

Magdalena Rzepa

EFEKTY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W OPINII NAUCZYCIELI WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO – RAPORT Z BADAŃ

Wprowadzenie

W 1976 roku, J. Ohlinger przedstawiał przerażającą, jego zdaniem, wizję życia chłopca urodzonego w 1984 roku w Stanach Zjednoczonych, który wbrew własnej woli jest skazany na szkołę przez całe swoje życie:

Od szkoły małego dziecka, w której znajdzie się w 6 miesiącu życia aż po centrum edukacji seniorów, w którym umrze, będzie znajdować się przez całe swoje życie dla „dobra społeczeństwa w szkole”. Chłopiec ten będzie mieszkał w dystrykcie [...] kierowanym przez „Komisję uczenia się przez całe życie” i umrze w głębokim przeświadczeniu, że trafi do nieba, gdzie będzie uczęszczał do szkoły aniołów¹.

Dzisiaj można ocenić, ile z powyższej perspektywy się spełniło, na ile wciąż rozwijająca się edukacja ustawiczna jest obiektywną koniecznością, a na ile subiektywną potrzebą. Jednak nie ulega wątpliwości, że w pewnych zawodach jest ona po prostu zewnętrznym wymogiem, a pracownik, aby czerpać rzeczywiste korzyści z edukacji permanentnej, powinien bardziej chcieć niż musieć w niej uczestniczyć. Mowa tu o zawodzie nauczyciela, w którego specyficie leży podwójny obowiązek służby wobec edukacji, a we współczesnym społeczeństwie informacyjnym – szczególnie wobec edukacji realizowanej przez całe życie.

Z jednej strony jest to obowiązek wobec samego siebie. Aby być skutecznym we własnej pracy, aby przynosiła ona pożądane efekty – nauczyciel musi być na bieżąco z informacjami. Wiadomości te są dwojakiego rodzaju – po pierwsze są one natury merytorycznej – z zakresu nauczanego przedmiotu. Po drugie – nauczyciel jako pedagog – winien uzupełniać swoją wiedzę o nowe sposoby pracy wychowawczej.

Nie podejmując wysiłku dalszej edukacji, nauczyciel nie jest wiarygodny w spełnianiu swojego drugiego obowiązku – wychowania do edukacji ustawicznej. Słowa bez pokrycia w czynach i w postawie nauczyciela nie dają oczekiwanych efektów

¹ J. Ohlinger, *Erwachsenenbildung*, [w:] *Freiheit zum Lernen*, red. H. Dauber, E. Verne, Hamburg 1984, s. 19; cyt. za: H. Solarczyk, *Edukacja ustawiczna w Niemczech w kontekście międzynarodowym*, Toruń 2001, s. 156.

wychowawczych. Jak pisze Jean McNiff „najlepiej uczą ci, którzy sami chcą się uczyć”² i swym przykładem pociągają innych do uczestnictwa w edukacji ustawicznej.

Awans zawodowy, podnoszenie własnych kwalifikacji, uzyskiwanie nowych kompetencji – nauczyciel, który chce temu sprostać uczestniczy w wielu formach doskonalenia zawodowego. Najważniejszą kwestią pozostaje jednak ta dotycząca efektów doskonalenia. Czy szkolenia, konferencje, kolejne studia podyplomowe przynoszą pożądane efekty?

Podstawowe wyjaśnienia terminologiczne

Uzupełnianie kwalifikacji i wzbogacanie umiejętności przez nauczycieli bywa określane zazwyczaj dwoma terminami – doskonalenie i doksztalcanie. Przez niektórych autorów terminy te są używane zamiennie.

Doksztalcanie dotyczy sytuacji, kiedy nauczyciel poprzez uczestnictwo w różnorodnych formach edukacji zdobywa kwalifikacje do nauczania nowych przedmiotów.

Natomiast, kiedy nauczyciel dąży do podniesienia swoich kwalifikacji zawodowych – ogólnie jako nauczyciel, pedagog – wykraczając poza obszar merytoryczny danego przedmiotu, wówczas mówimy o doskonaleniu.

