



MOBILNOŚĆ ZAWODOWA NAUCZYCIELI ORAZ EDUKACYJNO-ZAWODOWA UCZNIÓW W POLSCE¹

Michał Hnatiuk

ORCID: 0000-0002-7939-1010

Narodowy Uniwersytet „Lwowska Politechnika”, Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Jarosławiu

e-mail: mykhailo.v.hnatiuk@lpnu.ua

PROFESSIONAL MOBILITY OF TEACHERS, AND EDUCATIONAL AND VOCATIONAL MOBILITY OF STUDENTS IN POLAND

Keywords: professional mobility of teachers, educational and vocational mobility of students, psychological aspects of mobility, determinants of professional mobility, programs supporting professional mobility

Abstract. The article presents theoretical and practical aspects of the professional mobility of teachers and the educational and professional mobility of students in Poland. Describing the theoretical aspects, attention was drawn to two types of social mobility: horizontal mobility and vertical mobility. Some psychological consequences of professional mobility are captured, including the feeling of relative depravity and relative satisfaction. Attention was also paid to the economic, political and technological factors that determine professional mobility. The practical aspects of mobility are presented on three levels. At the level of transnational teacher mobility, the trends in a given phenomenon are described. In terms of the mobility of Polish teachers, attention was paid to mobility in the context of professional promotion. In the area of educational and professional mobility of the Polish youth, some EU and government programs were presented, which supported both the mobility of students and the mobility of the teaching staff.

¹ Artykuł stanowi poszerzoną wersję mojego wystąpienia na Międzynarodowej Konferencji Naukowo-Praktycznej „*Teacher professional development in the context of integration into the European educational space: international academic and professional/professional-pedagogical mobility*” (26–27.11.2021, Lwów, Ukraina).

Słowa kluczowe: mobilność zawodowa nauczycieli, mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów, psychologiczne aspekty mobilności, determinanty mobilności zawodowej, programy wspierające mobilność zawodową

Streszczenie. W artykule przedstawiono teoretyczne i praktyczne aspekty mobilności zawodowej nauczycieli oraz mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów w Polsce. Opisując teoretyczne aspekty zwrócono uwagę na dwa rodzaje ruchliwości społecznej: ruchliwość horyzontalną oraz ruchliwość wertykalną. Ujęto niektóre psychologiczne następstwa mobilności zawodowej, między innymi poczucie relatywnej deprawacji i względnej satysfakcji. Zwrócono także uwagę na czynniki ekonomiczne, polityczne oraz technologiczne, które determinują mobilność zawodową. Praktyczne aspekty mobilności przedstawiono w kilku płaszczyznach. W płaszczyźnie transnarodowej mobilności nauczycieli opisano zarysowujące się tendencje danego zjawiska. W płaszczyźnie mobilności polskich nauczycieli zwrócono uwagę na mobilność w kontekście awansu zawodowego. W płaszczyźnie mobilności edukacyjno-zawodowej polskiej młodzieży zaprezentowano niektóre programy unijne oraz rządowe, które wspierają zarówno mobilność uczniów, jak i mobilność kadry pedagogicznej.

Wprowadzenie

Mobilność to pojęcie wielokierunkowe, wielopłaszczyznowe oraz interdyscyplinarne. W literaturze nauk społecznych (i nie tylko) omawiane są takie zagadnienia związane z mobilnością, jak: ‘mobilność intelektualna’, ‘mobilność przedmiotów’, ‘mobilność wyobrażeniowa’ – generowana przez telewizję, radio, Internet oraz nadająca jednostkom zdolność dokonywania wyobrażeniowych podróży (Urry, 2009), ‘mobilność pieniędzy’ (Sassen, 2007), ‘mobilność technologii’, ‘mobilność ludzi’ (Okólski, Fihel, 2012) oraz inne.

Ograniczę się do mobilności ludzi. Na wstępie warto zaznaczyć, że w literaturze przedmiotu wyraz mobilność jest zastępowany wyrazem ‘ruchliwość’, a przez określenie mobilność rozumie się ‘mobilność społeczną’ i/lub ‘mobilność zawodową’. W dodatku, ‘ruchliwość społeczną’ utożsamia się z ‘mobilnością zawodową’. Jak zaznaczają Zbigniew Sawiński i Henryk Domański zawód jest wskaźnikiem wielu cech położenia społecznego jednostek, przez to dobrze identyfikuje ich miejsce w danym systemie społecznym. Pozostając w zgodzie z tradycją, ruchliwość społeczną utożsamia się ze zmianami pozycji zawodowej (Sawiński, Domański, 1986).

Za klasyczną definicję ruchliwości uznaje się twierdzenie, w którym przez ruchliwość rozumie się każde przemieszczenie jednostki lub obiektu społecznego z jednej pozycji na drugą (Sorokin, 1959).

Materiał badań i dyskusja

Cel badań

Celem badań było przedstawienie wybranych aspektów mobilności zawodowej: opisanie tendencji transnarodowej mobilności zawodowej nauczycieli w obszarze europejskim, przeanalizowanie ścieżki mobilności zawodowej polskich nauczycieli w kontekście ich awansu zawodowego oraz opisanie możliwości edukacyjno-zawodowej mobilności młodzieży szkolnej.

Podstawy teoretyczne oraz metody badań

Mobilność ujętą zarówno w kontekście ruchliwości przestrzennej – migracji, jak i w kontekście mobilności społecznej przedstawiono w pracach Grażyny Firli-Fesnak (2016); Justyny Godlewskiej-Szyrkowej (2016); Emilii Jaroszewskiej (2016); Łukasza Łotockiego (2016); Dariusza Niedźwiedzkiego (2010); Saskii Sassen (2007); Johna Urry (2009); Piotra W. Zawadzkiego (2016); Cezarego Żołędowskiego (2016) i innych. Niewielką ilość badań poświęcono problematyce mobilności zawodowej (Domański, 2004; Sawiński, 1986; Suchar, 2010 i in.). Jednak stosunkowo rzadko prowadzono badania opisujące mobilność zawodową nauczycieli oraz mobilność edukacyjno-zawodową młodzieży szkolnej (Duda, 2018; Jaworska, 1995 i in.), co zachęciło autora do napisania niniejszego artykułu.

