



KARIERA BEZ BARIER

Nauczyciel facylitátorem ucznia w świecie zmian i niepewności (kompetencje nauczyciela)

GRZEGORZ FARANIEC



Warszawa 2023



Rzeczpospolita
Polska



Ministerstwo
Edukacji Narodowej

IBE



INSTYTUT
BADAŃ
EDUKACYJNYCH

Autor: Grzegorz Faraniec

Redakcja merytoryczna: Anna Rutkowska

Redakcja językowa: Iwona Stachowicz

Zdjęcie na okładce: Shutterstock

Projekt okładki: Wojciech Maciejczyk

Skład: Wojciech Maciejczyk

© Copyright Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023

ISBN 978-83-67385-70-1

Wzór cytowania:

Faraniec, G. (2023). *Nauczyciel facylitatorem ucznia w świecie zmian i niepewności (kompetencje nauczyciela)*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl



Publikacja powstała w ramach projektu: „Poprawa skuteczności procesów kształcenia i wychowania dzieci i młodzieży (w tym z niepełnosprawnościami) w celu przygotowania do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy we współpracy z podmiotami zewnętrznymi (Tranzycja na rynek pracy)” finansowanego ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Wprowadzenie	4
1. Świat zmian i niepewności. Współczesność a my	5
1.1. Rynek pracy.....	9
2. Nauczyciel wczoraj, dziś, jutro	11
3. Kto się nie rozwija, ten się zwija. Wybrane metody rozwijania i wzmacniania kompetencji nauczycielskich	19
4. Dobrostan nauczyciela	26
Zakończenie	33
Literatura	34

Wprowadzenie

Żyjemy w czasach niezwykłych przemian, w świecie, który dynamicznie ewoluuje pod wpływem nowych technologii, globalizacji oraz nieprzewidywalnych wyzwań społecznych i środowiskowych. W takiej rzeczywistości rola nauczyciela staje się coraz bardziej złożona i wymagająca. Niniejszy przewodnik ma na celu pokazanie, jakie umiejętności i wiedza są dziś niezbędne nauczycielom, aby skutecznie prowadzili swoich uczniów przez labirynt współczesnych wyzwań.

W publikacji zostały opisane najważniejsze obszary przemian i wyzwania, jakie stoją przed społecznością ludzką, a w szczególności przed tymi, którzy dopiero wkraczają w dorosłość. Aby dobrze przygotować młode pokolenie do uczestnictwa w dynamicznym świecie, sami musimy próbować go zrozumieć i przystosować edukację do niego w taki sposób, aby spełniała funkcje adaptacyjne i kreatywne. Rola nauczyciela z pewnością polega na czym innym niż to, do czego sami jesteśmy przyzwyczajeni, czyli na przekazywaniu wiedzy. Jednocześnie dynamika zmian wymusza na nauczycielach szczególną troskę o to, by się doskonalić, uczyć i bacznie obserwować zachodzące zmiany. Jak sobie z tym wszystkim radzić? O tym jest przewodnik, który oddaję dziś w Twoje ręce. Aby jednak poradzić sobie z opisanymi wyzwaniami, nauczyciel musi też zadbać o siebie. Współczesny świat jest pełen zarówno zagrożeń, jak i możliwości. Niewątpliwie daje nam wiele powodów do satysfakcji. Dlatego ważne jest, aby zadbać o siebie. Ostatnia część przewodnika poświęcona jest temu, jak utrzymać dobrostan i, w rezultacie, jak być szczęśliwym i spełnionym – i jako nauczyciel, i jako człowiek.

1. Świat zmian i niepewności. Współczesność a my

Dynamika rozwoju świata wokół nas jest bardzo duża i wciąż rośnie. Zmiany, jakie w nim zachodzą, w szczególności w sferze społeczno-kulturowej, czyli tej, która jest w pełni zależna od człowieka, są tak szybkie, że przestajemy za nimi nadążyć. Wzajemne powiązania czynników, które mają na to wpływ, czynią sytuację jeszcze bardziej skomplikowaną. Popatrzmy na rozwój technologiczny: technologia umożliwia nam coraz sprawniejszą komunikację, ale dzięki temu możliwy jest jeszcze bardziej dynamiczny rozwój samej technologii. Wymaga to ogromnej elastyczności i umiejętności odnalezienia się w labilnej rzeczywistości. A to z kolei pociąga za sobą konieczność zdobywania zupełnie innych kompetencji. Co ciekawe, ich zestaw zmienia się nie tylko z pokolenia na pokolenie, ale również w obrębie jednej generacji.

Ćwiczenie 1.

Spróbuj wyobrazić sobie siebie w roku 1980. I wyobraź sobie, że musisz wykonać następujące zadania:

1. Napisać wiadomość do znajomego w związku z tym, że planujecie razem wakacje.
2. Poszukać domu wakacyjnego i go wynająć.
3. Znaleźć informacje na temat składników kultury do eseju, który masz napisać.

Znajdź narzędzia, których możesz użyć w 1980 roku, aby te zadania zrealizować. Pomyśl, ile potrzeba było czasu i włożenia energii w te trzy tak naprawdę proste czynności. W jaki sposób teraz wykonać te zadania? Ile czasu potrzebował(a)byś w roku 1980, a ile teraz?

Adam Gogacz w artykule o kształceniu we współczesnym świecie pisze, że w „każdej praktycznie epoce można pokusić się o stwierdzenie, że żyje się w ciekawych czasach. Każde bowiem obfitują w zjawiska społeczne, które zmieniają sposób postrzegania rzeczywistości, nie tylko społecznej” (Gogacz, 2023, s. 13). Autor zwraca jednak uwagę na fakt, iż zmiany cywilizacyjne są przez nas w pełni uświadomione, to znaczy współczesny człowiek zdaje sobie sprawę z tego, w jak dynamicznych czasach żyje. Dynamika ta nie jest jednak jednorodna. Można wskazać kilka jej najważniejszych sfer, przy czym każda ma wpływ na to, jak planujemy swój rozwój, ale też jak możemy wpłynąć na planowanie rozwoju uczniów, którzy w tej dynamice wzrastają.

Antropocen

W 2000 roku Paul Crutzen, laureat Nagrody Nobla w dziedzinie chemii, zaproponował, aby okres datujący się od 200 lat wstecz do dziś nazwać antropoceniem, czyli erą człowieka. Ma to związek z rozwojem cywilizacyjnym mającym wpływ na globalne funkcjonowanie planety. Pod wpływem

działalności człowieka zmienia się klimat, wyczerpują się zasoby paliw kopalnych, zmienia się ukształtowanie terenu. W wyniku tych zmian człowiek coraz wyraźniej dostrzega zależność od planety, na której żyje. Wymaga to natychmiastowych działań. Perspektywa dobrego życia (a nawet w ogóle życia) na Ziemi wymaga już nie tylko ochrony przyrody czy segregacji śmieci. To konieczność odejścia od eksploatacji paliw kopalnych, poszukiwania alternatywnych źródeł energii, przewartościowania naszego życia, które od dłuższego czasu opiera się na konsumpcji. Niestety można śmiało rzec, że przekazujemy „w spadku” następnym pokoleniom zdewastowaną planetę i wzorce kulturowe, które nie pomagają w jej naprawie. Dlatego tak znamienity był ruch zapoczątkowany w Szwecji przez Gretę Thunberg. Młodzieżowy strajk klimatyczny zjednoczył w trosce o przyszłość planety młodzież całego świata.



Do przemyślenia:

- Zastanów się, jak rozmawiać z młodzieżą o działaniach wspierających reanimację naszej planety. Możesz zacząć od pytania, w jaki sposób sama podejmuje działania ekologiczne. Następnie przejdź do dyskusji, rozpoczynając ją od postawienia pytania: Co można jeszcze zrobić? (kupować lokalne produkty, kupować mniej, więcej chodzić piechotą, a mniej jeździć autem etc.).
- Pomyśl, co możesz zrobić, aby zniwelować strach przed przyszłością związany ze zmianami klimatycznymi i zdewastowaniem przyrody.

Globalizacja

Globalizacja to termin, który wywodzi się z ekonomii, ale stał się powszechnym trendem, a w zasadzie częścią rozwoju cywilizacyjnego. Proces ten rozpoczął się rzeczywiście od wzajemnych powiązań gospodarczych, które objęły sobą cały świat: łańcuchy dostaw, dystrybucja towarów, globalne korporacje. Wymiana towarów i usług o charakterze globalnym miała jednak olbrzymi wpływ na wymianę kulturową. A wszystko to dzięki rozwojowi środków transportu i komunikacji. Ta pierwsza wymiana przyczyniła się do rozwoju globalnej gospodarki, druga zaś do mieszania się kultur. Herbert McLuhan już w 1962 roku przewidział dalszy rozwój technologii komunikacyjnych i nazwał świat globalną wioską (McLuhan, 2017).

Globalizacja jest jedną z głównych przyczyn zwiększonych ruchów migracyjnych na całym świecie. Powstanie globalnych koncernów jest związane z różnicą poziomu zamożności społeczeństw, co wiąże się z dysproporcją w cenie siły roboczej. Dlatego niektóre kraje, gdzie pracownicy są nisko wynagradzani, produkują, a niektóre konsumują, ponieważ czerpią zysk z tej siły roboczej. Powoduje to jednak, że ogromne rzesze ludzi emigrują w poszukiwaniu lepszego

życia do krajów bogatszych. Przewiduje się, że do przyczyn związanych z globalizacją dojdzie niebawem czynnik klimatyczny, ponieważ ludzie zaczną migrować z powodu zmiany klimatu, która utrudni, bądź wręcz uniemożliwi, życie w pewnych obszarach naszego globu.

Dlatego też różnorodność kultur będzie się rozwijała, a wraz z nią konieczność elastyczności kulturowej oraz zdobywania kompetencji międzykulturowych.



