

KAZIMIERZ OSTROWSKI

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego  
w Bydgoszczy

## AWANS ZAWODOWY W OPINII NAUCZYCIELI SZKÓŁ BYDGOSKICH - UWARUNKOWANIA PEDEUTOLOGICZNE

ABSTRACT. Ostrowski Kazimierz, *Awans zawodowy w opinii nauczycieli szkół bydgoskich – uwarunkowania pedeutologiczne* [The professional career in the opinion of Bydgoszcz school teachers – pedeutological factors]. „Neodidagmata” 29/30, Poznań 2008, Adam Mickiewicz University Press, pp. 93-111. ISBN 978-83-232-1908-8. ISSN 0077-653X.

This article analyses introduced model of teachers' development. The research was conducted in order to obtain the opinion about: the forms of constant education; the updating of teaching and educational knowledge; the way of performing the basic duties and the restrictions connected with it; the forms of work of examination boards in the objectivity of their actions; the usage of pedagogical theories in the process of professional development.

The author points out that the professional development is a long-term process. The process that is designed to use pedagogical knowledge in order to improve the quality of teachers' work and to excel pedagogical supervision. The carried out research shows us how important is the development of teachers' competence. In the article the author also included, from the carried out research, the most important pedagogical directives.

*Kazimierz Ostrowski, Centrum Doskonalenia Nauczycieli Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, ul. Grunwaldzka 32, 85-236 Bydgoszcz, Polska-Poland.*

W rozważaniach nad wprowadzonym modelem systemu awansu zawodowego ważną kwestią są uzyskane od nauczycieli informacje zwrotne, które dotyczą organizacji zdobytego doświadczenia w projektowaniu i przebiegu osobistego rozwoju. Aktywizacja zdolności pedagogicznych nauczycieli, na ścieżce awansu zawodowego, wiąże się z teorią i praktyką edukacyjną, absorbującą szerokie kręgi społeczne. Dlatego w ustawicznie zmieniających się warunkach życia, nauczyciel musi sprostać oczekiwaniom społecznym, które kształtują jego aktualną rolę zawodową. „Wypeł-

nienie tej roli zawodowej związane jest z namysłem nad tym, co będzie (cel), nad tym, co aktualnie jest (działanie) oraz co było (ocena rezultatu) przedmiotem aktywności. Przedmiotem tego namysłu jest zarówno sytuacja, jak i uczestniczące w niej osoby (w tym i sam nauczyciel), fakty i zdarzenia. Refleksja jest więc immanentnie wpisana w profesjonalną rolę nauczyciela – wychowawcy” (Czerepaniak-Walczak, 1995, s. 73). Zatem analiza szeroko pojętego pedagogicznego warsztatu pracy może przyczynić się do udoskonalenia kompetencji, jakie przed nauczycielem i nadzorem pedagogicznym stawia reformująca się szkoła.

W tym świetle opinie bydgoskich nauczycieli, objęte sondażem diagnostycznym, ujawniają przekonania i sposoby działania tego środowiska w stosunku do wymagań egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych, mających za zadanie udoskonalenie rzeczywistości oświatowej.

#### CEL BADAŃ

Celem badań było uzyskanie wypowiedzi opiniujących na temat awansu i rozwoju pedagogicznego, formułowanych na podstawie zawodowych doświadczeń nauczycieli praktyków szkół bydgoskich. Problematyka badawcza, skupiona wokół procesu doskonalenia zawodowego, dotyczyła uzyskania opinii w kwestii:

- form kształcenia ustawicznego oraz uaktualniania wiedzy dydaktyczno-wychowawczej;
- źródeł informacyjnych wspierających dokonania zawodowe;
- dokumentowania przebiegu rozwoju zawodowego w ujęciu oddziaływań dydaktycznych i wychowawczych;
- wykonywania i ograniczeń podstawowych obowiązków nauczyciela;
- form pracy komisji egzaminacyjnych i kwalifikacyjnych w kontekście obiektywności ich działania;
- wykorzystania nurtów i teorii pedagogicznych w procedurze awansu pionowego;
- motywów uczestnictwa w procedurze awansu pionowego.

Istotnym akcentem badawczym było wyodrębnienie kryterium czynnika różnicującego w postaci wysługi lat pracy w oświacie. Zatem cel poznawczy zawierał się również w ewentualnym wykazaniu dyferencyjnych stanowisk i poglądów respondentów, z uwzględnieniem wspomnianej zmiennej niezależnej. Powinno się to łączyć z prognozowaniem kierunków rozwoju zawodowego nauczycieli oraz przełamywaniem (ujawnionych w toku badań sondażowych) barier postępu pedagogicznego.

## MATERIAŁ I METODA BADAWCZA

Materiał badawczy stanowiła grupa nauczycieli z dobranych losowo bydgoskich szkół różnego szczebla (284 osoby; SPnr6, SPnr16, SPnr18, SPnr43, Gnr3, Gnr29, Gnr32, Gnr31, ZSD, LOnr1, LOnr13). Byli to nauczyciele z grupy przedmiotów: matematyczno-przyrodniczych, humanistycznych, artystycznych oraz wychowania fizycznego. Jako metody badawczej użyto sondażu diagnostycznego z przewagą pytań zamkniętych (maj/czerwiec 2005). Zmienna niezależna określona została poprzez kryterium stażu pedagogicznego. Autor umiejscowił tę zmienną w trzech przedziałach czasowych, wyróżnik stanowiła wysługa lat pracy w zawodzie nauczycielskim.

