możliwość cyklicznej zmiany grup wychowanków, z którymi nauczyciel pracuje z uwzględnieniem stopnia ich niepełnosprawności. Dlatego warto upomnieć się także o potrzebę prowadzenia analizy potrzeb nauczycieli szkolnictwa specjalnego na poziomie samych placówek, co w efekcie przyczynić się może do przebudowy wsparcia administracyjnego i koleżeńskiego.

dr Ewa Piotrów

Akademia Pomorska w Słupsku

dr Grzegorz Piekarski

Akademia Pomorska w Słupsku

Bibliografia:

- Bańka, A., 2000, *Psychologia pracy. Wypalenie zawodowe*, w: Strelau, J., (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t. 3, GWP, Gdańsk.
- Biela, A., 2000, *Stres w pracy zawodowej*, Towarzystwo naukowe KUL, Lublin.
- Billingsley B.S., 2004, Special education teacher retention and attrition: A critical analysis of the research literature, *The Journal of Special Education*, nr 38(1), 39-55.
- Borg, M.G., Riding, R.J., 1991, Towards model for the determinants of occupational stress among school teachers, *European Journal of Psychology of Education*, no. 6, 355-373.
- Brownell, M., Smith, S., McNellis, J., Miller, M., 1997, Attrition in special education: Why teachers leave the classroom and where they go, *Exceptionality*, no. 7 (3), 143-155.
- Center D. B., Callaway J. M., 1999, Self-Reported Job Stress and Personality in Teachers of Students with Emotional or Behavioral Disorders, *Behavioral Disorders*, no. 25, 41-55.
- Center, D.B., Stevenson, C., 2001, The EBD teacher Stressor Questionnaire, *Education and Treatment of Children*, no. 24 (3), 323-346.
- Chang, M.L., 2009, An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers, *Educational Psychology Review*, no. 21 (3), 193-218.
- Cherniss, C., 1980, *Professional burnout in human service organizations*, Praeger, New York.
- Chrzanowska, I., 2004, *Wypalenie zawodowe nauczycieli a ocenianie osiągnięć szkolnych uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim i uczniów o prawidłowym rozwoju na etapie szkoły podstawowej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Edelwich, J., Brodsky, A., 1980, *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*, Human Sciences Press, New York.
- Emener, W.G., Luck, R.S., Gohs, F.X., 1982, A theoretical investigation of the construct burnout, *Journal of Rehabilitation Administration*, no. 6 (4), 188-196.
- Endler, N.S., Parker, J.D., 1990, Multidimensional assessment of coping: A critical evaluation, *Journal of Personality and Social Psychology*, no. 58 (5), 844-854.
- Fontana, D., 1998, *Psychologia dla nauczycieli*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Golińska, L., Świętochowski, W., 1998, Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli, *Psychologia Wychowawcza*, nr 41 (5), 385-398.
- Grzegorzewska, M.K., 2003, Stres w pracy nauczyciela, *Kurier Pedagogiczny*, nr 12.
- Grzegorzewska, M.K., 2006, *Stres w zawodzie nauczyciela, Specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Wydawnictwo UJ, Kraków.
- Hellesøy, O., Grønhaug, K., Kvitastein, O., 2000, Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting, *Scandinavian Journal of Management*, nr 16, 233-247.
- Hereciński, P., 2016, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Difin, Warszawa.
- Heszen, I., 2016, *Psychologia stresu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Huber, L., 2010, Style adaptacyjne do sytuacji stresowych w różnych grupach wiekowych, a choroby cywilizacyjne XXI wieku, *Problemy Higieny i Epidemiologii*, nr 91(2), 268-275.
- Jaworowska, A., 2014, *LBQ Kwestionariusz wypalenia zawodowego Massimo Santinello: polska normalizacja*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Jodłowska, B., 1991, *Start- szkoleń zawodowych – twórcza praca nauczyciela klas początkowych*, WSiP, Warszawa.
- Karbanowicz, E., 2014, Radzenie sobie ze stresem i obciążeniem psychicznym nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych, *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, nr 16, 126-143.
- Kirenko, J., Zubrzycka-Maciąg, T., 2011, *Współczesny nauczyciel. Studium wypalenia zawodowego*, Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Korczyński, S., 2014, *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Oficyna Naukowa Impuls, Kraków 2014.
- Kraczla, M., 2013, Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, nr 2, 69-81.
- Krawulska-Ptaszyńska, A., 1992, Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich, *Przegląd Psychologiczny*, nr 35 (3), 403-410.
- Kretschmann, R., 2003, *Stres w zawodzie nauczyciela*, GWP, Gdańsk.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., Christensen, K.B., 2005, The Copenhagen Burnout Inventory: A New tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, no. 19 (3), 192-207.
- Lazarus, R.S., Folkman, S., 1984, *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York.
- Lorek, Z., 1994, Kadrowe determinanty skuteczności resocjalizacyjnej zakładu poprawczego, *Szkoła Specjalna*, nr 176, 78-87.
- Maslach, Ch., 2000, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, w: Sęk, H. (red.), *Wypalenie zawodowe, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa.

34. Maslach, C., 2003, *Burnout. The cost of caring*, Malor Books, Cambridge.
35. Maslach, C., Leiter, M., 2011, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, PWN, Warszawa.
36. Montero-Marín, J., García-Campayo, J., 2010, A newer and broader definition of burnout: Validation of the „Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCQ-36)”, *BMC Public Health*, 10, <https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-10-302> (dostęp: 19.06.2018).
37. Otto, R., 1986, *Teacher under stress*, Hill Content Publishing, Melbourne.
38. Pines, A.M., 2010, Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej, w: Sęk, H., (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
39. Plichta, P., 2014, Obciążenia zawodowe pedagogów specjalnych pracujących z uczniami niepełnosprawnymi intelektualnie, *Medycyna Pracy*, nr 65 (2), 239-250.
40. Plichta, P., 2015, *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*, Oficyna Wydawnicza ATUT – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe, Wrocław.
41. Poel, E.W., Williams, K., 2006, Stress management for special educators: The self-administered tool for awareness and relaxation (STAR). *Teaching Exceptional Children Plus*, nr 3(1), <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ967115.pdf> (dostęp: 17.06.2018).
42. Pyżalski, J., 2007, *Stres zawodowy w środowisku prac nauczyciela*, w: Pyżalski, J., Plichta, P., (red.), *Kwestionariusz obciążeń zawodowych pedagoga*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
43. Rachubka, M., 2015, *Nauczyciele w roku szkolnym 2014/2015*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa.
44. Rylke, H., 1993, *W zgodzie z sobą i uczniami*, WSiP, Warszawa.
45. Santinello, M., 2014, *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego. Podręcznik*, Wyd. PTP, Warszawa.
46. Schaufeli, W.B., Enzmann, D., 1998, *The burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions*, Taylor & Francis, London.
47. Sęk, H., 1994, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania*, w: Brzeziński, J., Witkowski, L., (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*, Edytor, Poznań-Toruń.
48. Sęk, H., 1996, *Wypalenie zawodowe*, Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań.
49. Sęk, H., 2000, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, w: Sęk, H., (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. PWN, Warszawa.
50. Shirom, A., Melamed, S., 2006, A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of Professional, *International Journal of Stress Management*, no. 13 (2), 176-200.
51. Stempień, L., Loeb, R., 2002, Differences in job satisfaction between general education and special education teachers: Implications for retention, *Remedial and Special Education*, no. 23 (5), 258-267.
52. Steuden, S., Okła, W., 1998, *Tymczasowy podręcznik do skali wypalenia sił – SWS. Wydanie eksperymetalnej*, Zakład Psychologii Klinicznej JUL, Lublin.
53. Strelau, J., 2000, *Temperament a stres. Temperament jako czynnik moderujący stresory, stan i skutki stresu oraz radzenie sobie ze stresem*, w: Heszen-Niejodek, I., Ratajczak, Z., (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
54. Strelau, J., Jaworowska, A., Wrześniewski, K., Szczepaniak, P., 2013, *Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych*, Wyd. Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
55. *The Workforce View in Europe 2017*, <https://www.adp.pl/assets/vfs/Family-29/Workforce-View/PL-WorkforceView-WP-2017-VF.pdf> (dostęp: 14.06.2018).
56. Travers, Ch.J., Cooper, C.L., 1993, Mental health, Job satisfaction and occupational stress among UK teachers, *Work and Stress*, no. 7 (3), 203-219.
57. Trempała, J., 2011, *Psychologia rozwoju człowieka*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
58. Tucholska, S., 1999, Stres zawodowy u nauczycieli: Poziom nasilenia i symptomy, *Psychologia wychowawcza*, nr 42 (3), 227-236.
59. Tucholska, S., 2009, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, TN KUL, Lublin.



Zjawisko stresu i wypalenia zawodowego 10 prostych kroków zwalczających poczucie przytłoczenia

Jeśli ciągły stres sprawia, że odczuwamy bezradność, rozczarowanie oraz całkowite wyczerpanie, może oznaczać to, że jesteśmy na najlepszej drodze do wypalenia zawodowego. Gdy jesteśmy wypaleni, problemy wyglądają na nierozwiązywalne, w czarnych barwach i ciężko jest wykrzesać energię do pracy z innymi, jak i pomocy samemu sobie. Drobne zmiany w zakresie stylu życia mogą chronić nas przed wystąpieniem stresu i wypalenia zawodowego lub pomóc łatwiej poradzić sobie z nimi, gdy zauważymy ich już zaawansowane objawy. Wypalenie może negatywnie oddziaływać nie tylko na pracę zawodową, ale relacje i zdrowie. Często dotyka nauczycieli i innych pracowników związanych

z oświatą, opieką i wychowaniem. Rozpoznając wczesne sygnały ostrzegawcze stresu, możemy podjąć odpowiednie kroki, aby uchronić się przed zamianą go w chroniczną formę stresu i przyszłym wypaleniem zawodowym¹.

Wypalenie może przybierać dramatyczne skutki, dotyka osoby pracujące z ludźmi, opiekujące się innymi, empatyczne i bardzo ambitne. „Cztery lata temu przestałam pracować. Wypaliłam się podczas ostatniego roku mojej prawniczej praktyki, co doprowadziło

1. M. Smith, J. Segal, L. Robinson, R. Segal, Burnout Prevention and Treatment. Techniques for Dealing with Overwhelming Stress, <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm?pdf=11826> (dostęp: 07.01.2019)

do trzech wizyt w szpitalu, niezliczonych konsultacji z lekarzami, prawie codziennych ataków lęku i paniki. Odbudowanie mojego życia na nowo było jedną z najcięższych rzeczy do wykonania”, jak pisze Paula Davis-Laack².

Stres i wypalenie zawodowe – różnice i podobieństwa

Podstawową różnicą między stresem, a wypaleniem zawodowym jest fakt, że stres jest nieunikniony. Mimo, że wszyscy doświadczamy stresu, nie każdy rozwinie w sobie wypalenie zawodowe. Osoby dobrze radzące sobie posiadają odpowiednią osobowość (np. stabilność emocjonalną, ekstrawersję, optymizm dyspozycyjny) oraz strategię radzenia sobie ze stresem³. Stres jest odpowiedzią na wymagania otoczenia, natomiast wypalenie zawodowe jest kumulacją licznych stresorów w czasie, co prowadzi do poziomów stresu, którymi trudno jest zarządzać. Amerykański psycholog Herbert Freudenberger, jako pierwszy w latach 70-tych XX wieku zdefiniował termin wypalenie jako efekt ekstremalnego stresu i idealizmu u profesjonalistów wykonujących zawody związane z pomaganiem i opieką. Dzisiaj ta definicja została, obejmuje konsekwencje nadmiernego stresu w dowolnej profesji. Kiedy osiągnąmy punkt, w którym nie potrafimy sobie już radzić ze stresorami we własnym życiu, można mówić o wypaleniu^{4,5}. W człowieku początkowo zaangażowanym i przejawiającym silne reakcje emocjonalne na skutek stresorów, następuje duża zmiana, gdy dojdzie do wypalenia zawodowego – Poniższa tabela zestawia różnice między stresem i wypaleniem.

Tabela 1. Stres a wypalenie – różnice w zakresie procesów motywacyjnych i emocjonalnych

Stres	Wypalenie
Nadmierne zaangażowanie	Brak zaangażowania
Nadmierne reakcje emocjonalne	Emocje stłumione
Wywołuje poczucie pilności spraw i nadpobudliwości	Wywołuje poczucie bezradności i braku nadziei
Utrata energii	Utrata motywacji, ideałów, nadziei
Prowadzi do lęku	Prowadzi do izolowania się, depresji (objawom depresji też mogą towarzyszyć objawy lęku)

Jak poradzić sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym?

Strategie opanowania stresu i powiązanych z nim stanów zbiorczo nazywa się zarządzaniem stresem.

2. P. Davis-Laack, 7 Strategies to Prevent Burnout, Effective burnout prevention strategies from someone who's been there, <https://www.psychologytoday.com/us/blog/pressure-proof/201306/7-strategies-prevent-burnout> (dostęp: 07.01.2019)

3. P. Modzelewski, Wstań. Stres, lęk i depresja a styl życia. Wydawnictwo E-bookowo. Będzin 2017

4. Depression: What is burnout? <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/> (dostęp: 07.01.2019)

5. A. Brown, 62 Stress Management Techniques & Tips To Prevent A Burnout, <https://positivepsychologyprogram.com/stress-management-techniques-tips-burn-out/> (dostęp: 07.01.2019)

Istnieje wiele strategii zarządzania stresem i każdy powinien dopasować je do swojej indywidualnej sytuacji życiowej oraz swoich potrzeb⁶. Poniżej prezentowane są strategie, które można uznać za podstawowe dla zarządzania stresem.

1. Pierwszym elementem skutecznego zarządzania stresem powinno być **zidentyfikowanie źródeł stresu w naszym życiu**. Niektóre stresory łatwo jest zidentyfikować, gdyż są nimi duże zmiany w życiu np. zmiana pracy, przeprowadzka, zmiany w relacji partnerskiej. Inne wymagają przeanalizowania naszych myśli, uczuć, zachowań, które przyczyniają się do codziennego stresu. Takimi mniejszymi stresorami może być zamartwianie się lub odwołanie na później kolejnych obowiązków zawodowych, co wywołuje stres. Pomocne może być prowadzenie **dziennika stresu**, dzięki któremu możliwe będzie zidentyfikowanie regularnych stresorów oraz sposobów radzenia sobie z nimi. Za każdym razem, gdy będziemy zestresowani, zapisujemy to w dzienniku, dzięki czemu rozpoznamy schematy powstawania naszego stresu. Zapisujemy:

- Co spowodowało nasz stres? (lub hipotetyczną przyczynę, gdy jej nie znamy).
- Jak się czuliśmy fizycznie i jakie emocje odczuwaliśmy?
- Jakie zachowania przejawialiśmy?
- Co nam pomogło poczuć się lepiej?

2. **Unikanie niekoniecznego stresu**. Nie każdego ze stresorów można uniknąć i ciągłe unikanie nie jest zdrowym podejściem do życia, ale może nas zaskoczyć ilość stresujących sytuacji, które jesteśmy w stanie wyeliminować. W zakresie tej strategii powinniśmy:

– uczyć się mówić „nie”, znając swój limit zadań, możliwości i trzymać się ich. Bez względu czy chodzi o nasze życie prywatne czy zawodowe, branie na siebie większej ilości spraw niż możemy „udźwignąć” jest pewną drogą do stresu i wypalenia. Nauczmy się także rozróżniać „powinieniem” od „muszę” i kiedy to możliwe, odpowiadajmy „nie”.

– unikać ludzi, którzy nas stresują, ograniczając czas spędzany z tą osobą lub kończąc relację.

– przejąć kontrolę nad naszym otoczeniem np. wyłączając wieczorne wiadomości (jeśli nas stresują) lub robiąc zakupy online zamiast stać w kolejkach. Zadawajmy sobie pytania: „Co stresuje mnie w moim najbliższym otoczeniu?”, „Jak mogę to ograniczyć?”.

6. P. Smółka, Generator Charyzmy. Kreowanie osobowości menadżera. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007

– przeanalizować listę rzeczy do zrobienia, przesuwać na sam dół listy niekonieczne zadania lub eliminując je całkowicie⁷.

3. Modyfikowanie sytuacji. Jeśli nie można czegoś uniknąć, może warto spróbować to zmienić. W tym punkcie najważniejsze jest zmienienie sposobu komunikacji oraz działania na co dzień. Przykładowo zamiast trzymać w sobie myśli i uczucia, warto wyrażać je. Jeśli coś niepokoi nas, starajmy się swoje zmartwienia komunikować życzliwej osobie. Swoje niepokoje i zmartwienia możemy spisywać także na kartce. Ekspresyjne pisanie zgodnie z badaniami J. Pennebaker'a zmniejszało stres oraz sprawiało, że ludzie rzadziej odwiedzali lekarzy, chociażby z powodu infekcji. Niewyrażone myśli i uczucia są kumulującym się stresem w ciele. Możemy pisać bez względu na gramatykę i ortografię oraz tak często jak uznamy to za pomocne⁸. Jeśli nie znamy życzliwej osoby lub nie chcemy wyrażać siebie za pomocą pisania, można skorzystać z pomocy psychologicznej.

Bardzo ważne jest również stworzenie balansu w życiu pomiędzy pracą i innymi rodzajami aktywności. Ludzie w nadmiarze stresu i zobowiązań często rezygnują z odrobiny przyjemności, jednak jest to szybka droga do utraty motywacji, a długoterminowo - wypalenia. Wyjście do kina, odwiedzenie znajomych, choć na trochę może dodać nam energii do dalszej pracy, mimo wielu zobowiązań. Próbujmy znaleźć balans pomiędzy pracą, rodziną, aktywnościami społecznymi i własnymi celami, zainteresowaniami.

4. Zaadaptowanie się do stresorów. Strategię tą można opisać zdaniem „Jeśli nie możesz zmienić stresora, zmień siebie”. Do kluczowych umiejętności należy tu:

– przeramowanie sytuacji, problemu. Spróbujmy spojrzeć na stresującą sytuację w bardziej pozytywnej perspektywie. Przykładowo: „Jeśli nie rozpoczął się wyczekiwany przez nas kurs doskonalący, pomyślmy o możliwości odpoczynku, która nas czeka”.

– patrzeć na problemy z perspektywy. Zadawajmy sobie pytania: „Na ile ten problem będzie ważny w długoterminowej perspektywie?”. Czy będę się tym przejmować za miesiąc (rok, pięć lat)?

– zrezygnowanie z perfekcjonizmu. Przestańmy skazywać się na porażkę wymagając od siebie perfekcji⁹

Przykładowo, niektórzy nauczyciele chcieliby wesprzeć każde dziecko w nauce, wychowaniu, terapii (co prawdopodobnie wynika z historycznej misyjności zawodu), niestety nie zawsze osiągnięcie znaczących

sukcesów będzie możliwe. Niektórzy uczniowie chęć do dalszej nauki, zainteresowanie nauką będą przejawiać dopiero po okresie obowiązkowej nauki, po 18 roku życia. Podobnie jak w psychologii (psychoterapii) często zdarzają się niepowodzenia terapeutyczne, pacjenci zmieniają psychologów, rezygnują z terapii, mają wreszcie dobrowolność (relacja terapeutyczna i udział w terapii opiera się na dobrowolności) tak żaden nauczyciel-wychowawca nie znajdzie recepty na wszystkie problemy dzieci i młodzieży¹⁰.

– dziennik wdzięczności. Zaczniemy doceniać nawet drobne rzeczy w naszym życiu, gdy pojawia się stres. Zatrzymajmy się na chwilę i pomyślmy za co jesteśmy wdzięczni życiu, włączając w to nasze pozytywne cechy, talenty. Badania psychologiczne wskazują, że rozwijanie w sobie postawy wdzięczności zwiększa poziom szczęścia i pozwala lepiej radzić sobie ze stresem, gdyż nabieramy perspektywy, widząc że sporo rzeczy w naszym życiu jest dobrych¹¹.

5. Aktywność fizyczna. Kiedy jesteśmy zestresowani i wypaleni prawdopodobnie ostatnią rzeczą jaką chcemy wykonywać są ćwiczenia fizyczne, jednak aktywność fizyczna ma udowodnione działanie antystresowe oraz antydepresyjne. Co więcej początkowo wystarczy nawet 20 minut, aby odczuć pozytywne efekty ćwiczeń i jest całkowicie w porządku powolne dochodzenie do dobrej kondycji. Z czasem można zwiększać ilość ćwiczeń. Wystarczy aktywność aerobowa, czyli spacer (w tym z psem), bieganie, rower, pływanie, ćwiczenia na orbitreku czy wioślarzu. Ćwiczenia zwiększają poziom endorfin wywołujących dobre samopoczucie i odwracają uwagę od codziennych zmartwień lepiej od innych sposobów (np. używek)¹².

6. Więzy z innymi ludźmi. Posiadanie sieci wsparcia społecznego silnie oddziałuje na poziom stresu. Niektóre badania pokazują, że ludziom wystarczy samo postrzegane wsparcie społeczne, czyli wiara, że mogą na kogoś liczyć. W przypadku autentycznego wsparcia pamiętajmy, że inni nie zawsze będą zdolni do zmniejszenia naszego stresu praktycznie, ale najważniejsze jest, aby byli dobrymi słuchaczami. Spędzanie czasu z drugim człowiekiem często uspokaja, wywołuje poczucie bezpieczeństwa, bycia zrozumianym. Tworzenie więzi z innymi to na przykład wyjście naprzeciw życzliwym kolegom z pracy, pomaganie innym, wychodzenie na kawę lub obiad z przyjacielem, wyjście z kimś do kina, na koncert, odezwanie się do starego

7. L. Robinson, M. Smith, R. Segal, Stress Management. Using Self-Help Techniques for Dealing with Stress, <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> (dostęp: 07.01.2019)

8. J. W. Pennebaker, Otwórz się: Uzdrawiająca siła wyrażania emocji. Wydawnictwo Media Rodzina, Warszawa 2011

9. L. Robinson, M. Smith, R. Segal, Stress Management ...op.cit.

10. E. Drązkowska-Zielińska Ewa, Krystyna Drat-Ruszczak. Podręcznik Pomagania. Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej „Academica”, Warszawa 2005.

11. E. Trzebińska. Psychologia pozytywna. Oficyna Wydawnicza Łośgraf, Warszawa 2012

12. G. Reynolds, The First 20 minutes, Surprising Science Reveals How We Can Exercise Better, Train Smarter, Live Longer, Icon Books, London 2013.

przyjaciela telefonicznie lub e-mailowo, dołączenie do klubu skupiającego ludzi o określonych zainteresowaniach. Badania zebrane przez psycholog S. Pinker w książce „Efekt wioski” wskazują, że kontakty z innymi mają duży wpływ na nasze zdrowie psychiczne i fizyczne¹³.

7. Techniki relaksacji. Istnieje wiele technik relaksacji. Najbardziej podstawowe są techniki oddechowe, bowiem można je stosować zarówno jako codzienną zorganizowaną praktykę (np. 30 minut rano lub wieczorem), bądź wtedy gdy jesteśmy zestresowani (podczas krótkiej przerwy w pracy, podczas spaceru, zakupów). Kiedy nasz oddech jest spowolniony i głęboki, odczuwamy stan relaksu, a kiedy oddychamy szybko i płytko czujemy niepokój i stres. Najprostszym ćwiczeniem jest skoncentrowanie się na oddechu i liczenie poszczególnych wdechów i wydechów od 1 do 10 (np. wdech - jeden, wydech - dwa itd.). Inną łatwą do opanowania techniką relaksacji jest trening autogenny Schulza. Można nauczyć się instrukcji, ale dostępne są także nagrania różnej długości (od kilku do dwudziestu minut) w serwisie Youtube. Badania psychologiczne potwierdzają skuteczność tej techniki relaksacji. Do repertuaru technik relaksacji można zaliczyć także wizualizację, medytację, biofeedback (aktualnie można kupić w przystępnych cenach sprzęt do domowego użytku) oraz masaż¹⁴.

8. Czas na przyjemności. Jest do czasu dla siebie i na odpoczynek. Jedną z zasad terapeutycznych jest „Jeśli coś pomaga, rób tego więcej”. Zatem znajźmy aktywność, która dostarcza nam radości, którą lubimy, to wykonujmy ją jak najczęściej lub codziennie (np. rower, gra na instrumencie). Niezbędne są też codzienne przerwy od wszystkich obowiązków i zobowiązań. Odmianą takiego czasu na przyjemności mogą być mini-urlopy. Weźmy parę dni wolnego (3-5 dni) i wyjedźmy gdzieś. Często taki krótki wypoczynek jest także regenerujący. Jeśli takich mini-urlopów będzie kilka w roku, zmniejszamy mocno szansę na wypalenie się.

9. Zarządzanie czasem. Aby zapobiegać stresowi i wypaleniu zawodowemu lub radzić sobie z nimi, gdy już staną się naszą rzeczywistością, warto nauczyć się lepszego zarządzania swoim czasem. Problemy z właściwym zarządzaniem czasem wywołują dużo stresu, a zarządzanie czasem należy rozumieć szeroko: jako dobre zbalansowanie czasu na różne sfery życia, ustalanie priorytetów, delegowanie zadań osobom, które mogłyby nas trochę odciążyć oraz unikanie odwlekania powodującego, że będziemy mieć trudności z poradzeniem sobie z nadmiarem zadań i stresu. Badania

przeprowadzone przez T. Pychyla i współpracowników wskazują, iż spośród ponad 9000 respondentów aż 94% stwierdziło, że odwlekanie działań (prokrastynacja) negatywnie wpływa na ich poczucie szczęścia. Odwlekanie jest stresujące oraz wzmacnia poczucie winy¹⁵. Zadania, które musimy wykonać nas nie ominą, a w ciele możemy odczuwać objawy będące efektem kumulującego się stresu.

Proponowane są tutaj następujące zalecenia:

– nieprzepełnianie planu – warto unikać planowania zbyt wiele na jeden dzień. Zbyt często nie doceniaamy ile czasu określone zadania nam zajmą. Eksperti od zarządzania czasem zwykle zalecają zaplanowanie od jednego do trzech najważniejszych zadań na dzień, gdyż dzięki ich zrealizowaniu zwiększymy poczucie sukcesu i satysfakcji oraz nie ulegniemy frustracji,

– ustalanie priorytetów – ważne jest ustalić listę zadań do zrobienia i uporządkować ich ważność. Wykonujemy najpierw zadania o najwyższym priorytecie. Jeśli mamy na liście coś szczególnie stresującego lub nieprzyjemnego ciekawym rozwiązaniem jest wykonanie tego jak najszybciej. Reszta dnia będzie bardziej przyjemna po wykonaniu takiego zadania,

– dzielenie projektów na małe kroki – często duże projekty są przytłaczające, dlatego warto sporządzić plan kolejnych kroków i koncentrować się na raz na pojedynczym możliwym do zrealizowania kroku niż myśleć o wszystkim, o całym projekcie,

– delegowanie odpowiedzialności – nie musimy robić wszystkiego sami. Bez względu na to, czy chodzi o dom, szkołę lub inną pracę, jaką wykonujemy, dzięki temu działaniu możemy uwolnić się od niekoniecznego stresu i zyskać sporo czasu wolnego dla siebie¹⁶.

10. Utrzymywanie zdrowego stylu życia. Zapobieganie stresowi i wypaleniu zawodowemu to również utrzymywanie zdrowego stylu życia i dokonywanie codziennych wyborów, które mogą zwiększyć naszą odporność psychiczną. Często zapomina się o podstawach dbania o siebie, co zmniejsza poziom stresu, lęku, depresji i wypalenia zawodowego. Badanie z 2017 roku wskazuje, że poprawienie diety to dobra droga wsparcia osób nawet z poważniejszymi zaburzeniami, jak zaburzeniami lękowymi i depresją¹⁷. Inne badania przekonują, że parę porcji warzyw i owoców więcej na co dzień, mocno poprawia nastrój, a także zmniejsza poziom objawów depresji, lęku i to w zale-

13. S. Pinker, Efekt wioski: Jak kontakty twarzą w twarz mogą uczynić nas zdrowszymi, szczęśliwymi i mądrzejszymi, Wydawnictwo Charakter, Kielce 2015

14. P. Modzelewski, Wstań. Stres, lęk i depresja ...op.cit.

15. P. Modzelewski, 21 sposobów na odwlekanie – jak skutecznie zabrać się do pracy?, <https://www.swps.pl/strefa-psyche/blog/relacje/18076-21-rad-na-odwlekanie-jak-skutecznie-zabrac-sie-do-pracy> (dostęp: 07.01.2019)

16. P. Modzelewski, Prokrastynacja. Odłóż odkładanie na zawsze, Wydawnictwo E-bookowo, Będzin 2018

17. Jacka, F. N., O'Neil, A., Opie, R., Itsiopoulos, C., Cotton, S., Mohebbi, M., Berk, M. (2017). A randomised controlled trial of dietary improvement for adults with major depression (the 'SMILES' trial). BMC Medicine, 15(1).

dwie 2 tygodnie. Wnioski z tych badań są o tyle ciekawe, gdyż ukazują, że zmiany mogą pojawić się szybko, a zarazem uświadomiamy jak nieadekwatna do dobrego funkcjonowania psychofizycznego jest typowa dieta ludzi zachodu¹⁸. Kilka prostych reguł może pomóc w poprawieniu stanu psychicznego.

Po pierwsze należy przygotować sycące śniadanie, aby dostarczyć energii na cały dzień, które jest bogate w białko, magnez oraz niewielką ilość cukru. Dostarczaniu niezbędnych białek sprzyja zjedanie produktów mlecznych, szynki, jajek, dzięki czemu nasz organizm posiada odpowiednią ilość aminokwasów, szczególnie tryptofanu, z którego powstaje serotonina – neuroprzebiegacznik dobrego nastroju. To właśnie współczesne leki antydepresyjne mają na celu podniesienia poziomu serotoniny w mózgu, a niedobór tryptofanu może sprzyjać stanom depresyjnym. Pamiętajmy także o kwasach tłuszczowych omega-3 obecnych w rybach i niektórych olejach roślinnych oraz odpowiedniej ilości witamin z grupy B i magnezu w naszej diecie. Szczególnie ważną rolę w zapobieganiu stresowi ma magnez, który potrafi hamować wydzielanie kortyzolu pod wpływem przedłużającego się stresu. Magnez musi być dobrze przyswajalny i w odpowiedniej dawce, aby działać antystresowo^{19 20}. Wiele badań potwierdza dużą rolę witaminy D w zmniejszaniu objawów depresyjnych (które są zbliżone do objawów wypalenia zawodowego) oraz podnoszeniu poziomu energii²¹.

Kolejną ważną zmianą stylu życia jest odpowiednia ilość i jakość snu. Dobry sen korzystnie działa na umysł i ciało. Uczucie zmęczenia może zwiększać nasz stres, ponieważ będąc zmęczonymi łatwiej jest o negatywne, irracjonalne myślenie²².

Innym zaleceniem z zakresu zdrowego stylu życia jest niemaskowanie objawów alkoholem, papierosami, lekami czy narkotykami. Samoleczenie za pomocą alkoholu i innych substancji może być łatwą ucieczką od stresu, lecz ulga jest jedynie tymczasowa. Nie maskujmy problemu ze stresem lub wypaleniem, wychodźmy naprzeciw problemom z jasnym umysłem. Przeprowadzone w Wielkiej Brytanii badania na próbie ponad 800 badanych w 2018 roku przekonują, że ludzie, którzy postanowili porzucić alkohol zaledwie na miesiąc (styczeń 2018), spali lepiej,

mieli więcej energii, byli bardziej skoncentrowani, a nawet schudli, pomimo posiadania postanowienia, że porzucą alkohol na styczeń, badani nadal pili mniej nawet sześć miesięcy później. Prowadzący badanie R. de Visser stwierdza, iż prosty akt odstawienia alkoholu na miesiąc, pomagał ludziom pić mniej długoterminowo – nawet w sierpniu badani raportowali jeden dodatkowy dzień trzeźwości tygodniowo. Ponadto można było zauważyć natychmiastowe korzyści: dziewięć na dziesięć badanych osób oszczędzało pieniądze, siedem na dziesięć spało lepiej, a trzy na pięć straciło wagę. W kontekście stresu i wypalenia zawodowego warto też dodać, że 93% uczestników doświadczyło poczucia osiągnięć, a 67% miało więcej energii²³.

Podsumowując powyższe badania i wskazówki można stwierdzić, iż różnorodne, często proste działania, drobne zmiany dotyczące stylu życia mogą wywoływać dużą różnicę, która przekłada się na funkcjonowanie w stresie oraz na poziom naszego dobrostanu psychologicznego w dłuższej perspektywie. Warto takie działania na rzecz radzenia sobie ze stresem i wypaleniem wprowadzać powoli, dając sobie dużo czasu. Najlepiej wyrabiać jeden, dwa nawyki na raz potem rozszerzając repertuar korzystnych zmian w zakresie antystresowego i zdrowego stylu życia²⁴. Działania te mogą chronić nas przed stresem i wypaleniem, ale także być komplementarne do prowadzonej psychoterapii i farmakoterapii, gdy już doświadczymy pełnoobjawowego wypalenia, czyli utracimy motywację, energię, nadzieję i nasze ideały związane z pracą zawodową.

Piotr Modzelewski

Akademia Pomorska w Słupsku

Piotr Modzelewski – psycholog, pedagog. Ukończył podyplomowe studia z zakresu psychodietetyki oraz z dietoterapii. Autor książek pt. „Wstań. Stres, lęk i depresja a styl życia”, „Prokrastynacja. Odlóż odkładanie na zawsze” oraz „Pokonaj odwlekanie – rozwiń wytrwałość”. Pracuje naukowo w Akademii Pomorskiej w Słupsku i klinicznie z osobami dorosłymi i młodzieżą jako psycholog w stowarzyszeniu Pomorskie Centrum Terapeutyczno-Prawne „Interios”, prowadzącym Ośrodek Pomocy Pokrzywdzonym Przepiętym w Słupsku. Strona autorska www.piotrmodzelewski.com

18. Conner, T. S., Brookie, K. L., Carr, A. C., Mainvil, L. A., & Vissers, M. C. (2017). Let them eat fruit! The effect of fruit and vegetable consumption on psychological well-being in young adults: A randomized controlled trial. *Plos One*, 12(2).

