



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Materiały współfinansowane ze środków
Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Materiały szkoleniowe dla opiekunów praktyk i nauczycieli
wychowania fizycznego zatrudnionych w placówkach
biorących udział w projekcie

**PROGRAM PRAKTYK PEDAGOGICZNYCH
PODNOŚĄCYCH JAKOŚĆ KSZTAŁCENIA
PRZYSZŁYCH NAUCZYCIELI**



PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE

Spis treści

Spis treści	3
Wstęp.....	5
1. Podstawowe założenia Programu Praktyk Pedagogicznych	8
2. Sposoby wykorzystywania technologii informacyjnej w nauczaniu wychowania fizycznego	12
3. Edukacja w Unii Europejskiej	17
4. Znaczenie równości płci w zawodzie nauczyciela wychowania fizycznego	20
5. Stereotypowe postrzeganie ról kobiecych i męskich na polu społecznym i zawodowym.....	25
6. Dyskryminacja zawodowa warunkowana przez płęć	37
7. Wypalenie zawodowe	39
Zakończenie.....	45
Bibliografia.....	47

Wstęp

Miło nam oddać w Państwa ręce materiały przygotowane z myślą o wsparciu projektu *Program Praktyk Pedagogicznych podnoszący jakość kształcenia przyszłych nauczycieli*, realizowanego dzięki współfinansowaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach III Priorytetu *Wysoka jakość systemu oświaty*, Działania 3.3 *Poprawa jakości kształcenia*, Poddziałania 3.3.2 *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli – projekty konkursowe*.

Projekt ten realizowany jest na terenie województwa mazowieckiego przez Wyższą Szkołę Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej w Pruszkowie – niepubliczną szkołę wyższą, działającą od 1999 roku. Placówka kształci najwyższej klasy specjalistów z zakresu sportu, wychowania fizycznego, turystyki aktywnej, a także rekreacji. Szkoła zapewnia sprawną realizację projektu *Program Praktyk Pedagogicznych podnoszący jakość kształcenia przyszłych nauczycieli*, co potwierdza jej bogate doświadczenie w realizowaniu przedsięwzięć współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej. Projektodawca dysponuje zapleczem kadrowym i technicznym, które będzie gwarancją powodzenia projektu.

Głównym celem projektu *Program Praktyk Pedagogicznych podnoszący jakość kształcenia przyszłych nauczycieli* jest poszerzenie kompetencji u studentek oraz studentów wychowania fizycznego. Dlatego wszelkie informacje zawarte w tym szkoleniu będą przydatne dla Waszego dalszego rozwoju w pracy w zawodzie nauczyciela. Szkolenie podzielono na części. Każda z nich będzie realizować odmienny temat, jednakże wszystkie części są ze sobą połączone i będą się wzajemnie uzupełniać. W niniejszych materiałach zaprezentowano następujące bloki tematyczne:

- skrót Programu Praktyk Pedagogicznych,
- sposoby zastosowania technologii informacyjnej w nauczaniu,
- edukacja w Unii Europejskiej,
- równość płci,

- stereotypy związane z płcią,
- dyskryminacja zawodowa,
- wypalenie zawodowe.

Informacje zawarte w poszczególnych tematach będą miały charakter opisowy, będą również poparte przykładami, które pozwolą lepiej zrozumieć poruszane kwestie. Jednocześnie program szkolenia pozostawia miejsce na Wasze refleksje i przemyślenia dotyczące poruszanej tematyki. Ważne, abyście świadomie uczestniczyli w przebiegu szkolenia. Pamiętajcie, że możecie modyfikować bądź poddawać pod dyskusję wybrane zagadnienia. **Cele szkolenia:**

- Nabywanie kompetencji

Kompetencje to pewne umiejętności, które ułatwią nauczycielowi wypełnianie swoich obowiązków. Są to nie tylko umiejętności związane z wykonywaniem zawodu nauczyciela wychowania fizycznego, ale również pewne cechy osobowości, które sprzyjają pozytywnemu rozwojowi kariery zawodowej. Chodzi tutaj przede wszystkim o umiejętności w zakresie korzystania z technologii informacyjnej w ramach prowadzonych zajęć z wychowania fizycznego oraz umiejętności w zakresie empatii, reagowania na potrzeby uczniów, umiejętności trafnej diagnozy sytuacji ucznia, zdolność przekazywania wiedzy i kształtowania postawy otwartości i tolerancji zgodnych z ideą równości płci.

- Promowanie idei równości płci

Przy tym zagadnieniu przyjmujemy dwutorową interpretację

- Z jednej strony będziemy analizować pojęcie równości płci w kontekście samych uczestników szkolenia, czyli sytuacji dyskryminacji nauczyciela. Będziemy się zastanawiać, czy płeć ma wpływ na podejmowanie życiowych decyzji i ubieganie się o określone stanowisko pracy.
- Z drugiej strony przeniesiemy koncepcje równości płci na teren szkoły i relacji zarówno między uczniami, jak i nauczycielami i uczniami. Postaramy się określić, czy szkoła jest środowiskiem, w którym występuje zjawisko nierówności płci, a co za tym idzie nierównego traktowania uczniów / nauczycieli ze względu na ich płeć.

Kształtowanie postawy tolerancji, co ma na celu eliminację szkodliwych stereotypów i zapobieganie dyskryminacji

W tej części szkolenia postaramy się zdefiniować pojęcie „stereotyp” i odpowiedzieć na pytanie: jaką rolę w życiu człowieka pełnią stereotypy? Będziemy przede wszystkim kłaść nacisk na umiejętności „wychwycenia” potocznie używanych stereotypów, które mogą prowadzić do stygmatyzacji określonej przy ich pomocy osoby. Ważne, aby rozróżniać stereotypy neutralne, które mają charakter dostosowawczy od negatywnych, które mogą przerodzić się w zachowania dyskryminujące kogoś ze względu na posiadaną cechę. Istotnym również kontekstem interpretowania pojęcia „stereotyp” z perspektywy przyszłego nauczyciela jest zjawisko stereotypizacji obecne w szkole, powszechne w miejscach, w których na niewielkiej przestrzeni występuje duże nagromadzenie ludzi. Będziemy również analizować, w jaki sposób myślenie stereotypowe może przyczynić się do powstawania zjawiska dyskryminacji i jakie mogą być tego konsekwencje. Ważnym aspektem tej części szkolenia jest uwrażliwienie przez opiekunów praktyk i nauczycieli przyszłych nauczycieli na zjawiska stereotypizacji i dyskryminacji, gdyż niezauważone mogą stanowić prawdziwe zagrożenie dla prawidłowego rozwoju dzieci i młodzieży. Ten temat będzie również poruszany dlatego że wykorzystywanie stereotypowego myślenia o rolach kobiecych i męskich jest bardzo powszechne na rynku pracy i może stać się przyczyną powstawania trudności w znalezieniu zatrudnienia w wybranym zawodzie. Treść szkolenia pomoże Wam zatem znaleźć rozwiązanie podczas pracy ze studentami na praktykach w sytuacjach, kiedy będą oni musieli zmierzyć się ze stereotypowym postrzeganiem płci, a także w sytuacjach, kiedy to może zaważyć na ich karierze zawodowej bądź podejmowanych przez nich decyzjach.

- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu

Kolejnym istotnym pojęciem jest wypalenie zawodowe – zjawisko coraz powszechniejsze, które może prowadzić do załamania ważnych celów życiowych. Najczęściej z tym zjawiskiem można się spotkać w przypadku osób wykonujących zawody związane z bezpośrednim kontaktem z drugim człowiekiem. Wypalenie

zawodowe jest zjawiskiem, któremu można przeciwdziałać, jeśli tylko odpowiednio wcześniej zaobserwuje się świadczące o nim symptomy. Ważną umiejętnością jest dokonanie trafnej diagnozy własnego stanu i zaobserwowanie u siebie pierwszych objawów oraz czujnym obserwatorem otoczenia i zauważenie objawów u innych osób. Szybko udzielone wsparcie może zapobiec rozwinięciu się wypalenia. Z drugiej strony niezauważone wypalenie może być przyczyną poważnych konsekwencji, a nawet prowadzić do kryzysu.

- Edukacja w Unii Europejskiej

W niniejszych materiałach znajdują się także informacje dotyczące możliwości awansu nauczycieli w krajach Unii Europejskiej. Pokazano też różnorodne formy doskonalenia zawodowego nauczycieli, o których przyszli nauczyciele powinni zostać poinformowani.

1. Podstawowe założenia Programu Praktyk Pedagogicznych

Program Praktyk Pedagogicznych to dokument zawierający wytyczne, które będą Wam potrzebne podczas pracy ze studentami w czasie praktyk w szkole. Program Praktyk Pedagogicznych zawiera następujące działy¹:

- Zadania i obowiązki praktykanta

W tej części przedstawione zostaną obowiązki studentów, których powinni oni przestrzegać w trakcie odbywania praktyk w szkole. Do obowiązków praktykantów będzie należeć opracowanie i prowadzenie aktualnej dokumentacji z praktyk (dzienniczek praktyk, scenariusze zajęć), jak również poznanie dokumentacji szkolnej niezbędnej do realizacji określonych zajęć. Ich obowiązkiem będzie także przygotowywanie się do zajęć, systematyczne przygotowanie pomocy dydaktycznych oraz umiejętność korzystania z nich. Ważne jest również podejście studentów

¹ Informacje zawarte w tym rozdziale zostały zainspirowane książką Baranowskiej K., *Dobra praktyka = dobra praca: modelowe rozwiązania w zakresie organizacji praktyk studenckich: praca zbiorowa*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice 2010.

do uczniów, umiejętność rozpoznania ich mocnych i słabych stron oraz dostosowania wymagań programowych do ich możliwości i potrzeb (indywidualizacja proces nauczania).

- Zadania nauczyciela-opiekuna

Nauczyciel opiekun powinien wprowadzić studentów w środowisko szkolne, pomóc zrozumieć zasady jego funkcjonowania i ułatwić odbycie praktyk. Do Waszych obowiązków należy zapoznanie studentów z dokumentacją niezbędną do prowadzenia w trakcie praktyk i ustalenie indywidualnego planu pracy w czasie praktyk. Jednocześnie Waszym obowiązkiem jest nadzorowanie przebiegu praktyk, sprawdzanie przygotowania studentów do zajęć i służyć radą zarówno w sferze kontaktów z uczniami, jak i pracownikami placówki.

- Przewidywane kompetencje

Przede wszystkim powinniście nauczyć studentów trafnie oceniać potrzeby i możliwości uczniów, a co za tym idzie – odpowiednio dostosowywać scenariusze zajęć do tych czynników. Powinniście również zapoznać studentów z zasadami budowania prawidłowych relacji z uczniami i innymi nauczycielami. Ważnym aspektem jest także przygotowanie przyszłych nauczycieli do pracy pod presją i w sytuacjach stresowych.

- Cele specjalistycznej praktyki pedagogicznej dla studentów WF

Ważnym elementem tej części praktyk jest poszerzenie zakresu wiedzy z dziedziny pedagogiki i psychologii, wiedza ta powinna być podstawą do wykonywania przyszłej pracy zawodowej. Ważne jest również przygotowanie studentów do tworzenia własnych programów autorskich. Ta umiejętność ściśle współgra z wiedzą dotyczącą planowania i realizowania przebiegu procesu dydaktycznego. Praktyki są również szansą dla studenta, aby dokonał samooceny pod kątem własnych predyspozycji do wykonywania zawodu nauczyciela wychowania fizycznego. Istotne jest również dogłębne poznanie zasad funkcjonowania szkoły jako instytucji poprzez poznanie jej poszczególnych elementów. Tutaj również zawarta

jest część dotycząca hospitacji zajęć lekcyjnych prowadzonych przez wykwalifikowaną kadrę pedagogiczną.

