

EDUKACJA / EDUCATION

RYSZARD SKAWIŃSKI

AWANS ZAWODOWY NAUCZYCIELI A ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELI

Wprowadzenie

Latem tego roku (2020) odbyły się jak zwykle posiedzenia komisji kwalifikacyjnych dla nauczycieli ubiegających się o awans na najwyższy stopień nauczycielski – stopień nauczyciela dyplomowanego. Karta Nauczyciela¹ w art. 9a przewidziała cztery stopnie awansu zawodowego. Pierwszy z nich – stopień nauczyciela stażysty – otrzymuje się na wstępie kariery zawodowej, po roku „stażu” nauczyciel może uzyskać awans na nauczyciela kontraktowego, po pięciu latach może zostać nauczycielem mianowanym (zdawszy egzamin przed komisją), zaś po kolejnych czterech latach – może zostać nauczycielem dyplomowanym po pozytywnej ocenie komisji kwalifikacyjnej.

W minionych niemal dwudziestu latach doświadczeniem autora niniejszego artykułu było uczestnictwo w komisjach przeprowadzających rozmowę kwalifikacyjną ze stażystami oraz egzamin dla nauczycieli kontraktowych i to w różnych rolach: eksperta, dyrektora szkoły, przedstawiciela organu prowadzącego.

W ostatnich dwóch latach autor artykułu uczestniczył jako ekspert MEN w pracy ponad 40 komisji kwalifikacyjnych dla nauczycieli mianowanych ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego. Przed komisjami stawali nauczyciele z różnych szkół (głównie podstawowych), różnej płci (dominacja kobiet), w różnym wieku (najczęściej ok. 35–40 lat), o różnym stażu i dorobku zawodowym. Warto nadmienić, że wszystkie te osoby otrzymały pozytywną ocenę swego dorobku (liczbę punktów w przedziale od 7 do 10, z przewagą ocen zbliżonych do 10).

Doświadczenia z pracy w komisjach kwalifikacyjnych dla nauczycieli mianowanych, które decydują o otrzymaniu przez nich najwyższego i ostatniego stopnia (pozostaje honorowy tytuł profesora oświaty, który uzyskuje co roku ok. 0,005% pedagogów), skłaniają do refleksji nad naturą zawodu nauczyciela, jego rozwojem zawodowym oraz związkami tegoż rozwoju z kryteriami awansu zawodowego (oraz racjonalnością tychże kryteriów). Problem związków opisanych urzędowo stopni awansu zawodowego nauczycieli z literaturą naukową

RYSZARD SKAWIŃSKI – Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2884-7177>, e-mail: ryszardskawinski@wp.pl

¹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r. poz. 2215.

dotycząca rozwoju zawodowego nauczycieli (wszak awans na kolejne stopnie oparty jest na realizacji „planów rozwoju zawodowego”) nie stał się przedmiotem szerokich badań. Wprawdzie kiedy sięgniemy do zasobów Biblioteki Narodowej (październik 2020), pod hasłem „awans zawodowy nauczycieli” wyszukiwarka odnajdzie 982 pozycje, a pod hasłem „rozwój zawodowy nauczyciel ok. 500. Są to przede wszystkim różne poradniki dla nauczycieli, artykuły w prasie branżowej albo wydawnictwa broszurowe; mają one charakter pragmatyczny, dotyczą tego, jak skutecznie uzyskać kolejne stopnie, na co nauczyciel powinien zwrócić uwagę w planie działań na okres stażu, jak zaprezentować się przed komisją, co eksponować, czego unikać itp. Pojawiają się także refleksje naukowe nad istotą profesji nauczyciela i zmianami w niej zachodzącymi w obecnym czasie gwałtownego przyrostu wiedzy oraz metod, narzędzi, kanałów jej dystrybucji. Jednak pomysł na stopnie awansu zawodowego będące swoistym podsumowaniem kolejnych stadiów rozwoju zawodowego nauczycieli nie wykazuje ścisłych związków z określoną, naukowo zweryfikowaną koncepcją rozwoju zawodowego nauczyciela. Podobny pogląd wyraża Anna Wilkomirska w artykule *Awans zawodowy nauczycieli – „brzydkie kaczątko” reformy edukacji*, powołując się na publikacje anglojęzyczne², m.in. Frances Fuller *Concerns of teachers: a developmental conceptualization*. Autorka wyróżniła trzy odrębne fazy rozwoju zawodowego: nastawienie na przetrwanie, nastawienie na sytuację dydaktyczną, nastawienie na zmianę i rozwój. Kilka lat później Donald E. Super wyróżnił pięć etapów rozwoju zawodowego: rozwoju, poszukiwania, utrwalania, kontynuacji i spadku. Bardziej złożone modele, łamiące stereotyp rozwoju liniowego, opracowali Ralph Fessler i Michael Huberman. Wydaje się, że autorzy systemu awansu zawodowego nauczycieli w Polsce nie znali tych prac, podobnie jak i publikacji z dziedziny psychologii pracy³.

Artykuł ma na celu zasygnalizowanie problemu, dlatego ze stopniami awansu zawodowego zostały zestawione dwie koncepcje rozwoju zawodowego. Pierwsza z nich, opisująca ten rozwój jako drogę ku mistrzostwu, pochodzi z książki ukraińskich pedagogów, noszącej tytuł *Mistrzostwo pedagogiczne*. Przedstawione tam myślenie odpowiada – jak się zdaje – tradycyjnym wyobrażeniom dotyczącym nauczycielskiej profesji. Druga koncepcja, odwołująca się do teorii rozwoju moralnego Lawrence’a Kohlberga, opiera się na analogii pomiędzy wzrastaniem i wrastaniem w zawód nauczyciela z wzrastaniem i postępowaniem świadomości moralnej każdego człowieka – od jego narodzin do ok. dwudziestego roku życia. Występujące w opisie rozwoju moralnego człowieka pojęcia częściowo zostały zastosowane bezpośrednio w opisie rozwoju zawodowego nauczyciela, a częściowo posłużyły do scharakteryzowania kolejnych tożsamości jako nowych kategorii pojęciowych użytych do tegoż opisu. Do L. Kohlberga odwołuje się zarówno Robert Kwaśnica w podręczniku akademickim z pedagogiki, jak i Henryka Kwiatkowska w swej książce o tożsamościach nauczycieli.

² Charakterystyczne, że spośród kilkunastu pozycji zawartych w bibliografii, S większość stanowiły wówczas (2011) publikacje anglojęzyczne.

³ A. Wilkomirska, *Awans zawodowy nauczycieli – „brzydkie kaczątko” reformy edukacji*, „Studia Pedagogiczne” 64(2011), s. 159–160.

Nauczyciel

Zawód nauczyciela nie jest zawodem zwyczajnym. „Wiele zawodów rodzi się i umiera, ale żyją do dziś najstarsze z nich: rolnik, budowniczy, lekarz, nauczyciel. Wśród tych profesji zawód nauczyciela zajmuje szczególne miejsce – to początek wszystkich zawodów”⁴. We współczesnej Polsce jest to zawód o ograniczonej dostępności – aby się go podjąć, należy spełnić formalne wymagania kwalifikacyjne. Podstawowe kwestie związane z zawodem uregulowane zostały na poziomie ustawowymi, przede wszystkim w ustawie Karta Nauczyciela.

Karta Nauczyciela do kategorii nauczycieli włącza poprzez wyliczenie bardzo szerokie grono osób. Ustawa dotyczy oczywiście przede wszystkim „nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach oraz placówkach doskonalenia nauczycieli”, ale także odnosi się do osób zatrudnionych w „zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich działających na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich” i w „publicznych kolegiach pracowników służb społecznych”. Karta Nauczyciela obejmuje także urzędników, tj. „nauczycieli mianowanych lub dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej, w kuratoriach oświaty, w specjalistycznej jednostce nadzoru, w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz okręgowych komisjach egzaminacyjnych, w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych”; również nauczycieli pracujących za granicą: „nauczycieli zatrudnionych w publicznych szkołach i zespołach szkół przy przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych i przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej”; do kategorii nauczycieli należą także specjaliści pracujący z nauczycielami, tj. „nauczyciele zatrudnieni w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych oraz publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych, oraz publicznej placówce doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych o zasięgu ogólnokrajowym”. Status nauczycieli mają również „nauczyciele zatrudnieni w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego, w przedszkolach niepublicznych, niepublicznych placówkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, oraz szkołach niepublicznych i niepublicznych szkołach artystycznych o uprawnieniach publicznych szkół artystycznych, w publicznych innych formach wychowania przedszkolnego prowadzonych przez osoby fizyczne oraz osoby prawne niebędące jednostkami samorządu”. Nauczycielami w rozumieniu prawa oświatowego są instruktorzy praktycznej nauki zawodu, kierownicy praktycznej nauki zawodu, pracownicy zatrudnieni w Ochotniczych

⁴ *Mistrzostwo pedagogiczne*, pod red. I.A. Zjaziuna, tłum. L. Zjaziun, F. Szlosek, Warszawa – Radom 2005, s. 17.

