

NAUCZYCIEL STAŻYSTA WOBEC WYMAGAŃ WYNIKAJĄCYCH Z PROCEDURY AWANSU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI

Agnieszka Kaczor

ORCID: 0000-0002-2574-4757

Akademia Ignatianum w Krakowie

adres e-mail: agnieszka.kaczor@ignatianum.edu.pl

TRAINEE TEACHER IN COMPLIANCE WITH REQUIREMENTS ARISING FROM THE TEACHER'S PROFESSIONAL PROMOTION PROCEDURE

Keywords: trainee teacher, teacher's professional promotion, professional and personal development

Abstract. This article sets out the conditions for the career promotion path resulting from the requirements of the regulation on obtaining professional promotion grades for teachers. The personal and professional development of the teacher applying for the degree of contract teacher, marked by concern for the enrichment and modernisation of the teaching and educational workshop, analysed in the context of eight requirements, has been described taking into account the various activities undertaken by trainee teachers and the underlying motives.

Słowa kluczowe: nauczyciel stażysta, awans zawodowy nauczyciela, rozwój profesjonalny i osobowy

Streszczenie. W artykule przedstawiono uwarunkowania ścieżki awansu zawodowego wynikające z wymagań, jakie stawia przed nauczycielem stażystą rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Analizowany w kontekście ośmiu wymagań rozwój osobisty i zawodowy nauczyciela ubiegającego się o uzyskanie stopnia nauczyciela kontraktowego, naznaczony troską o wzbogacenie i unowocześnienie warsztatu dydaktyczno-wychowawczego, został opisany z uwzględnieniem różnorodnych działań podejmowanych przez nauczycieli stażystów oraz leżących u ich podstaw motywów.

Wprowadzenie

W dynamicznie zmieniającym się świecie nauczyciel nieustannie staje wobec sprostania wyzwaniom obecnych czasów. Wychodzi naprzeciw nowym, zmieniającym oczekiwaniom, starając się z sukcesem funkcjonować w zastanej rzeczywistości. Mając świadomość oczekiwań społecznych kierowanych pod adresem szkoły, a tym samym nauczycieli, nauczyciel stażysta, będący u progu kariery zawodowej, znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji. Podjęcie pracy w szkole jest dla niego przełomowym momentem w życiu. Dlatego też niejednokrotnie nauczyciel stażysta nie bez lęku podchodzi do realizacji wymagań wynikających z codziennych obowiązków zawodowych oraz stawianych nauczycielowi stażysty, ubiegającemu się o stopień nauczyciela kontraktowego, wymagań określonych w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 26 lipca 2018 w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Rozporządzenie, 26.07.2018, poz. 1574).

W przypadku nauczycieli pracujących w klasach I-III, których specyfiki pracy i związanych z nią wyzwań zawodowych dotyczy niniejszy artykuł, szczególnego znaczenia nabiera nawiązanie relacji z dziećmi, a także pełne zrozumienie potrzeb i możliwości dzieci podjęcie, które wymaga znajomości prawidłowości rozwoju dziecka w sferze fizycznej, emocjonalnej, poznawczej i społecznej. Pełna realizacja potencjalnych możliwości dziecka staje się możliwa, gdy dojdzie do spotkania. Egzystencjalne spotkanie nauczyciela i ucznia, które dzieje się w warunkach klasy szkolnej, pozwala dziecku twórczo zaangażować się w proces rozwoju.

W trosce o dobre spełnianie obowiązków zawodowych nauczyciela klas I-III istotne jest zwrócenie uwagi na to, jak nauczyciel postrzega siebie i rzeczywistość edukacyjno-wychowawczą, w której pracuje. Kluczowa jest więc refleksja, budowana na przekonaniu, że to co „nowe” wpisuje się w codzienną pracę nauczyciela. Dlatego też powinien on być gotowy i otwarty na zmiany, a ową refleksyjność przed działaniem, w trakcie działania i po działaniu można uznać za doniosłą cechę nauczyciela profesjonalisty.

Ścieżka awansu zawodowego

W tak rozumiany wizerunek nauczyciela wpisuje się koncepcja awansu zawodowego, która uwzględnia fakt, że, co podkreśla Jolanta Szempruch, kompetencje zawodowe nauczyciela ulegają nieustannej konfrontacji z praktyką,

a ze względu na niepowtarzalność sytuacji i komunikacyjny charakter pracy, stale się rozwijają i wymagają korekt (Szempruch, 2013, s. 86).

Nauczyciel stażysta jest więc nowicjuszem zgłębiającym tajniki trudnej sztuki nauczania i wychowania, jak pisze Marek Kazimierowicz, jest w fazie rozwoju, znajduje się na etapie innowacji, wzorów metodycznych i konformizmu (2008, s. 22).

