

ANNA WIŁKOMIRSKA
Uniwersytet Warszawski

AWANS ZAWODOWY NAUCZYCIELI – „BRZYDKIE KACZĄTKO” REFORMY EDUKACJI

Reformowanie edukacji to dzisiaj w większości cywilizowanych krajów proces permanentny, wpisany w mechanizmy ciągłej zmiany o charakterze społeczno-technologicznym. Reformowaniu edukacji podjętemu dwie dekady temu w Polsce towarzyszyło wiele sprzecznych idei i odczuć zarówno po stronie decydentów politycznych, jak i nauczycieli, którzy w większym stopniu byli wykonawcami niż twórcami nowych regulacji. Świadomość konieczności reformy niekoniecznie wiązała się z akceptacją nowych rozstrzygnięć¹. Nauczyciele chcieli systemu awansu zawodowego widząc w nim szansę na zwiększenie prestiżu zawodowego, wyższe zarobki powiązane z rosnącymi kompetencjami i jakością pracy. Jednak czy dzisiaj odpowiada im przyjęta formuła i procedury awansu zawodowego? System wprowadzany był pośpiesznie – jak wiele innych rozwiązań reformy oświaty. Czy wizja ustawodawców wynikała z doraźnych potrzeb poprawiania pracy szkół (pamiętamy przecież z lat 80. powszechną krytykę szkół) i sprostania płacowym postulatom czy starano się zbudować trwały system motywowania do rozwoju zawodowego nauczycieli, którzy w nowym ładzie społecznym mieli tworzyć nowoczesny system edukacji?

Wydaje się, że dominowała potrzeba szybkiego działania i naiwna wiara w samosterowność systemu. Rewolucyjny entuzjazm zwalniał też reformatorów z rzetelnego, a więc wymagającego czasu przygotowania nowych rozwiązań. Nie skorzystano więc ani z doświadczeń innych krajów w tym zakresie, ani z dorobku teoretycznego dotyczącego rozwoju zawodowego. A przecież istnieje współczesna literatura światowa i polska opisująca koncepcje i modele rozwoju zawodowego nauczycieli, która powinna stać się podstawą budowania systemów awansu zawodowego. Za jedną z pierwszych ważniejszych prac należy uznać *Concerns of teachers: a developmental conceptualiza-*

¹ E. Putkiewicz i in. (1999), *Nauczyciele wobec reformy edukacji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

tion Frances E. Fuller². Autorka wyróżniła 3 odrębne fazy rozwoju zawodowego: nastawienie na przetrwanie, nastawienie na sytuację dydaktyczną, nastawienie na zmianę i rozwój. Kilka lat później Donald E. Super wyróżnił 5 etapów rozwoju zawodowego: rozwoju, poszukiwania, utrwalania, kontynuacji i spadku. Bardziej złożone modele, łamiące stereotyp rozwoju liniowego opracowali Ralph Fessler i Michael Huberman. Wydaje się, że autorzy systemu awansu zawodowego nauczycieli w Polsce nie znali tych prac, podobnie jak i publikacji z dziedziny psychologii pracy.

Jest też polska i zagraniczna literatura na temat uwarunkowań funkcjonowania szkoły, pracy nauczycieli. Jednym z jej systemowych czynników jest wizja roli nauczyciela. W rozważaniach nad systemem awansu zawodowego nauczycieli należy wziąć pod uwagę koncepcje roli społecznej. Oczekiwania społeczne wobec nauczycieli są adekwatne do kluczowych zadań, jakie każde społeczeństwo stawia szkole jako środowisku socjalizacji młodych pokoleń. Najbardziej adekwatne wydaje się ujmowanie roli nauczyciela w ujęciu zapoczątkowanym przez Daniela J. Levinsona – uwzględniającym zarówno perspektywę indywidualną, jak i strukturalną (systemową). Nauczyciele muszą przecież godzić rozbudowane wymagania społeczne, na różnym poziomie (państwo, organ prowadzący, szkoła, rodzice) z indywidualnymi dyspozycjami, możliwościami, warunkami.

Uwarunkowania rozwoju zawodowego nauczyciela są związane z koncepcją roli społecznej i koncepcją zadań szkoły formułowaną na wielu poziomach – państwa, środowiska lokalnego, konkretnej szkoły i jej podmiotów. Na konflikty uwarunkowań zewnętrznych i wewnętrznych (leżących po stronie nauczyciela) zwracało uwagę wielu badaczy w Polsce i zagranicą³. Prace te ważne dla budowy systemu rozwoju zawodowego nauczycieli pozostają jednak znane głównie w środowiskach akademickich, nauczyciele mają szansę poznać je podczas studiów, a urzędnicy popełniają błąd arogancji i indolencji ignorując je.