- Konieczność indywidualizacji pracy z uczniami na lekcjach WF

W tej części następuje koncentracja na głównym podmiocie praktyk, czyli uczniu. Ważną rolę w pracy nauczyciela odgrywa umiejętność indywidualnego rozpatrywania każdego z uczniów pod kątem ich możliwości, zainteresowań oraz potrzeb związanych z rozwojem. Duży nacisk kładziony jest na to, aby każdy uczeń dostał taką samą szansę rozwoju, mógł w pełni rozwijać swoją wiedzę i kształtować umiejętności.

- Konieczność wdrożenia studentów do tworzenia autorskich programów nauczania wychowania fizycznego

Ta część praktyk opiera się głównie na kreatywności studentów i ich twórczym podejściu do pracy. Położono nacisk na zasady podmiotowego traktowania uczniów oraz konstruowanie procesu dydaktycznego umożliwiającego rozwijanie się w sferze zarówno teoretycznej, jak i praktycznej.

Ponadto dobrze by było, aby nauczyciel był gotowy udzielić wszelkich pomocnych wskazówek studentowi. Na początku praktyk opiekun ma za zadanie opracować wraz ze studentem plan przebiegu praktyk. Powinni oni ustalić, w których klasach przeprowadzone zostaną hospitacje, a w których student poprowadzi zajęcia. Opiekun praktyk powinien także udostępnić studentowi potrzebne materiały, dokumenty lub środki dydaktyczne w celu przeprowadzenia zajęć. Rolą pedagoga jest zmotywowanie studenta do pracy w czasie praktyk, umożliwienie mu w pełni wypróbowania swoich możliwości i umiejętności w pracy z uczniami oraz wdrożenie go do realizacji własnych, autorskich pomysłów dydaktycznych.

Na co szczególnie opiekun powinien zwrócić uwagę w czasie pracy ze studentem?

- Na stosunek do obowiązków – czy student jest punktualny, czy jest dobrze przygotowany do pracy z uczniami, czy angażuje się w inne, dodatkowe zajęcia z uczniami, jaką postawę prezentuje w czasie pracy – czy jest zmotywowany, wytrwały, cierpliwy?

- Na umiejętność nawiązania kontaktu z młodzieżą / dziećmi – czy student potrafi nawiązać dobre porozumienie z uczniami, czy jest empatyczny, czy stara się zrozumieć zachowanie postępowanie młodzieży i dzieci, czy reaguje na ich prośby adekwatnie, czy umie ich motywować i wspierać, czy umie pracować z grupą, czy jest lubiany przez uczniów i dlaczego?
- Na warsztat pracy studenta – czy student zna różne metody pracy z uczniami, czy potrafi je odpowiedni dostosować do tematu i poziomu dzieci, czy realizowane przez niego pomysły są nowatorskie i twórcze, czy dobrze planuje rozkład materiału w czasie, czy zwraca uwagę zarówno na dydaktyczny, jak i na wychowawczy aspekt swojej pracy, czy dobrze i adekwatnie ocenia uczniów?
- Czy student ma predyspozycje osobowościowe do wykonywanego zawodu?
- Do cech sprzyjających pracy dydaktycznej zalicza się przede wszystkim: otwartość, aktywność, tolerancję, wysoką samoocenę i równowagę, inteligencję emocjonalną i wrażliwość, asertywność, autonomię, dojrzałość emocjonalną, realistyczną ocenę własnych umiejętności, zaufanie do innych osób, kreatywność, odporność na stres i umiejętność radzenia sobie z problemami. Natomiast cechy, które utrudniają pracę dydaktyczną to: bierność, nietolerancyjność, niskie poczucie własnej wartości i wysokie poczucie lęku, problemy z kontrolą emocji, duży poziom agresji, niedojrzałość, brak poczucia bezpieczeństwa, wysoka zależność od innych osób, koncentracja na sobie, wysoka potrzeba akceptacji, myślenie przy pomocy stereotypów i schematów myślowych, brak zaufania do innych ludzi, brak odporności na stres i umiejętności radzenia sobie z problemami.

Dobrze jest także zwrócić uwagę na to, w jaki sposób nauczyciel przekazuje swoje uwagi i komentarze studentowi na temat jego pracy. Warto aby pamiętać o pozytywnym wsparciu przy wyrażaniu negatywnych opinii. A zatem pamiętajmy o przekazaniu konstruktywnych sposobów rozwiązania, zwracajmy uwagę na mocne strony studenta, pozwólmy drugiej stronie wyrazić swoje odczucia na omawiany temat i miejmy na uwadze, żeby krytykować sytuację i jej skutki, a nie

osobę. Trzeba także zwracać uwagę na atmosferę, w jakiej przekazujemy studentowi swoje uwagi – najbardziej sprzyjający jest klimat otwartości, zaufania, wzajemnego porozumienia i dyskrecji.

Program Praktyk Pedagogicznych zawiera jasne wytyczne i wskazówki stanowiące istotne źródło informacji dla studenta odbywającego praktyki. Ważne, aby student przed rozpoczęciem udziału w praktykach szczegółowo się z nim zapoznał. Będzie o wiele łatwiej zakończyć praktyki z pozytywnym wynikiem, jeśli studenci i opiekunowie poznają zakres swoich obowiązków i wymagań. W tym programie studenci znajdą również informacje, jak przygotować się do odbycia praktyk. Jednocześnie pamiętajcie, że praktyki pedagogiczne powinny rozwiązać wszelkie wątpliwości studentów, co do tego, czy praca na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego jest tym, czym chcieliby się w przyszłości zajmować. Podczas warsztatów bądźcie obserwatorami studentów nie tylko w sytuacji szkolnej i lekcji, które będziecie hospitować, ale przede wszystkim samych siebie. Wyobraźcie sobie siebie na miejscu studenta na praktykach. Przeanalizujcie wszystkie dobre i złe strony tej sytuacji i zawodu nauczycielskiego.

2. Sposoby wykorzystywania technologii informacyjnej w nauczaniu wychowania fizycznego

Technologia informacyjna i komunikacyjna (ICT)² to takie środki i narzędzia, których używa się do uzyskiwania, analizy i rozpowszechniania informacji. ICT wykorzystuje narzędzia informatyki – komputery – do posługiwania się informacjami na różne sposoby. Technologie informacyjne służą każdej dziedzinie wiedzy, nie tylko informatyce, ale również **edukacji**, służą dzieciom i uczniom w szkołach i przedszkolach, a także samym nauczycielom – ułatwiają im pracę, pomagają w znalezieniu wiadomości na temat rozwoju zawodowego. Takie

² Sysło M. M., *Technologia informacyjna a edukacja medialna – materiały V Konferencji „Media w Kulturze, Nauce i Oświacie”*, Tarnów – Krynica 1997.

zastosowanie komputera to przykład **strategii kontekstowej**³. Zatem można powiedzieć, że technologie informacyjne są wykorzystywane w nauczaniu dwutorowo:

- Wspomagają **dzieci i młodzież** w zdobywaniu wiedzy i umiejętności.
- Wspomagają **nauczycieli** – w przygotowaniu zajęć, ich przeprowadzeniu, dokumentowaniu, w rozwoju własnym.

Warto zastanowić się, dlaczego technologia informacyjna odgrywa tak istotną rolę w procesie nauczania dzieci i młodzieży:

- Stosując technologię informacyjną i komunikacyjną oddziałujemy jednocześnie na kilka zmysłów; wzrok, słuch (edukacja polisensoryczna), w efekcie angażujemy cały organizm do skoncentrowania uwagi na danym źródle bodźców;
- Uczniowie poznają komputer jako narzędzie, uczą się jego obsługi, zapoznają z jego możliwościami, aby mogli pracować z nim w przyszłości, poznają edytory tekstu, programy graficzne i programy do tworzenia prezentacji komputerowych,
- Młodzież tworzy własne prace, referaty, projekty w oparciu o komputery i ma możliwość zaprezentowania innym tego, co stworzyła,
- Uczniowie uczą się korzystać z programów i sprzętu do celów edukacyjnych,
- Kształci się umiejętność wyszukiwania informacji i ich weryfikacji – uczniowie selekcionują materiały pochodzące z różnych źródeł, oceniają ich zasadność i jakość,
- Służy to nauce krytycznego odbioru dzieł, obrazów, filmów itp.,
- Uczniowie uczą się komunikacji z ludźmi na całym świecie,
- Kształci się u uczniów kreatywność, otwartość na zmiany i elastyczność, dostosowują się do wymogów nowoczesnego nauczania,

³ Ibidem.

- Uczniowie dzięki wykorzystaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych w szkole wiedzą, jak wykorzystać zamieszczone dla nich w Internecie przez nauczycieli materiały, wymieniają się plikami z innymi uczniami, oglądają filmy i słuchają audycji będących ilustracją przekazywanych przez nauczyciela treści (takie materiały umieszcza się za pomocą podcastów, jeśli są to pliki dźwiękowe i vodcastów – jeśli są to pliki wideo. Podcasty i vodcasty należą do mediów strumieniowych, które działają na zasadzie internetowego radia lub też telewizji, dostęp do nich jest możliwy dzięki Internetowi i odpowiedniemu oprogramowaniu),
- Techniki te pobudzają wyobraźnię i zainteresowania uczniów.

Łatwo sobie wyobrazić, w jaki sposób technologia informacyjna wykorzystywana jest podczas lekcji języka polskiego, biologii czy geografii. Natomiast warto zwrócić studentom uwagę w czasie praktyk na możliwość zastosowania technologii podczas prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego.

Wyobraźcie sobie, że podczas prowadzenia zajęć z wychowania fizycznego chcecie przybliżyć uczniom postać sławnego sportowca, możecie w tym przypadku oczywiście zastosować klasyczną metodę podaniową i opowiedzieć historię wybranego sportowca. Jednak istnieje również możliwość zlecenia uczniom zdobycia w różnych źródłach różnych informacji dotyczących sławnej postaci i zaprezentowania ich pod postacią prezentacji multimedialnej. Jest to sprawdzony sposób na to, by:

- wzbudzić zainteresowanie uczniów,
- zachęcić ich do aktywności własnej na rzecz poszerzania swojej wiedzy,
- umożliwić „słabszym fizycznie” uczniom wykazanie swoich umiejętności,
- urozmaicić przebieg zajęć,
- wprowadzić autorskie elementy do programu.