Uczestnicząc w procedurze awansu zawodowego nauczyciel realizuje zadania, ma możliwość dostrzec swoje mocne i słabe strony oraz zmierzyć się z trudem ewaluacji własnej pracy. Jest to zatem indywidualna ocena, która – co podkreśla J. Szempruch – w połączeniu z autokorektą stanowi podstawę twórczego rozwoju. Obszarów działalności nauczyciela stażysty ubiegającego się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego jest kilka. Jak stanowi rozporządzenie, nauczyciel w okresie odbywania stażu powinien:

- 1) poznać organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły;
- 2) uczestniczyć jako obserwator w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innego nauczyciela, w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu, oraz omawiać z prowadzącym obserwowane zajęcia;
- 3) prowadzić zajęcia w obecności opiekuna stażu w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu oraz dyrektora szkoły w wymiarze co najmniej jednej godziny w okresie stażu oraz omawiać je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone;
- 4) uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym, zwłaszcza w zakresie doskonalenia metod i form pracy (Rozporządzenie, 26.07.2018, poz. 1574).

Pomocą nauczycielowi stażysty służy wyznaczony przez dyrektora szkoły opiekun stażu. Do jego zadań należy:

- 1) współpraca z nauczycielem odbywającym staż i wspieranie go w procesie wdrażania do pracy w zawodzie, w tym, w przypadku nauczyciela stażysty zapoznanie go z dokumentami obowiązującymi w danej szkole, w szczególności z dokumentacją przebiegu nauczania, działalności wychowawczej i opiekuńczej;
- 2) współpraca z nauczycielem odbywającym staż w opracowaniu planu rozwoju zawodowego, w szczególności udzielanie mu pomocy w doborze właściwych form doskonalenia zawodowego;
- 3) wspieranie nauczyciela odbywającego staż w realizacji obowiązków zawodowych;
- 4) umożliwianie nauczycielowi odbywającemu staż obserwowania prowadzonych przez siebie zajęć;

- 5) obserwowanie zajęć prowadzonych przez nauczyciela odbywającego staż;
- 6) dzielenie się z nauczycielem odbywającym staż swoją wiedzą i doświadczeniem, w szczególności omawianie z nauczycielem zajęć prowadzonych przez siebie oraz przez nauczyciela;
- 7) inspirowanie i zachęcanie nauczyciela odbywającego staż do podejmowania wyzwań zawodowych;
- 8) doskonalenie wiedzy i umiejętności w zakresie niezbędnym do pełnienia roli opiekuna stażu (Rozporządzenie, 26.07.2018, poz. 1574).

Rola opiekuna stażu jest więc istotna, co najmniej z kilku powodów. Jako bardziej doświadczony bywalec rzeczywistości szkolnej może on pełnić funkcję doradczą, konsultacyjną względem poczynań młodego nauczyciela. Relacja, jaką zbuduje z będącym pod jego opieką stażystą, może sprzyjać doskonaleniu się i rozwojowi, zachęcać do kreatywności i innowacyjności oraz pomagać w zrozumieniu istoty rozwoju zawodowego, co jest przecież niezbywalnym warunkiem dobrej organizacji i realizacji przewidzianych w planie rozwoju zawodowego działań, uwzględniających wymagania procedury awansu zawodowego.

Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego

Wymagania, jakie powinien spełnić nauczyciel stażysta ubiegający się o uzyskanie stopnia nauczyciela kontraktowego, zostały precyzyjnie określone w paragrafie 6 wspomnianego wcześniej rozporządzenia.

Pierwszym z nich jest znajomość przepisów prawa dotyczących organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż. Stąd też powinnością nauczyciela stażysty jest zapoznanie się między innymi z Kartą Nauczyciela, ustawą Prawo Oświatowe, rozporządzeniem w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, statutem szkoły oraz Programem Wychowawczo-Profilaktycznym. Mając na uwadze poznanie zasad organizacji pracy szkoły, nauczyciel stażysta powinien zapoznać się także z planem pracy szkoły, planem dyżurów i rozkładem zajęć lekcyjnych. Niezbędne jest również poznanie uregulowań prawnych na temat zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków nauki i pracy w szkole. Informacje i doświadczenia zdobywane przez stażystę w ramach realizacji tego wymagania mają znaczenie dla sposobu, w jaki będzie postrzegał szkołę i pozwalają dookreślić miejsce nauczyciela w społeczności uczących się, co w następstwie odzwierciedla się w poczuciu etosu zawodowego i misji nauczycielskiej młodego nauczyciela.

