

Rozwój kompetencji zawodowych nauczycieli

Marzenna MAGDA-ADAMOWICZ

Kształcenie permanentne nauczycieli w czasie ich aktywności zawodowej

Continuing education of teachers
at the time of their professional activity

Słowa kluczowe: nauczyciel, aktywność zawodowa, awans zawodowy.

Key words: teacher, professional activity, professional promotion.

Abstract: Against the background of the Delors's report, individual degrees of a teacher's professional promotion were characterized. Based on the conducted research, the author clarified the conclusions and postulates. The teacher is able to earn a diploma of the highest grade within 10 years of a post-graduate professional activity and can finish further education once becoming a certified teacher. At the same time, the teacher is expected to work till the age of 60 or 65. This means that the teacher does not need to continue a professional development for the next 20-25 years of his professional activity. The author believes that in order to encourage teachers to improve, the process of gaining professional promotion degrees should be extended over time. For example, the teacher should proceed to the next higher level no earlier than after 5-7 years from the last obtained degree. This can contribute to the systematic improvement of the teacher's competence.

Wstęp. Problemy edukacyjne związane są często ze zmianami społecznymi, gospodarczymi, politycznymi, kulturowymi. Wobec dynamiki procesów zachodzących we współczesnym świecie kształcenie permanentne staje się istotnym czynnikiem rozwoju oraz wymogiem cywilizacyjnym i zarazem wielkim wyzwaniem. Dla podmiotu jest szansą na dobre funkcjonowanie we współczesnym świecie, kreowanie przebiegu własnego życia, szansą na aktywne obywatelstwo i globalizację, warunkując również utrzymanie się na coraz bardziej wymagającym rynku pracy.

Kształcenie permanentne należy analizować adekwatnie do potrzeb i aspiracji edukacyjnych jednostek, poziomu i życia społeczeństw oraz rozwoju ekonomicznego. Dlatego też spełnia ono kilka funkcji: cywilizacyjną, ekonomiczną, społeczną, humanistyczną. Możemy je rozpatrywać w różnej skali globalnej (świat, Europa), regionalnej (Polska), lokalnej (Lubuskiej) lub też grupowej (np. bezrobotni) bądź też jednostkowej (poszczególne osoby).

Edukacja permanentna, inaczej zwana ustawiczną, odnosi się głównie do pojęcia *czasu*, które nie jest jednoznaczne i które tutaj jest rozumiane jako przebieg ciągły i linearny. Może ono oznaczać: stałe, ciągle, nieustannie, przez całe życie, do końca życia, nieprzerwanie, regularnie, rytmicznie, systematycznie itd. Edukacja permanentna obejmuje cały system szkolny oraz oświatę równoległą, kształcenie dorosłych i wychowanie w środowisku. Wprowadza ona nowe: 1) cele kształcenia (w tym przygotowanie do całożyciowego uczenia się), 2) formy i metody (np. aktywizujące z akcentem na uczenie się) i 3) treści edukacji (np. nadążanie za zmianami we wszystkich dziedzinach życia, postępowaniem nauki).

W edukacji ukryty skarb. *Z inicjatywy zgłoszonej na Generalnej Konferencji UNESCO w 1991 r. powstała w 1993 r. Międzynarodowa Komisja do Spraw Edukacji dla XXI wieku, a jej przewodniczącym został Jacques Delors. W Raporcie opublikowanym w 1996 roku Delors analizuje zasadnicze zmiany dokonujące się w świecie od czasu ukazania się raportu Edgara Faure'a. Zdaniem Delorsa są cztery zjawiska determinujące przyszłość. Pierwszym jest **globalizacja**, traktowana jako zmiana określana mianem „rewolucji informatycznej”. Skutkiem tego jest zacieranie granic pomiędzy kontynentami, kulturami, państwami i narodami, różnymi formami poznawczego oswajania świata. **Rozwój krajów spoza cywilizacji zachodniej** – drugie zjawisko – zburzono dotychczasowy podział świata na bogatą Północ i biedne Południe, bogaty Zachód i biedny Wschód. Kolejnym wg Delorsa jest **koniec zimnej wojny i rozpad imperium sowieckiego**. Zaś ujawniło się **rosnące znaczenie środków masowego przekazu informacji i komunikowania się**, które jest ostatnim zjawiskiem ukierunkowującym przyszłość. Efektem tegoż jest „rewolucji informatycznej”, która prowadzi do zaciera się granica pomiędzy edukacją – propagandą – indoktrynacją – psychoterapią – socjoterapią i innymi technikami wpływania na ludzi.*