Kolejnym przykładem wykorzystania technologii informacyjnej może być sytuacja, w której pracując z uczniami na lekcjach wychowania fizycznego planujecie wprowadzić nowy element sportowy, np. nauczyć uczniów zasad i strategii gry w piłkę siatkową. Powiedzmy, że stawiacie sobie cel, aby Wasi uczniowie

opanowali serwowanie. Niestety okazuje się, że nie dla każdego ucznia jest to tak prosty element jak Wam się wydawało. Tutaj również możecie powołać się na zastosowanie technologii informacyjnej. Spróbujcie zachęcić uczniów, aby nagrali fragment meczu piłki siatkowej w wykonaniu profesjonalistów. Niech wybiorą te momenty, w których widoczne jest serwowanie. Niech uczniowie zaprezentują wybrane przez siebie fragmenty w trakcie zajęć z wychowania fizycznego. Omówcie z nimi punkt po punkcie, na czym polega skutecznie wykonane serwowanie. Róbcie stop-klatki, by uchwycić najtrudniejsze do wykonania momenty. Tutaj także możecie wypróbować zabawę w symulację. Spróbujcie np. przeprowadzić symulację serwowania. Jest to sprawdzony sposób na to by:

- nie zniechęcać uczniów do nauki nowych rzeczy,
- pokazać, że nauka może mieć charakter eksploracyjny,
- połączyć naukę z zabawą,
- połączyć teorię z praktyką,
- wzbudzić zainteresowanie uczniów,
- odkrywać nowe umiejętności uczniów,
- urozmaicić zajęcia,
- budować poczucie wartości uczniów.

Korzystanie z technologii informacyjnych i komunikacyjnych może stanowić także istotne narzędzie w pracy nauczyciela. Dzięki nauczaniu zdalnemu nauczyciele mogą uczestniczyć w wielu kursach i szkoleniach bez wychodzenia z domu. Warto wskazać, jak jeszcze **nauczyciel może wykorzystywać komputer w swojej pracy**⁴ – dzięki Internetowi może planować **swój rozwój zawodowy**, wyszukiwać propozycje kursów i warsztatów – bardzo przydatne są strony bezpośrednio dotyczące doskonalenia:

- **www.szkolenia.dla.nauczycieli.net**
- **www.szkolenia24h.pl**

⁴ Gurbiel E., Hardt-Olejniczak G., Kołczyk E. i inni, *Technologia informacyjna: program nauczania dla liceum ogólnokształcącego, technikum profilowanego i technikum*, ochodek.student.pwz.pila.pl/s-podyplom/programy_n/ti_pgimn.pdf [data dostępu: 16.11.2010].

- www.dobrakadra.edu.pl
- www.eduportal.pl
- www.szkolazklasa.pl
- www.inwestycjawkadry.info.pl.

Warto również zaglądać na strony internetowe wojewódzkich czy regionalnych ośrodków doskonalenia nauczycieli. Nauczyciel ponadto:

- może tworzyć dla uczniów **prezentacje multimedialne**, stanowiące uzupełnienie przekazywanej wiedzy,
- może przygotowywać się do zajęć w oparciu o **programy graficzne** czy **edytory tekstu**,
- może korzystać z zamieszczonych w Internecie propozycji scenariuszy do zajęć i zabaw z uczniami, konspektów lekcji, autorskich pomysłów innych (a także zamieszczać swoje własne koncepcje i plany zajęć),
- może posługiwać się internetowymi **bazami bibliotek** w celu znalezienia wielu pozycji literaturowych wspierających nauczanie,
- może poszukiwać się Internetem w celu zapoznania się z **ofertą kulturalną** miasta czy regionu (szczególnie z taką ofertą, którą warto później przedstawić dzieciom i młodzieży),
- może dokumentować swoje szkolne zajęcia przy pomocy **dziennika wirtualnego**.

Jeśli uczniowie i nauczyciele korzystają z technologii informacyjnych, muszą znać zagrożenia dotyczące stosowania tych technologii. Jest to bardzo istotne zagadnienie, jeżeli weźmie się pod uwagę fakt, że obecnie dorośli (a coraz częściej także dzieci) spędzają wiele godzin przy komputerze, w trakcie pracy czy nauki oraz w czasie wolnym. Uzależnienie od komputera i Internetu nie jest już rzadkością. Znajomość zagrożeń posłuży do bezpiecznego i zdrowego korzystania z komputera, będzie stanowiła element profilaktyki.

Oczywiście trzeba uczyć studentów, aby wykorzystywali technologię informacyjną i szukali rozwiązań niestandardowych, aby byli świadomi możli-

wości, jakie ona daje. Właściwie stosowana może świetnie posłużyć w budowaniu pozytywnych relacji z uczniami.

3. Edukacja w Unii Europejskiej

W celu umożliwienia rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy Unia Europejska powinna zapewnić sobie edukację i szkolenie na najwyższym poziomie. Według prawa unijnego, państwa członkowskie same kształtują swoją politykę edukacyjną, razem jednak ustalają wspólne cele i wybierają sprawdzone rozwiązania.

W tym miejscu warto przyjrzeć się możliwościom zdobywania awansu nauczycieli w krajach członkowskich Unii Europejskiej, dzięki czemu można zauważyć, na co poszczególne systemy edukacyjne zwracają uwagę przy podnoszeniu swoich kompetencji i kwalifikacji przez nauczycieli. Głównym kryterium awansu zawodowego **nie jest staż pracy, ale rozwój kwalifikacji i podnoszenie standardów nauczania**. Tak dzieje się np. w Anglii czy Niemczech. Na Łotwie awans zawodowy odbywa się poprzez ocenę jakości pracy nauczyciela. Oceny takiej dokonuje uprawniony do tego organ, na bezpośrednią prośbę nauczyciela w dowolnym momencie jego kariery. W Bułgarii natomiast mamy do czynienia z pięciostopniową ścieżką awansu nauczycielskiego, która zależy nie tylko od stażu pracy, postępów doskonalenia zawodowego, pełnionych w szkolnictwie funkcji, ale także od oceny wyników osiągniętych przez uczniów kształconych przez danego nauczyciela⁵.

Państwa Unii Europejskiej zmierzają do tego, by awans zawodowy nie był związany ze stażem pracy, ale konkretnymi umiejętnościami nauczyciela, mierzonymi często wynikami uczniów w nauce. Także wynagrodzenie często zależy od kwalifikacji, nie od ilości lat przepracowanych w zawodzie.

⁵ Smoczyńska A., Fells M., Płatos B., Kosakowska B., *Awans zawodowy nauczycieli w Europie*, www.eurydice.org.pl/files/awans.pdf [data dostępu: 05.01.2011].

Dlatego ważne, aby nauczyciele oraz opiekunowie praktyk pedagogicznych pokazywali studentom-praktykantom różne formy podnoszenia przez nich swoich kwalifikacji i kompetencji oraz sami korzystali z różnych możliwości jakie daje im rynek edukacyjny. Wśród form doskonalenia nauczycieli wyróżniamy⁶:

- Studia magisterskie, studia pierwszego stopnia (nadające tytuł licencjata lub inżyniera), studia drugiego stopnia (nadające tytuł magistra), studia podyplomowe. Dzięki temu nauczyciel może uzupełnić swoje wykształcenie lub uzyskać uprawnienia do nauczania kolejnego przedmiotu. Jest to o tyle ważne, że wymaganie nauczania co najmniej dwóch przedmiotów może zostać nałożone na nauczycieli w najbliższym czasie (jest to już uwzględnione w aktualnych dokumentach programowych MEN⁷). Nauczyciele mogą podejmować także studia podyplomowe nie dotyczące dziedziny, której nauczają, za to związane z ich własnymi zainteresowaniami i pasjami. Jeśli nauczyciel poszerza własną wiedzę, przekłada się to na lepszą jakość jego kształcenia.
- Kolegia nauczycielskie – ukończenie tej formy kształcenia pozwala na uzyskanie tytułu licencjata, zwykle w dwóch specjalnościach. Jest to kolejna propozycja uzupełnienia swoich kwalifikacji, która także może wiązać się z uzyskaniem uprawnień do nauczania kolejnego przedmiotu. Wykaz kolegów nauczycielskich dostępny jest na stronie:
www.cie.men.gov.pl/index.php/sio/wykaz-szkol-i-placowek/26-wykaz-wg-wojewodztw.html
- Kursy kwalifikacyjne – po ich ukończeniu uczestnik uzyskuje kwalifikacje konieczne do sprawowania określonej funkcji w konkretnej dziedzinie edukacji. Mogą one dotyczyć zarządzania oświatą, pracy z uczniem nie-

⁶ Buczkowska-Gola M., *Wymagając od ucznia, wymagajmy od siebie*, www.eid.edu.pl/archiwum/2000,98/czerwiec,160/wymagajac_od_ucznia_wymagajmy_od_siebie,1015.html [data dostępu: 05.01.2011].

⁷ *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2005.

pełnosprawnym, funkcji opiekuna wycieczek itp. Warunki, jakie musi spełniać program danego kursu i uprawnienia, jakie musi posiadać jego organizator, regulowane są przez rozporządzenia MEN.

- Kursy doskonalące, szkolenia, warsztaty, konferencje metodyczne – projektowane są w celu nabycia praktycznych umiejętności i zdolności, pozwalają nauczycielowi wzbogacić swój warsztat pracy, zdobyć wiedzę z zakresu posługiwania się konkretnymi narzędziami, co może on następnie wykorzystać dla uatrakcyjnienia zajęć i wzbogacenia własnego warsztatu pracy. Mogą być to na przykład kursy językowe czy komputerowe, a także szkolenia dotyczące doskonalenia własnych umiejętności interpersonalnych, warsztaty z asertywności, komunikacji z innymi, rozwiązywania problemów, twórczego myślenia, pracy wychowawcy, stosowania technologii informacyjnych, nauczania zdalnego. Wiele przydatnych kursów znajduje się na stronie **www.inwestycjawkadry.pl**, gdzie można wyszukać szkolenia dofinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego podnoszące kwalifikacje i umiejętności.
- Rozwój własnych pasji – dzięki czemu nauczyciel czuje się spełniony jako człowiek i pracownik oraz może efektywnie nauczać bez ryzyka wypalenia zawodowego.
- Studiowanie literatury przedmiotu, dotyczącej zarówno przedmiotu nauczania nauczyciela, ale także pracy wychowawczej, pracy zespołowej z młodzieżą, aktualnych problemów dzieci i młodzieży, sposobów urozmaicenia własnych zajęć i innych.
- Ewaluacja własnej pracy, autoanaliza swoich osiągnięć, krytyczne podejście do własnych metod i form pracy.

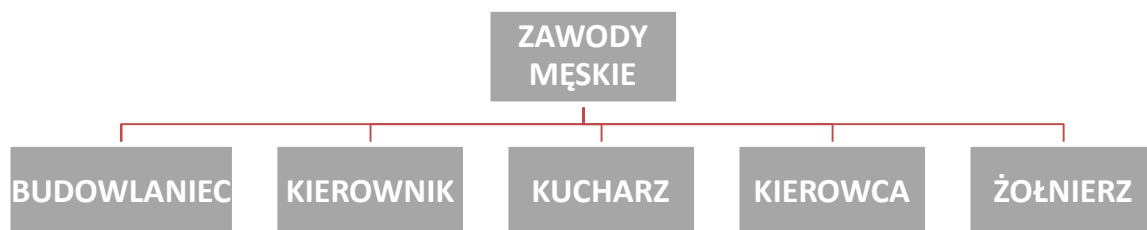
Kształcenie ustawiczne jest koniecznością wynikającą z wymogów współczesnych rynków pracy, wymogów Unii Europejskiej i dotyczy przedstawicieli wszystkich zawodów, w tym także nauczycieli. W roku szkolnym 2007/2008 różne formy kształcenia ukończyło tylko 3,6% nauczycieli, natomiast

różne formy doskonalenia jedynie 9,5% nauczycieli w skali kraju⁸, co w świetle europejskich trendów jest niepokojącym zjawiskiem. Doskonalenie zawodowe nauczycieli to jeden ze sposobów profilaktyki wypalenia zawodowego.

