

## Kompetencje personalne nauczyciela a jakość nauczania i efektywność pracy nauczyciela

Kompetencje personalne są niezbędnym wyznacznikiem do twórczego realizowania się w roli nauczyciela. Wynika to z faktu, iż zawód ten związany jest przede wszystkim z pracą z ludźmi, funkcjonowaniem w grupie jako lider, mentalny przywódca kreujący sposób myślenia innych. Brak tych umiejętności dyskwalifikuje człowieka z tej profesji, gdyż czyni go zwykłym rzemieślnikiem, w dodatku nieudolnym i marnym, gdyż jedynie znajomość nauczanego fachu nie czyni z jednostki nauczyciela. W obecnej szkole nie weryfikuje się tych umiejętności, w związku z tym standardy nauczania nigdy nie będą na takim poziomie, jakie powinny być. Nie można osiągnąć wysokich efektów nauczania, kreować twórczych i zdrowych psychicznie ludzi, wikłając się we własnej ułomności, kompleksach i nieumiejętności pracy z innymi. [Marny człowiek nie przyczyni się do kreacji wielkich ludzi]. Jedynie jednostka mająca wysoką świadomość własnych ułomności, barier, przeżywanych stanów psychicznych, potrafiąca się komunikować z innymi, będzie w stanie sprostać wymaganiom i misji nauczyciela. W psychologii od lat panuje zasada, że dobry terapeuta to taki, który systematycznie przechodzi swoją superwizję. Tym samym nasuwa się sugestia wprowadzenia podobnego „tworu” w zawód nauczyciela, odpowiednio zmodyfikowanego do specyfiki profesji. Robert Kwaśnica w swoich rozważaniach o nauczycielu pisze: „Każdy uczeń jako – nowo napotkana osoba – wymaga od nauczyciela gotowości do tworzenia, tworzenia pojmowanego jako wykraczanie poza to, co się już wie i umie, oraz poza to, kim już się jest” [2003, s. 295]. Poza tym, ten sam badacz podkreśla procesualny charakter człowieka *person as a proces*, który u swojego podłoża zakłada doświadczanie człowieczeństwa w kategorii ciągłego stawania się, a nie bycia. Implikacją takiego sposobu myślenia i przełożenia na zawód nauczyciela jest konkluzja, iż można jedynie stawać się nauczycielem, a nie nim być. Tomiści piszą, iż wartością człowieka nie jest jego człowieczeństwo, a przybliżanie się do niego. Wartością jest dobro, które wypływa z jego wnętrza i dzięki temu tworzy rzeczy wielkie. W związku z tym skończenie studiów wyższych oraz zdobywanie kolejnych dyplomów potwierdzających opanowanie teorii nie powinno być wyznacznikiem jakości wykonywanej pracy. Aspektem, który niewątpli-

wie powinien być włączony w szeroką edukację nauczycielską to praca terapeutyczna ze specjalistą, zawierająca w sobie poszerzanie wiedzy o sobie, o własnej komunikacji, sposobie spostrzegania rzeczywistości, percepcji własnej osobowości. Każda wiedza o sobie, zdobyta przez siebie czyni, że nabieramy większego dystansu do świata i rzeczywistości. Powoduje to uwolnienie od zgubnych emocji, pozwala zachować trzeźwość umysłu. Kompetencje postępowania z ludźmi czynią przestrzeń społeczną bardziej cywilizowaną i ludzką. Dlatego też poniżej przytoczono kilka naukowych wywodów, potwierdzających powyższe kwestie.

