

***Metody organizowania  
i ewaluacji pracy  
praktykanta***

**oraz  
wdrożenia nowo opracowanego  
Programu Praktyk Pedagogicznych**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego





# ***Metody organizowania i ewaluacji pracy praktykanta***

**oraz**  
**wdrożenia nowo opracowanego**  
**Programu Praktyk Pedagogicznych**

Materiały dydaktyczne dla trenerów warsztatów bloku D  
opracowane w ramach projektu *Praktyki pedagogiczne drogą  
do innowacyjnego szkolnictwa*



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty, Działanie 3.3. Poprawa jakości kształcenia, Poddziałanie 3.3.2. Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe)

## **PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE**

### **Materiały opracowane przez**

**Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A, 90–248 Łódź

tel. (42) 633 17 19

faks (42) 209 36 85

### **Materiały opracował zespół w składzie:**

dr Katarzyna Czekaj

Mariusz Michalski

Dominika Świech

### **Redakcja merytoryczna:**

dr Michał Mackiewicz

### **Korekta:**

Katarzyna Goszczyńska-Jurgielaniec

### **Skład:**

Kinga Dudzik

### **Okladka:**

Kinga Dudzik

ISBN 978-83-60604-86-1



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Spis treści

Wstęp.....	7
1. Wdrażanie Programu Praktyk Pedagogicznych .....	13
1.1. Założenia teoretyczne programu i ich praktyczna realizacja w pracy z praktykantem .....	15
Ćwiczenie 1. Ja jako nauczyciel (integracyjne) .....	15
Ćwiczenie 2. Integracja oraz aktywne słuchanie .....	16
Ćwiczenie 3. Praktyka wychowawcy .....	18
Ćwiczenie 4. Międzykulturowość w nauczaniu.....	19
1.2. Praca ze studentem w trakcie praktyk .....	20
Ćwiczenie 5. Wspominamy własne praktyki .....	21
Ćwiczenie 6. Mentor – czyli kto? – jak być mentorem dla studenta? .....	22
Ćwiczenie 7. Sytuacje z życia szkolnego .....	23
1.3. Ewaluacja pracy praktykanta.....	26
Ćwiczenie 8. Informacja zwrotna .....	27
Ćwiczenie 9. Nie bójmy się rozmawiać ze studentem i go oceniać – czyli informacja zwrotna w praktyce.....	28
Ćwiczenie 10. Ocena kompetencji studentów .....	31
2. Wzmacnianie i doskonalenie kompetencji opiekunów praktyk .....	35
2.1. Komunikacja w szkole .....	37
Ćwiczenie 11. Łamiemy bariery komunikacyjne .....	37
Ćwiczenie 12. Negocjacje w życiu szkoły .....	39
Ćwiczenie 13. Uczymy się aktywnie słuchać .....	40
Ćwiczenie 14. Do czego jest nam potrzebna asertywność? .....	41
Ćwiczenie 15. Niestraszna nam żadna mina! – czyli odczytujemy komunikaty niewerbalne.....	44
2.2. Walka ze stresem i wypaleniem w zawodzie nauczyciela .....	45
Ćwiczenie 16. Znamy te sytuacje! – stres w życiu nauczyciela .....	46
Ćwiczenie 17. Ja i mój stres .....	49
Ćwiczenie 18. Nie grozi nam wypalenie! – czyli przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu .....	50
Ćwiczenie 19. Elementy treningu relaksacyjnego .....	52

2.3. Nowoczesne technologie w nauczaniu.....	55
Ćwiczenie 20. Nowoczesne narzędzia w edukacji .....	57
Ćwiczenie 21. Komputer i Internet a umiejętności i predyspozycje dzieci.....	58
Ćwiczenie 22. Internet w służbie nauczycieli – czyli e-learning w praktyce.....	60
2.4. Edukacyjny rynek pracy.....	61
Ćwiczenie 23. Międzynarodowy aspekt nauczania .....	63
Ćwiczenie 24. Kariera zawodowa.....	64
Ćwiczenie 25. Brak pracy to nie brak działania! .....	65
2.5. Zadania szkoły w przeciwdziałaniu dyskryminacji i negatywnym stereotypom .....	68
Ćwiczenie 26. Stereotyp nauczyciela – prawda czy fałsz? .....	68
Ćwiczenie 27. Naprawiamy podręczniki i programy nauczania .....	69
Ćwiczenie 28. Uczymy tolerancji .....	71
Ćwiczenie 29. Uczymy się reagować .....	71
Zakończenie .....	75
Załączniki .....	79
Załącznik 1 do ćwiczenia 4 .....	79
Załącznik 2 do ćwiczenia 6 .....	82
Załącznik 3 do ćwiczenia 7 .....	85
Załącznik 4 do ćwiczenia 11 .....	87
Załącznik 5 do ćwiczenia 12 .....	89
Załącznik 6 do ćwiczenia 13 .....	90
Załącznik 7 do ćwiczenia 14 .....	91
Załącznik 8 do ćwiczenia 15 .....	92
Załącznik 9 do ćwiczenia 16 .....	93
Załącznik 10 do ćwiczenia 18 .....	95
Załącznik 11 do ćwiczenia 25 .....	96
Załącznik 12 do ćwiczenia 29 .....	97
Załącznik 13 .....	98
Bibliografia.....	101



**Wstep**





**N**iniejsze materiały dydaktyczne dla trenerów opracowano w ramach projektu *Praktyki Pedagogiczne drogą do innowacyjnego szkolnictwa*, współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny (Priorytet III – *Wysoka jakość systemu oświaty*, Działanie 3.3. *Poprawa jakości kształcenia*, Poddziałanie 3.3.2. *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe*). Materiały te mają służyć pomocą trenerom w przeprowadzeniu 16-godzinnego warsztatu dla nauczycieli-opiekunów studenckich praktyk.

Celem wspomnianego projektu jest przygotowanie studentów kierunków filologicznych (filologia polska, angielska i rosyjska) do odbycia praktyk pedagogicznych i do przyszłej pracy w zawodzie nauczyciela. Opracowany na potrzeby studentów innowacyjny program praktyk pedagogicznych w szkołach podstawowych i gimnazjach wymaga zaangażowania ze strony nauczycieli – opiekunów praktyk, którzy będą wspierali praktykantów w realizacji zawodowych czynności. Aby możliwe było nabycie przez młodych ludzi niezbędnych umiejętności, należy wzmocnić również kompetencje opiekunów praktyk. Nauczyciele<sup>1</sup>-opiekunowie muszą uświadomić sobie stojące przed nimi wyzwania oraz obowiązki praktykanta. Dlatego celem warsztatu jest między innymi wdrożenie opiekunów praktyk w organizację praktyk i w sposoby dokonywania ewaluacji pracy studentów.

Podwyższeniu kwalifikacji opiekunów ma ponadto służyć poruszenie w trakcie warsztatów zagadnień istotnych w pracy nauczyciela, dotyczących: komunikacji w szkole, radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym, wykorzystywania nowoczesnych technologii w nauczaniu, przeciwdziałania dyskryminacji i negatywnym stereotypom, dostosowania się do wymogów edukacyjnego rynku pracy.

---

<sup>1</sup> Na potrzeby niniejszego opracowania terminem „nauczyciel” określa się zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracujących w zawodzie nauczyciela. Podobna sytuacja dotyczy terminów „student” i „uczeń”.

16-godzinny warsztat składa się z ośmiu 2-godzinnych spotkań, w trakcie których nauczyciele będą pozyskiwać wiedzę oraz sprawdzać swoje umiejętności przy pomocy ćwiczeń, gier i dyskusji pod okiem doświadczanego trenera. Część pierwszą materiałów, obejmującą trzy spotkania, poświęcono wdrażaniu programu praktyk, zaś część drugą (pięć spotkań) – nabywaniu nowych kompetencji związanych z działalnością oświatową.

Materiały składają się z zestawu ćwiczeń do wykorzystania dla trenera. Może on posługiwać się ćwiczeniami zgodnie z własnym upodobaniem – np. dowolnie je modyfikować oraz uzupełniać na potrzeby warsztatu. Ćwiczenia opatrzone są każdorazowo instrukcją do ich przeprowadzenia. Materiały zawierają także informacje o celach ćwiczeń, potrzebnych do ich wykonania materiałach pomocniczych, czasie trwania ćwiczeń, ich przebiegu, sposobach dokonania podsumowania omawianych zagadnień. Do materiałów dołączono bibliografię, złożoną z licznych pozycji literaturowych i internetowych, wspierających trenera w efektywnym przygotowaniu się do prowadzenia warsztatu. Ćwiczenia mają charakter autorski lub też zostały zainspirowane przez publikacje podane w przypisach oraz bibliografii. Niektóre ćwiczenia mogą zostać wykorzystane przez nauczycieli w pracy dydaktycznej z dziećmi i młodzieżą. Uzupełnieniem materiałów dydaktycznych dla trenerów są materiały szkoleniowe dla uczestników zajęć, będące teoretycznym opracowaniem kluczowych dla warsztatu zagadnień.

Zadaniem trenera w czasie zajęć jest nie tylko umiejętne przekazanie wiedzy i zrealizowanie zakresów tematycznych, ale także zintegrowanie grupy nauczycieli oraz aktywizowanie uczestników i motywowanie ich do czynnego udziału w ćwiczeniach. Trener powinien pamiętać o zasadach pracy z grupą – np. o prawie uczestników do wyrażania własnego zdania, swobodnego zabierania głosu, do zadawania pytań i ujawniania wątpliwo-

ści rodzących się podczas pracy. Trener powinien udzielać odpowiedzi na każde pytanie, zadbać o odpowiednie tempo pracy podczas warsztatów oraz o równe traktowanie wszystkich uczestniczących w zajęciach, niezależnie od ich płci, wieku czy stażu pracy. W przestrzeganiu zasad panujących na warsztatach pomocny może być kontrakt – pisemny lub ustny – stanowiący zbiór ustaleń pomiędzy grupą a trenerem, dotyczący na przykład aktywnego słuchania, dyskrecji, nieoceniania przedmówców, możliwości rezygnacji z udziału w ćwiczeniu itd.

W warsztatach uczestniczyć będzie 80 nauczycieli, w tym 24 mężczyzn. Na potrzeby warsztatu nauczyciele zostaną podzieleni na 10-osobowe grupy – praca w takich grupach ułatwi przyswajanie nowych informacji i ćwiczenie przydatnych umiejętności. Trener może dokonywać podziału na mniejsze grupy (w ramach konkretnych ćwiczeń) według własnego uznania. Poleca się, aby skład mniejszych grup (stworzonych na potrzeby określonych zadań) zmieniał się wraz z kolejnymi ćwiczeniami, aby dydaktycy mieli możliwość pracy grupowej z różnymi osobami.





***1. Wdrażanie  
Programu Praktyk  
Pedagogicznych***



## 1.1. Założenia teoretyczne programu i ich praktyczna realizacja w pracy z praktykantem

Na początku warsztatu trener powinien przedstawić się, zapytać uczestników o imiona oraz określić z nimi zasady pracy podczas warsztatu. Należy również wyjaśnić grupie cele warsztatu. Poleca się przeprowadzenie jednego lub dwóch ćwiczeń integracyjnych, które przełamają opór i lęk pedagogów oraz zwiększą ich poczucie bezpieczeństwa. Każdy nauczyciel powinien podać swoje imię, powiedzieć kilka słów o sobie, poinformować, w jakiej szkole jest zatrudniony (szkole podstawowej czy gimnazjum), które klasy uczy oraz jakie ma oczekiwania wobec własnego udziału w warsztacie – co chciałby osiągnąć podczas zajęć, jakie cele zrealizować, czego chciałby się dowiedzieć itp.

### Ćwiczenie 1. Ja jako nauczyciel (integracyjne)

Czas ćwiczenia: około 30 minut.

Cele ćwiczenia:

Wzajemne poznanie i integracja uczestników; próba określenia przez nauczycieli cech i predyspozycji zawodowych.

Potrzebne materiały: kartki papieru lub kartony, mazaki, kredki lub flamastry, długopisy.

Przebieg ćwiczenia:

Trener prosi dydaktyków o rozważenie, jakie trzy cechy czy umiejętności określają ich jako nauczycieli. Uczestnicy zapisują te cechy na kartkach, następnie informują na forum o wybranych przez siebie cechach. Trener zwraca uwagę na to, czy cechy powtarzają się, czy też nauczyciele wymieniają zupełnie różne określenia.

W kolejnej części ćwiczenia każdy uczestnik ma za zadanie przedstawić na rysunku siebie jako nauczyciela – sposób przedstawienia jest zupełnie dowolny, można posłużyć się rysunkiem symbolicznym – obrazem przedmiotu, zwierzęcia, rośliny itp. Warto, aby każdy uczestnik zademonstrował swój rysunek i krótko wyjaśnił, dlaczego wybrał właśnie taki sposób przedstawienia własnej osoby. Trener może wziąć udział w ćwiczeniu (podać swoje trzy cechy trenera oraz rysunek „Ja jako trener”).

## Ćwiczenie 2. Integracja oraz aktywne słuchanie<sup>2</sup>

Czas ćwiczenia: około 10–15 minut.

Cele ćwiczenia:

Integracja uczestników; praktykowanie aktywnego słuchania.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli uczestników na osoby z numerem 1 i numerem 2. Osoby z numerem 1 będą opowiadały osobom z numerem 2 (dialog będzie toczył się w parach) o swoich zawodowych sukcesach. Trener informuje osoby z numerem 2 (uwaga: osoby z numerem 1 nie powinny słyszeć tej informacji!), że w trakcie ćwiczenia mają za zadanie przeszkadzać osobom z numerem 1 w opowiadaniu, przerywać, wiercić się, nie okazywać zainteresowania itp. Osoby z numerem 1 powinny wypowiadać się co najmniej 3 minuty. Na kolejnym etapie ćwiczenia następuje zamiana ról – osoby z numerem 2 opowiadają osobom z numerem 1 o swoich sukcesach w pracy nauczyciela. Trener informuje osoby z numerem 1, że ich zadaniem będzie uważne słuchanie osób z numerem 2, nieprzerywanie im, utrzymywanie z nimi kontaktu wzro-

---

<sup>2</sup> Ćwiczenie zainspirowane publikacją M. Jachimskiej, *Scenariusze lekcji wychowawczych – według programu autorskiego „Życ skuteczniej”*, Oficyna Wydawnicza UNUS, Wrocław 1997.



kowego, potakiwanie, okazywanie zrozumienia i zainteresowania. Po kilku minutach wypowiedzi trener prosi uczestników o refleksje:

1. Jak czuły się osoby z numerem 1 na pierwszym etapie ćwiczenia?
2. Jak czuły się osoby z numerem 2 na drugim etapie ćwiczenia?
3. Czy na obu etapach ćwiczenia nauczyciele-słuchacze zapamiętali informacje przekazywane przez osoby opowiadające? Czy uczestnicy są w stanie opowiedzieć o zawodowych sukcesach stron, których słuchali?
4. Dlaczego niezwykle istotne jest aktywne słuchanie drugiej osoby?
5. W jaki sposób słuchać innych? Czego słuchacz nie powinien robić?

Na koniec trener radzi, aby nauczyciele zapamiętali wrażenia z tego ćwiczenia – oraz aby do końca warsztatów wykazywali się postawą aktywnego słuchania.

Następnie, kiedy grupa będzie już zintegrowana, należy przejść do części merytorycznej spotkania, poświęconej teoretycznym założeniom Programu Praktyk Pedagogicznych, w realizacji którego wezmą udział zgromadzeni nauczyciele. Trener powinien przypomnieć uczestnikom organizacyjne aspekty programu: jego wymiar czasowy, podział praktyk na praktykę ogólnopedagogiczną i specjalnościową, innowacje zawarte w programie. Warto poruszyć i przedyskutować takie zagadnienia jak:

1. konieczność wykazania się przez studentów mobilnością i elastycznością zawodową;
2. wykorzystywanie w pracy technologii informacyjnej i komunikacyjnej;
3. założenia edukacji europejskiej, międzykulturowej i włączanie do programu nauczania aspektów regionalnych;

4. obowiązek indywidualizacji nauczania, możliwość wykonywania przez studentów badań pedagogicznych, analizowania studium przypadku;
5. składanie przez studentów wizyt w poradni doskonalenia zawodowego oraz konsultowanie się z doradcą metodycznym;
6. przeznaczenie godzin praktyk na omówienie zmian wprowadzonych przez reformę programową oraz zasad tworzenia autorskich programów nauczania.

### Ćwiczenie 3. Praktyka wychowawcy

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Wdrożenie nauczycieli do współpracy z praktykantami; uświadomienie opiekunom praktyk zadań praktykanta.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener przypomina, że 35% puli godzinowej praktyk powinno być poświęcone na realizację zadań wychowawczych przez praktykanta. Zadaniem nauczycieli (poleca się pracę w dwóch grupach) jest spisanie czynności nauczyciela-wychowawcy, w jakich może brać udział student na praktykach. Jakie działania wychowawcze może podjąć student? Czy istnieją czynności wychowawców, w których praktykant nie powinien uczestniczyć? Grupy prezentują zapisane pomysły, porównują zadania wytyczone studentom. Trener może również zadać pytanie, czy student powinien brać udział w zebraniu z rodzicami uczniów oraz w spotkaniu rady pedagogicznej. Pytania pomocnicze:

1. Jakie informacje na temat uczniów nauczyciele mogą ujawnić studentom?
2. W jaki sposób praktykanci powinni korzystać z tych informacji?
3. W czym może pomóc studentom opracowanie studium przypadku wybranego ucznia?
4. W jaki sposób praktykanci mogliby nawiązać kontakt ze środowiskiem ucznia?
5. Jakie tematy lekcji wychowawczych mogą zrealizować studenci?