Warto było również przeanalizować doświadczenia innych. W wielu krajach w Europie i poza nią – w USA i Hong Kongu – toczą się debaty naukowe i polityczne na temat systemu rozwoju zawodowego nauczycieli. W Stanach Zjednoczonych po stuletniej dyskusji na temat profesjonalizacji zawodu nauczyciela ponad 20 lat temu podjęto pierwsze stanowcze próby wprowadzania systemów awansu, są dokładnie mo-

² F. E. Fuller (1969), *Concerns of teachers: a developmental conceptualization*, „American Educational Research Journal”, No. 6.

³ K. Rubacha (2000), *Pełnienie roli nauczyciela a realizacja zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości*, Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń; G. Kelchtermans (1993), *Getting the story, understanding the lives: from carer stories to teachers Professional development*, [w:] „Teaching and Teacher Education”, No 9; P. Woods and oth. (1997), *Restructuring schools, Reconstructing Teachers*, Open University Press, Buckingham; Michalak J. (2007), *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli, Studium przypadków*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

nitorowane i oceniane. Nawet w dalekim Hong Kongu poszukuje się takich form motywowania nauczycieli, które indywidualne sukcesy pedagogiczne nauczyciela wiązały z rozwojem usług szkolnych. Trwa też tworzenie i modernizacja systemów awansu zawodowego nauczycieli w wielu krajach europejskich. W Irlandii długo dyskutowano ważny dylemat, w jakim stopniu awans promujący ideę jakości pracy ma wynikać ze stażu pracy (wiadomo, że doświadczenie ma niebagatelne znaczenie w zawodzie nauczyciela), a w jakim z merytorycznych kompetencji nauczyciela, jasno określonych i ocenianych na podstawie precyzyjnych kryteriów.

W Holandii i Anglii systematycznie bada się efektywność systemu doskonalenia, także po to, aby uniknąć negatywnych konsekwencji podporządkowania go formalnym wymogom awansu, a nie potrzebom merytorycznym.

W Polsce wymagania nowego systemu awansu zawodowego nauczycieli powinny zostać oparte na wiedzy o uwarunkowaniach rozwoju zawodowego i jakości pracy zarówno w wymiarze podmiotowym (nauczyciela), jak i społecznym, poczynając od osobistych aspiracji nauczyciela, i planów rozwoju szkoły do zadań ustawowych konstruowanych przez centralne władze oświatowe. Istotne znaczenie mają również precyzyjne zapisy prawne. Zaniedbania w syntetycznie opisywanym powyżej zakresie były i są wyraźne.

Nowy system awansu zawodowego w Polsce został wprowadzony w ramach nowelizacji Karty Nauczyciela w 2000 roku. Celem reformy było stworzenie systemu rozwoju zawodowego nauczycieli, motywowanego także finansowo, prowadzącego do stałego zwiększania kompetencji w procesie doskonalenia zawodowego, podejmowania działań doskonalących proces dydaktyczno-wychowawczy, a w efekcie do poprawy jakości pracy szkół. Ustawodawcy liczyli także na podniesienie prestiżu i atrakcyjności zawodu nauczyciela.

Ewaluacją dorobku i osiągnięć nauczycieli miały zająć się zewnętrzne komisje kwalifikacyjne, w których zasiadają przedstawiciele placówek edukacyjnych i eksperci przedmiotowi oraz przedstawiciele władz oświatowych. Celem było zapewnienie obiektywizmu i porównywalności oceny. Wprowadzono funkcję opiekuna stażu dla początkujących nauczycieli, wzmocniono rolę dyrektora szkoły w procesie awansu pedagogów. Zmiany (w porównaniu do wcześniej obowiązujących stopni specjalizacji) miały motywować nauczycieli do realizowania przemyślanej, zaplanowanej ścieżki własnego rozwoju zawodowego, do stałego doskonalenia i twórczej samoewaluacji. Procedury awansu umożliwiły również organom prowadzącym szkoły i organom sprawującym nadzór pedagogiczny trudny przedtem bezpośredni wgląd w pracę nauczycieli i szkół. W zamysłu miało to dawać szansę aktywnego budowania lokalnych strategii edukacyjnych.

Istotnym elementem było objęcie opieką mentorską nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie nauczyciela, co w Polsce do tej pory było sferą mocno zaniedbaną.

Nowy system awansu był od chwili wprowadzenia trzykrotnie (2002, 2004 i 2007 r.) nowelizowany, to niewątpliwy znak słabości systemu, ale też wyraz pozytywnej goto-

wości władz do doskonalenia przyjętych rozwiązań. Potrzebne były uściślenia prawne oraz zmiany dotyczące prac komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych (2002 r.) oraz istotne zmiany w samych procedurach uzyskiwania stopni awansu zawodowego, zwłaszcza wymagań na stopień nauczyciela dyplomowanego (2004 r.).

