

Dr Anna Baracz

Powiatowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Puławach
ORCID: 0000-0002-1223-0343

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jako odpowiedź na wyzwania współczesnej edukacji. Z doświadczeń Powiatowego Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Puławach

Professional training of teachers as a response to the challenges of modern education. From the experience of the Centre for Professional Excellence for Teachers in Puławy

Streszczenie

W artykule podjęto próbę analizy współczesnych uwarunkowań i wymagań stawianych profesji nauczyciela. W sposób ogólny omówiono system doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz elementy tworzące ten system w Polsce. Ukazano wyzwania stojące przed współczesnym pedagogiem. Podkreślono specyfikę pracy nauczycieli w aspekcie zmian społeczno-gospodarczych i konieczność ciągłego doskonalenia się. Przeprowadzono analizę badań w obszarze potrzeb edukacyjnych środowiska oświatowego w ramach funkcjonowania powiatowej, publicznej placówki doskonalenia nauczycieli, co pozwoliło wskazać tendencje i preferencje nauczycieli w obszarze doskonalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy nauczyciela, edukacja, doskonalenie, kształcenie, system kształcenia, kształcenie nauczycieli, placówka doskonalenia nauczycieli, potrzeby oświatowe, badanie potrzeb edukacyjnych.

Abstract

The article attempts to analyse the contemporary conditions and requirements for the teaching profession. The teacher training system and the elements that constitute this system in Poland are discussed in general. The challenges faced by the contemporary educator are shown. The specificity of teachers' work in terms of socio-economic changes and the need for continuous improvement are emphasised. An analysis of research in the area of educational needs of teachers was carried out in the context of the functioning of the public teacher training institution, which allowed to indicate the tendencies and preferences of teachers in the area of professional development.

Key words: teacher's professional development, education, improvement, education system, teacher education, teachers' improvement centres, educational needs, research on educational needs.

Wstęp

Mogłoby się wydawać, że nadchodząca rzeczywistość przyniesie spokój i równowagę, a życie stanie się wygodniejsze i łatwiejsze. Jednak koniec XX i początek XXI w. jawi nam się jako kolejny burzliwy okres pełen chaosu, niepokoju i zmian. Wszyscy musimy odnajdywać się w tej nowej, niełatwej rzeczywistości. W tych realiach muszą odnaleźć się nauczyciele, których zadanie jest niejednokrotnie trudniejsze. Z jednej strony pedagogzy są zwykłymi ludźmi, obciążonymi codziennymi życiowymi troskami i problemami, z drugiej zaś to do nich właśnie należy trudność przygotowania młodego pokolenia do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości. Jedną z najbardziej charakterystycznych cech współczesnych czasów jest dynamizm i szybkość dokonujących się zmian. Henry Giroux pisze, że „nauczyciele powinni być intelektualistami, powinni uświadamiać sobie, że nauczanie jest formą pośrednictwa między różnymi osobami i różnymi grupami osób, a nie możemy być dobrymi pośrednikami dopóki nie będziemy świadomi, czym są odnośniki mediacji, w którą się angażujemy. Nauczanie jest złożone, o wiele bardziej złożone niż opanowanie pewnej całości wiedzy czy realizacja programu. Z nauczaniem jest tak, że specyfika kontekstu jest zawsze kluczowa”¹.

W obliczu stale zmieniającego się kontekstu społeczno-kulturowego, którego nie da się uniknąć, rola nauczyciela związana z rekonstrukcją tego kontekstu jest szczególnie trudna. W związku z tym nauczyciel musi być twórczy, musi sprawnie funkcjonować w zmieniającej się rzeczywistości, ale też musi posiadać poczucie własnej podmiotowości i sprawczości, musi być mistrzem w umiejętnym nawiązywaniu kontaktów międzypokoleniowych.

Analizując obszary, w których najintensywniej dochodzi do różnorodnych przemian, można powiedzieć, że we współczesnej cywilizacji najważniejszą wartością jest wiedza, a zwyczajną staje się ten, kto ma dostęp do informacji i posiada umiejętność jej przetwarzania i stosowania². Sytuacja ta implikuje konieczność nowego spojrzenia na rolę edukacji i nauczyciela w procesie przygotowywania jednostki do życia w przyszłości. C. Banach zaznacza, że „żyjemy w czasach paradoksów i sprzeczności. Wzrasta tempo życia, dezaktualizują się informacje, codzienność coraz bardziej ulega elektronizacji. Powstaje kultura, w której dorośli, jak i dzieci czują się zagubieni”³. Coraz częściej, jak pisze T. Hejnicka-Bezwińska, odwołując się do słów A. Tofflera, ważniejszy jest „dostęp człowieka do danych i informacji oraz jakość i poziom kompetencji związanych z przetwarzaniem w wiedzę oraz umiejętności związane ze skuteczną dystrybucją danych, informacji, wiedzy,

¹ L. Witkowski, *Marzenie o edukacji radykalnej. Wywiad B. Murchlanda z Henrym Giroux* [w:] *Nieobecne dyskursy*, red. Z. Kwieciński, cz. II, Toruń 1992, s. 16.

² Zob. A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 2001, s. 222.

³ C. Banach, *Edukacja na tle procesów globalizacji*, „Nowa Szkoła” 2009, nr 6, s. 16.

głównie jednak skuteczność praktyk łączących się ze stosowaniem wiedzy, by czynić działania bardziej racjonalnymi. W ten sposób w społeczeństwie opartym na wiedzy zrehabilitowana zostaje mądrość jako wartość nieredukowalna do wiedzy⁴. Oznacza to zatem, że „nie wystarczy wiedzieć dużo, aby być mądrym. Sedno mądrości tkwi nie w tym, co wiemy, lecz w sposobie posiadania i użytkowania wiedzy. Być mądrym to mieć stosunek do wiedzy daleki od dogmatyzmu, jak i przesadnego sceptycyzmu paraliżującego działanie. Mądrość oznacza więc: wiedzieć i wątpić, nabywać nową wiedzę, ale zarazem mieć świadomość jej ograniczeń i tego, co jeszcze zostaje do poznania. Poszukiwania mądrości mają wiele wspólnego z powiększaniem i wykorzystywaniem ogólnej kultury poznawczej”⁵. Tej mądrości oczekujemy od nauczycieli-pedagogów, gdyż to właśnie oni odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu sposobu postrzegania świata, uczą racjonalnego i praktycznego wykorzystania posiadanych zasobów wiedzy i umiejętności.

Zmieniająca się rzeczywistość społeczna, gospodarcza czy kulturowa – efekt globalizacji gospodarki, rozwoju cywilizacyjnego, tendencji demograficznych oraz postępu naukowo-technicznego – wymusza na jednostce określone działania zmierzające ku przystosowaniu się do nowych warunków. Rosną wymagania praktycznie na niemal wszystkich stanowiskach pracy, powstają nowe zadania związane z umiejętnością posługiwania się nowymi technologiami, zmianą w zakresie organizacji pracy, podejmowaniem inicjatyw i kreatywnością. To nowe zapotrzebowanie wskazuje na dezaktualizację posiadanego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Zachodzi więc potrzeba ich uzupełniania, zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, czyli doskonalenia się. Najlepszą inwestycją współczesnego człowieka wydaje się być zatem całościowa edukacja, i to nie tylko dlatego, że pozwala utrzymać miejsce pracy, ale zaspokajając własne aspiracje i potrzeby, realizować pasje i zainteresowania oraz dając poczucie spełnienia i możliwości podejmowania różnych ról na rynku pracy. Nauczyciele są grupą, która w swoją profesję ma niejako wpisane ciągle doskonalenie, aktualizowanie wiedzy i nabywanie nowych kompetencji w zakresie procesu uczenia się, kształtowania postaw uczniów czy przygotowania dzieci i młodzieży do zmieniającego się rynku pracy i korzystania z dorobku cywilizacyjnego. Proces ciągłego doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych (kształcenie ustawiczne), ich odnawianie, poszerzanie i pogłębianie⁶, a więc wszelkie aktywności, których celem jest uczenie się, zdobywanie nowej wiedzy, doświadczenia i umiejętności, odbywać się mogą w ramach różnorodnych form edukacji tzw. kształcenia formalnego (udział w kursach, szkoleniach, warsztatach, konferencjach, seminariach, studiach podyplomowych itp.) i nieformalnego (czytanie literatury fachowej, tj.

⁴ T. Hejnicka-Bezwińska, *Pedagogika ogólna*, Warszawa 2008, s. 30.

⁵ A. Fazlagić, *Organizacja ucząca się*, „Dyrektor Szkoły” 2005, nr 5, s. 13.

⁶ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 194, 195.

nauczanego przedmiotu, czy metodycznej, oglądanie programów telewizyjnych, samodoskonalenie, obserwowanie innych w miejscu pracy itp.) i wspomagane wykorzystaniem różnych środków nauczania, zarówno tradycyjnych, jak i nowoczesnych instrumentów i rozwiązań technologicznych. Tu dużą rolę odgrywają ośrodki doskonalenia nauczycieli będące instytucjami funkcjonującymi w systemie oświaty powołane właśnie w tym celu.

Miejsce i znaczenie doskonalenia zawodowego w rozwoju kompetencji, umiejętności i podnoszeniu kwalifikacji nauczycieli

Przez rozwój zawodowy „rozumie się zespół działań w zakresie wzbogacania wiedzy, rozwijania zdolności i umiejętności, kształtowania motywacji oraz kondycji fizycznej i psychicznej pracowników, które powinny prowadzić do wzrostu ich kapitału”⁷ – poszerzania ich wiedzy i umiejętności w określonym obszarze.

Rozwój zawodowy (wynikający przede wszystkim z naturalnego dążenia do samodoskonalenia, do osiągnięcia swojej pełni), szczególnie podkreślany w andragogice, wpisuje się tym samym w rozwój osobisty jednostki i stanowi ważną składową holistycznego funkcjonowania człowieka (procesy rozwoju zawodowego i osobistego przez większość życia bieżą równolegle, przenikają się i wzajemnie na siebie wpływają)⁸.