Do wykonania:

- Razem ze swoimi uczniami znajdź jak najwięcej przykładów na to, że żyjemy w zglobalizowanym świecie. Mogą to być np. produkty, elementy kuchni innych krajów, zwyczaje.
- Zapytaj swoich uczniów, jak postrzegają współczesny świat z tej właśnie perspektywy.
- Zorientuj się, jakie kompetencje, ich zdaniem, są potrzebne do odnalezienia się w wielokulturowym świecie. Na podstawie poradnika *Kompetencje międzykulturowe dla wszystkich...*¹ poproś uczniów o weryfikację części tych kompetencji. Zapytaj, czy ich zdaniem niektóre z nich mogą być nie do końca adekwatne, czy też niezbędne są nieco inne. Pamiętaj, by nie krytykować uczniów, lecz racjonalnie argumentować każdą „nietrafioną” kompetencję.

Technologia

Technologie ewoluują szybciej niż kiedykolwiek, co prowadzi do ciągłych innowacji i przełomów. O ile telegraf, czyli urządzenie do komunikacji przewodowej, od radia dzieli ponad pół wieku, telefonię komórkową od smartfonów będących połączeniem telefonu i komputera już tylko dekada. Poziom zaawansowania tych ostatnich rośnie w zaskakującym tempie. Kto dziś jeszcze używa płyt CD-ROM, które jeszcze nie tak dawno były przełomem w przechowywaniu informacji? Obecni uczniowie nie rozpoznają już dyskietek, które towarzyszyły naszym pierwszym krokom przy komputerach. Rozwój technologii związany jest głównie z cyfryzacją i automatyzacją. Rosnąca rola technologii cyfrowych i automatyzacji jest obecnie zauważalna we wszystkich sektorach życia, od produkcji po usługi. Sprawia to, że nawet w zawodach związanych z produkcją liczą się dzisiaj bardziej kompetencje cyfrowe niż manualne.

Rozwój technologii mobilnych i komunikacyjnych zmienia sposób, w jaki komunikujemy się między sobą. Dostęp do informacji stał się praktycznie nieograniczony. Dlatego zaczęły liczyć się kompetencje związane z ich weryfikacją i segregowaniem, a nie poszukiwaniem.

¹ Ośrodek Rozwoju Edukacji (2014). *Kompetencje międzykulturowe dla wszystkich: Przygotowanie do życia w różnorodnym świecie*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Osobną problematykę stanowi rozwój sztucznej inteligencji. Tak naprawdę nie jesteśmy w stanie obecnie określić, jakich kompetencji będzie wymagała od człowieka w przyszłości. Nie możemy przewidzieć, jaka będzie praca w zawodzie dziennikarza, którego rola już teraz może się ograniczać do „promptowania”, czyli umiejętności pisania komend na czacie GPT.

Rzeczywistość, w szczególności w kontekście sztucznej inteligencji, budzi szereg wątpliwości natury etycznej. Czy korzystanie z AI w przypadku generowania wypracowania jest plagiatem? Jak poradzić sobie z wyznaczeniem w jej obszarze nowej roli człowieka? Jak pojmować prywatność, gdy tak olbrzymią część naszego życia (dane dotyczące naszych upodobań, tego, co robimy, jak reagujemy na bodźce) powierzamy dziś komputerom? Oto pytania, z jakimi będziemy musieli się zmierzyć w następnych latach. Niewykluczone, że zmierzają się z nimi ci, którzy dziś są Twoimi uczniami.

Społeczeństwo informacyjne

Japończyk Tadao Umehara w latach sześćdziesiątych XX wieku wprowadził do obiegu termin „społeczeństwo informacyjne” (Janas, 2016). Ma on dwa zasadnicze znaczenia. Po pierwsze nie znajdujemy się już w fazie społeczeństwa industrialnego, ponieważ my, ludzie, coraz mniej produkujemy, a w coraz większym stopniu zastępują nas maszyny, które nadzorujemy za pomocą komputerów. Po drugie, i jest to najbardziej literalne ujęcie tego pojęcia, mamy nieograniczony dostęp do informacji dzięki środkom komunikacji i możliwościom składowania oraz szybkiego dostępu do danych. To niewątpliwie zaleta, gdyż zamiast żmudnego poszukiwania danych i ich zapamiętywania, czas i energię możemy przeznaczyć na ich analizę i tworzenie nowych wartości. Jednak co wydaje się zbawieniem, niesie też za sobą zagrożenia i kłopoty.

Nieograniczony dostęp do informacji powoduje ich nadmiar. Sprawia on również, że nie jesteśmy w stanie odróżnić informacji prawdziwych od fikcji. Nie tylko relatywizuje się kategoria prawdy, ale też często stajemy się ofiarami celowej dezinformacji, otrzymujemy i, niestety, powielamy tzw. fake newsy, czyli informacje nieprawdziwe. Poza tym musimy sobie poradzić z rozdzielaniem informacji, a zatem umieć przyjmować te, które są istotne, a odrzucać te, które są irrelewantne, nieważne, nieprzydatne.

Warto zauważyć, jak bardzo nieprzystająca do rzeczywistości w obliczu takiego dostępu do informacji staje się edukacja prowadzona w klasycznej formie. Współczesny uczeń powinien raczej umieć szybko odnaleźć potrzebną informację, zweryfikować ją i potrafić użyć jej w odpowiednim kontekście. Nie ma dziś, nie tylko w obliczu szerokiego dostępu do wiedzy, ale również wobec dynamicznego rozwoju nauki, sensu w zapamiętywaniu szeregu informacji, do których mamy dostęp w każdej chwili, ale też które mogą się w każdej chwili

zdezaktualizować. Na przykład podręczniki wydawane do początków XXI wieku informowały, zgodnie z obowiązującym wówczas stanem wiedzy, o dziewięciu planetach Układu Słonecznego. Tymczasem 24 sierpnia 2006 roku Pluton – decyzją astronomów – został skreślony z listy planet (CORDIS, 2006). W wyniku tego nastąpiła nagła dezaktualizacja podręczników astronomii i geografii. A jest to jeden z wielu przykładów, których w biologii, chemii czy fizyce można by podać bardzo wiele. Dlatego zasadniczo zmienia się funkcja szkoły i rola nauczyciela, o czym będzie można przeczytać w następnym rozdziale.

1.1. Rynek pracy

W związku z powyższą charakterystyką współczesnego świata można stwierdzić, że współczesny rynek pracy dostosowuje się do zmian. Równie jak one jest dynamiczny, choć można wskazać kilka głównych cech, jakimi się dziś charakteryzuje:

1. Cyfryzacja i automatyzacja – rosnące wykorzystanie technologii cyfrowych i automatyzacji zmienia wymagania dotyczące umiejętności i prowadzi do powstawania nowych zawodów.
2. Elastyczność – wzrasta zapotrzebowanie na elastyczne formy zatrudnienia, takie jak praca zdalna czy freelancing. Zwiększa się też konieczność szybkiego dostosowywania się do nowych wymagań na tych samych stanowiskach.
3. Globalizacja – możliwość pracy dla międzynarodowych firm bez konieczności relokacji zwiększa konkurencję na rynku pracy. Z drugiej strony sieciowość korporacyjna zachęca do większej mobilności, co wiąże się z umiejętnościami adaptacyjnymi, ale też, w przypadku zmiany miejsca zamieszkania na inny kraj, z kompetencjami językowymi, komunikacyjnymi i międzykulturowymi.
4. Umiejętności miękkie – nabierają one obecnie znaczenia, a zwłaszcza: komunikacja, kreatywność czy umiejętność pracy w zespole.
5. Ciągłe uczenie się – ustawiczne rozwijanie umiejętności i uczenie się jest odpowiedzią na szybkie zmiany technologiczne i rynkowe.
6. Różnorodność i inkluzywność – znaczenia nabierają polityki równościowe i zauważalne jest dążenie do większej różnorodności w miejscu pracy. Tendencje włączające nie ograniczają się jedynie do edukacji, ale w coraz większym stopniu są częścią rynku pracy.
7. Rynek pracownika – w niektórych branżach i regionach rynek pracy przekształca się w rynek pracownika, gdzie to pracownicy mają większy wpływ na warunki zatrudnienia.

Pytania do rozdziału:

1. Jakie są najważniejsze obszary zmian we współczesnym świecie?
2. Jakich kompetencji wymaga dzisiejsza rzeczywistość?

3. Na czym powinna polegać funkcja współczesnej szkoły?
4. Czym charakteryzuje się współczesny rynek pracy?
5. Jakiego rodzaju kompetencji wymaga współczesny rynek pracy?

2. Nauczyciel wczoraj, dziś, jutro

W tym rozdziale proponuję podróż w głąb siebie, ale także do refleksji nad oczekiwaniami wobec pracy nauczyciela i wyzwaniem, jakie stawia mu współczesny świat i zanurzony w tym świecie uczeń. Zanim jednak przejdziemy do rozważań na temat współczesnego nauczyciela, zapraszam do zapoznania się z poniższym ćwiczeniem.

Ćwiczenie 2.

1. Przypomnij sobie swojego pierwszego nauczyciela. Jaki on był? Jakie masz wspomnienia z tych pierwszych dni, lat w przedszkolu lub w szkole?
 - Zapisz swoje pozytywne wspomnienia. Co wyniosłeś(-aś) z tego czasu dzięki jego pracy i staraniom?
 - Zapisz, co byś zmienił(a) w jego podejściu czy też metodach pracy oraz dlaczego chciał(a)byś to zmienić.
 - Czy jest coś, co przenieś(-aś) do swojej praktyki? Jeśli tak, napisz, co to jest.
 - Wyobraź sobie, że jesteś teraz nauczycielem swojego pierwszego nauczyciela. Co chciał(a)byś mu przekazać? Jakie dał(a)byś wskazówki na temat dalszego rozwoju?
2. Teraz pomyśl o swoim najlepszym w życiu nauczycielu lub mentorze. Czy była to osoba (lub osoby), która pomagała Ci w rozwoju i kształtowaniu Ciebie takim(-ą), jaki(-ą) teraz jesteś? Wypisz cechy tej osoby oraz zapisz, co zyskałeś(-aś) dzięki jej staraniom i metodom pracy. Jeśli nie spotkałeś(-aś) takiej osoby, wybierz kolegę lub koleżankę z pracy, który(-a) według Ciebie jest najlepszym nauczycielem. Uzasadnij, dlaczego wybrałeś(-aś) właśnie tę osobę. Zapisz, jakie ma cechy, podejście do uczniów. Jakie stosuje metody pracy.
3. Podsumuj teraz swoje rozważania i wybierz trzy cechy i trzy metody pracy (lub podejścia do ucznia), które Twoim zdaniem powinny cechować współczesnego dobrego nauczyciela. Uzasadnij swój wybór.
4. Teraz wyobraź sobie, że jesteś swoim własnym uczniem. Spróbuj wejść w skórę swojego ucznia. Napisz, co powiedziałby o Tobie jako o nauczycielu Twój uczeń. Zastanów się, czego on od Ciebie oczekuje. Zapisz swoje przemyślenia.
5. Podsumuj. Do jakich refleksji skłoniło Cię to ćwiczenie?