Drugie wymaganie wiąże się z umiejętnością prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację statutowych zadań szkoły, w szczególności realizację podstawy programowej. Wymaga więc od nauczyciela uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu, opracowywania autorskich scenariuszy zajęć i prowadzenia zajęć w obecności opiekuna stażu oraz dyrektora szkoły.

Stawiający pierwsze kroki w pracy zawodowej, nauczyciel stażysta ma okazję, by zastosować w praktyce wiedzę i umiejętności zdobyte w czasie studiów i stać się dla swoich uczniów nie tylko źródłem wiedzy i inspiracji, ale także organizatorem wielu kształcących doświadczeń.

Kolejne wymaganie dotyczy umiejętności rozpoznawania potrzeb uczniów oraz indywidualizowania nauczania. Jak zauważa Henryka Kwiatkowska, „profesjonalista nie tyle stosuje teorie w działaniu praktycznym, ile uczy się rozpoznawać, definiować czy redefiniować konkretne sytuacje pracy. Sprawdza różne interpretacje problemów i na tej podstawie modyfikuje działania. W refleksyjnym działaniu nauczyciel nie tylko myśli o tym, co i jak robi (robił, będzie robił), ale – ważne – myśli o tym wówczas, gdy to robi” (Kwiatkowska, 2008, s. 66). W tym kontekście istotnego znaczenia nabiera rozpoznawanie potrzeb i sytuacji uczniów, a w dalszej kolejności:

- organizowanie zajęć z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb rozwojowych dzieci,
- dostosowanie metod, form i środków do potrzeb ucznia,
- wspieranie uczniów z trudnościami w nauce czy zachowaniu,
- wspomaganie rozwoju dzieci w sferze fizycznej, poznawczej, emocjonalnej i społecznej,
- stwarzanie dzieciom przebywającym w szkole jak najlepszych warunków – dbanie o odpowiednie wyposażenie sal, ich wystrój i aranżację.

Realizacja kolejnego zadania, jakim jest w myśl rozporządzenia umiejętność stosowania w pracy wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki, wiąże się z uświadomieniem sobie znaczenia wiedzy w codziennej pracy nauczyciela.

Stanisław Palka wyróżnił cztery obszary wiedzy nauczycieli:

- wiedzę ogólną – w skład której wchodzi wiedza z zakresu m.in. aksjologii, antropologii filozoficznej etyki, psychologii ogólnej, rozwojowej, wychowawczej, biomedycznych podstaw wychowania, socjologii, wiedzy o kulturze;
- wiedzę merytoryczną (przedmiotową);

- wiedzę metodyczną, obejmującą takie zagadnienia, jak formułowanie celów ogólnych i szczegółowych, dobór i układ treści kształcenia, dobór metod, technik i form organizacji procesu kształcenia, kontrola i ocena efektów kształcenia. Jednak, jak podkreśla Dorota Klus-Stańska, „wiedza dydaktyczna nie jest nauczycielom potrzebna jedynie do tego, by po jej śladzie interpretować zdarzenia na lekcjach i stosować rekomendowane strategie, lecz jest konieczna, aby móc zrozumieć własne, głęboko ukryte założenia i być zdolnym do krytycznej refleksji nad nimi, a czasem też do zmiany swoich uprzednich wyborów” (Klus-Stańska, 2018, s. 8);
- wiedzę metodologiczną, z którą koresponduje refleksyjna, badawcza i twórcza postawa nauczyciela. Poznanie uczniów, badanie efektów procesu kształcenia, tych bieżących (na poszczególnych lekcjach), etapowych (po realizacji działu tematycznego) i końcowych (na końcu roku szkolnego), a także badanie uwarunkowań procesu kształcenia związanych z cechami środowiska szkolnego, rodzinnego, cechami psychofizycznymi uczniów (Palka, 2003, s. 146-150).

Nabywana poprzez czytanie literatury i czasopism naukowych oraz udział w konferencjach i e-konferencjach wiedza z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki towarzyszy nauczycielom w codziennej pracy. Jest więc niezmiernie istotna w kontekście dobrego spełnienia obowiązków zawodowych nauczyciela, co więcej, Maria Szymańska dostrzega jej wagę dla jakości percypowania siebie i rzeczywistości edukacyjno-wychowawczej oraz podkreśla, że wspomniana wiedza jest też warunkiem dobrego samopoczucia nauczyciela i budowania właściwych relacji z uczniami. Realizacja tych zadań wymaga bowiem od nauczyciela posiadania dobrej wiedzy merytorycznej w zakresie treści kształcenia i metod nauczania, wysokiego poziomu samowiedzy i samoświadomości w zakresie swojego funkcjonowania na poziomie personalnym, społecznym i zawodowym (Szymańska, 2019, s. 27). Funkcjonowanie w roli zawodowej podbudowane solidną wiedzą otwiera drogę do posiadania satysfakcjonującego poczucie własnej wartości, co, zdaniem Arthura Combsa, stanowi podstawowy warunek odwagi bycia sobą i bycia autentycznym (Kwiatkowska, 2008, s. 87).