Czy obecnie system awansu zawodowego nauczycieli w Polsce funkcjonuje na miarę celów, jakie zostały mu przypisane. Czy wraz z kolejnymi stopniami awansu istotnie dochodzi do rozwoju, pojmowanego jako wzrost kwalifikacji i pogłębienie wiedzy i kompetencji zawodowych nauczycieli. Prowadzi to do następnego pytania – czy i w jaki sposób rozwój kompetencji znajduje odzwierciedlenie w jakości pracy edukacyjnej, w szkołach. Trudno odpowiedzieć na te pytania, ponieważ do tej pory nie było w Polsce rzetelnych, niezależnych naukowych badań na temat systemu awansu zawodowego nauczycieli. Zdziwienie budzi, że tak ważny element reformy edukacji nie jest poddawany nawet cyklicznemu (jeśli nie stałemu) monitoringowi. Wiadomo, że w krajach, w których od dawna funkcjonują różne systemy awansu zawodowego, są one systematycznie badane i nierzadko modyfikowane. W Polsce ciągle jesteśmy raczej na początku drogi i warto zadbać, by niewątpliwie dobra i potrzebna idea rozwoju zawodowego miała szansę powodzenia. Chociaż brakuje poważniejszych badań naukowych nad wprowadzonym systemem, awans bywał przedmiotem prac diagnostycznych pisanych na różnorodnych studiach podyplomowych, kształcących nauczycieli (także ze względu na potrzeby awansu). Te małe prace pokazują wady systemowe awansu, np. zbędne sformalizowanie, sztuczność, brak związku procedur i wymagań z codzienną pracą w szkole, brak przełożenia części wymagań na wzrost kompetencji, brak koherencji między jednostkowymi planami rozwoju a pracą szkoły oraz wykluczenie pracowników opieki. To najczęściej pojawiające się mankamenty systemu, utrudniające osiągnięcie postawionych przez ustawodawców celów.

Awans zawodowy bywał traktowany jako jedna z istotnych zmiennych w licznych badaniach dotyczących pracy nauczycieli lub szkoły prowadzonych przez pedagogów. Z poważniejszych prac należy wymienić książkę Joanny Michalak *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadku*. Autorka na podstawie wywiadów narracyjnych z Nauczycielami Roku wyraźnie pokazuje negatywne konsekwencje, jakie powodują procedury i wymagania awansu zawodowego dla samych nauczycieli oraz ich pracy w szkole m.in. dezintegrację zespołu nauczycielskiego, konflikty między indywidualnymi interesami nauczycieli a potrzebami szkoły.

Kiedy stopień awansu był traktowany w badaniu jako zmienna niezależna nie różnicował istotnych dla funkcjonowania szkoły zmiennych zależnych, np. w moich badaniach opisanych w książce *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce* stopień zawodowy nie różnicował poziomu radzenia sobie z problemami wychowawczymi przez nauczycieli.

Podobny, niepokojący obraz „awansującego nauczyciela” kreśli Kazimierowicz na podstawie niedużych lokalnych badań prowadzonych w Legnicy. Chociaż ponad

90% nauczycieli uczestniczy w różnych formach doształcania w celu uzyskania kolejnego stopnia awansu zawodowego, to podstawową motywacj jest chęć podniesienia zarobków (ponad 70% osó rozpoczynających staż na stopień nauczyciela dyplomowanego). Tylko 20% badanych jako motyw otwierania kolejnych stażów wymienia pogłębienie wiedzy. Około 7% respondentów podejmuje wysiłek awansowania, aby zaspokoić własną ambicje. Z kolei samo doskonalenie ma dla wielu nauczycieli wartość takż wykraczającą poza cele awansu. Doceniają szansę wzbogacenia wiedzy zawodowej, moŹliwości wprowadzania innowacji w pracy szkolnej. Z nie całkiem konsekwentnych wypowiedzi nauczycieli trudno wyciągnąć wnioski dotyczące motywów i zakresu potrzeby doskonalenia zawodowego. Czy dylematy sprzed reformy pozostają aktualne? Czy gdyby nie wymagania awansu zawodowego nauczyciele doształcaliby się systematycznie? Czy doształcanie według procedur systemu awansu słuŹy doskonaleniu czy wymogom biurokratycznym? Czy doształcanie nauczycieli podnosi jakość pracy szkoły.

Pewnej odpowiedzi na te pytania dostarcza badanie NIK przeprowadzone w 2008 roku. NaleŹy raczej ubolewać, Źe jedyny monitoring państwowy, omawianego elementu reformy oświaty miał charakter urzędniczej kontroli. Kontrol objęto 50 jednostek, w tym: Ministerstwo Edukacji Narodowej, 7 kuratoriów oświaty w województwach: śląskim, lubelskim, warmińsko-mazurskim, łódzkim, wielkopolskim, mazowieckim i dolnośląskim, 14 jednostek samorządu terytorialnego oraz 28 publicznych szkół i zespołów szkół na terenie wymienionych województw. Badanie dotyczyło lat szkolnych od 2003–2004 do 2006–2007. Kontrola wykazała szereg nieprawidłoŹości w realizowaniu ustawowych zasad systemu awansu, chociaŹ ogólna ocena realizacji celów była pozytywna.

