

Poradnik: *Dobre Praktyki: Zawód – nauczyciel*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

Poradnik

Dobre Praktyki: Zawód – nauczyciel

opracowany w ramach projektu:

*Program Praktyk Pedagogicznych podnoszący jakość kształcenia
przyszłych nauczycieli*



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

**Poradnik opracowany przez
Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych sp. z o.o.**

ul. Polskiej Organizacji Wojskowej 17, lok. 4 A
90-248 Łódź
tel. (42) 633 17 19
fax (42) 209 36 85

Poradnik opracowany przez:
Agatę Janus



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Człowiek – najlepsza inwestycja

**Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

Spis treści

WSTĘP	6
1. SYSTEM KSZTAŁCENIA NAUCZYCIELI.....	11
1.1. Proces kształcenia nauczycieli w Polsce	11
1.2. Praktyki pedagogiczne	16
1.3. System kształcenia nauczycieli w Europie.....	20
2. KTO MOŻE ZOSTAĆ NAUCZYCIELEM?	24
2.1. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje nauczyciela.....	25
2.2. Efektywna dydaktyka	31
2.3. Etyka zawodowa	34
3. SZKOŁA JAKO ŚRODOWISKO PRACY NAUCZYCIELA	39
3.1. Co to jest szkoła?.....	39
3.2. Treść nauczania	42
3.3. Nauczyciel jako pracownik	44
3.4. Warunki niezbędne do wykonywania pracy nauczyciela.....	49
3.5. Awans zawodowy	51
4. NEGATYWNE ASPEKTY PRACY W ZAWODZIE NAUCZYCIELA.....	58
4.1. Choroby zawodowe.....	59
4.2. Stres	62
4.3. Wypalenie zawodowe	66
4.4. Hałas.....	72
5. NAUCZYCIEL NA MIARĘ XXI WIEKU	75
PODSUMOWANIE	79
BIBLIOGRAFIA	83

Wstęp

Zawód nauczyciela to coś więcej niż praca, to wyjątkowa rola społeczna, którą powinny pełnić wyłącznie odpowiednio do tego przygotowane osoby posiadające wiedzę przedmiotową, specjalistyczne przygotowanie pedagogiczne oraz dydaktyczne, a także odpowiednie cechy osobowościowe i właściwą postawę moralno-etyczną. Wszystkie wymienione wymogi są niezwykle ważne ze względu na szczególną rolę pełnioną przez pedagoga w społeczeństwie – ma on przygotować młode pokolenia do wkroczenia w samodzielny świat dorosłych, wyposażając je w niezbędną do tego wiedzę oraz przydatne umiejętności. Dodatkowo zawód ten ściśle związany jest z posłannictwem, wręcz misją, którą nauczyciele realizują w imię górnolotnych haseł: dla dobra ojczyzny, narodu, dla dobrobytu społecznego.

Często profesję tę znamy tylko z jednej strony – ucznia. Wydaje się wtedy, że praca ta polega wyłącznie na prowadzeniu lekcji, pełnieniu dyżurów podczas przerw, czasem organizowania jakiegoś zebrania czy apelu. Nawet już po dokonaniu wyboru kierunku studiów nauczycielskich, wyobrażenie obowiązków zawodowych nauczyciela wydaje się nie w pełni odpowiadające rzeczywistości. Pomimo wyposażenia w niezbędną wiedzę z dziedziny pedagogiki, dydaktyki przedmiotu czy metodyki nauczania, wiele osób nie jest do końca świadomych, jak wygląda szkolna rzeczywistość. Pierwszym momentem zbliżenia się do profesji są praktyki dydaktyczne, które każdy przyszły nauczyciel jest zobligowany odbyć. Mają one za zadanie przybliżyć kandydatom na nauczyciela tajniki pracy w szkole, umożliwiają, często po raz pierwszy w życiu, wypróbowanie własnych sił w publicznym wystąpieniu, pozwalają na sprawdzenie, czy dydaktyka to rzeczywiście słuszną drogą życiową. Ale prawdziwe oblicze zawodu można poznać dopiero po rozpoczęciu pracy w szkole.

Praca nauczyciela ma pozytywne strony. Jest bardzo fascynująca, gdyż umożliwia kontakty z wieloma ludźmi o różnych charakterach, postawach i temperamentach; potrafi być nad wyraz przyjemna, szczególnie gdy obserwujemy jej pozytywne efekty, a także różnorodna, ze względu na szeroką działalność dydaktyczno-wychowawczą, która sprawia, że obcujemy z różnymi dziedzinami nauki, możemy wykorzystywać coraz to nowe metody i techniki nauczania. Druga, ta gorsza strona profesji, to bardzo sformalizowany charakter pracy, stosunkowo niskie zarobki, duża ilość dodatkowych obowiązków, a także ogromna odpowiedzialność, jaka spoczywa na nauczycielu. Wszystko to sprawia, że praca w szkole jest bardzo stre-

sująca oraz oceniana przez samych nauczycieli jako trudna. Aby dobrze przygotować się do pełnienia tej niezwykle ważnej roli, konieczne jest nie tylko posiadanie fachowej wiedzy merytorycznej, odpowiednio przygotowanego warsztatu pracy, ale także świadomość tego, co tak naprawdę oznacza bycie nauczycielem.

Zadaniem niniejszego opracowania jest przybliżenie zagadnień związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela. Podzielone na poszczególne rozdziały i podrozdziały informacje mają jak najwierniej i w jak najpełniejszy sposób zilustrować pracę nauczyciela, potrzebne do pełnienia tej profesji kompetencje i predyspozycje oraz czyhające na niego zagrożenia.

Rozdział 1. opisuje system kształcenia nauczycieli obowiązujący w Polsce oraz w wybranych krajach europejskich. Pokazuje, jaką drogę muszą przejść studenci, aby uzyskać uprawnienia do nauczania w szkole, na co kładziony jest największy nacisk w procesie przygotowawczym, jakie są obowiązki prawne dotyczące umiejętności uprawniających do nauki dzieci i młodzieży. Tak jak niezbędnym elementem przygotowania dydaktycznego są praktyki pedagogiczne, tak i przy omawianiu procesu kształcenia nie mogło zabraknąć tej kwestii. Posiłkując się autentycznymi regulaminami praktyk kilku polskich uczelni, autorzy niniejszego opracowania postarają się jak najwierniej pokazać ogólne zasady i reguły obowiązujące podczas odbywania praktyki w szkole. Znaczenie odbycia zajęć praktycznych jest niezmiernie ważne dla całego procesu kształcenia, gdyż pozwala na uzupełnienie oraz weryfikację posiadanej wiedzy, ale także – dla samego studenta, który ma szansę nawiązać szczególne więzi emocjonalne z zawodem, a nawet poczuć powołanie. Ukazane uchybienia i nieprawidłowości wynikające zarówno z niedoskonałości procesu kształcenia, jak i niewłaściwie odbytych praktyk z pewnością pozwolą na zmianę podejścia kandydatów na nauczyciela, wynikających z niego obowiązków oraz swojej roli we właściwym przygotowaniu się do pracy w szkole.

Kompetencje i kwalifikacje wymagane przez nauczyciela zostały przedstawione w rozdziale 2., gdzie poruszono także sprawy etyki zawodu nauczyciela, oczekiwań, jakie stawiają przed nim społeczeństwo, szkoła czy uczniowie. Temat postawy moralnej i etycznej jest niezwykle obszerny. Dodatkowo, wraz ze zmieniającymi się warunkami społecznymi czy gospodarczymi, nieustannie dokonuje się również przewartościowywanie różnych zachowań i postaw ludzkich, na co nauczyciel powinien reagować i stać na straży podstawowych norm, jakimi są: prawo, sprawiedliwość, miłość czy prawda. Etyka w zawodzie nauczyciela jest niezwykle istotna również ze względu na to, że nauczyciel ma umożliwiać wszyst-

kim uczniom równy dostęp do wszechstronnego rozwoju, a także bierze odpowiedzialność za stopień przygotowania ich do wejścia na rynek pracy. Stawiane nauczycielom oczekiwania to również umiejętne pokierowanie edukacją młodzieży, wyposażenie ich w pożądaną przez pracodawców wiedzę i umiejętności, uczenie ich jak najbardziej aktualnego świata zgodnie ze współczesnymi trendami, przy użyciu nowoczesnych metod i technologii. Dlatego nauczyciel powinien nie tylko na bieżąco aktualizować swoją wiedzę, ale również dostosowywać warsztat pracy dla zachowania jak najwyższej efektywności podejmowanych działań. Przytoczone przykłady nowoczesnych metod nauczania nie wyczerpują tematu, a dają jedynie możliwość zorientowania się, jakie są cele i zadania nauczyciela we współczesnej szkole.

Rozdział 3. został w całości poświęcony szkole jako zakładowi pracy nauczyciela. Autorzy niniejszego opracowania w sposób ogólny scharakteryzowali system oświaty funkcjonujący w Polsce oraz główne akty prawne regulujące ten aspekt działalności państwa. Z pewnością pomoże to zorientować się w rzeczywistości polskiej szkoły. Zostały tu również zawarte informacje dotyczące nauczyciela jako pracownika, z jego prawami i obowiązkami oraz uprawnieniami. Przedstawiono także ścieżkę kariery zawodowej nauczyciela, formalne i merytoryczne wymogi konieczne dla przebiegu awansu zawodowego.

Kolejna część poradnika dotyczy negatywnych aspektów pracy w zawodzie nauczyciela. Poruszono w nim bardzo istotne kwestie związanych z nim zagrożeń. Choroby zawodowe, stres, niekorzystne warunki pracy czy groźba utraty dobrej kondycji psychicznej i fizycznej – to główne tematy poruszone w tym rozdziale. Porady oraz praktyczne sposoby radzenia sobie z niedogodnościami z pewnością okażą się przydatne zarówno dla praktyków, jak i osób dopiero przygotowujących się do wykonywania zawodu.

Ostatni rozdział to zadania nauczyciela i oczekiwania wobec niego w obliczu dokonujących się przemian technologicznych. XXI wiek trwa już ponad dekadę, a jednak wydaje się, że system edukacji, a przede wszystkim nauczyciele, nie są w pełni przygotowani do zmiany roli w procesie kształcenia młodych pokoleń. Niedostateczne wyposażenie czy brak należytego dofinansowania placówek oświatowych nie może być wytłumaczeniem obecnej rzeczywistości szkolnej i niedostosowaniem jej do wymogów współczesnego świata.

Autorzy niniejszego opracowania mają nadzieję, że pomoże ono Państwu dotknąć głębszych aspektów pracy nauczyciela i przyczyni się do podjęcia w pełni świadomej decyzji o wyborze swojej drogi zawodowej. Jest to istotne ze względu na zminimalizowanie szoku

zawodowego w początkowym etapie kariery dydaktycznej, ale także przydatne – może pomóc uniknąć ewentualnego rozczarowania i niezadowolenia.

Należy również pamiętać, że najważniejszą wartością dla nauczyciela powinno być dobro ucznia, a tylko pozytywnie nastawiony do rzeczywistości nauczyciel może w pełni skupić się na właściwym realizowaniu swoich zadań.

1. System kształcenia nauczycieli

Pomimo dążenia do pewnego ujednoczenia systemów funkcjonujących w państwach członkowskich Unii Europejskiej, dotychczas nie wprowadzono wspólnego modelu kształcenia nauczycieli oraz nie wyznaczono kluczowych kompetencji, jakie powinien spełniać nauczyciel. Na razie poszczególne państwa korzystają ze swoich indywidualnych ustaleń i przepisów, które znacznie się różnią. Wprawdzie Unia Europejska stara się wprowadzić wzorzec nauczyciela, ale jak dotychczas, poza ogólnymi ustaleniami, nie udało się go wcielić w życie. Idealny nauczyciel zjednoczonej Europy powinien nie tylko posiadać wyższe wykształcenie, znać przynajmniej dwa języki obce, ale również być doskonałym fachowcem z dziedziny psychologii i pedagogiki, umieć korzystać z najnowszych osiągnięć techniki i nauki. Nauczyciel nie powinien być pracownikiem oświaty, ale aktywnym działaczem społecznym, nie być wyłącznie dydaktykiem, ale również wychowawcą, animatorem i organizatorem zajęć dodatkowych dla uczniów, ich przewodnikiem po świecie kultury i sztuki. Powinien także umieć pokazać uczniowi otaczający go świat, nauczyć mechanizmów jego funkcjonowania, wdrożyć go w życie zawodowe i społeczne. Oprócz tego od nauczycieli oczekuje się, że staną się liderami grupy uczniów, będą kierującymi ich rozwojem i wyznaczającymi ścieżkę edukacyjną zgodną z indywidualnymi zainteresowaniami i predyspozycjami uczniów¹.

Obecne systemy kształcenia kadry pedagogicznej w Polsce i w Europie oraz standardowy model nauczyciela odbiega od unijnego ideału. W niniejszej części opracowania zostaną zaprezentowane etapy edukacji przyszłych nauczycieli oraz potrzebne im kwalifikacje.

1.1. Proces kształcenia nauczycieli w Polsce

Zawód nauczyciela jest zajęciem z jednej strony bardzo trudnym pod względem psychicznym i fizycznym, z drugiej zaś – wymagającym ogromnej wiedzy pochodzącej z różnych dziedzin życia. Aby nauczyciel dobrze i efektywnie wypełniał swoje zadania, musi

¹ A. Płatnerz, *Nowy model nauczyciela a europejski wymiar kształcenia*, www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU5772 [data dostępu: 23.04.2011].

być do tego odpowiednio przygotowany i wyposażony w niezbędną wiedzę i potrzebne umiejętności.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, nauczyciele muszą mieć wykształcenie wyższe, zdobyte w trakcie studiów licencjackich lub magisterskich. Studiować można na uczelniach wyższych oferujących specjalizację pedagogiczną lub w kolegiach nauczycielskich.

Kolegia nauczycielskie powstały w latach 90. XX wieku. Są to ośrodki przygotowujące do pracy w szkole nauczycieli przedmiotowych, opiekunów przedszkolnych lub wychowawców w ośrodkach resocjalizacyjnych. Wyedukowani w ten sposób nauczyciele otrzymują uprawnienia do pracy z dziećmi maksymalnie do poziomu szkoły podstawowej. Szczególnym rodzajem kolegium jest kolegium nauczycielskie języków obcych, gdzie kształceni są lektorzy. Obecnie w Polsce działają 72 tego typu placówki dla nauczycieli języków: angielskiego, niemieckiego, włoskiego, francuskiego, rosyjskiego czy hiszpańskiego. Absolwenci kolegiów języków obcych mogą uczyć również w szkołach ponadpodstawowych.

Studia w kolegiach nauczycielskich trwają trzy lata i kończą się egzaminem dyplomowym. Istnieje także możliwość jednoczesnego zdobycia zawodowego tytułu licencjata. Wtedy egzamin końcowy odbywa się przed komisją powołaną przez rektora uczelni wyższej sprawującej nadzór naukowo-pedagogiczny nad daną placówką. Absolwent kolegium może również kontynuować naukę na studiach magisterskich.

W przypadku szkół wyższych, zawód nauczyciela można zdobyć na uczelniach pedagogicznych oraz wydziałach kierunkowych, głównie odpowiadających zakresem tematycznym przedmiotom szkolnym, na których jest dodatkowo specjalizacja nauczycielska. Ukończenie studiów pierwszego stopnia uprawnia do prowadzenia lekcji w szkołach podstawowych, gimnazjach oraz szkołach zawodowych. Tytuł magistra daje możliwość pracy w szkołach wszystkich poziomów. Aby prowadzić zajęcia z zakresu wychowania przedszkolnego, zintegrowanego nauczania początkowego, w szkole specjalnej lub integracyjnej, konieczne jest ukończenie studiów o kierunku pedagogika lub pedagogika specjalna.

Według obowiązujących standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela, studia dydaktyczne powinny zawierać konieczne elementy:

- zajęcia przygotowujące do nauczania przedmiotu głównego i dodatkowego;
- zajęcia o tematyce pedagogicznej;
- naukę języka obcego;
- zajęcia z zakresu technologii informacyjnej oraz praktyki.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu (MENiS) z dnia 7 września 2004 roku, rozróżniając wszystkie modele kształcenia nauczycielskiego, szczegółowo określa nie tylko zakres programowy poszczególnych bloków tematycznych, ale także podaje ilość godzin dydaktycznych, jakie powinien odbyć student, aby uzyskać uprawnienia nauczycielskie.

Najwięcej miejsca w procesie kształcenia nauczycieli zajmuje przygotowanie do nauczania przedmiotu w ramach specjalności głównej i dodatkowej. Może odbywać się ono zarówno na studiach pierwszego stopnia, pierwszego i drugiego stopnia, a także jednolitych studiach magisterskich. Do niedawna uczelnie dawały możliwość kształcenia w ramach jednej specjalności (przedmiotu głównego), obecnie oferują swoim studentom tak zwaną dwuprzedmiotowość, czyli szansę jednoczesnego zdobycia uprawnień nauczania dwóch przedmiotów, najczęściej zbliżonych do siebie (chemia z biologią czy historia z wiedzą o społeczeństwie). Dodatkowo wiedzę z zakresu drugiej specjalności można uzyskać, kończąc studia podyplomowe, które zazwyczaj trwają trzy, cztery semestry. Zarówno zakres programowy, jak i obciążenia godzinowe dla przedmiotów pierwszej specjalności zależą od obowiązujących standardów nauczania wyznaczonych dla poszczególnych kierunków studiów. W przypadku dodatkowej specjalności nauczycielskiej liczba koniecznych godzin jest uzależniona od realizowanej ścieżki edukacyjnej: dla wyższych studiów zawodowych wynosi ona 400 godzin; uzupełniających studiów magisterskich – 150 godzin; jednolitych studiów magisterskich – minimum 550 godzin.

Kolejną grupą przedmiotów, obowiązkowych dla studentów specjalizacji pedagogicznej, jest kształcenie nauczycielskie. W ramach tego przygotowania studenci są zobowiązani do odbycia zajęć o tematyce psychologicznej, pedagogicznej oraz dydaktycznej przedmiotu głównego i dodatkowego, przy czym minimum połowa z nich powinna odbywać się w formie ćwiczeń, seminariów czy konwersatoriów.

Na zajęciach z zakresu psychologii studenci powinni zapoznać się z zagadnieniami psychologii społecznej, poznać teorie osobowości, emocji, motywacji czy procesu uczenia się. Dla lepszego zrozumienia mechanizmów kierujących rozwojem fizycznym, emocjonalnym, intelektualnym czy społecznym dziecka w programie nauczania znajduje się również tematyka psychologii wieku dziecięcego oraz zagadnienia dotyczące zaburzeń rozwojowych czy zjawisk patologicznych i chorobowych. Sporo miejsca powinien zająć również temat stresu oraz technik relaksacyjnych, które z pewnością będą przydatne w życiu codziennym już po rozpoczęciu kariery dydaktycznej.

Bardzo dużo miejsca w procesie kształcenia przyszłych nauczycieli zajmuje temat wychowania oraz nauczania. Prezentowana jest historia teorii wychowania, jego aspekty społeczne i kulturowe, jego cele, formy, metody czy problemy i trudności wychowawcze. Odnośnie tematu nauczania, studenci poznają mechanizm procesu uczenia się, metody dydaktyczne stosowane w pracy nauczyciela, wewnętrzny i zewnętrzny system oceniania oraz modele programów edukacyjnych.

Zajęcia wchodzące w skład kształcenia nauczycielskiego mają za zadanie nie tylko przygotować do pracy z dziećmi, doprowadzić do zrozumienia pewnych zachowań oraz nabycia umiejętności rozwiązywania problemów pojawiających się w procesie wychowawczym, ale również wprowadzić w arkany pracy dydaktycznej, poznać zasady panujące w szkole. Pozwalają one na oswojenie się z pewnymi procedurami i wytycznymi, którymi w swojej pracy musi się kierować nauczyciel. Ze względu na specyfikę zawodu, studia powinny również przekazywać informacje na temat właściwej emisji głosu czy prawidłowej pracy głosem. Posiadanie wiedzy o uczeniu oraz środowisku szkolnym jest konieczne nie tylko do prawidłowego pełnienia funkcji nauczyciela, ale również do tego, aby początkujący nauczyciel łatwiej i szybciej dostosował się do specyficznych warunków pracy środowisku, jakim jest szkoła.

Godzinowe rozłożenie zajęć poszczególnych przedmiotów wchodzących w skład tego bloku tematycznego jest inne dla każdego z modeli kształcenia. Dla lepszego zaprezentowania danych, zostały one przedstawione w formie tabeli (tabela 1.).

Tabela 1. Grupy przedmiotów kształcenia nauczycielskiego i minimalne obciążenia godzinowe

		model kształcenia				
nazwa przedmiotu		studia wyższe zawodowe	uzupełniające studia magisterskie		jednolite studia magisterskie	
			jedna specjalność	dwie specjalności (główna i dodatkowa)	jedna specjalność	dwie specjalności (główna i dodatkowa)
	psychologia	60	15	15	75	75
	pedagogika	60	15	15	75	75
	dydaktyka przedmiotowa	150	30	45	120	180
przedmioty uzupełniające	60 (w tym co najmniej 30 godzin z emisji głosu)	-		60 (w tym co najmniej 30 godzin z emisji głosu)	60 (w tym co najmniej 30 godzin z emisji głosu)	

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (DzU nr 65, poz. 385, z późn. zm.)

Najczęściej w zakres dydaktyki przedmiotu wchodzi także zajęcia dotyczące technologii informacyjnej, coraz częściej używanej w pracy nauczyciela. Współczesny nauczyciel powinien nie tylko umieć samodzielnie poszerzać swoją wiedzę i umiejętności przy użyciu innowacyjnych technik multimedialnych, ale także nakłaniać do tego swoich uczniów. Używanie nowoczesnych źródeł informacyjnych podczas zajęć lekcyjnych znacznie je uatrakcyjnia, dając alternatywę dla tradycyjnych pomocy dydaktycznych. Wykorzystywanie nowych źródeł informacji, również w języku obcym, jest niezbędne we współczesnej szkole i szczególnie istotne dla efektywnego nauczania, dlatego w procesie kształcenia nauczycieli element ten został wyraźnie zaznaczony.

Wymogiem koniecznym w systemie kształcenia nauczycieli są także praktyki, które każdy student specjalizacji pedagogicznej zobowiązany jest odbyć. Praktyki organizowane są w szkołach lub placówkach oświatowych, a w skład zajęć praktycznych wchodzi zarówno

obserwowane, hospitowane lekcje prowadzone przez doświadczonego nauczyciela czy na przykład drugiego studenta, jak i zajęcia prowadzone samodzielnie, hospitowane przez nauczyciela lub opiekuna².

Obok rzetelnego przygotowania merytorycznego dla bycia dobrym nauczycielem konieczne jest prezentowanie także odpowiedniej postawy, gotowości do nieustannego aktualizowania i weryfikowania swojej wiedzy i umiejętności oraz wyznawania odpowiednich wartości moralnych i etycznych. Wydaje mi się, że w tym obszarze studia zdecydowanie są niewystarczające, a bardziej przydatne są naturalne predyspozycje i cechy osobowościowe. Niestety, ani podczas przyjęć na studia wyższe, ani przy wydawaniu uprawnień do nauczania i pracy z dziećmi nie jest dokonywana weryfikacja kandydatów pod tym kątem. Dodatkowo niskie zarobki oraz mało komfortowe warunki pracy obowiązujące w polskich szkołach stwarzają sytuację selekcji negatywnej, czyli wyboru tej ścieżki kariery przez osoby, którym nie udało się znaleźć pracy lepiej opłacanej, za to stawiającej przed pracownikiem wyższe wymagania.

1.2. Praktyki pedagogiczne

Jak zostało już wcześniej zaznaczone, do uzyskania uprawnień nauczyciela i rozpoczęcia pracy w szkole konieczne jest odbycie praktyk pedagogicznych. Zgodnie z definicją praktyka zawodowa jest to rodzaj stażu w instytucji, której działalność pokrywa się ze specjalnością i specjalizacją studiów. Wszystkie praktyki odbywają się pod kierownictwem specjalnie do tego oddelegowanego opiekuna, który przekazuje niezbędną, praktyczną wiedzę oraz czuwa nad poprawnością wykonywanych obowiązków. Z reguły każda uczelnia posiadająca specjalizację pedagogiczną stworzyła własne szczegółowe zasady odbywania praktyk nauczycielskich ujętych we wszelkiego rodzaju regulaminach, dostępnych dla ogółu studentów na długo przed ich rozpoczęciem. Regulują one nie tylko zakres obowiązków praktykanta, godzinowy rozkład poszczególnych zadań, ale również stawiają konkretne wymagania formalne, jakie student zobligowany jest spełnić jako warunek zaliczenia całego panelu praktyk.

Obowiązujące rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu w sprawie standardów kształcenia nauczycieli bardzo jasno wyznacza liczbę godzin obowiązkowych zajęć praktycznych dla każdego z typów kształcenia. Najdłuższą praktykę pedagogiczną

² *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli* (DzU nr 65, poz. 385, z późn. zm.).

są zobowiązani odbyć studenci jednolitych studiów magisterskich w zakresie dwóch specjalności (210 godzin dydaktycznych), nieco krócej trwa ona w wyższych szkołach zawodowych (180 godzin) oraz jednolitych studiach magisterskich z zakresu jednej specjalności (150 godzin). Na studiach uzupełniających praktyki trwają 45 godzin dla studiów dwóch specjalności oraz 30 godzin w przypadku studiowania jednego przedmiotu.