J. Sutherland i D. Canwell wskazują na pięć podstawowych funkcji rozwoju zawodowego: 1) poszerzanie wiedzy (pomocnej w sytuacjach problemowych, zwłaszcza w pracy koncepcyjnej), 2) uczenie się na podstawie doświadczeń (zdobywanie wiedzy praktycznej poprzez obserwację siebie i innych pracowników oraz wdrażanie nowych rozwiązań do wykonywanej pracy), 3) rozwój nowych postaw i przekonań (zmiana dotychczasowych poglądów, przeformułowywanie systemu wartości, zasad i norm postępowania), 4) możliwość odbudowywania kwalifikacji zawodowych (dotyczy wymiaru jednostkowego i odnosi się do indywidualnych kompetencji pracownika, ich diagnozowania i podnoszenia na wyższy poziom), 5) współpraca i wkład w rozwój personelu (dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, korzystanie z zasobów wiedzy innych pracowników, wzajemne uczenie się i działanie (coaching, mentoring, peer tutoring)⁹. Wszystkie one przekładają się na wzrost kompetencji zawodowych, dzięki którym pracownicy

⁷ H. Król, *Istota rozwoju kapitału ludzkiego organizacji* [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwicyński, Warszawa 2006, s. 432.

⁸ B. Krupa, *Doskonalenie nauczycieli jako element kształcenia ustawicznego*, Sandomierz, s. 2, <https://docplayer.pl/56570131-Doskonalenie-nauczycieli-jako-element-ksztalcenia-ustawicznego.html> [dostęp: 6. 08. 2020].

⁹ J. Sutherland, D. Canawell, *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi. Najważniejsze teorie, pojęcia, postaci*, Warszawa 2007, s. 181.

poprzez wiedzę, umiejętności, system wartości i cechy osobowe mogą w sposób świadomy osiągać zamierzone cele¹⁰, w tym realizację zaplanowanej ścieżki kariery zawodowej.

W zawód nauczycielski wpisane jest ciągle doskonalenie, rozwijanie i poszerzanie swojej uprzedniej i aktualnej wiedzy, jak również dalszy rozwój osobowości. Nauczyciel pracuje w ciągle zmieniającej się rzeczywistości społecznej, w związku z tym stale musi dążyć do sprostania wymaganiom tej rzeczywistości. Można przyjąć, że jedyne, co jest stałe w profesji nauczyciela, to zmiana¹¹.

Doskonalenie musi uwzględniać zatem równolegle organizację procesu dydaktyczno-wychowawczego (nowe treści i metody nauczania, nowe technologie, korzystanie z różnych form zdobywania i przekazywania wiedzy, interdyscyplinarność naukową – wychodzenie poza nauczany przedmiot i korzystanie z dorobku nauk pokrewnych, praca w klasach o zróżnicowanym składzie społecznym, etnicznym, z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych, przygotowanie ucznia do zmieniającego się rynku pracy, do korzystania z wiedzy i informacji itp.), jak i nabywania umiejętności z zakresu profilaktyki, pedagogiki i psychologii (rozumienie mechanizmów i praw rządzących psychiką oraz zachowaniami człowieka, emocjami, procesami motywacji, rozumienie wpływu procesów poznawczych – postrzegania, myślenia, wyobrażania, pamięci, zapobieganie wszelkim patologiom społecznym, uzależnieniom cywilizacyjnym itp.) oraz rozwoju swojej osobowości (ten obszar jest w największym stopniu wynikiem doświadczeń własnych wyniesionych z okresu wychowania i motywacji wewnętrznej – żaden program akademicki, nawet o dużej liczbie godzin, nie jest w stanie „uformować” nauczyciela). Doskonalenie zatem musi być wielostronne (szczególnie w kontekście zwiększonych oczekiwań nie tylko ze strony uczniów, ale również rodziców oraz społeczeństwa, które stawia nauczycielom coraz to wyższe wymagania) oraz wielodzielnicowe, co pozwoli zagwarantować u nauczycieli: 1) wiedzę na temat swojego przedmiotu i przedmiotów pokrewnych, 2) wiedzę pedagogiczną, 3) umiejętności i kompetencje potrzebne do ukierunkowania i wspierania uczniów, 4) zrozumienie społecznych i kulturowych wymiarów edukacji¹².

Kwalifikacje zawodowe nauczycieli, zdaniem C. Plewki, można definiować jako układy postaw, warunków psychofizycznych oraz struktur sensomotorycznych praktycznych i umysłowych, umożliwiających skuteczne rozwiązywanie zadań zawodowych wynikających z wykonywania zawodu nauczyciela-wychowawcy, a także troski o własny zawodowy rozwój¹³.

¹⁰ E. Szelejewska, *Rola motywacji w rozwoju zawodowym bibliotekarzy*, „Ścieżki kariery i rozwoju bibliotekarzy” 2010, nr 5, s. 114.

¹¹ B. Krupa, *Doskonalenie...*, s. 13.

¹² Tamże.

¹³ C. Plewka, *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Warszawa 2009, s. 60.

W *Słowniku pedagogicznym* czytamy, że nauczycielem jest osoba, która kształci, wychowuje i rozwija znajdujących się pod jego opieką uczniów (dzieci, młodzież dorosłych)¹⁴. Podobną definicję nauczyciela podają B. Milerski i B. Śliwierski – nauczycielem jest odpowiednio przygotowany specjalista do pracy dydaktyczno-wychowawczej w instytucjach oświatowo-publicznych i niepublicznych¹⁵.

Kompetencje zawodowe, czyli zdolność do osobistej samorealizacji stanowiąca podstawowy warunek procesu dydaktyczno-wychowawczego¹⁶, są złożoną dyspozycją, która stanowi wypadkową wiedzy, umiejętności, postaw, motywacji, emocji oraz wartościowania, i obejmują szersze aspekty zawodu nauczyciela – poza aspektem zadaniowym i działaniowym zwracają także uwagę na sferę osobowościową i psychologiczno-pedagogiczną nauczyciela.

Literatura przedmiotu wskazuje wiele typologii kompetencji nauczycieli. A. Brzezińska dzieli kompetencje na osobiste, społeczno-organizacyjne oraz realizacyjne¹⁷. M. Dudzikowa zwraca uwagę na kompetencje autokreacyjne jako strukturę poznawczą¹⁸, dokonuje rozróżnienia na kompetencje komunikacyjne, poznawcze i interakcyjne¹⁹. Odpowiednie kompetencje i kwalifikacje nauczycieli mają kluczowe znaczenie w procesie edukacji, ponieważ dzięki nim nauczyciel jest w stanie skutecznie zrealizować zadania szkoły²⁰.

Unia Europejska, z uwagi na różnorodność definicyjną opisaną w dokumentach krajów członkowskich, nie wypracowała wspólnej, jednoznacznej definicji kompetencji, ale określiła kompetencje kluczowe, które powinny odpowiadać potrzebom całej społeczności: 1) porozumiewanie się w języku ojczystym, 2) porozumiewanie się w językach obcych, 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, 4) kompetencje informatyczne, 5) umiejętność uczenia się, 6) kompetencje społeczne i obywatelskie, 7) inicjatywność i przedsiębiorczość, 8) świadomość i ekspresja kulturalna²¹.

W 2005 r. ze względu na strategię lizbońską stworzony został opis kompetencji wymaganych od europejskiego nauczyciela. Podzielone zostały one na kompetencje związane z procesem uczenia się (nauczania):

– umiejętność pracy w wielokulturowej i zróżnicowanej społecznie klasie,

¹⁴ W. Okoń, *Nowy...*, s. 255.

¹⁵ B. Milerski, B. Śliwierski (red.), *Pedagogika. Leksykon PWN*, Warszawa 2000, s. 1.

¹⁶ W. Okoń, *Nowy...*, s. 175.

¹⁷ A. Brzezińska, P. Wiliński, *Psychologiczne uwarunkowania wspomagania rozwoju człowieka dorosłego*, „Nowiny Psychologiczne” 1995, nr 1, s. 167.

¹⁸ M. Dudzikowa, *Kompetencje autokreacyjne – czy i jak są możliwe do nabycia w toku studiów pedagogicznych* [w:] *Ewaluacja tożsamości pedagogiki*, red. H. Kwiatkowska, Warszawa 1994, s. 141.

¹⁹ D. Rusakowska, *W stronę edukacyjnego dyskursu nowoczesności*, Warszawa 1995, s. 147, 148.

²⁰ Z.B. Gaś, *Doskonalący się nauczyciel*, Lublin 2001, s. 9.

²¹ http://www.efs.gov.pl/sloownik/Strony/Kompetencje_kluczowe.aspx [dostęp: 6.08.2020].

- umiejętność stworzenia dogodnych warunków do uczenia się – w tym zakresie do obowiązków nauczyciela należy: 1) organizowanie procesu uczenia się, 2) czynienie ze swoich uczniów badaczy, 3) tworzenie programów nauczania, 4) stałe szkolenie i doskonalenie, 5) usprawnianie swojej pracy oraz działalność w różnego rodzaju stowarzyszeniach i organizacjach, 6) bycie animatorem życia społeczno-kulturalnego w regionie,
- umiejętność włączenia technologii informacyjno-komunikacyjnej do codziennego funkcjonowania uczniów,
- umiejętność pracy w różnych zespołach bezpośrednio zaangażowanych w uczenie się tej samej grupy uczniów,
- umiejętność współpracy przy tworzeniu programów nauczania, organizacji procesu kształcenia i oceniania,
- umiejętność współpracy z osobami ze środowiska lokalnego i z rodzicami,
- umiejętność dostrzegania i rozwiązywania problemów,
- umiejętność stałego poszerzania swojej wiedzy i doskonalenia swoich umiejętności.

Kompetencje związane z kształtowaniem postaw uczniowskich:

- umiejętność wykształcenia w uczniach postawy obywatelskiej i społecznej,
- umiejętność promowania takiego rozwoju kompetencji uczniowskich, które pozwolą im, jako pełnoprawnym obywatelom danego państwa, na funkcjonowanie w społeczeństwie wiedzy; do tych kompetencji uczniowskich należą: 1) motywacja do nauki, nie tylko formalnej objętej obowiązkiem szkolnym, 2) nauczanie uczenia się, 3) krytyczne przetwarzanie informacji, 4) posługiwanie się komputerem i korzystanie z wszelkich urządzeń cyfrowych, 5) twórczość i innowacyjność, 6) rozwiązywanie problemów, 7) przedsiębiorczość, 8) współpraca z innymi, 9) łatwość w komunikacji z innymi, 10) umiejętność poruszania się w kulturze wizualnej,
- umiejętność łączenia kształtowania wymaganych kompetencji z nauczaniem/uczeniem się danego przedmiotu²².