W ocenie NIK system awansu zawodowego nauczycieli spełnia najwaŹniejsze cele, tj. podwyŹszanie kwalifikacji (studia magisterskie, kursy podyplomowe realizowane przez nauczycieli), podwyŹszenie statusu zawodowego nauczycieli – w okresie funkcjonowania systemu awansu – prawie 80% nauczycieli uzyskało nowy stopień stopień (nauczyciela dyplomowanego – 39,2% lub nauczyciela mianowanego – 38,7%) oraz wzrost wynagrodzeń. NaleŹy jednak podkreślić, Źe jest to w duŹej mierze sukces administracyjny, wynikający wprost z przyjętych zapisów, nierzadko bez aktywnego udziału samych nauczycieli. ChociaŹ system awansu zawodowego nauczycieli zakłda sukcesywne zdobywanie kolejnych stopni awansu, to juŹ na początku jego wprowadzenia odstpiono od tej zasady. W 2000 roku około 75% nauczycieli, zatrudnionych na podstawie mianowania, z mocy prawa uzyskało stopień nauczyciela mianowanego, a następnie, w stosunkowo krótkim czasie, uzyskało stopień nauczyciela dyplomowanego. Nauczyciele mianowani mieli moŹliwość odbycia staŹu na stopień nauczyciela dyplomowanego w skróconym wymiarze 9 mieŹsicy (dodatkowe kwalifikacje) lub 1 roku i 9 mieŹsicy (szybko przybyło nauczycieli dyplomowanych).

NIK wykazał teŹ szereg nieprawidłoŹości. Za powaŹniejsze naleŹy uznać błędy w prowadzeniu postępowañ przez komisje kwalifikacyjne i egzaminacyjne – w 72%

skontrolowanych jednostek nieprzestrzeganie procedury administracyjnej w postępowaniach o nadanie stopni awansu zawodowego nauczycieli w MEN, np. w 37% badanych postępowań, nie powołano ekspertów o specjalności zawodowej nauczyciela (wnioskodawcy), z kolei w 2004 roku, nierzadko dokonywano oceny punktowej dorobku zawodowego nauczycieli na podstawie nieobowiązujących już przepisów prawnych dotyczących uzyskiwania stopni awansu zawodowego (np. w dniu, w którym obowiązywało rozporządzenie w sprawie awansu nauczycieli z 2004 r. dokonano oceny punktowej dorobku zawodowego nauczyciela na podstawie nieobowiązującego rozporządzenia w sprawie awansu z 2000 r.). Stwierdzono również przypadki, w których komisje kwalifikacyjne i egzaminacyjne prowadziły postępowania w sprawie nadania stopnia awansu z naruszeniem obowiązujących przepisów prawnych – zarówno w jednostkach samorządowych, jak i Ministerstwie Edukacji narodowej (np. nie wymieniono przesłanek, na podstawie których dokonano oceny końcowej).

Komisje oceniające pracowały często „hurtowo i na akord”, w czasie posiedzeń oceniano zbyt wielu nauczycieli, poświęcając analizie dokumentacji liczącej nawet kilkaset stron zbyt mało czasu – średnio 30–40 minut (analiza dokumentacji nauczycieli mianowanych ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego zajmowała biegłym powołanym przez NIK minimum 4 godziny). Komisje nie mogły więc przeprowadzić rzetelnej analizy i dokonać oceny dorobku zawodowego nauczyciela, co mogło doprowadzić do poważnych pomyłek, np. uniemożliwiało wykrycie ewentualnych plagiatów (biegły stwierdził takie przypadki w kilku dokumentacjach).

Dyrektorzy połowy badanych szkół nie określili obowiązków opiekunów stażu oraz sposobu dokumentowania i rozliczania realizacji tych zadań. Należy podkreślić, że dodatki funkcyjne opiekunów były stosunkowo niskie i nie stanowiły dostatecznej motywacji do rzetelnej pomocy początkującym nauczycielom, niekiedy w ogóle ich nie wypłacano.

Ponadto Minister Edukacji Narodowej oraz kuratorzy oświaty nierzetelnie nadzorowali postępowania dotyczące awansu zawodowego nauczycieli, ograniczając obowiązujące kontrole w kuratoriach oświaty, nie sprawdzając realizacji zaleceń pokontrolnych, a także nie realizując planowanych zadań w zakresie monitorowania systemu awansu. Wizytatorzy kuratorscy z kolei nie uczestniczyli w charakterze członków komisji w połowie posiedzeń.

Krzywdzące dla nauczycieli było nieprawidłowe wykorzystywanie przez samorządy terytorialne w 93% skontrolowanych jednostek – kwot przeznaczonych na doskonalenie zawodowe nauczycieli oraz niezapewnienie nauczycielom stażystom średnich miesięcznych wynagrodzeń. W ponad 60% szkół nie ustalono organizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli, a także tematyka form doskonalenia zawarta w planach doskonalenia nie została podporządkowana realizacji zadań służących doskonaleniu.