Kwaśnica [2003] pisze o kompetencjach **praktyczno-moralnych**. Definiuje je jako rodzaj doświadczenia, które nabywa się w procesie dialogu. Rzutują one na sposób spostrzegania rzeczywistości, interpretowania jej. Dostarczają zasad moralnych, które wpływają na autospostrzeganie zachowania. Kompetencje praktyczno-moralne konstrytuują **kompetencje interpretacyjne**, czyli zdolność rozumiejącego odnoszenia się do świata oraz autorefleksję. **Kompetencje moralne**, które są implikacją refleksji i są tym samym co wiedza o normach oraz **kompetencje komunikacyjne**, czyli zdolność do bycia w dialogu z innymi i sobą. „To rozmowa z innymi przełamująca anonimowość wypowiedzi i będąca próbą rozumienia siebie oraz tego, co nas wspólnie ogarnia” [Kwaśnica, 2003, s. 300]. Kyriacou [1991] wymienia **kompetencje psychodydaktyczne**, rozumiane jako zdolność do tworzenia odpowiednich warunków dydaktycznych, motywowania, aktywizacji myślenia, stwarzania sprzyjających warunków społecznych, emocjonalnych. Definiuje również **kompetencje komunikacyjne**, rozumiane jako zdolności dialogowe z ludźmi. **Kompetencje diagnostyczne**, czyli takie, które zawierają w sobie zdolność odczytywania i interpretowania jak uczeń myśli, czuje, dlaczego tak, a nie inaczej się zachowuje w konkretnej sytuacji. **Kompetencje poradnicze** – w relacjach z rodzicami, oraz **kompetencje w zakresie refleksji nad własną działalnością**.

Godlewska [1996] apeluje o uwzględnienie w zawodzie nauczyciela jego osobowości, gdyż – jak pisze badaczka – osoba nauczyciela jest stale obserwowana przez ucznia, człowieka, który staje się wzorem dla ucznia, kreuje jego osobę. Studia, na których kształci się pedagogów, w zbyt małym zakresie kształcą jego świadomość własnej roli zawodowej i nie rozwijają zachowań personalistycznych, związanych z samoopoznaniem, samopoznaniem, samooceną.

Bieńkowska [1990] proponuje zwracać większą uwagę na predyspozycje osobowościowe, motywację do podjęcia studiów pedagogicznych. Zarzuca, iż rekrutacja ujmuje jedynie wiedzę merytoryczną kandydata z poszczególnych przedmiotów, a to nie może być jedyny wyznacznik prognozujący przydatność do zawodu nauczyciela. Mysłakowski [Godlewska za Mysłakowski, 1996, s. 118] wymienia aprobowane cechy nauczyciela, takie jak: „umiejętność kontaktu z młodzieżą, czynna sympatia, poszanowanie godności ludzkiej, kredyt zaufania, jakim powinno się obdarzyć młodzież, sprawiedliwość, zgodność między słowem a postępowaniem, niezawodność, umiejętność stawiania wymagań i konsekwencja w działaniu”. Słomkiewicz [1996] w swoim artykule, który napisał na podstawie badań percepcji uczniów odnośnie do cech dobrego nauczyciela, wyróżnił kilka cech. Są nimi osobowość, poczucie humoru, sprawiedliwość nauczyciela.

Literatura pedagogiczna prezentuje kwestie kompetencji osobowościowych nauczycieli. Problem jednak poruszany jest powierzchownie. Wymienia się potocznie używane określenia osobowości, które pożądane są na tym stanowisku pracy. Uzupełniając problem wydaje się właściwe rozpatrzenie osobowości w kontekście teorii cechowej i zaproponowanie narzędzia, które mogłoby być przydatne w diagnozie osobowości.

Lawrence A. Pervin i Olivier P. John przyjmują roboczą definicję osobowości, ujmując ją jako „charakterystyki osoby, które wyjaśniają spójny wzorzec uczuć, myślenia i zachowania.” [Pervin, John, 2002, s. 4].

