

# POCZUCIE WARTOŚCI

Wiesław Poleszak

## VI. WPŁYW KOMPETENCJI NAUCZYCIELA NA ZJAWISKO

*Ze wszystkich sądów, które formułujemy w życiu,  
żaden nie jest tak ważny jak sąd o sobie samym.*

N. Branden

**Który z poniższych przejawów myślenia o sobie jest najbardziej pożądanym w budowaniu poczucia wartości młodego człowieka?**

- a. Ja nie jestem w porządku, ty jesteś w porządku.
- b. Ja nie jestem w porządku, ty nie jesteś w porządku.
- c. Ja jestem w porządku, ty nie jesteś w porządku.
- d. Ja jestem w porządku, ty jesteś w porządku.

Każdy z powyższych układów prowadzi do innego przekonania o sobie i jest konsekwencją samooceny młodego człowieka (Harris 2018). Jej adekwatny poziom prezentujemy w odpowiedzi **d**. Takie stwierdzenie świadczy o stabilnej, silnej i właściwej ocenie siebie, bez pomniejszania ani kompensacyjnego zwiększania swojej wartości.

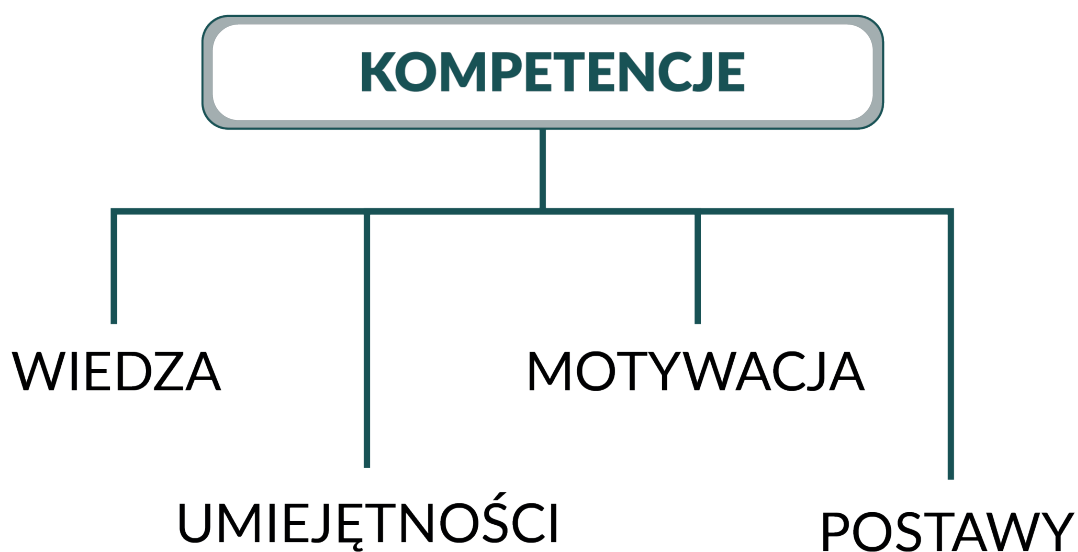
W tej części opracowania zajmiemy się nauczycielskimi kompetencjami, które mogą sprzyjać budowaniu poczucia wartości dzieci i młodzieży. W literaturze istnieje wiele definicji kompetencji. Jedną z powszechniejszych została stworzona przez Boyatzisa (1982). Określa on je jako potencjał człowieka prowadzący do takiego zachowania, które przyczynia się do zaspokojenia wymagań na danym stanowisku pracy i w ramach organizacji, co z kolei daje pożądane wyniki.

Behawioralny model kompetencji akcentuje zachowanie pracownicze/nauczycielskie. W tym ujęciu kompetentna jest osoba, która wie, jak się zachować, aby osiągnąć wyznaczony cel (wiedza), potrafi podjąć odpowiednie działania (umiejętność) i chce się zachować w określony sposób (motywacja) (Armstrong 2007; Jurek 2008; Talik, Poleszak 2017). Zgodnie z tym modelem zachowanie jest wynikiem posiadanych kompetencji.

Oleksyn (2006) wymienia następujące elementy kompetencji: wewnętrzna motywacja, uzdolnienia i predyspozycje, wiedza, doświadczenie i praktyczne umiejętności, zdrowie i kondycja, inne cechy psychofizyczne, postawy i zachowania, formalne uprawnienia do działania.

Rakowska i Sitko-Lutek (2000) rozumieją kompetencje jako ogół wiedzy, umiejętności i postaw. Podobnie Filipowicz (2004) definiuje je jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw pozwalające realizować zadania na odpowiednim poziomie.

## ELEMENTY SKŁADOWE KOMPETENCJI NAUCZYCIELA



*Źródło: Opracowanie własne.*

W dalszej części rozdziału przyjrzymy się poszczególnym składowym nauczycielskich kompetencji związanych ze wspieraniem młodzieży w budowaniu poczucia wartości. Być może najłatwiej jest z pierwszy elementem, bo wszystkie opracowania dotyczące samooceny mają dostarczyć wiedzy na ten temat. Warto jednak pamiętać, że mówimy tu tylko o wybranych aspektach zagadnienia. Jednocześnie zachęcamy do poszerzania wiedzy o dodatkowe treści, które załączamy w opracowaniu.

Zanim sięgniemy po wiedzę naukową i informacje praktyków, skupmy się na sobie i pomyślmy, co składa się na nasze poczucie wartości. Z czego jesteśmy dumni i za co się lubimy? Jakie są nasze atuty, talenty i osiągnięcia? Przypomnijmy też sobie, kto najbardziej przysłużył się naszemu poczuciu wartości. Warto zapisać przemyślenia na kartce lub w notatniku. Będzie to równoznaczne ze zbudowaniem pierwszego (z sześciu) filaru poczucia wartości według Brandena (2021) – to jest filaru samoświadomości (por. rys. 2). Podobną pracę wykonajmy w odniesieniu do pozostałych filarów, bo tylko osoba o wysokim poczuciu własnej wartości może budować pozytywną, wysoką i adekwatną samoocenę uczniów i uczennic, z którymi pracuje. Trudno uczyć czegoś, czego sami nie potrafimy.

## FILARY POCZUCIA WARTOŚCI WEDŁUG BRANDENA (2021)

<b>SAMOŚWIADOMOŚĆ</b>	Świadomość swoich mocnych i słabych stron
<b>SAMOAKCEPTACJA</b>	Postrzeganie swoich myśli, uczuć i zachowania jako realizację prawa do bycia sobą
<b>POCZUCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI</b>	Odpowiedzialność za samego siebie i swój stosunek do drugiego człowieka
<b>ZDOLNOŚĆ DO ŻYCIA CELOWEGO</b>	Świadoma realizacja wybranych celów, zgodnie z systemem wartości i dzięki umiejętnościom ich realizacji
<b>ASERTYWNOŚĆ</b>	Adekwatna, autentyczna ekspresja samego siebie, własnych pragnień, wartości, uczuć, wyznawanych przekonań
<b>INTEGRALNOŚĆ</b>	Spójność wartości, sądów i standardów zachowania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Branden (2021).

Możliwość odpowiedzi na analogiczne pytania o sobie powinna otrzymywać od nas każda osoba ucząca się. Możemy wprowadzić ten temat w ramach zadania lekcyjnego (na języku obcym, przy okazji analizy jakiegoś bohatera itp.), ale też w indywidualnej rozmowie lub na lekcji wychowawczej (pod warunkiem, że w klasie jest pozytywny klimat emocjonalny). Szczególnie ważne są przy tym takie umiejętności nauczycielskie jak informowanie (dawanie informacji zwrotnych), ale też słuchanie i podsumowywanie.

Umiejętność informowania jest sposobem dzielenia się z wychowankami podstawowymi faktami, które dotyczą ich edukacji, życia i procesu wychowawczego.

Umiejętność słuchania to aktywne działanie obejmujące kontakt wzrokowy, postawę, gestykulację i reakcje słowne. Słuchanie jest ukierunkowane na pomoc drugiej osobie w nazwaniu tego, co czuje, myśli i jak się zachowuje. Pomaga jej w lepszym zrozumieniu siebie. Służy temu, żeby młody człowiek dostrzegł i głębiej przeanalizował to, co się z nim dzieje.

Z kolei podsumowywanie pozwala doświadczyć postępu w rozumieniu siebie, uczeniu się i rozwiązywaniu problemów. Przez to może być pomocne w nazywaniu własnych atutów oraz ograniczeń.

W osiągnięciu samoakceptacji (oprócz opisanych wyżej kompetencji) pomocne mogą być też odzwierciedlanie i prowadzenie. Odzwierciedlanie to umiejętność, której istotą jest wyrażanie własnymi słowami zrozumienia i akceptacji uczuć i doświadczeń ucznia lub uczennicy.

Przykładem odzwierciedlenia może być stwierdzenie „Z tego, co zrozumiałem, jesteś niezadowolony ze swojego wystąpienia”. Z kolei prowadzenie to umiejętność zachęcania (w formie bezpośredniej lub pośredniej) do otwartej analizy i komunikowania własnych przeżyć, doświadczeń, przemyśleń itp. Te dwie umiejętności są przydatne do uczenia postaw asertywnych.

Dla wspierania młodych ludzi w budowaniu poczucia odpowiedzialności kluczowa jest umiejętność kontraktowania, a więc zawierania i przestrzegania umowy, w której każda ze stron zobowiązuje się do wykonania pewnych zadań. Pamiętajmy, że zanim zacniemy brać odpowiedzialność za swoje zachowanie, musimy też doświadczyć porażek. Dlatego nie należy oczekiwać sukcesów wraz z pierwszym kontraktem. To proces uczenia się, a w nim niepowodzenia są jednym ze źródeł mądrości.

W uczeniu odpowiedzialności ważne są również takie umiejętności jak interpretowanie i konfrontowanie. Interpretowanie to aktywny proces wyjaśniania znaczenia sytuacji, tak aby osoba mogła spojrzeć na swoje problemy w nowy sposób. Celem jest nauczenie samodzielnego namysłu nad zdarzeniami oraz dostrzegania swojej roli w ich kreowaniu. Z kolei konfrontowanie to szczerze i bezpośrednio komunikowanie uczniowi lub uczennicy, co się dzieje w relacji wychowawczej. Dzięki temu osoba może zrozumieć konsekwencje swoich wyborów. Umiejętność interpretowania może się wyrażać w komunikacie: „Kiedy mówisz o sobie, to koncentrujesz się głównie na tym, co negatywne. A co pozytywnego udaje ci się robić?”. Z kolei za przykład konfrontacji może posłużyć stwierdzenie: „Wspomniałaś, że koledzy z klasy cię nie lubią. Ale z tego, co obserwuję, unikasz kontaktów z nimi, nawet kiedy cię zapraszają do zabawy”.

W rozwijaniu zdolności do świadomego i celowego życia bardzo pomaga umiejętność skupiania się na najważniejszym (m.in. analiza sił pola). To nic innego jak pomoc wychowankowi lub wychowance w analizie własnych zasobów i doświadczeń, aby w efekcie mogli wykorzystać je do poradzenia sobie z trudną sytuacją. Do tego repertuaru zachowań należy dołożyć klaryfikowanie wartości i identyfikowanie celów życiowych. Te umiejętności możemy też wykorzystać w budowaniu wewnętrznej integralności świata przeżyć młodzieży.

W skład kompetencji wchodzi też postawy, czyli nasze nastawienie do uczniów i uczennic wyrażające się emocjami i zachowaniami. Wydawałoby się, że najlepiej traktować dzieci i młodzież w taki sposób, w jaki sami chcemy być traktowani. W tym stwierdzeniu jest jednak pewne niebezpieczeństwo, bo nie każdy z nas ma taką samą wrażliwość i doświadczenia. Lepiej trzymać się podstawowych wartości, czyli szacunku wobec drugiego człowieka i dbania o zachowanie jego godności.

Ostatnim elementem jest motywacja. Słusznie dołącza się ją do składowych kompetencji – bo ile znaczą wiedza, umiejętności i postawy, jeśli nie zechcemy ich zastosować w codziennym życiu? Stąd na zakończenie tej części opracowania pytanie do refleksji: czy dla ciebie, czytelniczko lub czytelniku, poczucie wartości jest ważne? Jeśli tak, to wyobraź sobie, jak by wygląda-

ła praca w klasie, w której wszystkie osoby miałyby właściwe poczucie własnej wartości. Jeżeli to wyobrażenie jest atrakcyjne, to postaw sobie taki cel: przywiąż większą wagę do tworzenia warunków, w których młode osoby będą mogły budować adekwatną i wysoką samoocenę.

**Jeśli zagadnienia opisane w tekście szczególnie Cię interesują, lub sam(a) mierzysz się z podobnym problemem w Twojej szkole, zachęcamy do zapoznania się z poniższymi materiałami.**

## Bibliografia

Armstrong M. (2007). Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Boyatzis R.E. (1982). The competent manager: A model for effective performance, New York: Wiley.

Branden N. (2021). 6 filarów poczucia własnej wartości, Łódź: JK Wydawnictwo.

Brill J., Bishop M., Walker A. (2006). The Competencies and Characteristics Required of an Effective Project Manager: A Web-Based Delphi Study, „Educational Technology Research and Development”, nr 54, s. 115–140.

Chirkowska-Smolak T. (2008). Kompetencje menedżera budującego zaangażowanie pracowników [w:] Witkowski S., Listwan T. [red.], Kompetencje a sukces zarządzania organizacją, Warszawa: Difin, s. 219–227.

Filipowicz G. (2004). Zarządzanie kompetencjami zawodowymi, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Harris T.A. (2018). Ja jestem OK – ty jesteś OK, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.

Jurek P. (2008). Analiza wybranych metod oceny kompetencji zawodowych [w:] Witkowski S., Listwan T. [red.] Kompetencje a sukces zarządzania organizacją, dz. cyt., s. 98–108.

Musiół-Urbańczyk A. (2010). Kompetencje kierownika projektu i możliwości ich kształtowania, Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.

Oleksyn T. (2006). Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

Talik W., Poleszak W. (2017). Zastosowanie ComPM jako narzędzia do pomiaru kompetencji menedżera projektów, „Organizacja i Kierowanie”, nr 4 (178), s. 121–138.



Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).

Projekt Szkoła Dobrostanu korzysta z dofinansowania o wartości 127 000 euro otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach Funduszy EOG. Celem projektu jest stworzenie innowacji pedagogicznej, która podniesie świadomość roli szkoły we wzmacnianiu zdrowia psychicznego uczniów.

Projekt współfinansowany przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności.

Lider programu:



Partner:



Finansowanie:

