

- posiadających różne stopnie awansu zawodowego.

### 5. Jaką rolę w realizacji zadań statutowych szkoły/placówki odgrywają instytucje zajmujące się wspomaganiami i doskonaleniem nauczycieli?

- a) opis ról, jakie pełnią poszczególne instytucje odgrywające zajmujące się wspomaganiami i doskonaleniem nauczycieli,
- b) oczekiwania nauczycieli wobec instytucji wspomagających i doskonalących nauczycieli.

### 6. Jakie czynniki powinny wyznaczać wysoką jakość doskonalenia?

W badaniu wykorzystano różne techniki zbierania informacji: interaktywną ankietę internetową kierowaną do różnych grup nauczycieli, wywiad grupowy z radami pedagogicznymi szkół oraz wywiad indywidualny z przedstawicielami jednostek samorządu terytorialnego.

Materiał z badań diagnostycznych uzupełniony zostanie wnioskami sformułowanymi na podstawie analizy danych zastanych tj. raporty z egzaminów zewnętrznych, raporty z badań edukacyjnych – międzynarodowych i krajowych, a także na podstawie lektury najnowszych publikacji z dziedziny pedagogiki, psychologii czy socjologii<sup>11</sup>.

W ten sposób wyznaczone zostaną kierunki pracy z nauczycielami na najbliższy czas, a także określona zostanie strategia działania MSCDN – instytucji, która inicjując model pełnej diagnozy, ma ambicję budować wysoką jakość w doskonaleniu nauczycieli. ■

---

**Autorka jest nauczycielem konsultantem ds. edukacji polonistycznej w szkołach ponadgimnazjalnych i ewaluacji w MSCDN Wydział w Warszawie.**

<sup>11</sup> To zadanie powierzono oddzielnemu zespołowi, który na bieżąco śledzi

# i Ty będziesz profesjonalistą!

Grażyna Rybicka

---

Są trzy powody, dla których pozwolę sobie wypowiedzieć kilka opinii o doskonaleniu, zastrzegając, że patrzę na problem z pozycji „zaledwie” doradcy. Nie jest to szeroka perspektywa, ale za to „z życia wzięte”, a nawet zweryfikowane, obserwacje.

Pierwszy najważniejszy powód to potrzeba dowartościowania doskonalenia, uznanie go za obowiązek wszystkich nauczycieli, a nie tylko tych, którzy właśnie są w trakcie realizacji kolejnego stopnia awansu.

Wraz z końcem roku 2005 pożegnaliśmy nauczycieli niemających wyższych studiów. Jeśli nie uzupełnili wykształcenia, musieli odejść. To trafna decyzja władz, ale rodzi się pytanie, czy posiadanie dyplomu wyższej uczelni gwarantuje jakość nauczania i wychowania? Rzecz dyskusyjna. Przez dziesiątki lat dyplom uczelni uchodził za dokument, który wystarczał, aby nauczyciel czuł się bardzo dobrze przygotowany do pełnienia swej funkcji. W końcu nauczanie to przekazywanie wiedzy. Im lepszym znawcą danej dziedziny wiedzy był nauczyciel, tym większy prestiż otaczał jego osobę.

I oto sytuacja zmieniła się. Nie wystarcza wiedza merytoryczna, choćby najgłębsza. Dobry nauczyciel to ten, który umie tę wiedzę „wyłożyć” w języku zrozumiałym nawet dla najmniej zdolnego ucznia, umie zmotywować ucznia

do zgłębiania danej dziedziny i buduje dobre relacje z uczniami. Na tym polega profesjonalizm nauczycielski. Profesjonalizm można/należy podwyższać. Temu służy doskonalenie.

Mamy liczne możliwości doskonalenia się: począwszy od samodoskonalenia, poprzez korzystanie z oferty ośrodków powołanych do zaspokajania potrzeb edukacyjnych nauczycieli, do form proponowanych przez trenerów w ramach różnych akcji, konkursów, projektów czy warsztatów organizowanych przez stowarzyszenia, grupy wsparcia i grupy samopomocowe. Sama korzystałam z wielu propozycji, ale chcę zatrzymać się na problematyce szkoleń prowadzonych przez publiczne ośrodki doskonalenia.

Szkolenia te odbywają się albo na terenie ośrodka, albo w szkole z udziałem dużej części lub całej rady pedagogicznej. Jest między nimi zasadnicza różnica. Atmosfera warsztatów, na które ludzie zgłosili się do ośrodka indywidualnie, sprzyja realizacji programu, uczestnicy pracują efektywnie, w końcu przecież zainwestowali nie tylko w czas szkolenia, ale też czas podróży i pieniądze na podróż. Przy tym kierowani są jakimś wyraźnym impulsem, stosunkowo jasno sprecyzowaną potrzebą edukacyjną. Są to przede wszystkim ci, którzy spontanicznie, z wrodzonej potrzeby aktywności, wymiany doświadczeń, szukania inspiracji, podnoszenia jako-

ści swojej pracy zgłaszają się na kolejne kursy. Często mają kłopot, bo terminy różnych zajęć nakładają się.

Drugi sposób szkolenia z udziałem całej rady pedagogicznej (w szkole lub wyjazdowe) znacznie różni się od omówionego powyżej. Nauczyciele w większości czują się przymuszeni do udziału, bez względu na to, jak bardzo zdają sobie sprawę z przydatności szkolenia. Nawet już zajmując miejsca przed spotkaniem, najczęściej gromadzą się w „mikroklubach”, które różnią się postawą wobec szkoleń, dyrekcji, ludzi szkolących itp. Nieuzasadniony lęk przed tym, że oto mogą ujawnić się pewne niedoskonałości, tworzy wręcz opór wobec zmian, jakie szkolenia mogłyby wyzwolić.

Przyczyny tego zjawiska są dość proste. Dyrektorzy na ogół nie sugerują swoim nauczycielom indywidualnego udziału w szkoleniach, kierując się zasadą: ogólnie mam świetnych nauczycieli, ale pewne niedociągnięcia wymagają nowych umiejętności, a choćby nawet nowego podejścia. Czasem odnosi się wrażenie, że dyrektorzy boją się nauczycieli (kto wie, może z powodu, że będą karać ich nadążaniem?). Wolą zamówić szkolenie całej rady pedagogicznej, przy tym wybór tematu dokonywany jest na podstawie intuicyjnego wycucia potrzeb edukacyjnych lub w związku z panującą modą na jakiś rodzaj szkolenia. Uczestnicy takich szkoleń wyrażają często zdziwienie sugestią wynikającą z doboru tematu, jakoby coś im w tym zakresie „nie wychodziło”. Bezpośrednie reakcje rady pedagogicznej werbalizowane wobec prowadzących można streścić w kilku zwrotach: „przecież my to robimy”, „proszę dać receptę, jak to rozwiązać”, „tego nie da się zmienić”. Sama formuła warsztatów, na których uczestnicy aktywnie włączają się w proces uruchamiania ich własnych zasobów osobistych, budzi bardzo często niedowierzanie. Woleliby zanotować jakiś wykład prezentujący najnowsze teorie (choćby nijak miały się one do ich szkół, ich środowisk, ich warunków). Nie można oczywiście zapominać, że szkolenie rad pedagogicznych w całości z punktu widzenia oszczędności czasu i kosztów

podróży jest bardzo pożądane i doradcy chętnie przyjmują takie propozycje.

Inną przyczyną niedowartościowania doskonalenia jest wciąż pokutujący, nieuzasadniony, szkodliwy, choć wywodzący się z tradycji, rozdział: wychowanie i nauczanie. Jeśli ktoś jest wychowawcą, zgłasza się na kursy uchodzące tradycyjnie za doskonalące umiejętności właśnie wychowawcy: praca z grupą, komunikowanie się, program wychowawczy, działania profilaktyczne itp. Jeśli ktoś jest nauczycielem przedmiotu, interesują go: aktywne metody nauczania, ocenianie, przygotowanie do egzaminów zewnętrznych itp.

Totalne nieporozumienie. Czyżby uczeń zasługiwał na dobrą komunikację dopiero po matematyce? Praca z grupą miałaby odbywać się tylko na godzinach do dyspozycji wychowawcy? A może profilaktykę należy uprawiać tylko poza lekcjami?

Niespójność – oto co jest najczęstszą chorobą współczesnej szkoły. Program wychowawczy na ogół redaguje kilkuciosobowy zespół (zamiast rada pedagogiczna w całości), odpowiedzialność za wychowanie spada tylko na wychowawcę (nauczyciele przedmiotu, co najwyżej, dyscyplinują) itp.

Na marginesie: nieosiągalnym dla wyższych etapów edukacji ideałem jest nauczanie zintegrowane. Dzięki spójności nauczania i wychowania zawsze było lokomotywą innowacyjności. A pasja doskonalenia się nauczycieli tego etapu czyni z nich awangardę.

Żadna z powyższych uwag nie ma na celu deprecjonowania nauczycieli. W warunkach polskiej oświaty (liczne klasy, niedoinwestowane szkoły itp.) są oni herosami! Ale doskonalenie może jeszcze wyżej podnieść prestiż tego zawodu, czego się dziś tak niecierpliwie oczekuje.

W 2004 r. dyrektor Jarosław Zaroń zaproponował dla nauczycieli rozpoczynających pracę szeroki program „Nauczyciel na starcie”. Obejmował on 9 modułów:

- Budowanie relacji z uczniem.
- Prawa i obowiązki nauczyciela oraz możliwości awansu zawodowego.
- ABC pomiaru dydaktycznego i oceniania.
- Współpraca z rodzicami w procesie nauczania i wychowania.
- Praca z klasą jako grupą.
- Programowanie i dokumentowanie pracy nauczyciela.
- Strategia nauczania aktywnego.
- Doskonalenie umiejętności wychowawczych.
- Monitorowanie i ewaluacja pracy własnej nauczyciela.

Tak, to jest podstawa profesjonalizmu nauczycielskiego. Wymienione szkolenia winny być obligatoryjne dla nauczycieli, bez względu na staż. I wielu nauczycieli ukończyło te kursy, ale wciąż jest to procentowo bardzo mało.

Też o przywiązaniu do dualizmu w nauczaniu i wychowaniu potwierdza fakt, że najrzadziej szkolą się nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych. Według nich liceum ma wyłącznie przygotować młodzież do studiów, a i sposób nauczania w liceach jest często zbliżony do zajęć akademickich: wyłożone – wyuczone – odpytane. Świadomość, że z wiekiem maleje skuteczność oddziaływania wychowawczego, jest pożądana, ale tym bardziej należy doskonalić się w umiejętnościach wychowawczych, aby podjąć partnerską (nie koleżeńską!) współpracę. To wręcz wyzwanie.

Wiemy, jak złożone są przyczyny kryzysu wychowania. Nie chcę zabierać Państwa czasu na wymienianie powszechnie znanych zjawisk. Wolę zastanowić się, jak mamy nie dać się wpędzić w poczucie winy, że to szkoła nie podołała wychowaniu? Odpowiedź jest banalnie prosta. Wzrastać w profesjonalizmie, czyli doskonalić się! Profesjonalisty można nawet nie lubić, ale trzeba liczyć się z jego opinią, uznać wagę jego argumentów, rozważać wraz z nim warianty i alternatywy rozwiązywania problemów. Stosunkowo łatwo jest odróżnić nauczyciela pokrywającego nadążaniem i pychą swoje kom-

pleksy od zrównoważonego, gruntownie przygotowanego do zawodu profesjonalisty, który zna swoją wartość, ale jest gotów do ciągłego rozwoju i poszukiwania skuteczniejszych sposobów działania.

Trzeci powód, dla którego należało wręcz napisać niniejszy artykuł, to niezwykle możliwości podnoszenia jakości pracy szkół i innych placówek oświatowych właśnie dzięki doskonaleniu.