Jednakże nauczyciel biorący udział w doksztalcaniu – na przykład w studiach podyplomowych dających uprawnienia do nauczania drugiego przedmiotu – uczestniczy w kursach metodycznych, pedagogicznych, psychologicznych – stąd doskonalili swoje umiejętności wychowawcze, pedagogiczne. Dlatego też można przyjąć, że szeroko pojęte doskonalenie jest nadrzędne i zawiera w sobie również i taką aktywność, która formalnie jest doksztalcaniem. Na potrzeby raportu przyjęto następującą definicję doskonalenia zawodowego nauczycieli: jest to wszelka aktywność edukacyjna nauczycieli, podejmowana na każdym etapie rozwoju zawodowego, sprzyjającą rozwijaniu profesjonalizmu i prowadząca do osiągnięcia przez nich biegłości zawodowej.

Kolejnym terminem jest pojęcie efektów doskonalenia zawodowego nauczycieli. Nie można mylić tego terminu z efektywnością kształcenia, pojmowaną jako „[...] zgodność efektów kształcenia z jego celami założonymi przez osoby i instytucje zajmujące się kształceniem, z nabytymi przez osoby uczące się – przewidzianymi programem – wiadomościami i umiejętnościami oraz określonymi postawami”³.

Natomiast efekty uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym rozumiane są tu jako rezultaty, jakimi zapocentował udział nauczycieli w różnych formach edukacji usta-

² J. McNiff, *Teaching as Learning, in Action Research Approach*, London 1993, s. 10.

³ U. Jeruszka, *Teoretyczne podstawy kształcenia zawodowego*, [w:] *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, red. U. Jeruszka, Warszawa 2000, s. 28.

wicznej. Stąd w przeprowadzonych badaniach zapytano respondentów o subiektywne – odczuwane przez nich – efekty doskonalenia.

Analiza wyników badań

Raport przedstawia fragment szerszych badań poświęconych doskonaleniu nauczycieli województwa małopolskiego. Przedstawię tu opinie badanych na temat efektów, jakie – ich zdaniem – daje uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym.

Badaniami⁴ objęto 117 nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjum rejonu krakowskiego oraz 5 dyrektorów placówek, w których pracują badani nauczyciele. Aby ukazać zależność efektów doskonalenia dostrzeganych przez nauczycieli od ich wieku, wprowadzono podział na 3 grupy: 25-35 lat (37 osób), 36-45 lat (48 badanych) i powyżej 46 lat (32 osoby). Wypowiedzi badanych uzyskano, przeprowadzając wywiad oparty na niestandardyzowanym kwestionariuszu.

Raport ukazuje pięć zakresów, w których – zdaniem nauczycieli – przejawiają się efekty doskonalenia zawodowego. Zakresy te wyodrębniono na podstawie zróżnicowanych odpowiedzi badanych. Są nimi: warsztat pracy nauczyciela, rozwój osobowy, wychowanie uczniów, wyniki nauczania oraz współpraca z rodzicami (zob. tab. 1, wykr. 1). Najpierw zostanie ukazana specyfikacja liczbowa, następnie analiza jakościowa danych obszarów i ich ilustracja wypowiedziami respondentów.

Nauczyciele najczęściej dostrzegają efekty doskonalenia w zakresie polepszenia swojego warsztatu pracy – takiej odpowiedzi udzieliło 45,2% badanych (zob. tab. 1). Są to wypowiedzi szczególnie nauczycieli powyżej 46 lat (32 osoby), następnie nauczycieli młodych (25 osób). Tylko dziewięciu nauczycieli w średniej grupie wiekowej dostrzega takie rezultaty (zob. wykr. 2).

Dwudziestu siedmiu ankietowanych należących do tej grupy zwróciło uwagę na płynność w stosowaniu nowych metod nauczania i wychowania oraz wykorzystywaniu ciekawych środków dydaktycznych. Nauczyciele, korzystając z kursów czy szkoleń, często odświeżają swoje umiejętności metodyczne. Część z badanych ukończyła studia kilka bądź kilkanaście lat temu, kiedy laptopy, rzutniki multimedialne, Internet czy załączone płyty CD do podręczników nie były używane do codziennego prowadzenia lekcji. Stąd – szczególnie nauczyciele w starszej grupie wiekowej – powyżej 46 lat – cenią sobie możliwość zdobycia takich umiejętności.

