

PODSTAWY UMIEJĘTNOŚCI TRENERSKICH I DOBRE PRAKTYKI

PUBLIKACJA W RAMACH PROJEKTU
„LOKALNA ŚWIETLICA GLOBALNA - EDUKACJA DZIECI I MŁODZIEŻY”

KRAKÓW 2015



Projekt realizowany w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG.
ngofund.org.pl

tekst: Anita Ponikło, Izabela Parkitna-Mierzwa
skład: Anita Ponikło

Fundacja Dzieła Kolpinga w Polsce

TRENER, CZYLI KTO?

Rolą trenera jest inspirowanie i motywowanie do uczenia się niż nauczanie. Trener powinien być skupiony bardziej na procesie uczenia się niż dążeniu za wszelką cenę do jak najszybszego osiągnięcia celu, czyli nauczania. Podczas prowadzonych zajęć trener powinien być nastawiony na realizację działań wzmacniających oraz indywidualny rozwój kompetencji uczestników. Poprzez aktywne metody nauczania nastawione na interakcje inspiruje i pomaga budować wartościowe postawy, rozwijać nowe strategie zachowań i w wyniku tego zamierzone cele. Skuteczny trener sprawia, że uczestnicy zajęć lepiej wykorzystują swoje umiejętności i naturalne zdolności, stają się bardziej kreatywni i zyskują większą motywację do pozyskiwania wiedzy i wypracowywania umiejętności. Z powyższego wynika, że trener jest przede wszystkim partnerem w procesie uczenia się. Stąd należy mieć na uwadze, żeby w kontaktach z uczestnikami pamiętać o partnerskich relacjach i wzajemnym szacunku. Tylko wspólnie, we współpracy można osiągnąć zamierzony cel.

Do osiągnięcia zamierzonego celu przyczynią się następujące zasady podstaw dobrej współpracy:

1. Staranne przygotowywanie scenariuszy zajęć i materiałów.

Podjęcie decyzji o poprowadzeniu warsztatu, niezależnie czy są to pojedyncze zajęcia czy cykl warsztatów, wymagają starannego przygotowania się. Przygotowania rozpoczynają się właściwie już w momencie podjęcia decyzji, ponieważ należy ustalić z organizatorami warunki, na jakich mają odbywać się zajęcia, czyli termin, czas trwania, warunki techniczne sali (np. jej wielkość, wyposażenie, dostęp do internetu itp.), założenia projektowe, które powinny być spełnione (np. określenie celu), liczebność grupy i jej specyfikę (wiek, ew.

dysfunkcje, stopień integracji, jeśli uczestnicy się znają). Aż tyle zmiennych a to dopiero początek. Po uzyskaniu tych informacji przystępujemy do sporządzenia scenariusza dostosowanego do specyfiki grupy i warunków technicznych sali. W scenariuszu, oprócz zaplanowania ćwiczeń merytorycznych należy starannie ocenić czas poszczególnych etapów warsztatu oraz czas na przedstawienie się wzajemne (trenera i uczestników), zapoznanie się, sporządzenie kontraktu, ewentualne przerwy, podsumowanie, pytania od uczestników.

Przy planowaniu zestawu ćwiczeń merytorycznych najlepiej na spokojnie przed zajęciami przygotować listę potrzebnych materiałów biurowych i materiałów specyficznych, koniecznych do przeprowadzenia konkretnych ćwiczeń. Jeśli zamierzasz wykorzystać multimedia zadaj o odpowiednie zaplecze techniczne. Dla zapewnienia sobie spokoju i komfortu pracy podczas zajęć przygotuj sobie scenariusz awaryjny (z alternatywnymi ćwiczeniami łatwiejszymi i trudniejszymi), czyli plan B wraz z niezbędnymi materiałami lub inne warianty ćwiczeń ze scenariusza podstawowego.

2. Otwartość i zaangażowanie w pracę z uczestnikami zajęć.

Autentyczność, otwarta postawa, czyli pozytywne nastawienie się na relację z uczestnikami zajęć oraz entuzjazm, z jakim podchodzi się do uczestników są dobrym początkiem do budowania dobrych relacji z uczestnikami. Brak zaangażowania buduje mur, ponieważ uczestnicy to wyczuwają i poczuwają się zlekceważeni. Ważna jest również mowa ciała, która może uwiarygodnić nasze starania lub zaprzepaścić je.

3. Komunikacja, czyli dostosowanie języka do poziomu percepcji uczestników, jasne formułowanie myśli.

Zasady efektywnej komunikacji to kolejna podstawowa umiejętność trenerska. Każdorazo-

wo należy się zastanowić i wyczuć czy na pewno uczestnicy rozumieją wszystkie pojęcia, którymi się posługujemy lub dopytać uczestników czy np. instrukcje go ćwiczeń są zrozumiałe. Najlepiej już na etapie przygotowań do warsztatów odpowiednio je zredagować, aby były maksymalnie uproszczone.

4. Aktywne słuchanie

Aktywne słuchanie to jedna z kluczowych umiejętności interpersonalnych budujących relację opartą na zaufaniu. Wymaga od trenera uważności, zaangażowania i pełnego skupienia uwagi na uczestnikach i procesach zachodzących w grupie uczestników zajęć.

5. Zadawanie pytań

Umiejętne zadawanie pytań jest szalenie ważne. Chodzi o pytania naprowadzające na dobre tory i weryfikujące rzeczywistość. Dobre pytania dają przestrzeń do myślenia, skłaniają do refleksji, rozpoczynają dyskusję i weryfikują dotychczasowe przekonania. Zadawanie pytań powoduje, że uczestnicy mają szansę samodzielnie wysnuć wnioski dotyczące omawianego tematu. Skutkuje to niemalże 100% zapamiętaniem przekazanej czy wypracowanej wiedzy, jak również podnosi samoocenę uczestników.

6. Podążanie za grupą, ale jednocześnie przewodzenie jej.

Zawsze należy pamiętać o poziomie percepcji uczestników zajęć i dostosowaniu się do potrzeb grupy. Wiąże się to z jednocześnie i z założonym celem i z podstawami przygotowania warsztatu. Nie należy realizować programu za wszelką cenę, jeśli uczestnikom potrzebny jest przystanek i ew. rozwinięcie tematów pobocznych związanych z wątkiem głównym, aby pełniej mogli zrozumieć spektrum poruszanej tematyki. Trzeba być jednak czujnym, żeby nie pozwolić na manipulację grupy czy zupełne rozproszenie tematyki i uwago uczestników. Praca trenera to proces a nie realizacja sztywno założonego z góry planu.

7. Budowanie atmosfery sprzyjającej pracy

Budowanie atmosfery wymaga uważności, otwartości i szacunku dla uczestników zajęć, którzy powinni być traktowani po partnersku. Tylko odpowiednie nastawienie trenera może być podstawą do stworzenia miejsca, w którym uczestnicy będą się czuli bezpiecznie. W takich warunkach mogą swobodnie wypowiadać się, dyskutować, wyrażać swoje zdanie bez obawy o krytykę i ośmieszenie.

8. Wzbogacanie wiedzy i umiejętności wychodzące poza sformalizowaną szkolną rzeczywistość.

Zajęcia prowadzone przez trenerów w ramach edukacji nieformalnej czy pozaformalnej, jak np. zajęcia w świetlicach mogą być dla uczestników wymagającą ale miłą odmianą po zajęciach szkolnych obarczonych wysokim stopniem formalizacji, ścisłym ograniczeniem czasowym oraz poddawaniem uczniów nieustannej ocenie. Zajęcia nieformalne są świetną okazją do zdobywania wiedzy nieuwzględnionej w podstawie programowej oraz wypracowywania umiejętności, na które w szkole nie ma czasu, czyli np. indywidualna refleksja, przemyślenia, krytyczne myślenie, analiza źródeł, budowanie argumentacji i prowadzenie dyskusji.

