

sygnał

16,50 zł
(w tym 5% VAT)

magazyn
wychowawcy

nr 4 (039) kwiecień 2016

WIEMY, JAK JEST!

mała szkoła

**Problemy w nauce
u najmłodszych**

Dostosowanie wymagań

s. 39

szkoła jutra

**Wykorzystaj coaching
w szkole**

Czas na zmiany

s. 42

neurodydaktyka

**Jedna lekcja
– różne przedmioty**

Nauczanie holistyczne

s. 53

temat wydania

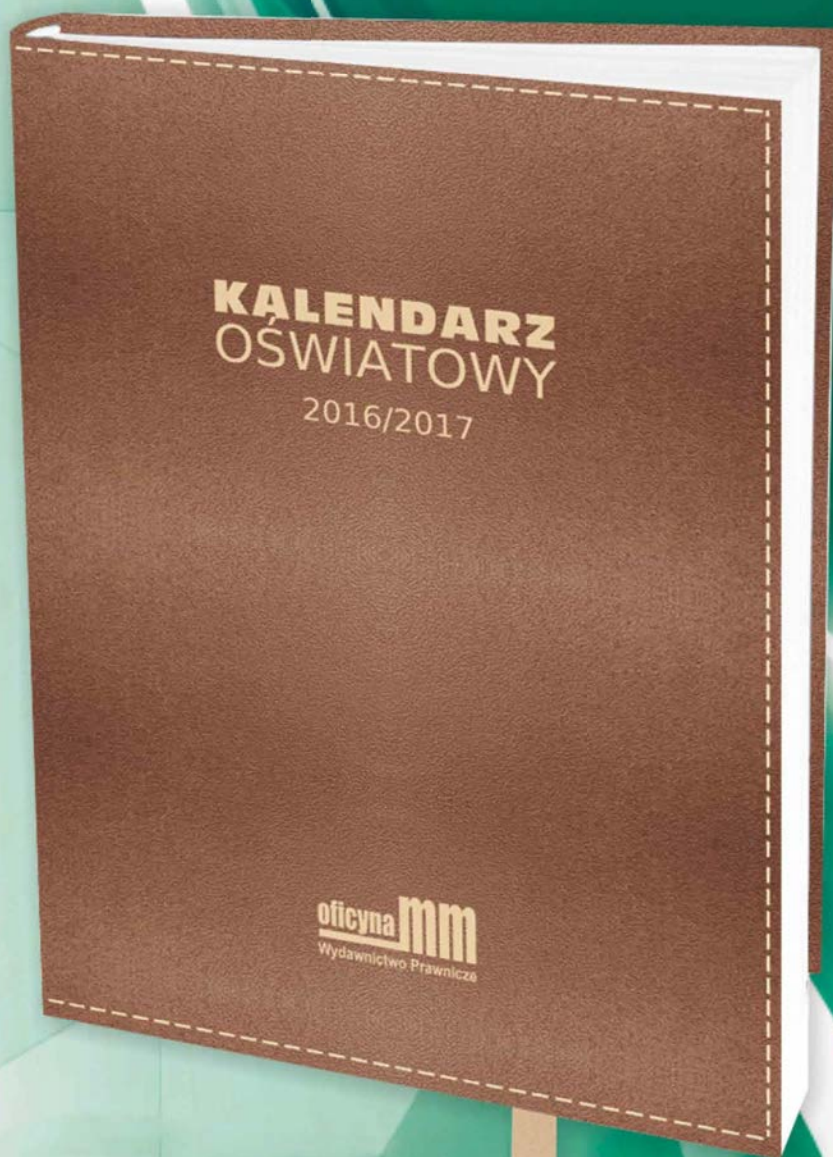
Nauczyciel w kryzysie – wypalenie zawodowe

s. 7, 26



Perfekcyjne zarządzanie?
Zadania i plany pod kontrolą?
Doskonała organizacja czasu?

TYLKO Z KALENDARZEM OŚWIATOWYM OFICYNY MM!



**WYJĄTKOWA
EDYCJA**



Pprzedstawię Państwu niezwykle postaci. Takie, które nie boją się mówić, co myślą, realizują swoje marzenia i robią, co w ich mocy, by szkoła każdego dnia stawała się jeszcze lepsza. Takich osób co miesiąc „ci u nas pod dostatkiem”, a od tego wydania do ich grona dołączyli kolejni trzej wyjątkowi autorzy. Zacznę od Pani Katarzyny Trojańskiej, którą poznałam na konferencji poświęconej akcji „Budząca się szkoła”. To nauczycielka, o której więcej przeczytacie na s. 22 – gdzie pracuje, czym wyróżnia się w swojej pracy zawodowej, jakie są jej marzenia. Tutaj chciałabym dodać, że dawno nie spotkałam tak optymistycznie nastawionej do życia pedagoga. Jej radość życia wyraża się nie tylko w słowach uznania na temat pracy czy rodziny, ale też w pozytywnej postawie wobec innych i podejmowanych zadaniach. Drugą osobą jest Pani Magdalena Waleszczyńska, która od tego numeru będzie dla Państwa pisać felietony (s. 55). Jeszcze częściej jej teksty można znaleźć na jej własnej stronie internetowej. Kobiety mogą coraz więcej, ale mimo to trudno spotkać taką jak Pani Magdalena, która z naturalną pewnością siebie potrafi przekonująco przedstawić swoje zdanie, często wbrew większości i w związku z naprawdę gorącym tematem. I na koniec Pan Tomasz Tokarz. Jego pierwszy materiał w „Sygnale” znajduje Państwo na s. 42. Nie od dziś wiadomo, że szkoła jest kobietą, ale Pan Tomasz udowadnia, że, choć mniejsze, to męskie grono działające na rzecz oświaty rośnie w siłę i jeszcze wiele nam pokaże!

Właśnie tak widzę tych trzech nauczycieli. A Państwo? Zachęcam do zapoznania się z ich lekkimi piórami, poglądami i zainteresowaniami. Podpatrywanie innych nie jest czymś złym, szczególnie w zawodzie nauczyciela. Uczmy się od siebie nawzajem, by jeszcze lepiej uczyć dzieci – tak zapewne brzmiałoby hasło przewodnie naszej sygnałowej grupy dyskusyjnej. W nawiązaniu do głównego tematu wydania kwietniowego dodam jeszcze, że podpatrywanie nie dość, że nie jest czymś złym, to może uchronić od stagnacji czy frustracji, czyli problemów, które prowadzą do zawodowego wypalenia.

Agnieszka Korcz
Redaktor prowadząca



Wydawca
Oficyna MM
Wydawnictwo Prawnicze
Sp. z o.o. Sp. k.
ul. Błażeja 10 j/1, 61-608 Poznań
tel. (61) 653 64 30
biuro@oficynamm.pl
www.oficynamm.pl

Nakład
2500 egz. papierowych

Adres redakcji
ul. Błażeja 12 j/2
61-608 Poznań

Redaktor naczelna
Aneta Mizera

Redaktor prowadząca
Agnieszka Korcz
akorcz@oficynamm.pl

Menedżer Produktu
Agnieszka Korcz
akorcz@oficynamm.pl

Stali współpracownicy
Magdalena Goetz
Monika Gryboś
Paulina Iliska
Aleksandra Jagła
Marcin Majchrzak
Joanna Marglarczyk
Jagna Niepokólczycka-Gac
Jarosław Szulski
dr Tomasz Tokarz
Magdalena Waleszczyńska
Agnieszka Ważyń
Małgorzata Wylegała
dr Marzena Żylińska

Korekta
Anna Kaczmarek

Reklama
reklama@oficynamm.pl
tel. (61) 653 64 30

Dział obsługi klienta
bok@oficynamm.pl
tel. (61) 828 49 27
tel. (61) 828 49 72

Zdjęcia
Zbiory własne Oficyny MM,
Dreamstime.com, Fotolia.com

Skład, druk i oprawa
Zakład poligraficzny
Moś i Łuczak sp.j.
psamburski@mos.pl



oficyna mm
Wydawnictwo Prawnicze

Zamówienia na prenumeratę instytucjonalną przyjmuje firma Kolporter Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością S.K.A.
Informacje pod numerem infolinii: 0801 40 40 44 lub na stronie internetowej: <http://dp.kolporter.com.pl/>.
Redakcja nie zwraca materiałów niezamówionych, zastrzega sobie prawo do skracania, redagowania oraz zmian tytułów i tekstów nadesłanych artykułów, nie odpowiada za treść materiałów reklamowych.
Zdjęcie na okładce: Gelpi.

Kalendarium	5
Aktualności	6

! TEMAT WYDANIA	
Zmęczenie? Wypalenie? Zwolnij!	7

👤 Z KAŻDEJ STRONY	
Młodzi i gniewni pod kontrolą	11
Czy to już mobbing?	14
Sygnal ze świata, cz. V	17

💋 WYWIAD	
Rozmowa z Michaeliem Schulte-Markwortem	20

😊 ŚWIAT WYJĄTKOWYCH NAUCZYCIELI	
Katarzyna Trojańska	22

📁 TĘCZKA NAUCZYCIELA	
Nauczyciel w kryzysie	24
Wycieczki szkolne	33

🏠 MAŁA SZKOŁA	
Słabszy uczeń	39

∞ SZKOŁA JUTRA	
Coaching w szkole	42

🎓 DOSKONALENIE I ROZWÓJ	
Trenuj z głową, cz. IV	46
Autorytet w budowie	48

🎨 KRESKĄ ASI	52
---------------------	----

🧠 NEURODYDAKTYKA	
Holistyczne nauczanie i uczenie się	53

✍️ FELIETON	
Symbioza	55

💬 RECENZJA	56
-------------------	----



Nauczyciel w kryzysie

s. 7, 11, 14,
24–32, 48



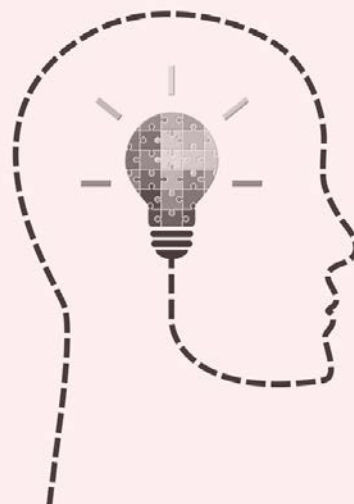
Różne przedmioty – jedna lekcja

s. 53



Coaching w edukacji

s. 42



kalendarium

kwiecień 2016

Data	Zadanie nauczyciela	Podstawa prawna
1 kwietnia	Międzynarodowy Dzień Ptaków	
2 kwietnia	Międzynarodowy Dzień Książki dla Dzieci	
2 kwietnia	Światowy Dzień Autyzmu	
Według kalendarium szkoły	Udział w szkoleniu członków zespołów nadzorujących	t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm., Dz.U. z 2015 r. poz. 959
5 kwietnia	Sprawdzian szóstoklasisty: - część 1 – język polski i matematyka: godz. 9.00, - część 2 – język obcy nowożytny: godz. 11.45	t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm., Dz.U. z 2015 r. poz. 959
Ok. 7 kwietnia	Podanie propozycji ocen końcowych w klasach programowo najwyższych	Dz.U. z 2015 r. poz. 843, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.
8 kwietnia	Światowy Dzień Zdrowia	
18–20 kwietnia	Egzamin gimnazjalny: - część humanistyczna – 18 kwietnia, - część matematyczno-przyrodnicza – 19 kwietnia, - język obcy nowożytny – 20 kwietnia	t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm., Dz.U. z 2015 r. poz. 959
18–20 kwietnia	Dodatkowy termin egzaminu gimnazjalnego w szkołach dla dorosłych, w których nauka kończy się w semestrze jesiennym: - część humanistyczna – 18 kwietnia, - część matematyczno-przyrodnicza – 19 kwietnia, - język obcy nowożytny – 20 kwietnia	t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm., Dz.U. z 2015 r. poz. 959
22 kwietnia	Międzynarodowy Dzień Ziemi	
23 kwietnia	Światowy Dzień Książki i Praw Autorskich	
29 kwietnia	Zakończenie zajęć w klasach programowo najwyższych w szkołach ponadgimnazjalnych (sesja wiosenna)	Dz.U. z 2002 r. Nr 46 poz. 432 ze zm.
Do 30 kwietnia	Przekazanie maturzystom: - treści komunikatu dyrektora CKE dotyczącego materiałów i przyborów pomocniczych, z jakich mogą korzystać w czasie części pisemnej egzaminu maturalnego, instrukcji dotyczącej przebiegu egzaminu, przeszkolenie ich z zasad kodowania arkuszy egzaminacyjnych i kart odpowiedzi, - informacji o zasadach postępowania w przypadku niezgłoszenia się na egzamin z przyczyn losowych i zdrowotnych oraz w przypadku niezdania jednego egzaminu maturalnego, - informacji o terminie ogłoszenia wyników i odbioru świadectw dojrzałości	Dz.U. z 2015 r. poz. 959, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 2156 ze zm.
Przed zakończeniem roku szkolnego	Podpisanie świadectw, dyplomów, listów gratulacyjnych dla rodziców uczniów klas maturalnych	t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 893 ze zm.

Edukacyjnie podzielona Polska

Ekspersi Instytutu Badań Edukacyjnych przygotowali raport dotyczący zróżnicowania wojewódzkiego w zakresie m.in. zajęć dodatkowych dla dzieci, korzystania z nowoczesnych technologii, prywatnych wydatków na edukację czy wpływu poziomu wykształcenia w rodzinie na jej sytuację materialną.



Prawie 45 proc. dzieci i młodzieży uczących się w systemie formalnym jednocześnie bierze udział w zajęciach dodatkowych. Zróżnicowanie regionalne pod tym względem jest znaczne. Z jednej strony są takie województwa, jak opolskie, podlaskie i kujawsko-pomorskie, gdzie ponad 50 proc. dzieci i młodzieży angażuje się w zajęcia pozalekcyjne, a z drugiej – w województwach warmińsko-mazurskim, lubuskim i podkarpackim ponad 60 proc. dzieci i młodzieży nie uczestniczy w żadnych zajęciach. Przyczyną nieangażowania się w jakiejkolwiek zajęcia dodatkowe jest najczęściej brak poczucia takiej potrzeby. Najpopularniejszym typem zajęć dodatkowych są zajęcia sportowe, w równym stopniu we wszystkich województwach. Drugim jest nauka języka obcego, ale w tym przypadku zróżnicowanie regionalne jest znaczne.

Nadal w ponad 20 proc. gospodarstw domowych w Polsce nie ma komputera, a 22 proc. nie posiada dostępu do internetu. Średnio w Polsce ponad 9 proc. dzieci do 15. roku życia nie korzysta w ogóle z komputera, a w przypadku osób powyżej tej granicy wiekowej odsetek ten wzrasta do 24 proc. (średnia krajów Unii Europejskiej dla całej populacji w 2014 r. wyniosła 17 proc.). Około 24 proc. osób powyżej 15. roku życia jest zagrożonych wykluczeniem cyfrowym, gdyż nie korzysta w ogóle z komputera. Dostęp do TIK w poszczególnych województwach jest zróżnicowany i zależy od zamożności mieszkańców województw. Polacy najchętniej korzystają z TIK dla rozrywki, wykonując proste czynności, takie jak przeszukiwanie internetu czy czytanie wiadomości. Udostępnianie treści czy programowanie są zdecydowanie mniej popularne wśród użytkowników nowoczesnych technologii.

Nauka dzieci i młodzieży w szkole to nakład nie tylko dla finansów publicznych, ale także dla rodzin. Odsetek gospodarstw ponoszących koszty edukacji różni się między województwami, ale wszędzie przekracza poziom 70 proc. Najwięcej gospodarstwa domowe wydają na edukację wyższą i przedszkolną, a najmniej na ponadgimnazjalną.

Źródło: IBE

Aktualności prawnoświatowe w skrócie:

- Po raz drugi przyznano **Światową Nagrodę Nauczycielską** (Global Teacher Prize). Nauczycielskiego Nobla otrzymała Hanan Al Hroub z Palestyny, której przyświeca hasło: „Nie dla przemocy”. Nagrodę finansową w wysokości miliona dolarów Hanan Al Hroub planuje przekazać na stypendia, które mają pomóc uzdolnionym uczniom rozpocząć karierę zawodową w szkolnictwie. Wśród finałowej 50 nominowanych nauczycieli znalazła się Polka – Jolanta Okuniewska z Olsztyna.
- Rezygnacja ze sprawdzianu szóstoklasisty oraz dodatkowe prawa dla maturzystów i osób zdających egzaminy zawodowe to najważniejsze zmiany **zawarte w projekcie Ustawy o systemie oświaty**, skierowanym 16 marca 2016 r. do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji zewnętrznych.
- Rzecznik Praw Dziecka (RPD) przekazał uwagi do rządowego projektu nowelizacji Karty nauczyciela.** Projekt zakłada wprowadzenie centralnego rejestru orzeczeń dyscyplinarnych, w którym będą gromadzone informacje o nauczycielach prawomocnie ukaranych karami dyscyplinarnymi. Dostęp do tych informacji ma posiadać RPD. Dodatkowo rzecznik dyscyplinarny będzie miał obowiązek zawiadomienia RPD o wszczęciu postępowania wyjaśniającego wobec nauczyciela o czyn naruszający prawa i dobro dziecka, a RPD prawo do wniesienia zażalenia na postanowienie rzecznika dyscyplinarnego w przedmiocie umorzenia postępowania wyjaśniającego. Rzecznik Praw Dziecka ma jednak pewne wątpliwości: „Z jednej strony projekt daje Rzecznikowi Praw Dziecka ważne uprawnienia procesowe w postępowaniu dyscyplinarnym wobec nauczycieli w sprawach o czyny naruszające prawa i dobro dziecka, z drugiej zaś pozbawia go prawa udziału w czynnościach postępowania zarówno przed komisją dyscyplinarną pierwszej, jak i drugiej instancji” – zauważa Marek Michalak. Zwrócił on również uwagę na to, że w uregulowaniu przesłuchania małoletniego w postępowaniu dyscyplinarnym nie zawarto także wszystkich gwarancji ochrony małoletniego przesłuchiwanego w postępowaniu.



Źródła: Global Teacher Prize, MEN, RPD



Zmęczenie? Wypalenie? Zwolnij!

Zawód nauczyciela, choć zwykle daje wiele satysfakcji, jest jednym z tych, które szczególnie narażają na stres, przemęczenie i wypalenie. Istnieje wiele obiektywnych powodów, które mogą być przyczyną tych problemów, dlatego nie należy robić sobie wyrzutów, kiedy nie dajemy rady. Nasilające się i utrzymujące zmęczenie to ważny sygnał alarmowy.

Magdalena Goetz

Różnica między zmęczeniem a przemęczeniem jest dość oczywista: zmęczenie pojawia się po fizycznym lub psychicznym wysiłku i ustępuje po odpoczynku. Jeśli tak się dzieje, raczej nie mamy czym się martwić, chyba że poziom zmęczenia jest zbyt wysoki w stosunku do wysiłku, który je wywołał (może to świadczyć o gorszej kondycji organizmu i wymagać konsultacji z lekarzem). O przemęczeniu mówimy wówczas, kiedy wypoczynek, a nawet całonocny sen, nie niweluje uczucia zmęczenia; rano budzimy się bez energii i chęci do życia, a później, nawet po rozbudzeniu, uczucie to nie znika. Jeśli taki stan utrzymuje się dłuższy czas (kilka dni czy tygodni), mówimy o przemęczeniu.

Z przemęczeniem związane jest zjawisko stresu. U nauczycieli często jest to stres chroniczny i można nie zdawać sobie sprawy, że się go doświadcza – po prostu czujemy się słabo i źle, jesteśmy rozdrażnieni i słabiej zmotywowani. Taki stres może się rozwijać nie tylko pod wpływem nagromadzenia szczególnie stresujących wydarzeń, ale również w zwykłym dniu pracy, kiedy zaledwie lekko stresujące, „zwyyczajne” czynniki nakładają się na siebie. Na przykład, jeśli rano budzimy się w ostatniej chwili, nie mamy czasu zjeść śniadania, kłócimy się z domownikami o dostęp do łazienki, wybiegamy z domu z obawą, że się spóźnimy i z tą samą obawą jak najszybciej docieramy na przystanek autobusowy, później wchodzimy do szkoły niemal równo

z dzwonkiem i zziądani docieramy do klasy na lekcję, to jesteśmy zestresowani jeszcze zanim zaczniemy pracę. Na ten wyjściowy stres nałożą się wszystkie inne małe i większe „stresy” – niewłaściwe zachowania uczniów, hałas podczas przerw, nieoczekiwane problemy, nowe wymagania dyrekcji, rodzice przychodzący bez zapowiedzi. Jeśli nie uda się nam wyciszyć i uspokoić między jednym takim zdarzeniem a drugim, osiągniemy efekt kumulującego się stresu, który nie jest może szkodliwy po tygodniu, ale już w skali miesięcy może mieć wpływ i na nasze samopoczucie, i na zdrowie.

Przemęczenie i chroniczny stres mogą skutkować przykrymi, niebezpiecznymi konsekwencjami dla zdrowia fizycznego i psychicznego. O wywołanych przez nie chorobach mówimy, że są psychogenne i choć wynikają głównie z przyczyn związanych z psychiką, mogą realnie wpływać na nasze zdrowie fizyczne, powodując rozmaite bóle (głowy, mięśni, brzucha, klatki piersiowej, pleców), a także choroby układu pokarmowego czy krwionośnego, w tym serca. Powodują też kłopoty psychiczne: zaburzenia snu, jedzenia i funkcji seksualnych, zwiększoną drażliwość, wpływają na spadek motywacji do pracy i satysfakcji z życia, obniżenie możliwości intelektualnych i efektywności pracy, wywołują stany lękowe i depresyjne. Jedną z ważnych i niebezpiecznych konsekwencji przemęczenia i stresu jest wypalenie zawodowe.



Syndrom wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe to stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym. Bardziej narażone na wypalenie są osoby silnie angażujące się w pracę emocjonalnie, a także cechujące się perfekcjonizmem i pracoholizmem, jednak zagrożona może być każda osoba, która w pracy doświadcza przedłużającego się silnego stresu.

Diagnozę wypalenia zawodowego powinien przeprowadzić specjalista – psycholog, lekarz medycyny pracy lub psychiatra. Można jednak wcześniej przyjrzeć się sobie, by ocenić, czy faktycznie problem może nas dotyczyć. Christina Maslach wyodrębnia trzy podstawowe składniki wypalenia. Nie muszą one występować naraz, aby można było mówić o wypaleniu, ale pojawiają się i nasilają w miarę rozwijania się syndromu. Są to:

- wyczerpanie emocjonalne – wrażenie opadania z sił i pustki wewnętrznej wywołane przez zbyt wysokie psychologiczne i emocjonalne wymagania stawiane nam (przez otoczenie lub samego siebie) w pracy,
- obniżenie satysfakcji z pracy i/lub spadek oceny własnych dokonań – wrażenie braku lub niedostatku kompetencji, nieadekwatności lub marnowania czasu w pracy. Bywa odczuwane tylko subiektywnie, jednak może wynikać też z faktycznego obniżenia jakości wykonywanej pracy (które jest efektem właśnie przewlekłego stresu),
- depersonalizacja – wrażenie bezosobowości, spadek poziomu empatii i wrażliwości, cynizm, emocjonalny chłód i dystans, wycofywanie się z kontaktów z innymi, uprzedmiotawianie ich, rozdrażnienie i pretensje wobec innych, że „zawracają głowę” i trzeba się nimi zajmować. Depersonalizacja jest mechanizmem obronnym, który ma nam pomóc odseparować się od źródeł stresu, zobojętnieć na nie. Niestety z boku taka osoba wydaje się bezduszną, a nawet niehumanitarną.

Syndrom ten rozwija się powoli, a symptomy narastają stopniowo przez miesiące, a nawet lata. Niestety w efekcie doświadczając wypalenia osoba często tego nie zauważa i nie uświadamia sobie. Jeśli zauważa zmianę, to raczej myśli, że to ona się zmienia, to ona coraz mniej lubi swój zawód i swoich uczniów, to ona się nie nadaje. Skutkuje to nawet porzuceniem zawodu. Dlatego bardzo ważne jest, aby być czujnym i szukać fachowej pomocy.