19. Chevallier, L. (2015). 51 zaleceń dietetycznych w wybranych stanach chorobowych. Wrocław: Edra Urban & Partner.

20. E. Deans, Magnesium and the Brain: The Original Chill Pill, <https://www.psychologytoday.com/blog/evolutionary-psychiatry/201106/magnesium-and-the-brain-the-original-chill-pill> (dostęp: 7.01.2019)

21. Z. Sarfraz, Witamina D kluczem do zdrowia, Wydawnictwo Idea Contact, Kalisz 2013

22. W. Stingl, Psychologia Praktyczna Jak pomóc Sobie w Trudnych Sytuacjach, Wydawnictwo Astrum, Wrocław 2000.

23. <https://alcoholchange.org.uk/get-involved/campaigns/dry-january> (dostęp: 7.01.2019)

24. S. Guise, Małymi Krokami Do Sukcesu. Wydawnictwo Helion, Gliwice 2015.

7 DNI BEZ SMARTFONA

Komunikat z badań

Głównym celem eksperymentu „7 dni bez smartfona” było zwiększenie świadomości młodzieży i nauczycieli na temat obecności smartfona w ich życiu. Badanie zostało przeprowadzone w listopadzie 2018 roku w Szkole Podstawowej im. majora Henryka Sucharskiego w Jezierzycach. Osobami koordynującymi z ramienia szkoły były Agnieszka Hinc oraz Dominika Dadan.

Do badania przystąpiło dobrowolnie 20 uczniów, którzy 7 listopada 2018 roku o godzinie 10:00 przekazali swoje smartfony Pani Agnieszce Hinc. Eksperyment zakończył się 14 listopada 2018 roku o godzinie 10:00. Określony czas bez smartfona wytrzymało 16 osób, co jest ogromnym sukcesem.

Uczestniczki i uczestnicy badania mieli za zadanie przez 7 dni uzupełniać dziennik. Pomocą służyły pytania w nim zawarte:

1. Jakie emocje, uczucia, myśli pojawiają się w związku z brakiem dostępu do smartfona?
2. Czy zmieniły się Twoje relacje międzyludzkie? Jeżeli tak to w jaki sposób?
3. Jak sobie radzisz bez smartfona?
4. Czy bez smartfona jest trudniej żyć? Jeżeli tak to dlaczego?
5. Czy dzień bez smartfona różni się od tego ze smartfonem? Jeżeli tak to dlaczego?

Wypowiedzi osób badanych pokrywały się z doniesieniami naukowymi na temat użytkowania smartfonów. Bez smartfona uczestnicy projektu mieli więcej czasu dla swoich bliskich i znajomych, byli



bardziej spokojni, mieli więcej czasu na swoje zainteresowania, a także bardziej koncentrowali się na nauce i szybciej przyswajali wiedzę. Najtrudniej było wytrzymać pierwsze godziny bez smartfona – podczas rozmów młodzież zwracała uwagę, że często sięga po telefon już nawykowo bez konkretnego celu. Eksperyment „7 dni bez smartfona” pokazał również, że nie jest tak łatwo we współczesnym świecie funkcjonować bez telefonu i aplikacji na nim zainstalowanych (szczególnie portali społecznościowych).

W styczniu 2019 roku odbyło się spotkanie z uczestnikami projektu i rozmowy na temat samego eksperymentu, jak i przemyśleń z nim związanych. Młodzież zgodnie odpowiedziała, że był on ciekawy i warto było w nim uczestniczyć, chociaż na początku mieli obawy, że nie wytrwają do końca. Młodzież została zapoznana także z wpływem nadużywania smartfonów i portali społecznościowych na psychikę człowieka.

Na przełomie kwietnia/maja 2019 roku odbędą się kolejne spotkania, tym razem z rodzicami oraz nauczycielami na temat smartfonów i ich wpływu na psychikę dzieci i młodzieży.

Maciej Maraszkiewicz

koordynator projektu „7 dni bez smartfona”

Akademia Pomorska w Słupsku

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku

Dzieci i młodzież okiem psychologa szkolnego



Jednym z niewielu miejsc, gdzie nie dostrzeże się prawie żadnej zmiany i które w dużej mierze będzie działało niemal jak przed pięćdziesięciu laty, pozostanie miejscowa szkoła.

Dryden, Vos

Będąc reprezentantem nowego pokolenia osób pracujących w oświacie, jednocześnie wywodząc się z rodziny pedagogów obdarzonych wyjątkową pasją oraz powołaniem do pracy z dziećmi, mam od najmłodszych lat określoną wizję szkolnictwa. Współpraca z rodzicem, poszukiwanie pomysłów nie tylko ograni-

czających się do nauki przedmiotu, a całościowe pochylenie się nad uczniem i trudnościami, na jakie napotyka, wydało mi się czymś naturalnym i oczywistym.

Pisząc o spostrzeżeniach, dotyczących dzieci i młodzieży, nie sposób jest pominąć aktualnej sytuacji oświaty i rodziców uczniów. Jedną z dokonanych

przeze mnie – psychologa pracującego w 7 szkołach przez ostatni rok z uczniami klas edukacji wczesnoszkolnej – obserwacji jest kryzys opisywany przez Tadeusza Gadasza, jako rozbicie koncepcji szkoły, jako wspólnoty. Ostatni rok pracy zawodowej doprowadził mnie do podobnych spostrzeżeń – coraz mniej można zaobserwować wśród nauczycieli zapału do wychowania oraz nauczania samodzielnego myślenia, a coraz więcej ograniczania się jedynie do nauczania swojego przedmiotu. A przecież, jak zauważa Janusz Morbitzer w swojej pracy „O wychowaniu w świecie nowych mediów”, w przeciwieństwie do szybko dezaktualizującej się wiedzy, wychowanie jest wartością w miarę stabilną i trwałą, a przez to powinno być istotnym filarem edukacji. Aktualne realia szkolnictwa sprawiają, że skoncentrowanie się pedagogów na nauczaniu własnego przedmiotu staje się zrozumiałe. System edukacji rozlicza nauczycieli z wyników testów i egzaminów zewnętrznych. Powszechne i dość banalne, ale nadal prawdziwe jest twierdzenie, że nauka w szkole polega na zrozumieniu działania klucza, według którego konstruowane są testy. Nieustannie zmieniane i niejednokrotnie wzajemnie się wykluczające, niejasne ustawy bez wątplenia nie ułatwiają funkcjonowania szkoły.

Pensja, obowiązki oraz przymus nauczycieli do podejmowania dodatkowych prac wpływa na jakość nauki. Pracując w wielu szkołach, bardzo ceniłam sobie placówki oraz wychowawców, z którymi komunikacja z pedagogiem i wychowawcą przebiegała na bieżąco. Tylko współpraca nastawiona na dialog oraz połączenie wspólnych oddziaływań, może przynieść efekty w pracy z dzieckiem. Sprawne funkcjonowanie dziecka w szkole w dużej mierze zależy od współpracy odpowiedzialnych za niego opiekunów.

Prowadzenie dialogu z rodzicem przez wychowawcę jest coraz trudniejsze. Jeden rodzic potrafi w dzisiejszych czasach zakłócić pracę szkoły, stawiając nauczyciela w sytuacji wymagającej skupienia się na obronie przed organami nadzorującymi pracę, zmuszając do gromadzenia dokumentacji potwierdzającej prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków, co w znaczącym stopniu niweczy koncentrowanie się na praktycznej pracy z dzieckiem. Współpraca rodzica i nauczyciela, polegająca na wzajemnym przrzucaniu odpowiedzialności za dziecko, wywołuje w miarę upływu czasu wzajemną irytację i niechęć. Negatywne stosunki między opiekunem dziecka a nauczycielami nie wpływają pozytywnie na ucznia, który powinien być najważniejszy.

Duża część rodziców w pędzącym szybko świecie potrzebuje wsparcia i wskazówek wychowawczych. Rodzice niechętnie przyjmują do wiadomości nieprzyjemnie informacje o trudnościach szkolnych swojego dziecka. Często opinie o dziecku odbierają jako atak

lub wytykanie im nieudolności wychowawczej, a nie jako informacje o potrzebach dziecka i rady, jak wesprzeć jego rozwój. W rzeczywistości żadne pokolenie rodziców wcześniej nie miało przed sobą tylu wyzwań i oczekiwań oraz możliwości zarazem. Pragnąc wszystkiego, co najlepsze dla siebie oraz swoich dzieci, dorośli mają coraz większe trudności w rozpoznaniu własnych potrzeb, a tym samym w zauważeniu ich u swoich pociech. Potrzeba bezpieczeństwa, opisywana przez Masłowa jako podstawowa potrzeba po potrzebach fizjologicznych, nie jest często w dzisiejszych czasach wśród dzieci zaspokajana. Dziecko nie może tym samym przejść do zaspokojenia kolejnych potrzeb, umieszczonych wyżej w hierarchii. Rodzice mają coraz większe trudności w wyznaczaniu dziecku granic, reguł i obowiązków. W szybko pędzącym świecie nie radzą sobie w znalezieniu równowagi, która pozwalałaby dać rodzinie komfort funkcjonowania. Brak spójności oraz konsekwencji w wychowywaniu, to częsta przyczyna zaburzeń funkcjonowania całej rodziny.

Każde dziecko potrzebuje granic, należy jednak pamiętać, że podstawowa wiedza dla pedagogów i nauczycieli, nie jest oczywista dla rodziców. W najbliższych latach bardzo ważne będzie podjęcie dialogu oraz coraz intensywniejsze edukowanie rodziców. Rozpoczęcie współpracy powinno wychodzić od wychowawców, którzy mają wiedzę pedagogiczną i obserwują zachowanie ucznia. To właśnie oni mogą udzielić rodzicom najtrafniejszych wskazówek oraz pomóc skorzystać ze wsparcia właściwych placówek i specjalistów. Z pomocą psychologa szkolnego lub poradni psychologiczno-pedagogicznej, możliwe jest podjęcie spójnych oddziaływań oraz pracy terapeutycznej z dzieckiem. Podstawowym wymogiem jest jednak podjęcie rozmowy bez traktowania rodzica z góry oraz obarczania go jedynie listą problemów dziecka zaobserwowanych w szkole. Naturalną reakcją będzie wtedy zachowanie defensywne rodzica oraz obarczenie wychowawcy winą za trudności w pracy z uczniem. Wspomniane wcześniej przrzucanie odpowiedzialności oraz narzekanie na „problemowego rodzica” przez nauczyciela, czy też „trudnego nauczyciela” przez rodzica, nie przybliży szkoły oraz opiekunów do rozwiązania problemów dziecka – podmiotu działań edukacyjnych i wychowawczych.

Jako osoba zaliczająca się do pokolenia millennial-sów, osobiście odczułam zmiany zachodzące w szkolnictwie przez ostatnie kilkanaście lat oraz związane z nimi konsekwencje. Mając duże wsparcie i stabilizację w instytucji rodziny, mam szczęście dobrze funkcjonować w sferze zawodowej oraz prywatnej. Obserwując jednak moich rówieśników kończących edukację, widzę wyraźnie, że to nie braki w wiedzy, którą zdobyli przez wszystkie lata edukacji, lecz opi-

sywany przez socjologów i psychologów brak odporności na powstałe przeciwności losu, hart ducha oraz poczucia odpowiedzialności utrudniają im odnalezienie się w sytuacji zawodowej i życiu prywatnym. Braki w umiejętnościach społecznych, przy paradoksalnie wysokiej aktywności na portalach społecznościowych i trudności w odczytywaniu stanów emocjonalnych innych ludzi oraz rozwiązywaniu konfliktów to główne przyczyny problemów współczesnych młodych dorosłych. Aktualnie badania już wykazują, że problem braku właściwie rozwiniętych umiejętności miękkich, takich jak radzenie sobie ze stresem, umiejętności interpersonalne, przy dobrze wyszkolonych umiejętnościach twardych (wiedza specjalistyczna, znajomość języków obcych, czy też obsługa programów komputerowych), będzie coraz większy. Zmiana w sposobie kształcenia i wychowania jest więc konieczna, w przeciwnym wypadku istnieje ryzyko, że kolejne pokolenia uczniów – przyszłych dorosłych, będą miały ogromną wiedzę (umiejętności twarde), lecz bez umiejętności jej zareklamowania i pracy w zespole. Wydaje się, że łacińskie przysłowie „non scholae sed vitae discimus”, czyli „uczmy się nie dla szkoły lecz dla życia” nigdy wcześniej nie było tak prawdziwe.

Bardzo wymowne są przywołane przez amerykańską antropolog Margaret Mead słowa, które często dorośli kierują do przedstawicieli młodego pokolenia: „Posłuchaj, ja też byłem młody, a ty przecież nigdy nie byłeś stary”. Musimy mieć świadomość, że dziecko ma prawo, wtedy odpowiedzieć: „Nigdy nie byłeś młody w takim świecie, w którym ja jestem młody i nigdy już nie będziesz”. Problemy dzieci i młodzieży są odzwierciedleniem niepokojów dzisiejszych czasów, a jednym z pierwszych tematów, które należy podjąć w celu wprowadzenia zmian, powinno być omówienie idei konektywizmu, głoszącej, iż zdolność do odnajdywania wiedzy jest ważniejsza niż sama wiedza, którą aktualnie posiadamy. Idea wiąże się z naturalnym dla szybkiego postępu technologicznego, przejawem zanurzenia młodego pokolenia w medialnym świecie. Neurolog dr Gary Small w książce pt. „Jak przetrwać zmiany w naszym mózgu wywołane przez technologię”, stwierdza, że długotrwały kontakt z internetem spowodował zmiany w neuronalnej budowie mózgu. Konsekwencją tych zmian jest:

- zmiana myślenia z linearnego na wielowątkowy,
- niezdolność do głębszej refleksji, brak umiejętności wyciągania ogólnych wniosków, czy przyjmowania szerszego punktu widzenia,
- zapamiętywanie mnóstwa informacji przy jednoczesnym braku umiejętności ich trafnej interpretacji,
- trudności w cenionej na rynku kreatywności oraz umiejętności pracy w grupie z racji nierozwinię-

tych umiejętności empatii, komunikacji i kontrolowaniu niezaspokojonych potrzeb.

Powyższe badania potwierdzają wspomniane wcześniej braki w umiejętnościach miękkich wśród młodszych, które nie są niwelowane w szkole, w której kładzie się nacisk głównie na umiejętności twarde. Opisywane w badaniach coraz większe trudności dają nieciekawą prognozę, wskazującą na to, że braki w kompetencjach społecznych, interpersonalnych będą się coraz bardziej pogłębiać.

Podążając za Prenskym – badaczem mediów i edukatorem – można podzielić mieszkańców krajów cywilizacyjnie rozwiniętych na dwie grupy „cyfrowych tubylców” oraz „cyfrowych imigrantów”. Do pierwszej grupy cyfrowych tubylców, potocznie nazywanych „urodzonymi z myszką/padem w rękę”, należą dzisiejsi uczniowie. Pokolenie pracowników oświaty oraz rodziców należy do cyfrowych imigrantów urodzonych przed epoką internetową. Media społecznościowe rozpoczynają tworzenie zakłamanego obrazu własnej osoby, będącego odzwierciedleniem liczby „lajków”. Szykujemy narcystyczne pokolenie – nieautentyczne, z niską samooceną (mimo, że z zewnątrz uwielbiają być w centrum uwagi), egoistyczne i nieodpowiedzialne.

Współczesne pokolenie cyfrowych tubylców, wychowanych w warunkach pokoju, względnego dostatku oraz kultury natychmiastowej, daje dzieciom i młodzieży niesamowite nowe możliwości, ale też rodzi wyzwania, które nie są możliwe do pokonania bez pomocy dorosłych. Zbudowaniu mostu porozumienia oraz zrozumienie dzisiejszych uczniów – dzieci i młodzieży – wymaga chęci, otwartości i inicjatywy ze strony dorosłych. Nowe technologie, które dla starszej generacji pozostają nieznanymi narzędziami, spowodowały też – w dużej mierze – rozejście się dróg porozumienia między pokoleniami. Chcąc wspomóc rozwój dziecka, należy przestać postrzegać postęp technologiczny oraz związane z nim narzędzia jako zło. Powinniśmy natomiast uczyć dzieci, jak prawidłowo z tych narzędzi korzystać oraz uświadamiać uczniom konsekwencje związane z ich użytkowaniem. Nieumiejętne korzystanie z technologii może być tragiczne w skutkach. Powinniśmy postarać się w uczniach rozbudzić poczucie sprawczości i świadomość. Każde ich działanie w realnej, ale i wirtualnej przestrzeni oddziałuje na innych i trzeba być za nie odpowiedzialnym. Dopiero wtedy powstanie w dzieciach gotowość do podejmowania świadomych działań i decyzji.

Pochylając się nad uczniem, trzeba skoncentrować się na jego mocnych stronach, niekoniecznie widocznych w wynikach testów. To na pewno wesprze ucznia w harmonijnym rozwoju oraz zachęci go do wzięcia odpowiedzialności za własne losy, wzmacniając motywację wewnętrzną oraz gotowość do pokonywania

słabości oraz wzmacniania umiejętności znoszenia porażki. Brak zwycięstwa lub popełnianie błędów powinno być postrzegane, jako okazja do nauki, a nie jako porażka: „dlaczego popełniłem taki błąd oraz co powinienem zrobić, żeby go nie powtórzyć”.

Jak zauważa Morbitzer, odwołując się do Kena Robinsona, „zmiana w nauczaniu wymaga trudnego wydostania się z idei i schematów pracy, które wydają się naturalne i niezmiennie, jednak które krępują rzeczywisty rozwój i dostosowanie edukacji do wyzwań w rzeczywistości”. Bez wprowadzenia wspomnianych zmian, po wielu latach edukacji, wypuścimy ze szkół w świat uczniów z wysokimi wynikami testów, ale również z deficytami emocjonalnymi, uniemożliwiającymi sprawne funkcjonowanie w społeczeństwie, odnalezienie się na rynku pracy oraz budowanie głębokich relacji w życiu prywatnym.

Michalina Orłowicz
psycholog szkolny
Szczecin

Literatura:

- Bauman Z.: *44 listy ze świata płynnej nowoczesności*. Wydaw. Literackie, Kraków 2011
- Dryden G., Vos J.: *Revolucja w uczeniu*. Wydaw. Moderski i S-ka, Poznań 2000
- Gardner H.: *Pięć umysłów przyszłości*. Wydaw. Laurum, Warszawa 2009
- Illich I.: *Odszkolnić społeczeństwo*. Wydaw. Fundacja „Bęc Zmiana”, Warszawa 2010
- Kołodziejczyk W., Kramek B.: *10 trendów, które zmieniają edukację*. „Edukacja i Dialog” 2010, nr 1-2 (214-215) Kołodziejczyk W.: *Szkole przyszłości trzeba tworzyć od podstaw*. „Edukacja i Dialog” 2010, nr 11-12 (222-223)
- Morbitzer J.: *Szkoła w epoce płynnej nowoczesności*. Katedra Technologii i Mediów Edukacyjnych Uniwersytet Pedagogiczny, Kraków 2011
- Morbitzer J.: *O wychowaniu w świecie nowych mediów: zarys problematyki*, Labor et Educatio 2, (119-143) Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej 2014

Czynniki predysponujące i omówienie wybranych deficytów SI

Zaburzenia integracji sensorycznej są od pewnego czasu tematem popularnym, zarówno w środowisku specjalistów, jak i rodziców czy nauczycieli zainteresowanych oddziaływaniem wspierającym rozwój dziecka. Zajmując się tematem integracji sensorycznej i jej deficytów, należałoby w pierwszej kolejności wyjaśnić pojęcie integracji sensorycznej i definicję deficytu.

Integracja (łac. integratio – odnowienie), proces tworzenia całości z części, scalanie, łączenie elementów w całość. Termin „integracja sensoryczna” został sformułowany przez Jean Ayres do określenia pewnych procesów zachodzących w układzie nerwowym, jako organizacja bodźców, która umożliwia ich późniejsze wykorzystanie. Jean Ayres pisze, że integracja sensoryczna to:

- podświadomy proces zachodzący w mózgu (zachodzi bez naszej świadomości, tak jak oddychanie);
- porządkuje informacje pobrane przez zmysły (smak, wzrok, słuch, dotyk, powonienie, grawitacja, pozycja);
- nadaje znaczenie temu, co jest doświadczane przez selekcję informacji i wybór tego, na czym się skupić (np. słuchanie nauczyciela i ignorowanie hałasu z zewnątrz);



- pozwala nam celowo działać i celowo reagować na sytuacje, których doświadczamy (tzw. odpowiedź adaptacyjna);
- tworzy fundamenty edukacji i zachowań społecznych.

Obecnie obowiązująca w Polsce definicja znajduje się na stronie Polskiego Stowarzyszenia Terapeutów Integracji Sensorycznej. Integracja sensoryczna jest to „proces neurologiczny, w którym mózg odbiera pochodzące ze wszystkich zmysłów informacje, rozpoznaje je, interpretuje, segreguje oraz łączy ze sobą i wcześniejszymi doświadczeniami, w celu wykorzystania ich do wytworzenia adekwatnej reakcji organizmu, uwzględniające zmieniające się warunki otoczenia. Inaczej, jest to taka organizacja wrażeń, by mogły zostać właściwie użyte do celowego, efektywnego działania.

W wyjaśnieniu procesu integracji sensorycznej istotne jest nawiązanie do zjawisk integracyjnych, zachodzących w układzie nerwowym. Zofia Kułakowska szczegółowo wylicza procesy integracyjne. Są nimi:

- integracja między trzema poziomami filogenetycznymi mózgu (pniem mózgu z jądrami podstawy, układem limbicznym oraz strukturami korowymi),

- integracja na poziomie procesów histologicznych (w obszarach tkanek mózgu),
- integracja na poziomie procesów elektro-metabolicznych w synapsach,
- integracja biochemiczna z udziałem neurotransmiterów,
- integracja szlaków korowych i korowo-podkorowych,
- integracja szlaków między dwiema półkulami mózgu,
- integracja neurohormonalna (z udziałem podwzgórza i przysadki mózgowej),
- integracja neuropsychologiczna (wpływ emocji na zachowania wegetatywne organizmu).

Carol S. Kranowitz pisze, że „przetwarzanie sensoryczne to typowy neurologiczny proces, w którym chodzi o organizację naszych wrażeń sensorycznych, abyśmy mogli poprawnie funkcjonować w codziennym życiu”.

Definicje „deficytu” podawane w różnych słownikach wyjaśniają, że deficyt to: „niedostateczna ilość czegoś, nie pokrywająca zapotrzebowania” i „czegoś, co jest deficytowe, jest za mało w stosunku do potrzeb”. Na przykład „deficyt (niedomoga) funkcji czołowych, obniżona aktywność czołowych i przedczołowych obszarów kory, w porównaniu z innymi obszarami mózgu. (...) Należy zauważyć, że u osób normalnych, zaangażowanych w działalność poznawczą (ostry stan spowodowany próbami rozwiązania złożonych problemów), owe obszary korowe wykazują zwykle wzrost dopływu krwi”.

Andrzej Beauvale stwierdza, że deficyt poznawczy, to rodzaj zaburzeń poznawczych (sposobienia, myślenia, uwagi, pamięci) związanych z ubytkiem lub niedorozwojem elementarnych lub złożonych funkcji poznawczych. Deficyty mogą stanowić następstwo przebytych lub rozwijających się chorób, jak choroba Alzheimera, alkoholowy zanik mózgu czy schizofrenia, braku odpowiednich składników w pokarmach (np. niedostatek jodu w wodzie we wczesnych okresach rozwoju psychicznego), uszkodzeń mechanicznych mózgu, ograniczenia stymulacji sensorycznej lub aktywności poznawczej, procesów starzenia się.

Z kolei Małgorzata Kupisiewicz pisze, że „deficyty rozwojowe (dysfunkcje rozwojowe) to zaburzenia lub/i opóźnienia rozwoju psychoruchowego związane z wolniejszym tempem, nieprawidłowym rytmem i zakresem rozwoju niektórych funkcji oraz zakłóceniem procesu równowagi progresywnych zmian rozwojowych. Wyróżnia się:

- deficyty rozwojowe globalne, obejmujące kilka funkcji psychicznego i ruchowego rozwoju dziecka. Występują one np. w autyzmie, zespole Aspergera, upośledzeniu umysłowym;

- deficyty rozwojowe parcjalne, dotyczące jednej ale rozległej sfery rozwoju dziecka przy ogólnym poziomie umysłowym odpowiednim do wieku i przy prawidłowym kształtowaniu się pozostałych funkcji i sfer rozwoju, np. opóźnienie rozwoju mowy (zarówno czynnej – mówienia, jak i biernej – rozumienia), motoryki (zarówno dużej – motoryki całego ciała, jak i małej – wykonywanie czynności manualnych);
- deficyty rozwojowe fragmentaryczne, o węższym zakresie, np. zdolności wykonywania precyzyjnych ruchów manualnych przy prawidłowym ogólnym rozwoju ruchowym lub zakłócenia w percepcji wzrokowej bądź słuchowej. Deficyty rozwojowe są następstwem mikrouszkodzeń mózgu we wczesnej ontogenezie, a także wynikiem braku czynników stymulujących rozwój dziecka. U większości dzieci z trudnościami w nauce stwierdza się parcjalne lub fragmentaryczne deficyty rozwojowe.

Należy rozróżnić deficyty od defektów sensorycznych, które są nieodwracalnymi uszkodzeniami lub wadami narządów zmysłów uniemożliwiającymi lub w wysokim stopniu utrudniającymi odbiór bodźców, istniejącymi od urodzenia (defekt wrodzony) albo pojawiającymi się w ciągu życia (defekt nabyty). (...) Wszystkie defekty sensoryczne, z wyjątkiem głuchoty i ślepoty, są traktowane raczej jako uszkodzenia neurologiczne niż jako kalectwa.

Warto wspomnieć o defektach psychicznych, czyli nieprzeciętnie niskim stanie sprawności w zakresie czynności psychicznych, przede wszystkim czynności poznawczych: doznawania wrażeń (widzenia, słyszenia), spostrzegania, pamięci, inteligencji ogólnej, mowy. Raczej do zaburzeń chorobowych zalicza się nieprzeciętnie niski stan sprawności uczuciowych i wolicjonalnych. Granice między defektami a zaburzeniami i chorobami psychicznymi są płynne. Najczęściej rozróżnia się je ze względu na przebieg; zaburzenia (choroby) stanowią przeważnie dynamiczne procesy (nasilają się, słabną), natomiast defekty są raczej stałe.

Jean Ayres w słowniku najważniejszych terminów i pojęć pisze, że deficyty integracji sensorycznej, to problemy z co najmniej jednym obszarem integracji sensorycznej i praktyki. Obszary te to system: czuciowy (dotykowy i proprioceptywny), przedsionkowy, słuchowy, wzrokowy, węchowy i smakowy, zaś praktyka to zdolność konceptualizacji, planowania i ustalania kolejności nowych lub różnych działań.

Przy omawianiu różnic pomiędzy deficytami a defektami warto też wspomnieć o dysfunkcji integracji sensorycznej, czyli o nieprawidłowości w funkcjonowaniu mózgu lub jego zaburzenia, które utrudniają integrację bodźców sensorycznych. Dysfunkcje integracji sensorycznej leżą u źródła licznych – choć nie wszystkich – zaburzeń uczenia się.

Możliwymi czynnikami predysponującymi do deficytów integracji sensorycznej mogą należeć:

1. Genetyczna lub dziedziczna predyspozycja, co zdarza się często, gdy u rodziców, rodzeństwa bądź innych bliskich krewnych dziecka występuje zaburzenie przetwarzania sensorycznego.
2. Czynniki prenatalne, w tym:
 - substancje chemiczne, lekarstwa, toksyny (na przykład ołów), które są absorbowane przez płód,
 - palenie papierosów, picie alkoholu i zażywanie narkotyków przez matkę,
 - komplikacje ciąży, którym nie można było zapobiec, takie jak wirusy, choroby przewlekłe, duży stres emocjonalny lub problemy z łożyskiem,
 - ciążę mnogą (np. bliźniacze, trojacze).
3. Poród przedwczesny.
4. Szok okołoporodowy związany np. z nagłym cięciem cesarskim, brakiem tlenu bądź operacją tuż po porodzie.
5. Okoliczności pourodzeniowe, w tym:
 - zanieczyszczenie środowiska,
 - nadmierna stymulacja, taka jak znęcanie się nad dzieckiem czy wojna,
 - niedostateczna stymulacja i ograniczone możliwości ruchu, zabawy i interakcji z innymi,
 - długa hospitalizacja, pobyt w sierocińcach.
6. Nieznane przyczyny.

Daria Jodzis zwraca uwagę, że jedną z przyczyn deficytów integracji sensorycznej może stanowić wcześniactwo. Niedojrzałe fizjologicznie dziecko z bezpiecznego środowiska wewnątrzmacicznego za szybko przechodzi w świat pełen silnych, nieznanymi bodźców.

W dalszej części pracy autorka wymienia rodzaje deficytów, są to:

1. Nadwrażliwość sensoryczna.
2. Deficyty posturalno-oczne.
3. Deficyty obustronnej integracji i sekwencyjności.
4. Deficyty różnicowania dotykowego.
5. Dyspraksja.

Nadwrażliwość sensoryczna może dotyczyć: obronności dotykowej, niepewności grawitacyjnej, nietolerancji ruchu, nadwrażliwości słuchowej oraz nadwrażliwości wzrokowej. Deficyty posturalno-oczne to między innymi nieadekwatny czas trwania oczopląsu porotacyjnego, reakcje równoważne w organizacji płynnych sekwencji ruchowych. Deficyty obustronnej integracji i sekwencyjności to brak koordynacji obustronnej (symetrycznej). Deficyty różnicowania dotykowego i propriocepcji – osoby mają świadomość kontaktu dotykowego z przedmiotem lub z człowiekiem (czyli rejestrują bodźce), natomiast problemem jest dla nich sprecyzowanie rodzaju tego kontaktu bez pomocy wzroku. Dyspraksja to ograniczenie zdolności do planowania motorycznego, trudności w wyobrażeniu

sobie tego, co i w jaki sposób należy zrobić, by wykonać dane zadanie ruchowe. Zdolność planowania motorycznego stanowi pomost pomiędzy sensomotoryką z obszaru pnia mózgu, mapą ruchową i czuciową własnego ciała z obszaru kory mózgowej oraz możliwościami intelektualnymi – występuje problem generalizacji zachowań, czyli przenoszeniem pewnej umiejętności ruchowej na grunt nowej sytuacji, np. nieumiejętność zawiązania kokardy na włosach pomimo wcześniejszego nauczania się wiązania sznurowadeł.

Niniejsza praca porusza w niewielkim stopniu zagadnienia z dziedziny deficytów integracji sensorycznej, gdyż jest to temat zarówno rozległy, jak i wciąż trwają badania nad przetwarzaniem procesów integracji sensorycznej. Jednakże jest on na tyle ciekawy, że warto poświęcić mu chwilę, a nawet dwie, gdyż dotyczy on nas wszystkich. Bowiemy dysfunkcje sensoryczne i ruchowe powodują problemy z nauką i nawiązywaniem kontaktów społecznych, a to z kolei wpływa na problemy w życiu dorosłym i brak akceptacji samego siebie.

Agnieszka Derdzińska

nauczyciel świątlicy

Szkoła Podstawowa we Włynkówku

BIBLIOGRAFIA:

1. Ayres J. *Dziecko a integracja sensoryczna*, Harmonia Universalis, Gdańsk, 2015
2. Bańko M. *Wielki słownik ucznia PWN*, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2000
3. Jodzis D. *Dysfunkcje integracji sensorycznej a sprawność językowa dzieci w młodszym wieku szkolnym*, Harmonia Universalis, Gdańsk, 2013
4. Klimasiński K. *Defekty sensoryczne*, W: Encyklopedia Psychologii, W. Szewczuk (red.), Fundacja Innowacja, Warszawa, 1998
5. Kranowitz C. S. *Nie-zgrane dziecko. Zaburzenia przetwarzania sensorycznego – diagnoza i postępowanie*, Harmonia Universalis, Gdańsk, 2011
- Kranowitz C. S. *Nie-zgrane dziecko w świecie gier i zabaw. Zajęcia dla dzieci z zaburzeniami przetwarzania sensorycznego*, Harmonia Universalis, Gdańsk, 2011
- Kułakowska Z., Zychowicz B. *Neurofizjologia mowy i konsekwencje terapeutyczne*. W: J. Porayski-Pomsta (red.) *Z prac Towarzystwa Kultury i Języka (t.7 Diagnoza i terapia w logopedii)*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa, 2008
6. Kupisiewicz M. *Słownik pedagogiki specjalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, 2013
7. Okoń W. *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, 2004
8. Pieter J. *Słownik psychologiczny*, JMP Ltd., Katowice, 2004
9. Przyrowski Z. *Kliniczna obserwacja*, EMPIS, Warszawa, 2008
10. Reber A. S. *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa, 2000
11. Siuta J. (red.) *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Zielona Sowa, Kraków, 2005
12. http://pstis.pl/pl/html/index.php?v4=block&str=p_lekarze-slownik (data wejścia 18.09.2018) Polskie Stowarzyszenie Terapeutów Integracji Sensorycznej.



Kompleksowe systemy wsparcia osób niepełnosprawnych

Toczy się w Polsce dyskusja dotycząca wyboru systemu edukacji optymalnego dla potrzeb niepełnosprawnych dzieci. Obecnie uczą się one w szkołach specjalnych, w szkołach integracyjnych i w oddziałach integracyjnych, w szkołach ogólnodostępnych. Od kilku lat bardzo mocno jest promowany model edukacji włączającej, niosący w sobie założenie zapewnienia pełnej dostępności kształcenia dla wszystkich dzieci w tym niepełnosprawnych w szkole w najbliższym miejscu zamieszkania. Edukacja włączająca stawia bardzo duże wyzwania dla gminnych systemów edukacji w Polsce. Z całą pewnością należy dokonać w każdej gminie swego bilansu dotychczasowych dokonań, możliwości, potencjału i barier związanych z edukacją dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Ocena bieżącej sytuacji powinna pomóc w podjęciu decyzji, dotyczących określenia koniecznych kolejnych działań zmierzających do zapewnienia jak najlepszej, wysokiej jakości, skutecznej oferty wsparcia niepełnosprawnych dzieci w rozwoju. Ostatecznego wyboru ścieżki edukacyjnej dla niepełnosprawnego dziecka dokonają rodzice, kierując się jego dobrem, indywidualnymi potrzebami rozwojowymi i edukacyjnymi. Wdrażanie edukacji włączającej na obecnym etapie budzi dużo obaw dotyczących realnych możliwości i stopnia przygotowania szkół gminnych.

Brak kompleksowości oddziaływań

Edukacja włączająca niesie rozwiązania tylko na etapie ścieżki edukacyjnej dziecka niepełnosprawnego. Nie należy budować wsparcia dla osób niepełnosprawnych wycinkowo. Traktowanie niepełnosprawności jako cechy, która wpływa na wszystkie sfery życia człowieka zobowiązuje do poszukiwania rozwiązań systemowych, charakteryzujących się kompleksowością działań, począwszy od zdiagnozowania niepełnosprawności i wczesnego wspomaganie rozwoju, aż do dorosłego życia i tworzenia mechanizmów umożliwiających osobom niepełnosprawnym pełną integrację społeczną, w tym udział w rynku pracy. Instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych powinny być tworzone w ich najbliższym środowisku i w bliskim otoczeniu. Społeczności lokalne są najwłaściwszym miejscem dla rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych. Ta refleksja powinna być punktem wyjścia dla planowania działań w każdej gminie.