Hufcach Pracy na stanowiskach wychowawców, pedagogów oraz na stanowiskach kierowniczych, posiadający kwalifikacje. Status nauczycieli zachowują także nauczyciele urlopowani z powodu pracy etatowej w związku zawodowym.

Jednak wiele wiarygodnych definicji ogranicza znaczenie słowa „nauczyciel” do kogoś, „kto uczy innych, przekazując im wiadomości, bądź naucza kogoś, jak ma żyć”⁵. Trudno wyobrazić sobie, aby to pierwsze znaczenie zanikło (podlega właśnie przeobrażeniom), chociaż w wyniku umacniania się nowych tendencji pedagogicznych przybliży się ono do znaczenia zawartego w drugiej części definicji. W pracy współczesnego nauczyciela rozróżnia się nadal trzy główne zadania: nauczanie (kształcenie), wychowanie oraz rozwijanie osób, z którymi i dla których pracuje, i to nie tylko dzieci i młodzieży, ale także dorosłych.

Według innego autora nauczyciel to „osoba ucząca innych przez przekazywanie wiadomości (treści), wprowadzająca w świat wartości oraz kształtująca kompetencje i umiejętności, w tym uczenia się przez całe życie. Nauczyciel współczesny to profesjonalista, przygotowany merytorycznie, pedagogicznie, psychologicznie oraz metodycznie”⁶.

Nauczyciel to w szerokim ujęciu „odpowiednio przygotowany specjalista do prowadzenia pracy dydaktyczno-wychowawczej (nauczającej) w instytucjach oświatowo-wychowawczych (w szkołach, przedszkolach, na kursach lub w innych placówkach pozaszkolnych lub poszkolnych”⁷. To ścisłe znaczenie terminu nauczyciel. Jednak nauczycielami są także, jak zauważa Stefan Wołoszyn, nauczyciele prywatni, jako to przeróżni guwernerzy, mentorzy, korepetytorzy, facylitatorzy; do kategorii „nauczycieli” można obecnie zaliczyć nie tylko książki, czasopisma, domy kultury, teatry, kina, telewizję, ale także internet oraz rozmaite gry komputerowe.

*Britannica*⁸ mówi o nauczycielach jako osobach niezbędnych w realizacji efektywnego nauczania, posiadających odpowiedni zasób wiedzy merytorycznej, „znajomość repertuaru najlepszych sposobów postępowania pedagogicznego, gotowość do systematycznej refleksji, umiejętność rozwiązywania problemów”, a także pojmujących nauczanie jako proces ustawiczny. W sumie nauczyciel to specjalista.

Specyfika pracy nauczyciela

Współcześnie w Polsce zadania nauczyciela określone zostały na poziomie ustawy: art. 6 Karty Nauczyciela⁹ mówi, że nauczyciel ma obowiązek „rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem w zakresie

⁵ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001, s. 256.

⁶ Cz. Banach, *Nauczyciel*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 3, pod red. T. Pilcha i in., Warszawa 2004, s. 548.

⁷ S. Wołoszyn, *Nauczyciel – przegląd historycznych funkcji*, w: *Encyklopedia pedagogiczna*, pod red. W. Pomykały, Warszawa 1997, s. 439.

⁸ J. Skrzypczak, *Nauczanie*, w: *Britannica. Edycja polska*, t. 28, Poznań 2002, s. 267.

⁹ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r. poz. 2215.

dydaktyki, wychowania i opieki, troszcząc się o bezpieczeństwo uczniów” oraz „wspierać każdego ucznia w jego rozwoju”. W szczególności powinien „kształcić oraz wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, poszanowaniu konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka”, budując właściwe postawy moralne i obywatelskie, w zgodzie z ideami demokracji, pokoju oraz przyjaźni opartej na tolerancji wobec różnic narodowych, rasowych i światopoglądowych. Nauczyciel powinien także zadbać o „pełnię własnego rozwoju osobowego” oraz o zgodne z potrzebami szkoły doskonalenie zawodowe¹⁰. Obowiązki powyższe ustawa powtarza w rocie ślubowania, jakie nauczyciel składa przy nadawaniu stopnia nauczyciela mianowanego (zwykle po sześciu latach pracy): „Ślubuję rzetelnie pełnić mą powinność nauczyciela wychowawcy i opiekuna młodzieży, dążyć do pełni rozwoju osobowości ucznia i własnej, kształcić i wychowywać młode pokolenie w duchu umiłowania Ojczyzny, tradycji narodowych, poszanowania Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej”.

Praca nauczyciela jest pracą twórczą¹¹. Owoce tej pracy w głównej mierze zależą od niego samego, od jego kwalifikacji zawodowych (wiedza przedmiotowa, wiedza i umiejętności metodyczne, pedagogiczne i psychologiczne), jak i od jego osobowości, kultury osobistej, postawy, wyznawanych wartości, moralności. Ze względu na szczególne relacje, jakie powstają pomiędzy nauczycielem a uczniami, może stać się on dla nich wzorem lub antywzorem postępowania. Rewolucja technologiczna tak zwiększyła dostępność informacji oraz ich przepływ, że rola nauczyciela jako źródła wiedzy maleje. Staje się on przewodnikiem po zasobach wiedzy książkowej i zdigitalizowanej, ale jednocześnie po rozległych obszarach wartości, ideałach dobra, prawdy i piękna. Oczekuje się od nauczyciela, że wesprze rodziców w przygotowaniu ich potomstwa do samodzielnego życia w zmieniającym się świecie, do podejmowania trafnych wyborów, do całowyciowej aktywności w sferze poznawczej, emocjonalnej i praktycznej, do współpracy z innymi.

Widać wyraźnie, jak istotne w pracy nauczyciela są walory jego osobowości, wyznawane przez niego wartości, motywacja do pracy – od tego przecież zależy, czy respektuje on podmiotowość dzieci i młodzieży oraz czy chce jak najlepiej przygotować ich do życia. Bardzo ważne są również kwalifikacje praktyczne nauczyciela, jego wiedza i umiejętności dotyczące nauczanego przedmiotu, a może jeszcze bardziej wiara w sensowność realizowanych celów wychowania i kształcenia, kompetencja w zakresie doboru metod i środków, chęć zapewnienia najlepszych warunków do osiągnięcia planowych zmian w wychowankach.

Według Carla R. Rogersa praca nauczyciela opiera się na autokreacji, na twórczym rozwijaniu samego siebie; dzięki doskonałej otwartości nauczyciel powinien uczyć się sam i ułatwiać uczenie się swoim uczniom (funkcja facylitatora). Powinien on dawać uczniom prawo wyboru procesu nauczania, prawo do wolnej i otwartej organizacji procesu nauczania, do wspólnych z nauczycielem decyzji odnośnie do zakresu i treści procesu nauczania¹². Będąc człowiekiem

¹⁰ Zob. W. Guzewicz, „W wychowaniu (...) chodzi o to, aby człowiek stawał się coraz bardziej człowiekiem...” – *Wartości w wychowaniu szkolnym*, „Studia Teologiczne” 32(2014), s. 249–357.

¹¹ Cz. Banach, *Nauczyciel*, s. 436.

¹² *Mistrzostwo pedagogiczne*, s. 28.

autentycznym, powinien rozumieć i rozwijać swoje emocje, dzięki czemu będzie mógł zachować szczerość i samokrytycyzm w relacjach z uczniami. Podstawą tych dobrych relacji ma być akceptacja uczniów, wykluczająca jakąkolwiek przemoc wobec nich, jak choćby upokarzanie i ośmieszanie. Kierując się empatią, nauczyciel (wychowawca) liczy się z uczuciami swoich podopiecznych, udziela im pozytywnych wskazówek, uświadamiających szanse i zagrożenia płynące z rozmaitych zachowań. Taki nauczyciel realizuje paradygmat pedagogiki niedyrektywnej, dbając o rozwój uczniów, o ich aktywność, stymulując ich niezależność i samodzielność poprzez otwieranie możliwości samokontroli i samooceny, a odrzucając wszelkie represje, stereotypowość, powielanie gotowych wzorców i rutynę.

Bardzo klarownie i wyraziście charakteryzuje specyfikę pracy nauczyciela H. Kwiatkowska, stwierdzając, że „zawód nauczycielski należy do profesji, w których nie można określić końcowej postaci kwalifikacji” i że „rozwój wpisuje się w zawód”¹³. Praca nauczyciela odznacza się niedookreśleniem, niestandardowością, dynamiczną zmiennością; nie jest łatwo ją sformalizować. Autorka *Tożsamości nauczycieli* stwierdza, że w tym zawodzie „nie wystarczy dużo wiedzieć i robić użytek z tej wiedzy”¹⁴; w pracy tej należy wykazywać się dwuelementowym przygotowaniem.

Dzisiejszy świat, realia XXI w. stawiają przed nauczycielami nowe wyzwania. Społeczeństwo wiedzy, nieprawdopodobny wzrost informacji, nowe technologie dystrybucji tych informacji, rozbudowa środków masowej komunikacji, nowe zadania nauki i techniki, globalizacja kulturowa i gospodarcza, zmiany w świadomości społeczeństw – wszystko to musi mieć przełożenie na edukację, w której ciągle kluczowym czynnikiem pozostaje kadra pedagogiczna. „Niezbędna jest refleksja nad tym, jak przygotować nauczyciela do pokonywania barier w rozumieniu otaczającego świata i odpowiedzialnego kształcenia kolejnych pokoleń do projektowania życia jednostkowego i zbiorowego”¹⁵.

Jak taką koncepcję nauczyciela wypełniać w praktyce szkolnej zbudowanej na podstawie programowej, szkolnym i przedmiotowym systemie oceniania, przedmiotowym programie nauczania, programie wychowawczo-profilaktycznym i wielu innych dokumentach, wśród których na plan pierwszy wysuwają się wymagania egzaminu zewnętrznego oraz związane z tym procenty, staniny i rankingi? Kto miałby to robić? Autorzy *Mistrzostwa pedagogicznego*, formułując cały szereg rozmaitych tez, ocen, opinii na temat zawodu nauczyciela oraz nauczycieli na różnych poziomach rozwoju, zadaniem autokreacji, rozwoju i samorealizacji obarczają samego nauczyciela:

1. „Nauczyć kogoś zawodu nauczycielskiego nie jest możliwe, ale samemu nauczyć się go można” (s. 50).
2. „Dla nauczyciela praca nad sobą – to konieczny warunek nabycia i utrzymania kwalifikacji zawodowych” (s. 50).

¹³ H. Kwiatkowska, *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, Gdańsk 2005, s. 148.

¹⁴ Tamże, s. 149.

¹⁵ J. Szemppruch, *Modele kształcenia nauczycieli a zadania edukacji*, „Studia z Teorii Wychowania” 7(2016), nr 4(17), online: <<http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklist-13126bec-8285-4f4d-8201-e3d560714d59>>, dostęp: 05.09.2020.

3. „Ciężka praca nad sobą umożliwia przyszłemu nauczycielowi wypracowanie sobie indywidualnego stylu pedagogicznej działalności, co stanowi symptom twórczego poziomu mistrzostwa pedagogicznego” (s. 53).

Rozwój

Wielu pedagogów uznaje wszechstronny rozwój człowieka za najważniejszy cel edukacji i zalicza to pojęcie do kluczowych w zakresie pedagogiki. O jak rozumiany rozwój tu chodzi?¹⁶ Etymologicznie „rozwój” pochodzi od słów „wić”, „rozwić”, „rozwijać” (łac. *evolvere*). W słownikach języka polskiego odnajdujemy takie oto znaczenie wyrazu „rozwój”: „proces przeobrażeń, przemian, przechodzenia do stanów bardziej złożonych lub pod pewnym względem doskonalszych”¹⁷. Bliskożnaczne do „rozwoju” są następujące słowa: zmiana, proces, postęp, progresja, ewolucja, wzrost, powstawanie, rewolucja, dojrzałość, rozkwit, innowacja. „Rozwijać się” to przejść od jakiegoś stanu do stanu doskonalszego. Rozwój człowieka następuje w pewnych fazach; odpowiednie fazy wyróżnia się w rozwoju fizycznym człowieka, w jego rozwoju psychicznym, społecznym i moralnym, a następnie w rozwoju zawodowym.

W pracach na temat rozwoju nauczyciela przywoływana bywa koncepcja rozwoju moralnego człowieka autorstwa L. Kohlberga¹⁸. Nawiązując do teorii Jeana Piageta, wyróżnia on kilka stadiów w tym rozwoju. Pierwsze z nich – stadium anomii moralnej – dotyczy okresu niemowlęstwa i częściowo poniemowlęstwa, kiedy mamy do czynienia z dziecięcym amoralizmem (dziecko nie rozumie zasad moralnych, nie umie osądzać czynów, nie występują u niego żadne motywy do zachowań moralnych). Następne stadium – heteronomii moralnej – ma kilka faz: fazę egocentryzmu (od końca okresu poniemowlęcego do ok. 5 r. ż.; tu normy moralne są czymś zewnętrznym, nie są zinternalizowane, dobro i zło zależą od fizycznych skutków czynu; dziecko stosuje się do zasad, aby uniknąć kary lub zyskać nagrodę; ulega autorytetom); fazę konformizmu (od 5 do 9 r. ż.; wtedy moralne zachowanie nie jest wartością samą w sobie, a dziecko przez odpowiednie zachowanie stara się przypodobać komuś i zyskać nagrodę); stadium socjononii moralnej (od 9 do 13 r. ż.; przestrzeganie reguł staje się dla dziecka sposobem na bezkonfliktowe życie w grupie społecznej i uzyskanie jej aprobaty). Kolejne stadium rozwoju moralnego, stadium autonomii moralnej, obejmuje lata życia od 13 do 21 i dzieli się na kilka podokresów, jak pryncypializm (13–15 lat), racjonalizm moralny (15–17 lat) oraz idealizm moralny, kiedy to przy prawidłowym rozwoju człowiek ma już ukształtowany własny system zhierarchizowanych wartości, używany w konkretnych sytuacjach do rozstrzygnięcia rozmaitych

¹⁶ A. Salamucha, *Pojęcie rozwoju człowieka w pedagogice*, „Roczniki Nauk Społecznych KUL” 2000/2001, z. 2, s. 159–166.

¹⁷ *Słownik języka polskiego*, t. 7, pod red. W. Doroszewskiego, Warszawa 1965.

¹⁸ H. Szczęsna, *Rozwój moralny*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, pod red. T. Pilcha i in., Warszawa 2006, s. 495–498.

problemów, zwłaszcza dylematów moralnych. Człowiek na tym najwyższym poziomie rozwoju moralnego kieruje się sumieniem – wartościami moralnymi i regułami współżycia międzyludzkiego – a nie głosem autorytetów czy zachowaniami i wymaganiami grupy. Na wymienione stadia rozwoju nakłada się podział na trzy okresy: okres przedkonwencjonalny (od niemowlęcego amoralizmu, przez egocentryzm wczesnego dzieciństwa po stadium konformizmu), okres konwencjonalny (od konformizmu przez socjonomię do pryncypializmu) i okres postkonwencjonalny (racjonalizm, idealizm moralny; autonomia dojrzałego moralnie człowieka). W koncepcji stadialnego rozwoju moralnego człowieka najciekawszą i najbardziej kontrowersyjną jest teza, że przechodzenie na kolejne, coraz wyższe stadia, wcale nie jest mechaniczne, nie jest konieczne. Każdy człowiek może w swym rozwoju pozostać na dowolnym etapie rozwoju, nie osiągając nigdy fazy idealizmu moralnego. Jak mechanizmy takiego rozwoju przenieść na rozwój zawodowy nauczyciela? W jaki sposób, w jakim stopniu i zakresie i ewentualnie w jakich fazach następuje rozwój zawodowy nauczyciela?

Możemy uwzględnić tu kilka koncepcji. W rozdziale siódmym podręcznika akademickiego z zakresu pedagogiki Robert Kwaśnica¹⁹ stawia pięć fundamentalnych pytań:

1. „Czy możliwe jest pełne przygotowanie zawodowe nauczyciela?”;
2. „Jakich kompetencji potrzebuje nauczyciel?”;
3. „Na czym polega rozwój zawodowy nauczyciela?”;
4. „Jaki jest dziś polski nauczyciel?”;
5. „Co to znaczy: wspomagać nauczycieli w rozwoju?”.

R. Kwaśnica rozdziela kompetencje nauczyciela na „praktyczno-moralne” oraz „techniczne”. Przyjmuje założenie, że rozwój zawodowy nauczyciela obejmuje całokształt tych kompetencji, że one ewoluują równolegle. Zauważa pewne etapy w tym procesie, jako to: wchodzenie w rolę zawodową, pełną adaptację w tej roli, twórcze przekraczanie roli, zastępowanie przepisu roli tożsamością osobową, czyli „taką wiedzą o sobie i swoich powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby”²⁰. Zgodnie z teoriami rozwoju, do których nawiązuje R. Kwaśnica, logika rozwoju obu rodzajów kompetencji nauczyciela wiedzie go do wzrostu autonomii, do coraz większej niezależności od presji otoczenia. Dystansując się od narzucanych stereotypów i wzorców myślenia, rozwijający się nauczyciel kształtuje własny sposób realizowania się w zawodzie (tak w zakresie społecznym, wspólnotowym, kulturowym, jak moralnym i etycznym). Przywołując terminologię L. Kohlberga, R. Kwaśnica opisuje następujące stadia rozwoju nauczyciela:

- 1) stadium przedkonwencjonalne;
- 2) stadium konwencjonalne;
- 3) stadium postkonwencjonalne.

¹⁹ R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, w: *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, pod red. Z. Kwiecińskiego, B. Śliwerskiego, Warszawa 2004, s. 291–326.

²⁰ Tamże.

W tym pierwszym stadium następuje wchodzenie w rolę zawodową, kiedy to nauczyciel naśladuje zachowania typowe dla otoczenia. Rozpoznaje, które są akceptowane i pożądane, przyjmując za kryterium możliwość uzyskania nagrody – bez głębszej refleksji nad racjami ich uprawomocnienia. Początkujący nauczyciel pragnie sprostać pewnej konwencji, kierując się konformizmem. Jego dalszy rozwój zależy zatem głównie od napotykaných wzorców.

W drugim stadium nauczyciel osiąga pełną adaptację do roli zawodowej – poznaje zasady i sposoby działania, przyjmuje do wiadomości ich uzasadnienia. Rozumie konwencję bycia nauczycielem i stara się ją sprawnie wypełniać. Nauczyciel akceptuje „przepis roli”²¹, ale też stać go na pewien nonkonformizm oraz innowacyjność. Może to być już bardzo sprawny i efektywny, odnoszący sukcesy zawodowe nauczyciel.

W najwyższym stadium rozwoju zawodowego nauczyciela istotne są zmiany świadomości etycznej. „W odróżnieniu od stadium poprzedniego, w którym ostateczną instancją uzasadniająca działanie nauczyciela był przepis roli (konwencja), teraz źródłem owych uzasadnień jest tożsamość autonomiczna (Erikson, Habermans), czyli taka definicja powinności zawodowych, która wyprowadza ich sens z rozumienia własnej osoby jako integralnej (niepodzielonej na role) całości”²².

H. Kwiatkowska, nawiązując do opracowań Kwaśnicy, które uważa za teoretyczne, wprowadza do swoich rozważań o nauczycielu pojęcie tożsamości, doceniając „udział jednostki w tworzeniu własnego wizerunku osobowego”²³ i stawiając tezę, że nie przywiązuje się należytej wagi do roli jednostki w tworzeniu własnej tożsamości. Stwierdza wręcz, że tożsamość, pojęcie eksploatowane w psychologii i socjologii, „pedagogika traktuje po macoszemu”²⁴. Tożsamość ma wiele znaczeń, a najbardziej podstawowe jest „bycie samym sobą”²⁵. Pośród różnych tożsamości charakterystyczna jest tożsamość zawodowa, będąca połączeniem tożsamości osobistej i społecznej. Autorka powołuje się na artykuł dotyczący tożsamości zawodowej psychologa²⁶, stwierdzając, że osoby wykonujące dany zawód mają „podobny repertuar procedur postępowania i teorii służących rozumieniu i wyjaśnianiu napotkanych zjawisk, podobny rodzaj i zakres podejmowanych problemów”. Wreszcie podaje definicję tożsamości zawodowej zapożyczoną z pracy dotyczącej tożsamości kobiet i mężczyzn w cyklu życia²⁷, zgodnie z którą to „wiedza jednostki o przynależności do określonej grupy zawodowej, której towarzyszą oceny wyrażające się zwykle akceptacją tej przynależności”²⁷. Według H. Kwiatkowskiej tożsamość zawodowa nauczyciela jest wyrazista i składa się przynajmniej z dwóch elementów: jego cech osobistych, jego człowieczeństwa, oraz jego cech zawodowych. Te oba składniki w przypadku

²¹ Tamże, s. 307.

²² Tamże, s. 308.

²³ Tamże, s. 7.

²⁴ H. Kwiatkowska, *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, s. 7.

²⁵ Tamże, s. 63.

²⁶ Tamże, s. 71–72; A. Brzezińska, K. Appelt, *Tożsamość zawodowa psychologa*, w: *Etyczne dylematy psychologii*, pod red. J. Brzezińskiej, M. Toeplitz-Wiśniewskiej, Poznań 2000, s. 16.

²⁷ Tamże, s. 72; J. Miluska, *Tożsamość mężczyzn i kobiet w cyklu życia*, Poznań 1996, s. 14.

nauczycieli są trudne do oddzielenia, jego czynności są bardzo złożone i zasadniczo niealgorytmiczne („Trudno byłoby spodziewać się dobrego nauczyciela po złym człowieku”²⁸). Tożsamość nauczycieli kształtują ponadto dwa ważne czynniki – uczelnia, gdzie zdobywał swoje kwalifikacje zawodowe, oraz szkoła, w której podjął pracę²⁹. Pewien wpływ na tożsamość nauczycieli mają także inne czynniki i uwarunkowania, jak „ustawiczność kontaktu interpersonalnego” oraz różne przesilenia polityczne destabilizujące system aksjologiczny. Uwzględniwszy te rozmaite czynniki, autorka przeprowadziła badania na reprezentatywnej grupie ponad 400 nauczycielek i nauczycieli, stosując powstałą w wyniku adaptacji nazewnictwa L. Kohlberga do potrzeb opisu tożsamości terminologię, wykreowaną przez Lecha Witkowskiego. Te terminy to tożsamość anomijna, tożsamość roli i tożsamość autonomiczna³⁰. Pierwsza z nich przejawia się w tym, że nauczyciel jak dziecko koncentruje się w pracy na własnym interesie, dąży do maksymalizacji nagród i unikania kar, próbuje budować korzystne dla siebie interakcje i relacje. Tożsamość roli polega na dążeniu do wypełniania wszystkich zobowiązań roli zawodowej – jak je rozumie nauczyciel. Tożsamość autonomiczna to najwyższe stadium emancypacji zawodowej, które wyraża się potrzebą i zdolnością działania we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność. Nauczyciel chce uczestniczyć w wyznaczaniu reguł i standardów, jednocześnie wykazując krytyczny stosunek do funkcjonujących stereotypów. Nie poddaje się biernie konwencji, pragnie wpływać na jej zmianę.

Książka *Mistrzostwo pedagogiczne* autorów ukraińskich, wydana pod redakcją Iwana Andrejewicza Zjaziuna, jest na polskim rynku ewenementem – z myślą pedagogiczną zza wschodniej granicy mamy niewiele kontaktów. Dlatego niezwykle zachęcająco brzmią rekomendacje wybitnego polskiego pedagoga, Tadeusza Nowackiego: „Ze względu na umiejętności i bogactwo warsztatu nauczyciela, jego wrażliwości i zaangażowania Autorzy znajdują cztery poziomy mistrzostwa. Jest to poziom elementarny, podstawowy, doskonały i twórczy. Wyznaczają one w pewnym sensie drogę osiągania mistrzostwa, gdy nauczyciel rozpoczyna z poziomu elementarnego i poprzez podstawowy oraz doskonały dochodzi do twórczości w swoim działaniu”³¹.

Niektórzy z naukowców³² określają mistrzostwo jako „najwyższy poziom działalności pedagogicznej [...], który przejawia się tym, że pedagog w wyznaczonym czasie osiąga najwyższe rezultaty”. W rosyjskiej encyklopedii z 1965 r. mistrzostwo pedagogiczne uznano za sztukę („wielka sztuka wychowania i nauczania”)³³, zaś A. I. Szerbaków definiuje mistrzostwo jako „syntezę wiadomości, umiejętności i nawyków sztuki metodycznej i osobistych zalet

²⁸ Tamże, s. 72.

²⁹ Cztery możliwe sytuacje: bardzo dobra uczelnia i świetna lub marna szkoła; słaba uczelnia i świetna lub marna szkoła.

³⁰ H. Kwiatkowska, *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, s. 85.

³¹ T. Nowacki, *Słowo wstępne*, w: *Mistrzostwo pedagogiczne*, pod red. I.A. Zjaziuna, tłum. L. Zjaziun, F. Szlosek, Warszawa – Radom 2005.

³² W książce I.A. Zjaziuna przywołana została następująca publikacja: N.W. Kuźmina, N.W. Kucharew, *Psychologiczna struktura działalności nauczyciela*, Homel 1976.

³³ *Mistrzostwo pedagogiczne*, s. 37.

nauczyciela”³⁴. W sumie polega ono na skutecznym wykonywaniu zróżnicowanych zadań pedagogicznych, wysokim poziomie organizacyjnym procesu dydaktyczno-wychowawczego, na efektywnej działalności pedagogicznej – w decydującym stopniu opartej na właściwościach osobowości nauczyciela.

Autorzy *Mistrzostwa pedagogicznego* nie upatrują tytułowej kompetencji nauczycielskiej w sferze technicznej, przeciwnie, jego fundamenty widzą w osobowości nauczyciela, w realizacji przez niego własnego systemu wartości (w tym zwłaszcza związanych z ideą humanizmu). Ostatecznie autorzy książki deklarują: „będziemy rozpatrywać mistrzostwo pedagogiczne jako przejaw przez pedagoga swojego ‘Ja’ w zawodzie, jako samorealizację osobowości nauczyciela w działalności pedagogicznej, która zapewnia rozwój osobowości ucznia”³⁵. Następnie podejmują próbę zdefiniowania pojęcia: „mistrzostwo pedagogiczne – to zespół właściwości osobowości, który zapewnia samoorganizowanie wysokiego poziomu zawodowej działalności nauczyciela na bazie refleksji”³⁶. Składa się ono z czterech elementów: humanistycznego nastawienia (najważniejszego w mistrzostwie pedagogicznym), zawodowych kompetencji (znajomość przedmiotu i metodyki jego nauczania, wiedza z zakresu pedagogiki i psychologii), zdolności do działania pedagogicznego (wrażliwość na drugiego człowieka, jego rozwój, jego osobowość; ponadto: komunikatywność, empatia, „dynamizm osobowości”, emocjonalna stabilność, optymistyczne prognozowanie, kreatywność), techniki pedagogicznej jako formy organizacji czynności nauczyciela. W rozwoju zawodowym nauczyciela („opanowywaniu mistrzostwa pedagogicznego”³⁷) można wyodrębnić cztery poziomy:

- 1) poziom elementarny (nauczyciel posiada przedmiotową wiedzę merytoryczną i metodyczną, ale nie ma nastawienia na rozwój ucznia, umiejętności organizacji dialogu; odpowiedniej skuteczności działań pedagogicznych);
- 2) poziom podstawowy (nauczyciel operuje podstawowymi elementami mistrzostwa pedagogicznego, jak humanistyczne nastawienie, pozytywne relacje z uczniami oraz innymi nauczycielami, przedmiot nauczania opanowany pod względem merytorycznym i metodycznym, samodzielne organizowanie procesu dydaktyczno-wychowawczego na lekcji; „ten poziom możliwy jest do osiągnięcia pod koniec studiów wyższych”³⁸);
- 3) poziom doskonały (nauczyciel precyzyjnie ukierunkowuje swą już wysokiej jakości działalność, prowadzi umiejętnie dialog z uczniami, dba o rozwój osobowości uczniów, samodzielnie planuje i organizuje swą działalność w dłuższych okresach);
- 4) poziom twórczy (nauczyciel podejmuje inicjatywy, twórczo organizuje i realizuje działalność dydaktyczno-wychowawczą, wykazuje się samodzielnością i kreatywnością w budowie oryginalnych „pedagogicznych sposobów docelowego

³⁴ Tamże, s. 37.

³⁵ Tamże, s. 37.

³⁶ Tamże, s. 38.

³⁷ Tamże, s. 44.

³⁸ Tamże.

współdziałania”³⁹, prowadzi refleksyjną analizę działań, ma uformowany modelowy styl działalności zawodowej).

Co ciekawe, już na poziomie studiów pedagogicznych uczelnia powinna wdrażać studentów do mistrzostwa pedagogicznego poprzez „ukształtowanie humanistycznego nastawienia, przekazanie gruntownej wiedzy, rozwój zdolności pedagogicznych, obudowane techniką współdziałania przygotowanie do zawodowej analizy różnorodnych pedagogicznych sytuacji”⁴⁰.

Stopnie awansu zawodowego

Na podstawie ustawy Karta Nauczyciela zostało wydane odpowiednie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej⁴¹. Dokument ów precyzuje m.in. zadania, jakie kandydat do wyższego stopnia awansu zawodowego powinien wykonać podczas swego stażu⁴² i zwłaszcza wymagania, jakie powinien spełnić, ażeby przekonać komisję egzaminacyjną (dla nauczycieli kontraktowych) lub kwalifikacyjną (dla nauczycieli stażystów i nauczycieli mianowanych). Takich wymagań można naliczyć piętnaście, chociaż niektóre są rozwijane przez nowe sformułowania na kolejnych etapach awansu zawodowego. Już ustawa Karta Nauczyciela określa niezbędne kwalifikacje osoby podejmującej pracę w zawodzie – pominiawszy sytuacje szczególne, można stwierdzić, że to wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym. Znajduje to odzwierciedlenie w wymaganiu, które nauczyciel jako stażysta musi spełnić w pierwszym roku swojej kariery zawodowej: powinien wykazać się „umiejętnością stosowania w pracy wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki”. Ciekawe, że to wymaganie nie pojawi się już więcej przy kolejnych stopniach awansu, podobnie jak „umiejętność wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie doskonalenia zawodowego”. Czy w tym zakresie nie przewiduje się rozwoju nauczyciela, czy też nie musi on być kontrolowany (nadzorowany, monitorowany)?

Sześć innych wymagań sformułowano zarówno wobec nauczycieli stażystów, jak i kontraktowych: to umiejętność omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć (na kolejnym etapie to już umiejętność ewaluacji własnej pracy i wykorzystywanie jej wyników do doskonalenia swego warsztatu); to znajomość przepisów prawa i umiejętność posługiwania się różnymi przepisami prawa oświatowego; to umiejętność właściwego, efektywnego planowania i prowadzenia zajęć; to umiejętność diagnozowania potrzeb uczniów i wykorzystywania wyników takiej diagnozy; znajomość środowiska uczniów, ich problemów, umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym i w następnym etapie podejmowania działań zgodnych ze specyfiką środowiska oraz problematyką współczesnego świata;

³⁹ Tamże.

⁴⁰ Tamże, s. 45.

⁴¹ Rozporządzenie MEN z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz. U. z 16 sierpnia 2018, poz. 1574.

⁴² Staż nauczyciela stażysty trwa obecnie dziewięć miesięcy, a staż nauczyciela kontraktowego i nauczyciela mianowanego to dwa lata i dziewięć miesięcy.

Tabela 1. Zestawienie wymagań, których spełnienie jest wymagane na kolejnych szczeblach awansu zawodowego nauczycieli

WYMAGANIA DO AWANSU			
lp.	ze stażysty na nauczyciela kontraktowego	z kontraktowego na nauczyciela mianowanego	z mianowanego na nauczyciela dyplomowanego
1	2	3	4
1.	umiejętność stosowania w pracy wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki;		
2.	umiejętność wykorzystania w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych w trakcie doskonalenia zawodowego;		
3.	umiejętność omawiania prowadzonych i obserwowanych zajęć;	umiejętność dokonywania ewaluacji własnej pracy i wykorzystywania jej wyników do doskonalenia warsztatu pracy;	
4.	znajomość przepisów prawa dotyczących organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż;	umiejętność posługiwania się przepisami prawa dotyczącymi odpowiednio oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w zakresie funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał staż;	
5.	umiejętność prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację statutowych zadań szkoły, w szczególności realizację podstawy programowej;	uzyskanie pozytywnych efektów w pracy dydaktycznej, wychowawczej lub opiekuńczej na skutek wdrożenia działań mających na celu doskonalenie pracy własnej i podniesienie jakości pracy szkoły, a w przypadku nauczycieli, o których mowa w art. 9e ust. 3 Karty Nauczyciela – uzyskanie pozytywnych efektów w zakresie realizacji zadań odpowiednio na rzecz oświaty, pomocy społecznej lub postępowania w sprawach nieletnich, w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją;	
6.	umiejętność rozpoznawania potrzeb uczniów oraz indywidualizowania nauczania;	umiejętność rozpoznawania potrzeb rozwojowych uczniów i uwzględniania ich w pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej;	

cd. tabeli 1

1	2	3	4
7.	znajomość środowiska uczniów i ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym;	umiejętność uwzględniania w pracy problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych;	
8.	umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych.	umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych;	umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia oraz narzędzi multimedialnych i informatycznych, sprzyjających procesowi uczenia się;
9.		umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia;	umiejętność wykorzystania w pracy metod aktywizujących ucznia oraz narzędzi multimedialnych i informatycznych, sprzyjających procesowi uczenia się;
10.		umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego.	umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym przez prowadzenie zajęć otwartych, w szczególności dla nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych, prowadzenie zajęć w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego lub innych zajęć dla nauczycieli;
11.			poszerzenie zakresu działań szkoły, w szczególności dotyczących zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych;
12.			opracowanie i wdrożenie programu, innowacji lub innych działań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych z oświatą, powiązanych ze specyfiką szkoły, w szczególności na rzecz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
13.			wykonywanie zadań opiekuna stażu, opiekuna praktyk pedagogicznych, nauczyciela-doradcy metodycznego, przewodniczącego zespołu nauczycieli, koordynatora wolontariatu, koordynatora projektu, kuratora społecznego, egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej, rzeczoznawcy do spraw podręczników, a w przypadku nauczycieli szkół artystycznych – także nauczyciela-konsultanta współpracującego z Centrum Edukacji Artystycznej;

cd. tabeli 1

14.			uzyskanie umiejętności posługiwania się językiem obcym na poziomie podstawowym, a w przypadku nauczycieli języków obcych – umiejętności posługiwania się drugim językiem obcym na poziomie podstawowym;
15.			opracowanie autorskiej pracy z zakresu oświaty lub rozwoju dziecka opublikowanej w czasopiśmie branżowym lub w formie innej zwartej publikacji.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rozporządzenie MEN z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz. U. z 16 sierpnia 2018, poz. 1574.

ostatnie wymaganie, dotyczące nowoczesnych narzędzi multimedialnych oraz technologii informacyjnych i komunikacyjnych, jako jedyne pojawia się na wszystkich etapach rozwoju zawodowego nauczycieli.

Stosując terminologię R. Kwaśnicy i H. Kwiatkowskiej, moglibyśmy przyjąć, że nauczyciel stażysta funkcjonuje w stadium przedkonwencjonalnym, mając tożsamość anomijną. Stara się wejść w rolę zawodową, naśladowując zachowania typowe dla otoczenia i wzorując się na osobach obdarzonych autorytetem w radzie pedagogicznej. Kieruje się konformizmem, poszukując możliwości nagrody, nie tracąc czasu na głębsze refleksje. Rzeczywiście stażysta ma opiekuna stażu wyznaczonego przez dyrektora szkoły (placówki), ma obowiązek systematycznego obserwowania i omawiania jego lekcji (również zajęć innych nauczycieli), a także zapraszania go na swoje lekcje i omawiania tychże. W ciągu kilku miesięcy stażysta ma możliwość prowadzenia lub obserwowania od kilkunastu do kilkudziesięciu godzin lekcyjnych. Dobrze poprowadzony przez opiekuna stażu i dyrektora szkoły może wejść na ścieżkę prowadzącą do stadium konwencjonalnego i tożsamości roli. Ma na to co najmniej dwa lat, po takim bowiem czasie nauczyciel kontraktowy może rozpocząć trzyletni (dwa lata i dziewięć miesięcy) staż na stopień nauczyciela mianowanego. Warto podkreślić, że każdy staż opiera się na **planie rozwoju zawodowego na okres stażu**.

Jeśli przyjęlibyśmy terminologię ukraińskich autorów, to nauczyciel stażysta prezentuje co najmniej poziom elementarny (posiada przedmiotową wiedzę merytoryczną i metodyczną), może przystępować do pracy z poziomu podstawowego, operując już pewnymi elementami mistrzostwa pedagogicznego (humanistyczne nastawienie, kreowanie pozytywnych relacji z uczniami, wysoki poziom przygotowania merytorycznego i metodycznego, samodzielność w planowaniu procesu dydaktyczno-wychowawczego). Wkracza więc na drogę ku poziomowi doskonałemu.

W okresie stażu na stopień nauczyciela mianowanego nauczyciel kontraktowy ponownie uzyskuje opiekuna stażu i ponownie musi spełnić osiem wymagań, aby zdać tym razem egzamin przed komisją egzaminacyjną. Sześć spośród nich to właściwie zmodyfikowane (poszerzone) wymagania z poprzedniego etapu,

dochodzą dwa nowe: umiejętność stosowania metod aktywizujących oraz umiejętność dzielenia się wiedzą. Możliwe, że w którymś momencie odbywania stażu, a może po zdaniu egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego tenże nauczyciel wkroczy w stadium konwencjonalne i przyjmie tożsamość roli. Będzie zatem nauczycielem trafnie pojmującym, jakie oczekiwania kierują pod jego adresem uczniowie, ich rodzice, współpracownicy i władze. Generalnie te oczekiwania, a zwłaszcza zasady składające się na „przepis roli” będą przez nauczyciela akceptowane bez zastrzeżeń, bez zastanowienia nad ich prawomocnością. Może to być już nauczyciel bardzo sprawny metodycznie, bardzo zdyscyplinowany jako pracownik, bardzo efektywnie realizujący podstawę programową, sytuujący swoich uczniów w wysokich staninach. Jeśli przyjmiemy terminologię pedagogów ukraińskich, nauczyciel mianowany osiąga na swej drodze mistrzostwa poziomu doskonałości; już nie tylko znakomicie uczy, ale dba o rozwój uczniów i wykazuje się w swej pracy dużą samodzielnością. Czego można chcieć więcej od nauczyciela o sześcioletnim stażu pracy?

Stając przed komisją kwalifikacyjną w celu uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego nauczyciel mianowany musi wykazać się spełnieniem trzech nowych wymagań – jednego obowiązkowo („poszerzenie zakresu działań szkoły, w szczególności dotyczących zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych”) oraz dwóch wybranych spośród czterech (opanowanie języka obcego, opublikowanie artykułu w książce lub czasopiśmie pedagogicznym – „branżowym”; wykonywanie określonych funkcji w społeczności szkolnej; opracowanie i wdrożenie programu, innowacji albo innych działań o charakterze pedagogicznym – porządek przedstawionych wymagań od najrzadziej wybieranego po najbardziej popularne). Wydaje się, że przedstawione wymagania mają niewiele wspólnego z procesem emancypacji nauczyciela i osiągnięciem przez niego tożsamości autonomicznej lub poziomu twórczego. W tych wymaganiach trudno dostrzec wyraźną potrzebę i zdolność do działań we własnym imieniu i na własną odpowiedzialność. Trudno w nich zauważyć inspirację do krytycyzmu wobec różnych apriorycznych uregulowań, do pytania o ich zasadność i prawomocność. Znajdujemy tu więcej elementów opisu mistrzostwa pedagogicznego z poziomu twórcy (podejmowanie inicjatyw, samodzielność i kreatywność, refleksyjność, uformowany styl działalności zawodowej).

Podsumowanie

Typowy nauczyciel w Polsce rozpoczyna pracę w zawodzie, mając 24 lata i ukończone studia wyższe – albo pedagogiczne, albo specjalistyczne (przedmiotowe) z przygotowaniem pedagogicznym. W obecnym systemie emerytalnym kobieta (ok. 80–90% osób wykonujących zawód nauczyciela to kobiety) ma przed sobą 36 lat kariery zawodowej, w przypadku mężczyzny to lat 41. Podstawą sukcesu w tym bardzo złożonym, trudnym do zalgorytmizowania zawodzie jest stały rozwój, opierający się na doształcaniu i doskonaleniu, ale przede

wszystkim na pracy nauczyciela nad sobą. Kluczowa kwalifikacja nauczyciela to umiejętność budowania właściwych, prawidłowych relacji, przede wszystkim z uczniami, ale także z ich rodzicami oraz innymi nauczycielami, dlatego też doskonalenie nauczyciela i jego rozwój powinny odnosić się zwłaszcza do jego osobowości (w ujęciu powierzchownym – do jego kompetencji interpersonalnych). Warto w tym miejscu podkreślić, że mamy do czynienia z człowiekiem dojrzałym, który w koncepcji L. Kohlberga zakończył pełny cykl rozwoju moralnego i osiągnął moralną autonomię. Nie jest to przecież dwunastolatek w stadium socjonomii, poszukujący akceptacji grupy, ale człowiek stojący przed koniecznością wkomponowania swoich zasad i kwalifikacji w funkcjonowanie określonej instytucji. Koncepcja rozwoju zawodowego nauczyciela oparta na ideach L. Kohlberga, opisywana przez R. Kwaśnicę i weryfikowana na grupie 428 nauczycieli przez H. Kwiatkowską, budzi wątpliwości co do początku drogi zawodowej nauczyciela. Czy dorosły, wykształcony, zsocjalizowany człowiek, który ma za sobą dwadzieścia lat doświadczeń jako przedszkolak, uczeń i student, a także studenckie praktyki pedagogiczne, przypomina anomijne niemowlę lub egocentrycznego trzylatka? Badania mogą potwierdzać, że nauczyciele na początku swej pracy odznaczają się konformizmem, próbując wpisać się w społeczność, gdzie nie tylko będą dokonywać samoaktualizacji, ale też zapewniać sobie materialne podstawy bytu, a przecież pojawiać się mogą także postawy i zachowania nonkonformistyczne, np. kiedy świetny absolwent bardzo dobrej uczelni trafi do marnej szkoły.

Trudno wskazać wyraźne związki pomiędzy teoretycznymi koncepcjami rozwoju zawodowego nauczyciela a funkcjonującym w Polsce systemem awansu zawodowego nauczycieli. System ten opiera się na rozwoju, czego dowodem jest trzykrotna konieczność napisania „planu rozwoju zawodowego” – przez nauczyciela stażystę na dziewięć miesięcy, a przez kontraktowego i mianowanego – na dwa lata i dziewięć miesięcy. Charakter tych planów nie odzwierciedla rozwoju rozumianego jako proces emancypacji i wędrówka ku autonomii, przeciwnie – prowadzi raczej ku tożsamości roli, a następnie taką tożsamość umacnia. Plany rozwoju zawodowego pisane są – jak to jest określane w żargonie zawodowym – „według wymagań”; oznacza to, że poszczególne wymagania stanowią kolejne punkty planu rozwoju, a w podpunktach nauczyciel zapisuje, jakie zadania wykona w odniesieniu do każdego punktu. Plan zatwierdza dyrektor szkoły sprawdzając, czy jest on zgodny ze specyfiką i potrzebami szkoły, a po zakończeniu stażu – czy wszystko zostało wykonane; jeśli zostało wykonane – nauczyciel otrzymuje pozytywną ocenę dorobku zawodowego za okres stażu, co otwiera mu drogę do awansu na wyższy stopień.

Tak rozumiany rozwój według polskiego prawa oświatowego trwa dziesięć lat, w ciągu następnych 25–30 lat pracy nauczyciele mogą się nadal rozwijać i ten proces postępuje, jak pokazują badania H. Kwiatkowskiej, w kierunku autonomii („tożsamości osiągniętej”⁴³), ale dotyczy to mniejszej części nauczycieli; większość spośród nich zachowuje „tożsamość nadaną”⁴⁴, w najlepszym wypadku

⁴³ H. Kwiatkowska, *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, s. 178–179.

⁴⁴ Tamże, s. 179–182.

doskonalać swoje umiejętności technologiczno-metodyczne. Niestety, znaczna część nauczycieli nie osiąga nawet tego poziomu zbieżnego z tożsamością roli, pozostając w jakimś swoistym stadium zawieszenia swego rozwoju („tożsamość moratoryjna”⁴⁵) albo uzyskując „tożsamość rozproszoną”⁴⁶. Obie te ostatnie tożsamości charakteryzują osoby nienadające się do zawodu. „Przeciągające się stadium moratorium, do tożsamości moratoryjnej włącznie, skazuje nauczyciela na szkodliwe dla niego i jego uczniów wegetowanie w zawodzie”⁴⁷. O tożsamości rozproszonej: „Osoby te nie potrafią realnie planować ani swego życia, ani swej aktywności zawodowej. W działaniu kierują się dobrem własnym, orientują życie na korzystny efekt interakcji z innymi ludźmi. [...] Nauczyciel o tej tożsamości zawodowej jest najbardziej nieefektywny zawodowo. Nie bardzo zdaje sobie sprawę z odpowiedzialności swego zawodu, nie stać go na pogłębioną refleksję. Żyje chwilą, powierzchownym odbiorem zdarzeń, tworzenie perspektywy nie jest udziałem jego myślenia i działania, w którym dominuje przypadkowość”⁴⁸. Jako komentarz do przedstawionych powyżej informacji i opinii mogą posłużyć dane dotyczące poglądów badanych przez H. Kwiatkowską nauczycieli na temat swoich koleżanek i kolegów („nauczycieli jako grupy zawodowej”). Ich zadaniem 30% nauczycieli ma tożsamość moratoryjną, 25% – tożsamość rozproszoną, 23,9% tożsamość nadaną i zaledwie 21,1% tożsamość osiągniętą.

Wydaje się, że w większym stopniu zbieżna z polskim systemem awansu zawodowego i jego wymaganiami jest „ukraińska” koncepcja rozwoju zawodowego jako rozwijania „mistrzostwa pedagogicznego”. Warto docenić polską urzędową stadialność rozwoju zawodowego nauczyciela wyrażoną w czterech stopniach, co pokrywa się w przybliżeniu zarówno z rozwojem jako „mistrzostwem”, jak i emancypacją. Wadą stopni awansu zawodowego jako wskaźników rozwoju jest ich powiązanie z systemem wynagradzania nauczycieli. Obecnie system ten służy podnoszeniu uposażenia nauczycieli w pierwszych latach pracy. Po dziesięciu latach płaca nauczyciela dyplomowanego (wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy) jest wyższa od wynagrodzenia nauczyciela stażysty o prawie 50%; w następnych dziesięciu latach wzrasta już tylko dodatek stażowy. To już jednak zagadnienia polityczne, a te raczej utrudniają prawidłowy rozwój zawodowy nauczycieli.

Z pewnością należałoby przeprowadzić pogłębione badania zarówno nad racjonalnością, adekwatnością i przydatnością obecnych stopni awansu zawodowego, a zwłaszcza wymagań na te stopnie, jak i zmianami w charakterze pracy oraz w rzeczywistych i pożądanym kompetencjach merytorycznych, pedagogicznych, psychologicznych, społecznych oraz cechach osobowości osób wykonujących zawód nauczyciela. Najwyższa Izba Kontroli w raporcie z 2018 r. zwraca uwagę na to, że zarówno rozmowa kwalifikacyjna na stopień nauczyciela kontraktowego, jak i egzamin na nauczyciela dyplomowanego nie spełniają roli przesiewowej wobec nauczycieli i eliminowania osób nienadających się do „wykonywania społecznie

⁴⁵ Tamże, s. 182.

⁴⁶ Tamże, s. 182–183.

⁴⁷ Tamże, s. 182.

⁴⁸ Tamże, s. 183.

odpowiedzialnego zawodu nauczyciela⁴⁹. Tym bardziej do selekcji nie przy-
czynia się kończąca się rozmową kwalifikacyjną procedura awansu na stopień
nauczyciela dyplomowanego, gdzie taki awans uzyskuje ponad 99% kandydatów.
Na pewno istotną wadą w odniesieniu zwłaszcza do tego stopnia awansu jest
brak precyzyjnych kryteriów oceny jakościowej dokonań nauczycieli, a w zakresie
jakości występują ogromne różnice pomiędzy poszczególnymi nauczycielami⁵⁰.
Wydaje się, że spojrzenie na szkołę i nauczycieli z perspektywy transgresji
skomplikuje jeszcze bardziej zagadnienie kryteriów i wskaźników rozwoju
zawodowego nauczyciela, jeśli nie spowoduje wręcz konieczności poszukiwania
nowych rozwiązań.

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne:

Rozporządzenie MEN z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz. U. z 16 sierpnia 2018, poz. 1574.
Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, Dz. U. z 2019 r. poz. 2215.

Dokumenty:

Raport NIK. Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania systemu awansu zawodowego nauczycieli, <<https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/07/079/>>, dostęp: 04.09.2020.
Raport NIK. System awansu zawodowego nauczycieli. Najwyższa Izba Kontroli Warszawa, wrzesień 2018 r. Lata szkolne 2015/2016–2017/2018, <<https://www.nik.gov.pl/plik/id,17724,vp,20307.pdf>>, dostęp: 05.09.2020.
Raport NIK. Informacja o wynikach kontroli systemu awansu zawodowego nauczycieli, KNO.430.005.2018 Nr ewid. 113/2017/P/17/027/KNO, <<https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/17/027/>>, dostęp: 05.09.2020.

Literatura:

Appelt K., *Osobowościowe uwarunkowania funkcjonowania nauczycieli w sytuacji zmiany społecznej*, „Forum Oświatowe” 1(2006), s. 5–25.
Appelt K., *Podmiotowe i kontekstowe uwarunkowania funkcjonowania nauczycieli w sytuacji zmiany społecznej*, „Forum Oświatowe” 1(2007), s. 71–90.
Appelt K., *Style funkcjonowania nauczycieli w sytuacji zmiany społecznej*, „Forum Oświatowe” 2(2005), s. 5–23.
Banach Cz., *Nauczyciel*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 3, pod red. T. Pilcha i in., Warszawa 2004, s. 548.
Bielski J., *Nauczyciel doskonały: kształtowanie się nauczycielskiego zawodu, warunki, kryteria i mierniki efektywności pracy nauczyciela*, Kraków 2017.
Boksański Z., *Tożsamość aktora społecznego a zmiana społeczna*, w: *Zmiana społeczna. Teoria i doświadczenia polskie*, pod red. J. Kurczewskiej, Warszawa 1999.
Brzezińska A., Appelt K., *Tożsamość zawodowa psychologa*, w: *Etyczne dylematy psychologii*, pod red. J. Brzezińskiego, M. Toeplitz-Wisniewskiej, Poznań 2000, s. 13–44.
Czerepaniak-Walczak M., *Aspekty i źródła profesjonalnej refleksji nauczyciela*, Toruń 1997.

⁴⁹ Raport NIK. Informacja o wynikach kontroli systemu awansu zawodowego nauczycieli, KNO.430.005.2018 Nr ewid. 113/2017/P/17/027/KNO, s. 13, <<https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/17/027/>>, dostęp: 05.09.2020.

⁵⁰ Z punktu widzenia autora tego artykułu jako członka komisji ds. awansu na stopień nauczyciela dyplomowanego ok. 10–20% przedstawiało spełnienie poszczególnych wymagań na bardzo wysokim, imponującym, zapadającym w pamięć poziomie, natomiast osiągnięcia zdecydowanej większości niczym się od siebie nie różniły.

- Gołębiak B.D., *Zmiana edukacji nauczycieli. Wiedza – biegłość – refleksyjność*, Toruń – Poznań 1998.
- Guzewicz W., „W wychowaniu (...) chodzi o to, aby człowiek stawał się coraz bardziej człowiekiem...” – Wartości w wychowaniu szkolnym, „Studia Teologiczne” 32(2014), s. 249–357.
- Jakimiuk B., *Relacje zawodowe i osiągnięcia osobiste jako czynniki satysfakcji z pracy nauczycieli a ich indywidualne doświadczenia*, Lublin 2017.
- Jancarz-Lanczkowska B., Potyrała K., *Ścieżki kariery zawodowej i kompetencje nauczycieli*, Kraków 2020.
- Jankowska I., *Awans zawodowy czy rozwój nauczyciela?: postawienie problemu*, w: *Centralne kategorie współczesnej i historycznej pedagogiki*, Wrocław 2016, s. 287–193.
- Jańczyk G.**, *Dokąd nas prowadzą ścieżki awansu zawodowego?*, „Edukacja i Dialog” 1/2(2015), s. 32–35.
- Jones J., Jenkin M., Lord S., *Jak wspierać rozwój zawodowy nauczycieli*, tłum. K. Sip, Warszawa 2008.
- Kamińska M.**, *Współpraca i uczenie się nauczycieli w kulturze organizacyjnej szkoły: studium teoretyczno-empiryczne*, Kraków 2019.
- Klus-Stańska D., *Konstruowanie wiedzy w szkole*, Olsztyn 2000.
- Kowal S., *Kompetencje i rozwój zawodowy nauczyciela*, „Wychowawca” 2(2020), s. 8–9.
- Kuźmina N.W., Kucharew N.W., *Psychologiczna struktura działalności nauczyciela*, Homel 1976.
- Kwaśnica R., *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, w: *Ku pedagogii pogranicza*, pod red. Z. Kwiecińskiego, L. Witkowskiego, Toruń 1990.
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, w: *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, pod red. Z. Kwiecińskiego, B. Sliwerskiego, Warszawa 2004, s. 291–326.
- Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Warszawa 2008.
- Kwiatkowska H., *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią*, Gdańsk 2005.
- Michalak J., *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*, Łódź 2007.
- Mistrzostwo pedagogiczne*, pod red. I.A. Zjaziuna, tłum. L. Zjaziun, F. Szlosek, Warszawa – Radom 2005.
- Nowacki T., *Słowo wstępne*, w: *Mistrzostwo pedagogiczne*, pod red. I.A. Zjaziuna, tłum. L. Zjaziun, F. Szlosek, Warszawa – Radom 2005.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001.
- Panasiuk B., *Awans zawodowy nauczycieli*, „Zamojskie Studia i Materiały” 1(2008), s. 89–100.
- Piwowarski R., *Wejście do zawodu oraz rozwój zawodowy nauczyciela: perspektywa międzynarodowa i polska*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny” 3(2016), s. 19–32.
- Raczykowska A., *Nauczyciel – zawód z powołania*, „Edukacja Humanistyczna” 1(2020), s. 199–212.
- Rubacha K., *Pelnienie roli nauczyciela a realizacja zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości*, Toruń 2000.
- Salamucha A., *Pojęcie rozwoju człowieka w pedagogice*, „Roczniki Nauk Społecznych KUL” 2/2000/2001, s. 159–166.
- Skrzypczak J., *Nauczanie*, w: *Britannica. Edycja polska*, t. 28, Poznań 2002, s. 267.
- Słownik języka polskiego*, t. 7, pod red. W. Doroszewskiego, Warszawa 1965.
- Strusińska-Żukowska J., *Awans zawodowy nauczycieli*, „Prawo Pracy” 1(2005), s. 3–11.
- Szczęśna H., *Rozwój moralny*, w: *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 5, pod red. T. Pilcha i in.), Warszawa 2006, s. 495–498.
- Szempruch J., *Modele kształcenia nauczycieli a zadania edukacji*, „Studia z Teorii Wychowania” 7(2016), nr 4(17), <<http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-13126bec-8285-4f4d-8201-e3d560714d59>>, dostęp: 05.09.2020.
- Szlosek F., *Rozwój zawodowy nauczyciela*, „Polityka Społeczna” 3(2014), s. 30–33.
- Transgresja jako motyw refleksji nad wychowaniem*, red. A. Ciążela, S. Jaronowska, Warszawa 2017.
- Wilkomirska A., *Awans zawodowy nauczycieli: „brzydkie kaczątko” reformy edukacji*, „Studia Pedagogiczne” 64(2011), s. 159–171.
- Wilkomirska A., *Sens i bezsens państwowego systemu awansu zawodowego nauczycieli*, „Kwartalnik Edukacyjny” 1/2(2014), s. 167–180.

- Wołoszyn S., *Nauczyciel – przegląd historycznych funkcji*, w: *Encyklopedia pedagogiczna*, pod red. W. Pomykały, Warszawa 1997, s. 439.
- Zapolska-Downar M., *Awans zawodowy nauczycieli w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 4(2010), s. 19–35.
- Zielińska A., *Ocena i awans zawodowy nauczycieli: różne perspektywy, różne oczekiwania*, „Kwartalnik Pedagogiczny” 1/2(2014), s. 181–201.

THE PROFESSIONAL PROMOTION OF TEACHERS AND/OR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

SUMMARY

The Polish educational system is regulated by laws and regulations. The status of teachers is determined by the Teacher's Charter, which links the teacher's professional promotion grades with remuneration. The grades of career advancement are based on the implementation of appropriate career development plans. However, these official teacher career grades differ from the professional development stages described in the scientific literature. The article contains an analysis of this issue.

KEY WORDS: Polish educational system, the Teacher's Charter, teacher's professional promotion grades, professional development stages