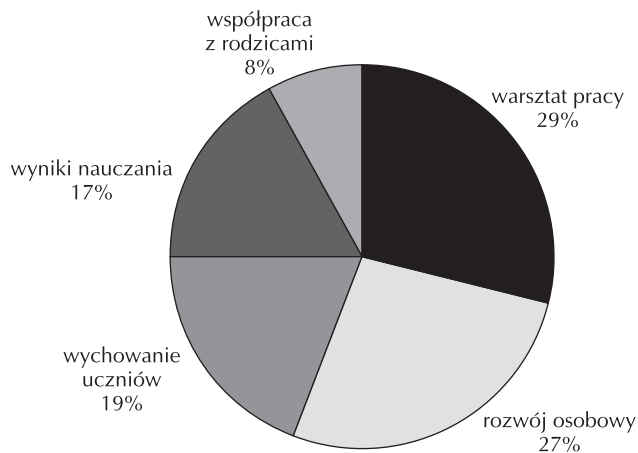
⁴ Badania przeprowadzono w okresie od października do grudnia 2008 r. Wykorzystaną metodą był sondaż diagnostyczny.

Tabela 1. Obszary i kategorie efektów uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym w opinii nauczycieli*

Obszar	Kategoria	Liczba odpowiedzi	Razem	
			Liczba	N = 117 [%]
Warsztat pracy	stosowanie innowacyjnych metod nauczania i środków dydaktycznych	27	53	45,2
	konstruowanie planów nauczania i konspektów zajęć	20		
	zdobycie nowych informacji z zakresu nauczanego przedmiotu	6		
Rozwój osobowy	większa pewność siebie	32	50	42,7
	łatwość radzenia sobie z wymaganiami i sytuacjami trudnymi	18		
Wychowanie uczniów	kontakt z uczniami	17	35	42,7
	reagowanie w sytuacjach trudnych	12		
	organizacja klasy	6		
Wyniki nauczania	brak kategorii	31	31	26,4
Współpraca z rodzicami	porozumienie z rodzicami i opiekunami	9	15	12,8
	organizacja spotkań z rodzicami	4		

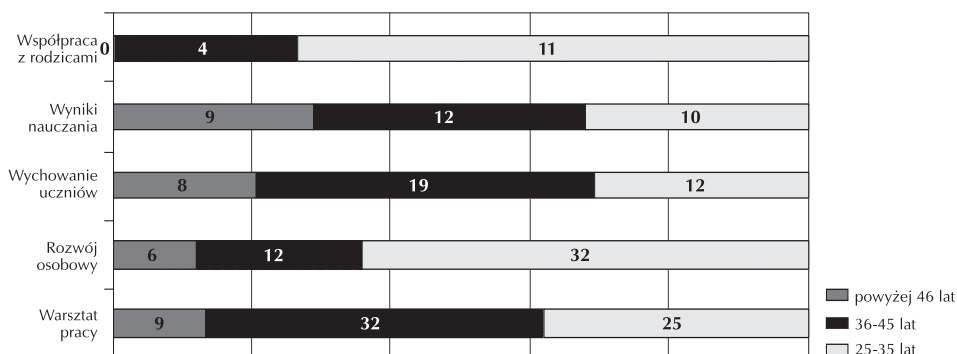
* Wartości w tabeli nie sumują się do 100%, ponieważ nauczyciele udzielali opinii o kilku obszarach efektów.

Wykres 1. Obszary efektów uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym w opinii nauczycieli – rozkład procentowy**



** Wartości procentowe nie odpowiadają wartościom w tabeli, gdyż dla lepszego zobrazowania opinii badanych zastosowano wykres kołowy prezentujący przeliczone wartości z tabeli 1 na udział w 100%.

