

Jolanta Szempruch (Rzeszów)

Doskonalenie zawodowe nauczycieli w okresie przemian

Współcześnie w naukach o wychowaniu coraz silniej akcentuje się intencje samokształcenia i samorozwoju, potrzebę pobudzania indywidualnych wysiłków każdej jednostki w kierunku uczenia się, a także poznawania siebie i kierowania własnym rozwojem. Z tak pojmowanej edukacji wynika koncepcja edukacji ustawicznej, uczenia się przez całe życie, w sposób wielostronny, a więc zarówno dla pogłębiania dyspozycji poznawczych, jak też dla wzbogacania życia osobowego. Z zagadnieniami tymi bardzo mocno połączony jest problem podmiotowości nauczyciela.

Kształcenie i doskonalenie jako główne nośniki tożsamości i rozwoju osobowego oraz wyrównywania szans edukacyjnych i życiowych są także eksponowane w Raportach Komisji Europejskiej¹. W funkcjonowaniu edukacji wskazywanych jest szereg nowych zjawisk, dotyczących: (1) potrzeby poznawania teraźniejszości i rozumienia wyzwań przyszłości, której główną cechą jest wejście w erę cywilizacji informacyjnej oraz ustawiczne uczenie się społeczeństw; (2) przewidywania i antycypowania zmian społecznych i ekonomicznych; (3) rozwijania badań nad efektywnością programów kształcenia i ich realizacją w systemie edukacji szkolnej, równoległej i edukacji dorosłej; (4) zmian teleologii edukacyjnej i eksponowania w procesach edukacyjnych zadań nauczycieli związanych z kształtowaniem osobowości uczących się przez dominację uczenia się innowacyjnego i antycypacyjnego oraz przygotowania się do wolności, demokracji oraz realizacji hasła „rozumieć świat – kierować sobą”.

Potrzebę doskonalenia nauczycieli determinuje również transformacja ustrojowa, pociągająca za sobą demokratyzację szkoły. Współcześnie szkoła ewoluuje w kierunku ściślejszego zespolenia działalności dydaktyczno-wychowawczej ze środowiskiem. Jej otwartość i uspołecznienie stwarzają lepsze możliwości przygotowania młodego pokolenia do kształcenia się przez całe życie, a rola nauczyciela sprowadza się między innymi do propagowania idei kształcenia ustawicznego i organizowania warunków jego uprawiania. W procesie tym szczególnie miejsce zajmuje nauczyciel, który zobowiązany jest do systematycznego aktualizowania i rozwijania swojej wiedzy i umiejętności. Jego rozwój zawodowy i pedagogiczny obejmuje kilka stadiów: 1) orientacja szkolno-zawodowa; 2) dobór i selekcja do zawodu; 3) kształcenie zawodowe – studiowanie;

¹*Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Komisja Europejska, Warszawa 1997.

4) start i adaptacja zawodowa i społeczna; 5) osiąganie mistrzostwa w zawodzie oraz 6) adaptacja emerytalna².

Na rozwój zawodowy nauczyciela oraz zadania systemu dokształcania i doskonalenia wpływają również m.in. procesy demograficzne czy też przemiany natury ustrojowej i społeczno-politycznej, jakie zachodzą w Polsce.

Zdaniem wielu pedagogów aktualny system kształcenia nie „wyposaża” nauczyciela w dostatecznym stopniu w instrumenty stałego doskonalenia się, słabo też przygotowuje do procesu ustawicznego samokształcenia z powodu braku przyswojenia metod i technik samodzielnego uczenia się oraz ukształtowania wewnętrznej motywacji³. Model kształcenia uniwersyteckiego nauczycieli zubożony jest o bardzo ważne dziś elementy kształcenia pedagogicznego i psychologicznego. Wydaje się więc, że dokształcanie nauczycieli winno być inspirowane nowymi kierunkami i koncepcjami edukacyjnymi oraz kierować się przede wszystkim krytyczno-kreatywną doktryną edukacji.