Praktyki nauczycielskie odbywają się w wybranych przez studenta, a następnie zaakceptowanych przez opiekuna, ośrodkach oświatowych. Szczegółowe uregulowania odnośnie wyboru placówki oraz charakteru stażu zależą na ogół od uczelni oraz specyfiki kierunku studiów. Zazwyczaj praktyki organizowane są pod koniec trwania nauki, z reguły po uprzednim zaliczeniu zajęć z podstaw metodyki lub dydaktyki nauczania, i są rozłożone na kilka semestrów. W przypadku kierunków przedmiotowych etapy praktyk odpowiadają poszczególnym poziomom szkół, na przykład studenci III roku studiów odbywają praktykę w szkole podstawowej, a IV roku w szkole średniej pierwszego lub drugiego stopnia (gimnazjum lub liceum). Praktyki mają na ogół charakter ciągły, czyli trwają nieprzerwanie kilka tygodni i w tym czasie student zobligowany jest do uczestnictwa we wcześniej ustalonych godzinach lekcji hospitowanych oraz do samodzielnego przeprowadzenia zajęć. Dodatkowo częstym wymogiem jest odpowiedni dobór opiekuna z ramienia placówki oświatowej, który powinien być przynajmniej nauczycielem mianowanym.

Wspólnym mianownikiem wszystkich praktyk pedagogicznych są cele oraz zadania do zrealizowania. Celem praktyk jest poznanie warunków pracy i przygotowanie do zawodu nauczyciela poprzez rozwijanie umiejętności stosowania w praktyce wiedzy nabytej podczas studiów, jej weryfikacja i ewentualne poszerzenie o aspekty odnoszące się do realiów polskiej szkoły oraz nawiązanie swoistej więzi uczuciowej z profesją nauczyciela i całym środowiskiem zawodowym. Podczas praktyk student ma możliwość zapoznania się z codzienną pracą szkoły, dokumentacją wewnątrzszkolną wraz z zasadami jej tworzenia, czy procesem przygotowawczym i organizacyjnym zajęć dydaktycznych i wychowawczych. Wszystkie funkcje, jakie pełnią praktyki pedagogiczne, można zatem podzielić na:

- poznawcze, czyli zdobywanie nowej i aktualizacja dotychczas zdobytej wiedzy;
- sprawnościowe, ściśle związane z treningiem własnych umiejętności metodycznych podczas samodzielnie prowadzonych lekcji;
- integracyjne, łączące posiadaną wiedzę z różnych dziedzin (na przykład psychologia, pedagogika, dydaktyka);

- osobotwórcze, czyli rozwijające osobowościowo, głównie za sprawą bezpośredniego kontaktu z uczniami. Bardzo często zauważa się u studentów kończących praktyki znaczny wzrost motywacji oraz entuzjastyczne nastawienie do wykonywanych obowiązków nauczyciela;
- sprawdzające dotychczasowe kwalifikacje w praktyce.

Student odbywający praktyki nauczycielskie zobowiązany jest do udziału w lekcjach prowadzonych przez opiekuna lub innego nauczyciela przedmiotowego, zajęciach wychowawczych, pozalekcyjnych lub dodatkowych, w innych formach dydaktyczno-wychowawczych, jak zajęcia świetlicowe, wycieczki czy imprezy szkolne. Ogromne znaczenie poznawcze ma także uczestnictwo w różnych zebraniach czy radach z udziałem wszystkich nauczycieli szkoły lub rodziców.

Praktyki najczęściej polegają na obserwacji lekcji prowadzonych przez doświadczonego nauczyciela, szczególnie opiekuna, a jeżeli jest taka możliwość, to także przez innego praktykanta, oraz na samodzielnym przeprowadzeniu zajęć. W wielu przypadkach lekcje prowadzone przez studentów hospitowane są także przez pracowników rodzimej uczelni.

Obowiązkiem każdego praktykanta jest stosowne przygotowywanie się do zajęć poprzez zapoznanie się z obowiązującymi podręcznikami, wyposażeniem pracowni i dostępnymi pomocami dydaktycznymi, a także konstruowanie pisemnych konspektów lekcji wraz z określeniem celów ogólnych, szczegółowych, wyznaczeniem poszczególnych ogniw lekcji oraz zamierzonych rezultatów. Bardzo ważnym elementem jest wspólne omówienie i ocena, pod kątem formalnym i merytorycznym, opracowanego konspektu lekcji oraz przeprowadzonych zajęć. Umiejętności metodyczne, dobór techniki, a także stosowane pomoce czy środki dydaktyczne są niezwykle istotne dla prawidłowego przebiegu procesu nauczania. Oprócz tego dobry nauczyciel powinien również pamiętać o właściwej prezentacji, wysokiej kulturze języka oraz godnym zachowaniu, co w sytuacji stresu towarzyszącemu publicznym wystąpieniom jest często bardzo trudne, dlatego warto wykorzystać okazję do oswojenia się z nową rolą. Ewentualne uwagi czy spostrzeżenia osoby obiektywnej i szczegółowo znającej profesję są niezwykle ważne dla budowania prawidłowej postawy zawodowej, a pokazanie błędów czy niepożądanych zachowań wtedy, gdy nie są one jeszcze utrwalone, sprawia, że można je stosunkowo łatwo wyeliminować.

Czas spędzony w szkole powinien być szczegółowo opisany przez studenta w dzienniku praktyk, a poszczególne elementy dnia poświadczone podpisem opiekuna. Konstruowanie

planów i harmonogramów praktyk, konspektów czy scenariuszy lekcji jest ogromnie przydatne w nabywaniu umiejętności tworzenia podobnych dokumentów koniecznych w przyszłym życiu zawodowym i zdobywaniu kolejnych szczebli awansu.

Praktyki pedagogiczne to wyzwanie nie tylko dla studentów, ale również dla ich opiekunów z ramienia placówki oświatowej, w której się odbywają. Oprócz starannej oceny poczynań swoich podopiecznych, opiekunowie zobowiązani są do wprowadzenia studentów w wewnętrzny świat szkoły, zaprezentowanie swojego warsztatu pracy nie tylko jako dydaktyka, ale również wychowawcy, pokazania zasad planowania rozkładu nauczania, kryteriów oceny czy wypełniania dziennika lekcyjnego. Wszystkie te czynności są niezwykle ważne w pracy nauczyciela, a wiedza z tego zakresu z reguły nie jest przekazywana podczas studiów. Dodatkowo na opiekunie spoczywa ogromna odpowiedzialność, o której, niestety, on sam często zapomina, za udział w kształtowaniu poprawnych zachowań i postaw przyszłego nauczyciela, dlatego tak bardzo istotne jest przekazywanie praktykantowi rzeczowych uwag i komentarzy dotyczących jego pracy.

Bardzo często aktywność podczas praktyk pedagogicznych wykazują również dyrektorzy placówek, włączając się w proces zapoznania studenta z obowiązującymi procedurami, ale także obserwując prowadzone przez niego lekcje oraz wydając o nich swoją opinię³.

Praktyki pedagogiczne są niezmiernie istotne w procesie kształcenia nauczycieli, nie tylko dają możliwość zastosowania posiadanej już wiedzy merytorycznej i zdobycia kolejnej wynikającej z konkretnych sytuacji edukacyjnych, ale pozwalają na sprawdzenie, czy zawód nauczyciela w pełni odpowiada stawianym oczekiwaniom. Możliwość przebywania w szkole już nie jako uczeń, tylko nauczyciel, daje szansę nawiązania pewnego związku uczuciowego z tym zawodem, a jeżeli nie nastąpiło to wcześniej, to jest teraz doskonałą okazją do wzbudzenia poczucia misji i powołania do nauczania. Jeżeli oprócz zdobycia konkretnych umiejętności, na przykład dotyczących tego, jak dobrze napisać konspekt i jak prawidłowo zachować się przy tablicy, praktyki nie wywołały pozytywnych emocji i wrażenia, że jest to odpowiednie miejsce, warto zastanowić się, czy wybór profesji jest rzeczywiście trafny.

³ Opracowano na podstawie: *Regulaminu praktyk pedagogicznych na dziennych studiach pierwszego stopnia, w zakresie dwóch specjalności nauczycielskich, na kierunku historia w Uniwersytecie Humanistyczno-Przyrodniczym Jana Kochanowskiego w Kielcach*, www.ujk.edu.pl/ihis/praktyka1.pdf [data dostępu: 24.04.2011]; *Regulaminu Praktyk Pedagogicznych Wyższej Szkoły Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Kopackiej*, www.wskfit.pl/regulamin_praktyk.pdf [data dostępu: 24.04.2011].

1.3. System kształcenia nauczycieli w Europie

Podstawą wszystkich systemów kształcenia nauczycieli, czy to w Polsce, czy na świecie, jest uzyskanie wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu, zdobycie wiedzy i umiejętności pedagogicznych oraz metodycznych. Podstawowymi zaś różnicami są zachowane proporcje między tymi elementami, co przekłada się na czas spędzony na uczelni i przy tablicy. Różnice polegają również na procedurze zdobywania uprawnień do nauczania na poszczególnych poziomach edukacyjnych oraz w sferze kształcenia ustawicznego nauczycieli. Dla pełniejszego zobrazowania obowiązujących systemów przygotowania kadry pedagogicznej w niniejszej części przedstawionych zostanie kilka wybranych systemów kształcenia kadry pedagogicznej występujących w krajach europejskich: Francji, Wielkiej Brytanii, Belgii oraz Luksemburgu.

Kształcenie nauczycieli we Francji odbywa się na poziomie szkolnictwa wyższego. Cały okres nauki podzielony jest na dwa etapy, z czego pierwszy to przygotowanie czysto merytoryczne z zakresu konkretnego przedmiotu, a po jego ukończeniu zaczyna się etap przygotowawczy do zawodu, który przeprowadzany jest w wyższych szkołach pedagogicznych. Studia trwają od czterech do pięciu lat. Ścieżki zdobycia uprawnień do pracy nauczyciela przebiegają różnie dla nauczycieli przedszkoli i szkół podstawowych oraz dla szkół średnich. W przypadku przygotowania do nauczania przedszkolnego i elementarnego, zajęcia odbywają się w szkołach pedagogicznych. Przyjęci na pierwszy rok studiów otrzymują tytuł *élève-instituteur* (uczeń-nauczyciel) oraz stypendium na dwa lata nauki. W zamian przyszli nauczyciele zobowiązani są do pracy w wyznaczonych placówkach oświatowych przez przynajmniej dziesięć lat od zakończenia studiów. Nauczyciele szkół średnich, zarówno pierwszego cyklu, czyli kolegiów (odpowiedniki polskich gimnazjów), jak i drugiego (licea, szkoły zawodowe), zobowiązani są do dwuletniego kształcenia uniwersyteckiego i trzyletniego przygotowania pedagogicznego. Zwieńczeniem nauki jest egzamin końcowy, który skutkuje zdobyciem tytułu nauczyciela mianowanego w dwóch specjalnościach: nauczania ogólnokształcącego lub technicznego.

Dużą rolę pełni także kształcenie ustawiczne nauczycieli, które pomimo że jest nieobowiązkowe, cieszy się we Francji bardzo dużą popularnością. Doszkalanie nauczycieli odbywa się na krótkich stażach w okresie wakacji oraz zagranicznych kursach językowych. Podczas szkoleń w ramach tak zwanych letnich uniwersytetów główny nacisk kładziony jest

na metodykę nauczania, jej nowoczesne aspekty czy wprowadzanie innowacyjnych projektów oświatowych.

Również w Belgii przygotowanie nauczycieli przeprowadzane jest na uczelniach wyższych, gdzie można zdobyć cztery różne specjalności odpowiadające stopniom edukacyjnym obowiązującym w kraju, czyli: wychowanie przedszkolne, szkoła elementarna, szkoła techniczna i zawodowa oraz szkoła średnia. Uzyskanie uprawnień do nauczania przedszkolnego na poziomie szkoły podstawowej oraz zawodowej odbywa się w wyższych szkołach pedagogicznych, gdzie nauka trwa trzy lata. Podczas nauki studenci mają zajęcia nie tylko z zakresu pedagogiki, psychologii czy socjologii, ale także z dziedzin, których będą uczyć w szkole. Kształcenie nauczycieli szkół średnich prowadzi ośrodki uniwersyteckie, które dzielą naukę na dwa etapy: zdobycie wiedzy przedmiotowej w trakcie cztero- lub pięcioletnich studiów z wybranej dziedziny, a następnie w cyklu dwuletnich zajęć uzupełnienie kwalifikacji o wiedzę pedagogiczną. Wszyscy nauczyciele zobowiązani są do odbycia praktyk nauczycielskich⁴.

W Anglii i Walii, aby zostać nauczycielem, należy uzyskać specjalny certyfikat potwierdzający uzyskanie statusu wykwalifikowanego nauczyciela (*Qualified Teacher Status – QTS*). Można go zdobyć dzięki wstępnym studiom nauczycielskim, które pozwalają na uzyskanie niezbędnej wiedzy i umiejętności spełniających standardy statusu. Po przyznaniu QTS nauczyciele powinni zarejestrować się w *General Teaching Council for England (or Wales)*, który stanowi swoistą organizację nauczycielską jako profesjonalista. System kształcenia nauczycieli opiera się tu na wstępnej edukacji nauczycielskiej trwającej od trzech do czterech lat i uzyskaniu wyżej wymienionego statusu, a następnie studiach podyplomowych lub specjalnych kursach dostosowujących kompetencje i kwalifikacje nauczycielskie do konkretnej instytucji lub nostryfikujących uprawnienia uzyskane za granicą lub w innym kraju Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii. W Szkocji i Irlandii Północnej system wygląda podobnie, z tym że ukończenie wstępnego przygotowania nauczycielskiego upoważnia do nauki w szkole podstawowej, natomiast do nauczania w szkole średniej konieczne jest uzupełnienie nauki o studia podyplomowe.

Przyszli nauczyciele powinni wykazać się nie tylko znajomością języka angielskiego w mowie i piśmie, znajomością nauczanego przedmiotu oraz matematyki, ale także są zobli-

⁴ A. Płatnerz, *Nowy model nauczyciela a europejski model kształcenia*, www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU5772 [data dostępu: 29.04.2011].

gowani do okazania świadectwa o niekaralności oraz opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy nauczyciela⁵.

W szkołach publicznych Luksemburga mogą uczyć wyłącznie wykwalifikowani nauczyciele, którzy pełnią rolę urzędników państwowych. Aby uzyskać niezbędne uprawnienia do nauczania, konieczne jest wykazanie się odpowiednim wykształceniem, umiejętnością posługiwania się trzema językami obowiązującymi na terenie Księstwa, poddaniu się specjalnemu konkursowi organizowanemu przez właściwy dla edukacji resort oraz odbycia długotrwałych, acz płatnych praktyk. Aby móc nauczać w szkołach elementarnych wymagane jest ukończenie studiów pierwszego stopnia, natomiast już do nauczania w szkołach ponadpodstawowych wykształcenie musi być uzupełnione o studia magisterskie. Posiadanie wymaganego wykształcenia oraz spełnienie innych wymogów formalnych, jak obywatelstwo państwa należącego do Unii Europejskiej czy brak przeciwwskazań fizycznych i psychicznych do wykonywania zawodu nauczyciela, upoważnia kandydatów do złożenia swojej aplikacji do konkursu organizowanego przez Ministerstwo Edukacji i Szkoleń. Konkurs przebiega w dwóch etapach: pierwszy to wstępne badanie znajomości języków: francuskiego, niemieckiego i luksemburskiego oraz sprawdzenie kwalifikacji i predyspozycji w teście diagnostycznym. Po pozytywnie zdanym egzaminie kandydat zostaje skierowany na odbycie praktyk nauczycielskich, które trwają 24 miesiące, a które mogą zostać przedłużone do nawet do 40 miesięcy. W tym czasie przyszli nauczyciele aktywnie uczestniczą we wszystkich dziedzinach funkcjonowania szkoły, samodzielnie prowadzą lekcje, za co otrzymują od państwa pensję. Staże kończą się egzaminem praktycznym, po czym następuje mianowanie na nauczyciela⁶.

Jak zostało przedstawione na przykładach systemów edukacyjnych nauczycieli konkretnych państw europejskich, można doszukać się w nich pewnych podobieństw oraz znaczących różnic. Wspólnym mianownikiem jest niezaprzeczalnie fakt, że nauczyciel powinien mieć wykształcenie wyższe, zdobyte na uniwersytetach, w szkołach pedagogicznych lub w specjalnie stworzonych ku temu instytucjach doskonalenia zawodowego. Długość trwania studiów waha się od trzech do aż siedmiu lat. Często studia nauczycielskie podzielone są na etapy, których zdobycie uprawnia do wykonywania zawodu dla danego typu szkoły. Również program nauczania przedmiotu, jak i zajęcia ze specjalizacji dydaktycznej różnią się na poszczególnych stopniach kształcenia. Dlatego w niektórych krajach nauczyciele szkół podsta-

⁵ Ibidem.

⁶ www.men.public.lu [data dostępu: 29.04.2011].

wowych i średnich pierwszego cyklu (odpowiedniki polskich gimnazjów) przygotowują się do wykonywania zawodu w nieuniwersyteckich zakładach doskonalenia zawodowego, a następnie w celu zdobycia uprawnień do pracy w szkołach średnich drugiego cyklu (licea, szkoły zawodowe) nauczyciele kontynuują naukę w ośrodkach akademickich. W krajach europejskich podczas przygotowań do pracy nauczyciela główny nacisk kładzie się na zdobycie wiedzy przedmiotowej. Zajęcia o tematyce pedagogicznej odbywają się z reguły pod koniec trwania studiów. Najczęściej w ostatnim roku. Stosunkowo mało miejsca poświęca się także zdobyciu praktycznych umiejętności. W niektórych krajach praktyki pedagogiczne organizowane są tylko w przypadku zdobywania uprawnień do nauczania w szkołach średnich, w innych są obowiązkowe do nauczania na wszystkich szczeblach edukacji przedszkolnej i szkolnej.

Dla ciągłego podnoszenia kwalifikacji nauczycieli ważne jest ustawiczne doskonalenie, które występuje obecnie we wszystkich systemach kształcenia kadry pedagogicznej. Przybiera ono różne formy: szkoleń, warsztatów czy konferencji organizowanych przez specjalistyczne centra doskonalenia nauczycieli lub przez szkołę, w której zatrudniony jest pedagog. W jednych krajach bieżąca aktualizacja i pogłębianie wiedzy i umiejętności poprzez udział w organizowanym systemie doszkalania jest obowiązkowe, w innych jest dobrowolne⁷.

Bez względu na to, czy mamy do czynienia z polskim systemem edukacyjnym, czy też z systemem innego kraju europejskiego, można odnaleźć pewne stałe i wspólne dla wszystkich elementy, jak konieczność zdobycia wyższego poziomu wiedzy merytorycznej, przygotowanie z zakresu przedmiotów z grupy psychologiczno-pedagogicznych, etap przygotowania praktycznego oraz kontynuowanie nauki już po rozpoczęciu pracy nauczyciela jako kształcenie ustawiczne. Jednak tak naprawdę zarówno posiadane informacje z nauczanej dziedziny, jak i uzyskane przygotowanie praktyczne mogą okazać się prowizoryczne w obliczu realnych sytuacji szkolnych, które są nieprzewidywalne i tylko w pewnym stopniu możliwe do przygotowania podczas studiów.

⁷ Rabczuk W., *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej na tle przemian w szkolnictwie krajów członkowskich*, IBE, Warszawa 1994.

2. Kto może zostać nauczycielem?

Pierwszą przychodzącą na myśl odpowiedzią na postawione w tytule pytanie, jest ta, że może to zrobić osoba odpowiednio wykształcona. To oczywiście prawda, ale wymogi stawiane kadrze pedagogicznej są znacznie większe.

Z formalnego punktu widzenia, nauczycielem może zostać osoba, która posiada pełną zdolność do czynności prawnych i korzysta z praw publicznych, nie toczy się przeciwko niej żadne postępowanie karne, nie jest ubezwłasnowolniona, ani nie trwa obecnie postępowanie o jej ubezwłasnowolnienie, oraz nie była skazana prawomyslnym wyrokiem za popełnione umyślnie przestępstwo. Oprócz tego, w przypadku nauczyciela mianowanego i dyplomowanego niezbędne jest posiadanie obywatelstwa Polski lub kraju należącego do Unii Europejskiej⁸. Ze względu na specyficzny charakter pracy, nauczyciel powinien także cechować się dobrym zdrowiem fizycznym i psychicznym, pozwalającym na pracę w niezbyt komfortowych warunkach (hałas, głównie stojący tryb pracy, stres).

Posiadanie wyższego wykształcenia z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym oraz nienaganność pod względem moralnym jest wymogiem koniecznym, ale nie jedynym. Nauczyciel powinien także oznaczać się pewnymi cechami charakteru, dzięki którym będzie w stanie sprostać swoim obowiązkom oraz zbuduje swój autorytet wśród uczniów. Do obowiązków tych należą przede wszystkim: ogromna cierpliwość, umiejętność przekazywania wiedzy, sprawiedliwość i wyrozumiałość, mądrość życiowa, punktualność oraz umiejętność zarządzania czasem. To osoba, dla której nauczanie nie jest jedynie zawodem, a misją. Kandydat powinien być również charyzmatyczny, aby jego entuzjazm i pasja udzieliły się uczniom. Zdecydowana postawa nauczyciela wobec swoich uczniów i obowiązków, dopuszczająca możliwość negocjacji i kompromisu, jest nawet bardziej pożądaną cechą niż uległość lub stawianie zbyt wygórowanych wymogów. Stosunki między nauczycielem a uczniami tworzą atmosferę w szkole. Im jest ona lepsza, tym w lepszy i bardziej efektywny sposób przebiega proces uczenia się. Dodatkowo nauczyciel jest w pewnym sensie osobą publiczną, od której wymaga się nienagannego zachowania, wyglądu, posługiwania się kulturalnym, poprawnym językiem. Pewne cechy można wprowadzić wypracować, ale jednak zdecydowana

⁸ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku. Karta nauczyciela. Tekst ujednolicony (KN), (DzU z 1997 roku, nr 56, poz. 357, z 1998 roku, nr 106, poz. 668, i nr 162, poz. 1118, oraz z 2000 roku, nr 12, poz. 136, i nr 19, poz. 239), rozdz. 4, art. 10, punkt 5.

ich większość zależy od wrodzonych cech człowieka, od temperamentu i typu osobowości, dlatego do profesji nauczyciela powinny być dopuszczone osoby posiadające przede wszystkim predyspozycje charakterologiczne do zawodu. Warsztat pracy nauczyciela zawsze można udoskonalić i wzbogacić w procesie kształcenia, z osobowością jest już znacznie trudniej.

Współczesny świat wymaga innego podejścia do nauczania i wychowania, niż było to nawet 20 lat temu. Dynamiczny rozwój technologii, dokonujące się zmiany wartości moralnych i etycznych oraz coraz szybsze tempo życia powodują, że nauczyciel nie może ograniczyć się do przekazywania informacji. Jego rola we współczesnym procesie edukacji jest znacznie szersza: powinien umieć rozwijać umiejętności uczniów, które pozwolą im na samodzielne zdobywanie wiedzy, dbać o ich kreatywność i twórcze myślenie, być liderem zespołu, kierującym indywidualnymi ścieżkami edukacyjnymi swoich podopiecznych. Zmieniający się świat spowodował również zmiany na obecnym rynku pracy, gdzie główny nacisk kładzie się na samodzielność pracownika, jego interdyscyplinarność, umiejętność szybkiego adaptowania się do zmieniających warunków, pracy pod presją czasu. Nowe wymagania pracodawców względem pracowników także wpływają na zmianę modelu nauczania w szkole, a przez to i zmianę wymagań względem nauczycieli.

2.1. Kluczowe kwalifikacje i kompetencje nauczyciela

Aby dobrze wykonywać swoją pracę, nauczyciel powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje oraz kompetencje. Kwalifikacje to wyszkolenie pewnych umiejętności, zdobycie wiedzy koniecznej do pracy zawodowej, którą nauczyciel zdobywa w procesie kształcenia. Kompetencje natomiast to kombinacja zdolności praktycznego stosowania posiadanych kwalifikacji oraz umiejętnego wykorzystania własnych cech wynikających zarówno z charakteru i temperamentu, jak i dotychczasowego doświadczenia⁹.

Kwalifikacje zawodowe to zatem zespół wiedzy, umiejętności czy cech psychofizycznych, które można udokumentować certyfikatem, dyplomem lub zaświadczeniem, a które są konieczne do uzyskania uprawnień koniecznych do wykonywania zawodu. Można wyróżnić kilka rodzajów kwalifikacji zawodowych¹⁰:

⁹ M. Olczak, *Kwalifikacje oraz kompetencje nauczyciela*, „Dialog i Edukacja”, nr 207, 2009, www.eid.edu.pl/archiwum/2009,261/kwiecien,301/klucz_do_oswiaty,305/kwalifikacje_i_kompetencje_nauczyciela,2191.html [data dostępu: 26.04.2011].

¹⁰ Ibidem.