Inna definicja J. Pervina mówi, iż „Osobowość jest to złożona całość myśli, emocji zachowań, nadająca kierunek i wzorzec (spójność) życiu człowieka. Podobnie jak ciało, osobowość składa się zarówno ze struktur, jak i procesów i odzwierciedla tyle działania, tyleż genów, co środowiska. Pojęcie osobowości obejmuje również czasowy aspekt funkcjonowania człowieka, osobowość zawiera bowiem wspomnienia przyszłości, reprezentacje mentalne teraźniejszości oraz wyobrażenia i oczekiwania co do przyszłości” [Pervin, 2002, s. 30].

Wśród wielu nurtów opisujących osobowość jest m.in. ten skupiający się na teorii cech. Cechy według badaczy tego nurtu są „podstawową jednostką opisu budowy osobowości” [Oleś, 2003 s. 50]. Definiuje się je również jako „wymiar różnic indywidualnych pod względem tendencji do wykazywania spójnych wzorców w zakresie myślenia, uczuć i działania”. Autorzy jednak podkreślają, iż należy odróżnić cechy od zwykłych nawyków, a mianowicie mechanicznych, powtarzających się zachowań. Nawyki są szczególnymi, wyuczonymi zachowaniami. Cechy natomiast to uogólnione dyspozycje, znajdujące swój wyraz w różnorodnych działaniach. Nawyki są bezmyślnym powtarzaniem wcześniejszego zachowania, cechy natomiast prowadzą do pojawienia się całkowicie nowych zachowań.

Spójne wzorce, które wskazują na cechy, muszą być obserwowalne w czasie, jak i transsytuacyjnie. Oznacza to, że należy odróżnić cechy od przemijających nastrojów, przejściowych stanów umysłu [Costa, McCrae, 2005].

Pojęcie to odnosi się do pewnych prawidłowości w zachowaniu człowieka, dlatego nakreśla i daje możliwości wyodrębnienia podstawowych różnic pomiędzy ludźmi, a to implikuje podstawowe różnice w funkcjonowaniu.

Jedną z teorii, która powstała w nurcie teorii cech, jest Pięciodziesiętny Model Osobowości, zwany Wielką Piątką (*Big Five*).

Aktualnie funkcjonują następujące nazwy pięciu wymiarów osobowości:

**Ekstrawersja**, skala ta mierzy liczbę relacji interpersonalnych, poziom aktywności, zapotrzebowanie na stymulację, skłonność do zabawy. Osoby wykazujące wysoki poziom tej cechy są przyjacielskie i serdeczne, towarzyskie i rozmowne. W kontaktach społecznych są aktywne i pełne werwy. Są optymistyczne z pogodnym nastrojem. Niski poziom wpływa na to, że osoby te zachowują rezerwę w kontaktach społecznych, brak optymizmu oraz preferencję do przebywania w samotności. Są nieśmiałe, wycofane, ciche, zorientowane na zadanie [Pervin, John, 2002].

Ekstrawersja w ujęciu Costy i McCrae obejmuje sześć formalnie wyróżnionych składników, a mianowicie: towarzyskość (zakres i ilość utrzymywanych kontaktów z innymi), serdeczność (zdolność do utrzymywania bliskich związków, przyjacielskość), asertywność (tendencje nominatywne i przywódcze), aktywność (tempo, wigor, potrzeba bycia zajęтым), poszukiwanie doznań (poszukiwanie podnieć, stymulacji), emocjonalność (w zakresie pozytywnych emocji) [Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998].

Nauczyciel, który jest ekstrawertykiem, przeżywa mniejszy stres w pracy, gdyż wszechobecni ludzie są źródłem pozytywnych doznań, impulsem do działania, a nie przyczyną wytwarzania napięcia trudnego do ogarnięcia przez jednostkę. Introwertycy preferują pracę w samotności, małą ilość kontaktów z ludźmi – rodzi się więc pytanie jak poprawnie może funkcjonować człowiek, którego męczy zbyt duży kontakt z in-

nymi osobami? Czy mogą tworzyć się poprawne relacje międzyludzkie w momencie przeciążenia organizmu bliskością innych?