Wykres 2. Obszary efektów doskonalenia zawodowego a wiek badanych



Z kolei 20 badanych wyraża się pozytywnie na temat rezultatów doskonalenia jeśli chodzi o biegłość w konstruowaniu konspektów i planów nauczania. Nauczyciele mogą sami konstruować program nauczania – program ministerialny jest podstawą, którą sami mogą modyfikować. To – często tylko pozorne – udogodnienie spowodowało jednak nieporozumienia dotyczące zakresu wolności w modyfikacji treści. Stąd też nauczyciele doceniają to, że szkolenia – szczególnie te organizowane przez terenowe oddziały Kuratorium Oświaty – wyjaśniają takie wątpliwości. Dzięki uczestnictwu w doskonaleniu 6 badanych nauczycieli zyskało nowe informacje z zakresu nauczanego przedmiotu. Również i w tej kwestii wydawałoby się, że materiał nauczania i wszelkie zawarte w nim treści powinny być znane u progu kariery zawodowej. Jednak szybki rozwój nauki – zwłaszcza biologii i medycyny, chemii czy technologii informatycznych, powoduje, że informacje uzyskane na studiach nauczycielskich nie są wystarczające, a czasem po prostu są nieaktualne. Odpowiedzi takich udzielali zwłaszcza nauczyciele gimnazjum. Informacje o efektach doskonalenia polepszających warsztat pracy ilustrują wypowiedzi badanych:

Podczas kursu otrzymałam wiele wskazówek do uzupełnienia i prowadzenia szkolnej dokumentacji, przede wszystkim w zakresie pisania autorskich planów nauczania. Bardzo sobie cenię ćwiczenia praktyczne doskonalące te umiejętności (respondentka, 27 lat, ukończyła kurs: dokumentacja w pracy zawodowej nauczyciela organizowany przez Małopolskie Kuratorium Oświaty [dalej: MKO]).

Bardzo dużo dało mi uczestnictwo w szkoleniu z zakresu innowacyjnych metod nauczania. Okazało się, iż od czasów studiów i ukończonego kursu z dydaktyki przybyło wiele ciekawych metod nauczania, bądź ich zmodyfikowane wersje. Ponadto, otrzymaliśmy materiały, które są bardzo przydatne w codziennej pracy (nauczycielka języka polskiego, 34 lata, „szkolenie”⁵ organizowane przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli [dalej: MCDN]).

⁵ Cudzysłów został tu użyty w celu zaznaczenia, że w dydaktyce doskonalenia zawodowego pod tym pojęciem jest rozumiane „wyrabianie umiejętności działania w stereotypowy sposób” (T. No-

Prowadząc zajęcia z informatyki (studia ukończyłam 2 lata temu) coraz częściej spotykałam się z sytuacjami, kiedy uczniowie zafascynowani przedmiotem zaczynali rozmowy z wykorzystaniem nowych pojęć, niekoniecznie dla mnie znanych. Ale cykl szkoleń pozwolił mi na nadrobienie zaległości (respondentka, 27 lat, szkolenia organizowane przez Małopolski Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli [dalej: MNODN]).

Doskonalenie zawodowe przynosi efekty w zakresie rozwoju osobowego – zauważa 42% badanych (zob. tab. 1). Wykres 2 przedstawia wyraźną przewagę w tej grupie nauczycieli młodych – na 37 nauczycieli w wieku do 35 lat takich odpowiedzi udzieliło 32 badanych. Im starsi nauczyciele, tym rzadziej dostrzegają takie efekty doskonalenia.