4. Znaczenie równości płci w zawodzie nauczyciela wychowania fizycznego

Równość płci jest pojęciem, które zyskuje coraz większe znaczenie. W kontekście integracji Polski z Unią Europejską zagadnienie to jest coraz powszechniej omawiane i komentowane. W polskim społeczeństwie obecnie nadal funkcjonują pojęcia prowadzące do zróżnicowania ludzi pod różnym względem.

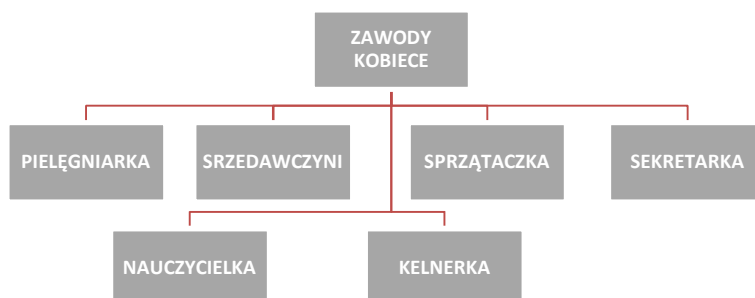
Zawody stereotypowo uznawane w Polsce za typowo męskie:



Źródło: opracowanie własne.

⁸ *Nauczyciele we wrześniu 2008 r. Stan i struktura zatrudnienia*, Pracownia Rozwoju Systemu Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.

Zawody stereotypowo uznawane w Polsce za typowo kobiece:



Źródło: opracowanie własne.

Powyżej wymieniono jedne z bardziej charakterystycznych zawodów typowo kobiecych i typowo męskich w Polsce. Natomiast w tabeli poniżej znajdują się cechy kobiet i mężczyzn, związane z wykonywaniem określonych zawodów. Warto zauważyć jak łatwo na podstawie doboru określonych zawodów dopasować właściwe wykonywanej roli zawodowej cechy charakteru. Poddajmy jednak refleksji wyżej wymieniony podział i zastanówmy się, czy jest on właściwy? Wymienione w diagramach zawody nie są „kontrowersyjne”, co oznacza, że pozostawiają jeszcze trochę pola do dyskusji na temat ich „męskości” lub „kobiecości”.

Podstawowe pytanie brzmi, czy zawody wymienione jako „męskie” mogą być wykonywane przez kobiety i na odwrót. Podając jakikolwiek przykład: kelnerka, w praktyce jest to zawód wykonywany zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. Ale jednocześnie z pewnością nikt nie ocenia mężczyzn wykonujących ten zawód jako słabych i pełniących rolę poddańczą względem innych.

Cechy kobiet i mężczyzn związane z wykonywaniem zawodów stereotypowo postrzeganych jako typowo męskie lub kobiece

KOBIETY	MĘŻCZYŹNI
Delikatność	Wytrzymałość
Opiekuńczość	Ambicja
Chęć nie niesienia pomocy	Wysiłek fizyczny
Wrażliwość	Sprawowanie władzy
Praca „dla innych”	Siła
Słabość	Odporność
Rola poddańcza	Surowość

Źródło: opracowanie własne.

Przejdźmy teraz do bardzo istotnej kwestii związanej z zatrudnianiem nauczycieli wychowania fizycznego. Niedługo być może studenci będą sami podejmować próbę znalezienia zatrudnienia w zawodzie nauczyciela wychowania fizycznego. Warto, aby zastanowili się, czy przy wyborze kandydata na to stanowisko pracy płeć powinna być czynnikiem warunkującym podejmowanie decyzji. Można w tym celu wraz z nauczycielami i opiekunami zastanowić się nad argumentami za i przeciw. Argumenty przemawiające za tym, aby nie zatrudniać kobiety na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego:

- Kobieta jest „zagrożona” zajściem w ciążę oraz przejściem na urlop macierzyński i wychowawczy (pamiętajcie, że pracodawca nie ma prawa pytać podczas rozmowy o plany związane z powiększeniem rodziny i macierzyństwem);
- Kobieta posiadająca już dzieci może brać na nie zwolnienia;
- Jeśli kobieta posiada własną rodzinę i dzieci może nie być gotowa do poświęcenia się swojej pracy (wyjazdy na zgrupowania sportowe, obozy sportowe z uczniami, zawody);

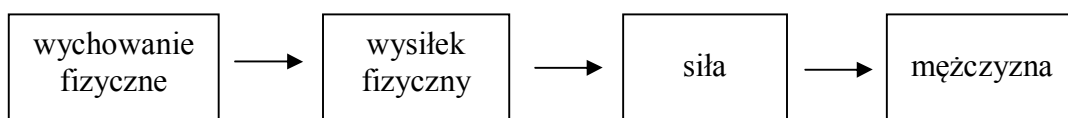
- Kobieta może mieć trudności w nawiązaniu kontaktu z chłopcami (uczniami), gdyż nie rozumie ich potrzeb;
- Kobieta jest słabsza fizycznie od mężczyzny i zawsze będzie osiągać gorsze wyniki w sporcie, z tego powodu nigdy nie będzie autorytetem dla swoich uczniów.

Argumenty przemawiające za tym, aby nie zatrudniać mężczyzny na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego:

- Mężczyźni nie mają wystarczającej cierpliwości do pracy z dziećmi i młodzieżą;
- Mężczyźni są nastawieni na efekty, a nie na proces dochodzenia do sukcesu;
- Mężczyźni nie powinni pracować z uczennicami, bo nie rozumieją ich potrzeb;
- Mężczyzna będzie oczekiwał wyższego wynagrodzenia;
- Mężczyźni są zbyt wymagający dla dzieci i młodzieży, gdyż nie rozumieją ich potrzeb, co może być przyczyną narastania frustracji u uczniów.

Przy okazji dyskusji nad tym tematem warto zastanowić się, jaki charakter mają te wypowiedzi? Może nasuwają one Wam jeszcze inne argumenty uzasadniające niezatrudnianie kobiety lub mężczyzny na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego?

Dobrze, żebyście byli świadomi tego, że wśród innych zawodów związanych z pedagogiką i szkolnictwem nauczanie wychowania fizycznego jest najbardziej specyficznym przedmiotem. Pierwszą cechą różniącą ten kierunek od innych jest fakt, że cieszy się zainteresowaniem zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W przeciwieństwie do innych specjalności pedagogicznych, które uważa się za typowo „sfeminizowane”, wychowanie fizyczne kojarzy się nawet częściej z mężczyznami niż z kobietami. Dzieje się tak, jeśli stosujemy stereotypowy schemat myślowy:



Wiadomo jednak, że kobiety również uprawiają sport, lubią wysiłek fizyczny i chętnie przestrzegają zasad zdrowego stylu życia. Rozpatrując ścieżki życiowe i kariery różnych sportowców, warto sobie uświadomić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni, aby osiągnąć sukces w sporcie muszą:

- poświęcić fragment swojego życia dla wybranej dyscypliny sportowej,
- zrezygnować z realizacji innych pobocznych planów,
- włożyć ogromny wysiłek fizyczny w trening,
- intensywnie pracować,
- kontrolować swoje odżywianie i styl życia,
- rezygnować z różnych przyjemności,
- zmierzyć się z końcem kariery, która u sportowców zazwyczaj następuje w bardzo młodym wieku,
- przekraczać własne ograniczenia,
- posiadać umiejętność pracy pod ogromną presją i mobilizować się w sytuacjach stresowych,
- być wytrzymali i odważni,
- wiedzieć, co jest dla nich ważne.

Tych kilka wymienionych punktów wskazuje na to, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni muszą włożyć tyle samo pracy w osiągnięcie efektów w sporcie. To samo tyczy się studentów kierunku wychowanie fizyczne zarówno kobiety jak i mężczyźni podejmują dokładnie taki sam wysiłek, by ukończyć studia i móc podjąć pracę w zawodzie nauczyciela.

Równość płci w podejmowaniu aktywności zawodowej jest bardzo istotnym zagadnieniem, gdyż z pewnością każdy spotkał się kiedyś z przekonaniem, że kobiety nadal są traktowane na rynku pracy gorzej niż mężczyźni. Warto być uwrażliwionym na tę kwestię, gdyż każdy, kto poszukuje pracy, może spotkać się z sytuacją, w której potencjalni kandydaci zostaną wybrani na dane stanowisko nie w oparciu o ich kompetencje, wiedzę i umiejętności, lecz przynależność do danej płci.

Poglądy, które zostały przedstawione w tym podrozdziale (między innymi te zawarte w argumentach opowiadających za niezatrudnieniem kobiety/mężczyzny na stanowisku pracy nauczyciela wychowania fizycznego) mają charakter stereotypowy. Można zauważyć, że użyte w wyżej wymienionym kontekście mogły być bardzo krzywdzące dla potencjalnych kandydatów ocenianych w oparciu o takie skojarzenia i schematy myślowe.

Szkolenie to ma między innymi na celu wpojenie studentom potrzeby wyeliminowania negatywnych stereotypów w ocenie rzeczywistości. Dlatego też właśnie teraz spróbujemy przejść do tematyki związanej ze stereotypami.

5. Stereotypowe postrzeganie ról kobiecych i męskich na polu społecznym i zawodowym

W tej części szkolenia postaramy się szczegółowo omówić problematykę związaną ze stereotypami:

- Przedyskutujemy, czym są stereotypy;
- Jaką funkcję pełnią w życiu człowieka;
- Jakie są pozytywne i negatywne stereotypy;
- Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom stereotypów;
- Jak uchronić siebie i innych przed stereotypizacją;
- Dowiedziecie się, na co może Wam się przydać wiedza dotycząca stereotypów.

Przed wszystkim zjawisko stereotypizacji jest bardzo powszechne na całym świecie. Przez stereotypizację rozumiemy w tym kontekście postrzeganie drugiego człowieka przez pryzmat istniejących w świadomości społecznej stereotypów, które mogą mieć negatywny wpływ na kształtowanie wizerunku tego człowieka.

Zacznijmy jednak od dowiedzenia się, czym jest stereotyp.

Stereotyp jest pewnym uproszczeniem⁹. Powstaje on podczas kontaktu z daną osobą, rzeczą lub zjawiskiem, znanym już z wcześniejszych doświadczeń własnych bądź opinii innych ludzi na ten temat. Jest to pewien schemat myślowy, który wywołuje określone reakcje i wyzwala określoną interpretację zjawiska, rzeczy czy osoby, np. spotykasz blondynkę – pierwsza cecha, na jaką zwracasz uwagę – kolor włosów – skojarzenie związane z włosami koloru blond – głupia. Na tym przykładzie widać, że schemat myślowy może powstawać w sposób nieracjonalny, gdyż nie istnieje żadna zależność między kolorem włosów a poziomem inteligencji. Jest to natomiast przykład pewnej społecznej kategoryzacji ludzi ze względu na jakąś posiadaną przez nich cechę.