Wśród wymagań stawianych nauczycielowi stażystcie istotne miejsce zajmuje umiejętność wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie doskonalenia zawodowego. Ideałem jest więc uczynić przyszłych nauczycieli zdolnymi przyjąć to, czego nauczyli się o kształceniu i użyć tego samodzielnie w różnych sytuacjach, w których się znajdują. Stąd Ilona Żeber-Dzikowska upatruje - właśnie w umiejętności analizy krytycznej i przygotowaniu nauczyciela

do rozwoju zawodowego w toku pracy – podstawowych zadań edukacji nauczycielskiej. „Kierowania i organizowania procesu kształcenia nie można zakończyć na okresie studiów wyższych, gdyż od nauczyciela wymaga się poszukiwań własnych. Warunkiem podstawowym powodzenia w tych poszukiwaniach jest to, by każdy kandydat na nauczyciela przeżył sam w szkole wyższej ów proces aktywnego uczenia się. Bardzo więc ważne jest rozwijanie i ugruntowanie nauczycielskich kompetencji, co umożliwi doświadczenie praktyczne w zawodzie i krytyczna nad nim refleksja. Nauczyciel powinien sam szukać nowoczesnych rozwiązań, nowości, wprowadzać innowacyjne formy, metody aby zaciekawić, zainteresować i nauczyć” (Żeber-Dzikowska, 2013, s. 98).

Konieczność rozwoju, niejako wpisana w zawód nauczycielski, jest zauważana przez wielu autorów, jednak nie wszyscy są w pełni zgodni co do tego, na ile procedura awansu zawodowego przyczynia się do profesjonalnego rozwoju nauczyciela. Jako jedną z barier rozwoju Magdalena Szumiec postrzega pozyskiwanie formalnie potwierdzonych „dowodów rozwoju” pisząc, że skłania to do podejmowania powierzchownych form kształcenia, które często oferują krótki czas przewidzianego doskonalenia (Szumiec, 2016, s. 256). Wątek ten podejmuje również Bożena Muchnacka, (Muchnacka, Szymański, 2008, s. 11) oraz Ryszard Ślęczka (Kosętko, Pietrzyk, Ślęczka, 2004, s. 77). Będąc przekonanym, że w ramach stażu nauczyciel powinien wykazać się dokumentami potwierdzającymi udział w różnych formach doskonalenia i doksztalcenia zawodowego, nauczyciele, dokonując wyboru kursu, często kierują się nie tylko korzyściami dla siebie i potrzebami uczniów, lecz także biorą pod uwagę czas, jaki będą musieli przeznaczyć na uzyskanie certyfikatu uczestnictwa w wybranej formie doskonalenia zawodowego. Stąd godne uwagi jest dostrzeżenie zagrożenia, jakim jest nadmierna troska nauczycieli stażystów o ilość ukończonych form doskonalenia zawodowego, wynikająca poniekąd z woli spełnienia wymagań określonych w rozporządzeniu precyzującym warunki awansu zawodowego nauczycieli. Rolą opiekuna stażu jest zatem zachęcić nauczyciela stażystę do doskonalenia własnego warsztatu pracy poprzez zdobywanie nowych umiejętności oraz wiedzy, w co niewątpliwie wpisuje się udział w formach doskonalenia wewnątrz- i zewnątrzszkolnego, zgodnych z bieżącymi potrzebami szkoły. A także czuwać nad motywami uczestnictwa w procesie awansu zawodowego młodego nauczyciela, troszcząc się o to, aby odczuwanie przez nauczyciela stażystę potrzeby podnoszenia kompetencji zawodowych oraz chęć dokonania zmian jakościowych w sposobie świadczenia pracy były jednymi z podstawowych czynników oceny przydatności podejmowanych form doskonalenia zawodowego. Przyjmując

za I. Żeber-Dzikowską, że „akceptacja i przyjmowanie »nowego« jako pozytywny aspekt życia są ważne również z uwagi na fakt, że jednym z zadań stawianych dotychczas przed szkołą i nauczycielem jest wychodzić naprzeciw »nowemu«, aktywnie i dynamicznie funkcjonować w otaczającej rzeczywistości, stawiać przed sobą coraz to nowe cele i realizować je. Nauczyciel współczesnego świata ma niejako »nowe« wpisane w codzienną pracę” (Żeber-Dzikowska, 2013, s. 96), nauczyciel stażysta wciąż poszukując metod i form pracy odznaczających się przydatnością w stymulowaniu harmonijnego i wszechstronnego rozwoju uczniów, nie tyle powinien koncentrować się na ilości zdobytych certyfikatów, co na jakości nowo nabytej wiedzy i umiejętności.

