



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



*entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BADANIE POCZĄTKUJĄCYCH NAUCZYCIELI

Początkujący nauczyciele Raport z badania jakościowego

Warszawa, lipiec 2012

Autor:
dr Dominika Walczak

Wydawca:
Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2012*

Raport przygotowany w ramach projektu systemowego Badanie jakości i efektywności edukacji oraz instytucjonalizacja zaplecza badawczego, współfinansowanego przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych.

Egzemplarz bezpłatny

1. Streszczenie

Przedmiotem badań opisywanych w raporcie był stopień przygotowania i adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli do pracy w szkole oraz ich mocne i słabe strony w momencie wejścia do zawodu. Badanie miało charakter jakościowy, zostało przeprowadzone metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI). Przeprowadzono 76 wywiadów (IDI) z nauczycielami o krótkim stażu pracy – początkującymi nauczycielami, 45 wywiadów (IDI) z dyrektorami szkół oraz dodatkowo, w celu uzupełnienia danych: 15 wywiadów z nauczycielami starszymi stażem i 15 wywiadów z uczniami.

Próbując dowiedzieć się, jakie kompetencje posiadają początkujący nauczyciele poproszono ich samych o dokonanie swego rodzaju samooceny i odpowiedź na pytanie o to, jakimi nauczycielami się czują. Początkujący nauczyciele nie mieli trudności ze wskazaniem swoich atutów i słabych stron w momencie wejścia do zawodu. Jako atut wymieniona została wiedza merytoryczna z zakresu prowadzonego przedmiotu, jak i metodyki prowadzenia zajęć, a także szereg postaw objawiających się gotowością i potrzebą ciągłego doskonalenia zawodowego, poszukiwania coraz to ciekawszych form prowadzenia zajęć, nawiązywania lepszego kontaktu z uczniem i motywowania go do nauki.

Wśród swoich słabości respondenci wymieniali przede wszystkim problemy z utrzymaniem dyscypliny w klasie, trudności w relacjach z uczniami, w tym z jednej strony dużą nieufność wobec uczniów, a jednocześnie zbyt dużą pobłażliwość, brak cierpliwości, dystansu, opanowania, a także kierowanie się stereotypami w ocenie uczniów. Początkujący nauczyciele przyznawali się do bezradności w zetknięciu z problemami uczniów – między innymi problemami rodzinnymi, osobistymi, w relacjach z rówieśnikami. Brakowało też kompetencji wspierających kontakt z rodzicami uczniów. Respondenci zgodnie twierdzili, że ten aspekt pracy jest absolutnie pomijany w procesie kształcenia nauczycieli. Kłopotliwe okazały się być także czynności administracyjno-sprawozdawcze: brak precyzji i systematyczności w prowadzeniu dokumentacji. Poważnym ograniczeniem była również niezajomość obowiązującego prawa oświatowego. W końcu, wymieniano trudności z zarządzaniem procesem kształcenia uczniów oraz własnym budżetem czasu, co jak twierdzą respondenci, oznacza po pierwsze powstawanie sporych zaległości w postaci narastających partii niezrealizowanego materiału, a w związku z tym konieczność jego nadrobienia i ryzyko niezrealizowania, po drugie, niezwykle czasochłonność procesu przygotowywania się do lekcji, która niekoniecznie przekłada się na jakość zajęć.

Potwierdzeniem listy kompetencji, które mają i których brakuje nauczycielom wchodzącym do zawodu są wypowiedzi dyrektorów szkół. Niekwestionowana przez dyrektorów szkół jest umiejętność wykorzystania w toku prowadzenia lekcji (zajęć) środków multimedialnych i nowoczesnych technologii informacyjnych, a także znajomość języków obcych. Co istotne, tego rodzaju kompetencji nie posiadają, aż w takim stopniu, starsi stażem nauczyciele. Zdaniem dyrektorów również wiedza merytoryczna młodej kadry jest na wyższym poziomie niż kandydatów do pracy w zawodzie 10-15 lat temu. To, co wyróżnia część początkujących nauczycieli i jednocześnie stanowi o ich nieocenionym kapitale, to posiadana już na wejściu do zawodu świadomość ryzyk, trudności związanych pracą w szkole i traktowanie ich nie jako ograniczeń, lecz wyzwań.

Dyrektorzy nie mają raczej zastrzeżeń do wiedzy merytorycznej kandydatów do pracy w szkole, lecz do umiejętności praktycznych – absolwent studiów nie wie, jak ową wiedzę teoretyczną urzeczywistnić w pracy z uczniem, jak dostosować metody i formy pracy do realizowanych treści, etapu edukacyjnego, a także dynamiki grupy uczniowskiej. Konsekwencją tego jest szereg trudności w pracy początkującego nauczyciela. Dyrektorzy zauważają, że początkujący nauczyciel ma problemy z dopasowaniem

używanego przez siebie języka do poziomu uczniów – język, jakim się posługuje jest zbyt akademicki, a przez to niezrozumiały dla ucznia. Nie potrafi sprostać roli wychowawcy klasy – nie wie, na czym polega funkcja i zadania wychowawcy, nie radzi sobie z problemami uczniów, które bardzo często wykraczają poza trudności w opanowaniu danego materiału. Problemów przysparza także pożądana ze strony dyrekcji współpraca z innymi nauczycielami – początkujący nauczyciel nie umie bowiem pracować zespołowo. Młody stażem nauczyciel nie radzi sobie także zdaniem dyrektorów z czynnościami administracyjnymi – sprawozdawczymi, zwłaszcza prowadzeniem dziennika, przygotowaniem oceny opisowej ucznia, przygotowaniem kart osiągnięć ucznia. Ma problemy z projektowaniem procesu kształcenia i rozkładem materiału. W końcu, początkującym nauczycielom brakuje wiedzy na temat zmian, jakie zachodzą w prawie oświatowym, a także kierunków reformy systemu edukacji podejmowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Podsumowując, trzeba podkreślić, że zarówno początkujący nauczyciele, jak i dyrekcja szkół nie mają wątpliwości, że nauczanie praktyczne i praca w zawodzie, to najlepsze sposoby doskonalenia i zdobywania nowych kompetencji istotnych z punktu widzenia pracy nauczyciela. Z wypowiedzi wszystkich respondentów wynika, że narzędziem niezwykle istotnym z punktu widzenia pracy w zawodzie nauczyciela, zwłaszcza w pierwszych latach, jest dobrze przemyślany i zorganizowany system praktyk nauczycielskich. Im wcześniejsza konfrontacja z realnymi problemami i wyzwaniem pracy w szkole, tym łatwiejsze wejście do zawodu.

Wszystkie wymieniane braki kompetencji jednak, nie przekreślają bycia dobrym pracownikiem. To, co niezwykle istotne w procesie dążenia do nakreślonego przez respondentów typu idealnego nauczyciela, to pasja. Wiara w sens i cel swojej pracy, poczucie spełnienia, radość z wykonywanego zawodu to nieoceniona kompetencja wchodzących do zawodu nauczycieli.

2. Streszczenie angielskie

ABSTRACT

The subject of research described in the report was the degree of preparation and professional retraining of new teachers to work in school and their strengths and weaknesses on entry to the profession. The research was qualitative and was carried by an individual in-depth interview method (IDI). There were 76 interviews (IDI) conducted with teachers with a short length of service – new teachers, 45 interviews (IDI) with school principals and in addition, to supplement the data: 15 interviews with senior teachers and 15 interviews with students.

Trying to find out what skills the beginning teachers have, they were asked to make a kind of self-assessment and answer the question of what teachers they feel they are. New teachers had no difficulty in identifying their own strengths and weaknesses on entry to the profession. The expertise on the subject taught and the methodology of teaching, as well as a range of attitudes manifested by the readiness and the need for continuing professional education, seeking more and more interesting forms of teaching, making better contact with the student and motivating him/her to learn was mentioned as advantage.

Among their weaknesses the respondents mentioned, especially, problems of maintaining discipline in the classroom, difficulty in relationships with students, including on the one hand a large distrust towards students and, at the same time, excessive indulgence, lack of patience, distance, self-control and being guided by stereotypical knowledge in the assessment of students. New teachers admitted to helplessness when faced with the problems of students – including family problems, personal problems and relationships with peers. There were no competencies supporting the contact with the students' parents. Respondents agreed that this aspect of work was completely ignored in the process of teacher education. Administrative and reporting activities also proved to be troublesome: lack of precision and regularity in keeping records. A major limitation was the lack of knowledge of educational law. Finally, the difficulties of managing the process of student learning time and the teacher's own time budget, which, as respondents argue, is the first emergence of significant backlog of increasing unrealized material and, therefore, the need to catch up with it and the risk of not being able to realize it, and secondly, an unusual time-consuming process of preparing for lessons, which does not necessarily translate into quality of classes.

Statements of school principals are the confirmation of the list of competencies that the teachers entering the profession are lacking. Unchallenged by school principals is the ability to use in the course of lessons (classes) of multimedia resources and modern information technology as well as foreign languages. Importantly, senior teachers also do not have, to such an extent, this kind of competencies. According to the principals, also the expertise of the young staff is at a higher level than the job applicants 10-15 years ago. What stands out some new teachers and also determines their invaluable capital is their awareness of risks, difficulties concerning work in school and treating them not as a limitations, but challenges at the entry to the profession.

The principals do not have objections to the expertise knowledge of candidates to work in school, but rather to the practical skills – a graduate does not know how to realize this theoretical knowledge in working with a student, how to adapt methods and forms of work to the content realized, stage of edu-

cation as well as the dynamics of student groups. This results in a number of difficulties in the work of new teachers. The principals noted that the novice teacher has difficulty matching the language used by them to the level of students – the language he/she uses is too academic and, therefore, incomprehensible to the student. The new teacher does not know how to cope with the role of class tutor – does not know what the function and tasks of the class tutor involve, does not cope with the problems of students, which often go beyond the difficulties in learning the material. The collaboration with other teachers desired by the principals also cause problems – a new teacher cannot in fact work in a team. According to the principals, a young teacher is also not coping well with administrative and reporting activities, particularly with keeping the class register, preparation of student descriptive evaluation, preparation of student achievement cards. The new teacher has problems with designing the education process and the material layout. In the end, new teachers lack knowledge about the changes taking place in the education law, as well as the direction of the education system reform undertaken by the Ministry of Education.

In conclusion, it must be emphasized that both new teachers and school principals have no doubt that the practical teaching and working in the profession are the best ways to improve and gain new competencies relevant to the work of a teacher. The statements of all respondents indicate that a very important tool in working as a teacher, especially in the early years, is a well-thought and organized system of teaching practice. The earlier confrontation with real problems and challenges of working in school, the easier the entry into the profession.

All cited lacks of competencies, however, do not blight being a good employee. Passion is extremely important in the respondents' pursuit of the perfect teacher type. Faith in the meaning and purpose of their work, a sense of accomplishment, and the joy of their profession are an invaluable competence of teachers entering the profession.

3. Spis Treści

1. Streszczenie.....	3
2. Streszczenie angielskie – ABSTRACT	5
3. Spis Treści	7
4. Wprowadzenie	11
5. Opis celu i metodologii badania.....	15
6. Opis realizacji badania.....	16
7. Próba badawcza	17
7.1. Początkujący nauczyciele.....	17
7.2. Dyrektorzy	20
7.3. Nauczyciele starsi stażem pracy.....	21
7.4. Uczniowie	22
8. Opis wyników badania	23
8.1. Idealny nauczyciel	24
8.1.1. Cechy idealnego nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli.....	24
8.1.2. Cechy idealnego nauczyciela w opinii dyrektorów szkół	29
8.2. Kształcenie i przygotowanie zawodowe.....	31
8.2.1. Organizacja kształcenia w opinii początkujących nauczycieli	31
8.2.2. Kształcenie praktyczne w opinii początkujących nauczycieli	33
8.2.2.1. Ocena przydatności praktyk.....	33
8.2.2.2. Rola opiekunów praktyk	36
8.2.3. Kształcenie praktyczne w opinii dyrektorów szkół	37
8.2.3.1. Potrzeba wpływania na treść kształcenia nauczycieli w opinii dyrektorów szkół	39
8.2.3.2. Współpraca z uczelniami w opinii dyrektorów szkół	39
8.2.3.3. Ocena systemu przygotowania zawodowego nauczycieli pod kątem kształcenia przydatnych kompetencji i umiejętności w opinii dyrektorów szkół	41
8.2.4. System kształcenia w opinii nauczycieli starszych stażem pracy	43
8.2.5. Sugerowane zmiany w systemie kształcenia w opinii początkujących nauczycieli	44
8.2.6. Sugerowane zmiany w systemie kształcenia w opinii dyrektorów szkół	45
8.3. Motywy wyboru zawodu nauczyciela	48
8.3.1. Proces wyboru zawodu w opinii początkujących nauczycieli	48
8.3.1.1. Rola osób trzecich w kształtowaniu kariery zawodowej w opinii początkujących nauczycieli	52
8.4. Charakterystyka osób rozpoczynających pracę nauczyciela	53

8.4.1.	Charakterystyka osób rozpoczynających pracę nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli.....	53
8.4.2.	Ocena współczesnych absolwentów w stosunku do ich poprzedników w opinii dyrektorów szkół.....	55
8.4.2.1.	Rotacja początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół.....	56
8.4.3.	Ocena współczesnych absolwentów w stosunku do ich poprzedników w opinii nauczycieli starszych stażem pracy.....	58
8.4.4.	Przygotowanie do pracy w zawodzie w opinii nauczycieli starszych stażem pracy....	59
8.4.4.1.	Zmiana sytuacji zawodowej na przestrzeni lat w opinii nauczycieli starszych stażem pracy.....	59
8.5.	Proces poszukiwania pracy w zawodzie nauczyciela.....	61
8.5.1.	Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy w zawodzie nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli.....	61
8.5.2.	Ścieżki poszukiwania pracowników w opinii dyrektorów szkół.....	64
8.5.3.	Proces rekrutacji w opinii początkujących nauczycieli.....	65
8.5.3.1.	Metody rekrutacji w opinii dyrektorów szkół.....	66
8.6.	Początki pracy w zawodzie nauczyciela.....	68
8.6.1.	Pierwsze dni pracy w opinii początkujących nauczycieli.....	68
8.6.2.	Obowiązki początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów.....	70
8.6.3.	Oczekiwania początkujących nauczycieli.....	70
8.6.4.	Atmosfera pracy w opinii początkujących nauczycieli.....	72
8.6.5.	Atmosfera pracy w opinii dyrektorów szkół.....	74
8.6.6.	Relacje z dyrekcją w opinii początkujących nauczycieli.....	75
8.6.7.	Relacje z początkującymi nauczycielami w opinii dyrektorów szkół.....	77
8.6.8.	Relacje z gronem pedagogicznym w opinii początkujących nauczycieli.....	78
8.6.9.	Relacje początkujących nauczycieli z gronem pedagogicznym w opinii dyrektorów szkół.....	80
8.6.10.	Relacje z uczniami w opinii początkujących nauczycieli.....	80
8.6.11.	Relacje początkujących nauczycieli z uczniami w opinii dyrektorów szkół.....	81
8.6.12.	Opinie uczniów na temat początkujących nauczycieli.....	82
8.6.13.	Relacje z rodzicami w opinii początkujących nauczycieli.....	85
8.6.14.	Kontakty początkujących nauczycieli z rodzicami w opinii dyrektorów szkół.....	86
8.7.	Zespoły zadaniowe w szkole.....	87
8.7.1.	Zespoły zadaniowe w opinii początkujących nauczycieli.....	87
8.7.2.	Zespoły zadaniowe w opinii dyrektorów szkół.....	89
8.8.	Mocne i słabe strony pracy początkujących nauczycieli.....	89
8.8.1.	Trudności, sukcesy i porażki początkujących nauczycieli w pierwszych miesiącach pracy.....	89
8.8.2.	Trudności, sukcesy i porażki początkujących nauczycieli w pierwszych miesiącach pracy w opiniach dyrektorów szkół.....	93
8.8.3.	Samoocena mocnych i słabych stron początkujących nauczycieli.....	96
8.8.4.	Mocne i słabe strony początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół.....	97