- kwalifikacje ponadzawodowe, inaczej podstawowe, które pozwalają na prawidłowe funkcjonowanie w każdej pracy oraz w sferze pozazawodowej; są one wspólne dla wszystkich zawodów oraz przydatne w życiu społecznym. W przypadku nauczyciela, do tej grupy kwalifikacji będzie można zaliczyć poczucie pasji, wręcz misji do wykonywania tego zawodu, jego pozytywnym obrazem i entuzjastycznym nastawieniem do swoich obowiązków; dążenie do wykorzystania osobistych doświadczeń odnoszących się do wszystkich dziedzin życia;
- kwalifikacje ogólnozawodowe, dotyczące już konkretnej grupy zawodów;
- kwalifikacje podstawowe do zawodu, czyli wymogi, których spełnienie jest konieczne do prawidłowego wykonywania danej profesji. Dla nauczyciela, podstawowymi kwalifikacjami jest posiadanie niezbędnej wiedzy merytorycznej z zakresu metodyki nauczania czy procesu uczenia się;
- kwalifikacje specjalistyczne, stanowiące uzupełnienie wymogów podstawowych o specjalną wiedzę i umiejętności, sprawiające zawężenie zawodu do jednej specjalizacji. W tym przypadku nauczyciel powinien znać charakter swojego zawodu, zdawać sobie sprawę z niepowtarzalności sytuacji edukacyjnych i być do tego przygotowanym. Specyfika zawodu nauczyciela polega na tym, że ma on na co dzień do czynienia z ludźmi, którzy codziennie się zmieniają (rozwijają), a przez to praca ta nie da się w pełni zaplanować. Nauczyciel nie jest w stanie dokładnie przewidzieć tego, jakie sytuacje mogą zaistnieć podczas lekcji, jakie uczeń zada pytanie, przed jakim problemem go postawi. Dodatkowo nauczyciel powinien dbać o wieloaspektowy rozwój uczniów, posługując się różnymi metodami odpowiednio dobranymi do indywidualnych potrzeb i możliwości wychowanków. Nauczyciel powinien być zatem świadomy, że posiadana i sukcesywnie pogłębianą wiedza oraz doświadczenie nie są w stanie zagwarantować braku sytuacji trudnych dla nauczyciela, z którymi będzie musiał się zmierzyć.

Niezbędnym uzupełnieniem kwalifikacji są kompetencje, które, jak zostało to wcześniej zaznaczone, są pojęciem szerszym, obejmującym nie tylko wymaganą wiedzę, ale także predyspozycje i umiejętności efektywnego działania przy wykorzystaniu swoich zasobów

intelektualnych, osobowościowych oraz doświadczenia. To instrumenty, jakimi posługuje się pracownik, prawidłowo wykonując powierzone mu obowiązki.

Jest kilka typologii podających klasyfikację kompetencji, jakie powinien posiadać nauczyciel. Jedną z nich jest teoria Roberta Kwaśnicy, który rozróżnia dwie grupy kompetencji nauczyciela: praktyczno-moralne oraz techniczne. Wśród pierwszej grupy, umieścił on zdolności sprawiające, że nauczyciel będzie otwarty na dialog i chętny do jego podejmowania, a także wykaże gotowość do interpretowania otaczającej rzeczywistości, wykorzystując obowiązujące zasady oraz reguły moralne i etyczne. Drugi obszar kompetencji to umiejętności techniczne, związane z posiadaną wiedzą przedmiotową, metodami działania, ale również znajomością odpowiednich przepisów oraz procedur i umiejętnością stosowania ich w praktyce¹¹.

Jedną z najprostszych klasyfikacji kompetencji zaprezentował Stanisław Dylak, który podzielił je na grupy¹²:

- kompetencje bazowe, które pozwalają na swobodne komunikowanie się z uczniami i współpracownikami;
- kompetencje konieczne, bez których nauczyciel nie mógłby wykonywać swoich obowiązków w sposób efektywny. Należą do nich nie tylko umiejętności interpretacyjne, ale także zdolności realizowania postawionych przed nim celów;
- kompetencje pożądane, które stanowią dodatkowe zdolności i zainteresowania wpływające na dalsze polepszenie pracy, ale bez których można się również obejść.

W 1997 roku Komitet Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk przedstawił projekt zestawu standardów kompetencji zawodowych. Wyróżniono sześć głównych grup kompetencji, dzięki którym nauczyciel będzie w stanie sprostać stawianym przed nim zadaniom.

Pierwsza grupa to kompetencje prakseologiczne, czyli wiążące się z celowym, skutecznym działaniem. Stanowią one wynik dobrego przygotowania nauczyciela do pracy w szkole, doskonałej umiejętności organizacji pracy własnej, diagnozowania pewnych zaburzeń rozwojowych uczniów. Nauczyciel posługujący się umiejętnościami z tego obszaru potrafi na podstawie obserwacji grupy zaplanować oraz zorganizować działania dydaktyczno-wychowawcze w taki sposób, aby były one jak najbardziej pożyteczne dla uczniów. Potra-

¹¹ R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), *Pedagogika: podręcznik akademicki*, Warszawa 2003, s. 300–303.

¹² S. Dylak, *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995, s. 37.

fi dopasować metody oraz pomoce dydaktyczne do poziomu uczniów oraz warunków pracy. Duże znaczenie ma również zdolność prawidłowego odczytania, a następnie zinterpretowania wyników przeprowadzonych sprawdzianów i testów oraz wykorzystania tej wiedzy do wyznaczenia ogólnych granic możliwości ucznia. Bardzo istotny jest również fakt, że posiadane kwalifikacje dobry nauczyciel umie wykorzystać nie tylko podczas pracy dydaktycznej, ale także w odniesieniu do własnego rozwoju zawodowego. Umiejętne rozplanowanie swojej kariery, wyznaczenie własnych celów nie jest sprawą prostą i wymaga odpowiedniej wiedzy specjalistycznej z zakresu obowiązujących wymogów formalnych oraz zdolności poprawnego ich odczytania. Kompetencje z grupy prakseologicznej można wykształcić w procesie przygotowawczym do pracy w szkole poprzez włączenie w program nauczania elementów z zakresu praktycznego przygotowania się do zajęć, tworzenia konspektów oraz scenariuszy lekcji wraz z określeniem celów ogólnych i szczegółowych, a nawet zasad konstruowania autorskich programów edukacyjnych. Samo oswojenie przyszłych nauczycieli z charakterystycznym dla wszelkich dokumentów z dziedziny oświaty i nauczania językiem jest ogromnie ważne, ze względu na umożliwienie im samodzielnego zdobywania informacji. Wyposażenie zatem nauczyciela w odpowiednie narzędzia i kompetencje pozwalające na efektywną pracę jest możliwe podczas procesu kształcenia.

Do kolejnej grupy kompetencji zalicza się umiejętności komunikacyjne oraz prawidłowe posługiwanie się językiem. Każdy nauczyciel powinien przywiązywać dużą wagę do poprawności wymowy, a także dbać o estetykę słownictwa. Oprócz tego ogromnie istotna jest zdolność dostosowania języka do swoich odbiorców, przez co przekazywane komunikaty stają się dla nich czytelne i zrozumiałe, oraz umiejętność rozumienia kodów językowych, którymi posługują się między sobą uczniowie. Obok komunikatów werbalnych, czyli słownych, dochodzą również sygnały niewerbalne, które nie są wyrażone słowami, a gestem, postawą ciała, miną czy wykonywaną czynnością, dlatego nauczyciel powinien być zaopatrzony także w wiedzę z zakresu odczytywania tych sygnałów oraz prawidłowego reagowania na nie. Do tego obszaru kompetencji zalicza się również otwartość na dialog oraz aktywne słuchanie. Dobra komunikacja pomiędzy nauczycielem a uczniami jest podstawą dla procesu edukacyjnego, pozwala na poznanie uczniów, a przez to na odpowiedni dobór środków dydaktycznych. Obserwacja zachowania uczniów, słuchanie tego, co mówią i jak mówią, mogą być niezwykle pomocne w zrozumieniu mechanizmów postępowania ucznia, poznaniu, co jest dla niego motywujące, a co zniechęca go do podejmowania jakiegokolwiek wysiłku.

Oprócz umiejętności komunikacyjnych dobry nauczyciel musi posiadać także intuicję oraz bez problemu nawiązywać kontakty interpersonalne. W środowisku szkolnym panuje wyraźny podział nauczyciel – uczeń. Wyznaczenie granicy w kontaktach z uczniami jest konieczne ze względu na budowanie autorytetu nauczyciela. Dodatkowo nauczyciel jest odpowiedzialny za swoich uczniów, więc brak posłuszeństwa podczas lekcji może stanowić zagrożenie bezpieczeństwa zarówno dla nich, jak i dla nauczyciela. Szczególna sytuacja występuje podczas lekcji wychowania fizycznego, gdzie najczęściej luźne i zabawowe podejście uczniów do zajęć predysponuje również do takiego samego podejścia względem nauczyciela, który nie może stać się „kumplem od piłki”, a musi pozostać wychowawcą. Wszak częściej można spotkać obawę przed panią lub panem „od matematyki” niż wuefistą. Ale przecież nie o strach tu chodzi, ale o budowanie prawidłowych relacji opartych na szacunku, często mylonego jednak przez dzieci z lękiem. Pozostanie nauczycielem jest trudne szczególnie w miłej atmosferze, gdzie łatwo nawiązywać przyjacielskie kontakty. Należy jednak pamiętać, że kompetentny nauczyciel nie przekracza granicy poufałości i potrafi rozdzielić sprawy zawodowe od prywatnych. Niedopuszczalne jest kierowanie się wyłącznie osobistymi upodobaniami i faworyzowanie swoich ulubieńców. Stosunki z uczniami powinny być jednakowo uprzejme względem wszystkich.

Dobry nauczyciel potrafi wykorzystać współdziałanie do nawiązania i utrzymania kontaktu z wychowankiem, a przez to kierować jego rozwojem. Oprócz tego potrafi stwarzać sytuacje współzawodnictwa i współdziałania; mobilizuje uczniów do wykazywania własnej inicjatywy, docenia indywidualne osiągnięcia i motywuje do dalszego działania. Dodatkowo kształtuje postawy prospołeczne i prorodzinne, a następnie włącza te wartości w system moralny uczniów. Do tego obszaru kompetencyjnego należą również umiejętności rozwiązywania konfliktów poprzez stosowanie technik negocjacyjnych i kompromisu oraz budowania w uczniach poczucia odpowiedzialności za swoje czyny.

Czwarty obszar kompetencji to umiejętność kreatywnego i niestandardowego działania. Nauczyciel powinien wykorzystywać nowe techniki i metody pracy dydaktycznej, tworzyć własne innowacyjne rozwiązania. Nie tylko posługuje się krytycznym i kreatywnym myśleniem, ale uczy tego również swoich uczniów, od których wymaga twórczego i oryginalnego podejścia do danego problemu. Proponowana różnorodność zajęć znacznie je urozmaica i wpływa na ich atrakcyjność, ale również pozwala na rozwijanie umiejętności i zainteresowań większej liczby uczniów. Zadaniem współczesnego nauczyciela jest dobór

takich metod i środków dydaktycznych, aby wykorzystać potencjał wszystkich uczniów, nie tylko tych najbardziej aktywnych, ale również zachęcić do udziału nawet najbardziej opornych. Stosowanie dotychczasowych technik może okazać się niewystarczające, dlatego tak bardzo istotne jest kreatywne podejście do swojego zadania. Nauczyciel powinien również być przygotowany do pełnienia dodatkowych ról w szkole, aktywnie włączać się w życie społeczności uczniowskiej, być animatorem działalności wychodzącej ponad program nauczania.

Doskonałym źródłem innowacyjnych pomysłów, oczywiście obok własnej wyobraźni, są także technologie informatyczne. Aby prawidłowo z nich korzystać, nauczyciel powinien posiadać odpowiednie przygotowanie z zakresu obsługi komputera oraz nowoczesnych źródeł informacji, również w języku obcym. W dobie Internetu dostęp do wiedzy stał się dużo łatwiejszy. Internet to nieprzebrana baza danych, dostępna dla każdego z każdego miejsca na świecie, dotycząca prawie wszystkich dziedzin życia. Z bazy tej trzeba jednak umiejętnie korzystać, gdyż ogrom dostępnych informacji wymaga odpowiedniej selekcji materiału oraz krytycznej analizy, głównie pod względem wiarygodności i poprawności. Nie mniej jednak Internet jest doskonałą pomocą dla nauczyciela szukającego inspiracji do własnych działań oraz stwarza szersze możliwości do upubliczniania własnych publikacji. Obecne możliwości oferowane przez współczesne technologie informatyczne znacznie wspomagają proces nauczania zarówno uczniów, jak i nauczycieli oraz przyspieszają przepływ informacji, a dynamika ich rozwoju wymaga ciągłej aktualizacji wiedzy i umiejętności z tego obszaru.

Ostatni z wymienionych grup kompetencji stanowią zdolności moralne i etyczne. Każdy nauczyciel w swojej pracy dydaktycznej i wychowawczej powinien kierować się zasadami moralnymi, powstrzymywać się od szybkiej i pobieżnej oceny sytuacji, a brać pod uwagę jej wieloaspektowość, działać zgodnie z etyką zawodową nauczyciela oraz zdawać sobie sprawę ze współodpowiedzialności za zdrowie i prawidłowy rozwój uczniów¹³.

Zaprezentowany pokrótce katalog kluczowych kompetencji doskonale wpisuje się w określone wymogi dotyczące awansu zawodowego nauczycieli, gdzie na poszczególnych etapach kariery nauczyciel powinien wykazać się już pewnymi osiągnięciami i kwalifikacjami. Do zdobycia wymienionych wyżej zdolności i umiejętności często nie wystarczą starannie dobrane zajęcia podczas studiów, które mogą dać jedynie pewne pod-

¹³ J. Bielski, *Teoretyczne i metodyczne podstawy efektywności pracy nauczyciela wychowania fizycznego*, Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej, Piotrków Trybunalski 2000, s. 117–121; K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 1998, s. 215–217.

stawy do dalszego doskonalenia, najczęściej po uzyskaniu już osobistego doświadczenia w pracy z młodzieżą szkolną. Metoda przepracowania poszczególnych porcji wiedzy jest z pewnością bardziej efektywna niż jedynie nauka teoretyczna, ale ze względu na jej ogromną czasochłonność praktycznie niemożliwa do przeprowadzenia podczas nauki akademickiej. Zatem większość swoich kompetencji nauczyciel nabywa w trakcie pracy zawodowej dzięki obserwacji doświadczonych kolegów i koleżanek oraz wszelkim działaniom mającym na celu samokształcenie.

Kluczowe kwalifikacje i kompetencje nauczyciela powinny zmieniać się wraz ze zmieniającą się rzeczywistością społeczno-ekonomiczną, a przez to i zmianą priorytetów i systemu wartości wyznawanych przez współczesne społeczeństwo. Nauczyciel powinien nie tylko nadążać za zachodzącymi zmianami, ale także aktywnie w nich uczestniczyć. Współczesny nauczyciel powinien zatem być przewodnikiem i tłumaczem otaczającego świata, umieć nawiązać dialog oraz korzystać z dobrodziejstw, jakie oferuje nam obecny postęp techniczny i informatyczny.

2.2. Efektywna dydaktyka

Wraz ze zmieniającym się światem oraz nowymi wymaganiami stawianymi na rynku pracy przez pracodawców powinny zmieniać się również cele i zadania nauki szkolnej. Odcchodzi w przeszłość przekonanie, że największą wartością jest wiedza teoretyczna na poczet kładzenia nacisku na praktykę, interdyscyplinarność, samodzielność w poszerzaniu swoich kompetencji, postawę poszukującą, a nie nastawioną wyłącznie na odbiór. Dodatkowo szybki rozwój techniczny i informatyczny daje ogromne szanse na ulepszanie sposobów zdobywania wiedzy i umiejętności, zwiększa dostępność informacji oraz przyspiesza ich zdobywanie. Na czym zatem powinna polegać efektywna dydaktyka? Efektem nauki szkolnej, głównie dla uczniów i ich rodziców, jest zdobycie kolejnych etapów edukacji szkolnej i uzyskanie jak najlepszego wykształcenia, dzięki któremu młody człowiek bez trudu będzie w stanie odnaleźć się na współczesnym rynku pracy i rozpocząć samodzielne życie. Zatem nauczanie powinno być skorelowane z wymaganiami rynku pracy czy panującą sytuacją społeczno-gospodarczą.

Młodzież szkolna XXI wieku znacznie różni się od tej, która jeszcze 20 czy 30 lat wcześniej zasiadała w ławkach szkolnych. Kiedyś uczniowie oraz ich nauczyciele nastawieni

byli przede wszystkim na metody podające polegające na pracy z podręcznikiem, często wykładem nauczyciela wzbogaconym pisemnymi ćwiczeniami lub pracą z tekstem, a jednym środkiem uatrakcyjniającym lekcje była mapa, tekst źródłowy, a czasem film. Obecnie metody te zdecydowanie nie sprawdzają się, gdyż wszechobecny pośpiech, tendencje do skracania wszystkiego do formy SMS-a lub wideoklipu sprawiają, że uczniowie zaczynają oczekiwać tego samego od form przekazywania wiedzy w szkole. Współczesna szkoła kładzie ogromny nacisk na ćwiczenie umiejętności, a to sprawia, że dominującymi metodami dydaktycznymi stają się te, które w sposób aktywny wciągają uczniów do wspólnego dochodzenia do rozwiązania, wymagają od nich wyciągania wniosków, uczą podejmowania decyzji. Aktywizujące metody dydaktyczne przebiegają najczęściej w formie zabawy i dają uczniom poczucie, że to oni są najważniejsi podczas lekcji, a nie nauczyciel, któremu nie wolno przeszkadzać, bo właśnie referuje dany temat.

Aktywizujących metod dydaktycznych jest wiele i mogą być wykorzystywane w różnych sytuacjach podczas nauczania niemalże wszystkich przedmiotów. Metody te pozwalają na przepracowanie z młodzieżą nie tylko tematów typowo podręcznikowych, ale także świetnie nadają się na lekcje wychowawcze, na których poruszane są trudne kwestie dotyczące zachowania, postawy czy przyszłości uczniów. Metody te polegają przede wszystkim na pracy grupowej, często wykorzystują znaki graficzne, hasła lub schematy do lepszego zobrazowania problemu i wspólnego wypracowania rozwiązania. Najczęściej wykorzystywanymi metodami są¹⁴:

- dyskusja punktowana, podczas której uczniowie uczą się obok wyrażania własnej merytorycznie poprawnej opinii właściwego argumentowania, a także kultury rozmowy, nieprzerywania sobie, unikania osobistych ataków, a wyłącznie skupienia się na temacie, czy nawet przekazywania podczas dyskusji komunikatów niewerbalnych wyrażanych w postawie ciała, gestach, minie;
- debata, czyli dyskusja uczniów z podziałem na „za” i „przeciw”;
- burza mózgu, rodzaj spontanicznej dyskusji, podczas której uczniowie na zasadzie szybkich skojarzeń i łączenia faktów podsuwają pomysły rozwiązania danego problemu;

¹⁴ L. Zinówko, *Aktywizujące metody nauczania*, www.edukacja.edux.pl/p-918-aktywne-metody-nauczania-referat.php [data dostępu: 7.05.2011].

- gry dydaktyczne, symulacje, elementy dramy i wchodzenie w rolę – to metody polegające na odgrywaniu przez uczniów krótkich scenek, autentycznych lub hipotetycznych; uczniowie wchodząc w powierzone role, wykorzystują swoje zmysły, wyobraźnię i zdolności interpretacyjne;
- metaplan, który jest swojego rodzaju dyskusją uczniów wraz z jej graficznym przedstawieniem; poprzez szukanie odpowiedzi na poszczególne pytania zadawane przez nauczyciela podczas dyskusji uczniowie uczą się odpowiedniej argumentacji, rozwijają wyobraźnię i umiejętność formułowania wniosków;
- portfolio, metoda stosowana z dużym wyprzedzeniem czasowym, gdyż polega na zbieraniu przez uczniów informacji na wybrany temat; uczy przede wszystkim systematyczności oraz umiejętności selekcji materiałów, korzystania z różnych źródeł wiedzy, a także przygotowuje do publicznych wystąpień.

Przytoczone przykłady to tylko niewielka próbka możliwych do stosowania metod dydaktycznych. To, czy nauczyciel skorzysta z tej czy innej, a może wręcz stworzy własny sposób na zaktywizowanie uczniów, zależy wyłącznie od treści kształcenia, jakie nauczyciel ma do przekazania, oraz od postawy nauczyciela. Podstawową „wadą” tych metod dydaktycznych jest pojawiająca się w trakcie stosowania trudność utrzymania odpowiedniej dyscypliny w klasie. Ekscytacja czymś nowym, możliwością wyjścia z ławki i siedzenia tyłem do tablicy powoduje głośniejsze mówienie, śmiech, czasem nawet nadpobudliwe zachowanie się uczniów. W takiej sytuacji umiejętność zdyscyplinowania klasy i właściwe pokierowanie tokiem lekcji wymaga od nauczyciela wiele cierpliwości i energii, dlatego metody te stosowane są raczej rzadko i niestety nie we wszystkich klasach.

Obok odpowiednich metod nauczania, współczesna szkoła powinna także umożliwić swoim uczniom naukę z wykorzystaniem nowoczesnych środków dydaktycznych i pomocy naukowych. Prezentacje multimedialne, materiały audiowizualne czy platformy e-learningowe to tylko niektóre, bardzo pomocne, acz niestety, ze względu na brak koniecznego wyposażenia, praktycznie niemożliwe do wykorzystania w edukacji szkolnej.

Niezmiernie ważna dla efektywności nauczania jest także właściwa postawa nauczyciela, który dzięki odpowiedniemu podejściu do nauczanego przedmiotu będzie w stanie nie tylko skutecznie przekazać wymagany zasób informacji, ale także potrafi wręcz zarazić uczniów swoją pasją i entuzjastycznym nastawieniem do danego przedmiotu. Budowany w ten sposób autorytet nauczyciela wśród uczniów zdecydowanie przyczynia się do polepsze-

nia efektów uczenia oraz pozytywnie wpływa na atmosferę panującą w szkole. Ważne jest także wprowadzanie w czyn głoszonych wartości i idei, co spowoduje dopełnienie właściwie prezentowanego obrazu. Nauczyciel propagujący prozdrowotny tryb życia, a stroniący od wysiłku fizycznego i prawidłowej diety, z pewnością nie uzyska oczekiwanego posłuchu wśród młodzieży, która, o czym należy zawsze pamiętać, jest świetnym obserwatorem i krytykiem. Dla zbudowania autorytetu konieczna jest szczerść, nienaganność zachowania, sprawiedliwość, ale również wyrozumiałość względem uczniów. Tylko dzięki prawidłowemu połączeniu wszystkich elementów: właściwego warsztatu pracy dostosowanego do aktualnych potrzeb, nowoczesnych środków dydaktycznych oraz własnemu autorytetowi, można mówić o efektywnym nauczaniu.

Polska szkoła, poprzez systematyczne reformowanie systemu oświaty i obowiązujących podstaw programu nauczania stara się dostosować do nowych wymagań, jakie stawia jej nowoczesne społeczeństwo. Stosowane metody, dzięki którym uczniowie będą w stanie nauczyć się czegoś nowego, co dodatkowo będzie dla nich fascynujące i bardziej zajmujące niż dotychczasowe techniki nauczania oparte na słowie, a także wykorzystanie innowacyjnych środków dydaktycznych sprawią, że uczniowie będą lepiej przygotowani na rozpoczęcie własnej kariery zawodowej i odnalezienie się w świecie dorosłych. Ale same przepisy i wytyczne nie zmienią szkoły pod tym kątem. Potrzebna jest także zmiana mentalności nauczycieli, którzy przestaną podchodzić do nowoczesnych metod i pomocy jako zbędnych innowacji, które i tak się nie sprawdzą ze względu na braki dofinansowania oświaty, na postawę otwartą na zmiany, gdyż taki właśnie jest świat, któremu nauczyciel ma służyć.

2.3. Etyka zawodowa

Specyficzny charakter oraz warunki pracy powodują, że nauczyciel powinien cechować się mocnym charakterem moralnym oraz etyczną postawą wobec swoich obowiązków, uczniów, rodziców, współpracowników i całego systemu oświaty. Etyka zawodowa nauczycieli jest bezpośrednio związana z prezentowaną postawą, kulturą osobistą, odpowiedzialnością, wrażliwością, samokrytycyzmem, uczciwością, hierarchią wartości, światopoglądem oraz posiadanymi kompetencjami i kwalifikacjami. Nauczyciel to nie zawód, a powołanie, w którym należy kierować się zasadami moralnymi, dobrem i prawdą, to pewnego rodzaju służba społeczna, której wypełnianie nie powinno budzić niczyich zastrzeżeń. Dlatego bardzo

istotne jest posługiwanie się w codziennym życiu zawodowym kodeksem etycznym, stanowiącym swoisty drogowskaz właściwego postępowania.

Zunifikowany Kodeks etyki nauczycielskiej został opracowany przez Polskie Towarzystwo Nauczycieli w 1995 roku, jednak nie został należycie rozpowszechniony wśród samych zainteresowanych. Obecnie funkcjonuje kilka kodeksów ogólnopolskich, a można również spotkać lokalne publikacje z tego zakresu, a odnoszące się na przykład do pracowników konkretnej placówki oświatowej. Założenia ich wszystkich są zbieżne i odnoszą się do społecznej roli, jaką pełni nauczyciel, oraz jego wpływu na kształtowanie młodego człowieka, obywatela kraju i patrioty.

Przede wszystkim, jako dysponent dóbr edukacyjnych, nauczyciel ponosi odpowiedzialność za sprawiedliwy i równy do nich dostęp, a przez to również jednakowe możliwości rozwojowe wszystkich uczniów. Jest jednocześnie dla uczniów reprezentantem świata dorosłych, dlatego spoczywa na nim także obowiązek przekazania dzieciom i młodzieży podstawowych wartości, obowiązujących w życiu zasad i norm, przygotowania ich do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie. Najważniejszą i fundamentalną sprawą dla nauczyciela powinien być uczeń i jego dobro, a celem działalności wspieranie jego rozwoju intelektualnego, emocjonalnego i społecznego. Oprócz tego nauczyciel powinien być także świadomy, że jego postępowanie nie pozostaje bez wpływu na obraz całego środowiska nauczycielskiego, jego prestiżu i zaufania społecznego.