Na psychologiczną stronę efektów wskazywało 32 badanych. Jest to przede wszystkim większa pewność siebie w sytuacjach szkolnych. Chodzi tu o proces stawiania się nauczycielem, wychowawcą i członkiem zespołu nauczycielskiego. Młody nauczyciel, bez doświadczenia zawodowego, jest niejako skazany na naukę przez metodę prób i błędów, bądź wskazówki i rady starszych nauczycieli. Wchodzi on również w zgrany zespół nauczycielski, znający się od lat. Nauczyciel na progu kariery stoi także przed faktem rozpoczęcia stażu zawodowego. Przynosi to zazwyczaj wiele wątpliwości, nie tylko ze względu na znikomą wiedzę na ten temat wyniesioną ze studiów, lecz również z powodu często zmieniających się przepisów. Większą pewność siebie dostrzega 18 nauczycieli również w radzeniu sobie z wymaganiami i sytuacjami trudnymi, jakie zachodzą w zespole nauczycielskim czy w klasie. Oto niektóre z wypowiedzi:

Dzięki konferencjom i spotkaniom z moim opiekunem, podczas których można poruszyć różne tematy, nie czuję się nieswojo w grupie nauczycieli. Dodatkowo niektóre szkolenia w zespole nauczycielskim pozwalają na lepsze poznanie się i nawiązanie relacji nawet z dużo starszymi nauczycielami (respondentka, 26 lat).

Uczestnictwo w tych formach sprawiło, że awans zawodowy i wymogi z nim związane nie są już niewiadomą, nie muszę sama szukać potrzebnych, niezbędnych informacji (nauczycielka historii, 29 lat, ukończyła „szkolenie” w ramach Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli z zakresu prawa oświatowego prowadzone przez prawnika MKO).

Czuję się pewniej w roli wychowawcy i nauczyciela. Szczególnie w trudnych wychowawczo sytuacjach – z uczniami, którzy „próbują” wyprowadzić mnie z równowagi. Zauważyłam, że łatwiej też jest mi występować na forum rady pedagogicznej (nauczycielka, 33 lata, uczestniczyła w szkoleniu: umiejętności interpersonalne w szkole, Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli [dalej: PODN]).

Efekty uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym 29% badanych widzi w zakresie wychowania uczniów (zob. tab. 1). Większość z nich (19 osób) to nauczyciele starsi

wacki, *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Wrocław 1976). Natomiast w niniejszym artykule, szanując liczne odpowiedzi respondentów oraz informacje zawarte w licznych ofertach ośrodków doskonalenia nauczycieli i Kuratorium Oświaty, termin ten będzie również używany do określenia odrębnej formy doskonalenia zawodowego.

i młodzi (12 osób). Nauczyciele w wieku 36-45 lat w znacznie mniejszym stopniu widzą takie rezultaty (zob. wyk. 2). Łatwość nawiązywania kontaktów z uczniami i lepszym ich rozumieniu podkreślało 17 nauczycieli z tej grupy. Mówią tu zwłaszcza o uczniach o specjalnych potrzebach edukacyjnych, bądź uczniach z rodzin patologicznych. Podkreślają to szczególnie ci nauczyciele, którzy pracują w oddziałach integracyjnych. Badani twierdzą, że nabyli również umiejętności reagowania w trudnych sytuacjach (12 osób). Sześciu badanych wypowiedziało się pozytywnie jeżeli chodzi o nabycie umiejętności w organizacji klasy. Również tutaj byli to młodzi nauczyciele, dla których formy doskonalenia przyczyniły się do zdobycia wiedzy. Oto niektóre z wypowiedzi badanych:

[...] w ramach 3 semestralnego kursu pedagogicznego otrzymałam teoretyczne wiadomości o uczniach upośledzonych czy chorych na autyzm. Odkąd uczę w takim zespole, mimo pomocy ze strony nauczyciela wspomagającego, konieczne stało się uzupełnienie moich wiadomości na ten temat. Szkolenie prowadzone było przez psychologa o wysokich kompetencjach, w miłej atmosferze, z wykorzystaniem filmów, z czasem na rozmowę. Pozwoliło mi to na zrozumienie zachowań uczniów niepełnosprawnych, ale też docenienie pracy nauczyciela wspomagającego (nauczyciel, 29 lat, uczestniczył w „szkoleniu”: dzieci niepełnosprawne intelektualnie w szkole masowej).

Łatwiej nawiązuję kontakt z uczniami. Zajęcia – szczególnie z psychologii – pozwalają na lepsze zrozumienie dziecka, czasem zagubionego, mającego problemy w domu i w szkole. Nauczyłam się patrzeć z innej perspektywy na moich uczniów (nauczycielka matematyki, ukończyła studia podyplomowe: oligofrenopedagogika, Wyższa Szkoła Filozoficzno-Pedagogiczna „Ignatianum”).