8.8.5.	Zalety początkujących nauczycieli w opinii nauczycieli starszych stażem pracy	97
8.8.6.	Problemy z utrzymaniem poziomu zaangażowania początkujących nauczycieli w opinii nauczycieli starszych stażem pracy	98
8.9.	Formy wsparcia początkujących nauczycieli w pracy.....	99
8.9.1.	Formy wsparcia ułatwiające pracę nowym nauczycielom w opinii początkujących nauczycieli.....	99
8.9.2.	Funkcja opiekuna stażu w opinii początkujących nauczycieli	100
8.9.3.	Formy wsparcia ułatwiające pracę nowym nauczycielom w opinii dyrektorów	101
8.10.	Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli	102
8.10.1.	Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli – sugestie początkujących nauczycieli	102
8.10.2.	Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli – sugestie dyrektorów	103
8.11.	Zmiany związane z przybyciem początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół	103
8.12.	Zawód nauczyciela i rola rodziny	104
8.13.	Doskonalenie i rozwój zawodowy	106
8.13.1.	Warunki konieczne do rozwoju w opinii początkujących nauczycieli	106
8.13.2.	Dokształcanie w pierwszych miesiącach pracy i później w opinii początkujących nauczycieli.....	107
8.13.3.	Stosunek początkujących nauczycieli do systemu awansu zawodowego	110
8.14.	Zawód nauczyciela a płeć	113
8.14.1.	Zawód nauczyciela a płeć w opinii początkujących nauczycieli	113
8.14.2.	Zawód nauczyciela a płeć w opinii dyrektorów szkół.....	116
8.14.2.1.	Wpływ płci na sposób wykonywania zawodu nauczyciela.....	116
8.14.2.2.	Motywy wyboru zawodu nauczyciela uwarunkowane płciowo (znaczenie ról społecznych i stereotypów) w opinii dyrektorów szkół	117
8.15.	Tematyka równości płci w kształceniu nauczycieli.....	118
8.15.1.	Tematyka równości płci w kształceniu nauczycieli w opinii początkujących nauczycieli.....	118
8.15.2.	Tematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn w szkole w opinii początkujących nauczycieli.....	119
8.15.3.	Równość płci w kształceniu nauczycieli w opinii dyrektorów szkół	120
8.16.	System motywacyjny.....	121
8.16.1.	System motywacyjny w opinii początkujących nauczycieli.....	121
8.16.2.	Proponowane elementy zmiany systemu motywacyjnego w opinii początkujących nauczycieli.....	123
8.16.3.	System motywacyjny w opinii dyrektorów szkół	123
8.16.3.1.	Ocena systemu awansu zawodowego.....	125
8.16.4.	Ambicje początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół.....	126
8.17.	Zawód nauczyciela a prestiż.....	127
8.17.1.	Zawód nauczyciela a prestiż w opinii początkujących nauczycieli	127

8.17.2. Zawód nauczyciela a prestiż w opinii dyrektorów szkół.....	130
8.18. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą	131
8.18.1. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą w opinii początkujących nauczycieli.....	131
8.18.2. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą nauczyciela w opinii dyrektorów szkół.....	135
8.19. Mocne i słabe strony systemu przygotowania i adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli oraz szanse i zagrożenia przygotowania do pracy w zawodzie – analiza SWOT	137
9. Wnioski	141
10. Podsumowanie	144

4. Wprowadzenie

Jakość kształcenia oraz doświadczenie zawodowe odgrywają kluczową rolę w karierze nauczyciela. Uzyskanie kwalifikacji nauczycielskich nie jest jednak tożsame z rzeczywistą gotowością do pracy w szkole. Nauczyciel wyposażony w „kompetencje początkowe” wymaga ciągłego procesu doskonalenia. Nowi, początkujący nauczyciele doświadczają najczęściej „szoku przejścia” („*transition shock*”) przechodząc z instytucji przygotowującej do zawodu do pracy w szkole (Calderhead 1992). O tym, czy nauczyciel sprosta specyficznym zadaniom wynikającym z charakteru zawodu nauczyciela w dużej mierze decyduje pomyślna adaptacja do zawodu i pierwsze lata pracy.

Adaptacja pracownika jest w ekonomii rozumiana jako element procesu zarządzania zasobami ludzkimi. Adaptacja jest etapem wprowadzania nowozatrudnionej osoby do zakładu pracy, poprzez zapoznanie jej z organizacją i osobami, które w danej firmie pracują oraz przedstawienie jej zadań, które wymagane są na danym stanowisku (Żarczyńska-Dobiesz, 2008). Podstawowym celem procesu adaptacji jest jak najszybsze i bezkonfliktowe włączenie nowego pracownika do organizacji w pracy, tak, żeby mógł osiągnąć wysoką wydajność. Nowy pracownik musi nauczyć się wykonywania zadań na swoim stanowisku pracy, zrozumieć swoją rolę w organizacji i przyjąć jej przepisy, poznać i dostosować się do kultury organizacyjnej oraz zintegrować się ze współpracownikami, nawiązując z nimi poprawne relacje. Według psychologów, z uczeniem się tych nowych umiejętności zawodowych nierozzerwalnie związany jest lęk (Schein 2002). W celu obniżenia poziomu lęku nowego pracownika, warto zaangażować osoby, które mogłyby go wesprzeć. Osoby te nazywane są często agentami socjalizacji i są wśród nich np: współpracownik, przełożony, opiekun, coach, mentor, superwizor, pracownik działu zasobów ludzkich. Świadomość posiadania opiekuna, możliwości otrzymania wsparcia na początku pracy w zawodzie daje poczucie bezpieczeństwa w nowym miejscu pracy (Janowska, 2002).

Udana adaptacja prowadzi do dopasowania pracownika do środowiska organizacji. W rezultacie taki pracownik pozostaje w firmie, wydajnie pracując i nie podejmuje prób zmiany pracy. Zatem satysfakcjonujące wprowadzenie pracownika do pracy buduje u niego poczucie lojalności z organizacją. Okazuje się również, że dopasowanie ma duży wpływ na takie zmienne, jak: satysfakcja z pracy, poziom stresu w pracy, zaangażowanie organizacyjne pracownika, gotowość do zmiany pracy (Caldwell i in., 2004). Wszystkie te mechanizmy odgrywają dużą rolę w początkach pracy w różnych zawodach, również w zawodzie nauczyciela. Szczególnie w Polsce, gdzie nie występuje diagnozowanie predyspozycji do zawodu oraz gdzie po zakończeniu kształcenia nie odbywa się staż przygotowawczy o tym, czy nauczyciel sprosta specyficznym zadaniom decydują pierwsze lata pracy. Okres zawodowego startu oraz profesjonalna adaptacja rozstrzygają o tym, czy nauczyciel dostosuje się do warunków pracy w szkole i czy w niej pozostanie. Odpowiedni proces adaptacji zawodowej początkującego nauczyciela nie tylko wprowadza go w środowisko pracy, ale także niweluje braki kompetencji, w tym wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Specyfika zawodu, co zdaje się rozumieć coraz większe grono nauczycieli, polega na ciągłym doskonaleniu się i zdobywaniu nowych umiejętności. Właściwie przeprowadzony okres adaptacji ułatwia zatem nauczycielom długotrwały proces „stawania się” nauczycielem.

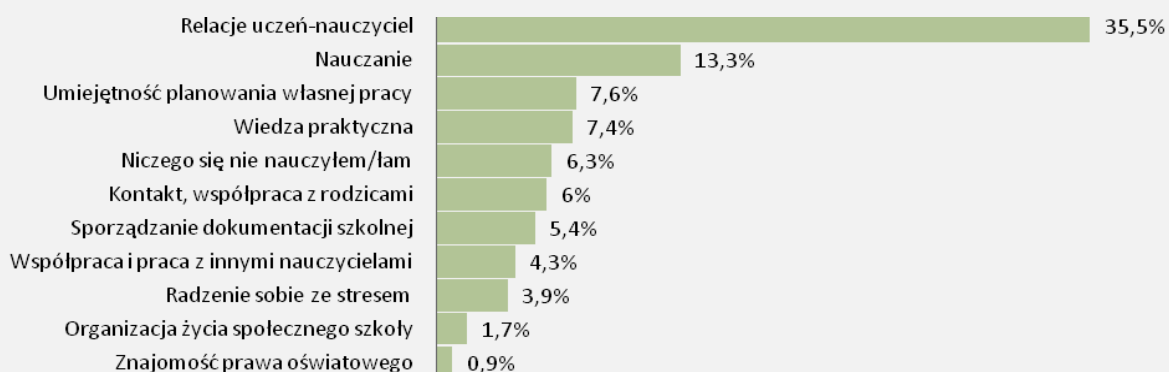
Kim są początkujący nauczyciele? Jakie są ich oczekiwania i przeżywane problemy? Co próbują zmieniać i dlaczego? Odpowiedzi między innymi na te właśnie pytania szukała Wanda Dróżka, po-

dejmując na przełomie 1992 i 1993 roku jakościowe badania autobiograficzne wśród młodych – do 35 roku życia – nauczycieli. Nadrzędnym celem badań było zebranie materiału do analiz nad kondycją profesjonalną i społeczno-kulturową młodego pokolenia nauczycieli lat 90.

Największe problemy ówczesnych młodych nauczycieli związane były z pedagogiczno – edukacyjnym wymiarem kształcenia nauczycieli. To czego im brakowało to przede wszystkim fachowości. Na ogół nie czuli się w pełni profesjonalistami, do czego w toku swojej pracy usilnie dążyli. Opracowywali zatem samodzielnie metody pracy z uczniem, szukali pomocy na różnych kursach, studiach podyplomowych. Najogólniej można powiedzieć, że brakowało im praktyki – nie było jej na studiach, bądź często dawała złe nawyki, a także nie mieli możliwości odbycia stażu. Stąd poszukiwania i wysiłek wypracowania własnego stylu dopiero w trakcie pracy, często metodą prób i błędów oraz poleganie na intuicji (Dróżka 2004).

Również badania Instytutu Spraw Publicznych dotyczące oceny kształcenia nauczycieli wskazywały, że uczelnie w niewłaściwy sposób organizują kształcenie praktyczne (Wiłkomirska 2005). W ocenie badanych wówczas nauczycieli w ich przygotowaniu do zawodu zabrakło umiejętności potrzebnych w pracy w szkole.

Wykres 1: Umiejętności nabyte w pierwszych latach pracy w szkole, których zabrakło w kształceniu nauczycieli¹.



Źródło: Wiłkomirska, A. (2005). *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*. Instytut Spraw Publicznych: Warszawa.

Wypowiedzi młodych nauczycieli na temat pierwszego roku, dwóch lat pracy w zawodzie pozwoliły Wandzie Dróżce na wyodrębnienie kilku grup czynników, które okazały się znaczące dla przebiegu początkowego okresu pracy, a zwłaszcza startu zawodowego badanych. Były to przede wszystkim czynniki natury zawodowej – lęk przed pierwszym kontaktem z dziećmi i młodzieżą, obawa przed ośmieszeniem, ocenianiem, nieporadność z dokumentacją szkolną. Wymieniane trudności wynikły w dużej mierze z braku odpowiedniego przygotowania zawodowego, ale także atmosfery pracy w szkole. Młodzi nauczyciele zwracali uwagę na fatalną jakość stosunków międzyludzkich w zespołach nauczycielskich, czego świadectwem był brak integracji nauczycieli. Brak integracji stanowił szczególnie mocną barierę dla rozwoju inicjatyw młodych nauczycieli. Na ogół nowicjusze spotykali się z niechęcią, niezrozumieniem, w przeważającej liczbie przypadków byli pozostawieni sami

¹ Na wykresie 1. przedstawiono procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy w pierwszych dwóch latach swojej pracy nauczyciel(a) się Pan(i) czegoś, co stanowi ważną umiejętność w pracy nauczyciela, a czego nie było w programie kształcenia nauczycielskiego na studiach wyższych? (Na wykresie pominięto kategorię: brak odpowiedzi – 7,7%).

sobie z ogromem przytłaczających problemów i ze świadomością, że nie wolno pytać, bo to tylko pogorszy ich niekorzystną sytuację.

Ważną rolę na etapie startu zawodowego odgrywa dyrektor szkoły. Z omawianych badań wynika, że to dyrektorzy najczęściej prowadzili hospitacje lekcji początkujących nauczycieli. Niestety rzadko były one później omawiane razem z prowadzącym je początkującym nauczycielem. Zadaniem początkujących nauczycieli, to co jest im szczególnie potrzebne na etapie rozpoczynania pracy, to dobra rada i osoba, do której można się zwrócić bez obaw w każdej sytuacji (Dróżka 2004). Konkludując analizę startu zawodowego nauczycieli nauczania początkowego Bogusława Jodłowska (1988; 1991) zaproponowała objęcie młodych nauczycieli specjalną opieką przez opiekunów (mentorów) zawłaszczając w pierwszym roku pracy.

Analiza materiałów autobiograficznych ujawniła, iż realia życia i pracy młodych nauczycieli w Polsce lat 90. XX wieku nie odpowiadała ich aspiracjom. Większości z nich towarzyszył ciągły stres wynikający w dużej mierze z napięcia między poczuciem nauczycielskiej misji, obowiązku, świadomości własnej wartości jako człowieka i nauczyciela, a pogłębiającą się mizérią materialną, obniżającym się prestiżem zawodu nauczyciela i jakością pracy nauczycielskiej. Poważnym zagrożeniem dla zawodu nauczyciela było w wielu przypadkach obniżanie motywacji pracy już w początkowym jej okresie (Dróżka 2004).

Najnowszych informacji na temat pracy początkujących nauczycieli dostarcza międzynarodowy projekt badawczy OECD, dotyczący nauczania, uczenia się i zdobywania wiedzy – TALIS (*Teaching and Learning International Survey*).

Jak wynika z raportu „*The experience of new teachers: results from TALIS 2008*” (OECD 2012) nauczyciele z 24 krajów ze stażem pracy do dwóch lat mają porównywalne obowiązki dydaktyczne, co ich doświadczeni nauczyciele, tymczasem brakuje im kompetencji przekładających się na efektywne nauczanie. Słabiej też radzą sobie z utrzymaniem dyscypliny w klasie, co w praktyce oznacza ograniczony czas przeznaczony na nauczanie. Młodzi stażem nauczyciele na faktyczne nauczanie przeznaczają mniej niż ¼ czasu lekcji – 18% czasu zajmuje im dyscyplinowanie uczniów i utrzymanie porządku w klasie (doświadczonym nauczycielom – 13%). Średnio, 25% początkujących nauczycieli spędza ¼ czasu lekcji na utrzymanie porządku wśród uczniów, a 10% nowych nauczycieli przeznaczają na dyscyplinowanie uczniów co najmniej 40% czasu lekcji. Oczywiście, wszystko to dzieje się kosztem efektywnego kształcenia.

Początkujący nauczyciele z różnych krajów są jak wynika z raportu TALIS 2008 świadomi swoich braków i ograniczeń, a przez to zdecydowanie bardziej chętni, niż doświadczeni stażem nauczyciele, do podnoszenia swoich kompetencji i udziału w rozmaitych szkoleniach, szczególnie tych podnoszących kompetencje w zakresie efektywnego nauczania, zarządzania czasem uczniów, w tym radzenia sobie z dyscypliną w klasie i problemami w relacjach z uczniami. Początkujący stażem nauczyciele wierzą, że doskonalenie zawodowe jest sposobem na ograniczenie ich słabych stron, jakie mają w momencie wejścia do zawodu. Średnio, 1/3 początkujących nauczycieli ma potrzebę podnoszenia swoich kompetencji w zakresie radzenia sobie z problemami wychowawczymi w klasie, a 25% w zakresie zarządzania klasą. Dla porównania, tego typu potrzeby szkoleniowe ma jedynie 12% starszych stażem nauczycieli.

W większości krajów biorących udział w badaniu, nowi nauczyciele mają praktycznie takie same obowiązki, jak ich bardziej doświadczeni koledzy i koleżanki. Przeciętnie, początkujący nauczyciele spędzają nieco więcej czasu na planowaniu lekcji i nieco mniej na nauczaniu uczniów i wykonywaniu

czynności sprawozdawczo – administracyjnych. To co wymaga szczególnego podkreślenia, to fakt, że początkujący nauczyciele nie tylko widzą potrzebą doskonalenia zawodowego, ale co istotne mają poczucie jego skuteczności i głęboko wierzą, że doskonalenie zawodowe przełoży się na jakość ich pracy.