9. Nieustanne zdobywanie wiedzy i doskonalenie umiejętności

Praca trenera wymaga nieustannego doskonalenia się. Intensywne interakcje z uczestnikami zajęć wymuszają ustawiczne uaktualnianie wiadomości, ponieważ często padają niespodziewane pytania lub pojawiają się nieoczekiwane wątki. Nie znaczy to, że trzeba być alfą i omegą. Przyznanie się do niewiedzy nie musi być dyshonorem. W takim wypadku możesz zobowiązać się do udzielenia odpowiedzi na kolejnych zajęciach lub możecie wspólnie poszukać odpowiedzi. To może być kolejna okazja do ćwiczenia umiejętności poszukiwania źródeł i krytycznego myślenia.

10. Weryfikacja jakości działań i poziomu percepcji, czyli ewaluacja.

Weryfikacja działań jest niezbędna do oceny na ile zbliżamy się do osiągnięcia celu i jednocześnie pomaga w ocenie ich jakości i pozwala na spojrzenie z dystansu. Ewaluacji poświęcony jest osobny rozdział w niniejszym poradniku.

JAK UCZYĆ, ŻEBY NAUCZYĆ

Odbieranie bodźców i strategie uczenia się są kwestią bardzo indywidualną. Należy pamiętać, że jeśli zależy nam na utrwaleniu przekazywanej/wypracowywanej wiedzy trzeba uważnie obserwować uczestników i starać się dotrzeć do każdego z nich. Dobrze jest przeprowadzić zajęcia w taki sposób (niekoniecznie jedne zajęcia, może to być cykl) w których będzie miejsce na cztery metody zgłębiania proponowanej tematyki.

1. Ćwiczenia i eksperymenty – stworzenie warunków, w których uczestnicy będą mogli zastosować nową wiedzę w praktyce.
2. Konkretnie doświadczenie – przeprowadzenie ćwiczeń które dadzą uczestnikom osobiste doświadczenie w poznawanej dziedzinie (lub wykorzystujące ich doświadczenie życiowe w tej dziedzinie)
3. Obserwacja i analiza – stworzenie warunków do obserwacji i analizy (refleksji) otrzymanego doświadczenia.
4. Teoria i wiedza – przyswojenie wiedzy teoretycznej niezbędnej do zrozumienia poznawanej dziedziny.

PODSTAWOWE TECHNIKI WZMACNIAJĄCE DOBRE PRAKTYKI ZACHOWAŃ TRENERSKICH

Bardzo chcesz, żeby cię słuchano, ale kiedy prowadzisz zajęcia, uczestnicy nie osiągają celów nauki w stopniu ciebie zadowalającym? Jeśli tak jest przeczytaj poniższą „ściąagę” dobrego trenera.

Pożądane zachowania trenera, które pozwalają wzmocnić motywację do nauki:

1. Wsparcie i podnoszenie samooceny uczestników.

Badania wykazują, że ludzie są zmotywowani do nauki na poziomie równym temu, w jaki sposób sami postrzegają swoje kompetencje (im bardziej czują się kompetentni, tym większa motywacja do nauki). Dlatego podnosząc samoocenę uczestników trener stwarza lepsze warunki do nauki, te z kolei wzmocniają wiarę uczestników w ich zdolności podnosząc ich motywację.

Świadomy tego trener powinien:

- słuchać uczestników,
- chwalić i akceptować dobre pomysły uczestników,
- zwracać się z pytaniami do uczestników,
- zapisywać pomysły uczestników na tablicy,
- odnosić się do wcześniejszych uwag uczestników,

- zwracać się do uczestników posługując się ich imionami,
- prosić o przykłady z własnych doświadczeń grupy i poszczególnych uczestników,
- dzielić się własnymi doświadczeniami,
- przyznawać się do błędów,
- okazywać zadowolenie z zajęć,
- spędzać czas z uczestnikami podczas przerw,
- skupiać się na problemach uczestników, a nie swoich,
- dawać maksymalnie wyczerpujące instrukcje do ćwiczeń (zawsze pamiętać o dostosowaniu poziomu),
- udzielać konstruktywnych uwag i kształtować zachowanie przez wzmocnianie pozytywnych.

2. Koncentracja na zachowaniach uczestników, a nie na ich osobowości i postawach.

Kiedy trener skupia uwagę na cechach osobowości, zwiększa możliwość podważenia samooceny uczestnika. Aby tego uniknąć należy skupić się na konkretnych zachowaniach a nie na osobowości, postawach czy subiektywnych interpretacjach. Trener który mówi „ Nie współpracujecie, chyba nie macie pozytywnego nastawienia.” nie demonstruje

tej zasady tak skutecznie jak ten, który mówi „Nie oddaliście mi na czas dwóch ostatnich ćwiczeń.”

Propozycje, które powinny pomóc w skupianiu się na zachowaniu a nie cechach:

- zamiast komentować poproś uczestników o przedstawienie ich punktu widzenia,
- gdy chwalisz wyjaśnij dlaczego, podobnie, gdy ganisz, co czasem jest konieczne,
- kiedy uczestnicy chwalą bądź krytykują nie przyjmuj ogólników, żądaj konkretów,
- pytaj „jakbyś to powiedział /sformułował?”

3. Słuchanie aktywne, okazywanie zrozumienia

Słuchanie aktywne jest techniką porozumiewania się, która umożliwia trenerom nawiązać kontakt z uczestnikami i skłonić ich do zabierania głosu i otwartego wyrażania swojego zdania. W słuchaniu aktywnym trener nie ocenia lecz przyjmuje co jest mówione, po czym omawia wyrażone uczucia i przekonania co pozwala uczestnikowi usłyszeć je jeszcze raz. Słuchanie aktywne jest szczególnie ważne w trudnych sytuacjach m.in.: gdy:

- uczestnicy stale zmieniają temat dyskusji,
- uczestnik mówi długo i nieskładnie lub też popisuje się,
- skupienie się uczestnika jest ważna dla procesu uczenia grupy,
- uczestnik nie zgadza się z proponowaną procedurą,
- uczestnik „pomaga” w prowadzeniu zajęć.

Przykłady:

Gdy uczestnik jest znudzony i nie współpracuje można powiedzieć „Jesteś znudzony i myślisz, że ten kurs to strata czasu”.

Gdy uczestnik nie rozumie co powiedziałeś lub co powiedział inny uczestnik możesz „punkt widzenia Janka wywołał w tobie lekkie zakłopotanie i niepewność”.

4. Pozytywne wzmocnienie uczenia się

Wszyscy wiedzą, że nagradzane zachowania wzmocniają uczestników. Pozytywnemu wzmocnieniu nie towarzyszą przecież negatywne skutki uboczne, jak w przypadku konsekwencji zachowań negatywnych np. kary, przed którą każdy chce się obronić.

Aby wzmocnić proces uczenia najpierw określ konkretne zachowanie, które daje się zaobserwować, ułatwiające proces nauki (np. odpowiadanie na pytania, zadawanie pytań, wykonywanie ćwiczeń). Następnie wyjaśnij, jak ten typ zachowania pomógł w procesie uczenia się uczestników (np.

pytanie pomogło wyjaśnić kwestię, udział w odegraniu scenki pomógł wszystkim w lepszym poznaniu czegoś). Na koniec wskaż swoje pozytywne odczucia w związku z zachowaniem (np. „dziękuję bardzo za twoje uwagi. Pomogłeś mi z tego wybrnąć”)

Oto kilka wskazówek, które służą jako wzmocnienia:

- wracaj do pomysłów lub przykładów przedstawionych wcześniej przez uczestników,
- kiwaj głową jeśli się zgadzasz z uczestnikiem (mowa ciała jest bardzo ważna),
- jeśli dokonano szczególnie trafnej uwagi nie powtarzaj jej żeby brzmiała jak „twoja”,
- gdy uwagi lub odpowiedzi uczestnika są tylko częściowo poprawne, docenij poprawne elementy, zanim poprawisz to, co jest niepoprawne,
- zapisując na tablicy staraj się użyć wyrażen uczestników a nie własnych. Wprowadzając własne sformułowania uzyskaj zgodę autora.