Baza

Do pracy z dziećmi niepełnosprawnymi potrzebny jest wysoki potencjał bazy. Konieczna jest eliminacja barier architektonicznych. Należy utworzyć gabinety terapii specjalistycznych, szkoły muszą zostać wyposażone w specjalistyczne pomoce dydaktyczne. Wiąże się to z potężnymi nakładami finansowymi, które musi ponieść gmina. Trudno się spodziewać, że w każdej szkole gminnej zapewnimy potrzebny standard bazy.

Kadra

Różnorodność rodzajów niepełnosprawności występujących u dzieci, często złożonych i sprzężonych wskazuje na potrzebę zatrudnienia lub wykształcenia wielu specjalistów. Wymaga to dużych nakładów i wielu lat. A dzieci niepełnosprawne potrzebują wsparcia i specjalistycznej terapii prowadzonej systematycznie teraz! Brak w szkołach kadry specjalistów to duża bariera dla edukacji włączającej. Do tej pory nie potrafimy znaleźć dobrych rozwiązań i zapewnić powszechnej dostępności na terenie gmin np. terapii logopedycznej. Wady wymowy to trudności rozwojowe występujące bardzo często u dzieci. Dostępność do terapii w naszym systemie edukacji?... Bardzo słaba! Prawidłowy rozwój mowy ma zasadnicze znaczenie dla ogólnego rozwoju dziecka. Brak korekty może wpłynąć na opóźnienia w rozwoju sfery poznawczej i komunikacyjnej. A tymczasem w naszym kraju, jeżeli wady mowy są jedynym problemem rozwojowym dziecka, to nie otrzyma ono opinii o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju, koniecznej do podjęcia terapii. Dostępność terapii logopedycznej na etapie przedszkola i szkoły często też nie jest na zadowalającym poziomie. Zajęcia często prowadzone są grupowo z małą częstotliwością. W gminnych szkołach dużym problemem jest zapewnienie wsparcia psychologicznego. W wielu szkołach po prostu nie ma psychologa.

Bardzo dobrą kadrami specjalistów w wielu dziedzinach terapii zapewniają w Polsce szkoły specjalne. Bliżkość szkoły specjalnej w najbliższym otoczeniu gminy zdecydowanie zwiększa szanse niepełnosprawnych dzieci na uzyskanie terapii specjalistycznych. Nauczyciele, terapeuci muszą systematycznie doskonalić swoje umiejętności. Moim zdaniem bardzo dobrą formułą doskonalenia zawodowego, wymiany doświadczeń,

wsparcia dla młodych pedagogów mogą być tematyczne sieci współpracy nauczycieli szkół specjalnych z możliwością uczestniczenia w nich nauczycieli szkół ogólnodostępnych.

Finansowanie

Założenia organizacyjne edukacji włączającej przenoszą duży ciężar finansowania na samorządy gminne, które już teraz z każdym rokiem dokładają coraz większe środki własne na realizację zadań oświatowych. Subwencja oświatowa jest niewystarczająca. Proponowane rozwiązania służące realizacji włączania m.in. zindywidualizowana ścieżka edukacyjna, zajęcia indywidualne w grupach do 5 osób, dodatkowe zajęcia specjalistyczne, sumarycznie przyniosą koszty, przewyższające wpływy z subwencji naliczanej na uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Skuteczność rozwiązań

Dzieci niepełnosprawne intelektualnie potrzebują nauki w przyjaznym środowisku. Mają prawo do bycia wolniejszym i uczenia się w warunkach i w tempie zgodnym z ich potrzebami i możliwościami. Potrzebują poczucia bezpieczeństwa i akceptacji, zauważenia ich małych sukcesów i postępów, motywacji do podejmowania nowych wyzwań, do zdobywania samodzielności i zaradności życiowej. Konieczne jest umiejętne stymulowanie mocnych stron dziecka, niwelowanie trudności i zaburzeń poprzez terapię realizowaną przez specjalistów. Moim zdaniem zrealizowanie tych postulatów w realiach szkół gminnych ogólnodostępnych obecnie będzie bardzo trudne do wykonania. Przekaz medialny, towarzyszący wprowadzaniu edukacji włączającej, szybko rozbudzi duże nadzieje wśród rodziców. W ślad za nadziejami pojawiają się bardzo liczne oczekiwania, trudne do zrealizowania z powodu ograniczeń i barier, o których wspomniałem.

W poszukiwaniu optymalnych rozwiązań

Moim zdaniem nie należy oczekiwać, że zostanie opracowany ogólnie model jedynie słusznych oddziaływań wspierających osoby niepełnosprawne, który będzie pasował do specyfiki każdej gminy w Polsce. Dlatego jestem zwolennikiem elastycznego podejścia i budowania kompleksowych systemów wsparcia osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem mocnych stron zarówno kształcenia specjalnego, integracyjnego, jak i systematycznego podwyższania potencjału szkół ogólnodostępnych potrzebnego do realizacji edukacji włączającej. Poniżej przedstawię przykład – moim zdaniem – dobrych praktyk w dziedzinie odpowiedzialnego budowania systemu wsparcia osób niepełnosprawnych w gminie Czersk. Centrum systemu stanowi szkoła specjalna, mocno partnersko powiązana w działaniach z instytucjami samorządowymi.

Minęło 30 lat mojej pracy na rzecz dzieci z niepełnosprawnością. Od samego początku pracuję w szkole specjalnej w Czersku w powiecie chojnickim, w którym obecnie działają dwie szkoły specjalne. Doświadczenie i wiedza płynące z tylu lat pracy dają możliwość podzielenia się spostrzeżeniami związanymi z budowaniem kompleksowego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych na poziomie gminy. Przed utworzeniem szkoły specjalnej w Czersku dzieci niepełnosprawne uczyły się w szkołach ogólnodostępnych, a więc w minionej wersji edukacji włączającej. Jednak bardzo liczne trudności, problemy związane z edukacją dzieci z bardzo różnorodnymi specjalnymi potrzebami doprowadziły w 1986 roku do decyzji o uruchomieniu samodzielnej szkoły specjalnej.

Warunki funkcjonowania placówki początkowo były bardzo skromne. Brakowało pomieszczeń i sprzętu do terapii specjalistycznych. W gronie pedagogicznym panował olbrzymi zapał do aktywnej pracy na rzecz niepełnosprawnych dzieci. Wspólne poszukiwanie doskonalenia naszych oddziaływań było ukierunkowane przekonaniem o konieczności budowania w naszej gminie kompleksowego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych. Funkcję dyrektora szkoły objąłem w 2002 roku. W tym czasie opracowałem i propagowałem w środowisku ideę budowy kompleksowego systemu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w gminie Czersk. Miał on powstać jako wykorzystanie i połączenie elementów już istniejących (Zespół Szkół Specjalnych, Warsztaty Terapii Zajęciowej, MGOPS, Środowiskowy Dom Samopomocy, Spółdzielnia Inwalidów „Równość”, Stowarzyszenie Rodziców i Opiekunów Działających Na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych) oraz dopełnienie o nowe elementy niezbędne dla stworzenia kompleksowej oferty w zakresie edukacji, rehabilitacji i aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych. Obszary działania proponowanego systemu to: diagnoza, terapia, nauka, orientacja zawodowa, aktywizacja zawodowa i społeczna. Planowane nowe elementy dopełniające dotychczasowe działania na rzecz osób niepełnosprawnych to:

- wczesna wielospecjalistyczna pomoc dziecku zagrożonemu niepełnosprawnością lub niepełnosprawnemu oraz jego rodzinie;
- Trzyletnia Ponadgimnazjalna Szkoła Przystosowana do Pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym;
- Punkt Informacyjno-Doradczy dla osób niepełnosprawnych, dla rodziców oraz dla pracodawców zainteresowanych kształceniem w zawodzie, a także tworzeniem miejsc pracy dla niepełnosprawnych;

- włączenie służb pomocy społecznej do działań na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych w tym:
 - specjalistyczne poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, poradnictwo zatrudnieniowe, zatrudnianie wspierane, wdrażanie elastycznych form zatrudniania;
 - utworzenie spółdzielni socjalnej;
 - utworzenie mieszkań chronionych i treningowych;
- tworzenie miejsc pracy chronionej w Spółdzielni Inwalidów i na otwartym rynku pracy.

Warunkiem koniecznym dla pomyślnej realizacji całego przedsięwzięcia była rozbudowa bazy Zespołu Szkół Specjalnych w Czersku.

Obszerny zakres przedsięwzięcia wskazywał na potrzebę zawiązania partnerstwa pomiędzy samorządem powiatowym i gminnym dla realizacji zamierzeń, których celem jest zaspokojenie potrzeb środowiska osób niepełnosprawnych. Takie partnerstwo zostało utworzone. Stwarzało szansę na realizację wspólnych przedsięwzięć, mogło pomóc w maksymalnym wykorzystaniu środków z europejskich funduszy strukturalnych. W partnerstwie działała koalicja ludzi zaangażowanych i zainspirowanych ideą budowy kompleksowego systemu wsparcia. Aktywnie działało całe grono pedagogiczne, sukcesywnie zdobywając nowe potrzebne kwalifikacje specjalistyczne. Do prac strategicznych włączyli się przedstawiciele władz samorządu powiatowego i gminnego oraz przedstawiciele instytucji współtworzących kompleksowy system. Jediną szansę na realizację rozbudowy szkoły dawało uzyskanie wsparcia finansowego z funduszy europejskich. Nastąpiły długie miesiące pracy związanej z przygotowaniem dokumentacji i wniosku o przyznanie środków. Po wnikliwych ocenach ekspertów, Zarząd Województwa Pomorskiego podjął radosną dla nas decyzję o udzieleniu wsparcia finansowego dla realizacji projektu „Rozbudowa z przebudową i wyposażeniem budynku Zespołu Szkół Specjalnych w Czersku”. Projekt był finansowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2007-2013. Realizację tego projektu należy zaliczyć do ważniejszych przedsięwzięć Powiatu Chojnickiego oraz Gminy Czersk (partnera finansowego), które pozwoliło stworzyć pełną ofertę w zakresie edukacji i rehabilitacji dla środowiska osób niepełnosprawnych z terenu gminy Czersk oraz gmin sąsiadujących.

Budynek Zespołu Szkół Specjalnych w Czersku bardzo się zmienił. Powierzchnia użytkowa wzrosła trzykrotnie. Powstało nowe skrzydło z salami lekcyjnymi, które wyposażono w nowoczesne meble oraz pomoce dydaktyczne. Powstały także: pracownie terapii specjalistycznych, gabinet profilaktyki zdrowia, świetlica oraz pracownie przysposobienia zawodowego: pracownia obróbki drewna i metalu oraz gospodarstwa domowego. Dobudowano salę gimnastyczną

oraz doskonale wyposażoną w sprzęt salę do rehabilitacji. Zespół Szkół Specjalnych w Czersku jest obecnie jedną z najnowocześniejszych szkół w województwie pomorskim. Realizujemy bogatą ofertę edukacyjną. Prowadzimy wczesne wspomaganie rozwoju dzieci. Do pracy w tym zakresie jest przygotowany zespół 27 terapeutów różnych specjalności m.in. 8 logopedów w tym 2 neurologopedów, terapeuci ruchu, fizjoterapeuta, specjaliści integracji sensorycznej, psycholog, oligofrenopedagodzy, W terapii wczesnego wspomagania uczestniczy grupa 60 dzieci. Edukacyjna droga dziecka niepełnosprawnego zaczyna się już w chwili wykrycia u niego niepełnosprawności. Dostępność do terapii wczesnego wspomagania to fundament i element bezwzględnie konieczny dla rozwoju dziecka z niepełnosprawnością. W Zespole Szkół Specjalnych działa Szkoła Podstawowa, Gimnazjum, Ponadgimnazjalna Szkoła Przystosobiona do Pracy dla uczniów niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu umiarkowanym i znacznym. Ze względu na specyfikę placówki kształcenia specjalnego organizacja pracy dydaktyczno-wychowawczej nacechowana jest wszechstronną pomocą, życzliwością, dobrą atmosferą. To pozwala otworzyć dzieciom drogę do rozwoju na miarę indywidualnych możliwości. W naszej szkole dziecko o specjalnych potrzebach edukacyjnych otrzymuje fachową pomoc wyspecjalizowanej kadry pedagogicznej stosującej nowoczesne metody i formy pracy. Ma możliwości osiągania sukcesów poprzez udział w konkursach, przeglądach, zawodach sportowych. Może rozwijać własne zainteresowania, biorąc udział w zajęciach dwóch klubów sportowych i kół zainteresowań. W szkole działa drużyna harcerska. Uczniowie osiągają liczne znaczące sukcesy artystyczne i sportowe rangi ogólnopolskiej. Zdobywają medale, otrzymują nagrody i wyróżnienia, które dają im zadowolenie, poczucie własnej wartości, wiarę w siebie i radość życia. Szkoła osiąga bardzo dobre wyniki kształcenia. Potwierdzają to wyniki egzaminów zewnętrznych. W placówce prowadzi się skuteczną orientację zawodową. Absolwentom gimnazjum pomagamy znaleźć praktykę zawodową w zakładach rzemieślniczych.

Dotychczasowe dokonania w dziedzinie budowy kompleksowego systemu wyrównywania szans osób niepełnosprawnych w gminie Czersk przyniosły duże efekty w postaci potrzebnego wsparcia na kolejnych etapach rozwoju i edukacji. Widzimy jednak potrzebę doskonalenia działań w poszczególnych elementach systemu, zwłaszcza na etapie dorosłego życia i tworzenia mechanizmów umożliwiających osobom niepełnosprawnym pełną integrację społeczną, w tym udział w rynku pracy.

Leszek Mroziński
dyrektor

Zespołu Szkół Specjalnych w Czersku



Zdrowa rywalizacja uczniów szkół specjalnych z uczniami ze szkół masowych

Zespół Szkół Specjalnych w Czersku liczy 150 uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim. Placówka jest bardzo dobrze wyposażona w pomoce dydaktyczne i sprzęt sportowy.

Chcielibyśmy w tym artykule opisać sukcesy dzieci, które do nas trafiły ze szkół masowych i tych, które rozpoczęły tu edukację już na etapie wczesnoszkolnym.

Pochodzą one z różnych środowisk, najczęściej są to rodziny patologiczne. Niektórzy od razu czują się u nas pewnie, inni obserwują, są nieśmiali potrzebują więcej czasu, aby wdrożyć się w życie szkoły, poznać nowych kolegów i nabrać zaufania do pracowników placówki.

Wszyscy objęci są szczególną opieką i obserwacją, celem której jest wyłapanie mocnych stron podopiecznych i budowanie na nich wiary w siebie i swoje możliwości. Dla chętnych prowadzimy kółka zainteresowań i zajęcia sportowe, uczestników nie brakuje.

Dużym zainteresowaniem cieszy się koło ekologiczne, na którym cały rok uczniowie są przygotowywani do różnych konkursów przyrodniczych, takich jak np.:

- Przyroda wokół nas w Tucholi – konkurs organizowany przez Nadleśnictwo Tuchola, Tucholski Park Krajobrazowy,
- Konkurs plastyczny organizowany przez Park Narodowy. Bory Tucholskie,
- Biesiada myśliwska – konkurs organizowany dla szkół gminy Czersk przez Zespół Szkół w Rytlu i Koło Łowieckie nr 152 „Bór”,
- Konkurs Przyrodniczo-Leśny – organizowany dla szkół gminy Czersk przez Nadleśnictwo Czersk,
- Gimnazjalne potyczki (aktualnie Potyczki ekonomiczne) – konkurs organizowany przez NBP. W Gimnazjalnych potyczkach udało nam się dostać do finału, który odbył się na Stadionie Narodowym w Warszawie, uważamy to za wielki sukces.

Wymieniliśmy konkursy, które odbywają się cyklicznie. Bierzemy także udział w konkursach, które są ogłaszane na stronach internetowych w zakładce: Konkursy szkolne i tam próbujemy swoich sił.

Praca z naszymi uczniami nie jest łatwa. Uczniowie szybko się nudzą i zniechęcają, mają problemy z koncentracją. Cały czas trzeba ich motywować do pracy. Najważniejsze, żeby nasze spotkania były ciekawsze od telefonu komórkowego, gier komputerowych, internetu i seriali telewizyjnych. Tak naprawdę to od cierpliwości i kreatywności prowadzącego zależy, ilu uczniów będzie uczestniczyło w zajęciach koła i jakie będą efekty ich pracy.

Naszej placówce zależy na jak najlepszej integracji z innymi szkołami i przedszkolami. W tym celu orga-

nizujemy różne przedsięwzięcia, na które serdecznie zapraszamy innych. Zawsze jest pozytywny odzew. Współpraca układa się bardzo dobrze.

Przez konkursy przyrodnicze i przedstawienia teatralne, które organizujemy, udało nam się zaszcześcić w dzieciach zainteresowanie przyrodą i ochroną środowiska. Od początku uczymy naszych podopiecznych wiary we własne możliwości i w siebie. Staramy się, aby nasze dzieci nie miały kompleksów. Dzięki tym zabiegom, na scenie w Domu Kultury, czy w sali przed komisją uczniowie nie czują się gorsi. Dają z siebie wszystko i walczą do końca. Nikt z konkursu nie wychodzi bez nagrody. Emocje, które im towarzyszą, są nie do opisania, a zaproszeni rodzice kibicują wszystkim. My naprawdę mamy wielką satysfakcję, obserwując ich zaangażowanie, błysk w oku i zadowolenie.

Konkursy i zawody w starszych grupach wiekowych dają dodatkowy zastrzyk emocji, bo nasi uczniowie spotykają się z kolegami z poprzedniej szkoły i z nimi konkurują. Czujemy się już zwycięzcami, jeżeli jesteśmy od jakiejś drużyny ze szkoły masowej lepsi, czyli gdy nie zajmujemy ostatniego miejsca. Daje to naszym uczniom pozytywne nastawienie do otoczenia i siebie. Po takim sukcesie, chcą więcej (oczywiście nie wszyscy, ale dla chętnych warto poświęcić swój wolny czas i cierpliwość). Cudownie cieszą się z każdego osiągnięcia, wyróżnienia. Obserwujemy ich coraz większe zaangażowanie, po prostu mogą rozwijać swoje talenty, są one w naszej placówce zauważane, doceniane i pielęgnowane. W szkołach masowych nasi uczniowie nie mieli takich możliwości.

Aleksandra Grzelak

Dać szansę

Pracuję głównie z uczniami upośledzonymi w stopniu umiarkowanym i znacznym. Specyfika ich nauczania polega na tym, że edukacja takich osób trwa długie lata. Przychodzą do nas małe dzieci, a wypuszczamy dorosłych. Mamy ogromny wpływ na to, jak zostaną ukształtowani. Każdy mój uczeń, który chodzi do naszej szkoły jest przeze mnie wnikliwie obserwowany i uwielbiam po czasie dostrzec to, czego być może inni w nim nie widzą. Cierpliwie czekam, kiedy w końcu ujawni się to coś – talent.

W dyscyplinach indywidualnych sukces może przyjść dosyć szybko np. ktoś, kto ma odpowiednią budowę ciała i predyspozycje do biegania, może zająć naprawdę daleko. Nasz uczeń z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym miał talent do biegania i bez problemu wygrał Czerski Bieg Uliczny (bieg masowy, ponad 100 uczestników) w kategorii gimnazjalnej, rywalizując z uczniami pełnosprawnymi-

mi. Wcześniej wygrał Ogólnopolski Miting w Biegach Przelajowych Olimpiad Specjalnych. Oczywiście stał do tego biegu odpowiednio przygotowany.

Trudniej jest w sportach zespołowych. Tu na wyniki musimy cierpliwie czekać co najmniej 8 lat, może trochę krócej przy wsparciu rodziców. Z doświadczenia wiem jednak, że o ich wsparcie nie jest łatwo. Niektórzy rodzice za wszelką cenę chcą swoim pociechom wynagrodzić wszystko, wyręczając je praktycznie w każdej czynności. Ubierają je, karmią, myją, noszą torby do szkoły, sprzątają po nich, przyprowadzają i odprowadzają nawet 18 latków i starszych. Tak to czasami niestety wygląda i nam nie pomaga.

Przełom następuje na pierwszym wyjeździe na zawody bądź obóz sportowy. Rodzicom trudno jest uwierzyć, jakie niesamowite rzeczy musiały wykonać ich dzieci same: umyć się, ubrać, przebrać, przyrządzić sobie kanapkę, nalać napój i posprzątać po sobie. Od tego momentu uczeń zaczyna wierzyć w siebie i w swoje możliwości, naprawdę zmienia się. Zmienia się jego mentalność z biernego, lęklivego i niepewnego obserwatora, w rasowego zawodnika, pogromcę innych zespołów i zwycięzcę. Wzrasta u niego chęć pracy nad sobą, rywalizacji z innymi zespołami i rywalizacji o miejsce w zespole.

Sukcesy naszych uczniów staramy się mocno promować. Z każdego zawodów musi pojawić się odpowiednia notka w prasie lokalnej. Nasi uczniowie zasługują na szacunek i uznanie. Gdy w 2018 r. wróciliśmy ze złotym medalem w piłce nożnej z Gdyni (Pomorski Turniej Piłki Nożnej Olimpiad Specjalnych a czekaliśmy 10 lat na ten sukces), do wszystkich mediów przesłaliśmy artykuł „Wielki sukces zawodników z Czerska! Czy kadra Nawalki pójdzie w ich ślady”? Było to przed mundialem w Rosji. Dziś wiemy, że kadra Nawalki niestety zawiodła. My nie, miesiąc później zdobyliśmy brąz w piłce nożnej, srebro w badmintonie i złoto w tenisie stołowym na Letnich Igrzyskach Olimpiad Specjalnych w Katowicach, które odbywają się raz na 4 lata. Daliśmy szansę naszym uczniom, by pokazali na co ich stać. Super wyszło!

Pokazać pasję

5 lat temu uzyskaliśmy z kolegą uprawnienia instruktora unihokeja. Na szkoleniu spotkaliśmy wykładowców – pasjonatów tej rozwijającej się dyscypliny w Polsce. Tę pasję staraliśmy się przenieść na nasz grunt szkolny. Programy szkoleniowe: „Unihokej uczy bawi i wychowuje” i „Multisport” mocno ożywiły sportowo-rekreacyjne życie szkoły. Na naszym szkoleniu pojawiła się grupa uczniów z niepełnosprawnością umysłową od lekkiej do znacznej oraz uczniów pełnosprawnych z kilku innych szkół. To miłe, gdy ucząc nasze dzieci możemy zaoferować coś ciekawego także uczniom ze szkół ogólnodostępnych. Od pięciu lat nie ma w szkole ucznia, który nie zetknąłby się z kijem hokejowym i piłeczką. Grają wszyscy, cała szkoła i we wszelkich możliwych kategoriach. Wszyscy są zwycięzcami. Działamy na skalę masową i z rozmachem.

Zawsze miałem ochotę sprawdzić naszych zawodników w konfrontacji z uczniami pełnosprawnymi. Po spotkaniach kontrolnych byłem optymistą. Wierzyłem, że jeżeli naszym uczniom stworzymy równe



szanse w rywalizacji, to dadzą sobie radę. Właśnie w Olimpiadach Specjalnych jest przyjęta zasada, że zawodnik rywalizuje z innym zawodnikiem o podobnym poziomie sprawności. Tę ideę zawarliśmy w organizacji naszych zawodów. Dwukrotnie zorganizowaliśmy Gminny Integracyjny Turniej Unihokeja.

Każda drużyna biorąca udział w turnieju składała się z 3 grup zawodników. Najsprawniejsi, średni i najslabsi. Każdy wnosił tyle samo do gry, każdy miał na swoim poziomie jedną tercję do rozegrania i był ważnym członkiem drużyny. Ostatnią tercję rozgrywają zawodnicy najslabsi i to oni decydują, jakim wynikiem zakończy się cały mecz. Wynik w finale 6-5 dla naszych, to niesamowite emocje, ogromna radość, olbrzymi doping, łzy rodziców i opiekunów oraz duma!

Wygraliśmy już drugą edycję takiego turnieju. Cała trudność organizacji tych zawodów polega na odpowiednim przygotowaniu zawodników, ich zestawieniu i uczciwości trenerów. Zawodnik niepełnosprawny intelektualnie jest w stanie naprawdę się otworzyć i pokazać pełnię swoich możliwości, ale tylko wtedy, gdy będzie dobrze przygotowany i będzie rywalizował z zawodnikiem na podobnym poziomie sprawności. Przygotowanie do rywalizacji z uczniami pełnosprawnymi jest w stanie zapewnić tylko specjalistyczne kształcenie w odpowiedniej placówce i pod okiem doświadczonych kadry.

Nasze rozgrywki są nie tylko wielką atrakcją dla naszych uczniów i prezentacją ich możliwości w środowisku. Są szansą dla uczniów mniej sprawnych ze szkół masowych. Uczniowie ci nigdy nie wzięliby udziału w żadnych zawodach międzyszkolnych, gdyby nie nasza inicjatywa. Po prostu w składach reprezentacji szkół masowych nigdy nie będzie dla nich miejsca. My dajemy im realną szansę odniesienia swojego pierwszego i być może jedyne sportowego sukcesu w ich życiu.

Jacek Grzelak

Zespół Szkół Specjalnych w Czersku



Zintegrowany System Kwalifikacji

Rozwiązanie dla rynku pracy Pomorza



Wdrażany obecnie w Polsce Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) to odpowiedź na zmiany zachodzące na rynku pracy i w gospodarce. System wspiera weryfikację umiejętności, które nabywamy przez całe życie – także podczas samodzielnej nauki poza szkołą czy uczelnią. Twórcy ZSK zapowiadają realne korzyści dla pracowników i pracodawców – także na Pomorzu.

ZSK ma stworzyć nowe możliwości rozwoju zawodowego i uzupełnić istniejące na rynku luki kompetencyjne. Jest to rozwiązanie systemowe, które umożliwi Polakom lepsze wykorzystywanie posiadanej wiedzy, kompetencji i umiejętności oraz zwiększy ich szanse na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Co ważne, przekrój kwalifikacji, które pojawią się w systemie – czyli zakres umiejętności i wiedzy, jaką można będzie potwierdzić i otrzymać certyfikat, będzie bardzo rozległy. W ZSK mogą się znaleźć także kwalifikacje, które dotyczą obszarów istotnych z punktu widzenia regionu pomorskiego. – *Pomorze to region, który otwiera przed potencjalnymi pracownikami szerokie możliwości zawodowe związane np. z turystyką (przewodnicy, obsługa hotelowa i gastronomiczna) czy branżą stoczniową* – mówi Dorota Heiza, Doradca Regionalny ZSK. – *Ważna z punktu widzenia twórców systemu jest jego różnorodność oraz fakt, że może być on skutecznie implementowany w regionach* – dodaje.

Do każdego z województw przyporządkowani są regionalni doradcy, których zadaniem jest upowszechnianie Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na gruncie lokalnym. Są to osoby, które służą pomocą potencjalnym pracownikom, pracodawcom oraz organizacjom branżowym. Eksperti udzielają informacji na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, sposobu jego działania, a także kroków, jakie należy podjąć, by zaangażować się w jego rozbudowę. Jest to możliwe podczas spotkań w siedzibie interesariusza.

Zintegrowany System Kwalifikacji może być również pomocny dla instytucji państwowych i samorządowych.

– *Kształcenie ustawiczne jest bardzo ważne dla rozwoju regionu, pozwala mieszkańcom w elastyczny sposób dostosowywać swoje kwalifikacje do potrzeb dynamicznie zmieniającego się rynku pracy* – mówi Katarzyna Bieluszko z Referatu aktywizacji zawodowej i społecznej Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego. – *Tymczasem udział mieszkańców województwa pomorskiego*

(w wieku 25-64 lata) w kształceniu ustawicznym od 2012 r. spada. W 2016 r. wskaźnik ten wyniósł jedynie 5,5% (w 2012 r. –6,1%). Mimo, iż był to wynik wyższy niż w kraju (3,7%), to znacznie odbiegał od średniej dla krajów Unii Europejskiej, gdzie wynosi on (10,8%). (...) Zintegrowany system kwalifikacji może pomóc w upowszechnianiu kształcenia ustawicznego i przelożyć się na podnoszenie kompetencji i zdobywanie nowych kwalifikacji przez mieszkańców regionu – dodaje.

Ideą przyświecającą wielu rozwiązaniom obecnym w ZSK jest przekonanie, że warto uczyć się przez całe życie oraz korzystać z nabytych w ten sposób kompetencji na polu zawodowym. Dzięki ZSK wiedza zdobyta podczas samodzielnej nauki czy szkoleń będzie już nie tylko powodem do wewnętrznej satysfakcji, ale także realnym atutem podczas procesu rekrutacyjnego.

W powstawanie ZSK zaangażowani są reprezentanci poszczególnych branż, po to aby system nie funkcjonował w oderwaniu od realiów rynku. Prace nad jego rozwojem odbywają się zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym.

Jak to działa?

Zintegrowany System Kwalifikacji gromadzi, opisuje i porządkuje informacje na temat kwalifikacji, które możemy uzyskać w dowolny sposób. Każda kwalifikacja (np. tworzenie witryn internetowych), czyli zespół wiedzy, umiejętności i kompetencji, jest dokładnie opisana – wskazane jest, co należy wiedzieć i umieć, żeby uzyskać formalne potwierdzenie dla takiej kwalifikacji i otrzymać certyfikat. Do każdej kwalifikacji przyporządkowany jest także właściwy poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji, dzięki czemu można porównać je z kwalifikacjami nadawanymi w innych krajach. Kwalifikacje uzyskiwane w Polsce stają się więc rozpoznawalne w Europie, dzięki czemu łatwiej będzie znaleźć pracę za granicą lub udowodnić kompetencje swojej kadry przed zagranicznym kontrahentem.

– *Dzięki ZSK możliwe staje się potwierdzenie umiejętności, wiedzy i kompetencji, które zdobywamy poza szkołą, np. ucząc się online. To bardzo ważne dla rozwoju zawodowego, szczególnie dziś, kiedy rynek często wymaga od nas szybkich zmian np. przekwalifikowania się, zdobycia nowych kompetencji czy bardzo cenionej wielozadaniowości. Z kolei pracodawcy potrzebują pracowników, którzy mogą pochwalić się wiarygodnymi, udokumentowanymi kwalifikacjami* – mówi Dorota Heiza, Doradca Regionalny ZSK. – *System przyniesie więc korzyści każdej ze stron. Dlatego zależy nam na zaangażowaniu pracodawców i organizacji branżowych w tworzenie nowych kwalifikacji, a potencjalnych*

pracowników zachęcamy do przystępowania do procesów certyfikacji – dodaje.

Bezblędna rekrutacja i kompetentny zespół

Konkurencyjność firm w wielu branżach opiera się w dużej mierze na kwalifikacjach i profesjonalizmie kadry pracowniczej. W tym kontekście kluczowe jest perfekcyjne zbudowanie zespołu – tak, by składał się z pracowników profesjonalnych i efektywnych, o odpowiednim doświadczeniu i umiejętnościach.

Odpowiedzią jest ZSK. Dzięki precyzyjnemu opisowi kwalifikacji w systemie, dla pracodawcy staje się jasne, jakie umiejętności posiada pracownik mogący pochwalić się daną kwalifikacją, czego można od niego oczekiwać i co wniesie do firmy. Dzięki temu możliwe jest ograniczenie błędów podczas rekrutacji, a także jej przyspieszenie. Efekt: pracodawca szybko i precyzyjnie kompletuje kompetentny, dobrze dobrany zespół o wiarygodnych kwalifikacjach. Ma to bezpośredni wpływ na efektywną realizację zadań w firmie, a co za tym idzie – konkurencyjność na rynku.

Maksymalizacja możliwości i aktywizacja zawodowa

Korzyści, jakie niesie za sobą Zintegrowany System Kwalifikacji dla potencjalnego pracownika, mogą być rozpatrywane na różnych płaszczyznach: zawodowej, społecznej oraz psychologicznej. Po pierwsze, potwierdzając formalnie swoje umiejętności stajemy się bardziej pożądanym pracownikiem – certyfikat możemy traktować jako atut podczas rekrutacji, ponieważ pracodawca może być pewien naszych kompetencji. Po drugie, dzisiejszy rynek pracy wymaga elastyczności – istnieje konieczność dostosowywania swoich kwalifikacji do jego potrzeb. Niektóre zawody zamierają, inne powstają, a dużą część kompetencji z nimi związanych nabywamy samodzielnie – brakuje nam więc formalnego potwierdzenia naszych umiejętności. Po trzecie, dzięki posiadaniu certyfikatu, pracownik staje się bardziej pewny siebie, chętniej aktywizuje się

na rynku pracy. Jest świadom, że jego wiedza ma wymiar realny i mierzalny.

Włącz się w tworzenie systemu!

Prace nad rozwojem Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Polsce prowadzone są przez Instytut Badań Edukacyjnych w stałej współpracy z partnerami społecznymi, których opinie mają istotny wpływ na kształt wielu rozwiązań w ZSK.

W województwie pomorskim seminaria dotyczące ZSK zaplanowano w tym roku na: 26.02 oraz 20.03 w Gdańsku, 28.03 w Bytowie i 3.04 w Lęborku.

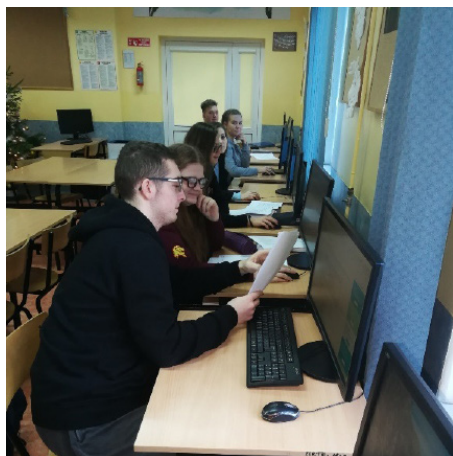
Więcej informacji: <https://www.kwalifikacje.edu.pl/>

Doradca regionalny – Pomorze: Dorota Heiza: +48 573 444 571, d.heiza@ibe.edu.pl; **Aleksandra Chlebowicz,** +48 573 444 570, a.chlebowicz@ibe.edu.pl

Agnieszka Nowakowska
Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa

Instytut Badań Edukacyjnych to instytut badawczy prowadzący interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Instytut uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych i wdrożeniowych, przygotowuje raporty, sporządza ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze. Wspiera szeroko rozumianą politykę i praktykę edukacyjną. IBE współpracuje z centralną administracją publiczną i przedstawicielami samorządów. W 2017 roku Komitet Ewaluacji Jednostek Naukowych zdecydował się przyznać Instytutowi Badań Edukacyjnych kategorię A. Wysoko ocenił osiągnięcia naukowe i twórcze, potencjał naukowy oraz praktyczne efekty działalności naukowej IBE. Od 1982 roku Instytut jest wydawcą kwartalnika „EDUKACJA”.