Delorsa uważa, że współczesna edukacja powinna trwać całe życie i opierać na 4 filarach, tj.:

1. **Uczyć się, aby żyć wspólnie**, co oznacza poszerzanie wiedzy o innych społeczeństwach, historii, tradycji, duchowości, tolerancji oraz uczenie się współdziałania i rozwiązywania konfliktów.
2. **Uczyć się, aby wiedzieć**, czemu służy poznawanie narzędzi zdobywania wiedzy, pamiętając, że uczenie zdobywania wiedzy wymaga umiejętności koncentracji, wykorzystywania już posiadanej wiedzy i myślenia, celem uczenia jest osiągnięcie radości z rozumienia, odkrywania i posiadania wiedzy,
3. **Uczyć się, aby działać** ma prowadzić do posiadania umiejętności wykorzystania wiedzy w praktyce, współdziałania oraz komunikacji po to, aby człowiek umiał radzić sobie w nieprzewidzianych sytuacjach, pracować w zespołach i twórczo kształtować przyszłość.

4. *Uczyć się, aby być*, którego głównym celem jest wszechstronny rozwój jednostki, edukacja powinna troszczyć się o rozwój niezależnego myślenia, zdolności krytycznego osądu, uczuć i fantazji, bez tego światu grozi odhumanizowanie.

Te cztery filary wiedzy tworzą całość. Mają one wiele punktów zbieżnych i uzupełniają się wzajemnie. Kształcenie jest przede wszystkim zorientowane na zasadach: *uczyć się, aby wiedzieć*, a w mniejszym stopniu na *uczyć się, aby działać*. Dwa pozostałe filary wiedzy zależą najczęściej od przypadkowych okoliczności. Chociaż można je traktować jako pewnego rodzaju naturalną kontynuację dwóch pierwszych. Każdy z czterech filarów wiedzy powinien być przedmiotem jednokowej troski w czasie kształcenia. Dzięki temu edukacja jawiłaby się jako doświadczenie globalne i całościowe, zarówno w aspekcie poznawczym, praktycznym, osobistym i społecznym¹. Edukacja permanentna powinna sięgać poza dotychczasową praktykę. Kształcenie ma służyć uzupełnianiu, aktualizowaniu wiedzy, przekwalifikowaniu, co w konsekwencji ułatwia awans zawodowy dorosłego.

Rozwój człowieka można odczytywać w kontekście „sensu życia”. Edukację wówczas definiujemy jako proces przygotowania jednostki do uzyskania i potwierdzenia w codziennym życiu swej tożsamości i autonomii. Raport Delorsa zawiera również analizy i postulaty poszczególnych szczebli kształcenia. Dostarcza on przesłanek do przeprowadzenia reform oświatowych w krajach UE i kandydujących. W polskich warunkach można z niego uczynić ważny punkt odniesienia w społecznym dyskursie o edukacji, niezależnie od uznawanego światopoglądu.

Specyfika awansu zawodowego nauczyciela². Do 2000 roku wyznacznikiem awansu nauczyciela było zdobywanie kolejnych szczebli wykształcenia i stopni zawodowych. Każdy nauczyciel po przepracowaniu trzech lat otrzymywał tytuł nauczyciela mianowanego, co odbywało się dwiema drogami: 1) dokonywano oceny pracy, która była podstawą do nadania nauczycielowi mianowania lub 2) nauczyciel uzyskiwał mianowanie z urzędu, w momencie zaniedbania procedury oficjalnej.

Od czasu nowelizacji Karty Nauczyciela (Dz.U. nr 179, poz. 1845 z dn. 16 sierpnia 2004) każdy nowo zatrudniony nauczyciel automatycznie wkracza na ścieżkę awansu zawodowego, która obejmuje poszczególne stopnie: nauczyciel stażysta, kontraktowy, mianowany, dyplomowany, profesor oświaty. Chcąc osiągnąć poszczególne stopnie awansu, nauczyciel konstruuje plan swojego rozwoju zawodowego. Procedura osiągnięcia poszczególnych stopni awansu zawodowego jest bardzo zbliżona, ale zróżnicowane są ich wymogi, kryteria, tzn. im wyższy stopień awansu, tym wyższe wymagania.