Odnalezienie jedynej słusznej drogi – metody badawczej do pozyskiwania wiedzy o mobilności nauczycieli oraz uczniów okazało się zadaniem niełatwym. Zaznaczę, że pedagogika przyjęła i opracowała według własnych kryteriów (a także potrzeb) koncepcje i techniki badawcze pochodzące z psychologii i socjologii. Uwzględniając różne pedagogiczne nurty teoretyczne, trudno jest wprowadzić metody badawcze z określonych pozycji naukowych. W nauce o edukacji, wychowaniu i kształceniu w koncepcjach naukowych istnieje luźny związek pomiędzy teorią a metodą (Krüger, 2007).

Analizując teoretyczne i praktyczne aspekty mobilności zawodowej nauczycieli oraz edukacyjno-zawodowej uczniów zastosowano kilka metod badawczych.

Jedną z metod gromadzenia danych jest metoda monograficzna. Jak zaznacza Albert Wojciech Maszke: „wspólną cechą wszelkich interpretacji dotyczących pojęcia metody monograficznej jest to, że dotyczą one jednostronnego opisu instytucji, organizacji czy jakiegoś zjawiska: gr. *monos* = jedyny, *grapho* = pisać”

(Maszke, 2008, s. 159). Uwzględniając fakt, że pozyskiwano wiedzę tylko o jednym zjawisku, mianowicie mobilności zawodowej, w dodatku w ściśle określonym zakresie – mobilności zawodowej nauczycieli oraz edukacyjno-zawodowej uczniów, możemy stwierdzić, że dana metoda jest użyteczna do gromadzenia danych.

Kolejną metodą badawczą jest metoda przeszukiwania źródeł wtórnych. „Źródła wtórne to zastane przez badacza zbiory danych, będące materialnymi śladami ludzkiej działalności” (Rubacha, 2008, s. 157). Żeby doprecyzować co jest źródłem wtórnym, warto przedstawić krótkie objaśnienie tego, co jest źródłem pierwotnym. Do źródeł pierwotnych zaliczamy osoby badane. Wszystkie metody zbierania danych, które bazują na źródłach pierwotnych, polegają na aktywizacji osoby badanej i pozyskiwaniu od niej danych (Rubacha, 2008).

Analogiczny sposób pozyskiwania wiedzy Mieczysław Łobocki określa jako analizę dokumentów. Zaznacza on, że dokumenty objęte analizą mogą przybierać postać dokumentów pisanych, cyfrowych lub obrazowo-dźwiękowych. Według Łobockiego analiza dokumentów ma charakter metody uzupełniającej, a nie podstawowej. Dzieje się tak z powodu niejednoznacznej interpretacji badanych materiałów (Łobocki, 2004).

W niemieckich źródłach naukowych analizę dokumentów zaklasyfikowano do metody niereaktywnej zaznaczając, że „metody niereaktywne to takie, w których badacz podczas zdobywania danych nie jest uczestnikiem danej sytuacji społecznej, lecz pracuje na materiale, który ma już do dyspozycji” (Krüger, 2007, s. 166).

Ze względu na fakt, że wszystkie dane pozyskiwano drogą pośrednią (ze źródeł naukowych oraz dokumentów urzędowych), a nie drogą bezpośrednią – drogą wywiadu czy ankietowania oczywiste jest, że stosowaną w badaniu metodę możemy określić jako metodę przeszukiwania źródeł wtórnych, metodę niereaktywną lub analizę dokumentów.

Dokonując analizy ścieżki awansu zawodowego nauczycieli w polskich i ukraińskich placówkach oświatowych stosowano metodę porównawczą. Z jednej strony, porównanie i opisanie (nawet w niewielkim stopniu) składowych elementów dwóch różnych systemów edukacji jest niemożliwe bez zastosowania tej metody. Z drugiej strony, „w badaniach porównawczych najczęściej chodzi przede wszystkim o to, by wiedzieć więcej o edukacji w innych krajach (szczególnie sąsiednich nam), kierować uwagę na najwartościowsze osiągnięcia (uczyć się od innych), by właściwie promować w innych krajach własne modele działań oświatowych[...]” (Niemiec, 2011, s. 24).

Istniejące zawilości w kwestii doboru metod badawczych warto podsumować twierdzeniem podkreślającym, że „w pedagogice spotykamy się z całkowitą swobodą w określeniu metod, technik i narzędzi badawczych. Choć niejasności w tej mierze nie rozstrzygają o efektach naukowych badań pedagogicznych – to jednak w obrębie samej dyscypliny odbierają aparatowi pojęciowemu walor uniwersalności i prowadzą do nieporozumień” (Pilch, Bauman, 2001, s. 70).

W prezentowanych zagadnieniach najistotniejszą przesłanką jest to, że stosowane metody badawcze nie zawsze przesądzają o efektach badań pedagogicznych. Zgromadzony materiał empiryczny jest bardziej wartościowy niż jednoznaczne określenie metody, którą był pozyskiwany.