➤ ➤ Słupski Ekonomik ze „Srebrną Tarczą” ◀ ◀



Zespół Szkół Ekonomicznych i Technicznych w Słupsku to jedna z najstarszych i najlepszych szkół w kraju. W rankingu Perspektywy 2019 Technikum nr 5 znalazło się na 157 miejscu wśród techników w Polsce, na 9 miejscu w województwie pomorskim i na 1 miejscu w Słupsku. Przyznano szkole znak jakości „Srebrną tarczę”. W ZSEiT prowadzone jest kształcenie zawodowe w branżach: ekonomiczno-administracyjnej, handlowej, spedycyjno-logistycznej i poligraficznej. W technikum kształcą się: ekonomiści, handlowcy, specjaliści grafiki i poligrafii cyfrowej, a od roku szkolnego 2019/2020 będą kształcić się także przyszli fachowcy w dziedzinie rachunkowości. W Szkole Branżowej I Stopnia uczą się sprzedawcy oraz magazynierzy-logistycy.

Technik ekonomista to zawód dla osób, które w przeszłości chciałyby zajmować się prowadzeniem wszelkiego rodzaju dokumentacji przedsiębiorstwa, w tym spraw kadrowo-płacowych i gospodarki finansowej firmy. Technik ekonomista w swojej pracy wykorzystywać będzie oprogramowanie do prowadzenia gospodarki magazynowej i sprzedaży, a także akt osobowych pracowników, naliczania wynagrodzeń, rozliczania podatków, ubezpieczeń społecznych, prowadzenia rozliczeń finansowych z kontrahentami. Taka osoba może znaleźć zatrudnienie w każdym przedsiębiorstwie, bez względu na charakter prowadzonej działalności. Może pracować także w banku, Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, Urzędzie Skarbowym, agencjach rekrutacyjnych, kancelariach podatkowych oraz z powodzeniem prowadzić własną działalność gospodarczą. Absolwent w tym zawodzie będzie posiadał niezbędną wiedzę w zakresie stosowania prawa gospodarczego.

Technik rachunkowości zajmuje się przede wszystkim prowadzeniem rachunkowości przedsiębiorstw, jednego z najważniejszych obszarów działalności gospodarczej. W zakres kompetencji technika rachunkowości wchodzi m.in. ewidencja operacji gospodarczych, przeprowadzanie i rozliczanie wyników inwentaryzacji, wycena zasobów majątkowych i źródeł ich finansowania, ustalanie wyniku finansowego podmiotu gospodarczego, czy też sporządzanie sprawozdań finansowych i przeprowadzanie analiz. Technik rachunkowości podobnie jak technik ekonomista prowadzi także sprawy kadrowo-płacowe i gospodarkę finansową jednostki organizacyjnej. Absolwent szkoły w tym zawodzie może znaleźć zatrudnienie w biurach rachunkowych, kancelariach podatkowych, w każdej firmie prowadzącej rachunkowość we własnym zakresie. Może również prowadzić własną działalność gospodarczą: usługi finansowo-księgowe. Technik ekonomista i technik rachunkowości posiadają wspólną kwalifikację EKA.05. Stąd w tych dwóch zawodach istnieje możliwość rozszerzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych. Technik ekonomista po zdaniu egzaminu z kwalifikacji EKA.07 *Prowadzenie rachunkowości* będzie mógł uzyskać dodatkowo zawód technika rachunkowości i analogicznie Technik rachunkowości po zdaniu egzaminu z kwalifikacji EKA.04 *Prowadzenie dokumentacji w jednostce organizacyjnej* będzie mógł uzyskać dodatkowo zawód technika ekonomisty.

Technik handlowiec to jeden z najbardziej poszukiwanych na rynku pracy zawodów. Rozwój handlu w naszym regionie warunkuje osobom, które wybiorą ten kierunek kształcenia znalezienie zatrudnienia. Absolwent szkoły w tym zawodzie przygotowany będzie do wykonywania prac związanych z obsługą klientów indywidualnych i biznesowych, realizacji transakcji kupna sprzedaży, a także planowania i organizowania sprzedaży oraz monitorowania jej efektów

Technik handlowiec znajdzie zatrudnienie w działach handlowych różnych branż, jednostkach handlu detalicznego i hurtowego, a także może realizować swój rozwój zawodowy prowadząc sprzedaż internetową, czy własną działalność gospodarczą. Technik handlowiec po potwierdzeniu dodatkowo kwalifikacji HAN.03. *Prowadzenie działalności informacyjno-bibliograficznej*, może uzyskać zawód technika księgarstwa.



Technik grafiki i poligrafii cyfrowej w swojej przyszłej pracy zawodowej zajmować się będzie przede wszystkim przygotowaniem oraz wykonaniem różnych projektów graficznych, cyfrowych publikacji oraz obróbką druków cyfrowych i drukowaniem 3D.

Jest to zawód dla osób lubiących pracę przy komputerze, dążących do poznania profesjonalnych programów graficznych (Adobe Photoshop, Adobe Illustrator, Adobe InDesign, CorelDraw, Adobe Acrobat, Impozycjoner), chcących realizować swoją przyszłą karierę zawodową w agencjach i studiach graficznych, fotograficznych, drukarniach, agencjach reklamowych, wydawnictwach, telewizji lub we własnym studio projektowo-graficznym.

Sprzedawca to zawód podobny do technika handlowca, aczkolwiek realizowany w Szkole Branżowej I Stopnia. Nauka w szkole trwa 3 lata, a za praktykę uczeń otrzymuje wynagrodzenie. Sprzedawca zajmuje się obsługą klientów, realizacją transakcji kupna-sprzedaży oraz przyjmowaniem dostaw i przygotowaniem towarów do sprzedaży. Absolwent szkoły w tym zawodzie może znaleźć zatrudnienie w różnych jednostkach zajmujących się handlem. Sprzedawca posiada niższe kwalifikacje niż technik handlowiec, aczkolwiek istnieje prosty sposób na ich podwyższenie. Absolwent szkoły w zawodzie sprzedawca, może otrzymać dyplom technika handlowca w przypadku uzyskania wykształcenia średniego lub średniego branżowego oraz zdania egzaminu z kwalifikacji HAN.02. *Prowadzenie działań handlowych*. Natomiast uzyskanie wykształcenia średniego lub średniego branżowego oraz pozytywnego wyniku egzaminu z kwalifikacji HAN.03. *Prowadzenie działalności informacyjno-bibliograficznej* daje możliwość zdobycia zawodu technika księgarstwa.



Magazynier – logistyk to jeden z najnowszych zawodów, w których kształci szkoła. To zawód dla osób dążących do wykonywania przyszłych zadań zawodowych związanych z obsługą magazynów. W trakcie trzyletniej nauki uczniowie realizują płatne praktyki zawodowe. Osoba pracująca w tym zawodzie będzie zajmowała się przyjmowaniem dostaw, wydawaniem towarów z magazynu oraz sprawdzaniem stanów magazynowych. W pracy zawodowej korzystać będzie z programów do prowadzenia gospodarki magazynowej. Magazynier – logistyk znajdzie zatrudnienie w różnych przedsiębiorstwach prowadzących magazyny. Absolwent szkoły w tym zawodzie ma możliwość uzyskania dyplomu technika logistyka po zdaniu egzaminu z kwalifikacji SPL.04. *Organizacja transportu* i uzyskaniu wykształcenia średniego lub średniego branżowego.

Z uwagi na to, że klasy w zawodzie sprzedawca i magazynier-logistyk w ZSEiT objęte są patronatem firm OBI i AJ Meble, najlepsi absolwenci szkoły mają gwarancję zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach. Ww. firmy objęły swoim patronatem klasy Szkoły Branżowej I Stopnia i zadeklarowały wsparcie szkoły oraz uczniów w zakresie organizacji praktyk zawodowych, wizyt studyjnych, finansowania stypendiów i kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe uczniów, a także organizacji szkoleń i staży dla nauczycieli. Wyraziły także gotowość do zatrudniania absolwentów szkoły.

Na lokalnym rynku pracy stale poszukiwani są wykwalifikowani pracownicy w ww. branżach, dlatego



przedsiębiorcy chętnie angażują się w przygotowanie zawodowe uczniów i nawiązują współpracę z ZSEiT. Powstanie klas patronackich, to nie jedyne rezultaty współpracy szkoły z przedsiębiorstwami. Szkoła przykłada dużą wagę do wykształcenia absolwenta przygotowanego do funkcjonowania na krajowym, a także europejskim rynku pracy. Dlatego podejmowane są różne działania umożliwiające młodzieży poznanie przyszłego środowiska pracy, nowoczesnych technologii i innowacji w branży, nawiązanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, łączenie teorii z praktyką. Corocznie przez nauczycieli „Ekonomika” organizowane są tzw. wizyty studyjne, podczas których uczniowie mają możliwość obserwacji pracy, sposobu wykonywania zadań zawodowych, poznania kultury organizacyjnej różnych przedsiębiorstw. Uczniowie odwiedzili m.in.



takie firmy jak: Zakłady Porcelany Stołowej „Lubiana” S.A., Morpol S.A., Drutex S.A., BranQ, Rewit Księgowi i Biegli Rewidenci sp. z o.o., Centrum Riviera, Samindruk sp. z o.o., AJ Fabryka Mebli, Market budowlany i ogrodnicy OBI. Poznali także środowiska pracy w takich instytucjach jak: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Skarbowy, Bank PKO, Giełda Papierów Wartościowych, Centrum Pieniądza. Braли również udział w targach branżowych w Poznaniu i w Gdańsku. Wizyty w ww. firmach i instytucjach były możliwe dzięki zaangażowaniu szkoły w projekt „Programy motywacyjne dla uczniów pomorskich szkół zawodowych. W ramach tego programu uczniowie szkoły otrzymują także wysokie stypendia za wyniki w nauce z zakresu przedmiotów zawodowych i sukcesy w konkursach zawodowych. Uczniowie szkoły biorą udział w różnych konkursach i olimpiadach takich jak: Olimpiada Ekonomiczna, Olimpiada Wiedzy o Ubezpieczeniach Społecznych, Turniej Wiedzy i Umiejętności Handlowo-Menedżerskich, Olimpiada Statystyczna czy Konkurs Wiedzy o Podatkach. Szkoła uczestniczy także w innych projektach, które umożliwiają kompleksowy rozwój uczniów. Nauczyciele realizują program Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości „Otwarta firma” – Biznes przy tablicy”. W ramach programu „Otwarta firma” organizowane są wizyty studyjne i spotkania ze specjalistami z branż

takich jak: bankowcy, prawnicy, ekonomiści, przedstawiciele Izby Administracji Skarbowej, przedstawiciele Centralnego Punktu Informacyjnego Funduszy Europejskich, Powiatowi i Miejscy Rzecznicy Konsumentów. Spotkania ze specjalistami mają na celu wsparcie szkoły w wykształceniu wysoko wykwalifikowanej kadry: ekonomistów, handlowców, grafików, sprzedawców, magazynierów-logistyków, a od przyszłego roku



także specjalistów ds. rachunkowości. Inne programy realizowane w szkole to: Młodzieżowe Miniprzedsiębiorstwo i „Światowy Tydzień Przedsiębiorczości”. W ramach Młodzieżowego Miniprzedsiębiorstwa uczniowie prowadzą sklepik szkolny. Ten program umożliwia im stosowanie wiedzy w praktyce, rozwój umiejętności obsługi klienta, organizacji pracy i prowadzenia rozliczeń finansowych. Natomiast w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości szkoła prowadzi zajęcia i spotkania mające na celu rozwój postaw przedsiębiorczych uczniów, a także edukację ekonomiczną wśród gimnazjalistów i uczniów szkół podstawowych. W bieżącym roku szkolnym w ZSEiT zorganizowano Międzyszkolny konkurs „Przedsiębiorczość i MY” oraz „Festiwal zawodów”.



Ponadto w Zespole Szkół Ekonomicznych i Technicznych w Słupsku, od roku szkolnego 2018/2019 realizowany jest projekt Lean Lider, którego celem jest kształcenie u uczniów m.in. takich umiejętności jak: praca zespołowa, organizacja pracy, poszukiwanie rozwiązań i uproszczeń, radzenie sobie ze stresem,

wykonywanie zadań zawodowych pod presją czasu, zarządzanie zespołem. Projekt ten wspiera AJ Fabryka Mebli. Młodzież uczestnicząc w tej grze symulacyjnej ma możliwość kształtowania swojego wizerunku, jako przyszłych pracowników oraz zbudowania relacji z potencjalnym, przyszłym pracodawcą. Szkoła uczestniczy także w projekcie „Bankowcy dla Edukacji”, a korzyścią z realizacji tego projektu jest przede wszystkim wsparcie szkoły w edukacji ekonomicznej młodzieży. Placówka podejmuje także inne działania mające na celu jak najlepsze przygotowanie uczniów do pracy w określonych zawodach. Z sukcesem organizowane i realizowane są praktyki zawodowe dla uczniów, zarówno w kraju, jaki i za granicą. Praktyki zagraniczne w 100% finansowane są z projektów programu Erasmus+. Do tej pory młodzież wyjeżdżała na praktyki do Anglii, Włoch i Niemiec. Aktualnie szkoła aplikuje o praktyki do Włoch i Portugalii. Praktyki są ważnym elementem rozwoju zawodowego uczniów „Ekonomika”.

Wybierając miejsca praktyk (krajowych i zagranicznych) szkoła decyduje się na pracodawców po-



siadających niezbędne zasoby, kadre i doświadczenie, warunkujące zapewnienie wysokiej jakości programu praktyk.

„Ekonomik” to szkoła, w której można zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do wykonywania zadań zawodowych ekonomisty, handlowca, grafika, sprzedawcy, magazyniera-logistyka, czy technika rachunkowości. Młodzież zdobędzie tu swoje pierwsze doświadczenie zawodowe, pozna specyfikę pracy w określonych zawodach, nawiąże relacje z potencjalnymi pracodawcami, nauczy się obsługiwać specjalistyczne programy komputerowe oraz posługiwać się językiem obcym zawodowym. Uzyska szerokie wsparcie w zakresie rozwoju osobistego i zawodowego. W tej szkole uczeń doskonale przygotowuje się także do matury i kontynuowania edukacji na każdym kierunku studiów.

Katarzyna Rydzewska

*Zespole Szkół Ekonomicznych i Technicznych
w Słupsku*

Efekty kształcenia w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej w Branżowej Szkole Specjalnej I Stopnia przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym im. UNICEF w Słupsku

Specjalna Branżowa Szkoła I Stopnia funkcjonuje od 1 września 2017 roku w miejscu Zasadniczej Szkoły Zawodowej nr 7 w Słupsku. Jest integralną częścią Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Słupsku. Oferuje młodzieży podjęcie nauki w zawodach:

- pracownik pomocniczy obsługi hotelowej – wykonywanie prac pomocniczych w obiektach hotelowych,
- kucharz – sporządzanie potraw i napojów.

Kształcenie w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej odbywa się wyłącznie dla osób upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim. Zawód pracownik pomocniczy obsługi hotelowej to osoba, która wykonuje wiele prostych czynności w hotelach i innych obiektach świadczących usługi hotelarskie. Najczęściej wspomaga innych pracowników hotelu przy wykonywaniu rozmaitych zadań, zgodnie ze specyfiką i kategoryzacją obiektu hotelarskiego, jego ofertą, liczbą gości i ich wymagań. Pracownik wykonuje prace porządkowe w pokojach dla gości i w pomieszczeniach ogólnodostępnych. Posługuje się ręcznym i zmechanizowanym sprzętem porządkowym. Wykonuje, także prace pomocnicze w kuchni, takie jak obróbka wstępna surowców, utrzymanie porządku i czystości na zapleczu magazynowym. Jest odpowiedzialny za utrzymanie czystości w sali konsumpcyjnej, np. nakrywanie stołów i zbieranie naczyń. Wykonuje prace gospodarcze, m.in.: drobne naprawy i konserwacja urządzeń hotelowych, konserwacja bielizny pościelowej, stołowej, usługi pralnicze. Jest odpowiedzialny za estetykę budynku hotelu i jego otoczenia poprzez prace porządkowe, pielęgnację trawników, klombów, kwietników i kwiatów doniczkowych.

Kształcenie w tym zawodzie jest prowadzone wyłącznie w 3-letniej branżowej szkole I stopnia i przeznaczone jedynie dla uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim. Jak wynika z klasyfikacji zawodów i specjalności, zawód ten został przypisany do grupy wielkiej „dziewiątki”, gdzie przynależą zawody wymagające opanowania bardzo prostych umiejętności: pomoce domowe, hotelowe, sprzątaczkę, praczka, pomoc kuchenna, pomoc magazyniera, pomoc kelnera, pomoc ogrodnika. Nie istnieje odrębna klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego specjalnego, chociaż powstały zawody, w których odbywa się kształcenie osób upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim. Deficyty rozwojowe występujące u tych osób nie pozwalają na opanowanie umiejętności w bardziej złożonych zawodach. Kształcenie w zawodzie pra-

cownik pomocniczy obsługi hotelowej umożliwia tej młodzieży nabycie prostych umiejętności użytecznych w wielu przedsiębiorstwach, co w efekcie daje szansę na osiągnięcie osobistego powodzenia oraz względnej samodzielności ekonomicznej w dorosłym życiu. Jedyną skuteczną pomocą, jaką można skierować do uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim, jest zagwarantowanie im odpowiednich warunków kształcenia w szkołach specjalnych i ograniczenie dostępu do tego kształcenia tylko do kręgu osób z orzeczeniami^[1].

Badania rynku wskazują, że kondycja branży hotelarskiej w Polsce jest coraz lepsza. Powoli, ale sukcesywnie rośnie liczba udzielonych noclegów oraz stopień wykorzystania miejsc noclegowych. Polska odzyskuje miano recepcji turystycznej z liczącą się bazą noclegową. Potrzeba kształcenia kadr dla hotelarstwa wynika między innymi z tego, że jesteśmy członkiem Unii Europejskiej, a co za tym idzie aktywnym uczestnikiem jej systemu ekonomiczno-społecznego. Hotel XXI wieku to nie tylko nowoczesny i świetnie wyposażony budynek, ale przede wszystkim kompetentny, wykwalifikowany, uprzejmy i gotowy służyć gościom personel hotelowy. Inwestowanie w kształcenie ludzi świadczących usługi gościnności połączone z zaawansowaną technologią i wiedzą o gościach, pozwalają na szybszy zwrot poniesionych kosztów, a więc poprawę rentowności kapitałowej branży hotelarskiej^[2].

Dla tego zawodu została wyodrębniona kwalifikacja o numerze TG.01. i nazwana „Wykonywanie prac pomocniczych w obiektach świadczących usługi hotelarskie”. Ta kwalifikacja nie ma podbudowy kształcenia w innych zawodach, ponieważ jest przeznaczona wyłącznie dla osób upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim. Również grupa wspólnych efektów z obszaru zawodowego turystyczno-gastronomicznego stanowiąca podbudowę kształcenia w zawodzie określona kodem PKZ (TG.a) jest przypisana tylko dla tego specyficznego zawodu.

Nauka ww. zawodu dla uczniów odbywa się w budynku Internatu Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Słupsku. Znajdują się tu sale dydaktyczne do teoretycznej nauki zawodu oraz specjalistyczne pracownie: obsługi gości, gastronomiczna, hotelowa, sala konsumencka oraz kuchnia właściwa z częścią magazynową. Wszystkie pracownie są wyposażone według wymogów i standardów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej oraz wytycznych podstawy programowej kształcenia zawodowego. Od roku szkolnego 2014/15 odbywają się teoretyczne i praktyczne egzaminy zawo-

dowe, ponieważ działa także Ośrodek Egzaminacyjny.

Program kształcenia zawodowego obowiązujący w szkole pozwala na aktywne uczestniczenie uczniów w życiu szkoły oraz środowisku lokalnym. Młodzież ma możliwość prezentacji zdobytych umiejętności i wiedzy. Są to cykliczne uroczystości, festyny, spotkania integracyjne, jubileusze, konferencje, zawody sportowe. Do głównych przedsięwzięć należą, m.in.:

- obsługa gastronomiczna i kelnerska Pikniku Mobilności z Miejskim Zakładem Komunikacji w Słupsku i Stowarzyszenie Inicjatywy ds. Młodzieży w Słupsku,
- obsługa gastronomiczna Wigilii i Śniadań Wielkanocnych organizowanych przez słupecki Caritas,
- przygotowanie jednostek mieszkalnych (bazy noclegowej) w internacie dla uczestników zawodów sportowych „Sprawni Razem” oraz innych imprez sportowych,
- udział z sukcesami w wojewódzkich konkursach zawodowych, np. na II Regionalnym Konkursie „Aranżacja Stołu Bożonarodzeniowego”.

Szkoła zawodowa brała czynny udział w realizacji projektów finansowanych z funduszy Unii Europejskiej. Została nawiązana współpraca z Centrum Kształcenia Praktycznego w Słupsku oraz Zespołem Szkół Ponadgimnazjalnych w Słupsku. Zostały zrealizowane następujące projekty:

- „Świadomy Wybór – Pewny Sukces”, realizacja zajęć dodatkowych z florystyki, obsługi konsumenta, staże wakacyjne w zakładach gastronomicznych i obiektach hotelarskich,
- „Praktyka czyni mistrza”, realizacja zajęć dodatkowych z wikliniarstwa i podstaw stolarstwa,
- „Szkoła – praca... jesteśmy gotowi!” – realizacja staży zagranicznych dla uczniów.

Były to formy doksztalcenia zawodowego. Po zakończeniu szkolenia uczniowie otrzymali certyfikaty.

Uczniowie biorą także udział w stażach praktycznych w hotelach w kraju i za granicą:

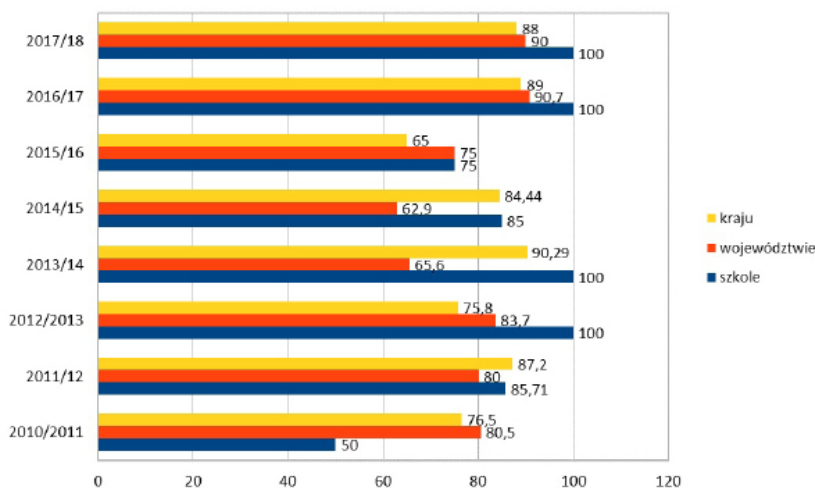
- Hotel „Nowa-Ski” w Karpaczu,
- Hotel „Ustka” w Ustce,
- Hotel „Alexander” w Puchovie na Słowacji.

Dbając o wszechstronny rozwój dodatkowych zainteresowań, nauczyciele kształcenia zawodowego podejmują też działania wspierające i opiekuńcze młodzieży. Jest to między innymi motywowanie do udziałów w konkursach lub kołach zainteresowań. Efektami tych starań są sukcesy w ogólnopolskich konkursach fotograficznych, np. uzyskanie pierwszego miejsca w konkursie „Unia Europejska w regionie słupeckim”, wyróżnienie w konkursie „Europejskie Dziedzictwo Kulturowe w Polsce” oraz w IV Ogólnopolskim Konkursie Fotograficznym „Mam Pasję”.

Podnosząc jakość kształcenia oraz poznawczą rolę zawodu uczniowie uczestniczą w wycieczkach tematycznych związanych z nauczaniem kierunkiem, m.in.: zapoznają się z organizacją pracy w obiekcie hotelarskim (hotele to: Jan III Sobieski w Warszawie, Holiday Inn w Warszawie, „Novaski” w Karpaczu, „Hotel Lubicz” w Ustce, „Hotel Grand Lubicz” w Ustce, „Hotel Ustka” w Ustce, „Hotel Royal Baltic” w Ustce).

Od 1 września 2003 roku został wprowadzony zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. Składający się z części teoretycznej i praktycznej. Odbywa się on w ośrodkach egzaminacyjnych, oceniany jest przez zewnętrzną komisję powołaną przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną. Aby otrzymać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe należy uzyskać co najmniej 50% punktów możliwych do uzyskania w części teoretycznej i 75% punktów w części praktycznej.

Wykres 1. Zdawalność młodzieży w Specjalnej Szkole Branżowej I Stopnia w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.



Źródło: Opracowanie przygotowane przez mgr A. Anuszewską – nauczycielkę praktycznej nauki zawodu, Wstępna informacja o wynikach egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie – nowa formuła egzaminu zawodowego przeprowadzona w sesji 2. czerwiec-lipiec 2018 r. z dnia 25.08.2018 r.

Autorka artykułu podkreśla, że ogromny wpływ na wyniki kształcenia i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie mają przede wszystkim obowiązkowa obecność uczniów na zajęciach teoretycznej i praktycznej nauki zawodu oraz przygotowanie i doświadczenie nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zdobyte podczas prac w sesjach egzaminacyjnych jako egzaminator. Jak wynika z przeprowadzonych obserwacji na wynik egzaminu wpływa fakt, iż ośrodek egzaminacyjny znajduje się w szkole i uczniowie mają możliwość poznania standardów i wymagań egzaminacyjnych już od pierwszej klasy szkoły branżowej. Podczas realizacji ćwiczeń praktycznych należy uwzględnić możliwości intelektualne uczniów i ich stan zdrowia. Podczas procesu dydaktycznego należy cały czas pozytywnie motywować uczniów do zdobywania wiedzy i umiejętności.

Największym sukcesem kształcenia zawodowego w Specjalnej Branżowej Szkole I Stopnia jest fakt, iż

absolwenci znajdują pracę na lokalnym rynku pracy, a także zagranicą. Zbierając informacje o swoich wychowankach autorka tej pracy, uzyskała wiadomości, iż jeden z absolwentów pracuje jako kierownik zmiany w sali w renomowanym ośrodku wczasowym.

Aleksandra Anuszevska

nauczyciel w Branżowej Szkole Specjalnej I Stopnia przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym im. UNICEF w Słupsku

Przypisy:

1. Odpowiedź sekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej – z upoważnienia ministra – na interpelację nr 7600 w sprawie możliwości kształcenia w zawodzie pracownik pomocniczy obsługi hotelowej oraz właściwej interpretacji rozporządzenia dotyczącego klasyfikacji zawodowej szkolnictwa zawodowego, <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ5.nsf/main/2CF99ED5>
2. G. Albertin, I. Domachowska, Program nauczania dla zawodu pracownik pomocniczy obsługi hotelowej, 911205, o strukturze modułowej, KOWEZIU, Warszawa 2012, s.5.

SŁUPSKI MECHANIK W PROJEKTACH

Dualna [r]ewolucja w słupskim mechaniku, czyli nowa jakość w kształceniu zawodowym



Dualny system nauczania stanowi obecnie jeden z najważniejszych nurtów współczesnego kształcenia zawodowego. W wielu krajach europejskich funkcjonuje on z dużym powodzeniem. Wystarczy jedynie wspomnieć, że w państwach Europy Zachodniej o najwyższym poziomie rozwoju gospodarczego stanowi on fundament kształcenia zawodowego. Dane liczbowe jednoznacznie to potwierdzają. Dla przykładu w Szwajcarii blisko 90% uczniów kształci się w systemie dualnym, w Niemczech 70%, zaś w Austrii niemal połowa. Dotychczas model ten w Polsce miał jedynie

marginalny kształt. Za sprawą włączenia się pracodawców w proces kształcenia zawodowego oraz licznych projektów finansowanych z Unii Europejskiej, koncepcja ta wdrażana jest również w Polsce. Podejmując analizę tej tematyki w pierwszej kolejności należy przytoczyć jej definicję. System nazywany jest dualnym z uwagi na fakt, iż w jego ramach proces przyuczenia do danego zawodu realizowany jest w przedsiębiorstwie – gdzie uczeń otrzymuje szkolenie praktyczne) oraz w szkole zawodowej, której zadaniem jest uzupełnienie wiedzy teoretycznej. Przyjmuje się, że idealna proporcja łącznej liczby godzin kształtuje się na poziomie 70% w przedsiębiorstwie i zaledwie 30% w szkole.

Taka zmiana jest niezwykle istotna i stanowi cenny czynnik dla rozwoju lokalnego rynku pracy. Rynek MŚP stanowi 99% wszystkich przedsiębiorców, którzy zapewniają około 70% wszystkich miejsc pracy i tworzą około 80% wszystkich nowych miejsc pracy. Od lat odnotowuje się narastający niedobór przedsiębiorców, menedżerów i wykwalifikowanej siły roboczej, która ma bardzo duże braki w praktycznym wykonywaniu czynności. Szacunki wykazują, że do 2030 r. liczba w większości państw członkowskich liczba młodszych pracowników zmniejszy się aż o 25%. System dualny stanowi panaceum na te problemy i umożliwia położenie nacisku na naukę umiejętności praktycznych, które są najbardziej pożądane na rynku.

Dualny system kształcenia zawodowego umożliwia zacieśnienie współpracy między nauczycielami

ze szkoły zawodowej a pracownikami zakładów pracy, którzy organizują praktykę zawodową dla uczniów. Nauka w zakładzie pracy odbywa się w środowisku stałych pracowników oraz przeszkolonego opiekuna praktyk. Z uwagi na fakt, iż pracodawcy również mają wpływ na treści kształcenia uczą również w oparciu o swoje potrzeby. W efekcie uczniowie uzyskują taką wiedzę i umiejętności, na które występuje popyt. Realizacja kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach zakładu pracy wpływa również na zdolności interpersonalne oraz pomaga nabrać odpowiedniego doświadczenia, co bezsprzecznie wpływa na jego większą efektywność i zatrudnialność po ukończeniu procesu dydaktycznego.

Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku od 1 września 2017 roku realizuje projekt pt. **“Establishment of two-stage industry competence centers of vocational education and training”** (IC-C4VET), który jest współfinansowany z budżetu Unii Europejskiej w ramach akcji KA2 (Partnerstwa Strategiczne) programu Erasmus+.

Głównym celem projektu jest wdrożenie dualnego systemu kształcenia zawodowego, w ramach którego 70% czasu nauki uczniowie spędzać będą u pracodawców, zaś 30% w szkole. Od 1 września 2018 roku



odbywa się pilotażowe wdrożenie takiego rozwiązania dla zawodu mechanik pojazdów samochodowych. W ramach działań projektowych odbywać się będą warsztaty tematyczne, dotyczące pracy nad podstawami programowymi, programami nauczania i treningiem dla nauczycieli, aby byli przygotowani do pracy w nowym modelu nauczania opartym o model dualny.

Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku pełni rolę partnera wiodącego, którego zadaniem jest m.in.:

1. Przeprowadzenie pilotażu dualnego systemu nauczania dla jednego z zawodów.
2. Stworzenie programu dwudniowego szkolenia dla nauczycieli, które ma na celu przygotowanie ich do pracy w systemie dualnym.
3. Zorganizowanie międzynarodowej konferencji.

4. Przygotowanie pedagogiczne pracodawców, którzy będą prowadzić nauczanie teoretyczne.

Czas trwania projektu

01-09-2017 – 31.08.2020: 36 miesięcy

Partnerzy:

- Nr. 1. Baltic Sea Academy (BSA), Germany (Lead Partner)
- Nr. 2. Berufsbildungs- und Technologiezentrum der Handwerkskammer Schwerin (BTZ), Germany
- Nr. 3. Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych im. inż. Tadeusza Tanskiego (ZSLM), Poland
- Nr. 4. Vilniaus statybininku rengimo centras (VSRC), Lithuania
- Nr. 5. Panevezys Chamber of Commerce Industry and Crafts (PCCCI), Lithuania
- Nr. 6. Latvijas Amatniecības kamera (LAK), Latvia
- Nr. 7. Võrumaa Kutsehariduskeskus (VK), Estonia

Projekt składa się z pakietów roboczych obejmujących następujące główne działania:

1. Zarządzanie projektem i realizacja 6 warsztatów i 2 konferencji międzynarodowych.
2. Rozwój, utworzenie i prowadzenie centrum kompetencyjnego dostosowanego do potrzeb branży, w którym realizacja dualnego kształcenia zawodowego w kraju, w którym wcześniej nauka odbywała się w szkole oraz przygotowanie do wdrożenia w dwóch innych krajach.
3. Rozwój i wdrażanie doksztalcenia zawodowego nauczycieli szkół zawodowych dla wprowadzenia kształcenia dualnego.
4. Adaptacja i realizacja szkoleń dla trenerów w MŚP.
5. Przekazanie wyników projektu do 68 izb i uniwersytetów z 13 krajów.

W ramach projektu zaplanowano powstanie następujących produktów:

- projekty wdrożenia dwuetapowych branżowych centrów kompetencyjnych oraz dualne kształcenie zawodowe wraz z programami nauczania,
- dwa programy kształcenia nauczycieli,
- program szkoleń dla instruktorów/przełożonych w MŚP,
- publikacja zawierająca dobre praktyki wynikające z realizacji projektu

W ramach prac projektowych i zgłębiania wiedzy z zakresu możliwych form implementacji kształcenia dualnego w polskim systemie nauczania odbyliśmy wyjazdy studyjne do Hamburga i Wilna. Dwukrotnie uczestniczyliśmy również w dwudniowych warsztatach, które odbywały się w Gdańsku. Jeden z nich, który miał miejsce w dniach 27-28.2018 został zorganizowany i poprowadzony przez pracowników i partnerów słupskiego mechanika. Podczas tych warszta-



tów prezentowaliśmy nasze dotychczasowe dokonania w ramach projektu, dzieliliśmy się naszymi spostrzeżeniami i rozwiązywaliśmy napotkane problemy. Wszyscy uczestnicy byli zachwyceni przebiegiem szkolenia, co stanowi dobry prognostyk dla kolejnego wydarze-

nia, którego gospodarzem będzie nasza szkoła – tym razem będzie to międzynarodowa konferencja dotycząca kształcenia zawodowego, która odbędzie się 26.05.2020 roku.

Zespół Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku stworzył nowy program nauczania dla zawodu mechanik pojazdów samochodowych, który został w pełni dostosowany do projektowych założeń dualnego systemu nauczania. Od 1 września 2018 roku uczniowie klasy IF realizują pilotaż w ramach projektu ICC4VET. Nawiązana współpraca z pracodawcami, którzy stali się partnerami szkoły przebiega wzorowo i wszystko wskazuje na to, że dualny system kształcenia na stałe zagości w słupskim mechaniku. Jest to z pewnością nie tylko rewolucja, ale przede wszystkim ewolucja!