Panuje powszechne przekonanie nauczycieli, dyrektorów, a także pracowników nadzoru pedagogicznego, że przygotowanie wyniesione z uczelni najbardziej stanowi o rzeczywistych kwalifikacjach zawodowych nauczycieli⁴. Jednak konieczne wydaje się przyjęcie założenia „łagodzącego” drastyczność tej tezy. Żadna bowiem współczesna szkoła nie jest w stanie dać nauczycielowi wykształcenia, z którego można korzystać przez kolejne fazy rozwoju zawodowego oraz samorealizacji, bez potrzeby dalszego doskonalenia. W tradycji i etyce zawodu nauczyciela mieści się jego podstawowa powinność, prawo i przywilej kontynuowania procesu profesjonalizacji. Dlatego też czynny nauczyciel powinien uzupełniać swoją wiedzę w sposób twórczy, stawać się coraz lepszym w toku swoistej dla siebie asymilacji wiedzy specjalistycznej oraz akomodacji zasad i metod pracy dydaktycznej⁵. Nie tylko sam powinien umieć korzystać z dóbr kultury i nauki, jakie pozostawia mu do dyspozycji współczesna cywilizacja, ale także ma uczyć tego swoich wychowanków. Doskonalenie nauczycieli winno więc stanowić kontynuację procesu samokształcenia rozpoczętego od pierwszego roku studiów i trwać przez cały okres pracy zawodowej. Sprawa ta nabiera szczególnego znaczenia zwłaszcza w obliczu reformy edukacji, w której dokonywane są również zmiany kryteriów i zasad awansu zawodowego nauczyciela. W znowelizowanej ustawie „Karta Nauczyciela” przewiduje się cztery szczeble awansu zawodowego nauczyciela: nauczyciel stażysta, kontraktowy, mianowany i dyplomowany.

²C. Banach, *Polska szkoła i system edukacji – przemiany i perspektywy*, Toruń 1997, s. 134–135.

³Por.: A. Kotusiewicz, H. Kwiatkowska, *Kształcenie nauczycieli w uniwersytetach – uwagi i refleksje*, „Ruch Pedagogiczny” 1985, nr 5.

⁴Z. Woroniecki, *Wykształcenie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Warszawa 1986, s. 153 i n.

⁵Ciekawa dyskusja nad zdynamizowaniem procesu profesjonalizacji zawodu nauczyciela trwa w Stanach Zjednoczonych. Zmienia się czasokres przygotowania kandydatów na nauczycieli, na rok 2000 zapowiadana jest organizacja pełnych sześcioletnich studiów nauczycielskich. Por.: M. Centron, *School of the Future*, USA 1985, s.113–119. Interesujące koncepcje kształcenia i doskonalenia nauczycieli w krajach Unii Europejskiej omówione są m.in. w pracy R. Pachocińskiego *Zarys pedagogiki porównawczej*, Warszawa 1998.

W celu stworzenia nauczycielom możliwości awansu poziomego przewiduje się utworzenie nowych funkcji: 1) opiekuna nauczyciela stażysty (mentora), który wprowadzał będzie do zawodu młodego nauczyciela; 2) lidera zespołu blokowego (przedmiotowego), który będzie organizował i inspirował pracę zespołu oraz pomoc metodyczną; 3) lidera zespołu wychowawców, organizującego i inspirującego pracę wychowawców oraz wspierającego i koordynującego oddziaływanie wychowawcze szkoły oraz 4) lidera WDN (wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli), którego zadaniem będzie koordynacja doskonalenia, badanie potrzeb związanych z rozwojem zawodowym oraz organizowanie niektórych form doskonalenia zgodnie z priorytetami szkoły⁶.

Rodzi się więc pytanie, czy instytucje doskonalenia zawodowego przygotowują nauczyciela do podejmowania nowych funkcji i zadań oraz w wystarczającym zakresie pomagają mu odnaleźć się w zmienionych warunkach edukacyjnych. Znawcy przedmiotu nie wyrażają entuzjazmu w tej kwestii. W procesie zmian edukacyjnych nauczyciel nader często traktowany jest instrumentalnie, jako osoba zobligowana do wprowadzania odgórnie zaprojektowanych rozwiązań. Departament Kształcenia Nauczycieli i Edukacji Ustawicznej MEN w raporcie sporządzonym w 1994 roku na temat stanu w zakresie doskonalenia nauczycieli w naszym kraju określił perspektywy pożądanых zmian. Stwierdził też dwie podstawowe przyczyny niedomagania systemu doskonalenia: 1) niemożliwość sprostania potrzebom nauczycieli przygotowanych w sposób niepełny przez zakłady kształcenia; 2) brak spójnego funkcjonowania poszczególnych elementów systemu doskonalenia nauczycieli w zakresie ustalania celów, priorytetów, wykorzystywania środków finansowych, sposobów pracy, analizy jej efektów oraz wzajemnego wsparcia w zakresie posiadanych uprawnień.