Teoretyczne aspekty mobilności zawodowej

Według Henryka Domańskiego różniamy dwa rodzaje ruchliwości: *ruchliwość horyzontalną* oraz *ruchliwość wertykalną*. Ruchliwość horyzontalna oznacza „przejście jednostki lub obiektu społecznego z jednej grupy do innej, usytuowanej na tym samym poziomie” (Domański, 2004, s. 13-14). Przykładem ruchliwości horyzontalnej może być zmiana miejsca pracy lub zmiana pracy w ramach tejże kategorii społeczno-zawodowej (np. w kategorii inteligencja). Drugim rodzajem ruchliwości jest ruchliwość wertykalna. Polega ona na przejściu z jednej warstwy społecznej i/lub kategorii zawodowej do drugiej (Domański, 2004). Przykładem ruchliwości wertykalnej może być przejście z kategorii robotników niewykwalifikowanych do kategorii robotników wykwalifikowanych lub przejście z kategorii pracowników biurowych do kategorii dyrektorów. Ruchliwość wertykalna nie oznacza tylko ruchu w górę. Uwzględnia ona także ruch w dół, na niższą pozycję społeczną czy niższe stanowisko pracy.

Mobilność zawodowa cechuje się pewnymi aspektami psychologicznymi. Do psychologicznych następstw wywołanych u osobowości na skutek zmiany miejsca pracy należą m.in. *poczucie relatywnej deprawacji i względnej satysfakcji* (Remer, 1980). Analizując je z punktu widzenia konkretnego pracownika możemy uznać, że poczucie relatywnej deprawacji to poczucie obniżenia własnej pozycji zawodowej w obrębie własnego lub nowego środowiska pracy – w węższym kontekście i/lub pozycji społecznej – w szerszym kontekście, wtedy jak poczucie względnej satysfakcji to poczucie awansu, podwyższenia własnej pozycji zawodowej i/lub własnej pozycji społecznej. Zarówno jedno, jak i drugie psychologiczne następstwa wpływają na poczucie wartości jednostki.

Zmiana miejsca pracy oddziałuje na psychikę jednostki oraz modyfikuje jej cechy charakteru. Z drugiej zaś strony, osobowość jednostki również ma związek

z tym, jak często zmienia ona pracodawcę. Jak zaznacza Marek Suchar „w roku 2007 psycholodzy z Uniwersytetu w Minnesocie opublikowali wyniki swoich badań nad związkami między cechami osobowości a częstotliwością zmiany pracy. Odkryli oni, że ci którzy częściej od innych zmieniają pracę charakteryzują się wyższą od innych ekstrawersją, otwartością na doświadczenia oraz sumiennością” (Suchar, 2010, s. 39). Na podstawie tych badań możemy przypuszczać, że osoby otwarte, pewne siebie, ekstrawertyczne przy zmianie miejsca pracy prędzej będą odczuwać względną satysfakcję niż relatywną deprawację. Następstwa psychologiczne u takich osób determinowane są raczej pobudkami wewnętrznymi niż zewnętrznymi.

Innym aspektem mobilności zawodowej są czynniki, które pobudzają daną mobilność. Do determinantów ruchliwości (mobilności zawodowej) zarówno horyzontalnej, jak i wertykalnej zaliczane są między innymi:

- 1) *czynniki ekonomiczne*. Wynikają one ze zmian zachodzących w światowej gospodarce, reformowania gospodarki danego kraju, a także ze zmian związanych z restrukturyzacją przedsiębiorstwa lub instytucji (Duda, 2018). Mobilność zawodowa pod wpływem danego czynnika jest traktowana jako warunek podwyższenia efektywności zarówno przedsiębiorstwa, instytucji, jak i efektywności pracy samego pracownika;
- 2) *czynniki polityczne*. Mobilność zawodowa w dużym stopniu zależy od szeregu aktów prawnych przyjętych przez rządzące partie polityczne. Z punktu widzenia jednostki wprowadzone w życie ustawy i rozporządzenia stwarzają możliwość przemieszczania się po szczeblach hierarchii społecznej oraz otwierają możliwości awansu zawodowego (Domański, 2004);
- 3) *czynniki technologiczne*. Analizując korelacje pomiędzy mobilnością zawodową a systemem kształcenia zawodowego Waldemar Furmanek zaznacza, że „podstawowe wyzwanie dla nowych rozwiązań edukacyjnych powinno wynikać z takiej zasady organizacji edukacji w społeczeństwie informacyjnym, która pozwoli z powodzeniem – co 5 do 10 lat – zmieniać stanowisko pracy, zawód, zajęcie, kompetencje zawodowe” (Furmanek, 2010, s. 184-185).

Akceptując powyższą tezę, zwrócę również uwagę na fakt, że „środowisko cywilizacyjne, w którym żyjemy, w wyraźny sposób definiuje nasz rozwój zawodowy” (Osmańska-Furmanek, 2003, s. 141).

W tym miejscu warto zaznaczyć, że przemiany społeczne, które dokonują się pod wpływem czynników politycznych, ekonomicznych oraz postępu

technologicznego stały się przyczyną nie tylko mobilności zawodowej, lecz także przesłanką do reorganizacji systemu edukacji w Polsce (Furmanek, 2010; Gęsićki, 2002; Hnatiuk, 2016), Ukrainie (Hnatiuk, 2017; Hrynewycz, 2015; Nyczkało, Szlosek, 2008) oraz wielu innych krajach.

Praktyczne aspekty mobilności zawodowej oraz edukacyjno-zawodowej

Praktyczne aspekty mobilności przedstawiono w kilku płaszczyznach: w płaszczyźnie mobilności międzynarodowej, w płaszczyźnie mobilności polskich nauczycieli w kontekście ich awansu zawodowego oraz w płaszczyźnie edukacyjno-zawodowej mobilności uczniów.

W ramach pierwszej płaszczyzny zaprezentowane będą główne ustalenia oraz ogólne tendencje mobilności nauczycieli w obszarze Unii Europejskiej. Drugą płaszczyzną ograniczę do mobilności polskich nauczycieli szkół ogólnokształcących. Przedstawię możliwości *poziomej mobilności* pracowników pedagogicznych w przestrzeni społecznej analizując ich ścieżkę awansu zawodowego. Trzecią płaszczyznę określe wokół mobilności edukacyjno-zawodowej uczniów szkół zawodowych².