Problem adekwatności umiejętności i kompetencji dotyczy w szczególności nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Muszą oni nie tylko śledzić rozwój wiedzy w swojej dziedzinie, ale również mieć możliwość zdobywania wiedzy o tym, jak wygląda działalność przedsiębiorstw w praktyce. Szybka zmiana społeczna i gospodarcza wraz z postępującym rozwojem i rolą nowoczesnych technologii sprawiają, że nauczyciele muszą stale się doskonalić, aby móc przekazywać uczniom najbardziej aktualną wiedzę i potrzebne umiejętności. Kształcenie i doskonalenie nauczycieli jest zatem nakazem czasu, ponieważ to oni kierują rozwojem ucznia, a w efekcie kreują nowe pokolenie. Wzrasta tym samym zapotrzebowanie

²² M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, red. K. Sujak-Lesz, Wrocław 2008, s. 16, 17.

na nauczyciela intelektualistę, który świadomie i profesjonalnie zaangażuje się w szeroko rozumianą działalność społeczno-pedagogiczną zarówno w szkole, jak i w najbliższym środowisku²³.

Według I. Wojnar współczesny nauczyciel powinien mieć wykształcenie akademickie, umieć uczyć się innowacyjnie, a równocześnie być zdolnym do kształtowania tej umiejętności u swoich uczniów, sprawować nie tylko funkcję kształceniową, lecz również opiekuńczą, orientującą, selekcyjną i koordynującą. Szybko i racjonalnie reagować na wszystko, co postępowe i twórcze²⁴.

Nauczyciela, jak pisze J. Zdański²⁵, tworzą osobowość, wiedza i doświadczenie. Głównymi zaś wyróżnikami jego pracy są autonomia, samodzielność, nieskrępowana twórczość i osobista odpowiedzialność. Edukację nauczycielską można uznać zatem za proces wielofunkcyjny obejmujący trzy dziedziny: aksjologiczno-poznawczą, emocjonalną i praktyczną.

Cały nasz system edukacyjny – jak twierdzi J. Niemiec – „jest nadal bardzo klasyczny, nastawiony głównie na osiąganie sukcesów dydaktycznych (na realizację procesu kształcenia), pozostałe funkcje uwzględniający w skromnym raczej zakresie. Wynika to z określonych tradycji i okoliczności, w jakich szkolnictwo w naszym kraju funkcjonowało”²⁶.

Nie bez znaczenia jest także, jak zauważa T. Hejnicka-Bezwińska, „praktyka nadmiernego eksponowania pomiaru dydaktycznego jako narzędzia oceny jakości pracy nauczycieli i szkoły oraz publicystyczna akcja rangowania instytucji edukacyjnych, szczególnie szkół średnich i szkół wyższych”²⁷. Z powyższego wynika, że konieczne jest zweryfikowanie istniejących koncepcji kształcenia nauczycieli i stosowanie podejścia naukowego, które umożliwi ścisłe powiązanie wiedzy teoretycznej z praktyczną, nie umniejszając roli żadnej z nich oraz zweryfikowanie dokonywania oceny pracy nauczyciela, uwzględniając wszystkie składowe jego pracy, nie tylko mierzalne wyniki uczniowskich egzaminów i liczbę laureatów, finalistów czy stypendystów prestiżowych fundacji, ale także m.in. niemierzalne wychowanie „człowieka”.

Doskonalenie zawodowe jest nieodłącznym elementem rozwoju zawodowego nauczyciela. Najczęściej utożsamiane jest z celowym, zaplanowanym i ciągłym procesem jego ustawicznego kształcenia polegającym na podwyższaniu i modyfikacji jego zawodowych kompetencji i kwalifikacji, wszechstronnym rozwoju

²³ B. Krupa, *Doskonalenie...*, s. 17.

²⁴ I. Wojnar, J. Kubin (red.), *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Warszawa 1997, s. 65.

²⁵ J. Zdański, *Koncepcje kształcenia nauczycieli*, <http://jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf> [dostęp: 6.08.2020].

²⁶ J. Niemiec, *Nauczyciele w przemianie i perspektywie* [w:] *Rozwój nauczyciela w okresie transformacji*, red. W. Prokopiuk, Białystok 1998, s. 75–81.

²⁷ T. Hejnicka-Bezwińska, *O zmianach w edukacji. Konteksty, zagrożenia i możliwości*, Bydgoszcz 2000, s. 117.

osobowości, organizowanym i realizowanym przez wyspecjalizowane w tym kierunku instytucje, a także w toku samokształcenia i samodoskonalenia; procesem trwającym od podjęcia decyzji o wyborze zawodu przez cały okres aktywności zawodowej²⁸.

Z procesem kształcenia łączą się dwa pojęcia: kwalifikacje zawodowe i kompetencje zawodowe. W przypadku nauczycieli kwalifikacje zawodowe zostały szczegółowo określone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r.²⁹ w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i przypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli, i Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 lipca 2019 r.³⁰ w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.

Instytucjonalne formy edukacji nauczycielskiej utożsamia się najczęściej z powoływaniem i funkcjonowaniem instytucji prowadzących zajęcia – studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, warsztaty, szkolenia dla różnych podmiotów szeroko pojętej edukacji. Studia podyplomowe oraz kursy kwalifikacyjne skutkują nabyciem dodatkowych kwalifikacji i uprawnień, np. do nauczania dodatkowego przedmiotu czy prowadzenia ścieżki edukacyjnej.

Dokształcanie nauczycieli rozumiane jest jako kształcenie ustawiczne, czyli nabywanie nowych kompetencji i umiejętności, podnoszenie i uzupełnianie posiadanych kwalifikacji zawodowych nauczycieli. Doradztwo metodyczne rozumiane jako wspieranie nauczycieli w realizacji bieżących zadań zawodowych i rozwoju zawodowym w cytowanym wyżej rozporządzeniu zostało przypisane wojewódzkim placówkom doskonalenia³¹.

W Ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59 ze zm.) art. 183 zapisano, że w celu doskonalenia zawodowego nauczycieli mogą być tworzone placówki doskonalenia nauczycieli zwane dalej „placówkami doskonalenia” oraz że doskonalenie zawodowe nauczycieli prowadzą również nauczyciele, którym powierzono zadania doradców metodycznych³².

Dokształcanie zawodowe nauczycieli w polskim systemie oświaty ma charakter systemowy. Obecnie na system doskonalenia nauczycieli składa się:

1) działalność placówek doskonalenia nauczycieli funkcjonujących na poziomie:

²⁸ G. Kosiba, *Dokształcanie zawodowe nauczycieli – kategorie, kompetencje, praktyka*, „Forum Oświatowe” 2012, nr 24/2(47), s. 124.

²⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. (Dz.U. 2020, poz. 1289).

³⁰ Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 lipca 2019 r. (Dz.U. 2021, poz. 890).

³¹ <http://www.kariera.polsl.pl/podyplomowe/materialy/Doskonalenie.pdf> [dostęp: 19.12.2017].

³² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 59 ze zm.).

- centralnym – prowadzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw kultury i dziedzictwa narodowego oraz ministra właściwego do spraw rolnictwa,
 - wojewódzkim – prowadzonych przez samorządy województw,
 - lokalnym – prowadzonych przez gminy i powiaty,
 - niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez osoby fizyczne i prawne;
- 2) doradztwo metodyczne – rozumiane jako pomoc nauczycielom w planowaniu, organizowaniu i badaniu efektów procesu dydaktyczno-wychowawczego, opracowywaniu, doborze i adaptacji programów nauczania, rozwijaniu umiejętności metodycznych oraz podejmowaniu działań innowacyjnych;
 - 3) doskonalenie wewnątrzszkolne, którego celem jest wspólny proces uczenia się całej rady pedagogicznej lub jej części w obszarach istotnych dla konkretnej szkoły/placówki;
 - 4) działania samokształceniowe, które co prawda nie stanowią elementu systemu eksponowanego w przepisach prawa, to jednak pozostają istotnym ogniwem przygotowania nauczyciela do realizacji procesu edukacyjnego; do działań samokształceniowych zalicza się: czytanie literatury fachowej, czasopism, korzystanie z branżowych stron internetowych, oglądanie wybranych audycji telewizyjnych, wystaw, wymianę wiedzy i doświadczeń, współpracę z uczelniami, instytucjami związanymi z edukacją, pracodawcami itp.³³

W polskim systemie doskonalenia nauczycieli znajdują się instytucje wspierające system doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, regionalnym i lokalnym:

- 1) Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) – polski instytut badawczy prowadzący interdyscyplinarne badania naukowe nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce. Instytut uczestniczy w krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, przygotowuje raporty, sporządza ekspertyzy oraz pełni funkcje doradcze. Wspiera szeroko rozumianą politykę i praktykę edukacyjną. Funkcjonuje pod nadzorem Ministerstwa Edukacji Narodowej. Instytut Badań Edukacyjnych powstał 1 lipca 1990 r. na mocy zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 29 czerwca 1990 r. w sprawie przekształcenia Instytutu Badań Pedagogicznych w Instytut Badań Edukacyjnych. Istniejący od 1972 r. Instytut Badań Pedagogicznych był sukcesorem powołanego w 1952 r. Instytutu Pedagogiki, który powstał z utworzonego w 1949 r. Państwowego Ośrodka Oświatowych Prac Programowych i Badań Pedagogicznych³⁴.

³³ E. Norkowska, *W kadrze dyrektora. Doskonalenie zawodowe nauczycieli*, „Monitor Dyrektora Szkoły” 2018, nr 87; <https://www.monitorszkoły.pl/arttykul/doskonalenie-zawodowe-nauczycieli/> [dostęp: 18.10.2019].

³⁴ <http://www.ibe.edu.pl/pl/o-instytucie/misja> [dostęp: 5.02.2019].

- 2) Ośrodek Rozwoju Edukacji jest publiczną placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym prowadzoną przez Ministra Edukacji Narodowej. Powstał 1 stycznia 2010 r. w wyniku połączenia Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej na podstawie zarządzenia Ministra Edukacji Narodowej. Celem Ośrodka jest podejmowanie i realizacja działań na rzecz doskonalenia systemu oświaty i podnoszenia jakości edukacji zgodnie z polityką oświatową państwa w obszarze kształcenia ogólnego i wychowania. Z dniem 1 lipca 2016 r. nastąpiło włączenie Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej do Ośrodka Rozwoju Edukacji³⁵.
 - 3) Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie (PCN) wchodzące w skład Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą (ORPEG).
 - 4) Wojewódzkie placówki doskonalenia nauczycieli.
 - 5) Powiatowe i gminne placówki doskonalenia nauczycieli prowadzone przez JST.
- Doskonalenie zawodowe nauczycieli w warunkach ciągłej zmiany nie jest zadaniem łatwym, tym bardziej że od jego jakości zależy sukces edukacyjny uczniów. Wprowadzane w ostatnich latach zmiany w systemie edukacji, takie jak transformacja systemu szkolnictwa, reforma egzaminu maturalnego, objęcie obowiązkową edukacją sześciolatków oraz nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego, muszą ściśle korelować z modernizacją kształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli³⁶.

Placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli w polskim systemie edukacyjnym

Zdobycie profesjonalnej wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych jest jednym z podstawowych czynników dostosowania się do warunków w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, jakim jest szkoła. Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia zidentyfikowanie luk kompetencyjnych w określonych obszarach oraz wskazanie kierunków rozwoju wiedzy i umiejętności uczestników szkolenia. Badanie potrzeb koncentruje się na diagnozowaniu rozbieżności między stanem obecnym a pożądanym. Badanie potrzeb szkoleniowych prowadzone jest w celu:

- a) podjęcia decyzji, kiedy i jakie szkolenia należy przeprowadzać,
- b) poznania i dostosowania formy oraz treści do uwarunkowań i oczekiwań nauczycieli,

³⁵ <https://www.ore.edu.pl/2018/01/o-nas/> [dostęp: 19.01.2018].

³⁶ <https://sites.google.com/site/ksztalcenienauczycieli/home/system-ksztalcenia-ustawicznego-nauczycieli---ocena-i-kierunki-zmian> [dostęp: 30.04.2020].

- c) poznania motywacji, postaw, wiedzy, umiejętności i zachowań uczestników,
- d) efektywnego wykorzystania czasu szkolenia.

Ogólnym celem analizy potrzeb szkoleniowych jest uzyskanie informacji pozwalających na skonstruowanie skutecznego oraz efektywnego programu szkolenia zawierającego treści, metody, formy szkoleniowe dostosowane do potrzeb edukacyjnych i doświadczeń uczestników szkolenia.

Konkretne potrzeby i sposoby, w jaki mogą być one zaspokajane, będą się zmieniać w zależności od wprowadzanych zmian, predyspozycji osobistych i zawodowych oraz specyfiki szkoły.

Nauczyciele jako osoby, którym powierza się kształcenie i wychowanie młodego pokolenia, przede wszystkim sami ponoszą odpowiedzialność za poszerzenie i uzupełnienie wiedzy ogólnej i pedagogicznej.



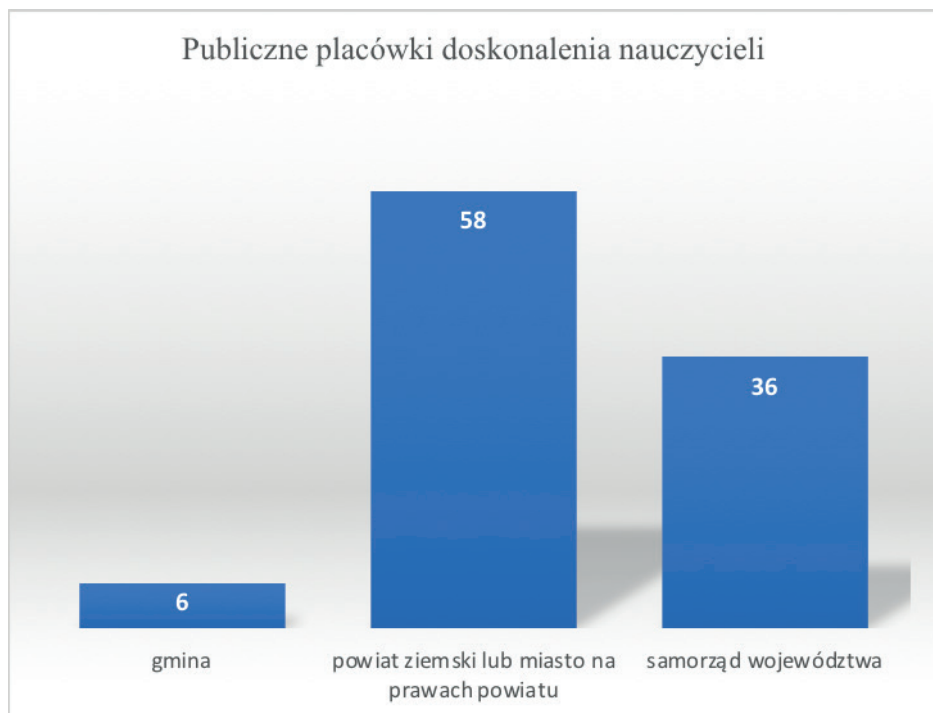
Wykres 1. Niepubliczne i publiczne placówki doskonalenia nauczycieli w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <https://www.edubaza.pl> – stan na 2019 r. [dostęp: 16.04.2020].

Kształcenie i doskonalenie nauczycieli jest nakazem czasu, ponieważ to oni kierują rozwojem ucznia, a w efekcie kreują nowe pokolenie. Powodzenie reformy będzie w dużym stopniu zależało od tego, w jaki sposób nauczyciele zinternalizują potrzebę zmiany. Dlatego praca zawodowa nauczyciela wymaga nie tylko coraz lepszego wykształcenia, ale także kreatywności i umiejętności. Konieczność podejmowania nowych wyzwań edukacyjnych spowoduje, że praca schematyczna,

monotonna przekształcać się będzie w coraz bardziej refleksyjną, gdzie obok kwalifikacji zawodowych niezbędne są: inteligencja, głębokie rozumienie procesów i zjawisk, sprawne myślenie, wyobraźnia i pomysłowość³⁷.

W Polskim systemie edukacyjnym (stan na rok 2019) istniało 451 placówek doskonalenia nauczycieli, z czego aż 351 to placówki niepubliczne, a tylko 100 miało status instytucji publicznych.



Wykres 2. Publiczne placówki doskonalenia nauczycieli ze względu na organ prowadzący

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <https://www.edubaza.pl> – stan na 2019 r.

Publiczne placówki doskonalenia zawodowego nauczycieli mogą być prowadzone przez samorządy województw oraz jednostki samorządów terytorialnych, tj. powiaty lub gminy, jednak te ostatnie zgodnie z prawem są nieobowiązkowym zadaniem własnym samorządu. Najwięcej placówek doskonalenia funkcjonuje w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie znajdują się 54 placówki doskonalenia nauczycieli, z czego 19 to publiczne placówki (1 prowadzona przez samorząd województwa, 16 przez powiat ziemski lub miasto na prawach powiatu oraz 2 placówki centralne prowadzone przez ministerstwo), a 35 to placówki

³⁷ B. Krupa, *Dokształcanie...*, s. 22.

niepubliczne; w województwie pomorskim i dolnośląskim istnieje po 45 placówek doskonalenia nauczycieli, z tym że publicznych w każdym z tych województw jest tylko 7, a 38 to placówki niepubliczne. Najmniej instytucji wspierających dedykowanych nauczycielom jest w województwie lubelskim – tylko 8, w tym publicznych 2. W województwie lubuskim wszystkich placówek jest 10, publicznych zaś 3.

Jak wynika z analizy wykresu 2, w polskim systemie oświaty w 2019 r. funkcjonowało 36 wojewódzkich placówek doskonalenia, 58 prowadzonych przez powiat ziemski lub miasto na prawach powiatu i tylko 6 instytucji, gdzie organem założycielskim były gminy.

Preferencje nauczycieli w zakresie form doskonalenia na podstawie doświadczeń PCDZN w Puławach

Wśród 58 placówek powiatowych działa Powiatowe Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Puławach. Jest ono publiczną placówką doskonalenia nauczycieli, która powstała w 2001 r. Od 2005 r. posiada, jako jedna z niewielu publicznych placówek, certyfikat jakości, tj. akredytację lubelskiego Kuratora Oświaty na pełną działalność szkoleniową, wysoko wykwalifikowaną kadrę i prowadzi współpracę z podmiotami działającymi na rzecz i w otoczeniu oświaty w skali całego kraju, a szczególnie z uczelniami wyższymi³⁸.

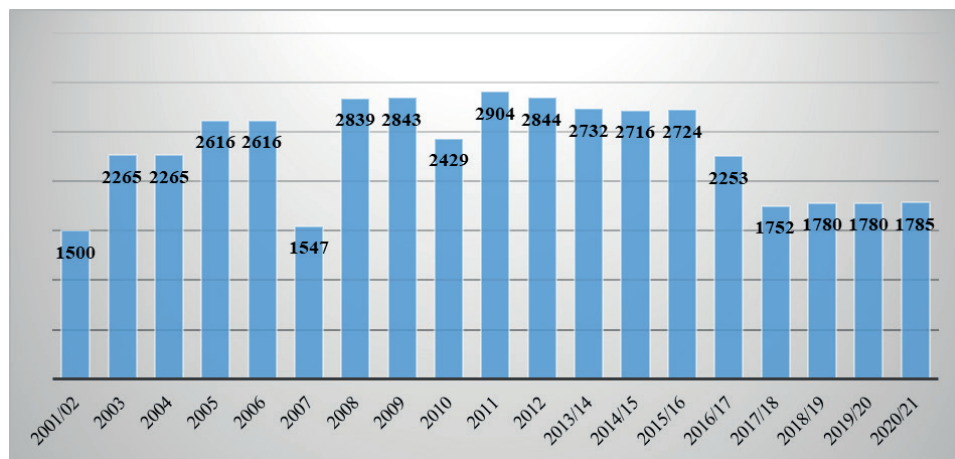
W latach 2001–2021 PCDZN w Puławach każdego roku obejmowało doskonaleniem zawodowym i doradztwem metodycznym średnio 117 szkół. Najwięcej szkół i placówek oświatowych objętych doradztwem i doskonaleniem zawodowym w ramach podpisanych umów i porozumień z JST i JOJST było w latach 2005–2007, bo aż 150.

Liczba nauczycieli objętych doradztwem metodycznym i doskonaleniem zawodowym przez PCDZN w latach 2001–2020 oscylowała w granicach od 1500 na początku działalności do 2904 nauczycieli w roku 2011 – była to największa liczba nauczycieli objętych doskonaleniem w całej działalności PCDZN. W kolejnych latach liczba nauczycieli objętych wsparciem spadała. Średnio w omawianym okresie każdego roku doradztwem metodycznym i doskonaleniem zawodowym objętych było 2348 pedagogów.