Nauczyciele są nastawieni na stres związany z nieznanymi sytuacjami. Apelują oni o to, że chcieliby być lepiej przygotowani na nieoczekiwany przebieg nauczania [Prucha, za Slimonik, 2006], czyli na niestandardowe sytuacje społeczne, aby nie przeżywać stresu w chwili pojawienia się sytuacji, której oni nie zaplanowali w swoim planie pracy. Niestety, w sam proces nauczania wpisane są same takie sytuacje, gdyż jest to żywa relacja z żywymi ludźmi, różnymi osobowościami, w związku z tym tylko człowiek, który toleruje, wykazuje gotowość na długotrwały kontakt z innymi jest w stanie poradzić sobie z tą trudnością, a co istotne – będzie to traktował jako wyzwanie, ciekawy element swojej pracy, motor do dalszego rozwoju, będzie czerpał przyjemność z braku monotonii i nudy. Zmiana jest napędem dla ekstrawertyka i blokadą dla introwertyka.

**Ugodowość** wyraża się w jakości relacji interpersonalnych danej osoby na kontinuum współczucie – wrogość, w zakresie myśli, uczuć i działania. Jednostki wykazujące wysoki poziom tej cechy są przede wszystkim sympatyczne, ufnie, pomocne, przebaczące, prostoduszne, skromne i uczuciowe w stosunku do innych osób. Osoby o niskiej ugodowości charakteryzują się egocentryzmem, podejrzliwością i poirytowaniem, mogą również wykazywać tendencję do manipulowania innymi. Są nastawione raczej na rywalizację niż na kooperację [Pervin, John, 2002].

Ugodowość obejmuje takie składniki, jak: zaufanie vs sceptycyzm, prostolinijność vs tendencja do manipulowania, altruizm vs egocentryzm, ustępliwość vs agresywność, skromność vs przekonanie o własnej wyższości, rozczulanie się vs mała wrażliwość na ludzkie problemy [Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998].

Trudno wyobrazić sobie belfra, który wykazuje się małą wrażliwością społeczną, jest szorstki, niesympatyczny, chorobliwie podejrzliwy, z tendencją do manipulowania. Niestety, osoby o niskiej ugodowości wykazują zachowania, które dyskwalifikują je z zawodu nauczyciela. Bycie przy drugim człowieku w jego edukacji musi być nasycone wspólnym zaufaniem, wiarą w dobro drugiego człowieka, wrażliwością na jego potrzeby. Tylko jednostki, które lubią innych ludzi, mogą wykonywać ten zawód.

**Sumiennność** zawiera w sobie stopień zorganizowania, wytrwałość i siłę motywacji w dążeniu do celu. Pozwala odróżnić ludzi rzetelnych, na których można polegać od tych, którzy traktują swoje zadania lekceważąco i niepoważnie. Osoby o wysokim poziomie sumienności są dobrze zorganizowane, pracowite, zdyscyplinowane. Duże nasilenie tej cechy może wiązać się z pracoholizmem, skłonnością do utrzymania porządku i perfekcjonizmu. Niski poziom tej cechy wyraża się małą skrupulatnością w wypełnianiu obowiązków i małą motywacją do osiągnięć społecznych. Ludzie tacy raczej nastawieni są hedonistycznie do życia. Mają mało sprecyzowane cele życiowe, przejawiają słabą wolę [Pervin, John, 2002].

Składniki sumienności to: kompetencja (przekonanie o możliwości radzenia sobie w życiu) vs przekonanie o braku sprawności, skłonność do utrzymywania porządku vs brak metodyczności i porządku, obowiązkowość (kierowanie się własnymi zasadami) vs zawodność, dążenie do osiągnięć vs brak ambicji, samodyscyplina vs tendencja do porzucania zadań, rozważa vs impulsywność [Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998].

