

Nauczyciel religii jako członek rady pedagogicznej: jak pozyskać sojuszników?

Religia spełnia ważne funkcje wychowawcze, dlatego jej nauczanie ma szczególne znaczenie przede wszystkim dla szkoły – środowiska, które uczy i wychowuje. Kim wobec tego jest nauczyciel religii? Można określić go przewodnikiem po świecie wartości, ponieważ wprowadza porządek w systemie wartości. Nauczyciel religii podejmuje trud moralnego wychowania uczniów, przygotowuje do rozpoznawania tego, co dobre, a co złe, do podejmowania decyzji i dokonywania wyborów w oparciu o wartości¹. W związku z tym jego udział w pełnieniu misji wychowawczej w szkole jest niezwykle istotny. Zadanie to realizuje we współpracy z innymi nauczycielami, co wymaga od niego kompetencji komunikacyjnych, niezbędnych dla pozyskania sojuszników do realizacji wspólnych celów.

Komunikacja to dynamiczny proces porozumiewania się, polegający na przekazywaniu informacji (słownych i bezsłownych), proces kształtujący relacje interpersonalne². Jak zauważa Chałupniak,³ istota komunikacji łączy się z wytworzeniem określonego związku pomiędzy komunikującymi się osobami. Pozyskiwanie sojuszników wymaga wobec tego zbudowania relacji, w której zarówno nadawca,

jak i odbiorca ujmowani będą podmiotowo. Komunikacja obejmuje różne płaszczyzny. Szczególnym obszarem jest dialog w radzie pedagogicznej, bowiem od efektywnej współpracy między członkami grona pedagogicznego zależy m.in. jakość oddziaływań wychowawczych w szkole. Interakcja oparta na dialogu jest takim rodzajem komunikacji, w której każdy z rozmówców ma możliwość przedstawienia swoich pomysłów i zamierzeń na wspólną pracę, co pozwala lepiej zrozumieć siebie nawzajem oraz wypracować rozwiązania dla pojawiających się problemów⁴.

Każdy proces komunikacji podlega określonym regułom: istnieją czynniki, które mogą go wspierać (związane m.in. z tzw. aktywnym słuchaniem), jak i czynniki blokujące porozumienie (tzw. bariery komunikacyjne). Aktywne słuchanie polega na:

- odzwierciedlaniu (nazywanie uczuć rozmówcy np. „Wygląda na to, że jesteś zaniepokojony tą sytuacją”),
- parafrazowaniu (swoimi słowami opisujemy wypowiedź rozmówcy upewniając się, czy dobrze go zrozumieliśmy np. „O ile dobrze Cię zrozumiałem...”, „Chcesz powiedzieć, że...”),
- skupianiu się na najważniejszym (np. „Która z tych spraw jest dla Ciebie najważniejsza?”).⁵

¹ I. Hęcka, *Nauczyciele religii wobec rozwoju moralnego uczniów*, In P. Rudnicki, B. Kutrowska & M. Nowak-Dziemianowicz (Eds.), *Nauczyciel: misja czy zawód? Społeczne i profesjonalne aspekty roli* (pp. 220-231), Wrocław 2008.

² B. Jamrożek, J. Sobczak, *Komunikacja interpersonalna*, Poznań 2000.

³ R. Chałupniak, *Kompetencje katechety w zakresie komunikacji interpersonalnej*, „Zeszyty Formacji Katechetów” 2015, R. 15, nr 4, s. 57-68.

⁴ E. Wysocka, *Komunikacja interpersonalna*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI w.*, t. 2, red. T. Pilch, Warszawa 2006, s. 717.

⁵ R. Bolton, *People Skills*. New York: Simon&Schuster, 1979.

Natomiast bariery komunikacyjne to wszystkie czynniki, które zakłócają porozumienie między nadawcą i odbiorcą.⁶ Można wyróżnić trzy grupy barier komunikacyjnych, obejmujących określone zachowania:

I. Osądzanie (narzucanie swojego zdania, ocenianie):

- krytykowanie (np. „Czy ty naprawdę nic nie rozumiesz?”),
- obrażanie (np. „Jesteś strasznie nieodpowiedzialny”),
- orzekanie (np. „Na pewno nie zdążysz tego zrobić na czas”),
- chwalenie połączone z oceną (np. „Gratuluję, ale gdybyś bardziej się postarał, to poradziłbyś sobie jeszcze lepiej”).