W wielu szkołach udział nauczycieli mianowanych, ubiegających się o stopień nauczyciela dyplomowanego, w formach doksztalcania i doskonalenia nie był powiązany z zadaniami podnoszenia jakości pracy szkoły.

Zdaniem kontrolerów NIK w funkcjonowaniu systemu awansu zawodowego nauczycieli konieczne jest również ściślejsze jego powiązanie z jakością pracy szkół i nauczycieli (np. w powiązaniu z systemem egzaminów zewnętrznych). NIK, podobnie jak badacze polityki oświatowej i pracy szkoły, zwrócił uwagę, że w Ministerstwie nie wdrożono systemu monitorowania i ewaluacji systemu awansu zawodowego, który pozwalałby na ocenę skuteczności systemu awansu zawodowego na każdym poziomie zarządzania – dyrektora szkoły, organu prowadzącego i kuratora oświaty. W 2004 i 2005 roku opracowano programy monitorowania, a w planach finansowych ministerstwa zaplanowano środki na ten cel, jednak przeznaczono je na inne zadania.

Mimo tych licznych uchybień NIK uznał, że system awansu motywuje nauczycieli do podwyższania kwalifikacji i statusu. Największy niepokój organu kontroli wzbudziła paradoksalnie skuteczność systemu – w okresie jego funkcjonowania prawie 80% nauczycieli uzyskało stopień: nauczyciela dyplomowanego – 39,2% i nauczyciela mianowanego – 38,7%. Istnieje obawa, że nauczyciele, którzy uzyskali najwyższy stopień, tracą motywację do dalszego doskonalenia zawodowego. Zwraca na to uwagę również Kazimierowicz w przywoływanym wcześniej artykule.

Po publikacji raportu w marcu 2008 roku w siedzibie NIK przeprowadzono panel ekspertów, którego celem było wskazanie mocnych oraz słabych stron obowiązującego systemu awansu zawodowego nauczycieli i – co ważniejsze – zaproponowanie zmian w regulacjach prawnych, prowadzących do poprawy jego efektywności. Uczestnicy panelu, wśród nich naukowcy, przyjmując bardziej administracyjne niż merytoryczne związane z pracą szkoły kryteria, uznali, że system awansu zawodowego nauczycieli generalnie spełnia założone cele. Jako mocne strony systemu awansu zawodowego nauczycieli wskazano m.in.: podtrzymywanie świadomości o konieczności kształcenia i doskonalenia umiejętności nauczycielskich; podniesienie prestiżu nauczyciela w opinii rodziców i innych nauczycieli; większe otwarcie nauczycieli na współpracę z rodzicami i środowiskiem lokalnym, chociaż tych ostatnich kwestii raport w zasadzie nie obejmował. Podkreślono także pozytywne znaczenie wprowadzenia funkcji opiekuna stażu, to rzeczywiście ważne, bo sprawnie funkcjonująca w wielu innych krajach tzw. faza nabywania kwalifikacji w miejscu pracy w Polsce praktycznie nie istniała.

Paneliści dostrzegli również słabe strony systemu awansu zawodowego nauczycieli, przede wszystkim niewłaściwe i nieprecyzyjne uregulowanie niektórych zasad uzyskiwania poszczególnych stopni awansu, oderwanie stopni awansu od potrzeb kadrowych poszczególnych szkół i placówek oświatowych, zwolnienie ze stażu wielu kategorii wnioskodawców oraz skrócenie stażu dla innych kategorii, przypadki nierzetelnych ocen dorobku zawodowego nauczycieli, brak odpowiednio przeszkolonych ekspertów niektórych specjalności zawodowych nauczycieli, nierzetelne, niekompe-

tentne komisje, brak odpowiedniego nadzoru nad pracami komisji, brak wystarczającego wsparcia ze strony kuratoriów oświaty, zbyt małe zainteresowanie awansem zawodowym ze strony organów prowadzących (także zatrudnianiem nauczycieli dyplomowanych i mianowanych, z uwagi na większe wynagradzania). Podkreślano też brak mechanizmów motywujących do rozwoju nauczyciela dyplomowanego po uzyskaniu ostatniego stopnia awansu. Ubolewano również nad brakiem rzetelnych analiz wpływu uzyskiwanych stopni awansu zawodowego nauczycieli na jakość pracy szkół i kształcenia. To ostatnie, nawet w sytuacji prowadzenia wielu różnych badań, nie jest łatwe do zdiagnozowania.