Zasadą, jaką powinien kierować się każdy nauczyciel, jest respektowanie praw ucznia jako człowieka wolnego, któremu przysługuje prawo własnego osądu i opinii, kierowania się swoim systemem wartości i podejmowania własnych wyborów, z poszanowaniem jego godności oraz prawa do intymności. Musi także zadbać o to, aby różnice między uczniami, na gruncie rasy, narodowości, wyznawanej religii czy systemu wartości, a także pozycja społeczna, majątkowa czy polityczna, w żaden sposób nie wywoływały jakiegokolwiek przejawu dyskryminacji tych osób, a przez to nie stanowiły utrudnienia w równym dostępie do edukacji i możliwości kształcenia. Zapewnienie równości szans odnosi się również do indywidualnych uwarunkowań ucznia, jego postawy wobec nauki oraz możliwości rozwojowych. Aby sprostać temu zadaniu, nauczyciel powinien dostosować swoje cele i metody własnych działań indywidualnie do ucznia. Wszelkie poczynione plany, metody działania oraz oceny ich rezultatów powinny być dostępne i przekazane w sposób zrozumiały nie tylko dla zainteresowanego ucznia, ale także dla jego rodziców i opiekunów.

Szczególony charakter wykonywanej pracy, fakt, że dosyć często występują sytuacje nieoczekiwane, czasem pozostające w sprzeczności z wyznawanymi przez nauczyciela wartościami powoduje, że nauczyciel może zostać postawiony przed wyjątkowo trudnymi problemami. Stwarza to również zagrożenie kierowania się emocjami, osobistymi upodobaniami, które nie mają związku z profesjonalną oceną sytuacji. Takie dylematy moralne czy etyczne nauczyciel może rozważać zarówno indywidualnie, jak i oddając pod ocenę szerszemu gronu, na przykład poprzez dyskusję z rodzicami, opiekunami lub innymi nauczycielami. Mając na uwadze dobro dziecka, nauczyciel powinien także znać i umieć korzystać ze wsparcia najróżniejszych instytucji niosących pomoc małoletnim oraz nie wstydzić się rozmawiać z rodzicami o sytuacjach problemowych bezpośrednio dotykających ich dziecko.

Podczas wykonywania swoich obowiązków nauczyciel uzyskuje dostęp do danych osobowych uczniów oraz ich opiekunów prawnych. Należy bezwzględnie pamiętać, że zarówno dane teleadresowe, numery PESEL, ale również dane należące do grupy informacji tak zwanych wrażliwych i dotyczące na przykład wyznania religijnego, pochodzenia rasowego lub etnicznego, poglądów politycznych, filozoficznych czy stanu zdrowia są szczególnie chronione prawem, a rozpowszechnianie ich bez zgody ich właściciela jest karalne. Nauczyciel powinien mieć zatem świadomość ogromnej odpowiedzialności za powierzone informacje o uczniach i ich rodzicach i dążyć do zbierania danych wyłącznie w zakresie koniecznym do prawidłowego wykonywania swoich czynności zawodowych. Nauczyciela obowiązuje także tajemnica zawodowa dotycząca osobistych spraw uczniów oraz ich opiekunów, którą złamać mogą jedynie w przypadku groźby zagrożenia czyjegoś bezpieczeństwa lub złamania prawa. Może również podzielić się informacją poufną z innym nauczycielem, jeżeli znacząco wpływa ona na skuteczność zamierzonych względem zainteresowanego działań dydaktycznych czy wychowawczych, lub innemu specjalście niebędącemu nauczycielem, który może udzielić uczniowi fachowej pomocy.

Etyka postępowania nauczyciela powinna odnosić się również do godnego zachowania się względem innych nauczycieli oraz dbania o godny wizerunek całego środowiska. Charakter pracy nauczyciela sprawia, że jest ona poddawana ciągłej ocenie uczniów, ich rodziców oraz grona pedagogicznego. Nie dopuszczalne jest wykorzystywanie swojej roli do wyciągania osobistych korzyści, jak również dopuszczania do sytuacji, która może być spostrzegana jako korupcyjna. Wskazana jest także postawa współpracy w zespole nauczycielskim oraz wzajemna pomoc w eliminowaniu ewentualnych uchybień merytorycznych czy etycznych

w pracy innych. Obowiązuje tu zasada konstruktywnej krytyki mającej na celu podwyższanie profesjonalizmu. Nie dopuszczalne jest deprecjonowanie jakiejś osoby lub wykorzystywanie swojej oceny i opinii do osobistych rozgrywek. Nauczyciel zatem powinien nie tylko sam dbać o przestrzeganie zasad etycznych i moralnych, ale również obserwować pod tym kątem swoich kolegów i koleżanki i wspierać ich w takim samym postępowaniu. W trosce o godność i prestiż całego środowiska, nauczyciel powinien również cechować się wysoką kulturą osobistą, dbałością o poprawność i czystość języka ojczystego oraz nienaganny wygląd. W przypadku naruszenia obowiązujących zasad etyki, nauczyciel może podjąć samodzielną interwencję, skorzystać z pomocy zespołu nauczycielskiego lub lokalnej organizacji zawodowej nauczycieli. Jeżeli sam naruszył którąś z zasad etycznych, jest zobowiązany do niezwłocznego usunięcia skutków swojego postępowania i naprawienia ewentualnych szkód. W przypadku kiedy stan fizyczny, psychiczny lub inna okoliczność uniemożliwiają właściwe wykonywanie swoich obowiązków, nauczyciel powinien podjąć decyzję o odejściu z zawodu lub czasowemu zaniechaniu nauczania. W takich sytuacjach powinien również szukać specjalistycznej pomocy.

Wiele z aspektów kodeksów etycznych zawodu nauczyciela odnosi się do poszanowania godności i nienaruszalności osobistej uczniów, rodziców oraz innych nauczycieli, do przekazywania wiedzy oraz wychowywania uczniów w duchu patriotycznym, propagowania postawy prozdrowotnej i etycznej, przy czym nauczyciel sam powinien stanowić wzór właściwego postępowania zgodnie z przekazywanymi wartościami. Nauczyciel powinien pozostać neutralny politycznie oraz powstrzymać się od osobistych opinii na tematy drażliwe społecznie, ale jednocześnie musi być otwarty na zdanie uczniów i umożliwiać im jego głoszenie¹⁵.

Obok powinności, nauczyciele mają także swoje prawa, dzięki którym będą w stanie sprostać stawianym przed nimi, niemałym zresztą, oczekiwaniom. Mogą przede wszystkim wykazywać dużą aktywność na polu poszerzania własnych kompetencji i kwalifikacji poprzez zajęcia doszkalające, przy czym mogą korzystać z pomocy finansowej w formie dotacji z funduszu przeznaczonego na ten cel. Mają prawo do awansu zawodowego oraz nowoczesnego warsztatu pracy umożliwiającego wprowadzanie innowacyjnych środków i czynności, metod oraz pomocy dydaktycznych do procesu nauczania, w tym nowoczesnych

¹⁵ *Kodeks etyczny zawodu nauczyciela*. Projekt opracowany przez Ferdynanda Froissarta, Ogólnopolski Ośrodek Edukacji Narodowej „Civitas Christiana”, Gdańsk 2009; Kodeks etyczny nauczyciela według Centrum Edukacji Obywatelskiej, 2008 rok, www.ceo.org.pl/portal/doc_glowny?docId=47205 [data dostępu: 29.04.2011].

technik informatycznych. I na koniec chyba najważniejsza kwestia, o którą, niestety, coraz trudniej we współczesnej szkole: nauczyciel na prawo do szacunku uczniów, ich rodziców oraz innych współpracowników.

Posłannictwo, misja, jaką mają do wypełnienia nauczyciele, ale również nieproporcjonalnie duży wkład swojej pracy i zaangażowania do wysokości pensji sprawiają, że etyka zawodu nauczyciela zajmuje bardzo ważne miejsce w postępowaniu i postawie nauczyciela. Trud codziennej pracy, duże natężenie czynników stresogennych powodują, że groźba odejścia od wyznaczonych zasad jest bardzo realna. Wystarczy choć na chwilę zapomnieć się i postąpić nie jak profesjonalny nauczyciel, a jak zwykły zdenerwowany człowiek, i powstaje rysa na dobrej opinii nie tylko nauczyciela, ale także całego środowiska zawodowego. Zatarcie złego wrażenia jest ogromnie trudne i wymaga wielu zabiegów i czasu.

Dążenie do wyeliminowania niepożądanych zachowań jest szczególnie istotne dla zachowania godności i budowy wysokiego prestiżu profesji nauczycielskiej, dlatego jej poszczególni przedstawiciele powinni dokładać wszelkich starań, aby nie tylko przekazywać swoim uczniom właściwe wartości, ale również prezentować je we własnym postępowaniu.

3. Szkoła jako środowisko pracy nauczyciela

Wyposażony w wiedzę z zakresu nauczanego przedmiotu, zaznajomiony z tajnikami nauk pedagogicznych, dydaktycznych oraz uzbrojony w odpowiednie doświadczenie i metodykę nauczyciel zderza się z rzeczywistością szkolną.

Wymagania względem nauczyciela odnośnie jego kwalifikacji i kompetencji, postawy i prezentowanych wartości są ogromne. Dodatkowo oczekuje się aktywnego włączenia w działalność pozalekcyjną na przykład poprzez organizację zajęć dodatkowych, wycieczek, uroczystości szkolnych, ciągłego doskonalenia i podwyższania swojego profesjonalizmu przy jednoczesnym niewspółmiernym zysku materialnym. Na nauczycielu spoczywa również wielka odpowiedzialność za właściwe kształtowanie postaw młodych ludzi, wychowywanie w duchu miłości do drugiego człowieka oraz do ojczyzny, a także za właściwe przygotowanie młodzieży do przyszłego życia zawodowego. Dlatego, aby dobrze wykonywać swoje powołanie, nauczyciel musi mieć odpowiednie warunki do pracy oraz zaplecze dydaktyczne wyposażone w konieczne pomoce naukowe, sprzęty i pomieszczenia niezbędne do prawidłowego realizowania stawianych przed nim zadań. Powinien również mieć pełną świadomość tego, co go czeka po rozpoczęciu pracy zawodowej, jak powinno być zorganizowane jego zaplecze, czym tak naprawdę jest szkoła i czego można spodziewać się od systemu oświaty.

Szkoła jako środowisko pracy nauczyciela to zarówno instytucja rządząca się pewnymi prawami, miejsce pracy zawodowej, ale także szansa rozwoju własnej kariery.

3.1. Co to jest szkoła?

W 1999 roku rozpoczęła się w Polsce trwająca praktycznie do dnia dzisiejszego szeroka reforma oświaty polegająca na zmianie dotychczasowej struktury szkolnictwa oraz dostosowaniu obowiązujących programów dydaktyczno-wychowawczych do wymogów stawianych przez współczesny rynek pracy oraz zmieniającej się sytuacji społeczno-gospodarczej. Obowiązkową nauką szkolną objęte są dzieci od szóstego roku życia (od roku szkolnego 2011/2012 już od piątego roku życia) do lat 18. Edukacja prowadzona jest na poszczególnych etapach: przedszkolu, szkole podstawowej, gimnazjum, szkole ponadgimnazjalnej i szkole wyższej.

Prawo dotyczące systemu oświaty w Polsce zostało ujęte w ustawie z dnia 7 września 1991 roku wraz z późniejszymi zmianami. Naczelnym organem sprawującym władzę nad szkołami, z wyjątkiem uczelni wyższych, jest Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN), które poprzez odpowiednie akty prawne w postaci uchwał czy rozporządzeń reguluje wszystkie aspekty działania szkoły i pracujących w niej nauczycieli.

Według wymienionej wcześniej ustawy, w Polsce działają, poza przedszkolami, placówki publiczne, które dostępne są dla wszystkich dzieci, a nauka w nich jest bezpłatna, oraz szkoły niepubliczne. Organami prowadzącymi szkoły publiczne są jednostki samorządu terytorialnego. Szkoły podstawowe i gimnazja, poza placówkami o charakterze szkół specjalnych lub artystycznych, prowadzone są przez gminy, natomiast zakładanie oraz prowadzenie szkół specjalnych oraz ponadgimnazjalnych należy do zadań własnych rad powiatów¹⁶. Dodatkowo zarówno szkoły, jak i inne instytucje należące do systemu oświaty, jak ośrodki doskonalenia nauczycieli czy biblioteki pedagogiczne o znaczeniu regionalnym oraz ponadregionalnym, podlegają władzom wojewódzkim. Istnieją również placówki o szczególnym charakterze ze względu na treści kształcenia, a mianowicie szkoły artystyczne, rolnicze czy sportowe, których funkcjonowanie opiera się na zasadzie współpracy danej jednostki terytorialnej z właściwym profilowi szkoły ministerstwem.

Organ prowadzący placówkę oświatową odpowiada za właściwe przygotowanie pomieszczeń, w których odbywają się zajęcia edukacyjne, prowadzone remonty oraz inwestycje, zapewnia obsługę administracyjną, finansową i organizacyjną placówki, wyposażenie w niezbędne sprzęty czy pomoce dydaktyczne do pełnego realizowania wyznaczonych programów edukacyjno-wychowawczych oraz innych zadań statutowych tych instytucji.

Wszystkie szkoły publiczne funkcjonujące na terytorium Polski zobowiązane są do prowadzenia rekrutacji uczniów, posługując się zasadą powszechnej dostępności, zatrudniają kadrę pedagogiczną posiadającą konieczne kompetencje i kwalifikacje wymienione w odrębnych aktach prawnych oraz realizują programy nauczania opracowane według obowiązującej podstawy programowej. Oprócz tego szkoły te muszą przestrzegać ustalonych przez Ministerstwo Edukacji zasad oceniania, klasyfikowania, promowania uczniów do następnej klasy oraz dotyczących przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów. Szkoły publiczne mają prawo wydawania świadectw lub dyplomów państwowych.

¹⁶ Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku z późniejszymi zmianami (DzU z 2004 roku, nr 173, poz. 1808), rozdz. 1, art. 5, pkt 5–7.

Wszystkie placówki oświatowe podlegają nadzorowi kuratora oświaty przy właściwym dla regionu Urzędzie Wojewódzkim, który ocenia nie tylko warunki, w jakich odbywa się praca z uczniami, ale też i samą pracę oraz jej rezultaty.

System oświaty w Polsce opiera się na poszczególnych typach placówek szkolnych, które przeznaczone są dla dzieci w określonym wieku i posiadających konkretną wiedzę oraz umiejętności. Przed rozpoczęciem edukacji szkolnej każde dziecko jest zobowiązane do odbycia rocznego przygotowania przedszkolnego, czyli w tak zwanej „zerówce”. Głównym zadaniem tego etapu jest nauka podstaw myślenia przyczynowo-skutkowego oraz nabycie umiejętności o charakterze społecznym, jak współpraca z różnymi dorosłymi, podporządkowanie się regułom i zasadom, rozwiązywanie konfliktów, działanie w grupie oraz o charakterze emocjonalnym, jak umiejętność radzenia sobie z własnymi uczuciami. Tak przygotowane dziecko może rozpocząć edukację w szkole podstawowej, gdzie nauka trwa sześć lat i kończy się sprawdzianem kompetencji (tak zwany sprawdzian szóstoklasisty). Pozytywne zdanie testu pozwala na kontynuację nauki w szkole średniej pierwszego stopnia, czyli gimnazjum. Gimnazja w Polsce są trzyletnie i, podobnie jak szkoła podstawowa, obowiązkowe dla wszystkich dzieci. Ten etap kształcenia kończy się egzaminem, zwanym czasem „małą maturą”, który ma pisemny charakter i składa się z trzech części: humanistycznej, matematyczno-przyrodniczej oraz języka obcego. Zdanie egzaminu gimnazjalnego nie decyduje o ukończeniu szkoły, ale w znaczący sposób wpływa na rekrutację do szkół ponadgimnazjalnych: liceów, techników czy szkół zawodowych.

Nauka w szkołach ponadgimnazjalnych przestaje być obowiązkowa i zależy wyłącznie od osobistych preferencji ucznia oraz jego rodziców. Istnieje kilka typów szkół tego poziomu:

- zasadnicza szkoła zawodowa, w której nauka trwa od dwóch do trzech lat, a absolwenci otrzymują dyplom potwierdzający zdobyte kwalifikacje zawodowe;
- technikum, zazwyczaj czteroletnie, gdzie obok nauki zawodu uczniowie mają także zajęcia dotyczące wiedzy ogólnej, przygotowujące do zdania egzaminu maturalnego; po zakończeniu nauki i zdaniu matury absolwenci uzyskują zarówno dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe, jak również świadectwo dojrzałości;
- licea: ogólnokształcące lub profilowane, gdzie nauka trwa trzy lata, po pozytywnym zdaniu egzaminu maturalnego uzyskuje się świadectwo dojrzałości.

Absolwenci szkół zawodowych mogą kontynuować naukę w dwuletnich liceach lub trzyletnich technikach uzupełniających, a następnie przystąpić do egzaminu maturalnego i otrzymać świadectwo dojrzałości.

Zdana matura jest warunkiem koniecznym do rozpoczęcia edukacji na uczelni wyższej, natomiast dokument ten nie jest konieczny dla dalszej nauki w szkołach policealnych przygotowujących do konkretnego zawodu.

Szkoły pracują przez dziewięć miesięcy w roku: od początku września do końca czerwca. Rok szkolny trwa około 185 dni i jest podzielony na półrocza. Lekcje odbywają się na ogół pięć dni w tygodniu w wymiarze maksymalnie 23 godzin lekcyjnych dla szkół podstawowych, 25 godzin dla gimnazjów i 31 dla szkół ponadgimnazjalnych. Wszystkie zajęcia szkolne zaplanowane są w ramowym planie działania szkoły, który określa, ile godzin tygodniowo przeznaczonych jest dla danego przedmiotu.

3.2. Treść nauczania

Na poszczególnych poziomach kształcenia szkoła ma obowiązek realizowania wytycznych opracowanych przez MEN w sprawie podstawowych celów i treści nauczania. Wykazy konkretnych umiejętności oraz wiedzy, jaką powinny posiadać uczniowie poszczególnych typów szkół, ujęte są w podstawach programowych. Programy określają także zadania dla szkoły na gruncie dydaktycznym i wychowawczym. Zgodnie z wymaganym przez ministerstwo wachlarzem kompetencji uczniów powstają programy nauczania, które doprecyzowują poszczególne aspekty wiedzy i umiejętności oraz podsuwają nauczycielom metody i techniki wprowadzania treści programowych w codzienność szkolną. Programów nauczania jest ogromna ilość, przy czym poszczególne szkoły lub nauczyciele mogą stworzyć własne programy, dopasowane do konkretnej placówki i potrzeb uczniów. Każdy z programów nauczania oprócz tego, że musi być zgodny z obowiązującą podstawą programową, powinien także być zaakceptowany i dopuszczony do użytku przez MEN.

Wszystkie programy nauczania powinny być także dostosowane do ramowego planu nauczania, który szczegółowo określa liczbę godzin w roku szkolnym przeznaczonych dla danego przedmiotu.

Program nauczania może być obowiązujący dla całej szkoły, wybranych klas lub wyłącznie jednego przedmiotu. Aby prawidłowo realizować program, nauczyciel powi-

nien umiejętnie zaplanować, czego konkretnie będzie uczył oraz jakie osiągnie rezultaty na poszczególnych lekcjach. W tym celu opracowuje rozkład materiału oraz plany wynikowe. W rozkładzie nauczyciel przewiduje, jakie partie wiedzy musi przekazać oraz jakich umiejętności powinien nauczyć w ciągu całego roku szkolnego w rozbiciu na pojedyncze jednostki lekcyjne. W tym samym kontekście opracowuje także plany wynikowe, które zawierają listę celów ogólnych i szczegółowych, jakie zostaną osiągnięte po przepracowaniu z uczniami zaplanowanego materiału. Swoistym połączeniem rozkładu oraz planu wynikowego są konspekty, które odnoszą się wyłącznie do jednej lekcji. W konspekcie nauczyciel nie tylko przytacza cele działania, stosowane metody i środki dydaktyczne, ale także szczegółowo rozplanowuje przebieg zajęć z dokładnym wyznaczeniem poszczególnych etapów lekcji oraz przewidzianym czasem ich trwania. Konspekty są niezwykle pomocne, szczególnie na początku pracy w zawodzie, ze względu na możliwość posiłkowania się nimi podczas prowadzenia zajęć, gdzie w wyniku stresu łatwo zapomnieć o szczególe, który może być bardzo istotny dla poprawnej realizacji całego programu. Oprócz tego uczy dyscypliny czasu i odpowiedniego rozłożenia części składowych lekcji. Ponadto konspekty stanowią dodatkowo dobrą bazę ćwiczeniową, głównie przy ocenie lekcji.

Oprócz przywołanych wyżej pozycji, nauczyciel w swojej codziennej pracy tworzy oraz posługuje się także innymi dokumentami zarówno wewnątrzszkolnymi, jak i dotyczącymi całego systemu oświaty. Niezmiernie ważnymi dla niego są:

- regulamin i statut szkoły, które szczegółowo określają cele i zadania, jakie dana placówka postawiła przed sobą, a każdy nauczyciel jest zobowiązany do ich realizowania i przestrzegania ich postanowień;
- Karta nauczyciela (KN) – jest to ustawa z 26 stycznia 1982 roku, praktycznie corocznie uzupełniania, która jest pragmatyką zawodową, co oznacza, że ma ona pierwszeństwo przed obowiązującym kodeksem pracy w stosunku pracy osób jej podlegających. Karta szczegółowo reguluje niemal każdy aspekt pracy nauczyciela, między innymi prawa oraz obowiązki, system awansu zawodowego czy oceny pracowniczej;
- Rozporządzenia resortowe MEN dotyczące klasyfikowania i promowania uczniów, organizacji roku szkolnego, precyzujące poszczególne zapisy Karty nauczyciela lub uzupełniające ją o dodatkowe uregulowania;
- Konwencja Praw Dziecka, Prawa człowieka i inne.

3.3. Nauczyciel jako pracownik

Wspomniana kilkakrotnie Karta nauczyciela w sposób szczegółowy określa zasady oraz kryteria zatrudnienia nauczyciela w szkole: wymagane kwalifikacje, rodzaj zawieranej umowy, wymiar czasu pracy nauczyciela.

Dotychczas poruszane zagadnienia w pewnym sensie sytuowały nauczyciela w roli społecznika, człowieka z pasją o wręcz nienormowanym czasie pracy, który o każdej porze dnia i nocy jest gotowy do pełnienia swojego posłannictwa. Ogrom obowiązków, jakim muszą stawić czoła nauczyciele, sprawia, że dzień pracy nie ogranicza się wyłącznie do prowadzenia kilku lekcji dziennie, ale znacznie wykracza poza ramy przepracowanych godzin dydaktycznych.

Nauczyciel zatrudniony w szkole na pełnym etacie powinien pracować nie więcej niż 40 godzin tygodniowo, przy czym zajęcia dydaktyczno-wychowawcze zajmują tylko część wyznaczonego czasu pracy. Pozostałymi składowymi etatu są czynności związane z wypełnianiem statutowych zadań szkoły, przygotowaniem się do zajęć dydaktycznych, samokształceniem i doskonaleniem. Tygodniowy wymiar godzin dydaktyczno-wychowawczych, jakie nauczyciel jest zobowiązany przeprowadzić, uzależniony jest od typu placówki, w której pracuje, oraz zajmowanego stanowiska. Dla nauczycieli przedmiotowych pracujących w szkołach tygodniowy wymiar pracy dydaktycznej wynosi 18 godzin. Wszystkie godziny pracy powinny być właściwie udokumentowane w dziennikach zajęć lub dziennikach lekcyjnych. W pewnych przypadkach, jak na przykład udział nauczyciela w formie doszkalania się, dyrektor szkoły może wyrazić zgodę na zmniejszenie ilości wymaganych godzin, przy zachowaniu wysokości pensji. W sytuacji, gdy najczęściej z przyczyn małej ilości klas w szkole, nauczyciel nie jest w stanie osiągnąć wymaganego wymiaru czasu pracy, może dopełnić do całego etatu, podejmując się pracy w innej szkole.

Wynagrodzenie za pracę nauczyciela składa się z kilku części: wynagrodzenia zasadniczego, którego wysokość jest uzależniona od posiadanego stopnia awansu zawodowego, posiadanych kwalifikacji oraz wymiaru godzin obowiązkowych; dodatków – motywacyjnego, za wysługę lat, niekorzystne warunki pracy lub dodatek funkcyjny dla osób piastujących dodatkowo stanowiska dyrektorskie; nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, oraz wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe. Podstawą wyliczania uposażenia zasadniczego jest pensja nauczyciela stażysty, która z kolei wynosi 82% kwoty bazowej okre-

ślonej odrębnymi przepisami dla pracowników sfery budżetowej. Dodatkowo wysokość podstawy pensji jest uzależniona od posiadanego przez nauczyciela wykształcenia oraz przygotowania pedagogicznego. Dla przykładowego zobrazowania wysokości poszczególnych pensji poniżej zostały zaprezentowane wytyczne MEN w sprawie uposażenia nauczycieli za rok 2010 (tabela 2.).

Tabela 2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych brutto obowiązujących dla nauczycieli od 1 września 2010 roku

poziom wykształcenia	nauczyciel stażysta	nauczyciel kontraktowy	nauczyciel mianowany	nauczyciel dyplomowany
tytuł magistra z posiadanym przygotowaniem pedagogicznym	2039	2099	2383	2799
tytuł magistra bez przygotowania pedagogicznego lub licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	1794	1838	2077	2437
tytuł licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego; dyplom Kolegium Nauczycielskiego lub Kolegium Języków Obcych	1584	1622	1822	2130
pozostałe wykształcenia	1363	1393	1552	1807

Źródło: Rozporządzenie MEN z dnia 14 lipca 2010 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (DzU z dnia 14 lipca 2010 roku).