Mateusz Weiland
Zespół Szkół Mechanicznych
i Logistycznych w Słupsku

PODRÓŻ ZESPOŁU SZKÓŁ MECHANICZNYCH I LOGISTYCZNYCH W SŁUPSKU DO EDUKACJI XXI WIEKU

Projekt „Szkoła zawodowa szkołą dobrego wyboru – podniesienie jakości edukacji w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Słupsku”

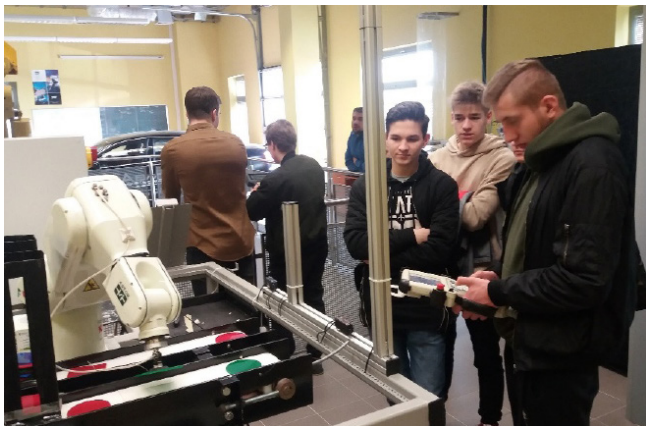
Projekt „Szkoła zawodowa szkołą dobrego wyboru – podniesienie jakości edukacji w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Słupsku” jest realizowany w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych od 1 września 2016 roku. Finansowany w ramach **Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020**, zakończy się w grudniu 2021 roku. Celem projektu jest podniesienie poziomu zatrudnienia absolwentów szkół w mieście Słupsk, jak również zwiększenie szans uczniów na odniesienie sukcesu na rynku pracy, dostosowanie kompetencji zawodowych nauczycieli do wymogów rynku pracy, zintensyfikowanie i usystematyzowanie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami oraz ze szkołami wyższymi.



W projekcie biorą udział uczennice i uczniowie z klas o profilu technik pojazdów samochodowych, technik mechanik, technik mechatronik, technik logistyk, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, lakiernik, mechanik monter maszyn i urządzeń oraz kierowca mechanik. Wszystkie wymienione zawody są profesjami, w których pracodawcy poszukują bardzo wielu wykwalifikowanych pracowników. Realizowany przez naszą szkołę projekt stanowi tym samym, poza wszystkimi innymi, niezliczonymi korzyściami, odpowiedź na potrzeby pracodawców nie tylko z lokalnego rynku pracy, ale również krajowego i europejskiego.

W ramach projektu, w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych, zaplanowano doskonalenie kompetencji zawodowych nauczycieli (staże u pracodawców, kursy i szkolenia m.in. **GRAFCET, Operator-programista CNC+ podstawy rysunku technicznego, metrologii i technologii obróbki skrawaniem, Technolog CNC, AutoCad, Pro-painter fresh – kurs dla lakierników, Szkolenie podstawowe I stopnia Audatex i II stopnia Audatex, Szkolenie z obsługi WMS, Szkolenie z obsługi programu MES i TMS, Szkolenie z MTS**). Zagwarantowana w projekcie dla nauczycieli Zespołu Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku możliwość udziału w stażach, kursach i szkoleniach jest dla nich niesamowitą okazją do rozwoju swoich umiejętności zawodowych oraz poszerzania swojej wiedzy. Aktualna wiedza nauczyciela jest gwarantem dobrego przygotowania do rozpoczęcia dalszej edukacji lub życia zawodowego naszych absolwentów. Ponadto, świadomość i poczucie posiada-

nia wiedzy opartej o najnowsze odkrycia i zdobycie badawcze nauki jest również dodatkowym wsparciem merytorycznym i psychologicznym w pracy nauczyciela, która w dobie szalonego tempa przekazu informacji, korzystania z internetu, możliwością skomunikowania się z osobami na drugim końcu świata w przeciągu kilku sekund stanowi coraz większe wyzwanie.



W ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą dobrego wyboru – podniesienie jakości edukacji w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych w Słupsku”, w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych, zaplanowano także liczne formy kształcenia, szkolenia i stażowe dla uczniów. Wśród zaplanowanych form odbyły się lub odbędą się: staże i praktyki u pracodawców, kursy i szkolenia: prawo jazdy, wózki widłowe, kurs spawacza, CNC. Ponadto odbywają się również dodatkowe lekcje z zawodowego języka angielskiego i rysunku technicznego oraz zajęcia na symulatorze samochodu ciężarowego i osobowego. Ponadto zaplanowane są również wizyty studyjne i zajęcia na uczelniach wyższych, w zakładach pracy i udział w targach branżowych.

Wszystkie wymienione formy kształcenia i doskonalenia stanowią dla uczniów i uczennic Mechanika, biorących udział w realizacji projektu, niespotykaną wcześniej i prawdopodobnie niepowtarzalną okazję do zdobycia wiedzy, doświadczenia i przede wszystkim uzyskania kolejnych kwalifikacji zawodowych, które pozwolą im na przeformułowanie swojej pozycji absolwenta na nowej płaszczyźnie – rynku pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że młodzież uczestnicząca w projekcie kształci się w poszukiwanych przez pracodawców zawodach oraz to, że dzięki projektowi zdobywają kolejne umiejętności i kompetencje, będą budowali i ustawiali bardzo wysoko poprzeczkę dla innych kandydatów poszukujących zatrudnienia. Ponadto, Ci uczniowie, którzy po ukończeniu szkoły zdecydują się na rozpoczęcie kolejnego etapu edukacji, na wyższym szczeblu, będą o wiele lepiej przygotowani do rozpoczęcia nauki, dzięki szerokiej wiedzy oraz doświadczeniom zdobytym dzięki wykorzystaniu w projekcie najnowszego sprzętu, oprogramowania i zdobytej wiedzy. Uczniów realizujących projekt będzie

cechowała również lepsza znajomość języka angielskiego technicznego oraz wyższy poziom opanowania zasad rysunku technicznego i oprogramowania wykorzystywanego przy jego tworzeniu, ponieważ biorą udział również w takich formach kształcenia.

W ramach projektu 4.1 szkoła zyskała cztery nowe sale lekcyjne, powstałe po adaptacji najwyższej kondygnacji budynku, w którym mieści się szkoła, tzw. „poddasza”. Nowo powstałe pomieszczenia zmodernizowały tę część budynku, której przestrzeń zaczęliśmy efektywniej wykorzystywać. Powstało miejsce pracy i edukacji uczniów na najwyższym światowym poziomie. Dotychczasowe zaciemnione poddasze otworzyło swoją przestrzeń dla pracy, ale również wypoczynku uczniów w czasie przerw. Wysokie sufity, piękne okna dachowe, które rozjaśniły to miejsce, kolorystyka, wpłynęły na jakość przebywania w szkole.

Doposażone zostały pracownie zawodowe – pojawił się sprzęt IT, specjalistyczne urządzenia (symulatory samochodu ciężarowego i osobowego), maszyny (obrabiarka CNC, frezarkę) i oprogramowanie (WMS, TMS, MES, MTS), a także symulator samochodu ciężarowego i osobowego.

Zakupiony sprzęt i urządzenia stanowią dla naszej szkoły niespotykany do tej pory skok cywilizacyjny. W historii Mechanika, która tak pięknymi literami wpisuje się w historię miasta Słupska już od roku 1946, wymiana i modernizacja na tak ogromną skalę sprzętu, pomocy dydaktycznych, oprogramowania ma miejsce po raz pierwszy. W ponad 70-letniej opowieści o naszej szkole, dzisiaj możemy z dumnie wyprężoną piersią konkurować z innymi szkołami kształcenia zawodowego na poziomie światowym, europejskim. Nasi uczniowie i uczennice obecnie kształcą się z wykorzystaniem pomocy naukowych, sprzętu i oprogramowania na najwyższym poziomie, który czasami pozostaje w sferze marzeń uczelni wyższych kształcących w zakresie naszych kierunków kształcenia.

Otrzymane wsparcie materialne i merytoryczne niewątpliwie pozwoli na nieporównanie lepsze przygotowanie uczniów do egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie. Mówiąc o wszystkich korzyściach edukacyjnych, nie można zapomnieć również o tym, że wiedza i doświadczenie zdobyte w projekcie zapewni im lepszy start w dorosłe życie zawodowe i ścieżki dalszej edukacji.

Anna Szymańska

koordynator projektu,

*nauczyciel przedmiotów zawodowych
w klasach technik logistyk i technik spedytor*

Przemysław Jakubowski

*nauczyciel języka angielskiego
zastępca dyrektora*

w Zespole Szkół Mechanicznych i Logistycznych w Słupsku

Odbyło się w ODN...

I PÓŁROCZE rok szkolny 2018/2019

GRANTY Pomorskiego Kuratora Oświaty:

W ramach realizacji wojewódzkich zadań edukacyjnych dla nauczycieli finansowanych przez Pomorskiego Kuratora Oświaty, ODN w Słupsku w okresie od września do listopada 2018 roku przeszkolił **317** nauczycieli w **3** obszarach tematycznych w **16** grupach:

1. „Kompetencje kluczowe w rozwoju ucznia i doskonaleniu zawodowym nauczycieli”. W 5 grupach przeszkolono 103 nauczycieli z 58 szkół/placówek
2. „Współczesne zagrożenia dzieci i młodzieży. Bezpieczne korzystanie z Internetu, urządzeń mobilnych oraz mediów społecznościowych”. W 5 grupach przeszkolono 98 nauczycieli z 43 szkół/placówek
3. „Diagnoza indywidualnych potrzeb i możliwości psychofizycznych ucznia i jej wykorzystanie w planowaniu procesu dydaktycznego”. W 6 grupach przeszkolono 116 nauczycieli z 61 szkół/placówek.


Sieci współpracy i samokształcenia:

W Ośrodku w roku szkolnym 2018/2019 powstało **25 Sieci współpracy i samokształcenia** adresowanych do nauczycieli którzy współpracują ze sobą w ramach wybranego zagadnienia, zgodnie z określonymi przez siebie potrzebami i oczekiwaniami. Od września 2018 roku do stycznia 2019 roku zorganizowano **54** spotkania, w których uczestniczyło **653** nauczycieli. W ramach tych spotkań zorganizowano warsztaty, lekcje pokazowe, nauczyciele wymieniali swoje zawodowe doświadczenia.

Pozostałe formy doskonalenia również cieszyły się dużym zainteresowaniem co przedstawia tabela:


forma	liczba przeprowadzonych form	Liczba uczestników	Liczba godzin
kursy doskonalące, warsztaty (od 5 godz. dydaktycznych)	73	834	430
konferencje i fora (wojewódzkie, subregionalne)	7	427	23
rady pedagogiczne	35	850	101
seminaria, zespoły metodyczne, lekcje otwarte, wykłady (do 4 godz. dydaktycznych)	43	555	123
ogółem	158	2.666	677

*Zebrała: Aldona Grzeszczak
specjalista ds. doskonalenia w ODN w Słupsku*



ODN
S Ł U P S K

**OŚRODEK
DOSKONALENIA
NAUCZYCIELI
w SŁUPSKU**



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

UL. PONIATOWSKIEGO 4A, 76-200 SŁUPSK

SEKRETARIAT: 59 84 23 567
sekretariat@odn.slupsk.pl

KURSY: +48 502 644 975
kursy@odn.slupsk.pl

AKREDYTOWANA PUBLICZNA WOJEWÓDZKA PLACÓWKA DOSKONALENIA NAUCZYCIELI

ZAPRASZAMY NA:

- SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA
 - WSPOMAGANIE SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH
 - SZKOLENIA, KURSY, KONFERENCJE
- GRANTY POMORSKIEGO KURATORA OŚWIATY

REALIZUJEMY:


PROJEKTY WOJEWÓDZKIE I OGÓLNOPOLSKIE:

- ✓ NIEPODLEGŁA
- ✓ POMORSKA LIGA ZADANIOWA
- ✓ POMORSKI PROGRAM EDUKACJI MORSKIEJ
- ✓ ZDROWY POMORZANIN
- ✓ I INNE...


W KWARTALNIKU „INFORMATOR OŚWIATOWY” PUBLIKUJEMY ARTYKUŁY:

- DYREKTORÓW
- NAUCZYCIELI
- SYMPATYKÓW EDUKACJI


Jesteśmy Certyfikowanym Regionalnym Punktem Informacyjnym Programu ERASMUS+




Zdobli z Pomorza




POMORSKI PROGRAM
EDUKACJI MORSKIEJ



**INFORMATOR
OŚWIATOWY**



ERASMUS+
REGIONALNE PUNKTY
INFORMACYJNE

www.odn.slupsk.pl 

Kierowanie szkołą, czyli rzecz o tym jak motywować pracowników

W dzisiejszym świecie, opanowanym przez żądze zysku, organizacje (szkoła również spełnia te kryteria¹) ulegają coraz większym presjom ze strony konkurencji, klientów, właścicieli, akcjonariuszy, a także coraz częściej własnych pracowników. Wbrew trendom w zarządzaniu nie wszystkie firmy doceniają jak ważnym zasobem organizacji są ludzie. Zorientowanie na ludzi, troska o nich, o ich morale i zadowolenie, podejście pełne szacunku owocuje zaangażowaniem, lojalnością, wysokim poziomem pracy, a co za tym idzie efektywnością.

Posiadanie władzy kierowniczej jako takiej, choć niezbędne w procesie kierowania organizacją, nie wystarcza jednak do kierowania podległymi formalnie ludźmi. Potrzebny jest przywódca posiadający autorytet, ale autorytet nie opierający się wyłącznie na kwalifikacjach zawodowych i wiadomościach fachowych, lecz także na kompetencjach interpersonalnych, umiejętności utrzymywania dobrych kontaktów z ludźmi oraz inspirowania ich. Przywódca, który zdawać sobie będzie sprawę z potrzeb pracowników i będzie starał się je zaspokoić².

Powszechnie wiadomo, że stan bycia zmotywowanym wyzwala kreatywność, efektywność, entuzjazm, lojalność i zaangażowanie w pracę. A ponieważ tak nastawiony pracownik jest marzeniem pracodawców, wiele czasu i środków poświęca się na opracowanie dróg i ścieżek prowadzących do uzyskania tego wielce pożądanego stanu u pracowników. Proces motywowania, jak każdy inny proces wdrażany w firmie, jest ściśle sprzężony z innymi procesami i procedurami, które porządkują życie tego przedsiębiorstwa³. Traktowanie tego procesu jako elementu niezależnego prowadzi w praktyce do nieuchronnego wniosku, że zalecane przez literaturę i teoretyków narzędzia nie działają, a wszystko kończy się na papierowych deklaracjach.

Motywowanie jest przedsięwzięciem o tyle trudnym, że jest dopiero wtedy w pełni skuteczne, jeśli opiera się na szerokiej gamie narzędzi oddziaływania. W motywowaniu podwładnego powinno stosować się bodźce o przeciwnych kierunkach (pozytywne i negatywne) oraz różnym natężeniu. W procesie motywowania kierownik posługuje się bodźcami materialnymi i niematerialnymi, które mogą i powinny się

uzupełniać⁴. Na przykład, z awansem wiąże się najczęściej wyższe wynagrodzenie. W motywowaniu należy więc uwzględnić obie grupy bodźców. W prawidłowo ustawionym systemie wynagradzania płaca jest ściśle powiązana z umiejętnościami (kwalifikacjami), efektywnością i odpowiedzialnością, a także wymaganiami umysłowymi i fizycznymi. System pobudzania jest skuteczny, jeśli jest odpowiednio atrakcyjny dla podwładnych. Jeśli przełożony dysponuje niewielką skalą bodźców, to może się spodziewać, że będzie miał minimalny wpływ na sprawne wykonawstwo zadań swoich podwładnych. Z czasem skuteczność jego kierowania będzie malała, a podwładni będą podchodzili do swoich obowiązków z dystansem.

Współcześnie wartościowi pracownicy, czyli tacy o wysokim potencjale i wyjątkowej osobowości, mają też wysokie oczekiwania wobec pracodawców, którzy nierzadko nie potrafią ich zatrzymać w miejscu pracy. Problemem jest brak znajomości technik wyzwiania pozytywnej motywacji. Wynika to z wciąż funkcjonującego wśród pracodawców przekonania, że pojęcie dobrej motywacji nie istnieje, a powodem niskiej wydajności pracy jest lenistwo podwładnych. Problem niskich płac znajduje najczęściej swoje wytłumaczenie w kryzysie. Młodzi i utalentowani pracownicy zdają sobie sprawę, iż kryzys jest wyłącznie dobrym argumentem na wyjaśnienie złej kondycji zakładu pracy oraz oszczędności pracodawców. Nie dziwi więc fakt, iż to właśnie w takich firmach da się zaobserwować zjawisko wysokiej rotacji. Aby jej zapobiec niezbędna jest znajomość psychologii motywacji, odpowiednia osobowość lidera oraz intuicja zwierzchników w pracy z podwładnymi⁵.

Podstawowe teorie dotyczące kierowania ludźmi

Istotne znaczenie dla efektywności działań podwładnych ma sposób, w jaki przełożony oddziałuje na ich zachowania, tj. jego styl kierowania. Zwany jest on także stylem przywództwa lub stylem wpływu. Styl kierowania, według „Encyklopedii organizacji i zarządzania”⁶, „to całokształt sposobów oddziaływania przełożonego na podwładnych w celu skłonienia ich do wypełnienia ról organizacyjnych”. Poniżej przedstawiam wybrane spośród skonstruowanych przez teoretyków organizacji i zarządzania stylów kierowania.

1. <https://edurada.pl/artykuly/szko-a-jako-organizacja> [dostęp 10.02.2019]
2. Bezpieczeństwo człowieka a wartości : zbiór prac. T. 1, Aspekty filozoficzne i edukacyjne / pod red. nauk. Edwarda Jarmocha, Andrzeja W. Świdarskiego, Izabeli Aldony Trzpił. - Siedlce : Wydawnictwo Akademii Podlaskiej, 2010
3. McGee R., Rennie A., Budowanie zaangażowania pracowników, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012

4. Jak doskonalić pracę dyrektora szkoły? : materiały do samokształcenia. 2, Kierowanie zespołem / Danuta Elsner, Dorota Ekiert-Grabowska, Barbara Kozusznik. - Katowice : Wojewódzki Ośrodek Metodyczny, 1995
5. Lipka A., Kształtowanie motywacji wewnętrznej: koszty jakości i ryzyko, Difin, Warszawa 2010
6. Encyklopedia organizacji i zarządzania, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1981

Teoria Lippita i R. White'a

Jedną z najprostszych klasyfikacji stylów kierowania jest typologia Lippita i R. White'a.⁷ Opiera się ona na wyróżnieniu 3 stylów:

- autokratycznego,
- demokratycznego,
- nieingerującego (biernego).

Styl autokratyczny wiąże się z utrzymywaniem przez przełożonego monopolu władzy i decyzji. Przełożony autokrata sam ustala cele zespołu, zadania prowadzące do ich osiągnięcia, sam też dokonuje podziału pracy. Preferuje zarządzanie przy pomocy bezpośrednich poleceń. Przywiązuje dużą wagę do kontroli. Głównym motywatorem jest strach przed jego niezadowolaniem i karami. Autokrata utrzymuje dystans w stosunku do podwładnych, nie uczestniczy w pracach zespołu⁸.

Styl demokratyczny charakteryzuje się tym, że przełożony zachęca podwładnych do podejmowania decyzji dotyczących celów, zadań i ich rozdziału. Często kontaktuje się ze współpracownikami i uczestniczy w pracach swojego zespołu. Stara się o dobry klimat w zespole, a jego kontakty z podwładnymi mają charakter otwarty. Jest skłonny do delegacji uprawnień w dół – co sprzyja rozwojowi zawodowemu, usamodzielnianiu i usatysfakcjonowaniu pracowników⁹.

Styl nieingerujący, inaczej zwany biernym oznacza pasywną postawę przełożonego, który unika podejmowania decyzji, szczególnie niepopularnych i który nie realizuje podstawowych funkcji kierowniczych. Przełożony nieingerujący pozostawia podwładnym dużą swobodę w planowaniu i organizowaniu działań. Nie uczestniczy w pracach grupy, nie motywuje, ale też nie kontroluje podwładnych¹⁰.

7. Bielski M., Podstawy teorii organizacji i zarządzania, Wydawnictwo C.H. BECK, Warszawa 2002,

8. Żukowski P., Galla R., Style kierowania przejawiane przez menedżerów w zarządzaniu organizacją, Problemy Profesjologii nr 1/2009

9. Zimniewicz K., Techniki zarządzania, PWE, Warszawa 1991.

10. Niemczyk A., Różne oblicza szefa, cz. I. „Marketing w Praktyce”, listopad 2009

Siatka kierownicza Blake'a i Moutona

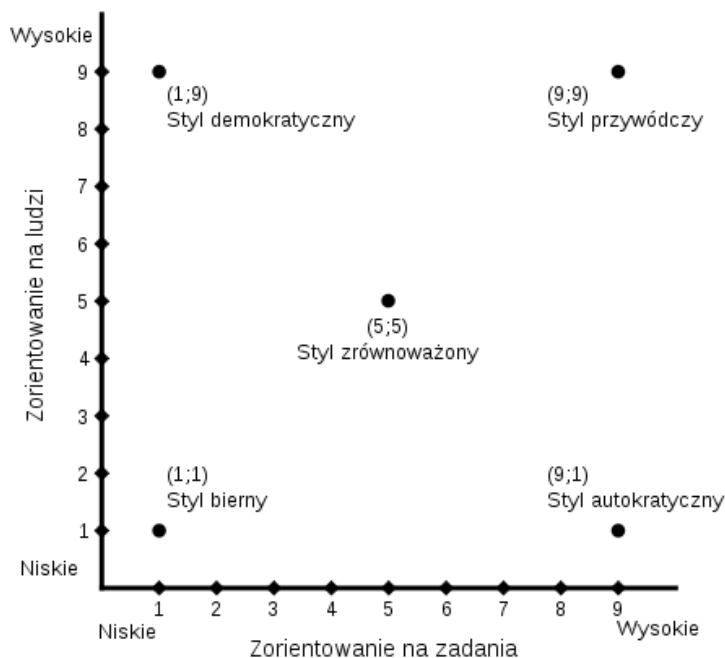
Wiele typologii stylów kierowania nawiązuje również do klasyfikacji R.R. Blake'a i J.S. Moutona¹¹. Stworzyli oni tzw. siatkę kierowniczą, na której lokalizowali style:

- bierne,
- zorientowane na zadania,
- zorientowane na ludzi,
- zorientowane zarówno na zadania, jak i na ludzi (przeciętne i idealne).

Styl bierny, podobnie jak u Lippita i R. White'a, opiera się na braku reakcji i działania, co dyskwalifikuje kierownika. Wyznaczanie zadań i ich realizacja przez podwładnych są priorytetem kierowników zorientowanych na zadania. Największe znaczenie dla kierowników zorientowanych na ludzi ma satysfakcja i zadowolenie współpracowników. Cenią oni dobrą atmosferę w pracy i przyjacielskie układy, także z podwładnymi. Najwyżej cenionym stylem jest ten charakteryzujący się silną orientacją zarówno na zadania, jak i na ludzi.

Siatka kierownicza Blake'a i Mouton nie przedstawia rzeczywistego stylu, ale raczej dominujący sposób myślenia kierownika zmierzające do określonego celu. Wyróżniono pięć charakterystycznych stylów kierowniczych:

- minimalna troska zarówno o produkcję, jak i o ludzi (dolny, lewy róg tabeli);
- wysoka troska o ludzi i niska o produkcję (górny lewy róg);
- wysoka troska o produkcję i niska o ludzi (dolny prawy róg);
- średnia troska zarówno o produkcję, jak i o ludzi (środek tabeli);
- wysoka troska zarówno o produkcję, jak i o ludzi (prawy górny róg)¹¹.



11. Machaczka J., Podstawy zarządzania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2001,

Model Freda Fiedlera

Sytuacyjną koncepcję stylów kierowania stworzył F.E. Fiedler¹². Opisał on i sklasyfikował typowe sytuacje, w jakich działają kierownicy, oraz przyporządkował im najbardziej efektywny, w danych warunkach, styl kierowania (autokratyczny lub demokratyczny). W swoim badaniu Fiedler wziął pod uwagę następujące czynniki sytuacyjne:

- relacje kierownik-pracownik (dobre lub złe),
- typ zadań (proste lub złożone),
- zakres władzy kierownika (szeroki lub wąski).

W badaniu Fiedler zaobserwował, które czynniki mają największy wpływ na styl kierowania w danej sytuacji. W tym celu stworzył typologię ośmiu sytuacji kierowniczych. Począwszy od sytuacji pierwszych – stosunkowo łatwych, w których wszyscy pracownicy mają dobre kontakty emocjonalne z kierownikiem, zadania wykonują sprawnie, natomiast zakres władzy kierownika jest szeroki bądź wąski, do sytuacji najtrudniejszej, w której kontakty emocjonalne kierownika z grupą są złe, zadania określono jako złożone oraz zakres władzy jest wąski.

Tabela 1. Typologia sytuacji kierowniczych według F.E. Fiedlera.

Sytuacja	Kontakty emocjonalne kierownika z grupą	Typ zadania	Zakres władzy kierownika
I	dobre	proste	szeroki
II	dobre	proste	wąski
III	dobre	złożone	szeroki
IV	dobre	złożone	wąski
V	złe	proste	szeroki
VI	złe	proste	wąski
VII	złe	złożone	szeroki
VIII	złe	złożone	wąski

Źródło: M. Kostera, S. Kownacki, A. Szumski, *Zarządzanie Teoria i Praktyka*, A.K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Uniwersytet Warszawski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 343.

Z analizy tych przypadków Fiedler wywnioskował, że w sytuacjach najłatwiejszych (I, II, III) oraz najtrudniejszej (VIII) najlepsze efekty daje przywództwo autokratyczne, w sytuacjach o przeciętnym stopniu trudności natomiast – demokratyczne. Otóż pierwsza sytuacja najbardziej sprzyja kierownikowi. Podwładni szanują go i cenią, w związku z tym chętnie wykonują jego polecenia i nie mają żadnych trudności z wykonaniem zadań i co za tym idzie nie zwracają uwagi na jego szeroki zakres władzy. Styl autokratyczny sprawdza się również w sytuacji ósmej, gdyż aby osiągnąć sukces kierownik samodzielnie podejmuje decyzje oraz narzuca podwładnym zakres wykonywania zadań. Jest to spowodowane złymi kontaktami emocjonalnymi kierownika z grupą, złożonymi zadaniami, jak również wąskim zakresem władzy¹³. Taka

12. Piotrowski W., Koźmiński A., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 2002

13. Współczesne teorie organizacji, pod red. Andrzeja K. Koźmińskiego, Państwowe Wydawnic-

stwo Naukowe, Warszawa 1983

14. Leśniak K., Dyrektor szkoły jako menedżer, *Zeszyty Naukowe, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna*, Tarnów T.18, nr 1/2011

Osobowość kierownika jako czynnik motywujący

Motywacja pracownika zależy od kondycji firmy, którą tworzy zarówno on jak i jego przełożony. Przełożony zaś stanowi podstawę funkcjonowania zespołu pracowników. Jest nie tylko zwierzchnikiem, koordynatorem, trenerem, ale też osobą, która pełni funkcję motywacyjną¹⁴. To zespół posiadanych przez niego cech charakteru, zakres wiedzy oraz inteligencja wpływają na motywację podwładnych. Najlepiej to twierdzenie wyjaśniają słowa Davida Gergena, Daniela Golemana oraz Rolanda Heifetza-autorów książki¹⁵ „Przywództwo z wyczuciem”: „Bez względu na to, czy tego chcą, czy nie, przywódcy muszą mieć wpływ na nastroje panujące w zarządzanych przez nich organizacjach. Najbardziej utalentowani przywódcy dokonują tego, stosując tajemniczą mieszankę zdolności psychologicznych, znaną pod nazwą inteligencji emocjonalnej. Przywódców tych cechuje wysoka samoświadomość i umiejętność wczuwania się w położenie innych ludzi. Potrafią odczytywać i dostosować swoje emocje, jednocześnie intuicyjnie wyczuwając emocje innych ludzi i oceniając stan emocjonalny panujący w danej organizacji”¹⁶. Słowa te potwierdzają, że atmosfera panująca w miejscu pracy, a tworzona przez kadrę kierowniczą, jest motywatorem dla

two Naukowe, Warszawa 1983

15. Harvard Business Review. Automotywacja, Harvard Business Press, Seria VIP, One Press, Helion, 2009,

16. D. Gergen, D. Goleman, R. Heifetz, *Przywództwo z wyczuciem (w:) Automotywacja*, Wydawnictwo Helion, 2008,

zespołów pracowniczych. Również umiejętności takie jak: empatia czy wyrozumiałość ze strony zwierzchników jest czynnikiem zwiększającym motywację. Budzi to bowiem poczucie podmiotowego traktowania, które współcześnie staje się cennym nabytkiem i nabiera wartości motywującej do pozostania w danym zakładzie pracy.

Należy zaznaczyć, iż od wyników menedżera zależą wyniki podległego zespołu. Wyniki zaś wpływają na gratyfikacje słowne lub/i finansowe mające charakter nagradzający, czyli motywujący. Ważne zatem staje się dbanie o kondycję psychiczną i fizyczną przełożonego. Żeby uniknąć pogorszenia się wyników pracy każdy przełożony musi kontrolować obciążenie organizmu nadmiernym wysiłkiem, doceniać swoją wartość w sytuacjach kryzysowych, nie tracić elastyczności, poczucia humoru i zdrowego rozsądku. Skoro ma być profesjonalistą w oczach pracowników, musi umieć być profesjonalistą dla samego siebie¹⁷.

Istota przewodzenia

Przewodzenie jest jedną z podstawowych funkcji kierowniczych (funkcji zarządzania). Definicji przywództwa jest wiele¹⁸. Najogólniej ujmując przywództwo określane jest jako każda czynność, która wpływa na postawę grupy. W zarządzaniu przywództwo to zdolność wpływania na zachowanie pracowników w celu realizacji określonych celów. Można dostrzec tu podobieństwo do definicji kierowania. W istocie w języku potocznym kierowanie, zarządzanie i przywództwo oznacza to samo. W literaturze przedmiotu natomiast różnica opiera się na niuansach.

Kierowanie łączy się bardziej z technicznym wykorzystaniem narzędzi zarządzania, z prowadzeniem organizacji do celu poprzez zarządzanie uruchomionymi procesami¹⁹. Przywództwo natomiast to ustalanie kierunku, tworzenie idei, wypracowywanie wizji przyszłości organizacji, nadawanie kierunku działań ludzi. To motywowanie i inspirowanie. Zachęcanie do współpracy w celu zrealizowania wizji, ale także bycie przykładem dla innych w jej realizacji. Przywódca posiada wizję i tworzy związki między ludźmi dla jej osiągnięcia. Wzbudza zaufanie, uznanie, szacunek. Oddziałuje na innych poprzez słowa i czyny. Przywództwo opiera się przede wszystkim na autorytecie danej osoby, a także na władzy, którą inni dobrowolnie akceptują²⁰.

Pojęcia autorytetu w organizacji

Przywództwo w organizacji najczęściej łączone jest z autorytetem formalnym – władzą formalną wynikającą z oficjalnie zajmowanego stanowiska w organizacji. Członkowie organizacji – podwładni – wykonują polecenia, gdy uznają, że ten kto im je wydał ma do tego prawo. Poprzez wstąpienie i pozostawanie w organizacji podwładni akceptują władzę właścicieli lub przełożonych i tym samym mają obowiązek posłuszeństwa wobec nakazów zgodnych z prawem. Zdarza się, że działanie organizacji jest oparte wyłącznie na władzy formalnej, a kultura organizacyjna i stosunki międzyludzkie są zdominowane przez wymuszanie posłuszeństwa i lęk przez władzę (przełożonym)²¹.

Władza nie może być jednak stosunkiem jednostronnym. Jest ona nierozzerwalnie związana z nastawieniem podporządkowywanych jej członków organizacji. Nie wszystkie bowiem uprawnione polecenia lub nakazy są wykonywane we wszystkich okolicznościach. Niektóre są przyjmowane przez podwładnego czy otrzymującego polecenie, inne nie. Zdarza się więc, że moc obowiązującą wydanego polecenia ustala otrzymujący, a nie wydający nakazy. Posiadanie władzy formalnej nie jest bowiem równoznaczne z posiadaniem autorytetu²². Nie każdy przełożony dysponuje w ramach piastowanego stanowiska odpowiedziami mu dobrami, informacjami, środkami przymusu czy nagradzania. Nie każdy posiada odpowiednie kwalifikacje, wiedzę i doświadczenie. Nie każdy cieszy się szacunkiem i poparciem podwładnych. Tak więc choć władza formalna jest istotnym czynnikiem w przewodzeniu, to jednak nie istnieje bez akceptacji przez osoby znajdujące się w sferze jej oddziaływania²³.

Autorytet nieformalny stanowi przejaw zaufania, wpływu, ogólnego uznania i respektowania jednostki, wynikający z posiadania wysokich kwalifikacji, inteligencji, wartości etycznych, umiejętności interpersonalnych, szczególnych zasług, społecznie akceptowanych zachowań, osobowości, moralności itp. Autorytet nieformalny przełożonego pomaga mu w kierowaniu, pozwala mu na wywieranie wpływu, co znacznie zwiększa efektywność podjętych działań. Podwładni przełożonego cieszącego się nim oceniają pozytywnie jego walory fachowe, moralne i intelektualne, niezbędne do osiągnięcia celów i mają zaufanie do podejmowanych przez niego decyzji. Autorytet ma ten, kto jest zdolny do podejmowania decyzji, które są przyjmowane bez kwestionowania.

17. Kierunki ewolucji nauk o zarządzaniu / red. Małgorzata Budzanowska-Drzewiecka, Katarzyna Czernek, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2018

18. Stoner, J.A.F., Freeman R. E., Gilbert Jr D. R., Kierowanie, PWE, Warszawa 1999

19. Jaczyńska J.: Nowoczesne zarządzanie marketingowe, Francuski Instytut Zarządzania w Polsce, Warszawa 1993

20. Brzezińska E., Paszkowska-Rogacz A., Człowiek w firmie: bez obaw i z ochotą, Difin, Warszawa 2009

21. Lipka A., Kształtowanie motywacji wewnętrznej: koszty jakości i ryzyko, Difin, Warszawa 2010

22. Wielka encyklopedia PWN, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2001

23. Thomas M., Mistrzowskie zarządzanie ludźmi: tworzenie skutecznego zespołu poprzez motywowanie, wspieranie i przywództwo, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010

Władza w organizacji i jej źródła

Władza w organizacji polega na możliwości wpływu jednych ludzi (przywódców) na zachowania innych (podwładnych). A.K. Koźmiński²⁴ w swojej książce z 1995 r. wyróżnił 5 źródeł władzy:

- władza formalna,
- wiedza,
- osobowość,
- charyzma,
- uczucie.