Wydaje się, że przy tak istotnych minusach trudno pozytywnie ocenić funkcjonowanie całego systemu. Wnioski więc NIK i specjalistów biorących udział w panelu wydają się nieadekwatne do wyników samej kontroli. Dlatego też uzasadnione jest prowadzenie badań przez instytucje niezależne politycznie. Chciałabym przedstawić ogólną ewaluację systemu awansu zawodowego nauczycieli dokonaną na podstawie opinii samych zainteresowanych. Zaprezentowane wyniki są częścią opracowania przygotowanego na podstawie badania „Satysfakcja zawodowa nauczycieli” prowadzonego w latach 2007–2009 wśród nauczycieli województwa mazowieckiego⁴.

Na pytanie, czy wymagania awansu zawodowego podniosły jakość pracy, 25% badanych nauczycieli odpowiada twierdząco, a aż 64% zaprzecza, niemało respondentów – 11% nie ma zdania bądź nie udziela odpowiedzi na to pytanie. Spośród osób, które dostrzegły związek między aktywnością związaną z realizacją wymagań awansu zawodowego a podniesieniem jakości swojej pracy, blisko 20% nie potrafi rozwinąć i skonkretyzować swojej wypowiedzi, co budzi zastrzeżenia dotyczące bądź wiarygodności odpowiedzi, bądź umiejętności refleksji nad własną praktyką. Najwięcej – 44% – nauczycieli wskazuje na wykorzystanie możliwości zdobycia nowej wiedzy i umiejętności związanych z pracą dydaktyczną i wychowawczą, przeważnie chodzi o aplikację nowych pomysłów (często gotowych), rzadziej twórcze rozwinięcie inspiracji płynących z doksztalania. Jedna czwarta badanych podkreśliła uruchomienie motywacji do doskonalenia zawodowego, sądząc prawdopodobnie, że automatycznie przekłada się to na podniesienie jakości pracy. Trochę ponad 10% nauczycieli wymienia zmiany osobowościowe i w zakresie funkcjonowania społecznego, np. podniesienie samooceny lub otwartość na pracę grupową w gronie nauczycieli.

Warto dodać, że 50% badanych uważa doksztalanie za bardzo ważne źródło satysfakcji w zawodzie nauczyciela (36% raczej ważne). Tylko 17% uznaje zdobywanie kolejnych szczebli awansu zawodowego za bardzo ważne źródło satysfakcji, a aż 23% za raczej nieważne. System awansu jest więc traktowany jako formalny wymóg, niejako

⁴ Badanie było prowadzone na losowych próbach nauczycieli doskonalących się na studiach podyplomowych organizowanych na Uniwersytecie Warszawskim wybieranych z populacji ponad 2000 nauczycieli.

niezależny od wewnętrznych satysfakcji płynących z pracy nauczyciela. Czy mimo sygnalizowanego dystansu nauczyciele widzą jakieś zalety wprowadzonego awansu?

Tabela 1. Zalety awansu

Zalety systemu awansu zawodowego	Odsetek wypowiedzi*
Motywacja do kształcenia, doskonalenia	30
Korzyści finansowe	28
Wymuszenie aktywności, innowacyjności	18
Nie ma żadnych zalet	15
Zdobycie nowej wiedzy, wiedzy specjalistycznej	10
Poczucie sukcesu, satysfakcji zawodowej	8
Zalety wynikające ze specyfiki pracy nauczyciela, a nie systemu awansu	10

*pytanie otwarte, można było udzielić wielu odpowiedzi, nie sumują się więc do 100%

W blisko jednej trzeciej odpowiedzi nauczyciele wskazywali jako zaletę systemu uruchamianie motywacji do doskonalenia, a niewiele mniej wypowiedzi dotyczyło korzyści finansowych, co powinno ucieszyć ustawodawców, wszak takie były założone cele. Podkreśla je jednak relatywnie niewielka liczba badanych praktyków. Sumienny interpretator musi chyba wyciągnąć wniosek, że system awansu zawodowego raczej nie spełnia swoich podstawowych celów. Liczba najsurowszych krytyków, niedostrzegających żadnych zalet awansu, wynosi ok. 15%, jest to odsetek świadczący o niemałej frustracji wśród nauczycieli poddanych przymusowi awansu.

Bardziej rozbudowanych odpowiedzi udzielali badani na pytanie o wady awansu.

Tabela 2. Wady awansu

Wady systemu awansu zawodowego	Odsetek wypowiedzi*
Przerost biurokracji	44
Fikcyjność, brak związku dokumentów z osiągnięciami nauczyciela i jakością jego pracy	35
Czasochłonność, zbytnia rozwlekłość systemu	20
Zbyt mała motywacja finansowa, brak związku zarobków z efektami pracy	15
Brak motywacji do dalszego doskonalenia po uzyskaniu najwyższego stopnia	12
Wymagania niedostosowane do codziennej pracy nauczyciela	10
Cały system jest zły	10
Niejasne kryteria oceny dorobku, uznaniowość	8

*pytanie otwarte, można było udzielić wielu odpowiedzi, nie sumują się więc do 100%