Dlatego też można powiedzieć, że stereotyp jest pewnym uproszczonym sposobem rozumienia i postrzegania pojęć. Nasz mózg jest „zalewany” codziennie przez ogromne ilości informacji. Korzystanie ze stereotypów jest wynikiem „wygody”, która ma na celu zmniejszenie wysiłku procesów myślowych w przetwarzaniu informacji. Mówiąc prościej, żebyśmy mogli uniknąć sytuacji, w których jesteśmy stale zmuszani do analizy każdej informacji, z którą się stykamy, nasz umysł odwołuje się do już posiadanej wiedzy i automatycznie klasyfikuje daną informację do określonej kategorii. Z tego powodu pojedyncze hasła mogą u nas spowodować ciąg skojarzeń. Dlatego też, jeśli usłyszymy pojęcie „Polak” – od razu w związku z tym hasłem pojawiają się pojęcia określające postać typowego Polaka, np. każdy Polak narzeka na swoje życie, Polacy są wulgarni, Polki są ładne etc.

Należy zwrócić szczególną uwagę na fakt, że stereotypy są tworzone w odniesieniu do typowych cech danego człowieka. Jest to pewien rodzaj uogólnienia. Chociaż niektórzy Polacy narzekają, nie oznacza to, że wszyscy tak robią, gdyż wśród Polaków istnieją również ludzie zadowoleni ze swojego życia i z tego, co posiadają. Dlatego też stereotyp nie jest realnym opisem danej cechy, zjawiska,

⁹ Domachowski W., *Stereotypy i stereotypizacja*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2007.

człowieka czy rzeczy tylko pewnym jego wyolbrzymieniem i uogólnieniem, które należałoby poddać weryfikacji.

Stereotypy odnoszą się do różnych kategorii społecznych. Możemy znaleźć powszechnie obowiązujące stereotypy związane z płcią, z wykonywanym zawodem, z narodowością, wiarą, orientacją seksualną. Przy pomocy tych stereotypów charakteryzujemy dane poglądy, ludzi, sytuacje. Na tej podstawie budujemy również pewne własne przekonania na określone tematy.

Funkcje stereotypów¹⁰:

- Upraszczenie i klasyfikowanie rzeczywistości (to, co zostało omówione powyżej);
- Budowanie obrazu świata;
- Tworzenie własnego zasobu wiedzy;
- Poznawanie nowych pojęć, zjawiska, rzeczy i ludzi;
- Określanie własnego stosunku do pewnych pojęć, zjawisk, rzeczy, ludzi;
- Rozumienie relacji zachodzących między zjawiskami, rzeczami, ludźmi;
- Budowanie tożsamości społecznej poprzez wyrażenie poglądów większości;
- Budowanie bezpiecznego obrazu świata, w którym obowiązują zjawiska typowe, będące pewną matrycą, która ułatwia rozpoznawanie wszelkich zjawisk odbiegających od powszechnie przyjętych norm;
- Wyjaśnianie zjawisk niezrozumiałych i nietypowych;
- Generowanie informacji.

Okazuje się, że stereotypy pełnią w życiu człowieka wiele ważnych i złożonych funkcji. Mimo, że powołanie się na stereotypy zazwyczaj pozostaje poza świadomością człowieka, który z nich korzysta. Istotne jest jednak to, w jaki sposób człowieka utożsamia się z poglądami o charakterze stereotypowym i na ile jest zdolny do poddawania ich weryfikacji.

¹⁰ Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*, Warszawa 2003.

Negatywne skutki posługiwania się stereotypem

Skutki posługiwania się stereotypem	NEGATYWNE
	Takie, które krzywdzą
	Dotyczące płci
	Dotyczące roli kobiety
	Dotyczące roli mężczyzny
	Dotyczące roli ofiary
	Dotyczące roli sprawcy
	Dotyczące władzy rodzicielskiej
	Dotyczące wyznania
	Dotyczące orientacji seksualnej
	Dotyczące osób niepełnosprawnych
	Dotyczące pochodzenia czy rasy
	Dotyczące wieku

Źródło: opracowanie własne.

Zwróćcie uwagę, że w tabelce zostały wymienione stereotypy negatywne, czyli określające negatywne skutki wynikające z ich stosowania.

- Stereotypy dotyczące płci

Będziemy o nich jeszcze mówić w ramach szkolenia, trzeba podkreślić, dlaczego te stereotypy mają charakter krzywdzący. Dzieje się tak, ponieważ ocena danej osoby w oparciu o stereotypy płci jest dokonywana na podstawie kluczowej cechy, jaką jest płeć, natomiast pomijane są cechy indywidualne tej osoby – jej kompetencje, umiejętności, wiedza, predyspozycje, osiągnięcia, wykształcenie etc.

- Dotyczące roli kobiety

Stereotypy dotyczące roli kobiety mają charakter krzywdzący, gdyż służą przede wszystkim wpisaniu kobiety w pewne społeczne oczekiwania i role, jakie powinna realizować w życiu, np. rola żonki, matki, kucharki, sprzątaczk, „kury domowej”. Taki obraz kobiety zakodowany w społeczeństwie staje się przyczyną odrzucenia tego, co odbiega od przyjętych

standardów, np. kobieta, która decyduje się być samotna i poświęcić swoje życie pracy zawodowej, może być odbierana negatywnie jako egoistka pozbawiona empatii i instynktu rodzicielskiego. Takie nastawienie może być przyczyną licznych frustracji i powodować zaburzenia w budowaniu relacji z ludźmi w obawie przed ich negatywną i krzywdzącą oceną.

- Dotyczące roli mężczyzny

W potocznym wyobrażeniu mężczyzna ma określone role i zadania do realizacji. Nadal istnieje przekonanie, że prawdziwy mężczyzna powinien zasadzić drzewo, zbudować dom i spłodzić syna. Mężczyźni postrzegani są jako ci, którzy powinni stanowić ochronę dla swojej rodziny, a jednocześnie zapewnić im byt materialny. Mężczyzna powinien być wzorowym, dobrze zarabiającym pracownikiem, przykładowym ojcem i mężem opiekującym się swoją żoną. W dzisiejszych czasach jednak zmiana podziału ról i aktywne uczestnictwo kobiet na rynku pracy są przyczyną licznych nieporozumień. Zwłaszcza, że istnieje możliwość, iż kobieta znajdzie zatrudnienie lepiej płatne od pracy wykonywanej przez mężczyznę. Niemożność realizowania narzuconej społecznie roli, a równie często brak gotowości do mierzenia się z nią, podobnie jak w przypadku kobiet, może stać się przyczyną licznych frustracji i prowadzić do braku decyzji w zakresie zakładania własnej rodziny.

- Dotyczące roli ofiary

Ważne, aby zdawać sobie sprawę z wyobrażeń dotyczących ofiary (np. przemocy domowej). W wyobrażeniu społecznym pojawiają się dwa typy charakteryzujące ofiarę:

- ofiara jako nieśmiała, delikatna wrażliwa osoba, przy tym ciepła, sympatyczna, budząca litość i współczucie,
- osoba głośna, prowokująca agresywne zachowania u swojego sprawcy.

Poza tym istnieje też pewne przekonanie, że ofiara nie zna swojego sprawcy. Dużą trudność stanowi uwierzenie w to, że mąż może być sprawcą gwałtu na swojej żonie (mimo że w związkach małżeńskich również docho-

dzi do gwałtu). Ocena ofiary na podstawie wyżej wymienionych przesłanek może być bardzo krzywdząca dla osoby, która nie spełnia takowych kryteriów. Może się okazać, że ofiara, odbiegająca od wyobrażeń na jej temat, uzyska jedynie odmowę pomocy.

- Dotyczące roli sprawcy

W myśleniu stereotypowym sprawca może być postrzegany jako osoba sprowokowana zachowaniem ofiary. Jej zachowanie może być również kojarzone z wymierzaniem zasłużonych kar bądź sprawiedliwymi rządami. W wielu środowiskach rodzinnych uderzenie drugiej osoby jest akceptowalną formą wyrazu własnych emocji. Jednakże stereotypowe myślenie o sprawcy przemocy pełni często funkcje zdejmowania ze sprawcy odpowiedzialności za czyny, których dokonuje. Zachowania agresywne można wyjaśnić poprzez to, że sprawca miał zły dzień, został sprowokowany, ofiara zasłużyła na karę etc. Stereotypizacja sprawcy jest jednocześnie zgodą na zachowania agresywne.

- Dotyczące władzy rodzicielskiej

W myśleniu stereotypowym pojawia się często przekonanie, że „dzieci i ryby głosu nie mają”. Uwzględnienie takiego przekonania w procesie wychowania dzieci i młodzieży może być przyczyną depersonalizacji oraz przedmiotowego traktowania dzieci. Myśląc kategoriami stereotypów o władzy rodzicielskiej, rodzicom daje się prawo na postępowanie z własnymi dziećmi wedle uznania. Jest to przyzwolenie na stosowanie zarówno przemocy fizycznej, jak i psychicznej. Samo pojęcie „władza rodzicielska” daje prawo do decydowania o życiu drugiego człowieka, o decydowaniu, co jest dobre, a co złe. Przykładem władzy rodzicielskiej może być rodzina z problemem alkoholowym, w której władza rodzicielska narzuca dziecku utrzymanie tajemnicy o istnieniu alkoholika w rodzinie.

- Dotyczące wyznania

Stereotypy dotyczące wyznania sprawiają, że ludziom wierzącym przypisuje się różne cechy związane z wiarą, np. na hasło katolik, może pojawić

się wyobrażenie starszej pani w moherowym berecie, zarliwie broniącej krzyża. Mimo że nie każdy katolik jest starszą panią, noszącą moherowy берет. Stereotypy dotyczące wyznania bardzo często są wynikiem braku wystarczającej wiedzy w tym zakresie.

- Dotyczące orientacji seksualnej

Mimo wielu działań i kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałaniu, homofobii, czyli zjawiska związanego z nieakceptowaniem odmienności seksualnej (geje i lesbijki), jest to bardzo powszechne zjawisko. Przy czym odmienna orientacja seksualna jest wciąż bardzo kontrowersyjnym tematem, budzącym w wielu ludziach zachowania agresywne. Niestety stereotypy dotyczące odmiennej orientacji seksualnej są przede wszystkim konstruowane na bazie nieprawdziwych przesłanek i braku wiedzy z danej dziedziny. W wielu kręgach społecznych nadal uważa się, że homoseksualizm jest zjawiskiem chorobowym, które można wyleczyć. To pojęcie jest utożsamiane również ze zjawiskiem różnych ryzykownych dewiacji seksualnej, zboczenia, jak i z pedofilią. Stereotypowe traktowanie ludzi z odmienną orientacją seksualną powoduje spychanie ich na margines społeczny.

- Dotyczące osób niepełnosprawnych

Bardzo często osoby niepełnosprawne są traktowane jako nieradzące sobie w życiu i uzależnione od pomocy i obecności osób trzecich, a co za tym idzie – będące dla nich obciążeniem. Istnieje pewien wizerunek osoby niepełnosprawnej, który wywołuje bardzo skrajne reakcje. Niepełnosprawni budzą litość, ale jednocześnie nie wypada tej litości okazywać, czego konsekwencją jest nieumiejętność reagowania na obecność osób niepełnosprawnych. Ludzie przeważnie nie wiedzą, czy w obecności osoby niepełnosprawnej można otwarcie zwracać uwagę na jej dysfunkcje, czy lepiej udawać, że się ich nie widzi. W efekcie osoba niepełnosprawna jest traktowana jak przedmiot na wystawie w muzeum, który obchodzi się w odpowiedniej odległości, aby go nie zniszczyć. Istnieje również stereo-

typowe myślenie dotyczące seksualności osób niepełnosprawnych. Raczej nigdzie nie spotkamy toalety dla osób niepełnosprawnych podzielonej na damską i męską. Niepełnosprawność i dyskryminacja dotyczą także osób pracujących na stanowisku nauczyciela. Pedagodzy o pewnym stopniu niepełnosprawności (np. po różnych przebytych chorobach) są inaczej traktowani, mają mniejszą liczbę godzin pracy czy dyżurów bądź też nie mogą wykonywać pewnych czynności.

Przykład: nauczyciele niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym¹¹ mają prawo do tego, by pracować 7 godzin w ciągu dnia i nie więcej niż 35 godzin w ciągu całego tygodnia, mają prawo do przerw w ciągu dnia, do specjalnych zwolnień związanych z rehabilitacją czy specjalistycznymi badaniami lekarskimi. Nauczyciele, którzy są niepełnosprawni w stopniu znacznym, mają prawo do dodatkowych dni wolnych w ciągu roku¹². Jeśli prawa te nie są przestrzegane, nauczyciele mogą się odwoływać do wyższej instancji – do Państwowej Inspekcji Pracy.

- Dotyczące pochodzenia czy rasy¹³

Zdarza się, że dyskryminuje się nauczycieli, którzy pochodzą z innego kraju niż Polska lub są innej rasy niż biała. Osoby te nierzadko mają problemy z zatrudnieniem w szkole. Rzadko spotyka się w Polsce nauczycieli innej rasy niż rasa biała. Osoby o innym pochodzeniu czy statusie mogą być traktowane podobnie jak osoby o innej orientacji seksualnej – mogą być wyśmiewane, poddawane różnym formom przemocy psychicznej. Oczekuje się często, iż nauczyciele będą wychowywać dzieci i młodzież w duchu chrześcijańskim, że będą uczestniczyć w obchodach chrześcijańskich świąt, w rekolekcjach itp., tymczasem nie zawsze jest to zgodne z wyznaniem nauczycieli.

¹¹ www.oswiataiprawo.pl/Nauczyciel/Prawo-w-szkole/Sprawy-pracownicze/Niepelnosprawnynauczyciel [data dostępu: 19.11.2010].

¹² Więcej na stronie Ministerstwa Edukacji Narodowej: www.men.gov.pl [data dostępu: 19.11.2010].

¹³ Majewska E., Rutkowska E., *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2008.

- Dotyczące wieku

Dyskryminacja ze względu na wiek to **ageism**. Niekiedy władze szkoły nie chcą zatrudnić młodych osób ze względu na ich brak doświadczenia (zapomina się o tym, że aby zdobyć doświadczenie po studiach, muszą trafić do pierwszego miejsca pracy, by rozpocząć proces nabywania umiejętności i doświadczenia). Często głos młodszych nauczycieli oraz ich opinie są mniej ważne dla Rady Pedagogicznej w szkołach niż opinie starszych nauczycieli (mimo że opinie młodszych mogłyby nieraz okazać się przydatne, stanowią spojrzenie z innej strony na dane zagadnienie). Dyskryminacja ze względu na wiek może jednak dotyczyć także starszych nauczycieli. Niektórzy dyrektorzy z kolei chętniej zatrudniają młodych nauczycieli, kierując się przekonaniem, że młodzi mają więcej ciekawych pomysłów, pracują szybciej i efektywniej, sprawniej podejmują decyzje, są bardziej otwarci na nowości i nawiązują lepszy kontakt z uczniami czy dziećmi. W obiegu funkcjonuje stereotyp, że starsi niechętnie odnoszą się do korzystania z technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Dyskryminacja spotyka też starszych nauczycieli, którzy chcieliby zmienić miejsce pracy – bardzo rzadko jest to możliwe (gdyż dyrektorzy wiedzą, że w przypadku zatrudnienia takiej osoby, nie mogliby jej zwolnić w ciągu kilku lat przed jej odejściem na emeryturę). Starszym pracownikom rzadziej oferuje się szkolenia i zachęca do podnoszenia kompetencji zawodowych (uważa się to za niepotrzebne). Nauczyciele mogą odejść na wcześniejsze emerytury, jednak wiąże się to z obniżeniem kwoty, jaką będą pobierać na emeryturze. Nauczyciele, którzy nabywają praw emerytalnych, zostają zmuszeni do przejścia na emeryturę¹⁴.

¹⁴ *Stop dyskryminacji ze względu na wiek*, www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/stop_publicacja.pdf [data dostępu: 22.11.2010].

Wymienione kategorie stereotypów i sposobów dokonywania oceny na ich podstawie mogą dotyczyć każdego z Was bezpośrednio. Być może jesteście ofiarami przemocy, homoseksualistami albo osobami niepełnosprawnymi i na własnym przykładzie doświadczyliście nierównego traktowania wynikającego z oceny jednej Waszej cechy. Jeśli nie jesteście w stanie wpisać się w żadną z kategorii, to pomyślcie, że inni nauczyciele mogli doświadczyć nierównego traktowania. Dlatego warto wyczulić na problem nierównego traktowania także studentów-praktykantów. Istnieje bowiem ogromna szansa na to, że na co dzień będą spotykać się oni z osobami, które przeżywają różne trudności wynikające z sytuacji w domu, w życiu czy np. niepełnosprawności. Waszą rolą i rolą przyszłych nauczycieli jest ochrona dzieci i młodzieży przed krzywdzącą stereotypizacją, która może negatywnie wpłynąć na ich rozwój i być przyczyną zachowań niepożądanych i autodestrukcyjnych. Zajmiemy się teraz stereotypizacją ról kobiecych i męskich. Na tym przykładzie spróbujemy znaleźć sposoby przeciwdziałania negatywnym skutkom stereotypów.

Typowe role kobiece i męskie

Role kobiece	Role męskie
Urodzić dzieci	Posadzić drzewo
Dobrze gotować	Zbudować dom
Dbać o dom i wykonywać w nim wszelkie prace porządkowe	Splodzić syna
Wyjść za mąż	Mieć dobrze płatną pracę
Być atrakcyjną fizycznie	Mieć dobry samochód
Opiekować się dziećmi i mężem	Mieć ładną żonę
Dbać o dobre samopoczucie innych	Zapewnić materialny byt rodzinie
Być opiekuńczą i troskliwą	Uprawiać jakiś sport
Być mądrą i dojrzałą	Dbać o swój wygląd

Źródło: opracowanie własne.

W powyższej tabeli wymieniono typowe role kobiece i męskie. Na tej podstawie tworzą się często stereotypy płciowe, utożsamiające przedstawiciela danej płci z określonymi zadaniami, jakie powinien realizować i rolami, które powinien podjąć w swoim życiu. Stereotypowe postrzeganie płci jest często przyczyną zróżnicowanego traktowania kobiety i mężczyzny na rynku pracy. Jeśli potencjalny pracodawca uzna, że miejsce kobiety jest w domu, to niechętnie przyjmie ją na określone stanowisko, patrząc na nią jak na osobę o innych priorytetach niż rozwój kariery zawodowej. Pytanie brzmi: jak przeciwdziałać negatywnym skutkom stereotypizacji płciowej?

- Należy być świadomym zjawiska przypisywania typowych cech kobietom i mężczyznom;
- Należy pamiętać, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej pracodawca nie ma prawa pytać o plany związane z macierzyństwem;
- Należy podkreślać swoje kompetencje, wiedzę i doświadczenie ubiegając się o pracę;
- Należy reagować na wszelkie objawy zachowań o charakterze stereotypizacji.
- Należy korygować własne postępowanie, jeśli np. używasz określeń takich jak: „każdy mężczyzna...”, „każda kobieta to...”, postaraj się wycofać ze swojego słownika takie stwierdzenia.

Jak uchronić siebie i innych przed stereotypizacją?

Przede wszystkim unikaj stosowania stwierdzeń takich jak: „każdy mężczyzna...”, „każda kobieta...”, „każdy student...”, „każdy Polak...”, „każdy katolik...”, gdyż są to zdania prowadzące do ujednoczenia wymienionych kategorii ludzi, w wyniku czego powstają stereotypy.

Pamiętajcie, że wiedza dotycząca stereotypów może być dla Was użyteczna zarówno w codziennym życiu, jak i pracy zawodowej, tam gdzie macie kontakt z dziećmi i młodzieżą, gdyż stereotypowe poglądy są wpajane już od wczesnego okresu dzieciństwa. Nie można za to obarczać winą otoczenia dziecka, gdyż stereotypy pomagają zrozumieć młodemu człowiekowi świat i rządzące nim zależ-

ności. Jednak rolą nauczyciela powinna być nauka interpretowania stereotypów i umiejętności dokonywania ich weryfikacji. Pamiętajcie, jak ważne jest wyczulenie na pojawiające się stereotypy tam, gdzie można im przeciwdziałać. Umiejętność rozróżniania stereotypów i znajomość mechanizmów ich powstawania może Was uchronić przed sytuacją, kiedy sami staniecie się ofiarą zjawiska stereotypizacji i zostaną Wam przypisane cechy, których nie posiadacie. Na rzeczy związane ze stereotypizacją opiekunowie praktyk oraz nauczyciele powinni zwracać uwagę swoim studentom-praktykantom. Ważną informacją, jaka może mieć znaczenie dla studentów, jest istnienie pojęcia płć biologiczna oraz *gender* kobiety i *gender* mężczyzny

Różnice między pojęciem płć biologiczna a pojęciem *gender* kobiety i *gender* mężczyzny

Płć biologiczna	<i>Gender</i> kobiety i <i>gender</i> mężczyzny
To cechy zewnętrzne człowieka – wygląd	Cechy społeczne
Narządy płciowe	Cechy nabyte w procesie wchodzenia w kulturę
Strój / ubiór	Role związane z płcią
Fryzura	Zadania związane z płcią
Cała „zewnętrzność” na podstawie, której można rozróżnić kobiety od mężczyzn	Wyobrażenie społecznego aspektu i wizerunku płci

Źródło: opracowanie własne.

Zasadniczą różnicą między *gender* a płcią biologiczną jest to, że przy płci biologicznej nie mamy wpływu na charakteryzujące naszą płć cechy i nie możemy ich zmienić. Natomiast *gender* jest wizerunkiem społeczno-kulturowym płci. W tym przypadku płć spełnia kryteria narzucone przez wymogi społeczno-kulturowe.

Gender to pewne społeczne wyobrażenie kobiety i mężczyzny. Wynika ono z tego, że społeczeństwo ma swoje oczekiwania względem określonych ról i ich podziału w ramach swojego działania. Są to pewne społeczne wymagania co do zadań i ról, jakie powinni realizować mężczyźni i kobiety. Często jednak oczeki-

wania samej jednostki nie pokrywają się ze społecznymi oczekiwaniami względem niej samej. Na tej podstawie rodzi się konflikt, który może znaleźć odzwierciedlenie w konfliktach między członkami społeczeństwa a jednostką i który może prowadzić nawet do zachowań agresywnych między nimi.

Warto jeszcze wiedzieć, że głęboko zakorzenione myślenie przy użyciu stereotypów może prowadzić do dyskryminacji. Teraz przejdziemy do omówienia tego właśnie zjawiska.