Mobilność nauczycieli w obszarze Unii Europejskiej

Analizując mobilność nauczycieli w kontekście międzynarodowym warto przedstawić zarówno Konkluzje Rady Unii Europejskiej, jak i wyniki raportu opublikowanego w 2015 roku w języku angielskim pt. *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. W języku polskim dany raport ukazał się rok później, pod tytułem *Zawód nauczyciela w Europie: polityka, praktyka i obiór społeczny*. W głównych ustaleniach Rady Unii Europejskiej zwrócono uwagę na potrzebę stopniowego rozszerzania mobilności zawodowej nauczycieli, tak aby okresy nauki za granicą stały się regułą, a nie wyjątkiem (Rada Unii Europejskiej, 2009). W raporcie opisano główne cele mobilności nauczycieli a skalę zjawiska, jakim jest transnarodowa mobilność nauczycieli, zaprezentowano poprzez wartości liczbowe. Zaznaczono między innymi, że:

- 1) w 2013 roku w skali UE odsetek nauczycieli szkół średnich, który wyjeżdżał za granicę w celach zawodowych na etapie kształcenia wynosił 5,9%, podczas pracy w zawodzie – 12,4%, a 3,6% na obu etapach (zarówno jako nauczyciele, jak i studenci);

² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku – *Prawo oświatowe* – zmieniła strukturę ustroju szkolnego oraz wprowadziła nowe rozwiązania do szkolnictwa zawodowego. Zlikwidowano zasadnicze szkoły zawodowe (z dniem 31 sierpnia 2019 roku), a w ich miejsce powstały szkoły branżowe I i II stopnia (Dz.U. z 2017, poz. 59).

- 2) nauczyciele nowożytnych języków obcych w ramach mobilności zawodowej wyjeżdżali za granicę częściej niż nauczyciele innych przedmiotów. Na poziomie UE ich udział w grupie zawodowej stanowił ponad 50%. Dla porównania, procentowy udział nauczycieli nauk społecznych wynosił 25%, a nauk ścisłych i matematyki – 20%;
- 3) główne powody zagranicznej mobilności nauczycieli w celach zawodowych to:
 - towarzyszenie podróżującym uczniom (44,2%),
 - nauka języków (39,6%),
 - studia w ramach kształcenia nauczycieli (37,8%),
 - nawiązanie kontaktów z inną szkołą (32,2%)
 - i inne (Komisja Europejska, 2015).

Wyniki badań mobilności zawodowej nauczycieli będą bardziej czytelne, jeśli odniesiemy się do Konkluzji Rady Unii Europejskiej z 2022 roku oraz wyników analogicznego raportu opublikowanego w 2021 roku.

Jednym z głównych ustaleń Rady Unii Europejskiej jest uznanie, że partnerskie wymiany poglądów i doświadczeń wśród nauczycieli przyczyniają się do ich rozwoju zawodowego na wszystkich poziomach kształcenia i doskonalenia zawodowego (Rada Unii Europejskiej, 2022). Natomiast w raporcie Eurydice z 2021 roku pt. *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being (Nauczyciele w Europie: kariera, rozwój i dobrostan)* ujawniono, że:

- w 2018 roku 40,9% nauczycieli w UE miało doświadczenie związane z mobilnością edukacyjno-zawodową (jako studenci), zawodową (jako nauczyciele) lub w obu przypadkach;
- mobilność nauczycieli w dużej mierze zależy od charakteru nauczanych przedmiotów. W środowisku pedagogicznym największy procent uczestnictwa w programach przypada nauczycielom języków obcych. Mimo to, prawie 30% nauczycieli nowożytnych języków obcych nigdy nie było za granicą w celu podwyższenia swoich kompetencji językowych;
- powody międzynarodowej mobilności nauczycieli są różne. Jeśli jest to cel edukacyjny, to większość nauczycieli uczestniczy w kursach, wtedy gdy obserwacja procesu dydaktycznego jest rzadziej praktykowana (Rada Unii Europejskiej, 2022).

Analiza dokumentów unijnych wyznaczających kierunek oraz tendencję międzynarodowej mobilności nauczycieli daje podstawy twierdzić, że:

1. Mobilność nauczycieli jest jednym z priorytetowych zadań Unii Europejskiej.

2. Odsetek nauczycieli szkół średnich uczestniczących w programach unijnych (promujących oraz wspierających mobilność międzynarodową) stopniowo powiększa się. W latach 2013–2018 mobilność nauczycieli wzrosła o 16% (Komisja Europejska, 2021).
3. Najliczniejszą grupą przedmiotową wyjeżdżającą za granicę w celach zawodowych są nauczyciele nowożytnych języków obcych. Ich liczebność czasami jest dwukrotnie wyższa od liczebności nauczycieli nauk ścisłych lub społecznych.
4. Najczęstszym powodem mobilności nauczycieli w 2013 roku było towarzyszenie podróżującym uczniom. W tych sytuacjach wyjazd za granicę w celu nauki innych przedmiotów deklarowało tylko 8,1% mobilnych nauczycieli (Komisja Europejska, 2015).

Mobilność nauczycieli w kontekście awansu zawodowego

Mobilność nauczycieli to zjawisko zmiany pozycji zawodowej w ramach struktury systemu edukacji. W literaturze przedmiotu tematyka mobilności nauczycieli jest szeroko dyskutowana. Podstawową pozostaje jednak kwestia: jakie możliwości dla mobilności zawodowej nauczycieli stwarza obecny system edukacji? Warto zatem nie tylko prześledzić drogę mobilności zawodowej nauczycieli w polskim systemie edukacji, lecz także porównać ją z drogą mobilności w innym systemie oświaty. Do porównania wybrano ukraiński system oświaty. Możliwość awansu zawodowego (mobilność zawodową) nauczycieli w polskim i ukraińskim systemie edukacji ukazano w tabeli 1.