#### Ćwiczenie 4. Międzykulturowość w nauczaniu

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Wdrożenie nauczycieli do edukacji międzykulturowej i regionalnej; przygotowanie do współpracy ze studentami w ramach praktyk pedagogicznych.

Potrzebne materiały: ankiety dla nauczycieli, długopisy bądź mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Pierwszy etap ćwiczenia to praca indywidualna nauczycieli – wypełniają oni ankiety (znajdujące się w załącznikach) dotyczące realizowania na lekcjach wątków międzykulturowych oraz regionalnych. Następnie uczestnicy omawiają z trenerem ankietę, wspólnie poszukują odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób wprowadzać w pracę z młodzieżą elementy wielokulturowości i regionalizmu. Przy omawianiu wątków międzykulturowych trzeba uwzględnić przykłady realizowania ich na każdym przedmiocie, którego uczą nauczyciele (język polski, angielski, rosyjski, wiedza o społeczeństwie). Na koniec spotkania uczestnicy dzielą się uwagami, refleksjami, pytaniami. Nauczyciele powinni też doprecyzować różnicę między obserwacją zajęć a asystowa-

niem w nich oraz wskazać zalety wspólnego (przy udziale opiekuna praktyk i studenta) układania planu zadań praktykanta. Pytania dodatkowe:

1. Jakie funkcje pełni naprzemienne obserwowanie i prowadzenie lekcji przez studentów?
2. Dlaczego ważne jest, aby studenci poznali wszystkie możliwości zatrudnienia po ukończeniu kierunków filologicznych?
3. W jaki sposób można zapoznać studentów z kwestią nadzoru pedagogicznego w szkole?
4. Czy dyrektor szkoły powinien brać udział w obserwowaniu lekcji praktykantów? Jak może to wpłynąć na studentów?

## 1.2. Praca ze studentem w trakcie praktyk

Na początku należy przypomnieć przebieg poprzedniego spotkania oraz zapytać, czy nauczyciele chcieliby podzielić się nowymi refleksjami na temat treści omawianych na ostatnim spotkaniu. Trzeba również uświadomić nauczycielom temat i cele tego spotkania. Warto poprosić uczestników o wskazanie zadań praktykanta, które powinien on zrealizować podczas praktyk w szkole podstawowej lub gimnazjum oraz zadań opiekuna praktyk, towarzyszącego studentowi w poznaniu funkcjonowania placówki oświatowej. Poleca się refleksję na temat zadań opiekuna – czy ich świadomość pomoże w przygotowaniu praktykanta do przyszłej pracy? Trener powinien ustalić z nauczycielami:

1. formy pracy ze studentem w czasie praktyk;
2. zasady budowania relacji i współpracy z praktykantem;
3. cele praktyk dla studenta i cele dla nauczyciela-opiekuna;
4. działania, jakie może podjąć opiekun praktyk dla ułatwienia praktykantowi osiągnięcia celów.

Zamieszczone poniżej ćwiczenia posłużą do uzupełnienia dyskusji na wskazane tematy.

### Ćwiczenie 5. Wspominamy własne praktyki

Czas ćwiczenia: około 10–15 minut.

Cele ćwiczenia:

Wymiana opinii i poglądów; ułatwienie nauczycielom porozumienia ze studentami; wypracowanie wzorów pracy ze studentami.

Potrzebne materiały: tablica, flamastry.

Przebieg ćwiczenia:

Praca będzie odbywała się w parach – trener dokonuje podziału uczestników na dwuosobowe grupy. Nauczyciele dzielą się ze sobą własnymi doświadczeniami z praktyk zawodowych, które odbywali przed rozpoczęciem pracy w szkole. Pytania, na które odpowiadają w parach dydaktycy:

1. Czy praktyki pomogły im w przygotowaniu się do odgrywania ról zawodowych?
2. Jak nauczyciele wspominają współpracę z opiekunem praktyk?
3. Czego oczekiwali od opiekuna praktyk?
4. Jak czuli się w trakcie praktyk?
5. Jak radzili sobie ze stresem w trakcie prowadzenia pierwszych lekcji?

Następnie trener może zadać pytanie, czy dyskusja o własnych obawach, własnym stresie odczuwanym podczas praktyk, pomogła nauczycielom zrozumieć obawy i lęki studentów rozpoczynających praktyki zawodowe. Jak pomóc studentom w oswojeniu lęków? Jak ich wspierać w wykonywaniu trudnych dla nich zadań? Jaką postawą należy wykazywać się wobec studentów? Jak można nazwać właściwy model budowania relacji z prak-

tykantami? Za co należy ich chwalić? Czego studenci powinni się dowiedzieć przed praktykami? Wnioski dobrze byłoby zapisać na tablicy.

### Ćwiczenie 6. Mentor – czyli kto? – jak być mentorem dla studenta?<sup>3</sup>

Czas ćwiczenia: około 45 minut.

Cele ćwiczenia:

Uświadomienie nauczycielom cech, jakie musi posiadać mentor; próba zdiagnozowania przez uczestników, czy ich postawa nosi znamiona postawy mentorskiej.

Potrzebne materiały: ankieta dla nauczycieli, długopisy lub mazaki, kartki papieru.

Przebieg ćwiczenia:

Jeden z wniosków z poprzedniego ćwiczenia powinien dotyczyć konieczności wypracowania przez nauczycieli postawy mentorskiej wobec praktykanta. W tym ćwiczeniu trener dzieli nauczycieli na dwie lub trzy grupy. Zadaniem grup jest utworzenie listy cech, jakimi powinien charakteryzować się mentor – cechy te staną się odpowiedzią na pytanie, jaka powinna być osoba sprawująca opiekę nad studentem, aby współpraca na zasadzie mentoringu okazała się efektywna. Grupy prezentują swoje prace, trener ewentualnie je uzupełnia oraz zadaje pytanie: dlaczego właśnie te cechy są istotne w przypadku mentora? Pytania pomocnicze:

1. Jakie są zadania mentora?
2. Jakie wymagania powinien on stawiać studentom?
3. Jaką atmosferę pracy powinien kreować mentor?

---

<sup>3</sup> Ćwiczenie inspirowane publikacją J. Religi (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2011.

#### 4. Jakie korzyści może odnieść nauczyciel z wykazywania postawy mentorskiej?

Na kolejnym etapie ćwiczenia uczestnicy pracują indywidualnie – wypełniają ankiety, zawierające pytania dotyczące ich postawy wobec studentów, ich predyspozycji do pracy z praktykantem. Następnie trener tłumaczy, jak interpretować wyniki, jakie odpowiedzi świadczą o prawidłowej postawie itp. Nauczyciele mogą podzielić się swoimi wynikami (nie jest to jednak obowiązkowe).

#### Interpretacja wyników

Numery pytań, dla których prawidłowa odpowiedź to 4 lub 5 (im wyższa cyfra, tym lepiej) – 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 22.

Numery pytań, w których należałoby wybrać cyfrę 1 lub 2 (im niższą, tym lepiej) – 4, 8, 13, 15, 16, 21.

### Ćwiczenie 7. Sytuacje z życia szkolnego

Czas ćwiczenia: około 50 minut.

Cele ćwiczenia:

Przygotowanie nauczycieli do współpracy ze studentami; wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych uczestników warsztatów.

Potrzebne materiały: karty pracy dla nauczycieli, długopisy lub mazaki, kartki papieru.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli nauczycieli na trzy grupy. Każda grupa zapoznaje się z opisem sytuacji, jaka może mieć miejsce w szkole (opisy znajdują się w załącznikach). Zadaniem nauczycieli jest zastanowienie się, jak w opisanej sytuacji powinien zachować się opiekun praktyk, jakie decyzje podjąć, jak rozmawiać z praktykantem. Pedagodzy mogą spisać swoje zalecenia.

Następnie każda grupa odczytuje swój opis sytuacji oraz propozycje nauczycielskich zachowań. Grupy mogą uzupełniać swoje wypowiedzi, dzielić się uwagami, weryfikować pomysły przedstawione przez inne osoby.

Pytania pomocnicze do sytuacji:

#### Sytuacja 1

1. Czy nauczyciel powinien zgodzić się na prośbę studenta?  
Umotywuście swoją decyzję.
2. Jak zmotywować studenta do podjęcia wyzwania i poprowadzenia lekcji?
3. Jak pomóc studentowi uspokoić się i kontrolować negatywne emocje?
4. Jak wesprzeć studenta w radzeniu sobie ze stresem?
5. Jak pomóc praktykantowi w prowadzeniu lekcji?
6. Jak reagować na tego typu prośby?
7. W jakiej sytuacji student nie powinien prowadzić lekcji?

#### Sytuacja 2

1. Czy nauczyciel powinien interweniować, czy też pozwolić praktykantowi dokończyć lekcję?
2. Jak uczyć praktykantów utrzymywania dyscypliny w klasie?
3. Co należy robić, gdy studenci popełniają podczas lekcji błędy merytoryczne?
4. Kiedy opiekun praktyk ma prawo przerwać praktykantowi i podjąć własne działania? Kiedy warto interweniować?
5. Jakie znaczenie – dla klasy, dla studenta – może mieć interwencja nauczyciela?
6. Czym grozi brak jakichkolwiek działań? Kiedy nie należy przerywać studentowi?



### Sytuacja 3

1. Jak powinien zachować się nauczyciel?
2. Jakie konsekwencje powinien wyciągnąć – wobec klasy, wobec studenta?
3. Jak uświadomić praktykantowi wagę problemu?
4. Jak wskazać studentowi sposób budowania poprawnej relacji z młodzieżą?
5. Jak przekazać studentowi obowiązki wychowawcy podczas zielonej szkoły (czy też każdej innej wycieczki)?
6. Jak przeciwdziałać tego typu sytuacjom w przyszłości? O czym trzeba porozmawiać ze studentem przed wyjazdem?
7. Jak być mentorem dla młodzieży podczas szkolnych wycieczek?

Na koniec należy spytać nauczycieli, jakie jeszcze problemy / sytuacje konfliktowe mogą wystąpić w trakcie studenckich praktyk – z jakimi problemami zetknęli się obecni na zajęciach uczestnicy, jak sobie z nimi poradzili i jak oceniają swoje reakcje z perspektywy czasu. Warto przedyskutować następujące zagadnienia:

1. Czy nauczyciel powinien przychylić się do próśb studenta?
2. Czy pedagog może nawiązać relację koleżeńską z praktykantem, czy powinno to być zabronione?
3. Jak postępować, kiedy student źle się czuje i ma trudności z prowadzeniem lekcji?
4. Jak się zachować, gdy student prosi o zwolnienie z danej lekcji? Czy można pozwalać na skrócenie praktyk, czy nie powinno to mieć miejsca?
5. Jak reagować, kiedy młodzież zachowuje się niewłaściwie wobec studenta? Jak pomóc mu w budowaniu autorytetu?

Na zakończenie spotkania trener prosi o uwagi i refleksje nauczycieli na temat zadań praktykantów i opiekunów praktyk. Warto doprecyzować, jakie zachowania wpłyną pozytywnie na relację opiekuna ze studentem oraz wyjaśnić, jak pokierować przebiegiem pierwszego spotkania zainteresowanych stron. Trener może również zadać nauczycielom pytanie, jakie znaczenie dla własnego rozwoju (zawodowego i osobistego) nauczycieli ma opieka nad praktykantem.

### 1.3. Ewaluacja pracy praktykanta

W trakcie tego spotkania należy zapoznać nauczycieli z kryteriami oceny pracy praktykanta i wykonywanych przez niego zadań. Po tym spotkaniu dydaktycy powinni zrozumieć rolę i znaczenie przekazywanej studentowi informacji zwrotnej. Nauczyciele powinni również poznać sposoby udzielania informacji zwrotnych oraz dowiedzieć się, jakie elementy zawiera konstruktywna informacja tego typu. Ponadto zadaniem trenera jest przybliżenie nauczycielom arkuszy ewaluacyjnych, które będą wypełniać studenci i nauczyciele. Na spotkaniu dobrze byłoby ustalić zasady ich wypełniania.

Warto przypomnieć, iż studenci tworzą harmonogram praktyk, konspekty i scenariusze lekcji (praktykantów obowiązują konspekty minimum 40% prowadzonych lekcji, ich końcowa liczba zależy od umowy z opiekunem praktyk), wypełniają arkusz obserwacji lekcji, schemat działań doskonalących oraz dokonują autooceny własnych kompetencji nauczycielskich.

Opiekunowie praktyk natomiast uzupełniają arkusz obserwacji hospitowanych lekcji, oceniają kompetencje nauczycielskie praktykantów oraz zakres realizacji wyznaczonych im zadań. Wszystkie te arkusze po-

winy zostać omówione na zajęciach. W trakcie spotkania należy ponadto wyjaśnić z uczestnikami następujące kwestie:

1. Na co trzeba zwrócić uwagę, obserwując lekcje praktykanta?
2. Kiedy należy omawiać ze studentami prowadzone przez nich lekcje?
3. Dlaczego powinno się rozmawiać ze studentem o lekcjach prowadzonych przez nauczyciela?
4. Jak sugerować studentom konieczność wprowadzania zmian do sposobu nauczania?
5. Jakie funkcje pełni ewaluacja i autoewaluacja pracy praktykanta?
6. Jak opiekun praktyk może ocenić własną pracę z praktykantem i zaangażowanie w opiekę nad nim?

### Ćwiczenie 8. Informacja zwrotna

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Sformułowanie celów podawania studentom informacji zwrotnej; poznanie przez nauczycieli sposobów udzielania takiej informacji.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Najpierw proponuje się burzę mózgów – wspólne wypracowanie celów udzielania studentom informacji zwrotnej na temat ich postępów w trakcie praktyk. Warto dopytać, jakich aspektów pracy praktykanta powinna dotyczyć informacja zwrotna (należy uwzględnić osiągnięcia studentów, ich braki, sposoby i metody pracy itd., a także predyspozycje do pracy z dziećmi/młodzieżą). Trener powinien podkreślić konieczność dostrzeżenia pozytywnych stron pracy studenta oraz poinformowania go o nich.

W kolejnej części ćwiczenia praca odbywa się w dwóch grupach, których zadaniem jest opracowanie zasad udzielania informacji zwrotnej – czyli o czym powinien pamiętać nauczyciel omawiający ze studentem jego udział w praktykach pedagogicznych – w trakcie praktyk oraz po ich zakończeniu. Grupa pierwsza opracowuje zasady przekazywania pozytywnych informacji, natomiast druga grupa – negatywnych uwag na temat pracy studenta. Należy uwzględnić językowy sposób podawania takich informacji. Grupy prezentują swoje pomysły, trener je omawia i uzupełnia. Na koniec należy znaleźć uzasadnienie przekazywania i jednych, i drugich informacji studentowi – do czego student może je wykorzystać? Jak często należy udzielać informacji zwrotnych? Czy ewaluacja bez takich informacji jest możliwa?

### Ćwiczenie 9. Nie bójmy się rozmawiać ze studentem i go oceniać – czyli informacja zwrotna w praktyce

Czas ćwiczenia: około 35 minut.

Cele ćwiczenia:

Wypracowanie sposobów podawania studentom informacji zwrotnej; wdrożenie do współpracy z praktykantami; wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych nauczycieli.

Przebieg ćwiczenia:

Ćwiczenie będzie odbywało się w parach. Trener dzieli uczestników na osoby A i osoby B. Osoby A będą studentami, osoby B – nauczycielami. Osoby B zostaną poproszone na chwilę na zewnątrz – trener opowie im o przykładowej sytuacji na praktykach. Osoby B mogą naradzić się wspólnie, jakiej informacji zwrotnej powinny udzielić praktykantowi i jak ocenić jego praktyki. Następnie ich zadaniem będzie powrót do osób A i przekazanie im ustalonej informacji. Zadaniem „studentów” (osób A)

jest bronienie się przed niezbyt pozytywnymi ocenami i otrzymanie za wszelką cenę dobrego stopnia z praktyk, w dowolny sposób tłumacząc niepowodzenia. Kiedy „studenci” i „opiekunowie praktyk” rozmawiają, trener przysłuchuje się dialogom, jednak nie ingeruje w rozmowę. Następnie proponuje się dyskusję – uczestnicy zajęć odpowiadają na pytania:

1. Czy osoby B z łatwością przekazywały ustaloną informację?
2. Jak osoby B czuły się w trakcie rozmowy?
3. Jak osoby A reagowały na usłyszaną informację (jak na elementy pozytywne, jak na negatywne)?
4. Czy osobom A udało się zmienić ocenę osoby B?
5. Czy sposób przekazania informacji przez osobę B był poprawny? Czy miało to wpływ na samopoczucie osoby A?
6. Jak osoba B reagowała na próby tłumaczenia się osoby A?

Jedna lub dwie pary mogą zaprezentować swój dialog na forum grupy. Trener dzieli się spostrzeżeniami, jakie miał w trakcie obserwacji dialogów par, informuje, czego unikać przy udzielaniu informacji zwrotnej, jakie wypowiedzi są warte pochwały itp. Następnie osoby A i B wymieniają się rolami i uczestniczą w drugiej scenie (tym razem osoby A – „opiekunowie praktyk” wychodzą na zewnątrz i poznają sytuację, mogą też ustalić, jaką informację trzeba przekazać „studentom”). Po zakończeniu dialogów należy omówić je w podobny sposób. Trener sprawdza, czy osoby A uwzględniły wnioski wyciągnięte przez uczestników po poprzednich scenkach. Na koniec trener powinien zapytać, która rola jest trudniejsza – krytykowanego studenta czy też krytykującego go nauczyciela i dlaczego.