- 1–7 lat pracy. Według rozporządzenia MENiS w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (2004), w tym okresie, po spełnieniu wymogów formalno-prawnych, można osiągnąć stopień nauczyciela kontraktowego oraz mianowanego. Jest to czas, w którym nauczyciel przechodzi od fazy adaptacji do fazy dojrzałości zawodowej. Znajdując się w tzw. stanie zachowawczym (społecznie narzucony opór przed naruszeniem zastanego porządku oświatowego), początkujący pedagog uczy się, poznaje oraz wypracowuje pierwsze koncepcje kreowania życia szkolnego. W okresie późniejszym nauczyciel przyswaja wiedzę generatywną – wykorzystując nabyte informacje, jednostka zdolna jest wykonywać nowe zadania. Wówczas w sferze poznawczej pojawiają się struktury związane z aktualizacją wiedzy, natomiast w sferze wykonawczej nabywane są nowe umiejętności. Mianowanie powinno być wskaźnikiem niezbędnego opanowania warsztatu i stanowiska pracy, przy którym zwiększony zostaje stopień samodzielności i jakości pracy pedagogicznej.
- 8–15 lat pracy. Według rozporządzenia MENiS w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, w tym okresie, po spełnieniu wymogów formalnoprawnych, można osiągnąć stopień nauczyciela dyplomowanego. Powinna być to faza twórczego przekraczania roli zawodowej. Nauczyciel sam sobie podwyższa poziom założonych wymagań. Następuje tu doskonalenie warsztatowe (kształcenie, wychowanie, opieka, zarządzanie) związane ze znacznym zmniejszeniem stopnia występujących trudności pedagogicznych. Pracownik oświaty współdziała ze zróżnicowanymi grupami socjologicznymi, jednocześnie oferując im określone innowacje, wytworzone w toku przemyśleń i ukształtowanej empirii zawodowej. Zatem nauczyciel staje się mistrzem, twórcą programów, orędownikiem pracy badawczej na rzecz podwyższenia jakości pracy szkoły,

zdobywa nowe specjalności przedmiotowe oraz poszerza zakres działań edukacyjnych szkoły.

- 16 lat pracy i więcej. Charakter działania pedagogicznego powinien stanowić wypadkową preferowanych wartości w sferze nauczania i wychowania, z pełną świadomością stosowania ich w praktyce dla dobra uczniów. Według Karty Nauczyciela, dojrzały pedagog może w tym czasie uzyskać tytuł honorowy profesora oświaty. „Nauczyciel z definicji zawodu powołany jest do tego, by przekazać określony obraz świata, umożliwić zrozumienie, pozwolić na doznanie i przeżycie wartości, ukształtować określoną sprawność” (Kotusiewicz, 1995, s. 118). Dlatego ostatni etap rozwoju zawodowego ma szczególne znaczenie w budowaniu procesów samodoskonalenia się, które stanowiąc powinny przeciwwagę niebezpieczeństw rutynizacji oraz wypalenia zawodowego.

Zmienne zależne zawierały się w procentowym zestawieniu opinii respondentów w świetle zagadnień dotyczących pytań ankiety. Uzyskane wskaźniki empiryczne (zaznaczone możliwości odpowiedzi jedno lub wieloelementowe) pozwoliły na dostrzeżenie dynamiki zmian poglądów badanych w zależności od ich zdobytego doświadczenia zawodowego. Istotność różnic pomiędzy zmiennymi niezależnymi weryfikowana była za pomocą nieparametrycznego testu Chi kwadrat (Krzysztofiak, Urbanek, 1977, s. 255). W przypadku porównywania danych z dwóch klas przyjmuje on postać:

$$X^2 = \frac{2(n_0 - n_e)^2}{n_e}$$

$X^2$  – wartość testu Chi kwadrat,

$n_0$  – liczebność faktyczna,

$n_e$  – liczebność (oczekiwana) teoretyczna.

## WYNIKI BADAŃ I WNIOSKI

Większość respondentów (60,4%) uważa, że najbardziej pożądaną formą kształcenia ustawicznego w osobistym rozwoju zawodowym są studia prowadzone przez szkołę wyższą. Wybór ten uzasadnić można uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji lub wzbogaceniem kwalifikacji już posiadanych. Studiując drugi kierunek na uczelni wyższej, nauczyciele mają gwarancję potwierdzenia kwalifikacji w sposób niezwykły, o czym nie zawsze można powiedzieć w przypadku różnego rodzaju kursów oferowanych przez

pozauczelniane centra edukacyjne. Przykładowo, kształcenie nauczycieli w formie studiów podyplomowych może być realizowane przez szkołę wyższą w zakresie kształcenia kierunkowego, o ile:

- studia te prowadzi szkoła wyższa, która kształci na studiach dziennych w ramach kierunków (specjalności) zgodnych z zakresem studiów podyplomowych,
- rekrutacji na studia dokonuje się spośród absolwentów studiów magisterskich lub wyższych studiów zawodowych, którzy ukończyli kierunek lub specjalność zbliżone z zakresem merytorycznym studiów podyplomowych,
- kształcenie kierunkowe przygotowuje merytorycznie do prowadzenia określonego rodzaju zajęć edukacyjnych (przedmiotowych lub innych).

Tabela 1  
Formy kształcenia ustawicznego w rozwoju zawodowym nauczycieli

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	60,4	62,8	55,6	64,8
(b)	53,7	58,8	62,9	37,9
(c)	27,6	30,2	27,8	24,3
(d)	25,4	30,2	26,0	18,9
(e)	44,0	37,2	44,4	51,3

(Dane w %; N = 284; ze względu na wielość wyborów % nie sumują się do 100%)

a) studia podyplomowe lub inne uzupełniające prowadzone przez szkołę wyższą,

b) kursy i warsztaty prowadzone przez CEN,

c) rady szkoleniowe i kształcenie wewnętrzne w ramach szkolnych zespołów przedmiotowych,

d) spotkania metodyczne z zaproszonymi gośćmi,

e) samokształcenie.