Na przestrzeni lat 2001–2021 w wyniku zawartych porozumień PCDZN świadczyło usługi z zakresu doradztwa metodycznego i doskonalenia zawodowego oraz wspierania szkół w ich rozwoju także szkołom/placówkom ościennych gmin i powiatów. Próby tworzenia własnych placówek na terenach sąsiadujących powiatów czy gmin okazywały się nieskuteczne. Jedyna niepubliczna placówka doskonalenia

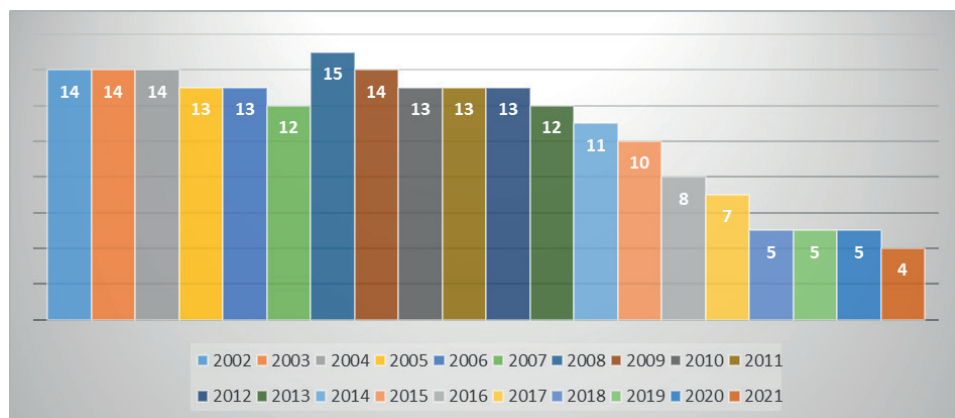
³⁸ Dokumentacja PCDZN. Archiwum PCDZN.

nauczycieli utworzona w 2007 r. jako filia lubelskiej placówki działała na terenie Puław tylko kilka miesięcy.



Wykres 3. Liczba nauczycieli objętych doskonaleniem przez PCDZN w latach 2001–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.



Wykres 4. Liczba JST i JOJST współpracujących z PCDZN w ramach podpisanych umów i porozumień o objęciu doradztwem i doskonaleniem nauczycieli w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z realizacji planów pracy PCDZN w Puławach*.

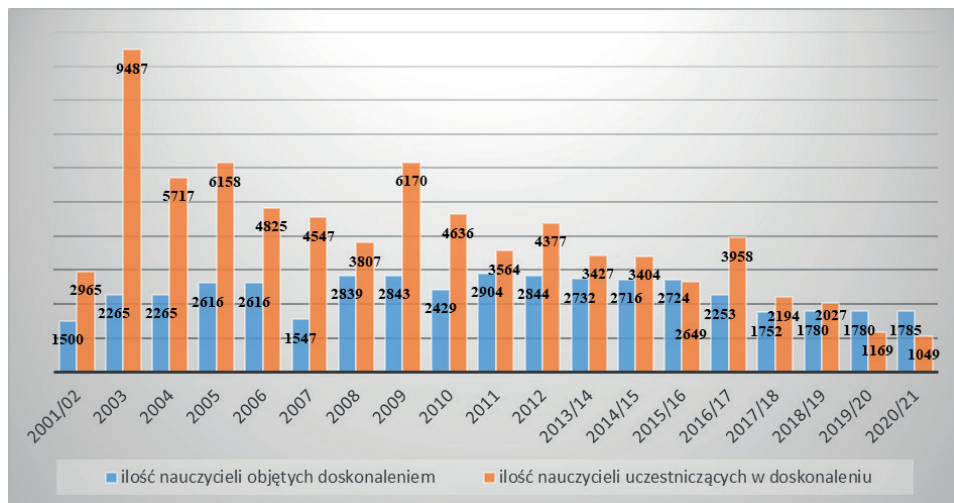
Podpisując porozumienia z jednostkami samorządów terytorialnych i jednostkami organizacyjnymi samorządów terytorialnych, stworzony został przez PCDZN w Puławach model doradztwa metodycznego i doskonalenia zawodowego mający ciągłość programową i organizacyjną: od przedszkola do szkoły ponadgimnazjalnej, jak również obejmujący wszystkie inne placówki istniejące w systemie oświaty,

tj. biblioteki, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, placówki kształcenia ustawicznego, bursy i centra kształcenia zawodowego.

Liczba jednostek samorządów terytorialnych i jednostek organizacyjnych JST współpracujących z PCDZN na zasadzie podpisanych umów/porozumień w latach w 2002–2021 utrzymywała się na różnym poziomie, przy czym od 2013 r. zauważalna jest tendencja spadkowa. Współpraca ta opierała się na porozumieniach lub umowach podpisanych pomiędzy powiatem puławskim lub dyrektorem PCDZN a JST lub JOJST.

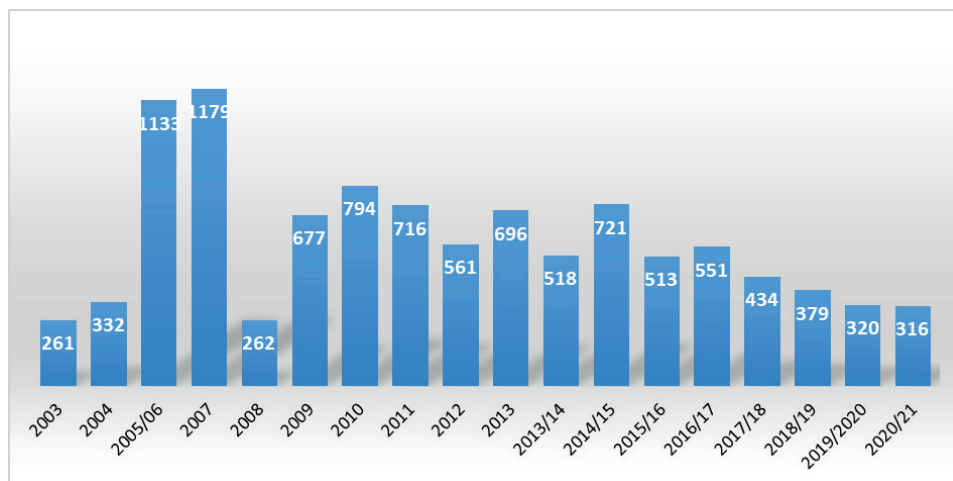
Liczba nauczycieli uczestniczących w różnych formach doskonalenia i doradztwa prowadzonych przez PCDZN w latach 2001–2021 kształtowała się na różnym poziomie. Najwięcej uczestników było w roku szkolnym 2003 (9487), a w kolejnych latach do 2009 r. oscylowała w granicach 6 tys. nauczycieli korzystających w danym roku z usług PCDZN. Średnio każdego roku z oferty ośrodka w okresie 2001–2021 korzystało 4452 nauczycieli.

Największym zainteresowaniem doradztwo metodyczne jako forma wsparcia rozwoju zawodowego nauczycieli cieszyło się w latach 2005–2007. Wówczas z pomocy doradców metodycznych w ciągu roku szkolnego skorzystało od 1133 do 1179. Średnio w latach 2003–2021 każdego roku w różnych formach doradztwa metodycznego wzięło udział 576 nauczycieli.



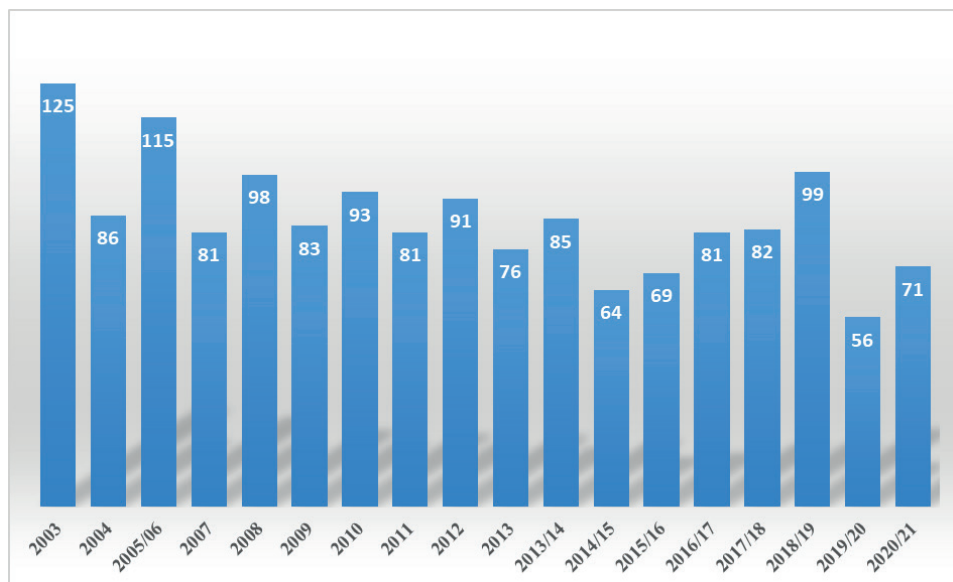
Wykres 5. Liczba nauczycieli objętych doskonaleniem i liczba nauczycieli uczestniczących w doskonaleniu PCDZN w latach 2001–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.



Wykres 6. Liczba różnych form doradztwa metodycznego przeprowadzonych przez PCDZN w latach 2003–2021

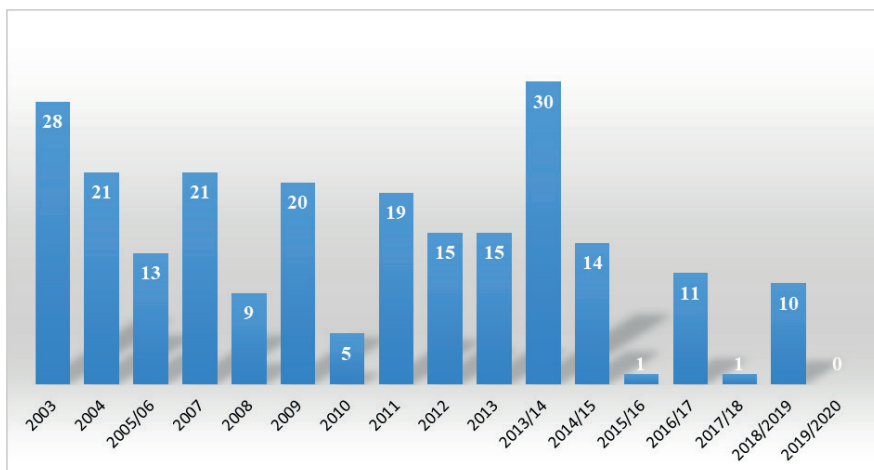
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.



Wykres 7. Liczba warsztatów przeprowadzonych przez PCDZN w latach 2003–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.