Oprócz pensji zasadniczej nauczycielom przysługują także nagrody jubileuszowe, nagrody roczne dla pracowników sfery budżetowej, czyli tak zwane „trzynastki”, które wynoszą równowartość miesięcznej pensji, specjalne uposażenia za szczególne osiągnięcia na polu dydaktyczno-wychowawczym wypłacane przez organy prowadzące placówkę, ale także specjalne nagrody kuratora oświaty oraz ministra edukacji.

Pomimo, wydawać by się mogło, stosunkowo niskiej płacy, nauczyciele posiadają dodatkowe uprawnienia oraz zniżki, które w pewnym sensie rekompensują małe zarobki. Przede wszystkim nauczycielom zatrudnionym w szkole, w której organizacji pracy przewidziano ferie letnie i zimowe, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze odpowiadającym okresowi ferii i w czasie ich trwania (otrzymują wtedy pensję w pełnej wysokości). Dzieciom nauczycieli przysługuje pierwszeństwo w przyjęciu do przedszkoli, burs lub internatów szkolnych oraz szkół ponadgimnazjalnych. Dodatkowo nauczyciele mogą starać się o wypłatę specjalnych świadczeń wakacyjnych dla dzieci oraz częściowy zwrot kosztów wypoczynku, tak zwane „wczasy pod gruszą”. Ponadto, nauczycielowi rozpoczynającemu pracę w szkole, o ile jest to jego pierwsza praca, przysługuje jednorazowy dodatek na organizację własnego warsztatu pracy w wysokości dwukrotnej pensji. Podczas wykonywania swojej pracy nauczycielowi przysługuje prawo do szczególnej ochrony zarezerwowanej dla funkcjonariuszy państwowych. Nauczycielom, którzy kontynuują naukę na studiach wyższych lub w ośrodkach kształcenia, przysługuje płatny urlop naukowy, dodatkowo nauczyciele mogą ubiegać się o dofinansowanie z budżetu szkoły płatnych form doszkalających. Po przepracowaniu siedmiu lat w zawodzie nauczyciele nabywają przywilej udania się na roczny, płatny urlop dla celów poratowania zdrowia, w sytuacji stwierdzenia takiej konieczności przez lekarza orzecznika.

W sytuacji gdy nauczyciel zatrudniany jest w szkole wiejskiej lub w małym mieście (do pięciu tysięcy mieszkańców), przysługuje mu lokal mieszkalny na terenie gminy, w której położona jest dana placówka, przy czym prawo do niego zachowuje on również po przejściu na rentę lub emeryturę, a także przysługuje ono jego małżonkowi i dzieciom. Oprócz tego nauczyciele ci mogą starać się o dodatki do pensji: mieszkaniowy, którego wysokość ustala organ prowadzący szkołę, oraz odrębny dodatek w wysokości 10% pensji zasadniczej za pracę na wsi lub małym mieście. W przypadku braku odpowiedniej kadry pedagogicznej na danym terenie, dodatek ten może zostać podwyższony. Nauczyciel pracujący na wsi ma także prawo do otrzymania od szkoły na swój osobisty użytek działki gruntu do wielkości 0,25 ha.

Obecnie nauczyciele posiadają także preferencyjne warunki przejścia na emeryturę, do której prawo nabywają już po przepracowaniu 20 lat, z czego 15 w zawodzie nauczyciela, przy czym minimalnym wiekiem emerytalnym jest 55. rok życia. Wprawdzie trwają prace nad zmianą przepisów prawa dotyczących emerytur nauczycielskich, ale jeszcze przez długie lata pracownicy systemu oświaty, praktycznie jako jedyna grupa zawodowa w Polsce, będą

posiadali prawo do wcześniejszej emerytury, emerytur pomostowych czy świadczeń kompensacyjnych i rekompensat.

Nauczyciel, jak większość pracowników innych zakładów pracy, podlega ocenie. Za dokonywanie oceny pracy i postawy nauczyciela odpowiada dyrektor szkoły, który dla zachowania pełnego obiektywizmu zobowiązany jest do postępowania w takich przypadkach zgodnie z obowiązującymi procedurami i kryteriami oceny. Aktami prawnymi, które dotyczą tej kwestii, są: Karta Nauczyciela oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lipca 2009 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (DzU z dnia 5 sierpnia 2009 roku). Według tych ustaleń, wszyscy nauczyciele, za wyjątkiem stażystów, podlegają ocenie, jednak nie częściej niż raz na rok. Inicjatorem wniosku o dokonanie oceny może być sam nauczyciel, organ prowadzący szkołę, prowadzący nadzór pedagogiczny (Kuratorium Oświaty), członek rady szkoły lub rady rodziców. Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy i zakończona jest oceną: wyróżniający, dobry bądź negatywny. Jak zostało wcześniej zasygnalizowane, oceny pracy dokonuje dyrektor szkoły, który może posiłkować się opinią samorządu uczniowskiego, doradcy metodycznego, innego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego. Wszystkie opinie powinny być dostarczone dyrekcji na piśmie. Przed właściwym wystawieniem oceny dyrektor przedstawia najpierw ocenianemu nauczycielowi projekt, do którego może się on odnieść poprzez zgłoszenie uwag. Dodatkowo od wystawionej oceny ostatecznej nauczycielowi przysługuje prawo odwołania się i skierowania jej do ponownej weryfikacji¹⁷.

Każda placówka oświatowa może tworzyć własne regulaminy i kwestionariusze oceny nauczyciela, gdzie w sposób szczegółowy opisywane są pożądane i niepożądane zachowania. Z reguły praca nauczyciela jest oceniana w kilku obszarach¹⁸:

- poprawność merytoryczna i metodyczna: obszar ten odnosi się przede wszystkim do sprawnego i odpowiedniego prowadzenia wszystkich zajęć zgodnie z obowiązującym programem nauczania; nauczyciel prawidłowo wykonuje inne zadania wynikające ze statutu szkoły, umiejętnie pobudza aktywność

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lipca 2009 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (DzU z dnia 5 sierpnia 2009 roku); KN, rozdz. 2, art. 6–10.

¹⁸ W. Urbanik, *Kryteria i wskaźniki oceny pracy nauczyciela opracowane dla Zespołu Szkół Publicznych w Sieniawie*, www.szkolnictwo.pl/index.php/files/www.republika.pl/index.php?id=PU1801 [data dostępu: 7.05.2011].

uczniów, a także potrafi wprowadzić i utrzymać dyscyplinę podczas lekcji; prezentuje wysoką kulturę osobistą, nienaganny wygląd oraz wysoką poprawność mowy ojczystej;

- zawodowe zaangażowanie: nauczyciel chętnie organizuje zajęcia dodatkowe, ponadprogramowe dla uczniów, a także różne inne formy aktywizujące uczniów, wykazuje dużą aktywność w działalności pozalekcyjnej szkoły; tworzy i współdziała na polu zespołów nauczycielskich; wykazuje duże zainteresowanie środowiskiem ucznia; chętnie podejmuje się współpracy z rodzicami;
- doskonalenie się: nauczyciel powinien wykazywać duże zaangażowanie we wszystkich formach doskonalenia zawodowego; współtworzy inicjatywy doszkalające dla nauczycieli na terenie szkoły, ale także korzysta z innych form doskonalenia z samokształceniem włącznie; wykazuje się konsekwencją we własnych działaniach poszerzających kompetencje;
- wszechstronne wspomaganie ucznia: nauczyciel powinien dbać o rozwój ucznia w kontekście wieloaspektowym – intelektualnym, emocjonalnym, społecznym, fizycznym, przy zachowaniu szczególnej uwagi wobec poszerzania jego zdolności i predyspozycji; dopasowuje swoje działania dydaktyczne do indywidualnych potrzeb i ograniczeń ucznia; potrafi skutecznie zmotywować ucznia do dalszego działania;
- wypełnianie swoich obowiązków w kontekście organizacji i porządku pracy: sumiennie wykonuje powierzone obowiązki, stosuje się do obowiązujących wytycznych w sprawach porządkowych, tworzenia i uzupełniania wymaganej dokumentacji szkolnej; wykazuje duże umiejętności zarządzania czasem – jest punktualny, dobrze dysponuje czasem podczas lekcji.

Obok oceny dyrektora szkoły często zdarza się, głównie w trakcie odbywania staży koniecznych do awansu zawodowego, że nauczyciel oceniany jest w sposób formalny, najczęściej z pisemnym uzasadnieniem oceny, kilkakrotnie na przykład tworząc rodzaj samooceny przy pisaniu sprawozdania z realizacji planów własnego rozwoju lub podczas omawiania swoich lekcji z wizytatorem – innym nauczycielem, opiekunem stażu lub dyrektorem. Zupełnie inaczej wygląda sprawa oceny nieformalnej, której nauczyciel podlega cały czas, a ocenę wystawiają mu uczniowie, inni nauczyciele, rodzice, a można nawet pokusić się o szumnie brzmiące stwierdzenie, że całe społeczeństwo. Fakt, że nauczyciel pełni społecznie bardzo

ważną rolę, sprawia, że monitorowane są nie tylko jego kwalifikacje i kompetencje, ale także prezentowana postawa, kultura osobista, sposób bycia i mówienia. W związku z postrzeganiem pracy nauczyciela jako misji, rodzaju posłannictwa, postawa nauczyciela podlega ocenie zewnętrznej nie tylko w pracy, ale także poza nią. Dlatego tak istotne jest wpisanie w osobowość osoby pełniącej tę funkcję mocnych zasad etycznych i moralnych, które pozwolą sprostać wysokim społecznym wymaganiom.

3.4. Warunki niezbędne do wykonywania pracy nauczyciela

Praca nauczyciela w szkole nie ogranicza się wyłącznie do prowadzenia zajęć i ewentualnie pełnienia dyżuru na korytarzu szkolnym podczas przerwy, ale obejmuje również szereg innych obowiązków, związanych z przygotowaniem zajęć dydaktycznych, aktywnym uczestnictwem w pozalekcyjnej działalności szkoły, czyli w zajęciach dodatkowych, kółkach zainteresowań, pracy świetlicy szkolnej, przy organizowaniu akademii, apelów, uroczystości szkolnych. Dodatkowo dochodzi przygotowanie, a następnie sprawdzenie testów czy sprawdzianów, tworzenie dokumentacji wewnątrzszkolnej oraz związanej z awansem zawodowym. Przykładów można mnożyć wiele, ale we wszystkich przypadkach jest wspólny mianownik: odpowiednie warunki pracy. Określenie „niezbędne warunki pracy” jest bardzo obszerne i mieści w sobie zarówno sprawę odpowiedniego dostosowania lokalu, który powinien być przestronny, prawidłowo oświetlony, niestwarzający zagrożenia bezpieczeństwa dla przebywających w nim osób, ale także kwestię prawidłowego wyposażenia w meble, pomoce naukowe, sprzęty, z których korzystanie jest niezbędne dla prawidłowego prowadzenia zajęć lekcyjnych i realizowania celów dydaktycznych i wychowawczych, tym bardziej że w obliczu nieustannych zmian wymagań wobec szkoły i nauczyciela korzystanie wyłącznie z podręcznika i tablicy do nauczania zdecydowanie już nie wystarcza.

W sytuacji ciągłego braku należytego dofinansowania oświaty w wielu szkołach nie ma odpowiednich warunków do tego, aby nauczyciele mogli należycie wypełniać stawiane przed nimi zadania, gdyż brakuje pieniędzy nie tylko na konieczne remonty, ale także na zakup nowoczesnych pomocy dydaktycznych czy nawet prostych materiałów potrzebnych nauczycielom w codziennej pracy. Pod koniec 2010 roku pojawiła się jednak iskra nadziei na zmianę tej sytuacji. W lutym 2011 roku Ministerstwo Edukacji Narodowej wprowadziło rozporządzenie dotyczące niezbędnych warunków do wykonywania pracy nauczyciela skierowa-

ne do nauczycieli, dyrektorów placówek oświatowych oraz organów prowadzących nadzór pedagogiczny nad szkołami. Przepisy te stanowią swoiste uzupełnienie luki prawnej, trwającej prawie dziesięć lat, w kwestii wyposażenia szkół w środki dydaktyczne, a nauczycieli w niezbędne materiały, pomoce naukowe i przybory, które są konieczne do właściwego realizowania wyznaczonych szkole oraz nauczycielom zadań edukacyjnych. Dotychczas nauczyciele samodzielnie zaopatrywali się w potrzebne do prowadzenia zajęć przedmioty, podręczniki, mapy, teraz będą one im przysługiwały nieodpłatnie. Wytyczne poruszają sprawę warunków lokalowych, jakie powinien spełniać gmach szkolny, wyposażenia sal lekcyjnych, bibliotek szkolnych oraz samych nauczycieli.

Szkoły, jako budynki użyteczności publicznej, powinny spełniać wszystkie warunki techniczne i lokalizacyjne wymienione w odrębnych przepisach dotyczących tego typu placówek, aby mogli w nich bezpiecznie przebywać ludzie dłużej niż cztery godziny na dobę. Sam budynek, a także jego zaplecze lokalowe powinny umożliwiać realizowanie programów nauczania, programów opiekuńczo-wychowawczych czy wyznaczonych zadań statutowych oraz być do tych czynności dostosowane.

Sporo miejsca w nowych uregulowaniach zajmuje sprawa wyposażenia bibliotek szkolnych, które w swoich zbiorach obowiązkowo powinny posiadać nie tylko stosowane podręczniki, czasopisma metodyczne, ale także obowiązujące w danej placówce podstawy programowe przeznaczone dla konkretnego typu i rodzaju placówek oraz programy nauczania dopuszczone do stosowania przez MEN. Sugestie w sprawie uzupełniania zasobów bibliotecznych zgłaszają nauczyciele, a decyzję o zakupie nowych tytułów podejmuje dyrekcja szkoły.

Pracujący w szkole nauczyciele mają prawo do bezpłatnego zaopatrzenia w materiały i pomoce, które są niezbędne do wykonywania swoich obowiązków. Dodatkowo, nauczyciele mają prawo do korzystania z wyposażenia pracowni szkolnych, które gwarantują prowadzenie zajęć w ramach programu edukacyjnego i zadaniami statutowymi szkoły. Ustalenie zakresu finansowanych pomocy leży w gestii dyrekcji szkoły¹⁹.

Zatem zgodnie z tymi przepisami, dyrekcja szkoły powinna zapewnić nauczycielom nie tylko podręczniki, z których korzystają podczas prowadzenia zajęć, ale również papier, sprzęt

¹⁹ *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 grudnia 2010 roku w sprawie określenia podstawowych warunków niezbędnych do realizacji przez szkoły i nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz programów nauczania* (DzU z 2011 roku nr 6, poz. 23).

komputerowy, drukarki, odzież ochronną, jeżeli jest konieczna, a nawet drobne materiały biurowe, jak długopisy, flamastry i inne. Nauczyciele, przyzwyczajeni do dotychczasowego porządku, gdzie sami ponosili wszelkie koszty związane z wyposażeniem nie tylko swojego warsztatu pracy, ale często także z przygotowaniem potrzebnych do lekcji pomocy dydaktycznych dla uczniów, z ogromnym dystansem podchodzą do nowych uregulowań prawnych, zwłaszcza że rozporządzenie ani żaden inny akt prawny nie wprowadził zwiększenia nakładów na oświatę, ani nie wskazał dyrektorom, jak pozyskać na ten cel dodatkowe środki. Fakt, że przepisy obowiązują od całkiem niedawna, dają pewną nadzieję na to, że nie pozostaną one martwą literą prawa, a powszechnie stosowaną we wszystkich szkołach praktyką.

3.5. Awans zawodowy

Proces kształcenia nauczyciela nie kończy się wraz z otrzymaniem dyplomu uprawniającego do wykonywania zawodu. Specyfika pracy w szkole wymaga ciągłego doszkalania się, udoskonalania swojego warsztatu oraz uzupełniania wiedzy. Nauczyciel jest wręcz zobligowany do rozwoju swoich umiejętności poprzez zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego. Dzięki temu zdobywa nowe kwalifikacje oraz kompetencje niezbędne do wykonywania swoich obowiązków w sposób rzetelny i zgodny z obowiązującymi standardami.

W momencie rozpoczęcia pracy w szkole początkujący nauczyciel otrzymuje stanowisko stażysty. Aby zdobywać kolejne szczeble kariery zawodowej, konieczne jest odbycie odpowiednio długiego stażu i spełnienie określonych wymogów formalnych. Są cztery stopnie awansu: nauczyciel-stażysta, nauczyciel kontraktowy, mianowany i dyplomowany. Przechodzenie między poszczególnymi etapami wymaga od nauczyciela nie tylko czasu, ale także osiągnięć, odpowiedniego dorobku zawodowego i wykazania dużej aktywności na rzecz uczniów, całej szkoły oraz społeczności lokalnej. Wszystkie szczegółowe wytyczne dotyczące kryteriów, jakie musi spełnić nauczyciel przy staraniu się o awans, oraz formalności, które są z nim związane, regulują: Karta nauczyciela oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 roku w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego nauczycieli (DzU nr 260, poz. 2593 z 2004 roku) zmienione rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 roku w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (DzU nr 214, poz. 1580 z 2007 roku).

Jak zostało wcześniej wspomniane, nauczycielowi bez stopnia awansu przysługuje tytuł stażysty. Aby zmienić swój status na nauczyciela kontraktowego, konieczne jest odbycie stażu w wymiarze dziewięciu miesięcy, czyli niemal całego roku szkolnego. W tym okresie dyrektor placówki spośród nauczycieli starszych stopniem zawodowym wybiera opiekuna, który pomaga początkującemu nauczycielowi w przygotowaniu niezbędnej dokumentacji związanej z awansem oraz wspomaga go w codziennej pracy.

Każdy nauczyciel starający się o zmianę stopnia zawodowego zobowiązany jest do przygotowania własnego planu rozwoju, który zatwierdza dyrektor placówki. W planie tym nauczyciel powinien szczegółowo określić działania, jakie będzie podejmował w celu poszerzenia wiedzy oraz udoskonalenia posiadanych umiejętności, a następnie je zrealizować.

Cele szczegółowe określone w planach rozwojowych można podzielić na trzy grupy: „szkoła”, „uczniowie”, „ja”. W pierwszym obszarze nauczyciel-stażysta zobowiązany jest do zapoznania się ze szkołą jako instytucją. Powinien poznać przepisy prawne dotyczące edukacji, oświaty, nauczycieli; wszelkiego rodzaju wewnątrzszkolne akty prawne: statut, regulaminy, kryteria obowiązujące w danej placówce, znać przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe; umieć tworzyć dokumentację szkolną. W kolejnej grupie działań stażysta skupia się na uczniu oraz swoim warsztacie nauczania. W skład tych czynności wchodzi odpowiednia ilość lekcji prowadzonych w obecności opiekuna stażu lub dyrektora, obserwowanie lekcji prowadzonych przez doświadczonych nauczycieli, tworzenie konpektów i scenariuszy zajęć, poszerzanie wiedzy z zakresu pedagogiki i psychologii oraz nawiązywanie kontaktów z wychowawcami klas oraz rodzicami uczniów. Udział w życiu uczniów może mieć różnorakie formy, na przykład współpracy z samorządem uczniowskim, organizacji świąt lub akademii szkolnych, ale także po prostu otwartej postawy wobec uczniów zgłaszających pewne problemy czy nieprawidłowości.

Do ostatniego kryterium aktywności można zaliczyć wszelkiego rodzaju działania mające na celu podniesienie własnych kwalifikacji i wiedzy poprzez uczestnictwo w formach doskonalenia zawodowego, zarówno wewnątrzszkolnych (rady pedagogiczne, zespoły doszkalające), zewnętrznych (seminaria, konferencje), jak i samokształcenie. Stażyści mają do dyspozycji szeroką paletę możliwości, a każda z aktywności na tym polu powinna zostać odnotowana w planie rozwoju zawodowego.

Głównym zadaniem tworzenia takiego planu jest usystematyzowanie oraz uporządkowanie działań, jakie nauczyciel-stażysta jest zobowiązany podjąć, aby lepiej orientować się

w swoim miejscu pracy, poznać środowisko szkolne, ale również w celu ulepszenia swojego warsztatu nauczania. Jak zostało wcześniej wspomniane, studia dydaktyczne nie są w stanie maksymalnie dobrze przygotować do pracy w szkole, głównie ze względu na stosunkowo małą liczbę praktyk i częsty brak możliwości skorygowania popełnianych błędów. Staż nauczycielski jest czasem, gdzie jest możliwość wyrobienia własnego stylu uczenia, nabrania wprawy w czynnościach niezbędnych w pracy nauczyciela, i to pod opieką doświadczonego kolegi lub koleżanki, który nie tylko zna specyfikę zawodu od podszewki, ale również doskonale orientuje się w sytuacji konkretnej placówki, dobrze zna uczniów, nauczycieli, dyrekcję.

Po zakończeniu stażu nauczyciel zobowiązany jest do napisania sprawozdania z realizacji swojego planu rozwoju, które jest przekazywane do oceny dyrektorowi placówki. Ocenie podlega cały dorobek zawodowy z okresu trwania stażu. Projekt takiej oceny sporządza opiekun. W ocenie tej oprócz wymienienia konkretnych działań, jakie podopieczny wykonał w celu podniesienia własnych kompetencji, powinna znaleźć się również ocena postawy stażysty, jego zaangażowania i motywacji do dalszego rozwoju zawodowego. Ostateczną decyzję w sprawie oceny nauczyciela-stażysty dokonuje dyrektor po uprzedniej konsultacji z organem przedstawicielskim rodziców w danej placówce. Ocena pracownika jest ściśle uzależniona od stopnia realizacji planu zawodowego. Jej wynik może być negatywny lub pozytywny. Ocena sporządzana jest w formie pisemnej i wraz z jej uzasadnieniem przekazywana nauczycielowi, który ma możliwość odwołać się od niej. Po uzyskaniu pozytywnej oceny dorobku zawodowego stażysta powinien złożyć do dyrektora szkoły wniosek o rozpoczęcie procedury kwalifikacyjnej, która jest zwieńczeniem uzyskania awansu oraz dostarcza całą niezbędną do tego dokumentację. Ma na to 14 dni od daty otrzymania oceny, inaczej, aby rozpocząć postępowanie kwalifikacyjne, konieczne będzie powtórzenie całego stażu. W przypadku oceny negatywnej, za zgodą dyrektora, nauczyciel może ponownie przystąpić do stażu w takim samym wymiarze, czyli dziewięciu miesiący. Szczegółowe wytyczne odnośnie wymaganych dokumentów ustalane są przez kuratoria oświaty przy właściwym Urzędzie Wojewódzkim. Najczęściej wymagane są: dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacje zawodowe, zaświadczenie wydane przez dyrektora szkoły o wymiarze zatrudnienia oraz zajmowanym stanowisku, wcześniej zatwierdzony plan rozwoju zawodowego oraz sprawozdanie z jego realizacji i ocena dorobku zawodowego wystawiona za okres stażu.

Postępowanie kwalifikacyjne polega na ocenie dostarczonej przez nauczyciela-stażystę dokumentacji oraz rozmowie kwalifikacyjnej przed specjalnie powołaną do tego

celu komisją. W skład komisji wchodzi dyrektor lub wicedyrektor placówki, opiekun stażu oraz jeden z nauczycieli danej szkoły posiadający minimum stopień nauczyciela mianowanego. Dodatkowo jako obserwatorzy mogą być obecni przedstawiciele związku zawodowego lub organu prowadzącego szkołę (na przykład przedstawiciel gminy). Sprawozdanie z przeprowadzonej z komisją rozmowy wraz z jej oceną sporządzane jest na piśmie i przekazywane nauczycielowi. Rozmowa przed komisją kwalifikacyjną w przypadku starania się o stopień nauczyciela kontraktowego może odbyć się tylko raz w danej szkole.

Stopień nauczyciela kontraktowego nadaje dyrektor szkoły przez akt nadania. W przypadku odmowy awansu nauczyciel jest informowany, które wymogi spełnił, a których nie, oraz ma możliwość wglądu w dokumenty sprawy. Przysługuje mu również prawo odwołania się od decyzji do organu prowadzącego szkołę.