PAMIĘTAJ! Na tym etapie zdobywania wiedzy trudno jest nadużyć konkretnego i szczerego wzmocnienia pozytywnego.

5. Ustal cel i daty dalszych spotkań, utrzymuj łączność

Ustal cele kursu, które są trudne, ale osiągalne i mierzalne. Dobrze określone, konkretne cele kursu skutecznie poprawiają naukę. Mają zatem również znaczenie motywujące. Średnio trudne i konkretne cele prowadzą do lepszych efektów niż cele zbyt ogólne.

Kilka odpowiedzi:

- zawrzyjcie kontrakt na konkretne zastosowanie zdobytej wiedzy w szkole/pracy,
- ustalcie kolejne daty spotkań,
- wyraźnie zaznacz czego oczekujesz i kiedy,
- co jakiś czas informuj o postępach w zbliżaniu się do zamierzonego celu,
- utrzymuj zaufanie poprzez szanowanie i trzymanie się wspólnych ustaleń.

10 PRZYKAZAŃ TRENERA

1. Bądź przygotowany
– zacznij pracować nad przygotowaniem warsztatów w chwili, gdy zgodziłeś się je poprowadzić.
2. Bądź dobrze poinformowany
– dowiedz się jak najwięcej o uczestnikach i warunkach, w jakich będą odbywać się zajęcia.
3. Bądź sobą, dbaj o wygląd i postawę
– unikaj wyszukanego słownictwa, cudzych idei itp.
4. Nie trać kontaktu
– utrzymuj kontakt wzrokowy ze słuchaczami, zwracaj się do każdego indywidualnie
5. Panuj nad sytuacją
6. Pamiętaj, że możesz zawsze trwać przy swoim, ale nie wydawaj kategoriycznych sądów.
7. Bądź stanowczy
– unikaj usprawiedliwień i rozwlekłych wyjaśnień.
8. Utrzymuj kontakt z uczestnikami.
9. Bądź przezorny
– sprawdź wszystko zawczasu.
10. Bądź uważny
– słuchaj innych i rozglądaj się wokół.

LODOŁAMACZE I "ROZRUSZNIKI"

Jednym z ważnych zadań trenera jest stworzenie atmosfery dającej poczucie swobody, akceptacji i bezpieczeństwa. Wypracowanie pozytywnego nastawienia do pracy sprawia, że uczestnicy i trenerzy mogą się skupić na kwestiach merytorycznych. Pomagają w tym krótkie ćwiczenia zwane potocznie lodołamaczami. Pozwalają one trenerowi lepiej poznać uczestników a uczestnikom ułatwiają wzajemne poznanie się oraz wpływają pozytywnie na poziom integracji grupy. Inną grupą ćwiczeń są energetyzujące, których celem jest pobudzenie do pracy ale i rozluźnienie po trudnych ćwiczeniach. Mogą służyć jako swoisty „oddech”, szczególnie podczas zajęć prowadzonych z dziećmi w świetlicy po południu, po męczącym dniu w szkole. Mogą działać wręcz przeciwnie – pozwalają na wyładowanie skumulowanej energii, która nie pozwala na skupienie się w pełni na proponowanych ćwiczeniach.

Poniższe ćwiczenia są świetne do wykorzystywania na zajęciach jednak przed doбором ćwiczenia weź pod uwagę:

- specyfikę grupy (wiek, (żeby się udało i żeby nikt nie zrobił sobie krzywdy), fizycznej i psychicznej ;-),
- przestrzeń, w której prowadzisz zajęcia,
- cel, jaki chcesz osiągnąć przeprowadzając ćwiczenie,
- zastanów się, czy nie da się go zinterpretować w taki sposób, aby pasował do dalszej części zajęć.

PROPOZYCJE GIER

MOJE MIEJSCE PO PRAWEJ JEST WOLNE, ZAPRASZAM ...

Dzieci stoją w miejscu, blisko siebie. Tylko w jednym miejscu krąg jest przerwany. Osoba, która ma wolne miejsce z prawej strony rozpoczyna zabawę mówiąc: Moje prawe miejsce jest puste, zapraszam Maćka jako koga. Osoba zaproszona musi jak najszybciej zająć wolne miejsce naśladowując zwierzę. Teraz rozpoczyna zabawę ta osoba, która ma prawą stronę wolną.

TRATWA

Dzieci biegają po sali. Na podłodze leżą rozłożone gazety - są to tratwy ratunkowe. Na hasło "powódź" dzieci wskakują na gazetę. W trakcie zabawy stopniowo zabieramy kilka gazet. Dzieci mogą stawać w kilka osób na jednej gazecie. Mówimy, że trwa "akcja ratownicza". (Uwaga: nie wolno nikogo spychać! Trzeba sobie pomagać!).

RADOŚĆ I SMUTEK

Dzieci siedzą w kręgu. Każde dziecko odpowiada na pytanie prowadzącego, a brzmi ono: "Co czyni Cię szczęśliwym?". Uczestnik odpowiada: "Jestem szczęśliwy, gdy jeżdżę kolejką, jem kurczaka, pogodzę się z przyjacielem po kłótni. Uczniowie nie mówią nic innego, ani nie rozpoczynają rozmowy na inny temat. Tylko w ten sposób będą mogły dowiedzieć się, z czego cieszy się kolega czy koleżanka. Kolejne pytanie prowadzącego brzmi: "Co czyni Cię smutnym?". Uczestnicy odpowiadają kolejno: "Jestem smutny, gdy rodzice wyjeżdżają. Po zabawie prowadzący zadaje pytania do uczestników: Czy jakaś odpowiedź była dla was nieoczekiwana?; Na które pytanie było łatwiej odpowiedzieć o radości, czy o smutku?; Czy znacie teraz waszych kolegów i koleżanki lepiej, niż wcześniej?.

PANORAMA UCZUĆ

Dzieci dzielą się na dwa zespoły w zależności od, tego jaki wylosowały kolor cukierka. Przedstawiciel grupy losuje 3 karteczki z wypisanymi uczuciami (np. czułość, strach, złość, wściekłość, miłość, delikatność). Zadaniem każdego zespołu jest pokazanie scenek pantomimicznych (tzn. pokazanie za pomocą mimiki twarzy, gestów, ruchu ciała), które będą charakterystyczne dla danego uczucia. Po zabawie prowadzący zadaje pytania do uczestników: Co sprawiło Wam przyjemność?; Jak przygotowaliście się do sztuki?; Skąd wzięliście pomysł do waszych improwizacji?; Jaki zespół zrobił na Was duże wrażenie swoją grą?.