Kolejnym wymaganiem jest umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych, która wiąże się z podejmowaniem przez nauczyciela stażystę trudu:

- doskonalenia multimedialnych technik pracy,
- samokształcenia w zakresie wykorzystywania Internetu w pracy,
- korzystania z e-dziennika,
- przygotowywania materiałów do zajęć z dziećmi,
- przygotowywania informacji dla rodziców,
- prowadzenia zajęć z wykorzystaniem narzędzi multimedialnych,
- korzystania ze szkoleń prowadzonych drogą e-learningową,

oraz niezmiernie istotne w ostatnim czasie, a wpisujące się w pracę zdalną szkoły:

- zaznajomienie się z aktami prawnymi wprowadzającymi zdalne nauczanie,
- zapoznawanie się z zarządzeniami oraz komunikatami dyrektora szkoły wprowadzającymi zasady pracy zdalnej w szkole,
- zapoznanie się z instrukcjami obsługi systemów wykorzystywanych w czasie pracy zdalnej (np. Microsoft Office-Teams, Zoom, Moodle).

Trudno sobie wyobrazić współczesną edukację bez nowoczesnych, technicznych środków dydaktycznych, dlatego nauczycielom już na pierwszym etapie awansu zawodowego stawia się wymagania w zakresie umiejętności sprawnego posługiwania się nowoczesnymi mediami i różnorodnymi urządzeniami edukacyjnymi. Jest to istotne wymaganie, gdyż – jak wykazują badania – nie wszyscy nauczyciele czują się pewnie w korzystaniu z nowych mediów. Zdarza się, że towarzyszy im lęk o sprzęt bądź lęk przed sprzętem (Tanaś, 2005, s. 17). Jak pisze dalej Marian Tanaś, bywa i tak, że „nauczyciele mają świadomość istnienia adekwatnych do edukacji środków medialnych, mają wyobrażenie o istocie i konieczności ich stosowania, jednak nie zawsze przekłada się to na ich praktykę dydaktyczną” (Tanaś, 2005, s. 18).

Tymczasem kształcenie multimedialne, mające swoją genezę w nauczaniu poglądowym i sięgające do podstaw teoretycznych dydaktyki sensualistycznej oraz idei przyswajania wiedzy i umiejętności w sposób aktywny, przez wzgląd na możliwość jednoczesnego oddziaływania na różnorodny zmysł, staje się nauczaniem-uczeniem się uruchamiającym wiele torów przepływu informacji. Z badań prowadzonych w USA przez G.L. Adamsa wynika, że informacja zachowuje się w pamięci dłużej i lepiej, jeśli jej przekazaniu towarzyszą sygnały wizualne i dźwiękowe. W pamięci uczącego się pozostaje 20% informacji, gdy jest słyszalna, 30% – gdy jest widzialna, 40% przy percepcji wzrokowej i słuchowej (Adams, 1992). Przewaga multimedialnych programów komputerowych wspomagających edukację w stosunku do powszechnie stosowanych pomocy jest niezaprzeczalna i wynika – zdaniem Joanny Wyczesany – przede wszystkim z ciekawszej formy przekazu (bazowania na dużej ilości animacji i atrakcyjnej grafice), łączenia nauki z zabawą, możliwości indywidualizacji procesu nauki i stopniowania trudności zadań, a także łączeniu posiadanych wiadomości teoretycznych z ich zastosowaniem praktycznym (Wyczesany, 2014, s. 98-99).

Jednak warto pamiętać o tym, że podstawowym warunkiem umożliwiającym korzystanie z narzędzi multimedialnych i informatycznych jest umiejętność obsługi komputera, która, jak pokazują badania Tatiany Kłosińskiej dotyczące samooceny stopnia własnej umiejętności obsługi komputera, bywa dość mocno zróżnicowana, od 6,2% badanych nauczycieli posiadających tę umiejętność w stopniu wysokim, przez 73,3% nauczycieli deklarujących umiejętność obsługi komputera w stopniu średnim i 20,5% nauczycieli oceniających nisko swoje umiejętności w badanym zakresie (Kłosińska, 2007, s. 102).