Tabela 1. Ścieżka awansu zawodowego nauczycieli w Polsce i Ukrainie

Ścieżka awansu zawodowego nauczycieli w polskim systemie edukacji – kategoria kwalifikacyjna	Ścieżka awansu zawodowego nauczycieli w ukraińskim systemie oświaty – kategoria kwalifikacyjna
nauczyciel stażysta	specjalista
nauczyciel kontraktowy	specjalista II stopnia
nauczyciel mianowany	specjalista I stopnia (starszy nauczyciel)
nauczyciel dyplomowany	specjalista wyższego stopnia (starszy nauczyciel, nauczyciel metodyk)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Barański i in. (2014); Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy (2010).

Analiza porównawcza mobilności zawodowej nauczycieli szkół ogólnokształcących daje podstawy twierdzić, że zarówno w Polsce, jak i w Ukrainie³ dana mobilność pokrywa się ze ścieżką ich awansu zawodowego. Przy głębszej analizie jednak dostrzegamy różnice.

W Polsce staż na stopień nauczyciela kontraktowego trwa 9 miesięcy, a na stopień nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego – 2 lata i 9 miesięcy. Nauczyciel kontraktowy może rozpocząć staż na stopień nauczyciela mianowanego po przepracowaniu w szkole co najmniej 2 lat od dnia nadania poprzedniego stopnia awansu zawodowego. W przypadku nauczyciela mianowanego, ubiegającego się o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, okres wymuszonej przerwy w awansie zawodowym zmniejsza się do jednego roku (Barański, Szymańska, Rozwadowska-Skrzeczyńska, 2014).

Atestację nauczycieli w Ukrainie dokonuje się w trybie zwyczajnym (raz na 5 lat) lub na wniosek pracownika w trybie nadzwyczajnym (w okresie krótszym, jednak nie wcześniej niż 2 lata od poprzedniej atestacji). Dla atestacji pracowników pedagogicznych powoływane są komisje atestacyjne I stopnia. Komisja atestacyjna ma prawo atestować (egzaminować) pracownika w celu:

- sprawdzenia poprawności wykonywania obowiązków na powierzonym mu stanowisku;
- uzyskania przez pracownika odpowiedniego stopnia awansu zawodowego (kategorii kwalifikacyjnej);
- nadania nauczycielom wszystkich kierunków (specjalności) tytułu:
 - starszy nauczyciel⁴,
 - nauczyciel-metodyk (MEN Ukrainy, 2010).

Na podstawie zgromadzonego materiału stwierdzono, że w Ukrainie ścieżka mobilności zawodowej pracowników oświaty jest bardziej poszerzona. Ukraiński nauczyciel, oprócz uzyskania wyższej kategorii kwalifikacyjnej, ma także możliwość zdobycia zawodowego tytułu. O tytuł ‘starszego nauczyciela’ pracownik pedagogiczny może ubiegać się pod warunkiem uzyskania kategorii kwalifikacyjnej ‘specjalista I stopnia’. Odpowiednio, o tytuł ‘nauczyciela-metodyka’ można ubiegać się pod warunkiem uzyskania kategorii kwalifikacyjnej ‘specjalista wyższego

³ W wyrażeniach o Ukrainie używam przyimka w celowo rezygnując z przyimka *na*. Przyimek *na* jest wyrazem imperializmu oraz ekspansji rosyjskiej. Często używano go w czasach, kiedy Ukraina była częścią ZSRR. Przyimek *w* podkreśla samoistność i niepodległość państwa ukraińskiego. Obecnie nabiera szczególnego znaczenia. Jest oznaką sprzeciwu wobec rosyjskiej agresji. Do szerokiego stosowania składni *w Ukrainie* i *do Ukrainy* zachęca także Rada Języka Polskiego. Zob. („*Na Ukrainie*” czy „*w Ukrainie*”?...).

⁴ Wyższy stopniem, starszy rangą, podobnie jak starszy szeregowy.

stopnia. Inną osobiwością mobilności zawodowej ukraińskich pracowników pedagogicznych jest to, że atestację przeprowadza się z dwóch powodów: z powodu wyrażania woli (przez nauczyciela) zdobycia wyższej kategorii kwalifikacyjnej oraz z powodu sprawdzenia (przez organy nadzorujące) zasadności (poprawności proceduralnej) powierzonego nauczycielowi stanowiska pracy. Wprowadzone rozwiązania, a mianowicie stworzenie nowych mechanizmów mobilności zawodowej nauczycieli ukierunkowano na zwiększenie efektywności pracy zarówno pracowników pedagogicznych, jak i placówek oświatowych.

Inne aspekty mobilności nauczycieli

Według innych definicji mobilność zawodowa to „elastyczność zawodowa, pozwalająca na dostosowanie się do funkcjonowania w obszarze nowych wymagań stanowiska pracy” (Duda, 2018, s. 45). Do elastyczności zawodowej pobudzają nauczycieli nie tyle nowe wymagania dotyczące stanowiska pracy, ile nowe wymagania związane ze zmieniającą się rzeczywistością. Dobrym przykładem elastyczności (mobilności) zawodowej jest udział kadry pedagogicznej w programie Erasmus+. W Polsce projekty w programie Erasmus+ w ramach *Akcji 1. Mobilność kadry edukacji szkolnej* były między innymi realizowane w latach 2014 - 2018. Średnie dofinansowanie jednego projektu wynosiło 24 934 euro. Średnie dofinansowanie na jednego uczestnika – 2172 euro. Łączna liczba dofinansowanych mobilności to 8550 (Morawicz, Przemieniecka, Wojciechowska, 2018). W ramach projektu uczestnicy podejmowali współpracę *eTwinningową*⁵, a także korzystali z kursów online.