Po zdobyciu stopnia nauczyciela kontraktowego można rozpocząć procedurę dalszego awansu zawodowego. Mechanizm postępowania jest bardzo zbliżony do poprzedniego, a różnice są stosunkowo małe. Aby zdobyć stopień nauczyciela mianowanego, nauczyciel kontraktowy musi odbyć staż trwający 2 lata i 9 miesięcy, w trakcie którego realizuje założone w planie rozwoju zawodowego działania. Zanim jednak rozpocznie staż musi przepracować 2 lata od momentu nadania stopnia nauczyciela kontraktowego. Plan rozwoju zawodowego zatwierdza dyrektor szkoły. Nauczycielowi ubiegającemu się o awans na stopień nauczyciela mianowanego przydzielany jest przez dyrektora placówki opiekun, który ma mu służyć pomocą w formalnościach związanych z awansem oraz dalszemu udoskonalaniu pracy własnej. W swoim planie rozwoju zawodowego realizowanego w trakcie stażu nauczyciel powinien uczestniczyć w pracach różnych organów szkoły, poszerzać wiedzę z zakresu przepisów prawa dotyczących systemu oświaty oraz brać czynny udział w różnych zajęciach doszkalających, organizowanych wewnątrz szkoły, poza nią oraz samodzielnie – we własnym zakresie. Forma planu rozwoju może być dowolna, ale musi zawierać szczegółowe zadania wpisujące się w wyżej wymienione obszary działania wraz z czasem przewidzianym na ich realizację. Po zakończeniu stażu nauczyciel sporządza sprawozdanie z realizacji planu, a następnie przekazuje je do oceny dyrektorowi szkoły. Opiekun stażu również w tym przypadku przygotowuje projekt oceny dorobku zawodowego nauczyciela, której ostateczny wynik nadaje dyrektor po uprzednim zaopiniowaniu przez radę rodziców. Tak jak było w przypadku stażysty, na ocenę decydująco wpływa stopień realizacji planu rozwojowego oraz fakt, czy działania były potrzebne uczniom, szkole i samemu nauczycielowi. Ocena dorobku zawodo-

wego, wraz z jej uzasadnieniem i informacją o możliwości odwołania się od niej, dostarczana jest nauczycielowi w formie pisemnej przez dyrektora szkoły. Po uzyskaniu oceny pozytywnej nauczyciel może zwrócić się do organu prowadzącego placówkę z wnioskiem o rozpoczęcie procedury egzaminacyjnej. Warunkiem koniecznym jest również dostarczenie koniecznej dokumentacji, wśród której powinny znaleźć się: dokumenty potwierdzające posiadane kwalifikacje, akt nadania stopnia nauczyciela kontraktowego, zaświadczenie o zatrudnieniu z podaniem wymiaru czasu pracy oraz zajmowanym stanowiskiem; zatwierdzony plan rozwoju zawodowego oraz ocena dorobku zawodowego. Egzamin na stopień nauczyciela mianowanego kandydat składa przed komisją złożoną z: przedstawiciela organu prowadzącego szkołę, dyrektora lub wicedyrektora placówki oraz ekspertów wytypowanych z ustalonej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej listy. Składy komisji mogą nieznacznie różnić się w zależności od regionu. Podczas egzaminu nauczyciel prezentuje realizowany przez siebie plan rozwoju zawodowego oraz odpowiada na pytania zadane przez członków komisji. Po uzyskaniu pozytywnej oceny z egzaminu, nauczyciel otrzymuje pisemne zaświadczenie wraz z uzasadnieniem decyzji komisji. Akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego przekazywany jest przez dyrektora szkoły. W sytuacji negatywnej oceny z egzaminu nauczyciel za zgodą dyrektora może ponownie do niego przystąpić, ale dopiero po odbyciu kolejnego stażu w wymiarze dziewięciu miesięcy. Tak jak w przypadku awansu na stopień nauczyciela kontraktowego, tak i w obecnej sytuacji przed komisją można stanąć tylko jeden raz w danej szkole.

Wymagany staż przy awansie na stopień nauczyciela dyplomowanego trwa dwa lata i dziewięć miesięcy, w czasie których, tak jak było dotychczas, nauczyciel realizuje własny plan rozwoju zawodowego zatwierdzony uprzednio przez dyrektora szkoły. Od nauczyciela mianowanego wymaga się nie tylko dalszego ulepszania metod pracy, także przez wykorzystanie nowoczesnych technik informacyjnych i komunikacyjnych, ale również pogłębiania wiedzy i umiejętności, a następnie wykorzystania ich do podniesienia jakości pracy szkoły i własnej. Oprócz tego nauczyciel powinien dzielić się posiadanym doświadczeniem z kolegami młodszymi stażem poprzez prowadzenie otwartych lekcji pokazowych lub przez organizowanie wewnątrzszkolnych zajęć doszkalających. W czasie trwania stażu nauczyciel powinien także wykazać się dużą aktywnością w działaniach na rzecz szkoły i społeczności lokalnej, na przykład poprzez organizowanie akcji pomocowych lub działań na rzecz oświaty czy nieletnich, oraz wykazywać się zaangażowaniem w sprawach oświaty przez udział w pracach komisji, jako metodyk lub recenzent materiałów dydaktycznych i programów nauczania. Po

zakończeniu stażu nauczyciel przekazuje dyrektorowi szkoły sprawozdanie z realizacji planu zawodowego, które jest podstawą do wydania oceny dorobku zawodowego. Dyrektor wystawiając ocenę nauczycielowi mianowanemu, powinien posiłkować się opinią wystawioną przez organ przedstawicielski rodziców. Po otrzymaniu pisemnej pozytywnej oceny nauczyciel w okresie trzech lat od zakończenia stażu może zwrócić się do instytucji, która sprawuje nadzór pedagogiczny nad szkołą (kuratorium oświaty), z wnioskiem o wszczęcie postępowania kwalifikacyjnego. Dodatkowo przedkłada niezbędne dokumenty, które stanowią potwierdzenie dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej, oraz sprawozdanie z realizacji planu rozwoju i ocenę dorobku zawodowego. Nauczyciel przygotowuje tak zwaną „teczkę”, w której zamieszcza dokumentację z realizowanych w trakcie stażu działań, wraz z dowodami świadczącymi o rzeczywistym ich odbyciu – dołącza na przykład zdjęcia, dyplomy, wszelkiego rodzaju zaświadczenia czy publikacje. Teczka powinna być skompletowana i oznaczona zgodnie z obowiązującymi wymogami, które mogą różnić się w poszczególnych regionach kraju. Proces kwalifikacyjny polega na ocenieniu przez komisję kwalifikacyjną, w której skład wchodzi: przedstawiciel kuratorium, dyrektor lub wicedyrektor szkoły oraz eksperci dostarczonych przez kandydata materiałów. Nauczyciel otrzymuje pisemne zaświadczenie o wyniku postępowania kwalifikacyjnego. Stopień nauczyciela dyplomowanego nadaje organ sprawujący nadzór pedagogiczny poprzez akt nadania wraz z uzasadnieniem decyzji. W przypadku negatywnego wyniku postępowania, nauczyciel może ponownie do niego przystąpić po odbyciu dziewięciomiesięcznego stażu²⁰.

Zawód nauczyciela wymaga ogromnego poświęcenia, wręcz nieustannego procesu doskonalenia oraz dużej aktywności nie tylko na polu własnego przedmiotu czy klasy, ale również na rzecz całej społeczności szkolnej, a nawet lokalnej. Traktowanie awansu zawodowego i wszystkich formalności z nim związanych jako obowiązku i jedynej możliwości zwiększenia pensji jest niewłaściwe. Na awans należy spojrzeć jako na możliwość poszerzenia swoich umiejętności, nabycia niezbędnych kompetencji, których zadaniem nie jest uprzykrzenie życia nauczycielowi, ale ułatwienie i udoskonalenie jego pracy oraz dostosowanie metod i środków do zmieniającego się świata.

Głównym zadaniem nauczyciela jest należyte wyedukowanie i przygotowanie uczniów do debiutu na rynku pracy i rozpoczęcie samodzielnego funkcjonowania. Jednak ciągle

²⁰ KN, rozdz. 3A.

przeobrażające i rozwijające się otoczenie społeczno-gospodarcze sprawia, że stosowane metody oraz treści kształcenia również muszą być na bieżąco aktualizowane i dopasowywane do zmieniających się warunków. Inaczej wykonywana przez nauczyciela praca staje się bezużyteczna. Udział w kształceniu ustawicznym, dbanie o własny rozwój zawodowy poprzez osiągnięcie nowych możliwości i umiejętności mogą tylko przyczynić się do lepszego dostosowania się do nowych wymagań, jakie stawiają nauczycielowi społeczeństwo, system oświaty czy wreszcie sami uczniowie i ich rodzice.

Nauczyciel powinien zawsze mieć na uwadze dobro ucznia i dlatego należy skoncentrować się na awansie jako szansie zyskania przez uczniów lepszego nauczyciela.

4. Negatywne aspekty pracy w zawodzie nauczyciela

Wykonywanie pracy nauczyciela obok tego, że może dawać wiele satysfakcji, wiąże się także z wieloma zagrożeniami zdrowia fizycznego i psychicznego. Wśród najczęściej wymienianych przez nauczycieli czynników, które w negatywny sposób wpływają na ich kondycję psychiczną, są: niskie zarobki, nieproporcjonalne do włożonego wkładu pracy własnej i zaangażowania; brak pomocy dydaktycznych, duża liczba uczniów w klasie, ogromnie nerwowy i silnie stresujący charakter pracy, nieodpowiednia współpraca z rodzicami oraz dyrekcją szkoły, duże przemęczenie, praca w hałasie oraz poczucie ogromnej odpowiedzialności. Pełnienie funkcji nauczyciela nie kończy się wraz z zakończeniem planowych zajęć, a częste przenoszenie pracy do domu powoduje brak możliwości odpoczynku i nabrania koniecznego dystansu do problemów zawodowych.

Praktycznie wszechobecny stres oraz nieumiejętne radzenie sobie z jego rozładowaniem może w znaczny sposób przyczynić się do pojawiania się stanów chorobowych oraz bardzo groźnego i, niestety coraz powszechniejszego, syndromu wypalenia zawodowego. Specyficzne warunki pracy wymagające kilkogodzinnego przebywania w hałasie oraz nadmiernego forsowania głosu sprawiają, że grupa zawodowa nauczycieli jest szczególnie narażona na występowanie chorób zawodowych, głównie narządu mowy oraz słuchu.

Rzeczą bardzo charakterystyczną dla omawianych niżej negatywnych aspektów pracy nauczyciela jest fakt, że wiele z nich można w znacznym stopniu zneutralizować, czy to poprzez odpowiednie przygotowanie techniczne klas lekcyjnych, czy poprzez danie nauczycielom pewnej wiedzy i umiejętności, jak sobie radzić w trudach dnia codziennego. Tu niestety wychodzą na jaw wszelkie niedociągnięcia i zaniedbania w przygotowaniu studentów do rozpoczęcia pracy w zawodzie w kwestiach radzenia sobie ze stresem, czy chociażby właściwej emisji głosu, oraz niska świadomość urzędników odpowiedzialnych za sytuację panującą w systemie oświaty o konieczności systematycznego odświeżania wiedzy z tego zakresu.

4.1. Choroby zawodowe

Choroby zawodowe są to schorzenia, na które zapadają pracownicy wykonujący szczególnie charakter pracy w niekorzystnych i specyficznych warunkach. Negatywne czynniki zewnętrzne towarzyszące wykonywaniu codziennych obowiązków służbowych, czy także sposób ich wykonywania mogą powodować pojawienie się pewnych symptomów oraz zmian chorobowych. O chorobie zawodowej można mówić, gdy praca w szkodliwych dla zdrowia warunkach trwa dłużej niż 15 lat.

Aktualny wykaz chorób zawodowych zawarty jest w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 roku (DzU z dnia 2 lipca 2009 roku), gdzie choroby nauczycieli umieszczone są w paragrafie 15.

Wśród chorób zawodowych nauczycieli najczęstszymi są choroby narządu głosu, słuchu oraz pylica płuc.

Pylica płuc u nauczycieli to wynik długotrwałego przebywania w zapyłonym kredą pomieszczeniu. Obecnie obserwuje się zmniejszenie liczby zachorowań, głównie z powodu wprowadzania do szkół specjalnych tablic i mazaków, ale w wielu szkołach nadal obowiązuje tradycyjne rozwiązanie: tablica, kreda, gąbka i stosujący je nauczyciele.

Zgodnie z informacjami zawartymi w Centralnym Rejestrze Chorób Zawodowych z 2007 roku, prowadzonym przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, około 8% wszystkich potwierdzonych przypadków chorób zawodowych stanowiło obustronne uszkodzenie słuchu typu ślimakowego, powstałego na skutek zbyt długiego przebywania w hałasie. Ryzyko przesunięcia się progu słyszenia i w konsekwencji pojawienie się niedosłuchu czasowego lub trwałego jest większe dla osób mających bezpośredni kontakt w długotrwałym hałasem (na przykład nauczyciele WF-u) lub osób nadwrażliwych na dźwięki (zarówno nauczyciele, jak i uczniowie).

Bezwzględny prym wśród chorób zawodowych nauczycieli stanowią schorzenia narządu głosu, czyli tak zwane dysfonie zawodowe, na które skarży się w zależności od regionu kraju od 10 do 17% wszystkich nauczycieli. Powszechność oraz ogromna częstotliwość zachorowalności powodują, że problem jest bardzo istotny i wymaga od samych zainteresowanych dużej znajomości, a także gotowych sposobów, jak się przed nim ustrzec.

Nauczyciele stanowią największą grupę zawodową wśród wymagających w codziennej pracy wysiłku głosowego. Jest wiele czynników powodujących, że to właśnie nauczyciele najczęściej zapadają na choroby narządu głosu. Przyczyny można podzielić na kilka grup:

- niewłaściwe warunki pracy, jak: zbyt duży hałas, brak aparatury nagłaśniającej w salach oraz ich zła akustyka, zbyt długi czas pracy głosem w ciągu dnia, złe warunki klimatyczne z suchym, często zapyłonym powietrzem, a nawet narażenie na częste infekcje górnych dróg oddechowych charakterystyczne dla dzieci i młodzieży wieku szkolnego;
- niewłaściwa technika emisji głosu, czynne lub bierne palenie tytoniu, brak zachowania higieny narządu głosu, czyli na przykład picie zbyt mocnej kawy czy herbaty lub drobne nieprawidłowości związane z budową poszczególnych narządów głosu, przebyte i niewyleczone choroby dróg oddechowych, czasem nawet problemy adaptacyjne w miejscu pracy;
- nieprawidłowe, często samodzielne, leczenie pierwszych objawów chorób krtani jako przeziębienia lub chrypy. Niewłaściwe leczenie oraz zaniechanie konsultacji lekarskiej oddała postawienie prawidłowej diagnozy i rozpoczęcie terapii mogącej odwrócić pierwsze objawy chorobowe lub znacznie załagodzić bardziej zaawansowane zmiany;
- stres.

Istotnym czynnikiem wpływającym na niewłaściwe mówienie przez nauczycieli jest praca w hałasie. Hałas jest nieodłączny w pracy nauczycieli wszystkich poziomów edukacyjnych, poczynając od edukacji przedszkolnej, a kończąc na nauczycielach akademickich. Przewidywany poziom hałasu, z jakim można się spotkać głównie podczas przerw, znacznie przewyższa możliwości słyszenia, co automatycznie wywołuje głośniejsze mówienie, a przez to nadmierne wysiłki głosowe. Jedną z typowych reakcji, którą można spotkać głównie u początkujących nauczycieli w sytuacji hałasu, jest mówienie „podniesionym głosem”, czyli za głośno i zbyt wysoko, co powoduje nadmierne napięcie mięśnia gardła i szyi. Zmuszanie organizmu do dłuższego mówienia w taki sposób poprzez zbyt obciążenie fałdów głosowych powoduje uszkodzenie narządów mowy.

Do czynników zwiększających ryzyko dysfonii zawodowej zaliczany jest także stres towarzyszący wykonywanym obowiązkom. Badania naukowe dowodzą, że poziom natężenia stresu u nauczyciela jest porównywalny z pracą kontrolera lotów, a fizyczne reakcje organi-

zmu na stres znacząco wpływają na niewłaściwe techniki mówienia. Napięcie mięśni karku, często przenoszone na zewnętrzne i wewnętrzne mięśnie krtani, zaburzenia w wydzielaniu śluzu w gardle, co daje uczucie suchości w ustach, czy choćby spływanie oddechu utrudniająca fonację i powstrzymanie się od reakcji powodujące „zaciśnięcie” się gardła, wszystko to sprawia, że prawidłowa emisja głosu u osoby zestresowanej jest wręcz niemożliwa. Naturalna obrona organizmu przez stresem staje się wielką barierą dla prawidłowej artykulacji i emisji głosu, którą można przełamać przez zmniejszenie oddziaływania czynników stresogennych, a jeżeli nie jest to możliwe, to znalezienie sposobu na umiejętne radzenie sobie ze stresem na przykład przez zastosowanie technik relaksacyjnych.

Najczęściej spotykanymi objawami dysfonii zawodowej jest uczucie dyskomfortu w gardle, nawykowe chrząkanie czy odkasływanie, zmiana barwy głosu, czyli tak zwane zmatowienie, zmniejszenie skali i dźwięczności głosu, czy nawet okresowe zaniki głosu lub utrwalona chrypa z bezgłosem. Nieleczona dysfonia może prowadzić do poważnych chorób, jak guzki głosowe, zmiany przerostowe fałdów głosowych czy niedowład mięśni wewnętrznych krtani i trwała dysfonia, których leczenie jest trudne, a powstałe zmiany często są nieodwracalne.

Częstotliwość występowania problemów zdrowotnych u nauczycieli dotyczących narządu głosu sprawia, że od kilku lat zajmują oni pierwsze miejsca na liście najczęściej występujących chorób zawodowych w Polsce. Wprawdzie daje się zaobserwować ogólny trend zmniejszania ilości nowych zachorowań, głównie ze względu na skierowane do nauczycieli akcje promujące właściwą artykulację i emisję głosu czy programy profilaktyczne propagowane wśród lekarzy rodzinnych, ale mimo to liczba zachorowań jest znacząca. Znaczenie wpływu szkoleń uczących właściwej techniki emisji głosu daje się zaobserwować u przedstawicieli innych zawodów, w których głos jest narzędziem pracy, a mianowicie u śpiewaków czy wokalistów, gdzie tylko znikoma część zapada na dysfonię głosu. Dzieje się tak z powodu wieloletniego treningu właściwego używania głosu już podczas kształcenia. W przypadku studiów nauczycielskich zajęcia z tego zakresu są wprawdzie zalecane, ale wymiar 30 godzin dydaktycznych w trakcie całego toku kształcenia jest zdecydowanie niewystarczający, aby mógł znacząco wpłynąć na poprawę statystyk zachorowań.

Właściwa emisja głosu nauczyciela ma również inny kontekst, a mianowicie, jak dowodzą badania przeprowadzone przez Klinikę Audiologii i Foniatrii Instytutu Matki Polki w Łodzi, złe używanie głosu ujemnie wpływa na proces uczenia się dzieci, które negatywnie

reagują na taki sposób mówienia, a co gorsza zdarza się, że przejmują od pedagogów złe nawyki w wysławianiu się lub mówienia zbyt głośno, co jak zostało wcześniej przedstawione, prowadzi do uszkodzenia narządów głosu. Stanowi to niejako błędne koło, gdyż nieprawidłowe komunikaty głosowe powodują rozproszenie uwagi uczniów i skłaniają do nieposłuszeństwa, to z kolei stwarza sytuację stresową dla nauczyciela i jednocześnie hałas, które uruchamiają podniesienie głosu i nadmierny jego wysiłek. Dodatkowo zaburzenia głosu, jego znacząca zmiana często powodują irytację samych nauczycieli, co z kolei może wpływać na pogorszenie komfortu psychicznego, a nawet depresję i poczucie wypalenia zawodowego²¹.

4.2. Stres

Najprostsza definicja stresu określa go jako 'psychiczną lub fizyczną reakcję organizmu na pojawiający się w otoczeniu czynnik (stresor), który nie jest dla niego obojętny'. Warto tu jednak zaznaczyć, że rozpoznawanie bodźców i spostrzeganie ich jako stresorów jest subiektywne i w pewnych przypadkach zależy od indywidualnych preferencji lub doświadczenia jednostki. Dodatkowo stres może mieć zarówno wymiar negatywny dla organizmu (dystres), gdzie stresor odbierany jest jako zagrożenie, ale również może w sposób pozytywny i mobilizujący wpływać na człowieka (eustres).

Najczęściej stres pojawia się w sytuacji dostrzeżenia znaczących różnic między możliwościami człowieka a wymogami sytuacji. Zdarza się to z reguły w pracy zawodowej, gdzie musimy stawić czoła wielu wyzwaniom, trudnym, czasem nowym, wymagającym wiedzy czy pewnych umiejętności. Bez wątplenia wykonywanie profesji nauczyciela nie jest wolne od stresu, a wręcz zawód ten zaliczany jest do jednego z najbardziej stresujących.

Ze stresem nauczyciel ma do czynienia praktycznie od pierwszego dnia pracy, gdzie jak podaje literatura przedmiotu, doznaje prawdziwego „szoku zawodowego”, a co za tym idzie, odczuwa nie tylko strach, bezsilność i pewne zagubienie w nowej sytuacji, ale rodzi się w nim również frustracja, powodująca agresję lub autoagresję²². Niezaprzeczalnie przyczynami takiego stanu rzeczy jest brak niezbędnej wiedzy i umiejętności właściwego zachowania

²¹ *Choroby zawodowe narządu głosu – patofizjologia i obraz kliniczny*; www.programyzdrowotne.pl/programypowrotudopracy/glos/Programrehabilitacjigosu/Chorobyzawodowenarzdugosu/Default.aspx [data dostępu: 30.04.2011].

²² B. Jodłowska, *Start – szok zawodowy – twórcza praca nauczyciela*, WSiP, Warszawa 1991.

się w środowisku szkolnym oraz niewystarczająca znajomość tak zwanej kultury zawodu. Wraz z nabraniem doświadczenia zawodowego oraz bliższym zaznajomieniem się z mechanizmami działania szkoły, pierwszy szok mija i zastępują go niestety kolejne sytuacje, które nauczyciele jednogłośnie wskazują jako stresujące w zawodzie.

Jednym z najczęstszych powodów odczuwania stresu wśród nauczycieli są niskie zarobki, odbierane jako niewspółmierne do włożonego wysiłku i zaangażowania oraz niskiego prestiżu zawodu nauczyciela wśród społeczeństwa. Nauczyciele odczuwają ogromną presję ciągłego doskonalenia się, bycia idealnymi w swoim postępowaniu zarówno w życiu zawodowym, jak również prywatnym, a jednocześnie zupełnie niedoceniani ani w postaci odpowiednio wysokiej gratyfikacji, ani w wymiarze pozafinansowym, jak choćby dawaniu wyrazu uznania dla ich działań przez przełożonego, rodziców lub samych uczniów. Oprócz tego bardzo często wielu nauczycieli chcąc właściwie wypełniać swoje zadania, we własnym zakresie organizuje swój warsztat pracy, pomoce dydaktyczne, a nawet finansuje dodatkowe studia czy kursy podwyższające ich kwalifikacje i kompetencje, co dodatkowo uszczupla i tak niezbyt wysokie uposażenie. Zbyt wysokie wymagania zarówno formalne, jak i merytoryczne stawiane nauczycielom starającym się o awans zawodowy powodują, że nauczyciele często minimalizują swoje szanse na rozwój własnej kariery zawodowej, a przez to nie podejmują działań z tym związanych. Nie bez znaczenia jest również fakt, że nauczyciele są niejako przymuszani do angażowania się w coraz to nowe formy doskonalenia zawodowego, które przestają być potrzebą pogłębienia własnej wiedzy i zdobycia nowych umiejętności, a zaczynają być wyłącznie staraniem się o uzyskanie kolejnego dokumentu. Nauczyciele skarżą się również na coraz powszechniejszy brak poczucia bezpieczeństwa pracy, niezawiązywanie stosunku pracy na czas nieokreślony na poczet umów czasowych, w niepełnym wymiarze godzin lub nawet w formie zastępstw, które praktycznie uniemożliwiają rozwój zawodowy i zmuszają do pracy w niskim wymiarze czasu²³.

Kolejnym czynnikiem, który został wskazany jako bardzo stresujący, jest zachowanie uczniów oraz ich stosunek do nauki, szkoły oraz do samych nauczycieli. Szczególne znaczenie ma w tym przypadku fakt dużej liczby uczniów w klasie, hałaśliwość, coraz większa liczebność uczniów trudnych do zdyscyplinowania, odznaczających się bardzo niską kulturą osobistą, zaniedbanych wychowawczo przez opiekunów, u których dodatkowo nauczyciele

²³ R. Łukaszewicz, *Czas transformacji* [w:] R. Łukaszewicz (red.), *Edukacja wobec zmian lokalnych i globalnych*, Wrocław 1994, „Socjologia XIV”.

nie mają wsparcia dla swoich wysiłków pedagogicznych. Zestresowany, sfrustrowany nauczyciel często wywołuje negatywne emocje u uczniów, którzy zniechęcają się do niego i prowokują niewłaściwe zachowanie się, a wręcz lekceważący stosunek do nauczyciela i przez to do szkoły spostrzeganej jako całości. Wzajemne relacje nauczyciel – uczeń oparte na wzajemnej niechęci i traktowane jako przymus albo zła konieczność mogą dalej pogłębiać frustrację i poczucie bezsilności nauczyciela oraz znacząco przyczynić się do wystąpienia tak zwanego syndromu wypalenia zawodowego.

Złe zachowanie uczniów i konieczność częstego przywoływania ich do porządku podczas lekcji powoduje także brak czasu na realizację i tak już przeładowanego programu nauczania. Silnie odczuwana presja czasu mająca wyraz w ciągłym „gonieniu z programem”, brak możliwości indywidualnej pracy z uczniem wymagającym szczególnej uwagi i pokierowania, konieczne dodatkowe prace administracyjne, jakie nauczyciel musi wykonać, lub też niewystarczająca liczba sprzętu i urządzeń usprawniających pracę odbierane są przez wielu nauczycieli jako szczególnie niekorzystne dla komfortu pracy, negatywnie wpływające na odczuwanie zadowolenia z wykonywanego zawodu.