DZIECKO W STUDNI

Dzieci siedzą w kole. Jedna osoba stoi pośrodku. Nagle upada na ziemię i skarży się: "Wpadłem do studni!" Pozostali uczestnicy pytają chórem: "Kto ma Cię uratować?" Osoba w studni odpowiada np.: - Ten, kto potrafi najgłośniej krzyknąć; albo - Ten, kto potrafi najlepiej pocieszać innych; albo - Ten, kto potrafi najszybciej biegać; albo - Ten, kto ma niebieskie oczy; itd. - Kiedy podawane są określone sposoby zachowania, dzieci siedzące w kole próbują zademonstrować je możliwie jak najbardziej przekonująco. Osoba w studni decyduje sama kto najlepiej spełnia wymienione kryterium. Wybrany uczestnik wyciąga dziecko ze studni, tzn. podaje rękę i pomaga wstać. Potem zostaje pośrodku koła i sam "wpada" do studni. Zabawa ta może być jednocześnie wykorzystana do pokazywania uczuć. Dziecko w studni podaje wówczas jako kryteria dla osoby, która ma je uratować, przedstawienie uczucia w formie pantomimy, np.: - Ten, kto jest najweselszy; albo - Ten, kto jest najbardziej rozżłoszczony; albo - Ten, kto jest najbardziej ciekawski; albo - Ten, kto jest najsmutniejszy; itp.

BUDOWLE Z NASZYCH CIAŁ

Dzieci dzielimy na sześć do ośmiu uczestników. Na sygnał prowadzącego wykonują określone zadania, tworząc ze swoich ciał różne "budowle", np.:

- zbudujcie robota,
- zbudujcie pojazd, który będzie mógł się poruszać!
- zbudujcie zwierzę, które będzie potrafiło przepędzić innych!
- zbudujcie dom, który będzie mógł was chronić,
- zbudujcie mur, który osłoni was przed ciekawskimi!

Przy zabawie nie powinno zabraknąć pasujących do niektórych "budowli" odgłosów.

KARTKA POMIĘDZY

Uczestnicy tej zabawy stają blisko siebie. Muszą wykonywać wspólnie różne zadania, ale jest jedno utrudnienie, które wszystko zmienia. W tej grze możesz podzielić uczestników na grupy, nie jest to jednak konieczne. Jeśli powstaną grupy, pamiętaj, żeby każda miała trochę przestrzeni dla siebie, tak by swobodnie mogła wykonać swoje zadania. A jakie to zadania i na czym polega gra?

Uczestnicy stają w rzędzie, bardzo blisko siebie. Stykają się ramionami. Natomiast między ramiona wkładamy im kartki papieru. Podstawowa zasada jest taka, że karta nie może zostać upuszczona. To wszystko? Wydaje się proste prawda?

Dodajmy jednak do tego zadania, jakie muszą wykonać. Na samym początku nie będzie to zrobienie przysiadu. Kolejnym przejście 3 kroków. Jeśli grupie się to uda, można zwiększyć poziom trudności. Zobaczmy jak sobie poradzą z podskakiwaniem, bądź okręceniem się do tyłu, bądź o 360 stopni.

Zabawa buduje zespół i przy okazji jest naprawdę wesoła. Można ją przeprowadzić niemal w każdych warunkach.

PODZIEL SIĘ NA SYLABY

Ta niesamowicie prosta, a skuteczna gra pozwoli w zabawny sposób na połączenie się w dowolne grupy i posiada jeden zaskakujący element.

Jeśli potrzebujesz połączyć uczestników w konkretne liczbowo grupy, to ta zabawa jest dla Ciebie! Wystarczy, że wcześniej przygotowujesz wyrazy, zawierające taką liczbę sylab jak liczne potrzebujesz zespoły. Na każdej kartce wypisujesz jedną sylabę, a następnie rozdajesz karteczki uczestnikom. Oczywiście losowo.

Zadaniem uczestników jest tak dobrać się w grupy, aby każda stworzyła jeden wyraz.

Ciekawe jest to, że im większa grupa, tym większe szanse, że uczestnicy stworzą wyrazy, które nie zostały przygotowane. Pamiętaj jednak, że wyrazy muszą być prawdziwe.

PRZERZUĆ BALON

Wystarczy przetrzeć balon na stronę przeciwnika. Ale dodając ten jeden ciekawy element gra nabiera zupełnie innych kolorów.

Wystarczy, że podzielisz uczestników na dwie drużyny. Do zabawy będziesz potrzebować trochę przestrzeni i jednego bądź więcej balonów. Wszystko zależy od tego ilu jest uczestników i jak chcecie się bawić.

Cały sekret tkwi w tym, że drużyny siadają naprzeciw siebie i każdy zawodnik musi się stykać stopami z zawodnikiem drużyny przeciwnej. Nie można odrywać stóp. Teraz prowadzący rzuca balon bądź balony i zaczyna się zabawa. Każda ekipa musi przetrzeć balon na drugą stronę. Jeśli balon znajdzie się poza zasięgiem rąk – liczy się jako punkt.

Ważne, żeby uczestnicy nie odrywali stóp od siebie.

Modyfikacje:

- możecie grać z jednym balonem, bądź z wieloma
- punkty można liczyć za każdym razem gdy balon dotknie ziemi, bądź w momencie gdy znajdzie się poza zasięgiem

ŁAŃCUCH WYRAZÓW

Gra na koncentrację, skupienie i ćwiczenie pamięci. Jak długi łańcuch wyrazów zapamiętasz?

Uczestnicy zabawy siedzą swobodnie w kręgu. Pierwsza osoba mówi dowolny wyraz. Kolejna powtarza go i dodaje kolejny wyraz. Kolejne słowo musi się zaczynać na literę, na którą skończył się poprzedni wyraz. Jeśli pierwsze słowo to “kubek”, to kolejna osoba musi wybrać słowo na literę “k”.

Gra wydaje się prosta, jednak z każdym kolejnym uczestnikiem łańcuch wyrazów robi się coraz dłuższy, a odtworzyć je trzeba według kolejności. Gdy ktoś się pomyli może albo odpaść albo zostawić fanta. W grze chodzi bardziej o ćwiczenie umysłu niż na rywalizacji.

Gra świetnie ćwiczy koncentrację i zapamiętywanie. Aktywizuje biorące w zabawie dzieci.

KOGO NAM BRAKUJE

Świetna zabawa integracyjna dla dzieci. Pozwala w wesoły sposób utrwalić sobie imiona członków grupy.

Do gry wystarczy nam trochę miejsca oraz kawałek materiału – wystarczający aby przykryć nim jedno dziecko. Może to być koc, bądź prześcieradło. Wybieramy jedną osobę, która staje tyłem do całej grupy. Następnie z zespołu wybieramy jedną osobę, która chowa się pod przykryciem. Na dany sygnał osoba się odwraca i musi odgadnąć kogo brakuje. Jeśli odgadnie – wymienia się z inną osobą, jeśli nie zgadnie, pozostaje na swoim miejscu i próbuje jeszcze raz.

Grę można zmodyfikować. Wystarczy, że grupę podzielimy na dwa zespoły. Zasada będzie bardzo podobna. Z każdej grupy po jednej osobie staje tyłem do reszty uczestników. Prowadzący wybiera jedną osobę, która się chowa. Na sygnał obie osoby się odwracają i muszą odgadnąć kto został schowany. Punkt zdobywa zespół, który pierwszy zgadł właściwe imię osoby. Po jednej próbie następuje zmiana, albo obu graczy albo tej osoby, która nie odgadła.

ENCYKLOPEDIA

Rozwijająca kreatywność gra na poznanie siebie i innych – wymyśl notkę biograficzną o sobie do encyklopedii.

Każdy z uczestników zabawy tworzy notkę biograficzną o sobie samym, tak jakby tworzył wpis do encyklopedii. Informacja może wybiegać w przyszłość i przekazywać co ktoś uczynił lub zamierza zrobić.

Oprócz ciekawej formy, ćwiczenie dobrze pokazuje cele jakie stawiają sobie uczestnicy grupy. Można je wykorzystać np. podczas zajęć z osiągania celów czy motywowania innych.

Notatki powinny być krótkie i zwięzłe. Każdy na sam koniec czyta na głos, to co napisał o sobie.