W analizie TALIS wyodrębniono dwa przeciwstawne zestawy przekonań na temat nauczania: przekonanie o bezpośrednim przekazie wiedzy (*direct transmission beliefs*) oraz przekonania konstruktywistyczne (*constructivist beliefs*). Przekonanie o bezpośrednim przekazie wiedzy zakłada, że zadaniem nauczyciela jest: jasne i dobrze ustrukturyzowane przekazywanie konkretnej wiedzy, podawanie poprawnego rozwiązania, stawianie uczniów przed jasno sformułowanymi, dającymi się rozwiązać problemami oraz zapewnianie spokoju i skupienia w klasie.

W perspektywie konstruktywistycznej traktuje się uczniów jako aktywnych uczestników procesu nauczania. Rolą nauczyciela jest wspieranie indywidualnej nauki ucznia, pozwalanie mu na znalezienie własnego rozwiązania problemu, uwzględnianie preferencji ucznia w wyborze metod stosowanych na lekcji. Nacisk kładziony jest w większym stopniu na proces rozumowania, niż na nabywanie konkretnej wiedzy (IBE 2009). Porównując profile przekonań na temat nauczania i uczenia się początkujących nauczycieli i doświadczonych, okazuje się, że młodzi stażem nauczyciele w większym stopniu traktują się uczniów jako aktywnych uczestników procesu nauczania (przekonania konstruktywistyczne).

Z badań TALIS wynika, że mentoring i szkolenia wstępne oferowane początkującym nauczycielom nie przynoszą zakładanych rezultatów, zwłaszcza wsparcia i rozwoju na podstawie uzyskiwanej informacji zwrotnej. Jednocześnie 9 na 10 początkujących nauczycieli jest przekonanych, że ocena i informacja zwrotna jest szczególnie przydatna i pomocna w ich codziennej pracy. Dla porównania tylko 16% doświadczonych nauczycieli jest podobnego zdania. Istotne, że ocena i informacja zwrotna wpływa także na poczucie większego bezpieczeństwa pracy (58% początkujących nauczycieli i 51% doświadczonych nauczycieli) i satysfakcji z jej wykonywania (43% początkujących nauczycieli i 33% doświadczonych nauczycieli).

Początkujący nauczyciele częściej niż ich doświadczeni koledzy zwracają uwagę na problem braku wyciągania przez dyrekcję szkoły konsekwencji wobec niskiej efektywności pracy nauczycieli. Jednocześnie tylko nieco ponad ¼ początkujących nauczycieli wierzy, że podnoszenie jakości nauczania, wykorzystywanie innowacyjnych metod pracy z uczniem zostanie w ogóle dostrzeżone i uznane przez pracodawcę, czy innych nauczycieli (TALIS 2008).

Zrealizowane przez Instytut Badań Edukacyjnych badanie jakościowe miało pozwolić na ocenę przygotowania oraz adaptacji zawodowej początkującego nauczyciela w szkole, wskazać mocne i słabe strony w momencie wejścia do zawodu, a także odpowiedzieć na pytanie o aktualność problemów i trudności startu w zawodzie nauczyciela i porównywalność problemów polskich początkujących nauczycieli z tymi, które sygnalizowali nauczyciele z innych krajów – uczestnicy międzynarodowego badania nauczycieli TALIS.

5. Opis celu i metodologii badania

Zrealizowane badanie miało na celu:

- identyfikację mocnych i słabych stron w zakresie kompetencji początkującego nauczyciela;
- analizę procesu adaptacji zawodowej nauczyciela, w tym identyfikację problemów w relacjach z dyrektorem, zespołem nauczycielskim, uczniami, rodzicami oraz partnerami zewnętrznymi (np. władzą lokalną);
- poznanie motywów podjęcia decyzji o pracy w zawodzie nauczyciela;
- identyfikację zalet i wad związanych z wykonywaniem zawodu z punktu widzenia badanych nauczycieli;
- konfrontację wyobrażeń na temat pracy nauczyciela przed wejściem do zawodu z rzeczywistymi wyzwaniami i trudnościami związanymi z wykonywaniem pracy nauczyciela;
- identyfikację wyobrażeń badanych nauczycieli na temat przebiegu ich kariery zawodowej.

Badanie miało charakter jakościowy i zostało przeprowadzone metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (In-Depth Interviews IDI).

Przyjęta metodologia narzuca pewną ostrożność podczas interpretacji jego wyników. Badana próba nie była próbą losową, reprezentatywną dla ogólnopolskiej populacji "początkujących nauczycieli". Zróżnicowano ją poprzez celowy dobór trzech województw, dobór szkół różnego typu, wielkość miejscowości oraz kwoty, takie jak staż pracy i płeć respondentów. Niestety dalszy dobór respondentów nie miał w pełni losowego charakteru, ponieważ był tak zwanym doбором opartym na dostępności badanych, zdeterminowanym przez zgodę dyrekcji szkół i samych badanych nauczycieli na udział w badaniu. Zgoda taka lub jej brak, mogła (choć nie musiała) wiązać się z określoną postawą wobec badanego problemu, a przez to mogła spowodować samowykluczenie części szkół.

6. Opis realizacji badania

Badanie na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych zrealizował Instytut PBS (poprzednia nazwa: Pracownia Badań Społecznych). Rekrutacja respondentów odbywała się w dniach 9.05 – 10.06.2011 roku metodą telefoniczną, przy użyciu kwestionariusza rekrutacyjnego.

Po otrzymaniu zgody dyrektorów na udział szkół w badaniu, szkołom przekazywano informacje dotyczące celów i zasad realizacji projektu. Na kolejnym etapie, dyrektorzy proszeni byli o uzyskanie zgody zatrudnionych nauczycieli, spełniających kryteria udziału w projekcie.

Dane wstępnie zrekrutowanych nauczycieli były sprawdzane podczas kontroli telefonicznej. Następnie moderatorzy PBS przeprowadzali wywiady pogłębione z osobami spełniającymi założone kryteria. Realizacja wywiadów w terenie trwała od 25.05 do 24.06.2011.

Na dalszym etapie realizacji badania, na podstawie nagrań sporządzono transkrypcje, które poddane zostały analizie przez badaczy sporządzających raporty.

7. Próba badawcza

Zrealizowane badanie składało się z wywiadów z czterema kategoriami respondentów:

- początkującymi nauczycielami;
- dyrektorami;
- nauczycielami starszymi stażem pracy;
- uczniami.

7.1. Początkujący nauczyciele

Wywiady z początkującymi nauczycielami miały na celu:

- analizę i ocenę sposobu kształcenia studentów do pracy w zawodzie nauczyciela;
- identyfikację mocnych i słabych stron w zakresie kompetencji nauczyciela;
- analizę procesu adaptacji zawodowej nauczyciela, w tym identyfikację problemów w relacjach z dyrektorem, zespołem nauczycielskim, uczniami, rodzicami oraz partnerami zewnętrznymi (np. władzą lokalną);
- poznanie motywów podjęcia decyzji o pracy w zawodzie nauczyciela;
- identyfikację zalet i wad związanych z wykonywaniem zawodu z punktu widzenia badanych nauczycieli;
- konfrontację wyobrażeń na temat pracy nauczyciela przed wejściem do zawodu z rzeczywistymi wyzwaniami i trudnościami związanymi z wykonywaniem pracy nauczyciela;
- identyfikację wyobrażeń badanych nauczycieli na temat przebiegu ich kariery zawodowej.

Badanie jakościowe przeprowadzone zostało w 45 placówkach szkolnych na terenie trzech województw – łódzkiego (15 szkół), małopolskiego (16 szkół) i warmińsko-mazurskiego (14 szkół). Szkoły zróżnicowane były pod względem typu (podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne – po 15 placówek z każdego poziomu), organu prowadzącego placówkę (41 szkół publicznych i 4 niepubliczne) oraz lokalizacji (7 szkół wiejskich, 11 szkół w miastach do 50 tysięcy mieszkańców oraz 27 szkół w miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców).

Wywiady indywidualne z nauczycielami o krótkim stażu pracy (76 IDI) uzupełnione zostały kartami metryczkowymi nauczycieli. Analiza informacji uzyskanych z kart metryczkowych wypełnianych przez uczestników wywiadów indywidualnych posłużyła do usystematyzowanej charakterystyki badanych, stanowiącej tło dla opinii wyrażanych w toku wywiadów indywidualnych.

Udział badanych ze względu na płeć, lokalizację miejsca pracy (województwo i wielkość miejscowości) oraz typ szkoły (podstawowa, gimnazjum, średnia) przedstawia poniższa tabela:

Tabela 1. Udział badanych ze względu na płeć, lokalizację miejsca pracy i typ szkoły

Województwo łódzkie	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wieś	1	2	1			
Miasto do 50 tysięcy mieszkańców		2	1	1	3	1
Miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców	5*	2*	3**	1	1*	4*
Województwo małopolskie	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wieś	2	1	1	2		
Miasto do 50 tysięcy mieszkańców	2		3		1	1
Miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców	3**	2*	3	2	5	3
Województwo warmińsko-mazurskie	Szkoła podstawowa		Gimnazjum		Szkoła ponadgimnazjalna	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Wieś	1	1	1			
Miasto do 50 tysięcy mieszkańców		1	1		1	2
Miasto powyżej 100 tysięcy mieszkańców	1	2	2	2	2	

* w tym: 1 nauczyciel ze szkoły niepublicznej; **w tym: dwóch nauczycieli ze szkoły niepublicznej

Łącznie, przeprowadzono 76 wywiadów indywidualnych z nauczycielami o krótkim stażu pracy, w tym:

- z 44 kobietami i 32 mężczyznami (jeden z problemów badawczych dotyczył obszaru: „Zawód nauczyciela a płeć” założono więc, że w każdej wybranej szkole należy przeprowadzić 3 wywiady z początkującymi nauczycielami, w tym co najmniej z jednym mężczyzną; stąd tak duża próba badanych mężczyzn);
- z 28 nauczycielami ze szkół podstawowych, 24 nauczycielami z gimnazjum, 24 nauczycielami ze szkół średnich;
- z 13 nauczycielami szkół wiejskich, 20 nauczycielami z miast do 50 tysięcy mieszkańców, 43 nauczycielami z miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców;
- z 28 nauczycielami ze szkół z województwa łódzkiego, 31 z województwa małopolskiego i 17 z województwa warmińsko-mazurskiego.

Badani nauczali następujących przedmiotów: matematyki (15 nauczycieli, w tym 8 kobiet i 7 mężczyzn), wychowania fizycznego (12 nauczycieli, w tym 5 kobiet i 7 mężczyzn), języka polskiego (8 nauczycieli, w tym 6 kobiet i 2 mężczyzn) i religii (7 nauczycieli, w tym 3 kobiety i 4 mężczyzn). Badaniem objęci zostali również nauczyciele: historii (4 respondentów, 1 kobieta i 3 mężczyzn), informatyki (4; odpowiednio: 3 i 1), biologii (2 nauczycielki), geografii (1 nauczyciel), fizyki (1 nauczyciel), techniki (1 nauczyciel), wiedzy o społeczeństwie (1 nauczycielka) i muzyki (2 nauczycielki). 18 badanych (w tym 5 mężczyzn) stanowili: pedagodzy szkolni, psychologowie, nauczyciele nauczania początkowego, nauczania, zintegrowanego, prowadzący zajęcia psychoedukacyjne i reedukacyjne oraz wychowawcy świetlic. Piętnastu respondentów (7 kobiet i 8 mężczyzn) w ramach swojej pracy nauczają więcej niż jednego przedmiotu, a samymi uprawnieniami do nauczania więcej niż jednego przedmiotu dysponowało 30 nauczycieli (równa liczba kobiet i mężczyzn).

Zgodnie z kryteriami doboru nauczycieli do badania staż pracy w zawodzie nauczyciela nie przekraczał 5 lat, z czego 17 badanych (w tym 6 mężczyzn) pracowało nie dłużej niż rok, 44 badanych powyżej roku do 3 lat (w tym 18 mężczyzn), a 15 (7 kobiet i 8 mężczyzn) – powyżej 3 lat. Średnia wieku wśród nauczycieli o krótkim stażu pracy oscylowała wokół 28 lat (zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn) – najmłodszy badany miał 23 lata, najstarszy – 35 lat.

Odpowiednio do długości stażu pracy kształtowały się rozkłady dla wskazywanych form awansu zawodowego² – 50 nauczycieli osiągnęło stopień nauczyciela kontraktowego (28 kobiet i 22 mężczyzn), 24 nauczycieli było stażystami (15 kobiet i 9 mężczyzn). Wśród odpowiedzi na pytanie odnośnie rodzaju umowy o pracę przeważały wskazania na zatrudnienie na czas określony – 42 nauczycieli (25 kobiet i 17 mężczyzn), z czego 11 osób posiadało umowy na zastępstwo. Na czas nieokreślony zatrudnione były 34 osoby, w tym 19 kobiet i 15 mężczyzn (odpowiedzi: „na stałe”, „na etat”, „umowa o pracę”, „umowa na czas nieokreślony”). Dla 45 badanych (25 kobiet i 20 mężczyzn) obecne miejsce pracy było pierwszym po studiach, dla pozostałych 29 osób – kolejnym³.

Większość badanych (61 osób, w tym 37 kobiet i 24 mężczyzn) legitymowało się ukończonymi studiami magisterskimi (jednolitymi), 8 osób (równa liczba kobiet i mężczyzn) – studiami magisterskimi I

² Dwie z badanych nauczycielek nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o stopień awansu.

³ Dwie z badanych nauczycielek nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o przeszłość zawodową.

i II stopnia, dwoje badanych posiadało jedynie tytuł licencjata, a 5 osób (2 kobiety i 3 mężczyzn) po ukończeniu studiów wyższych podjęło dalszą edukację (studia podyplomowe). Większość badanych kończyła uczelnie na terenie województwa zamieszkania, 23 osoby (w tym 15 kobiet i 8 mężczyzn) studiowało na więcej niż jednej uczelni wyższej.

24 badanych nauczycieli (równa liczba kobiet i mężczyzn) pochodziła z rodzin, w których przynajmniej jeden z rodziców/opiekunów posiadał wykształcenie wyższe. Warto w tym miejscu przyrzeć się osobom, dla których obecna sytuacja związana była z awansem społeczno-zawodowym – 50 badanych (odpowiednio: 31 kobiet i 19 mężczyzn) wywodziło się z rodzin o wykształceniu średnim i niższym (w tym 30 osób z rodzin, w których jeden z rodziców posiadał wykształcenie zawodowe i niższe).

Odmiennie kształtują się rozkłady odpowiedzi dotyczących wykształcenia obecnego partnera – większość badanych (41 osób, w tym 22 kobiety i 19 mężczyzn) posiadało partnera o tym samym stopniu wykształcenia (wyższym), 13 osób (w tym 2 mężczyzn) – o wykształceniu niższym od własnego⁴.

Na podstawie zebranych danych przeanalizowano również zmiany, które zaszły w życiu badanych nauczycieli od momentu rozpoczęcia pracy w zawodzie nauczyciela. 17 badanych zmieniło w tym czasie (od momentu podjęcia decyzji o związaniu kariery zawodowej z zawodem nauczyciela) miejsce zamieszkania, nie zaobserwowano jednak wyraźnych trendów w zakresie specyfiki przeprowadzek (np. ze wsi do miast). 13 badanych (5 kobiet i 8 mężczyzn) zmieniło w trakcie pracy w zawodzie nauczyciela stan cywilny wchodząc w związki małżeńskie, jeden respondent się rozwiódł, a dla 6 osób (równa liczba kobiet i mężczyzn) ww. okres związany był również z powiększeniem rodziny. 35 spośród badanych osób (22 kobiety i 13 mężczyzn) zadeklarowało, że pozostaje obecnie w związku małżeńskim – podobna liczba (38 osób) była stanu wolnego (odpowiednio: 21 i 17), a 24 spośród badanych osób (18 kobiet i 6 mężczyzn) posiadało dzieci.

7.2. Dyrektorzy

Ta część badania miała na celu:

- poznanie opinii dyrektorów szkół na temat kształcenia nauczycieli, w tym na temat przygotowania praktycznego;
- poznanie opinii dyrektorów szkół na temat funkcjonowania początkującego nauczyciela w szkole – relacje z dyrekcją, nauczycielami, uczniami, rodzicami;
- poznanie sposobów organizacji wsparcia początkującego nauczyciela w szkole, w tym identyfikacja czynników ułatwiających i utrudniających adaptację zawodową nauczyciela.

Badanie zostało przeprowadzone techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego (In-Depth Interviews IDI).

Zrealizowano 45 IDI z dyrektorami:

- szkół podstawowych,

⁴ 22 badanych nie posiadało partnera.

- gimnazjalnych,
- liceów ogólnokształcących,

w których zatrudnieni byli badani nauczyciele biorący udział w temacie badawczym 1 „badanie początkujących nauczycieli”.

Wywiady indywidualne z dyrektorami placówek (45 IDI) uzupełnione zostały kartami metryczkowymi dyrektorów oraz kartami informacji o szkole (KIOS). Informacje uzyskane z kart metryczkowych i informacyjnych zostały zebrane w formie bazy danych, a ich analiza posłużyła do usystematyzowanej charakterystyki placówek szkolnych oraz osób nimi zarządzających, stanowiącej tło dla opinii wyrażanych w toku wywiadów indywidualnych.

W badaniu jakościowym udział wzięło 45 dyrektorów szkół, w tym 30 kobiet i 15 mężczyzn. Średni wiek osób sprawujących funkcję dyrektora oscylował wokół 50 lat (średnio 48 lat dla kobiet i średnio 53 lat dla mężczyzn). Najmłodszy z badanych dyrektorów szkoły miał 33 lata, najstarszy – 65 lat.

Średni staż pracy badanych dyrektorów szkół w zawodzie nauczyciela wynosił około 15 lat (średnio 16 lat dla kobiet i średnio 14 lat dla mężczyzn). Średni staż na stanowisku dyrektora szkoły wynosił 10 lat (średnio 8 lat dla kobiet i średnio 13 lat dla mężczyzn) – warto zauważyć, że choć wśród badanych kobiet średni staż pracy w zawodzie nauczyciela był nieco dłuższy niż w przypadku mężczyzn, to nie miał on przełożenia na dłuższy staż pracy na stanowisku dyrektorskim.

7.3. Nauczyciele starsi stażem pracy

Ta część badania miała na celu uzupełnienie opinii podstawowych grup respondentów (początkujący nauczyciele i dyrektorzy) o opinie nauczycieli starszych stażem (powyżej 10 lat). Pozwoliło to na poszerzenie perspektywy, spojrzenie „z boku” na sytuację nauczycieli z niewielkim stażem oraz uzyskanie wiedzy na temat:

- stosunków panujących w szkołach (zaobserwowanie ewentualnych różnic w deklaracjach młodszych nauczycieli i dyrektorów),
- postaw doświadczonych nauczycieli względem mniej doświadczonych kolegów,
- opinii o obecnym systemie kształcenia,
- postaw nauczycieli na różnych etapach życia zawodowego – ich poziomu zaangażowania, wiary w moc sprawczą, chęci wprowadzania innowacji, itp.

W sumie zrealizowano 15 IDI z nauczycielami:

- szkół podstawowych,
- szkół gimnazjalnych,
- liceów ogólnokształcących.

7.4. Uczniowie

Dzięki wywiadam pogłębionym z uczniami – przewodniczącymi/członkami samorządów szkolnych możliwe było uzupełnienie samooceny początkujących nauczycieli o ocenę uczniów – sprawdzenie, jak postrzegają nauczycieli młodych stażem. Badanie zostało przeprowadzone metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego (In-Depth Interviews IDI).

W sumie zrealizowano 15 IDI z uczniami:

- szkół podstawowych,
- szkół gimnazjalnych,
- liceów ogólnokształcących.

8. Opis wyników badania

Przeprowadzone badania mają charakter wyłącznie jakościowy. Z tego powodu otrzymane dane należy traktować jedynie jako ilustrację problemu. Mogą jednak służyć potwierdzeniu pewnych ogólnych trendów, a także być inspiracją do stawiania kolejnych pytań i hipotez badawczych.

Fakt ograniczonej reprezentatywności nie oznacza, że wyniki badania nie odnoszą się do badanej rzeczywistości, w tym przypadku do problemu adaptacji początkujących nauczycieli w polskich szkołach. Możemy bowiem przyjąć pewne dodatkowe założenia, które pozwolą nam traktować wyniki badania jako odnoszące się do całego systemu oświaty w Polsce, a nie tylko do zbadanych szkół w trzech województwach. Takim założeniem może być stwierdzenie, że wszyscy początkujący nauczyciele w Polsce, mimo ogromnego zróżnicowania regionalnego (np. odmienna sytuacja na rynku pracy, różny poziom lokalnych uczelni itd.), podlegają tym samym oddziaływaniom systemowym (regulacje prawne dotyczące szkół i kształcenia nauczycieli) i że te systemowe uwarunkowania są istotniejsze niż lokalne. Taki sens mają, np. badania typu studium przypadku, gdy przeprowadzamy pogłębione badanie np. jednej szkoły, uznając, że pod jakimś ważnym względem odzwierciedla ona ogólną sytuację szkolnictwa.

Dodatkowo, zastosowana metoda zbierania danych (IDI) dostarcza informacji, które umożliwiają rekonstrukcję potocznych (a zatem z reguły również stereotypowych) opinii, postaw czy obrazów rzeczywistości i pozwala na pogłębioną odpowiedź na pytania:

- co o problemach początkujących nauczycieli myślą sami badani,
- w jaki sposób uzasadniają swoje opinie,
- jakim językiem konstruują swoje wypowiedzi.

Transkrypcja otrzymanych wypowiedzi umożliwia pogłębione zrozumienie problemów zawodowych początkujących nauczycieli, zarówno widzianych ich własnymi oczyma, jak i oczyma dyrekcji. Należy pamiętać, iż pozyskane opinie mają charakter subiektywny, co jest dodatkową zaletą tego rodzaju badań. Dodać jednak należy, że zarówno początkujący nauczyciele, jak i dyrektorzy szkół są tylko dwoma z grup interesariuszy szkoły, jako szeroko rozumianej instytucji. Pełniejsze zrozumienie skomplikowanych uwarunkowań pracy początkujących nauczycieli wymagałoby oddania głosu pozostałym interesariuszom: uczniom, rodzicom, nauczycielom o dłuższym stażu pracy (w trakcie badania dodatkowo przebadano orientacyjnie jedynie 15 nauczycieli starszych stażem i 15 uczniów), władzom oświatowym różnego szczebla, uczelniom przygotowującym nauczycieli do przyszłej pracy zawodowej. Uwzględnienie w badaniu głosów pozostałych zainteresowanych podmiotów jest szczególnie ważne, gdy wyniki badania mają stać się podstawą zmian/reform dotyczących ich bezpośrednio lub pośrednio.

Przy interpretacji wyników badania należy pamiętać, iż w przypadku badań jakościowych, są one często niejednoznaczne, jednak nie jest to ich wadą, jako że dzięki swej specyfice ukazują lepiej złożoną rzeczywistość. Wyrażane opinie są często niekonsekwentne, niespójne, sprzeczne, zwłaszcza gdy – a tak jest w przypadku omawianego badania – dotyczą spraw szczególnie istotnych dla badanych, silnie związanych z ich osobistymi interesami, wyznawanymi wartościami i przeżywanymi emocjami.

W trakcie analizy danych pochodzących z wywiadów z początkującymi nauczycielami okazało się, że w wypowiedziach respondentów nie ma znaczących różnic ze względu na zmienne społeczno – demograficzne badanych oraz charakterystykę szkół (w tym takie zmienne jak: wielkość szkoły, rodzaj szkoły: podstawowa, gimnazjum, ponadgimnazjalna, czy poziom osiągnięć uczniów w danej szkole). Czynnikiem najmocniej (choć mniej, niż można było zakładać) różnicującym wypowiedzi respondentów była płeć. Wszelkie zauważone różnice zostały opisane w treści raportu.

Inne czynniki różnicujące (choć nie pojawiające się na dużą skalę) dotyczyły:

- wielkości miejscowości i szkoły:
 - niektórzy nauczyciele ze wsi i małych miast twierdzili, iż mają utrudniony dostęp do szkoleń, kursów, studiów, itp., co sprawia, że ich rozwój zawodowy wymaga większych poświęceń, przez co może być ograniczony,
 - zdaniem badanych większa rotacja pracowników, ma miejsce w dużych miastach (ze względu na większy rynek pracy) i dużych szkołach (ze względu na większą liczbę etatów),
- formy finansowania placówek:
 - w szkołach niepublicznych nieco częściej uczyli nauczyciele, których pierwotne wykształcenie nie było związane z nauczaniem (także osoby rozpoczynające prace w zawodzie po 35 roku życia),
 - w szkołach niepublicznych poziom zaangażowania kadry był, zdaniem niektórych respondentów, nieco większy niż w szkołach publicznych, nauczyciele mieli też większe możliwości atrakcyjnego przekazywania wiedzy, dzięki lepszemu wyposażeniu w pomoce dydaktyczne, tam także lepiej oceniano atmosferę pracy (w związku z niewielką liczbą szkół niepublicznych biorących udział w badaniu, a także faktem, iż były to niewielkie placówki, wniosek dotyczący atmosfery powiązano w raporcie z wielkością szkoły – powtarzał się także wśród nauczycieli zatrudnionych w placówkach publicznych).

8.1. Idealny nauczyciel

8.1.1. Cechy idealnego nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli

Chcąc skonfrontować wyobrażenia początkujących nauczycieli o tym, kim ich zdaniem jest idealny nauczyciel z rzeczywistością – urzeczywistnianym przez nich modelem nauczyciela – zadaliśmy respondentom pytanie o cechy idealnego nauczyciela, prosząc także o samoocenę i odpowiedź na pytanie, jakim nauczycielem się czują.

Idealny nauczyciel to osoba posiadająca szereg kompetencji, a także szczególne cechy charakteru. Z wypowiedzi respondentów wynika, że idealny nauczyciel to przede wszystkim nauczyciel z pasją, niezwykle zaangażowany w pracę, która nie ogranicza się wyłącznie do prowadzenia lekcji, ale oznacza także realizowanie szereg dodatkowych zajęć i projektów edukacyjnych. Pasja idealnemu

nauczycielowi pomaga także nieustannie doskonalić i podnosić kompetencje zawodowe, w tym być świetnie merytorycznie przygotowanym do lekcji. A zatem idealny nauczyciel w opinii badanych to osoba dysponująca ogromną wiedzą zarówno merytoryczną, jak i dydaktyczną cały czas uaktualnianą, a co więcej przekładającą się na efekty nauczania.

Idealny nauczyciel w opinii początkujących nauczycieli staje się dla swoich uczniów mistrzem, który nie tylko uczy, ale i motywuje swoich uczniów do nauki i samodzielnej pracy. Potrafi zatem inspirować uczniów między innymi poprzez niekonwencjonalne prowadzenie lekcji przy wykorzystaniu rozmaitych metod dydaktycznych. Jako mistrz idealny nauczyciel nie tylko uczy, ale i wychowuje. By wychowywać musi być nie tylko nauczycielem, ale i psychologiem, socjologiem, który zna i rozumie sytuację społeczno-ekonomiczną rodzin uczniów. Zdaniem respondentów, relacja między idealnym nauczycielem a uczniem to relacja mistrz – uczeń. Mistrz prowadzi ucznia, a uczeń ma do mistrza zaufanie. Idealny nauczyciel szanuje zatem podmiotowość swojego ucznia, a ten odplaca szacunkiem i postrzeganiem swojego nauczyciela w kategoriach autorytetu. Ważne, w opinii początkujących nauczycieli, są nie tylko relacje z uczniem, ale i innymi nauczycielami. Idealny nauczyciel zatem powinien chcieć i umieć pracować zespołowo, dzielić się wiedzą, umiejętnościami, kompetencjami i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym dyrektora. Na koniec, idealny nauczyciel, to osoba opanowana, cierpliwa, wyrozumiała, ciepła, otwarta, a jednocześnie konsekwentna, stanowcza, sprawiedliwa i wymagająca.

Cytaty:

„Przede wszystkim cierpliwość i wyrozumiałość, kompetencja, bo żeby czegoś nauczać, trzeba mieć pewną wiedzę, żeby ją przekazać dalej. Pewnie miły charakter, miłe usposobienie, dobre podejście do dzieci, do początkujących, bezkonfliktowe podejmowanie pewnych działań. Wiedza, duży zasób wiedzy, która powoduje, że uczniowie się garną do nauki, dużo ciekawostek, ciekawy sposób przekazywania tej wiedzy, za pomocą ciekawych metod. Metody pracy, może też atmosfera, jaką tworzy nauczyciel wokół siebie, zajęcia pozalekcyjne, które przyciągają uczniów, potem na lekcji też jest zupełnie inny kontakt z uczniem”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Powinien być cierpliwy, konsekwentny w tym, co robi, mieć dużo ciepła i takiej empatii do drugiego człowieka; być nauczycielem z pasją i z powołaniem. Bo myślę, że bez tego, to długo w tym zawodzie i z ludźmi się współpracować nie da po prostu”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Wiedza, przede wszystkim powinna być bardzo wielka, powinien się przygotowywać do zajęć przede wszystkim, żeby żadne pytanie, które pada z ust ucznia, nie zaskoczyło go. Powinien znać ucznia, powinien znać środowisko domowe, no i jakoś próbować pomóc w różnych sytuacjach. Nie zawsze dziecko ma dobre stosunki i kontakty z rodzicami, częściej powie nauczycielowi przyjacielowi niż gdzieś tam w domu”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Cierpliwy, wyrozumiały, sprawiedliwy, wymagający, no i z dobrym kontaktem, nieoceniający i z dobrym kontaktem z dziećmi. Czyli niepatrzący na nie z góry, z drugiej strony też nie, niepozostający z nimi w takim kontakcie kumpel, tylko jest, jest autorytet”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„To przede wszystkim osoba z pasją, z jednej strony osoba wymagająca, a z drugiej charakteryzująca się takim racjonalnym podejściem do pewnych sytuacji, która przychodzi z takimi ambitnymi projektami, różnymi pomysłami. Cały czas się kształci. Nie jest tak, że jeżeli jest już nauczycielem dyplomowanym, ma ten najwyższy stopień awansu zawodowego, to przestaje się automatycznie kształcić. Cały czas szuka, poszukuje nowych rozwiązań, kształci się. Czy teraz tak, jak mamy do czynienia z nową technologią. Jest to taka osoba, która stara się być na bieżąco cały czas z techniką”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

W stworzonym przez respondentów portrecie idealnego nauczyciela wiek nie ma kluczowego znaczenia, jednak zdaniem większości uczestników badania początkujący nauczyciel, często z racji niewielkiej różnicy wieku i znajomości nowinek technicznych ma lepszy, swobodniejszy kontakt z uczniami (młodzież chętniej rozmawia z nim o swoich problemach). Zdaniem części badanych, nauczyciele w młodym wieku (a także początkujący stażem) mają też większą motywację i siłę do pracy z dziećmi

i młodzieżą. Starszym nauczycielom „brakuje werwy”. Z drugiej strony starszy nauczyciel ma nad młodym zdecydowaną przewagę w postaci doświadczenia dydaktycznego.

Cytat:

„No taki nauczyciel idealny, taki właśnie, jak dla mnie, to powinien być młody. Myślę, że taki do 30 lat, bo wtedy lepszy ma kontakt z dziećmi, dzieci też inaczej podchodzą do takiej osoby, traktują jako osobę dorosłą, ale też, jako przyjaciela; tak mi się wydaje”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Generalnie płeć nauczyciela idealnego jest bez znaczenia, choć kilkoro badanych wskazuje na pewne przewagi mężczyzn w tym zawodzie. Jedna z nauczycielek w województwie łódzkim zauważa, że w gimnazjum, gdzie pracuje się z trudną pod względem wychowawczym młodzieżą, to mężczyźnie łatwiej jest stać się dla niej autorytetem.

Jeśli chodzi o wygląd zewnętrzny, to należy zauważyć, że kobiety podkreślają, jak bardzo istotny jest schludny wygląd i elegancki, klasyczny styl ubierania się. Jest to szczególnie ważne w przypadku nauczycielek gimnazjalnych. Nie mogą sobie pozwolić na zbyt awangardowy, krzykliwy styl, tj. taki, który nie odróżniałby ich od uczennic. Dla dorastającej młodzieży kwestie wyglądu mają olbrzymie znaczenie. Zbyt wyzywający sposób ubierania się nauczycielki, zdaniem badanych, może skutkować złośliwymi komentarzami, nawet o podtekście seksualnym.