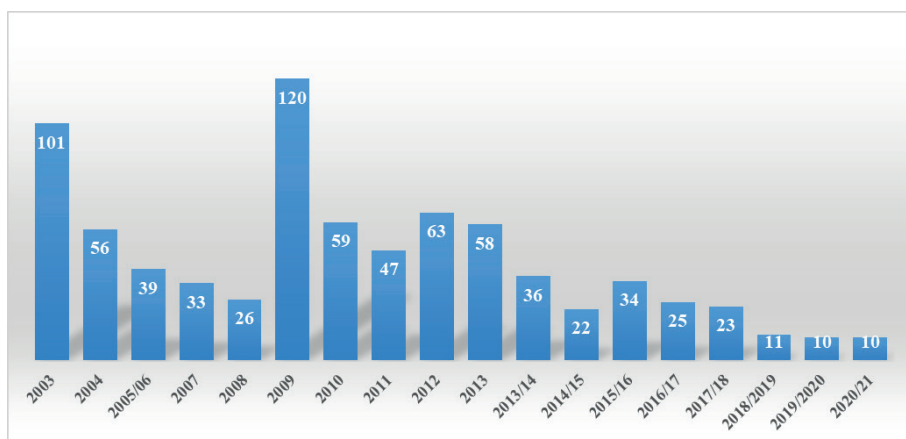
W okresie 2003–2021 obserwujemy zbliżony poziom liczby przeprowadzonych w PCDZN warsztatów (por. wykres 7); odchylenie wartości w czasie spowodowane mogło być np. zwiększeniem liczby osób w danej grupie warsztatowej.



Wykres 8. Liczba kursów nadających uprawnienia przeprowadzonych przez PCDZN w latach 2003–2020

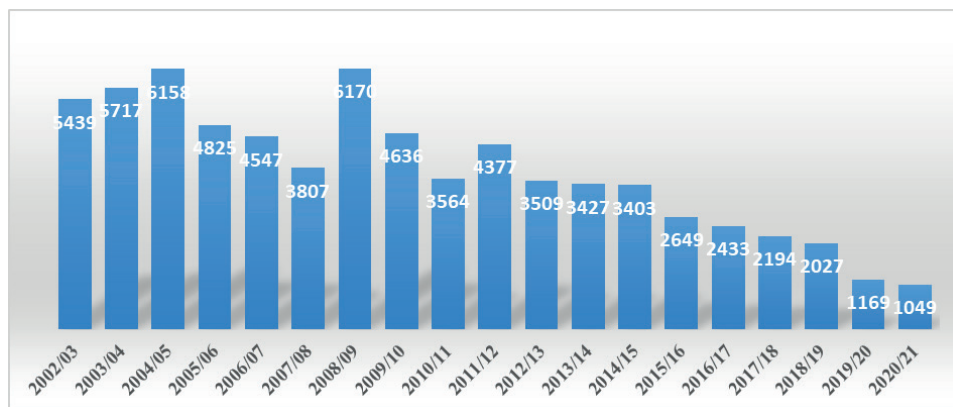
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.

Kursy nadające uprawnienia realizowane w latach 2003–2020 od 2015 r. wyraźnie traciły na atrakcyjności. Zależność ta związana jest z ofertą PCDZN, a mianowicie od roku 2015 ośrodek nawiązał współpracę z Instytutem Studiów Podyplomowych oraz uczelniami wyższymi i tym samym wzbogacił swoją ofertę o studia podyplomowe, rezygnując z realizacji kursów kwalifikacyjnych.



Wykres 9. Liczba szkoleń członków rad pedagogicznych przeprowadzonych przez PCDZN w latach 2001–2021

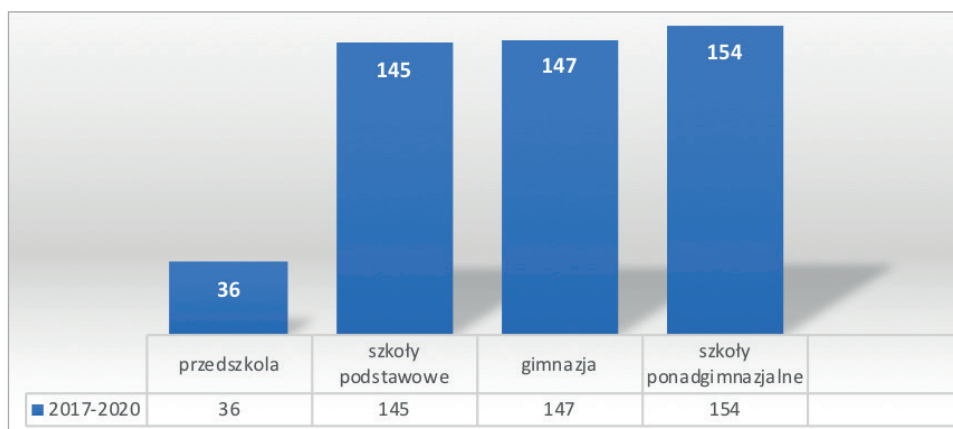
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.



Wykres 10. Liczba nauczycieli biorących udział w doskonaleniu zawodowym i doradztwie metodycznym w latach 2002–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Sprawozdań z działalności PCDZN*.

Korzystanie ze szkoleń członków rad pedagogicznych w latach 2001–2021 było skokowe, jednak co roku cieszy się dość dużym powodzeniem. Najczęściej szkoleniowe rady pedagogiczne były związane tematycznie z procesem ewaluacji zewnętrznej lub wewnętrznej, zmianami wprowadzanymi w organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej, funkcjonowaniem rady pedagogicznej jako organu pracy szkoły³⁹, zmianami niesionymi transformacją systemu oświaty.



Wykres 11. Liczba nauczycieli objętych badaniami diagnostycznymi w latach 2017–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli maj–czerwiec 2017 r.*; *Raportu z zewnętrznej diagnozy potrzeb na rok szkolny 2018/2019...*; *Diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli 2019/2020*.

³⁹ *Sprawozdania z działalności PCDZN 2001–2020*, b.s.

Z podsumowania wykresów dotyczących realizacji różnych form doskonalenia zawodowego nauczycieli w latach 2003–2021 wynika, że największym powodzeniem cieszyły się warsztaty. Każdego roku przeprowadzano średnio około 86 edycji. Średnio każdego roku organizowano 44 szkolenia członków rad pedagogicznych. Najmniejszym zainteresowaniem cieszyły się kursy – średnio w każdym roku szkolnym odbyło się tylko 14 edycji.

Liczba nauczycieli biorących udział w doskonaleniu zawodowym i doradztwie metodycznym w latach 2002–2021 zmniejszała się z roku na rok, ale musimy pamiętać, że liczba nauczycieli objętych doradztwem również spadała. Zmniejszała się również liczba pedagogów zatrudnionych w szkołach.

Przez cały okres swojej pracy Centrum dokonywało i nadal dokonuje oceny świadczonych usług zarówno pod względem organizacyjnym, jak i merytorycznym. Prowadzi systematyczne badania potrzeb szkoleniowych środowiska oświatowego, do którego kieruje swoją ofertę. Z końcem każdego roku szkolnego PCDZN w Puławach przeprowadza rozeznanie, wykorzystując opracowaną ankietę diagnozującą potrzeby szkoleniowe i na podstawie jej wniosków przygotowuje ofertę na kolejny rok szkolny. Poniżej zostaną przeanalizowane wyniki badań w obszarze potrzeb edukacyjnych środowiska oświatowego prowadzonych na terenie objętym doskonaleniem zawodowym nauczycieli w latach 2017–2020.

W latach 2017–2020 PCDZN w Puławach doskonaleniem zawodowym obejmowało 6411 nauczycieli⁴⁰.

Badaniami diagnostycznymi objęto nauczycieli wszystkich szczebli nauczania z terenu powiatu puławskiego. W badaniach wzięło udział 482 nauczycieli.

Z analizy wykresu 12 wynika, że za najbardziej atrakcyjne formy doskonalenia nauczyciele objęci badaniami uznali konsultacje, następnie szkolenia członków rad pedagogicznych. Dużym zainteresowaniem cieszyły się też warsztaty.

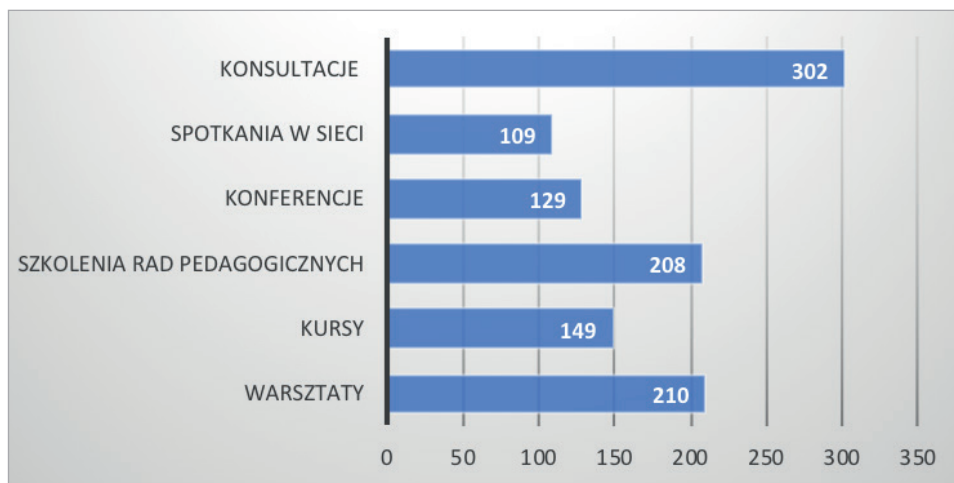
W badaniach ankietowych prowadzonych w PCDZN w Puławach uwzględniono sześć obszarów tematycznych prowadzonych form doskonalenia, takich jak:

- A) pomiar dydaktyczny i ocenianie,
- B) wychowanie, opieka i profilaktyka,
- C) metodyka,
- D) aktualizacja i poszerzanie wiedzy przedmiotowej,
- E) technologia informatyczna i multimedia na zajęciach,
- F) kompetencje psychopedagogiczne, organizacja i zarządzanie placówką.

Ze względu na to, że nauczyciele mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź w ramach obszaru, nie da się przedstawić procentowego rozkładu wskazań na poszczególne obszary w odniesieniu do ogólnej liczby nauczycieli. Można przeprowadzić taką analizę w odniesieniu do szczegółowej tematyki. Pozwala to na szacowanie potencjalnej liczby nauczycieli zainteresowanych daną problematyką

⁴⁰ Zob. *Sprawozdania z działalności PCDZN w Puławach za lata 2017–2020. Archiwum PCDZN.*

oraz sporządzenie rankingu tematyki według liczby zainteresowanych nią nauczycieli.



Wykres 12. Preferowanie formy doskonalenia zawodowego nauczycieli wskazywane przez nauczycieli w badaniach ankietowych prowadzonych w latach 2017–2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli maj–czerwiec 2017 r.*; *Raportu z zewnętrznej diagnozy potrzeb na rok szkolny 2018/2019...*; *Diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli 2019/2020*.