Bez względu na czasy i okoliczności pamiętajmy, że nauczyciele byli, są i będą ważnymi osobami w życiu i rozwoju człowieka – ucznia. Nauczyciel oddziałuje na ucznia każdym swoim gestem, słowem i zachowaniem. Im uczeń jest młodszy, tym to oddziaływanie jest silniejsze i trwalsze.

Zatem to, jakim jesteś człowiekiem, w jaki sposób odnosisz się do uczniów i jak traktujesz samego siebie, jak budujesz swoje relacje z ludźmi i światem zewnętrznym, w każdym momencie Twojej pracy ma wpływ na uczniów. Czasem nawet nieuświadomione przez nauczyciela jego własne przekonania determinują dalsze życie ucznia. Piszą o tym Agnieszka Kozak i Jacek Wasilewski w książce *Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zaklęć, które rzucono na nas w dzieciństwie* (Kozak, Wasilewski, 2022).

Wspomniana publikacja, moim zdaniem, powinna być rekomendowana także nauczycielom, gdyż, jak piszą autorzy: „(...) słowo stwarza i kształtuje nas, kiedy jesteśmy najbardziej wrażliwi i bezbronni. Słowo nadaje nam tożsamość, słowami ubieramy człowieka albo w siłę i poczucie własnej wartości, albo w oczekiwania społeczne, które wynikają z lęku przed oceną. Słowami ubieramy drugą osobę albo w zbroję do walki czy lekkość działania, albo w lęk, który unieruchamia. Lęk, który zatrzymuje intencję do działania, rozwoju, odkrywania nowego. To, co mówimy do dziecka, daje mu tożsamość, będącą rezerwuarem, z którego będzie korzystało w dorosłym życiu”. Dotyczy to zarówno rodziców, jak i nauczycieli. Jaką słowa mają moc, przekonujemy się w skrajnych przypadkach, kiedy np. hejtowany (słowami!) uczeń podejmuje próbę samobójczą.

Warto sięgnąć po przytoczoną pozycję, gdyż autorzy nie tylko opisują w niej słowa zaklęcia typu: „dziewczynki się nie złością, chłopaki nie płaczą, nie rób kłopotu” (nie chciej), „a nie mówiłem?”, „postaraj się bardziej” (oczekiwania) itd., lecz także wyjaśniają, jak rozpoznać osobę „zaczarowaną” oraz jak zdjąć dane „zaklęcie”. Komunikacja, dialog, każdy słowny przekaz, jaki kierujemy do naszych uczniów, odgrywają ogromną rolę w kształtowaniu ich osobowości, a także przekonań na swój temat, co w obecnych czasach ma wyjątkowe znaczenie. W świecie niepewności, zmienności i wyzwania prawidłowo ukształtowana osobowość, wiara w siebie i własne możliwości, a także umiejętność podejmowania samodzielnych decyzji to fundamenty w efektywnym radzeniu sobie w wyzwaniach życia codziennego. Tym bardziej ważne są kompetencje osobiste i społeczne nauczyciela oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności na temat metod wsparcia ucznia w prawidłowym rozwoju.



Do przemyślenia:

- Zastanów się, jakich używasz „zaklęć” na swoich lekcjach. Może są to sformułowania typu: „chłopaki nie płaczą”, „dziewczyny tak się nie zachowują”, „nie dyskutuj ze mną” etc.
- Czy jest jakieś słowo/ sformułowanie, które często powtarzasz swoim uczniom bądź uczniowi, a które może osłabić ich/ jego motywację, realizację pasji, siłę, wiarę we własne możliwości?
- Jakie wypowiedane przez Ciebie słowa/ sformułowania wprowadzają uczniów w entuzjazm i zapalają ich do działania?
- Jakie słowa chciał(a)byś usłyszeć, ponieważ wiesz, że dodałyby Ci skrzydeł?

W „poprzedniej epoce”, tj. w czasach przed internetem, informacje, jakie docierały do młodego dojrzewającego człowieka, były ograniczone środowiskiem, w którym żył. Obecnie każdego dnia nasi uczniowie są bombardowani olbrzymią ilością informacji, obrazów i przekazów w różnych formach, o różnym ładunku emocjonalnym i różnej wartości. Ta dżungla informacyjna powoduje chaos poznawczy i aksjologiczny, który nie sprzyja ich harmonijnemu rozwojowi. Kolejną bombę informacji uczniowie otrzymują w szkole, między innymi w wyniku przeładowanych programów nauczania, ale czasem też w konsekwencji ambicji i oczekiwań zarówno rodziców, jak i nauczycieli i szkoły. Jednak czy właśnie olbrzymia ilość wiedzy jest tym, czego najbardziej potrzebują nasi uczniowie?

Jak wskazałem w pierwszym rozdziale, współczesny świat ulega ogromnym przeobrażeniom i wymaga nie tyle posiadania wiedzy, zwłaszcza „jałowej”, tj. teoretycznej, ile przede wszystkim umiejętności, w tym: samodzielnego wyszukiwania rzetelnych informacji, ich selekcjonowania, hierarchizowania oraz nadawania znaczeń i wartości. Uczniowie potrzebują nawigacji – umiejętności poruszania się w owej dżungli informacyjnej, tak aby przedzierać się przez nią bez szwanku, a przede wszystkim, aby czerpać z tego źródła i uzyskiwać jak najwięcej korzyści.

Młodzież potrzebuje więc od nauczyciela nie tyle „dostarczania” ogromnych porcji wiedzy, co przede wszystkim kierunkowskazów i wsparcia w poszukiwaniu wartości, pokonywaniu niepewności i lęków oraz umiejętności strukturyzowania skomplikowanej rzeczywistości. Większość problemów, z którymi spotykamy się w życiu i pracy, to nie „zadania” szkolne, które mają określoną i jasną strukturę, a my znamy „wzory”, które możemy zastosować. Problemy, które nasi uczniowie napotykają w dorosłym życiu, zwykle nie mają struktury, dlatego w szkole powinni doświadczać trudu samodzielnego poszukiwania i uczenia się na własnych błędach. W przyszłej pracy będą głównie rozwiązywać problemy, i to skomplikowane, interdyscyplinarne, więc do ich rozstrzygnięcia powinniśmy uczniów przygotować.

Nie wystarcza więc umiejętność rozwiązywania zadań powtarzalnych, nawet trudnych. Uczeń powinien sam wymyślać rozwiązania złożonych problemów i tworzyć zadania – dopiero wówczas, przetwarzając informację na „głębokich poziomach”, łącząc informacje z różnych dziedzin, jego mózg tworzy unikalne połączenia neuronowe i buduje struktury wiedzy, które wykorzysta w przyszłości. W ten właśnie sposób uczy się najefektywniej.



Do wykonania:

- Zaprojektuj lekcję tak, aby uczniowie sami wymyślali zadania (mogą połączyć się w grupy).
- Zaplanuj lekcję tak, aby uczniowie sami znaleźli rozwiązania. Jeśli ich nie znajdą – nic nie szkodzi! Liczy się proces, droga, którą przejdą. Nagródź za poszukiwanie rozwiązań (np. wytrwałość, cierpliwość, pomysły, odwagę), a nie za ich znalezienie.
- Zaprojektuj lekcję, podczas której uczniowie będą strukturyzować i wartościować zdobyte informacje.

Nauczyciel już dawno przestał być „jedynym źródłem wiedzy”. Obecnie zarówno uczeń, jak i nauczyciel bardzo często korzystają z tego samego źródła wiedzy – internetu. A zatem rola nauczyciela diametralnie się zmienia. Zamiast źródłem wiedzy nauczyciel może stać się dla ucznia przewodnikiem – mentorem lub facylitatorem, czyli kimś, kto „uwalnia energię drzemiącą w ludziach”.

Kim jest mentor?

Mentor powoli pojawia się w polskim systemie oświaty. Póki co, od 1 września 2022 roku w systemie awansu zawodowego nauczycieli rolę mentora odgrywa wcześniejszy opiekun stażu. Nauczyciel mianowany lub dyplomowany jest „przydzielany” jako mentor nauczycielowi odbywającemu przygotowania do zawodu. Podstawowym zadaniem mentora jest wspieranie początkującego nauczyciela we wdrażaniu się do pracy w zawodzie. Jest to ważna zmiana, gdyż rola i zadania mentora są dużo bardziej pogłębione niż opiekuna stażu. W dalszych rozważaniach skupimy się jednak na roli nauczyciela jako mentora dla swoich uczniów.

Mentor jest osobą ważną, znaczącą dla tego, którego uczy. Jest przewodnikiem w rozwoju, bywa autorytetem, buduje z uczącym się relacje oparte na zaufaniu, akceptacji i szacunku. Zwykle także dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem. Znaczenie i rola mentora są jednak dużo szersze, zależne od współczesnych problemów, z jakimi się borykamy. Jednym z nich jest depresja. Nastolatki noszą w sobie poczucie zagubienia, niepewności, a nawet krzywdy – mentor może być osobą, która będzie starała się wspomagać młodych ludzi w wejściu w dorosłość. Taką rolę może odgrywać w szkole doradca zawodowy, ale także nauczyciel czy wychowawca.

Idea mentoringu rozwija się od lat 80. XX wieku jako zindywidualizowana forma wspierania w rozwoju jednostki, która potrzebuje wsparcia. Warto wspomnieć, że metodę mentoringu stosował już Janusz Korczak w swoich domach sierot. Polegała ona na tym, że osoby dłużej przebywające w domu opiekowały się nowymi mieszkańcami. Pomagały im w codziennych

czynnościach, a przede wszystkim wdrażały w obowiązujące zasady, służyły wsparciem opiekuńczym, dzieliły się wiedzą. W zależności od roli, jaką odgrywa mentor, proces mentoringu ma różny przebieg, zakres, czas trwania, a także wymaga zastosowania odmiennych technik. Zawsze jednak mentoring opiera się na jasnym określeniu ról oraz wyznaczeniu celów i planu rozwoju (Nawrat, 2011). Eric Parsloe (2002) wymienia trzy główne fazy mentoringu:

1. uzgodnienie planu nauki (rozwoju osobistego),
2. zapewnianie wsparcia w osiągnięciu celów,
3. wsparcie w samorozwoju.

