



MIESIĘCZNIK KIEROWNICZEJ KADRY OŚWIATOWEJ DYREKTOR SZKOŁY

№ 9
wrzesień
2018

Co w prawie piszczy Zasady organizacji wycieczek

s. 42

Polityka edukacyjna
Obowiązkowe
doskonalenie nauczycieli

s. 19

Barwy zarządzania
Ocena pracy dyrektora

s. 22

V Kongres Edukacja i Rozwój

18-19 października 2018 r. Zgłoś się: www.kongres-edukacja.pl

Wolters Kluwer

Wolters Kluwer

s. 10

s. 10

MIESIĘCZNIK KIEROWNICZEJ KADRY OŚWIATOWEJ

DYREKTOR SZKOŁY

Profinfo.pl



Darmowa dostawa

od 50 zł



Szybka wysyłka

w 48 godzin

20 zł

Zbieraj korzyści

Zapisz się do newslettera - otrzymuj informacje o nowościach i odbierz **kupon 20 zł na pierwsze zakupy**



Przejdź do Profinfo.pl →

Sztuka motywacji

JACEK KRÓLIKOWSKI

Źródła motywacji dorosłych oraz dzieci i młodzieży nie są tak odległe od siebie, jak mogłoby się wydawać. Nieco upraszczając, czynniki wpływające na motywację proponuję sprowadzić do czterech kategorii: ważności realizowanych zadań, możliwości wpływania na sposób ich realizacji, gotowości do podejmowania wyzwań i pewności otrzymania wsparcia.

Literatura dotycząca motywowania jest bardzo obszerna. Zawiera zarówno propozycje teoretyczne, jak i obserwacje empiryczne z badań dotyczących np. różnych grup zawodowych. Celem tego artykułu nie jest dokonywanie przeglądu teorii (ich krótki opis znajdują Państwo chociażby w artykule Marty Dobrowolskiej-Wesołowskiej: *Zarządzanie przez motywowanie – motywująca rola dyrektora placówki oświatowej* (<http://zn.wsbip.edu.pl/wydania/zeszyt1/sekcjaA/1.pdf>), lecz zaproponowanie prostego, praktycznego podejścia do motywowania uczniów. Odwołuje się ono zarówno do wyników badań, jak i mojego doświadczenia jako nauczyciela i edukatora.

Przez motywowanie rozumiem tu tworzenie warunków zachęcających uczniów do rozwoju oraz wspierających ich wewnętrzną potrzebę takich działań nawet wówczas, gdy środowisko zewnętrzne jest mniej sprzyjające. Uczniowie mogą być skłonni do wysiłku, by uniknąć wyrzutów ze strony rodziców czy wygrać z innymi

rywalizację o najwyższą średnią ocen w klasie. Nie wnikając w skuteczność tego rodzaju motywacji, w tym artykule chciałbym się skupić na tym, co długoterminowo buduje potencjał do rozwoju.

Źródła motywacji

Prowadząc z nauczycielami zajęcia na temat motywowania, często miałem wrażenie, że ich osobiste doświadczenie w tym zakresie jest niespójne z opiniami na temat tego, co motywuje uczniów. Mówiąc o motywacji nauczycieli, wymieniali wiele różnych czynników, wśród których wysokość płac była jednym z mniej ważnych, natomiast motywację uczniów redukowali do chęci zdobycia dobrych ocen. Gdzieś w tle tego poglądu było przekonanie, że ważnym czynnikiem motywującym jest rywalizacja z innymi, bo do tego w dużej mierze sprowadza się ocenianie przy pomocy stopni szkolnych. Wynikało z tego, że źródła motywacji nauczycieli są zupełnie inne niż uczniów.

W mojej opinii takie podejście jest sprzeczne z doświadczeniem i utrudnia podejmowanie skutecznych działań zachęcających uczniów do rozwoju. Co więcej, porównując wyniki badań, można dojść do wniosku, że kluczowe źródła motywacji są podobne niezależnie od grupy zawodowej. Przyjrzenie im się jest ważne, ponieważ uważam, że źródła motywacji nauczycieli i uczniów są na tyle podobne, iż motywując uczniów, nauczyciele powinni korzystać z własnego doświadczenia.