Wciąż brak jest wyprzedzającego przygotowywania nauczycieli do sytuacji, które mogą się zdarzyć, np. zawsze może się zjawić w szkole uczeń z ADHD lub dziecko z opóźnionym rozwojem zakwalifikowane do klasy integracyjnej. Brak jest świadomości, że o dysleksji winni wiedzieć wiele (o przejawach i sposobach postępowania) wszyscy nauczyciele, a nie tylko poloniści. Smutne jest niewiązanie jakości pracy szkoły z osobowością nauczycieli, z nauczycielskim JA, które

można wzbogacać, nabywając nowych umiejętności. Gdy na zlecenie kuratorium Pracownia Psychologiczno-Pedagogicznej Pomocy Szkole MSCDN przeprowadzała sondaż na temat potrzeb edukacyjnych w radach pedagogicznych i zastosowała metodę analizy SWOT, nauczyciele wśród słabych stron placówki absolutnie nie wskazywali jakichkolwiek własnych braków. Czy to prawdopodobne, żebyśmy już niczego nie mogli poprawić?

Warto byłoby zajrzeć do pięcioletnich planów rozwoju placówek. Jakie obszary, tematy doskonalenia zaplanowała rada pedagogiczna? Takie plany mogłyby być podstawą (źródłem informacji) dla placówek doskonalenia, które odpowiadałyby ofertą na to zapotrzebowanie. Może trzeba podjąć wysiłek przeszkolenia wszystkich nauczycieli w zakresie fundamentalnej umiejętności, jaką jest komunikacja (warunek dobrych relacji i konsekwencji w wychowaniu)?

A teraz kamyczek do własnego ogródka. Informacje zwrotne o przydatności odbytych szkoleń, o ich wpływie na poziom nauczania i wychowania są szczątkowe lub żadne. Ewaluacja warsztatów kończy się na wypełnianiu ankiety, w której uczestnicy odnoszą się do samych zajęć, materiałów i osób prowadzących. Potrzebne są narzędzia badawcze do monitorowania długofalowych skutków doskonalenia. Doradca też winien się doskonalić. Czego sobie i Państwu życzę. ■

---

**Autorka jest doradcą  
metodycznym w MSCDN  
Wydział w Płocku,  
nauczycielem  
języka polskiego w III LO  
im. Marii Dąbrowskiej Płocku.**

## Wykaz akredytowanych jednostek certyfikujących wyroby

Wykaz akredytowanych jednostek certyfikujących wyroby, które nie mogą być nabywane przez szkoły i placówki, jeżeli dostawca nie przedstawi odpowiedniego certyfikatu - rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 21 maja 2002 r. (Dz. U. Nr 71, poz. 657), opracowany na podstawie pisma Polskiego Centrum Akredytacji (AC-3491/SS/02).

### Dotyczy załącznika nr 2 do ww. rozporządzenia – certyfikacja na znak bezpieczeństwa

#### **PKWiU 17.40.25-90.30** Pasy i szelki bezpieczeństwa z tworzyw włókienniczych

SWW 2185-94, -95 Pasy bezpieczeństwa, szelki bezpieczeństwa

- CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY**, Ośrodek Certyfikacji Wyrobów i Systemów Zarządzania, certyfikat akredytacji nr **AC 018**, tel.: (22) 623-46-40, ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
- CENTRUM NAUKOWO-BADAWCZE OCHRONY PRZECIWOŻAROWEJ** im. Józefa Tuliszковского, Jednostka Certyfikująca Wyroby; certyfikat akredytacji nr **AC 063**, tel.: (22) 789-31-16÷19, ul. Nadwiślańska 213, 05-420 Józefów k/ Otwocka

#### **PKWiU: 25.24.28-70.90** Sprzęt ochronny i ratunkowy z tworzyw sztucznych pozostały: liny, linki

SWW: 1369-6,-7,-9; 2829-41,-49; 2885-81, 97; 2886-91, 92

- CENTRALNY INSTYTUT OCHRONY PRACY**, Ośrodek Certyfikacji Wyrobów i Systemów Zarządzania, certyfikat akredytacji nr **AC 018**, tel.: (22) 623-46-40, ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa