



Pamiętaj o sobie

Jak budować motywację i hardość psychiczną edukatorów i wolontariuszy programu Teaching English in Poland?



Pamiętaj o sobie

Jak budować motywację i hardość psychiczną edukatorów i wolontariuszy programu Teaching English in Poland?

Pamiętaj o sobie

Warszawa 2023
ISBN 978-83-954635-5-6

Publikacja bezpłatna

Autorzy: dr Grażyna Czetwertyńska, prof. UW, dr hab. Alicja Gałązka, prof. UŚ,
dr hab. Jolanta Sujeczka-Zajac, prof. UW, Katarzyna Kacorzyk, Amelie Czekaj,
Aleksandra Kujawska

Redaktor prowadzący oraz redakcja i korekta językowa: dr Anna Grabowska

Współpraca redakcyjna: Małgorzata Janaszek-Bazanek

Projekt graficzny, skład, ilustracje: Paweł Kłudkiewicz

Fotografie: The Kosciuszko Foundation – Fundacja Kościuszkowska Polska

Wydawca i realizator programu:

The Kosciuszko Foundation Poland – Fundacja Kościuszkowska Polska
ul. Kopernika 11/8, 00-359 Warszawa
email: teip.pl@thekf.pl
www.kfpoland.org

Przygotowanie publikacji było możliwe dzięki dotacji finansowej otrzymanej w roku 2022 z Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji w ramach projektu pt.: „Edukacja językowa jako ważny element rozwoju kompetencji kluczowych uczestników programu TEIP w kontekście wyzwań edukacyjnych w Polsce 2022.”

Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autorów i FRSE nie ponosi odpowiedzialności za jej treść.

the KF THE
KOSCIUSZKO
FOUNDATION



frse
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Niniejsza publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa –
– Użycie niekomercyjne 4.0 Międzynarodowe



Wprowadzenie

Czy wymagające zadania, które są prawdziwym wyzwaniem mogą być sposobem na wzmacnianie siebie? Wakacyjna praca nauczycieli, wolontariuszy w programie Teaching English in Poland, może być dowodem na to, że tak. Jak wskazuje w swoim artykule Jolanta Sujeczka-Zajac udział kadry w obozach TEIP daje szansę na doświadczenie własnej skuteczności. Widząc uczniów podejmujących skuteczne próby porozumiewania się w języku obcym, nauczyciele nabierają przekonania, że ich praca ma sens.

Kiedy nauczyciele po całym roku pracy w szkole spotykają się na obozie są zmęczeni. A stres i frustracja znacząco obniżają poczucie pewności i sprawczości. Potrzebują wzmocnienia i oderwania od zwykłego trybu pracy. I taką szansę na sukces otrzymują. Zaczynają pracę z przekonaniem, że mogą zrobić coś nowego, niezwykłego i bardzo potrzebnego. Spotykają dzieci gotowe do udziału we wspólnej przygodzie, z reguły lepiej zmotywowane niż uczniowie w szkole, podejmujące zadania dobrowolnie i bez strachu przed oceną.

Wolontariusze, decydujący się na prowadzenie zajęć na obozach TEIP, przyjmowani są z szacunkiem, wdzięcznością i wiarą w potencjał, z jakim zgłaszają się do programu. Perswazja społeczna działa, a trudności stają się łatwiejsze do pokonania. Pomaga też postrzeganie siebie, jako osoby, w której inni pokładają nadzieję. Mogą codziennie zbierać pozytywne doświadczenia, o których czytamy w artykule Amelie Czekaj. Píše ona, że udział w programie to dla niej niezwykle i wzbogacające przeżycie.

Przygotowanie zajęć dla uczniów, o których niewiele się wie, wychodzenie naprzeciw ich zainteresowaniom, uwzględnianie różnic w znajomości języka oraz zetknięcie z odrębną kulturą stanowią nie lada wyzwanie dla nauczycieli. Wymaga się od nich dobrego przygotowania i dużej elastyczności. Praca włożona w opracowanie programu, poszukiwanie dobrych materiałów i śmiałe podjęcie intelektualnego wyzwania są jednak potężnymi źródłami motywacji, rozwoju i odnowy. Pomagają zapobiegać wypaleniu zawodowemu lub choćby tylko pogorszeniu kondycji psychicznej.

Praca z dziećmi i młodzieżą podczas obozu językowego TEIP sprzyja rozpoznaniu przez nauczycieli własnych zasobów wewnętrznych i rozwijaniu pozytywnych więzi z otoczeniem, co, jak pokazuje w swoim artykule Alicja Gałązka, pozwala zwiększyć poziom swojej rezyliencji. Idzie za tym samodoskonalenie i opiekowanie się sobą. Cieszy możliwość bycia dobrym dla siebie i innych.

Akceptacja działań i docenienie zaangażowania kadry obozowej, satysfakcja z odnoszenia nawet małych sukcesów są niezbędne dla stworzenia dobrej atmosfery uczenia się. Spokój i dobrostan psychiczny nauczycieli jest też niezwykle potrzebny uczniom. Oni również potrzebują wiary w siebie i przekonania, że założone cele są możliwe do osiągnięcia a trudności do przezwyciężenia. Jak śpiewa Snoopy: *If just one person believes in you. Deep enough, and strong enough...*

Na filmach przygotowanych podczas tegorocznej edycji programu możemy zobaczyć, jak idee współpracy nauczycieli z Polski, Ukrainy i USA, wiary w siebie i własne możliwości wprowadzane są w życie w trakcie obozów TEIP.

Grażyna Czetwertyńska

prezes Fundacji Kościuszkowskiej Polska



Spis treści

- **O PROGRAMIE TEACHING ENGLISH IN POLAND** 8
Aleksandra Kujawska
- **ELASTYCZNOŚĆ PSYCHOLOGICZNA I REZYLIENCJA JAKO WSKAŹNIKI DOBROSTANU NAUCZYCIELI** 14
Alicja Gałązka
- **POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI NAUCZYCIELI JĘZYKÓW OBCYCH JAKO CZYNNIK WZMACNIAJĄCY DOBROSTAN W SYTUACJI KRYZYSOWEJ** 20
Jolanta Sujecka-Zajac
- **JAK METODY COACHINGOWE MOGĄ POMÓC NAUCZYCIELOWI W DBANIU O DOBROSTAN?** 26
Katarzyna Kacorzyk
- **WOLONTARIAT W PROGRAMIE TEACHING ENGLISH IN POLAND** 28
Amelie Czekaj

O programie Teaching English in Poland

Aleksandra Kujawska

Program Teaching English in Poland (TEIP) realizowany przez Fundację Kościuszkowską to forma promocji języka angielskiego wśród polskiej młodzieży – propozycja wypoczynku połączonego z doskonaleniem znajomości języka angielskiego oraz poznawaniem elementów kultury Stanów Zjednoczonych. Formuła półkolonii letnich lub obozów stacjonarnych pozostaje w zasadzie niezmienną od niemal 30 lat: przez 2 tygodnie wakacji dajemy możliwość szlifowania języka angielskiego pod okiem doświadczonych amerykańskich nauczycieli. Przed południem zazwyczaj odbywają się zajęcia w grupach utworzonych według poziomu znajomości języka i wieku, natomiast czas popołudniowy to zajęcia warsztatowe w grupach skupiających młodzież o podobnych zainteresowaniach i uzdolnieniach.

Amerykańscy nauczyciele i ich asystenci prowadzą interaktywne zajęcia w języku angielskim pozwalające polskiej młodzieży wzbogacać słownictwo związane z kulturą, historią, geografią, zwyczajami i tradycją USA. To czas, kiedy młodzi ludzie uczą się opowiadać o swoich emocjach, wyrażać swoje opinie oraz dyskutować o piosenkach czy filmie. Można rozmawiać w zasadzie na każdy temat. Warunek jest jeden: trzeba mówić po angielsku.

Amerykańskich nauczycieli rekrutuje zespół Fundacji Kościuszkowskiej w Nowym Jorku. To proces otwarty, którego istotnym elementem jest pomysł na naukę języka angielskiego. Na zajęciach językowych kładziemy nacisk na rozwijanie i doskonalenie umiejętności komunikacyjnych, a przede wszystkim na przełamywanie barier w mówieniu po angielsku.

Największą korzyścią udziału w programie TEIP jest nauka bez presji, jaką narzuca szkoła. Uczniowie uczą się tak dużo przez

dwa tygodnie, jednocześnie nie zdają sobie sprawy, że zdobywają wiedzę. Stawiamy na praktyczne wykorzystanie języka angielskiego – tak naszą metodę pracy opisuje Kristin Miller, liderka wolontariuszy TEIP.

Dążymy do tego, aby obozy realizowane w ramach programu TEIP były efektem ścisłej współpracy polskich i amerykańskich zespołów. To pozwala na wprowadzenie zmian jakościowych zarówno w metodyce nauczania języka, jak i w przygotowaniu kadry polskiej i amerykańskiej do wspólnej pracy na obozie. To również owocuje lepszymi rezultatami kształcenia i zwiększa zadowolenie uczniów oraz rodziców. Mamy nadzieję, że w efekcie zwiększy się zainteresowanie innych ośrodków przystąpieniem do programu TEIP i że obozy staną się atrakcyjną ofertą dla wolontariuszy, którzy będą mogli w ich trakcie doskonalić swoje umiejętności językowe, wielokulturowe i tzw. umiejętności miękkie.