„W fazie pierwszej najistotniejsze jest: wzajemne poznanie i określenie oczekiwań, identyfikacja słabych i mocnych stron, w tym szans i zagrożeń dla rozwoju oraz ustalenie celów długo i krótkoterminowych. W fazie drugiej na plan pierwszy wysuwa się budowanie relacji partnerskich oraz ustalanie przebiegu procesu. Trzecia faza opiera się na konsekwentnym realizowaniu określonej ścieżki, połączonym z rozwijaniem kompetencji osobistych oraz społecznych, stałym kontakcie i rozbudowanym feedbacku, regularnej ewaluacji i ocenie wyników, prowadzącej do ewentualnej weryfikacji ustalonej ścieżki” (Nawrat, 2011, s. 319–333).

Być może nasuwają Ci się pytania: czym różni się mentor od nauczyciela? Jak wdrażać mentoring w szkole? Spróbujmy odpowiedzieć na te pytania. Mentor przede wszystkim nie ocenia swojego podopiecznego. Relacja ta opiera się na dobrowolności, wymaga wzajemnej otwartości, dobrej komunikacji, nastawienia na współpracę oraz na udzielaniu informacji zwrotnej i umiejętności przyjmowania jej ze strony mentorowanego. Podstawą w budowaniu właściwej relacji mentoringowej jest obustronne pozytywne nastawienie, chęć i akceptacja (Nawrat, 2011). O sukcesie w znacznym stopniu decyduje jakość tej relacji, dlatego mentoring nie może być przymusem, z którym czasem mamy do czynienia w praktyce szkolnej.

Mentor ma inspirować ucznia i stymulować jego rozwój, a nie kierować, komenderować czy podsuwać gotowe rozwiązania problemów. Nauczyciel mentor stwarza bezpieczną przestrzeń uczniowi do kroczenia własną ścieżką rozwoju, na której młody człowiek ma możliwość eksploracji, doświadczania, autonomicznego podejmowania decyzji, popełniania błędów i uczenia się na nich, np. poprzez autorefleksję czy cofnięcie się krok. Także rozwiązania, które proponuje uczeń, muszą być jego własne – na miarę jego aktualnego rozwoju, choć nie zawsze muszą podobać się mentorowi czy być jego zdaniem „odpowiednie” bądź „wystarczające”. Takie właśnie muszą być dla ucznia – odpowiednie i dostosowane do jego tempa pracy, poziomu wiedzy, umiejętności i możliwości. Dlatego kluczowe jest wspólne uzgadnianie zarówno celów do osiągnięcia, jak i ścieżki rozwoju, w tym poszczególnych etapów. Zadania powinny zapewniać uczniowi możliwość uczenia się poprzez działanie, cały proces zaś winien być zorientowany na potrzeby ucznia.

Jak pracować, stosując metodę mentoringu w szkole?

Mentoring zawsze jest nastawiony na rozwój i uczenie się. Dobierz ucznia, uczniów, który chce z Tobą pracować w tym zakresie. Możesz zastosować poniższe kroki:

1. Zastanów się, czy chcesz pracować z danym uczniem, czy czujesz do niego sympatię?
2. Przygotuj się do swojej roli mentora. Czy masz na to czas i chęć?
3. Zachęć ucznia do samodzielnego zaplanowania celu do osiągnięcia. Ważne, aby był on konkretny, ale jednocześnie atrakcyjny. Przy jego formułowaniu wykorzystaj metodę SMART (specyficzny, mierzalny, ambitny, realistyczny, określony w czasie – temporalny).
4. Poproś ucznia, aby zaplanował swoją indywidualną drogę do osiągnięcia celu podzieloną na konkretne etapy. Każdy etap musi mieć cel, termin i określenie rezultatów (po czym uczeń pozna, że cel osiągnął?). Pomóż uczniowi w ułożeniu planu, ale pozostaw mu maksymalną dowolność. Naucz go myśleć celami, rezultatami (co chcę osiągnąć?), a nie zadaniami – one są wtórne (jak chcę dojść?).
5. Ustal z uczniem terminy spotkań – kiedy będziecie omawiać realizację poszczególnych zadań, celów.
6. Udzielaj uczniowi informacji zwrotnej, tak aby pobudzać go do autorefleksji i uczenia się na błędach, motywować do dalszej drogi. Doceniaj ucznia i drogę, którą wybrał. Świątujcie nawet drobne sukcesy.
7. Bądź szczery i autentyczny.
8. Gdy trzeba – wspieraj, pokazuj kierunki, ale nie rozwiązania.
9. Każdy etap należy poddać ewaluacji – co się udało, a co nie i dlaczego?
10. Podsumowanie i ewaluacja drogi do osiągnięcia celu. Ona zawsze jest udana, jest sukcesem, nawet jeśli rezultatu nie udało się osiągnąć. Bo liczy się obrana droga i to, czego Ty i uczeń się nauczyliście.

Wśród ważnych czynników wpływających na relację mentor – podopieczny można wyróżnić:

- podmiotowe traktowanie ucznia,
- zachęcanie do niezależności,
- wysokie wymagania i pokazanie możliwości ich realizacji,
- bezpośrednie nagradzanie działań i osiągnięć,
- entuzjazm,
- partnerskie relacje i satysfakcjonujący kontakt interpersonalny.

Te czynniki łączą się z psychologicznym mechanizmem modelowania. Funkcja mentora stanowi połączenie roli opiekuna z rolą facylitatora – stymulatora właściwości twórczych. Rolą mentora w procesie twórczym „jest pobudzanie podopiecznego do podejmowania ryzyka w dążeniu do

realizacji swych możliwości twórczych, a najważniejszą wartością, jaką może dać mistrz swemu uczniowi, jest pomoc w odkrywaniu własnej indywidualności i jej rozwoju. Tak rozumiana pomoc eliminuje obawy o ewentualne niekorzystne skutki wynikające z gotowości lub skłonności podopiecznego do dostosowywania się do jakiegoś wzorca: jeśli uczeń ma pozostać indywidualnością, to nie może stać się naśladowcą nikogo, nawet swego mistrza” (Nawrat, 2011).



Do przemyślenia (w ramach podsumowania):

- Co dla Ciebie znaczy: „uwalnianie energii drzemącej w uczniach”?
- Jakie to sformułowanie budzi w Tobie skojarzenia?

Facylitator określany jest także jako promotor zmiany – *change agent* (Knowles, 2009, s. 107). Nauczyciel facylitator ma nie tylko „nauczać”, ale przede wszystkim aktywować uczniów do pracy twórczej, krytycznego myślenia poprzez odgrywanie roli motywującego przewodnika. Powinien on zachęcać ucznia do ciągłej pracy nad sobą, wspierać podczas rozwiązywania problemu, nie dając ostatecznych rozwiązań.

W odróżnieniu od tradycyjnej edukacji, która opiera się na przekazywaniu treści, model edukacji oparty na facylitacji jest modelem procesualnym. W modelu treściowym, z którym mamy do czynienia w szkołach, nauczyciel decyduje z wyprzedzeniem, jaka wiedza lub umiejętności mają być przekazane, porządkuje owe treści w logiczne całości, wybiera najbardziej dostępne środki przekazu (np. prezentacje, pogadanki, zadania, ćwiczenia, filmy itp.), a następnie tworzy plan przedstawienia tych treści w pewnym porządku (scenariusz, konspekt). Natomiast w modelu procesualnym nauczyciel facylitator przygotowuje z wyprzedzeniem zestaw procedur angażujących ucznia w proces oparty na następujących elementach:

1. Przygotowanie ucznia (przedstawienie mu celu uczenia się w przyjazny i ciekawy dla niego sposób, np. „teraz nauczysz się, z czego składają się gwiazdy”).
2. Stworzenie atmosfery sprzyjającej uczeniu się (celowość i bezpieczeństwo to dwa najważniejsze czynniki: „po co się uczyć?” i „nie bać się np. niepowodzeń, mieć możliwość powtarzania, poprawek” etc.).
3. Uruchamianie mechanizmów umożliwiających wspólne planowanie (angażowanie ucznia w proces planowania, interesowanie się jego zdaniem, np. w jakiej formie najbardziej lubi pracować).
4. Diagnozowanie potrzeb edukacyjnych (czasem np. warto skoncentrować się na tym, co ucznia interesuje, a pominąć zagadnienia, które nie leżą w kręgu jego zainteresowań).

5. Formułowanie programowych celów zaspokajających te potrzeby (czyli treści kształcenia).
6. Projektowanie wzoru doświadczeń edukacyjnych (czyli tego, jak odkrywać wiedzę, jak zdobywać umiejętności, jak dostrzegać ich sens, np. poprzez możliwość zastosowania lub odpowiedzi na nurtujące pytania typu: „czy Księżyc mógłby być z sera?”).
7. Kierowanie owym doświadczeniem za pomocą odpowiednich technik i z użyciem właściwych środków.
8. Ocena efektów kształcenia i ponowne zdiagnozowanie potrzeb edukacyjnych.

Podejście procesualne wymaga diametralnej zmiany w myśleniu o uczeniu i odmiennego warsztatu pracy. Malcolm Knowles proponuje je w odniesieniu do edukacji osób dorosłych, lecz model ten coraz lepiej przystaje do potrzeb edukacyjnych naszych uczniów w kontekście przygotowywania ich do przyszłego rynku pracy. Wiedza, która była dotychczas źródłem i celem poznania, staje się czymś wtórnym. Postęp technologiczny powoduje, że każdego dnia przybywa nowych informacji. W niektórych dziedzinach wczorajsza wiedza już dziś jest nieaktualna. Czy warto więc wkładać uczniom do głów nadmiar wiadomości, z których najprawdopodobniej nie będą nigdy korzystać, czy też lepiej wyposażyć ich w takie umiejętności, aby mogli tę wiedzę zdobywać szybko i skutecznie oraz aby potrafili efektywnie się uczyć? Obecnie uważa się, że najbardziej pożądane kompetencje przyszłości to umiejętność uczenia się, oduczania i ponownego uczenia się nowych rzeczy. Oczywiście oprócz nich ważne są kompetencje społeczne i osobiste, które stanowią najważniejszy zasób współczesnego człowieka.