Cytat:

„Miałam taką sytuację w pierwszym tygodniu nauczania, poszłam w jeansach do szkoły i usłyszałam i usłyszałam od gimnazjalisty, jaką pani to ma zgrabną... i tak dalej. I od tamtej pory wiem, że nauczyciel powinien być schludny, ładny, ubrany elegancko, szczególnie kobieta; myślę, że na to się bardzo zwraca uwagę, uczniowie bardzo opowiadają o tym, często na przykład czy nauczyciel pachnie, czy nie, czy jest umyty, czy nie, jakie ma paznokcie i tak dalej. Myślę, że to jest bardzo ważne dla ucznia”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Najczęściej wzorem idealnego nauczyciela dla badanych są ich pedagodzy ze szkół średnich. To w ogromnej większości dzięki nim badani początkujący nauczyciele związali swoje życie zawodowe ze szkolnictwem.

Wśród cech swoich mistrzów respondenci wymieniają najczęściej: przekazywanie pasji do nauczanej dziedziny, zachęcanie do samodzielnego zdobywania wiedzy, doskonały kontakt z młodzieżą, umiejętność słuchania i prowadzenia rozmów, konsekwencja w relacjach z uczniami, szacunek dla młodej osoby, doskonale przygotowanie merytoryczne do zajęć, duży zasób wiedzy, a także ogromne doświadczenie dydaktyczne.

Cytat:

„Idealny nauczyciel, to osoba, przez którą albo dzięki której wybrałam ten zawód właśnie. Ponieważ i w szkole podstawowej już i w liceum miałam doskonałych nauczycieli, wspaniałych pedagogów, wspaniale przygotowanych merytorycznie, pełni pasji, zaangażowania, osób mających doskonały kontakt z uczniem, nauczycieli potrafiących i pochwalić i skarcić i nagrodzić. To jest właśnie taki model doskonałego nauczyciela. Do tego też dążę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

Część badanych wskazuje na przykłady idealnych dydaktyków wśród kadry pedagogicznej szkół, w których pracują. Wyróżniające cechy tych nauczycieli: duże zaangażowanie w pracę z młodzieżą, prowadzenie dodatkowych zajęć, poświęcanie czasu na przygotowanie i realizację projektów edukacyjnych, a także umiejętność utrzymywania dyscypliny.

Tabela 2. Charakterystyka idealnego nauczyciela

Przygotowanie merytoryczne	<ul style="list-style-type: none">✓ Idealny nauczyciel charakteryzuje się pasją pracy, dużym zaangażowaniem, ambicją i pracowitością. Chętnie włącza się w przygotowanie projektów edukacyjnych, realizuje dodatkowe zajęcia. Ma zdefiniowaną wizję swojego warsztatu dydaktycznego, chętnie podnosi kompetencje zawodowe.✓ Jest perfekcyjnie przygotowany do każdej lekcji, umie odpowiedzieć na większość pytań uczniów. Ma duży zasób wiedzy.✓ Jest efektywny, osiąga wyniki w nauczaniu. Potrafi dobrze przygotować uczniów do egzaminów (np. gimnazjalnego, czy maturalnego), a także ma osiągnięcia na olimpiadach, zawodach sportowych.✓ Podąża za nowymi trendami. Jest na bieżąco z nowinkami technicznymi (np. umie korzystać z komputera, Internetu).✓ Umiejętności komunikacyjne idealnego nauczyciela stoją na wysokim poziomie. Ma „dar przekazywania wiedzy”. Potrafi zainteresować nauczonym przedmiotem, przelać własną pasję do wykładanej dziedziny wiedzy na uczniów.✓ Jest kreatywny – potrafi znaleźć odpowiednią metodę dotarcia do uczniów, „sprzedania im” swojej wiedzy.
Umiejętności dydaktyczne	<ul style="list-style-type: none">✓ Uczy życia, a nie tylko przekazuje informacje teoretyczne – potrafi pokazać, jak wykorzystać wiedzę w praktyce.✓ Prowadzi lekcje w ciekawy sposób – np. opierając ją o eksperymenty, realizując zajęcia w terenie, czy prezentując wiele ciekawostek z danej dziedziny.✓ Jest innowacyjny – udoskonala swój program na bieżąco.✓ Poza nauczaniem powinien także wychowywać. Niektórzy nauczyciele pracujący na wsi podkreślają, że taki nauczyciel powinien znać podłoże społeczne (sytuację rodzinną) ucznia. Ułatwia to ewentualną pomoc w sytuacjach problemowych.
Umiejętności pedagogiczne	<ul style="list-style-type: none">✓ Potrafi stać się autorytetem dla podopiecznych – zarówno w kontekście wiedzy jak i osobowości.✓ Potrafi utrzymać porządek na lekcji.✓ Jest świadomy odpowiedzialności za zdrowie uczniów na lekcji.
Cechy charakteru/osobowości	<ul style="list-style-type: none">✓ Lubi pracować z dziećmi, młodzieżą.✓ Jest sprawiedliwy, nie faworyzuje nikogo. Jest bezstronny

i obiektywny. Stosuje jasne i przejrzyste zasady oceniania uczniów. W tym kontekście część badanych nauczycieli podkreśla, jak istotna jest umiejętność nieoceniania wyników ucznia przez pryzmat jego zachowania.

- ✓ Spokojny, zrównoważony emocjonalnie Odporny na stres, umiejący opanować emocje.
- ✓ Konsekwentny, stanowczy – cechy te są ważne zwłaszcza przy ocenianiu uczniów i motywowaniu ich do osiągnięcia wysokich wyników w nauce.
- ✓ Otwarty, radosny, optymistycznie nastawiony do życia, z poczuciem humoru.
- ✓ Cierpliwy, wyrozumiały.
- ✓ Uprzejmy, kulturalny.
- ✓ Idealny nauczyciel umie ułożyć swoje relacje z uczniami w taki sposób, aby wprowadzić dyscyplinę, jednocześnie utrzymując z nimi przyjazne stosunki. Nie może traktować młodzieży „z góry”, ale nie powinien się z nią zbyt spoufalać.
- ✓ Empatyczny, potrafi słuchać i zrozumieć ucznia, wczuć się w jego potrzeby i problemy. Odpowiednie podejście jest kluczowe w okresie dojrzewania młodzieży.
- ✓ Idealny nauczyciel jest skłonny do kompromisu, potrafi rozwiązywać sytuacje konfliktowe. Wielu z badanych podkreśla, że powinien kierować się imperatywem współpracy z innymi nauczycielami. Ich zdaniem, w szkole nie powinno dochodzić do rywalizacji w gronie pedagogicznym. Ważne jest, aby idealny nauczyciel chętnie pomagał swoim kolegom/koleżankom, dzielił się wiedzą i doświadczeniem.

Relacje z uczniami

Relacje z kadrą pedagogiczną i dyrekcją

- ✓ Umie nawiązywać i utrzymywać koleżeńskie relacje z innymi nauczycielami. Potrafi się integrować – także poza godzinami pracy.
- ✓ Umie współdziałać z grupą. Pojedynczy respondenci wskazują także na umiejętność zarządzania ludźmi.
- ✓ Utrzymuje poprawne, nie wykraczające poza formalne ramy, kontakty z dyrekcją.

Inne

- ✓ Jest punktualny.

8.1.2. Cechy idealnego nauczyciela w opinii dyrektorów szkół

Poszukując odpowiedzi na pytanie o to, jakie kompetencje nauczycieli są szczególnie cenne i pożądane zapytano dyrektorów szkół między innymi o cechy idealnego nauczyciela. Z wypowiedzi dyrektorów wynika, że idealny nauczyciel (w tym przypadku utożsamiany z pożądanym pracownikiem) powinien posiadać zarówno określone cechy osobowości, jak i szerokie kompetencje. Idealny nauczyciel to przede wszystkim osoba świadoma specyfiki pracy nauczyciela, lubiąca pracę z dziećmi i młodzieżą, traktująca swoich uczniów podmiotowo, a jednocześnie świadoma wyzwań i trudności związanych ze specyfiką zawodu. Istotne zatem, by była osobą dbającą o samorozwój, samodoskonalenie, kreatywną, odważną, otwartą na nowości, dialog, a jednocześnie stanowczą, odpowiedzialną, moralną, zdyscyplinowaną i punktualną, solidną, cierpliwą oraz dyspozycyjną. Co więcej, chętną do pracy, współpracy z innymi nauczycielami, będącą dobrym metodykiem, umiejącą zainteresować uczniów i zachęcać do nauki. Zdaniem dyrektorów szkół osobę nauczyciela bliskiego owemu ideałowi najłatwiej znaleźć wśród kandydatów do zawodu i nauczycieli z kilkuletnim stażem pracy, gdzie doświadczenie i zapał idą w parze.

Praca w zawodzie nauczyciela, zdaniem dyrektorów, wymaga posiadania wiedzy merytorycznej z zakresu nauczanego przedmiotu, umiejętności dydaktycznych, ale także wiedzy pedagogicznej i psychologicznej. Bardzo istotne z punktu widzenia dyrektorów są zatem umiejętności pozwalające nawiązać i podtrzymać kontakt z uczniem oraz rodzicami ucznia, w tym zrozumieć ich ewentualne problemy i ograniczenia. Dobry nauczyciel, to także dobry menager, który wie, jak efektywnie zarządzać czasem – swoim i uczniów. Potrafi też systematycznie dążyć do wyznaczonych celów kształcenia. Ważne jest także, z punktu widzenia dyrekcji szkół, by nauczyciel sprawnie poruszał się po rynku edukacyjnym w tym szkoleniowym i wydawniczym.

Szczególnie duże znaczenie dyrektorzy przypisują pasjom i nie związanym z pracą zawodową zainteresowaniom, które są świadectwem ciekawości świata, otwartości na nowości i zmieniającą się rzeczywistością społeczną.

Cytaty:

„Przede wszystkim powinien lubić dzieci, po drugie powinien być cierpliwy. Po trzecie powinien mieć taką cechę zaciekawienia, co dziecko robi. Powinien zrozumieć, że dziecko jest w szkole po to, żeby się nauczyć, a nie dlatego, że już umie wszystko. I powinien mieć solidną wiedzę ze swojego przedmiotu. To by wystarczyło, żeby być dobrym nauczycielem”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dla mnie idealny nauczyciel to ten, który pracuje i chce pracować 40 godzin tygodniowo, tyle, ile jest w karcie nauczyciela zapisane. Nie ucieka po skończeniu swoich 18, pracuje, angażuje się, nie prosi go o to, co ma zrobić, tylko sam wymyśla i chętnie się zgłasza do różnych inicjatyw, które są w szkole”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„To ktoś, kto jest bardzo komunikatywny, w stosunku przede wszystkim do dziecka, do rodzica, jak również umiejący współpracować w grupie, której przyświeca jeden cel, dobro dziecka”. Dyrektor, małopolskie

„Przede wszystkim powinien kochać, żeby nie używać wielkich słów. Lubić młodzież, jeżeli nie lubi młodych, to raczej nauczyciel z niego nie będzie dobry, może być jakiś rzemieślnik. Po drugie osoba, która jest dla szkoły dyspozycyjna, bo dla nauczyciela teoretycznie jest 18 godzin, w praktyce 40 albo więcej, jeśli chce się być dobrym nauczycielem. No i po trzecie, trzeba lubić to, co się robi, nie na zasadzie, że się nie znalazło innej roboty. Jest część osób, które kiedyś zostały zatrudnione, nie ma jak ich zwolnić, a pożytek też niewielki”. Dyrektor, małopolskie

„...nie ma dla mnie większego znaczenia ile różnych rodzajów form doskonalenia zawodowego ten nauczyciel ukończył, ważne jest dla mnie to, czy tę wiedzę, którą uzyskał, potrafi spożytkować”. Dyrektor, łódzkie

Tak sformułowane oczekiwania wobec licznych kompetencji, jakie powinien posiadać, zdaniem dyrektorów, nauczyciel wydają się być faktycznie spore. Dyrektorzy zdobywanie ich widzą jednak jako nieustający proces, polegający na ciągłym podnoszeniu własnej wiedzy, umiejętności oraz wyznaczaniu nowych kierunków rozwoju. Co istotne, motorem tego procesu ma być nie tylko sama jednostka, ale jednostka wsparta przez zespół nauczycieli i dyrekcję. Wydaje się zatem, że warunkiem absolutnie koniecznym na poziomie rekrutacji do pracy w szkole jest posiadanie silnej motywacji do pracy w zawodzie nauczyciela i pasji, polegającej na bardzo intensywnym, emocjonalnym zaangażowaniu w pracę.

Idealny nauczyciel/pracownik, w opinii dyrektora szkoły, to przede wszystkim osoba:

- świadoma specyfiki pracy nauczyciela,
- lubiąca pracę z dziećmi i młodzieżą,
- traktująca swoich uczniów podmiotowo,
- świadoma wyzwań i trudności związanych ze specyfiką zawodu,
- dbająca o samorozwój, samodoskonalenie,
- kreatywna,
- odważna,
- otwarta na nowości,
- kontaktowa,
- stanowcza,
- odpowiedzialna,
- etyczna,
- zdyscyplinowana i punktualna,
- solidna,
- cierpliwa,
- dyspozycyjna,
- chętna do współpracy z innymi nauczycielami,
- umiejącą zainteresować uczniów i zachęcać do nauki,
- posiadającą dużą wiedzę merytoryczną z zakresu nauczanego przedmiotu, metodyczną, pedagogiczną i psychologiczną,

- efektywnie zarządzająca czasem – swoim i uczniów,
- potrafiąca systematycznie dążyć do wyznaczonych celów kształcenia,
- sprawnie poruszająca się po rynku edukacyjnym w tym szkoleniowym i wydawniczym,
- ciekawa świata.

8.2. Kształcenie i przygotowanie zawodowe

8.2.1. Organizacja kształcenia w opinii początkujących nauczycieli

Nasi respondenci to absolwenci uczelni wyższych w większości działających na terenie trzech badanych województw. Szkoły wyższe, które ukończyli respondenci to m.in.: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (UWM), Katolicki Uniwersytet Lubelski w Lublinie (KUL), Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Lesznie, Uniwersytet Łódzki (UŁ), Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi (WSP), Kolegium Nauczycielskie w Zgierzu (KN), Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie (UP), Uniwersytet Jagielloński w Krakowie (UJ) oraz Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie, a także seminaria duchowne (w przypadku badanych nauczycieli-księży). Relatywnie najwyżej oceniane były przez respondentów uczelnie na terenie województwa małopolskiego, a następnie województwa łódzkiego. Najbardziej krytyczne opinie dotyczyły uczelni wyższych mieszczących się na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Nieliczni respondenci kończyli studia nieprzygotowujące bezpośrednio do pracy w szkole (np. psychologię, resocjalizację). Wykształcenie pedagogiczne uzupełniali zatem w toku dalszej nauki.

Badani nauczyciele mają bardzo jasno sprecyzowane opinie na temat systemu kształcenia i przygotowania zawodowego. Generalnie oceniają je dość negatywnie – zwłaszcza, jeśli chodzi o praktyczne przygotowanie do nauczania i pracy z uczniem. Wielu respondentów otwarcie przyznaje, że kończąc studia, nie byli przygotowani do pracy w szkole.

Podstawowa słabość systemu kształcenia polega na niedostosowaniu treści kształcenia do wymogów pracy w szkole. Absolwent studiów okazuje się, zdaniem respondentów, nie być praktycznie przygotowany do wykonywania zadań opiekuńczych, wychowawczych i dydaktycznych. Co prawda dysponuje wiedzą z zakresu dydaktyki i szczegółowej metodyki, ale wiedza ta nie jest poparta doświadczeniem jej praktycznego wykorzystania. To czego szczególnie brakuje początkującym stażem nauczycielom, to kompetencji niezbędnych do realizacji zadań opiekuńczych i wychowawczych, w tym wiedzy psychologicznej.

Cytaty:

„Na razie dydaktyka wykładana na wielu kierunkach jest po prostu oderwana od rzeczywistości. wymagań dokumentów, które nie są obecnie używane. Forma pisania konspektów do każdej lekcji. Oni stosują modę sprzed dwudziestu lat, dziś obowiązują inne zasady pisania konspektów do lekcji”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Myślę, że przede wszystkim nie przygotowują z wiedzy praktycznej, jak to jest, nie wiedziałam, ile jest godzin w etacie, nie wiedziałam jak ja mam sporządzać dokumenty, co mam robić. [...] ani jak wychowywać, ani, znaczy owszem jest historia wychowania, ale o historii, że tak powiem student mało by się chciał nauczyć. Myślę, że dużo też jest przedmiotów zupełnie niepotrzebnych”. Początkujący nauczyciel,

W zestawieniu zawarte jest spektrum ocen systemu kształcenia z perspektywy początkujących nauczycieli biorących udział w badaniu.

Tabela 3. Ocena systemu kształcenia w opinii początkujących nauczycieli

Mocne strony systemu kształcenia nauczycieli	Słabe strony systemu kształcenia nauczycieli
<ul style="list-style-type: none"> • Dobre przygotowanie teoretyczne, merytoryczne, • Nastawienie na ciągłe podnoszenie kompetencji zawodowych, • Możliwość wyboru spośród wielu różnorodnych kierunków, • Ciekawa oferta studiów podyplomowych, • Dobre przygotowanie z metodyki i dydaktyki, • Dobre przygotowanie praktyczne do zawodu, duża ilość praktyk, • Doświadczeni wykładowcy – praktycy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt mały nacisk na praktyczne przygotowanie do zawodu: <ul style="list-style-type: none"> ➢ zbyt duży nacisk na zdobywanie wiedzy przedmiotowej (teoretycznej), a zbyt mały na przygotowanie metodyczne, ➢ nieprzygotowanie do prowadzenia dokumentacji szkolnej (np. ocenianie, prowadzenie dziennika), brak styczności z formalnościami obowiązującymi w pracy nauczyciela, ➢ zbyt dużo niepotrzebnych przedmiotów wykładowych (np. historia pedagogiki, historia wychowania, biomedyczne podstawy rozwoju osobowości), ➢ „przeterminowana” wiedza przekazywana na wykładach – np. metody przygotowania konspektów sprzed 20 lat, ➢ zbyt mało nowoczesnych metod nauczania wykorzystujących zdobycze techniki (np. multimedia), ➢ nieprawidłowe proporcje obserwowania do prowadzenia lekcji przez praktykantów, ➢ brak studiów przypadku (jak wychowywać uczniów), brak styczności z prawdziwymi problemami wychowawczymi uczniów, • Popularne zjawisko „załatwiania” praktyk czy odbywania fikcyjnych praktyk w szkole (np. praktykant jedynie parzący kawę), • Brak weryfikacji predyspozycji zawodowych u kandydatów do zawodu nauczyciela, w konsekwencji często nauczają osoby, które nie

powinny pracować z dziećmi czy młodzieżą; przypadki dysleksji wśród nauczycieli,

- Brak możliwości ukończenia dodatkowych specjalizacji i zdobycia uprawnień sportowych,
- Konieczność uzupełnienia wykształcenia (pedagogika) po studiach psychologicznych,
- Brak możliwości podjęcia pracy jako nauczyciel po kierunku pedagogika opiekuńcza.

8.2.2. Kształcenie praktyczne w opinii początkujących nauczycieli

Badani nauczyciele odbywali swoje praktyki zawodowe z reguły we wszystkich typach szkół – tj. szkołach podstawowych, gimnazjach oraz szkołach ponadgimnazjalnych (licea ogólnokształcące oraz w jednym przypadku technikum).

Jak już wspomnieliśmy, w próbie badawczej znaleźli się również początkujący nauczyciele, którzy skończyli studia nieuprawniające do pracy w szkole (np. psychologia, resocjalizacja, pedagogika specjalna czy oligofrenopedagogika). Osoby te w pierwszej kolejności odbywały praktyki w instytucjach pozaszkolnych – specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych, ośrodkach kuratorskich, policyjnej izbie dziecka, poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Część badanych została skierowana do konkretnych placówek na praktyki przez uczelnię. Jednak zdecydowana większość przyznaje, że samodzielnie wybierała szkołę. Najczęściej praktyki odbywały się w placówce w miejscu zamieszkania nauczyciela. Niejednokrotnie była to własna szkoła, a opiekunem praktyk zostawał znany, uczący niegdyś praktykanta nauczyciel. Tylko nieliczne osoby podkreślały, że o wyborze miejsca praktyk decydowała renoma szkoły.

Cytat:

„W gimnazjum w Elblągu, nie pamiętam jakie to jest gimnazjum, chyba cztery, już nie pamiętam i tam akurat trafiłam do swojej pani, która mnie uczyła w podstawówce, no i super, rewelacja. Blisko miałam, przede wszystkim miałam blisko i fajnie było wrócić do swojej szkoły; tak myślałam że może właśnie u pani, u której mi się lekcje zawsze podobały jakoś się najwięcej nauczę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

8.2.2.1. Ocena przydatności praktyk

W opinii większości początkujących nauczycieli, to praktyki, a nie studia przygotowały ich do pracy w szkole – pozwoliły poznać specyfikę zawodu. Jeden z badanych przyznał, że kilka tygodni praktyk nauczyło go więcej niż trzy lata studiów. W przypadku niektórych osób okres praktyk wpłynął na podjęcie ostatecznej decyzji o wyborze ścieżki zawodowej.

Cytaty:

„Na wszystkich, dwa tygodnie szkoła podstawowa, trzy tygodnie gimnazjum, trzy tygodnie szkoła średnia, biorą to, zestawiając ze studiami, w przygotowaniu na nauczyciela, które trwają na dobrą sprawę

trzy lata, te osiem tygodni dało mi więcej niż te trzy lata”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Konkretnie to zapoznałam się z tym zawodem, mogłam się sprawdzić w nim, spróbować, jak to jest faktycznie uczyć, dzięki temu teraz uczę w szkole”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

Dla większości respondentów najbardziej przydatne były samodzielnie prowadzone zajęcia. Dla części bardziej pomocne w kształtowaniu warsztatu pracy były obserwacje lekcji doświadczonych nauczycieli lub opiekunów.

Ogromna większość badanych bardzo dobrze oceniła okres praktyk. Tylko w kilku przypadkach respondenci uznali ten czas za stracony, a stało się tak za sprawą słabego zaangażowania lub wręcz jego braku ze strony opiekuna praktyk.

Do umiejętności zdobytych na praktykach początkujący nauczyciele zaliczają szereg umiejętności z zakresu pedagogiki, metodyki, prowadzenia dokumentacji i zarządzania czasem pracy.

Tabela. 4. Zakres umiejętności i wiedzy przekazywanej na praktykach.

Pedagogika:	<ul style="list-style-type: none">➤ nawiązywanie relacji z grupą dzieci i młodzieży,➤ umiejętność dostosowania komunikatu słownego (poziomu trudności słownictwa) do uczniów,➤ radzenie sobie ze stresem, emocjami,➤ umiejętność występowania przed grupą,➤ reagowanie w trudnych sytuacjach, rozwiązywanie konfliktów,➤ utrzymania dyscypliny na lekcji, pacyfikowanie „rozbojników”,➤ zapoznanie z potencjalnymi problemami wychowawczymi uczniów w przyszłej pracy,➤ cierpliwość,➤ wyrozumiałość,➤ konsekwencja w postępowaniu z uczniem.
Metodyka:	<ul style="list-style-type: none">➤ stosowanie ciekawych metod przekazywania wiedzy, zainteresowanie tematem lekcji, urozmaicanie zajęć – niektórzy badani podkreślają, że do dziś stosują metody, których nauczyli się podczas praktyk,➤ dobieranie odpowiednich metod do poziomu

	uczniów – np. zabawy w przypadku małych dzieci,
	➤ konieczność merytorycznego przygotowania się do lekcji,
	➤ opracowywanie pomocy dydaktycznych,
	➤ przygotowywanie sprawdzianów,
	➤ sposoby oceniania uczniów.
Dokumentacja:	➤ prowadzenie dokumentacji – pisanie konspektów lekcji, skryptów, planów pracy, arkuszy ocen, uzupełnianie dziennika,
	➤ systematyczne przygotowywanie i gromadzenie materiałów.
Zarządzanie czasem:	➤ odpowiednie rozplanowywanie i rozkładanie materiału na 45 minut lekcji.

Cytaty:

„Bardzo fajny okres, bardzo dużo fajnych metod, do tej pory je stosuję, sposób pracy z uczniami, jak można fajnie podejść ucznia, żeby chciał uważać na lekcji”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Cierpliwości przede wszystkim do ucznia. Musimy zwracać uwagę, co się mówi, w jaki sposób się mówi, czy moje informacje są zrozumiałe, mój pokaz, bo na lekcji wychowania fizycznego musi być pokaz, jeżeli widzę, że słownie nie rozumieją, to trzeba pokazać. Ważny też jest czas, dyscyplina na lekcji”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Tak, na przykład radzenia sobie z uczniami. Wejście, przeprowadzenie lekcji, dostosowanie odpowiedniej dawki materiału, jakie metody stosować i jak reagować. Tego nie nauczą teoretycy. Potrzeba nauczyć się reagować w odpowiedniej chwili, w odpowiednim momencie oraz opanowanie, ponieważ w tym zawodzie trzeba być opanowanym, żeby nie dawać upustu emocjom. Trzeba umieć pacyfikować rozbójników”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„No na pewno pierwsze, powiedzmy, kontakty z uczniami. Na pewno jakoś pozwalały mi przyzwyczać się do faktu, że każda taka lekcja, to jednak małe show czy takie, prawda, wystąpienie przed pewną, powiedzmy, pewną grupą osób. [...] Z takim pewnym przełamaniem pewnej bariery, jakimś takim zniwelowaniem pewnie jakiegoś stresu. Takie obycie”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

„Sposób podejścia do ucznia powiedzmy, przygotowanie sprawdzianów na przykład”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

Nauczyciele odbywający praktyki w instytucjach pozaszkolnych wskazali, że w nich można dodatkowo nabyć umiejętność pracy w różnych środowiskach (osoby niepełnosprawne, starsze, młodzież z patologicznych rodzin).

8.2.2.2. Rola opiekunów praktyk

Opiekunowie praktyk, obok opiekunów stażu, pełnią zdecydowanie kluczową rolę – wprowadzają przyszłych nauczycieli w arkana zawodu. To oni są podstawowymi źródłami informacji na każdy temat związany z uczeniem pracą nauczyciela.

Zdecydowana większość badanych bardzo pozytywnie ocenia swoich opiekunów praktyk – ich zaangażowanie oraz wiedzę i doświadczenie. Nauczyciele prowadzący, zdaniem początkujących nauczycieli, znacząco ułatwiali zdobywanie wiedzy i doświadczenia praktykantom. Chętnie odpowiadali na każde pytanie, często udostępniali swoje materiały – scenariusze lekcji, konspekty, a także literaturę metodyczną oraz wszelkie pomoce dydaktyczne.

Obserwowanie prowadzonych przez opiekunów lekcji pozwoliło nauczycielom głównie na wzbogacenie swojego warsztatu o wiedzę i doświadczenie z zakresu: pedagogiki, podejścia do uczniów, budowania relacji z uczniem. Jednak w zgodnej opinii respondentów najistotniejszym elementem były rozmowy podsumowujące i oceniające lekcje prowadzone przez praktykantów. Badani podkreślają, że najważniejsze dla nich były informacje zwrotne opiekunów na temat mocnych i słabych stron każdej prowadzonej lekcji.

Wśród bezpośrednich wskazówek opiekunów praktyk, które pomogły w przygotowaniu badanych nauczycieli do zawodu wymieniane są:

- jak kontrolować czas lekcji,
- jak być bardziej stanowczym w stosunku do uczniów,
- jak dobrze przygotować się do lekcji,
- jak dostosować język do poziomu uczniów,
- jak dobrze wypaść przed klasą, jaką przyjąć postawę,
- jak zainteresować tematem lekcji,
- jak urozmaicić lekcję realizując tę samą porcję materiału w różnych klasach,
- jak skłonić uczniów do samodzielnej pracy,
- jak utrzymywać dyscyplinę i ciszę na lekcji,
- jak oceniać uczniów.

Cytaty:

„Mój opiekun praktyk wpoił mi systematyczność, pokazał mi, jak dotrzeć do ucznia, pokazał mi, nie takie suche prowadzenie lekcji, nauczył mnie czegoś takiego, żeby każda lekcja wyglądała inaczej. Mimo, że wprowadzam jeden temat, to już w drugiej klasie nie przeprowadzać tego samego tematu identycznie, ale go już urozmaicić. Pomoże mi to w klasach, ponieważ każda klasa inaczej odbiera temat, inaczej się uczniowie zachowują w każdych klasach, ale dodatkowo nie znudzi to mnie samego”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„Sposób oceniania właśnie ucznia. Udzielał mi, że tak powiem wskazówek, nawet książek metodycznych, bo miał takie, podarował mi trochę tych swoich książek, no konspekty omawialiśmy wspólnie, scenariusze, także, że tak powiem, dużo wskazówek na przyszłość, co robić, a czego nie robić, aby wszystko było dobrze”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

„Każda lekcja kończyła się omawianiem i zawsze mówił, że powinnaś... takie uwagi, powinnaś być bardziej stanowcza, bardziej kontrolować czas. Tego też się nauczyłam. Czasem, mi się tak wydaje, że chcielibyśmy porozmawiać sobie o jakichś książkach i tak dalej, ale jest to tylko czterdzieści pięć minut. Zawsze musi być podsumowanie i takie racjonalne gospodarowanie czasem, na pewno. Bardzo mi się to przydało, bo po prostu też mam takie założenia, że bym chciała coś więcej, ale jednak czasem, tak, jak to właśnie moja pani... warto czasami obarczać też swoich uczniów pracą, nie tylko tak od siebie wymagać”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

Dodatkowe umiejętności, które nauczyciele zdobyli dzięki pracy z opiekunami, to systematyczność oraz wyrozumiałość w stosunku do uczniów.

Jeden z badanych podkreśla, że został „rzucony na głęboką wodę” przez swojego opiekuna. Przydzielono mu dużą liczbę lekcji do poprowadzenia. Ponadto, aby jako przyszły nauczyciel łatwiej radził sobie z sytuacją prowadzenia zajęć, opiekun specjalnie nie przyszedł na hospitację umówionych lekcji.

Jednak nie wszyscy badani mają pozytywne opinie na temat nauczycieli prowadzących ich praktyki. Niektórzy respondenci zwracali uwagę na brak zaangażowania i profesjonalnego wsparcia opiekunów praktyk. Jedna z respondentek zauważa, że nauczycielka nakazała poprowadzić jej 4 lekcje, po czym stwierdziła oględnie, że studentka poradzi sobie w zawodzie, co więcej wychodziła z hospitowanych lekcji. Inny respondent deklarował, że jego prowadzący zostawił mu zupełnie wolną rękę w prowadzeniu zajęć. Z kolei respondent odbywający praktyki w jednym z małopolskich gimnazjów zauważył, że jego opiekunka na początku praktyk stwierdziła, że przychodząc do szkoły, powinien już być przygotowany do prowadzenia zajęć. Inny respondent opowiadał, iż jego praktyki polegały jedynie na sprawdzeniu przez opiekuna przygotowanego konspektu lekcji, nikt tymczasem nie był zainteresowany zweryfikowaniem jego praktycznych umiejętności.

Z wypowiedzi początkujących nauczycieli wynika, że wśród opiekunów praktyk są i tacy, którzy profesjonalnie podchodzą do swoich obowiązków, angażują się i wspierają praktykanta, jak i tacy, którzy bagatelizują, a wręcz ignorują praktykanta. Tymczasem to właśnie praktyki są w opinii początkujących nauczycieli kluczowym doświadczeniem przed rozpoczęciem pracy w szkole.

Cytat:

„W jednej ze szkół łódzkich pani kazała mi przyjść ze cztery razy, żeby zobaczyć, jak sobie radzę, stwierdziła, że sobie radzę. [...] Tak, ale pani wyszła. Czyli nie widziała tego wszystkiego”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

8.2.3. Kształcenie praktyczne w opinii dyrektorów szkół

Opinie dyrektorów odnośnie praktyk studenckich były zróżnicowane. Wśród negatywnych głosów przeważały te dotyczące złej organizacji praktyk, która wymusza na studencie odbycie konkretnej liczby godzin w przypadkowych szkołach. Dodatkowo studenci są według dyrektorów do praktyk źle przygotowani – nie wiedzą, ile godzin mają praktyk i nie angażują się w prowadzenie lekcji. Ich zaangażowanie ogranicza się głównie do zdobycia odpowiedniej liczby wpisów. Uczelnie zaś ze swej strony niewystarczająco monitorują przebieg praktyk.