W wydaniu z 2002 r. A. K. Koźmiński przytoczył podział źródeł władzy wg. Johna Frencha i Bertrama Ravena:

- władza nagradzania,
- władza wymuszania,
- władza z mocy prawa,
- władza ekspercka,
- władza odniesienia.

W obu przypadkach źródła władzy pokrywają się w części.

Władza z mocy prawa (władza formalna) stanowi formalną pozycję w hierarchicznej strukturze organizacji. Jest więc to władza nadana w formie uprawnień zawartych w aktach prawnych i dokumentach organizacyjnych. Odnosi się ona do prawa definiowania zadań dla podwładnych, które muszą zostać przez nich wykonane z powodu istnienia obowiązku wypełniania poleceń przełożonych²⁵. Wszyscy, którzy włączają się do organizacji formalnej, godzą się na dystrybucję władzy przez nią, przez zwierzchników i przepisy. Władza formalna tworzy relację podporządkowania i uległości podwładnego wobec przełożonego.

Władza ekspercka (autorytet wiedzy) wiąże się z kompetencjami fachowymi, umiejętnościami technicznymi, specjalistyczną wiedzą zawodową i doświadczeniem zawodowym²⁶. Władza ta jest tym większa, im podwładni są bardziej przekonani o tym, że mogą się czegoś użytecznego nauczyć od przywódcy lub w jakiś sposób skorzystać z jego mądrości i doświadczenia.

Władza odniesienia (osobowość, charyzma) oparta jest na emocjonalnym związku między przywódcą a współpracownikami (podwładnymi), czego efektem jest podziw, lojalność, oddanie, autentyczna chęć podporządkowania się i naśladowania. Wpływ tego źródła

władzy wzrasta wówczas, gdy zachowania przywódcy stają się wzorem do naśladowania dla grupy.

Władza nagradzania opiera się na tym, że jedna osoba (przywódca) może nagrodzić drugą za wykonanie polecenia czy spełnienie innego wymagania. Władza wymuszania natomiast polega na możliwości karania za niespełnienie wymagań, jest odwrotną stroną władzy nagradzania²⁷.

Źródłem władzy może być także uczucie, którym ludzie kierują się nie tylko w życiu prywatnym, ale także zawodowym. Siła wpływu na podwładnych zależy nie tylko od formalnych uprawnień, ale także od emocji i uczuć jakim osoby podporządkowane obdarzają swoich przywódców. Mogą to być zarówno sympatia, zaufanie, podziw jak i strach, lęk czy nienawiść.

Istota motywacji

Motywacja to bardzo tajemnicze zjawisko, z którym każdy ma do czynienia na co dzień. Jednak nie zawsze wiadomo z czego wynika, skąd się bierze, co powoduje, od czego zależy. Jedno jest pewne. Odpowiada na pytanie: „Dlaczego ludzie zachowują się w określony sposób?”.

Motywacja to zagadnienie tak trudne, iż nie jest możliwe jej jednoznaczne zdefiniowanie. Świadczy o tym fakt, iż tym zagadnieniem zajmują się aż trzy dziedziny naukowe: pedagogika, psychologia oraz socjologia. Najogólniej pojmuje się ją jednak jako podstawę każdego ludzkiego działania. Jako motor napędzający do aktywności²⁸.

Wynika z potrzeb psychicznych i fizjologicznych każdej jednostki. To ona decyduje o zachowaniu człowieka w sytuacji zawodowej jak i życiowej.

James Stoner i Charles Wankel rozumie motywację jako to „co ukierunkowuje i podtrzymuje zachowania ludzi”²⁹. Jest to stan, w którym wykazywane są chęci do podjęcia określonego zadania.

Motywacja wynika z dążenia do realizacji wyznaczonych sobie celów, z chęci zaspokojenia potrzeby, której brak jest najbardziej w danej chwili odczuwany, z chęci gratyfikacji.

Jest to również termin, który określa zespół najważniejszych procesów wpływających na rozpoczęcie zadania, ukierunkowanie go oraz podtrzymanie aktywności psychicznej i fizjologicznej, która to stanowi warunek ukończenia tego zadania czy też realizacji obranych celów³⁰.

24. Koźmiński A. K., W. Piotrowski (red.), Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Uniwersytet Warszawski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

25. Sikorski Cz., Motywacja jako wymiana: modele relacji między pracownikiem a organizacją, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2004

26. Czarniawska B., Motywacyjne problemy zarządzania: psychologiczne aspekty kierowania działalnością gospodarczą, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1980

27. Heller R., Motywowanie pracowników, Wydawnictwo Wiedza i Życie, Warszawa 2000

28. Motywowanie menedżerów XXI wieku - pieniądź czy samorealizacja? : materiały z sympozjum naukowego, Siedlce 19 listopada 2003 r. / pod red. Zbigniewa Ścibiora; Akademia Podlaska. Instytut Zarządzania i Marketingu. Katedra Systemów Zarządzania. - : Akademia Podlaska, Siedlce 2004

29. Stoner J., A., F., Wankel, Ch., Motywacja, efektywność i zadowolenie (w:) Kierowanie, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1994, 30. Nieckarz Z., Psychologia motywacji w organizacji, Difin, Warszawa 2011

Silna motywacja u dobrze zmotywowanego przez kierownika pracownika sprawia, że potrafi on przedłożyć jedną aktywność nad drugą, poszukiwać nowych rozwiązań prowadzących do osiągnięcia sukcesu, pomimo tego, iż niekiedy mogą one wprowadzać go w stan emocjonalnie negatywny, co z kolei wpływa na spadek jego energii.

Różne teorie motywacji próbują znaleźć odpowiedź na pytanie: Co motywuje jednostkę do działania oraz dlaczego zachowują się taki a nie inny sposób?

Na pierwsze pytanie wyjaśnień udziela tak zwana teoria potrzeb. Otóż to, co wyzwala motywację i chęć do działania u ludzi to przede wszystkim potrzeby. Czynniki, które wpływają na ich pojawienie się jest sama jednostka, w pracy zawodowej – kierownik bądź pracownicy, warunki panujące w pracy, relacje między pracownicze³¹.

Każda potrzeba powinna zostać zaspokojona, dlatego motywacja do jej realizacji jest zazwyczaj wysoka. Jeżeli jest to potrzeba niższego rzędu, czyli będąca warunkiem egzystencji, tym wyższa motywacja do jej zaspokojenia. Proces realizacji danej potrzeby nieodzwonnie wiąże się z wysiłkiem. Od wielkości i jakości tego wysiłku oraz ilości energii zależy jej zaspokojenie i wynikające z niego zadowolenie. A to z kolei pozwala budować przekonanie, iż usatysfakcjonowany pracownik na ogół pracuje efektywniej³².

31. Gliszczyńska X., Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy, Książka i Wiedza, Warszawa 1971

32. Thomas N., Tworzenie zespołów i motywacja według Johna Adaira, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009

Mariusz Domański

dyrektor

II Liceum Ogólnokształcącego w Słupsku

Bibliografia:

1. Adamiec M., *Potencjał ludzki w organizacji*, Difin, Warszawa 2011,
2. Barbaro de N., *Jak budować katedry?*, Charaktery, 2012, nr 12,
3. Beck-Krala E., *Partycypacja pracowników w zarządzaniu firmą : nowy sposób wynagradzania i motywowania*, Wolters Kluwer Polska, Kraków 2008,
4. Gostick A., Eltonn Ch., *Zasada marchewki: doceniaj i motywuj*, MT Biznes, cop., Warszawa 2009,
5. Jałoch M., *Ciemne strony zawodowych dobroczyńców*, Remedium, 2005, nr 6,
6. Kozłowski W., *Zarządzanie motywacją pracowników*, Wydawnictwa Fachowe, Warszawa 2011,
7. Macleod D., Brady Ch., *O krok dalej : jak motywować pracowników*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2011,
8. Pacaj-Jasiuk I., *Motywacja do pracy - rozważania teoretyczne*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2006, nr 3,
9. Piwowarczyk J., *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna. Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych, Kraków 2006,
10. Reykowski J., *Teoria motywacji a zarządzanie*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1975,
11. Znańska-Kozłowska K., *Motywacja i efektywność pracy - zagadnienia teoretyczne*, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2004, nr 4,

Skuteczne strategie w uczeniu się i nauczaniu języka niemieckiego – czyli wyjątkowe szkolenie ORE oraz Goethe Institut w Warszawie w ODN Słupsk

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom nauczycieli języka niemieckiego i mając na względzie potrzeby, dobro ucznia i indywidualizację nauczania ORE wraz z Goethe Institut w Warszawie zorganizowało cykl warsztatów w ramach Ogólnopolskiego Projektu Doskonalenia Nauczycieli Języka Niemieckiego Delfort pt. „Skuteczne strategie w uczeniu się i nauczaniu języka niemieckiego.”

Jedno z tych szkoleń odbyło się w 3 grudnia 2018 w ODN w Słupsku. Warsztaty poprowadziła Dorota Niewiadomska, lider programu Delfort w regionie pomorskim i wieloletni, utytułowany nauczyciel języka niemieckiego. Na zajęciach nauczyciele mogli czerpać od siebie inspirację, poznać nowe formy i metody pracy oraz poznawać najskuteczniejsze strategie uczenia,

wymienić się doświadczeniami. Mieli też okazję dowiedzieć się, jak się uczyć, żeby nauczyć. Uczestnicy



poznali specyfikę nauczania dla konkretnej grupy wiekowej i co najważniejsze: poczuli przez „doświadczenie”, odgrywanie ról, jakie strategie mogliby wprowadzić na swoich zajęciach lekcyjne. Na warsztatach musieliśmy również dokonać autorefleksji, co przyznam nie było proste, zastanowić się nad własnym warsztatem pracy, uzasadnić wybory dotyczące konkretnych



strategii uczenia, stworzyć listę czynników, które najbardziej wpływają na proces uczenia się języków obcych w konkretnych grupach wiekowych uczniów. Na forum wybrzmiało, jak ważna jest indywidualizacja i personalizacja w edukacji, jak istotną kwestią jest fakt, że każdy z naszych uczniów uczy się inaczej. Jedni lubią obrazki, inni chętniej słuchają muzyki, jeszcze inni uwielbiają czytać lub eksperymentować. Wszyscy poznajemy świat dzięki różnym strategiom uczenia się, które są również niezbędnym narzędziem w procesie nauki języka obcego. W trakcie warsztatów

odnieśliśmy się do różnych stylów uczenia się i poznaliśmy techniki, które mogą ułatwić uczniom zdobywanie wiedzy. Chcąc wypróbować różne strategie uczenia się języków obcych, bawiliśmy się w grę „Zapytaj Picasso lub Dalailamę..”, podczas której musieliśmy się wcielić w różne role, tworzyliśmy grupy eksperckie, dzięki którym mogliśmy zgłębić dane zagadnienie, przetworzyć informacje zawarte w tekście. Uczyliśmy się metodą skojarzeń, dawaliśmy wskazówki, które mogą być bardzo istotne podczas procesu nauki dla słuchowca, wzrokowca i kinestetyka.

Podsumowując, uważam, że warsztat dydaktyczny „Skuteczne strategie w uczeniu się i nauczaniu języka niemieckiego” był wyjątkowym szkoleniem, z którego każdy mógł wziąć „coś dla siebie”. Dzięki udziałowi w szkoleniu uczestnicy poszerzyli swoją wiedzę na temat strategii uczenia się, a dzięki odgrywaniu ról oraz zastosowaniu wielu urozmaiconym form i metod pracy nauczyciele nabyli nowych umiejętności, zmienili swoje postawy i przekonania.

Chcecie wypróbować nowe strategie uczenia się na lekcji języka obcego, wzbogacić swój warsztat pracy, zainspirować siebie i innych, a wszystko to na najwyższym poziomie merytorycznym i metodycznym? Pragniecie, aby wasi uczniowie odnosili sukcesy w nauce czerpiąc radość z procesu uczenia się? Koniecznie musicie wziąć udział w kolejnym szkoleniu z cyklu Delfort! **Polecam!**

Marta Młyńska

*konsultant ds. wspomaganie nauczycieli języków obcych
oraz rozwoju szkół i placówek oświatowych
w ODN w Słupsku*

➤ „Nie taki diabeł straszny, jak go malują...” czyli kilka słów o nauczaniu języka obcego zawodowego

*„Jeśli chcesz być tam, gdzie nigdy nie byłeś, musisz iść drogą, którą nigdy nie szedłeś.
Jeśli chcesz osiągnąć to, czego nigdy nie miałeś, musisz robić to, czego nigdy nie robiłeś”*

Conigliaro Dominick

Szkolnictwo zawodowe powinno szybko reagować nią bieżące trendy i potrzeby rynku, wychodzić naprzeciw tendencjom gospodarczym, kształcić właściwe umiejętności młodych ludzi i kłaść nacisk na efekty kształcenia. Ważnym aspektem jest również przewidywanie tendencji rynkowych i dopasowywanie do nich odpowiedniej oferty w szkolnictwie zawodowym. Na pewno należy zwrócić uwagę na język obcy ukierunkowany zawodowo. Ucząc się języka obcego zawodowego (JOZ) uczeń powinien wraz z czasem posiadać

pewne umiejętności, takie jak: posługiwanie się zasobem środków językowych umożliwiających realizację zadań zawodowych, interpretowanie wypowiedzi dotyczących czynności zawodowych. W podstawie programowej kształcenia w zawodach, język ukierunkowany zawodowo ma swoje szczególne miejsce. Zakłada się, że uczeń posiadać umiejętność czytania obcojęzycznych instrukcji obsługi oraz różnorodnej dokumentacji technicznej, prowadzenia korespondencji handlowej oraz codziennej komunikacji. Nauczyciel języka obco

zawodowego powinien zachęcić uczniów do wyjazdów na staże zagraniczne, wykorzystywać i doskonalić obsługę internetu dla potrzeb samodoskonalenia, poruszać się w wirtualnym świecie, aby w przyszłości łatwiej było mu odnaleźć swoją wymarzoną pracę.



Nauczyciel powinien również mobilizować swoich podopiecznych do poszerzania horyzontów myślowych, bycia otwartym na nowe tendencje na rynku pracy, nowych ludzi, nowe inspiracje.. Byłoby idealnie, gdyby uczeń dzięki zajęciom z JOZ potrafił interpretować krótkie teksty fachowe, analizować je, wypowiadać się na temat związany z jego branżą, opisać czynności typowe dla swojego zawodu, wypowiadać się w swoim przyszłym środowisku pracy.. No fakt, byłoby.. Ale czy to możliwe, czy można nauczać o zasadach opodatkowania, obróbce skrawaniem czy rodzaju nawozów w języku obcym nie powodując zanudzenia „na śmierć” szacownego audytorium czyli naszych wspaniałych uczniów? Czy można tak efektywnie zmotywować ich do poszerzania znajomości słownictwa zawodowego,



że nauka będzie im szła „jak z płatka”? Jak kiedyś powiedział Aleksander Wielki „**Nie ma rzeczy niemożliwych, są tylko trudne do wykonania**“. Ta maksyma często towarzyszy mi w moim życiu, tak więc postanowiłam działać. Przejdźmy więc do meritum.. Nawiązując do tematu mojego artykułu ten sławetny „diabeł” pojawił się w moim życiu zawodowym kilka lat temu w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Sierakowicach. Będąc świeżo zatrudnionym nauczycielem mia-

łam uczyć „języka obcego zawodowego“ w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych. Cóż, nie byłam zachwycona. Ale postanowiłam „wziąć byka za rogi” i nie poddawać się przeciwnościom losu. Ponieważ (delikatnie rzecz ujmując) moja klasa nie należała do fanów języka niemieckiego, miałam niełatwy orzech do zgryzienia.. Zależało mi na efekcie „łał”, zmotywowaniu uczniów do działania, przedsiębiorczości i poszukiwania nowych, alternatywnych rozwiązań. W ramach projektu „Schule im Wandel- Zmieniająca się szkoła” (Goethe Institut, ORE), który realizowałam w swojej szkole kilka lat temu, postanowiłam wraz z moimi uczniami wdrożyć kilka nowatorskich pomysłów, w tym projekt międzyprzedmiotowy. „Niemiecki od kuchni czyli gotowanie po niemiecku”.

Poprzez realizację projektu uczeń miał możliwość:

- poznać tradycje i nawyki żywieniowych Niemców, Austriaków i Szwajcarów, typowe posiłki i ulubione oraz regionalne potrawy mieszkańców krajów DACHu,
- utrwalić i poszerzyć słownictwo związane z tematyką kulinarną,
- rozwijać umiejętności poszukiwania, informacji, umiejętności analizy i selekcji uzyskanych informacji oraz korzystać z technologii informacyjno-komunikacyjnych.



Moja grupa projektowa uczniów klasy w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych dzięki empirycznemu podejściu do nauki języka niemieckiego wykazała się dużą kreatywnością, twórczym oraz krytycznym myśleniem i przedsiębiorczością. Uczniowie postanowili ugotować typowo niemieckie potrawy, wszystko opisywać w języku niemieckim, nagrać film, a potem zamieścić go na blogu. Jak powiedział Thomas Edison: „*Geniusz to 1% inspiracji i 99% potu.*“. Zapoznanie się z tajnikami kuchni krajów DACHu, stworzenie przepisów, a potem zastosowanie ich w praktyce było nie lada wyzwaniem. Jednak udało się! Dzięki projektowi moi uczniowie mogli nie tylko poszerzyć swoją wiedzę, zasób słownictwa w języku

niemieckim, ale jednocześnie polepszyć swoje umiejętności kulinarne. Mieli oni niepowtarzalną okazję do wykorzystania nowo nabytego słownictwa w praktyce i stworzenie konkretnego produktu. Podczas ewaluacji projektu uczniowie przyznawali, że mimo początkowych obaw, stresu i strachu przed nagrywaniem filmu w języku niemieckim, to nowe doświadczenie wiele ich nauczyło. Podkreślili, że dzięki realizacji projektu bardziej szybciej i w dużo ciekawszy sposób przyswoili nowy materiał językowy, uwierzyli w siebie i swoje możliwości, mogli zastosować nowopoznane zwroty podczas gotowania i stworzyć swoje „dzieło”.

Tak więc.. udało się. Można inaczej? Można!

Kolejnym rozwiązaniem, może bardziej szablonowym jest zastosowanie ciekawym form i metod pracy na lekcji języka ukierunkowanego zawodowo. Podczas moich zajęć staram się jak najbardziej mobilizować swoich uczniów do działania.

Uczniowie ZSP w Sierakowicach w akcji!

Wyznaję zasadę „im mniej nauczyciela, tym lepiej”. Zastosowanie gier, memory, domino, TIK, metody Stationlernen (metody stacji) i ciekawych aplikacji jak np. LearningApps, kahoot! może urozmaicić zajęcia lekcyjne, pobudzić wiele osób do większej aktywności i pomóc im w lepszym zrozumieniu danego materiału. Zamiast sztamkowego podręcznika zaangażuj uczniów do poszukiwania w sieci informacji związanych z ich branżą, mogą robić notatki, streszczać teksty, rozwiązywać quizy i ćwiczenia w wersji online. Twoi uczniowie mogą pisać dialogi, kręcić filmy, tworzyć pomoce dydaktyczne, plakaty, które pomogą im w zapamiętaniu nowych zwrotów językowych. Zaaranżuj częściej pracę w grupie. Nie podawaj swoim uczniom wiedzy na tacy, daj im więcej swobody i możliwości znalezienia własnych rozwiązań.



Młodzież rozwinię wtedy kompetencje kluczowe takie jak: inicjatywność czy przedsiębiorczość oraz nauczy się współpracy i współdziałania.

„Powiedz mi, to zapomnę. Naucz mnie, to może zapamiętam. Zaangażuj mnie, to się nauczę”.

Konfucjusz

Marta Młyńska

*nauczyciel języka niemieckiego
w ZSP w Sierakowicach
konsultant ds. wspomagania nauczycieli języków obcych
oraz rozwoju szkół i placówek oświatowych
w ODN w Słupsku*

Bibliografia:

1. <https://pixabay.com/pl/>
2. archiwum autora (lekcje języka niemieckiego w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Sierakowicach)

Joga to sposób na zdrowie

Joga zdobywa coraz większą popularność. Nic w tym dziwnego, jeśli spojrzeć na to, ile korzyści przynosi organizmowi tego rodzaju aktywność. Coraz powszechniej przyjmuje się holistyczne podejście do ludzkiego zdrowia zakładające jedność ducha i ciała. To, co potrafi zaburzyć naszą równowagę psychiczną, ma także negatywny wpływ na nasze zdrowie fizyczne.

Stres, często postrzegany jedynie jako dyskomfort psychiczny, ma niszczące działanie na organizm człowieka i sam w sobie może być przyczyną takich problemów, jak bóle szyi, trudności z zasypianiem, bóle głowy i trudności z koncentracją. Żyjąc w permanent-

nym stresie, kumulujemy w sobie napięcie, które nie znajduje ujścia. Skumulowany stres objawia się w postaci wahań nastroju, stanów depresyjnych, złości, rozdrażnienia. Najlepszym lekarstwem na podobne dolegliwości jest joga. Zsynchronizowanie wykonywanych ruchów z miarowym oddechem dotlenia organizm, uspokaja i w naturalny sposób przywraca wewnętrzną równowagę. Asany wyciszają system nerwowy, czego efektem jest zwiększona stabilność emocjonalna, psychiczna równowaga, większy dystans do otoczenia i wydarzeń. Dzięki technikom oddechowym, stosowanym podczas ćwiczeń, ciało uczy się reakcji relaksa-

cyjnych – uwalnia się od napięć. Osoby ćwiczące, łatwiej kontrolują reakcje impulsywne, agresję, szybciej redukują poziom stresu.

Joga stanowi składnik medycyny ajurwedyjskiej. Ćwiczenia stymulują pracę zakończeń nerwowych, wydzielanie hormonów oraz wzmacniają mięśnie. Od wieków pomagały ludziom przezwyciężyć ból i złagodzić objawy wielu chorób. Liczne badania medyczne udowodniły, że dzięki jodze można osiągnąć kontrolę nad systemem nerwowym, poprawić przemianę materii, pracę serca i płuc. Coraz częściej wykorzystuje się ją w leczeniu chorób przewlekłych, takich jak: cukrzyca, stwardnienie rozsiane, zapalenie stawów. Dzięki ćwiczeniom zwanym asanami ciało staje się bardziej giętkie, zwiększają się zasoby energii. Rozciąganie mięśni sprzyja rozładowywaniu stłumionych emocji, co jest istotne szczególnie u młodzieży. Ćwiczenia pobudzają też krążenie krwi, powodując szybsze pozbywanie się toksyn i sprawniejsze funkcjonowanie narządów wewnętrznych. Jogę mogą uprawiać osoby w różnym wieku – dorośli i dzieci.

Mając tę wiedzę na uwadze, zorganizowałam w listopadzie 2018 roku jogę dla nauczycieli. Zajęcia odbywały się w Studio Jogi na ulicy Jodłowej w Słupsku, a prowadziła je pani Edyta Stępień. Uczestnikami spotkań były nauczycielki różnych specjalności i w różnym wieku. To nam zupełnie nie przeszkadzało, każda ćwiczyła w takim stopniu, na ile pozwalała jej kondycja ogólna i zdrowie (ja też byłam uczestniczką). Poznałyśmy niektóre asany, starałyśmy się usprawnić nasze ciała, zapamiętać myśli przewodnie jogi, zrelaksować, ale przede wszystkim świetnie bawiłyśmy się.

Joga to system ćwiczeń relaksujących ciało i umysł. Jej uprawianie nie tylko przyczynia się do świetnej kondycji fizycznej, ale powoduje też wzrost odporności psychicznej i lepszą koncentrację. Praktykowano ją w północnych Indiach już cztery tysiące lat temu. Podobno ćwiczenia te wymyślił bóg Sziwa dla żony, aby była zawsze piękna.

Ćwiczenia jogi mają medycznie wykazane działanie stymulujące i regulujące wszystkie systemy ludzkiego ciała, włączając gruczoły, narządy i system nerwowy. Mają oczyszczający i regenerujący wpływ na całe ciało. W przeciwieństwie do innych ćwiczeń, joga pozwala poprawić zarówno kondycję fizyczną, jak i ogólny dobrostan organizmu. Osoby uprawiające jogę lepiej oceniają sytuację i skupiają się na swoich zadaniach, co jest wręcz niezbędne do tego, by w pełni realizować się na przykład w pracy zawodowej.

Podczas rozmowy z nauczycielką wychowania fizycznego – Wiolettą Burzyńską (ZS BiKU w Słupsku, dwa miesiące po zajęciach jogi), dowiedziałam się, że Pani Wioletta z powodzeniem stosuje na zajęciach elementy jogi, zwłaszcza techniki relaksacyjne. Świetnie się sprawdzają w nauczaniu i są lubiane przez uczniów.

Niezależnie od tego, jak dużo przeczytamy na temat jogi, najważniejszym zadaniem jest... zacząć ćwiczenia. Bez tego nie zobaczymy, jak dużo pozytywnych działań ma joga. Joga jest bardzo przyjazna nawet dla osób, które wcześniej nie prowadziły aktywnego stylu życia, bo nie wymaga dużego wysiłku. Najważniejsza jest regularność – z czasem czujemy się coraz pewniej w trakcie ćwiczeń i możemy bez problemu wykonywać te asany, które kilka miesięcy temu wprawiały nas w stan zakłopotania. Dzięki technikom oddechowym stosowanym podczas zajęć ciało uczy się reakcji relaksacyjnych – uwalnia się od napięć. Osoby ćwiczące łatwiej kontrolują reakcje impulsywne, agresję, szybciej redukują poziom stresu.

A więc, Szanowni Państwo, joga na zdrowie...

Irena Czyż

konsultant ds. wspomagania pracy nauczycieli w zakresie promocji zdrowia, profilaktyki zdrowotnej i aktywności sportowej oraz przedmiotów przyrodniczych w ODN w Słupsku



Źródło: <https://pixabay.com/pl/joga-medytacja-duchowej-psychiczne-153436/>



Edukacja morska zaczyna się od wody

Szkoła Podstawowa im. Kornela Makuszyńskiego w Kobylnicy to jedna z pomorskich placówek oświatowych, które od tego roku szkolnego przystąpiły do realizacji zadań Pomorskiego Programu Edukacji Morskiej. Jednym z podstawowych założeń PPEM jest powiązanie podstaw programowych z zagadnieniami dotyczącymi edukacji morskiej. Nauczyciele ze SP w Kobylnicy z powodzeniem podjęli się tego zadania. Przykładem dobrej praktyki w tym zakresie mogą być zajęcia pokazowe na temat: *Woda to życie i skarb*, przeprowadzone w klasie II przez Aleksandrę Downar-Zapolską, nauczycielkę edukacji wczesnoszkolnej.

Lekcja rozpoczęła się od słuchania i rozpoznawania różnych odgłosów wody, potem uczniowie wymieniali się skojarzeniami związanymi z wodą, wśród których nie zabrakło tych związanych z wypoczynkiem, sportami wodnymi, pływaniem i żeglowaniem. Dzieci rozwiązywały zagadki, rebusy, eksperymentalnie sprawdzały obecność wody w owocach, warzywach i roślinach. Obserwowały wpływ wody, jej braku i zanieczyszczenia np. detergentami na życie tulipanów przyniesionych dzień wcześniej do sali i umieszczonych w trzech różnych środowiskach: w czystej wodzie, bez wody i w wodzie zanieczyszczonej środkiem chemicznym.

Uczniowie wyjaśniali do czego potrzebna i wykorzystywane jest woda w życiu codziennym. Mówili o potrzebie oszczędzania i szanowania wody, a na koniec zajęć ćwiczyli pamięć, grając w interaktywną grę memory o tematyce, w której wszystkie ilustracje dotyczyły środowiska wodnego. Lekcję podsumowała wspólnie odśpiewana piosenka o układzie słonecznym i planetach, w której też nie zabrakło elementów związanych z wodą w „kosmicznym” wymiarze.

Przeprowadzone zajęcia pokazały bardzo jak interdyscyplinarny potencjał tkwiący w edukacji morskiej i jak wielozmysłowo można poprowadzić lekcje na temat środowiska wodnego. Dzieci podczas zajęć miały okazję poznawać zagadnienia związane z wodą: słuchem, wzrokiem, dotykiem, węchem i smakiem. Miały możliwość wykazania się wiedzą i umiejętnościami matematycznymi i przyrodniczymi. Wykorzystywały kompetencje polonistyczne układając zdania z rozsypanki wyrazowej, poznawały elementy fizyki, określając stany skupienia wody na prezentowanych ilustracjach. Dostały też szansę wykazania się ekspresją artystyczną podczas śpiewania piosenki.

Zajęcia *Woda to życie i skarb* można by uznać za wstęp do poznania kolejnych tajników edukacji morskiej. Scenariusz zajęć prezentujemy poniżej.

Edukacja wczesnoszkolna.

Scenariusz zajęć w klasie 2

Temat: Woda to skarb i życie.

Czas: 45 min.

Cele ogólne:

- uświadomienie dzieciom roli wody w prawidłowym funkcjonowaniu organizmu człowieka,
- uświadomienie dzieciom znaczenia wody w życiu roślin i zwierząt,
- rozwijanie ekologicznych zachowań,
- kształtowanie nawyku picia wody,
- kształtowanie umiejętności przeprowadzania doświadczeń, przewidywania efektów, formułowania wniosków.

Metody i techniki nauczania: rozmowa kierowana, doświadczenie, burza mózgów, zabawy dydaktyczne
Formy organizacyjne: praca z całą grupą, indywidualna.

Środki dydaktyczne: odtwarzacz i nagrania odgłosów wody, karty Grabowskiego, globus, ilustracje z rebusami, materiały do doświadczenia, 3 szklanki, płyn do prania, bukiet tulipanów, cytryna, pomidor, jabłko, aloes, nóż, deska do krojenia, kubek, ilustracje, rozsypanki wyrazowe, tablica interaktywna.

Organizacja i przebieg lekcji:

I. WPROWADZENIE:

1. Zagadki słuchowe: nauczyciel odtwarza nagrania odgłosów związanych z wodą. Uczniowie wsłuchują się w odgłosy i je rozpoznają. Są to szum fal, odgłos padającego deszczu, strumyk, woda z kranu oraz odgłos wody ze spluczki.
2. Rozszyfrowanie przez uczniów tematu zajęć – wykorzystanie kart Grabowskiego. Uczniowie dopasowują działania do podanych iloczynów ułożonych rosnąco. Na odwrotach kart znajdują się sylaby tworzące temat zajęć: Woda to skarb i życie.

II. ROZWINIĘCIE:

1. Burza mózgów: „Woda kojarzy mi się z...”. Uczniowie kończą rozpoczęte przez nauczyciela zdanie (np. z pływaniem, wakacjami, plażą, deszczem).
2. Nauczyciel prezentuje globus i na jego podstawie zadaje dzieciom pytania: „Jakim kolorem oznaczona jest woda na globusie?”, „Czego jest więcej – lądów czy wód?”. Prowadzący prezentuje rebusy – ich rozwiązania odpowiedzą uczniom, jakie właściwości ma woda (bezbarwna, bez smaku, bez zapachu).



3. Omówienie doświadczenia, które było przygotowane kilka dni temu: uczniowie obserwują wygląd tulipanów w trzech różnych warunkach życiowych: w szklance z czystą wodą, w szklance z wodą z płynem do prania oraz w szklance bez wody. Wspólne sformułowanie wniosku: roślinom do życia potrzebna jest woda (podobnie jak zwierzętom), aby dobrze się rozwijały, potrzebują czystej wody.
4. Doświadczenie – poszukiwanie wody w różnych organizmach. Nauczyciel przekrawa na pół cytrynę i wciska z niej sok do kubeczka, następnie pomidora – uczniowie obserwują, że pojawia się sok, jednak jest go znacznie mniej. Następnie przekrawa jabłko – widać, że jest wilgotne, ale ręcznie nie da się wycisnąć soku. Nauczyciel prezentuje uczniom aloes, następnie przekrąja listek rośliny i dzieci obserwują krople wody.
5. Ile wody jest w nas? Nauczyciel prosi, aby dzieci chuchnęły na swoje dłonie, stwierdzają, że są wilgotne. Prezentacja ilustracji obrazującej zawartość wody w ludzkim ciele.
6. Rozłożenie na dywanie ilustracji przedstawiającej różne organizmy (rośliny, zwierzęta, ludzie) – zadaniem uczniów jest określić znaczenie wody w ich życiu.
7. Nauczyciel dzieli uczniów na 4 zespoły. Każdy zespół otrzymuje w kopercie rozsypankę wyrazową i ma za zadanie ułożyć z niej zdania i głośno przeczytać.
8. Memory wodne – uczniowie podchodzą do tablicy interaktywnej i szukają takich samych obrazków.

III. ZAKOŃCZENIE:

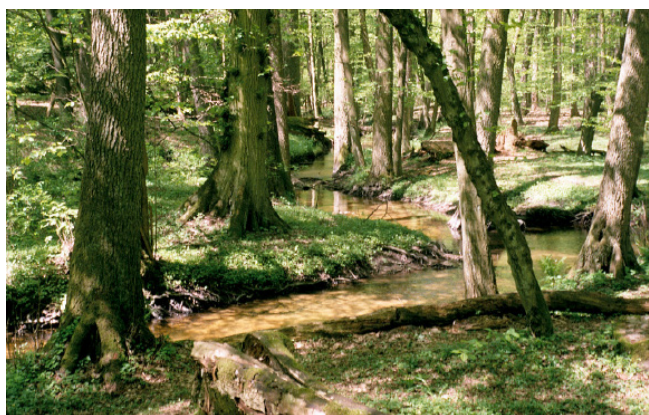
1. Rozmowa z dziećmi na temat oszczędzania wody: Nauczyciel zadaje pytania: „Na czym polega oszczędzanie wody?“, „Dlaczego wodę trzeba oszczędzać?“ Wspólne formułowanie pomysłów na oszczędzanie wody w życiu codziennym.
2. Podsumowanie zajęć: wspólne powtórzenie tematu lekcji.

Aleksandra Downar-Zapolska
nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej
w Szkole Podstawowej w Kobylnicy

Iwona Poźniak
koordynator
Pomorskiego Programu Edukacji Morskiej
w ODN w Słupsku

Konkurs „Mój Las” XXXII edycja 2018/2019

Konkurs „Mój Las” organizowany jest przez Zarząd Główny Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa oraz Ligę Ochrony Przyrody od 1986 r. Celem konkursu jest poszerzanie wiedzy przyrodniczej i ekologicznej dzieci i młodzieży szkolnej, promowanie walorów przyrodniczo – turystycznych polskich lasów oraz zachęcanie do podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska. Tematyka prac konkursowych dotyczy szeroko rozumianej ochrony przyrody i środowiska, pracy leśników, gospodarki leśnej oraz wykorzystania surowca drzewnego.



Konkurs „Mój Las” prowadzony jest dwuetapowo:

I etap na szczeblu regionalnym,

II etap na szczeblu centralnym.

I etap – na szczeblu wojewódzkim organizują Zarządy Okręgowe LOP, które przy udziale pozostałych współorganizatorów powołują Sąd Konkursowy i dokonują oceny wszystkich nadesłanych prac. Najlepsze z nich dostają się do etapu centralnego.

W konkursie biorą udział dzieci i młodzież ze szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych, podzieleni na cztery kategorie wiekowe.

Tematy konkursu obowiązujące w XXXII edycji 2018/2019 dla każdej kategorii wiekowej:

1. Kategoria I – Moja ulubiona pora roku w lesie (dzieci szkół podstawowych klas I-III).
2. Kategoria II – Mieszkania leśnych zwierząt (dzieci szkół podstawowych klas IV-VI).
3. Kategoria III – Zapraszam na trzydniową wycieczkę do lasu w mojej okolicy (młodzież klas VII i VIII oraz młodzież gimnazjów).
4. Kategoria IV – Drewno – wczoraj, dziś i jutro (młodzież liceów ogólnokształcących oraz ponadgimnazjalnych szkół zawodowych).

Sądy konkursowe na szczeblu regionalnym powołane przez ZO LOP dokonują oceny nadesłanych prac i wyboru dwóch najlepszych w każdej kategorii wiekowej, które są kwalifikowane do II etapu konkursu.

W etapie centralnym Główny Sąd Konkursowy wyłoni laureatów I, II i III stopnia i ogłosi wyniki konkursu w terminie do 15 kwietnia 2019 roku.

21 stycznia 2019 r. odbyło się posiedzenie Sądu Konkursowego w regionie słupeckim, który rozpatrzył 116 prac z 8 szkół, w tym:

- grupa I – 72 prace z 4 szkół,
- grupa II – 15 prac z 3 szkół,
- grupa III – 8 prac z 1 szkoły,
- grupa IV – 21 prac z 3 szkół

i wyłonił najlepsze prace XXXII edycji konkursu „Mój Las”.

Sąd Konkursowy w składzie: przewodnicząca – Irena Czyż, członek – Ewa Maleszka, członek – Władysław Bądkowski, zapoznał się ze wszystkimi pracami i dokonał ich analizy, której podstawą, zgodnie z regulaminem konkursu były: wartość merytoryczna pracy, forma opracowania, samodzielność w opracowaniu pracy oraz oryginalność ujęcia tematu, ogólna estetyka pracy, pomysłowość szaty graficznej. Sąd Konkursowy postanowił nagrodzić niżej wymienione prace:

grupa I

- I miejsce: **Lilianna Kumpin** ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Słupsku
- II miejsce: **Zuzanna Klimek** ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Słupsku
- wyróżnienia: **Jaśmina Szweda, Justyna Wrzos, Robert Wilkowski** ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Słupsku

grupa II

- I miejsce: **Karol Iwański** ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Słupsku

grupa III

- I miejsce: **Michalina Lewandowska** ze Szkoły Podstawowej nr 3 w Słupsku
- II miejsce: **Julia Paluszek-Pek** z Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Dębnicy Kaszubskiej
- wyróżnienie: **Gabriela Bialkowska** z Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Dębnicy Kaszubskiej

grupa IV

- I miejsce: **Kinga Strąk** z Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Słupsku

- II miejsce: **Kamil Jaworski** z Zespołu Szkół Agrotechnicznych w Słupsku
- wyróżnienie: **Emilia Zatorska** z Zespołu Szkół Agrotechnicznych w Słupsku

Wszystkie prace konkursowe zakwalifikowane do szczebla centralnego, zarówno nagrodzone jak i pozostałe nie będą zwracane autorom; zostaną przekazane do Ośrodka Kultury Leśnej w Gołuchowie.

Serdecznie dziękujemy za wszystkie nadesłane prace. Zdajemy sobie sprawę z dużego wysiłku uczniów i nauczycieli, wniesionego w przygotowanie prac. Szczególne uznanie należy się tym szkołom, które co roku nadsyłają prace uczniowskie, a są to: Szkoła Podstawowa nr 3 w Słupsku, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Słupsku, Zespół Szkół Agrotechnicznych w Słupsku

Wszystkim laureatom i wyróżnionym serdecznie gratulujemy. Dziękujemy również pozostałym uczestnikom konkursu za nadesłane prace. Zapraszamy do udziału w dalszych edycjach konkursu.

Od wielu lat mam zaszczyt przewodniczyć komisji konkursowej konkursu „Mój Las” i zawsze przez te wszystkie lata współpracowałam z Panem Andrzejem Gorskim – sekretarzem Zarządu Okręgu LOP

w Słupsku. W tym roku zabrakło Pana Andrzeja. Odszedł nagle 6 marca 2018 r. Był wspaniałym, wyrozumiałym i pełnym ciepła Człowiekiem, całkowicie oddanym swojej pracy, która stała się też Jego pasją. Zawsze serdeczny, dowcipny i szarmancki, zaangażowany we wszystkie działania związane z turystyką, ekologią i ochroną środowiska. Zawsze pozostanie taki w mojej pamięci.

Jesienią 2018 r. skończyła się kadencja poprzedniego Zarządu Okręgu LOP, więc podczas XI Zjazdu Stowarzyszenia Ligi Ochrony Przyrody w Słupsku 11 września 2018 r. dokonano wyboru nowych władz, a są to:

- Małgorzata Józefowicz – prezes;
- Mieczysława Halicka-Piszko – wiceprezes;
- Władysław Bądkowski – skarbnik;
- Grzegorz Czerski, Irena Korczyńska, Maria Perz – członkowie Zarządu.

Nowemu Zarządowi życzymy wiele zadowolenia i sukcesów z podjętych wyzwań.

Irena Czyż

*konsultant ds. wspomagania pracy nauczycieli
w zakresie promocji zdrowia, profilaktyki zdrowotnej
i aktywności sportowej oraz przedmiotów przyrodniczych
w ODN w Słupsku*

➤ ➤ Walentynkowy Konkurs Recytatorski ◀ ◀

8 lutego 2019 r. w Sali Widowiskowej „Forum” Szkoły Podstawowej w Kobylnicy odbył się finał Wojewódzkiego Konkursu Recytatorskiego Obcojęzycznej Poezji Miłosnej pod honorowym patronatem wójta Gminy Kobylnica. Konkurs od kilku lat znajduje się w Wojewódzkim Kalendarzu Imprez o charakterze artystycznym Pomorskiego Kuratora Oświaty. Fundatorami nagród są: Punkt Informacji Europejskiej „Europe Direct” w Słupsku, Słupski Związek Ludności Pochodzenia Niemieckiego oraz wydawnictwo „Oxford”.



Celem konkursu jest zwiększanie atrakcyjności nauki języków obcych oraz doskonalenie poprawności wymowy, poznanie przez uczniów poezji i otwarcie ich na kulturę innych krajów oraz motywowanie dzieci i młodzieży do występów publicznych.

Konkurs przebiegał w dwóch kategoriach wiekowych: uczniowie klas 4-6 szkół podstawowych oraz uczniowie klas 7-8 SP i gimnazjum oraz w dwóch kategoriach językowych: w języku angielskim i języku niemieckim. Na konkurs zgłoszono łącznie 92 uczestników ze szkół z terenu całego województwa pomorskiego.

Zaproszenie do udziału w pracach jury przyjęli:

1. **Olena Moroń** – przewodnicząca – lingwistka, nauczycielka języków obcych w Zespole Szkół Technicznych w Słupsku,
2. **Magdalena Machutta-Bałbatun** – anglistka, nauczyciel akademicki,
3. **Anna Bielecka** – germanistka, wicedyrektor Szkoły Podstawowej w Kobylnicy.

Jury oceniało zgodnie z regulaminem: dobór repertuaru, pamięciowe opanowanie tekstu, interpretację tekstu, dykcję, postawę sceniczną i ogólne wrażenie

artystyczne. Dopuszczalne było wykorzystanie przez recytatora rekwizytu lub stroju. Jeden uczeń mógł recytować tylko jeden wiersz, w jednym wybranym języku, a czas prezentacji tekstu nie mógł przekroczyć 5 minut.

Komisja wytypowała zwycięzców i przyznała następujące miejsca:

Kategoria uczniowie kl. 4 - 6 SP – język niemiecki:

- I miejsce – **Paulina Wojtaszek** – SP Kobylnica (opiekun: Weronika Kwaśniewska),
- II miejsce – **Anna Mastalerz** – ZSP Smółdzino (opiekun: Katarzyna Łyszyk),
- III miejsce – **Karolina Leszczyńska** – SP Kobylnica (opiekun: Magdalena Wieczorek).

Kategoria uczniowie kl. 7 - 8 SP i gimnazjum – język niemiecki:

- I miejsce – **Helena Rumińska** – SP Objazda (opiekun: Marzena Tworek),
- II miejsce – **Amelia Gołębiowska** – SP nr 1 Lębork (opiekun: Joanna Nowicka-Młyńska),
- III miejsce – **Oliwia Łuc** – Społeczna Szkoła Podstawowa w Lęborku (opiekun: Ksenia Sokółowska),
- Wyróżnienie – **Wiktoria Godau** – ZSP Smółdzino (opiekun: Emanuela Dybaś).

Kategoria uczniowie kl. 4 - 6 SP – język angielski:

- I miejsce – **Mateusz Kwiatkowski** – ZSP Słupsk, ul. Hubalczyków 7 (opiekun: Beata Wałaszewska),
- II miejsce – **Bogna Knuth** – SP 1 Czersk (opiekun: Anna Leszczyńska),
- III miejsce – **Zuzanna Kosiorek** – SP 3 Słupsk (opiekun: Aneta Mialik),

- Wyróżnienie – **Wiktoria de Lubicz-Szeliska** – SP 3 Ustka (opiekun: Artur Ruciński).

Kategoria uczniowie kl. 7 - 8 SP i gimnazjum – język angielski:

- I miejsce – **Daria Krasowska** – SP Potęgowo (opiekun: Agnieszka Gaffke),
- II miejsce – **Wiktoria Nowosielska** – IV LO z oddziałami gimnazjalnymi w Słupsku (opiekun: Ilona Bockenheim),
- III miejsce – **Maria Kujawska** – SP Kępice (opiekun: Ewelina Szweda),
- Wyróżnienie: **Nikoła Jabłońska** – ZS Gogolewo (opiekun: Wioletta Magryta).

Z każdym rokiem konkurs cieszy się coraz większą popularnością i uznaniem zarówno wśród uczniów, nauczycieli oraz rodziców. Uroczystość zawsze okraszana jest stylową dekoracją, na tle której uczestnicy chętnie robią sobie zdjęcia. Jednak największe wrażenie robi wysoki poziom uczniów, którzy starannie przygotowują się do konkursu. Przykładem tego jest zwyciężczyni jednej z kategorii, która zaprezentowała napisany przez siebie wiersz. Ponadto wielu recytatorów przebiera się w piękne stroje, często deklamują z podkładem muzycznym, a na scenę wychodzą z rekwizytami wśród których dominują kwiaty i czerwone serca.

*Monika Kolakowska,
nauczycielka języka angielskiego
w Szkole Podstawowej w Kobylnicy*

1918-2018
Niepodległa

Wieczornica „Radosna Niepodległa” w Szkole Podstawowej w Łebuni

W ramach obchodów 100-lecia Niepodległości Polski Szkoła Podstawowa w Łebuni (gmina Cewice) podjęła szereg działań, żeby uczcić ten wspaniały jubileusz. 8 listopada podczas **wieczornicy „Radosna Niepodległa”** uczniowie przedstawili montaż słowno-muzyczny, poświęcony drodze naszego narodu do wolności. Uroczysty nastrój udzielił się uczniom oraz zaproszonym gościom.

Swoją obecnością zaszczytili nas: Wójt Elekt Gminy Cewice – Jerzy Bańka, przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Gdańsku – starszy wizytator Beata Sobańska-Zajac, prezes Oddziału Gminnego ZNP w Cewicach – Dorota Lunecka, rodzice naszych uczniów oraz mieszkańcy wsi.

Po akademii, zakończonej wystrzałem biało-czerwonego confetti oraz przemowie dyrektorki – Iwony Mielewcyk, rozpoczęła się dyskoteka. Młodzież ubrana w stroje o barwach narodowych doskonale się bawiła. W trakcie imprezy można było w „**Rozrywkowym Kąciku Niepodległościowym**” pograć w gry planszowe oraz skosztować przygotowanych na tę okazję słodkości.

W piątek – 9 listopada o godz. 9.30 odbył się **Uczniowski Bieg Niepodległości**. Wzięło w nim udział 120 uczestników, wszyscy zostali nagrodzeni słodyczami i drobnymi upominkami sportowymi. Nasze świętowanie zakończyliśmy **biciem rekordu w śpiewaniu hymnu narodowego**. Uczniowie i nauczyciele pełni powagi, ale i radości o godzinie 11.11 wspólnie odśpiewali „Mazurek Dąbrowskiego”. Była to dla nas wszystkich ważna lekcja patriotyzmu.

*Dorota Lange
opiekun Samorządu Uczniowskiego
w Szkole Podstawowej w Łebuni*

Szkolny projekt edukacyjny „100 LAT NIEPODLEGŁA”

w Szkole Podstawowej im. ks. Prałata Zdzisława Jastrzębiec Peszkowskiego w Słosinku

Obchody 100 rocznicy odzyskania przez Polskę niepodległości w Szkole Podstawowej w Słosinku odbywały się w ramach szkolnego projektu edukacyjnego „100 LAT NIEPODLEGŁA”.

W realizację projektu zaangażowani zostali wszyscy uczniowie szkoły wraz z wychowawcami. Zadaniem poszczególnych klas było przygotowanie prezentacji na wyznaczone tematy:

- klasy 1-3 – „Symbole narodowe Polski”
- klasy 4-6 – „Droga do Niepodległej”

oraz zaprezentowanie ich podczas okolicznościowego apelu.

W ramach realizacji projektu odbył się również szkolny konkurs na „Pocztówkę z okazji 100 rocznicy odzyskania niepodległości” oraz „Patriotyczny konkurs poezji mówionej i śpiewanej”, którego laureaci wzięli udział w XV Wojewódzkim Konkursie Recytatorskim Polskiej Poezji, Prozy i Pieśni Patriotycznej „To wszystko Polska”, który odbył się w Szkole Podstawowej nr 2 w Miastku.

Główna uroczystość obchodów 100-lecia Niepodległości Państwa Polskiego odbyła się 9 listopada 2018 r. Rozpoczęła ją aktorzy z Torunia żywą lekcją historii. W jej trakcie uczniowie poznali przyczyny rozbiorów, przebieg powstań narodowych oraz okoliczności odzyskania niepodległości. Uczniowie mieli także możliwość obejrzenia mundurów oraz uzbrojenia polskich i niemieckich żołnierzy w czasie I wojny światowej. Aktorzy przeprowadzili także symulację plebiscytów na ziemiach polskich, które odbywały się po zakończeniu wojny.

Dokładnie o godz. 11:11 wspólnie z naszymi gośćmi oraz przybyłymi rodzicami w ramach akcji MEN „Świętujemy Niepodległą” odśpiewany został hymn Polski. W dalszej części akademii uczniowie z kl. IV-VI zaprezentowali się w przedstawieniu „Polska droga do niepodległości”. Głównym jego celem było uświadomienie oglądającym znaczenia wolności i patriotyzmu w życiu każdego Polaka i naszego narodu.

11 listopada poczet sztandarowy szkoły wzięł udział w gminnych obchodach tego święta w Miastku.

Helena Binczyk

nauczyciel w Szkole Podstawowej
im. ks. Prałata Zdzisława Jastrzębiec Peszkowskiego
w Słosinku

niepodległa

POLSKA
STULECIE ODZYSKANIA
NIEPODLEGŁOŚCI

PROJEKT MEN „GODNOŚĆ, WOLNOŚĆ, NIEPODLEGŁOŚĆ”

— Szkoła Podstawowa nr 5 im. majora H. Sucharskiego w Bytowie —



Szkoła Podstawowa nr 5 im. majora H. Sucharskiego w Bytowie znalazła się w gronie 257 szkół i placówek oświatowych, którym w konkursie organizowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach projektu „Godność, wolność, niepodległość”, przyznano dofinansowanie na organizację obchodów związanych z setną rocznicą odzyskania przez Polskę niepodległości.

Od początku września 2018 roku trwało gromadzenie pamiątek i materiałów do zorganizowania szkolnej wystawy pt. „Polska Niepodległa – Pięć Prawd Polaków spod Znak Rodła”. Uczniowie i nauczyciele udostępniili swoje pamiątki, tj. listy, zdjęcia, dokumenty, które obrazowały dążenia Kaszubów bytowskich do

włączenia ziemi bytowskiej do Polski, a po niekorzystnych decyzjach Traktatu Wersalskiego, ukazujących przywiązanie i troskę mieszkańców bytowszczyzny o zachowanie polskiej kultury i tradycji na obszarach włączonych do Niemiec. Nawiązano współpracę z Muzeum Zachodniokaszubskim w Bytowie w celu pozyskania atrakcyjnych materiałów, które zostały zaprezentowane na wystawie w szkole. Wystawę obejrżeli nie tylko nasi uczniowie, ale też uczniowie z innych bytowskich szkół.

Kolejne zadanie związane z projektem to uczestnictwo uczniów klas szóstych i ósmych w wycieczce do Gdańska i zwiedzanie Muzeum II Wojny Światowej. Uczniowie oglądali ekspozycję, której poziom odpowiada najwyższym europejskim standardom. Możliwość zwiedzenia muzeum i udział uczniów w warsztatach, dotyczących losów Polaków na początku II wojny światowej, przygotowanych przez specjalistów z Muzeum II Wojny Światowej, były wyjątkową lekcją historii i patriotyzmu. Historyczne eksponaty i przekaz z wykorzystaniem technik multimedialnych przeniosły zwiedzających w tragiczny czas wojny, odsłoniły tajemnice czasu grozy, terroru i cierpienia Polaków oraz innych narodów Europy i świata. Wycieczki odbyły się 13 i 27 listopada 2018 roku.

W październiku 2018 r. na terenie Zagrody Styp-Rekowskich w Płotowie Małym odbyła się **historyczna gra terenowa „Kaszubi bytowscy – Më trzimómë z Bògã”**. Grę przeprowadzili koordynatorzy projektu Angelika Wrona i Krzysztof Sępień. W grze wzięli udział trzysobowe grupy przedstawicieli klas siódmych i ósmych. Patrole musiały odwiedzić 5 punktów i wykonać czekające na nie zadania. Na punktach stali harcerze z 13. DH „Pozytywnie zakręcen” im. Roberta Baden-Powella z bytowskiego hufca ZHP. Zadania dotyczyły wydarzeń z 1919 r. i 1920 r., takich jak: wojna palikowa, marsz Kaszubów na Bytów i działalność Związku Polaków w Niemczech, a także sprawdzały ogólną wiedzę dotyczącą odzyskania przez Polskę niepodległości. Uczestnicy układali puzzle i historyczne trimino na świeżym powietrzu, grali w „sopera” do którego wpleciono pytania z historii, rozwiązywali krzyżówkę (jeśli nie znali jakiegoś, hasła musieli przesunąć „patyk graniczny”, dzięki czemu mogli uzyskać odpowiedź, taka forma nawiązywała bezpośrednio do tzw. wojny palikowej), dopasowywali podpisy do zdjęć, przedstawiających najważniejsze postacie z tego okresu, a także szukali błędów w zapisie niektórych prawd historycznych. Wymiar gry terenowej nawiązywał do tradycji rozwoju kultury fizycznej, propagowanych przez Polskie Towarzystwo Gimnastyczne „Sokół”. Rywalizacja była zaciekle, a wiedza uczestników tak duża, że w pionie klas ósmych musiała odbyć się dogrywka, ponieważ trzy klasy uzyskały ten sam wynik. Ostatecznie w pionie klas siódmych zwyciężyła klasa 7c, a w pionie klas ósmych – klasa 8b. Grę zakończyła konsumpcja kiełbasek, wręczenie nagród i wspólne zdjęcie. Niezwykle symboliczny jest fakt, że tego typu przedsięwzięcie mogło odbyć się w miejscu, w którym kiedyś mieszkała rodzina Styp

-Rekowskich, działaczy niepodległościowych.

Następne działania realizowane w ramach projektu „Niepodległa” było skierowane do wszystkich uczniów szkoły. Był to konkurs plastyczny pt. „Twórcy Niepodległej”, polegający na wykonaniu w dowolnej technice portretów wybitnych twórców niepodległego państwa polskiego i działaczy kaszubskich, dążących do przyłączenia ziemi bytowskiej do Polski po I wojnie światowej. Konkurs został rozstrzygnięty w kategoriach klas I-III, IV-VI oraz VII-VIII. Prace uczniów można było podziwiać na wystawie pokonkursowej, która została zorganizowana na szkolnych korytarzach oraz jest pokazana w Urzędzie Miejskim w Bytowie.

Uczniowie wzięli również udział w warsztatach fotograficzno-malarskich. We wrześniu koordynatorzy dokonali wyboru obrazów polskich malarzy, które powinny zostać odtworzone przez uczniów. Podczas warsztatów uczniowie zapoznali się ze sztuką tamtego okresu i wydarzeniami ważnymi dla Polaków, znajdującymi swoje odzwierciedlenie w sztuce. Następnie uczniowie spróbowali wcielić się w rolę osób, znajdujących się na tych dziełach, przygotować scenografię taką samą, jak ta z tła obrazu. Na koniec zostały wykonane pamiątkowe zdjęcia. Z prac, które powstały, zorganizowana została wystawa. Obok obrazów z tamtego okresu, pojawiły się na niej fotografie wykonane współcześnie.

Ostatnim działaniem podsumowującym projekt było wykonanie przez uczniów 8 „keszy-historycznych”, które zostały opublikowane na platformie internetowej opencaching.pl i usytuowane w charakterystycznych miejscach w naszym mieście. Będą to skrzynki, nawiązujące do wydarzeń historycznych z okresu II RP i losów Kaszubów po I wojnie światowej.

Angelika Wrona

Krzysztof Sępień

UCZNIOWIE SP 5 W BYTOWIE DLA NIEPODLEGŁEJ

W tygodniu poprzedzającym obchody stulecia odzyskania przez Polskę niepodległości, uczniowie i nauczyciele naszej szkoły wzięli udział w cyklu wydarzeń.

Uczniowie klas czwartych grupowo pracowali nad plakatem pt. „Moja ojczyzna”. Piątoklasiści wraz z wychowawcami tworzyli komiks do wiersza L. Staffa „Polsko nie jesteś ty już niewolnicą” i zastanawiali się czym dla współczesnego młodego człowieka jest naród. Uczniowie klas 6 uczestniczyli w spektaklu historycznym pt. „Ocalić od zapomnienia – Historia pewnej rodziny” w Bytowskim Centrum Kultury przygotowanym przez uczniów Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych. Siódmoklasiści przygotowali przepiękne kartki z życzeniami dla Polski.

Nasi najstarsi uczniowie stanęli w szranki, sprawdzając swoją wiedzę historyczną, dotyczącą drogi Polski do niepodległości.



8 listopada 2018 r. w szkole odbył się konkurs recytatorski, przygotowany przez Annę Chajecką. Uczniowie wszystkich klas recytowali wybrane wiersze o tematyce patriotycznej. Pierwsze miejsce w konkursie zajęła uczennica z klasy 8 e.

9 listopada 2018 r. wszyscy uczniowie zebrali się na boisku szkolnym, gdzie odbył się uroczysty apel zakończony śpiewaniem hymnu Polski oraz utworzeniem wspólnej, biało-czerwonej flagi, co zostało uwiecznione na zdjęciach.

W tym tygodniu cała szkoła tonęła w biało-czerwonych barwach, a uczniowie zwrócili uwagę, jak ważna dla każdego z nas powinna być wolna ojczyzna.

Anna Chajeka

INNE DZIAŁANIA DLA NIEPODLEGŁEJ

- Od września 2018 roku w bibliotece szkolnej trwa konkurs dla uczniów wszystkich klas „**100 przeczytanych książek z okazji 100-lecia odzyskania niepodległości**”. Zwycięzcami konkursu zostały następujące klasy: I B, III A i IV B. W naszej bibliotece zaprezentowana została wystawa książek patriotycznych, a także wypowiedzi pisemne uczniów klas: IV A, V A i V E pt.: „Co to znaczy być patriotą?”
- Biblioteka szkolna zaprosiła uczniów klas I-III do udziału w konkursie plastycznym „Najpiękniejszy Orzeł – Godło Polski”. Uczniowie swoje dzieła mogli wykonać samodzielnie lub z pomocą rodziców czy też rodzeństwa. Wpłynęło bardzo dużo prac i zostały one zaprezentowane na wystawie na holu szkolnym. Obejrżeli je uczniowie, rodzice, a także goście odwiedzający naszą szkołę.
- W bibliotece odbył się także konkurs pt. „Czy znasz książkę W. Piaseckiej „Ignasz, opowieści patriotyczne?”, przygotowany przez panie bibliotekarki.

Książka o Ignacym Janie Paderewskim była wspaniałą lekturą do przeprowadzenia konkursu czytelniczego w 100. Rocznicę Odzyskania Niepodległości. Z odpowiedziami na 15 pytań zmagali się uczniowie klas III-V w bibliotece szkolnej. Podsumowanie kon-

kursu i wręczenie nagród odbyło się w listopadzie. W klasach IV-V nagrodzono 6 uczniów.

Stowarzyszenie Przyjaciół Szkoły „Zawsze Razem” przygotowało w ramach konkursu „Nasz patriotyzm” ogłoszonego przez Starostwo Powiatowe w Bytowie, gminny konkurs patriotyczny „Moja Polska – mój dom”. Konkurs przebiegał w dwóch kategoriach: konkurs recytatorski oraz prezentacja multimedialna. Zwycięzcy zostali nagrodzeni.

- Uczniowie młodszych klas języka kaszubskiego w listopadzie uczestniczyli w warsztatach przygotowanych przez Bibliotekę Miejską w Bytowie. Poznając trudne dzieje naszej Ojczyzny i regionu, śpiewano pieśni patriotyczne, układano puzzle i sklejano kotyliny niepodległościowe.



- W październiku 2018 r. uczniowie młodszych klas języka kaszubskiego przebywali na wycieczce w Płotowie. Uczestniczyli w warsztatach regionalnych przygotowanych przez muzeum w Zagrodzie Styp Rekowski, gdzie zapoznali się z losami i historią tej rodziny, wybranymi obrzędami wsi kaszubskiej i smakami dawnej kuchni. Odwiedzili dawną Polską Szkołę, w której doświadczyli klimatu czasów dzieciństwa i nauki dziadków i pradiadków. Wyjazd należał do udanych i atrakcyjnych.
- Ponad 100 uczniów naszej szkoły, pod opieką nauczycieli wychowania fizycznego, uczciło Stulecie Niepodległości Polski, uczestnicząc w XXIII Biegu Niepodległości – Biegu Stulecia, który odbył się w Borzytuchomiu 11 listopada 2018 r.

*Danuta Błaszowska
Sylwia Jankowska
Lucja Pałubicka*

*Zebranie materiałów i opracowanie:
Lucyna Wasielewska
Szkoła Podstawowa nr 5 w Bytowie*

„Człowiek jest wielki nie przez to, co posiada, lecz przez to, kim jest; nie przez to, co ma, lecz przez to, czym dzieli się z innymi”.

Jan Paweł II

PIERNIK W ŚWIĄTECZNYM WYDANIU

14 grudnia 2018 r. w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych w Sierakowicach po raz kolejny odbyły się warsztaty bożonarodzeniowe, tym razem pod hasłem: „Piernik w Świątecznym Wydaniu”.

Na zaproszenie odpowiedziało 10 szkół podstawowych gminy Sierakowice, Branżowa Szkoła I Stopnia w Sierakowicach, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Przodkowie oraz Gminny Klub Sportów Wodnych Kliwater z Gowidlina.



Warsztaty zostały poprowadzone przez eksperta cukiernictwa – Rafała Hendricha.

Uczniowie uczestniczyli w pokazie zdobienia wyrobów cukierniczych masą plastyczną, z zastosowaniem różnorodnych technik barwienia oraz użyciem najróżniejszych elementów dekoracyjnych.

Ponadto młodzież kształcząca się w zawodzie technika żywienia i usług gastronomicznych zaprezentowała krótki pokaz kuchni molekularnej, z wykorzystaniem warzyw i owoców, co cieszyło się dużym zainteresowaniem ze strony odbiorców.

Uczniowie zaproszonych szkół pracowali w zespołach trzyosobowych. Zadaniem ich było wykonanie aranżacji stołu bożonarodzeniowego, wypiekanie, formowanie i zdobienie masą plastyczną ciast piernikowych oraz udział w quizie z zakresu historii piernika i sporządzania ciast piernikowych.

Powyższe czynności podlegały ocenie przez niezależną komisję w składzie:

1. Irena Kulwikowska – wieloletni dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Sierakowicach,
2. Robert Mikołajczyk – kierownik Ośrodka Doradztwa Rolniczego, Oddział w Pruszczu Gdańskim,
3. Rafał Hendrich – ekspert cukiernictwa.

Komisja wyłoniła trzy zespoły, które uzyskały największą liczbę punktów. Przyznane zostały im nagrody

rzeczowe ufundowane przez Wójta Gminy Sierakowice – Tadeusza Kobielię oraz Krajowy Ośrodek Doradztwa Rolniczego.



Dzięki hojności właścicieli lokalnych firm, warsztaty mogły być po raz kolejny przeprowadzone w naszej szkole, jak również wzbogacone o różnorodną tematykę oraz spotkanie z ekspertem branży cukierniczej, a ponadto o atrakcyjne nagrody dla uczestników.

Serdecznie dziękujemy za okazaną pomoc i wsparcie finansowe: Tadeuszowi Kobieli – Wójtowi Gminy Sierakowice, Wiolecie Młyńskiej – dyrektorowi Banku PKO Oddział w Gdańsku, Robertowi Mikołajczykowi – kierownikowi Ośrodka Doradztwa Rolniczego, oddział w Pruszczu Gdańskim, Krzysztofowi Przeździeckiemu – dyrektorowi oddziału firmy „Glasskon”, Andrzejowi Rulisowi – właścicielowi firmy budowlanej „Rulis”, Piotrowi Belgrau – właścicielowi firmy budowlanej „Bell-Dom”, Zenonowi Mańskiemu – właścicielowi Stacji Kontroli Pojazdów, Piotrowi Stencłowi – właścicielowi cukierni „Stencel”.

Otrzymałą pomoc od lokalnych pracodawców najlepiej oddają przytoczone wyżej słowa Jana Pawła II.

Organizatorzy konkursu:
Grzegorz Machola, Mirosława Cyman
Małgorzata Chobot, Iwona Tesmer
Agnieszka Kazmierczak
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych
w Sierakowicach

Scenariusz przedstawienia świątecznego

„A jednak lubię Wielkanoc!”



Okres przedświąteczny (przed świętami patriotycznymi, czy religijnymi) to bardzo dobry czas, by porozmawiać o naszych polskich tradycjach, o tradycjach kultywowanych w domach rodzinnych naszych uczniów. Trochę to smutne, ale w wypowiedziach wielu (pomyślny, czy tylko uczniów?) pojawia się na pierwszym miejscu argument, że święta „są fajne”, bo to czas wolny od szkoły, że można więcej czasu spędzić przed telewizorem i przed komputerem. Dlatego chciałam w tym krótkim scenariuszu poruszyć nie tylko temat świąt, ale i ucieczki w świat wirtualny, w którym dzieciaki czasem spędzają wiele godzin. Zakończenie jest optymistyczne – wygrają rodzinne święta. Tekst jest prosty, łatwy do interpretacji przez małych odbiorców i może stanowić punkt wyjścia do przedświątecznego tematu lekcji. Role nie są długie i to też dodatkowy plus tego przedstawienia. Ważne też, że występuje w nim spora gromadka „aktorów” siedmioro i jeszcze cztery osoby w epizodzie – osoby niosące zegary lub tylko kartki z zapisaną godziną, a zawsze wśród młodszych uczniów mamy wielu chętnych do występowania, więc to też jest istotne.

Poprzez udział w przedstawieniu lub jego oglądania uczeń:

- uświadamia sobie, jak ważne jest szanowanie i pielęgnowanie tradycji w naszych domach;
- rozwija swoje umiejętności teatralne,
- umie nazwać główne problemy poruszane w tym scenariuszu,
- uczy się pracy zespołowej,
- umie sam wskazać te elementy tradycji wielkanocnych, o które zapytały zajęcia w scenariuszu,
- potrafi podać inne przykłady zwyczajów wielkanocnych,
- odnosi się do problemu uzależnienia od komputera, gier.

Występują: mama, tata, Jaś, zając biały, czerwony, niebieski, stary zając,

Przygotować: mały stolik, trzy krzesła, gazetę, tablicę do zapisywania punktów, papierowe zegary na patyku z godzinami: 22, 23, 24, 1 – mogą być zwykłe kartki z samymi cyframi, papierowe pisanki, papierowe uszy dla zajęcy)

Mama i tata siedzą przy stoliku, tata czyta gazetę

Jaś (*wbiega, rzuca torbę i woła*)

– Mamo, mamo!!

Mama

– Co tak krzyczysz? Pali się, czy co?

Jaś (*bardzo przejęty*)

– Mamo ty nic nie rozumiesz, wiesz co się stało? Tak się cieszę.

Tata (*składa gazetę i kręci głową*)

– Sami nie zgadniemy musisz nam powiedzieć, siadaj i spokojnie opowiadaj

Jaś

– A więc

Mama

– Nie zaczynaj od więc

Jaś

– Och mamo!

Tata

– No dobrze, niech mówi, bo się nigdy nie dowiemy o co chodzi

Jaś

– A (*zatyka usta ręką*)... Karol wyjeżdża na święta do cioci i obiecał mi na ten czas pożyczyć swoje gry komputerowe, nawet tę najnowszą – „Szalone zajęcie”!

Mama

– Ale synku przed świętami jak zawsze jest dużo pracy i pewnie sobie w nie dużo nie pograsz. Poza tym na święta przecież przyjeżdża babcia z dziadkiem i będą przez ten czas spać w twoim pokoju, a tam stoi komputer

Tata

– Widzisz więc synku, że te gry to żadna, aż tak wspaniała wiadomość, ale przecież święta chyba ważniejsze

Jaś (*wstaje rozłoszczony*)

– A właśnie, że gry są ważniejsze, będę je miał tylko na parę dni, a święta są co roku i zawsze to samo, wcale mi się nie chce ani malowania jajek, ani pieczenia, ani tego śniadania, a tak w ogóle to babcia z dziadkiem mogliby, raz w pokoju Kaśki.