Warto dodać, że oprócz platformy eTwinning społeczność szkolna korzysta również z platformy internetowej *School Education Gateway* (SEG). Zasadnicza różnica pomiędzy platformami polega na tym, że „platforma eTwinning jest dostępna wyłącznie dla kadry nauczycielskiej, natomiast z SEG skorzystać może każda osoba zainteresowana edukacją szkolną” (Morawicz, Przemieniecka, Wojciechowska, 2018, s. 43).

⁵ *eTwinning* to program Unii Europejskiej, który umożliwia młodzieży i nauczycielom szkół oraz przedszkoli z całej Europy (i nie tylko) realizować za pomocą Internetu międzynarodowe oraz krajowe projekty międzyszkolne. Oprócz 27 państw członkowskich Unii Europejskiej w programie uczestniczą również takie kraje, jak: Albania, Bośnia i Hercegowina, Islandia, Liechtenstein, Macedonia Północna, Norwegia, Serbia i Turcja. W 2013 roku program został poszerzony o 8 krajów: Armenię, Azerbejdżan, Gruzję, Mołdawię, Ukrainę, Tunezję, Jordanię oraz Liban (*Czym jest eTwinning*).

Edukacyjno-zawodowa mobilność uczniów oraz absolwentów szkół średnich

Inną płaszczyzną mobilności (ruchliwości) jest mobilność edukacyjno-zawodowa młodzieży. Analizując ten rodzaj mobilności trudno nie zgodzić się z poglądami Wiolety Dudy, która uważa, że „młodzi nie mogą poprzestać na kształceniu się w jednym kierunku, ale muszą łączyć wiele umiejętności, mieć świadomość ciągłego doskonalenia, być gotowi do zmiany miejsca pracy, a także zawodu. Jeśli szkoła ma przygotować pracownika do pracy [...], musi go przygotować do mobilności. Jednocześnie sama musi być mobilna – jej pracownicy, jej kadra, jej dyrektor i program kształcenia” (Duda, 2018, s. 8). Okazuje się, że mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów w pewnym stopniu jest sprzężona z mobilnością szkoły, w szczególności z mobilnością jej kadry pedagogicznej. Jakże aktualne staje się powiedzenie, że to nauczyciele powinni dawać dobry wzór do naśladowania.

Mobilność edukacyjno-zawodową młodzieży realizuje się m.in. poprzez:

- program Erasmus+. W ramach *Akcji 1. Mobilność edukacyjna* osoby uczące się zawodu oraz absolwenci mogą zdobywać praktyczne doświadczenie zawodowe odbywając staże w przedsiębiorstwach lub w placówkach kształcenia zawodowego w innym kraju Unii Europejskiej (FRSE, 2021).
- Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), która zarządza w Polsce największymi europejskimi programami edukacyjnymi oraz ułatwia rozwijanie kompetencji w każdym wieku. W latach 2021–2027 na realizację swoich celów fundacja przeznaczy niemalże 2 miliardy euro (FRSE, 2021). Zwróć uwagę na jeden z projektów fundacji *Ponadnarodowa mobilność uczniów*, który realizuje ideę mobilności edukacyjnej młodzieży szkolnej. W jego opisie między innymi zaznaczono, że udział w projekcie umożliwia podniesienie kompetencji kluczowych uczniów poprzez wspólne zajęcia merytoryczne z rówieśnikami z innego kraju UE. Formularz zgłoszeniowy do projektu zamieszczono na stronie internetowej danej instytucji.
- Fundację VCC, która za pośrednictwem Partnerów Egzaminacyjnych VCC wydaje *Vocational Competence Certificate* (VCC). Certyfikat VCC jest dokumentem potwierdzającym, że osoba zdobyła daną kwalifikację zawodową lub podwyższyła kwalifikacje wcześniej zdobyte. Taki certyfikat umożliwia pracodawcy uzyskanie rzetelnej informacji o kompetencjach pracownika, a pracownikowi – większą mobilność zawodową (ISOFT, 2021).

Należy wspomnieć również o programach, które były realizowane wcześniej – w pierwszej dekadzie bieżącego wieku. Wspierały one mobilność zawodową zarówno kadry pedagogicznej, jak i młodzieży i osób dorosłych. Oto lista niektórych z nich:

- SOKRATES, w jego ramach programy:
 - Comenius (współpraca szkół i placówek doskonalenia nauczycieli),
 - Lingua (współpraca w zakresie znajomości języków obcych),
 - Erasmus (współpraca pomiędzy uczelniami),
 - Grundtvig (współpraca w zakresie kształcenia dorosłych),
 - Minerwa (współpraca w zakresie technologii informatycznych),
 - Arion (wizyty studyjne dla oświatowej kadry kierowniczej),
 - Naric (współpraca w zakresie uznawalności i porównywalności wykształcenia),
 - Eurydice (sieć informacyjna o systemach edukacyjnych);
- LEONARDO da VINCI;
- YOUTH;
- TEMPUS III (Sielatycki, 2000).