#### Scenka 1 – uwagi dla opiekuna praktyk

Student kończy już odbywanie praktyk pedagogicznych. Prowadzone przez niego lekcje przedmiotowe oceniasz pozytywnie – praktykant przygotowywał się do zajęć, stosował różnorodne metody nauczania, poprawnie tworzył konspekty i planował zajęcia, wykorzystywał własne środki dydak-

tyczne, jednak nie potrafił nawiązać pozytywnej relacji z uczniami (dziećmi z szóstej klasy szkoły podstawowej). Widać było, że obawia się kontaktu z dziećmi, nie jest swobodny w rozmowie z nimi. Student nie radził sobie na godzinach wychowawczych – nie wiedział, jak postępować z dziećmi, jak pomóc im rozwiązać ich problemy, jak przewodzić grupie, jego autorytet opierał się jedynie na lęku uczniów przed konsekwencjami. Kiedy oceniał uczniów, zwracał uwagę przede wszystkim na negatywne aspekty ich zachowania, krytykował każdy błąd dzieci, nie starał się być wobec nich wyrozumiały. Unikał dodatkowych szkolnych aktywności, nie uczestniczył w żadnych szkolnych imprezach ani przedsięwzięciach. Student nie reagował na Twoje próby ukazania mu problemu i konieczności zmiany zachowania. Nie możesz zatem postawić mu dobrej oceny z praktyk.

#### Scenka 2 – uwagi dla opiekuna praktyk

Student odbył już połowę wyznaczonych godzin praktyk pedagogicznych w gimnazjum, przeprowadził lekcje, do których się zobowiązał. Oceniasz pozytywnie sposób prowadzenia przez niego lekcji, jego metody pracy bardzo spodobały się młodzieży, praktykant nawiązał z nią świetny kontakt, potrafił ją zaktywizować do zajęć – młodzi ludzie cieszą się, kiedy on prowadzi lekcje, chętnie biorą w nich udział, odpowiadają na pytania i zadają mu własne. Jednakże nie możesz ocenić studenta jednoznacznie pozytywnie, ponieważ nie podoba Ci się jego stosunek do Ciebie i do odbywanych praktyk. Student bowiem nie przygotowuje konspektów ani scenariuszy lekcji, na Twoje uwagi odpowiada: „Ja mam wszystko w głowie”. Bardzo często prowadzi lekcje inaczej niż zaplanował to z Tobą, zdarzyło mu się nawet zupełnie zmienić temat lekcji. Po przeprowadzeniu lekcji praktykant nie uczestniczy w jej omawianiu, wybiega ze szkoły, tłumacząc się innymi zajęciami. Kilka razy spóźnił się na lekcje, wiele razy zapomniał o dyżurowaniu na przerwach. Masz wrażenie, że student zupełnie na reaguje na Twoje próby zwrócenia mu uwagi. Praktykant obserwował tylko trzy

Twoje lekcje, potem zdecydował, że wie już wszystko i nie musi hospita-  
wać kolejnych zajęć.

### Ćwiczenie 10. Ocena kompetencji studentów

Czas ćwiczenia: około 1 godziny.

Cele ćwiczenia:

Przygotowanie do ewaluacji pracy praktykantów; omówienie skali ocen  
zastosowanej w ewaluacji praktyk pedagogicznych; uzmysłowienie na-  
uczycielom roli studenckich kompetencji.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry.

Przebieg ćwiczenia:

Trener przypomina, iż studenci będą wypełniali arkusz autooceny kompe-  
tencji nauczycielskich. Ten sam arkusz wypełnią ich opiekunowie praktyk  
– oni również ocenią kompetencje studentów, następnie oba arkusze zosta-  
ną porównane i omówione. Skala ocen poszczególnych kompetencji wyno-  
si od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza stopień niewystarczający, 2 – podstawowy,  
3 – zadowalający, 4 – zaawansowany, 5 – wybitny). Ocena wyrażona stop-  
niem zostanie poparta oceną opisową. Następnie trener dzieli nauczycieli  
na grupy dwuosobowe. Każda para ma za zadanie zastanowić się, jakie  
umiejętności studenta oraz podejmowane przez niego działania zasługują  
na określony stopień posiadania kompetencji nauczycielskich. Każda grupa  
poddaje analizie inny stopień:

grupa 1 – stopień niewystarczający,

grupa 2 – podstawowy,

grupa 3 – zadowalający,

grupa 4 – zaawansowany,

grupa 5 – wybitny.

Warto przypomnieć, jakie kompetencje praktykantów muszą wziąć pod uwagę nauczyciele. Będą to kompetencje<sup>4</sup>:

1. dydaktyczne,
2. wychowawcze,
3. moralne,
4. kreatywne,
5. prakseologiczne,
6. komunikacyjne,
7. informatyczne,
8. językowe,
9. badawcze i diagnostyczne,
10. autorefleksyjne i autoewaluacyjne.

Trener powinien upewnić się, że nauczyciele właściwie interpretują kompetencje, które mają oceniać. W tym celu przed wykonaniem prac w grupach należy przypomnieć, jakie działania składają się na wyżej wymienione kompetencje. Po zakończeniu prac zespoły wskazują działania, jakie powinny zostać ocenione na określony stopień. Pozostałe grupy mogą dodawać swoje uwagi, trener koryguje i uzupełnia kryteria przyznawania poszczególnych stopni. Wypracowane dla każdego stopnia kryteria warto zapisać na tablicy, aby wszyscy nauczyciele mieli je przed sobą. Trener może dopytać uczestników, jak im się pracowało podczas tego ćwiczenia.

Pytania pomocnicze:

1. Czy ustalenie kryteriów oceny było łatwym zadaniem? Czy ocenianie studentów za pomocą jasnych kryteriów ułatwi pracę opiekunom praktyk?
2. Który stopień najprościej przyznać studentowi?

---

<sup>4</sup> Według załącznika nr 4 do Programu Praktyk Pedagogicznych, zatytułowanego *Ocena (autoocena) kompetencji nauczycielskich uczestnika programu praktyk*.



3. Jakie zachowania wskazują na stopień niewystarczający? O czym to świadczy?
4. Jaki student powinien zostać uznany za wybitnego i nagrodzony najwyższym stopniem?
5. Czy po tym ćwiczeniu nauczyciele zyskali wiedzę, w jaki sposób oceniać studenckie praktyki pedagogiczne?

Na zakończenie spotkania warto zaproponować dyskusję o błędach popełnianych przez studentów na praktykach, a także o tym, jak pomóc studentom poprawić niedoskonałości i wyciągnąć wnioski z niepowodzeń. Nauczyciele mogą również wymienić się pomysłami na to, jak pracować z „trudnymi” studentami, jak udzielać informacji zwrotnej i jak oceniać studentów, którzy:

1. nie angażują się w praktyki, uchylają się od obowiązków;
2. wykazują niewłaściwą postawę wobec dzieci/młodzieży, opiekuna praktyk czy też innych pracowników szkoły;
3. nie włączają się w życie szkoły – poza prowadzeniem lekcji.

Można także porozmawiać z dydaktykami o tym, jak mogą zachęcać studentów do autoewaluacji własnej pracy, do analizowania swoich postępów w trakcie praktyk. Jak ułatwić studentowi taką analizę? Jakie narzędzia może on wykorzystać w tym celu (poza arkuszem autooceny)?

Ponieważ to spotkanie kończy część pierwszą warsztatów, poświęconą wdrażaniu innowacyjnego Programu Praktyk Pedagogicznych, warto poprosić o uwagi i refleksje nauczycieli oraz odpowiedzieć na wszystkie pytania związane z wdrażanym programem.





**2. Wzmacnianie  
i doskonalenie  
kompetencji  
opiekunów praktyk**



## 2.1. Komunikacja w szkole

Podczas tego spotkania zostanie położony nacisk na kompetencje komunikacyjne nauczycieli. Trener powinien omówić z nauczycielami uwarunkowania procesu komunikacji w szkole (zarówno komunikacji pomiędzy nauczycielami i uczniami, nauczycielami i rodzicami dzieci, jak i pomiędzy wszystkimi pracownikami szkoły – choć najistotniejsza jest tutaj komunikacja dydaktyków z dziećmi i młodzieżą). Trzeba również wskazać nauczycielom czynniki mające wpływ na efekt komunikacji. Zagadnienia, jakie należy poruszyć (w oparciu o praktyczne ćwiczenia, które pomogą w sprawdzeniu umiejętności nauczycieli i nabyciu przez nich nowych kompetencji) to przede wszystkim:

1. zasady komunikacji werbalnej i niewerbalnej w pracy nauczyciela,
2. bariery w szkolnej komunikacji oraz sposoby ich niwelowania,
3. umiejętność aktywnego słuchania,
4. reguły zachowania asertywnego,
5. autoprezentacja jako konieczna umiejętność pedagoga.

### Ćwiczenie 11. Łamiemy bariery komunikacyjne

Czas ćwiczenia: około 35 minut.

Cele ćwiczenia:

Uświadomienie nauczycielom najczęstszych barier w szkolnej komunikacji oraz ich wpływu na proces komunikacji; poznanie sposobów poprawnego komunikowania się; wzmacnianie kompetencji komunikacyjnych nauczycieli.

Potrzebne materiały: karty pracy dla nauczycieli, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry.

### Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli nauczycieli na trzy grupy. Każda grupa zapoznaje się z opisem sytuacji i zastosowanego komunikatu (opisy znajdują się w załącznikach). Zadaniem danej grupy jest rozpoznanie bariery komunikacyjnej, jaka wystąpiła w opisanej komunikacji nauczyciela z uczniem/uczniemi. Warto pomyśleć również, jak dany komunikat może zostać odebrany przez ucznia – jak czuje się uczeń po usłyszeniu konkretnych słów. Po rozpoznaniu bariery należy zastanowić się, jak ją usunąć, a także zapisać przykład poprawnego komunikatu. Grupy prezentują swoje opisy oraz przykłady komunikatów, trener je weryfikuje. Pozostałe grupy mogą podawać swoje przykłady. Uwaga: w jednym komunikacie może znajdować się więcej niż jedna bariera komunikacyjna!

### Bariery:

1. Sytuacja 1 – osądzanie (krytykowanie, obrażanie), decydowanie za innych (grożenie).
2. Sytuacja 2 – decydowanie za innych (rozkazywanie, grożenie, moralizowanie).
3. Sytuacja 3 – uciekanie od problemów innych (pocieszanie, logiczne argumentowanie, zmiana tematu), osądzanie (krytykowanie).

Na zakończenie ćwiczenia dobrze byłoby przypomnieć wszystkie rodzaje barier komunikacyjnych (zewnętrznych i wewnętrznych) i omówić ich negatywny wpływ na proces komunikacji. Przede wszystkim trzeba wspomnieć o barierze językowej i ustalić, jakiego języka należy używać w komunikatach kierowanych do dzieci i młodzieży. Warto zapisać na tablicy, czym powinien charakteryzować się język wykorzystywany w codziennej pracy nauczyciela.

## Ćwiczenie 12. Negocjacje w życiu szkoły

Czas ćwiczenia: około 30 minut.

Cele ćwiczenia:

Wzmacnianie umiejętności negocjacyjnych; wdrażanie nauczycieli do komunikacji z uczniami i do wypracowania wspólnych rozwiązań.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub flamastry, karty pracy dla uczestników.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli uczestników warsztatów na dwie grupy – dwa obozy, „nauczycieli” i „uczniów”. Zadaniem jednych i drugich jest ustalenie wspólnej organizacji balu gimnazjalistów na zakończenie trzeciej klasy gimnazjum. Jednakże polecenia dla obu grup różnią się (znajdują się one w załączniku). Grupy mają czas na zapoznanie się z poleceniem, omówienie go, naradzenie się, opracowanie strategii i argumentów, które będą przekazane drugiej grupie. Po kilku minutach odbywają się negocjacje. Trener czuwa nad przebiegiem dyskusji, sprawdza, czy uczestnicy przestrzegają zasad negocjacji, monitoruje argumenty grup i osiągnięte ustalenia. Na koniec prowadzący przekazuje uczestnikom swoje obserwacje i komentarze na temat pracy zarówno „nauczycieli”, jak i „uczniów”. Warto porozmawiać z nauczycielami na temat sposobów podejmowania decyzji i dyskusji pomiędzy nauczycielami i uczniami. Pytania pomocnicze:

1. Jak najlepiej negocjować, by osiągnąć swoje cele, a także by zadowoleni byli zarówno nauczyciele, jak i uczniowie?
2. Czy nauczyciele powinni spełniać prośby uczniów?
3. O jakich zasadach negocjowania należy pamiętać?
4. Jakie są rodzaje negocjacji?

Jeżeli wystarczy czasu, trener może zaproponować dyskusję także na inne tematy (np. na temat obchodów Dnia Dziecka, wyjścia z klasą do kina,

wyjazdu na zieloną szkołę). Grupy „nauczycieli” i „uczniów” mogą same zdecydować o podawanych drugiej grupie argumentach i pomysłach (bądź może je podsunąć trener – warto, by wizje grup różniły się znacząco).

### Ćwiczenie 13. Uczymy się aktywnie słuchać<sup>5</sup>

Czas ćwiczenia: około 25 minut.

Cele ćwiczenia:

- zwiększanie kompetencji komunikacyjnych nauczycieli,
- doskonalenie umiejętności aktywnego słuchania.

Potrzebne materiały: karty pracy dla nauczycieli, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Przed ćwiczeniem warto powtórzyć z nauczycielami informacje dotyczące technik aktywnego słuchania. Trener może się odwołać do ćwiczenia na temat aktywnego słuchania, które wykonywali uczestnicy warsztatów na pierwszym spotkaniu. Osoba prowadząca zajęcia może spytać, jak nauczyciele oceniają przestrzeganie zasad (związanych z aktywnym słuchaniem) w trakcie zajęć, podczas spotkań, które miały już miejsce. Trener powinien podzielić się swoimi uwagami i obserwacjami.

Następnie proponuje się pracę w grupach dwuosobowych. Grupy otrzymują kilkanaście przykładowych uczniowskich komunikatów (komunikaty dla grup znajdują się w załącznikach). Zadaniem grup jest wykorzystanie poznanych technik i sparafrazowanie wypowiedzi bądź odzwierciedlenie uczucia nadawcy komunikatu czy też poproszenie o doprecyzowanie pewnych treści. To pary decydują o użyciu konkretnej techniki aktywnego słuchania.

---

<sup>5</sup> Ćwiczenie zainspirowane publikacją M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1991.



Trener odczytuje komunikaty, a nauczyciele podają swoje przykłady wypowiedzi świadczących o aktywnym słuchaniu, informują, jaką technikę zastosowali – trener weryfikuje pracę grup. Może on też każdorazowo zapytać, jakie jeszcze techniki aktywnego słuchania mogą być wykorzystane w danych wypowiedziach (jeżeli np. wszystkie pary stosowały tylko parafrazę itp.). Warto zapytać, jakie cele ma aktywne słuchanie – jakie korzyści przynosi nadawcy i odbiorcy komunikatów.

To ćwiczenie mogą wykonać wychowawcy klas z dziećmi czy młodzieżą na godzinie wychowawczej (oczywiście należy zmienić treść komunikatów – zastosować wypowiedzi, które uczniowie mogą kierować do swoich rówieśników z klasy itp.).

#### Ćwiczenie 14. Do czego jest nam potrzebna asertywność?<sup>6</sup>

Czas ćwiczenia: około 1 godziny.

Cele ćwiczenia:

Uświadomienie sobie przez nauczycieli reguł zachowania asertywnego; zbadanie poziomu asertywności uczestników; wzmacnianie kompetencji komunikacyjnych dydaktyków.

Potrzebne materiały: karty pracy dla uczestników, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry.

Przebieg ćwiczenia:

Trener rozdaje nauczycielom karty pracy – ankiety dotyczące zachowania asertywnego. Zadaniem uczestników jest odpowiedzieć na pytania, wpisując TAK lub NIE. Nauczyciele wypełniają ankiety, trener informuje, które odpowiedzi świadczą o asertywności, a które o braku asertywnego

---

<sup>6</sup> Ćwiczenie inspirowane książką M. Jachimskiej, *Scenariusze lekcji wychowawczych – według programu autorskiego „Żyć skuteczniej”*, Oficyna Wydawnicza UNUS, Wrocław 1997.

zachowania – im więcej odpowiedzi asertywnych, tym bardziej asertywny potrafi być dydaktyk – w szkole i w życiu osobistym. Uczestnicy mogą podzielić się wynikami na forum (lecz nie jest to obowiązkowe). Odpowiedzi świadczące o zachowaniu asertywnym:

1. NIE
2. TAK
3. TAK
4. TAK
5. NIE
6. TAK
7. NIE
8. TAK
9. TAK
10. NIE
11. TAK
12. TAK
13. NIE
14. NIE
15. NIE
16. NIE

Następnie trener dyskutuje z grupą na temat reguł asertywnego zachowania, odróżnienia asertywności od agresji czy uległości. Warto też zapytać, w jakich dziedzinach życia asertywność okazuje się najbardziej potrzebna oraz dlaczego bez zachowania asertywnego trudno realizować nauczycielskie obowiązki. Można także wskazać korzyści płynące z postawy asertywnej oraz wypisać na tablicy sformułowania pomocne w asertywnym zachowaniu. Na kolejnym etapie ćwiczenia uczestnicy rozmawiają ze sobą w parach, odgrywając role nauczycieli i dyrektorów. Po każdej scenie powinien zmienić się skład osobowy par. Trener dzieli uczestników na osoby A i osoby B.