Ukazana w przytoczonym badaniu autoocena respondentów może niepokoić, choć niewątpliwie odsetek nauczycieli posiadających umiejętności informacyjne ciągle wzrasta. Sprawne korzystanie z nowoczesnych źródeł informacji staje się koniecznością przypadku chęci wykorzystania technologii informacyjnej jako pomocy dydaktycznej w nauczaniu swojej dziedziny. Dlatego też podjęcie stażu na stopień nauczyciela kontraktowego jest dobrą okazją, aby doskonalić, postrzegane przez Jacka Migdałka za kluczowe w tym obszarze działań, umiejętności:

- 1) posługiwanie się środkami i narzędziami technologii informacyjnej w nauczaniu i we wspomaganiu nauczania swojej dziedziny, odpowiednio do przygotowania uczniów i zakresu nauczania;

- 2) projektowanie, przygotowywanie i prowadzenie zajęć wspomaganych przez technologię informacyjną oraz organizowanie posługiwania się technologią informacyjną przez uczniów w klasie;
- 3) identyfikowanie fragmentów programu nauczania swojej dziedziny, które są zintegrowane z technologią informacyjną oraz tych, które można wspomagać za pomocą technologii informacyjnej;
- 4) poszukiwanie nowych możliwości wykorzystania technologii informacyjnej w nauczaniu, ocena ich przydatności i adaptacji do własnych potrzeb (Migdałek, Moszner, 1999, s. 24).

Z punktu widzenia rozwoju zawodowego nauczyciela stażysty istotna jest także umiejętność omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć. Jak wynika z badań prowadzonych przez Magdalenę Szumiec w powiecie krakowskim w latach 2012-2013, ocena stopnia przydatności obserwacji i omawiania zajęć w przypadku nauczycieli kontraktowych, którzy zakończyli staż, określana była przez 23% badanych nauczycieli jako bardzo duża, a 43% badanych wskazało na dużą przydatność umiejętności omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć (Szumiec, 2016, s. 137). Tak więc wpisujące się w omawiany obszar wymagań wspólnie z opiekunem sporządzanie arkuszy obserwowanych zajęć oraz ich analiza, formułowanie i wdrażanie wniosków z prowadzonych oraz obserwowanych zajęć dostarcza informacji pozwalających nauczycielowi stażysty dokonać oceny własnych umiejętności, dostrzec mocne i słabe strony podejmowanych działań dotyczących opiekuńczej, wychowawczej i dydaktycznej funkcji szkoły.

Ostatnim wymaganiem zawartym w rozporządzeniu MEN w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli jest znajomość środowiska uczniów i ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym. Anna Wiłkomirska wskazuje na fakt, że istotny jest związek występujący między doskonaleniem i awansowaniem nauczycieli a jakością ich codziennej pracy, który jest widoczny także dla podmiotów szkolnych (uczniów i ich rodziców) (Wiłkomirska, 2011, s. 159).

Do chętnie podejmowanych przez nauczycieli stażystów inicjatyw Ryszard Ślęczka zalicza pełnienie różnych funkcji szkolnych, organizowanie wyjść, prace w kołach zainteresowań, przeprowadzanie konkursów i imprez szkolnych, podejmowanie współpracy z instytucjami pozaszkolnymi (Ślęczka, 2004, s. 118). Popularne wśród nauczycieli są też działania mające na celu nawiązanie współpracy ze środowiskiem szkolnym (z wychowawcami, nauczycielami pracującymi w świetlicy szkolnej, bibliotekarzami, pedagogami szkolnymi) oraz ze środowiskiem rodzinnym uczniów, wyrażające się m.in. w dbaniu o pozytywne kontakty

z rodzicami i angażowaniu rodziców w życie szkoły. I choć prawdą jest, że ciężko udokumentować swoje powołanie czy oddanie wykonywanej pracy, to procedura awansu zawodowego stwarza możliwość zaprezentowania swoich dotychczasowych osiągnięć, z których wyłania się właśnie szczególnie obraz nauczyciela – stażysty, którego aktywna postawa wobec wszystkich członków szkolnej społeczności buduje swoisty klimat miejsca i którą można wiązać z twórczym życiem zawodowym młodego nauczyciela.