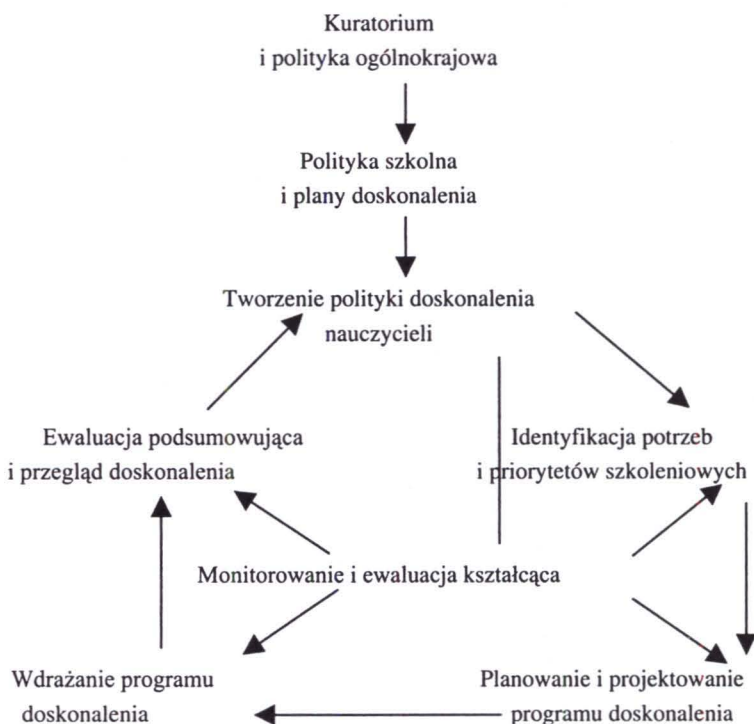
System doskonalenia nauczycieli tworzą obecnie w obrębie województwa: kurator oświaty z zespołem wizytatorów; dyrektor placówki doskonalenia z zespołem konsultantów i doradców; dyrektor szkoły z całą radą pedagogiczną. Podlegają oni Departamentowi Doskonalenia Nauczycieli MEN, który wyznacza politykę oświatową w zakresie doskonalenia i przygotowuje odpowiednie akty prawne oraz nadzoruje placówki doskonalenia o zasięgu ogólnopolskim (w tym Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli).

Najważniejsza oraz pożądana zmiana w doskonaleniu nauczyciela polega na przesunięciu akcentu z doskonalenia zewnętrznego na doskonalenie wewnątrzszkolne. Szkoła bowiem to główne miejsce, w którym odbywa się rozwój zawodowy i osobisty nauczyciela. Wynikają z tego: (1) rozszerzone obowiązki dyrektora i wizytatora sprawującego opiekę nad szkołą; (2) włączenie przedstawicieli rady pedagogicznej (na przykład przewodniczących zespołów przedmiotowych) do procesu analizy potrzeb i planowania doskonalenia nauczycieli; (3) nieco inne niż do tej pory zadania doradców oraz potrzeba przygotowania ich do dobrego wykonywania tych zadań; (4) konieczność bardziej spójnego niż dotąd rocznego i perspektywicznego planowania doskonalenia placówki z potrzebami i planami doskonalenia szkół;

⁶*Reforma systemu edukacji. Projekt*, Warszawa 1998, s. 64.

(5) potrzeba projektowania doskonalenia, które nie skończy się wraz z formą, ale zapewni kontynuację rozwoju umiejętności nauczyciela w jego miejscu pracy, stanowiąc jednocześnie ich weryfikację programową. Będzie to realne tylko przy ściślejszej współpracy placówki doskonalenia z osobami odpowiedzialnymi za to doskonalenie w szkole i przy wsparciu ze strony nadzoru pedagogicznego.