Wymagania wobec *nauczyciela stażysty* ograniczają się do jego pracy lekcyjnej, kół, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz udziału w wewnątrzszkolnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli (Dz.U. RP, poz. 393, 26 marca 2013). Pierwszy staż trwa rok i zaczyna się zwykle z początkiem roku szkolnego. W tym czasie stażysta ma

¹ Z.P. Kruszewski, J. Półturzycki, E.A. Wesołowska, *Kształcenie ustawiczne, idee i doświadczenia*, Novum, Płock 2003.

² Dokładniej i szerzej na ten temat autorka tekstu pisała w: *Wizerunek twórczego pedagogicznie nauczyciela klas I–III*, Zielona Góra 2007; *Obraz twórczych pedagogicznie nauczycieli klas początkowych*, Toruń 2012.

opiekuna, który go niejako przez ten rok prowadzi. Ci opiekunowie to najczęściej doświadczeni nauczyciele pracujący po przynajmniej kilkanaście albo i kilkadziesiąt lat w szkolnictwie. Stażysta realizuje zaproponowany przez siebie i zatwierdzony przez dyrektora plan rozwoju zawodowego. Dla pedagoga-stażysty to pierwszy, podstawowy test kompetencji. Musi bowiem udowodnić, że dobrze radzi sobie przy tablicy. Po roku nauczyciel przed dyrektorem składa sprawozdanie ze swoich dotychczasowych dokonań. Jeżeli stażysta wybrnie z pierwszego testu zwycięsko, ma szansę na pierwszy awans. W zasięgu jego ręki jest posada nauczyciela kontraktowego³.

Kolejno *nauczyciel kontraktowy*, ubiegając się o stopień mianowanego, ma: 1) uczestniczyć w pracach organów szkoły, 2) brać udział w różnych formach doskonalenia zawodowego, 3) znać przepisy dotyczące systemu oświaty, 4) doskonalić własny warsztat pracy, wykorzystywać problematykę środowiska lokalnego, społecznego oraz technologię komputerową i informacyjną (tamże). Staż nauczyciela stażysty, które pretenduje stać się kontraktowym, trwa 9 miesięcy. W tym czasie kandydat musi wykazać się: prowadzeniem lekcji, organizowaniem i prowadzeniem konkursów dla uczniów, akcjami klasowymi, przedsięwzięciami szkolnymi. Na to wszystko komisja zwróci uwagę po niecałym roku. To dyrektor szkoły, jeśli uzna, że stażysta wykonał dobrze zadania i ocena jego dorobku jest pozytywna, nadaje mu stopień nauczyciela kontraktowego⁴.

Nauczyciel mianowany, ubiegając się o stopień nauczyciela dyplomowanego, powinien uczestniczyć w realizowaniu zadań wykraczających poza wykonywane obowiązki służbowe, uczestniczyć w formach doskonalenia, opracowywać i wdrażać przedsięwzięcia, innowacje, programy na rzecz doskonalenia swojej pracy i podwyższania jakości pracy szkoły, ma też – do wyboru – opublikować dwa artykuły, prowadzić zajęcia otwarte dla nauczycieli, współpracować ze strukturami samorządowymi lub pełnić funkcję doradcy metodycznego albo uzyskać dodatkowe kwalifikacje zawodowe. Aby nauczyciel kontraktowy został mianowanym, musi wykazać się już przed organem prowadzącym szkołę. W przypadku szkół publicznych jest to gmina. Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu 2 lat w szkole od nadania stopnia nauczyciela kontraktowego. Ma on tym samym 2 lata na zaplanowanie swojego rozwoju zawodowego i działań, które podejmie w celu doskonalenia warsztatu i metod pracy, a także lepszej pracy szkoły, w której jest zatrudniony. Staż na stopień nauczyciela mianowanego obejmuje 2 lata i 9 miesięcy albo – w uzasadnionych warunkach – rok i 9 miesięcy. Ten drugi przypadek następuje wówczas, gdy kandydat posiada stopień naukowy doktora. Postępowanie na stopień nauczyciela mianowanego składa się z dwóch etapów. Pierwszym jest etap szkolny, w trakcie którego nauczyciel jest na stażu i uzyskuje ocenę dorobku zawodowego za ten okres stażu. Drugi etap to ten zewnętrzny, a więc postępowanie administracyjne rozpoczynane na wniosek nauczyciela i skierowane do organu pro-

³ DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Warszawa, dnia 26 marca 2013 r. Poz. 393 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ1) z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Na podstawie art. 9g ust. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm. 2).