6. Dyskryminacja zawodowa warunkowana przez płeć

Czy płeć może wpływać na decyzję o zatrudnieniu wybranego kandydata na danym stanowisku? Niestety realia wskazują na to, że tak. Wciąż powszechne jest to, że kobiety zarabiają mniej od mężczyzn za wykonywanie pracy na tym samym stanowisku, posiadając te same, co mężczyźni kwalifikacje zawodowe¹⁵.

Jakie stereotypy płciowe towarzyszą nam najczęściej? Kilka przykładów¹⁶:

Kobiety kierują się emocjami, są czułe, potrafią kochać mocniej niż mężczyźni, koncentrują się na rodzinie;

Mężczyźni nie okazują swoich stanów emocjonalnych ani słabości, nigdy nie płaczą;

Mężczyźni lubią podejmować decyzje oraz preferują sytuacje związane z ryzykiem, są silni, czują się odpowiedzialni za rodzinę, powinni pokrywać finansowe wydatki rodziny;

Mężczyźni to urodzeni przywódcy, zapewniają kobiecie przetrwanie;

Kobieta woli podporządkować się mężczyźnie;

Mężczyźni i kobiety interesują się innymi rzeczami: mężczyźni na przykład sportem, kobiety modą.

¹⁵ *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Lisowska E. (red.), EQual, UNDP, Warszawa 2007.

¹⁶ Dymecka J., *Twardy jak stal – stereotypy, role i ideały męskości*, www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=402 [data dostępu: 23.11.2010].

A jak jest faktycznie? Poniżej znajduje się zestawienie kilku **różnic** między płciami, które warto poznać.

Podstawowe różnice między kobietą a mężczyzną

Jaka jest kobieta?	Jaki jest mężczyzna?
U kobiet szybciej rozwijają się zdolności werbalne	Sprawniej posługuje się wyobraźnią przestrzenną
Bywa bardziej wrażliwa na komunikację niewerbalną	Zapamiętuje lepiej informacje, które stanowią pewną całość
U kobiet obie półkule odpowiadają za wszystkie czynności (są ze sobą lepiej połączone)	U mężczyzn półkule mózgowe są odpowiedzialne za różne czynności. Prawa półkula – za zdolności werbalne, lewa – przestrzenne
W mowie częściej odwołuje się do emocji, używa większej liczby zdań złożonych oraz większej liczby pytań retorycznych	W mowie częściej odwołuje się do twierdzeń, opinii
Analizuje sytuację globalnie, całościowo	Myśli analitycznie, abstrakcyjnie, rozwiązuje teoretyczne problemy
Posiada większe zdolności w zakresie uczenia się języków	Posiada większe zdolności wzrokowo-przestrzenne

Opracowanie własne, na podstawie: Podoba K., *Język kobiet – język mężczyzn: różnice płciowe w sposobie komunikowania się*, http://www.gazeta.zespolpip.pl/archiwum/5/gazeta5_4.php [data dostępu: 23.11.2010] oraz Wojciszke B. (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

Warto zagłębić się w istotę faktycznych różnic między płciami, wiodących jednak nie do dyskryminowania jakiegokolwiek płci, a do zrozumienia sposobu myślenia i działania drugiej osoby. Warto też poznać dobrze drugiego człowieka, nie wyrażać sądów na jego temat na podstawie pierwszego wrażenia. Należy walczyć ze stereotypami (nie tylko dotyczącymi płci) w codziennym życiu, traktować każdego człowieka z równym szacunkiem niezależnie od jego płci, nie zakładać, że zachowa się on lub pomyśli tak czy inaczej – należy pozwolić ludziom na swobodne wyrażanie siebie w naszej obecności.

Dyskryminacja jest zjawiskiem, którego podstawy zazwyczaj leżą albo w przekonaniach, albo w stereotypach. Jest to zjawisko, które powoduje marginal-

ne traktowanie danej osoby ze względu na określoną cechę, którą ona posiada. Taką cechą może być właśnie płeć. Jeśli osoba o określonej płci tylko z racji na tę cechę nie jest w stanie uzyskać szansy na rozwój, podnoszenie kwalifikacji, dodatkowe szkolenia czy na podjęcie pracy w wybranym zawodzie, możemy mówić o dyskryminacji. Zwłaszcza, gdy nie istnieją żadne inne racjonalne i uzasadnione przesłanki, dla których dana osoba nie może podjąć pracy. Dyskryminacja może spowodować marginalizację danej osoby, a wykluczenie poza grupę i odebranie szansy na pełny rozwój może być przyczyną utraty zdrowia, zachowań niepożądanych lub zachowań o charakterze depresyjnym.

7. Wypalenie zawodowe

Zjawisko wypalenia zawodowego powszechnie dotyczy nauczycieli i wszelkich zawody, których głównym podmiotem oddziaływań jest drugi człowiek. Zaczniemy od tego, czym jest zjawisko wypalenia zawodowego¹⁷:

- jest to sytuacja, w której człowiek nie ma już motywacji do kontynuowania swojej pracy zawodowej,
- następuje zanik satysfakcji z wykonywanej pracy,
- obniża się poczucie własnej wartości i poczucia wiary we własne siły,
- następuje pewien rozłam między oczekiwaniami w pracy a chęcią ich realizacji i własnymi potrzebami,
- poczucie wyczerpania – może być ono traktowane jako fizyczne uczucie zmęczenia oraz przeciążenie psychiczne,
- wypalenie często zastępuje dotychczasowe zaangażowanie w wykonywaną pracę.

Zjawisko wypalenia zawodowego może być wynikiem konieczności ponoszenia odpowiedzialności za drugiego człowieka, długotrwałym pozostawaniem w stanie gotowości do udzielania pomocy i spełniania oczekiwań innych

¹⁷ Sęk H., *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.

ludzi. Może pojawić się, gdy zakładane rezultaty wykonywanej pracy nie są współmierne do wysiłku, jaki został włożony w ich osiągnięcie.

Objawy wypalenia zawodowego¹⁸:

- niechęć do mówienia na temat pracy,
- unikanie swoich uczniów / innych nauczycieli,
- ograniczanie lekcji do minimum,
- praca według określonego schematu,
- poczucie zmęczenia,
- niechęć do przychodzenia do pracy,
- ciągle poczucie rozdrażnienia.

Takie objawy mogą się pojawić zarówno w sytuacji za dużego zaangażowania w wykonywane zadania, jak i również w sytuacji braku wystarczającej liczby pozytywnych komunikatów zwrotnych i pochwał. Przyczyną może być również nieumiejętność łączenia roli zawodowej z rolą prywatną. Wzajemne przenikanie się różnych płaszczyzn funkcjonowania społecznego może stać się przyczyną narastającego konfliktu. Podobnie niejasność roli zawodowej, brak jej dokładanego określenia, np. poprzez wykaz zakresu obowiązków. Tak samo w przypadku niewystarczającego wynagrodzenia, nieadekwatnego do wysiłku i zaangażowania wkładanego w pracę oraz w przypadku braku możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji, doskonalenia się, uczestnictwa w szkoleniach. Inne ważne przyczyny to: brak wsparcia w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych, brak współpracy ze strony innych osób realizujących podobne zadania, zbyt duże wymagania ze strony przełożonych / pracodawców, przy braku możliwości wywiązania się z nich, brak narzędzi do pracy (takich jak np. właściwie wyposażona sala do zajęć). To wszystko może prowadzić do wypalenia zawodowego. Pamiętajcie, że zjawisko wypalenia zawodowego może dotyczyć także **osób młodych**, z niedługim stażem pracy.

¹⁸ Ibidem.

Bardzo często młodzi ludzie, podejmując pracę, natrafiają na liczne trudności:

- organizacyjne,
- kadrowe,
- w zakresie narzędzi pracy i pomocy dydaktycznych,
- w zakresie miejsca pracy,
- w kontakcie z innymi pracownikami,
- aklimatyzacyjne w nowym miejscu pracy.

Takie trudności towarzyszące młodemu człowiekowi na samym początku kariery zawodowej, mogą stać się przyczyną licznych frustracji, a co za tym idzie prowadzić do zniechęcenia i wypalenia zawodowego. Przyczyny wiążą się także **z osobowością nauczyciela**. Będą to cechy takie, jak¹⁹:

- perfekcjonizm – przekonanie pedagogów, że zawsze muszą wykonać wszystko doskonale i tylko oni są w stanie czuwać nad przeprowadzeniem pewnych czynności,
- wygórowane ambicje,
- nadmierne podkreślanie znaczenia porażek,
- przesady samokrytycyzm,
- skłonność do pracoholizmu,
- niska samoocena i zależność od innych, niewiara we własną skuteczność i kompetencje,
- brak poczucia bezpieczeństwa, brak zaufania do innych, lęk i niedojrzałość,
- brak wsparcia od osób bliskich,
- poczucie braku wpływu na własne życie,
- unikanie problemów i sytuacji kryzysowych,
- apatia, zaniedbywanie własnego rozwoju, czasu wolnego i relaksu, zła organizacja pracy.

Co nauczyciel musi wiedzieć na temat wypalenia zawodowego? Przede wszystkim, że jest to zjawisko, które może dotknąć każdego. Mimo że podkreśla

¹⁹ Koczoń-Żurek S., *Profilaktyka syndromu wypalenia zawodowego w kształceniu przyszłych nauczycieli*, www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/15.pdf [data dostępu: 15.11.2010].

się, iż dotyczy ono przede wszystkim zawodów, w których występuje konieczność utrzymywania bezpośredniego kontaktu z ludźmi, to zjawisko może wystąpić również w innych zawodach. Jest to zjawisko, któremu można zapobiec, jeśli tylko zauważy się jego pierwsze objawy. Trzeba pamiętać, że pierwszym objawem każdego zachowania odbiegającego od normy jest niepokój. Jeśli pojawia się odczucie niepokoju to oznacza, że nasz organizm daje nam sygnał, że dzieje się coś niedobrego. Już na tym etapie można uruchomić procesy zaradcze i zapobiegające dalszemu rozwojowi trudnej sytuacji. Jest to zjawisko bardzo obciążające zarówno w odczuciu fizycznym, jak i psychicznym. Związane jest z obniżonym poczuciem własnej wartości, własnych kompetencji i brakiem poczucia satysfakcji z wykonywanego zawodu. Jeśli objawy wypalenia zawodowego nie zostaną zauważone i nie zostaną podjęte żadne działania kompensacyjne, wówczas wypalenie zawodowe może przerodzić się w kryzys.

Podsumowując, stres w zawodzie mają wpływ trzy najważniejsze czynniki²⁰:

- **osobowościowe** (cechy podmiotu, w tym wypadku cechy nauczyciela),
- **interpersonalne** (konflikty z przełożonymi, niewłaściwa komunikacja z innymi, dodatkowym źródłem stresu może być mobbing),
- **organizacyjne** (związane z warunkami fizycznymi pracy, z wynagrodzeniem, z czasem pracy, z ograniczonymi możliwościami awansu zawodowego).

W jaki sposób można zapobiegać wypaleniu zawodowemu:

- rozładowując każde powstające napięcie,
- reagując na każde napięcie,
- mówiąc o swoich wątpliwościach,
- szukając rozwiązań,
- uruchamiając system wsparcia.

²⁰ Starostka E., *Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznej jednostki*, <http://www.psychologia.net.pl/artukul.php?level=245> [data dostępu: 15.11.2010].