W zmieniającej się strukturze doskonalenia nauczycieli ważne jest zapewnienie możliwości przekazu „w górę” potrzeb rozwojowych (doskoleniowych) poszczególnych osób, zespołów i szkół oraz przesyłania „w dół” szerszych inicjatyw w zakresie rozwoju, a także odpowiedzi (reakcji) na zgłaszane potrzeby. Przedstawiony schemat 1 ujmuje propozycję systemowej sekwencji procedur kierowania programem doskonalenia nauczycieli.



Schemat 1. Cykl zarządzania programem doskonalenia w szkołach

Wydaje się, że mając na uwadze konieczność identyfikacji potrzeb doskonalenia różnych zespołów pracujących w szkole, można stosować dyskusje grupowe, sesje szkoleniowe, wykorzystywać sprawozdania semestralne dotyczące działalności dydaktyczno-wychowawczej, doskonalące rady pedagogiczne oraz stosować techniki badawcze, a także posiłkować się opiniami doradców metodycznych. W proponowanych zadaniach doskonalenia zawodowego nauczycieli szczególnie ekspozowane są te, które mają ułatwić sprawne przeprowadzenie reformy systemu edukacji.

Należą do nich:

1. przygotowanie nauczycieli oraz kadry kierowniczej publicznych i niepublicznych szkół i placówek do wdrażania reformy oświatowej;
2. opieka merytoryczna nad ruchem nowatorstwa pedagogicznego oraz innowacjami pedagogicznymi i wychowawczymi;
3. inspirowanie, organizowanie i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej publicznych oraz niepublicznych szkół i placówek;
4. prowadzenie we współpracy ze szkołami wyższymi, zakładami kształcenia nauczycieli kursów kwalifikacyjnych;
5. wymiana doświadczeń z zakresu funkcjonowania systemu oświatowego z krajowymi i zagranicznymi partnerami, w tym przede wszystkim ze szkołami wyższymi;
6. współpraca z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny w opracowywaniu diagnoz stanu kwalifikacji nauczycieli oraz określaniu potrzeb w zakresie ich doksztalcania i doskonalenia;
7. przygotowywanie kadr dla wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli;
8. współpraca z Centralną Komisją Egzaminacyjną, okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi, organami sprawującymi nadzór pedagogiczny oraz szkołami wyższymi i innymi instytucjami w zakresie opracowywania materiałów dotyczących wewnątrzszkolnego oceniania osiągnięć uczniów;
9. tworzenie i rozwijanie multimedialnych centrów informacji pedagogicznej;
10. upowszechnianie wiedzy pedagogicznej we współpracy ze środkami masowego przekazu;
11. planowanie i organizowanie działań na rzecz rozwoju i awansu zawodowego nauczycieli – we współpracy z organami sprawującymi nadzór pedagogiczny;
12. organizowanie różnorodnych form współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy szkołami i placówkami oraz nauczycielami;
13. wspieranie doksztalcania i doskonalenia nauczycieli szkół polonijnych oraz szkół polskich działających poza granicami kraju;
14. realizowanie zadań na podstawie porozumienia zawartego z organem sprawującym nadzór pedagogiczny.

W celu doskonalenia zawodowego nauczycieli warto tworzyć publiczne i niepubliczne placówki, których zadania realizowane będą w systemie doradztwa indywidualnego i w formach zbiorowych. Zachodzi też konieczność zharmonizowania potrzeb szkoły z potrzebami doskonalenia poszczególnych nauczycieli. Do permanentnego podnoszenia swoich kwalifikacji z prawem pierwszeństwa do uczestnictwa we wszelkich formach doskonalenia zawodowego zobowiązany jest nauczyciel ustawą sejmową – Karta Nauczyciela. Zgodnie z jej ustaleniami organ sprawujący nadzór pedagogiczny może zobowiązać nauczyciela do podjęcia doskonalenia za-

wodowego w określonej formie⁷. Podobnie zewnętrznym źródłem motywacji do doskonalenia jest zdobywanie stopni specjalizacji zawodowej, po uzyskaniu których nauczyciel otrzymuje stały dodatek finansowy do płacy.