Stresujące dla nauczycieli są także niedostatecznie dobre kontakty koleżeńskie z innymi nauczycielami czy przełożonymi, konieczność organizowania licznych lekcji pokazowych, poddawanie się ocenie innych oraz autorefleksji nad własnym warszatem i wykorzystywanymi metodami nauczania. Oprócz tego często roszczeniowa postawa rodziców, próbujących wywierać wpływ, a wręcz negocjujących w sprawie ocen swoich dzieci powodują, że nauczyciele tracą swoich naturalnych sprzymierzeńców w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Obecnie wielu rodziców próbuje przenieść cały ciężar odpowiedzialności za kształtowanie postawy moralnej i etycznej, przekazanie niezbędnych norm społecznych i włączenie ich do systemu wartości dziecka na nauczycieli i jednocześnie wystawia im, często pochopną, negatywną ocenę pracy w przypadku nienależytego wypełnienia tego zadania. Nauczyciel wprawdzie ma obowiązek wpływać na prawidłowy rozwój intelektualny, emocjonalny czy społeczny swojego ucznia, ale w wysiłkach tych nie może być osamotniony. Do pełnej realizacji tego procesu konieczne są również wsparcie rodziców i nauka prowadzona w domu. Zbyt duży ciężar odpowiedzialności, którą obarczani są nauczyciele, w ich odczuciu wręcz za wszystko i wszystkich, sprawia, że czują się oni przytłumieni, a czasem wręcz skutecznie zniechęceni do podejmowania nowych metod czy pewnych innowacji wykorzystywanych w procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Ciągłe spotykanie się z wymogami ze strony uczniów, ich rodziców, innych nauczycieli, przełożonych, państwa oraz urzędników, często pozostających między sobą w sprzeczności lub wręcz niewykonalnych, sprawiają, że konstrukcja psychiczna nauczyciela ulega osłabieniu. Notoryczne uczucie zmęczenia i osłabienia wpływa również na dużą liczbę zapadalności na choroby o podłożu psychosomatycznym, a oprócz tego bardzo duża grupa osób należąca do środowiska nauczycielskiego cierpi na różnego rodzaju nerwice znacznie pogarszające komfort życia. Dodatkowo często brak możliwości odcięcia się od pracy nawet już będąc w domu, a przez to niedostateczny odpoczynek sprawiają, że odczuwanie stresu i niezadowolenie z pracy jest powszechne. Nauczyciele reagują na stres w różny sposób. Najczęściej jednak są to bezsenność, niepokój, trudności w koncentracji, zmienność nastroju, płaczliwość, poczucie bezradności, wycofanie, depresyjność. Dochodzą do tego bóle głowy, dolegliwości układu pokarmowego, ogólne zmęczenie i apatia.

Podsumowując, do czynników powodujących stres u nauczycieli zalicza się: niskie zarobki, niedostateczną współpracę w gronie nauczycielskim, a wręcz wrogą postawę innych nauczycieli, przełożonych, dyrekcji, wysokie wymagania stawiane nauczycielom, zachowanie uczniów, duża odpowiedzialność oraz nieustanne poczucie kontroli i braku zaufania, niskie szanse na awans zawodowy²⁴.

Stwierdzenie, że wykonywanie pracy nauczyciela jest ogromnie stresujące – to myśl powszechnie znana i bez wątplenia wywołująca ludzki odruch współczucia, a wręcz chęci sprzeciwienia się temu, aby ulżyć w pełnieniu ważnej funkcji społecznych. Pogląd ulega zmianie, gdy znajdziemy się w roli rodziców, którzy wobec dążeń do zdobywania jak największej wiedzy i umiejętności w jak najkrótszym czasie zaczynają wywierać presję na nauczycielach, aby dobrze przygotowali dzieci na start w dorosłość. Nie bez znaczenia jest również fakt, że w obliczu zmniejszającej się liczby uczniów, a przez to groźby likwidacji etatów, a niekiedy również całych placówek, zaczyna rozgrywać się swoista bitwa na osiągnięcia pomiędzy poszczególnymi szkołami czy nawet nauczycielami. Ta atmosfera wręcz chorobliwej konkurencji nie pozostaje obojętna na komfort pracy nauczyciela i możliwość skupienia się na tym, co jest tu najistotniejsze – na dobru ucznia.

²⁴ S. Marten, *Stres w pracy nauczyciela* (red. J. Mastalski, D. Krzywoń), „Pedagogika 2. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas”, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2007, s. 99–107.

4.3. Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe, czasem nazywane również syndromem wyczerpania, dotyka przedstawicieli profesji związanych z niesieniem pomocy i pełniących ważne role społeczne, jak na przykład lekarze, pielęgniarki, psychologowie, księża czy właśnie nauczyciele. Każda praca zawodowa oparta na bezpośrednich kontaktach interpersonalnych jest ogromnie stresująca dla osoby ją wykonującej, wymaga wielkiego, również osobistego zaangażowania oraz niejako wymusza okazywanie zainteresowania, troski czy wręcz empatii.

Specyfika zawodu nauczyciela powoduje konieczność nawiązywania swoistych interakcji ze swoimi uczniami, aby lepiej ich poznać i dzięki temu jak dobrać jak najwłaściwsze metody wychowawcze i dydaktyczne, aby poprawnie rozpoznać prezentowany przez ucznia system wartości oraz czynniki go motywujące, a także zniechęcające do podejmowania działania. Wszystko to wymaga nie tylko posiadania wiedzy specjalistycznej, ale bardzo humanistycznego podejścia nauczyciela do swojej pracy, gdzie na pierwszym miejscu stawiany jest uczeń, a on sam schodzi na dalszy plan. Dawanie z siebie jak najwięcej, bez względu na koszty własne, jest z jednej strony nad wyraz satysfakcjonujące, szczególnie kiedy możemy obserwować, jak nasza pomoc pozytywnie wpłynęła na poprawę sytuacji ucznia, z drugiej zaś – bardzo wyczerpujące psychicznie, a w razie większych niepowodzeń może dawać poczucie beznadziejności i być źródłem apatii. Nieumiejętność radzenia sobie z niepowodzeniami lub brakiem sukcesów często zniechęca bardzo ambitnych do podejmowania kolejnych prób i powoduje myślenie o swojej pracy wyłącznie w kategoriach braku profesjonalizmu, nieposiadania wystarczających kompetencji, a o sobie jako złym pracowniku, a nawet człowieku.

W sytuacji nagromadzenia stresu i negatywnych emocji naturalną obroną organizmu jest ucieczka od źródła dyskomfortu psychicznego, czyli w przypadku zawodu nauczyciela – dystansowanie się od uczniów i ich problemów, a wręcz przedmiotowe ich traktowanie. Taka depersonifikacja ułatwia nauczycielowi nabranie dystansu, powoduje, że może on poczuć się zwolniony z konieczności okazywania uczniom uwagi, niesienia im pomocy, okazywania troski, co na krótką metę może przynieść swojego rodzaju ulgę, ale w dłuższym kontekście czasu prowadzi do utraty identyfikacji z profesją nauczyciela, a tym samym poczucia sensu pracy zawodowej, a to z kolei negatywnie wpływa na samoocenę i wywołuje poczucie zagubienia.

Co ciekawe, wielu badaczy przedmiotu stwierdziło, że wypaleniem zawodowym zagrożone są osoby, które rozpocynały swoją pracę pełne wzniosłych celów i przekonane o wielkiej roli, jaką mają do odegrania dla polepszenia zastałego *status quo*, a które już w trakcie jej wykonywania dostrzegły niemożliwość zrealizowania swoich zamierzeń. Osoby, które chcą być wręcz perfekcyjne, zbyt krytycznie w ocenianiu siebie i swoich osiągnięć oraz nie umieją zachować zdrowego dystansu do swojej pracy, są znacznie bardziej zagrożone syndromem wypalenia zawodowego niż takie, które potrafią oddzielić kwestie zawodowe od prywatnych, cenią swój wolny czas oraz umieją pogodzić się z niepowodzeniami i wykorzystać je do budowy własnego stylu postępowania, a nie spostrzegania ich wyłącznie w kategorii porażki życiowej.

Kolejnym elementem wypalenia zawodowego to rezygnacja z podejmowania wysiłków, utrata chęci starania się, ulepszania własnego warsztatu pracy, zaniechanie dążeń do rozwoju kariery zawodowej i poszerzania własnych kompetencji lub strategia zgoła odmienna polegająca na wydłużaniu czasu oraz zwiększeniu intensywności działania i jednoczesnym braku satysfakcji z jego efektów. Częstym zachowaniem jest również pozorna aktywność, niedająca wystarczająco dobrych rezultatów, rezygnacja z innowacyjnych, wymagających aktywnego udziału nauczyciela i ucznia technik nauczania, posługiwanie się schematycznymi rozwiązaniami i powielanie nieskutecznych metod, głównie odtwórczych. Dochodzi do tego nieustanne narzekanie i brak zadowolenia, nadmierny krytycyzm również wobec uczniów i ich osiągnięć oraz stosowanie kar.

Literatura poruszająca kwestie syndromu wyczerpania zawodowego podaje wiele objawów i symptomów świadczących o wypaleniu. Mogą one pojawiać się czasowo lub przybierać postać chroniczną, a ich ujawnianie się jest rozłożone w czasie. Objawy syndromu wypalenia zawodowego można podzielić na somatyczne, psychosomatyczne lub psychiczne, a najczęstszymi są²⁵:

- zmęczenie fizyczne bez większej przyczyny, utrata siły, chęci działania;
- bezsenna noc, bóle głowy, mięśni;
- nieustanne zamartwianie się;
- zaabsorbowanie pracą zawodową, branie pracy do domu i stopniowa dominacja spraw służbowych w życiu;

²⁵ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

- rezygnacja z życia towarzyskiego, unikanie kontaktów międzyludzkich;
- stracenie umiejętności decydowania, które staje się ogromnie trudne i przychodzi z wielkim wysiłkiem;
- obwinianie siebie na wszelkie niepowodzenia, nawet takie, które są od nauczyciela niezależne, lub wręcz przeciwnie – szukanie winnych na zewnątrz: we współpracownikach, rodzicach, dyrekcji;
- natłok pracy i brak możliwości poradzenia sobie z jej nagromadzeniem;
- zanik entuzjastycznego nastawienia do powierzonych zadań;
- utrata cierpliwości, rozdrażnienie, wybuchy irytacji;
- depersonifikacja, postawa obojętności, wręcz przedmiotowe traktowanie innych;
- niechęć do nowych rozwiązań, brak wiary w powodzenie innowacji, skupianie się wyłącznie na „bezpiecznych”, ale mało skutecznych metodach;
- cynizm;
- brak umiejętności porozumienia się z najbliższymi, problemy rodzinne;
- szukanie ukojenia w używkach, co często prowadzi do uzależnień od alkoholu, nikotyny czy środków uspokajających.

Jak zostało wcześniej zakomunikowane, poszczególne objawy syndromu wyczerpania zawodowego mogą pojawiać się w odstępach kilkumiesięcznych, rocznych lub kilkuletnich. U jednych proces ten przebiega szybciej, u innych znacznie wolniej, a jego tempo zależy przede wszystkim od konstrukcji psychicznej, umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz wsparcia okazywanego przez bliskich.

Syndrom wypalenia zawodowego przebiega w trzech następujących po sobie etapach. Objawy pojawiające się w nich mogą być jednakowe lub zbliżone, a główne różnice polegają na czasie oraz intensywności ich występowania.

Pierwszymi objawami syndromu wyczerpania zawodowego są poczucie przygnębienia i bezsilności, brak chęci do pracy czy wręcz coraz częściej pojawiająca się chęć ucieczki. Łatwość wytrącenia z równowagi, irytacja oraz negatywna postawa wobec innych ludzi przechodzi z pracy na grunt rodzinny, który jednocześnie przestaje być miejscem odpoczynku i odcięcia się od problemów zawodowych. Wraz ze zmniejszeniem się komfortu psychicznego zaczynają pojawiać się częstsze problemy z bezsennością i bóle głowy. Pogorszone samopoczucie sprawia także obniżenie odporności organizmu, a co za tym idzie – zaczynają się

nieustające przeziębienia, a napięcia mięśniowe powstałe w wyniku stresu dodatkowo mogą powodować ból szyi, karku czy pleców. Pierwsze objawy wypalenia na tym etapie jeszcze stosunkowo łatwo zneutralizować. Często powrót do dobrej kondycji umożliwia nawet krótki odpoczynek, zmniejszenie obciążenia pracą, czy znalezienie hobby, dzięki któremu będzie można odciąć się od codziennych problemów i zregenerować siły.

Kolejny etap syndromu wyczerpania objawia się częstszymi napadami irytacji, wręcz pogardliwą postawą wobec innych, pogorszeniem jakości wykonywanej pracy, brakiem szacunku zarówno dla uczniów, jak i swoich obowiązków, wspomniana wcześniej depersonifikacja polegająca na pozostawaniu obojętnym w stosunku do osób z bezpośredniego otoczenia. Jeżeli w tym stadium nie przyjdzie pomoc, może jeszcze nie do końca w pełni profesjonalna, ale na przykład w osobach przyjaciół, członków rodziny czy choćby kolegów z pracy, symptomy nabiorą postać chroniczną i do objawów obniżonego samopoczucia dojdą również stany depresyjne czy wręcz chorobowe (wrzody żołądka, nadciśnienie).

W ostatnim etapie wypalenia zachwianiu ulega cała struktura osobowości, a niepowodzenia w pracy zaczynają negatywnie oddziaływać na życie pozazawodowe. Charakterystyczne są tu przeżywane kryzysy rodzinne czy małżeńskie, nagłe pogorszenie relacji przyjacielskich czy koleżeńskich, które jeszcze bardziej pogłębiają poczucie osamotnienia i izolacji. Niestety, zdarza się, że jedynym wyjściem z tej sytuacji jest zmiana zawodu i poszukanie innego celu w życiu²⁶.

Jak zostało wcześniej powiedziane, syndrom wypalenia zawodowego często występuje w sytuacji, gdy nauczyciel nie jest w stanie poradzić sobie z rozładowaniem negatywnych emocji i stresu, jest zdemotywowany do dalszego działania, wręcz znudzony pracą, a wszystko to, co wcześniej stanowiło jego cel, teraz zaczyna go drażnić. Aby nie dopuścić do pojawienia się objawów wypalenia, przede wszystkim należy zweryfikować swoje zadania do wykonania pod kątem realności ich osiągnięcia. Zbyt wygórowane, niemożliwe do zrealizowania cele zdecydowanie obniżą motywację do dalszego działania, dlatego lepiej postawić sobie kilka łatwiejszych, możliwych do osiągnięcia w pewnych odstępach czasowych, niż jeden duży, wymagający od nas ogromnego wysiłku. Dodatkowo należy unikać rutyny, gdyż monotonia znacznie utrudnia utrzymanie zainteresowania pracą, która przestaje być przyjemnością. Robienie tych samych rzeczy w inny sposób daje nie tylko szansę odkrywania swoich

²⁶ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania* [w:] *Edukacja wobec zmiany społecznej*, J. Brzeziński, L. Witkowski (red.), Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań 1994, s. 123–137.

zdolności czy talentów, ale również pozwala na spojrzenie na dane zagadnienie z różnych perspektyw. Również rzetelna ocena posiadanych umiejętności może nie tylko przypomnieć nam o tym, co możemy wnieść wartościowego i cennego do zawodu nauczyciela oraz może okazać się elementem autoterapii. Szukanie pomocy w doskonaleniu własnego warsztatu i metod pracy, nie tylko dydaktycznej, ale również nad samym sobą, jest niezmiernie istotne, głównie dla osób, które nie wiedzą, jak radzić sobie ze stresem, jak rozładować skumulowane napięcie emocjonalne. Częstym powodem popadania w przygnębienie oraz nieustannego zamartwiania się jest nieumiejętność organizowania pracy własnej, brak systematyczności i dopuszczanie do sytuacji nagromadzenia obowiązków. Branie na siebie za dużo pracy bywa często spowodowane wybujałą ambicją i chęcią udowodnienia sobie i całemu światu, że jest się profesjonalistą. Nadmierny samokrytycyzm oraz wręcz kompulsywne dążenie do sukcesów w znaczny sposób zniekształcają własny obraz i powodują, że żadne działanie i osiągnięcie nie będą w stanie dać wystarczającego zadowolenia, a stąd już jest prosta droga do pojawienia się postawy rezygnacji i zobojętnienia.

Angażowanie się w swoją pracę jest zjawiskiem jak najbardziej pozytywnym i z pewnością pożądanym przez każdego pracodawcę, a w zawodzie w charakterze niesienia pomocy wręcz wymagane, ale bez względu na rodzaj wykonywanej profesji dla zachowania równowagi psychicznej niezbędne jest prawidłowe rozdzielenie spraw zawodowych od osobistych. Aby dobrze wykonywać swoją rolę, nauczyciel wprawdzie musi zbliżyć się do swojego ucznia, ale nie może dopuścić do tego, żeby jego praca całkowicie wypełniła jego życie, eliminując z niego inne obszary, jak rodzina, przyjaciele, wypoczynek, które mają być swojego rodzaju odskocznią od problemów zawodowych. Odpoczynek pomagający nabrać dystansu do pracy zawodowej i siebie jako pracownika jest konieczny do dobrego funkcjonowania, regeneracji siły i nabrania chęci do dalszego działania. Pozwala zdystansować się od problemów zawodowych, umożliwia spojrzenie na nie z innej strony i znalezienie pozytywnych aspektów nawet w trudnej sytuacji.

Bardzo istotne dla zachowania dobrej kondycji psychicznej są także prawidłowe relacje międzyludzkie w środowisku zawodowym: ze współpracownikami, przełożonymi, rodzicami. Głównie dobre powinny być kontakty koleżeńskie. Wskazane by było, aby nie ograniczały się one wyłącznie do kwestii zawodowych, ale także wykraczały poza mury szkoły. Szukanie w ten sposób alternatywy spędzania wolnego czasu, nawet podczas przerw z bliską lub chociaż pozytywnie nastawioną osobą, jest o wiele korzystniejsze niż po-

zostawanie obojętnym na współpracowników. Jest wiele korzyści płynących z przekroczenia granicy kontaktów służbowych, poczynając na przykład od traktowania nawet zwykłej rozmowy w kategoriach relaksu, czy dawania poczucia solidarności zawodowej, pewnej przynależności, co z kolei odsuwa groźbę alienacji, która jest istotnym czynnikiem wyczerpania zawodowego.

Ogromną rolę do wypełnienia na polu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu odgrywa właściwa postawa dyrektora szkoły, który powinien być empatycznie nastawiony do podległego zespołu dydaktycznego. Życzliwa dyrekcja daje nauczycielom duże poczucie bezpieczeństwa w pracy, co z kolei pozytywnie wpływa na całą atmosferę. W sytuacji wszechobecnej kontroli pracy nauczyciela nawet poczucie przychylności osób wystawiających ocenę nauczycielowi w znaczący sposób minimalizuje stres i sprawia, że nie wyczuwa się napięcia, wręcz rywalizacji pomiędzy pracownikami.

Sprzymierzeńcami w procesie nauczania powinni być również rodzice uczniów, z którymi nie należy unikać kontaktów ani nie traktować ich jako wrogów. Podstawowym błędem niektórych nauczycieli jest nadawanie moralizatorskiego tonu w rozmowie z rodzicami, dążenie do oceny ich postępowania i narzucania własnych rozwiązań. Takie działanie z góry skazane jest na niepowodzenie, gdyż wielu rodziców może poczuć się poniżonych takim postępowaniem i z pewnością nie będą przychylni do nawiązania jakiegokolwiek współpracy z takim nauczycielem, co może znacznie pogłębić pojawiające się poczucie osaczenia i niezrozumienia²⁷.

Syndrom wypalenia zawodowego staje się nową chorobą cywilizacyjną i zaczyna dotyczyć coraz większej liczby osób. Może to wynikać ze zbyt dużej presji wywieranej na nauczycieli, zmienności programów nauczania czy niekorzystnych warunków pracy. Wyczerpanie zawodowe nierozzerwalnie łączy się ze stresem, który działa w sposób wręcz destrukcyjny, oraz nieumiejętnością radzenia sobie z nim. Z jednej strony od nauczycieli wymaga się coraz większego wkładu pracy, stosowania coraz to nowszych i bardziej nowatorskich metod, z drugiej nie bierze się pod uwagę tego, czy są oni w stanie rzeczywiście unieść wszystkie te obowiązki i oczekiwania. Dbanie o promowanie wśród nauczycieli prozdrowotnego stylu życia, pokazanie, że obok pracy zawodowej konieczne są także odpoczynek, najlepiej aktywny, i nauka, oraz propagowanie technik relaksacyjnych może zminimalizować od-

²⁷ U. Więckowska, *Jak uchronić się przed wypaleniem zawodowym?* „Forum nauczycieli”, nr 3–4, Katowice 2001, s. 40–42.

działywanie stresu na organizm i w znaczący sposób ograniczyć występowanie objawów wyczerpania zawodowego, które w wielu przypadkach jest nie tylko porażką zawodową, ale również tragedią życiową.

4.4. Hałas

Jak zostało już kilkakrotnie wspomniane, jednym z czynników istotnie zakłócających proces nauczania jest hałas. Powoduje on małą zrozumiałość mowy, a tym samym zmusza do głośnego mówienia i nadmiernego wysiłku werbalnego, ale również znacząco wpływa na obniżenie samopoczucia oraz zdrowia osób długotrwale w nim przebywających. Źródła hałasu mogą pochodzić zarówno z zewnątrz, jak i z wewnątrz budynku szkolnego.

Zgodnie z obowiązującym Rozporządzeniem ministra środowiska z czerwca 2007 roku w sprawie dopuszczalnych poziomów hałasów w środowisku (DzU nr 120, poz. 826), dopuszczalny poziom hałasu na terenach zabudowy przeznaczonej na stały lub czasowy pobyt dzieci i młodzieży nie może przekroczyć 55 dB (decybeli). Hałas zewnętrzny docierający do obiektów szkolnych to najczęściej gwar uliczny dobiegający z przebiegających w bliskiej obecności arterii komunikacyjnych, linii kolejowych lub tramwajowych. W wielu polskich szkołach, zlokalizowanych głównie w większych miastach, hałas powodowany ruchem ulicznym wynosi nawet 65 dB. Kolejnym ważnym źródłem hałasu zewnętrznego są boiska szkolne zlokalizowane często pod oknami sal lekcyjnych, gdzie podczas zajęć sportowych lub przerwy hałas osiąga podobne wartości, a wtedy próby odizolowania się poprzez zamknięcie okien zdecydowanie nie wystarczają. Dla zminimalizowania docierania hałasu zewnętrznego do środka budynków szkolnych, zgodnie z przywołanym wcześniej rozporządzeniem ministra środowiska, wydano zalecenia budowania nowych gmachów szkolnych na terenach cichych, znacznie oddalonych od największych źródeł hałasu ulicznego, czyli z dala od dużych tras samochodowych oraz kolejowych. Dodatkowo ściany zewnętrzne oraz wewnętrzne szkoły powinny być odpowiednio izolowane akustycznie, aby napływający hałas był na poziomie bezpiecznych norm.

Hałas wewnętrzny może pochodzić zarówno od uczniów, jak i nauczycieli, ale także od najróżniejszych sprzętów i urządzeń pracujących w budynku. Najgłośniejszymi pomieszczeniami w szkole są z reguły korytarz podczas przerw oraz sala gimnastyczna. Średni poziom hałasu wtedy wynosi około 86 dB, przy czym może być on znacznie większy ze względu na liczbę oraz wiek uczniów (warte podkreślenia jest, że najgłośniejsze są dzieci szkół

podstawowych). Hałas wewnątrz szkoły emitowany w poszczególnych jej pomieszczeniach wzajemnie się przenika i kumuluje, dlatego jeżeli głośno jest na przykład na korytarzu, to jednocześnie wysoki poziom hałasu jest także w klasach lekcyjnych czy nawet w pokoju nauczycielskim. Według obowiązujących norm, poziom hałasu w pomieszczeniach szkolnych, oprócz sal przeznaczonych na zajęcia techniczne, nie może przekroczyć 40 dB. Taka sytuacja zapewnia nie tylko swobodne porozumiewanie się, ale także jest właściwa dla zdrowia ludzkiego. Niestety, rzeczywistość szkolna jest inna, a hałas będący tłem (szum) w salach lekcyjnych przenikający zarówno z zewnątrz, jak i z pozostałych pomieszczeń dla większości szkół wynosi nawet do 50 dB.

Nie bez znaczenia na rozchodzenie się hałasu ma konstrukcja architektoniczna budynku i konkretnych pomieszczeń, których budowa i właściwości akustyczne mogą dodatkowo wzmocnić dźwięki.

Poziom hałasu w klasach lekcyjnych zależy nie tylko od liczby uczniów, ale także od rodzaju prowadzonych zajęć, a nawet etapu lekcji. Głośniejsze jest z reguły na początku oraz na końcu lekcji, podczas zajęć prowadzonych w grupach, stosowania metod aktywizujących uczniów, niż podczas wykładu prowadzonego przez nauczyciela, który kontroluje sytuację w klasie²⁸.

Hałas w szkole w negatywny sposób oddziałuje na zdrowie oraz komfort psychiczny zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Jest nie tylko szkodliwy, ale również uciążliwy i znacznie utrudnia pracę osób w nim przebywających. Szkodliwość hałasu odnosi się bezpośrednio do silnego wpływu na ludzki narząd słuchu, który poddawany zbyt długiemu oddziaływaniu dźwięków przekraczających poziom 75–80 dB (dla przypomnienia średnia wartość hałasu na korytarzach szkolnych podczas przerwy wynosi 86 dB) może powodować przesunięcie progu słyszenia i czasowy niedosłuch. Trwałe przesunięcie progu słyszenia i w konsekwencji trwałe uszkodzenie słuchu może pojawić się po zbyt długim przebywaniu w hałasie przekraczającym 80–85 dB.

Hałas zakłóca, a wręcz może powodować zniekształcenia przekazywanych przez nauczyciela komunikatów, co znacznie utrudnia proces uczenia się dzieci. Zbyt duże natężenie hałasu dopływającego z zewnątrz sali lekcyjnej, który stanowi tło dla głosu nauczyciela, wymusza głośniejsze mówienie. Tworzy się rodzaj błędnego koła, gdyż podniesiony głos pod-

²⁸ D. Augustyńska, J. Radosz, *Hałas w szkołach – przegląd badań*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 9 (456), 2009, s. 16–19.

wyższa poziom hałasu w klasie, a dźwięki płynące z poszczególnych pomieszczeń nakładają się na siebie, tworząc szum docierający do sal lekcyjnych. O negatywnym wpływie hałasu na narząd głosu była już wcześniej mowa przy okazji omawiania chorób zawodowych.