POZNAJ KTO TO

Prosta gra ułatwiająca integrację i poznanie się nowej grupie. Świetna na przełamanie “pierwszych lodów”.

Uczestnicy tej gry integracyjnej zapisują na kartkach po jednej ze swoich cech. Mogą to być takie cechy jak: wygląd, charakter, zainteresowania, ulubionu sport czy kolor. Następnie wszystkie kartki trafiają do jednego miejsca. Teraz możemy wybrać kilka wariantów tej gry:

- Dajemy uczestnikom 5 minut (czas zależy od liczby graczy) na dowiedzenie się jak najwięcej o innych graczach. Następnie każdy uczestnik losuje kartkę (i jeśli nie wylosował swojej) to musi zgadnąć kto jest na niej opisany.

- Prowadzący losuje kartki, a uczestnicy muszą próbować zgadnąć kto kryje się za wylosowanym opisem. W tym wariantcie również można dać graczom chwilę na poznanie swoich kolegów i koleżanki,

GDYBYM BYŁ ZWIERZĘCIEM

Świetna zabawa na przełamanie pierwszych lodów, wystarczy dokończyć zdanie i powiedzieć dlaczego akurat tak.

Każdy uczestnik wg. wybranej kolejności dokańcza zdanie “Gdybym był zwierzęciem, to byłbym...”, a następnie uzasadnia swój wybór. Nadaje się idealnie dla nowej grupy, tak by się poznała.

Istnieje wiele modyfikacji wedle potrzeb, zamiast zwierząt mogą być owoce, kraje, marki samochodów itd.

wszystko zależy od naszych potrzeb, grupy i fantazji.

Należy pamiętać, że jest to luźna gra i ma mieć charakter zabawowy.

ATOMY

Szybki ruchowy przerywnik, ponadto można go wykorzystać do skutecznego losowego podziału na dowolne grupy.

Uczestnicy stają się wolnymi atomami, poruszają się w wyznaczonym obszarze. Prowadzący wydaje komendy: temperatura rośnie – atomy poruszają się szybciej, obijając się o siebie nawzajem, temperatura maleje – atomy stają się wolne i ociężałe, atomy łączą się w cząsteczki – podajemy liczbę atomów w cząsteczce, które muszą złapać się za ręce. Na sam koniec podajemy taką liczbę jaką potrzebujemy do kolejnego zadania i w takich bardzo losowych grupach uczestnicy zostają.

GĄSKI, GĄSKI DO DOMU

Jeśli chcesz, żeby Twoja grupa się wyszalała – ta zabawa jest dla Ciebie!

Dzielimy boisko lub salę na części – na dwóch końcach ‘strefę bezpieczeństwa’, a po środku ‘strefę przebiegania’. Na jednym z końców ustawia się dzieci. Spośród grupy wybieramy jedną osobę, która będzie wilkiem i będzie stać na środku pola.

Zadaniem uczestników jest, aby na znak prowadzącego (okrzyk “Gąski, gąski do domu!) przebiegli z jednego końca sali na drugi. Wilk w tym czasie powinien złapać jak najwięcej przebiegających. Osoby złapane pomagają wilkowi tworząc mur od zewnętrznych stron sali (tak aby przestrzeń, przez którą przebiegają gracze stawała się coraz mniejsza). Wygrywa ten uczestnik, który nie da się złapać

BABA JAGA PATRZY!

Fantastyczna gra, w której uczestnicy zmierzą się z legendarną Babą Jagą!

Jedna osoba z grupy, która jest Babą Jagą, stoi tyłem do wszystkich na końcu boiska/sali/podwórka/wyznaczonego terenu w lesie. Reszta, na drugim końcu, stara się podejść do Baby Jagi i klepnąć ją w plecy. Jednak zbliżyć się do Baby Jagi można tylko wtedy, gdy ta stoi odwrócona plecami. Gdy Baba Jaga odwróci się uczestnicy muszą zastygnąć w miejscu i pozostać tak aż Baba Jaga znów się odwróci. Jeśli któryś z graczy poruszy się i Baba Jaga to zobaczy – odpada.

RYSOWANIE NA ŻĄDANIE

Wesoły przerywnik z rysowaniem, efekty mogą nieźle zaskoczyć!

Uczestnicy siedzą przy stole, a przed nimi leżą kartki i ołówki. Wszyscy (oprócz prowadzącego zabawę) mają zawiązane oczy. Zadaniem uczestników jest narysować np. świnię, ale w kolejności podawanej przez prowadzącego. Następnie prowadzący czyta instrukcję, czekając po każdym poleceniu aż uczestnicy je wykonają.

Polecenia: najpierw narysujcie ogon, teraz głowę, przednią łapę, korpus, tylną nogę, oczy, drugą tylną nogę, drugą przednią łapę; uszy.

Na koniec wszyscy zdejmują opaski i sprawdzają jak wygląda ich dzieło!

Materiały:

- chustki do zawiązania oczu
- kartki
- ołówki/długopisy

PASTERZE I OWCE

Całą grupę dzielimy na dwuosobowe zespoły. Jedna osoba będzie owcą – mającą za zadanie przejść przez pole z przeszkodami z zawiązanymi oczami. Druga osoba będzie pasterzem – który przeprowadza owcę bezpiecznie do celu, stojąc na linii startu i mówiąc jak ma iść.

Wszystkie zespoły startują jednocześnie. Każda para po drugiej stronie wyznaczonego pola gry ma utworzone

bramki, przez które musi przejść owca. Oczywiście wygrywa para, której uda się bezpiecznie dotrzeć do celu. Podczas tej zespołowej zabawy nie można używać imion graczy.

Jedną z ciekawszych modyfikacji zabawy to ta, w której jedna z osób ma zasłonięte oczy i musi przejść tor z przeszkodami.

PODZIAŁ NA GRUPY – WSTĘP DO UDANYCH ZAJĘĆ

CEL I ZASADY EFEKTYWNEGO PODZIAŁU NA GRUPY

Przy zastosowaniu aktywnych metod pracy w świetlicy podczas zajęć z dziećmi i młodzieżą często stosowane są różnego rodzaju ćwiczenia z podziałem na grupy. Aby osiągnąć zamierzony cel ćwiczenia niezbędne jest wcześniejsze zaplanowanie odpowiedniego podziału uczestników na grupy. Przede wszystkim musi być on dopasowany do ćwiczenia. Szczególnie ważne jest to gdy ćwiczenie ma duże znaczenie merytoryczne dla przebiegu zajęć. Sposób podziału na grupy może mieć w poważnym stopniu wpływ na przebieg i wynik ćwiczenia, więc nie zdawaj się na ślepy los! Jeśli kwestie merytoryczne nie są aż tak istotne atrakcyjny sposób podziału na grupy można potraktować jako urozmaicenie zajęć. Takie działanie podniesie atrakcyjność twoich zajęć oraz pozwoli uczestnikom „złapać oddech”. Staraj się również możliwie często zmieniać skład grup. Nie dopuszczaj, żeby uczestnicy pracowali stale w tym samym składzie. Pamiętaj, że to ty wyznaczasz reguły podziału na grupy i ty decydujesz kto jest w danej drużynie. Samodzielny podział uczestników jest bardzo ryzykowny i może znacznie utrudnić prowadzenie zajęć, jako że w grupach będą ze sobą zawsze osoby zaprzyjaźnione ale też maksymalnie podobne takie jak: „słabsze”, „lepsze”, „łobuzy”, czy nieśmiali w tak homogenicznych grupach trudno jest pracować efektywnie.