Należy także podkreślić, iż w systemie doskonalenia zawodowego nauczycieli włączają się środki masowego przekazu. Telewizja Polska wprowadziła do swojego ramowego programu audycje, w ramach których pokazywane są rozwiązania programowe, strukturalne i metodyczne w rodzimych i zagranicznych szkołach państwowych oraz niepublicznych, np.: „Jaka szkoła”, „Telewizja edukacyjna” i inne. Na rynku wydawniczym pojawiło się wiele nowych pism edukacyjnych dla nauczycieli oraz kilkadziesiąt niepaństwowych oficyn wydawniczych, w których nauczyciele–nowatorzy mogą publikować książki, artykuły i wydawać nowoczesne pomoce dydaktyczne. Wszystko to wzmacnia procesy doskonalenia zawodowego nauczycieli, stanowiąc zarazem nieodzowny warunek prawidłowego funkcjonowania systemu edukacji.

Przyjmując, że każdy element treści w procesie doskonalenia nauczycieli powinien posiadać co najmniej trzy łącznie występujące walory: rozwojowy, prakseologiczny i metodologiczny, należy podkreślić, że doskonalenie to u zarania XXI wieku nie może charakteryzować się nadmiernym praktycyzmem, ani też wyraźną jednostronnością. Zwłaszcza aktualnie, w tak istotnym dla edukacji momencie, doskonalenie nauczycieli powinno aplikować idee upowszechniania kultury i przygotowania jednostki do uczestnictwa w niej. Nowe myślenie o kulturze i edukacji łączy się z uznaniem tkwiącej w ludziach indywidualności, wrażliwości i otwartości, składających się na ich postawy twórcze.

Istotnym więc sposobem przetrwania i podkreślenia znaczenia edukacji w erze zmian jest rozwój nauczyciela i szkoły, na który wskazują między innymi D. Hopkins, M. Ainscow oraz M. West⁸. Za główną barierę w rozwoju zawodowym nauczyciela uznają jego izolację, brak możliwości obserwacji swoich kolegów w klasach i uczenia się od siebie nawzajem. W celu likwidacji wskazanej bariery autorzy słusznie proponują listę różnorodnych strategii stosowanych przez szkoły wybiórczo, w różnych zestawieniach. Strategie te używane winny być ze względu na cel, jakiemu mają służyć:

1. strategia rozwoju profesjonalnego, mająca na celu: a) wsparcie indywidualnych nauczycieli i wywarcie wpływu na rozwój szkoły; b) zaangażowanie w obserwację sposobów nauczania stosowanych przez innych nauczycieli poprzez wzajemne obserwacje; c) wspieranie przez zewnętrznych konsultantów rozwoju nauczyciela (tam gdzie to jest konieczne);
2. strategia zaangażowania, używana w celu: a) zachęcania uczniów do wzięcia odpowiedzialności za proces uczenia się; b) stosowania pracy grupowej

⁷Art. 12.3 Karty Nauczyciela, [w:] *Prawo dla nauczycieli*. Stan prawny na dzień 1 września 1996 r., Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1996, s. 88.

⁸D. Hopkins, M. Ainscow, M. West, *Seeing School Improvement Whole*, [w:] *School Improvement in the Era of Change*, London 1994.

- dla poprawy jakości uczenia się; c) zaangażowania uczniów, rodziców oraz nauczycieli w tworzenie regulaminu szkoły;
3. strategia przywództwa, mająca na celu: a) zachęcanie pracowników szkoły do pełnienia ról kierowniczych; b) tworzenie doraźnych grup zadaniowych; c) objęcie kluczowych ról przez poszczególne jednostki w zapoczątkowaniu zmian i wspieraniu doskonalenia pracy;
 4. strategia koordynacji, której celem jest: a) tworzenie wizji sukcesu; b) utrzymanie odpowiedniego tempa pracy; c) ukształtowanie powiązań pomiędzy strukturami formalnymi i nieformalnymi;
 5. strategia planowania zespołowego, stosowana w celu umocnienia i skoordynowania działań; w tej strategii określone są szczegółowo środki przewidziane na doskonalenie szkoły.

Z punktu widzenia strategicznego i koncepcyjnego podejścia te traktowane są jako różniące się od siebie, jednak w rzeczywistości ściśle się łączą oraz wzajemnie wspierają i przeplatają. Strategie rozwoju nauczycieli, analizy sytuacji i planu działania składają się na doskonalenie pracy szkoły.