II. Decydowanie za innych (pozbawianie innych możliwości decydowania o sobie, brak szacunku dla trudności, uczuć i wartości drugiej osoby):

- rozkazywanie (np. „Masz to zrobić do jutra”),
- grożenie (np. „Jeśli tego nie zrobisz, to...”),
- moralizowanie (np. „Powinien to zrobić w ten sposób”),
- nadmierne/niewłaściwe wypytywanie (np. „Co robisz?”, „Gdzie byłeś?”, „Kto z Tobą był?”, „Dlaczego jeszcze tego nie skończyłeś?”).

III. Uciekanie od cudzych problemów (bagatelizowanie uczuć drugiej osoby, ignorowanie obaw, lęków, niezajmowanie się nimi):

- doradzanie (np. „Najlepszym rozwiązaniem dla Ciebie będzie...”),
- zmienianie tematu (np. „Jak najbardziej lubisz spędzać czas wolny?”),
- logiczne argumentowanie (np. „Możesz osiągnąć lepsze rezultaty, jeśli będziesz więcej pracować”),

- pocieszanie („Nie martw się”, „Nic się takiego nie stało”).⁷

Kluczowe znaczenie dla porozumiewania się mają również cechy osobowościowej umiejętności osób uczestniczących w komunikacji. Grono pedagogiczne stanowi zbiór różnych osobowości, cech temperamentalnych, stylów komunikacji. Zarówno postawa nauczyciela religii, jak i innych pedagogów, może sprzyjać budowaniu współpracy lub ją utrudniać. Jak wobec tego przebiega proces pozyskiwania sojuszników?

Stolarzewicz⁸ wymienia sześć etapów pozyskiwania sojuszników: zaplanowanie strategii współpracy, budowanie płaszczyzny wspólnych celów, argumentacja przez pryzmat korzyści, poszukiwanie informacji zwrotnych, wyraźne określenie oczekiwanych działań oraz ustalenie harmonogramu działań.

Zaplanowanie strategii współpracy polega na dokładnym ustaleniu naszego głównego celu: precyzyjnym określeniu na czym nam zależy, jakie są nasze oczekiwania i potrzeby, co ma być rezultatem naszego działania. Ten krok wiąże się z odpowiedzią na pytania: Dokąd/do czego zmierzamy? Jakie zasoby dotąd zgromadziliśmy? Co mamy do zaoferowania? Jak my skorzystamy na współpracy? Jak skorzysta nasz sojusznik? W określaniu celów może być pomocna metoda smart, czyli koncepcja formułowania celów w oparciu o pięć kryteriów: szczegółowość (konkretny przekaz celu), realność (cel możliwy do osiągnięcia), atrakcyjność (cel wzbudza ciekawość i chęć do działania), mierzalność (cel posiada wskaźniki pozwalające określić efektywność

⁶ Z. Nęcki, *Komunikowanie międzyludzkie*, Warszawa 1996.

⁷ R. Bolton, *People Skills*, New York 1979.

⁸ A. Stolarzewicz, *Najważniejsze to umieć znaleźć sojuszników*, „Dziennik”, 2008.

działań z nim związanych) oraz terminowość (cel wyraźnie określony w czasie)⁹. Po ustaleniu celów, które chcemy osiągnąć, przechodzimy do kolejnego kroku, czyli wyboru osób, z którymi chcemy współpracować. Warto zastanowić się, co dla tych osób może być motywacją do współpracy z nami. Można również rozważyć pytania i obawy, jakie mogłyby mieć te osoby i przygotować odpowiedzi na wątpliwości sojuszników.

Następny etap to budowanie płaszczyzny wspólnych celów. Nawiązywanie porozumienia w zakresie celów dotyczy znalezienia i nazwania tych aspektów naszej koncepcji, które są zbieżne z wizją współpracy, jaką mają nasi potencjalni sojusznicy – zwiększa to szansę uzyskania współpracy, na jakiej nam zależy. Oddziałuje tu również reguła lubienia, która mówi, że chętniej spełniamy prośby osób, które są do nas podobne (np. pod względem wyznawanych wartości).

Kolejne działanie wiąże się z podjęciem argumentacji przez pryzmat korzyści, czyli dokładnym nazwaniem, jakie zyski (dla szkoły, dyrektora, nauczycieli, samego nauczyciela religii) przyniesie realizacja naszego pomysłu. Pomocne może być sporządzenie listy argumentów, które zachęcą do współdziałania (przyciąganie faktów, danych, wyników ankiet, badań, opinii uczniów, nauczycieli, itp.), określenie, jak realizacja naszego pomysłu wpłynie na wizerunek placówki, ale również ukazanie, co można stracić w razie zaniechania działań.

Istotnym krokiem jest także poszukiwanie informacji zwrotnych. Poznanie opinii naszego rozmówcy na temat, który prezentujemy, może pomóc

wprowadzić nam zmiany w projekcie oraz pokazać, że liczymy się ze zdaniem osoby, na współpracy której nam zależy. Niezwykle ważne jest, jak konstruujemy nasze pytania – warto zwracać w nich uwagę na atuty naszej propozycji np. „Co w przedstawionej koncepcji podoba Ci się najbardziej?”, „Jakie zauważasz korzyści z podjęcia tej inicjatywy?”, „Jakie Twoje propozycje mogłyby wzbogacić ten projekt?”.

Pozyskanie sojuszników do współpracy zobowiązuje do wyraźnego określenia oczekiwanych działań. Ten etap polega na wyznaczeniu działań dla wszystkich osób, zaangażowanych w projekt: zarówno dla współpracowników, jak i autora (co podkreśla osobiste zaangażowanie i solidaryzuje w realizacji zaplanowanych celów). Ostatni krok to ustalenie harmonogramu działań: określenie zadań, obowiązków i terminów istotnych dla efektywnej współpracy i dążenia do wspólnego celu.

Osobowość nauczyciela religii jest również niezwykle istotnym aspektem w procesie pozyskiwania sojuszników. Znaczenie osobowości w pracy nauczyciela religii podkreśla Stala, pisząc: „bogactwo osobowości [nauczyciela religii] ma szczególne znaczenie, bowiem chcąc dawać innym – musi on sam wiele posiadać, chcąc kształcić innych – musi sam być gruntownie wykształcony, chcąc czynić innych lepszymi – musi sam być dobry”¹⁰.

Na dojrzałą osobowość składają się: świadomość siebie i swojego systemu wartości, przeżywanie i okazywanie uczuć, bycie wzorcem postaw i zachowań, zainteresowanie ludźmi i sprawami społecznymi, jasne zasady

⁹ A. Conzemius, J. O'Neill, with C. Commodore, with C. Pulsfus, *The Power of SMART Goals: Using Goals to Improve Student Learning*, Solution Tree Press, Bloomington 2006, s. 13-16.

¹⁰ J. Stala, *Umiejętność działania nauczyciela religii i katechety. Kierunki formacji kształtowania umiejętności pedagogiczno-katechetycznych*, „Rocznik Teologii Katolickiej” 2011, tom X, s. 163.

etyczne oraz poczucie odpowiedzialności¹¹. Świadomość siebie wiąże się z postawieniem przez nauczyciela religii dwóch pytań: „kim jestem?” oraz „jaki jest mój system wartości?”. Odpowiedź stanowi kierunkowskaz działań w relacjach interpersonalnych: z jednej strony pozwala na szczere pokazywanie siebie, a z drugiej chroni przed manipulacją w kontaktach społecznych. Przeżywanie i okazywanie uczuć to świadomość własnej emocjonalności, umiejętność wyrażania emocji w sposób bezpieczny zarówno dla siebie, jak i dla innych. Bycie wzorcem postaw i zachowań polega na spójności między tym, co się mówi, a tym jak się postępuje – taka postawa daje poczucie wiarygodności w oczach innych. Kluczem do niej jest prowadzenie satysfakcjonującego i konstruktywnego życia w każdej sferze (osobistej, zawodowej, społecznej). Następny aspekt dojrzałej osobowości to zainteresowanie ludźmi i sprawami społecznymi, czyli świadomość aktualnych problemów społecznych i gotowość do angażowania się w ich rozwiązywanie w oparciu o jasne zasady etyczne (normy moralne) i odpowiedzialność za swoje decyzje i działania. Budowaniu porozumienia sprzyja więc dojrzałość psychiczna, emocjonalna i duchowa; harmonia między nimi pozwala nauczycielowi religii być dojrzałym człowiekiem „i na człowieczeństwie budować pozytywne cechy chrześcijańskie”¹².

Warunki potrzebne do rozwoju i nawiązania współpracy łączą się nie tylko z dojrzałą osobowością, ale również określonymi umiejętnościami nauczyciela religii. Do tych umiejętności należą:

- rozumienie sojusznika i okazywanie mu swojego zrozumienia

(umiejętność słuchania, prowadzenia rozmowy i zachęcania do dzielenia się swoimi przemyśleniami, umiejętność odzwierciedlania, czyli wyrażania swoimi słowami zrozumienia i akceptacji dla uczuć sojusznika, umiejętność podsumowywania rozmowy),

- zapewnianie bezpieczeństwa w sytuacjach trudnych,

- sprzyjanie pozytywnemu działaniu (umiejętność podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów).

Nauczyciel religii, który posiada wymienione wyżej cechy i umiejętności, potrafi stworzyć warunki sprzyjające współpracy. Pozwólą one na:

- doświadczenie zrozumienia i akceptacji przez sojuszników. Empatia, którą wykaże się nauczyciel religii, umożliwi mu dostrzeżenie świata w sposób, w jaki widzą go sojusznicy. Jednocześnie, przyjmując punkt widzenia drugiej osoby, nauczyciel religii nie zatraci swojej perspektywy,

- poczucie więzi uczuciowych – dostrzeżenie – poza celem działania – osób, z którymi nauczyciel religii chce współpracować – dzięki temu w kontakcie zostanie zaakcentowana podmiotowość relacji, a sojusznik poczuje się ważny, akceptowany i potrzebny,

- otwartość we wzajemnych relacjach – obustronna otwartość, polegająca na wyrażaniu swoich myśli i uczuć, buduje obustronne zaufanie,

- wzajemny szacunek – nauczyciel religii może nie akceptować jakiegoś poglądu, ale równocześnie szanować sojusznika jako osobę, w ten sposób nie odbiera mu poczucia godności osobistej,

- świadomość granic w życiu i rozwoju,

- dzielenie się odpowiedzialnością za realizację poszczególnych zadań.

¹¹ Z.B. Gaś, *Szkolny program profilaktyki: istota, konstruowanie, ewaluacja*, Warszawa 2008, s. 11-15.

¹² S. Łabendowicz, *Formacja katechetów na współczesne czasy*, „Zeszyty Formacji Katechetów” 2015, R. 15, nr 4, s. 52.

Podsumowując, można powiedzieć, że pozyskiwanie sojuszników jest procesem złożonym, przebiegającym etapami, którego sukces zależy od wielu czynników. Mottem zachęcającym

do podjęcia współpracy i czuwania nad jej przebiegiem, niezależnie od trudności, może być cytata: „Nie oceniaj dnia po plonach, które zebrałeś, ale po ziarnach, które w ciągu dnia zasiałeś”.

Literatura

R. Bolton, *People Skills*. New York 1979.

R. Chałupniak, *Kompetencje katechety w zakresie komunikacji interpersonalnej*, „Zeszyty Formacji Katechetów” 2015, R. 15, nr 4, s. 57-68.

A. Conzemius, J. O'Neill, With C. Commodore, with C. Pulsfus, *The Power of SMART Goals: Using Goals to Improve Student Learning*, Bloomington 2006, s. 13-16.

Z.B. Gaś, *Szkolny program profilaktyki: istota, konstruowanie, ewaluacja*, Warszawa 2008, s. 11-15.

I. Hęćka, *Nauczyciele religii wobec rozwoju moralnego uczniów*, In P. Rudnicki, B. Kutrowska & M. Nowak-Dziemianowicz (Eds.), *Nauczyciel: misja czy zawód? Społeczne i profesjonalne aspekty roli* (pp. 220-231), Wrocław 2008.

B. Jamrożek, J. Sobczak, *Komunikacja interpersonalna*, Poznań 2000.

S. Łabendowicz, *Formacja katechetów na współczesne czasy*. „Zeszyty Formacji Katechetów” 2015, R. 15, nr 4.

Z. Nęcki, *Komunikowanie międzyludzkie*, Warszawa 1996.

J. Stala, *Umiejętność działania nauczyciela religii i katechety. Kierunki formacji kształtowania umiejętności pedagogiczno – katechetycznych*, „Rocznik Teologii Katolickiej” 2011, tom X.

A. Stolarzewicz, *Najważniejsze to umieć znaleźć sojuszników*, „Dziennik”, 2008.

E. Wysocka *Komunikacja interpersonalna*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI w.*, t. 2, red. T. Pilch, Warszawa 2006.

Mgr Edyta Worobiej – psycholog w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej nr 20 w Warszawie. Przygotowuje rozprawę doktorską na temat: „Obraz siebie młodzieży o różnym poczuciu samotności”.