Mało sumienny nauczyciel w swojej pracy będzie narażony na duży stres, gdyż ta praca w szczególności wymaga dużego zdyscyplinowania, ponieważ oprócz procesu dydaktycznego wiąże się z prowadzeniem i uzupełnianiem dokumentów uczniów, pla-

nowaniem spotkań z rodzicami, systematyczną pracą weryfikującą frekwencję, systematycznym sprawdzaniem postępów w nauce. Jednostki, które potrafią planować oraz skrupulatnie realizują swoje przedsięwzięcia, funkcjonują bardzo sprawnie. Są wiarygodni i przewidywalni dla uczniów. Przewidywalność jest cechą wysoko cenioną przez ludzi, gdyż stwarza wysoki komfort współpracy i nie powoduje napiętej atmosfery.

**Otwartość** wyraża się w poszukiwaniu aktywności i nowych doświadczeń dla nich samych, stopniem tolerancji oraz chęci poznania tego, co nowe i nieznane. Wysoki poziom tej cechy wskazuje na to, że osoby takie będą ciekawe zjawisk zarówno świata zewnętrznego, jak i wewnętrznego. Będą kreatywne, twórcze, o żywej i twórczej wyobraźni. Będą charakteryzowały się dużym zainteresowaniem sztuką, wrażliwością intelektualną i wrażliwością estetyczną. Osoby o niskim nasyceniu tej cechy będą raczej konwencjonalne, twardo stąpające po ziemi. Będą ceniły sobie przede wszystkim tradycyjne wartości. Będą wykazywały pragmatyczne zainteresowania [Pervin, John, 2002]. Otwartość na doświadczenie obejmuje sześć składników. Są to: wyobraźnia, estetyka, uczucia, działania, idee, wartości [Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998].

W tym momencie można zadać sobie pytanie, czy w nauce jest miejsce na mało otwartych ludzi, którzy niechętnie chcą poznawać rzeczywistość, których będą drażnić niekonwencjonalne pytania uczniów, ich głośne wątpliwości w rzeczy dotąd uznane za pewnik, a które są naturalne w procesie nabywania wiedzy. Praca z ludźmi wymaga elastyczności w swoich przyzwyczajeniach metodycznych, gdyż sytuacja dydaktyczna nigdy nie jest w 100% przewidywalna. Czasami mogą się w określonych momentach uaktywnić jakieś negatywne doświadczenia ucznia, które diametralnie zmieniają cały scenariusz lekcji. Taka lekcja nigdy nie jest stracona, pod warunkiem, że nauczyciel tak ją zmodyfikuje, że wszyscy z zajęć wyniosą nowe wartości i treści. Otwartość jest również ważna w gotowości na poznanie siebie. Człowiek jest procesem, przez całe życie sami poznajemy siebie. Jest to również związane z nowymi sytuacjami, które ujawniają takie cechy, które były w nas od zawsze, a dopiero konkretna sytuacja je ujawniła. Wszystko co nowe, dotyczące nas samych, a niezgodne z tym, co my o sobie myślimy, jest wypierane i odrzucane. Tylko gotowość, otwartość do poznawania siebie pozwala na zwiększenie samoświadomości i tym samym na poprawne relacje z innymi.

**Neurotyczność** zawiera w sobie zrównoważenie vs niestabilność emocjonalną. Wyróżnia osoby podatne na stres, irracjonalne pomysły, przesadne pragnienia i popędy, nieprzystosowawcze sposoby radzenia sobie. Wysoki poziom tej cechy wiąże się z tym, że taka osoba na sytuację stresową reaguje silnym lękiem, napięciem, wykazuje tendencję do zamartwiania się. Łatwo zniechęca się i załamuje. Osoby takie nie czują się bezpieczne, mogą wykazywać skłonności hipochondryczne. Niskie nasilenie tej cechy wiąże się z tym, że osoby takie są spokojne, zrelaksowane, nieemocjonujące się, posiadające wewnętrzne poczucie bezpieczeństwa. Wykazują umiejętność zmagania się ze stresem, bez doświadczenia napięć i rozdrażnienia [Pervin, John, 2002].