Poczesne miejsce w procesie doskonalenia zajmuje samokształcenie zawodowe nauczycieli, które tradycyjnie zorientowane było głównie na samodzielne, indywidualne zdobywanie wiedzy i umiejętności. Coraz powszechniejszy staje się pogląd, że musi ono podlegać planowanemu kierowaniu, by efektywnie towarzyszyć i wspierać takie formy podnoszenia kwalifikacji, jak doksztalcanie, kształcenie dalsze, doskonalenie zawodowe. Szeroko projektuje samokształcenie nauczycieli J. Pólturzycki, akcentując szczególnie jego rangę i dziedziny⁹. Jako jeden z najważniejszych procesów oświatowych oraz wartość społeczna i kulturalno-oświatowa samokształcenie powinno odbywać się w czterech dziedzinach: 1) zagadnień przedmiotowych związanych ze specjalnością nauczyciela, obejmujących teoretyczne rozważania, odkrycia czy wynalazki przedstawione w najnowszych publikacjach lub innych formach popularyzacji wiedzy; 2) teoretycznych problemów pedagogicznych, metodycznych, psychologicznych i socjologicznych połączonych z doskonaleniem własnej działalności pedagogicznej nauczyciela; 3) problemów społecznych, ideowych i politycznych oraz 4) zagadnień kultury.

Wydaje się, że ta wielostronność samokształcenia nauczycieli zapewni im rozwój różnych sfer zainteresowań oraz stworzy pełną całość ich życia zawodowego i społeczno-kulturowego. Słusznie zatem stwierdza W. Prokopiuk¹⁰, analizując wieloaspektowość samokształcenia nauczycieli, że we współczesnym systemie edukacji nie można przeprowadzić ostrej granicy pomiędzy kształceniem zawodowym, dalszym doskonaleniem, samokształceniem a rozwojem indywidualnym i społecznym. Stanowią one łączną płaszczyznę profesjonalizacji i rozwoju osobistego nauczyciela, bardzo zróżnicowaną i bogatą w bodźce. Zmienia się obraz jednolitego

⁹J. Pólturzycki, *Samokształcenie w dobie edukacji ustawicznej*, „Nauczyciel i Wychowanie” 1982, nr 4–5.

¹⁰W. Prokopiuk, *Wieloaspektowość samokształcenia nauczycieli. W poszukiwaniu jego nowego sensu*, Białystok 1992.

dotąd systemu oświatowego oraz instytucji edukacji równoległej, których atrakcyjne, alternatywne oferty mogą dobrze służyć pogłębionemu doskonaleniu nauczycieli. W tej sferze również potrzebne jest nowe myślenie i działanie, wychodzenie naprzeciw nowym potrzebom zawodowym i egzystencjalnym nauczycieli, rozwijanie ich aktywności i autonomiczności, antycypowanie nowych ról i zachowań wobec społeczeństwa szkoły oraz formowania się europejskiej świadomości i tożsamości.

Uogólniając czynione tu rozważania nad procesami doksztalcania i doskonalenia zawodowego nauczyciela, pamiętać należy, że na obecnym etapie demokratyzacji szkoły procesy te należy postrzegać zarówno jako ideę humanistyczną, moralny wymóg społeczny oraz jako indywidualną chęć nauczyciela do podnoszenia *intelektualnej witalności*, jak domaga się amerykański raport Holmesa pt. *Tomorrow's Teachers*. Doskonalenie zawodowe nauczyciela traktowane jako postulat społeczny powinno powodować istotny zwrot w naukach o człowieku w kierunku przygotowania go do samodzielności działania i poznawania, rozumienia siebie i kierowania własnym rozwojem w szerokim kontekście społecznym. Konieczna jest też zmiana jakości postaw nauczyciela wobec samokształcenia zawodowego na bardziej autokreacyjne, twórcze i nowatorskie, aby przygotować go do pełnienia nowych ról i sprawowania wszystkich funkcji oraz komunikowania nowych wartości kultury demokratycznego państwa w kontekście integracji europejskiej i globalizacji świata. W wypełnieniu tych skomplikowanych zadań nauczycielowi powinny przychodzić z pomocą uczelnie wyższe i instytucje doskonalenia kadr pedagogicznych, sporządzając ciekawe oferty doskonalenia, a także szkoły macierzyste, proponujące mu interesujące programy doskonalenia wewnątrzszkolnego.