Pamiętaj, że liczba uczestników w grupie i liczba samych grup powinna być odpowiednio dobrana do ćwiczenia. Aby ułatwić sobie zadanie przyda się analiza następujących zmiennych:

- większa liczba uczestników w grupie to mniejsze zaangażowanie jednostki, rozproszenie odpowiedzialności oraz zwiększenie trudności pracy w grupie,
- większa liczba grup to większe zaangażowanie uczestników w pracę grupy ale jednocześnie wydłużenie czasu przeprowadzającego ćwiczenia oraz przedstawianych wyników.

PRACA W GRUPACH – KOLEJNOŚĆ DZIAŁAŃ

Kiedy uczestnicy są już podzieleni na grupy pamiętaj o tym, że na każdym etapie zajęć kolejność działań ma znaczenie i powinna przebiegać następująco:

- przedstaw zadanie do wykonania (powiedz co należy zrobić),
- jeśli zadanie jest skomplikowane albo każda grupa ma inne zadanie do wykonania najlepszą opcją jest przekazanie uczestnikom instrukcji w formie pisemnej,
- jeśli istnieją przesłanki merytoryczne to omów sposób prezentacji wyników pracy grup,
- wyznacz czas na wykonanie zadania (staraj się trzymać wyznaczonych ram czasowych, ale pamiętaj, że liczy się przede wszystkim efekt, więc sprawdzaj postępy prac w poszczególnych grupach i elastycznie dostosuj czas wykonania ćwiczenia do możliwości uczestników),

- upewnij się czy uczestnicy zrozumieli polecenia,
- rozdaj materiały i pomoce niezbędne do wykonania zadania. Jeśli zrobisz to wcześniej to rozproszysz uwagę uczestników i niewielu osobom uda się skupić na słuchaniu poleceń (to duże ryzyko niezależnie od wieku uczestników i tematyki zajęć),
- daj sygnał do rozpoczęcia pracy – obserwuj grupy, spaceruj między stolami, ale staraj się nie ingerować. W razie potrzeby jesteś tam aby udzielić dodatkowych informacji i odpowiedzieć na pytania,
- po wykonaniu zadania przez wszystkie grupy daj wyraźny sygnał do zakończenia pracy,
- podczas prezentacji wyników pilnuj aby uwaga uczestników była skoncentrowana na grupie prezentującej wyniki swojej pracy,
- podsumuj wyniki prac grupowych,
- podziękuj za wysiłek włożony w wykonanie ćwiczenia.

W razie potrzeby rozwiń podsumowanie prac, np. poprowadź dyskusję podsumowującą prezentacje prac grupowych, zbierz i ew. wnioski, jeśli wyniknęły szczególnie ważne kwestie i/lub ma to ma duże znaczenie dla dalszego przebiegu zajęć.

Czas pracy w grupach nie jest przerwą dla trenera – wręcz przeciwnie. Powinien służyć wsparciem i umiejętnie kontrolować przebieg pracy i relacje interpersonalne zachodzące w grupie.

SPOSOBY PODZIAŁU UCZESTNIKÓW NA GRUPY – OPCJA PODSTAWOWA (DLA OPORNYCH)

Tu by się przydały „jabłka i cukierki” z tej twojej listy z kursu trenerskiego jako absolutne podstawy podziału na grupy, czyli wersja dla opornych, bo to taka oczywista oczywistość, a mało kto sensownie tym dysponuje i o tym pamięta. Same to wiemy z obserwacji.

SPOSOBY PODZIAŁU UCZESTNIKÓW NA GRUPY – OPCJA ROZSZERZONA (DLA AMBITNYCH)

ZŁAP ZA SZNUREK

Prosty sposób na wyłonienie losowych par do kolejnego ćwiczenia.

Przygotowujemy zestaw podobnych (bądź takich samych) sznurków, mogą być również o różnych długościach. Linek musi być dwa razy mniej niż uczestników. Chwytny je wszystkie w dłoni i prosimy uczestników o złapanie jednej końcówki. Następnie pary muszą się odnaleźć i już... możemy zaczynać ćwiczenie jakie przygotowaliśmy do losowo wybranych dwójek.

Wersja 2

Animador przygotowuje przed spotkaniem kawałki sznurka o różnych długościach. Jeśli ma zamiar podzielić 12 – osobową grupę na cztery 3 – osobowe grupy, przygotowuje 15 kawałków sznurka, po trzy kawałki tej samej długości. Następnie rozdaje uczestnikom po jednym kawałku i wydaje polecenie, aby dobrali się według długości sznurka.

WIDOKÓWKI

Animador przygotowuje tyle widokówek lub innych ozdobnych kartek, ile zespołów będzie chciał stworzyć w grupie. Najlepiej, jeśli będą to kartki nawiązujące tematycznie do zagadnień poruszanych na spotkaniu. Następnie tnie każdą kartkę na pięć części zbliżonych kształtem do figur geometrycznych. Jeden fragment każdej kartki wkłada do koperty, a pozostałe, dobrze wymieszane, wrzuca do pudełka, z którego uczestnicy będą mogli je losować. Przed rozpoczęciem spotkania animador wyjmuje z koperty odłożone wcześniej fragmenty i rozkłada je na ławkach, przy których będą siedziały poszczególne grupy. Uczestnicy losują z pudełka po fragmencie kartki, wstają i odnajdują pasujący fragment (wśród rozłożonych przez animatora na ławkach). Następnie, gdy wszyscy uczestnicy złożą z fragmentów całą kartkę, siadają przy niej tworząc czteroosobową grupę.

FIGURY GEOMETRYCZNE

Należy przygotować (w zależności od ilości uczestników) na przykład dla 15 – osobowej grupy 15 elementów o 3 wzorach: kwadrat, trójkąt, koło. Na każdym z 3 stołów przykleić jeden z emblematów, wykonany dodatkowo w powiększeniu. Uczestnicy, po wylosowaniu jednego emblematu, zajmują miejsca w zależności od wylosowanego kształtu. W ten sposób zostaną utworzone trzy pięciosobowe grupy.

KOLOROWE GROSZKI

Przygotujemy cukierki – groszki (np. M&M) w pięciu różnych kolorach: zielonym, czerwonym, żółtym, niebieskim i brązowym. Odliczamy tyle groszków każdego koloru, ile grup chcemy stworzyć. Pozwoli to animatorowi na podzielenie uczestników na pięciosobowe grupy. W skład grupy wejdą uczestnicy, z których każdy wylosował groszek innego koloru. Animator może również stworzyć grupy o tym samym kolorze groszków. Wówczas powinien przygotować np. po trzy groszki tego samego koloru dla grupy 12 – osobowej (cztery trzosobowe grupy).

ORZECHY

Animator przed spotkaniem umieszcza w nieprzezroczystym woreczku różne rodzaje orzechów w ilości odpowiadającej liczbie uczestników w grupie. Dla grupy 15 osobowej włożyć do woreczka 3 orzechy włoskie, 3 orzechy pistacjowe, 3 orzechy nerkowca albo migdałowca, 3 orzechy laskowe i 3 orzechy arachidowe. Gdy uczestnicy wylosują po jednym orzechu, wstrzymując się przez chwilę od jego natychmiastowego zjedzenia, tworzą trzosobowe grupy dobierając się na podstawie gatunku wylosowanego orzecha.

PRZYSŁOWIA

Grupę tworzą uczestnicy, którzy wylosowali słowa należące do tego samego przysłowia. Pocięte na wyrazy, składające się z czterech słów przysłowia, rozdajemy uczestnikom (po jednym wyrazie dla każdego). Przykłady przysłów: „Cicha woda brzegi rwie”; „Każdy początek jest trudny”; „Jaki pan, taki kram”; „Nie szata zdobi człowieka”; „Chciwy dwa razy traci”; „Fortuna kołem się toczy”; „Gniew jest złym doradcą”; „Habit nie czyni mnicha”; „Nie strój zdobi człowieka”; „Mądry Polak po szkodzie”; „Od wódki rozum krótki”; „Stara miłość nie rdzewieje”; „Strzeżonego Pan Bóg strzeże”; „Szewc bez butów chodzi”.