Do przemyślenia:

- Czy widzisz możliwość zastosowania modelu procesualnego u siebie w szkole? Czy możesz go zastosować na nauczonym przez Ciebie przedmiocie?
- Jakie dostrzegasz korzyści dla ucznia ze stosowania takiego podejścia?
- Jakie widzisz korzyści dla siebie?

Pytania do rozdziału:

1. Dlaczego rola nauczyciela się zmienia?
2. Jakie kompetencje i umiejętności potrzebne będą uczniom w przyszłości?
3. Jakie metody pomogą w rozwijaniu u uczniów umiejętności przyszłości?
4. Jakie kompetencje są potrzebne nauczycielowi, aby najlepiej przygotowywać uczniów do przyszłości?

3. Kto się nie rozwija, ten się zwija. Wybrane metody rozwijania i wzmocnienia kompetencji nauczycielskich

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, obecne czasy wymagają nieustannego uczenia się przez całe życie. Dotyczy to praktycznie każdej dziedziny czy branży, w tym także pracy nauczyciela. W zawod ten wpisany jest ciągły rozwój i doskonalenie z racji nie tylko wymogów ustawowych, lecz także i specyfiki tej pracy. Nauczyciel musi być „na czasie” i na bieżąco aktualizować swoją wiedzę. Aby zatem zwiększyć swoją doskonałość zawodową, nie należy stawiać pytania „czy się uczyć?”, tylko „czego i jak się uczyć?”. Zacznijmy od ćwiczenia.

Ćwiczenie 3.

Odpowiedz krótko na następujące pytania:

1. Dlaczego się uczę?
2. Po co się uczę?
3. Jak się uczę?
4. Kiedy się uczę?
5. Kto jest aktorem, a kto autorem uczenia się? Kto jest podmiotem, a kto przedmiotem? Kto kogo uczy?
6. Czego się uczę?
7. Jak wykorzystuję to, czego się nauczyłem(-am)?
8. Czy lubię się uczyć?

Często pytamy naszych uczniów o to, jak się uczą, i skupiamy całą naszą uwagę na ich uczeniu się: jak im je ułatwiać, jak ich stymulować i motywować lub za pomocą jakich metod pracować, aby uczyli się najefektywniej. W tym rozdziale skupimy się jednak na Tobie w roli ucznia.

Myśląc o uczeniu się, najczęściej mamy na uwadze sytuacje, kiedy uczymy się intencjonalnie, a jeszcze częściej myślimy o uczeniu się jako o uczestnictwie w różnych zorganizowanych formach: szkoleniach, kursach, studiach, seminariach czy konferencjach. W istocie najczęściej korzystamy z uczenia się w sposób nieformalny, tj. w wyniku doświadczenia, rozmów, refleksji, w czasie oglądania lub słuchania czegoś, co pozornie nie jest związane z naszą pracą, np. filmu czy ciekawego wywiadu. Uczenie się nieformalne jest też nieintencjonalne, kiedy uczymy się czegoś „przy okazji”. Jest to najbardziej naturalny sposób, najbliższy nam, bo zwykle jest

odpowiedzią na naszą aktualną potrzebę. Nie potrafimy czegoś zrobić, np. odkręcić koła, więc próbujemy różnych sposobów, sprawdzamy dostępność narzędzi i ich zastosowanie, pytamy, próbujemy itp. Przejawem takiego uczenia się jest między innymi tzw. wpadanie na pomysły i rozwiązania lub myśli typu „eureka!”. Są efektem tego, że jesteśmy mocno zaangażowani w jakiś problem i jest on dla nas na tyle ważny, że nasz mózg „sam” przetwarza i łączy zakodowane wcześniej informacje z różnych dziedzin. Dzieje się to wtedy, kiedy śpimy, odpoczywamy lub wykonujemy inne niezwiązane z danym problemem czynności. Niekiedy rozwiązanie przychodzi „samo”. Oczywiście mamy w tym udział, bo po pierwsze dostarczamy naszemu mózgowi określonych danych, a po drugie stawiamy pytanie problemowe, które jest dla nas ważne.

Ciekaw jestem, czy wykonując ćwiczenie 3 wzięłeś(-aś) pod uwagę także uczenie się nieformalne. Pytanie 4 dotyczy tego, czy jest ono dla nas przymusem, czy też wynika z naszej woli i chęci. Ta motywacja (wewnętrzna lub zewnętrzna) jest kluczem do efektywnego uczenia się. Gdy uczymy się, bo „musimy”, kosztuje nas to dużo więcej wysiłku i efekty mogą być niezadowalające, co z pewnością nauczyciele mogą zaobserwować u swoich uczniów. Dlatego w poniższym rozdziale skupimy się na tym, jak planować swoje uczenie się bez narzuconej konieczności, opierając się na własnych doświadczeniach i na tym, czego chcemy się nauczyć.

Rosemary Perry (2000), w książce *Teoria i praktyka. Proces stawania się nauczycielem*, opisuje, na co adept sztuki nauczycielskiej powinien zwracać uwagę podczas zdobywania praktyki nauczycielskiej. Autorka podkreśla, że proces ten, bez względu na formę uczenia się, powinien być zaplanowany, świadomy, sprecyzowany, tak by uczący się nauczyciel dokładnie wiedział, jakie zdobywać umiejętności i w jaki sposób je rozwijać. Perry proponuje pięcioetapowy cykl uczenia się oparty na analizie własnej praktyki nauczycielskiej:

1. Opisz wydarzenie. Obserwuj działania wszystkich uczestników wydarzenia (np. ucznia, innych uczniów, dorosłych) i szczegółowo opisz sytuację, jakie powstają, oraz interakcje, jakie w tym czasie zachodzą między uczestnikami. Spróbuj rozpoznać czynniki, które mogą mieć wpływ na zaistniałą sytuację.
2. Przeanalizuj sytuację. Pomyśl o niej w taki sposób: rozważ, co się wydarzyło. Jak to się wydarzyło? Wskaż prawdopodobne przyczyny, dlaczego to się wydarzyło. Aby dokonać dokładnej analizy, przyjrzyj się interakcjom i reakcjom zarówno dzieci, jak i dorosłych. W przypadku gdy byłeś uczestnikiem tej sytuacji, postaraj się obiektywnie spojrzeć na to, co i dlaczego zrobiłeś(-aś), a także opisz własne emocje związane z tą sytuacją.
3. Rozważ możliwe strategie. Po przeprowadzeniu „chłodnej” analizy sytuacji łatwiej Ci będzie zastanowić się nad sposobami, które służą rozwiązaniu powstałego problemu, a które nie, oraz pomyśleć, jak można by go rozwiązać inaczej. Na przykład: Twoja analiza braku

dyscypliny w klasie I może doprowadzić do konkluzji, że dla uczniów nie są jasne pewne reguły przyjęte w szkole. Jest oczywiste, że w szkole one obowiązują, ale są różne sposoby, za pomocą których mógłbyś zapoznać z nimi dzieci. Opracuj rozwiązanie, np.: możesz je spisać i przedstawić klasie czy zorganizować spotkanie i włączyć dzieci w ich tworzenie.

4. Podejmij decyzję i zrealizuj zaplanowane działania. Po dogłębnej analizie sytuacji oraz rozpatrzeniu możliwych strategii możesz przystąpić do realizacji zaplanowanych działań, takich jak np. przeprowadzenie rozmowy z uczniem(-ami), zmiany planu czy innych kwestii. Dobrze przemyślane plany dają na ogół pomyślne rezultaty. Czasami jednak, nawet po wnikliwych rozważaniach, może się okazać, że wybranego sposobu postępowania nie da się wprowadzić w życie albo nie przynosi ono spodziewanych efektów. Dlatego warto być przygotowanym do modyfikacji lub zmiany postępowania i zaplanowania możliwych sposobów działania.
5. Oceń efektywność decyzji i działań. Zanim dokonasz oceny, upewnij się, że przebyłeś wszystkie etapy, ponieważ należy cofnąć się aż do etapu obserwowania i opisu sytuacji. Jeśli zrealizujesz cały cykl, możesz oczekiwać poprawy sytuacji czy zachowania uczniów, czy też zwiększenia ich (lub swojej) wiedzy. Określ, co dokładnie jest tym postępem – co się poprawiło. Ocena ta jest zarówno momentem końcowym cyklu, jak i punktem wyjścia do rozpoczęcia nowego. Możesz poddawać obserwacji konkretne obszary swojego działania.

Taki cykliczny proces powtarzany wielokrotnie i traktowany jako strategia uczenia się kształtuje umiejętność uczenia się na własnym doświadczeniu i wyrabia nawyk ciągłej refleksji nad własną pracą (Nawrat, 2013, s. 97). Moc tego prostego do zastosowania postępowania tkwi w tym, że skupiając się na samym procesie i metodycznych krokach z nim związanych, dystansujemy się do sytuacji, w tym do własnych emocji, które pojawiają się w związku z jej zaistnieniem. Stosowanie takiego cyklu uczenia się daje nam możliwość spojrzenia na sytuację czy problem z metapoziomu.

Z punktu widzenia tematyki, którą rozważamy, do powyższego cyklu dodałbym jeszcze jeden etap lub włączyłbym go do etapu piątego: ocena efektywności:

6. Dokonaj bilansu swoich kompetencji. Zastanów się, jakie kompetencje lub umiejętności wykorzystałeś w zaistniałej sytuacji? Jakich umiejętności Ci zabrakło? Czego się nauczyłeś w tej sytuacji lub czego powinieneś się jeszcze nauczyć, co jeszcze rozwinąć lub wzmocnić?

Podejście oparte na obserwacji, autorefleksji, planowaniu, ocenie i ewaluacji własnych działań jest skuteczne i niskokosztowe. Rozwija także umiejętności niezbędne w podejmowaniu właściwych decyzji i realizacji zadań zawodowych. Wymaga jednak samodyscypliny i oczywiście pozytywnego nastawienia do samej metody.