Blisko połowa wypowiedzi dotyczyła zbiurokratyzowania wymagań stawianym starającym się o awans nauczycielom. *Podania, papiery, teczki, góry dokumentów, w których ginie to, co najważniejsze, codzienny wysiłek nauczyciela* – pisze jedna z respondentek i oddaje to treść większości odpowiedzi z tej kategorii. Jeszcze bardziej krytyczne są wypowiedzi ponad 1/3 badanych. Zarzucają oni systemowi fikcyjność, papierkową grę, gromadzenie dokumentów, które często nie mają związku z osiągnięciami nauczyciela, nie stanowią też żadnego dowodu jego kompetencji i wysokiej jakości jego pracy – *Nie trzeba umieć uczyć, trzeba umieć układać papierki w teczkach* – stwierdza jedna z nauczycielek, *niepotrzebne kursy, internetowe ściągki i doradcy, którzy za opłatą skompletują ci teczkę* – wtóruje inna respondentka. I trzeba przyznać, że wiele podobnych wypowiedzi budzi grozę. Warto przy okazji cytowanej wypowiedzi zwrócić również uwagę na to, że wprowadzeniu nowego systemu awansu towarzyszy niemalże od początku niebywały rozwój wydawnictw i portali poradniczych oraz przemysłowa podaż kursów i studiów podyplomowych. Czy i w jakim stopniu są one pomocne nauczycielom, a w jakim służą celom ekonomicznym? Ilu nauczycieli uległo pokusie niesamodzielnego przygotowania dokumentów niezbędnych do uzyskania stopnia awansu zawodowego? Niełatwo o rzetelne odpowiedzi na te pytania. Trudno jednak w takiej sytuacji oczekiwać związku między zdobywaniem kolejnych stopni awansu zawodowego a wzrostem kompetencji nauczycieli i jakością ich pracy.

Z 1/5 wypowiedzi można wywnioskować, że niemała część nauczycieli uważa, że drabina kariery zawodowej jest zbyt długa, czasochłonna, jednak inni badani piszą, że po uzyskaniu najwyższego stopnia (po ok. 10–12 latach) może brakować motywacji do dalszego doskonalenia. Mamy więc klasyczny, trudny do rozstrzygnięcia problem profesjonalizacji zawodów, które wymagają stałego doksztalcania i rozwoju kompetencji zawodowych, ale także samodzielności, talentu, oddania, stosowania zróżnicowanych, a nie rutynowych rozwiązań itp. Celem systemu było wzmocnienie motywacji do doskonalenia zawodowego, co miało zapewnić stały wzrost kompetencji i jakości pracy, jednak sformalizowanie i zbiurokratyzowanie tego naturalnego dla nauczycieli obowiązku ma co najmniej dwie negatywne konsekwencje. Pierwsza – bezpośrednim celem staje się kompletowanie zaświadczeń o doksztalcaniu, a nie ukierunkowane na potrzeby nauczyciela lub szkoły doskonalenie, druga – wiąże się z zagrożeniem wygaśnięcia motywacji do doskonalenia, którą tak ściśle powiązано z formalnym awansem. Niebezpieczeństwa te zauważają sami nauczyciele. Widać to wyraźnie w odpowiedziach na pytanie o zamierzone i niezamierzone cele i działania uboczne systemu awansu zawodowego nauczycieli.

Badani zostali także poproszeni o ocenę na skali (skala od 1 do 4, gdzie odp. zdecydowanie nie – 1, zdecydowanie tak – 4) celów awansu i procedur ich osiągnięcia. Nauczyciele byli raczej surowymi krytykami wprowadzonego systemu.

Tabela 3. Ocena systemu awansu zawodowego nauczycieli

Kryteria oceny	średnia
Różnice w zarobkach na kolejnych stopniach są za małe	3,53
Doskonalenie zawodowe zostało podporządkowane wymaganiom awansu, a nie poprawie jakości pracy nauczyciela	3,44
Daje przede wszystkim zarobić organizatorom różnych kursów	3,35
To są biurokratyczne wymagania mające niewielki związek z pracą w szkole	3,15
Czas potrzebny na przygotowanie lekcji traci się na zbieranie zaświadczeń	3,14
Zdobywanie kolejnych stopni przynosi satysfakcję zawodową	2,63
Różnicuje zarobki nauczycieli w zależności od kompetencji	2,49
Zapewnia nauczycielom sukces zawodowy	2,36
Wzmacnia motywację do doskonalenia zawodowego	2,33
Dobrze wprowadza młodych nauczycieli do zawodu	2,31
Pozwala stawać się coraz lepszym nauczycielem	2,25
Różnicuje zarobki nauczycieli w zależności od jakości pracy	1,86

Widać, że cel systemu, jakim było zróżnicowanie zarobków nauczycieli zależnie od jakości ich pracy, nie został osiągnięty, a różnice wynikające z uzyskania kolejnych stopni zawodowych są oceniane jako niewystarczające. Powtarza się zarzut, że doskonalenie zawodowe zostało podporządkowane formalnym wymaganiom awansu, a nie poprawie jakości pracy nauczyciela. W ocenie nauczycieli bywa i tak, że spełnianie wymagań związanych z awansem dezorganizuje codzienną pracę nauczyciela. Nie ma też silnego, naturalnego wydawałoby się związku między zdobywaniem stopni zawodowych a satysfakcją z pracy, co wskazywałoby na nieuzasadniony dystans między „profesją a duszą nauczycielstwa”.