W rozpoznaniu problemu może pomóc świadomość dynamiki rozwoju syndromu. Zazwyczaj rozwój ten przebiega następująco:

1. Najpierw, pod wpływem stresu, rozwija się faza emocjonalnego wyczerpania, pojawiają się też typowe dla przewlekłego stresu dolegliwości somatyczne,

w tym częste infekcje (stres obniża odporność organizmu), a także zmniejsza się poziom motywacji, energii życiowej, dobrego nastroju.

2. Podejmujemy próby radzenia sobie ze stresem – często polegające na nieświadomej ucieczce przed sytuacjami wymagającymi zaangażowania, np. skracanie czasu na bliski kontakt z uczniami, dystansowanie się, nieangażowanie się w ich sprawy, rzadkie i tylko formalne kontakty z rodzicami, niechęć wobec zajęć pozalekcyjnych, stosowania kartkówki oraz jednostronnych przekazów zamiast rozmowy i dyskusji.
3. Pojawiają się symptomy depersonalizacji, np. uprzedmiotawianie, etykietowanie uczniów, zachowania upokarzające i cyniczne, spadek poczucia odpowiedzialności za własne działania.
4. Wreszcie wszystkie objawy nasilają się, co powoduje nie tylko pogarszanie się nastroju i stanu zdrowia, ale też coraz częstsze wypadanie z zawodowej roli i zmniejszenie się efektywności pracy, a także częste absencje wywołane np. chorobami. Pogłębiają się problemy psychiczne, pojawia się ryzyko uzależnień (np. od alkoholu) oraz porzucenia pracy.

Na wypalenie narażone są osoby o różnym stażu pracy, zarówno młodzi, jak i doświadczeni pracownicy. Kiedy syndrom ten zaczyna się rozwijać, pomoc fachowca jest niezbędna. W początkowych fazach wystarczyć może kilka spotkań, przy pełnoobjawowym wypaleniu potrzebna jest regularna psychoterapia, a niekiedy też wsparcie farmakologiczne. Nie należy próbować leczyć się na własną rękę.

Profilaktyka to podstawa

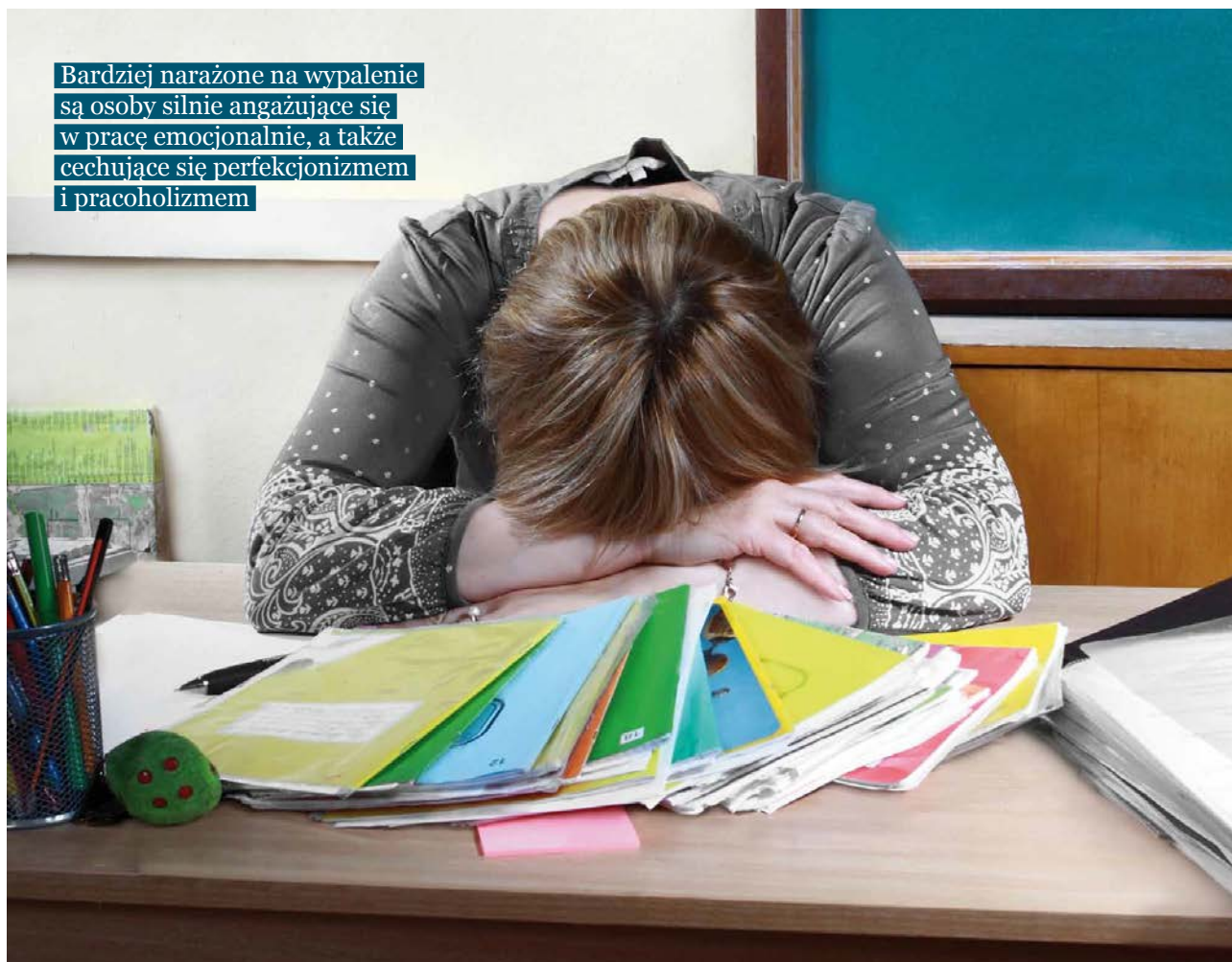
Należy nauczyć się właściwego gospodarowania czasem i energią, regenerowania sił i realistycznego oceniania swoich możliwości (jedną z przyczyn przemęczenia i wypalenia jest branie na siebie zbyt wielu obowiązków). Zmiana stylu życia i zadbanie o siebie może skutecznie powstrzymać rozwój symptomów przemęczenia i chronicznego stresu, a nawet je odwrócić. Skuteczna profilaktyka dotyczy różnych obszarów:

1. Zdrowie i styl życia:

- dbanie o jakość snu (zaciemnione, ciche, wentylowane pomieszczenie, odpowiednia temperatura, wygodne łóżko), długość (7–9 godzin) i regularność (stałe pory zasypiania i pobudki),
- zdrowe, regularne odżywianie się (w tym produkty zawierające wit. C, D, E i z grupy B, magnez, wapń, cynk, żelazo i potas), unikanie używek,
- regularny ruch (spacer, sport, taniec), najlepiej na świeżym powietrzu – choćby pół godziny dziennie,
- unikanie pośpiechu w codziennym życiu (lepiej wstać rano pół godziny wcześniej, niż spieszyć się do pracy i wychodzić bez śniadania),



Bardziej narażone na wypalenie są osoby silnie angażujące się w pracę emocjonalnie, a także cechujące się perfekcjonizmem i pracoholizmem



- praca nad swoim dobrym nastawieniem, koncentrowanie się na pozytywach,
- samonagradzanie się, sprawianie sobie przyjemności,
- stosowanie technik antystresowych i relaksacyjnych,
- poznanie samego siebie – swoich możliwości, potrzeb, konstrukcji psychicznej, siły i wrażliwości; umożliwia to trafne przewidywanie swoich możliwości podczas planowania obowiązków,
- regularne badania kontrolne (przyczyną przemęczenia i obniżenia nastroju mogą być też choroby somatyczne, np. anemia, niedobory pierwiastków i witamin, cukrzyca, choroby tarczycy lub układu krążenia i inne),
- w razie poważnych kłopotów zdrowotnych warto rozważyć skorzystanie z urlopu zdrowotnego.

2. Tryb i podejście do pracy:

- zachowywanie równowagi między pracą a życiem osobistym, czyli takie planowanie czasu, by znaleźć go też na wypoczynek, hobby, przyjemności, życie towarzyskie i rodzinne,
- nauczenie się odróżniania zadań, które sami sobie narzuciliśmy, od zleconych przez przełożonych; pomaga to w ustalaniu priorytetów i unikaniu przeciążenia – dzięki temu wiemy, z których zadań w razie przemęczenia możemy zrezygnować,
- ustalanie racjonalnych oczekiwań względem siebie i swojej pracy (nie wymagajmy od siebie więcej, niż możemy osiągnąć bez nadmiernego forsowania się),
- prośenie o pomoc – jeśli nie możemy zrezygnować z przeciążających nas obowiązków, zwróćmy się do współpracowników lub dyrektora z prośbą o wsparcie lub przedłużenie terminu,
- organizowanie pracy w taki sposób, by raz na jakiś czas możliwe było znalezienie chwili spokoju, która pozwoli nam się zrelaksować i wyciszyć, i przerwie spiralę nagromadzania się stresu (można wtedy np. stosować ćwiczenia relaksacyjne),
- takie planowanie realizacji obowiązków, by nie kumulowały się z nadto w czasie i byśmy mogli robić przerwy między jednym a drugim zadaniem,



- wyrobienie w sobie tzw. zdrowego dystansu, czyli pracy z zaangażowaniem, ale nie przesadnym; będzie to również nieprzynoszenie problemów z pracy do domu, poszukiwanie samorealizacji nie tylko w pracy, ale też w zajęciach poza nią (np. w hobby, prowadzeniu bloga, opiece nad dziećmi),
- poszukiwanie metod pracy, które dają nam najwięcej satysfakcji i są przy tym efektywne,
- zwiększanie swoich kompetencji w zakresie radzenia sobie ze stresem oraz z problemami i konfliktami w pracy, np. z trudnymi zachowaniami uczniów; kiedy wiemy, jak sobie z nimi poradzić, trudne sytuacje są dla nas mniej stresujące i obciążające.

3. Relacje z innymi:

- pielęgnowanie relacji z ludźmi – współpracownikami, przyjaciółmi, rodziną – daje cenne wsparcie emocjonalne,
- dbanie o dobrą atmosferę w pracy,
- rozwijanie asertywnej postawy – w tym przypadku, by umieć odmówić, kiedy ktoś chce nam przydzielić kolejne zadanie, które może spowodować nasze przeciążenie,
- szczerość – kiedy sobie nie radzimy, przeżywamy trudności i doświadczamy spadku formy, nie ukrywamy tego przed bliskimi (i tak wyczują, że coś się dzieje i będą tylko niepokoić się tym, że nie wiemy, co), a w pracy – przed współpracownikami (w miarę możliwości). Często boimy się odmówić prośbie koleżanki/kolegi czy dyrektora, jednak na dłuższą metę czasem lepiej asertywnie odpowiedzieć.

Doświadczając przemęczenia czy wypalenia, nie należy mieć do siebie pretensji – to zdarza się (i to wcale nierzadko!) nawet najlepszym, najbardziej kompetentnym i oddanym pracy nauczycielom.

Bibliografia:

- M. Federowicz i in., *Czas pracy i warunki pracy w relacjach nauczycieli. Raport tematyczny z badania*, Instytut Badań Edukacyjnych, eduentuzjasci.pl/pl/publikacje-ee-lista/raporty/158-raport-z-badania/badania-czasu-i-warunkow-pracy-nauczycieli/813-raport-z-badania-czasu-i-warunkow-pracy-nauczycieli.html, 2013.
- R. Kretschmann, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
- C. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli*, Impuls, Kraków 2010.



Magdalena Goetz

Psycholożka i psychoterapeutka zajmująca się terapią młodzieży i dorosłych, prowadzi warsztaty psychoedukacyjne dla dzieci i młodzieży oraz szkoli rady pedagogiczne. Angażuje się w projekty związane z promowaniem równości w edukacji i troską o psychiczny dobrostan osób pracujących w zawodach usług społecznych (przygotowuje się do obrony pracy doktorskiej na ten temat). Publikuje teksty dotyczące psychologii, oświaty i kultury

Załącznikiem do artykułu jest test (s. 26).