Na każdy obóz językowy przyjeżdża do Polski kilkunastoosobowa ekipa nauczycieli i asystentów z USA. Na jej czele stoi lider odpowiedzialny za przygotowanie programu nauczania języka oraz za jego sprawną realizację. Za całokształt pracy na obozie odpowiada kierownik obozu ze strony polskiej. Jemu też podlega kadra polskich wychowawców i nauczycieli.

Od 2018 roku TEIP jest poddawany gruntownym zmianom. Przede wszystkim dostosowujemy go do dynamicznie zachodzących w Polsce zmian społecznych i ekonomicznych. Naukę angielskiego staramy się oferować przede wszystkim uczniom spoza ośrodków wielkomiejskich – tam, gdzie możliwości kontaktu z żywym językiem są znacznie ograniczone. Zespół Fundacji Kościuszkowskiej Polska nie tylko stara się nawiązać współpracę z kolejnymi szkołami lub organizacjami społecznymi, lecz także

systematycznie standaryzuje programy nauczania, ewaluację oraz warunki udziału uczniów i wolontariuszy. Można zaryzykować stwierdzenie, że program TEIP jest w ciągłym procesie zmian, co jest oczywiste, jeśli weźmiemy pod uwagę, że uczymy o dwóch krajach (Polsce i USA), których społeczeństwo, kultura i sytuacja gospodarcza dynamicznie się zmieniają.

GŁÓWNE CELE PROGRAMU TEIP

Wymiana kulturowa:

- umożliwienie dzieciom i młodzieży z Polski, znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej, zanurzenia się w języku angielskim i amerykańskiej kulturze;
- zapoznanie polskich dzieci i młodzieży z różnymi aspektami amerykańskiego życia i kultury;
- zapoznanie amerykańskich nauczycieli z Polską oraz jej kulturą, historią i tradycjami - w nadziei, że ich wiedza i wrażenia zostaną przekazane ich uczniom, rodzinom, przyjaciołom i społecznościom w Stanach Zjednoczonych;
- zachęcanie lokalnych społeczności w Polsce do goszczenia amerykańskich wolontariuszy i dzielenia się z nimi własnymi doświadczeniami;

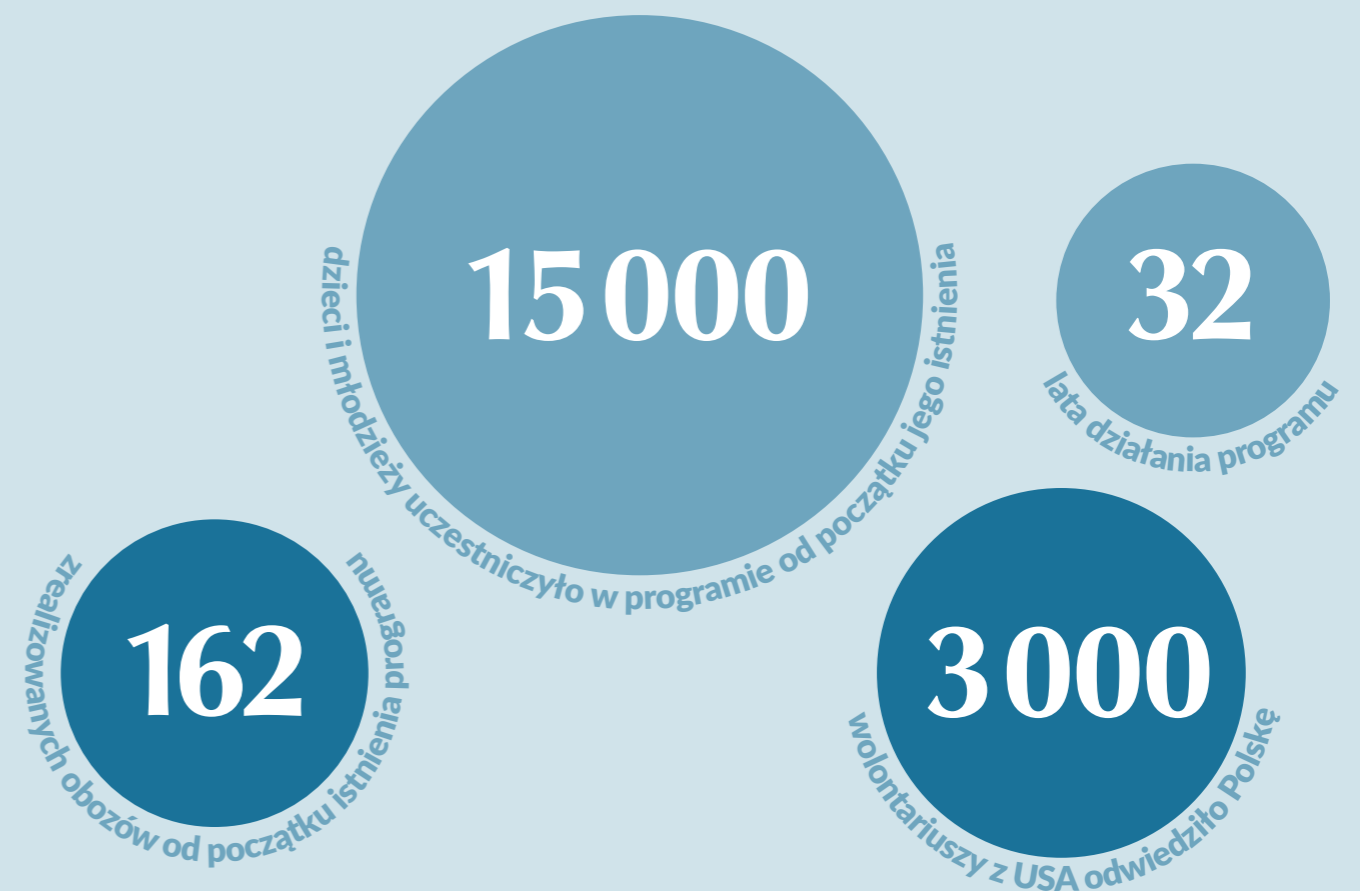
• promowanie otwartego podejścia do różnorodności kulturowej i społecznej zarówno wśród społeczności polskiej, jak i amerykańskiej.

Rozwijanie umiejętności społecznych uczestników obozów:

- kształcenie postaw obywatelskich i kompetencji interkulturowych, w tym dyplomacji społecznej, świadomości i ekspresji kulturowej oraz odpowiedzialności i zaangażowania;
- rozwijanie kluczowych kompetencji przyszłości takich, jak: współpraca, rozwiązywanie problemów, kreatywność, innowacyjne myślenie, przedsiębiorczość, sprawczość, autonomia.

Rozwijanie umiejętności językowych:

- zapewnienie polskim dzieciom i młodzieży różnorodnych doświadczeń z językiem angielskim w amerykańskim kontekście kulturowym;
- doskonalenie i rozwijanie umiejętności komunikacyjnych uczestników obozu;
- aktywowanie wszystkich sprawności językowych do interaktywnej komunikacji w języku angielskim;