Ocena systemu awansu zawodowego nauczycieli dokonana przez nauczycieli jest w wielu punktach zbieżna z wynikami kontroli NIK. Jednak w przeciwieństwie do ekspertów NIK sędzę, że wnioski o spełnieniu podstawowych celów systemu są w świetle rezultatów badań naukowych dalece nieuzasadnione i przedwczesne. Wskazywane wady systemu są poważne (powyższa analiza jest częściowa, nie obejmuje m.in. oceny treści wymagań na kolejne stopnie awansu, czy analizy treści składanych dokumentów) i jest oczywiste, że system wymaga istotnej korekty. Za najważniejsze uważam uproszczenie i odbiurokratyzowanie procedur, „przeniesienie” awansu do szkoły, w taki sposób, aby wysiłek starających się o awans nauczycieli był zharmonizowany z potrzebami szkoły, służył uczniom i był widoczny w codziennej pracy w klasie szkolnej. Dopóki związek między doskonaleniem i awansowaniem nauczycieli a jakością ich codziennej pracy nie zostanie potwierdzony przez samych nauczycieli oraz nie będzie widoczny dla podstawowych podmiotów szkolnych uczniów i rodziców, dopóty system awansu zawodowego nauczycieli pozostanie „brzydkim kaczątkiem” reformy edukacji.

BIBLIOGRAFIA

- Fessler R. (1995), *Dynamic of teachers career stages*, [w:] T. R. Guskey, M. Huberman (ed.), *Professional Development in Education*, Teachers College Press, New York.
- Flynn S. (2008), *Teachers' promotions to be based on merit*, Irish Times, 22.10.
- Fuller F. E. (1969), *Concerns of teachers: a developmental conceptualization*, „American Educational Research Journal”, No. 6.
- Huberman M. (1989), *The professional life cycle of Teachers*, [w:] „Teachers College Records”, No. 91.
- Kazimierowicz M. (2008), *Czy awans oznacza zmianę?* [w:] „Nowa Szkoła”, nr 9.
- Kelchtermans G. (1993), *Getting the story, understanding the lives: from carer stories to teachers Professional development*, [w:] „Teaching and Teacher Education”, No. 9.
- Levinson D. J. (1978), *Rola, osobowość i struktura społeczna*, [w:] J. Szmataka, *Elementy mikro-socjologii*, Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Michalak J. (2007), *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli, Studium przypadków*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Putkiewicz E. i in. (1999), *Nauczyciele wobec reformy edukacji*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Raport NIK (2008), *Informacja o wynikach kontroli funkcjonowania systemu awansu zawodowego nauczycieli*, Warszawa.
- Rubacha K. (2000), *Pełnienie roli nauczyciela a realizacja zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości*, Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Super D. E. (1976), *Career education and the meaning of work. Monographs on Career Education*, Office of Career Education, Washington.
- Spring J. (1994), *American Education*, MC Graw-Hill, Inc. New York.
- Wiłkomirska A. (2005), *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Wong P. M. (2005), *Promotion Criteria and Satisfaction of School Teachers in Hong Kong*, „Educational Management Administration & Leadership”, Vol. 33, No. 4.
- Woods P. and oth. (1997), *Restructuring schools, Reconstructing Teachers*, Open University Press, Buckingham.

Anna Wiłkomirska, Awans zawodowy nauczycieli – „brzydkie kaczątko” reformy edukacji

Title: The teachers' professional promotion – “ugly duckling” of education system reform

Abstract: New system of teachers' professional promotion in Poland has been in place for more than 10 years. It has been amended a few times. It is worth assessing by posing several important questions: Does the current system (of teachers' career path) meet the aims which were assigned to it? Can one observe the teachers' professional development in the sense of increase in professional qualification and competences, and their knowledge broadening?

Is and to what extent the above mentioned development reflected in quality of school functioning?

It is difficult to answer these questions, as up to now there has been no reliable, independ-

ent scientific research on the system of teachers' promotion in Poland. However the above mentioned questions have been answered on the basis of NIK Supreme Chamber of Control report and on the research titled " Professional Satisfaction of Teachers ".

The most significant shortages and the proposals for their improvement have been indicated. The most important of them seem to be streamlining and reducing the red tape, shifting the procedures concerning professional promotion to school. Such a move would be aimed at harmonization the efforts of teachers applying for higher position with needs of school. It would be more advantageous for students and visible in everyday school work.