Poniżej najczęściej wskazywane przez nauczycieli tematy będące w ich kręgu zainteresowań:

- 1) B1. Praca z uczniem sprawiającym trudności wychowawcze.
- 2) C3. Nowoczesne metody uczenia się-nauczania (dobór metod i pomocy dydaktycznych).
- 3) F2. Sytuacje kryzysowe.
- 4) F1. Motywowanie uczniów do nauki.
- 5) A3. Dostosowanie wymagań edukacyjnych (kryteria sprawdzania i oceniania) do ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- 6) B5. Innowacyjne metody pracy opiekuńczo-wychowawczej.

W ramach obszaru „proces dydaktyczny, pomiar i ocenianie” najczęściej wskazywano tematy: dostosowanie wymagań edukacyjnych do możliwości ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, diagnozowanie umiejętności oraz ocenianie. W obszarze „wychowanie, opieka, profilaktyka” respondenci najczęściej wybierali tematykę związaną z pracą z uczniem sprawiającym trudności w nauce, problematykę agresji i przemocy w szkole, bezpieczeństwem dziecka w środowisku szkolnym i lokalnym. Najczęściej wskazywanymi tematami szkoleń w obszarze „metodyka” były: nowoczesne metody uczenia się-nauczania, wspomaganie rozwoju dziecka,

metody pracy z uczniem ze specyficznymi trudnościami w nauce. W przedmiocie „aktualizacja i poszerzanie wiedzy przedmiotowej” badani nauczyciele najbardziej zainteresowani byli dokumentowaniem realizacji podstawy programowej oraz planowaniem pracy dydaktycznej. W obszarze „technologia informatyczna i multimedia na zajęciach” – wykorzystaniem TIK w procesie dydaktycznym. W obszarze „kompetencje psychopedagogiczne” respondenci głównie wskazali następującą tematykę: sytuacje kryzysowe w placówce oświatowej, motywowanie uczniów do nauki, radzenie sobie z sytuacjami trudnymi, stres i wypalenie zawodowe. W „organizacji i zarządzaniu placówką” za najbardziej przydatne uznano: bezpieczeństwo w szkole/placówce oraz współdziałanie nauczycieli z rodzicami i środowiskiem lokalnym. PCDZN w Puławach, biorąc pod uwagę prowadzone badania diagnozujące potrzeby edukacyjne nauczycieli, jak również na bieżąco prowadzoną ewaluację form doskonalenia, przygotowuje co roku nową ofertę doskonalenia dostosowaną do wymogów współczesnej szkoły, potrzeb nauczycieli i oświatowej kadry kierowniczej.

Zakończenie

Istnienie placówki doskonalenia nauczycieli na terenie powiatu daje dużą szansę na świadczenie wysokiej jakości edukacji.

Celem badań prowadzonych w PCDZN było dostarczenie informacji pozwalających na profesjonalne przygotowanie oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli, skonstruowanie skutecznych i efektywnych programów szkoleń zawierających treści, metody, formy szkoleniowe dopasowane do potrzeb edukacyjnych i doświadczeń nauczycieli. Przeprowadzenie takich badań, analizy i wnioski z zebranych informacji pozwalają na dostosowanie treści szkoleń, by były one zgodne z potrzebami placówek oświatowych oraz oczekiwaniami zarówno nauczycieli, jak i kadry zarządzającej. Wnioski wykorzystywano do kształtowania właściwego poziomu efektywności prowadzonych form doskonalenia zawodowego, właściwego doboru metod, form zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami. PCDZN w Puławach w okresie swojej działalności nie dopuszczało możliwości organizacji doskonalenia poprzez przypadkowy dobór grupy, treści, metod dydaktycznych czy osób prowadzących doskonalenie, gdyż mogłoby to spowodować niską efektywność szkolenia. Aby proces dydaktyczny był skuteczny i efektywny, niezbędne jest zaangażowanie wszystkich podmiotów biorących w nim udział, tj. organizatorów, prowadzących doskonalenie i uczestników szkolenia. Dlatego szczegółowo planowano i procesowo prowadzono badania diagnostyczne nacelowane na pozyskanie informacji na temat szeroko rozumianych potrzeb edukacyjnych środowiska oświatowego, do którego oferta była kierowana.

Badania własne w PCDZN jako ewaluacja prowadzonych form doskonalenia, badanie potrzeb oświatowych środowiska nauczycielskiego, ewaluacja bloków

programowych, analiza rynku ośrodków doskonalenia nauczycieli w województwie lubelskim oraz z wykorzystaniem badań zewnętrznych, takich jak kontrole, ewaluacje, wewnętrznych, nadzoru pedagogicznego pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

- 1) PCDZN w Puławach do roku 2018 było jedynym w województwie lubelskim ośrodkiem doskonalenia zawodowego nauczycieli posiadającym na pełną działalność akredytację Lubelskiego Kuratora Oświaty i posiada ją nadal.
- 2) PCDZN posiada bogatą ofertę dydaktyczną skierowaną do nauczycieli wszystkich szczebli nauczania w sześciu obszarach programowych, takich jak: warsztat pracy nauczyciela, problematyka wychowawczo-profilaktyczna, technologia informacyjna, awans zawodowy nauczyciela, wspieranie szkół w różnych obszarach działania, kursy nadające uprawnienia. Oferta ta jest monitorowana i na bieżąco modyfikowana w zależności od potrzeb środowiska oświatowego.
- 3) Ośrodek realizuje zadania statutowe oraz pozastatutowe w mikro- i makroregionie.
- 4) Ośrodek zatrudnia wysoko wykwalifikowaną kadrę konsultantów/doradców i specjalistów. Dysponuje doskonałym zapleczem dydaktycznym, współpracuje z innymi podmiotami działającymi na rzecz i w otoczeniu oświaty, w tym również z uczelniami wyższymi.
- 5) Czynnikiem motywującym nauczycieli do dalszego doskonalenia jest nabywanie nowych kwalifikacji i umiejętności, co w efekcie ma wpływ na poziom jakości pracy nauczyciela i szkoły.

Centrum jako instytucja odpowiadająca na nowoczesne potrzeby edukacyjne rozwijała swój potencjał i skutecznie wspierała szkoły i placówki oświatowe. Współczesny model edukacji nauczycieli, któremu hołdowało PCDZN, uwzględniał wiedzę o mechanizmach procesu uczenia się, opierał się na współpracy, szacunku i dialogu. PCDZN jako placówka kreatywna, zmierzająca do efektywności w świadczeniu szeroko rozumianych usług edukacyjnych, otwarta na nowoczesność i zmianę, zaangażowana w lokalną działalność i współpracę z podmiotami służącymi edukacji z własnym wypracowanym dotychczas klimatem, wciąż doskonaliła realizowane procesy edukacyjne, osiągając sukcesy potwierdzone ewaluacją i liczbą wygranych konkursów/przetargów i realizowanych form doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Wspomaganie w edukacji w priorytetach PCDZN koncentruje się na indywidualnych potrzebach każdego nauczyciela postrzeganego jako zespół społeczności szkoły/placówki odpowiedzialny za rozwój polskiej edukacji. Nowoczesność zmuszała Centrum do poszukiwania niekonwencjonalnych działań i kreatywnych sposobów rozwiązywania problemów.

Rzeczywistość XXI wieku oczekuje od szkoły i nauczycieli, że metody nauczania i uczenia się uwzględnią ogromną liczbę różnych zainteresowań oraz potrzeb i wymogów stawianych nie tylko przez jednostki, ale różne grupy społeczne

działające w kraju oraz w wielokulturowych społeczeństwach Europy. Ich oczekiwania i ciągła niekończąca się reforma edukacji wymagają nowych form doskonalenia nauczycieli pozwalających uzyskać im kompetencje i motywacje do zaangażowania się w przemiany oświatowe. Tam, gdzie nie funkcjonują ośrodki doskonalenia nauczycieli, samorządy mają kłopot z realizacją tego zadania. Ograniczają się one przeważnie do powierzania analizy potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli dyrektorom szkół, czyli do kontroli (wglądu) przez organy prowadzące przygotowanych przez dyrektorów szkół planów doskonalenia zawodowego nauczycieli, wniosków o dofinansowanie lub spotkań z dyrektorami szkół w tej sprawie. Powoduje to, że samorządy mają problem z wykorzystaniem środków na ten cel. Jeżeli samorządy, szczególnie powiatowe, utworzyły takie ośrodki, wypełniają braki w zakresie kształcenia nauczycieli w dotychczasowej formule, i to z powodzeniem⁴¹.

Według K. Duraj-Nowakowej współczesna cywilizacja stawia nauczycielom coraz większe wymagania, a w ich roli społecznej i funkcji zawodowej pokłada się coraz większe nadzieje. Niejednokrotnie jednak narzucane nauczycielom obowiązki zawodowo-społeczne są nieproporcjonalne do posiadanych przez nich umiejętności, kompetencji, a oczekiwania społeczne wobec nich są nieporównywalne z prestiżem ich zawodu. Pogłębia się dysproporcja między możliwościami nauczycieli a stawianymi im wymogami społecznymi związanymi z uzależnieniem efektywności działalności pedagogicznej od postępu nauki i zmian społecznych, co z kolei skutkuje narzucaniem nauczycielom nowych obowiązków daleko wykraczających poza ich dotychczasowe wiadomości i umiejętności. Oczekiwania społeczne w stosunku do nauczycieli dotyczą przede wszystkim sfery ich kompetencji oraz skuteczności realizacji zadań edukacyjnych, wywiązywania się z narzucanych obowiązków zawodowych i umiejętności wypełniania „misji” zawodowej – roli w przestrzeni społecznej, w środowisku lokalnym⁴².

Współczesny człowiek (nauczyciel i uczeń), jak pisał L. Clarke, zmuszony jest żyć, funkcjonować w obliczu nieprzewidywalności jutra i niepewności związanej ze swoją przyszłością edukacyjną, zawodową i życiową. Nauczyciel i uczeń coraz częściej bezradnie stają na rozdrożu – wobec wielości dróg życiowego wyboru i braku jednoznacznych drogowskazów, rzetelnych wskazówek – znaków i recept. Wiedza dyrektorów dotycząca poziomu gotowości do zmiany nauczycieli może być przydatnym instrumentem w procesie edukacyjnym i organizacyjnym szkoły⁴³.