⁴ Ibidem.

wadzącego szkołę. W toku tego postępowania komisja egzaminacyjna, powołana przez organ prowadzący szkołę, ocenia spełnianie przez nauczyciela wymagań koniecznych do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego. Gdy kandydat podejdzie do egzaminu i ocena wystawiona mu przez komisję kwalifikacyjną będzie pozytywna, nauczyciel ma przed sobą kolejny awans, tym razem na najwyższy stopień, czyli nauczyciela dyplomowanego. To organ sprawujący nadzór pedagogiczny, najczęściej kuratorium oświaty, nadaje tytuł nauczyciela dyplomowanego. W tym przypadku „przejście” z mianowanego na dyplomowanego także trwa 2 lata i 9 miesięcy. Nauczyciel mianowany może rozpocząć staż na stopień nauczyciela dyplomowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej roku od dnia nadania stopnia nauczyciela mianowanego. Tutaj również odbywają się 2 etapy: szkolny (w którym nauczyciel zostaje oceniony za staż i dotychczasowy dorobek) oraz zewnętrzny (gdy musi zaprezentować się przed komisją w kuratorium). Jeżeli nauczyciel zaprezentuje się dobrze, zostanie mu nadany stopień nauczyciela dyplomowanego⁵.

Wymagania stawiane przed kandydatem rosną wraz z kolejnym stopniem awansu zawodowego. Najniższe wymagania stawiane są osobom rozpoczynającym karierę pedagogiczną. Jest to umotywowane tym, że stawiają oni dopiero pierwsze kroki w tym zawodzie. W związku z tym muszą osiągnąć podstawowe umiejętności niezbędne w ich dalszej karierze. Przy tym mają okazję poznać praktyczne czynności podjętej pracy, zakres stawianych im wymagań, możliwości realizacji roli i funkcji wynikających z faktu podjęcia zawodu. Warunkiem nadania kolejnych stopni awansu zawodowego jest: posiadanie wymaganych kwalifikacji, odbycie stażu zakończonego pozytywną oceną, dorobek zawodowy, uzyskanie dodatkowych kwalifikacji lub zdanie egzaminu przed komisją egzaminacyjną.

Osiągnięcie poszczególnych stopni awansu zawodowego jest rezultatem szeroko rozumianego doświadczenia pedagogicznego. Mogą to być doświadczenia: 1) *praktyczne* – czyli własna praca z dzieckiem, podpatrywanie innych; 2) *umysłowe* – których istotą jest studiowanie literatury pedagogiczno-psychologicznej i metodycznej; 3) *społeczne* – jest to kontakt werbalny i osobisty z innymi nauczycielami, uczniami i ich rodzicami; 4) *autokreacyjne* – polegające na budowaniu własnej osobowości pedagogicznej według własnego programu.

Wszystko to prowadzi do zmiany sposobu pracy nauczyciela, która jest podstawowym wskaźnikiem jego rozwoju. Powinnością nauczyciela jest posiadanie pomysłów, udokumentowanie i urzeczywistnianie ich w toku pracy zawodowej. Jednocześnie studiuje on literaturę przedmiotu, „podpatrując” pracę kolegów i próbując we własnej praktyce urzeczywistnić znane w literaturze koncepcje, nadając im „piętno” własnej osobowości. Owa działalność ma znaczenie w kreowaniu postępu edukacyjnego, co jest podstawowym warunkiem osiągnięcia określonego stopnia awansu zawodowego⁶.

⁵ Ibidem.

⁶ M. Magda-Adamowicz, *Wizerunek twórczego pedagogicznie nauczyciela klas I–III*, Zielona Góra 2007.

Nauczyciel ubiegający się o awans zawodowy się doskonali. Chcąc zdobywać poszczególne szczeble awansu zawodowego, na początku musi on przedstawić plan rozwoju zawodowego dyrektorowi szkoły. Akceptacja tego planu przez dyrektora jest podstawą rozpoczęcia stażu naukowo-zawodowego. Staż ten w zależności od szczebla awansu trwa od roku do trzech lat.

Plan rozwoju zawodowego nauczyciela powinien zawierać pomysł projektowanych działań, zmian, innowacji oraz badań i studiów (we współpracy z placówkami naukowymi) w określonym zakresie i być tak obmyślany, aby rezultaty mogły być wykorzystane do doskonalenia sposobów pracy nauczyciela w procesie edukacyjnym. Plan rozwoju zawodowego obejmuje dane biograficzne (dotyczące własnego życiorysu, motywów wyboru dalszej drogi życiowej i zawodowej), kwalifikacje naukowo-pedagogiczne (ukończone studia, nazwy i poziom określający tytuł zawodowy, staż pracy w zawodzie, specjalności odbytych studiów podyplomowych, kursów doskonalenia zawodowego, osiągnięcia naukowo-dydaktyczne, publikacje itp.), tematykę badań i studiów (wybierana indywidualnie przez nauczyciela w procesie konstruowania własnego programu rozwoju zawodowego we współpracy z opiekunami naukowymi placówek wyższych).

W treści planu rozwoju zawodowego warto położyć akcent na jakościową zmianę swoich kompetencji edukacyjnych i praktycznych umiejętności, które w sensie ogólnym odnoszą się do:

- komunikowania się z uczniami i innymi ludźmi oraz prowadzenia dialogu z nimi,
- podmiotowości uczniów i ich indywidualności,
- zorientowania się ku przyszłości i innowacjom – współpracy z uczniami, rodzicami i innymi podmiotami szkoły,
- rozwoju samodzielności i odpowiedzialności nauczyciela oraz uczniów,
- rozwijania życiowej mądrości i racjonalnego korzystania ze współczesnych technologii informacyjnych,
- poszanowania zdrowia i naturalnego środowiska, innych wartości ludzkich oraz priorytetów współczesnej pedagogiki humanistycznej.

Nauczycieli ciągle rozwijających się cechuje wysoka samodzielność i innowacyjność. Ich poszukiwania są zwykle skierowane na:

- upodmiotowienie samego siebie jako nauczyciela – mistrza dla swoich uczniów,
- pogłębioną refleksję pedagogiczną i krytyczny stosunek do zdobytej wiedzy,
- kwestionowanie zastanych standardów i konwencji pedagogicznych,
- szukanie nowych, lepszych sposobów działania,
- akcentowanie samodzielności w planowaniu pracy i samoocenie jej wyników.

W planie rozwoju zawodowego nauczyciela ważne są dobrze sformułowane szczegółowe cele operacyjne, ujawnione treści rzeczowe, szczegółowe zadania rozwojowe oraz procedury ich osiągnięć i opis. Zadania rozwojowe można ująć w tzw. sfery rozwoju, wśród których proponuje się zadania: organizacyjne (planowanie i organizacja zadań rozwojowych), dydaktyczne, wychowawcze (dotyczące poprawy jakości wychowania szkolnego), osobiste sfery rozwoju zawodowego nauczyciela, ewaluacyjne (dotyczące sprawdzania, opisanie wyników i ich oceniania). Wszystkie działania trzeba udokumentować zaświadczeniami, potwierdzeniami, fotografiami, nagraniami itp.

Przebieg awansu zawodowego w świetle wyników badań własnych. Głównym obszarem zainteresowania było badanie awansu zawodowego nauczycieli zintegrowanej edukacji wczesnoszkolnej i podejmowane przez nich formy doskonalenia zawodowego. W toku badań szukano odpowiedzi na pytanie: W jakim zakresie i dlaczego nauczyciele klas I–III podejmują różne formy doskonalenia zawodowego? Badania prowadzono w 2016 roku w województwie lubuskim za pomocą sondażu na populacji 125-osobowej. W badaniach uczestniczyło 5 mężczyzn i 120 kobiet, którzy ukończyli studia edukacji wczesnoszkolnej⁷. Ze względu na wymaganą objętość tekstu dalej będę cytować ich sprawozdań z realizacji planu rozwojowego, ale ograniczę się do wyciągniętych wniosków⁸.

Z przeprowadzonej analizy sprawozdań wynika, że mężczyźni po skończonych studiach nauczania początkowego nie pracują w obranej specjalności. Zdobyli dodatkowe kwalifikacje, doksztalając się na studiach podyplomowych. Mimo iż są bardzo aktywni zawodowo, a ich działania obejmują szeroki zakres i dziedziny, jednak żaden z nich nie utworzył i nie zrealizował innowacji, programu autorskiego. Pogłębiają swoją wiedzę i umiejętności w obranej dziedzinie, dla której przekwalifikowali się. W swojej pracy uwzględniają potrzeby uczniów. Dostrzegają niejasności i sprzeczności, które próbują samodzielnie rozwiązywać.

Natomiast nauczycielki pracują w obranej specjalności i podnoszą swoje kwalifikacje, kończąc studia podyplomowe, kursy i warsztaty, na których (tj. 120 osobach, 100%) się skupiam w tej analizie, a co zestawiam w poniższej tabeli.

Tabela 1. Stopnie awansu zawodowego i formy doskonalenia zawodowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

Stopień awansu zawodowego nauczyciela	Wykształcenie	Liczba badanych		Formy doskonalenia zawodowego					Liczba podejmowanych form doksztalujących	Średnia na osobę podejmowanych form doksztalujących
		Σ	%	kursy	warsztaty	Hospitacje zajęć	Seminarium, konferencje	Studia podyplomowe		
stażysta	lic.	10	8,3	50	40	75	75	---	240	24
kontraktowy	lic.	20	16,7	40	35	60	60	10	205	10,25
mianowany	mgr	30	25	10	10	10	10	20	60	2
dypłomowany	mgr	60	50	---	---	---	10	----	10	0,166
Razem		120	100	100	85	145	155	30	515	-----

⁷ Co potwierdzają badania opublikowane na <http://biznes.onet.pl/praca/ponad-82-proc-nauczycieli-to-kobiety-w-srode-jest-ich-swieto/0fjg3v>.

⁸ O czym autorka dokładnie pisze w monografiach *Wizerunek twórczego pedagogicznie nauczyciela kl. I–III*, Zielona Góra 2007; *Obraz twórczych pedagogicznie nauczycieli klas początkowych*, Toruń 2012.

Na podstawie zestawienia tabelarycznego wyraźnie widać, że najwięcej jest wśród nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej dyplomowanych (60, tj. 50% badanych), kolejno mianowanych (30, 25% respondentów). Najmniej jest nauczycieli młodych, tj. stażystów (10, tj. 8,3% ankietowanych) i kontraktowych (20, czyli 16,7% sondowanych)⁹. Najwięcej młodych nauczycieli-stażystów podejmuje różne (aż 165) formy doskonalenia zawodowego, czyli średnio na jedną osobę to 24 formy w okresie stażu. Przede wszystkim są to: konferencje i seminaria, kursy oraz warsztaty. Najmniej nauczycieli dyplomowanych podejmuje formy doksztalcania, tj. 10 w postaci udziału w konferencjach i seminariach. Kolejno nauczyciel kontraktowy (20, tj. 16,7% osób) realizuje aż 145 form doksztalcających, czyli na jedną osobę przypada 10,25 w czasie podjętego kontraktu. Największą popularnością cieszą się wśród nich konferencje, seminaria i warsztaty. Nauczyciele mianowani (30, tj. 25% respondentów) uczestniczą w 50 formach doksztalcania (średnio na jedną osobę są 2 formy). Uczestniczą w studiach podyplomowych, kursach, warsztatach i konferencjach.

Największą popularnością wśród nauczycieli kl. I–III cieszą się: seminaria i konferencje (155 zainteresowanych), hospitacje (145 uczestniczących), kursy (100 badanych), warsztaty (85 klientów) i studia podyplomowe 30 (ankietowanych). Ze studiów podyplomowych korzystają przede wszystkim nauczyciele kontraktowi (10 osób) i mianowani (20 badanych). Nauczyciele dyplomowani ograniczają się jedynie do konferencji. Młodzi nauczyciele stażyści i kontraktowi korzystają głównie z kursów, warsztatów i konferencji.