Chociaż szkolenie trwało krótko, to jednak dowiedziałem się o ciekawych sposobach reagowania w trudnych sytuacjach. Szczególnie w pracy w oddziale integracyjnym, gdzie pod opieką mam dwójkę dzieci z ADHD oraz jednego ucznia niepełnosprawnego intelektualnie (nauczyciel matematyki, „szkolenie”: jak skutecznie przewodniczyć klasie organizowane w ramach WDN przez pracownika MCDN).

Nikłe doświadczenie z praktyk wychowawczych okazało się niewystarczające w pracy. Oczywiście, dzięki doskonaleniu nie stałam się doświadczonym pedagogiem, lecz miałam możliwość posłuchania od bardziej doświadczonych o ich sposobach, sama też zaczęłam je stosować. Rady doświadczonych psychologów też okazały się pomocne w egzekwowaniu zadań domowych czy uspokajaniu klasy (nauczycielka, 31 lat).

Mogłam poznać i przećwiczyć ciekawe metody integrujące klasę, które stosuję w celu lepszego poznania się uczniów w pierwszej klasie gimnazjum, której jestem wychowawczynią (respondentka, 49 lat, kurs: integracja klasy w pierwszym dniu szkoły zorganizowany przez MCDN).

Jak wynika z tabeli 1 dla 26% badanych uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym procentuje poprawą wyników nauczania. Nie ma tu wyraźnych różnic jeśli chodzi o wiek badanych (zob. wyk. 2).

Wszyscy w tej grupie zwracali uwagę na wyraźnie lepsze wyniki pracy uczniów i większe zainteresowanie uczniów lekcją dzięki zastosowaniu nowych form organizacyjnych i metod nauczania. Należy tu zaznaczyć, że w tym obszarze nauczyciele podkreślali praktyczny aspekt form doskonalenia, w których uczestniczyli:

Zauważyłam, że od kiedy częściej stosuję aktywizujące metody nauczania, uczniowie osiągają lepsze wyniki w nauce i chętniej zapoznają się z nowym materiałem nauczania. Metody te mogłam lepiej poznać dzięki ich praktycznemu zastosowaniu na kursie (nauczycielka chemii, 34 lata, ukończyła kurs: metody aktywizacyjne w nauczaniu i wychowaniu organizowany przez MNODN).

[...] Gdybym na szkoleniu nie zobaczyła na swojej osobie korzyści płynących z ewaluacji materiału dzięki aktywizacyjnym metodom, nie stosowałbym ich. Teraz widzę, że uczniowie chętnie i bardziej efektywnie podejmują się zadań podsumowujących (nauczycielka historii, 37 lat, ukończyła „szkolenie”: sposoby ewaluacji materiału nauczania organizowane przez MODN).

Ostatnim wyodrębnionym zakresem, w którym – według 12% nauczycieli – doskonalenie przynosi efekty, jest współpraca z rodzicami (zob. tab. 1). Wykres 2 ukazuje, że dostrzegają to przede wszystkim nauczyciele młodzi (11 badanych) i ze średniej grupie wiekowej (4 osoby). Jednak doświadczeni nauczyciele, w wieku powyżej 46 lat w ogóle nie zauważają takich rezultatów.

Jedną z kategorii jest kwestia porozumienia z rodzicami. O zdobyciu potrzebnych umiejętności w rozmowach o problemach wychowawczych mówi 9 badanych. Przydatnymi okazały się treści dotyczące tego, jak motywować ucznia do pracy, czy jak przekazać wiadomość o nagannym zachowaniu i słabych wynikach w nauce – rodzicom przewrażliwionym lub takim, którzy nie akceptują swojego dziecka. Nierzadko sytuacje rodzinne wymagają interwencji wychowawcy, pracownika socjalnego bądź innych służb. Często sprawy te są poruszane w ramach doskonalenia. Zdaniem 4 respondentów uczestnictwo w wewnątrzszkolnym doskonaleniu nauczycieli przyczyniło się do polepszenia współpracy z rodzicami od strony organizacyjnej. Oto niektóre z wypowiedzi:

Bardzo trudną kwestią w pracy wychowawcy jest rozmowa z rodzicami, o których wiemy, że dopuszczają się przemocy wobec swojego dziecka, natomiast nie chcą się tego przyznać. Na rozmowie z psychologiem policyjnym poruszane były również problemy roli wychowawcy i możliwych do podjęcia kroków prawnych w takiej sytuacji (nauczycielka fizyki, 34 lata, wychowawczyni III klasy gimnazjum; spotkanie zorganizowane w ramach WDN).

Pomimo posiadanej wiedzy na temat rozmów z rodzicami, nauczyłam się sposobów przeprowadzania rozmów z nimi na trudne tematy związane z kłopotami z ich dzieckiem- myśli i prób samobójczych. Bardzo ważne jest, aby każdy nauczyciel, mający kontakt z dzieckiem potrafił rozpoznawać symptomy takiego zachowania i umieć – jako wychowawca – przekazać je klasie (pedagog szkolny, uczestniczyła w studiach podyplomowych: kryzysy psychologiczne, Uniwersytet Jagielloński).

Uzyskałam wiele ciekawych informacji na temat skutecznego prowadzenia spotkań z rodzicami. Ciekawe były wskazówki dotyczące wyjaśnienia rodzicom kwestii prawnych związanych z koniecznością realizacji przez dziecko do 18 roku życia obowiązku szkolnego (nauczyciel historii, 29 lat, uczestniczył w „szkoleniu” zorganizowanym przez PODN).

Nauczyłam się, w jaki sposób prowadzić edukację rodziców. Jak prowadzić taką rozmowę, aby rodzice nie poczuli się urażeni, aby w łagodny sposób nakłonić ich do zmiany postępowania wobec dziecka. A także, aby wiadomości takie przekazywać na osobności, nie przy innych rodzicach (nauczycielka geografii, 32 lata, ukończyła „szkolenie”: rodzic i wychowawca – razem przeciw przemocy zorganizowane w ramach WDN).

O opinii na temat efektów doskonalenia nauczycieli zapytano również pięciu dyrektorów szkół. Dyrektorzy podkreślają, że uczestnictwo nauczycieli zatrudnionych w kierowanych przez nich placówkach wpływa na:

- wyższy poziom nauczania,
- dobre zdanie o szkole w środowisku,
- rozszerzenie oferty edukacyjnej szkoły – na przykład zajęcia z logopedii, gimnastyki korekcyjnej,
- bardziej efektywną współpracę z rodzicami.

Na uwagę zasługuje to, że dyrektorzy placówek na pierwszym miejscu wskazują poprawę wyników nauczania, natomiast tylko 26% nauczycieli udzieliło takiej odpowiedzi.

pozytywne rezultaty uczestnictwa w różnych formach ustawicznej edukacji zawodowej dostrzegają wszyscy badani. Jednak część z nich wskazywała również na negatywne aspekty doskonalenia zawodowego dotyczące zarówno strony organizacyjnej, jak i merytorycznej. Wśród 117 nauczycieli 25% (30 osób) wskazało na różnego rodzaju niedociągnięcia organizatorów – słabe przygotowanie prowadzących i nieodpowiedni dobór treści do tematyki zajęć (10 nauczycieli), nudny sposób przeprowadzenia zajęć (9 osób), brak praktycznego aspektu przekazywanych wiadomości (7 osób), złe warunki lokalowe (4 osoby). Takie wskazówki mogą przyczynić się do optymalizacji organizacji różnorodnych form doskonalenia zawodowego, jednak opisanie ich wymaga odrębnego opracowania.