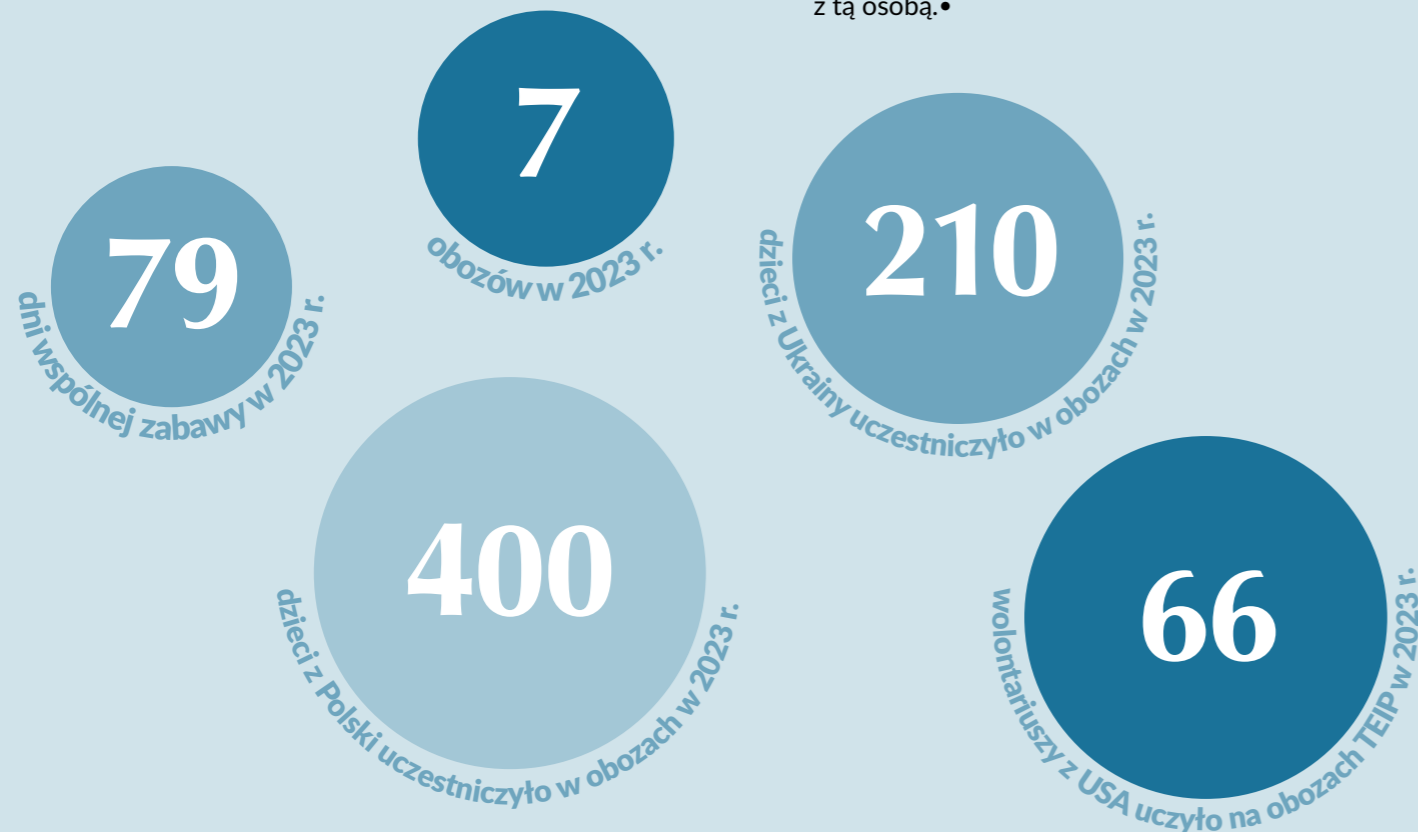
- zapewnienie interdyscyplinarnych możliwości uczenia się, które wykorzystują język angielski jako narzędzie do rozwijania umiejętności polskich obozowiczów w matematyce, naukach ścisłych, technologii, sporcie, muzyce, literaturze i sztuce;
- rozwijanie pewności siebie uczniów w postępowaniu się językiem angielskim na co dzień.

Rozwój zawodowy nauczycieli:

- doskonalenie kompetencji dydaktycznych i metodycznych polskiej i amerykańskiej kadry obozów językowych;
- wzajemne uczenie się i obserwacje stosowanych metod nauczania;
- nawiązywanie kontaktów pomiędzy polskimi i amerykańskimi edukatorami w celu rozwijania współpracy oraz kompetencji międzykulturowych zarówno edukatorów jak i obozowiczów;
- umożliwienie polskim nauczycielom i asystentom podnoszenia poziomu biegłości w języku angielskim;
- tworzenie, aktualizacja i rozwój zasobów dydaktycznych, które mogą być wykorzystywane i adaptowane przez kadrę obozów TEIP oraz innych nauczycieli języka angielskiego.

Główne zasady współpracy w programie Teaching English in Poland:

1. Zapewnienie odpowiedniej infrastruktury do prowadzenia zajęć w grupach nie większych niż 20 uczniów.
2. W przypadku obozów stacjonarnych - zapewnienie miejsc noclegowych, odpowiedniego wyposażenia sanitarnego oraz stołówki dla uczniów oraz kadry polskiej i amerykańskiej.
3. Zapewnienie materiałów edukacyjnych i pomocy naukowych oraz pomocy/artykułów plastycznych ustalonych wcześniej przez obie strony.
4. Zapewnienie transportu dla grupy wolontariuszy ze Stanów Zjednoczonych z lotniska i na lotnisko w drodze powrotnej.
5. Zapewnienie ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej dla kadry amerykańskiej.
6. Zorganizowanie 3-dniowej wycieczki dla wolontariuszy z USA po zakończeniu zajęć językowych i opłaceniu wszystkich kosztów tej wycieczki.
7. Zapewnienie udziału polskich wychowawców, najlepiej nauczycieli języka angielskiego.
8. Wyznaczenie polskiego nauczyciela, który będzie pracował jako kierownik kadry polskiej i umożliwienie kierownikowi kadry amerykańskiej kontaktu z tą osobą.



GLOSARIUSZ PROGRAMU TEACHING ENGLISH IN POLAND

Liderzy amerykańscy

Doświadczeni wolontariusze programu TEIP, którzy kierują pracą amerykańskiej kadry na poszczególnych obozach. Odpowiadają za komunikację ze stroną polską, współpracują z Fundacją Kościuszkowską w trakcie przygotowań do obozów oraz nadzorują ich przebieg.

Wolontariusze

Amerykańscy ochotnicy różnych profesji, posiadający wielorakie talenty, przyjeżdżający do Polski w czasie wakacji, by uczyć języka angielskiego oraz aktywnie spędzać czas z polskimi uczniami. Wśród nich wymienić można dużą grupę nauczycieli i studentów przygotowujących się do zawodu nauczyciela, ale też szefów kuchni, dziennikarzy, nauczycieli jogi czy emerytowanych agentów FBI. Podczas obozu TEIP wolontariusze nie tylko prowadzą zajęcia dydaktyczne, ale również sportowe, artystyczne, lekcje gotowania a czasem także uczą zdejmowania odcisków palców.

Polscy organizatorzy

Szkoła/jednostka samorządu terytorialnego/organizacja pozarządowa odpowiedzialna za przygotowanie obozu TEIP w Polsce, jego organizację i kontakty z Fundacją Kościuszkowską.

Polska kadra

Polscy nauczyciele współpracujący z amerykańskimi wolontariuszami podczas obozu TEIP. Prowadzą zajęcia z uczestnikami, organizują zajęcia sportowe i artystyczne oraz wspaniałe wycieczki i inne wydarzenia. To doświadczeni dydaktycy z wielkim sercem do nauczania.

Obóz językowy TEIP

Kilkanaście dni dobrej zabawy i nauki języka angielskiego z wolontariuszami i nauczycielami z USA oraz Polski. Aktywny wypoczynek i nauka języka przez całą dobę, nawet podczas posiłków, zabawy i czasu wolnego.

Podejście zadaniowe do nauki języka angielskiego

Polega na „zanurzeniu” ucznia w języku obcym poprzez inicjowanie i aranżowanie zadań, projektów, które wymagają ciągłej komunikacji z innymi uczestnikami i nauczycielami. Uczniowie przełamują strach przed mówieniem dzięki prostym interakcjom w ciągu całego dnia. Rozmawiając z amerykańskimi wolontariuszami na temat zainteresowań, przebiegu dnia czy nawet prosząc o podanie solniczki na stołowie – cały czas ćwiczy się język angielski!

Asystenci nauczycieli

Studenci, którzy prowadzą zajęcia razem z bardziej doświadczonymi kolegami, ucząc się pracy nauczyciela.

Wycieczka po obozie TEIP dla amerykańskich wolontariuszy

Po zakończonym obozie TEIP amerykańscy wolontariusze jadą na zasłużony wypoczynek w formie kilkudniowej wycieczki, by zobaczyć jeszcze więcej zachwycających polskich krajobrazów, historycznych monumentów i pełnych życia miast!



“

Dla amerykańskich wolontariuszy programu TEIP niemal każdy moment w Polsce zamienił się w drogocenne wspomnienie. Zwiedzanie ważnych, historycznych miejsc, takich jak: muzeum i zamek w Łańcucie, kopalnia soli w Wieliczce, stara Synagoga w Krakowie czy Zamek Królewski w Warszawie było ubogającym doświadczeniem. Dla wielu członków kadry posiadających polskie korzenie, była to pierwsza w życiu okazja poznania i zanurzenia się w historii i kulturze kraju ich przodków.

Kirstin Miller
liderka amerykańskich
wolontariuszy TEIP

Elastyczność psychologiczna i rezyliencja jako wskaźniki dobrostanu nauczycieli

*Nasza wielkość nie polega na tym,
że nigdy nie upadamy,
ale na tym, że potrafimy
powstać po każdym upadku.*

Konfucjusz

Alicja Gałązka

Rezyliencja to umiejętność, którą możemy rozwijać i pogłębiać. Nauczyciele jako osoby szczególnie narażone na stres i napięcia w wykonywaniu pracy mogą świadomie podjąć wysiłek, by zwiększyć poziom swojej rezyliencji.

Dlaczego nauczyciel potrzebuje elastyczności psychologicznej i rezyliencji?

Żyjemy w czasach chaosu, nieprzewidywalności i niepewności. Coraz trudniej radzimy sobie z natłokiem emocji, z niewielkimi porażkami i rosnącymi wymaganiami. Coraz więcej osób, nawet tych bardzo młodych, korzysta z pomocy psychiatrycznej zażywając leki antydepresyjne czy stymulujące. Wydarzenia ostatnich lat w znaczny sposób wpłynęły na poziom naszego zdrowia psychicznego i uruchamiały nowe schematy zachowania. Nauczyciele narażeni w znaczny sposób na obciążenia związane z pracą zawodową, a co za tym idzie z dużym poziomem wypalenia zawodowego, potrzebują umiejętności, która pozwoliłaby im radzić sobie z uczuciem przytłoczenia i frustracji. Coraz częściej widzimy, jak wielkie znaczenie mają nasze umiejętności intrapersonalne, czyli te, które związane są z zarządzaniem sobą i metapoznaniem. Mówimy o kompetencjach przyszłości, które zostały określone przez Światowe Forum Ekonomiczne oraz Institute for the Future jako umiejętności

niezbędne do funkcjonowania w IV erze przemysłowej, zdominowanej przez digitalizację. Jedną z takich umiejętności, szeroko opisywanych w ostatnim czasie, jest „rezyliencja”, którą możemy tłumaczyć jako odporność, hardość psychiczna.

Czym jest rezyliencja?

Według definicji Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego (2014) rezyliencja to proces umiejętnej adaptacji w obliczu przeciwności losu, traumy, tragedii, różnego rodzaju zagrożeń i stresu, wynikającego zarówno z obszaru życia osobistego jak i zawodowego (problemy rodzinne, finansowe, zdrowotne, zawodowe). Rezyliencja to zatem umiejętność lub proces dostosowywania się człowieka do zmieniających się warunków, adaptacja w stosunku do otoczenia, uodpornianie się, samoświadomość, plastyczność umysłu, zdolność do odzyskiwania utraconych lub osłabionych sił i odporność na działanie szkodliwych czynników. Zdolność do odbicia się od trudnych sytuacji (ang.: *bounce back effect*) oraz umiejętność rege-

neracji po przeżytych stresach i trudnych sytuacjach. To emocjonalna odporność na nie zawsze zmieniającą się po naszej myśli rzeczywistość oraz umiejętność dostosowania się do nowych warunków.

Rezyliencja to jeden z kluczowych konstruktorów rozpatrywanych na gruncie psychologii pozytywnej w kontekście badań dwóch obszarów: umiejętności społecznych oraz wewnętrznych sił ochronnych jednostki i zdolności do podtrzymywania pozytywnych emocji (Carbonell et al., 1998). Poziom rezyliencji jednostki odzwierciedla jej psychiczne zdolności do adaptacji i regeneracji po doświadczeniu trudnych sytuacji i wyzwań w życiu (Ryff et al., 1998). To proces, w którym jednostka wykorzystuje swój potencjał, kompetencje i mocne strony w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom przeżywanych traum i stresu, by w konsekwencji wzmocnić swój konstruktor psychiczny, wykorzystując przeżyte doświadczenia. Jednostki z wysokim poziomem rezyliencji częściej podejmują wyzwania oraz ryzykowne zachowania, bo mają większy wgląd i świadomość swoich kompetencji i zdolności radzenia sobie z porażką.

Niektórzy z badaczy podkreślają, że potrzebne są negatywne przeżycia emocjonalne lub przeciwności losu (Block & Kremen 1996), by jednostka mogła rozwinąć rezyliencję. Inni twierdzą, że skuteczny proces adaptacji wyzwania lub pojawiającej się trudności rozwijają rezyliencję (Oliver et al., 2006). Odporność psychologiczna pozwala człowiekowi na realizację zadań i celów mimo pojawiających się problemów i trudności oraz utrzymywanie stabilnego samopoczucia w sytuacjach stresowych. Według Southwick et al. (2014) trudno uchwycić złożoność rezyliencji i jej uwarunkowania. Jest to cecha indywidualna, determinowana przez wiele czynników biopsychologicznych oraz kulturowych, które warunkują, jak skutecznie dana osoba radzi sobie z stresującą sytuacją.

Rezyliencja a indywidualne moderatory stresu w pracy nauczyciela

Pojęcie rezyliencji/ odporności psychicznej jest ściśle związane ze zjawiskiem stresu ponieważ odporność psychiczna przejawia się zasadniczo w umiejętności radzenia sobie z sytuacjami stresującymi. Stres może być czynnikiem mobilizującym do działania

i większej aktywności, ale może też wywołać frustrację, powodować wycofanie, całkowite wyczerpanie, wypalenie zawodowe i depresję. Coraz więcej nauczycieli odczuwa wypalenie zawodowe, które przekłada się na funkcjonowanie w życiu zawodowym i prywatnym. Często odczuwane napięcie emocjonalne, niechęć do wszelkich interakcji, nadwrażliwość w reagowaniu na różne bodźce, a nawet niechęć do wyjścia do pracy w obawie o konieczność realizacji zadań, to często pojawiające się symptomy wypalenia i nadmiernego stresu.

Liczne badania dowodzą, że najbardziej stresogenne czynniki to nadmierne obciążenie pracą, presja czasu oraz poczucie kontroli. Każdy człowiek styka się ze stresem, który jak wspomniano wyżej, może być postrzegany jako czynnik sprawczy lub hamujący i decydować o osiągnięciach jednostki. To interakcja pomiędzy jednostką a sytuacją określa zindywidualizowany poziom odporności na stres i strefę optymalnego funkcjonowania. Bada się różne czynniki różnicujące, które mogą stanowić indywidualne moderatory stresu takie, jak: poziom lęku (Spilberger 1983), poziom samooceny czy też indywidualne metaprogramy jednostki. Nauczyciel, osoba z pozoru pewna siebie, niejednokrotnie zmaga się (często nieświadomie) z niską samooceną lub wysokim poziomem lęku, który wpływa na postrzeganie sytuacji jako bardziej lub mniej zagrażających. Kolejnym czynnikiem różnicującym mogą być metaprogramy czyli style sortowania informacji. Są to modele składające się z zestawu rozróżnień, za pomocą których ludzie filtrują, sortują i organizują informację sensoryczną, tworząc i podtrzymując swoją rzeczywistość i jej rozumienie. Rolą metarogramów jest decydowanie, na które fragmenty informacji uwaga ma być zwrócona (oraz, naturalnie, które fragmenty mają być pominięte). Wyróżniamy wiele metaprogramów takich jak:

- Dążenie – Unikanie;
- Ja – Inni;
- Autorytet zewnętrzny – Autorytet wewnętrzny;
- Podobieństwa – Różnice;
- Ogólny – Szczegółowy;
- Opcje – Procedury.

Przeanalizujmy wzorzec: **dążenie - unikanie**. Mechanizm ten oparty jest na za-

łożeniu wywodzącym się z psychologii behawioralnej, zakładającej, iż część osób dąży do realizacji celu, do odczuwania przyjemności, a część skupia się raczej na unikaniu problemów i nieprzyjemnych bodźców. Zgodnie z tym filtrem różnicujemy ludzi na tych, którzy są **od problemu** czyli:

- Unikają, pozbywają się, trzymają się z daleka od tego, czego nie chcą, lub czego nie lubią.
- Identyfikują problemy i mają tendencję do skupiania się na nich i na tym, co kiedyś nie wyszło, może nie wyjść lub nie wyjdzie.
- Koncentrują się na przeszkodach i słabych punktach.
- Eliminują zagrożenia, przeszkody.
- Obawiają się tego, co może się nie udać.
- Mają trudności z pozytywnym sformułowaniem celu.
- Generują negatywne konsekwencje.

I takich, którzy są **do celu**, czyli:

- Dążą, poruszają się w kierunku tego, czego chcą i co lubią.
- Mają często trudności w rozpoznaniu, czego należy unikać.
- Często minimalizują negatywne konsekwencje a nawet są obojętni wobec tego, co nie działa lub źle wychodzi.
- Reagują na zyski i tzw. „marchewkę” (w przeciwieństwie do kija!).
- Koncentrują się na celu.
- Robią coś dla nagrody, zysku, innych korzyści.
- Są motywowani przez bodźce pozytywne (nagroda).
- Mogą mieć trudności w unikaniu problemów.
- Minimalizują znaczenie problemów, negatywnych konsekwencji.

Przykład:

Dwie osoby wybierają się na wakacje do Włoch. Pierwsza mówi: jadę do Włoch, bo chcę, by przez dwa tygodnie świeciło mi słońce. Druga mówi: Jadę do Włoch, bo nie chcę, żeby mi przez dwa tygodnie padał deszcz.

Metaprogramy nie są ani dobre ani złe. Każdy może być wykorzystany w odpowiedni sposób w konkretnej sytuacji. Przytoczony

przykład nasuwa jednak spostrzeżenie, że osoby z metaprogramem „od”, to osoby bardziej skoncentrowane na problemach i obawach, a zatem częściej mogą być narażone na wyższy poziom lęku. Stanowią cenne źródło informacji w pracach projektowych przy analizie zagrożeń, ale mogą też zbyt lękowo i pesymistycznie postrzegać rzeczywistość. Rachel Jackson i Chris Watkin (2004) jako elementy różnicujące o sposobie radzenia sobie z trudnościami wskazują ponadto takie czynniki, jak:

- precyzję w analizowaniu wydarzeń,
- liczbę wyobrażonych możliwych scenariuszy,
- elastyczność oraz
- wewnętrzną potrzebę stawiania czoła nowym wyzwaniom.

Wszystkie wymienione czynniki w znaczny sposób związane są z naszymi schematami myślenia i własnymi przekonaniami, które niejednokrotnie są ograniczające i działające na zasadzie automatycznego pilota. Im większy wgląd w nasze schematy poznawcze i zdolność ich rozpoznawania tym lepiej możemy kontrolować i regulować swoje reakcje poznawcze oraz emocjonalne. Szczególnie istotna dla rozwoju rezyliencji wydaje się być elastyczność myślenia.

Elastyczność psychologiczna jako podstawa rezyliencji

Elastyczność psychologiczna to pojęcie szeroko opisywane na gruncie klasycznej, kontekstualnej nauki o zachowaniu. Elastyczność psychologiczna (ang.: *flexibility*) to zdolność jednostki do zachowania zgodnie z własnymi przekonaniami i wartościami, to umiejętność pełnego kontaktu z chwilą obecną oraz myślami i uczuciami, jakie się pojawiają bez niepotrzebnego bronienia się. Brak elastyczności psychologicznej (ang. *inflexibility*) to sztywna dominacja reakcji psychicznych nad wybranymi wartościami i uwarunkowaniami. Istotą elastyczności umysłowej jest umiejętność radzenia sobie z różnymi sytuacjami na różne sposoby, szczególnie w celu skutecznego reagowania na nowe, złożone i problematyczne sytuacje, które w pracy nauczyciela pojawiają się często. Elastyczność psychologiczna jest również narzędziem, które pomaga żyć w zgodzie

ze swoimi przekonaniami, myślami i emocjami, a z drugiej strony pozwala te emocje regulować w skuteczny sposób. Jeśli osoba jest gotowa na radzenie sobie z każdą sytuacją, dostosowuje się plastycznie do świata, potrafi pokonać każdą przeciwność losu i wyzwanie, dzięki własnym zdolnościom adaptacyjnym, jakby rozciągała swoje „emocjonalne linki”. Brak elastyczności wobec doświadczanej sytuacji często wyzwała lęk, a ten prowadzi do frustracji i agresji wobec siebie samego oraz innych. Elastyczność psychologiczna przedstawiana jest przez Hayensa jako model składający się z 6 kluczowych procesów, zapewniających jednostce zdolność elastycznej adaptacji:

- akceptacja,
- dyfuzja poznawcza,
- kontakt z tu i teraz,
- ja jako kontekst,
- wartości i zaangażowane działania.

Model ten stał się podstawą stworzenia terapii opartej na akceptacji i zaangażowaniu, która może w skuteczny sposób usprawnić rozwój rezyliencji u każdej jednostki borykającej się z dużym obciążeniem emocjonalnym w pracy i w życiu prywatnym.

Jak wzmocnić w sobie poziom rezyliencji?

Rezyliencja to umiejętność, którą możemy rozwijać i pogłębiać. Nauczyciele jako osoby szczególnie narażone na stres i napięcia

w wykonywaniu pracy mogą świadomie podjąć wysiłek, by zwiększyć poziom swojej rezyliencji. Oto kilka istotnych zasad:

- uświadomienie sobie, jakie schematy myślowe mnie blokują, ograniczają oraz przejęcie nad nimi kontroli;
- rozwój poczucia sprawstwa;
- rozwijanie własnych zasobów wewnętrznych, które często sabotujemy lub których nie doceniamy;
- rozwijanie pozytywnych więzi z innymi osobami (przy równoczesnym eliminowaniu relacji toksycznych, obciążających);
- przyjmowanie pozycji meta szczególnie w sytuacjach trudnych, konfliktowych, czyli obserwowanie siebie bez emocjonalnego zaangażowania;
- rozwój empatii wobec siebie samego, czyli troskliwe opiekowanie się sobą, wyłączenie krytycznego głosu często sabotującego nasze działania;
- rozwój wdzięczności wobec siebie i innych;
- aktywność fizyczna, odpowiednie odżywianie i sen.

Warto podjąć refleksję nad własnym stanem emocjonalnym i zdrowiem psychicznym, by czerpać większą satysfakcję z własnej pracy i życia. Nikt tego za nas nie zrobi, jeśli sami nie podejmiemy działania. Lepsze zdrowie psychiczne nauczycieli to równocześnie większa skuteczność nauczania i lepsze relacje z uczniami. •

dr hab. Alicja Gałązka, prof. UŚ Psycholog, lingwista, licencjonowany coach, trener oraz pedagog. Pracownik naukowy Uniwersytetu Śląskiego. Ekspertka z zakresu dramy – metody wykorzystywanej w edukacji, treningach interpersonalnych, zarządzaniu oraz terapii. Założycielka oraz dyrektor Centrum Edukacyjnego FUTURE. Koordynatorka dwóch sekcji Psychology in ELT oraz Drama in ELT w IATEFL Poland.

BIBLIOGRAFIA

- Barnes-Holmes, D., & Hughes, S. (2013) A Functional Approach to the Study of Human Emotion: The Centrality of Relational/Propositional Processes. W: D. Hermans, B. Rimé, & B. Mesquita, (red.) *Changing Emotions*. Psychology Press
- Block & Kremen (1996) IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. W: *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Carbonell, D. M., Reinherz, H. Z., & Giaconia, R. M. (1998) Risk and resilience in late adolescence. W: *Child & Adolescent Social Work Journal*, 15 (4), 251-272. [<https://doi.org/10.1023/A:1025107827111>]
- Dougher, M., Twohig M.P., Madden, G. J. (2014) *Editorial: Basic and translational research on stimulus-stimulus relations* [doi: 10.1002/jeab.69].
- Hanson, R. (2020) *Rezyliencja. Jak ukształtować fundament spokoju, siły i szczęścia*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Junik, W. (red.) (2011) *Resilience*. Warszawa: Parpamedia WE.
- Oliver K.G. (2006) Building resilience in young people through meaningful participation. W: *Australia e-Journal for the Advancement of Mental Health*, vol. 5, issue 1.
- Rudaz, M., Twohig, M.P., Ong, C.W., Levin, M.E. (2017) Mindfulness and acceptance-based trainings for fostering self-care and reducing stress in mental health professionals. W: *A Systematic Review Journal of Contextual*.
- Ryff, C.D., Singer, B. (1996) Psychological well-being: meaning, measurement, and implicatins for psychotherapy research. W: *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65 (1), 14-23.
- Strycharczyk, D., Clough, P. (2016) *Odporność psychiczna. Strategie i narzędzia rozwoju*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

“

Jeśli chcesz wziąć udział w programie TEIP, musisz mieć otwarty umysł i serce. Plany mogą zmieniać się co chwila i czasem będzie potrzebny plan C, D lub nawet E. Jednak jeśli potrafisz zaakceptować to doświadczenie takim, jakim jest, będzie to okazja do zmiany doświadczeń wielu uczniów na lepsze.

Angeliqe Marya Bolding
wolontariuszka na obozie TEIP
w Baszni Dolnej

Poczucie własnej skuteczności nauczycieli języków obcych jako czynnik wzmacniający dobrostan w sytuacji kryzysowej



Jolanta Sujeczka-Zajac

Nauczyciele z wysokim poczuciem własnej skuteczności okazują się bardziej innowacyjni, otwarci na potrzeby uczniów, nie zrażają się porażkami, wytrwale szukają właściwych rozwiązań, są optymistyczni i lepiej zarządzają trudnymi emocjami jak stres czy frustracja.

Nauczyciele języków obcych, choć nie tylko, mierzą się w sposób bardzo intensywny ze szczególnymi wyzwaniami, jakie niesie edukacja w XXI wieku. Z jednej strony możemy dostrzegać wiele czynników, które pozytywnie wpływają na jakość szkolnej praktyki dydaktycznej ze względu na szeroki dostęp do aktualnej wiedzy glotto-dydaktycznej, bogatą ofertę wydawniczą w zakresie podręczników i materiałów edukacyjnych, czy możliwość wykorzystywania zasobów globalnej sieci na zajęciach językowych, jednak z drugiej strony nie brak alarmujących oznak coraz częstszego wypalenia zawodowego skutkującego odchodzeniem z zawodu, niskiego naboru na ścieżki kształcenia nauczycieli na uczelniach wyższych czy problemami związanymi zarówno ze zdrowiem fizycznym jak i psychicznym czynnych nauczycieli. Oznacza to potrzebę szukania tych elementów zawodowego funkcjonowania nauczycieli, które mogą okazać się wspierające dla ich myślenia o trwałości wybranej ścieżki zawodowej. W tym właśnie kontekście zwracamy uwagę na bardzo istotny, jak wynika z badań, czynnik, jakim jest poczucie własnej skuteczności. Termin ten został

wprowadzony do obiegu naukowego przez kanadyjsko-amerykańskiego psychologa Alberta Bandurę w latach 70. XX w., a następnie był rozwijany i uzupełniany przez autora i jego współpracowników aż do lat 2000. W dalszej części refleksji pojęcie to zostanie scharakteryzowane przede wszystkim na gruncie edukacji językowej, następnie wskażemy jego związki z innymi elementami wspierającymi nauczycielską skuteczność, omówimy ponadto działania mające pozytywny wpływ na siłę poczucia własnej skuteczności, na koniec odniesiemy się do kontekstu nauczania języków obcych w sytuacji pozaformalnej, na przykładzie programu Teaching English in Poland prowadzonego przez Fundację Kościuszkowską.

Poczucie własnej skuteczności u nauczycieli języków obcych – doniesienia z badań

Poczucie własnej skuteczności to jedno z pojęć, które okazuje się kluczowe dla teorii społecznego uczenia się (Bandura 1997), w której jednostkowe zachowanie w danej sytuacji jest wynikiem interak-

cji czynników indywidualnych i społecznych. Niemożliwe jest zatem kategoryczne wskazanie, co odpowiada za takie czy inne ludzkie działanie. Jest to bowiem pewien układ wywołujący sprzężenie zwrotne pomiędzy osobą, środowiskiem i sytuacją. Taka jest też natura sytuacji edukacyjnych, a poszukiwanie jedyne go elementu przesądającego o sukcesie bądź niepowodzeniu danego działania jest z góry skazane na niepowodzenie. Można natomiast rozpoznawać siłę wpływu poszczególnych elementów. Mowa tutaj o pewnym osobistym przekonaniu na temat swoich kompetencji i umiejętności w danym obszarze, myśleniu typu „wiem, że dam radę, poradzę sobie z tą sytuacją”, które pozwalają na podjęcie działania, a następnie na znacznym zaangażowaniu zasobów poznawczych i emocjonalnych w realizację projektu (Pajares 1996, Juczyński 2000). Jeśli jednostka jest przeświadczona o tym, że może podjąć się realizacji danego zadania, ponieważ uznaje swoje zasoby za odpowiednie czy wystarczające, to będzie wytrwale dążyć do wyznaczonego celu pomimo napotykanego przeszkód i barier. Dołoży wszelkich starań, aby zadanie wykonać, ponieważ skala jej zaangażowania odpowiada skali samoskuteczności, którą wewnątrz posiada (Graham 2022). W pewnym sensie mówimy o tym, że ktoś wierzy we własne siły, ale jest to wiara umocowana w doświadczeniu, które przyniosło wymierny efekt. Badania poczucia własnej skuteczności specyficznie związane z nauką i uczeniem się języków obcych pojawiają się stosunkowo późno, głównie na początku XXI w. (por. Wyatt 2018). Dotyczą przede wszystkim nauczycieli w sytuacji nauczania języka poza krajem docelowym, co skupia uwagę badaczy na poziomie kompetencji językowej nauczycieli, a ponadto na pewnych specyficznych aspektach klasy językowej, jak np. brak motywacji uczniów do uczenia się języków innych niż angielski, postaw wobec dydaktyki włączającej, strategii nauczania, zróżnicowania klas czy dysfunkcji poznawczych uczniów. Niezależnie jednak od podjętej tematyki badań badacze są zgodni co do pozytywnego wpływu poczucia własnej skuteczności na podejmowane działanie dydaktyczne. Nauczyciele z wysokim poczuciem własnej skuteczności okazują się bardziej innowacyjni, otwarci na potrzeby uczniów, nie zrażają się porażkami, wytrwale szukają właściwych

rozwiązań, są optymistyczni i lepiej zarządzają trudnymi emocjami jak stres czy frustracja. Aby właściwie rozwijać poczucie własnej skuteczności potrzebne są odpowiednie mechanizmy jego kształtowania i wzmacniania.

Kształtowanie i rozwijanie poczucia własnej skuteczności u nauczycieli języków obcych

Albert Bandura wskazywał na cztery główne źródła kształtujące siłę poczucia własnej skuteczności (Bandura 1997):

- osobiste doświadczenie sukcesu (ang. *mastery (performance) experience*): każda osoba, która osiągnęła sukces w jakimś działaniu i jest przekonana, że może go powtórzyć, odwołując się do posiadanych zasobów wiedzy, kompetencji i umiejętności, buduje tym samym swoją samoskuteczność. Raoofi et al. (2012:61) podkreślają, że odniesienia do przeszłych doświadczeń mają w ten sposób znaczący wpływ na obecne działania i myślenie o swojej skuteczności;
- modelowanie społeczne (ang. *vicarious experience*) to obserwowanie innych osób ze swojego otoczenia, wykonujących interesujące nas działania, wyciąganie wniosków dla siebie, korzystanie z zauważonych strategii, zwłaszcza jeśli uznaje się, że są one skuteczne dla powodzenia zadania u kogoś, kto stanowi ważne odniesienie osobiste dla uczącego się, wszystko to prowadzi do podniesienia poczucia własnej skuteczności;
- perswazja społeczna (ang. *social persuasion*) to komunikaty, które pochodzą od osób z otoczenia, zachęcające do podjęcia i kontynuowania zadania, wyrażające przekonanie, że dana osoba poradzi sobie z trudnościami, ponieważ posiada odpowiednie do tego zasoby;
- stany emocjonalne (ang. *physiological states/emotional arousal*) takie, jak: lęk, zmęczenie czy stres i frustracja obniżają poczucie własnej skuteczności, natomiast pozytywne emocje (radość, zadowolenie, satysfakcja z działania) wpływają na jego wzrost.

Patrząc na wskazane powyżej źródła kształtujące siłę poczucia własnej skutecz-

ności możemy dobrze rozpoznać wspierające konteksty dla działań, które okażą się wzmacniające dla nauczycieli języków obcych. Warto tu przywołać głosy nauczycieli, którzy o tym wyraźnie mówią w prowadzonych autorskich badaniach (Sujecka-Zajac, Szymankiewicz, 2023, w druku). Na pytanie o to, co najsilniej wpływa na poczucie własnej skuteczności jedna z respondentek napisała:

Kiedy widzę, że moje działania przynoszą realne efekty, np. wypróbowałam nowy pomysł na zaangażowanie ucznia, który nie chce nic robić i udało mi się skłonić go do minimalnej aktywności; zmieniłam sposób oceniania prac i sprawiło to, że uczniowie przestali spisywać je z Internetu; kiedy widzę, że osoby, które na początku wstydziły się mówić, zaczynają chętnie uczestniczyć w lekcji, nie boją się popełniać błędów i próbować; kiedy ktoś, kto miał trudności z danym zagadnieniem, w końcu rozumie je, bo wytłumaczyłam je odpowiednio dla tej osoby. Kiedy widzę, że postęp ucznia wynika z moich działań. (P03)

Inna wypowiedź podnosi bardzo podobną kwestię:

Gdy widzę, że uczniowie przełamują bariery i zaczynają się więcej uczyć i próbują rozmawiać po francusku, czuję, że moja praca jest skuteczna. (P25)

Ten głos bardzo wyraźnie wpisuje się w opisane w pierwszym punkcie zjawisko gromadzenia pozytywnych doświadczeń, do tego należałoby dołożyć zarówno aspekt emocjonalny jak i społeczny, a więc wsparcie środowiskowe lub organów zarządzających.

Z tych krótkich analiz wynika, że należy mnożyć okazje do gromadzenia pozytywnych doświadczeń, poznać siłę wsparcia zewnętrznego, widzieć sukces uczniów jako bezpośrednie następstwo swoich działań

dydaktycznych. Stąd, naszym zdaniem, ogromna wartość programów, w których uczenie się języka obcego dzieje się w kontekście pozaformalnym, a więc w sposób dużo bardziej intensywny zarówno od strony relacyjnej jak i poznawczej. Przykładem tego są działania w programie Teaching English in Poland.

Budowanie poczucia własnej skuteczności w kontekście pozaformalnego nauczania języka obcego

W kontekście omawianego tu zagadnienia warto podkreślić znaczącą rolę takich działań, jak te prowadzone w programie Teaching English in Poland, organizowanym przez Fundację Kościuszkowską, w którym amerykańscy wolontariusze wraz z grupą polskich wychowawców prowadzą zajęcia dla dzieci podczas 2-tygodniowych obozów letnich w Polsce.

Uczestniczenie w letnich kursach językowych to korzyść zarówno dla wolontariuszy jak i polskich nauczycieli, którzy korzystają ze wszystkich opisanych powyżej możliwości rozwijania i wzmacniania poczucia własnej skuteczności, ponieważ mogą bezpośrednio obserwować postępy uczniów, ich zaangażowanie, emocje, a zatem mają „doświadczenie mistrzostwa”, jednocześnie otrzymują to, co zostało nazwane „perswazją społeczną”, rodzajem informacji zwrotnej zarówno od uczniów jak i innych osób uczestniczących w sytuacjach dydaktycznych, sami też mogą doświadczać i gromadzić pozytywne emocje zmniejszające stres i podwyższające wewnętrzną motywację. Intensywne doświadczenie tego typu, siłą rzeczy mniej obecne w kontekście formalnej nauki języka obcego, może okazać się bardzo silnym bodźcem do tego, aby wytrwale dążyć do edukacyjnych celów i w pozytywny sposób mierzyć się z wyzwaniami widząc w nich potencjał rozwojowy a nie zagrożenie. •

dr hab. Jolanta Sujecka-Zajac, prof. UW Profesor w Instytucie Romanistyki UW. Dyrektor Szkoły Edukacji PAFW i UW. Naukowo zajmuje się interdyscyplinarnie rozumianą glottodydaktyką, umiejętnościami uczenia się, współczesnymi koncepcjami roli nauczyciela jako mediatora, ewaluacją biegłości językowej. Autorka artykułów i monografii opublikowanych w czasopiśmie krajowych i zagranicznych.