We wczesnoszkolnej edukacji jest aż 50% nauczycieli dyplomowanych. W kl. I–III jest zaledwie 8,5% młodych nauczycieli stażystów. Najchętniej nauczyciele klas niższych korzystają z seminariów, kursów, hospitacji zajęć, kursów. Ze studiów podyplomowych korzystają przede wszystkim nauczyciele kontraktowi i mianowani. Nauczyciele dyplomowani ograniczają się jedynie do konferencji.

Gruntownych zmian wymaga też system awansu zawodowego nauczycieli. Z założenia powinien on być istotnym czynnikiem motywującym nauczycieli do podnoszenia kompetencji, jednak analiza istniejących w Polsce rozwiązań pokazuje, że obarczony jest licznymi wadami. Wśród głównych można wymienić: 1) niewystarczające powiązanie działań z zakresu awansu z faktycznym doskonaleniem zawodowym oraz narzucone wymagania nieuwzględniające licznych istotnych kompetencji potrzebnych w pracy nauczycielskiej, 2) niewystarczające powiązanie awansu z potrzebami szkół, 3) biurokratyczny charakter systemu, 4) oparcie systemu wyłącznie na motywacji finansowej i stabilizacji sytuacji zawodowej nauczyciela, 5) krótką ścieżkę awansu: nauczyciele w stosunkowo młodym wieku osiągną najwyższy szczebel awansu.

Dlatego rekomenduję zmianę systemu awansu zawodowego. Winien on stwarzać: 1) bodźce do zdobywania przez nauczycieli i rozwijania potrzebnych im kompetencji, 2) przewidywać różne ścieżki rozwoju nauczyciela, 3) uwzględniać zarówno potrzeby

⁹ Co potwierdzają wyniki, że nauczycieli jest w Polsce ponad 670 tys., a ponad 82% z nich to kobiety, średnia wieku polskiej nauczycielki to prawie 43 lata (<http://biznes.onet.pl/praca/ponad-82-proc-nauczycieli-to-kobiety-w-srode-jest-ich-swieto/0fjg3v>).

nauczycieli, jak i szkół jako całości oraz 4) służyć profesjonalizacji tego zawodu. Zmiany takie w połączeniu z nowym modelem wsparcia szkół oraz doskonalenia nauczycieli mogą sprawić, że podejmowane przez nauczycieli działania będą w większym niż obecnie stopniu odpowiadały na potrzeby szkół i samych nauczycieli, co przełoży się na jakość pracy szkół i umożliwi nauczycielom uzyskanie istotnych kompetencji, niezbędnych na szybko zmieniającym się rynku pracy.

Warto tu zaznaczyć, że także w swojej codziennej pracy nauczyciele wykonują rozmaite czynności i pełnią różnorodne funkcje pozwalające im rozwijać pożądane umiejętności na rynku pracy. Trzeba też podkreślić, że co czwarty młody nauczyciel ma za sobą doświadczenie pracy poza szkołą. Wciąż jednak wśród pracodawców potuluje negatywny wizerunek nauczyciela jako pracownika, co nie ułatwia pedagogom zmiany pracy w razie takiej potrzeby. Na problem zmniejszającej się liczby etatów nauczycielskich uwagę zwróciły władze centralne i samorządowe, jak również partnerzy społeczni, proponując nauczycielom wsparcie w przekwalifikowaniu się. Z kolei nauczyciele pozostający w zawodzie muszą zmierzyć się ze zmieniającą się rolą szkoły i w związku z tym podnosić nie tylko swoje kompetencje dydaktyczne, ale także psychologiczne czy komunikacyjne.

Zakończenie. W ciągu 10 lat nauczyciel może uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego. Jeśli podjął pracę po ukończeniu studiów i zgodnie z planem realizuje się zawodowo, to w wieku 35–40 lat otrzymuje najwyższy stopień awansu zawodowego, tj. zostaje nauczycielem dyplomowanym. Jednocześnie kończy kształcenie się (co widać w tabeli). Nie ma już zewnętrznego czynnika, który go mobilizuje do doskonalenia się. Jednocześnie ten sam nauczyciel ma pracować do 60 lub 65 r.ż. To oznacza, że przez kolejne 20–25 lat pracy „zastyga”, nie rozwija się, nie podejmuje kształcenia się, nie ma potrzeby konstruowania innowacji, co w konsekwencji prowadzi do rutyny.