PRZEDMIOTY - PREZENTY

Uczniowie stają w ciasnym kręgu, trzymając ręce z tyłu. Animator, spacerując na zewnątrz kręgu, wkłada im do rąk małe przedmioty – tyle rodzajów, ile ma powstać grup. Można wykorzystać po cztery spinacze, gumki, monety, ołówki, klucze, itp. uczestnicy mogą od razu po rozdaniu przedmiotów odszukać członków swojej grupy lub nie pokazując nikomu otrzymanego przedmiotu, ani nie mówiąc jak się nazywa, opisać go i odnaleźć swoją grupę po opisie.

BILET NA KONCERT

Animator przygotowuje po cztery bilety na koncert do filharmonii, do opery, na koncert jazzowy, rockowy i muzyki gospel. Na stole ustawia tabliczkę z napisem kasa i rozdaje po bilecie podchodzącym do kasy uczestnikom. Zamiast pobierania „pieniędzy” za bilet może zadawać jakieś pytanie jako opłata. Uczestnik, który otrzymał bilet na koncert do opery, siada przy stoliku z napisem opera, ten który ma bilet na koncert jazzowy, siada przy stoliku z napisem „jazz”, itd.

PRZY MUZYCE

Włączamy muzykę. Uczestnicy spacerują po sali w momencie, gdy muzyka zostanie wyłączona, nauczyciel pokazuje na palcach, ile osób ma stworzyć grupę. Można wprowadzić jakąś formę nagrody dla grupy, która

uformuje się najszybciej. Mogą to być oklaski lub najciekawsze zadanie do wykonania, jeżeli zadania dla grup są zróżnicowane.

PODZIEL SIĘ NA SYLABY

Ta niesamowicie prosta, a skuteczna gra pozwoli w zabawny sposób na połączenie się w dowolne grupy i posiada jeden zaskakujący element.

Jeśli potrzebujesz połączyć uczestników w konkretne liczbowo grupy, to ta zabawa jest dla Ciebie! Wystarczy, że wcześniej przygotowujesz wyrazy, zawierające taką liczbę sylab jak liczne potrzebujesz zespoły. Na każdej kartce wypisujesz jedną sylabę, a następnie rozdajesz karteczki uczestnikom. Oczywiście losowo.

Zadaniem uczestników jest tak dobrać się w grupy, aby każda stworzyła jeden wyraz.

Ciekawe jest to, że im większa grupa, tym większe szanse, że uczestnicy stworzą wyrazy, które nie zostały przygotowane. Pamiętaj jednak, że wyrazy muszą być prawdziwe.

KIM JESTEM?

Każdy uczestnik dostaje swoją rolę, musi znaleźć resztę swojej grupy bez wypowiedzenia słowa.

Szybka, dynamiczna zabawa ułatwiająca dokonanie losowego podziału na grupy. Przygotowane wcześniej kartki z emblematami np. zwierząt rozdajemy uczestnikom. Ich zadaniem jest odnalezienie swojej grupy (te same zwierzęta) bez żadnego słowa.

Grę można dowolnie urozmaicać i modyfikować – można się komunikować tylko za pomocą gestów, dźwięków (ale nie słów), poprzez naśladowanie. Zwierzęta można zastąpić znanymi postaciami, roślinami itp.

Świetne jest to, że grę można modyfikować w zależności od tematu zajęć oraz od liczby uczestników.

ATOMY

Szybki ruchowy przerywnik, ponadto można go wykorzystać do skutecznego losowego podziału na dowolne grupy.

Uczestnicy stają się wolnymi atomami, poruszają się w wyznaczonym obszarze. Prowadzący wydaje komendy: temperatura rośnie – atomy poruszają się szybciej, objając się o siebie nawzajem, temperatura maleje – atomy stają się wolne i ociężałe, atomy łączą się w cząsteczki – podajemy liczbę atomów w cząsteczce, które muszą złapać się za ręce. Na sam koniec podajemy taką liczbę jaką potrzebujemy do kolejnego zadania i w takich bardzo losowych grupach uczestnicy zostają.

EWALUACJA

– DLA KOGO I PO CO?

Ewaluacja to nie tylko modne słowo i składowa prowadzonych projektów. Nie musi być prowadzona przez zewnętrznych specjalistów i nie powinna być traktowana jako przykra konieczność poddania się ocenie. Ewaluacja nie jest nakierowana jednak wyłącznie na wyłapywanie ewentualnych niedociągnięć i błędów. Ewaluacja może być rozbudowanym systemem kontroli i oceny podejmowanych działań (od badania potrzeb uczestników po ocenę podjętych działań na długo po ich zakończeniu), ale może również służyć bieżącemu monitoringowi działań, prowadzonemu na własne potrzeby. To trud tylko pozornie zbędny, ponieważ może przyczynić się do zwiększenia efektywności przeprowadzanych w świetlicy zajęć i maksymalnie dostosować je do potrzeb i upodobań uczestników bez rezygnacji z założonych celów merytorycznych.

Co właściwie oznacza słowo ewaluacja? W łacinie słowo to oznacza wzmocnić się, nabrać siły, spotężnić; móc, być zdolnym, zdołać, potrafić. Faktycznie, poprawnie przeprowadzona ewaluacja przyczynia się do trafnego doboru metod i wzmacniania efektów podejmowanych działań.

Spośród różnorodnych definicji ewaluacji, w kontekście zajęć prowadzonych w świetlicach Fundacji Dzieła Kolpinga w Polsce najtrafniejsza i w zupełności wystarczająca jest następująca: Ewaluacja - proces zbierania informacji i ich interpretacja w celu podejmowania decyzji; (zdyscyplinowana ocena). Komorowska H., Konstrukcja, realizacja i ewaluacja programu nauczania. IBE, Warszawa 1995.

O zasadności podejmowania działań ewaluacyjnych mówi inna definicja: Ewaluacja (ang. to evaluate) to starannie rozważać, jak dalece użyteczna lub wartościowa jest pewna działalność, jej plan lub pomysł, zwłaszcza, by zdecydować, czy ją pod-

jąć, czy nie, albo czy ją kontynuować. /Language Activator. The Word's First Production Dictionary, Burt Mill 1994, Longmans/

Spośród różnych wariantów ewaluacji proponujemy autoewaluację służącą refleksji nad własnymi planami i działaniami związanymi z prowadzeniem zajęć dla dzieci i młodzieży. Tak pojęta ewaluacja sprzyja:

- określeniu jaką wiedzę i umiejętności posiadają uczniowie, z jakimi doświadczeniami przychodzą do świetlicy, jakie treści możemy poruszać na zajęciach i jakie metody możemy zastosować uwzględniając specyfikę grupy;
- poprawie profesjonalizmu animatora poprzez uzyskanie informacji o tym, jakie są ich efekty jego działań, zarówno oczekiwane, jak i zaskakujące lub niepożądane. Można przez to eliminować czynniki niesprzyjające osiągnięciu zamierzonych efektów oraz rozwijanie aspektów przyczyniających się do przyciągania dzieci do zajęć prowadzonych w świetlicy;
- poprawie komunikacji i współpracy z uczestnikami zajęć. Uwzględniając ich opinie animator podkreśla swoją otwartość i dowartościowuje uczestników. Sprzyja to wzajemnemu zaufaniu i wzbudzaniu postaw życzliwości. Uczestnicy dostrzegają, że są podmiotem a nie przedmiotem działań edukacyjnych. Taka postawa jest podstawową wartością promowaną w procesie zagłębiania się w tematykę edukacji globalnej;
- stwarzanie możliwości wymiany doświadczeń, wzajemnego wspierania się i współpracy z innymi animatorami z poszczególnych świetlic lub

uzyskaniu wsparcia z zewnątrz. Można w ten sposób zweryfikować trafność doboru treści i zastosowanych metod, kształcenia stosownie do potrzeb i oczekiwań uczestników;

- określeniu efektów procesu nauczania i uczenia się;

- promowaniu swojej pracy, a szczególnie jej mocnych stron.