Neurotyczność obejmuje sześć formalnie wyróżnionych składników, a mianowicie: lęk (tendencja do reagowania napięciem i strachem, nerwowość i skłonność do martwienia się), agresywność (tendencja do doświadczania gniewu i irytacji), depresyjność (tendencja do doświadczania poczucia smutku, bezradności, samotności), impulsywność (niezdolność do kontrolowania pragnień), nadwrażliwość (podatność i niezdolność do zmagania się ze stresem), nadmierny samokrytycyzm (lęk społeczny, niskie poczucie wartości, poczucie zmieszania w obecności innych) [Zawadzki, Strelau, Szczepaniak, Śliwińska, 1998].

Neurotyczność powinna być w pierwszej kolejności weryfikowaną cechą w zawodzie nauczyciela. Nie można mówić o pracy w ogóle z ludźmi, kiedy jednostka reaguje strachem na trudne dla niej sytuacje, kiedy wykazuje nieuzasadnioną agresję w stosunku do innych ludzi. Jednostka, która nie potrafi zapanować nad swoimi emocjami, może uczynić wiele zła w relacjach, szczególnie z młodzieżą. Młody człowiek, którego osobowość się dopiero kształtuje, kiedy kontrola emocjonalna jest bardzo niestabilna szczególnie w okresie dojrzewania jest krytyczny w kwestii wrażliwości na opinie, zachowania innych ludzi. Zaburzony nauczyciel może przyczynić się do zaburzenia funkcjonowania młodzieży, powodować niepotrzebne napięcie, nasilać, a nie tłumić konflikty, tworzyć sytuację stresową na lekcji. Swoją nieprzewidywalnością, brakiem opanowania, agresywnością, może wywołać zaburzenia psychosomatyczne swoich uczniów, nie wspominając już o zupełnym zniechęceniu do nauki i szkoły.

Szkoła zawsze będzie stawiać przed nauczycielem sytuacje trudne, więc powinni pracować w niej ludzie, którzy zaczynając pracę wykazują odpowiednie cechy osobowości. Są przyjaźni, lubiący ludzi, otwarci na nowe doświadczenia, doznania, lubiący zmiany i pewną nieprzewidywalność, wiążącą się bezpośrednio z pracą z drugim człowiekiem, pracowitość i wewnętrzne poukładanie, systematyczność i sumienność. Są to kwestie, o które w szczególności władze powinny zadbać. Poza tym wyposażenie nauczycieli w wiedzę, w jaki sposób ludzie spostrzegają rzeczywistość, jakie błędy popełniają interpretując rzeczywistość, jakim mechanizmom ulegamy funkcjonując w życiu społecznym. Nauczyciele powinni być specjalistami w zakresie rozumienia poznawania rzeczywistości przez ludzi. Jest to niezbędna cecha, gdyż trudno wyobrazić sobie świetnego belfra, który nie rozumie, jak ludzie oceniają rzeczywistość. Niezbędna jest wiedza na temat oszczędności poznawczej, czyli dyspozycji człowieka do stosowania uproszczenia myślowego oraz praktycznych reguł zdroworozsądkowych. Świadomość funkcjonowania schematów poznawczych, struktur, dzięki którym możliwa jest organizacja wiedzy o świecie według pewnych tematów; w zasadniczy sposób wpływają one na to, co z danej sytuacji, zdarzenia do nas dotrze, co zauważymy, o czym myślimy i co później zapamiętamy. W nich zawiera się nasza podstawowa wiedza o świecie i nasze odczucia.

Schematy działają jak filtry, odsiewają informację sprzeczną bądź niespójną z dominującym motywem.

- Poza tym mamy tendencję do rekonstruowania wydarzeń w taki sposób, by były zgodne z naszymi schematami.
- Schematy pomagają nam kategoryzować bodźce, dostarczając tym samym odpowiedzi na pytanie: co to jest, gdy napotykamy na coś nieznanego.

Bardzo ważne jest to, że ludzie tak trwale zostają przy swoich schematach, gdyż uznanie, że nie mamy racji wzbudza w nas dysonans, a spostrzeganie rzeczywistości jako zgodnej z naszymi przekonaniami przynosi satysfakcję naszemu *ego*. Poza tym dane potwierdzające nasze przekonania są przez nas łatwiej zauważane i zapamiętywane oraz uznawane za ważniejsze. Niezgodna informacja częściej jest przez nas pomijana.

Jesteśmy niewolnikami efektu pierwszeństwa, wyrażającego się w tym, że na podstawie informacji przekazanej na początku ludzie tworzą schematy, a te wpływają na sposób interpretowania dalszej informacji.

Ludzie utrzymują swoje schematy nawet wtedy, gdy pierwotne dane je wspierające zostały podważone [Aronson, Wilson, Akert, 1997; Oyster, 2000].

W zawodzie nauczyciela istotna jest również świadomość mechanizmu samospełniającego się proroctwa – zjawiska polegającego na tym, że ludzie mają określone

oczekiwania dotyczące innej osoby, co wpływa na postępowanie względem tej osoby w efekcie doprowadzając do tego, że ta osoba zachowuje się zgodnie z naszymi oczekiwaniami, potwierdzając tym samym nasze przekonania względem niej. Znany w psychologii społecznej eksperyment, polegający na losowym podzieleniu uczniów na „zdolnych” i „słabych” i przekazaniu informacji nauczycielowi o uczniach z wymyśloną charakterystyką grup. Okazało się, że ta wstępna informacja wywołała efekt samospełniającego się proroctwa, polegającego na faworyzowaniu grupy „zdolnej” poprzez zadawanie im trudniejszych zadań, poświęcaniu im więcej czasu. Wszystko to potwierdziło założenia eksperymentu i faktycznie nastawienie nauczyciela. Sposób myślenia o uczniu wpłynął na proces edukacji. Uczniowie naznaczeni jako „zdolni” osiągnęli lepsze wyniki relatywnie do tych uczniów, którzy eksperymentalnie zostali zakwalifikowani do grupy uczniów „słabych” [Aronson, Wilson, Akert, 1997]. Wiedza taka okazuje się niezwykle ważna, by móc chociaż w jakimś stopniu być obiektywnym i nie tworzyć sobie barier w kontakcie z uczniem, którego pierwsze wrażenie jest bardzo negatywne.

Nauczyciel powinien wiedzieć również, czym są atrybucje społeczne, że jest to sposób, w jaki ludzie wyjaśniają przyczyny swojego postępowania, że dokonujemy atrybucji wewnętrznych polegających na wnioskowaniu, że jakaś osoba zachowała się tak a nie inaczej ze względu na własne predyspozycje psychiczne, postawy, charakter, czy osobowość.

Atrybucja zewnętrzna to wnioskowanie, że jakaś osoba zachowała się w określony sposób ze względu na właściwość sytuacji, w której się ona znalazła (większość ludzi zachowywałaby się w tej sytuacji tak samo).

Ważne jest uświadomienie, na czym standardowo polega błąd atrybucyjny, czyli przecenianie czynników wewnętrznych przynależnych do dyspozycji, a niedocenianie roli sytuacji. Istotą błędu atrybucji jest skłonność do niedoceniania jego siły podczas wyjaśniania zachowań innych. Zwykle również koncentrujemy naszą uwagę na osobie, a nie na sytuacji – atrybucje zaś podążają śladem uwagi.

Tworząc atrybucje, dokonujemy tego w dwóch etapach:

1. rozpoczynamy od wewnętrznej atrybucji zakładając, że czyjeś zachowanie określone jest tym, co tkwi w samym człowieku,
2. usiłujemy modyfikować tę atrybucję, uwzględniając sytuację (jednak nie zawsze to robimy) – ponieważ krok pierwszy powstaje szybko i bardzo spontanicznie, natomiast drugi wymaga od nas większego wysiłku i świadomej uwagi [Fosterling, 2005; Stewart, 2008].

Będąc obserwatorem różnych zachowań społecznych należy mieć świadomość, jakim pułapką spostrzeżeniowym ulegamy. Wiedza z zakresu psychologii społecznej poszerza nasze kompetencje społeczne, zwiększa perspektywy rozumienia rzeczywistości. Jest to niezwykle cenne, gdyż pozwala nabrać dystansu oraz daje szansę bycia dobrym nauczycielem. Pozwoli zatrzymać się na chwilę w swoich poczynaniach nauczycielskich, wówczas kiedy będziemy chcieli wyciągnąć wnioski z czyjegoś zachowania i ustosunkować się do nich wychowawczo, gdyż zachowujący się niepoprawnie uczeń w rzeczywistości nie jest zły, a znalazł się w tak trudnej sytuacji, która nie pozwoliła mu zachować się inaczej. Jest wiele takich sytuacji, które w rzeczywistości mogą okazać się zupełnie odmienne.

Uświadamiając sobie, w jak wielu kwestiach należy wykazać się profesjonalizmem w zawodzie nauczyciela, można zniechęcić się wobec tak wygórowanych wymagań. W rzeczywistości nabycie podstawowej wiedzy z zakresu psychologii nie jest niczym niezwykłym, jednak koniecznym. Jeśli człowiek kieruje się wyborem zawodu zgodnie

ze swoimi zamiłowaniem, potrzebami, zainteresowaniami, trudno mówić o niekompatybilności wymagań z możliwościami człowieka. Te wszystkie tak naukowo opisane cechy, umiejętności są możliwe do opanowania przez człowieka. Rzeczą, którą należy jednak bezwzględnie wprowadzić, to supervizja, która daje dystans do siebie i uświadamia nasze zachowania, cechy.

Niezmiernie ważne jest uwzględnienie tych kwestii przez dyrektorów szkół tworzących swoją kadrę nauczycielską, by byli świadomi, jaki powinien być nauczyciel oraz jak rekrutować, by pozyskiwać najbardziej wartościowe jednostki.

### **Bibliografia:**

- Aronson E., Wilson T.D., Alert R. M. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Bieńkowska S. (1990). *W sprawie doskonalenia systemu kształcenia kadr pedagogicznych w Polsce*, *Ruch Pedagogiczny*, nr. 1-2, s. 89.
- Forsterling F. (2005). *Atrybucje*, Gdańsk: GWP.
- Godlewska B. (1996). *Refleksja nad edukacją nauczycielską*, *Test*, 1/3, s. 115-124.
- Griffin E. (2003). *Podstawy komunikacji społecznej*, Gdańsk: GWP.
- Gruszczyńska E. (2005). *Stres w pracy nauczyciela*, *Psychologia w szkole*, 5, s. 131-136.
- Hall S. C., Lindzey G. (1994). *Teorie osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kyriacou Ch. (1991). *Essentials Teaching Skills*, Oxford: Blackwell.
- Kwaśnica R. (2003). *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*. W: Kwieciński Z., Śliwierski B., (red.). *Pedagogika*. t. 2, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oleś P. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Oyster K. (2000). *Grupy*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Pervin A. Lawrence (2002). *Psychologia osobowości*. Gdańsk: GWP.
- Prucha J. (2006). *Pedeutologia*. W: Śliwierski B., (red.). *Pedagogika*, t. 2, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne.
- Słomkiewicz T. (1996). *Cechy dobrego nauczyciela według uczniów*, *Nowiny Szkolne*, nr. 8, s. 27-28.
- Stewart J. (2008). *Most zamiast murów*. Podręcznik komunikacji interpersonalnej, Warszawa: PWN.