REKLAMA

BEZPŁATNE SZKOLENIE ONLINE

Drodzy Dyrektorzy, Nauczyciele i Pedagodzy, Oficyna MM zaprasza na **bezpłatne szkolenie online**:

Jak uczyć, żeby nauczyć – nowoczesne technologie w nauczaniu

- Gdzie znaleźć najciekawsze narzędzia online do uczenia się i nauczania?
- Jak są nowoczesne technologie wspierające pracę z grupą (gry, quizy, arkusze, ankiety online)?
- Jak stworzyć prosty e-learning?

Każdy uczestnik otrzyma schemat gry szkoleniowej, materiały z webinaru oraz **imienny certyfikat**.

Aby uczestniczyć w naszym internetowym seminarium, wystarczy wejść na stronę: www.szkolenieonline.oficynamm.pl, wpisać swoje imię i adres e-mailowy. Potrzebny będzie komputer z dostępem do internetu, sprawne słuchawki lub głośniki.

Zapraszamy w czwartek **14 kwietnia o godz. 19.00**. Spotkanie będzie trwało 1 h.

Szkolenie poprowadzi:

Agnieszka Ciereszko
Pedagog dorosłych, doradca zawodowy, trener. Zajmuje się szkoleniami dla dyrektorów szkół, nauczycieli, pedagogów i psychologów w zakresie nowoczesnych metod nauczania, komunikacji i motywowania

Akademia Webinaru

www.akademiawebinaru.pl





Młodzi i gniewni pod kontrolą

Nauczyciele często doświadczają niepożądanych zachowań ze strony uczniów. Nie zawsze wiadomo, jak najlepiej na nie zareagować, tym bardziej że decyzję trzeba podjąć tu i teraz. Czego jednak warto spróbować?

Paulina Warchoł

Skuteczność działań interwencyjnych zależy od kilku czynników: odpowiednio szybkiej reakcji, dostosowania reakcji do skali i charakteru zdarzenia, konsekwencji i sprawiedliwości (podobnego reagowania za każdym razem, kiedy ktoś dopuści się danego zachowania) oraz innych okoliczności, np. naszej mowy ciała, emocji czy sposobu mówienia.

Uniwersalna (?) reakcja

Można spotkać informacje o tym, jak powinna wyglądać uniwersalna reakcja na niewłaściwe zachowanie. Na przykład mówi się, że za każdym razem, kiedy uczeń zachowuje się nieodpowiednio, nauczyciel powinien zwrócić mu uwagę. I w wielu sytuacjach faktycznie tak jest, ale nie we wszystkich. Czy na przykład, jeśli podczas lekcji tłumaczymy coś ważnego klasie, a jednocześnie widzimy, że jeden z uczniów mówi szeptem do kolegi, powinniśmy przerwać wykład i zwrócić mu uwagę? Nie. Przerwywając wykład i zwracając się do niesfornego ucznia, kierujemy na niego uwagę całej klasy, skupioną wcześniej na lekcji. Powrót do przerwanej wywodu będzie teraz utrudniony. Można powiedzieć, że to nie zachowanie ucznia, lecz reakcja nauczyciela zaburzyła lekcję. Jest to przykład reakcji nieadekwatnej (zbyt silnej) wobec zachowania, które ją wywołało. Ale gdyby już ten sam uczeń mówił do kolegi głośno i faktycznie utrudniał klasie odbiór naszych słów, bardziej zdecydowana interwencja z naszej strony była by już właściwa. Trzeba tu więc wyczucia.

To samo zachowanie ucznia może mieć różne przyczyny i jeśli chcemy skutecznie zapobiegać mu w przyszłości, warto je poznać, a nie postępować rutynowo. Oto przykład sytuacji¹:

Zachowanie: uczeń wulgarnie odzywa się do kolegi

Przyczyna	Adekwatne działanie nauczyciela
Uczeń został wcześniej obrażony, wyśmiany przez kolegę	Zwrócenie uwagi wyrażającemu się wulgarnie uczniowi, przywołanie przyjętych w klasie/szkole zasad (traktowania się z szacunkiem i dbałości o swój język), rozmowa z oboma chłopcami i próba doprowadzenia do porozumienia; reakcja nie skupia się tylko na chłopcu, który wulgarnie się odezwał, ale też na niepożądanym zachowaniu drugiego z nich, które tę reakcję wywołało (obrażanie i wyśmiewanie również jako niezgodne z przyjętymi zasadami). Doprowadzenie do rozwiązania konfliktu; ewentualne konsekwencje są wyciągane wobec obu chłopców
W przekonaniu ucznia wulgarnie słownictwo nie jest czymś niewłaściwym, ponieważ w jego domu właśnie tak się mówi	Zwrócenie uwagi wyrażającemu się wulgarnie uczniowi, przywołanie przyjętych zasad, wyjaśnienie mu, dlaczego postąpił niewłaściwie, próba skłonienia go do przeproszenia kolegi. Później – rozmowa z rodzicami
Uczeń chciał zaimponować kolegom wulgarnym zachowaniem, by zyskać akceptację	Zwrócenie uwagi wyrażającemu się wulgarnie uczniowi, przywołanie przyjętych zasad. Następnie indywidualna praca z uczniem (w zakresie jego umiejętności społecznych), działania zmierzające do włączania go w życie klasy, rozmowa z klasą na temat atrakcyjności niewłaściwych zachowań w grupie



Podstawowe elementy skutecznej interwencji, które należy elastycznie dopasowywać do konkretnej sytuacji:

- podjęcie działania mającego przerwać niewłaściwe zachowanie (np. zwrócenie uwagi, posłanie znaczącego spojrzenia),
- odłączenie łamiącego zasady ucznia od reszty grupy (odprowadzenie go w inną część korytarza podczas przerwy, prośba o pozostanie w klasie po lekcji, rozmowa w gabinecie pedagoga itp.) – brak świadków ułatwia porozumienie i opanowanie emocji, jest też wyrazem szacunku dla intymności ucznia,
- próba zrozumienia przyczyn zachowania ucznia – wymaga uważnego słuchania, otwartości i zmysłu obserwacyjnego; niełatwo jest dojść prawdziwych przyczyn, bo dzieci i młodzież czasem sami nie rozumieją swojego zachowania lub wstydzą się przyznać, że ktoś ich zranił, obraził czy przestraszył. Należy więc jak najmniej oceniać zachowanie ucznia, a jak najwięcej słuchać, obserwować, zadawać uzasadnione pytania pomocnicze i nie uprzedzać się (tzn. nie zakładać, że skoro uczeń źle się zachował, to jest zły),
- przypomnienie obowiązujących reguł, które zostały złamane, oraz ich sensu; rozmowa na ten temat, jeśli uczeń czegoś nie rozumie lub nie jest przekonany,
- zaplanowanie działań będących zadośćuczynieniem wyrządzonych przez ucznia szkód (np. przeprosin, zwrotu kosztów zniszczonej rzeczy) i/lub zaplanowanie poprawy zachowania ucznia: nauczyciel pyta ucznia, jak jego zdaniem powinien on się od teraz zachowywać; jeśli propozycja ucznia jest trafna, to się na nią umawiają, jeśli nie lub wymaga doprecyzowania, nauczyciel proponuje swoje rozwiązanie i najlepiej na drodze porozumienia (w miarę możliwości – nie przymusu) uczeń zobowiązuje się zmienić swoje zachowanie na właściwe,
- ewentualne udzielenie uczniowi wsparcia, jeśli mamy informacje, że uczeń może mieć trudności ze zmianą swego zachowania (np. doświadcza nadpobudliwości, trudnej sytuacji w domu, wykluczenia z grupy koleżeńkiej, nie radzi sobie z emocjami itp.).

Ważne jest, byśmy panowali nad ekspresją emocji. Niepożądane zachowania uczniów mogą wywoływać w nas całą gamę niepożądanych uczuć (frustrację, zniecierpliwienie, nawet strach). Mamy do tych emocji prawo, jednak nie należy pozwalać, by przejmowały kontrolę nad naszym zachowaniem. Nie tylko osoby opanowane jawią się jako obdarzone większym autorytetem, ale też opanowanie może nas uchronić przed wchodzeniem w zbędne konfrontacje lub przed popełnieniem innych błędów.

Zdarza się, że uczniowie celowo chcą nas zdenerwować. W takiej sytuacji reagowanie gniewem jest zgodne z ich „scenariuszem”, jest oddaniem im kontroli nad sytuacją. Jeśli nie damy się sprowokować i zachowamy spokój, zaskoczymy prowokatora i wytrącimy mu „broń” z ręki. Z drugiej strony często niewłaściwe zachowania uczniów wcale nie mają na celu nam dokuczyć (wynikają np. ze słabej samokontroli), więc reagowanie na nie jakby były złośliwością ze strony ucznia jest nie tylko krzywdzące (niesprawiedliwe), ale też niewychowawcze. Przyjrzyjmy się kilku przykładom.

Przeszkadzanie podczas lekcji. Wyobraźmy sobie, że wyjaśniamy klasie ważne zagadnienie, a jedna z osób w tym czasie szepcze coś do koleżanki/kolegi, bawi się telefonem czy buja na krześle. Jeśli nie zwracać głośno uwagi, to jak postąpić? Skutecznym wyjściem z sytuacji mogą być odpowiednie sygnały niewerbalne. Często nie musimy nawet przerywać wykładu – wystarczy złapać z uczniem kontakt wzrokowy i spojrzeć na niego znacząco (ale niekoniecznie groźnie). Można też powoli, ale pewnym krokiem zbliżyć się do niego i chwilę postać, nawet oprzeć się ręką o brzeg blatu jego ławki. Z zasady uczniowie są tym spokojniejsi, im są bliżej nauczyciela, dlatego w czasie lekcji warto od czasu do czasu przechadzać się między ławkami spokojnym, swobodnym, zdradzającym pewność siebie krokiem. Jest to jeden z elementów mowy ciała budującej autorytet i sygnalizującej: „Jestem tutaj u siebie, klasa jest moim terytorium”. Sposobem skłonienia gadającego ucznia do zachowania ciszy jest mówienie coraz cichszym, ale spokojnym głosem, kiedy uczeń swój głos podnosi. Uczeń ten ucichnie, jeśli sam chce słyszeć, co mówimy, ale też kiedy zorientuje się, że to jego słyhać w klasie (może się wówczas poczuć głupio); często też w takiej sytuacji inne osoby z klasy uciszają go. Komuś, kto nie skupia się na lekcji możemy zadać szybkie pytanie dotyczące tematu (ale takie, by nie było ani za łatwe, ani za trudne, a dotyczyło czegoś istotnego, o czym akurat mówimy). Celem nie jest tu ukaranie tej osoby, tylko zwrócenie jej uwagi na temat lekcji, dlatego jeśli odpowie właściwie, należy ją pochwalić. Częściej jednak w takiej sytuacji uczniowie nie znają odpowiedzi – nie należy ich wówczas krytykować i oceniać (pamiętajmy, że trwa lekcja, a nam zależy na jak najszybszym uporaniu się z powstałym zakłóceniem), lecz poprosić ucznia, by bardziej uważał i notował, bo może to być na sprawdzianie. Metody te oczywiście nie skutkują w każdej sytuacji i nie działają na każdego, warto ich jednak spróbować w pierwszej kolejności, bo pozwalają uniknąć nadmiernego zamieszania w trakcie lekcji. Dopiero kiedy nie poskutkują, zwracamy uczniowi uwagę w tradycyjny, werbalny sposób. Oczywiście, jeśli zachowania te powtarzają się, możemy zastosować kolejne opisane wcześniej kroki interwencji (np. porozmawiać z uczniem na osobności).

Szanowni Państwo,

aktualna licencja nie pozwala na wczytanie pełnej zawartości materiału.

Zachęcamy do wznowienia abonamentu w odpowiednim pakiecie na stronie **www.oficynamm.pl**, telefonicznie pod numerem **800 702 902** lub przez e-mail: **sprzedaz@oficynamm.pl**