Nadal zatem aktualne są słowa B. Suchodolskiego, który pisał, że „wychowanie powinno krytycznie ukazywać współczesny stan cywilizacji i manifestujące

⁴¹ B.D. Niziołek, *Rola samorządów w doskonaleniu zawodowym nauczycieli* [w:] *Wybrane aspekty wykonywania zadań oświatowych przez jednostki samorządu terytorialnego*, red. E. Juško, I. Wieczorek, NIST, Łódź 2016, s. 106, 107.

⁴² K. Duraj-Nowakowa, *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*, Kraków 2000, s. 79.

⁴³ L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s. 214.

się żywiłowo niebezpieczne tendencje rozwojowe, wskazywać na rosnące zagrożenia, mobilizować do działań mających chronić od niebezpieczeństw i klęsk mających likwidować źródła zła i konfliktów⁴⁴. „Celem nowego modelu oświaty jest zatem kształcenie giętkości w myśleniu ze szczególnym zwróceniem uwagi na twórczość. Akcent kładzie się bardziej na proces niż na produkt, a ludzie sami powinni zadbać o naukę własną, by być przygotowanymi na zmiany, które nastąpią w społeczeństwie⁴⁵. Rolą nauczyciela jest przygotować siebie i uczniów do świata, którego jeszcze nie ma, a który się staje, a pomocą niech służą im instytucje do tego powołane, takie jak Powiatowe Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Puławach.

Bibliografia

Dokumenty prawno-organizacyjne. Źródła archiwalne PCDZN – Archiwum PCDZN

- Diagnoza potrzeb nauczycieli w roku szkolnym 2006/2007.*
Diagnoza potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli kwiecień–maj 2014 r.
Diagnoza potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli kwiecień–maj 2015 r.
Dokumentacja PCDZN – Rejestr wydanych zaświadczeń w latach 2001–2020.
Dokumentacja PCDZN – Teczka 43400 – Porozumienia z gminami, powiatami, samorządowymi jednostkami.
Dokumentacja szkoleń w latach 2001–2020.
Raport z badania potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego – kwiecień 2008.
Raport z badania potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego – maj 2009.
Raport z diagnozy potrzeb edukacyjnych na rok szkolny 2010/2011.
Raport z diagnozy potrzeb edukacyjnych na rok szkolny 2011/2012.
Raport z diagnozy potrzeb edukacyjnych na rok szkolny 2012/2013.
Raport z diagnozy potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli – maj–czerwiec 2016.
Rejestr wydanych zaświadczeń w latach 2001–2020.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy PCDZN za rok szkolny 2017/2018.
Sprawozdanie – Działalność merytoryczna PCDZN w okresie od 1 września do 31 grudnia roku szkolnego 2002/2003.
Sprawozdanie PCDZN za rok 2004.
Sprawozdanie PCDZN za rok 2005.
Sprawozdanie PCDZN za rok 2006.
Sprawozdanie z działalności merytorycznej PCDZN za rok szkolny 2002/2003.
Sprawozdanie z działalności PCDZN 2014/15.
Sprawozdanie z działalności PCDZN w Puławach za okres od 1 marca 2001 do 31 grudnia 2001.
Sprawozdanie z działalności PCDZN w Puławach za rok 2008.
Sprawozdanie z działalności PCDZN w Puławach za rok 2009.
Sprawozdanie z działalności PCDZN w Puławach za rok 2010.
Sprawozdanie z działalności PCDZN w roku 2011.

⁴⁴ B. Suchodolski, *Wychowanie mimo wszystko*, Warszawa 1990, s. 233.

⁴⁵ R. Pachociński, *Oświata i praca w erze globalizacji*, Warszawa 2006, s. 85.

Sprawozdanie z działalności PCDZN w roku szkolnym 2012/2013.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy i działalności PCDZN w roku szkolnym 2013/2014.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy PCDZN za rok szkolny 2018/19.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy PCDZN za rok szkolny 2015/2016.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy PCDZN za rok szkolny 2016/2017.
Sprawozdanie z realizacji planu pracy PCDZN za rok szkolny 2019/2020.
Sprawozdanie z wykonania planu pracy PCDZN za rok 2005.
Sprawozdanie z wykonania planu pracy PCDZN za rok 2006.
Sprawozdanie z wykonania planu pracy PCDZN za rok 2007.
Sprawozdanie za rok 2014–2015.
Sprawozdania opisowe z działalności PCDZN w latach 2002–2020.
Statut PCDZN w Puławach.

Opracowania

- Banach C., *Edukacja na tle procesów globalizacji*, „Nowa Szkoła” 2009, nr 6.
- Brzezińska A., Wiliński P., *Psychologiczne uwarunkowania wspomagania rozwoju człowieka dorosłego*, „Nowiny Psychologiczne” 1995, nr 1.
- Clarke L., *Zarządzanie zmianą*, Gebethner & Ska, Warszawa 1997.
- Dąbrowska L., *Doskonalenie zawodowe nauczycieli*, WP ZNP, Warszawa 2015.
- Dróżka W., *Wartości i dążenia zawodowe nauczycieli w zmiennym kontekście 25-lecia [w:] O nową jakość edukacji nauczycieli*, red. J. Madalińska-Michalak, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2017, s. 105–125.
- Dudzikowa M., *Kompetencje autokreacyjne – czy i jak są możliwe do nabycia w toku studiów pedagogicznych [w:] Ewaluacja tożsamości pedagogiki*, red. H. Kwiatkowska, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego, Warszawa 1994.
- Duraj-Nowakowa K., *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*, Impuls, Kraków 2000.
- Fazlagić A., *Organizacja ucząca się*, „Dyrektor Szkoły” 2005, nr 5.
- Gaś Z.B., *Doskonalą się nauczyciel*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2001.
- http://www.efs.gov.pl/slownik/Strony/Kompetencje_kluczowe.aspx [dostęp: 6.08.2020].
- <http://www.ibe.edu.pl/pl/o-instytucie/misja> [dostęp: 5.02.2019].
- <http://www.kariera.polsl.pl/podyplomowe/materialy/Doskonalenie.pdf> [dostęp: 19.12.2017].
- <https://sites.google.com/site/ksztalcenienuczycieli/home/system-ksztalcenia-ustawicznego-nauczycieli---ocena-i-kierunki-zmian> [dostęp: 30.04.2020].
- <https://www.edubaza.pl> [dostęp: 16.04.2020].
- <https://www.ore.edu.pl/2018/01/o-nas/> [dostęp: 19.01.2018].
- <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/13.pdf> [dostęp: 6.08.2020].
- Hejnicka-Bezwińska T., *O zmianach w edukacji. Konteksty, zagrożenia i możliwości*, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2000.
- Hejnicka-Bezwińska T., *Pedagogika ogólna*, WAiP, Warszawa 2008.
- Juśko P., *Przegląd najważniejszych form doszkolenia zawodowego kadr nauczycielskich szkół podstawowych w latach 1945–1975. Praktyka szkół miasta Tarnowa i powiatu tarnowskiego [w:] Studia nad problematyką doskonalenia zawodowego nauczycieli w Polsce i na Słowacji w perspektywie historycznej i współczesnej*, red. E. Juśko, M. Borys, P. Juśko, B. Wolny, B.D. Niziołek, Tarnów–Łapczyca 2015, s. 45–65.
- Kamińska M., *Współpraca i uczenie się nauczycieli w kulturze organizacji szkoły*, Impuls, Kraków 2019.
- Kosiba G., *Doskonalenie zawodowe nauczycieli – kategorie, kompetencje, praktyka*, „Forum Oświatowe” 2012, nr 24/2(47).

- Król H., *Istota rozwoju kapitału ludzkiego organizacji* [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, red. H. Król, A. Ludwiciński, WN PWN, Warszawa 2006.
- Krupa B., *Doskonalenie nauczycieli jako element kształcenia ustawicznego*, WSHP, Sandomierz.
- Lisowska E., *Kondycja zawodowa nauczycieli: w poszukiwaniu skutecznej profilaktyki wypalenia zawodowego*, Impuls, Kraków 2018.
- Łuka M., Witek P., Grzesiak-Witek D., *Nauczyciel a współczesne zagrożenia*, TN KUL, Lublin 2019.
- Milerski B., Śliwierski B. (red.), *Pedagogika. Leksykon PWN*, Warszawa 2000.
- Niemiec J., *Nauczyciele w przemianie i perspektywie* [w:] *Rozwój nauczyciela w okresie transformacji*, red. W. Prokopiuk, Wydawnictwo Uniwersyteckie Trans Humana, Białystok 1998.
- Norkowska E., *W kadrze dyrektora. Doskonalenie zawodowe nauczycieli*, „Monitor Dyrektora Szkoły” 2018, nr 87, <https://www.monitorszkoły.pl/artukul/doskonalenie-zawodowe-nauczycieli/> [dostęp: 18.10.2019].
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 1998.
- Pachociński R., *Oświata i praca w erze globalizacji*, IBE, Warszawa 2006.
- Plewka C., *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, IBE, Warszawa 2009.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r., Dz.U. 2020, poz. 1289.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 21 lipca 2019 r., Dz.U. 2021, poz. 890.
- Różewicz T., *Niepokój. Wybór wierszy*, PIW, Warszawa 1995.
- Rusakowska D., *W stronę edukacyjnego dyskursu nowoczesności*, IBE, Warszawa 1995.
- Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej* [w:] *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, red. K. Sujak-Lesz, Oficyna Wydawnicza Atut, Wrocław 2008.
- Suchodolski B., *Wychowanie mimo wszystko*, WSiP, Warszawa 1990.
- Sutherland J., Canawell D., *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi. Najważniejsze teorie, pojęcia, postaci*, WN PWN, Warszawa 2007.
- Szelejewska E., *Rola motywacji w rozwoju zawodowym bibliotekarzy*, „Ścieżki kariery i rozwoju bibliotekarzy” 2010, nr 5.
- Toffler A., *Trzecia fala*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 2001.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 r., poz. 59 ze zm.
- Wiłkomirska A., *Doskonalenie zawodowe nauczycieli a jakość pracy nauczycieli i szkoły* [w:] *O nową jakość edukacji nauczycieli*, red. J. Madalińska-Michalak, Warszawa 2017, s. 225–245.
- Witkowski L., *Marzenie o edukacji radykalnej. Wywiad B. Murchlanda z Henrym Giroux* [w:] *Nieobecne dyskursy*, red. Z. Kwieciński, cz. II, Toruń 1992.
- Wojnar I., Kubin J. (red.), *Edukacja wobec wyzwań XXI wieku*, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 1997.
- Zdański J., *Koncepcje kształcenia nauczycieli*, <http://jasnyhoryzont.pl/stuff/koncepcje.pdf> [dostęp: 6.08.2020].