Wspomniane programy przyniosły dostrzegalne korzyści zarówno placówkom edukacyjnym, ponieważ wzbogaciły doświadczenie społeczności szkolnej, jak i nauczycielom dlatego, że zapewniły bezpośredni kontakt z innymi systemami edukacji, pobudziły do wymiany poglądów i refleksji nad własnym sposobem nauczania (Komisja Europejska, 2015). Jednak największe korzyści przyniosły one młodzieży szkolnej. W badaniach opisujących wpływ zagranicznych praktyk na kompetencje uczniów oraz absolwentów szkół średnich zaznacza się, że:

- transnarodowa mobilność istotnie zwiększa kompetencje językowe młodzieży. Ponad 97% badanych potwierdziło, że udział w praktykach zagranicznych ma pozytywny wpływ na ich kompetencje językowe;
- wyjazdy na zagraniczne staże i praktyki pozwalają rozwijać wiele kompetencji miękkich, takich jak zdolność rozwiązywania problemów, umiejętność pracy zespołowej czy radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Ponad 51% respondentów stwierdziło, że udział w praktykach zagranicznych pomógł im lepiej prowadzić samodzielny proces nauki;
- charakter mobilności zawodowej przyczynia się także do zwiększenia wiedzy oraz kompetencji zawodowych uczestników. Jednak w stosunku do branż, w jakich realizowane są praktyki, ten transfer wiedzy jest niejednakowy. W branży mechanicznej poszczególne kompetencje zawodowe rozwinęło ponad 75% badanych, podczas gdy w branży

administracyjno-biurowej – około 30% (Dąbrowska-Resiak, Jeżowski, Pachocki, 2018).

Należy podkreślić, że liczne programy oraz projekty pobudzające mobilność międzynarodową polskiej młodzieży w znacznym stopniu są finansowane ze środków Unii Europejskiej. Podam jeden z przykładów: na realizację projektu *Ponadnarodowa mobilność uczniów* ze środków budżetu państwa (w ramach dotacji celowych) przyznano 6 012 043, 18 zł, a z Europejskiego Funduszu Społecznego – 99 227 679, 82 zł. Okres realizacji projektu od 1 września 2018 do 31 grudnia 2023 roku [FRSE].

Zakończenie

Mobilność to pojęcia interdyscyplinarne. W teorii mobilność zawodową (ruchliwość) możemy ująć przez pryzmat *socjologii*: ocenić nowe metody badań oraz oddziaływanie czynników społecznych na mobilność zawodową; *psychologii*: opisać uczucia lęku, strachu, satysfakcji, które związane są ze zmianą kierunku kształcenia, zawodu i pracy; *pedagogiki*: przeanalizować ścieżkę mobilności zawodowej nauczyciela lub możliwości jego dalszego kształcenia, oraz podobnych dyscyplin. W innej płaszczyźnie możemy analizować mobilność edukacyjno-zawodową uczniów oraz absolwentów szkół średnich: porównywać programy rządowe i unijne wspierające mobilność polskiej młodzieży oraz prowadzić rozważania nad programami kształcenia, które umożliwiają szybkie przekwalifikowanie się, zmianę zawodu. Te płaszczyzny zazębiają się, a w niektórych przypadkach poszerzenie jednej jest warunkowane dynamiką drugiej, i na odwrót.

W praktyce mobilność zawodową określa się w kategoriach nowych umiejętności, elastyczności zawodowej, efektywności pracy. Władze krajowe oraz samorządy terytorialne uświadamiają sobie, że w warunkach zmieniającego się rynku pracy mobilność zawodowa jest jednym z warunków efektywności pracy, a programy rządowe i unijne tworzą możliwości do zwiększenia tej efektywności oraz podwyższenia kompetencji młodzieży szkolnej.

Dodam, że mobilność zawodowa nauczycieli oraz mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów wpisuje się w koncepcje działań ukierunkowanych na pozyskanie *dobrze wykwalifikowanego pracownika*. Dobrze wykwalifikowany pracownik nie tylko zaspokaja potrzeby rynku pracy, lecz także przyczynia się do wzrostu gospodarczego kraju.

Referencje

- Barański, A., Szymańska, M., Rozwadowska-Skrzeczyńska, J. (2014). *Karta Nauczyciela: komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Czym jest eTwinning za: <https://etwinning.pl/o-programie/czym-jest-etwinning> (15.11.2021).
- Dąbrowska-Resiak, J., Jeżowski, M., Pachocki, M. (2018). *Mobilność edukacyjna sposobem na rozwijanie kompetencji potrzebnych na rynku pracy*. W: S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*. Warszawa: FRSE.
- Domański, H. (2004). *O ruchliwości społecznej w Polsce*. Warszawa: IFIS PAN.
- Duda, W. (2018). *Mobilność edukacyjno-zawodowa uczniów szkół zawodowych*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2021). *Teachers in Europe: Careers, Development and Well-being*. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Firlit-Fesnak, G. (2016). *Ewolucja procesów migracyjnych i polityki imigracyjnej w Wielkiej Brytanii*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), *Pomagamy się rozwijać*, <https://www.frse.org.pl/> (16.11.2021).
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), *Ponadnarodowa mobilność uczniów – ostatni nabór!*, <https://www.frse.org.pl/aktualnosci/ponadnarodowa-mobilnosc-uczniow-ostatni-nabor/> (16.11.2021).
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), *Program Erasmus+. Akcja 1. Mobilność edukacyjna*, <https://erasmusplus.org.pl/sektory/ksztalcenie-i-szkolenia-zawodowe/akcja-1-mobilnosc-edukacyjna> (16.11.2021).
- Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE), *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój. Ponadnarodowa mobilność uczniów*, <https://power.frse.org.pl/ponadnarodowa-mobilnosc-uczniow/> (03.10.2022).
- Furmanek, W. (2010). *Edukacja a przemiany cywilizacyjne*. Rzeszów: Wyd. Oświatowe.
- Geśicki, J. (2002). *Przemiany w edukacji*. W: M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*. Warszawa: Scholar.
- Godlewska-Szyrkowa, J. (2016). *Unia Europejska wobec kryzysu uchodźczego*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Hnatiuk, M. *Qualitative and quantitative changes of upper secondary education in Poland*. *Porównalnia profesijna pedahohika / Comparative Professional Pedagogy*, 6 (2). (2016).
- Hnatiuk, M. *Czynniki polityczno-ekonomiczne a edukacja przedszkolna w Polsce i Ukrainie*. *Scientific Journal ScienceRise: Pedagogical Education*, 4 (12). (2017).
- Hrynewycz, L.M. (2015). *Praktyka zastosowania Zakonu Ukrainy „Pro profesijno-technicznu oswitu”: finansowe zabezpieczenia nawczalnych zakladiw i ustanow: materialy wyjzdnoho zasidannia Komitetu Werchownoji Rady Ukrainy z pytań nauki i oswity 12 lutoho 2014 roku*. Kijów: Parlamentśkie Wydawnictwo.

- ISOFT, *Jak zdobyć certyfikat VCC?*, <https://www.isoft.biz.pl/aktualnosci/jak-zdobyc-certyfikat-vcc/> (16.11.2021).
- Jaroszewska, E. (2016). *Niemcy jako kraj docelowy. Polityka imigracyjna RFN oraz skala i struktura napływu cudzoziemców*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Komisja Europejska/EACEA/Eurydice. (2015). *The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies*. (Zawód nauczyciela w Europie: polityka, praktyka i odbiór społeczny). Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- Komisja Europejska, *Czym jest eTwinning*, <https://etwinning.pl/o-programie/czym-jest-etwinning> (15.11.2021).
- Krüger, H.-H. (2007). *Metody badań w pedagogice*, przeł. D. Sztobryn. Gdańsk: GWP.
- Łobocki, M. (2004). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Kraków: Impuls.
- Łotocki, Ł. (2016). *Imigracja i polityka imigracyjna na Półwyspie Apenińskim*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Maszke, A.W. (2008). *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Rzeszów: UR.
- Ministerstwo Oświaty i Nauki Ukrainy (2010), *Pro zatwierdzenia typowego położenia pro atestację pedagogicznych pracowników*, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (19.11.2015).
- Morawicz, I., Przemieniecka, J., Wojciechowska, D. (2018). *Mapa projektów. Przykłady dobrych praktyk w projektach mobilności kadry edukacji szkolnej*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.
- „Na Ukrainie” czy „w Ukrainie”? Jest opinia Rady Języka Polskiego, za: https://www.rmf24.pl/fakty/polska/news-na-ukrainie-czy-w-ukrainie-jest-opinia-rady-jezyka-polskiego,nId,6178159#crp_state=1 (03.10.2022).
- Niedźwiedzki, D. (2010). *Migracje i tożsamość. Od teorii do analizy przypadku*. Kraków: NOMOS.
- Niemiec, J. (2011). *Szczególne znaczenie badań porównawczych dla pedagogiki*. W: F. Szłosek (red.), *Badanie. Dojrzwianie. Rozwój (na drodze do doktoratu). Wybrane aspekty badań komparatystycznych: założenia metodologiczne i analizy porównawcze*. Warszawa – Radom: ITeE-PIB.
- Nyczkało, N.G., Szłosek, F. (2008). *Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie – na tle przemian*. Warszawa – Radom: ITeE-PIB.
- Okólski, M., Fihel, A. (2012). *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie*. Warszawa: Scholar.
- Osmańska-Furmanek, W., Furmanek, M. (2003). *Edukacja techniczna a cywilizacja informacyjna*. W: M. Jakowicka, K. Uździcki (red.), *Edukacja ogólnotechniczna na przełomie XX i XXI wieku*. Kraków: Impuls.
- Pedrada. Portaloswitian Ukrainy, „Starszy uczytel” ta „uczyciel-metodyst” – pedagogiczny zwanian, https://www.pedrada.com.ua/article/1466-starshiy-uchitel-ta-uchitel-metodist-pedagogchn-zvannya?from=PW_blurring_Pedrada_Desktop&token=3439543e-bcaa-11a0-d27d-2d0170dbb61b&ttl=7776000&ustp=W (15.11.2021).
- Pieter, J. (1967). *Ogólna metodologia pracy naukowej*. Wrocław – Warszawa – Kraków: Ossolineum-PAN.
- Pilch, T., Bauman T. (2001). *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Żak.

- Rada Unii Europejskiej (2009). *Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia* (Dz.U. C 119 z 28.05.2009).
- Rada Unii Europejskiej (2022). *Konkluzje Rady w sprawie zwiększenia mobilności nauczycieli i trenerów, zwłaszcza mobilności europejskiej, w toku ich kształcenia i doskonalenia zawodowego*, <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-ue-c-2022-167-2,69563699.html>
- Remer, T. (1980). *Niektóre aspekty psychologiczne struktury i ruchliwości społecznej*. Wrocław: Ossolineum.
- Rubacha, K. (2008). *Metodologia badań nad edukacją*. Warszawa: WAIp.
- Sassen, S. (2007). *Globalizacja. Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*. Kraków: UJ.
- Sawiński, Z., Domański, H. (1986). *Wymiary struktury społecznej. Analiza porównawcza*. Wrocław: PAN.
- Sielatycki, M. (2000). *Europejski wymiar nauczania w polskich szkołach*. W: S. Bednarek (red.), *Edukacja europejska w zreformowanej szkole*. Wrocław: DTSK Silesia.
- Sorokin, P. (1959) [1927]. *Social and Cultural Mobility*. New York: The Free Press.
- Suchar, M. (2010). *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*. Warszawa: C.H. Beck.
- Urry, J. (2009). *Socjologia mobilności*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Ustawa z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017, poz. 59).
- Zawadzki, P.W. (2016). *Szwedzka polityka imigracyjna*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.
- Żołędowski, C. (2016). *Rozstanie z wielokulturowością. Ewolucja holenderskiej polityki wobec imigrantów*. W: G. Firlit-Fesnak, Ł. Łotocki, P.W. Zawadzki (red.), *Europejskie polityki imigracyjne. Stare dylematy, nowe wyzwania*. Warszawa: ASPRA-JR.