Żeby zmobilizować nauczycieli do doskonalenia się, uważam, że pozyskiwanie stopni awansu zawodowego winno być rozciągnięte w czasie. Na przykład po 5–7 latach od ostatnio pozyskanego stopnia nauczyciel winien przystępować do kolejnego, wyższego. Wówczas w ciągu 20–28 lat nabywałby nową wiedzę i umiejętności, aktualizowałby dotychczasowe, doskonalił swój warsztat pracy i otwierając się na nowości naukowe, merytoryczne, metodyczne, organizacyjne. Proponowany w tej chwili kolejny stopień, tj. doktor, nie rozwiąże sytuacji. Przyjęto też, że szkoła z natury ma być innowacyjną.

Uczniowie mają uczyć się kreatywności, przedsiębiorczości sprzyjających aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym. Możliwe będzie to dzięki wykorzystaniu w procesie kształcenia innowacyjnych rozwiązań programowych, organizacyjnych lub metodycznych. Od września 2017 r. zniesiona jest konieczność zgłaszania innowacji pedagogicznej kuratorowi oświaty i organowi prowadzącemu oraz wymagania formalne warunkujące rozpoczęcie działalności innowacyjnej w szkole lub placówce. Ma być też zmiana rozporządzenia MEN w tej sprawie. Określono również zasady prowadzenia przez publiczne szkoły i placówki działalności eksperymentalnej. Opisano między innymi to, czym jest eksperyment pedagogiczny, co jest jego celem oraz wa-

runki, jakie muszą być spełnione, aby mógł on być realizowany w szkole lub placówce. Nie będzie konieczności przekazania do ministra edukacji oceny eksperymentu dokonanej przez jednostkę naukową, która sprawuje opiekę nad przebiegiem tego eksperymentu oraz jego oceny dokonanej przez kuratora oświaty.

Ta naiwna wiara w innowacyjną szkołę, skrócony czas zdobywania stopni awansu zawodowego nie są korzystne dla rozwoju oświaty, nauczycieli i uczniów. Tego nie osiągnie się, jeśli po 10 latach pracy nauczyciel pozyskuje najwyższy stopień awansu zawodowego, co jednocześnie traktuje jako zwolnienie go z odpowiedzialności za rozwój zawodowy. U nauczycieli brak jest motywacji wewnętrznej do pracy zawodowej. Z tego względu zdobywanie stopni awansu zawodowego winno być rozłożone równomiernie w czasie 40-letniej pracy.

Bibliografia

1. Banach C. (1999): *Polska szkoła i system edukacji*. Toruń.
2. Delors J. (red.) (1998): *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*. Warszawa.
3. Denek K. (1998): *O nowy kształt edukacji*. Toruń.
4. DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Warszawa, dnia 26 marca 2013 r. Poz. 393 ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ1) z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Na podstawie art. 9g ust. 10 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674, z późn. zm.2)
5. Faure E., Herrera E., Kaddoura A.R., Lopes H., Pietrowski A.W., Rahnama W., Ward W.C. (1975): *Uczyć się, aby być*. Warszawa.
6. Kraszewski Z.R., Pólturzycki., Wesołowska E.A. (red.) (2003): *Kształcenie ustawiczne idei doświadczenia*. Płock.
7. Magda-Adamowicz M. (2007): *Wizerunek twórczego pedagogicznie nauczyciela klas I–III*, Zielona Góra.
8. Magda-Adamowicz M. (2012): *Obraz twórczych pedagogicznie nauczycieli klas początkowych*, Toruń.
9. *Organizacja i finansowanie kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli* – <https://www.nik.gov.pl/plik/id,4294,vp,6193.pdf> z dn. 19.06.2017 r.
10. ROZPORZĄDZENIE MENiS z dnia 13 czerwca 2003 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie określenia standardów nauczania dla poszczególnych kierunków studiów i poziomów kształcenia.
11. Śliwerski B. (1996): *Edukacja autorska*. Kraków.
12. Ustawa o szkolnictwie wyższym Dz.U. nr 144 póź. 1401.
13. <http://biznes.onet.pl/praca/ponad-82-proc-nauczycieli-to-kobiety-w-srode-jest-ich-swieto/0fjg3v>

dr hab. Marzenna MAGDA-ADAMOWICZ, prof. UZ
Uniwersytet Zielonogórski