Nauczycielu, pamiętaj:

- **Zadbaj o organizację czasu pracy** – dobrze zorganizuj sobie czas relaksu, pamiętaj o spędzaniu czasu z bliskimi, nie przeciążaj się obowiązkami z pracy, rozkładaj obowiązki w czasie i rób przerwy między zadaniami.
- **Pomyśl o właściwych sposobach na relaks** – zastanów się nad tym, w jaki sposób najchętniej spędzasz czas i zadbaj o regularnym korzystaniu w wolnych chwilach z udziału w tych zajęciach, np. czytaj książki, oglądaj filmy lub uprawiaj sport, jogę, pamiętaj o wakacjach i w ich czasie również zwróć uwagę na wypoczynek.
- **Zadbaj o wsparcie innych** – zadbaj o dobre relacje z bliskimi, rozmawiaj o swoich problemach, uczuciach, także negatywnych, ale nie koncentruj się tylko na swoich sprawach, posłuchaj, co inni mają do powiedzenia.
- **Zadbaj o właściwą komunikację z innymi w miejscu pracy** – dbaj o dobre relacje również w miejscu pracy, bądź asertywny, wyrażaj swoje opinie i odczucia, mów innym, co czujesz w związku z różnymi sytuacjami, szanuj siebie i wymagaj szacunku od innych, w razie przemęczenia poproś przełożonego o zmiany, na przykład zmianę grupy, przerwę w sprawowaniu opieki wychowawczej nad klasą itp.
- **Zadbaj o wysokie poczucie własnej wartości** – zwróć uwagę na własne przekonania związane z pracą, zwróć uwagę, co sprawia Ci satysfakcję, eliminuj negatywne postawy i przekonania (że musisz być zawsze najlepszy, nie masz prawa do błędu, nie masz szans na spełnienie i sukces, że wszystkie dzieci zachowują się nieodpowiednio, z młodzieżą pracuje się fatalnie itp.). Ucz się bycia optymistą i wiary w swoje możliwości, zwracaj uwagę na stereotypy i negatywne przekonania we własnym myśleniu i działaniu, pracuj nad ich eliminowaniem, staraj się traktować każdego ucznia indywidualnie – jest przecież jedyny w swoim rodzaju.
- **Dbaj o swój rozwój zawodowy** – zwracaj uwagę na to, by doskonalić swoją wiedzę i umiejętności, czytaj literaturę przedmiotową, bierz udział w szkoleniach, modyfikuj warsztat pracy, bądź otwarty na nowości i zmia-

ny, rozwijaj także swoje zainteresowania i hobby, ucz się nowych rzeczy, to da Ci większą satysfakcję, zadowolenie z siebie, większą pewność siebie i poczucie wpływu na rzeczywistość.

- **Zadbaj o rozwijanie kompetencji osobowościowych** – skorzystaj z porad i szkoleń na temat komunikacji interpersonalnej, dowiedz się więcej o sposobach walki ze stresem i napięciem, bierz udział w warsztatach psychologicznych, jeśli zaś cierpisz na depresję, poszukaj profesjonalnej pomocy.
- **Wyznacz sobie cele, które są możliwe do osiągnięcia** – realistycznie i świadomie planuj swój rozwój zawodowy, postaraj się adekwatnie oceniać sytuację, nie wymagaj od siebie zbyt wiele (konkretne cele to np. stosowanie innej niż zwykle metody nauczania, przygotowanie uczniów do olimpiady, wymyślenie nowej zabawy dla dzieci).
- **Nie unikaj problemów, ale spróbuj poszukać ich rozwiązania** – nie uciekaj od problemów, zaakceptuj ich istnienie i działaj aktywnie na rzecz zmiany sytuacji.

Jeśli jednak stwierdzimy, że wypalenie zawodowe już nas dotyczy, jak sobie poradzić z tym problemem²¹?

Zwracajcie przede wszystkim uwagę na symptomy świadczące o wypaleniu – nie wolno ich lekceważyć. Skutki wypalenia mogą być bardzo groźne, nauczyciel wypalony zawodowo nie pracuje efektywnie, nie radzi sobie z uczniami, nie kontroluje emocji, cierpi na liczne dolegliwości, źle ocenia innych i samego siebie. Takiemu nauczycielowi grozi bezradność, depresja, uzależnienia. Należy zwrócić się po pomoc do specjalisty – psychologa, który zaleci odpowiednią terapię. Zazwyczaj terapia opiera się na przywróceniu poczucia własnej wartości, na wzmacnianiu siebie, na nauce radzenia sobie z problemami, nauce odreagowywania i nauce. Niekiedy nauczyciel musi zmienić pracę, ale nie jest to reguła, ważniejsza jest zmiana swojego podejścia i postępowania. Nauczycielom często poleca się udział w treningach relaksacyjnych.

²¹ Siemiński M., Nitka-Siemińska A., Nyka W.M., *Zespół wypalenia*, Forum Medycyny Rodzinnej, t. 1, nr 1, 2007.

Trzeba również pamiętać, że wypalenie zawodowe może stać się przyczyną bardzo istotnych zmian, prowadzących do ważnych decyzji rozwojowych. Objawy wypalenia zawodowego mogą świadczyć o tym, że wykonywany zawód nie jest stworzony dla nas. Że potrzebna jest zmiana, która wpłynie pozytywnie na nasze życie. Taką zmianą może być np. podjęcie decyzji o przekwalifikowaniu się. Ważne, aby zmiany miały charakter rozwojowy, a nie destrukcyjny.

Zakończenie

Warsztat miał za zadanie zapoznać uczestników z pewnymi elementami wdrażania Programu Praktyk Pedagogicznych, który powstał, aby dobrze przygotować nauczycieli i opiekunów do pracy ze studentami w zawodzie nauczyciela.

Oprócz praktyk warsztat porusza wiele zagadnień ważnych dla nauczycieli. Cel warsztatu to między innymi wskazanie nauczycielom, jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, jak je rozpoznać i leczyć. W materiałach umieszczono wskazówki dotyczące wykorzystywania technologii informacyjnych w placówkach oświatowych. Warsztat porusza także problem dyskryminacji w zawodzie nauczyciela, w tym przypadku szczególnie istotne staje się zagadnienie stereotypowego traktowania zawodu nauczyciela jak zawodu kobiecego.

Podczas szkolenia dowiedzieliście się, że niemal każdy na co dzień styka się ze stereotypami, które mogą być dla niego albo neutralne, albo krzywdzące. Każdy może spotkać się z sytuacją, w której będzie oceniany przez pryzmat płci, a nie wiedzy czy posiadanych umiejętności. Ważne, abyście wiedzieli, dlaczego tak powszechnie stosuje się stereotypy, które są przyczyną zarówno nierównego traktowania ludzi ze względu na płeć, jak i powstawania zjawiska dyskryminacji. Pamiętajcie, że jest to sposób wygodnego uproszczenia rzeczywistości.

Wiedza zdobyta podczas szkolenia powinna Wam posłużyć w czasie pracy ze studentami, jak również może być pomocą w pracy na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Jeśli sami będziecie przestrzegać zasad równego trakto-

wania i ograniczycie korzystanie z mechanizmów stereotypizacji, staniecie się autorytetem dla swoich uczniów i będziecie przekazywać postawę otwartości i tolerancji. Mamy nadzieję, że nauczyciele uznają materiały za pomocne w przygotowaniu się do sprawowania opieki nad studentami – praktykantami oraz w dalszej pracy w zawodzie nauczyciela.

Powodzenia!

Bibliografia

1. Baranowska K., *Dobra praktyka = dobra praca: modelowe rozwiązania w zakresie organizacji praktyk studenckich: praca zbiorowa*, Główny Instytut Górnictwa, Katowice 2010.
2. Bauman T., *Uczenie się jako przedsięwzięcie na całe życie*, „Impuls”, Kraków 2005.
3. Borkowski J., *Podstawy psychologii społecznej*, Warszawa 2003.
4. Buczkowska-Gola M., *Wymagając od ucznia, wymagajmy od siebie*, www.eid.edu.pl/archiwum/2000,98/czerwiec,160/wymagajac_od_ucznia_wymagajmy_od_siebie,1015.html [data dostępu: 05.01.2011].
5. Domachowski W., *Stereotypy i stereotypizacja*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań 2007.
6. *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, Lisowska E. (red.), EQual, UNDP, Warszawa 2007.
7. Grafowska M., *Stereotypy płci we wczesnej dorosłości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2007.
8. Kofta M., Jasielska-Kania A. (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2001.
9. Kuźma J., Wroński R., *Kształcenie praktyczne przyszłych nauczycieli nowoczesnej szkoły*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej, Kraków 2002.
10. Macrae C.N.(red.), *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999.
11. Majewska E., Rutkowska E., *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji*, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice 2008.
12. *Nauczyciele we wrześniu 2008 r. Stan i struktura zatrudnienia*, Pracownia Rozwoju Systemu Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009.

13. Sęk H (red.), *Wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.
14. Sęk H., *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa 2000.
15. Siemiński M., Nitka-Siemińska A., Nyka W.M., *Zespół wypalenia*, Forum Medycyny Rodzinnej, t. 1, nr 1, 2007.
16. Smoczyńska A., Fells M., Płatos B., Kosakowska B., *Awans zawodowy nauczycieli w Europie*, www.eurydice.org/pl/files/awans.pdf [data dostępu: 05.01.2011].
17. *Strategia rozwoju edukacji na lata 2007–2013*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2005.
18. Sysło M.M., *Technologia informacyjna a edukacja medialna – materiały V Konferencji „Media w Kulturze, Nauce i Oświacie“*, Tarnów–Krynica, 1997.
19. Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2003.
20. Wojciszke B. (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenie na różnice*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2002.

Źródła internetowe

1. www.snti.pl/snti/files/ti_w_educacji.pdf [data dostępu: 15.12.2010].
2. www.edukacja.edux.pl/p-1456-zastosowanie-technologii-informacyjnej-na.php [data dostępu: 14.12.2010].
3. konferencja.21.edu.pl/publikacje/4/1/46.pdf [data dostępu: 15.12.2010].
4. kobiety-kobietom.com/feminizm/art.php?art=4534 [data dostępu: 13.12.2010].
5. www.univ.rzeszow.pl/ekonomia/Zeszyt4/29_kalinowska-nawrotek.pdf [data dostępu: 17.12.2010].
6. www.bezuprzedzen.org/doc/rowna_szkola_edu_wolna_od_dyskryminacji.pdf [data dostępu: 18.12.2010].

7. www.demotywatory.pl [data dostępu: 22.12.2010].
8. www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=402 [data dostępu: 23.11.2010].
9. www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=245 [data dostępu: 15.11.2010].
10. www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/15.pdf [data dostępu: 15.11.2010].
11. www.gazeta.zespolpip.pl/archiwum/5/gazeta5_4.php [data dostępu: 23.11.2010].
12. www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/stop_publicacja.pdf [data dostępu: 22.11.2010].
13. www.oswiataiprawo.pl/Nauczyciel/Prawo-w-szkole/Sprawy-pracownicze/Niepelnosprawny-nauczyciel [data dostępu: 19.11.2010].
14. ochodek.student.pwsz.pila.pl/s-podyplom/programy_n/ti_pgimmn.pdf [data dostępu: 16.11.2010].
15. www.oswiataiprawo.pl/Nauczyciel/Prawo-w-szkole/Sprawy-pracownicze/Niepelnosprawny-nauczyciel [data dostępu: 19.11.2010].

Materiały przygotowane przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.