BIBLIOGRAFIA

- Bandura, A. (1977) Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavior change. W: *Psychological Review*, vol. 84, no. 2, 191-215.
- Bandura, A. (1997) *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman.
- Graham, S. (2022) Self-efficacy and language learning – what it is and what it isn't. W: *The Language Learning Journal*, 50:2, 186-207, [doi: 10.1080/09571736.2022.2045679] [dostęp: 12.09.2023]
- Juczyński, Z. (2000) Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar. W: *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica*, 4, 11-23.
- Pajares, F. (1996) Self-Efficacy Beliefs and Mathematical Problem-Solving of Gifted Students. W: *Contemporary Educational Psychology* vol. 21/4, 325-344.
- Raoofi, S., Tan, B. H. & Chan, S. H. (2012) Self-Efficacy in Second/Foreign Language Learning Contexts. W: *English Language Teaching*, vol. 5 /11, 60-73.
- Sujecka-Zajac, J., Szymankiewicz, K. (2023) *Le sentiment d'auto-efficacité et le parcours biographique des enseignants de FLE en Pologne*, niepublikowane wystąpienie konferencyjne, Universidad do Algarve, Portugalia, Congresso internacional interassociações- História do Ensino das Línguas, 28-30.06.2023, Faro.
- Wyatt, M. (2018) Language teachers' self-efficacy beliefs: A review of the literature (2005-2016). W: *Australian Journal of Teacher Education*, vol. 43, no. 4, 92-120.

A group of people are sailing on a white boat named "GROMEL" on a body of water. The boat has a large white sail and a smaller sail on the right. The people are wearing life jackets and are looking towards the camera. The background is a dense forest of green trees. The water is blue and has some ripples. The boat is moving from left to right. The name "GROMEL" is written on the side of the boat. There is also a small logo on the side of the boat. The overall scene is peaceful and scenic.

“

Jestem nauczycielką od wielu lat. Łatwo poczuć się wypaloną zawodowo. Jednak doświadczenie wakacji z programem TEIP pomogło mi się zresetować. Urodziłam się, by uczyć. Nigdy nie było pracy, którą lubiłabym bardziej. Jednak wróciłam z Polski na nowo zakochana w uczeniu się. Nadal uczę się tyle samo od uczniów, co oni ode mnie. Edukacja to wspólne doświadczenie, niezależnie od tego, czy jest to tutaj w USA, czy za granicą. Już nigdy nie będę taka sama.

Toni Bourgea

wolontariuszka TEIP na obozie
w Baszni Dolnej

Jak metody coachingowe mogą pomóc nauczycielowi w dbaniu o dobrostan?

To, co myślimy o nas samych i o świecie, czyni nas tym, kim jesteśmy i kim możemy być.

Ken Robinson

Katarzyna Kacorzyk

Zmiana przekonań może nie jest prosta, ale jest możliwa. Nie chodzi w niej o wyparcie, ale skoncentrowanie się na tym, co buduje siłę, co wspiera i daje pozytywną energię.

Potrzebujemy uświadomić sobie nasze schematy myślowe - zwłaszcza jeśli blokują nas one w działaniu i ograniczają, a to odwołuje nas do przekonań.

Każdy z nas ma pewne przekonania; takie, które nas wspierają, ale istnieją też przekonania negatywne, które ze wsparciem nie mają nic wspólnego. Zidentyfikowanie swoich przekonań to pierwszy krok do odczarowania ich wpływu na nasze życie, w tym życie zawodowe. Tym zakresem, między innymi, zajmuje się coaching lub inaczej trening mentalny.

Zacznijmy od zdefiniowania: czym są przekonania? To nasze poglądy, stwierdzenia, to, w co wierzymy - świadomie bądź nieświadomie, a co w dużym stopniu nami kieruje (myślami, decyzjami, zachowaniem). Nabyliśmy je przez nasze doświadczenie lub w trakcie procesu wychowania. Edukacja, praca w szkole, zawód nauczyciela również nie są wolne od przekonań. Zapraszam zatem do przyjrzenia się sobie i swojej pracy nauczycielskiej w kontekście przekonań. Ufam, że będzie to krótka, ale inspirująca przygoda, która pomoże zadbać o Twój dobrostan.

O czym teraz pomyślałaś/pomyślałeś? Zastanawiasz się, jakie masz przekonanie o sobie, szkole, pracy, byciu nauczycielem? Spójrzmy, czy następujące zdania:

- Moja praca jako nauczyciela nie ma wpływu.
- Wszystko spoczywa na moich barkach.
- Nie jestem wystarczająco dobrym nauczycielem.
- Rodzice są moimi przeciwnikami.
- Nie mam czasu na rozwój zawodowy.

brzmia znajomo? Identyfikujesz się z nimi? A może znasz inne, równie demotywujące, stwierdzenia? Zapisz je sobie, wróćmy do nich.

Każde z powyższych zdań, a pewnie i Twoje własne, wpływa na Ciebie negatywnie. Nie wspierają Cię. Pomyśl przez chwilę - jakie konsekwencje dla Ciebie ma taki sposób myślenia? Możesz wypisać te konsekwencje.

A teraz spójrz, co ja widzę w tych przekonaniach:

- Odbierają poczucie sensu.
- Obniżają poczucie własnej wartości i sprawczości.
- Demotywują.
- Pogłębiają poczucie osamotnienia.
- Tworzą obraz życia zawodowego, jako porażki życiowej.

Zgadzasz się z tymi konsekwencjami?

Czy można na powyższe przykłady przekonań spojrzeć inaczej? Czy można je przekształcić w przekonania bardziej sprzyjające, które Cię wspierają? Spróbujmy:

- Moja praca jako nauczyciela nie ma wpływu -> Moja praca ma ogromny wpływ na rozwój uczniów.
- Wszystko spoczywa na moich barkach -> Mogę efektywnie współpracować z innymi nauczycielami i pracownikami szkoły.
- Nie jestem wystarczająco dobrym nauczycielem -> Jestem nauczycielem, który stale się rozwija i uczy.
- Rodzice są moimi przeciwnikami -> Współpraca z rodzicami jest kluczowa dla sukcesu uczniów.
- Nie mam czasu na rozwój zawodowy -> Priorytetyzuję swój rozwój zawodowy, znając jego wpływ na jakość nauczania.

Jeśli zapisałaś/zapisałś wcześniej swoje przykłady przekonań, spróbuj teraz analogicznie nadać im nowe brzmienie. I również je zapisz.

Jakie widzisz konsekwencje nowego sposobu myślenia? Myślę, że są zdecydowanie pozytywne (dają poczucie sprawczości). A teraz zapraszam Cię do zastanowienia się i odpowiedzi na następujące pytania:

- W co wierzysz?
- A w co chcesz wierzyć?
- Czy twoje przekonania budują Twoją siłę?
- Co mogę zrobić już dziś?

To proste ćwiczenie pokazuje, jak ogromny wpływ ma to, w jaki sposób myślimy i na czym skupiamy swoją uwagę. Zmiana przekonań może nie jest prosta, ale jest możliwa. Nie chodzi w niej o wyparcie, ale skoncentrowanie się na tym, co buduje siłę, co wspiera i daje pozytywną energię. Na koniec zapraszam Cię do jeszcze jednego ćwiczenia - stworzenia Twojej listy wartości rdzennych.

Zadaj sobie następujące pytania i napisz:

- Co jest dla Ciebie ważne?
- Co sprawia Ci radość?
- Jakie są twoje marzenia?

Brzmi banalnie? Jednak, kiedy wiem, po co robię to, co robię zawodowo, jest mi dużo łatwiej odnaleźć motywację, sens, zregenerować się po trudniejszych momentach, a przede wszystkim oddalam się od momentu wypalenia zawodowego.

Przykład: *Marzę o tym, aby moja rodzina była bezpieczna - moją rdzenną wartością jest bezpieczeństwo rodziny. Jeśli to wiem, to tak organizuję swoje życie, w tym pracę, aby zapewnić bezpieczeństwo.*

Podsumowując, nauczyciel powinien dbać o swój dobrostan, ma do tego prawo. Korzystaj z dostępnych narzędzi, możliwości i form wsparcia. Jak pisał William James: *Największym odkryciem mojego pokolenia jest to, że istoty ludzkie mogą zmienić swoje życie poprzez zmianę postawy swojego umysłu (...). Jeśli zmienisz swój umysł, możesz zmienić swoje życie.*

Katarzyna Kacorzyk Akredytowany coach International Coach Federation. Certyfikowany trener mentalny i mentor. Pomaga osobom indywidualnym, liderom, zespołom i organizacjom odkrywać potencjał i przekuć go w samorealizację oraz sukces. Członkini zespołu Holistic Think Tank. Trenerka rozwoju osobistego i zawodowego nauczycieli. Inspiruje do kreatywnego działania, by żyć twórczo i z pasją.

Wolontariat w programie Teaching English in Poland

Amelie Czekał

Jak zostałam wolontariuszką programu Teaching English in Poland?

Moja droga do bycia wolontariuszką w programie TEIP zaczęła się na studiach w Hiszpanii i we Włoszech. Doświadczenia zdobyte w czasie pobytu zagranicą, zaszczerpiły we mnie miłość do podróżowania i nauki języków obcych na całe życie.

Korzyści płynące z nauczania języka angielskiego w polsko-ukraińskiej grupie uczestników obozu TEIP

Program Teaching English in Poland pozwolił naszej rodzinie poznać polskie korzenie mojego męża. Mój udział w obozie językowym w Żębie to już piąte spotkanie z TEIP i jego uczestnikami. Po raz pierwszy byłam jednak liderką kadry. Był to też pierwszy raz, kiedy miałam okazję uczyć zarówno polskich, jak i ukraińskich uczniów. To właśnie obecność ukraińskich nauczycieli oraz uczestników niezwykle wzbogaciła tegoroczną edycję. Obydwie grupy z wielkim entuzjazmem podchodziły do wszystkich aktywności, które

odbywały się na tle malowniczego krajobrazu Tatr. Uczestnicy otworzyli swoje serca i umysły na nowe doświadczenia i uczyli nas swoich kultur, między innymi, poprzez śpiew i taniec.

Budowanie wspólnoty wolontariuszy i nauczycieli programu Teaching English in Poland

Pobyt w Polsce w ramach programu TEIP, doświadczenie jej kultury i zwyczajów, jak również tradycji ukraińskich było nadzwyczajnym i bardzo wzbogacającym przeżyciem. Dzieliłam je z grupą wspaniałych wolontariuszy z USA, Polski i Ukrainy, którzy bezinteresownie zaoferowali swój czas, wiedzę i kompetencje, by sprawić, aby udział w obozie językowym TEIP był niesamowitym doświadczeniem dla wszystkich jego uczestników.

Rozwój osobisty i uczenie się przez całe życie

Podczas mojego pobytu w Żębie, nie tylko dowiedziałam się więcej na temat polskiej

i ukraińskiej kultury, ale także o swojej rodzinie i samej sobie. Przekonałam się, że moi bliscy mają niezwykłą umiejętność nawiązywania nowych przyjaźni. Dzięki temu doświadczeniu nauczyłam się podejmować więcej wyzwań oraz pracować z zespołem pełnym różnych osobowości i charakterów, być bardziej elastyczną oraz wyrażać głośno swoje zdanie i zadawać pytania. Człowiek uczy się całe życie

i popełnianie błędów jest naturalnym elementem tego procesu.

Moja przygoda z programem Teaching English in Poland w Żębie była niezapomniana i jestem wdzięczna Fundacji Kościuszkowskiej oraz Ogólnopolskiemu Stowarzyszeniu Anglistów English Teaching (OSA ET) za możliwość bycia częścią tak ważnej wymiany kulturowej. •

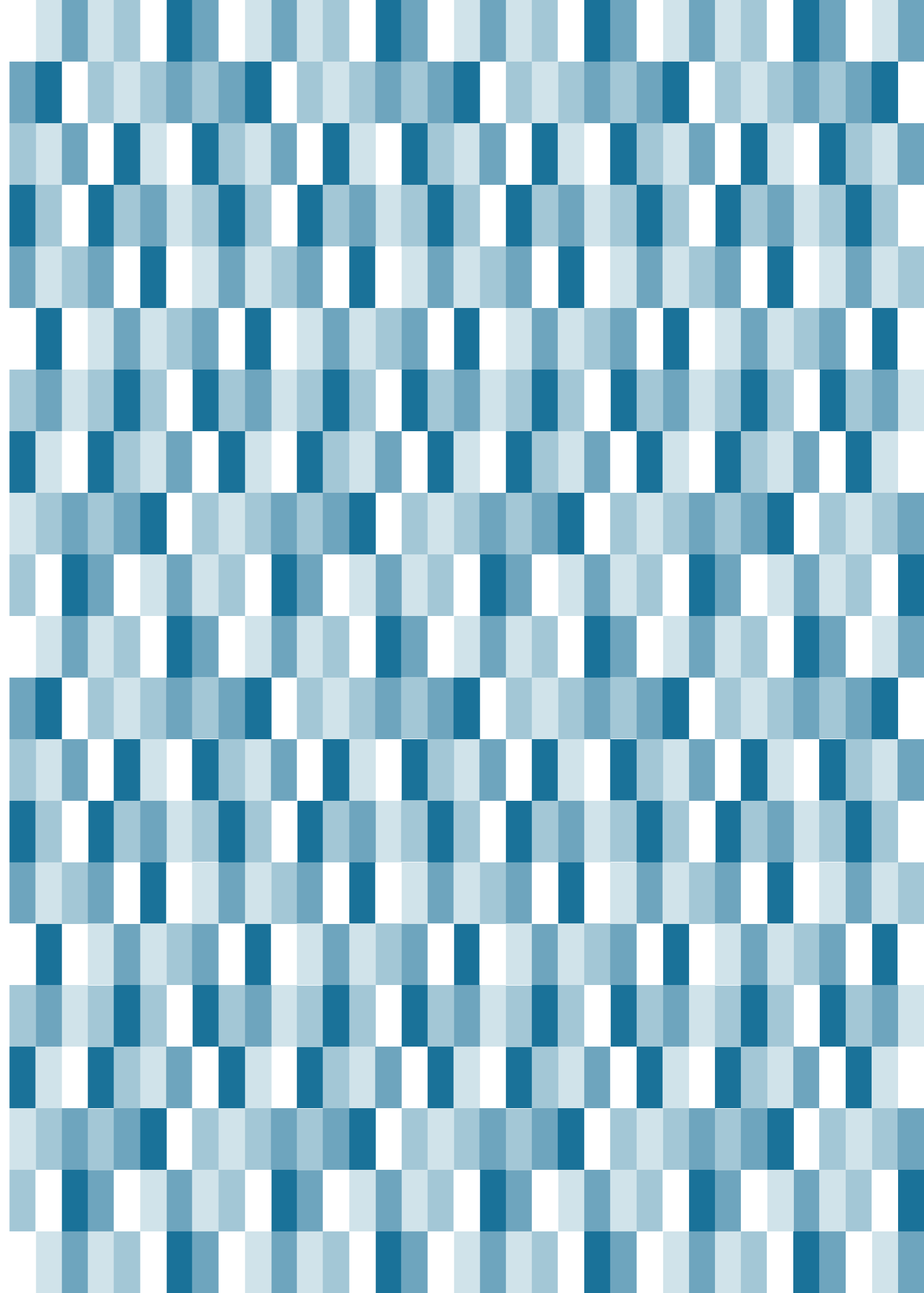
Amelie Czekał Mieszka w Nowym Jorku z mężem i dwiema córkami. Od 24 lat uczy hiszpańskiego w Massapequa Public School District. TEIP wywarł ogromny wpływ na nią i jej rodzinę. Było to jedno z najbardziej satysfakcjonujących doświadczeń w jej życiu, zarówno pod względem osobistym, jak i zawodowym.



“

Dzięki temu doświadczeniu nauczyłam się podejmować więcej wyzwań oraz pracować z zespołem pełnym różnych osobowości i charakterów, być bardziej elastyczną oraz wyrażać głośno swoje zdanie i zadawać pytania. Człowiek uczy się całe życie i popełnianie błędów jest naturalnym elementem tego procesu.

Amelie Czekaj
liderka kadry amerykańskiej
na obozie TEIP w Zębie



The Kosciuszko Foundation Inc.

Fundacja powstała w 1925 roku w Nowym Jorku. Od prawie stu lat udziela stypendiów młodzieży i naukowcom z Polski i USA. Prowadzi działalność informacyjną i popularyzatorską w zakresie dziejów kultury i nauki polskiej, organizując wystawy, koncerty i konkursy. Promuje polską sztukę za granicą. Upamiętnia postać Tadeusza Kościuszki – wybitnego generała, powstańca, przywódcy – polskiego emigranta w Ameryce.

Fundacja Kościuszkowska Polska

Fundacja działa od 2010 roku. Wspiera intelektualną, naukową i kulturową wymianę pomiędzy Polską a Stanami Zjednoczonymi. Organizuje wydarzenia kulturalne i współorganizuje wyjazdy naukowców i artystów na stypendia oraz przyjmuje studentów amerykańskich. Organizuje konkursy i uczestniczy w wyborze laureatów nagród The Kosciuszko Foundation dla wybitnych lekarzy (Nagroda Bohdana i Zygmunta Janczewskich) i naukowców (FamLab). Dbą o naszą wspólną polsko-amerykańską historię. Flagowym programem jest Teaching English in Poland.

Dowiedz się więcej na:

www.thekf.org

facebook: @FKPoland, @thekf.org