Na ten proces składają się następujące etapy:

- zbieranie danych,
- analiza zebranych informacji,
- wyciąganie wniosków,
- formułowanie rekomendacji przydatnych do podjęcia decyzji o dalszych działaniach.

METODY ZBIERANIA DANYCH:

- **Obserwacja.**

Jest to metoda mało inwazyjna i możliwa do przeprowadzenia w każdych okolicznościach, niezależnie od tematyki zajęć i specyfiki grupy. Prowadzenie zajęć aktywnymi metodami sprzyja otwieraniu się poszczególnych uczestników i animator może swobodnie obserwować np. poziom początkowej wiedzy uczestników, poziom zaangażowania w kolejno proponowane ćwiczenia, kwestie kontrowersyjne lub te, które szczególnie zainteresowały uczestników i mogą być inspiracją do rozwijania poszczególnych wątków na kolejnych zajęciach. Metoda szczególnie korzystna przy pracy w grupach (przydaje się również do obserwacji relacji w grupie, wyłonieniu liderów, wychwyceniu osób zagrożonych wykluczeniem), burzy mózgow lub ćwiczeń nakierowanych na bezpośrednie doświadczenie.

- **Analiza materiałów wypracowanych podczas zajęć.**

W wyniku proponowanych uczestnikom aktywnych ćwiczeń powstają np. prace plastyczne (indywidualne lub grupowe), wnioski burz mózgow itp. Ich analiza może być niezwykle przydatna przy ocenie wszystkich etapów nauczania/uczenia się grupy. Utrwalone wyniki przeprowadzonych zadań pozwalają na spokojną analizę i ocenę, które aspekty merytoryczne zostały wystarczająco i właściwie zaadaptowane przez uczestników. Szczególnie przydatna przy prowadzeniu zajęć, w których udział biorą małe dzieci.

- **Wywiad/rozmowa.**

W zależności od tego na jakie aspekty przeprowadzonych zajęć chcemy zwrócić uwagę możemy swobodnie modelować pytania zadawane podczas rozmowy. Możemy zadawać pytania o dowolne aspekty przeprowadzonych zajęć, zarówno pozytywne, jak i negatywne jak np. co najbardziej Ci się podobało, co najbardziej zapamiętałeś, co było wg Ciebie najważniejsze, co było najciekawsze, co było niepotrzebne, czy coś było nudne, czy dobrze Ci się pracowało, itd. Trzeba być przygotowanym na to, że przy poszczególnych pytaniach mogą pojawić się te same odpowiedzi, np. że coś było najważniejsze, ale nudne. Może to być wskazówką do zmiany metody przy przekazywaniu określonych treści. Ten sposób zebrania danych możliwy jest przy prowadzeniu zajęć ze starszymi uczestnikami, którzy swobodnie formułują wnioski oraz w grupach, w których uczestnicy się znają i czują się bezpiecznie i swobodnie. W przeciwnym razie otrzymamy odpowiedzi zupełnie nieprzydatne typu „nic/wszystko/nie wiem” lub powtarzane bezrefleksyjnie po pierwszej osobie, która udzieliła odpowiedzi (byle tylko się nie wychylić i nie narażać na kpiny). Aby ta metoda nie przypominała szkolnego przepytывania można ją urozmaicać na różne sposoby. Można użyć np. piłki, kłębka, maskotki lub innego przedmiotu, który uczestnicy przekazują sobie i odpowiada ta osoba, która jest w posiadaniu ww. przedmiotu. W grupach hiperaktywnych wyznaczać może prowadzący zamiast uczestnicy siebie nawzajem (po udzieleniu odpowiedzi przedmiot wraca do prowadzącego, który wyznacza kolejną osobę. Pozwoli to na sprawne przeprowadzenie wywiadu i zminimalizowanie ryzyka skupienia się grupy na aktywności fizycznej a nie kwestiach merytorycznych.

- **Indywidualna refleksja uczestników.**

Wskazana do zastosowania w grupie, która nie jest jeszcze zintegrowana lub jako wariant urozmaicający wywiad. Refleksji sprzyja stworzenie bezpiecznych warunków do wyrażenia swojego zdania i oceny zajęć. Świetnie się sprawdza prosta metoda „Plecak, szafa, kosz”, które można przeprowadzić na kilka sposobów. Na kartce flipchartu rysujemy plecak, szafę i kosz, rozdajemy uczestnikom po trzy karteczki samoprzylepne i polecamy, aby spisali na nich osobno refleksje dotyczące przeprowadzonych zajęć, czyli coś, najważniejszego, o czym będą pamiętać i na pewno im się przyda na co dzień (plecak), coś, co było ważne, lecz do wykorzystania może kiedyś w przyszłości (szafa) i coś

zupełnie nieprzydatnego, na co było szkoda czasu (kosz). W innym wariantcie można zamiast plan-szy flipchartowej można wykorzystać rzeczywiście plecak, szafę i kosz na papierki, jeśli dysponujemy tym w sali, w której prowadzone są zajęcia. Można też wykorzystać pudełko/kartony/koszyki, które mogą służyć jako urny do głosowania. W obu powyższych przypadkach nie musimy dysponować karteczkami samoprzylepnymi.

- **Ankieta.**

Wymaga starannego przygotowania i odpowiedniego skonstruowania pytań, które chcemy zadać uczestnikom. Możliwa do zastosowania przy pracy w grupach starszych uczestników, którzy swobodnie czytają i piszą. Lepiej zastosować pytania otwarte, ponieważ minimalizuje to ryzyko błędu przy wyszczególnianiu możliwych odpowiedzi oraz umożliwia uzyskanie ciekawszych i pełniejszych wyników (pod warunkiem, że ankiety wypełniane są indywidualnie przez uczestników. Warto zastosować opcję ankiety po przeprowadzeniu cyklu zajęć jako zamknięcie pewnego etapu pracy z grupą, która wymaga analizy i oceny przed planowaniem dalszych działań.

- **Test.**

Warto wziąć pod uwagę przeprowadzenie testu wiedzy, którą powinni mieć uczestnicy po cyklu zajęć z określonej tematyki, ale można zorganizować go tak, żeby nie był dla uczestników negatywnie kojarzony ze szkolnymi testami i ocenami. Można go zorganizować jako quiz lub konkurs (indywidualny lub grupowy). Jeśli uczestnicy czują się w grupie i w świetlicy czują się na tyle swobodnie, że test nie jest dla nich problemem można go przeprowadzić w szkolnej formie, ale jako test anonimowy.

Przy każdej z wymienionych metod należy pamiętać o jej starannym przygotowaniu i przeprowadzeniu. Rzetelne wykonanie poszczególnych etapów ewaluacji i stosowny wybór metod adekwatnych do specyfiki grupy i rodzaju prowadzonych zajęć wpływa to jakość wyników ewaluacji i trafności sformułowanych rekomendacji. Ma to niebagatelne znaczenie dla wyboru działań podejmowanych w przyszłości podczas pracy z daną grupą.

Dobierając proponowane metody należy mieć na uwadze przede wszystkim to:

- komu zadajemy pytanie,
- czego chcemy się dowiedzieć,

- czemu to ma służyć.
- jak możemy wykorzystać zebrane informacje.