Zakończenie

Awans zawodowy nauczycieli, jak twierdzi M. Szumiec, jest kategorią wieloznaczną, w aspekcie socjologicznym oznacza pełnienie nowej roli zawodowej, w aspekcie psychologicznym koreluje z poczuciem satysfakcji z nowych czynności zawodowych, natomiast w aspekcie ekonomicznym wiąże się ze wzrostem dochodów (Szumiec, 2016, s. 8), dlatego też związana z nim procedura może budzić u nauczycieli stażystów chęć precyzyjnego wypełnienia wskazanych w niej wymagań, aby móc niejako udowodnić swoje predyspozycje do wykonywanego zawodu. Z kolei kariera zawodowa nauczyciela zdaniem J. Szempruch podlega uwarunkowaniom podmiotowym – obejmującym m.in. stosunek do roli zawodowej, zaangażowanie w pracę i cechy, takie jak wymienia H. Kwiatkowska, orientacja percepcyjna, uznawane wartości, umiejętność komunikowania się, otwartość na drugiego człowieka (Kwiatkowska, 2008, s. 88) oraz przedmiotowym – takim jak np. specyfika funkcjonowania szkoły (Szempruch, 2013, s. 202), które wywierają wpływ na jakościowe i ilościowe zróżnicowanie zadań, jakie w przygotowanym planie rozwoju zawodowego nauczyciel będący w czasie stażu przyjmuje do realizacji.

Dorota Klus-Stańska wiąże wzrastanie w zawodzie nauczyciela z rozwojem osobistym, profesjonalnym oraz zmiennością rzeczywistości dydaktycznej, wychowawczej, społecznej i kulturowej (Klus-Stańska, 2004, s. 19-20). Odpowiedzią na tę tezę mogą być wyniki badań prowadzonych przez M. Szumiec, które wykazały, że wypełnianie wymagań wynikających z procedury awansu zawodowego nauczycieli, zdaniem 73% badanych nauczycieli kontraktowych, wywiera wpływ na motywację do pracy (Szumiec, 2016, s. 164), a podstawowym motywem uczestnictwa w procesie awansu zawodowego jest zdaniem 70% badanych uzyskanie wyższych zarobków i doskonalenie warsztatu nauczycielskiego (72% badanych nauczycieli kontraktowych) (Szumiec, 2016, s. 169). 77% nauczycieli, którzy ukończyli staż na stopień nauczyciela kontraktowego, dostrzega wpływ

awansu na zmiany jakościowe w pracy (Szumiec, 2016, s. 177), a 94% odczuwa potrzebę podnoszenia kompetencji zawodowych (Szumiec, 2016, s. 190).

Ten wizerunek nauczyciela wydaje się wkomponowywać w ujęcie Bogusławy Gołębniak, która postuluje nastawienie na działanie „w znaczeniu otwartości i gotowości do dokonania zmiany, nawet radykalnej, nawet przeciw dominującej subkulturze szkolnej, przeciw osobistym, doraźnym interesom, uważamy za szczególnie doniosłą cechę nauczyciela profesjonalisty »tu i teraz«. Mówimy wprawdzie o »każdym« nauczycielu, że jest praktykiem, bo działanie z konkretnym uczniem w konkretnej klasie jest dla niego czymś »pierwszym« i »głównym«, ale podkreślamy, że »nasz« nauczyciel pozostaje w tym działaniu elastyczny, wolny od schematów, rutyny, rytuałów, wiary w intuicję, tradycję czy »zawsze« wydajne systemy. Występując przeciw kopiowaniu, modelowaniu wzorów, powielaniu przepisów działań, promujemy wyłącznie »inteligentną« praktykę, której warunek *sine qua non* stanowi krytyczna refleksja” (Gołębniak, 1998, s. 160).

Renata Stawinoga rozważając temat dotyczący refleksyjnego nauczyciela akcentuje fakt, że refleksja profesjonalna jest uznawana za jedną z podstawowych kompetencji nauczyciela. Szczególnie potrzebna w pracy nauczyciela refleksja swoim zakresem obejmuje m.in. umiejętność rozważania zmian społeczno-kulturowych i ich skutków dla komunikacji pedagogicznej, a także zdolność analizowania i oceniania własnej działalności pedagogicznej.

Jak pisze wspomniana autorka, poznanie, badanie i zmiana własnej praktyki w konsekwencji prowadzi do samorozwoju (Stawinoga, 2010, s. 406-413). Istotne jest więc to, na co niejednokrotnie w swojej publikacji zwracała uwagę M. Szumiec, aby realizowane w okresie stażu zadania nie wynikały jedynie z obowiązku spełnienia wymagań zapisanych w rozporządzeniu, a były świadomym i długofalowym działaniem w dążeniu do własnego rozwoju (Szumiec, 2016, s. 8). Wtedy często towarzyszące procesowi awansu zawodowego, jak wynika z badań cytowanej autorki:

- rywalizacja, zazdrość i zawiść wśród nauczycieli,
- brak motywacji do pracy po uzyskaniu stopnia awansu,
- zmęczenie, minimalizm w działaniu – wypełnianie jedynie kolejnych punktów rozporządzenia,
- tworzenie fikcji na potrzeby awansu (Szumiec, 2016, s. 247-248)

ustąpią miejsca rzeczywistej trosce o podniesienie poziomu profesjonalnego rozwoju nauczyciela stażysty. Wtedy też bezpodstawne staną się wątpliwości, czy przygotowywana w czasie stażu dokumentacja będzie w stanie odzwierciedlić

rzeczywistą pracę i zaangażowanie nauczyciela stażysty. Jak pisał Tadeusz Lewowicki „nauczycielom – specjalistom kompletowanie dokumentacji i awans przychodzi łatwiej – łatwiej koncentrują się bowiem na stronie formalnej, zdobywają zaświadczenia, niż nauczycielom – pasjonatom” (Lewowicki, 2007, s. 72). Stąd, aby to nie był tylko pozorowany rozwój, nauczyciel stażysta i towarzyszący mu w czasie trwania stażu opiekun powinni być szczególnie wyczuleni na zasygnalizowane tu pułapki, a podejmując działania przynoszące korzyści uczniom i szkole, widzieć je w szerszym kontekście pracy nad sobą. Tak więc niewątpliwym mechanizmem motywacyjnym, skłaniającym nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji, jest kreowanie postawy otwartej na rozwój, która wynika z przekonania o konieczności rozwoju w ramach swojej profesji.

Referencje

- Adams, G.L. *Why Interactive?* In *Multimedia & Videodisk Monitor*, March 1992.
- Gołębnik, B.D. (1998). *Zmiany edukacji nauczycieli. Wiedza-biegłość-refleksyjność*. Toruń-Poznań: UAM.
- Kazimierowicz, M. *Rozwój nauczyciela poprzez awans zawodowy*. Nowa Szkoła, 4 (2008).
- Kłosińska, T. (2007). *Kompetencje medialne nauczycieli wczesnej edukacji*. W: B. Śliwerski (red.), *Pedagogika alternatywna. Postulaty, projekty i kontynuacje*, t. 2, *Innowacje edukacyjne i reformy pedagogiczne*. Kraków: Impuls.
- Klus-Stańska, D. (2004). *Świat dziecięcych znaczeń – poszukiwanie kontekstów teoretycznych*. Warszawa: Żak.
- Klus-Stańska, D. (2018). *Paradygmaty dydaktyki. Myśleć teorią o praktyce*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Kwiatkowska, H. (2008). *Pedeutologia*. Warszawa: WAIp.
- Migdałek, J., Moszner, P. (1999). *Informatyczne przygotowanie nauczycieli. Materiały z II Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Informatyczne przygotowanie nauczycieli”*. Kraków: AP.
- Muchnacka, B., Szymański M. (red.). (2008). *Nauczyciel w świecie współczesnym*. Kraków: Impuls.
- Palka, S. (2003). *Dydaktyka ogólna w toku rozwoju naukowego i w wymiarze praktycznej użyteczności*. W: S. Palka (red.), *Pedagogika w stanie tworzenia. Kontynuacje*. Kraków: UJ.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2018, poz. 1574, § 5 i 6.
- Stawinoga, R. (2010). *Refleksyjny nauczyciel – partnerem ucznia w przestrzeni edukacyjnej*. W: A. Karpińska (red.), *DIALOG o edukacji*. Białystok: Trans Humana.
- Szempruch, J. (2013). *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Impuls.
- Szumiec, M. (2016). *System awansu zawodowego nauczycieli. Ocena kluczowego elementu reformy edukacji*. Kraków: Impuls.
- Szymańska, M. (2019). *Portfolio w kształceniu nauczycieli*. Kraków: Akademia Ignatianum.

- Ślęczka, R., *Rozwój zawodowy nauczyciela – założenia, oczekiwania i rzeczywistość*. W: H. Kosętko, B. Pietrzyk, R. Ślęczka (red.) (2004). *Edukacja nauczycielska wobec zadań reformy*. Kraków: AP.
- Tanaś, M. (red.). (2005). *Technologia informacyjna w procesie dydaktycznym*. Warszawa: MIKOM.
- Wiłkomirska, A. *Awans zawodowy nauczycieli – „brzydkie kaczątko” reformy edukacji*. *Studia Pedagogiczne*, t. 64 (2011).
- Wyczesany, J. (red.). (2014). *Dydaktyka specjalna. Wybrane zagadnienia*. Gdańsk: Harmonia Universalis.
- Żeber-Dzikowska, I. *Nauczyciel wobec wyzwań edukacyjnych XXI wieku*. *Społeczeństwo. Edukacja. Język*, t. 1 (2013).