Do przemyślenia:

- Jakie cele osobiste realizuję w mojej pracy?
- Z jakich zasobów korzystam?
- Jakie zasoby rozwinąłem(-am) dzięki pracy nauczyciela?

Innymi technikami, które służą podnoszeniu własnej efektywności zawodowej i są oparte na autorefleksji, mogą być także dzienniki lub sprawozdania. Ich celem jest zwiększenie wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie: ustalania celów osobistych, poznawania i wypróbowania dróg osiągnięcia tych celów oraz refleksja nad własnym doświadczeniem. Zwykle odnoszą się one do czterech obszarów analiz wiedzy o:

- sobie (jaką jestem osobą),
- uczniach (dzieciach, nastolatkach),
- komunikowaniu się,
- praktyce nauczania.

W czasie zdobywania wiedzy o sobie warto zastanowić się nad własnymi (przeszłymi) doświadczeniami dotyczącymi praktyki nauczycielskiej oraz obecnym stanem swojej wiedzy. Na tej podstawie można sprecyzować pytania dotyczące poziomu swojej wiedzy, ale także drogi, która jest już za nami, oraz wskazania miejsca, do którego chcemy dotrzeć.



Do wykonania:

- Określ swój zestaw/ poziom kompetencji w odniesieniu do wymienionych czterech obszarów, jaki charakteryzował Cię pięć lat temu. Możesz te kompetencje po prostu wymienić, jeśli od tamtego czasu uzyskałeś(-aś) nowe, albo dodać do nich skalę szkolną, jeżeli uznajesz, że zostały one poszerzone/ pogłębione.
- Określ swój aktualny zestaw/ poziom kompetencji.
- Co wpłynęło na zmianę? Wymień od trzech do pięciu najważniejszych czynników.
- Określ zestaw/ poziom kompetencji, który chcesz osiągnąć za pięć lat.
- W jaki sposób planujesz to osiągnąć? Wymień od trzech do pięciu działań, które podejmiesz.
- Po czym poznasz, że osiągnąłeś odpowiedni poziom?

Metoda autorefleksji może również ułatwić sformułowanie trudności czy problemów, których doświadczyliśmy, czy też pomóc ustalić cele osobiste, jakie chcemy osiągnąć lub osiągamy dzięki pracy w szkole.

Perry zaleca stawianie sobie następujących pytań (Perry, s. 160–191):

1. Czy rozwijam umiejętności, które pomogą mi skuteczniej dokonywać refleksji?
2. Czy gdy zastanawiam się nad problemami edukacyjnymi:
 - czytam literaturę i zapoznają się z wynikami odpowiednich badań?
 - szukam rad u innych doświadczonych osób?
 - analizuję czynniki mające wpływ na daną sytuację?
 - wypróbuję pewne strategie w praktyce i obserwuję ich skutki?
 - opisuję własne działania i ich efekty na tyle szczegółowo, aby można je było dalej poddawać refleksji?
 - oceniam skutki działań w świetle własnej wiedzy i przekonań?
 - co zyskuję dzięki refleksji?
3. Czy potrafię wykorzystać wiedzę i spostrzeżenia, aby:
 - podać i wyjaśnić powody moich działań?
 - podjąć decyzje nauczycielskie, które są oparte na racjonalnych podstawach?
 - lepiej zrozumieć swoje decyzje i działania?
 - stawiać pytania i problemy, które podważają mój aktualny sposób myślenia?
 - rozpatrywać decyzje nauczycielskie z punktu widzenia etycznego?

Pytania te mogą nam towarzyszyć w samorozwoju na różnych etapach pacy zawodowej. Nie muszą dotyczyć początkującego nauczyciela, jak rekomenduje Perry, lecz z powodzeniem mogą być stosowane przez nauczycieli na różnych etapach rozwoju zawodowego.

Metodą doskonalenia zawodowego, popularną w krajach niemieckojęzycznych, jest koleżeńskie doradztwo (niem. Kollegiale Beratung). Metoda ta oparta jest również na refleksji, ale jest to metoda grupowa. Opisuje ją szczegółowo Agnieszka Chmielewska-Długosz w książce *Doradztwo koleżeńskie* (Chmielewska-Długosz, 2007). Metoda opiera się na cyklicznych, regularnych spotkaniach małych grup nauczycieli (od czterech do ośmiu osób).

Spotkania mają ustrukturyzowany przebieg i odbywają się w określonych ramach czasowych (60–90 min). Organizowane są w zespole kolegów, koleżanek o tej samej roli i pozycji zawodowej. Jednak grupa nie powinna się składać z osób pracujących na co dzień razem, gdyż wskazany jest tu dystans do omawianych problemów. Głównym celem spotkań jest poszerzenie świadomości uczestników w zakresie spostrzegania i rozumienia sytuacji oraz zdarzeń z życia zawodowego, określanych mianem trudnych i stresogennych. Istotą zebrań jest podejmowanie refleksji nad wykonywaną pracą zawodową: namysł nad działaniem i uruchomienie „wewnętrzny superwizora”, a w konsekwencji dokonywania refleksji

w działaniu. Analizie poddaje się zarówno sytuacje problemowe w pracy zawodowej o charakterze osobistym i relacyjnym (interakcyjnym), jak i merytoryczne czy organizacyjne (instytucjonalne). Punktem wyjścia i odniesienia do podjęcia refleksji są osobiste przeżycia i doświadczenia uczestników grupy. Każdy zespół wypracowuje swoją koncepcję przebiegu spotkania. Nie powinny one mieć sztywnej, niezmiennej struktury, jednak zawsze występują w nich stałe elementy, takie jak:

- zgłaszanie i opis problemów zaczerpniętych z codzienności zawodowej,
- słuchanie i próba zrozumienia,
- stawianie pytań i udzielanie odpowiedzi,
- refleksja i przepracowywanie trudnych sytuacji.

Przebieg spotkania jest tak pomyślany, aby każdemu uczestnikowi umożliwić zgłoszenie i konsultację problemu, jak również słuchanie wypowiedzi zespołu, stawianie pytań i udzielanie odpowiedzi. Jest to możliwe dzięki temu, że zestawienie dwóch lub więcej opisów/komentarzy tej samej sytuacji nie jest ich prostą sumą, lecz raczej ich funkcją (efekt synergii).

Celem tej metody nie jest dostarczanie uczestnikom fachowej wiedzy, lecz wzajemne uczenie się od siebie na podstawie posiadanej już wiedzy. Uczestnik zgłaszający problem jest jednocześnie doradczającym i tym, komu się doradza – przyjmuje się tu równy zakres sprawstwa i odpowiedzialności.

Założeniem jest również to, że osoba, która zgłasza problem, jest najsilniej z nim związana, zna też jego najskuteczniejsze rozwiązanie, więc pozostali uczestnicy nie „doradzają”, jak ma go rozwikłać, ale wspomagają tę osobę w znalezieniu i wybraniu najlepszego dla niej rozwiązania. Kluczowe jest podjęcie refleksji i dzielenie się wiedzą oraz doświadczeniem, a nie nastawienie na rozwiązanie danego problemu. Uczestnicy przestrzegają zasad: poszanowania wolności, akceptacji i szacunku dla wyborów innych. Wspólnie dokonują rozpoznawania, diagnozowania, analizowania, wyjaśniania i rozwiązywania trudności wynikających ze specyfiki pracy nauczyciela.

Metoda ta w Polsce nie ma swojego odpowiednika, choć od lat w oświacie tworzone są różne sieci lub grupy wsparcia dla nauczycieli. Z pewnością potrzeby w tym zakresie są ogromne, gdyż jak wiemy, nauczycielstwo to zawód trudny i narażony na wysoki poziom stresu i wypalenia. Być może większe wsparcie psychologiczne dla nauczycieli lub organizowanie grup samopomocowo-superwizyjnych może stanowić remedium zapobiegające wypaleniu zawodowemu i wzmacniające dobrostan zawodowy nauczyciela.



Do przemyślenia:

- Czy korzystasz ze wsparcia koleżeńskiego w swoim miejscu pracy?
- Jak oceniasz wsparcie koleżeńskie w swoim miejscu pracy?
- W jaki sposób wraz z innymi nauczycielami dzielicie się wiedzą i doświadczeniami w miejscu pracy?
- Z jakiego wsparcia chciał(a)byś skorzystać?
- Co możesz zrobić w swojej szkole w tym zakresie?
- Co zrobisz w swojej szkole, aby jeszcze bardziej wspierać się i dzielić wiedzą?
- Czy korzystasz z superwizji? Czy kiedykolwiek z niej korzystałeś(-aś)?

Pytania do rozdziału:

1. Dlaczego rozwój zawodowy nauczyciela jest ważny poza formalnymi wymaganiami (awans)?
2. Jakie są kluczowe obszary w rozwoju nauczyciela?
3. Na czym polega skuteczność metod opartych na autorefleksji?
4. Jakie są zalety metody doradztwa koleżeńskiego?

4. Dobrostan nauczyciela

Aby wspomagać ucznia w niepewnym świecie, najpierw trzeba zadbać o własne poczucie względnego opanowania rzeczywistości. Dlatego ważne jest, aby nauczyciel, zanim pomoże komukolwiek, pomógł sobie sam. W tym rozdziale dowiesz się, w jaki sposób można zorganizować swoje życie zawodowe i osobiste, aby poczuć się korzystnie zarówno fizycznie, jak i psychicznie. Wedle obowiązującej definicji WHO zdrowie jest bowiem dobrostanem fizycznym i psychicznym, a nie tylko brakiem jakiejś choroby.

Ćwiczenie 4.

Przygotuj swój własny audyt energetyczny. Odpowiedz szczerze na następujące pytania.

Na początek pytania dotyczące snu:

1. Ile śpisz godzin?
2. Co robisz tuż przed zaśnięciem?
3. Jak śpisz w ciągu tygodnia?
4. Jak śpisz na wakacjach?
5. Jak się budzisz?
6. Ucinasz sobie drzemkę w ciągu dnia?

Pytania na temat Twojego czasu wolnego:

1. Ile czasu poświęcasz na własne przyjemności?
2. Jakie uprawiasz sporty lub jaką inną aktywność fizyczną?
3. Jak często „nic nie robisz”?
4. Ile godzin oglądasz telewizję w ciągu tygodnia?
5. Kiedy i w jakich sytuacjach czujesz się całkowicie zrelaksowany(-a)?

Pytania na temat żywienia:

1. Ile jesz posiłków dziennie?
2. Czy jesz śniadanie?
3. Ile pijesz kaw dziennie?
4. Ile wody pijesz dziennie?
5. Ile jesz słodczy?
6. O której jesz ostatni posiłek?
7. Ile alkoholu pijesz w ciągu tygodnia?

A teraz porównaj swoje odpowiedzi z tym, że:

1. Człowiek przeciętnie powinien spać około 7–8 godzin. Bardzo ważna jest higiena snu, czyli przygotowanie pomieszczenia, które będzie wywietrzone i niezbyt ciepłe (18–20 stopni Celsjusza), pozbawione światła. Łóżko powinno być wygodne, niezbyt miękkie, ale i nie za twarde.
2. Sen to relaks, zatem aby do niego się przygotować, należy się uspokoić. Może to być dobra lektura, lekka muzyka, wyciszenie. Unikajmy oglądania telewizji, a w szczególności pracy przed komputerem czy patrzenia w telefon komórkowy. Światło niebieskie, które emitują te sprzęty, bardzo źle wpływa na jakość snu. Postarajmy się zająć myśli czymś przyjemnym, odkładając wszystkie troski dnia na jutro.
3. Równie istotne jak sen dla naszego samopoczucia jest sposób, w jaki się budzimy. Przebudzenie powinno być spokojne. Dajmy sobie czas na to, aby w łóżku jeszcze trochę poleżeć. Doskonale jest przeciąganie się.
4. Drzemka w ciągu dnia jest wskazana. Wystarczy na kwadrans „odłączyć” się od rzeczywistości. Kwadrans to niewiele, a potrafi czynić cuda.
5. W życiu ważne jest zachowanie tzw. *work-life balance*, czyli wyważenie pracy i życia osobistego, na które składają się nasze pasje i zainteresowania. Nie jest prawdą, że człowiek nie ma czasu dla siebie. To jest błędne koło – im bardziej jesteśmy zapracowani, tym stajemy się mniej produktywni.
6. Ważne jest pozwolenie sobie na „nicnierobienie”. Nie każdą chwilę musimy koniecznie wypełniać. W czasie, kiedy wydaje nam się, że nic nie robimy, mamy rzadką okazję uspokoić nasze myśli, pozwolić sobie na refleksję.
7. Podstawą współczesnej piramidy żywieniowej jest ruch. Człowiek ma nie tylko bardzo skomplikowany i sprawny mózg, ale również narząd ruchu. Aktywność fizyczna ma wpływ zarówno na zdrowie, samopoczucie, jak i sprawność umysłową. Gdy się ruszamy, mózg jest o wiele lepiej dotleniony.
8. Choć teoretycznie śniadanie jest jedynym posiłkiem, który możemy w całości spalić w ciągu dnia, dietetycy są zgodni co do tego, że nie powinno ono być obciążające – raczej lekkie, dające energię na rozpoczęcie dnia. Zwróćmy uwagę, co jedzą i piją na śniadanie mistrzowie kuchni – Francuzi, na przykład croissanta z dżemem lub czekoladą z sokiem i kawą.
9. Popularna „mała czarna” nie jest niczym złym, byle nie stała się legionem „małych czarnych”. Kawa pita w nadmiarze nam nie pomaga, gdyż organizm przyzwyczaja się do kofeiny. Może natomiast powodować nadciśnienie, które jest bardzo groźne dla naszego zdrowia. Ponieważ właściwości pobudzające ma również krótko parzona zielona herbata, można nią zastąpić kolejną kawę.

10. Zbilansowane posiłki są bardzo ważne nie tylko dla naszego zdrowia, ale i samopoczucia. Lepiej jeść częściej, bardziej różnorodnie, ale mniej. Przeciętny okres trawienia posiłku to trzy–cztery godziny, zatem w takich interwałach warto jeść. Starajmy się też nie spożywać obfitego posiłku przed snem. Intensywnie pracujący układ pokarmowy nie sprzyja higienicznemu snu.
11. Słodycze dostarczają szybkiej energii, ale w nadmiarze są szkodliwe. Zatem cukierek czy ciastko w czasie intensywnego wysiłku mogą pomóc.
12. Alkohol jako czynnik odprężający jest mitem. Owszem, niewielka ilość ma właściwości rozkurczowe, zatem mamy wrażenie odprężenia, ale jest to chwilowe wyciszenie emocji. Potem ono zanika, a stres i poczucie spięcia wracają ze zdwojoną siłą.

Dobrostan to stan pełnego zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego, a nie tylko brak choroby czy dolegliwości. Jest on postrzegany jako holistyczne podejście do życia, które promuje harmonię i równowagę we wszystkich jego aspektach. To proces ciągłego rozwoju i dążenia do lepszego stanu zdrowia i szczęścia.

Obejmuje on kilka kluczowych sfer naszego życia. W przypadku każdego pracującego człowieka splota on ze sobą sfery życia osobistego i zawodowego, ale w przypadku nauczyciela jest również ściśle powiązany ze środowiskiem, w jakim nauczyciel pracuje, czyli ze szkołą. Zaprezentuję teraz poszczególne sfery życia z rekomendacjami, w jaki sposób można poprawić własne samopoczucie, aby móc mówić o dobrostanie.

1. Zdrowie fizyczne

Obejmuje dobre funkcjonowanie organizmu, zdolność do codziennych czynności, utrzymanie zdrowej diety i regularnych ćwiczeń, a także „zarządzanie chorobami przewlekłymi”. W ćwiczeniu była już mowa o odżywianiu się i aktywności fizycznej. Czasem warto wyjść wcześniej do pracy i pójść pieszo. A kiedy nie jest to możliwe, można poszukać parkingu w większej odległości od szkoły i również do niej dojść. Jednym z czynników szkodliwych dla zdrowia nauczyciela jest z pewnością hałas. Zwróć uwagę na to, czy można (oczywiście, że można) uczynić szkołę miejscem cichszym. Wystarczy zająć czymś uczniów w czasie przerw, zaproponować im gry, zabawy, które nie wymagają krzyku, a są odprężające. Zauważ, że porównywalny hałas ze szkolnym często występuje w trakcie posiedzeń rady pedagogicznej. Należy też pamiętać o badaniach profilaktycznych. Zdrowy fizycznie nauczyciel naprawdę może więcej zdziałać.

2. Zdrowie psychiczne i emocjonalne

Wskazuje na zdolność do zarządzania emocjami, radzenia sobie ze stresem, budowania pozytywnych relacji oraz utrzymywania stabilności psychicznej. Do tego niezbędne jest zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym.

Wbrew pozorom osiągnięcie takiej równowagi nie wymaga zmiany zawodu, lecz dobrej organizacji, a przede wszystkim konsekwencji w działaniu. Wystarczy spełnić kilka ważnych warunków:

- Planować czas pracy. Dobrze ułożony plan nie dotyczy wyłącznie opracowania czynności wedle zegara, ale też planowania wedle możliwości. Jeśli założysz w planie więcej, niż jesteś w stanie zrobić, będziesz sfrustrowany(-a), a przede wszystkim możesz mieć pretensje do siebie, że się nie udało. Pamiętaj też, żeby uwzględnić w ciągu dnia trochę czasu na sytuacje nieprzewidziane. Jeśli takie nie wystąpią, masz chwilę dla siebie.
- Limitować nadgodziny. Zastanów się, czy aby wszystkie sprawy zawodowe musisz brać na swoje barki. Naucz się czasem mówić nie. Kiedyś ktoś mi powiedział, że „jeśli jutro mnie zabraknie, świat będzie się toczył dalej”.
- Delegować obowiązki. Czasem wydaje Ci się, że wszystko musisz zrobić samodzielnie. Nieprawda. Zarówno w domu, jak i w pracy nie jesteś sam(a). Możesz nie tylko poprosić o pomoc, ale wręcz delegować zadania. Nawet w swojej klasie możesz sprawić, że niektórzy uczniowie przejmą część zadań. Na przykład ci, którzy są świetni z danego tematu, mogą z powodzeniem być Twoimi asystentami i pomagać tym, którzy są słabsi.
- Nadawać odpowiednie priorytety zadaniom. Pomocna jest w tym metoda Eisenhowera, która pomaga w ustalaniu priorytetów dla naszych działań. Dzięki niej zarządzanie sobą w czasie staje się łatwiejsze, a nasza efektywność pracy wzrasta:

	Pilne	Niepilne
Ważne	Rozplanuj, wykonaj. Nie ociągaj się, bo kiedy już będzie wykonane, poczujesz się znacznie lepiej.	Są to zadania do zaplanowania na przyszłość. Pamiętaj jednak, aby nie planować ich zbyt wiele naraz!
Nieważne	To jest kategoria zadań, które z pewnością może wykonać ktoś inny. Deleguj je!	Skoro coś nie jest ani pilne, ani ważne, to powstaje pytanie: po co w ogóle zaprzętać tym głowę? Zostaw to. Nic złego się nie stanie.

- Nauczyć się cenić czas dla siebie. Polega to na tym, że w wyznaczonych godzinach nie sprawdzamy poczty służbowej, nie zaglądamy do klasówek, e-dziennika itp. To święty czas poza pracą, w tym również na aktywność fizyczną. Nie musi to być od razu bieg, siłownia

czy basen, wystarczy spacer z rodziną, psem albo samym(-ą) sobą. Równie dobrze można potańczyć w swoim pokoju.

- Nauczyć się wyznaczać własne granice i rozumieć potrzeby, a także uzyskać umiejętność komunikowania ich innym.

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest oczywiście indywidualna i różni się w zależności od osobistych wartości, etapu życia i okoliczności. Ważne jest, aby znaleźć taką równowagę, która najlepiej odpowiada indywidualnym potrzebom i przynosi satysfakcję zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym.