Tata

– Synu przesadziłeś, wstyd – taki duży chłopak, a głupoty wygaduje (*rodzice wychodzą*).

Jaś (*chodzi zdenerwowany*)

– OK, w święta pewnie program mało, za to dziś mogę

grać i grać, jutro do szkoły już nie idę, zacznę od „Szalonych zajęcy” (*i siada do komputera, przechodzą przez scenę godziny – osoby niosą kartki z napisem godzina 22, 23, 24, 1. Po jakimś czasie kładzie głowę na biurko. Głos mówi: sen Jasia*).

Zajac niebieski

Ska cze my, ki ca my i do gry za pra sza my kic kic kic (*zjawiają się inne kolorowe zajace i skaczą wokół Jasia*)

Jaś

– Super, w dziwny sposób udało mi się wejść do tej wspaniałej gry, to radość, to zabawa, co tam jakieś wielkanocne tradycyjne nudy (*woła*) skaczą z wami! Poczekajcie na mnie. Może teraz slalomem po łączce, co kolego? (*dotyka zajaczka*).

Zajac żółty

– Ska cze my, ki ca my i do gry za pra sza my kic kic kic (*zjawiają się inne kolorowe zajace i skaczą wokół Jasia*).

Jaś

– Przecież skaczą, za tą górką znajdziemy pierwsze pisanki, muszę je zdobyć (*znika, a zajace skaczą i mówią rytmicznie swoje zaproszenie do gry*). Ska cze my, ki ca my i do gry za pra sza my kic kic kic

Jaś (*wraca i trzyma papierowe pisanki*)

Poskakałem, ale nogi mnie już bołą, a te głupie zajace w kółko mówią to samo (*przedrzeźnia*) skaczemy, kicamy kic kic, ile tego można słucha?! Mam już 12 tych pisanek i co z tego, głodny jestem! A nimi się nie najem! Nie chcę tu zostać (*zaczyna prawie płakać*), ja chcę do domu!

Stary zajac

– Słuchaj Jasiu, masz to co chciałeś. Słyszałem wyrażenie, jak wołałeś, że wolisz gry niż te nudne święta

Jaś

– Ale tylko tak powiedziałem, wcale tak naprawdę nie myślałem

Stary zajac

– Ale przykrość rodzicom sprawiłeś, a gdyby o tym wiedziała babcia i dziadek

Jaś

– Błagam nic nie mów, tak mi wstyd za te słowa, pozwól mi wrócić, będę z wielką radością szykował święta

Stary zajac

– Dobrze, ale musisz najpierw zdać wielkanocny test czterech pytań. Każdy zajac zada ci jedno pytanie, jeżeli zdasz to wrócisz

Zajac niebieski

– Jak długo trwa okres postu przed Świętami Wielkanocnymi

Jaś (*łapie się za głowę*)

– Wiem 40 dni (*zajac podchodzi do tablicy i zapisuje punkt*)

Zajac żółty

– A co zanosimy w koszyczku do poświęcenia w Wielką Sobotę?

Jaś

– Wiem, wiem przecież zawsze z mamą, babcią i Kaśką przygotowujemy koszyczek: (*wymienia licząc na palcach*) malowane jajka – pisanki, chrzan, sól, wędlinę, chleb, kawałek wielkanocnej babki, (*zajac podchodzi do tablicy i zapisuje punkt*).

Zajac czerwony

– Kogo symbolizuje baranek z czerwoną chorągiewką?

Jaś

– To symbol Chrystusa Zmartwychwstałego (*zajac podchodzi do tablicy i zapisuje punkt*).

Zajac biały

– A jak nazywa się najważniejsza msza na początek Świąt Wielkanocnych?

Jaś

– Oj, chyba nie zdam, to takie trudne słowo, (*aż podskakuje ze zdenerwowania i krzyczy*) wiem, wiem to rezurekcja!

Stary zajac

– Dobrze Jasiu, zdałeś, możesz wracać i cieszyć się świętami

Jaś

– Mama, mamo

Mama

– Co się dzieje, czemu znów krzyczysz

Jaś

– Ale miałem sen! Cieszę się, ze świąt, nie masz pojęcia jak się cieszę! (*podchodzą wszyscy bohaterowie i razem składają życzenia*).

Wszystkim życzymy radosnych Świąt Wielkanocnych

W naszej szkole przedstawienie przygotowali uczniowie klasy III – oczywiście pod kierunkiem wychowawcy – w ramach prowadzonych w szkole zajęć związanych z kampanią *Cała Polska czyta dzieciom*, którą prowadzimy już od 15 lat. To już tradycja, że apele świąteczne bożonarodzeniowy i wielkanocny przygotowujemy w ramach tych zajęć. U nas przedstawienie się spodobało. Może wykorzystają je nauczyciele i uczniowie z innych szkół.

Ewa Sobczyńska

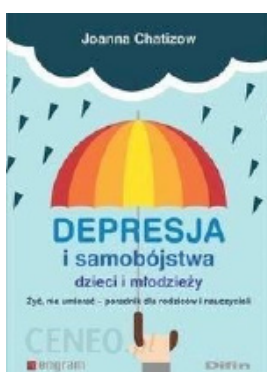
*nauczyciel języka polskiego
w Szkole Podstawowej w Gostkowie*

Z biblioteczki młodego (STAŻEM) psychologa

Dla wszystkich tych, którzy wymagają od słowa pisanego znacznie więcej...



„To trzeba wiedzieć o depresji dzieci i nastolatków”. Magazyn psychologiczny „Charaktery” – wydanie specjalne nr 1/2019. Obowiązkowa lektura: szczególnie rodziców, opiekunów prawnych i nauczycieli. Znajdziemy w niej między innymi informacje na temat depresji wśród nastolatków i jej przebiegu, depresji ojców i ich córek, stosowanych terapii i leków oraz gdzie można szukać pomocy, kiedy młodego człowieka „dorwie” ta podstępna choroba!



„Depresja i samobójstwa dzieci i młodzieży” Chatizow Joanna. Poradnik skierowany do rodziców i nauczycieli. Konkretnie wskazówki i działania w przypadku depresji i próby samobójczej młodego człowieka. Warto wiedzieć wcześniej, żeby nie było za późno! Dbajmy o młodsze pokolenia i bądźmy uważni.



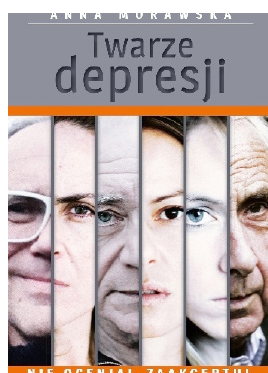
„Nastolatek a depresja” Ambroziak Konrad, Kołakowski Artur, Siwek Klaudia. Konkretnie porady, wskazówki i ćwiczenia. Jest to nie tylko poradnik dla nauczycieli i rodziców, ale również dla samej młodzieży.



„Depresja nastolatków” Ambroziak Konrad, Kołakowski Artur, Siwek Klaudia. Depresja? Jej objawy i główne przyczyny? Jakie są metody jej leczenia? Lektura w sposób przejrzysty, zrozumiały, przystępny dla każdego czytelnika odpowie na powyższe pytania.



„W sieci natrętnych myśli” Wilson Kelly G, DuFrene Troy. Własne myśli mogą nam pomóc, ale również utrudnić funkcjonowanie. Jest to książka obowiązkowa dla tych, którzy chcą zrobić porządek we własnej głowie, a tym samym uwolnić się od lęków i niepokojów. Czy nie jest tak, że zbyt często zadreżczamy się czymś, co później nie następuje?



„Twarze depresji” Morawska Anna. Mądra książka z odważnymi osobami, które opowiedziały o swojej depresji w wywiadzie z autorką Anną Morawską. Dlaczego odważyć się? Ponieważ nadal depresja w Polsce dla wielu osób jest tematem tabu i „czymś” czego należy się wstydzić. Bohaterowie książki pokazują na własnym przykładzie, jak depresja lekceważona i ukrywana może zniszczyć nie tylko samego człowieka, ale również całą rodzinę. Nie oceniaj! Zaakceptuj!



„Sfejsowani. Jak media społecznościowe wpływają na nasze życie, emocje i relacje z innymi” Flores E. Suzana. Literatura, która powinna się znaleźć w każdym domu. Smartfony i aplikacje na nich zainstalowane (zwłaszcza portale społecznościowe) w coraz większym stopniu zaczynają „wkraczać” w życie człowieka. Nadmierne użytkowanie smartfona i portali społecznościowych może negatywnie wpływać na nas samych i otoczenie, w którym funkcjonujemy.

*Maciej Maraszkiewicz
Akademia Pomorska w Słupsku
Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku*

Wychowanie ku wartościom!
Utrwalanie tożsamości pomorskiej

✧ Edukacja regionalna w bibliotekach powiatu słupskiego ✧

We wrześniu i październiku 2018 r. odbył się cykl aktywnych wydarzeń z zakresu edukacji regionalnej, w aspekcie literackim i historycznym. Spotkania ze słupskimi regionalistami, Jolantą Nitkowską-Węglarz, Danielem Odiją i Zdzisławem Dróbką odbywały się w Miejskiej Bibliotece Publicznej im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku, w Gminnej Bibliotece Publicznej w Kobylnicy oraz w Centrum Kultury i Bibliotece Publicznej Gminy Słupsk (ZS w Redzikowie).



Pomysł zorganizowania spotkań zrodził się w momencie powstania Pracowni Regionalnej MBP w Słupsku – czyli w czerwcu 2017 r. – która stała się miejscem spotkań ludzi zainteresowanych regionalizmem, autorów publikacji regionalnych, jak również miejscem gromadzenia i udostępniania literatury związanej z Pomorzem. Spotkania z regionalistami wzbogaciły ofertę edukacyjną jaką proponuje słupska MBP.

Oferta historyczna zrealizowana została dzięki Żywej lekcji historii, którą przeprowadził Zdzisław Dróbka emerytowany podinspektor policji, nauczyciel historii i wiedzy o społeczeństwie z 45-letnim stażem zawodowym, a także wieloletni działacz i prezes Oddziału Słupskiego Towarzystwa Numizmatycznego, wielokrotnie nagradzany za zaangażowanie społeczne, wyniki i sukcesy w pracy zawodowej m. in. Złotym Krzyżem Zasług RP.

Lekcje te były *Historią polskiej rodziny wplecionej w narodową martyrologię*. Na spotkaniach prelegent przypomniał przebieg Kampanii Wrześniowej 1939 r., opowiedział o istocie tworzenia obozów i historii rodzinnej swoich przodków uwikłanych w losy wojny. Dodatkowym atutem spotkania była wystawa pamiątek rodzinnych (dokumentów czasów wojny), medali i falerystyki. Spotkania ze Zdzisławem Dróbką odbyły się w Miejscu Animacji Kultury MBP w Słupsku, a jego

odbiorcami byli zarówno dorośli pasjonaci historii, jak również młodzież słupskich szkół średnich.

Nad edukacją literacką z dziećmi i młodzieżą szkół podstawowych i gimnazjalnych pracował autor znanych książek, nominowany do wielu nagród m. in. do Nagrody NIKE 2004, NIKE 2011 czy Europejskiej Nagrody Literackiej, prozaik, dziennikarz, autor



słuchowisk, komentarzy do filmów dokumentalnych i animator kultury Daniel Odija. W projekcie zaplanowano trzy warsztaty literackie, które polegały na stworzeniu haiku, pisaniu krótkiej formy prozatorskiej oraz warsztaty z pisania legend. Podczas warsztatów dzieci na poziomie szkoły podstawowej i gimnazjalnej zapoznały się z sylwetką pisarza, procesem powstania książki oraz warsztatem literackim. Drugą częścią spotkań były ćwiczenia polegające na pisaniu wymienionych form pisarskich pod okiem autora, który wprowadził uczniom edukacyjną formę zabawy. Warsztaty z Danielem Odiją odbyły się w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Słupsku jak również w bibliotekach gminy Słupsk i gminy Kobylnicy.

Prelegentką spotkań historyczno-literackich była Jolanta Nitkowska-Węglarz, dziennikarka, publicystka oraz autorka książek popularyzujących historię Pomorza oraz baśni. Wielokrotnie nagradzana za reportaże poświęcone życiu na wsi, kilkakrotnie nagradzana przez wojewodów słupskich, odznaczana państwowymi medalami za zasługi dla regionu i miasta Słupsk. Jako m.in. dwukrotna laureatka konkursu „Świadkowie historii” poprowadziła dwa spotkania pn. *Poszukiwanie pomorskiej tożsamości*, adresowane do dorosłych, pokolenia ludzi przybyłych tutaj po wojnie. Jolanta

Nitkowska-Węglarz przybliżyła historię swojej rodziny, jako przykładu pokolenia, których los pokierował na Pomorze w poszukiwaniu lepszego życia. Spotkania te odbyły się w Gminnej Bibliotece Publicznej w Kobylnicy, jak i Centrum Kultury i Bibliotece Publicznej Gminy Słupsk z/s w Redzikowie.



Kolejne już trzecie spotkanie z autorką adresowane było do znacznie młodszego odbiorcy. Dzieci ze szkół podstawowych zostały zaproszone do Miejsca Animacji Kultury w MBP w Słupsku na spotkanie z baśnią. Spotkanie miało charakter warsztatu bajkopisarskiego, w trakcie którego dzieci uczyły się układania scenariusza baśni i legend.

Organizowane działania ujęte w projekcie ukierunkowane były na kształtowanie kultury czytelniczey, rozbudzanie i rozwijanie indywidualnych zdolności twórczych, zainteresowanie historią, szacunku wobec tradycji lokalnej oraz szerzenie w społeczeństwie nawyku sięgania po książki. Projekt skierowany był do dzieci i młodzieży szkół miasta Słupska i powiatu słupskiego, jak również do osób dorosłych, środowisk i pasjonatów regionu.

Warto podkreślić także wartość wychowawczą realizowanych spotkań z osobami zasłużonymi dla rozwoju regionu – to najciekawsze lekcje patriotyzmu, w czasie których kształtuje się postawy prospołeczne, uczy szacunku dla swojej „Małej ojczyzny”. Spotkania z regionalistami stworzyły możliwość uczestnictwa

w kulturze własnego regionu, wzbudziły potrzebę wiedzy o regionie oraz w znacznym stopniu poszerzyły wiedzę o fakty, których nie ma w podręcznikach, gdyż historia ta jest przedmiotem doświadczeń ludzkich. Dodatkowo warsztaty literackie przeprowadzone w projekcie wpłynęły na rozwój umiejętności wypowiedzenia się, czytania i pisania oraz rozbudziły indywidualne zdolności twórcze odbiorców. Otwarte spotkania były również okazją do promocji literatury znajdującej się w bibliotece. W rezultacie spotkania te wzmocniły również rolę bibliotek w przekazywaniu dorobku kulturowego regionu oraz wiedzy w zakresie wydarzeń, zjawisk i procesów kształtujących odrębność i tożsamość regionu.



Działania *Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego pochodzących z Funduszu Promocji Kultury.*

Barbara Kozera

instruktor

w Miejskiej Bibliotece Publicznej
im. Marii Dąbrowskiej w Słupsku



MIEJSKA
BIBLIOTEKA
PUBLICZNA
W SŁUPSKU





Gra edukacyjna Niepodległa łączy naukę i zabawę PEDAGOGICZNA BIBLIOTEKA WOJEWÓDZKA W SŁUPSKU

Celem gry jest przybliżenie osób, symboli i zdarzeń związanych z historią odzyskiwania niepodległości, a jej formuła wynika z chęci uatrakcyjnienia obchodów Święta Niepodległości tak, by uczynić go dniem radosnym i bardziej spontanicznym, a przez to bardziej atrakcyjnym dla młodego pokolenia.

Gra jest połączeniem zabawy, nauki i edukacji patriotycznej. Zadania realizowane podczas **Gry edukacyjnej NIEPODLEGŁA** są opracowane zgodnie z podstawą programową nauczania historii.



Do uczestnictwa w godzinnej grze zaprosiliśmy uczniów szkół podstawowych: klasy VI, VII, VIII. W zabawie bierze udział klasa szkolna, podzielona na cztery kiluosobowe zespoły. Gra odbywa się na terenie Pedagogicznej Biblioteki Wojewódzkiej w Słupsku, gdzie rozmieszczonych jest 5 punktów, ilustrujących drogę Polaków do odzyskania Niepodległości i główne epizody z nią związane:

- Komendant,
- Legiony,
- Orłęta Lwowskie,
- Czyn powstańczy,
- Bitwa Warszawska.

Drużyny rozpoczynają grę równocześnie – w Kwaterze Marszałka. Kierują się do poszczególnych punktów. W każdym punkcie drużyny rozwiązują dwa zadania np. krzyżówkę niepodległościową, rozsypankę, zgadywanek muzyczną. Uczniowie wypełniają również quizy multimedialne, wyszukują w magazynie książki o tematyce historycznej. Następnie wszystkie grupy spotykają się w Kwaterze Marszałka, gdzie odbywa się projekcja edukacyjna filmu: **Z kart historii – Zanim nadeszła Niepodległa**.

W grze edukacyjnej NIEPODLEGŁA w Pedagogicznej Bibliotece Wojewódzkiej w Słupsku uczestniczyło już blisko dwadzieścia klas ze Słupska i regionu.

Relacje z gry ukazały się również w mediach:

<https://gp24.pl/gru-edukacyjna-niepodlegla-w-slupskiej-bibliotece/ga/13133793/zd/28646093/>

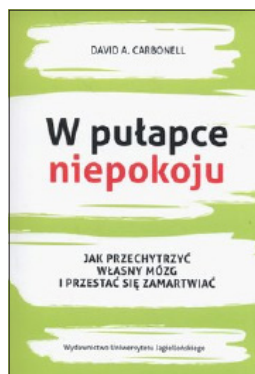
<http://kanal6.pl/2018/11/09/po-nitce-do-bialo-czerwonej/>

Jolanta Janonis

*Wydział Informacyjno-Bibliograficzny
Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka w Słupsku*



PBW poleca...

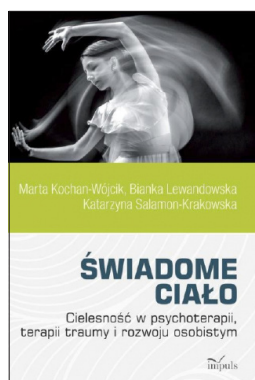


Carbonell David A.

„W pułapce niepokoju. Jak przechytryć własny mózg i przestać się zamartwiać”

Ta książka uczy czytelników, jak za pomocą prostych i łatwych metod zostawić lęk za sobą.

David A. Carbonell w 14 rozdziałach przystępnie tłumaczy, dlaczego stare, szampowe strategie zwalczania lęku nie działają i czemu nasze wytężone wysiłki pozbycia się niepokoju zwykle kończą się porażką. Autor odwołuje się do metod zaczerpniętych z dwóch głównych nurtów leczenia zaburzeń lękowych – terapii poznawczo-behawioralnej oraz terapii akceptacji i zaangażowania. Podpowiada, jak przerwać błędne koło zamartwiania się, spojrzeć na swoje lęki z dystansem i przechytryć własny mózg, by już nigdy nie wpaść w pułapkę niepokoju.



Kochan-Wójcik Marta, Lewandowska Bianka, Salomon-Krakowska Katarzyna

„Świadome ciało. Cieleśność w psychoterapii, terapii traumy i rozwoju osobistym”

W publikacji autorki koncentrują się głównie na wielorakich korzyściach, jakie uwzględnianie cieleśności osoby przynosi terapii i profilaktyce psychologicznej.

Książka podzielona jest na trzy rozdziały:

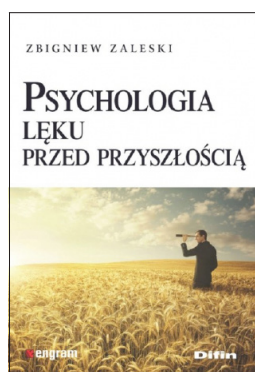
- I. Psychoterapia zorientowana na ciało: powstanie, ewolucja i aktualny status.
- II. Cieleśność w procesie terapeutycznym. Zastosowanie metody Somatic Experiencing® w terapii traumy.
- III. Metoda Faldenkraisa, czyli wyprawa w głąb siebie.



Sieff Daniela F.

„Jak uporać się z naszą traumą. Rozmowy ze światowej sławy specjalistami”

To publikacja, która wesprze i ułatwi proces przemiany życia naznaczonego traumą. Autorka rozmawia z ludźmi, którzy chcą pomóc, z psychoterapeutami, psychologami, doradcami i innymi specjalistami w zakresie zdrowia psychicznego. Udzielają oni informacji, bez których powrót do życia po traumie po prostu staje się realny. Ich praktyczne refleksje mogą ułatwić i wesprzeć proces przemiany, a także pomóc bliskim w zmaganiu się z traumą i pomóc im.



Zaleski Zbigniew

„Psychologia lęku przed przyszłością”

Autor w publikacji naświetla naturę niepokoju w sytuacji narastających zagrożeń politycznych, ekologicznych, terroryzmu. Opisuje także lęk osobisty, wywołany niepokojem o własną przyszłość: o status, pracę, powodzenie, szczęście osobiste. Wyjaśnia naturę tego niepokoju, gdy człowiek uświadamia sobie niepewność przyszłości na różnych polach życia. Pokazuje, na czym on polega, co go wywołuje, jak wpływa na funkcjonowanie w życiu zawodowym i osobistym. Przedstawia sposoby radzenia sobie z tym kłopotliwym stanem emocjonalnym.

Dorota Czapiewska

Wydział Informacyjno-Bibliograficzny

PBW w Słupsku

❖❖ TEMATYCZNE ZESTAWIENIE BIBLIOGRAFICZNE ❖❖

Na podstawie kartoteki zagadnieniowej PBW w Słupsku

Szkolnictwo zawodowe

- Działania promujące materiały zawierające informacje o zawodach / Koprowska Dorota // Edukacja Ustawiczna Dorosłych. - 2018, nr 3, s.147-153
- Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu zawodowym ECVET - czy wiesz, że codziennie z niego korzystasz? / Świerk Krzysztof // Meritum. - 2017, nr 1, s.37-41
- Jaka będzie przyszłość morskiego szkolnictwa zawodowego? / Świerczek Zbigniew // Przegląd Oświatowy. - 2017, nr 4, s.4
- Kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych a potrzeby pracodawców / Jeruszka Urszula // Meritum. - 2017, nr 1, s.9-17
- MEN o zmianach w szkolnictwie zawodowym / Szelewa Stanisław // Dyrektor Szkoły. - 2018, nr 6, s.14-17
- Niepewny los branżówek. Szkolnictwo zawodowe. Kłopoty z naborem / Wojciechowska-Narloch Justyna // Głos Nauczycielski. - 2018, nr 51-52, s.19
- NIK o wynikach kontroli systemu szkolnictwa zawodowego / Laskowski Roman, Świerczek Zbigniew // Przegląd Oświatowy. - 2017, nr 5, s.5
- przemianach w edukacji zawodowej / Moos Janusz // Dyrektor Szkoły. - 2017, nr 2, s.32-34
- Planowanie dydaktyczne w kontekście jakości kształcenia zawodowego / Hejłasz Krystyna E. // Meritum. - 2017, nr 1, s.48-54
- Podstawa programowa kształcenia w zawodach / Wojtczak Bogusława // Dyrektor Szkoły. - 2017, nr 8, s.22-28
- Reforma szkolnictwa zawodowego - teoria a praktyka / Szelewa Stanisław // Dyrektor Szkoły. - 2017, nr 10, s.22-27
- Relacje między postrzeganiem zmysłowym a modelami wyobrażeniowymi w procesie kształcenia zawodowego / Pardej Katarzyna // Edukacja Ustawiczna Dorosłych. - 2018, nr 1, s.44-56
- Zmiany w kształceniu zawodowym / Wojtczak Bogusława // Dyrektor Szkoły. - 2017, nr 7, s.28-30
- McKay Matthew, Fanning Patrick, Lev Avigail. Relacje na huśtawce : jak uwolnić się od negatywnych wzorców zachowań? / przekład: Sylwia Pikiel. - Sopot : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2018. - 176 s.
- Mitchell David. Sprawdzone metody w edukacji specjalnej i włączającej : strategie nauczania poparte badaniami / przekł. Juliusz Okuniewski. - Gdańsk : Harmonia Universalis - Grupa Wydawnicza Harmonia, 2016. - 406 s.
- Papuda-Dolińska Beata. Niejawne aspekty jakości edukacji włączającej. W: Kategorie (nie)obecne w edukacji / red. Agnieszka Domagała-Kręcioch, Bożena Majerek. - Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2017. - 139-152 s.
- Poglądy młodzieży na edukację włączającą : wysłuchane w Parlamencie Europejskim Bruksela, listopad 2011 / red. Victoria Soriano. - Odense : European Agency for Development in Special Needs Education, 2012. - 40 s.
- Popławska Joanna, Sierpińska Bożena. Zaczniemy razem: dzieci specjalnej troski w szkole podstawowej : poradnik dla nauczycieli szkół integracyjnych. - Warszawa : Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, 2001. - 112 s.
- Serafin Teresa. Implementacja prawa oświatowego w teorii i praktyce kształcenia uczniów z niepełnosprawnościami. - Warszawa : Wyższa Szkoła Administracyjno-Społeczna: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR. [m. in. kształcenie włączające], 2014. - 302 s.
- Szumski Grzegorz. Integracyjne kształcenie niepełnosprawnych : sens i granice zmiany edukacyjnej. - Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN : Wydawnictwo APS, 2013. - 290 s.
- Szumski Grzegorz. Wokół edukacji włączającej : efekty kształcenia uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim w klasach specjalnych, integracyjnych i ogólnodostępnych / współpr. Anna Firkowska-Mankiewicz. - Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, 2010. - 239 s.
- Tomkiewicz-Bętkowska Aleksandra. ABC pedagoga specjalnego : razem łatwiej : poradnik dla nauczycieli ze specjalnym przygotowaniem pedagogicznym pracujących z dziećmi z niepełnosprawnością, dla studentów kierunków pedagogicznych oraz dla osób zainteresowanych kształceniem integracyjnym. - Kraków : „Impuls”, 2015. - 253 s.

Kluczem są relacje

Wydawnictwa zwarte

- Banach Iwona. Od integracji do inkluzji : o problemach integracji społecznej osób niepełnosprawnych. - Zielona Góra : Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, 2014. - 127 s.
- Edukacja integracyjna i włączająca w doświadczeniach pedagogów i nauczycieli / pod red. Zdzisławy Janiszewskiej-Nieścioruk. - Zielona Góra : Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, 2012. - 204 s.
- Gajdzica Zenon. Kategorie sukcesów w opiniach nauczycieli klas integracyjnych jako przyczynek do poszukiwania koncepcji edukacji integracyjnej. - Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2013. - 255 s.
- Lipińska-Lokś Jolanta. Zmiany stosunków między dziećmi pełnosprawnymi i dziećmi z niepełnosprawnością w klasach integracyjnych. - Zielona Góra : Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, 2011. - 288 s.
- „Strefa głosu” - innowacyjna koncepcja wspierania rozwoju komunikacji w Zespole Placówek Edukacyjnych w Olsztynie / Chylińska-Karpowicz Elżbieta, Kowalczyk Krystyna // Wychowanie na co dzień. - 2016, nr 2, s.VI-VIII
- Alternatywne i wspomagające metody porozumiewania się / Zajac Dorota // Głos Pedagogiczny. - 2017, nr 89, s.16-20
- Budowanie relacji w nowej szkole / Żmijski Janusz // Dyrektor Szkoły. - 2017, nr 9, s.78-82
- Budowanie relacji w zespole - łamacze lodów, integracja, teambuilding. [Dodatek ekologiczny dla szkół nr 279] // Aura. - 2018, nr 2, s.3-5
- Ćwiczmy uważność. [mindfulness] / Goetz Magdalena // Głos Nauczycielski. - 2018, nr 46, s.16
- Edukacja włączająca uczniów z dysfunkcją wzroku w Polsce - wdrażanie zobowiązań i analiza wątków zaniedbanych

Artykuły z czasopism

- / Dycht Marzena // Niepełnosprawność i Rehabilitacja. - 2015, nr 2, s.34-49
- Edukacja włączająca w praktyce / Łoskot Małgorzata // Głos Pedagogiczny. - 2017, nr 94, s.47-51
 - Edukacja włączająca w szkołach i placówkach systemu oświaty na II etapie edukacyjnym / Hanuszewicz Władysława // Informator Oświatowy. - 2018, nr 3, s.49-51
 - Jak poskromić STRES? / Goetz Magdalena // Głos Pedagogiczny. - 2018, nr 98, s.24-28
 - Kluczem są relacje. Sukces wychowania - przydatne odpowiedzi praktyka. Rec. Mariusz Rzeszotek. „Sukces wychowania. Jak budować dobre relacje w grupie. Poradnik dla nauczycieli, trenerów i pedagogów”, Wydawnictwo Difin, Warszawa, data premiery 19.10.18, liczba stron 188 / Goetz Magdalena // Głos Nauczycielski. - 2018, nr 51-52, s.22
 - Media cyfrowe jako źródło przemian relacji rodzinnych / Pylypiak Irena // Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze. - 2018, nr 9, s.45-53
 - Neurobiologia relacji, czyli dlaczego tak trudno zrozumieć nastolatka? / Kaczmarzyk Marek // Psychologia w praktyce. - 2017, nr 3, s.12-15
 - Nie bądź samotną różą - nawet tą najpiękniejszą. Relacje w grupie i potrzeba dzielenia się. [Biblioterapia w Szkole] / Ippoldt Lidia // Biblioteka w Szkole. - 2018, nr 10, s.14-15
 - Ona z ogrodu, on z garażu. [relacje]. / Melerowicz Daniel // Charaktery. - 2018, nr 3, s.38-40
 - Pedagog wspomagający w edukacji włączającej / Mróz Małgorzata // Wychowawca. - 2015, nr 3, s.12
 - Po pierwsze, nie izolować. Edukacja włączająca i nauczanie indywidualne - zmiany, byle nie na gorsze / Drachal Halina // Głos Nauczycielski. - 2017, nr 21, s.8
 - Poczucie bezradności i lęku w relacjach między ludźmi. Implikacje pedagogiczne / Rumianowska Agnieszka // Kwartalnik Pedagogiczny. - 2017, nr 2, s.73-89
 - Praca terapeutyczna nad rozwijaniem relacji społecznych u pacjenta z zaburzeniami ze spektrum autyzmu / Piękoś Justyna // Psychologia w praktyce. - 2017, nr 3, s.18-23
 - Przeciwdziałanie budowaniu stereotypów w stosunku do dzieci niepełnosprawnych / Kałuba-Korczak Anna // Wychowanie w Przedszkolu. - 2016, nr 1, s.2-5
 - Przegląd dziecięcych stresów szkolnych / Łoskot Małgorzata // Głos Pedagogiczny. - 2018, nr 96, s.58-61
 - Przekonania nauczycieli na temat edukacji włączającej uczniów ze specjalnymi potrzebami, raport z badań / Ćwirynka Katarzyna, Żyta Agnieszka // Szkoła Specjalna. - 2015, nr 4, s.245-259
 - Relacje w rodzinie a komunikowanie się w małżeństwie / Ochojska Danuta, Marmola Małgorzata, Wańczyk-Welc Anna // Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze. - 2018, nr 4, s.33-44
 - Siła relacji interpersonalnej: wstępna weryfikacja koncepcji i metody pomiarowej / Zbieg Anita, Słowińska Aleksandra, Żak Błażej // Psychologia Społeczna. - 2017, nr 2, s.223-239
 - Skuteczny model kształcenia nauczycieli dla edukacji włączającej / Hanuszewicz Władysława // Informator Oświatowy. - 2014, nr 3, s.65-66
 - Strategia budowania zgody. Lepsze relacje po wakacjach / Goetz Magdalena // Głos Nauczycielski. - 2018, nr 33-34, s.13
 - Stres szkolny - skala problemu i jego symptomatologia w postrzeganiu uczniów. Doniesienia z badań / Półtorak Małgorzata // Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze. - 2018, nr 2, s.47-58
 - Trudny wybór rodzica. Czy edukacja włączająca to zawsze dobry pomysł? / Pouch Monika // Głos Pedagogiczny. - 2016, nr 81, s.54-55
 - Wykorzystanie nowoczesnej technologii. Porozumiewanie się z osobami niemówiącymi lub z zaburzoną komunikacją / Karbownik-Sulikowska Renata, Żuk Monika // Informator Oświatowy. - 2016, nr 3, s.38-39
 - Z empatią przez życie - ku dojrzałej współzależności w relacjach rodzinnych / Kaźmierczak Maria // Psychologia w praktyce. - 2018, nr 2, s.8-12

Wybór i opracowanie

Agnieszka Stolarczyk, Jolanta Janonis

Wydział Informacyjno-Bibliograficzny, PBW Słupsku



INFORMATOR OŚWIATOWY NR 1/19 ISSN 1505-0904

ZESPÓŁ REDAKCYJNY: Dorota Iwanowicz, Iwona Poźniak, Bożena Żuk.

WSPÓŁPRACA: Dorota Czapiewska, Irena Czyż, Irena Drozd, Władysława Hanuszewicz, Jolanta Janonis, Joanna Kierul-Cieślak, Renata Kołosowska, Anna Kreft, Ewa Misiewicz, Wioletta Pająk, Grażyna Przybylak, Agnieszka Stolarczyk, Agata Szklarkowska, Marzena Tuliscka, Maria Grażyna Wieczorek, Elżbieta Wild, Dorota Werbińska, Marek Wróblewski.

SKŁAD KOMPUTEROWY I DRUK: Miejska Biblioteka Publiczna w Słupsku.

KOREKTA: Maria Grażyna Wieczorek, Ewa Misiewicz.

WYDAWCA: Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku, ul. Poniatowskiego 4a, tel/fax sekretariat: 59 84-23-567, doskonalenie: 502 644 975, www.odn.slupsk.pl; e-mail: wydawnictwo@odn.slupsk.pl; kursy@odn.slupsk.pl; sekretariat@odn.slupsk.pl

NAKŁAD: 300 egz.

Redakcja nie ponosi odpowiedzialności za poglądy i opinie autorów zamieszczonych tekstów. Zastrzegamy sobie prawo do skracania tekstów i do nadawania im własnych tytułów. Materiały prosimy dostarczać na nośnikach elektronicznych lub e-mailem: wydawnictwo@odn.slupsk.pl

IV POMORSKI KONKURS O TYTUŁ MISTRZA NAWIGACJI



I MIEJSCE
I TYTUŁ MISTRZA NAWIGACJI ZDOBYŁA
JOANNA LISIAK
ZE SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 2
W USTCE