Przełamując stereotypowe wyobrażenia na temat motywacji, warto sięgnąć po analizy dotyczące pracowników przedsiębiorstw, a więc grupy zawodowej, co do której mogłoby istnieć przekonanie, że kluczowym czynnikiem są wynagrodzenia. Autorzy jednego z badań doszli do wniosku, że *pracownicy mikro- i małych przedsiębiorstw w pierwszym rzędzie dążą do zaspokojenia w miejscu pracy potrzeb społecznych i bezpieczeństwa oraz stabilizacji, a w dalszej kolejności potrzeby odczuwania*

sensu wykonywanych zadań. Czynniki te dla znacznej części pracowników mają większe znaczenie niż pieniądze, władza, prestiż, a nawet rozwój osobisty i doskonalenie zawodowe (J. Moczydłowska, *Czynniki motywujące do pracy w ocenie pracowników mikro- i małych przedsiębiorstw Polski północno-wschodniej*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach” 2007/1, http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-article-BUS6-0029-0033/c/httpstudia_wszop_edu_plobrazki-drukizeszyty2692a_zalaczniki.pdf, dostęp: 17.08.2018 r.).

Podobne są wyniki badania pracowników z 61 firm różnej wielkości (<https://hrpolska.pl/hr/czytelnia/twardo-o-motywacji-do-pracy>). Ankietowani jako kluczowe wymienili następujące czynniki:

- dobra atmosfera w miejscu pracy,
- jasno i konkretnie określone cele oraz zadania,
- pewność zatrudnienia,
- delegowanie zadań, w których pracownik może pełniej wykorzystać swoją wiedzę,
- podnoszenie kwalifikacji, np. szkolenia, studia,
- rozszerzenie kompetencji (decyzyjności),
- umożliwienie udziału w planowaniu celów i zadań (nienarzucanie ich).

Okazuje się, że w przypadku nauczycieli „mapa motywacji” jest podobnie różnorodna. Dla przykładu, w przeprowadzonym w województwie świętokrzyskim badaniu, którego celem było zorientowanie się, co skłania nauczycieli do innowacyjnych działań, najczęściej powtarzające się odpowiedzi brzmiały:

- chęć sprawdzenia się w nowej sytuacji,
- potrzeba rozwoju zawodowego,
- wsparcie dyrektora,
- szkolenia,
- dodatek motywacyjny,
- ciekawość,
- uczenie się nowych rzeczy (E.A. Kowalczyk-Boroń, *Co motywuje nauczycieli do innowacji?*, www.pokl.sbr.pl/asp/pliki/do_pobrania/nr_2_projekt_efektywny_nauczyciel.pdf, dostęp: 17.08.2018 r.).

Marzena Rafalska, trenerka i edukatorka z dużym doświadczeniem w pracy z nauczycielami, podkreśla jeszcze jeden ważny czynnik wpływający na motywację – wewnętrzne zadowolenie z efektów własnych działań, wynikające z możliwości ich obserwacji i otrzymywania sygnałów potwierdzających skuteczność. Jak pisze: *Nauczyciele, patrząc na osiągnięcia i postępy uczniów, mają unikalną możliwość obserwowania rezultatów swojej pracy. Jest to najważniejszym źródłem odczuwania jej sensu. Starsi stażem nauczyciele spotykają się z wyrazami wdzięczności byłych uczniów, którzy zachowali w pamięci fragment lekcji, wydarzenie czy słowo, które, jak twierdzą, pozwoliło im coś zrozumieć, ukierunkowało ich myśli, zdecydowało o wyborze drogi życiowej. Sądzę, że najważniejszymi czynnikami motywującymi nauczycieli do pracy nie są czynniki finansowe. Nauczyciele cenią sobie o wiele bardziej czynniki o charakterze pozafinansowym: dobre zarządzanie, autonomię, możliwość nieustannego rozwoju i poczucie sensu wykonywanej pracy* (<https://pl.scribd.com/document/144202248/benefit-2012-09> s.16, dostęp: 17.08.2018 r.).

Jestem przekonany, że przytoczone czynniki wpływające na motywację różnych grup zawodowych w dużym stopniu są tożsame z tymi, które motywują uczniów. Kluczowa różnica może wynikać z mniejszej w ich przypadku świadomości korzyści wynikających z realizacji określonych zadań. Także skutki braku motywacji są podobne. Nauczyciele pracujący dłuższy czas w demotywującym środowisku tracą satysfakcję ze swojej pracy i cierpią na wypalenie zawodowe – tak samo czują się uczniowie niemotywowani do nauki.

Cztery czynniki

W tym artykule proponuję podejście do motywacji bazujące na czterech czynnikach:

- a) ważności realizowanych zadań;
- b) możliwości wpływania na sposób ich realizacji;
- c) gotowości do podejmowania wyzwań;
- d) pewności otrzymania wsparcia.

Jest to próba uproszczenia oraz połączenia wniosków wynikających z badań zarówno już cytowanych przeze mnie, jak i tych, z których wnioski zostały opisane w publikacji *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce* (F. Benavides, H. Dumont, D. Istance, Warszawa 2013, s. 141–175).

U podstaw mojej propozycji leży przekonanie, że nauczyciel nie jest

Czynniki wpływające na motywację nauczycieli w dużym stopniu są tożsame z tymi, które motywują uczniów

w stanie znaleźć jednego, uniwersalnego źródła motywacji dla wszystkich w klasie. Wyjściem jest przygotowanie uczniów do tego, by w miarę możliwości rozpoznawali, co ich motywuje, i wybierali odpowiednie do tego sposoby postępowania. Wymaga to od nauczyciela odwagi, aby dać uczniom możliwość wyboru – np. stopnia trudności zadania, tak by stanowiło wyzwanie, ale było realne do wykonania, jego tematyki, metod osiągania celów, w tym proporcji pomiędzy pracą indywidualną i zespołową. Ponadto zadaniem nauczyciela jest udzielanie wsparcia m.in. poprzez dostarczenie odpowiedniej wiedzy, zadbanie o kompetencje swoich podopiecznych potrzebne do realizacji zadania oraz udzielanie im skutecznej informacji zwrotnej, doceniającej sukcesy i wskazującej, co wymaga dalszego doskonalenia.

Ważność realizowanych zadań

Motywuje robienie czegoś, co przez uczniów postrzegane jest jako ważne. Nie wystarczy, że np. autorzy podstaw programowych uznali dane zagadnienia bądź kompetencje za ważne. Jeśli uczniowie mają się zaangażować w ich poznawanie i rozwijanie, muszą je uznać za istotne dla siebie – teraz lub w przyszłości. Rolą nauczyciela jest pomaganie uczniom w rozumieniu przydatności tego, czego się uczą krótko- i długoterminowo. Korzyści

krótkoterminowe mogą być związane z dalszą edukacją, lepszą realizacją projektów zespołowych itp., a długoterminowe – z większymi szansami na rynku pracy albo pełniejszym, bardziej satysfakcjonującym życiem osobistym.

Wychodząc poza perspektywę osobistą, warto dodać, że o ważności działań realizowanych przez uczniów świadczyć też może reakcja otoczenia. Jeśli nasi podopieczni dostrzegli w środowisku lokalnym jakiś problem, a następnie zrobili coś, by go rozwiązać, to z dużym prawdopodobieństwem ich działanie spotka się z pozytywną reakcją np. mieszkańców, których ten problem dotykał. Nic tak nie motywuje jak wdzięczność i docenienie ze strony innych osób oraz wewnętrzna satysfakcja z tego, że zrobiło się coś

z WOS może być któraś z piosenek zamieszczonych na płycie zatytułowanej właśnie *Wiedza o społeczeństwie*.

Ważność tego, czego uczniowie się uczą, może też wynikać ze związku określonych zagadnień z tym, co ich interesuje. Ten związek nie musi być oczywisty – rolą nauczyciela jest wykazanie, że bardziej lub mniej bezpośrednio istnieje.

Wpływ na sposób realizacji

Jeśli uczniowie mają odczuwać dumę, że udało im się rozwiązać jakiś problem – niezależnie czy jest to będące wyzwaniem zadanie z matematyki, czy działanie w środowisku lokalnym – muszą mieć poczucie, że jest to ich sukces. To zaś będzie możliwe, o ile sami podejmowali decyzje, mieli wpływ na wybór rozwiązania bądź metody działania. Oczywiście podejmowanie decyzji wiąże się z odpowiedzialnością za niepowodzenia. Aby podejmować ryzyko, uczniowie muszą wiedzieć, że wolno im popełniać błędy, że wyciąganie z nich wniosków jest jednym ze sposobów nauki. Poziom ryzyka powinien być obniżony poprzez to, że uczą się uczenia się – poznają różne metody osiągnięcia celów, pogłębiają świadomość tych, którymi wolą się posługiwać, dzięki którym osiągają lepsze rezultaty. W efekcie otrzymują możliwość dokonywania wyborów i zwiększa się szansa na to, że będą one właściwe.

Poczucia wpływu na sukces można doświadczyć już w momencie wyboru szczegółowych zagadnień czy kontekstów w ramach celu wyznaczonego przez podstawy programowe i programy nauczania. Dla przykładu, interpretacja którejś z obowiązkowych lektur może być powiązana z tym, co uczniów interesuje, co postrzegają jako ważne w życiu. Motywujący jest tu również fakt, że mogą wystąpić w roli ekspertów z danej dziedziny, a to buduje ich prestiż w grupie.

Możliwość podejmowania przez uczniów wyboru dotyczącego szczegółowych zagadnień w ramach określonej tematyki bądź metody osiągnięcia wyznaczonych celów uwalnia

nauczyciela od odpowiedzialności za poszukiwanie takich zagadnień i metod, które – o ile to możliwe – będą równie motywujące dla wszystkich w klasie.

Podejmowanie wyzwań

Motywuje zadanie, które nie jest łatwe do wykonania, wymaga koncentracji, wysiłku, a zarazem takie, które uczniowie są w stanie wykonać, ponieważ mają odpowiednie kompetencje. Wymaga to naszej wiedzy na temat owych kompetencji, które w przypadku poszczególnych uczniów mogą być w różnym stopniu rozwinięte. Jeśli mają oni wykonywać zadania o podobnym stopniu trudności, wcześniej trzeba wyrównać poziom ich kompetencji.

Innym wyjściem jest różnicowanie stopnia trudności zadań, przygotowanie ich w przynajmniej kilku wariantach. Kolejnym – spowodowanie, by grupy realizujące zadania o podobnym stopniu trudności składały się z uczniów o zróżnicowanym poziomie kompetencji. Mogą oni wówczas podzielić się pracą w taki sposób, by ci o wyższych kompetencjach realizowali trudniejsze elementy zadania, a ci o niższych – łatwiejsze, ale ciągle stanowiące dla nich wyzwanie. Jeśli wspierają się nawzajem, zyskują na tym obie strony.

Realizacja zadań stanowiących wyzwanie motywuje szczególnie wówczas, gdy ewentualne niepowodzenia są traktowane raczej jako okazja do nauki niż wymierzenia kary. Istotne, aby uczniowie byli zachęceni do refleksji nad tym, czego nie udało się zrealizować, i poszukiwania alternatywnych sposobów postępowania w przyszłości. Jeśli porażka oznacza po prostu złą ocenę – bez informacji zwrotnej – zachęca raczej do tego, by następnym razem podjąć się realizacji zadania, które jest łatwe, nieobarczone ryzykiem, ale też mało motywujące.

Otrzymanie wsparcia

Jeśli uczniowie mają realizować zadania stanowiące wyzwanie, nieoczywiste, wymagające poszukiwania nowych rozwiązań, powinni

Motywuje zadanie, które nie jest łatwe do wykonania, a które uczniowie są w stanie wykonać

pożytecznego. Powinno to być dodatkową zachętą dla nauczycieli, by planowali projekty realizowane na rzecz społeczności szkolnej i środowiska lokalnego, a także aranżowali sytuacje, w których uczniowie pomagają sobie nawzajem w nauce i potrafią za to podziękować.

Podobny mechanizm działa wówczas, gdy praca uczniów jest doceniana i uważana za ważną przez kogoś, komu ufają, kogo opinia się dla nich liczy. Oprócz nauczyciela czy rodziców mogą to być też ludzie cieszący się szacunkiem w społeczności lokalnej (działacze społeczni, znani przedsiębiorcy itp.), a także szerzej – popularni artyści, sportowcy. Być może jednym z czynników sukcesu przyciągającym tysiące wolontariuszy Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy jest fakt, że Jerzy Owsiak i zapraszani przez niego znani goście skutecznie przekonują młodych ludzi, że cel akcji jest ważny. Na tej samej zasadzie, jeśli dla naszych uczniów autorytetem jest np. zespół rockowy Lao Che, dobrym sposobem rozpoczęcia lekcji

liczyć na wsparcie ze strony nauczyciela, innych uczniów, a także osób ze środowiska lokalnego, które gotowe są np. dzielić się swoją ekspercką wiedzą w danej dziedzinie. Na etapie przygotowań do realizacji zadania wsparcie to może polegać na pomocy w dotarciu do źródeł wiedzy lub opanowaniu określonych kompetencji.

również wprowadzić zasadę, że zwracają się o pomoc do nauczyciela wówczas, gdy nie mogą jej uzyskać od kolegów.

Jeśli zadanie realizowane jest w grupach, istotnym czynnikiem motywującym będzie ich spójność, poczucie więzi z innymi i współodpowiedzialności za efekt wspólnej pracy. Dlatego aby praca w grupie

w trakcie szkolnych uroczystości i ceremonii, ale np. w formie filmików, które szkoła będzie wykorzystywać w celach promocyjnych i informacyjnych,

- organizować inicjatywy z udziałem lokalnych autorytetów, np. konkurs na nauczyciela roku, w ramach którego lokalne autorytety biorą udział w wskazaniu kandydatów, a wyboru dokonują mieszkańcy; starać się o nagrody dla wyróżniających się nauczycieli – finansowe i pozafinansowe,
- wyjaśniać znaczenie zmian wdrażanych w szkole, np. wprowadzania nowych metod nauczania i oceniania uczniów, zajęć z nauki programowania; tłumaczyć ich ważność dla uczniów i opinii o szkole w środowisku;

b) wpływ na sposób realizacji:

- włączać nauczycieli w opracowywanie misji i celów szkoły oraz działań związanych z programem wychowawczym i dydaktycznym, pozwalać na samodzielny wybór metod osiągnięcia tych celów, m.in. określanie tematyki realizowanych projektów, nawiązywanie kontaktów z partnerami lokalnymi wspierającymi uczniów,
- zapewnić nauczycielom wpływ na wybór programów nauczania w ramach transparentnej procedury włączającej też rodziców i uczniów,
- konsultować z nauczycielami zakup pomocy dydaktycznych, reagować na zgłaszane przez nich potrzeby z tego zakresu,
- zachęcać nauczycieli do inicjatywy, np. proponowania nowych metod nauczania i oceniania uczniów, włączania szkoły w projekty krajowe i międzynarodowe;

c) podejmowanie wyzwań:

- orientować się w poziomie wiedzy i doświadczenia poszczególnych nauczycieli, tak aby proponować im zadania, które stanowią wyzwanie, ale leżą w zakresie ich możliwości,
- zachęcać ich do podejmowania ryzyka, zapewniając wsparcie



Dla przykładu, jeśli zadanie polega na zebraniu opinii mieszkańców na temat tego, jakimi problemami powinny zająć się władze gminy, uczniowie będą potrzebowali wiedzy o kompetencjach samorządu. Niezbędne staną się też umiejętności związane z opracowywaniem ankiet czy przeprowadzaniem wywiadów oraz atrakcyjnym prezentowaniem wyników badań, np. w postaci infografik. Z kolei na etapie realizacji zadania pomoc może polegać na wskazaniu uczniom w środowisku lokalnym osób, których wiedza pozwoli oszacować, na ile pomysły zgłaszane przez mieszkańców są możliwe do realizacji. Po zakończeniu zadania wsparciem będzie zaproponowanie uczniom jakiegoś sposobu refleksji nad tym, czego się nauczyli, co im wyszło, a nad czym powinni jeszcze popracować.

Na wszystkich etapach nasi podopieczni potrzebują docenienia sukcesów i zachęty do kolejnych prób pomimo porażek, które należy traktować jako okazje do uczenia się. Nauczyciel powinien dążyć do tego, aby uczniowie czuli się bezpiecznie i nie bali eksperymentować. Warto

zwiększała motywację, nauczmy naszych podopiecznych, jak się komunikować, jak współpracować, jak sprawiedliwie dzielić pracą itp.

Motywowanie nauczycieli

W mojej opinii rola dyrektora szkoły polega na tym, by wspierać opisane w tym artykule podejście nauczycieli do motywowania uczniów oraz stosować je do motywowania samych pedagogów. W odniesieniu do wymienionych przeze mnie czterech czynników dyrektor może podejmować następujące działania motywujące nauczycieli:

a) ważność realizowanych zadań:

- podkreślać, jak ważną rolę odgrywa szkoła w środowisku i jak duża jest jej odpowiedzialność za wychowanie i kształcenie młodych ludzi, a tym samym za rozwój miasta i gminy,
- umożliwiać uczniom (byłym, obecnym) wyrażanie swoich opinii dotyczących tego, czego nauczyli się w szkole, za co cenią nauczycieli itp. – nie tylko

- i udzielając konstruktywnej informacji zwrotnej,
- budować kulturę innowacyjności opartą na stałym poszukiwaniu lepszych sposobów realizacji celów wychowawczych i dydaktycznych szkoły, m.in. tworzyć zespoły do rozwiązywania określonych problemów z udziałem partnerów lokalnych, organizować burze mózgów podczas posiedzeń rady pedagogicznej, zachęcać do czytania literatury fachowej i śledzenia nowych trendów w edukacji, udziału w konferencjach;
- d) otrzymanie wsparcia:
- prowadzić cykliczne badanie potrzeb nauczycieli związanych z realizacją celów wychowawczych i dydaktycznych szkoły, umożliwiać im udział w różnego rodzaju formach doskonalenia zawodowego, zachęcać do angażowania się w sieci współpracy i wymiany wiedzy (np. Superbelfrzy), działania w ramach lokalnych i ogólnopolskich stowarzyszeń, organizować posiedzenia rady pedagogicznej z udziałem zewnętrznych ekspertów,
 - inicjować wewnętrzne struktury wymiany wiedzy i wsparcia, np. grupy samokształceniowe, grupy wsparcia dla wychowawców,
 - dbać o dobrą atmosferę w szkole, modelować otwartą komunikację, mówić wprost o pojawiających się problemach, szukać wspólnie ich rozwiązania itp.,
 - doceniać wysiłek nauczycieli, nagradzać tak, aby wszyscy wiedzieli za co, udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej,
 - pomagać w trudnych sytuacjach, np. dostrzegać u nauczycieli symptomy wypalenia zawodowego i na nie reagować.



Jacek Królikowski
jest prezesem
Fundacji Rozwoju
Społeczeństwa
Informacyjnego,
był nauczycielem
oraz konsultantem
w Centralnym Ośrodku
Doskonalenia Nauczycieli.

Plogging, czyli sprzątanie w biegu

DANUTA ELSNER

Akcja *Sprzątanie świata* odbywa się rokrocznie w wielu krajach, w tym i Polsce, w trzeci weekend września. O tym, jak w tych dniach połączyć przyjemne z pożytecznym, z Rafałem Wypiosem, radnym Młodzieżowego Sejmiku Województwa Śląskiego oraz inicjatorem i organizatorem pierwszego plogingu na Górnym Śląsku rozmawia dr Danuta Elsner.

■ **Danuta Elsner:** Proszę najpierw wyjaśnić, co oznacza ten obco-brzmiały termin.

Rafał Wypior: Plogging (czyt. plodżing) jest zlepkiem dwóch słów: popularnego u nas angielskiego terminu *jogging* oraz szwedzkiego *plocka upp*, czyli podnosić. W praktyce oznacza bieganie połączone ze zbieraniem (podnoszeniem) śmieci. Mamy więc dwa w jednym – coś dla dobra własnego i środowiska. Osoby uprawiające ten rodzaj sportu nazywa się ploggersami.

■ **Czy tego połączenia dokonano w Szwecji?**

Nie wiem, ale moda na plogging dotarła do nas ze Skandynawii. Zresztą nie tylko do Polski, także do takich krajów europejskich jak np. Niemcy czy Francja oraz na inne kontynenty, m.in. do Stanów Zjednoczonych i Tajlandii. U nas plogging dopiero raczkuje.

■ **Gdzie i kiedy miał Pan okazję się z nim zapoznać? Czy brał Pan udział w plogingu w którymś z wymienionych krajów?**

Niestety nie, ale bardzo bym chciał. O plogingu dowiedziałem się od znajomych ze stowarzyszenia „Lepsze Kochłowice. Lepsza Ruda Śląska”. Przesłali mi link do filmiku: www.youtube.com/watch?v=OIoC3V650HA. Zachęcam do obejrzenia. Na YouTube są też inne filmy pokazujące, na czym polega plogging.

■ **I to Pana tak bardzo zainspirowało?**

Tak. Postanowiłem zorganizować plogging w Rudzie Śląskiej, której jestem mieszkańcem. Pierwsze podejście pokrzyżowała pogoda. Może i dobrze, bo w niedługim czasie była zaplanowana sesja Młodzieżowego Sejmiku Województwa Śląskiego,



Zamów w Profinfo.pl →