Przebywanie w hałasie przez kilka godzin dziennie wpływa także na samopoczucie uczniów oraz nauczycieli. Hałas może być stresujący i wywoływać rozdrażnienie, a wręcz agresję, zmęczenie oraz problemy z koncentracją i skupieniem uwagi, a przez to znacznie zmniejszać efektywność pracy. Naturalną konsekwencją natomiast zbyt dużego obciążenia psychicznego pod wpływem na przykład stresu jest negatywne oddziaływanie na cały układ nerwowy, co może być przyczyną wielu chorób o podłożu psychosomatycznym.

Hałas jest nieodłącznym elementem szkoły ze względu na największe jego źródło. Jak dowodzą badania naukowe, im młodsze dzieci, tym większy hałas. Można go jednak ograniczyć poprzez stosowanie pewnych rozwiązań mających na celu minimalizowanie przenikania hałasu między pomieszczeniami, czy zmniejszenie poziomu hałasu. Fizyczne oddalenie pomieszczeń przeznaczonych na cichą pracę (biblioteka, pokój nauczycielski, niektóre klasopracownie) od tych, w których hałas jest większy (sala gimnastyczna, basen, klatka schodowa, czy pomieszczenia gospodarcze), wymiana urządzeń czy sprzętów pracujących w budynku (wentylacja, klimatyzacja, ogrzewanie) emitujących zbyt duże natężenie hałasu na takie, które mieszczą się w określonych normach, czy zaopatrzenie klas lekcyjnych w odpowiedni sprzęt nagłaśniający i wykonanie adaptacji akustycznych ścian, sufitów czy podłóg przez ich wyciszenie – to tylko niektóre sposoby poprawy aktualnej sytuacji, które można zastosować zarówno w starych, jak i nowo wybudowanych gmachach²⁹.

²⁹ D. Augustyńska, J. Radosz, *Hałas w szkołach – wpływ hałasu szkolnego na uczniów i nauczycieli oraz jego profilaktyka*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 10 (457), 2009, s. 8–10.

5. Nauczyciel na miarę XXI wieku

XXI wiek to okres dynamicznego rozwoju technologii informatycznej, globalizacji i powszechnej dostępności informacji. Wraz z szybkim tempem rozwoju przemysłu, masową komputeryzacją transformacji ulegają także styl życia człowieka oraz jego podejście do wielu aspektów istnienia. Zmieniające się warunki środowiska naturalnego, zagrożenia ekologiczne, szerzące się choroby typu AIDS, wszechobecne techniki multimedialne czy demokratyzacja życia społecznego i aktywny udział społeczeństwa w sferze politycznej czy gospodarczej stwarzają nowe warunki zarówno dla młodego człowieka wstępującego w dorosłe życie, jak i dla systemu edukacyjnego, którego zadaniem jest go do tego należycie przygotować.

Wielokrotnie już akcentowane zmiany społeczne, gospodarcze, polityczne, a także zmieniające się systemy wartości i postawy etyczne wymagają dostosowania zarówno treści nauczania, jak i nauczycieli do nowej rzeczywistości. To, co jeszcze dziesięć czy dwadzieścia lat temu było niewyobrażalne dla większości, obecnie staje się normą społeczną. Niestety, za tempem dokonujących się przeobrażeń i przewartościowań nie nadąża system oświaty, głównie w kwestiach systematycznej aktualizacji podręczników i treści w nich zawartych oraz, co czasem stanowi dość duży problem, postaw nauczycieli.

Jak wynika z wielu badań prowadzonych pod kątem sprawdzenia poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy wśród nauczycieli, opanowanie nowej porcji wiedzy merytorycznej czy nauka obsługi nowoczesnych sprzętów i urządzeń nie stanowi większego problemu i nauczyciele świetnie sobie z tym radzą. Gorzej wygląda radzenie sobie ze zmianami metod pracy, dostosowaniem się do często zmieniających się programów nauczania. Wydaje mi się, że nadal w środowisku nauczycielskim tkwi przekonanie, że raz przygotowana lekcja może być wykorzystywana wielokrotnie: w różnych klasach czy rocznikach, niezależnie od występujących między nimi różnic poziomu i możliwości intelektualnych uczniów oraz choćby od typów temperamentów przeważających w każdej z grup. Sprawia to wrażenie, że nauczyciel prowadzi lekcje dla siebie lub dla samego jej prowadzenia, gdyż stworzona uniwersalna formuła zajęć nie jest dostosowana do indywidualnych warunków, jakie panują w każdej z grup z osobna. Wiadomo, że różnice występują nawet wśród uczniów tej samej klasy i nie jest realną możliwością dobranie innych metod do każdego z nich, ale należy pamiętać, że nauczanie to także sztuka kompromisu, a nie rezygnacji z podejmowania wysiłku

dydaktycznego. Niezaprzeczalnie nauczyciele mają ogromną ilość pracy w związku z przygotowaniem się do zajęć, sprawdzaniem rezultatów pracy (prace domowe, sprawdziany) czy tworzeniem dokumentacji wewnątrzszkolnej, czy na potrzeby własnego awansu zawodowego, ale tkwienie w raz ustalonych schematach lekcji, stosowanych metodach i doborze środków dydaktycznych nie służy zarówno nauczycielowi, który po pewnym czasie zacznie odczuwać znużenie pracą, jak i uczniom, gdyż przekazywane treści nauczania mogą okazać się po pewnym czasie nieaktualne i niedostosowane do otaczającej rzeczywistości. Nauczyciele odczuwają ogromny stres w związku z ciągłymi zmianami wprowadzanymi do systemu oświaty, rosnącymi wobec nich wymaganiami, którym coraz trudniej jest sprostać. Nikt nie lubi ciągłych zmian i nieustannej konieczności organizowania sobie własnego warsztatu pracy, ale akurat w zawodzie nauczyciela, który powinien podążać za dokonywującymi się przeobrażeniami i odkryciami, gotowość do zmiany powinna być wpisana w główny kanon predyspozycji do wykonywania tej profesji. Nauczyciel musi być „na bieżąco” ze światem, inaczej dalej tkwilibyśmy w przekonaniu, że Ziemia jest płaska i to Słońce krąży wokół niej.

Nauczyciel XXI wieku nie może być jedynie zamknięty w gmachu szkoły, a aktywnie włączać się w lokalną działalność społeczną, dzięki czemu pozna realia funkcjonowania tej społeczności, dowie się, jakie są oczekiwania względem roli nauczyciela, a przez to będzie w stanie te wymogi spełnić. Dodatkowo nauczyciel powinien być badaczem, poszukiwaczem informacji, wręcz pasjonatem ciągle aktualizującym posiadaną wiedzę o nowe ustalenia czy odkrycia, który z powodzeniem potrafi zarażać swoją postawą uczniów. Jednocześnie nie może działać wyłącznie w jednej dziedzinie w kompletnym oderwaniu od otaczającej rzeczywistości, a prezentować interdyscyplinarne podejście do nauki, wiedzieć, jakie są obecne potrzeby rynku pracy, jakie umiejętności powinien wyćwiczyć u swoich uczniów, aby również samodzielnie mogli oni zdobyć konieczną wiedzę.

Ze względu na zmieniający się preferowany charakter prowadzonych zajęć nauczyciel przestaje być jedynie wykładowcą, który dyktuje do zeszytu ucznia gotowe rozwiązania, na rzecz animatora zajęć wykorzystujących aktywność ucznia, lidera zarówno formalnego, jak i nieformalnego zespołu uczniowskiego. Powinien on posiadać takie cechy osobowości oraz zachowywać się w taki sposób, aby uczniowie bez przymusu poddawali się jego woli i wykonywali jego polecenia.

Tak jak można mówić o dodatkowych walorach, jakie powinien posiadać nauczyciel we współczesnym świecie, tak o pewnych cechach charakteru, które predysponują go

do miana dobrego, lubianego nauczyciela można mówić niezależnie od okresu historycznego. Postawa nauczyciela, jego osobowość i sposób bycia w dużej mierze wyznaczają poprawność relacji uczeń – nauczyciel. Ta zależność interpersonalna jest bardzo istotna dla poprawnej atmosfery panującej w szkole, a wszelkie zaburzenia na jej linii są stresujące zarówno dla jednej, jak i drugiej strony, co z kolei znacznie utrudnia proces uczenia się. Według młodzieży szkolnej, nauczyciel powinien być przede wszystkim miły, empatyczny, bez problemów nawiązujący kontakty z innymi, angażujący się w problemy uczniów, potrafiący słuchać. Uczniowie oczekują także od nauczyciela ciekawego sposobu prowadzenia lekcji, entuzjastycznego nastawienia do nauczanego przedmiotu, gotowości do udzielenia odpowiedzi na wszystkie pytania uczniów dotyczące treści nauczania, a przede wszystkim sprawiedliwego i jednakowego oceniania ich oraz traktowania. Wyrozumiały, cierpliwy, z pogodnym nastawieniem nauczyciel jest lubiany przez swoich uczniów, a przez to łatwiej mu się z nimi porozumieć i poznać ich mocne i słabe strony. Wśród pozytywnych cech, jakie powinien posiadać nauczyciel, znajduje się również umiejętność zaprowadzenia i utrzymania dyscypliny. Obowiązujące reguły i wzorce zachowań w sposób znaczący wpływają na zachowanie poczucia stabilności i poczucia bezpieczeństwa nawet najbardziej niepokornych uczniów. Pomimo że to uczniowie najczęściej prowokują nauczyciela swoim zachowaniem, w pewien sposób wypróbowując jego cierpliwość i opanowanie, to właśnie umiejętność utrzymania porządku w klasie jest przez nich bardzo wysoko cenione.

Nielubianym nauczycielem jest osoba nie zrównoważona i nieopanowana, która w sposób wybuchowy reaguje na nieoczekiwane sytuacje. Nieakceptowane są także: wulgarny język, nietaktowne lub złośliwe zachowanie nauczyciela³⁰.

Fakt, czy jakiś nauczyciel jest lubiany, czy też nie, istotnie wpływa na możliwości, jakie może on zastosować w swojej pracy. Efektywność nauczania zależy przecież od równego zaangażowania się dwóch stron: nauczyciela oraz ucznia. To, że nauczyciel będzie chciał w arcyciekawy sposób poprowadzić lekcję, wcale nie oznacza, że mu się to uda, gdyż brak współpracy ze strony uczniów może skutecznie zniweczyć jego zamiary. Zatem wiedza merytoryczna nauczyciela, jego odpowiednie zaplecze metodyczne pozwalające na ciekawe i różnorodne prowadzenie zajęć, a także umiejętności interpersonalne zawsze powinny iść ze sobą w parze podczas wykonywania swoich obowiązków, gdyż bez wszystkich tych elemen-

³⁰ Z. Szotek, *Jakiego nauczyciela oczekuje współczesna młodzież*, „Forum Nauczycieli”, nr 2, Katowice 2003, s. 29–32.

tów kompetencje nauczyciela do wykonywania zawodu będą niekompletne, a jego działania nieskuteczne.

Nauczyciel XXI wieku powinien łączyć nowoczesne podejście do edukacji traktowanej jako zdobywanie potrzebnych kompetencji i kwalifikacji z tradycyjnymi wartościami, o których współczesny świat zaczyna zapominać: miłości, szacunku, prawdzie. Jest to niezwykle odpowiedzialna i wymagająca profesja, dlatego powinni decydować się na nią jedynie tacy, którzy będą mieli odpowiednie predyspozycje oraz wystarczające do niej siły emocjonalne. Wiedza merytoryczna z danego przedmiotu to wyłącznie kropla w morzu wymagań stawianych nauczycielom i w wyobrażeniu dobrego nauczyciela zajmuje zdecydowanie dalsze miejsca, ale taką wiedzę jest stosunkowo najłatwiej zdobyć. Trudniej jest z wykorzystywaniem w codziennej pracy przygotowania pedagogicznego, psychologicznego czy metodycznego, którym podczas studiów przeznacza się stosunkowo mało miejsca, dlatego konieczne jest wykorzystywanie własnych zasobów w określaniu cech osobowościowych, typów temperamentu czy dotychczasowego doświadczenia. Dodatkowo obowiązujący model doskonalenia zawodowego jest niewystarczający do wyrównania niedociągnięć edukacyjnych nauczycieli i częściej wykorzystywany jako konieczny do załatwienia element niż jako szansa ulepszenia swojego warsztatu.

Podsumowanie

Bycie nauczycielem jest bardzo trudną i wymagającą profesją, dającą z jednej strony wiele satysfakcji, ale także bardzo stresującą i stwarzającą zagrożenie zagarniania życia prywatnego i rodzinnego. Nie ulega wątpliwości, że do dobrego wykonywania zawodu konieczne jest posiadanie solidnego wykształcenia przedmiotowego, odpowiedniego przygotowania pedagogicznego, ale także właściwej postawy życiowej oraz zespołu cech osobowościowych umożliwiających zdobycie autorytetu.

Praca nauczyciela wymaga ogromnego zapału, kreatywności i chęci ustawicznego rozwoju swoich umiejętności i talentów. Dobry nauczyciel nie może poprzestać na raz zdobytym wykształceniu, posiadanych umiejętnościach i nawykach prowadzenia zajęć, gdyż bardzo szybko ulegają one dezaktualizacji, a przez to on sam przestaje należycie wypełniać swoją rolę. Obowiązujący system oświaty, a zwłaszcza ustalane ogólnie przez resort edukacji narodowej podstawy programów nauczania, będących wytycznymi dla szkół: czego mają uczyć, jaką wiedzę i wartości powinny przekazywać uczniom, próbują dostosować się do tempa dokonujących się zmian społecznych. Duża częstotliwość wprowadzanych innowacji powoduje jednak zachwianie poczucia bezpieczeństwa nauczycieli, brak stabilności zawodowej, co w konsekwencji wpływa na pogorszenie komfortu pracy i wzrost niezadowolenia. Wielu nauczycieli nie docenia jednak szansy, jaką otrzymują przy okazji zmian wymagań względem treści nauczania, na dostosowanie swoich działań do ówczesnego świata. Stwarza ona możliwość zmian, udoskonalenia własnych technik, aby lepiej i efektywniej uczyć.

Czynniki wpływające na zadowolenie z pracy to: znajomość obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska, dobrze ugruntowana wiedza merytoryczna, przekonanie, że zdobyte doświadczenie gwarantuje bezpieczeństwo i komfort pracy, gdyż nic nie jest w stanie nas zaskoczyć. Z taką sytuacją niestety nie spotkamy się w zawodzie nauczyciela. Jego specyficzną cechą jest mała przewidywalność. Nauczyciel nigdy nie może być pewien, w jaki sposób przebiegnie lekcja, czy nie wynikną dodatkowe sytuacje, z którymi będzie musiał „na gorąco” się zmierzyć, jakie pytanie zada mu uczeń i czy będzie w stanie udzielić mu właściwej odpowiedzi. Ale oprócz tego, profesja ta nie daje się w pełni przewidzieć, gdyż wpływ na nią mają także dokonujące się w otoczeniu zmiany, na które nauczyciel musi być gotowy właściwie reagować, dostosowując się do nich, a jednocześnie nie tracić trwałych wartości etycz-

nych, jak czynienie dobra, miłość czy sprawiedliwość. Nauczyciel nie będzie miał gwarancji, że jego zaplecze wiedzy merytorycznej oraz posiadane doświadczenie jest wystarczające i nie musi więcej podejmować działań w kierunku doskonalenia zawodowego. Pojawienie się takiego poczucia jest wręcz niebezpieczne dla całego procesu nauczania, gdyż nieumiejący się dostosować do realiów pracownik staje się bezużyteczny dla systemu edukacji. Aby nie dopuścić do takiego stanu, z jednej strony nauczyciel powinien być wrażliwy na dobro ucznia, z drugiej niezwykle wytrzymały psychicznie i emocjonalnie oraz wręcz zachłanny na pojawiające się możliwości własnego rozwoju.

Tak jak ze wszystkim, tak i w tym przypadku należy umieć zachować zdrowy umiar. Zbyt duże zaangażowanie emocjonalne, nadmierny samokrytycyzm oraz przesyt pracą mogą wywoływać silne reakcje stresowe, a w konsekwencji pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego. Umiejętność znalezienia złotego środka między postawą bumelanctwa, nierzetelnego wykonywania swoich obowiązków, a nadmiernie angażującą się i zastępującą życie prywatne sprawami zawodowymi jest nadzwyczaj trudne, głównie ze względu na często sprzeczne oczekiwania stawiane wobec nauczycieli przez system, przełożonych, rodziców czy uczniów. Fakt, że nauczanie nie może pozostać jedynie wykonywaną pracą, a powinno również nosić znamiona posłannictwa czy misji, nie powoduje, że nauczyciel przestaje być człowiekiem, na którego działają emocje, który się męczy i potrzebuje odpoczynku. Właściwe wypoczywanie i relaksowanie się też jest dużą umiejętnością, o którą warto zadbać, gdyż daje możliwości regeneracji siły, odprężenia i nabrania zdrowego dystansu do problemów zawodowych. Nauczyciel bezpośrednio obcuje z ludźmi i aby dobrze wykonywał swoją pracę, musi wiedzieć o swoich uczniach nieco więcej. Powinien znać ich możliwości, prezentowany system wartości, co jest dla nich motywujące, a co zniechęca do podejmowania dalszych działań. Zbieranie tych informacji często przybliża nauczyciela do ucznia, rodzą się swoiste więzi emocjonalne, co powoduje także osobiste zaangażowanie się w życie ucznia. Niesienie pomocy jest wpisane w zawód nauczyciela, ale im wcześniej zdamy sobie sprawę, że pomoc nie oznacza przeżywania życia za kogoś i nie ma możliwości uratowania wszystkich, tym łatwiej będzie nam podejść do ucznia i jego problemów jako sytuacji zawodowej, a nie jako osobistej. Umiejętność nabrania odpowiedniego dystansu do szkoły i swojej pracy jest niezmiernie cenne dla właściwego funkcjonowania nauczyciela. Dawanie z siebie jak najwięcej jest bardzo męczące emocjonalnie i psychicznie, a brak właściwej regeneracji sił sprawia, że zasoby za-

pału i zaangażowania szybko ulegają wyczerpaniu, zwłaszcza przy braku spektakularnych sukcesów czy porażkach.

Całkowite przygotowanie do wykonywania pracy nauczyciela podczas procesu kształcenia nie jest do końca możliwe, nawet przy maksymalnym wydłużeniu jego czasu trwania, ale z pewnością w ramach obecnie obowiązującego da się wiele udoskonalić, aby jeszcze lepiej zaopatrzyć adeptów do zawodu w niezbędne w pracy wiedzę i umiejętności. Zakres wiedzy przedmiotowej przekazywany podczas studiów nie podlega dyskusji, ale zdecydowane deficyty można zaobserwować w sferze kultury zawodu nauczyciela, faktycznego wprowadzenia go w szkolną rzeczywistość i praktyczne porady, jak radzić sobie z negatywnymi aspektami pracy. Brakuje zajęć przygotowujących do stawienia czoła stresowi zawodowemu, radzenia sobie w obliczu objawów wypalenia zawodowego, czy nawet właściwego używania głównego narzędzia nauczyciela, czyli głosu, dzięki czemu nauczyciel będzie mógł uniknąć błędów w jego emisji, a przez to pojawiania się zmian chorobowych i uszkodzeń narządu głosu. Po części wina za zaistniałą sytuację leży po stronie źle zorganizowanych i przeprowadzonych praktyk zawodowych, a zwłaszcza nieodpowiedniego wyboru opiekuna, który często chce wykorzystać studentów, przekazując część obowiązków prowadzenia zajęć, nie dając należytej informacji zwrotnej o sposobie ich prowadzenia, ale także niewłaściwego podejścia studentów do praktyk, chęć unikania ich, czy wręcz próby wyłącznie załatwienia podpisu. Często przypadkowy wybór szkoły i nauczyciela, który zgodzi się na poświęcenie części swojego czasu na praktykantów, powoduje, że tak naprawdę mają oni niską wartość merytoryczną, a przez to nie są w stanie spełnić swojej roli w procesie kształcenia przyszłych nauczycieli.

Obecny system kształcenia nauczycieli na żadnym swoim etapie nie weryfikuje kandydatów do tego zawodu pod względem predyspozycji, cech osobowych czy posiadanych zdolności i talentów, a jedynym kryterium otrzymania uprawnień do nauczania jest pozytywne zaliczenie wszystkich zajęć teoretycznych oraz praktyk. Wiedzę tę wszakże nie tylko najłatwiej zdobyć, ale także najłatwiej sprawdzić jej poziom. Zupełnie inaczej wygląda sprawa umiejętności miękkich, czyli sposobu prowadzenia zajęć, właściwej postawy, cech charakteru, które wpływają na budowę niezbędnego do efektywnego nauczania autorytetu. Braki systemowe powinni uzupełniać sami kandydaci do zawodu nauczyciela, którzy przy wyborze profesji muszą kierować się faktycznym powołaniem i rzetelną oceną własnych predyspozycji. Oprócz tego do podjęcia świadomej decyzji niezbędna jest również jak najbardziej pełna wiedza o zawodzie, wymaganiach, ciemnych i jasnych stronach jego wykonywania.

Charakterystyczne warunki pracy, jakie panują w szkole, specyficzna ścieżka kariery zawodowej, a także ogromny wachlarz wymaganych kompetencji i kwalifikacji sprawiają, że zawód nauczyciela powinni wykonywać wyłącznie ludzie z powołaniem, którzy oprócz wrodzonych cech charakteru i temperamentu posiadają także pełną świadomość tego, na czym polega profesja nauczyciela i jakie z tego tytułu wynikają konsekwencje. Autorzy niniejszego opracowania mają nadzieję, że wszystkie informacje w nim zawarte okażą się pomocne zarówno na etapie zdobywania wiedzy o zawodzie, jak i już podczas jego wykonywania i będą nie tylko swoistą bazą danych, ale również źródłem inspiracji.

Bibliografia

- D. Augustyńska, J. Radosz, *Hałas w szkołach – wpływ hałasu szkolnego na uczniów i nauczycieli oraz jego profilaktyka*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 10 (457), 2009.
- D. Augustyńska, J. Radosz, *Hałas w szkołach – przegląd badań*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 9 (456), 2009.
- J. Bielski, *Teoretyczne i metodyczne podstawy efektywności pracy nauczyciela wychowania fizycznego*, Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej, Piotrków Trybunalski 2000.
- K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 1998.
- S. Dylak, *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1995.
- D. Dziewulak, *Systemy szkolne Unii Europejskiej*, Wydawnictwo „Żak”, Warszawa 1997.
- B. Jodłowska, *Start – szok zawodowy – twórcza praca nauczyciela*, WSiP, Warszawa 1991.
- R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu* [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), *Pedagogika: podręcznik akademicki*, Wydawnictwo naukowe PWN, Warszawa 2003.
- R. Łukaszewicz, *Czas transformacji* [w:] Idem, (red.), *Edukacja wobec zmian lokalnych i globalnych*, Wrocław 1994, „Socjologia XIV”.
- S. Marten, *Stres w pracy nauczyciela*, „Pedagogika 2. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas”, Sosnowiec 2007.
- M. Olczak, *Kwalifikacje oraz kompetencje nauczyciela*, „Dialog i Edukacja”, nr 207, 2009.
- K. Orlikowska, *Tendencje w kształceniu wstępnym nauczycieli w wybranych krajach Unii Europejskiej (na przykładzie Anglii, Francji i Niemiec)*, www.bolgraph.com.pl/ftp/publikacje/7808.pdf.
- R. Pachociński, *Współczesne systemy edukacyjne*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2000.

W. Rabczuk, *Polityka edukacyjna Unii Europejskiej na tle przemian w szkolnictwie krajów członkowskich*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1994.

H. Sęk, *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania* [w:] *Edukacja wobec zmiany społecznej*, J. Brzeziński, L. Witkowski (red.), Zakład Wydawniczy K. Domke, Poznań 1994.

Z. Szotek, *Jakiego nauczyciela oczekuje współczesna młodzież*, „Forum Nauczycieli”, nr 2, Katowice 2003.

G. Tadeusiewicz, *Edukacja w Europie: szkoła, nauczyciel, doradztwo zawodowe*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa – Łódź 1997.

U. Więckowska, *Jak uchronić się przed wypaleniem zawodowym?*, „Forum nauczycieli”, nr 3–4, Katowice 2001.

Źródła:

Kodeks etyczny nauczyciela według Centrum Edukacji Obywatelskiej, 2008.

Kodeks etyczny zawodu nauczyciela. Projekt opracowany przez Ferdynanda Froissarta, Ogólnopolski Ośrodek Edukacji Narodowej „Civitas Christiana”, Gdańsk 2009.

Ustawa o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 roku z późniejszymi zmianami (DzU z 2004 roku nr 173, poz. 1808).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lipca 2009 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego (DzU z dnia 5 sierpnia 2009 roku).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 17 grudnia 2010 roku w sprawie określenia podstawowych warunków niezbędnych do realizacji przez szkoły i nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz programów nauczania (DzU z 2011 roku nr 6, poz. 23).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 roku w sprawie standardów kształcenia nauczycieli (DzU nr 65, poz. 385, z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 14 lipca 2010 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (DzU z dnia 14 lipca 2010 roku).

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku. Karta nauczyciela. Tekst ujednolicony (DzU z 1997 roku nr 56, poz. 357, z 1998 roku nr 106, poz. 668, i nr 162, poz. 1118 oraz z 2000 roku nr 12, poz. 136 i nr 19, poz. 239).