Do przemyślenia:

- Czy kiedykolwiek robiłeś(-aś) listę problemów, jakie napotykasz w życiu i w pracy?
- Czy potrafisz łatwo dokonać kategoryzacji: kłopoty życiowe, problemy w pracy?
- Czy potrafisz podzielić problemy na te, na które masz wpływ, i na te, na które wpływu nie masz?
- Czy zdajesz sobie sprawę, jak wiele energii zajmuje Ci zamartwianie się problemami, na które nie masz wpływu?
- Co możesz zrobić w kwestii tego, na co masz wpływ?

3. Dobrostan społeczny

Polega na zdolności budowania i utrzymywania satysfakcjonujących relacji z innymi, uczestnictwa w życiu społecznym i poczucia przynależności do wspólnoty. W szkole dotyczy trzech typów relacji: z uczniami, z innymi nauczycielami oraz pracownikami szkoły, a także z rodzicami.

Podstawowymi czynnikami budowania dobrych relacji z uczniami są: kreowanie poczucia bezpieczeństwa oraz zainteresowanie życiem uczniów: tym, co lubią, czego nie lubią, ich pasjami, zainteresowaniami.

Podstawą dobrych relacji z nauczycielami oraz pracownikami szkoły jest współpraca. Wymiana doświadczeń, metod działania, wzajemne informowanie się o tym, co dzieje się w szkole. I oczywiście uśmiech. Od początku dnia. Na dzień dobry.

Dobre relacje z rodzicami powinny się opierać na profesjonalizmie. Nauczyciel jest tym, który zna się na metodach nauczania, uczenia się, obserwuje uczniów w pracy. Dlatego w kontaktach z rodzicami winien być empatyczny, ale i asertywny. Co nie oznacza, że powinien wygłaszać prawdy ex cathedra.

4. Dobrostan intelektualny

Polega na ciągłym poszukiwaniu wiedzy, rozwoju umiejętności, kreatywności i otwartości na nowe doświadczenia. Pewność siebie nauczyciela powinna koncentrować się na tym, co umie, ale też czego nie umie. Jeśli umiesz się przyznać do tego, że czegoś nie wiesz, nie odczujesz lęku, że możesz być o to zapytany. Nauczyciel nie jest od tego, aby wiedział wszystko, ale żeby wskazywał, jak się uczyć, choćby na własnym przykładzie.

5. Dobrostan duchowy

Obejmuje poszukiwanie sensu i celu w życiu, a także związki z wartościami i przekonaniami, które mogą przekraczać materialny aspekt istnienia. Znajdź dla siebie odpowiednią metodę zaspokajania potrzeb duchowych, np. czytanie książek filozoficznych (zaczynaj od lżejszych, np. *Świat Zofii* Josteina Gaardera), joga albo inne wschodnie sztuki odnajdywania siebie.

6. Dobrostan finansowy

Ta kategoria jedynie pozornie powinna znaleźć się w sferze naszego życia, na którą nie mamy wpływu. Odnosi się jednak do zarządzania finansami w sposób, który zapewnia nad nimi poczucie kontroli. Często nauczyciel sam dokonuje zakupu pewnych pomocy, bo tak mu jest po prostu łatwiej. Tymczasem pewne materiały może wykonać np. z recydingu i zaprosić swoich uczniów do poszukiwań, w jaki sposób mogą powstać materiały dydaktyczne z czegoś, co traktujemy zwykle jako śmieć.

Bardzo często zapominamy o sobie, sądząc, że tylko koncentrując całą swoją uwagę na innych, jesteśmy w stanie im pomóc. Nic bardziej mylnego. Aby móc dobrze zadbać o innych, najpierw musimy zadbać o siebie.



Do wykonania:

- Spróbuj ustalić ściśle ramy swojego funkcjonowania i snu w ciągu jednego lub dwóch tygodni. Czy zauważasz różnicę?
- Zastanów się, co sprawia Ci największą radość. Weź pod uwagę czynności, a nie rzeczy materialne. Następnie zastanów się, kiedy ostatni raz je wykonywałeś(-aś)? Ile czasu one Ci zajmą? Spróbuj zastosować metodę Eisenhowera, by znaleźć czas przynajmniej na jedną czynność tygodniowo.
- Spróbuj znaleźć dla siebie minimum trzy godziny w ciągu tygodnia. Pamiętaj, że ten czas ma być przeznaczony wyłącznie na Twoje przyjemności.
- Przypomnij sobie swoją ostatnią wycieczkę. Czy nauczyła Cię ona czegoś? Pomyśl o tym. A może warto pogłębić tę wiedzę?

Pytania do rozdziału:

1. Czym jest dobrostan i z jakich sfer się składa?
2. Jak planować własny sen?
3. Jak planować obowiązki? Na czym polega metoda Eisenhowera?

Zakończenie

„Każda epoka ma własny obyczaj i ład”, pisał niegdyś Bułat Okudźawa. Żyjemy obecnie w czasach, w których dynamika zmian jest tak duża, jak nigdy w naszej historii. Jednakże patrząc na przeszłość z perspektywy rozwoju cywilizacji, widać, że jedyną stałą jest zawsze zmiana. Dlatego warto podchodzić do rzeczywistości raczej jak do wyzwania niż problemu. Dla nauczyciela, którego zadaniem jest wprowadzić młodego człowieka w świat wiedzy, ale też w świat społeczny, to wyzwanie nie lada. Niemniej nie jest to wyzwanie niewykonalne. Ważne jest jednak, aby nauczyciel sam odnalazł równowagę w świecie niepewności, w przeciwnym razie nie będzie w stanie być opoką dla swoich uczniów.

W niniejszym opracowaniu opisane zostały teoretyczne podstawy pozwalające zrozumieć współczesne zmiany w kontekście transycji na rynek pracy, ale też sposoby radzenia sobie ze wzmacnianiem własnych kompetencji. Powszechnie wiadome jest, że aby pomóc komuś, należy pomóc najpierw sobie. Dlatego jest niezwykle istotne, aby zrozumieć, że wzmacnianie własnego potencjału kompetencyjnego w celu odpowiedniego przygotowania uczniów na rynek pracy powinno mieć charakter kompleksowy. Nie wystarczy tutaj mieć szeroką wiedzę zawodową bądź umiejętności doradcze. Potrzeba również kompetencji miękkich, ale też zadbania o własny dobrostan. Bez tego nauczyciel nie tylko nie będzie w stanie dobrze przygotować ucznia do znalezienia się we współczesnej, dynamicznej rzeczywistości, ale również sam nie będzie mógł czerpać tego, co w pracy nauczycielskiej najważniejsze, czyli satysfakcji z dobrze wykonanej pracy, z budowania przyszłego kapitału społecznego, aby nam wszystkim żyło się lepiej w stabilnym, wyedukowanym społeczeństwie.

Literatura

- Chmielewska-Długosz, A. (2007). *Doradztwo koleżeńskie, czyli o kulturze uczenia się od siebie nawzajem. Doświadczenie niemieckich pedagogów i nauczycieli*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Gogacz, A. (2023). Pragmatyka czy aksjologia? Rzecz o potrzebie humanistycznego kształtowania człowieka ponowoczesnego. W: M. Filutowicz (red.), *Dylematy etyczne w wychowaniu*. Warszawa: Wyd. Elipsa.
- Janas, A. (2016). Kultura w społeczeństwie ponowoczesnym. W: K. Cikała-Kaszowska i W. Zieliński, *Spółczesność – społeczeństwo ponowoczesne – społeczeństwo ponowoczesności*. Kraków.
- Janowski, A. (1989). *Uczeń w teatrze życia szkolnego*. Warszawa: WSiP.
- Knowles, M. S., Holton, E. F. i Swanson, R. A. (2009). *Edukacja dorosłych*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Kozak, A. i Wasilewski, J. (2022). *Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zaklęć, które rzucono na nas w dzieciństwie*. Gliwice: Helion S.A.
- McLuhan, H. M. (2017). *Galaktyka Gutenberga*. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Nawrat, D. (2011). Rola mentoringu w transferze wiedzy w przedsiębiorstwach rodzinnych. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, XII (7).
- Nawrat, D. (red.) (2013). *ABC samokształcenia w pracy nauczyciela*. Wyd. SAN.
- Ośrodek Rozwoju Edukacji (2014). *Kompetencje międzykulturowe dla wszystkich: Przygotowanie do życia w różnorodnym świecie*. Warszawa.
- Parsloe, E. (2000). *Coaching i mentoring*. Warszawa: Wyd. Petit.
- Parsloe, E. i Wray, M. (2002). *Trener i mentor*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Perry, R. (2000). *Teoria i praktyka. Proces stawania się nauczycielem*. Warszawa: Wydawnictwo WSiP.
- Pyżalski, J. (red.). (2015). *Wychowawcze i społeczno-kulturowe kompetencje współczesnych nauczycieli: Wybrane konteksty*. theQ studio.

Rogers, B. i Pikiel, S. (2014). *Jak radzić sobie ze stresem: Wskazówki dla nauczycieli*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Spitzer, M. (2007). *Jak uczy się mózg*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Żylińska, M. (2013). *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

<https://cordis.europa.eu/article/id/26225-pluto-not-planet-say-astronomers/pl> (data dostępu: 15.11.2023)

Grzegorz Faraniec – nauczyciel, doradca zawodowy, trener i edukator. Nauczyciel geografii. Absolwent studiów podyplomowych z zarządzania zasobami ludzkimi. Ekspert merytoryczny w projektach międzynarodowych. Właściciel firmy HunteR zajmującej się HR i poradnictwem całozyciowym.

Publikacja przeznaczona jest dla nauczycieli dostrzegających dynamikę zmian we współczesnym świecie i związane z tym rosnące zagubienie dzieci i młodzieży. Celem opracowania jest wyposażenie nauczycieli w narzędzia wspomagające uczniów w odnalezieniu się w niepewnej rzeczywistości, a treści w nim zawarte skłaniają do refleksji nad własnym stanem psychicznym nauczycieli i wskazują na sposoby radzenia sobie z problemami dnia codziennego w kontekście zawodowym. Autor zwraca uwagę, że aby pomóc innym, najpierw należy pomóc sobie. Dlatego w publikacji nauczyciele odnajdą nie tylko najpotrzebniejsze kompetencje współczesnego pedagoga, możliwości ich zdobywania i rozwijania, ale również sposoby na budowanie własnego dobrostanu.