Podsumowanie

Rozpoczynając pracę w szkole, nauczyciel zmaga się z wieloma wątpliwościami, dotyczącymi własnej pracy zawodowej i wychowawczej. Później przychodzi okres awansu zawodowego, następnie mnożą się pytania czy doświadczenie wystarczy wobec „świeżej” wiedzy młodych kolegów i koleżanek. Stąd na każdym etapie pracy zawodowej wszyscy nauczyciele uczestniczą w różnych formach doskonalenia. Postawione na

początku pytanie o to, czym to skutkuje – zyskuje pozytywną odpowiedź w świetle powyższych badań. Rezultaty doskonalenia są zauważane przez wszystkich nauczycieli w kilku zakresach. Bez względu na wiek nauczycieli, w ich opinii daje ono możliwość wzbogacenia bądź aktualizacji swojej wiedzy i umiejętności.

Nowe wiadomości uzyskiwane w procesie doskonalenia dotyczą zarówno kwestii merytorycznych z zakresu nauczanego przedmiotu, jak i samego zawodu nauczyciela – awansu zawodowego, codziennych sytuacji szkolnych itp. Ponadto nauczyciele wzbogacają także swoje umiejętności wychowawcze, które mogą bezpośrednio wykorzystywać na lekcji. Kolejną ważną kwestią są korzyści płynące z doskonalenia w procesie komunikacji w grupie zawodowej. Poprzez uczestnictwo razem z innymi nauczycielami w różnych formach doskonalenia zachodzi integracja środowiska, nawiązują się nowe relacje w pracy, tworzy się przestrzeń do wymiany doświadczeń, co ma ogromne znaczenie i dla wzajemnej współpracy, i dla tworzenia dobrej atmosfery w środowisku szkolnym.

Pozytywne rezultaty uczestnictwa w doskonaleniu wyrażane w opiniach nauczycieli pozwalają sądzić, iż mimo natłoku form doskonalenia, obciążeń i wymogów związanych z realizacją awansu zawodowego, niesie to korzyści dla samych uczestników, innych nauczycieli, uczniów oraz ich rodziców.

Intrygująca jest jednak rozbieżność między opiniami nauczycieli i dyrektorów placówek na temat efektów doskonalenia. Każda z tych badanych grup inaczej się wypowiada o efektach doskonalenia. W rezultacie dyrektorzy widzą największe efekty tam, gdzie nauczyciele dostrzegają je na przedostatnim miejscu wśród innych obszarów. Może to świadczyć o tym, że dyrektorzy, nie znając szerszych opinii nauczycieli, kierują się wybiórczymi ocenami bądź tylko własną opinią. Ma to duże znaczenie w wyborze tematyki różnych form doskonalenia realizowanych w szkołach przez terenowe ośrodki doskonalenia zawodowego, którego to wyboru dokonuje na ogół dyrektor szkoły. Taka rozbieżność ocen i opinii na temat efektów doskonalenia zawodowego może mieć wpływ na zaniedbywanie tych obszarów, które najbardziej wymagają pomocy, naprawy, oraz wzbogacenia wiedzy i umiejętności nauczycieli w danym zakresie.

RESULTS OF PROFESSIONAL TRAINING ACCORDING TO TEACHERS FROM MAŁOPOLSKA PROVINCE – RESEARCH REPORT

S u m m a r y

The report presents the results of research aimed to show the effects of participating in professional training. The research, based on teachers' opinions, has been conducted in five Cracovian primary schools and junior highs on the group of 117 teachers. The method used was that of a diagnostic poll, and the technique – an interview based on a non-standardized questionnaire. The report reveals five areas – distinguished on the basis of the teachers' responses – where the results of professional

training show. These include: teachers' professional skills, personal development, educating students, teaching results and cooperation with parents. In order to make the analysis more accurate, these fields have been further divided into smaller categories. The report displays qualitative and quantitative nature of these areas, and illustrates them with the respondents' statements. The article also provides opinions given by five principals on the results of their teachers' participation in professional training. Although the principals named the same areas as the teachers, there is some discrepancy in the impact both groups assign to particular areas.

Positive results of participation in professional training, as expressed by the teachers, lead to the conclusion that in spite of a large number of forms of professional training and the burden of various promotion-related requirements, the training is still beneficial for the participants, other teachers, students and their parents.