Zatem szkoła czy uczelnia wyższa spełnia ważną funkcję dydaktyczno-wychowawczą, rozwijającą zawodowo środowisko pedagogiczne. Przewaga tego wyboru odpowiedzi, dokonana przez badanych, spowodowana może być także tym, iż uczelnie wyższe zapewniają kadre o wyższych jakościowo kwalifikacjach (stopnie naukowe) w porównaniu z innymi centrami edukacyjnymi dla nauczycieli. Autor często spotykał się z obiegowymi opiniami pedagogów, którzy wskazywali: „Dlaczego magister ma uczyć magistra?” lub „To nie jest rozwijające, żeby magister pisał pracę dyplomową

pod kierunkiem promotora magistra". W podobnym tonie wnioskować można o stosunkowo niskim wyborze możliwości (c) i (d) przez ogół badanych (27,6%; 25,4%). Rozpatrując zmienne niezależne, należy stwierdzić, że zachodzą istotne różnice przy wyborze odpowiedzi (b) (różnica istotna statystycznie pomiędzy zmiennymi I i III dla  $\alpha = 0,05$ ;  $X^2_{obl.} = 4,5 > X^2_{df(1)} = 3,841$  oraz pomiędzy zmiennymi II i III dla  $\alpha = 0,05$ ;  $X^2_{obl.} = 6,2 > X^2_{df(1)} = 3,841$ ). Świadczy to o niższym powodzeniu kursów i warsztatów prowadzonych przez CEN w zestawieniu z kształceniem w szkołach wyższych oraz samokształceniem, w opinii nauczycieli ze stażem 16 lat i więcej. Natomiast nauczyciele młodszy stażem wyżej cenią kursy i warsztaty prowadzone przez CEN w stosunku do samokształcenia w ramach indywidualnego zdobywania wiedzy poza formami zorganizowanymi. Potrzeba korekty i uzupełnienia wiedzy pedagogicznej poprzez uczestnictwo w określonych formach kształcenia ustawicznego zróżnicowana jest sądami *a posteriori* ukształtowanymi praktyką zawodową.

Tabela 2

Uaktualnianie wiedzy ogólnopedagogicznej i kierunkowej w rozwoju zawodowym nauczycieli

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	6,7	9,3	7,4	2,7
(b)	11,2	11,6	7,4	16,2
(c)	76,9	79,1	77,8	72,9
(d)	14,2	13,9	11,1	18,9
(e)	20,1	16,3	22,2	21,6
(f)	1,5	-	1,9	2,7

(Dane w %; N = 284; ze względu na wielość wyborów % nie sumują się do 100%)

- a) mija się z celem, ponieważ uzyskując określony tytuł zawodowy zostałam/zostałem w zupełności przygotowana/przygotowany do wykonywania zawodu nauczyciela,
- b) jest konieczne o tyle, o ile wymagają tego ode mnie moi zwierzchnicy,
- c) jest pożądaną formą kształcenia i doskonalenia zawodowego, mogącą wskazywać drogi pełniejszego rozwoju pedagogicznego,
- d) jest tylko procedurą ułatwiającą awans pionowy nauczyciela,
- e) jest aktualnie modnym trendem, ułatwiającym osiągnięcie uznania w oczach nadzoru pedagogicznego lub uzyskania pewnej niezależności i stabilizacji zawodowej,
- f) trudno mi powiedzieć.

Deklarowane opinie badanych dotyczące doskonalenia zawodowego, w zdecydowanej większości, wskazują na drogi pełniejszego rozwoju pedagogicznego (76,9%). Zatem awans zawodowy nie jawi się w wymiarze procedury, modnego trendu czy konieczności odgórnej, lecz jest spowodowany określonym stopniem profesjonalizacji jako źródła pracy nad sobą.

Profesjonalizacja jest procesem stawania się nauczycielem, jest więc procesem ustawicznym. Obejmuje nabywanie przez nauczyciela wiedzy koniecznej do wykonywania zawodu, a więc wiedzy ogólnej, pedagogicznej, psychologicznej oraz rozwijanie umiejętności wykonywania czynności dydaktycznych i innych działań pedagogicznych. W procesie profesjonalizacji wyróżnić należy także drugi składnik – podmiotowy, który tworzą: pożądane cechy osobowości, subiektywnie uznawane wartości, motywacja wyboru i wykonywania zawodu oraz program samorealizacji w zawodzie (Olszewski, 2000, s. 284). Perspektywa autentycznego zaangażowania pedagoga na drodze jego autoedukacji wydaje się najistotniejszym czynnikiem sprawczym uaktualniania wiedzy i doskonalenia umiejętności zawodowych. Tak więc wyniki badań ujawniają właściwą identyfikację z zawodem bydgoskich nauczycieli.

Tabela 3

Pomocnicze źródła informacyjne najchętniej wykorzystywane przez nauczycieli w realizacji awansu zawodowego

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	41,8	39,5	42,6	43,2
(b)	32,1	25,6	37,0	32,4
(c)	64,9	74,4	62,9	56,8
(d)	68,7	72,1	72,2	59,5
(e)	36,6	41,9	44,4	18,9
(f)	20,1	23,3	18,5	18,9
(g)	3,0	2,3	1,9	5,4

(Dane w %; N = 284; ze względu na wielość wyborów % nie sumują się do 100%)

a) literatura zwarta,

b) kwartalniki i inne czasopiśmiennictwo fachowe,

c) media elektroniczne (Internet, pakiety multimedialne, edukacyjne programy wideo itp.),

d) doświadczenie zawodowe i pomoc koleżeńska współpracowników,

e) konsultacje z metodykami i pedagogami CEN,

f) fachowe poradnictwo dyrektora szkoły,

g) fachowe poradnictwo wizytatora placówki.

Jak wykazują odsetki odpowiedzi zawarte w tabeli trzeciej, najbardziej popularnymi źródłami pomocniczymi w procesie awansu zawodowego nauczycieli są: doświadczenie zawodowe i pomoc merytoryczna współpracowników (68,7%); a w dalszej kolejności: media elektroniczne (64,9%), literatura zwarta (41,8%), konsultacje z metodykami CEN (36,6%) oraz czasopiśmiennictwo fachowe (32,1%). Silna pozycja doświadczenia zawodowego może tworzyć korzystne relacje, w samoorganizujących się nieformalnych grupach wsparcia nauczycielskiego, dla rozmaitych prób akceleracji kompetencji pedagogicznych. Tą drogą może nastąpić twórcze uaktywnienie *młodych* nauczycieli, korzystających z dorobku zawodowego pedagogów *starszych* lub odwrotnie, bardziej doświadczeni zmuszają się do większej pracy nad sobą w celu sprostania zaistniałej wizji oczekiwań.

Natomiast popularność mediów elektronicznych wykazuje ich znaczną konkurencyjność w stosunku do innych źródeł informacyjnych w realizacji ścieżki rozwoju awansu zawodowego. Na przykład Internet jako uniwersalne narzędzie szybkiego zdobywania informacji pozwala użytkownikom na:

- udostępnianie sieciowych stron internetowych, np. [www.men.waw.pl](http://www.men.waw.pl); [www.codn.edu.pl](http://www.codn.edu.pl),
- dostęp do baz danych różnych instytucji i bibliotek,
- realizację poczty elektronicznej (e-mail),
- łączność między użytkownikami w postaci komunikatów, wymiany informacji i dyskusji w grupach na określony temat (listserwery) itp.

Trzeba także zauważyć, że poprzez media realizowana jest tak potrzebna nauczycielom funkcja inspiracyjna, tj. patronowanie idei nowatorstwa pedagogicznego, zachęcanie do poszerzenia wiedzy, do uczestnictwa w samokształceniu oraz szeroko ujętej działalności edukacyjnej.

W toku przeprowadzonych badań należy odnotować większe znaczenie konsultacji z metodykami i pedagogami CEN, dla nauczycieli zakwalifikowanych do zmiennej I i II w stosunku do nauczycieli stanowiących zmienną III (odpowiedź (e); różnica istotna statystycznie pomiędzy zmiennymi I i III dla  $\alpha = 0,01$ ;  $X^2_{obl.} = 8,7 > X^2_{df(1)} = 6,635$  oraz pomiędzy zmiennymi II i III dla  $\alpha = 0,01$ ;  $X^2_{obl.} = 10,2 > X^2_{df(1)} = 6,635$ ). Wyniki badań ukazują również niewielką rolę bezpośredniego nadzoru pedagogicznego jako pomocniczego filaru informacji dla nauczycieli uczestniczących w procedurze awansu. Wynikać to może z różnych przyczyn, do których autor zalicza głównie wymienione poniżej.

- Stereotypowa recepcja nadzoru pedagogicznego przez nauczycieli. Społeczny odbiór nadzoru pedagogicznego ujawnia się często poprzez pryzmat zależności służbowej oraz sytuacji kontroli i oceny. Nauczyciel poddawany jest hospitacjom, monitorowaniu i ewaluacji służącym ocenie sta-

nu, warunków i efektów pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności zawodowej, a także ocenie postępu w tym zakresie. Bywa również, że twórczy, innowacyjny pedagog staje się jednostką nieznaną akceptacji w opinii nadzoru (np. podłoże konkurencyjności, mobbingu), co burzy nić wzajemnego porozumienia i może prowadzić do alienacji zawodowej. A trzeba tutaj pamiętać, że rozwój zawodowy nauczycieli jest związany nie tylko z jakościowym rozwojem placówki, lecz w dalszej konsekwencji powinien pobudzać do twórczych działań także pracowników kuratorium.

- Niedostatek wzorów innowacyjnych przekształcających procesy edukacyjne. Nauczyciele, poszukując wzorów osobistego rozwoju zawodowego, biorą także pod uwagę dokonania merytoryczne pracowników nadzoru. Tymczasem dorobek autorski tej grupy pracowników oświaty skupiony jest przede wszystkim na czynnościach kontrolno-oceniających. Brakuje natomiast opracowań metodycznych, rozwiązań programowych (zatwierdzonych przez MENiS), konferencji naukowych przeprowadzanych wspólnie z nauczycielami i pracownikami uczelni pedagogicznych, które mogłyby stanowić ważne źródło nowatorstwa edukacyjnego.

- Brak synergii pedagogicznej pomiędzy podmiotami działań oświatowych. W relacjach przełożony – podwładny może panować styl dyrektywny, w którym ważne są tylko zadania, natomiast inwencja pracownika schodzi na plan dalszy. Powoduje to zaburzenia współpracy pomiędzy podmiotami działań oświatowych.

- Istnienie sił zachowawczych promujących nieomyślność nadzoru. Polega na ustawicznym forsowaniu ustalonych kanonów oceny nauczycieli, bez odwoływania się do literatury pedagogicznej. W tym przypadku nauczyciel traktowany jest przedmiotowo jako bezpośredni wykonawca poleceń przełożonych. Na przykład tłumiona jest jakaś podjęta inicjatywa zobowiązań kulturowych wobec wychowanków, ponieważ dyrektor inaczej wyobraża sobie realizację procesu wychowawczego w danej klasie. Praca nauczyciela uzależnia się tutaj od subiektywnych sądów nadzoru, niekoniecznie zgodnych z założeniami nauk pedagogicznych.

- Warunek rzetelności wiedzy pedagogicznej. Warunek ten przejawia się znajomością i potwierdzonymi kwalifikacjami gruntownej wiedzy pedagogicznej. Zatem przygotowanie zawodowe pracowników nadzoru powinno być wielospecjalistyczne (przynajmniej dwa przedmioty nauczania), z naciskiem na uzyskanie specjalności bądź tytułu zawodowego z zakresu pedagogiki. Pozwoli to rzeczywiście utożsamić *nadzór pedagogiczny* z pedagogiką jako nauką o wychowaniu, kształceniu i autoedukacji. Funkcjonowanie teoretycznej wiedzy pedagogicznej i jej praktycznych implikacji po-

winno wspierać wszelkie przedsięwzięcia regulujące pracę dydaktyczno-wychowawczą nauczyciela.

Wymienione przyczyny mogą w wydatny sposób hamować przepływ informacji pomiędzy bezpośrednim nadzorem pedagogicznym a nauczycielem wstępującym na ścieżkę awansu zawodowego.

Tabela 4  
Trudności pedagogiczne w procedurze awansu zawodowego

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	24,6	38,2	16,6	21,6
(b)	32,8	21,3	35,3	40,6
(c)	42,6	40,5	48,1	37,8
	∑ 100	∑ 100	∑ 100	∑ 100

(Dane w %; N = 284)

- a) dokumentowanie, przebieg i analiza pracy dydaktycznej,  
b) dokumentowanie, przebieg i analiza pracy wychowawczej,  
c) trudno mi powiedzieć.

W realizacji awansu zawodowego dokumentowanie wiedzy i umiejętności pracy z podopiecznymi jest trudniejsze w obszarze wychowawczym aniżeli dydaktycznym (32,8%). Świadczyć to może o istnieniu barier merytorycznych, dotyczących stosowania takich elementów pracy wychowawczej, które określone są w wymaganiach na poszczególne stopnie awansu zawodowego. Można wymienić tu:

- znajomość środowiska uczniów, ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem uczniów;
- pracę w organach szkoły związaną z realizacją zadań wychowawczych;
- uwzględnianie w pracy potrzeb rozwojowych uczniów, problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych;
- umiejętność zastosowania wiedzy z zakresu psychologii i pedagogiki w rozwiązywaniu problemów związanych z zakresem realizowanych przez nauczyciela zadań;
- opracowanie i wdrożenie programu działań wychowawczych;

- rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów wychowawczych, z uwzględnieniem specyfiki typu i rodzaju szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.

Wiąże się to z pewnością z potrzebą bliższego zaznajomienia się ze sposobami uprawiania teorii wychowania jako użytecznej dyscypliny wspierającej proces uczenia się i oddziaływania na wszechstronny rozwój wychowanków. Należy zaakcentować, iż w miarę upływu lat pracy przebieg i analiza pracy wychowawczej staje się większym problemem dla pedagogów najbardziej doświadczonych, co uwidoczniło się w opinii nauczycieli ze stażem 16 lat i więcej (odpowiedź (b); różnica istotna statystycznie pomiędzy zmiennymi I i III dla  $\alpha = 0,05$ ;  $X^2_{obl.} = 6,1 > X^2_{df(1)} = 3,841$ ). Przyczyn takiego stanu rzeczy można dopatrywać się w różnorodnych okolicznościach pedagogicznych, do których autor zalicza między innymi:

- zagrożenia spowodowane wypaleniem zawodowym nauczycieli;
- dezaktualizację nabytej wiedzy pedagogicznej w porównaniu z wyzwaniami zróżnicowania kulturowego, społecznego i osobowościowego podmiotów wychowania;
- preferowanie utartych stylów wychowawczych, podporządkowanych przede wszystkim dydaktyce;
- rozbieżność wartości i oczekiwań pomiędzy młodym pokoleniem uczących się a generacją nauczycieli zaawansowanego etapu pracy;
- zaniedbania w samokształceniu i zrutyinizowanie zawodowe.

Czynności związane z zaangażowaniem w rozwój zawodowy, w opinii badanych, powodują dysharmonię wykonywania niektórych obowiązków ( $\sum a,b,c - 48,8\%$ ). Traktowanie doskonalenia zawodowego wymaga odpowiedniego planowania, które powinno uwzględnić zachowanie odpowiednich proporcji przedsięwzięć autoedukacyjnych. Jak twierdzi D. Jankowski, znaczenie edukacji i rozwoju pedagogicznego nauczycieli jest ogromne. Jednak jest ono tym większe, im edukacja i rozwój są bardziej funkcjonalne w splocie całego zespołu uwarunkowań i procesów pedeutologicznych. W przeciwnym razie może być ono zgoła małe (por. Jankowski, 2003, s. 45).

Staż pracy różnicuje częstotliwość zaniedbań niektórych obowiązków nauczyciela, w zestawieniu z podjętymi czynnościami formalnymi rozwoju zawodowego (odpowiedź (b); różnica istotna statystycznie pomiędzy zmiennymi I i III dla  $\alpha=0,01$ ;  $X^2_{obl.}=23,4 > X^2_{df(1)}=6,635$  oraz pomiędzy zmiennymi II i III dla  $\alpha = 0,01$ ;  $X^2_{obl.} = 8,3 > X^2_{df(1)} = 6,635$ ). W tym ujęciu realizacja wymagań na stopień nauczyciela dyplomowanego zamiast służyć dobru ogólnospołecznemu szkoły, może stać się równoległym elementem dysfunkcji pedagogicznej.

Tabela 5

Zaniedbywanie niektórych obowiązków nauczycieli (np. powierzchowne przygotowanie się do lekcji, bagatelizacja spraw wychowawczych uczniów, odkładanie w czasie zaplanowanych sprawdzianów i wycieczek itp.) w świetle uczestnictwa w procedurze awansu zawodowego

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	16,2	20,9	14,8	13,5
(b)	13,4	2,3	11,1	29,7
(c)	19,2	23,3	24,1	8,2
(d)	40,0	39,5	40,7	37,8
(e)	11,2	14,0	9,3	10,8
	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100

(Dane w %; N = 284)

a) tak, sporadycznie,

b) tak, dosyć często,

c) tak, lecz tylko w sytuacjach wzmożonego opracowywania dokumentacji,

d) nie,

e) trudno mi powiedzieć.

Tabela 6

Forma awansu zawodowego w świetle zafałszowanego obrazu rzeczywistej pracy pedagogicznej nauczycieli

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	6,0	7,0	5,5	5,4
(b)	61,9	53,5	64,8	67,6
(c)	17,9	27,9	13,0	13,5
(d)	14,2	11,6	16,7	13,5
	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100	$\Sigma$ 100

(Dane w %; N = 284)

a) nie,

b) tak, ponieważ komisja opiniuje na podstawie dostarczonych sprawozdań i analiz. Brak jest natomiast obiektywnej oceny pracy z dziećmi i młodzieżą, ponieważ komisja nie ma możliwości hospitowania zajęć,

c) tak, ponieważ oświatowy nepotyzm (popieranie znajomych) i pojawiające się niekiedy plagiaty dokumentacji są poza zasięgiem rzetelnej weryfikacji,

d) trudno mi powiedzieć.

Ponad połowa respondentów (61,9%; 17,9%) stwierdza, że obecna forma awansu zawodowego nie w pełni odzwierciedla obiektywną ocenę rzeczywistej pracy pedagogicznej nauczyciela. Weryfikacja kunsztu i mistrzostwa powinna być rzeczywiście zdeterminowana bezpośrednim uczestnictwem zainteresowanych stron w określonym bloku zajęć lekcyjnych. Prawdziwy wkład pracy oraz pożądaný kontakt z dziećmi i młodzieżą przybiera wymierne wartości, co najbardziej dostrzec i ocenić można dopiero w wyniku przeprowadzonych hospitacji. Ponadto tzw. rozmowy przedhospitacyjne mogą ukierunkować nauczyciela w zakresie różnorodnej problematyki, będącej później przedmiotem szerszej oceny związanej z awansem zawodowym. Do ważnych problemów pracy nauczycielskiej, które rozważane powinny być poprzez uczestnictwo komisji na jednostkach lekcyjnych, należą:

- diagnoza osobnicza oraz środowiskowa w zakresie prawidłowego określenia stanu wyjściowego w obrębie możliwości intelektualnych i zdolności motorycznych uczniów. Praca z uczniem zdolnym, przeciętnym, słabym;
- kształcenie u uczniów umiejętności rozwiązywania problemów;
- rozpoznawanie indywidualnego stylu pracy szkolnej uczniów;
- kształtowanie odporności emocjonalnej uczniów na sytuacje trudne;
- przezwyciężanie niechęci uczniów do nauki szkolnej;
- rozpoznawanie i rozwiązywanie konfliktów grupowych;
- merytoryczna analiza pracy pedagogicznej w świetle założonych efektów;
- diagnoza przyczyn sukcesów i niepowodzeń w procesie dydaktyczno-wychowawczym;
- korygowanie działań dydaktyczno-wychowawczych przez podejmowanie prób nowatorskich i optymalnych rozwiązań metodycznych oraz organizacyjnych.

Pytanie otwarte z tabeli 7 uzupełnione było informacją, iż można także było wymienić przedstawiciela myśli pedagogicznej lub psychologicznej, którego idee były bliskie badanym. Znajomość współczesnych nurtów pedagogicznych dotyczyła różnych aspektów pracy nauczycieli, o których respondenci zostali poinformowani w toku badań. Pośrednio kwestia z tabeli weryfikowała także ogólną znajomość określonych nurtów pedagogicznych.

W ujęciu autora, **nurt pedagogiczny jest to zespół tendencji oświatowych dotyczących kształcenia, wychowania oraz autoedukacji, utrwalony w szeregu przyjętych oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych i stanowiący empirycznie sprawdzony paradygmat pracy z dziećmi i młodzieżą.** Na tym tle respondenci, jak przedstawia tabela 8, w niewielkim zakresie

orientują się, a tym samym wspierają swój model rozwoju zawodowego określonymi nurtami pedagogicznymi. Zdecydowana większość badanych nie wypowiedziała się na ten temat (79,9%). Stanowi to istotną lukę w wiedzy pedagogicznej badanych.

Tabela 7

Znajomość współczesnych nurtów (prądów, teorii) pedagogicznych i ich wykorzystanie w realizowanej ścieżce awansu zawodowego

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
Znajomość zagadnienia	20,1	20,1	24,1	21,6
Przykłady odpowiedzi	Najczęściej powtarzającymi się odpowiedziami w zakresie poruszonego zagadnienia były: - pedagogika emancypacyjna, - pedagogika chrześcijańska (personalizm), - behawioryzm, - pedagogika nieautorytarna (wychowanie bez porażek w ujęciu T. Gordona), - pedagogika waldorfska (R. Steiner), - pedagogika Janusza Korczaka, - pedagogika Celestyna Freineta, - progresywistyczna koncepcja nauczania i wychowania (J. Dewey).			

Dane w %; N = 284.

A przecież zainteresowanie *humanum*, tzn. postrzeganie i rozpoznawanie ludzkich właściwości oraz badanie i wspieranie możliwości rozwijania przez ludzi własnych zdolności oraz osiągnięcia w pełni osobistego rozwoju powinno sprzyjać ewolucji wychowawczej szkoły (por. Śliwerski, 2001, s. 121). W tym aspekcie: teoria wielostronnego kształcenia, nauczanie programowane, nauczanie problemowe, pedagogika niedyrektywna, pedagogika radykalnego humanizmu, pedagogika Gestalt, pedagogika międzykulturowa oraz inne niewymienione tu nurty nie dają większych szans na tworzenie przez nauczycieli nowej wiedzy z zasobów wiedzy już posiadanej. Zatem kryterium uobecniania nauki w działaniu praktycznym nauczyciela powinno zyskać większe możliwości wykorzystania w rutynowych czynnościach zawodowych.

Chcąc uobecnąć naukę w działaniu praktycznym nauczyciela (tj. kształtować funkcjonalną użyteczność jego wiedzy), należy w procesie doskonalenia zawodowego nadać szczególne znaczenie:

- wiedzy jako orientacyjnej podstawie działania;
- jej aspektom metodologicznym jako podstawie tworzenia systemu wiedzy z napływających informacji, często pozornie luźnych i rozproszonych;
- umiejętnościom praktycznym, w tym badawczym, stanowiącym rekwizytem wprawę w operowaniu informacją (Kwiatkowska, 1988, s. 54).

Tabela 8  
Główne motywy uczestnictwa nauczycieli w procesie awansu zawodowego

Odpowiedzi	Ogółem	Staż pracy pedagogicznej nauczyciela w oświacie		
		1-7 lat pracy (zmienna I)	8-15 lat pracy (zmienna II)	16 i więcej lat pracy (zmienna III)
(a)	15,7	18,6	12,9	16,2
(b)	68,7	65,1	64,8	78,3
(c)	7,5	13,9	5,6	2,7
(d)	17,9	27,9	11,1	13,5
(e)	7,5	-	9,3	14,6
(f)	16,4	25,6	14,8	8,1
(g)	52,2	62,8	59,3	29,7
(h)	3,7	4,7	3,7	2,7

Dane w %; N = 284; ze względu na wielość wyborów % nie sumują się do 100%.

- a) refleksja nad odpowiedzialnością za własne działania dydaktyczno-wychowawcze i identyfikowanie się z ich skutkami,
- b) ekonomiczne (finansowe),
- c) wykształcenie w sobie postawy badacza rzeczywistości edukacyjnej dla dobra wychowanków,
- d) spełnianie zaleceń przełożonych dotyczących konieczności doskonalenia się,
- e) obawa przed uzyskaniem miana nauczyciela outsidera pedagogicznego w oczach współpracowników,
- f) doskonalenie się w warunkach współpracy z innymi uczestnikami procesu edukacyjnego,
- g) poszerzenie swoich kompetencji w zakresie oddziaływań pedagogicznych i w tym świetle niesienie pomocy uczniom,
- h) trudno mi powiedzieć.

Czerpiąc z doświadczeń zawartych w różnorodnych nurtach pedagogicznych, nauczyciel zyskuje szansę twórczej pracy, charakteryzującej się aschematyzmem, zmiennością oraz różnorodnością poczynań merytorycznych. „Nauczyciel twórczy pracuje inaczej. W różnych warunkach (sytuacjach) i w różnym czasie stosuje odmienne sposoby działania (np. inaczej rozpoczyna lekcję, inaczej ocenia, inaczej zwraca się do uczniów). Unika on

stosowania ciągle tych samych procedur i metod. Obce są mu jednostajność stereotypowość, powtarzalność. Operuje zróżnicowanym i zmiennym zasobem technik pedagogicznych. Stosuje różnorodne i zmienne kryteria oceny uczniów. Praca nauczyciela twórczego charakteryzuje się swoistą dynamiką; zawsze coś się w niej dzieje, zmienia. Nie wszystko jest ściśle zaprogramowane, możliwe do przewidzenia” (Schulz, 1989, s.137). Trzeba zdawać sobie sprawę, że budowanie osobistego systemu pracy z dziećmi i młodzieżą, w oparciu na znajomości i analizie różnorodnych nurtów pedagogicznych, jest procesem przełamującym nabyte stereotypy nauczycielskie.

Zbliżenie nauczycieli do twórczości wybitnych przedstawicieli myśli pedagogicznej może odegrać istotną rolę w kształtowaniu postaw wychowawczych. „Poznanie dorobku pedagogów – nowatorów dostarcza nie tylko określonego zasobu żywej wiedzy, przemawiającej do wyobraźni i uczuć, lecz może również wywierać i bardzo często wywiera wpływ na osobowość człowieka. Kształtuje nie tylko umysł, ale i charakter. Pobudza chęć i odwagę podejmowania śmiałych działań. Budzi zapał, entuzjazm, a zarazem uświadamia trudności, jakie trzeba pokonywać w dążeniu do realizacji nowatorskich zamierzeń” (Lewin, 2002, s. 31).

Główne motywy uczestnictwa w procedurze awansu zawodowego zdeterminowane są: warunkami ekonomicznymi (68,7%), poszerzeniem kompetencji w zakresie oddziaływań pedagogicznych (52,2%) oraz doskonaleniem się w warunkach współpracy z innymi uczestnikami procesu edukacyjnego (16,4%). Jak uważa E. Fromm (1999, s.171), w ludziach obecne są dwojakiego rodzaju skłonności: „skłonność do posiadania-władania, która w ostatecznym rozrachunku zawdzięcza swą siłę czynnikowi biologicznego pragnienia przetrwania oraz skłonność do bycia-do dzielenia się, dawania, poświęcania – silna specyficznymi uwarunkowaniami ludzkiej egzystencji oraz wewnętrzną potrzebą przewycięzania własnej izolacji w jedności z innymi ludźmi. To społeczna struktura, jej wartości i normy decydują, które z tych dwu sprzecznych pragnień obecnych w każdej jednostce bierze górę”. Założenia formalne awansu zawodowego preferują hipotetyczne zwiększenie jakości pracy (nauczyciel dyplomowany jako mistrz) z gradacją finansową, uzależnioną od uzyskania określonego stopnia awansu zawodowego. Urzeczywistnianie celów finansowych w założeniach reformy nadało więc społeczny sens wzmożonej aktywności doskonalenia się nauczycieli. W tym zestawieniu zaskakująco niską wartość, w opinii respondentów, uzyskuje praca badawcza nauczyciela. W wymaganiach na kolejne stopnie awansu zawodowego aktywność badawcza na użytek placówki oświatowej zajmuje ważne miejsce (np. umiejętność rozpoznawania i rozwiązywania problemów edukacyjnych, wychowawczych lub innych). Należy zauważyć, że każda praca w tym również pedagogiczna,

wymaga profesjonalnej kontroli, oceny oraz korekty jej wyników. Wszelkie zaniedbanie w tym zakresie pozbawia nauczyciela rzetelnej informacji zwrotnej określającej jakość i efekty osobistego działania. Nauczyciel-badacz, posługując się metodami i technikami metodologicznymi, ma obowiązek ustalenia nie tylko właściwej charakterystyki zachowania ucznia, lecz także jaki on jest i jakim się staje pod wpływem zastosowanych rozwiązań edukacyjnych. „Potrzebę badań pedagogicznych uzasadnia w niemałej mierze aktualność problemu, jaki pragnie się rozwiązać z ich pomocą. Rozwiązanie jego może dopomóc w usprawnieniu lub unowocześnieniu pracy dydaktycznej i wychowawczej z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi. To znaczy staje się ono pożyteczne dla mniej lub bardziej szeroko pojętej praktyki pedagogicznej, co zazwyczaj podnosi rangę poszukiwań naukowo-badawczych” (Łobocki, 2003, s.12). Jednak pożądana postawa badawcza, podporządkowana potrzebom praktyki pedagogicznej, stanowi najmniej istotny motyw w podjętych próbach procedury awansu zawodowego (7,5%).

Nauczyciele o stażu 16 lat i więcej znacznie niżej cenią, jako motyw doskonalenia, poszerzenie kompetencji w zakresie oddziaływań pedagogicznych, w porównaniu z nauczycielami o mniejszym stażu pracy (odpowiedź (g); różnica istotna statystycznie pomiędzy zmiennymi I i III dla  $\alpha = 0,01$ ;  $X^2_{obl.} = 11,8 > X^2_{df(1)} = 6,635$  oraz pomiędzy zmiennymi II i III dla  $\alpha = 0,01$ ;  $X^2_{obl.} = 9,8 > X^2_{df(1)} = 6,635$ ). Można wnioskować, w tym przypadku, iż długotrwałe doświadczenie zawodowe może zaniżyć inspirację do poszerzenia kompetencji w zakresie oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych.

## REFLEKSJE KOŃCOWE

Wdrażanie systemu awansu zawodowego nauczycieli urzeczywistnia pożądane postawy działania pedagogicznego. W wyniku procedury awansu możliwy jest postęp i zmiana zarówno w teorii, jak i w praktyce edukacyjnej. Zwiększa się także szansa na samopoznanie i samodoskonalenie nauczyciela-wychowawcy. Ponadto jasność własnych celów, dogłębna znajomość warunków i możliwości ich realizacji oraz rzetelna wiedza zawodowa, w połączeniu z refleksją w działaniu sprzyjać powinna równoczesnemu rozwojowi wszystkich uczestników sytuacji edukacyjnych (por. Czerepaniak-Walczak, 1995, s. 81). Awans zawodowy jest procesem długotrwałym, służącym przetwarzaniu wiedzy dydaktyczno-wychowawczej w celu polepszenia jakości pracy nauczycieli oraz nadzoru pedagogicznego. W świetle przeprowadzonych badań pedeutologicznych należy wyszczególnić najistotniejsze wnioski:

- Awans zawodowy nie jest odbierany w wymiarze nakazanej procedury lub modnego trendu. Spowodowany jest bardziej określonym stopniem profesjonalizacji jako źródła pracy nad sobą.
- Rozwój zawodowy wytycza ścieżki pożądanej projekcji, która w dalszych poczynaniach pedagogicznych przejawiać się może zwiększoną odpowiedzialnością, dojrzałością oraz inspiracją do doskonalenia pracy nauczycieli na rzecz dzieci i młodzieży.
- Należy położyć większy nacisk na obecność teorii wychowania jako nauki praktycznie zorientowanej, w doskonaleniu zawodowym nauczycieli.
- Istnieje pilna potrzeba ukazania nauczycielom wzorów i wartości, zawartych we współczesnych nurtach wychowania, w celu uzupełnienia istotnych zagadnień związanych z profesją i rozwojem pedagogicznym.
- Należy dążyć do zwiększenia roli nadzoru pedagogicznego jako istotnego źródła informacyjnego, który w większym zakresie stymulować będzie rzeczywisty rozwój pedagogiczny nauczycieli.
- Praca badawcza nauczyciela, w całokształcie rozwoju i awansu zawodowego, powinna stanowić bardziej istotny komponent motywujący nauczycieli do podejmowania wyzwań edukacyjnych.
- Jakość realizowanych przez nauczycieli zadań można najobiektywniej ocenić poprzez ustalony cykl hospitacyjny z udziałem komisji egzaminacyjnych. Tok weryfikujący poczynania pedagogiczne jedynie na podstawie analizy dokumentacji i egzaminu lub rozmowy wydaje się niezbyt miarodajny. Dostrzeżenie pożądanego poziomu jakości nauczania i wychowania (np. dobry kontakt z dziećmi i młodzieżą, poprawne posługiwanie się warsztatem dydaktycznym, wyzwalanie aktywności i zainteresowań uczniów itp.) powinno odbywać się także w warunkach praktycznych. Zatem rzetelną ocenę całokształtu pracy pedagogicznej nauczyciela należałoby uzupełnić o uczestnictwo zespołu komisji do spraw awansu zawodowego w wybranych jednostkach lekcyjnych lub zajęciach pozaszkolnych.

#### LITERATURA

- Czerepaniak-Walczak M., *Refleksja zawodowa nauczyciela-wychowawcy, jej przedmiot, źródła i rola*, [w:] H. Kwiatkowska, T. Lewowicki (red.), *Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli, Studia Pedagogiczne LXI*, Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji, Warszawa 1995.
- Fromm E., *Mieć czy być?* Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 1999.
- Jankowski D., *Edukacja wobec zmiany*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
- Krzysztofaki M., Urbanek D., *Metody statystyczne*, PWN, Warszawa 1977.

- 
- Kwiatkowska H., *Nowa orientacja w kształceniu nauczycieli. Założenia i metody edukacji nauczycielskiej*, PWN, Warszawa 1988.
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2003.
- Olszewski L., *Potrzeby zawodowe nauczyciela a proces jego personalizacji*, [w:] H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, S. Dylak (red.), *Współczesność a kształcenie nauczycieli*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna ZNP, Warszawa 2000.
- Shulz R., *Nauczyciel jako innowator*, WSiP, Warszawa 1989.
- Śliwerski B., *Współczesne teorie i nurty wychowania*, Wydawnictwo „Impuls”, Kraków 2001.