W pierwszej scenie osoby A przyjmują rolę nauczyciela, a osoby B – dyrektora. „Dyrektorzy” chcą poprosić „nauczycieli” o pracę na zastępstwo za innego nauczyciela – poprowadzenie dwóch dodatkowych lekcji następnego dnia po południu. Nie ma innego pedagoga, który mógłby w tym czasie podjąć się zastępstwa. Zadaniem nauczycieli jest odmówienie prośbie z powodu dawno ustalonej wizyty u lekarza. Trener przysłuchuje się dialogom par. Wybrana para może zaprezentować swój dialog na forum. Po zakończeniu scenek należy zapytać:

1. Czy udało się odmówić prośbie?
2. Czy nauczyciel ma prawo odmówić dyrektorowi?
3. Która rola była łatwiejsza, osoby A czy osoby B?
4. Czy odmowa przyszła łatwo?
5. Jak powinien zachować się asertywny nauczyciel?
6. Jakimi słowami można odpowiedzieć, żeby sformułowany komunikat był asertywny?

W drugiej scenie osoby A przyjmują role rodziców uczniów, a osoby B – nauczycieli. „Rodzice” przychodzą do „nauczycieli” z prośbą o podwyższenie uczniowi oceny z przedmiotu na koniec roku – na zakończenie trzeciej klasy gimnazjum. Uczeń ten jest aktywny na lekcji i pracowity, ale nie ma dobrych ocen, poza tym bardzo słabo napisał sprawdziany. Zadaniem dydaktyka jest odmówienie prośbie, kierując się średnią ocen, chęcią wykazania się sprawiedliwością, a przede wszystkim negatywnymi ocenami ze sprawdzianów, które wpływają na końcową ocenę. Trener słucha dialogów, wybrana para może zaprezentować swoją scenkę na forum. Tę scenkę należy omówić tak samo jak poprzednią. Na ostatnim etapie ćwiczenia proponuje się wspólną pracę wszystkich uczestników. Zastanawiają się oni, jak krytykować uczniów w sposób asertywny oraz jak asertywnie przyjmować krytykę (np. ze strony dyrektora szkoły, rodzica, innych nauczycieli itp.). Warto określić, dlaczego asertywność pełni tak ważną funkcję w wyrażaniu

i odbieraniu krytyki. Aby ustalić zasady dotyczące krytyki, można wykorzystać następującą tabelę – uczestnicy będą ją uzupełniać na tablicy:

Jak krytykować asertywnie	Jak przyjmować krytykę

Na koniec trener może zapytać, czy ćwiczenie to zwiększyło pewność nauczycieli w zakresie asertywnego postępowania, zarówno w kontaktach osobistych, jak i zawodowych – z uczniami, współpracownikami i dyrektorem placówki oświatowej. Należy poprosić uczestników o uwagi i refleksje, a także o podsumowanie ich pracy w czasie ćwiczenia.

### Ćwiczenie 15. Niestraszna nam żadna mina! – czyli odczytujemy komunikaty niewerbalne

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Wyposażenie nauczycieli w umiejętność odczytywania i interpretowania sygnałów niewerbalnych; zwiększenie kompetencji komunikacyjnych uczestników.

Potrzebne materiały: karty pracy dla nauczycieli, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry.

Przebieg ćwiczenia:

Na początku warto poddać analizie funkcje stosowania komunikatów niewerbalnych. Jakie znaczenie mają dla uczniów niewerbalne sygnały wysyłane przez nauczyciela? Dlaczego istotne jest nawiązywanie kontak-

tu wzrokowego podczas zajęć? Jakich gestów powinien wystrzegać się dydaktyk? W celu dokonania prawidłowej interpretacji komunikatów niewerbalnych ze strony uczniów proponuje się uzupełnienie przez nauczycieli tabelki, znajdującej się w załącznikach do materiałów. Nauczyciele mogą pracować w trzech grupach. Każda z nich przedstawia swoje interpretacje, trener je weryfikuje. Wnioski można zapisać na tablicy. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że interpretowanie sygnałów niewerbalnych wymaga dużej wrażliwości oraz spostrzegawczości, a poza tym nie wszystkie sygnały są jednoznaczne, dlatego zaleca się ostrożność w interpretacji.

Na zakończenie spotkania trzeba poprosić nauczycieli o uwagi i refleksje dotyczące pracy podczas tych zajęć. Pytania do dyskusji na koniec:

1. Czym różni się komunikacja grupowa od indywidualnej?
2. Jak rozwijać kompetencje interpersonalne u uczniów? Jakie ćwiczenia można im zaproponować?
3. Czym jest umiejętność decentracji u nauczyciela?
4. Jak sprawdzić, czy właściwie zrozumiało się niewerbalny komunikat?
5. Jaką pozycję w stosunku do ucznia powinien przyjąć nauczyciel?
6. Jak reagować, jeśli komunikaty werbalne i niewerbalne uczniów są sprzeczne?
7. Jakie gesty i sygnały niewerbalne dzieci mogą być oznaką chorób organicznych? Jak należy reagować, gdy zaobserwuje się takie gesty?

## **2.2. Walka ze stresem i wypaleniem w zawodzie nauczyciela**

Podczas tego spotkania nauczyciele będą mieli możliwość sprawdzenia swoich umiejętności radzenia sobie w stresowych sytuacjach szkolnych oraz zapoznania się z metodami przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

(a ponadto metodami leczenia wypalenia, jeżeli nauczyciel ulegnie temu syndromowi). Na początek warto zadać nauczycielom pytanie, czy uważają swój zawód za stresujący i dlaczego tak sądzą. Pytania pomocnicze:

1. Z jakiego rodzaju stresem ma do czynienia nauczyciel?
2. Jakie są przyczyny stresu w pracy nauczyciela?
3. Jak nauczyciel może sobie radzić z sytuacjami stresowymi?
4. Na czym polega mobbing w zawodzie nauczyciela?
5. Jakie są strategie walki ze stresem? Które z nich są najbardziej efektywne i dlaczego?
6. Kogo nauczyciel może prosić o pomoc w sytuacji stresowej?  
Do jakich instytucji można się zgłosić?

### Ćwiczenie 16. Znamy te sytuacje! – stres w życiu nauczyciela

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Zweryfikowanie przez nauczycieli własnej umiejętności radzenia sobie ze stresem i nieprzewidywanymi sytuacjami; zyskanie wiedzy, jak postępować w sytuacjach stresowych.

Potrzebne materiały: karty pracy dla nauczycieli.

Przebieg ćwiczenia:

Nauczyciel dzieli grupę na pary, z której jedna osoba otrzymuje numer 1, druga – numer 2. Zadaniem każdej pary będzie odgrywanie scenek. Przy każdej z nich schemat postępowania jest taki sam: osoba z numerem 1 dostaje od trenera kartę z krótkim opisem sytuacji – osoba ta zapoznaje się z nią oraz zastanawia się, jakie uczucia i emocje mogą towarzyszyć nauczycielowi znajdującemu się w tej sytuacji. Następnie osoba z numerem 1 przedstawia osobie z numerem 2 swoją sytuację i odczuwane emocje. Za-

daniem osoby numer 2 będzie udzielenie rady oraz znalezienie rozwiązania, wskazanie, jak osoba numer 1 może poradzić sobie ze stresem i negatywnymi emocjami. Po każdej scenie powinien zmienić się skład osobowy par, aby nauczyciele pracowali z różnymi osobami. Trener przysłuchuje się dialogom nauczycieli. W celu omówienia każdej scenki należy wskazać, jakich uczuć mogą doświadczać nauczyciele w przywoływanych sytuacjach oraz jakie strategie radzenia sobie ze stresem rekomenduje się w takich momentach. Wybrane pary mogą zaprezentować scenki na forum. Pytania pomocnicze do scenek:

#### Sytuacja 1

1. Jak nauczyciel może przygotować się do rozmowy z dyrektorem?
2. Jakich argumentów można użyć w takiej sytuacji?
3. Jak zachować się asertywnie podczas rozmowy?
4. Jak zwalczyć stres przed taką rozmową oraz w jej trakcie?
5. Jak nie pokazać po sobie stresu i lęku, wydać się opanowanym w czasie dialogu z dyrektorem?

#### Sytuacja 2

1. Jak można zareagować w takim momencie, co może zrobić nauczyciel?
2. Jak zapanować nad stresem i negatywnymi emocjami?
3. Jak zachować spokój i pokierować uczniami?
4. Jak zwalczyć stres towarzyszący szkolnym imprezom?
5. Jak zmniejszyć stres i napięcie uczniów biorących udział w różnego rodzaju przedstawieniach?

#### Sytuacja 3

1. Co może zrobić nauczyciel na dzień przed hospitacją? Czy powinien od nowa zaplanować lekcję, czy też szukać dalej materiałów?
2. Jak nie pozwolić stresowi zapanować nad sytuacją?

3. Jak prowadzić lekcję bez paraliżującego stresu?
4. Jak radzić sobie ze stresem wywołanym hospitacjami i wizytacjami? Jak najlepiej się do nich przygotować?

#### Sytuacja 4

1. Jak zwalczyć stres przed zebraniem z rodzicami?
2. Jak skonfrontować się z oczekiwaniami rodziców?
3. Jak przygotować się do tego zebrania?
4. Jak zachowywać się na zebraniu, aby wydać się osobą spokojną i zrównoważoną?
5. Jakie zasady ustalić wspólnie z rodzicami, jak pokierować zebraniem?

#### Sytuacja 5

1. Jak powinien postąpić nauczyciel? Co zrobić, by chłopiec jak najszybciej uzyskał pomoc? Jak pomóc uczniowi się uspokoić?
2. Jak opanować stres i lęk w takim momencie, jak nie okazywać zdenerwowania?
3. Jak przygotować się do podobnych sytuacji?
4. Kogo można poprosić o pomoc?
5. Jak radzić sobie ze stresem towarzyszącym pracy opiekuna na wycieczkach i wyjazdach? O jakich zasadach bezpieczeństwa należy pamiętać?
6. Na jakie inne sytuacje stresowe należy być przygotowanym podczas szkolnego wyjazdu?

Na koniec warto dopytać, jak inni nauczyciele walczą ze stresem i napięciem w codziennej pracy – jakie techniki sprawdzają się najlepiej? Jak stres nauczyciela może wpłynąć na wykonywanie przez niego obowiązków zawodowych? Jaka była najbardziej stresująca sytuacja w pracy osób obecnych na warsztacie? Jak zareagowali na nią nauczyciele? Jak dydak-



tycy pomagają uczniom opanować stres związany z kontrolą procesu nauczania, z ocenianiem?

### Ćwiczenie 17. Ja i mój stres

Czas ćwiczenia: około 20 minut.

Cele ćwiczenia:

Umożliwienie nauczycielom zbadania poziomu własnego stresu; uświadomienie dydaktykom konieczności zajęcia się stresem i napięciem.

Potrzebne materiały: kartony, mazaki, kredki, flamastry, kartki papieru.

Przebieg ćwiczenia:

Trener informuje, że celem ćwiczenia będzie przyjrzenie się własnemu stresowi, odczuwanemu w miejscu pracy lub wiążącemu się bezpośrednio czy pośrednio z pracą zawodową. Proponuje się pracę indywidualną. Każdy nauczyciel otrzymuje karton oraz przybory do rysowania i ma za zadanie przedstawić za pomocą rysunku siebie i swój stres (można go przedstawić za pomocą zwierzęcia, rośliny, części ciała, przedmiotu – wybór należy do uczestników warsztatów). Aby ułatwić nauczycielom zdiagnozowanie poziomu własnego stresu, trener zadaje kilka pomocniczych pytań. Nauczyciele mogą zapisywać odpowiedzi, aby zbadać swój poziom stresu. Pytania<sup>7</sup>:

1. Jak często czujesz się zestresowany, prowadząc lekcje z uczniami?
2. Jak często odczuwasz stres w trakcie rozmów i konsultacji z dyrektorem czy innymi pracownikami szkoły?
3. Czy odczuwasz niechęć na myśl o kolejnym dniu w pracy?
4. Czy masz problemy z zasypianiem bądź często budzisz się w nocy?

---

<sup>7</sup> Pytania inspirowane artykułem E. Bijak, *Syndrom wypalenia zawodowego u nauczycieli*, <http://www.sp2siewierz.netserwer.pl/publikacje/wypalenie.htm> [data dostępu: 28.06.2011].

5. Czy często myślisz o pracy, kiedy przebywasz w domu i zajmujesz się innymi sprawami?
6. Czy znajdujesz czas na odpoczynek?
7. Jak reagujesz, gdy jesteś zestresowany/a?
8. Co robisz, by niwelować poczucie stresu w pracy?
9. Czy często zapadasz na różne choroby, które trudno wyjaśnić konkretnymi fizycznymi dolegliwościami?
10. Czy zdarza ci się sięgać po jedzenie lub substancje psychoaktywne aby zapomnieć o stresie w szkole?
11. Czy denerwujesz się rozmawiając z rodzicami uczniów?
12. Czy stresuje cię przygotowywanie szkolnych uroczystości?
13. Czy udział w awansie zawodowym stanowi źródło twojego stresu?
14. Czy chciałbyś/chciałabyś wykonywać mniej stresującą pracę?

Po zadaniu przez trenera pytań nauczyciele zastanawiają się nad odpowiedziami, a następnie wykonują rysunek. Na koniec uczestnicy prezentują swoje rysunki, tłumaczą, dlaczego właśnie w ten sposób przedstawili swój stres towarzyszący wykonywanej pracy – pozostałe osoby rozważają, o czym może świadczyć wybór danej formy przedstawienia stresu.

### Ćwiczenie 18. Nie grozi nam wypalenie! – czyli przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu

Czas ćwiczenia: około 50 minut.

Cele ćwiczenia:

Zapoznanie nauczycieli z fazami i objawami wypalenia zawodowego; odkrycie przyczyn i skutków syndromu wypalenia zawodowego; poznanie sposobów zapobiegania wypaleniu i leczenia go.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry, karty pracy dla nauczycieli.

### Przebieg ćwiczenia:

Trener prosi nauczycieli, by zdefiniowali wypalenie zawodowe oraz określili, jakie grupy zawodów są na nie szczególnie narażone. Następnie zaleca się dyskusję o przyczynach wypalenia zawodowego oraz nazwanie jego faz i objawów. W dyskusji o objawach pomocna może być praca w grupach. Trener dzieli nauczycieli na trzy grupy. Pierwsza grupa ma za zadanie wypisać emocjonalne objawy wypalenia zawodowego. Druga grupa przywołuje objawy behawioralne, przejawiające się w zachowaniu, trzecia zaś – oznaki somatyczne (fizyczne). Kiedy grupy ukończą pracę, objawy można uszeregować na tablicy (na przykład w postaci tabeli). Warto też ustalić, które objawy powinny zaniepokoić nauczyciela (jako jednoznacznie świadczące o wypaleniu), a które, pojawiające się w codziennej pracy, nie muszą oznaczać, że dydaktyka dotknął syndrom wypalenia zawodowego.

Objawy emocjonalne	Objawy behawioralne	Objawy somatyczne

W kolejnej części ćwiczenia należy wskazać etapy i stopnie wypalenia oraz sposoby przeciwdziałania mu – nauczyciele muszą dowiedzieć się, jak bronić się przed wypaleniem zawodowym, jak pracować, by do niego nie dopuścić. Na tym etapie ćwiczenia można zastosować burzę mózgów – trener uzupełnia wiedzę uczestników, podaje sposoby walki z wypaleniem. Proponuje się również pracę w grupach dwuosobowych. Każda para otrzymuje kartę pracy z tabelą dotyczącą etapów wypalenia. Zadaniem uczestników jest scharakteryzowanie nazwanych etapów oraz wskazanie, jakie działania należy podejmować na danym etapie (aby nie doszło do kolejnego etapu lub by poradzić sobie z wypaleniem). Pary prezentują swoją pracę, uzupełniają swoje wypowiedzi, trener je weryfikuje. Na koniec prowadzący dys-

kutuje z uczestnikami, jak leczyć wypalenie zawodowe – kiedy można próbować radzić sobie samodzielnie, w którym momencie należy poprosić o profesjonalną pomoc.

### Ćwiczenie 19. Elementy treningu relaksacyjnego<sup>8</sup>

Czas ćwiczenia: około 15 minut.

Cele ćwiczenia:

Poznanie sposobu na zrelaksowanie się i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu; uzyskanie „ugruntowania” – połączenia z ziemią; wzmacnianie kreatywności nauczycieli i inspirowanie ich do tworzenia własnych sposobów na relaks.

Potrzebne materiały: materace lub koce, relaksacyjna muzyka.

Przebieg ćwiczenia:

Trener przypomina, że jednym ze sposobów przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu jest właściwa relaksacja w czasie wolnym. Każdy nauczyciel ma prawo do korzystania z własnych sposobów regenerowania sił, można również stosować gotowe techniki i treningi relaksacyjne. Warto, aby trener przybliżył podstawy kilku najbardziej znanych treningów (np. treningu autogennego Johannaesa Schultza, relaksu progresywnego Edmunda Jacobsona, treningu relaksacyjnego Arnolda Lazarusa czy też pracy z ciałem Aleksandra Lowena) oraz by zaprezentował, jak rozluźniać i napinać mięśnie, jak wykonywać ćwiczenia oddechowe. Niniejsze ćwiczenie nawiązuje do bioenergetyki Aleksandra Lowena. Na początku trener wyjaśnia zasady bioenergetyki Lowena (warto poinformować o konieczności uwolnienia emocji – szczególnie emocji negatywnych, walki z napięciem, uzyskania dobrego kontaktu z samym sobą, wpływania na

---

<sup>8</sup> Ćwiczenie inspirowane publikacją A. Lowena, *Wstęp do bioenergetyki: energia, język ciała, terapia*, Warszawa 1992.

umysł poprzez pracę z napięciem na poziomie ciała). W terapii Lowena istotne jest również „ugruntowanie”, połączenie z ziemią, które stanowi sposób nawiązania kontaktu z samym sobą, z podłożem, z otaczającym światem. Dobre połączenie z ziemią oznacza także świadomość własnych uczuć, zdolność doświadczania różnych emocji, właściwego odbioru rzeczywistości. Pracę z ciałem metodą Lowena poleca się przede wszystkim osobom, które żyją w ciągłym napięciu, gromadzącym się w ich ciele, przejawiającym się różnymi dolegliwościami somatycznymi, oraz osobom, które chciałyby uwolnić ze swojego ciała negatywne emocje, stanowiące źródło ich problemów. Trener prosi uczestników, aby stanęli na materacach lub kocach i zdjęli buty. Nauczyciele stają w rozkroku, lekko uginają kolana, rozluźniają mięśnie, zamykają oczy. Przez minutę uczestnicy oddychają swobodnie – wdech przez nos, wydech ustami. Po około minucie trener włącza relaksacyjną muzykę. Muzyka nie może być głośna, stanowi ona jedynie tło w tym ćwiczeniu. Trener odczytuje następujący tekst:

Upewnij się, że stoisz wygodnie i oddychasz swobodnie, miarowo. Wsłuchaj się przez chwilę we własny oddech i w bicie własnego serca. Poczuj, jak z każdym oddechem przybywa ci jednocześnie siły i energii, ale także równowagi i spokoju. Wyobraź sobie, że stałeś/stałaś się zamkiem w lesie. To ty decydujesz, jak wygląda zamek i jego okolica – jaki to las, co znajduje się w pobliżu, czy to osada, strumień, rzeka, góry czy morze. Wyobraź sobie las: czy jest gęsty, czy rzadki, stary, czy młody, liściasty, iglasty, czy mieszany, czy dużo w nim światła i przestrzeni, czy wręcz przeciwnie. Następnie wyobraź sobie dokładnie, jakim stałeś/stałaś się zamkiem: dużym czy małym, warownym, z fosą, ze zdobieniami czy bez. Przyjrzyj się sobie: jak wyglądają okna, brama zamku, drzwi wejściowe, poszczególne komnaty, sala balowa, kuchnia, jadalnia, bawialnia itp. Popatrz, z jakiego kamienia zbudowano twoje mury. Zobacz, czy za zamkiem znajduje się ogród, czy pilnują go strażnicy, kto go zamieszkuje i jak czują się mieszkający w nim ludzie. Poczuj, że właśnie TY jesteś tym zamkiem. Poczuj jeszcze, jak mocne masz fundamenty, jak bardzo

związany jesteś z ziemią, na której cię wybudowano. Twoje stopy to właśnie fundamenty zamku. Poczuj, jak stabilnie się na nich opierasz, jak solidnie zostały wylane i jak przyczyniły się do stworzenia całej twojej konstrukcji. Ściany twojego zamku są mocne i silne, należą do ciebie, możesz delikatnie poruszać rękoma i nogami, by poczuć związek ze ścianami zamku. Wyobraź sobie, jaka jest pogoda na zewnątrz: czy pada deszcz lub śnieg, czy też świeci słońce, które ogrzewa twoje mury, wieje lekki wiatr. Jeżeli pada deszcz, stanowisz schronienie przed nim i przed złą pogodą. Jeżeli doskwiera upał, można się ochłodzić i spocząć w twoich komnatach. Zobacz jeszcze raz tych, którzy znajdują się w zamku. Popatrz na ich twarze, rozpoznaj ich emocje. Wyobraź sobie, że są szczęśliwi i cieszą się z tego, że przebywają razem. Poczuj, jak całe twoje ciało, oparte na fundamentach, wypełnia się radością. Oddychaj spokojnie. Oddychaj, słuchając bicia swojego serca oraz odgłosów dochodzących z zamkowych komnat. Poczuj jeszcze raz, jak twoje stopy związane są z podłożem. Oddychaj przez minutę. Potem otwórz oczy i wróć do rzeczywistości.

Po wykonaniu ćwiczenia należy pozwolić dydaktykom przez chwilę powracać do rzeczywistości, zorientować się, w jakim miejscu się znajdują, rozpoznać własne emocje i doznania. Trener wyłącza muzykę relaksacyjną. Następnie należy poprosić nauczycieli o refleksje – jak czuli się podczas wsłuchiwania się w przeczytany tekst, czy łatwo było im wyobrazić sobie zamek, czy odczuwali oparcie w stopach i kontakt z podłożem. Warto poinformować nauczycieli, w jaki sposób układać własne ćwiczenia relaksacyjne czy oddechowe lub jakie ośrodki oferują zajęcia na bazie tego typu ćwiczeń. Na zakończenie spotkania trener prosi uczestników o uwagi i komentarze dotyczące tych zajęć. Na koniec można zaproponować nauczycielom pracę w trzech grupach – tworzenie plakatu pt. *Stres zabija!* (potrzebne do tego będą kartony oraz kredki czy mazaki). Grupy prezentują i omawiają swoje plakaty, wyjaśniają, jak zrozumiały temat. Pytania pomocnicze do dyskusji podsumowującej:

1. Czy wypalenie zawodowe grozi tylko nauczycielom z bardzo długim stażem?
2. Jakie znaczenie ma dobre zarządzanie czasem w radzeniu sobie ze stresem?
3. Jakie cechy osobowości sprzyjają uleganiu negatywnemu wpływowi stresu? Czym jest „osobowość stresowa”?
4. Czy możliwe jest zupełne wyzbycie się stresu? Czy istnieją pozytywne skutki stresu? Jakie to skutki?
5. Jak zdiagnozować własny stres?
6. Jak uświadomić innemu nauczycielowi, że zauważamy u niego objawy wypalenia zawodowego i powinien on poszukać pomocy?

### 2.3. Nowoczesne technologie w nauczaniu

Kolejne spotkanie będzie poświęcone technologiom informacyjnym i komunikacyjnym wykorzystywanym w nauczaniu. Nauczyciele powinni zaznajomić się przede wszystkim z:

1. celowością stosowania nowoczesnych technologii w nauczaniu;
2. narzędziami umożliwiającymi edukację medialną;
3. funkcjami pracy z komputerem, telewizorem i Internetem w szkole;
4. korzyściami z wprowadzania do szkół edukacji medialnej;
5. rolą nauczyciela w edukacji informacyjnej;
6. zasadami kształcenia, do których odwołują się multimedialne programy nauczania;
7. zasadami stosowania technologii w pracy z dziećmi;
8. zastosowaniem e-learningu w doskonaleniu zawodowym pedagogów.

Na początek proponuje się dyskusję na temat wykorzystywania technologii w szkole. Trener powinien ustalić z nauczycielami funkcje edukacji medialnej, celowość wprowadzania komputera (i innych mediów) do klas szkolnych oraz zalety pracy z komputerem dla uczniów różnych typów szkół. Warto określić, jakie znaczenie ma edukacja informacyjna dla rozwoju dzieci i młodzieży, w jakim wieku uczniowie mogą rozpocząć naukę przy pomocy multimedialnych środków dydaktycznych oraz ile czasu dzieci mogą poświęcać na zgłębianie wiedzy przy pomocy komputera. Trener powinien zapytać nauczycieli, z jakich narzędzi korzystali do tej pory na lekcjach oraz w jakim stopniu komputer i Internet był dla nich przydatny w przekazywaniu, utrwalaniu i sprawdzaniu wiedzy. Pytania pomocnicze:

1. Jakie zadania realizowali uczniowie na lekcjach prowadzonych w oparciu o multimedia?
2. Jakie korzyści odnieśli uczniowie z wykonywania powyższych zadań?
3. Jak reagowali uczniowie na pojawienie się np. komputera czy tablicy interaktywnej na lekcjach? Czy budziło to zainteresowanie dzieci tematem zajęć?
4. W jaki sposób nauczyciele wykorzystywali multimedia do przygotowania się do lekcji lub jej dokumentowania?
5. Jak dydaktycy oceniają własne doświadczenia z nowoczesnymi technologiami – czy faktycznie ułatwiają one nauczanie?
6. Czy na wszystkich przedmiotach możliwe jest wspomaganie się multimedialnymi pomocami dydaktycznymi?
7. Czy nauczyciele tworzą własne multimedialne pomoce naukowe?



## Ćwiczenie 20. Nowoczesne narzędzia w edukacji

Czas ćwiczenia: około 50 minut.

Cele ćwiczenia:

Zwiększenie wiedzy nauczycieli na temat multimedialnego nauczania; wdrożenie dydaktyków do wykorzystywania na zajęciach nowoczesnych technologii; uświadamianie nauczycielom korzyści płynących z edukacji medialnej.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener prosi wszystkich uczestników (praca metodą burzy mózgów), by wymienili narzędzia multimedialne, z których może korzystać nauczyciel, aby uatrakcyjnić zajęcia i zwiększyć efektywność nauczania. Następnie proponuje się pracę w pięciu dwuosobowych grupach. Każda grupa otrzyma przykłady kilku narzędzi. Zadaniem nauczycieli jest zapisanie przykładów zastosowania tych narzędzi w nauczaniu (najlepiej jak najbardziej szczegółowo – na potrzeby konkretnego przedmiotu czy konkretnego tematu lekcji) oraz wskazanie korzyści, jakie mogą płynąć dla uczniów z uczenia się przy użyciu danych pomocy. Nazwy narzędzi trener może napisać na tablicy, aby uczestnicy mieli do nich dostęp podczas pracy w grupach.

Narzędzia dla grupy 1	Narzędzia dla grupy 2	Narzędzia dla grupy 3	Narzędzia dla grupy 4	Narzędzia dla grupy 5
rzutnik multimedialny	gry i filmy edukacyjne	podcasty i vodcasty	platformy edukacyjne (np. Moodle)	programy do edycji tekstu
tablica interaktywna	programy, słowniki multimedialne	grupy dyskusyjne Google	aparat cyfrowy	blogi
aparat cyfrowy	prezentacje multimedialne	Internet jako źródło informacji, WebQuesty	testy on-line	portale społecznościowe

Na kolejnym etapie ćwiczenia nauczyciele omawiają analizowane przez siebie narzędzia, podają ich przykłady oraz sposoby ich użycia w trakcie lekcji lub w celu jej uzupełnienia (w ramach pracy domowej, utrwalenia wiedzy itd.). Istotne jest wskazanie konkretnych nazw (tutaj może pomóc trener) oraz zalet pracy z tymi narzędziami. Warto zatrzymać się przy blogach i portalach społecznościowych – czy można włączać je do procesu nauczania i dlaczego? Do czego mogą być przydatne nauczycielowi i uczniom?

Pytania dodatkowe:

1. Jak budować prezentacje multimedialne?
2. Jakie są kryteria dobrego programu multimedialnego?
3. Jakie programy warto polecać? Jakie tablice interaktywne są najlepsze?
4. W jaki sposób można nauczyć się zamieszczania dla uczniów materiałów w Internecie oraz tworzenia stron internetowych?
5. Jakie znaczenie dla edukacji ma *edutainment* – nauczanie przez rozrywkę?

Na koniec ćwiczenia należy omówić z nauczycielami wady korzystania z multimedialnych narzędzi – czy mają one jakieś ograniczenia? Jakie istnieją zagrożenia związane z nauczaniem przy pomocy komputera i Internetu? Jak przeciwdziałać tym zagrożeniom?

### Ćwiczenie 21. Komputer i Internet a umiejętności i predyspozycje dzieci

Czas ćwiczenia: około 25 minut.

Cele ćwiczenia:

Zbadanie wpływu multimediiów na różne elementy nauczania; uświadomienie nauczycielom korzyści ze stosowania nowoczesnych technologii w edukacji.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli uczestników na dwuosobowe zespoły. Zadaniem nauczycieli będzie określenie wpływu, jaki na predyspozycje, postawy czy umiejętności uczniów wywiera wykorzystywanie multimedialnych pomocy dydaktycznych na lekcjach. Nauczyciele powinni również nazwać narzędzia i pomoce, które mogą zostać użyte do kształtowania omawianych cech i umiejętności. Zespoły poddają analizie następujące umiejętności/cechy:

1. zespół 1 – samoocenę i motywację ucznia do nauki;
2. zespół 2 – umiejętność rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji oraz umiejętność koncentracji uwagi;
3. zespół 3 – umiejętności językowe ucznia, jego kreatywność oraz odpowiedzialność za podjęte działania;
4. zespół 4 – rywalizację wśród uczniów; ich postawę wobec szkoły;
5. zespół 5 – umiejętność porządkowania i klasyfikowania zjawisk oraz selekcji informacji.

Zespoły prezentują zapisane przez siebie pomysły, inne grupy mogą je uzupełniać, trener weryfikuje wiedzę uczestników w tym zakresie. Wyniki pracy zespołów można zebrać na tablicy w postaci tabeli:

Umiejętność / cecha / postawa uczniów	Wpływ edukacji medialnej	Narzędzie / pomoc dydaktyczna, którą można wykorzystać
samoocena		
motywacja do aktywności		
rozwiązywanie problemów		
podejmowanie decyzji		
koncentracja uwagi		
kreatywność		
umiejętności językowe		
współzawodnictwo		
postawa wobec szkoły		
umiejętność porządkowania, klasyfikowania, porównywania		
odpowiedzialność za podjęte działania		

## Ćwiczenie 22. Internet w służbie nauczycieli – czyli e-learning w praktyce

Czas ćwiczenia: około 45 minut.

Cele ćwiczenia:

Zapoznanie nauczycieli z metodą nauczania zdalnego; uświadomienie nauczycielom korzyści i zagrożeń związanych z e-learningiem; porównanie nauczania on-line z innymi formami nauczania.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener przybliży dydaktykom metodę e-learningu oraz sposoby jej wykorzystania do zdobywania wiedzy przez nauczycieli. Można zapytać o dotychczasowe doświadczenia pedagogów z tą metodą. Następnie trener dzieli uczestników na dwie grupy. Zadaniem grupy pierwszej jest wykazanie korzyści, jakie odniosą nauczyciele z udziału w tej formie podnoszenia swoich kwalifikacji. Druga grupa wskazuje zagrożenia i ograniczenia e-learningu. Grupy przedstawiają swoje pomysły, trener je ewentualnie uzupełnia. Pytania pomocnicze do dyskusji po zakończeniu omawiania prac zespołów:

1. Dla kogo przeznaczone są szkolenia e-learningowe?
2. Jak sprawdzać wiedzę nauczycieli w systemie e-learningowym?
3. Jak motywować uczestników takiego kursu czy szkolenia?
4. Jak uczestnicy takiego kursu powinni organizować własną pracę?
5. Czy możliwe jest odczytanie emocji z przesyłanych wiadomości?  
Na czym polega komunikacja? Jak przebiega komunikowanie się uczestników?

Warto na koniec omówić z nauczycielami rolę trenera w nauczaniu metodą e-learningową. Czym różni się rola takiego trenera od roli nauczyciela czy lektora w szkole oraz na tradycyjnych kursach? Jakimi cechami musi charakteryzować się trener prowadzący kurs e-learningowy? Można również

przywołać formy e-learningu oraz jego najbardziej powszechne modele, jak również zastanowić się, czy dzieci i młodzież także mogą skorzystać z tej metody nauczania.

Na zakończenie spotkania należy zapytać nauczycieli, czy zajęcia zwiększyły ich wiedzę na temat wykorzystywania technologii informacyjnej i komunikacyjnej w nauczaniu. Trener odpowiada na wszelkie ewentualne pytania uczestników. Na koniec poleca się poruszenie tematu związanego z profilaktyką zagrożeń internetowych. Jak zachęcać młodzież do pracy z komputerem i Internetem, ale chronić ją przed przeciążeniem informacyjnym oraz uzależnieniem, a także nauczyć właściwej selekcji informacji? Jak sprawić, by dzieci wiedziały, jakie strony internetowe nie są dla nich przeznaczone? Jak dbać o bezpieczeństwo i anonimowość uczniów w Internecie? Co doradzić uczniom, którzy zbyt dużo czasu spędzają przed komputerem, jak rozmawiać z ich rodzicami? Jak leczyć uzależnionych od Internetu czy gier komputerowych? Jak często występują przypadki uzależnień – czy jest to problem obcy szkole, czy wręcz przeciwnie?

## 2.4. Edukacyjny rynek pracy

W trakcie tego spotkania nauczyciele powinni zapoznać się z aktualną sytuacją na polskim i europejskim rynku pracy oraz podzielić opiniami na temat trendów panujących na rynku edukacyjnym. Warto zanalizować z uczestnikami przyczyny obecnej sytuacji oraz prognozy na najbliższe lata. Trzeba wspomnieć o likwidacji szkół w Polsce, niżu demograficznym, zwiększających się wymaganiach wobec nauczycieli. Można również wspomnieć o zmianach w prawie oświatowym i projekcie zmiany Karty

Nauczyciela – jak nauczyciele oceniają projekty zmian, czy będą one korzystne, czy ułatwią pracę w zawodzie? Należy wypracować z nauczycielami sposoby kształcenia i doskonalenia w obliczu trudności w znalezieniu pracy. Dyskusja powinna prowadzić do wniosku, iż obowiązkiem dydaktyków jest ciągle podnoszenie swoich kwalifikacji, jak również zdobywanie nowych umiejętności. Nauczyciele muszą zapoznać się z pojęciem mobilności, wyjaśnić różnice między mobilnością geograficzną a zawodową. Na spotkaniu powinny pojawić się również informacje o możliwościach poszerzania wiedzy za granicami Polski, uczestniczenia w międzynarodowych wymianach, uczenia w szkołach i oddziałach międzynarodowych, korzystania z programów dofinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny.

Kolejny istotny temat realizowany podczas tego spotkania to alternatywne formy kariery nauczycielskiej – dydaktycy powinni być świadomi, gdzie – poza szkołą – mogą poszukiwać zatrudnienia zgodnie z własnymi kwalifikacjami. Warto wspomnieć także o zawodach, które wprawdzie wymagają przekwalifikowania się, stanowią jednakże szansę dla nauczycieli chcących pracować w branży edukacji i szkoleń. Trzeba pamiętać o możliwościach, jakie zapewnia rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnej i o „zawodach przyszłości”, takich jak: mentor multimedialny, teletutor, dydaktyk medialny, ekspert do spraw technologii dydaktycznych.

Zaleca się także dyskusję na temat tego, jak zachować się, kiedy dla nauczyciela zabraknie etatu i pracy – jak radzić sobie z bezrobociem, jak rozpocząć poszukiwania nowej pracy. Należy podkreślać, jakie predyspozycje i umiejętności nauczycieli są cenione przez dyrektorów szkół oraz innych pracodawców. W przedyskutowaniu przytoczanych tematów pomocne mogą być poniższe ćwiczenia.

## Ćwiczenie 23. Międzynarodowy aspekt nauczania

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Zapoznanie nauczycieli z międzynarodowym aspektem nauczania; zwiększenie wiedzy nauczycieli na temat programów dofinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny; zachęcanie nauczycieli do doskonalenia własnych kompetencji oraz mobilności zawodowej poprzez uczestnictwo w międzynarodowych projektach i wymianach.

Potrzebne materiały: tablica, flamastry, kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener zadaje pytanie, jakie perspektywy stwarza dla Polski edukacja europejska i jakie oferuje ona możliwości doskonalenia nauczycieli i osiągnięcia przez nich mobilności zawodowej. Należy ponadto ustalić, jak nauczyciel może realizować międzynarodowy aspekt nauczania i zachęcać dzieci i młodzież do poznawania świata, pogłębiania znajomości języków obcych, zapoznawania się z rówieśnikami z innych państw i obszarów kulturowych. Warto wspomnieć o nauczaniu dwujęzycznym, szkołach dwujęzycznych, międzynarodowych wymianach młodzieży i nauczycieli. Następnie nauczyciele mówią, jakie znają programy, dofinansowane przez Europejski Fundusz Społeczny, które pozwalają na naukę nowych umiejętności, języków obcych oraz wymianę doświadczeń z innymi państwami. Nazwy programów warto zapisać na tablicy. Nauczyciele dzielą się swoimi doświadczeniami z udziału w takich programach i wspólnych europejskich projektach. Jakie działania zostały podjęte w ramach projektów? Jakie kraje odwiedziły dzieci i młodzież? Czy zagraniczni uczniowie przybyli do Polski?

Jak przygotowywano się do ich wizyty, jak ona przebiegała? Jakie były refleksje towarzyszące takim wizytom? Na kolejnym etapie ćwiczenia nauczyciele (w dwóch grupach) wypisują korzyści, jakie płyną dla uczniów i nauczycieli z uczestnictwa w międzynarodowych wymianach. Grupy przedstawiają korzyści – można zapisać je na tablicy w formie tabeli.

KORZYŚCI	
dla uczniów	dla nauczycieli

#### Ćwiczenie 24. Kariera zawodowa

Czas ćwiczenia: około 45 minut.

Cele ćwiczenia:

Zapoznanie nauczycieli z alternatywnymi formami kariery nauczycielskiej; wdrożenie uczestników do podnoszenia swoich kwalifikacji.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki, komputery z dostępem do Internetu (każdy uczestnik powinien mieć samodzielne stanowisko pracy).

Przebieg ćwiczenia:

Trener prosi nauczycieli, aby zastanowili się, w jakich miejscach (poza szkołą) mogą poszukiwać zatrudnienia osoby posiadające uprawnienia do wykonywania zawodu nauczyciela. Uczestnicy, podzieleni na dwie lub trzy grupy, zapisują swoje pomysły i prezentują je pozostałym osobom oraz trenerowi. Trener podpowiada nowe możliwości. Każdorazowo trzeba określić, czy zawody i miejsca pracy wymieniane przez nauczycieli



wymagają dodatkowych kwalifikacji – należy nazwać te kwalifikacje oraz podać sposoby ich nabycia czy uzupełnienia, najlepiej opierając się na konkretnych przykładach. Jakie kursy czy szkolenia należy ukończyć? Kiedy konieczne są studia podyplomowe? W jakich miejscach liczy się długi staż pracy w oświacie? Następnie proponuje się indywidualną pracę uczestników przy komputerach podłączonych do Internetu. Uczestnicy mają 15 minut na znalezienie propozycji kursów, szkoleń, warsztatów itp., które mogliby ukończyć, aby podwyższyć własne kompetencje. Kursy i szkolenia mogą być umiejscowione w całej Polsce, nie tylko w województwie lubelskim. Nauczyciele prezentują wypisane przez siebie kursy na forum, wyjaśniają, dlaczego są zainteresowani właśnie tymi formami podnoszenia kwalifikacji oraz jakie korzyści przyniosłby im udział w kursach. Na koniec trener może zapytać, czy dydaktycy znaleźli korzystne dla siebie oferty i czy są gotowi do zrealizowania przynajmniej niektórych z wymienianych planów. Warto wyciągnąć wnioski po wypowiedziach wszystkich pedagogów – jakie kursy są najbardziej atrakcyjne dla nauczycieli, jakie kompetencje przede wszystkim chcą posiadać dydaktycy, jakich predyspozycji im brakuje. Jakie cechy kursów i szkoleń świadczą o ich popularności czy dostępności? Jakie oczekiwania mają nauczyciele wobec szkoły i innych instytucji odnośnie nabywania nowych kwalifikacji?

### **Ćwiczenie 25. Brak pracy to nie brak działania!**

Czas ćwiczenia: około 45 minut.

Cele ćwiczenia:

Uświadomienie nauczycielom, jakie kwalifikacje są cenione przez pracodawców na rynku pracy; wzmocnienie umiejętności uczestników radzenia sobie z trudną sytuacją.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki, tablica, flamastry, karty z opisem sytuacji.

Przebieg ćwiczenia:

Trener pyta nauczycieli, jak sobie radzić z utratą pracy, jak rozpocząć poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia. Uczestnicy (podzieleni na dwie lub trzy grupy) wypisują cechy, jakie ich zdaniem są cenione przez współczesnych pracodawców, w tym dyrektorów szkoły. Następnie zespoły przedstawiają wybrane przez siebie cechy oraz uzasadniają swój wybór. Trener poddaje analizie, czy grupy wskazują te same cechy, czy też inne. Wszyscy nauczyciele tworzą wraz z trenerem na tablicy listę 10 głównych kompetencji wymaganych przez pracodawców. Na kolejnym etapie ćwiczenia nauczyciele zostają podzieleni na grupy dwuosobowe. Każda para składa się z osoby A i osoby B. Osoby A otrzymują od trenera kartkę z krótkim opisem problemu pewnego nauczyciela, zapoznają się z nią i wcielają w rolę tego nauczyciela – przedstawiają osobie B swoją sytuację i proszą o poradę. Zadaniem osoby B jest pomóc osobie A i znaleźć dla niej dobre rozwiązanie. W kolejnej scenie osoby zamieniają się rolami – osoba B prosi o pomoc, a osoba A doradza. Trener przysłuchuje się scenkom – wybrane pary mogą odegrać je na forum. Każdorazowo powinno się ustalić, co należy poradzić osobie borykającej się z określonym problemem. Pytania pomocnicze dla uczestników (potrzebne do omówienia dialogów):

Sytuacja 1

1. Czy łatwo rozwiązać problem tego nauczyciela / tej nauczycielki?
2. Co można doradzić tej osobie?
3. Gdzie może się ona zgłosić po pomoc?
4. Gdzie może dowiedzieć się, jak napisać życiorys i dobry list motywacyjny?

5. Jak powinna rozmawiać z dyrektorami podczas poszukiwania pracy w innych szkołach? Jak może zaprezentować się na rozmowie o pracę?
6. Gdzie jeszcze – poza szkołą – może pracować taka osoba? W jakich miejscach mogłaby współpracować z dziećmi lub młodzieżą? Jakie kwalifikacje powinna uzupełnić? Jakie są jej najważniejsze atuty?
7. Jak walczy z nieśmiałością w zawodzie nauczyciela?

## Sytuacja 2

1. Czy łatwo rozwiązać problem tej nauczycielki / tego nauczyciela?
2. Co można poradzić tej osobie? Czy powinna ona pozostać w tej szkole, czy też poszukać zatrudnienia w zupełnie innym charakterze? Co o tym decyduje?
3. Gdzie taka osoba może szukać pracy? Co może zrobić, aby zorientować się, jaki rodzaj pracy powinna wykonywać?
4. Jakie są atuty tej osoby?
5. Co powinna zrobić, by przełamać lęk przed brakiem pracy?

Na koniec można poprosić nauczycieli o refleksje – jak im się pracowało w trakcie ćwiczenia. Czy tego typu sytuacje są częste wśród nauczycieli? Czy obecni na warsztatach nauczyciele pracowali kiedykolwiek w innym charakterze lub innej branży? Czy mieli trudności ze znalezieniem pracy, czy borykali się z bezrobociem? Jak uczestnicy oceniają swój wybór drogi życiowej i swoją pracę w zawodzie nauczyciela?

Spotkanie to można zakończyć dyskusją o znaczeniu mobilności i elastyczności w zawodzie nauczyciela. Jakiego pedagoga można nazwać elastycznym? Gdzie najlepiej poszerzać własne kompetencje? W jaki sposób doskonalenie zawodowe pomaga w zawodowej karierze? Trzeba również poprosić o uwagi i pytania uczestników warsztatów.

## 2.5. Zadania szkoły w przeciwdziałaniu dyskryminacji i negatywnym stereotypom

To spotkanie kończy cykl spotkań warsztatowych dla nauczycieli i opiekunów praktyk. Podczas ostatnich zajęć należy określić metody walki z dyskryminacją i stereotypami, jakie pojawiają się w szkole. Najpierw warto zapytać, jak obecni na zajęciach dydaktycy oceniają problem dyskryminacji: czy dochodzi do niej w polskich szkołach? Jakie osoby podlegają dyskryminacji i dlaczego? Z jakich powodów może dojść do dyskryminowania innych? Zaleca się przytoczenie faktów, ilustrujących sytuację związaną z dyskryminacją w branży oświatowej. Następnie wskazane jest uściślenie, jakie podłoże mają stereotypy, z którymi możemy spotkać się w szkole. Jak powstają stereotypy? Trzeba również poddać analizie:

1. stereotypy występujące w podręcznikach i programach nauczania,
2. skutki dyskryminowania innych,
3. grupy dyskryminowane przez innych,
4. sposoby przeciwdziałania dyskryminacji i negatywnym skutkom stereotypów na zajęciach,
5. jak tworzyć komunikaty pozbawione elementów dyskryminujących oraz jak rozpoznać język stereotypów,
6. zjawisko mobbingu/bullyingu w szkole.

### Ćwiczenie 26. Stereotyp nauczyciela – prawda czy fałsz?

Czas ćwiczenia: około 30 minut.

Cele ćwiczenia:

Określenie przez pedagogów stereotypu nauczyciela; wdrożenie uczestników do walki z dyskryminacją i stereotypami w nauczaniu.

Potrzebne materiały: kartony, kredki, mazaki, długopisy, flamastry, tablica.

Przebieg ćwiczenia:

Trener pyta nauczycieli, jaki stereotyp nauczyciela i wychowawcy funkcjonuje w oświacie. Proponuje się burzę mózgów; uczestnicy podają wszystkie cechy i określenia, jakie przychodzą im do głowy, trener zapisuje je na tablicy. Następnie trener dzieli nauczycieli na trzy grupy. Członkowie grup tworzą rysunki, przedstawiające przykładowego belfra, zgodne z opisywanym stereotypem. Grupy prezentują swoje rysunki, a pozostali uczestnicy zastanawiają się, dlaczego zespoły wybrały taką formę przedstawienia postaci. Czy stereotyp został trafnie odwzorowany? Na kolejnym etapie ćwiczenia nauczyciele rozważają, czy któreś z wypisanych na tablicy cech są zgodne z prawdą – czy można nimi określić wszystkich nauczycieli? Które z nich są najbardziej krzywdzące dla dydaktyków? Co przyczyniło się do ukształtowania takiego obrazu nauczyciela? Jakie można wskazać skutki funkcjonowania tego obrazu? W jaki sposób można go zmienić?

### Ćwiczenie 27. Naprawiamy podręczniki i programy nauczania<sup>9</sup>

Czas ćwiczenia: około 40 minut.

Cele ćwiczenia:

Uświadomienie nauczycielom stereotypów zawartych w podręcznikach oraz programach nauczania; wdrożenie uczestników do edukacji pozbawionej stereotypów.

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli nauczycieli na dwie grupy. Członkowie pierwszej grupy oceniają, czy programy nauczania, które wykorzystują do pracy, oraz

---

<sup>9</sup> Ćwiczenie inspirowane artykułem M. Zajączkowskiej *Perspektywa równości płci w edukacji i wychowaniu*, <http://www.mjz.com.pl/art/Perspektywa%20rownosci%20plci%20w%20edukacji%20i%20wychowaniu.pdf> [data dostępu: 29.06.2011].

podręczniki, na bazie których pracują, zawierają treści nawiązujące do otwartości i tolerancji. Przykłady takich treści i podręczników, w których się one znajdują, przedstawiciele grup zapisują na kartce. Druga grupa ma za zadanie rozważyć, czy w podręcznikach i programach nauczania obecne są elementy dyskryminujące lub podtrzymujące stereotypy. Nauczyciele powinni podawać konkretne przykłady treści lub podręczników, w których one występują, muszą też odwoływać się do nauczanego przedmiotu. Warto przyjrzeć się podręcznikom do nauczania wszystkich przedmiotów, w których specjalizują się obecni na warsztatach dydaktycy: języka polskiego, języków obcych oraz wiedzy o społeczeństwie. Pytania pomocnicze:

1. Jaki obraz świata i społeczeństwa ukazują podręczniki?
2. Jakie sytuacje społeczne są zobrazowane?
3. Jak portretuje się kobiety i mężczyzn?
4. O jakich wyznaniach wspomina się w podręcznikach?

Grupy przedstawiają wypisane przykłady, pozostałe osoby mogą dodawać nowe informacje. Uczestnicy zastanawiają się wspólnie, jakie skutki pociąga za sobą powielanie wymienionych stereotypów, utrwalanie dyskryminujących treści. Następnie nauczyciele odpowiadają na pytanie, jakimi treściami można zastąpić elementy dyskryminujące w podręcznikach szkolnych. Należy też rozważyć, jak pracować z dziećmi, aby przeciwdziałać dyskryminacji na zajęciach i na terenie placówki oświatowej. Jaki powinien być język komunikatów kierowanych do uczniów? Jak zwalczać stereotypy przejawiające się w języku? Jak kierować doradztwem zawodowym dla chłopców i dziewcząt? Jak prowadzić lekcje, aby uczyć dzieci tolerancji, otwartości i respektowania praw człowieka? Jakie lekcje, zabawy bądź warsztaty można zaproponować dzieciom i młodzieży na ten temat? W kolejnym ćwiczeniu nauczyciele będą tworzyć scenariusz takiej przykładowej lekcji.

## Ćwiczenie 28. Uczymy tolerancji

Czas ćwiczenia: około 30 minut.

Cele ćwiczenia:

Wdrażanie nauczycieli do edukacji dla tolerancji i równości; przygotowywanie scenariuszy lekcji (do wykorzystania w przyszłości na potrzeby zajęć).

Potrzebne materiały: kartki papieru, długopisy lub mazaki.

Przebieg ćwiczenia:

Trener dzieli nauczycieli na grupy dwuosobowe. Ich zadaniem jest stworzenie konspektu bądź scenariusza czy planu zajęć na temat stereotypów w szkole i życiu codziennym. Grupy muszą zdecydować, w ramach jakiego przedmiotu będzie zorganizowana lekcja (mogą to być również zajęcia wychowawcze). Lekcja może zostać zaplanowana w języku obcym, ale scenariusz powinien powstać w języku polskim, by był zrozumiały dla wszystkich uczestników warsztatu. Nauczyciele powinni określić czas zajęć, ich temat, cele, przebieg, wykorzystane metody pracy czy środki dydaktyczne. Trzy wybrane grupy planują lekcję dla uczniów szkół podstawowych, zaś dwie grupy dla uczniów gimnazjum. Nauczyciele prezentują swoje pomysły na forum, pozostali dydaktycy (wraz z trenerem) oceniają realizację tematu, dobór środków, prawdopodobieństwo zainteresowania uczniów tematem. Warto zapytać o doświadczenia nauczycieli związane z prowadzeniem zajęć odnoszących się do stereotypów i dyskryminacji.

## Ćwiczenie 29. Uczymy się reagować

Czas ćwiczenia: około 30 minut.

Cele ćwiczenia:

Wzmacnianie kompetencji wychowawczych dydaktyków; wdrażanie nauczycieli do przeciwdziałania dyskryminacji w szkole.

Potrzebne materiały: tablica, flamastry, kartki papieru, długopisy lub mazaki, karty z hasłami.

Przebieg ćwiczenia:

Trener pyta uczestników, jak mogą zareagować uczniowie, gdy w klasie pojawią się osoby różniące się od wszystkich dzieci, posiadające inne cechy osobowe bądź różnorodne problemy czy dysfunkcje. Warto zastanowić się, jak uczniowie mogą traktować:

1. osoby z nadpobudliwością psychoruchową z zaburzeniami koncentracji uwagi,
2. osoby z zespołem Tourette'a,
3. dzieci innego wyznania niż chrześcijańskie,
4. osoby innej narodowości niż polska,
5. osoby o obniżonym ilorazie inteligencji,
6. uczniów posiadających trudną sytuację materialną.

Trzeba również rozważyć, jak powinien zareagować nauczyciel i wychowawca, gdy dochodzi do dyskryminacji uczniów różniących się od pozostałych. Na czym może polegać dyskryminacja? Jak przejawia się mobbing/bullying? Jak na niego reagować, jak pomóc jego ofiarom? Jak sprawić, by dzieci nie ulegały negatywnemu wpływowi innych oraz presji grupy? Następnie trener dzieli nauczycieli na trzy zespoły. Wszystkie zespoły otrzymają kartki z hasłami – zasygnalizowanymi problemami do rozwiązania. Członkowie zespołów muszą postanowić, jakie podejmą działania oraz zapisać komunikaty, jakie skierują zarówno do ofiar dyskryminacji, jak i do uczniów, którzy niewłaściwie potraktowali innych. Na koniec warto poprosić nauczycieli o uwagi i refleksje dotyczące pracy podczas tego spotkania. Można zapytać, czy zajęcia zwiększyły świadomość nauczycieli na temat zachowań dyskryminujących oraz czy uwrażliwiły pedagogów na przejawy dyskryminacji w szkole. Warto przypomnieć nauczycielom akty prawne i dokumenty, które proklamują równość w edukacji i innych dzie-



dzinach życia, jak również nazwy i adresy instytucji mogących udzielić pomocy w przypadku łamania praw dzieci.

To spotkanie kończy warsztaty dla nauczycieli i opiekunów praktyk, zaleca się więc dyskusję podsumowującą – co dały pedagogom zajęcia, jakie emocje towarzyszyły uczestnictwu nauczycieli w ćwiczeniach, jak im się pracowało, czy odnaleźli się w grupie, czego się nauczyli, jakimi wnioskami i wrażeniami chcieliby się podzielić. Warto zapytać, które tematy były dla dydaktyków najważniejsze, które ćwiczenia zapamiętali szczególnie, a które okazały się dla nich z jakiegoś powodu trudne. Pytania pomocnicze:

1. Jakich umiejętności nabyli nauczyciele na zajęciach?
2. Czy warsztaty zachęciły ich do współpracy ze studentami odbywającymi praktyki pedagogiczne?
3. Czy nauczyciele wiedzą, jak oceniać studentów na praktykach oraz jak udzielać im informacji zwrotnej?
4. Czy warsztaty zmotywowały pedagogów do doskonalenia swoich kompetencji?

Nauczyciele mogą również podzielić się refleksją o tym, jak oceniają własny udział w zajęciach i swoją pracę podczas wszystkich spotkań warsztatowych. Trener powinien polecić nauczycielom pozycje bibliograficzne, które mogą posłużyć do samokształcenia. Prowadzący, chcący dokonać ewaluacji pracy z grupą warsztatową, może poprosić uczestników o wypełnienie ankiety podsumowującej i ustosunkowanie się do kilku twierdzeń (ankieta znajduje się w załączniku). Na koniec trener powinien podziękować wszystkim za wspólnie spędzony czas i uczestnictwo w warsztatach, a także życzyć nauczycielom wielu sukcesów na drodze zawodowej oraz owocnej współpracy ze studentami podczas praktyk pedagogicznych.





**Zakończenie**



**N**iniejsze materiały dydaktyczne mają za zadanie pomóc trenerowi w organizacji warsztatów dla nauczycieli i opiekunów praktyk. Warsztaty te służą wdrożeniu dydaktyków do sprawowania opieki nad studentami odbywającymi praktyki pedagogiczne w placówkach oświatowych. Zajęcia nie tylko przygotowują nauczycieli do współpracy ze studentami kierunków filologicznych, ale także zwiększą mobilność pedagogów, ich kompetencje komunikacyjne i wychowawcze, a ponadto zachęcą do pracy w oparciu o nowe technologie, a także do edukacji dla tolerancji i otwartości.

Materiały zawierają zestaw ćwiczeń dla uczestników warsztatów, którymi może posłużyć się trener. Dzięki dodatkowym informacjom prowadzący zyska szczegółową wiedzę, jak przygotować się do prowadzenia ćwiczeń, jak formułować polecenia dla nauczycieli, jak omawiać z nimi wykonanie ćwiczeń. W załącznikach znajdują się karty pracy dla nauczycieli – ankiety, opisy sytuacji, scenki, tabele do uzupełnienia – które trener zapewnia uczestnikom zajęć.

Autorki mają nadzieję, że prezentowany zestaw ćwiczeń, wraz ze wskazówkami dotyczącymi ich realizacji, ułatwi pracę trenerowi, a nauczycielom umożliwi zdobycie nowych umiejętności, sprawdzenie wiedzy, wymianę poglądów i doświadczeń, a także zmotywuje pedagogów do jeszcze efektywniejszej pracy w zawodzie nauczyciela i do czerpania z niej większej niż dotychczas satysfakcji.



# Załączniki

## Załącznik 1 do ćwiczenia 4 – Międzykulturowość w nauczaniu

Ankieta dla nauczycieli

Odpowiedz na poniższe pytania. Udzielaj rzetelnych i szczegółowych odpowiedzi.

1. Jakie zna Pan/Pani założenia europejskiej edukacji?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Jakimi kompetencjami musi legitymować się nauczyciel realizujący „międzykulturowe” nauczanie?

.....

.....

.....

.....

.....

3. W jaki sposób realizuje Pan/Pani nauczanie międzykulturowe na lekcjach swojego przedmiotu?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. W jaki sposób student na praktykach pedagogicznych może wprowadzać wątki międzykulturowego nauczania?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. W jaki sposób realizuje Pan/Pani na swoich zajęciach (dydaktycznych czy wychowawczych) problematykę regionalną, związaną z regionem, który Pan/Pani zamieszkuje?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Dlaczego edukacja regionalna stanowi ważny element nauczania?

.....

.....

.....

.....

.....



7. W jaki sposób praktykant może wypełniać zadania związane z edukacją regionalną dzieci i młodzieży?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. W nauczaniu jakich przedmiotów elementy edukacji regionalnej powinny pojawiać się przede wszystkim?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## Załącznik 2 do ćwiczenia 6 – Mentor – czyli kto? – jak być mentorem dla studenta?

### Ankieta dla nauczycieli

Oceń, w jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami – zaznacz właściwą cyfrę (**1** oznacza **zdecydowanie się nie zgadzam**, **2** – **raczej się nie zgadzam**, **3** – **nie mam zdania**, **4** – **raczej się zgadzam**, **5** – **zdecydowanie się zgadzam**). Unikaj wyboru odpowiedzi typu *nie mam zdania*. Na koniec sprawdź, czy ustosunkowałeś/aś się do wszystkich twierdzeń.

1. Chcę nauczyć się nowych rzeczy od studenta na praktykach.  
1                      2                      3                      4                      5
2. Potrafię słuchać, co ma do przekazania student, zawsze staram się go wysłuchać, kiedy on tego potrzebuje.  
1                      2                      3                      4                      5
3. Wiem, że bardzo szybko nawiążę kontakt ze studentem.  
1                      2                      3                      4                      5
4. Dzisiejsi studenci nie mają wiele do zaoferowania dzieciom i młodzieży.  
1                      2                      3                      4                      5
5. Mam dobre pomysły, jak wspierać studenta w trudnych chwilach i jak go motywować do pracy.  
1                      2                      3                      4                      5
6. Jestem gotowy/a spędzać ze studentem tyle czasu, ile będzie potrzeba, aby właściwie wypełniał on swoje obowiązki.  
1                      2                      3                      4                      5

7. Kiedy nie wiem, jak rozwiązać problem studenta, powinienem/powinnam wskazać mu miejsce czy osobę, do której może się on udać po poradę.
- 1                      2                      3                      4                      5
8. Jeżeli nie jestem doskonałym/łą mentorem/mentorką, to znaczy, że nie powinienem być opiekunem/opiekunką praktyk.
- 1                      2                      3                      4                      5
9. Zależy mi, żeby studentowi dobrze się ze mną pracowało.
- 1                      2                      3                      4                      5
10. Ludzie, którzy ze mną współpracują, dobrze się ze mną czują i są zadowoleni ze współpracy.
- 1                      2                      3                      4                      5
11. Muszę postawić studentowi wyraźne granice, nie jest on moim kolegą, ale podopiecznym.
- 1                      2                      3                      4                      5
12. Potrafię służyć radą i pomocą, dawać pomocne wskazówki.
- 1                      2                      3                      4                      5
13. Powinienem/powinnam rozwiązywać problemy za praktykanta.
- 1                      2                      3                      4                      5
14. Wskazywanie innym, co mogą ulepszyć w swojej pracy, sprawia mi przyjemność.
- 1                      2                      3                      4                      5
15. W konfliktach między praktykantem a uczniami należy zawsze opowiedzieć się po stronie praktykanta.
- 1                      2                      3                      4                      5
16. Całkowicie odpowiadam za to, czy praktykant okaże się dobrym nauczycielem.
- 1                      2                      3                      4                      5

17. Polecenia formułowane przeze mnie są zawsze jasne i klarowne.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
18. Zawsze wskazuję innym to, co robią poprawnie.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
19. To zupełnie normalne, że student popełnia błędy w prowadzeniu lekcji.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
20. Wiem, jak radzić sobie z nieoczekiwanymi sytuacjami w szkole.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
21. Praktykant powinien prowadzić lekcje w sposób, jaki ja mu prezentuję.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|
22. Podstawą tworzenia relacji z praktykantem jest wzajemny szacunek.
- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

## Załącznik 3 do ćwiczenia 7 – Sytuacje z życia szkolnego

### Karty pracy dla nauczycieli

#### Sytuacja 1

Jest poranek. Za kilka minut praktykant ma poprowadzić pierwszą tego dnia lekcję. Poprzedniego dnia omówiliście jej przebieg, student przedstawił konspekt zajęć, zatwierdzony przez Ciebie. Jesteś jego opiekunem/opiekunką praktyk. Uważasz, że dobrze dobrał on formy i metody pracy do lekcji, przygotował właściwe środki dydaktyczne itp. Praktykant prowadził już dwie lekcje, obie oceniasz pozytywnie, nawiązał dobry kontakt z klasą i właściwie podszedł do tematu. Jednakże student informuje Cię, że bardzo obawia się tej lekcji – cały się trzęsie, boli go serce, w nocy nie mógł spać ze stresu. Prosi Cię, żebyś poprowadził/a za niego tę lekcję, gdyż on na pewno tego dobrze nie zrobi. Student obiecuje, że będzie to pierwszy i ostatni taki przypadek.

#### Sytuacja 2

Obserwujesz lekcję prowadzoną przez studenta. Do tej pory student dobrze przygotowywał się do zajęć, nie miałś/eś do niego żadnych zastrzeżeń. Tymczasem teraz zauważasz, że praktykant nie potrafi poradzić sobie z klasą, sytuacja wymyka mu się spod kontroli, dzieci go nie słuchają, lekceważą jego uwagi. Student wydaje się tym nie przejmować, dalej prowadzi lekcję, z której jednakże nic nie wynika. Do tego zdarzyło mu się dwa razy popełnić błędy merytoryczne. Zastanawiasz się, czy powinnaś/powinieneś interweniować, czy dopiero po lekcji porozmawiać o niewłaściwym prowadzeniu zajęć.

### Sytuacja 3

Jesteś na zielonej szkole z młodzieżą gimnazjalną, towarzyszy Wam praktykant, który ma za zadanie pomagać Tobie i innemu wychowawcy w sprawowaniu opieki nad grupą. Tymczasem zauważasz, że student nie wykazuje właściwej postawy – zaczyna kolegować się z gimnazjalistami, przejmować ich punkt widzenia, przychylić się do wszystkich wyrażonych przez nich życzeń. Kiedy zwracasz mu na to uwagę, on nie dostrzega problemu i neguje Twoje słowa. Uważasz, że młodzież nie traktuje go jak nauczyciela, jak autorytet, lecz jak kolegę, którym można sterować i od którego można wszystko uzyskać. Drugi wychowawca obecny na zielonej szkole poinformował Cię, że uczniowie Twojej klasy palili papierosy za przyzwoleniem praktykanta.

## Załącznik 4 do ćwiczenia 11 – Łamiemy bariery komunikacyjne

### Karty z opisem sytuacji i komunikatu

#### Sytuacja 1

Joachim jest uczniem piątej klasy szkoły podstawowej. Zauważasz, że ma on ostatnio problemy w nauce, trudności z koncentracją uwagi. Prosiłaś/eś go o przekazanie rodzicom informacji, że chcesz porozmawiać z nimi osobiście – na konsultacjach. Rodzice Joachima nie korzystają z dziennika elektronicznego, więc wręczyłaś/eś mu karteczkę z informacją. Trzy dni później okazało się, że Joachim zapomniał o tej kartce i rodzice nic nie wiedzą o konsultacjach. Mówisz chłopcu: „Nie dziwi mnie, że o tym nie pamiętałeś. Ty zawsze o wszystkim zapominasz. A poza tym na pewno zrobiłeś to specjalnie. Jak mogłeś? Muszę powiedzieć twoim rodzicom, że robisz wszystko, aby nie mogli się ze mną skontaktować”.

#### Sytuacja 2

Rozmawiasz z uczniem (Stasiem), który poprzedniego dnia nie przyszedł do szkoły (poszedł na wagary). Dowiadujesz się o tym, że na wagary namówił go uczeń z innej klasy, Arek, który notorycznie opuszcza lekcje, ma olbrzymie problemy w nauce i prawdopodobnie nie zda do następnej klasy, do tego jest agresywny wobec rówieśników. Ustalasz ze Stasiem, jakie konsekwencje poniesie za jednodniową nieobecność w szkole. Do tego mówisz: „Masz się nie spotykać więcej z Arkiem! Jeśli jeszcze raz cię z nim zobaczę, zadzwonię do twoich rodziców! Gdy ja chodziłem/am do szkoły, to wybierałem/am takie towarzystwo, które motywowało mnie do dobrych rzeczy, nie do złych!”.

### Sytuacja 3

Przychodzi do Ciebie uczennica Twojej klasy wychowawczej (drugiej klasy gimnazjum). Kasia potrzebuje Twojej pomocy, gdyż nie może sobie poradzić z problemem. Jej zmartwieniem jest zachowanie dziewcząt z klasy wobec niej: koleżanki odwróciły się od niej, nie chcą z nią rozmawiać, na przerwach wyśmiewają się z niej i wytykają ją palcami. Kasia jest bardzo zmartwiona, trudno jej o tym mówić, oczekuje od Ciebie rady. Mówisz do niej: „Nie przejmuj się, możesz przecież znaleźć nowe koleżanki. Gdybyś nie stawiała tak często na swoim, na pewno dziewczyny chętniej by z tobą przebywały. A ty jesteś taka uparta! Zajmijmy się lepiej twoimi ocenami z biologii, obiecałaś ostatnio się poprawić, a jeszcze tego nie zrobiłaś”.



## Załącznik 5 do ćwiczenia 12 – Negocjacje w życiu szkoły

### Karty pracy dla uczestników

#### Polecenie dla nauczycieli:

Uważacie, że bal gimnazjalistów (na zakończenie roku) powinien odbyć się w szkole, na sali gimnastycznej. Sądzicie, że uczniowie powinni zadbać o dekoracje, a także o plakaty zachęcające do udziału w zabawie. W balu powinni uczestniczyć tylko uczniowie trzecich klas gimnazjum oraz kadra pedagogiczna i dyrektor szkoły. Uczniowie mogą zapewnić i osobiście przygotować kanapki, sałatki czy ciastka oraz soki czy herbatę dla uczestników. Bal może rozpocząć się po południu, ale musi skończyć się przed godziną 21. Wybrana klasa trzecia musi zadbać o sprzątnięcie sali po zakończeniu balu. Dobrze byłoby rozpocząć bal od poloneza, zgodnie z tradycją. Wiecie o tym, że rodzice uczniów popierają te pomysły. Waszym zdaniem trzecioklasiści na balu powinni być ubrani w specjalny strój szkolny (mundurek), w którym chodzą codziennie – nie ma potrzeby zmieniać stroju.

#### Polecenie dla uczniów:

Zbliża się bal gimnazjalistów, bardzo się z tego cieszyacie. Chcecie zorganizować bal w restauracji Tęcza, która posiada sporą salę do tańca. W restauracji można skorzystać z obfitego menu – dwóch dań na ciepło, deserów, ciast, przekąsek, soków i różnych innych napojów. Bal może trwać do późnego wieczora. Na bal chcecie zaprosić wszystkich uczniów gimnazjum (z różnych klas) oraz znajomych spoza szkoły czy zaprzyjaźnionych absolwentów. Nie chcecie tańczyć poloneza, jedynie nowoczesne tańce, których może was nauczyć specjalny instruktor i tancerz. Zdajecie sobie sprawę z wysokich kosztów balu, ale wierzyacie, że nauczyciele zgodzą się z wami i przekonają rodziców do poparcia waszych pomysłów. Sądzicie, że noszenie mundurka na balu zdecydowanie negatywnie wpłynęłoby na atmosferę podczas zabawy, chcielibyście mieć prawo wyboru dowolnego (oczywiście eleganckiego) stroju, dziewczyny chciałyby ozdobić twarz makijażem.

## Załącznik 6 do ćwiczenia 13 – Uczymy się aktywnie słuchać

### Karty pracy dla nauczycieli

#### Komunikaty

1. Nie chcę jechać na zieloną szkołę, nie mam żadnych kolegów i nie będę miał z kim spędzać czasu.
2. Najlepiej ze wszystkich osób w klasie napisałam sprawdzian, dostałam za niego szóstkę!
3. Wczoraj koledzy z równoległej klasy dokuczali mi po lekcjach.
4. Spóźniłem się, bo bardzo źle się czułem.
5. Moi rodzice nie przyjdą jutro na zebranie.
6. Nie będę z nim siedziała w ławce! On jest straszny! Chcę siedzieć z kimś innym!
7. Ona przeszkadza mi w nauce, zawsze mnie rozprasza na lekcjach!
8. Moja siostra zachorowała wczoraj, siedziałam przy niej cały wieczór i nie mogłam w nocy zasnąć.
9. Obiecuję, że poprawię się w przyszłości.
10. Czy mógłbym nie zostawać dzisiaj na dodatkowych zajęciach?
11. Inne dzieci śmieją się ze mnie, nie lubię szkoły.
12. Ja... ja tego nie zrobiłem!!! Przysięgam, na pewno nie!! Błagam, niech pani mi uwierzy!
13. W wakacje jadę nad morze na trzy tygodnie, będziemy kąpać się i grać w piłkę.
14. Ja nie palę papierosów! Ja tylko stałem z innymi, dla towarzystwa!
15. Nie mogę znaleźć książki, którą wypożyczyłam z biblioteki.

## Załącznik 7 do ćwiczenia 14 – Do czego jest nam potrzebna asertywność?

### Ankiety dla nauczycieli

Odpowiedz szczerze na poniższe pytania, wpisując TAK lub NIE.

Sprawdź, czy nie pominęłaś/pominąłeś żadnego pytania.

1. Czy masz problem ze zwróceniem uwagi innym nauczycielom, że postępują niewłaściwie?
2. Kiedy ktoś spóźni się na spotkanie z Tobą i jest Ci bardzo przykro, czy informujesz o tym tę osobę?
3. Jeżeli ktoś głośno rozmawia podczas seansu w kinie i przeszkadza pozostałym widzom, czy zdarza Ci się poprosić o ciszę?
4. Czy podczas kłótni potrafisz spokojnie przedstawić swoje argumenty bez podnoszenia głosu?
5. Czy jeżeli ktoś prosi Cię o pożyczenie pieniędzy, a Ty nie chcesz tego zrobić, czy pożyczasz mimo wszystko po długim naleganiu?
6. Czy często chwalisz uczniów za rzeczy, które wykonują dobrze?
7. Czy krytyka ze strony dyrektora jest powodem Twojego złego humoru i smutku?
8. Czy zdarza Ci się prosić o pomoc innych nauczycieli, kiedy nie wiesz, jak poradzić sobie z daną sytuacją?
9. Czy reklamujesz zakupione przedmioty, które mają jakąś wadę lub psują się w okresie gwarancji?
10. Czy zdarza Ci się kupować przedmioty, których nie potrzebujesz, tylko dlatego, że sprzedawca jest bardzo miły i długo Cię przekonuje?
11. Czy często na spotkaniach rady pedagogicznej zabierasz głos i mówisz otwarcie o swoich przekonaniach i obserwacjach?
12. Czy zdarza Ci się odmówić prośbie dyrektora lub innego nauczyciela?
13. Czy podejmujesz decyzje w sprawie uczniów, nie pytając ich o zdanie?
14. Czy często wydaje Ci się, że jesteś w szkole wykorzystywany/a?
15. Czy często zdarza się, że rodzice uczniów mają do Ciebie pretensje i zachowują się agresywnie, a Ty nie wiesz, co robić?
16. Czy masz trudności z obroną swojego zdania w rozmowie z rodzicem ucznia?

Załącznik 8 do ćwiczenia 15 – Niestraszna nam żadna mina!  
– czyli odczytujemy komunikaty niewerbalne

Karty pracy dla nauczycieli

Przykład niewerbalnego sygnału ucznia	Możliwe znaczenie
skrzyżowanie rąk na piersi	
nagle odchylenie się, wyprostowanie	
stukanie palcami o biurko, ławkę	
pocieranie podbródka, nosa	
patrzenie w bok	
zakrywanie ust	
splatanie rąk na karku	
splatanie nóg (w pozycji stojącej)	
dotykanie twarzy	
podpieranie ręką głowy	
pocieranie nosa czy podbródka	
opuszczanie wzroku	
zaczepianie nóg o róg stolika czy krzesła	

## Załącznik 9 do ćwiczenia 16 – Znamy te sytuacje! – stres w życiu nauczyciela

### Karty z opisem sytuacji

#### Sytuacja 1

Dyrektor wzywa Cię do gabinetu, aby porozmawiać z Tobą o obniżających się wynikach w nauczaniu Twojej klasy wychowawczej. Zorientowałeś/aś się, że dyrektor obwinia o to Ciebie jako wychowawcę, ponieważ w tym roku przejąłeś/przejęłaś tę klasę – w roku ubiegłym wyniki uczniów uczęszczających do tej klasy były zadowalające. Dyrektor jest osobą bardzo wymagającą i zasadniczą.

#### Sytuacja 2

Organizujesz uroczystość zakończenia roku dla trzecich klas gimnazjalnych. Dzień przed zakończeniem, w czasie próby przedstawienia, które przygotowujesz od dłuższego czasu, okazało się, że osoba odpowiedzialna za jedną z głównych ról jest chora, ma zapalenie krtani i nie jest w stanie mówić – nie będzie mogła wygłosić swojej części. Nie widzisz nikogo innego, kto mógłby ją zastąpić, poza tym wszyscy uczniowie poszli już do domu po skończonych lekcjach. Wiesz, że dyrektor oczekuje od Ciebie i Twojej klasy sukcesu – ostatnio dał Ci to do zrozumienia.

#### Sytuacja 3

Jutro Twoją lekcję będzie oglądał dyrektor szkoły w ramach hospitacji nauczycielskich zajęć. Tę lekcję przygotowałeś/aś dużo wcześniej – dokładnie zaplanowałeś/aś jej przebieg, postanowiłeś/aś sięgnąć po nowatorskie metody, wykorzystać utwór muzyczny podczas zajęć, zaktywizować uczniów do pracy. Dyrektor zatwierdził już konspekt tej lekcji. Chcesz przypomnieć sobie jej dokładny plan i zgromadzić potrzebne materiały, ale okazuje się, że nie możesz znaleźć konspektu lekcji, własnych notatek, płyty z muzyką – cała teczka gdzieś zniknęła, mimo że przeszukałeś/aś cały dom. Drugi egzemplarz konspektu ma jedynie dyrektor.

#### Sytuacja 4

W tym roku otrzymałeś/aś wychowawstwo po raz pierwszy, opiekujesz się piątą klasą szkoły podstawowej. Za dwa dni będziesz prowadzić pierwsze zebranie z rodzicami. Jeszcze nie znasz nikogo z rodziców uczniów, ale wiesz, że ta klasa sprawiała dużo problemów w zeszłym roku szkolnym, a rodzice dzieci poprosili o zmianę wychowawcy. Poprzedni wychowawca poinformował Cię, że rodzice są niezwykle roszczeniowi i nie przyjmują argumentów nauczyciela, nigdy się z nim nie zgadzają i nie współpracują. Pani dyrektor powiedziała Ci, że rodzice dzieci z tej klasy mają wobec Ciebie spore oczekiwania.

#### Sytuacja 5

Przebywasz na wycieczce szkolnej z młodzieżą gimnazjalną. To Twoja pierwsza wycieczka z uczniami. Podczas wycieczki jeden z Twoich podopiecznych przewrócił się i pokaleczył – możliwe, że złamał nogę, gdyż nie jest w stanie chodzić. Najbliższa poradnia znajduje się w miasteczku oddalonym o 10 kilometrów. Ty odpowiadasz za tego ucznia i za zapewnienie mu pomocy lekarskiej. Pielęgniarka obecna na wycieczce stwierdziła, że należy prześwietlić nogę i założyć chłopcu gips. Kierownik wycieczki prosi Ciebie o jak najszybsze znalezienie rozwiązania. Uczeń jest bardzo zdenerwowany i przerażony.

Załącznik 10 do ćwiczenia 18 – Nie grozi nam wypalenie!  
– czyli przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu

Karty pracy dla nauczycieli

Etap	Charakterystyka	Wskazówki – co robić?
miesiąc miodowy		
przebudzenie		
etap szorstkości		
pełnoobjawowe wypalenie		
odradzanie się		

## Załącznik 11 do ćwiczenia 25 – Brak pracy to nie brak działania!

### Karty z opisem sytuacji

#### Sytuacja 1

Uczysz języka polskiego w szkole podstawowej, pracujesz tam już pięć lat, rozpoczęłeś/rozpoczęłaś pracę zaraz po ukończeniu studiów. Okazało się, że w przyszłym roku szkolnym zabraknie dla Ciebie pracy. Jesteś załamany/a, nie wiesz, co robić. Nigdy nie pracowałeś/aś w innym zawodzie niż nauczyciel. Praca w szkole stanowi realizację Twojego marzenia. Uwielbiasz uczyć, nawiązujesz świetne relacje z młodzieżą, bardzo angażujesz się w ich sprawy wychowawcze, w wielu sytuacjach doradzasz uczniom, jak mogą postąpić. Utrzymujesz kontakty z ich rodzicami, czujesz się odpowiedzialny/a za ich zachowanie. Nie wiesz, gdzie szukać pracy, współpraca z młodzieżą to całe Twoje życie. Nie pamiętasz już, jak napisać CV i list motywacyjny. Jesteś osobą nieśmiałą, nie umiesz mówić o swoich umiejętnościach i dowodzić swojej wartości.

#### Sytuacja 2

Ukończyłeś/aś specjalizację nauczycielską oraz translatorską, uczysz języka angielskiego w gimnazjum od kilku miesięcy, jesteś na stażu na nauczyciela kontraktowego. Radzisz sobie z pracą, ale czujesz, że nie jest to Twoje powołanie. Praktyki zachęciły Cię do pracy w szkole, ale teraz widzisz, że współpraca z młodzieżą Cię męczy. Nie masz cierpliwości do rozwiązywania jej problemów ani do tłumaczenia rzeczy dla Ciebie oczywistych. Pasjonują Cię tajniki języka angielskiego, ale rozczarowuje Cię podejście młodych ludzi do znajomości języków obcych. Z niechęcią przychodzisz do pracy, trudno Ci zmotywować uczniów do nauki. Nie wiesz, co zrobić: zostać w tej szkole, w której możesz pracować (dyrektor szkoły bardzo Cię ceni, gdyż wywiązujesz się ze swoich obowiązków i bardzo szybko uczysz się nowych rzeczy, masz szeroką wiedzę przedmiotową) czy też poszukać innego miejsca pracy. Nastawiłeś/aś się wcześniej na zatrudnienie w szkole i nie wiesz, gdzie jeszcze mógłbyś/mogłabyś pracować. Skłaniasz się ku odejściu, ale panicznie boisz się pozostawania bez zatrudnienia. Uważasz, że nie dostaniesz szybko pracy, która by Cię satysfakcjonowała.



## Załącznik 12 do ćwiczenia 29 – Uczymy się reagować

### Karty z hasłami dla nauczycieli

1. Klasa wyśmiewa się z Kuby, który ma dużą wadę wzroku i nosi bardzo mocne okulary, musi siedzieć w pierwszej ławce i nie ćwiczy na lekcjach WF-u. Kuba bardzo się tym martwi.
2. W poprzednim roku Aleks nie otrzymał promocji do następnej klasy – nowa klasa go nie akceptuje, uczniowie mu dokuczają, wyzywają go, nikt nie chce siedzieć z nim w ławce. Aleks zastanawia się, czy nie zmienić szkoły.
3. Jacek, który się jąka, ma problemy z nawiązaniem relacji w klasie, dzieci uważają go za kogoś gorszego. Chłopiec bardzo to przeżywa.
4. Natalia, która nie chodzi religię w szkole z powodu przynależności do kościoła mariawitów, jest wykluczona z grupy, dzieci unikają jej i obmawiają ją za plecami. Dziewczynka czuje się upokorzona i chciałaby zacząć chodzić na religię.

## Załącznik 13 – Ankieta podsumowująca dla uczestników warsztatów

Odpowiedz szczerze na poniższe pytania, otaczając kółkiem wybraną cyfrę, gdzie **1** oznacza **fatalnie**, **2** – **źle**, **3** – **średnio**, **4** – **dobrze**, **5** – **świetnie**.

1. Jak oceniasz cykl ośmiu spotkań warsztatowych?

1            2            3            4            5

2. Jak warsztaty przygotowały Cię do sprawowania opieki nad praktykantem podczas praktyk pedagogicznych?

1            2            3            4            5

3. Jak oceniasz atmosferę, która panowała na zajęciach?

1            2            3            4            5

4. Jak pracowało Ci się z grupą innych nauczycieli?

1            2            3            4            5

5. Jak oceniasz pracę z trenerem podczas tych zajęć?

1            2            3            4            5

6. Jak oceniasz formułowanie instrukcji do zadań przez osobę prowadzącą warsztaty?

1            2            3            4            5

7. Jak oceniasz sposób nawiązywania kontaktu z grupą przez trenera?

1            2            3            4            5

8. Jak oceniasz sposób podsumowywania ćwiczeń przez trenera?

1            2            3            4            5

9. Jak oceniasz przydatność wykonywanych ćwiczeń w kontekście poruszanych tematów?

1            2            3            4            5

10. Jak oceniasz dobór metod pracy trenera podczas warsztatu?

1            2            3            4            5

Uwagi własne

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## Bibliografia

1. Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1991
2. Bijak E., *Syndrom wypalenia zawodowego u nauczycieli*, <http://www.sp2siewierz.netserwer.pl/publikacje/wypalenie.htm> [data dostępu: 28.06.2011]
3. Boydell T., *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005
4. Brown R., *Procesy grupowe: dynamika wewnątrzgrupowa i międzygrupowa*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006
5. Buehl D., *Strategie aktywnego nauczania, czyli jak efektywnie nauczać i skutecznie się uczyć*, Wydawnictwo Edukacyjne, Kraków 2004
6. Dambach K., *Mobbing w szkole. Jak zapobiegać przemocy grupowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003
7. Eicher J., *Sztuka komunikowania się*, Wydawnictwo Ravi, Łódź 1995
8. Elsner D., Taraszkiewicz-Kotońska M., *Opiekun stażu jako refleksyjny praktyk*, Wydawnictwo Mentor, Kraków 2002
9. Fleischer M., *Ogólna teoria komunikacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2007
10. Forsyth D., *Group dynamics*, Brooks/Cole, Wadsworth, 1999
11. Hamer H., *Rozwój umiejętności społecznych: jak skuteczniej dyskutować i współpracować: przewodnik dla nauczycieli*, Agencja Wydawnicza Veda, Warszawa 1999
12. Hewstone M., Stangor C. i inni, *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999
13. Huk T., *Komputer w procesie kształtowania umiejętności kluczowych*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2008
14. Jachimska M., *Scenariusze lekcji wychowawczych – według programu autorskiego „Życ skuteczniej”*, Oficyna Wydawnicza UNUS, Wrocław 1997
15. Kalkowska-Neyman M., *Komunikacja niewerbalna w relacjach interpersonalnych*, [www.szkoła-korczak.poznan.pl/index.php?...komunikacja...3...](http://www.szkoła-korczak.poznan.pl/index.php?...komunikacja...3...) [data dostępu: 27.06.2011]
16. Knapp M., Hall J., *Komunikacja niewerbalna w interakcjach międzyludzkich*, Wydawnictwo Astrum, Wrocław 2000
17. Kwapiszewski J., *Wybrane problemy współczesnej edukacji*, Wydawnictwo Uczelniane Pomorskiej Akademii Pedagogicznej, Słupsk 2000

18. Lowen A., *Wstęp do bioenergetyki: energia, język ciała, terapia*, Warszawa 1992
19. Łobocki M., *Wybrane problemy wychowania: nadal aktualne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2004
20. McKay M., Davis M, Fanning P., *Sztuka skutecznego porozumiewania się*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007
21. Mika S., *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987
22. Nęcki Z., *Komunikacja międzyludzka*, Antykwa, Kluczbork 2000
23. Nęcki Z., Błaszczuk K., Uździcki R., *Komunikacja i negocjacje a współdziałanie interpersonalne*, Adam Marszałek, Toruń 2009
24. Pajor H., *Syndrom wypalenia zawodowego*, [www.opole.oip.pl/prezentacje/Stres\\_a\\_wypalenie\\_zawodowe.pps](http://www.opole.oip.pl/prezentacje/Stres_a_wypalenie_zawodowe.pps) [data dostępu: 27.06.2011]
25. Pomianowska M., Tołwińska-Królikowska E., *Opiekun stażu: poradnik*, Wydawnictwa CODN, Warszawa 2008
26. Pujol J., *Ocena potrzeb szkoleniowych: praktyczne metody i narzędzia*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2003
27. Religa J. (red.), *Przewodnik metodologiczny dla mentorów i tutorów*, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom 2011
28. Sęk H., *Wypalenie zawodowe: przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
29. Sowiński R., *Techniki pracy umysłowej: szybka nauka: skrypt uczestnika szkolenia*, Wydawnictwo SORUS, Poznań 2000
30. Stewart J., *Mosty zamiast murów: o komunikowaniu się między ludźmi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000
31. Zajączkowska M., *Perspektywa równości płci w edukacji i wychowaniu*, <http://www.mjz.com.pl/art/Perspektywa%20rownosci%20plci%20w%20edukacji%20i%20wychowaniu.pdf> [data dostępu: 29.06.2011]