Dyrektorzy zauważają rosnącą niechęć nauczycieli do praktyk, ponieważ naruszają one schemat ich pracy i dają małe efekty – zdarza się, że nauczyciel musi potem nadrabiać braki w wiedzy uczniów.

Z drugiej strony zdarza się, że nauczyciele nie uwzględniają ocen wystawianych przez praktykantów – stąd bierze się problem ‘realności’ ich nauczania. Dla dyrektorów praktykanci również oznaczają dodatkową pracę, zwłaszcza, jeśli dyrektor chce uczestniczyć w przynajmniej jednej lekcji prowadzonej przez praktykanta.

Kolejne poruszane kwestie to:

- płacenie nauczycielom za opiekę nad praktykantem przez państwowe uczelnie – co stwarza problemy studentom z uczelni prywatnych (proponując płacenia z własnej kieszeni za możliwość odbycia praktyki),
- niefortunny wybór miesiąca praktyk – we wrześniu szkoła dopiero rozpoczyna pracę,
- nadgorliwi praktykanci – zdarza się, że chcąc się wykazać bywają zbyt surowi dla uczniów.

Oceny pozytywne dotyczyły pojedynczych osób – bardzo zaangażowanych studentów, od których sam nauczyciel może się czegoś nauczyć.

Dobry praktykant to również realna pomoc dla nauczyciela. Dzięki niemu, zarówno nauczyciele, jak i uczniowie mogą odnieść korzyści, ponieważ stykają się z innym stylem i metodami uczenia. Ponadto praktykant może zmobilizować nauczyciela do własnej bardziej wyťažonej pracy.

Cytaty:

„Podchodzę w taki sposób, że trzeba studentom pomóc bezwzględnie, ale też nie mogę zamęczyć moich nauczycieli. Staram się w taki sposób tych studentów zapraszać, żeby nauczyciele byli w stanie, mówiąc kolokwialnie, przerobić studentów i żeby to nie zaburzyło pracy szkoły”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Są [praktyki] i część chce za dwa dni je odbyć, i są zdziwieni, że trzeba do szkoły przychodzić, do lekcji się przygotowywać, iść z młodzieżą na rajd, czy pomóc jakąś akademię przygotować, żeby mieć zaliczoną. Niektórzy od razu się wycofują, ale u nas innej możliwości nie ma.(...) Robotą dla dyrektora, bo ja sobie życzę być na chociaż jednej lekcji, ale przede wszystkim zgoda nauczyciela, bo on wie, na ile mu to zakłóci przebieg danego okresu, a student czasem wręcz przeszkadza. Żeby taka lekcja nie była stracona, to musi nauczyciel się z nim i tę lekcję przygotować, a dostaje za to grosze. Jesteśmy prawnie zobowiązani, żeby studentów przyjmować, ale nie ubiegam się o to, żeby to była szkoła ćwiczeń. Najwyżej jeden nauczyciel, jeden praktykant w okresie”. Dyrektor, małopolskie

„Prawda jest taka, że coraz trudniej jest studentom zdobyć miejsca na praktyki. Bo nauczyciele niechętnie do tego podchodzą. Jest sporo obowiązków, sporo dodatkowo pracy papierowej, niestety, przykro to stwierdzić, – ale nauczyciel bez wynagrodzenia pewnych rzeczy nie chce robić”. Dyrektor, małopolskie

„...natomiast, że to rozbija troszeczkę, to tylko wtedy, kiedy uczelnie, czy też zakłady metodyki, źle planują i planują od 1 września praktyki studenckie, co jest błędem, ponieważ pierwszy tydzień jest to, przepraszam, pierwsze lekcje, to są lekcje organizacyjne, i tutaj przysyłanie studenta na te lekcje organizacyjne, to jest błędem, ponieważ tutaj czyta się regulamin, tutaj czyta się system oceniania”. Dyrektor, łódzkie

„Tzn. zaburza to pewną taką rytmiczność prowadzenia zajęć, że nauczyciel, np. ma pewne zagadnienie przeznaczone na 1 godzinę, praktykant w takim czasie sobie z tym nie poradzi. Troszkę to może wydłużyć czas pracy. Są praktykanci lepsi i gorsi, czasem opiekun musi interweniować, bo są opóźnienia lekcji 2,3,4, prawda, więc po to jest już ten opiekun praktykanta. Ma tu pole, żeby taką sytuację poprawić, jeśli jest taka potrzeba”. Dyrektor, małopolskie

8.2.3.1. Potrzeba wpływania na treść kształcenia nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Uczestnicy badania chcieliby, żeby system kształcenia nauczycieli był skorelowany z kalendarzem praktyk tak, aby przychodzący na praktykę student miał podstawową wiedzę z zakresu dydaktyki, psychologii i pedagogiki.

Cytaty:

„Przedmioty wiodące w danym pedagogicznym kierunku powinny być tak ilościowo rozplanowane, aby student przed praktyką był do tej praktyki przygotowany, a tu pani przychodzi we wrześniu na praktykę i mówi, że metodykę ma w drugim semestrze. Żadnej korelacji praktyki z teorią”.
Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„...jeżeli chodzi o ministerstwo szkolnictwa wyższego, no takie, takie dobre opracowanie właśnie tych ramowych programów nauczania na uczelniach i określenie właśnie sylwetki absolwenta, bo nie może być takiego zawężania, że na tym stanowisku to może pracować nauczyciel z takimi kwalifikacjami, a na tym taki, bo doszło do absurdu właśnie, przez takie zawężanie umiejętności, że nauczyciel, który pracuje jako nauczyciel wspomagający w szkole integracyjnej, powinien skończyć technopedagogikę, oligofrenopedagogikę, słownopedagogikę, pedagogikę leczniczą, nie wiem, jeszcze jaką pedagogikę, bo może mieć 5 różnych pedagogik, bo może mieć w klasie pięcioro dzieci i każde z inną dysfunkcją, no i jeszcze powinien skończyć normalną pedagogikę, więc to jest paranoja po prostu, takie bardzo wąskie pojmowanie pewnych zagadnień”. Dyrektor, łódzkie

8.2.3.2. Współpraca z uczelniami w opinii dyrektorów szkół

W zrealizowanych wywiadach o współpracy szkoły z uczelnią opowiadali częściej dyrektorze szkół z dużych miast. Szkoły z małych miejscowości rzadziej miały nawiązaną stałą współpracę z uczelniami. Jak opowiadali dyrektorze, zdarzało się jednak, że do szkoły zwracała się z propozycją współpracy tak duża liczba uczelni, że placówka – nie chcąc premiować żadnej – nie decydowała się w ogóle na stałą współpracę. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być niż demograficzny – gwarancja odbycia praktyk zaś jest dodatkowym motywem wyboru danej uczelni, zatem można przypuszczać, że uczelniom współpraca ze szkołami w zakresie realizacji praktyk studenckich, zdecydowanie się opłaca. Zdaniem uczestników badania taka współpraca, jeżeli jest dobrze przygotowana, ma wiele zalet, bo dzięki niej studenci dowiadują się jak wygląda rzeczywistość w dzisiejszej (a nie opisywanej na zajęciach) szkole.

Dobre przygotowanie do współpracy oznacza:

- opiekę nad studentami,
- stworzenie odpowiednich warunków lokalowych i czasowych,
- dopasowanie programu praktyk do specyfiki zarówno uczelni, jak i szkoły (poprzez wcześniejsze spotkania organizacyjne ze studentami).

O jakości współpracy świadczy zainteresowanie kadry dydaktycznej danej uczelni, która chce aby studenci odbywali praktyki w danym miejscu, a także liczba prac licencjackich, powstałych w jej wyniku.

Szczególnie pozytywne opinie o współpracy z uczelniami miały osoby, które prowadziły zajęcia na wyższych uczelniach – w ten sposób mogły zapraszać na praktyki wybranych studentów i spośród nich rekrutować stażystów.

Case study:

1. Jeden z dyrektorów z województwa małopolskiego przywoływał szczególnie udany (w jego ocenie) przykład współpracy z uczelnią techniczną. Przedstawiciele uczelni byli obecni podczas egzaminów maturalnych i uczniowie jednocześnie mogli zdawać egzamin wstępny na uczelnię (matura łączona). Dodatkowo uczelnia finansowała dodatkowe zajęcia dla uczniów.
2. Szkoła podstawowa, również z małopolskiego, współpracuje z uczelnią w zakresie nauki języka niemieckiego, wyjazdów zagranicznych oraz możliwości przystąpienia do egzaminu certyfikowanego.
3. Liceum profilowane (specjalność pożarnictwo) ma nawiązaną współpracę z uczelnią – wspólnie organizują konkursy, uczelnia funduje nagrody, studenci prowadzą dodatkowe zajęcia z przedmiotów (np. matematyki) dla uczniów.
4. Współpraca liceum w łódzkim z wydziałem zarządzania jednej z uczelni – utworzona została klasa biznesowa, kształcąca młodzież pod kątem prowadzenia własnej firmy – pracownicy uczelni prowadzą w niej zajęcia.
5. Inne liceum w ramach okazjonalnej współpracy z uniwersytetem organizuje pikniki naukowe oraz cykl wykładów z prawa, zakończony fikcyjną rozprawą sądową.
6. Liceum z małego miasta w łódzkim realizuje projekty unijne: wspólnie z uczelniami opolskimi „Z peryferii do centrum” (zajęcia z native speakerami, koła naukowe z przedmiotów matematyczno-przyrodniczych), projekt „Partner w nauce” oraz projekt „Kopernicy”.
7. Liceum, woj. łódzkie – współpraca z uczelnią techniczną, w ramach której organizowane są wykłady i zajęcia laboratoryjne na uczelni (2-3 razy w roku).
8. Szkoła podstawowa z woj. warmińsko-mazurskiego prowadzi szkołę ćwiczeń z muzyki, w ramach współpracy z jednym z uniwersytetów.
9. Liceum z woj. warmińsko-mazurskiego ma nawiązaną nieformalną współpracę z uczelnią – uczniowie jeżdżą na wykłady lub wykładowcy przyjeżdżają z wykładami.

Dyrektorzy chcieliby, żeby praktyki częściej odbywały się na zasadzie stałej współpracy uczelni ze szkołą ('szkoła ćwiczeń') – tak, aby obie placówki mogły czerpać z tego korzyści poprzez podniesienie poziomu praktyk. W ramach szkoły ćwiczeń praktykanci mają częstszy kontakt z placówką, mogą lepiej poznać realia zawodu nauczyciela nie tylko podczas lekcji, ale i innych zajęć. Dlatego dyrektorzy, którzy takie szkoły prowadzą, mieli bardziej pozytywny stosunek do praktyk.

Student przychodzący na praktykę powinien znać: podstawę programową, zakres materiału, cele, metody i środki pracy. Dodatkowo dobrze byłoby, gdyby dokumentacja odbycia praktyk została ujednolicona, bo nauczyciele miewają kłopoty z wypełnianiem różnych dokumentów wymaganych przez poszczególne uczelnie.

Cytaty:

„Tak jak kiedyś były takie szkoły ćwiczeń. One były dobre, już szkoła wiedziała, że współpracuje z uczelnią o takim i takim kierunku i ci studenci przychodzą, jakby regularnie, i każdy student wie, że następną lekcja będzie należała do niego, do przeprowadzenia. On będzie wiedział, już siedzą i obserwują,

prawda? Wiedział czego ma wymagać, co tamten wymagał, czego nie przekazał, to by był ideał". Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„- Szkoła w Prostkach współpracuje z jakąś uczelnią?

- Współpracy na stałe nie mamy, natomiast jeśli się zgłaszają z różnych uczelni studenci, to nie odmawiamy". Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„...teraz dlatego tak, że uczelnie wyższe do nich tam niż mocno wkracza, bardzo zabiegają, współpracować by chciały wszystkie uczelnie. Tutaj oferty otrzymuję i olsztyńskie, i z Ciechanowa, i z Pułtuska, okolicznych miejscowości, chcą, i no nie wiadomo, z którą by się uczelnią związać". Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Korzyść obopólna, bo ten młody człowiek się czegoś nauczy, my od niego również, uczelnia jest zadowolona, bo sobie mają możliwość odbyć, nauczyć się czegoś, no i my też, szkoła też się cieszy, bo jak gdyby, się możemy od nich czegoś nauczyć. (...) Czego? Młody człowiek przychodzi pełen entuzjazmu, tej radości, tej chęci życia, jak się zobaczy takiego młodego człowieka, który idzie naładowany, nabuzowany to aż się żyć chce. Pracować, no". Dyrektor, łódzkie

„To jest niwelowanie dystansu, profesorowie to są normalni ludzie, których można dotknąć, mówią normalnym językiem, którzy przyjadą do szkoły w takim miasteczku i też wygłoszą ciekawy wykład. Z drugiej strony my wozimy młodzież, pokazujemy im ten cały kompleks". Dyrektor, warmińsko-mazurskie

8.2.3.3. Ocena systemu przygotowania zawodowego nauczycieli pod kątem kształcenia przydatnych kompetencji i umiejętności w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorzy nie mają raczej (poza nielicznymi wyjątkami) zastrzeżeń do wiedzy teoretycznej kandydatów do pracy w szkole, lecz do wiedzy praktycznej – absolwent studiów nie wie, jak ową wiedzę teoretyczną urzeczywistnić w realnej pracy z uczniem, jak dostosować metody i formy pracy do realizowanych treści, etapu edukacyjnego, a także dynamiki grupy uczniowskiej. Konsekwencją tego jest szereg trudności w pracy początkującego nauczyciela.

Dyrektorzy zauważają, że młody stażem nauczyciel ma problemy z dopasowaniem używanego przez siebie języka do poziomu uczniów – język, jakim się posługuje jest zbyt akademicki, a przez to niezrozumiały przez ucznia. Nie potrafi sprostać roli wychowawcy klasy – nie wie, na czym polega funkcja i zadania wychowawcy, nie radzi sobie z problemami uczniów, które bardzo często wykraczają poza trudności w opanowaniu danego materiału. Problemów przysparza także pożądana ze strony dyrekcji współpraca z innymi nauczycielami – początkujący nauczyciel nie umie bowiem pracować zespołowo.

Młody stażem nauczyciel nie radzi sobie także z czynnościami administracyjnymi – sprawozdawczymi, zwłaszcza prowadzeniem dziennika, przygotowaniem oceny opisowej ucznia, przygotowaniem kart osiągnięć ucznia. Ma problemy z projektowaniem procesu kształcenia i rozkładem materiału. W końcu, początkującym nauczycielom brakuje wiedzy na temat zmian, jakie zachodzą w prawie oświatowym, a także kierunków reformy systemu edukacji podejmowanej przez Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Niekwestionowana przez dyrektorów szkół jest natomiast umiejętność wykorzystania w toku prowadzenia lekcji (zajęć) środków multimedialnych i nowoczesnych technologii informacyjnych, a także znajomość języków obcych. Co istotne, tego rodzaju kompetencji nie posiadają, aż w takim stopniu, starsi stażem nauczyciele. Zdaniem dyrektorów również wiedza merytoryczna młodej kadry jest na wyższym poziomie niż kandydatów do pracy w zawodzie 10-15 lat temu.

To, co wyróżnia część początkujących nauczycieli i jednocześnie stanowi o ich nieocenionym kapitale, to posiadana już na wejściu do zawodu świadomość ryzyk, trudności związanych pracą w szkole i traktowanie ich nie jako ograniczeń, lecz wyzwań.

Wiele, zdaniem dyrektorów, zależy od rodzaju skończonej uczelni – w opinii dyrektorów dość dobrze przygotowują do pracy w szkole uczelnie zlokalizowane w dużych ośrodkach akademickich. Z kolei poziom kształcenia w małych ośrodkach np. uczelniach powiatowych (funkcjonujących w miastach powiatowych), jest niski, a metody nauczania przestarzałe. Trafiają tam osoby przypadkowe, szukające 'jakiegoś zawodu i wykształcenia', a niekoniecznie świadome i ambitne. Biorąc to wszystko pod uwagę, wykształceni tam absolwenci, w opinii dyrektorów, są słabo przygotowani do pracy i reprezentują dość niski poziom.

Dyrektorzy dostrzegają także różnice między rodzajami uczelni – państwowe przeważnie kształcą na wyższym poziomie niż prywatne, a studia magisterskie lepiej niż licencjackie czy podyplomowe.

Obecny system, według dyrektorów, nie uwzględnia też trzystopniowego podziału szkół (utworzenia gimnazjów, zmiany ilości klas w szkołach podstawowych i ponadgimnazjalnych) i przygotowuje studentów pod kątem pracy w ramach dawnego, dwustopniowego podziału. Zatem wiedza przekazywana studentom jest nieaktualna, a absolwenci takich uczelni nie potrafią odnaleźć się w pracy z uczniami gimnazjów.

Respondenci twierdzą, że w wyniku błędów systemu kształcenia wielu nauczycieli nie jest w stanie utrzymać pracy. Wynika to z ich złego przygotowania do zawodu – kiedy dyrektor widzi, że stażysta posiada znaczące braki w kompetencjach nie przedłuża z nim umowy.

Dyrektorzy o długim stażu pracy (nawet kilkudziesięcioletnim) dodatkowo krytycznie oceniali brak spójności systemu – brak skuteczności centralnego zarządzania, dwa oddzielne ministerstwa dedykowane edukacji oraz dużą ilość prywatnych uczelni, które kształcą na niskim poziomie.

Cytaty:

„Zależy gdzie skończyli studia, bo niektóre szkoły, jak oglądamy, co państwo przynoszą, jakie pisali konспекty, plany pracy, to ręce opadają, bo to jest tak, jak się pisało 20 lat temu. Uczą ich ludzie, którzy niekoniecznie nadążają za reformą”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Jednak zdecydowanie po tych, takich prestiżowych szkołach, jeżeli przychodzą nauczyciele, to są lepiej przygotowani. Natomiast, jeżeli to są jakieś takie tam, nie chcę tutaj operować nazwami, prywatne, to to tak średnio wygląda. Jeżeli po takich przychodzą, to są gorzej przygotowani do wykonywania zawodu”. Dyrektor, łódzkie

„Wyższa Szkoła Zawodowa spowodowała to, że na Podhalu jest nadmiar nauczycieli. Szczególnie polonistów i takich, których wypuszcza ta szkoła. To są studia licencjackie i w wielu przypadkach, są to przypadkowe osoby, które nie studiowały, dlatego, bo chciały zostać nauczycielami, tylko studiowały dlatego, że pracują w Nowym Targu, mieszkają w Nowym Targu i jest szkoła, no to bądźmy nauczycielami, nie? Np. sobota, niedziela idzie do szkoły no i wychodzi – licencjat języka polskiego. Więc są to osoby przypadkowe”. Dyrektor, małopolskie

„...utrzymają się na stanowiskach tylko ci, którzy są dobrymi nauczycielami”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Nie, naprawdę, nie wiem jak to się dzieje, bo taki mamy postęp, tyle mamy reform w edukacji, a niestety metody podawania jakby i uczenia tych umiejętności na studiach, i kompetencji, leżą całkowicie. Ja pamiętam swoją edukację na uczelni wyższej, identycznie jest teraz”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Praktycznego podejścia [nie ma], szkoły ćwiczeń były, i tak dalej. Tego brakuje. I taki nauczyciel przychodzi, on się dopiero tego szkolnego życia i podstaw psychologii, pedagogiki uczy, on troszkę teoretycznie tego złapał, ale to nijak się ma do praktyki szkolnej”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

8.2.4. System kształcenia w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Opinie starszych nauczycieli potwierdzają opinie pozostałych grup respondentów (początkujących nauczycieli i dyrektorów):

1. Brakuje metod weryfikacji kandydatów na studia przygotowujące do zawodu nauczyciela (ich predyspozycji, doświadczeń, motywacji), w związku z tym:

- warto zaostrzyć kryteria rekrutacyjne,
- być może warto rozważyć wprowadzenie testów psychologicznych, powtarzanych co kilka lat, zarówno jako narzędzie rekrutacji i selekcji kandydatów, jak i w późniejszym okresie narzędzie profilaktyki wypalenia zawodowego.

2. System kształcenia praktycznego zawodzi, ponieważ brakuje zajęć praktycznych. Zdaniem nauczycieli o dłuższym stażu pracy warto:

- zmienić formę zajęć z teoretycznej na praktyczną i zwiększyć wymiar praktyk w szkołach,
- objąć praktykami formy pozalekcyjne (wywiadówki, zajęcia dodatkowe, wycieczki, uzupełnianie dokumentacji, itp.),
- zaangażować studentów w pracę świetlic, w tym środowiskowych, opiekę nad dziećmi podczas wakacyjnych obozów, kolonii, itp.,
- wprowadzić system praktyk całorocznych – studenci mogliby poznać specyfikę pracy szkoły w różnych okresach (wrzesień nie jest reprezentatywny),
- wprowadzić funkcję nauczyciela pomocniczego/asystenta (np. praktykowaną przez okres piątego roku studiów),
- wprowadzić zajęcia urealniające wyobrażenie o zawodzie (perspektywy rozwoju zawodowego, zakres obowiązków, czasu pracy, system wynagradzania, wysokość zarobków, itp.),
- uwspółcześnić programy nauczania tak, by nadążały za zmieniającą się rzeczywistością (potrzeby i oczekiwania uczniów, rozwój techniki, zmiany zachodzące w szkolnictwie, itp.).

3. System nie oferuje kształcenia umiejętności „miękkich”:

- brakuje zajęć kształcących umiejętności interpersonalne, dających wiedzę psychologiczno – pedagogiczną,
- warto skupić się na wykształceniu konkretnych umiejętności (komunikowanie, argumentowanie, nawiązywanie relacji, praca z grupą, rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, itp.),
- warto zmienić koncepcję nauczania psychologii i pedagogiki – zamiast nacisku na podstawy i wiedzę ogólną, nacisk na rozwiązywanie konkretnych problemów, występujących w środowisku szkolnym,

- warto częściej pracować metodami warsztatowymi, wykorzystującymi pracę w grupie i z grupą, rozwijającymi kreatywność.

8.2.5. Sugerowane zmiany w systemie kształcenia w opinii początkujących nauczycieli

W związku z krytycznymi wypowiedziami początkujących nauczycieli na temat systemu kształcenia zadane zostało im pytanie o sugerowane zmiany w kształceniu przyszłych nauczycieli.

Dla ulepszenia systemu przygotowania zawodowego badani nauczyciele proponują, aby:

- zwiększyć liczbę (godzin) praktyk:
 - wprowadzić więcej zajęć praktycznych z „trudną” młodzieżą, przygotowujących do pracy w gimnazjum (np. prowadzenie lekcji w szkołach zawodowych, obserwacje w pogotowiu opiekuńczym),
 - wyrównać proporcje obserwowania i prowadzenia lekcji przez praktykantów (zmniejszyć liczbę obserwacji, zwiększyć liczbę samodzielnie prowadzonych lekcji),
 - położyć nacisk na umiejętności „miękkie”, komunikacyjne (asertywność, występowanie przed grupą, emisja głosu) i pedagogiczne, aby przygotować pod kątem odpowiedniego podejścia do uczniów, rozmowy, sposobów przekazywania wiedzy czy utrzymania dyscypliny na lekcji,
 - bardziej zróżnicować typy szkół, w których odbywa się praktyki,
 - utworzyć przy uczelniach ośrodki pedagogiczne (np. przedszkola, świetlice środowiskowe), by studenci mieli możliwość sprawdzania swoich umiejętności,
 - wprowadzić zajęcia warsztatowe z psychologiem,
 - zwiększyć liczbę lekcji pokazowych,
- określać indywidualne predyspozycje do zawodu nauczyciela wśród absolwentów szkół średnich – np. poprzez wprowadzenie testów kompetencyjnych,
- wprowadzić nowe zasady doboru wykładowców na uczelniach, tak, aby kadra składała się z praktykujących nauczycieli,
- unowocześnić proces kształcenia np. poprzez wykorzystywanie większej ilości materiałów multimedialnych,
- dostosować kształcenie nauczycieli do wymogów rynku pracy (informacje o potrzebnych kierunkach, specjalizacjach),
- uczyć przyszłych nauczycieli, jak dobrze przygotowywać uczniów do egzaminów (głównie maturalnego),

- wprowadzić do programu studiów więcej przedmiotów kierunkowych – np. logopedię,
- umożliwić studentom naukę oceniania uczniów, poprzez sprawdzanie ich prac.

Cytaty:

„Więcej praktyki powinno być. Jest psychologia, socjologia, pedagogika, ale patrząc po kolegach, uczyć może 3-4 osoby, bo mają problemy z podejściem do grupy, czyli bardziej w tym kierunku powinno się przygotowywać. Stanie przed grupą, otwarcie, wypowiedzenie się na dany temat czy nawet o sobie. [...] Nie zmienić, ale może przejść na warsztaty z psychologiem?” Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Dużo jest osób, które po prostu nie powinny być nauczycielami. Dużo jest osób, które, które są nauczycielami, ale są nauczycielami z zawodu. Fajnie by było zrobić coś takiego, że byłaby jakaś selekcja pod kątem właśnie nie wiedzy, ale predyspozycji do tego, żeby zostać nauczycielem”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Jeszcze więcej zajęć z psychologii, bo to jednak jest przydatne. Zwłaszcza w zderzeniu z rzeczywistością. Tylko wtedy psychologia, nie tylko teoria, ale też praktyka, warsztaty, zetknięcie się z uczniami, konkretnymi problemami”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Mogłoby być więcej praktyk, więcej spotkań z młodzieżą, bo do pracy w gimnazjum jesteśmy w ogóle nieprzygotowani, często się spotykamy z trudną młodzieżą, nie mamy przygotowania, jak sobie radzić w takich sytuacjach”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Na pewno więcej zajęć z wykorzystaniem różnego rodzaju multimedialnych, bo tego nie ma praktycznie, nie było, jak ja kończyłem studia i podejrzewam, że nadal tego nie ma. Mało kto z tego korzysta, a zresztą szkoły są również mało przygotowane do tego. No i większa liczba godzin praktycznych”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

8.2.6. Sugerowane zmiany w systemie kształcenia w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorów szkół także zapytaliśmy o proponowane zmiany w obecnym systemie kształcenia nauczycieli. Ich zdaniem **system wymaga następujących zmian:**

- aktualizacji programu nauczania i dostosowania go do szkolnictwa po reformie edukacji, w tym:
 - przekazywania wiedzy potrzebnej do nauczania na poziomie szkoły średniej, a nie wiedzy wyłącznie na poziomie akademickim, którą później młody nauczyciel musi przekładać na język czy zadania adekwatne do potrzeb i możliwości uczniów;
 - nastawienia studentów na przekazywanie wiedzy w formie praktycznej (np. zamiast uczenia reguł i definicji, pokazywanie ich praktycznego zastosowania);
- przygotowania praktycznego pod kątem bycia wychowawcą, a nie tylko nauczycielem, stąd:
 - więcej dydaktyki;
 - więcej psychologii;
 - więcej pedagogiki;
- zmiany w sposobie prowadzenia praktyk, w tym:

- praktyczna nauka pisania planów pracy, scenariuszy lekcji, rozpisywania podstawy programowej na lata;
- większa ilość samodzielnie prowadzonych lekcji (np.: kosztem obserwacji – zamiast obserwować nauczyciela student powinien sam prowadzić lekcje);
- wydłużenie czasu trwania praktyk (większa liczba godzin lub na zasadzie 1 dzień w tygodniu przez 10 miesięcy – wówczas możliwe będzie dogłębne poznanie szkoły);
- rok praktyk/stażu w ramach studiów (proponycja ministerstwa pozytywnie oceniana przez część dyrektorów);
- zamiast krótkich, wycinkowych praktyk w kilku miejscach, stworzenie stanowiska ‘asystenta nauczyciela’ – przez okres jednego roku student poznaje tajniki pracy w zawodzie – wówczas wyrabia sobie opinię, czy rzeczywiście chce być nauczycielem i daje się poznać ewentualnemu, przyszłemu pracodawcy (tak, jak to się odbywa w przypadku lekarzy);
- organizowanie praktyk jako zastępstwa za nauczycieli;
- uczestnictwo praktykantów również w zajęciach pozalekcyjnych, dyżurach na przerwach, wyjazdach na kolonie;
- dozór praktyk – ścisła współpraca opiekunów studenta (uczelnianego i szkolnego), w tym również:
 - zmiana sposobu kontroli praktyk przez uczelnie – obecnie duża część praktyk to fikcja, studenci realnie nie są w stanie przeprowadzić np. 100 godzin lekcyjnych z uwagi na inne obowiązki;
- kładzenie nacisku na kwestie związane z odpowiedzialnością za dzieci;
- zajęcia z logiki w ramach przygotowań do późniejszego rozwiązywania problemów z uczniami;
- praktyki w różnych rodzajach szkół, na wszystkich szczeblach edukacji;
- weryfikacji studentów przed naborem na studia, pod kątem predyspozycji do nauczania;
- wprowadzenia zajęć dotyczących reformy edukacji – uświadamianie roli i specyfiki poszczególnych szczebli nauczania, w tym również zapoznanie ze specyfiką poszczególnych egzaminów w szkolnictwie, kończących kolejne etapy nauczania;
- zróżnicowania procesu kształcenia nauczycieli, w zależności od grupy uczniów, którą będą uczyć;
- kształcenia dwuprzedmiotowego, przygotowującego studenta do bycia nauczycielem dwóch przedmiotów – w razie gdyby nie było możliwości wypełnienia etatu (niewystarczająca liczba godzin danego przedmiotu);

- lepszej współpracy ministerstw (MEN i MNiSW) – uspoźnienia systemu kształcenia nauczycieli;
- wprowadzenia obowiązkowej nauki emisji głosu – ten postulat jest już nieaktualny, ponieważ Rozporządzenie MENiS z dnia 7 września 2004r. DZ.U. z 2004r. nr 207, poz. 2110 wprowadziło przedmiot „Emisja głosu” jako obowiązkowy na uczelniach o specjalnościach pedagogicznych, jednak część badanych nauczycieli mogła kształcić się w czasie, gdy zajęcia te nie były jeszcze obowiązkowe; postulat ten można również traktować jako ujawnienie potrzeby rozwijania umiejętności pracy z własnym głosem także podczas pracy w zawodzie nauczyciela, nie tylko na etapie kształcenia do tego zawodu, jak również uzupełnienie takich zajęć dla nauczycieli, którzy nie mieli okazji ćwiczyć emisji głosu podczas studiów;
- położenia nacisku na naukę pracy w zespole;
- wprowadzenia możliwości uzyskania stopnia technika pedagoga (dającego uprawnienia do nauczania początkowego, gdzie niepotrzebna jest duża wiedza merytoryczna, za to ważne jest odpowiednie przygotowanie do pracy z dziećmi) – ten postulat przedstawiony przez badanych wydaje się zaskakujący i rezultaty wprowadzenia takiego rozwiązania mogłyby być naszym zdaniem niekorzystne dla nauczycieli i uczniów, wydaje się sensowne zwiększenie zajęć przygotowujących do pracy z dziećmi na studiach przygotowujących nauczycieli oraz podczas praktyk.

Cytaty:

„...[powinien] znać całą reformę, jaka jest wprowadzana. To powinno być na bieżąco i powinno być tak weryfikowane. Widzi pani przez te 10 lat, jak wprowadzono gimnazjum, już będzie 11, to ileś zmian wprowadzono, a niektórzy nawet nie wiedzą, jak te etapy wyglądają. Młody nauczyciel przychodzi albo student na praktykę i nie wie, po co on przychodzi, to coś tam leży”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Przede wszystkim, żeby studenci mogli już pracować wcześniej na programach nauczania, żeby student znał zasadę egzaminów, jakie obowiązują w szkolnictwie, poczynając już od szkolnictwa podstawowego, poprzez gimnazjalne, szkolnictwo ponadgimnazjalne, myślę tutaj i o ogólnokształcącym, jak również i w szkolnictwie zawodowym”. Dyrektor, łódzkie

„Jak jest 30 godzin praktyk, to co to jest? Dwa tygodnie po 15 godzin? Czego można się dowiedzieć o uczniach, o życiu, o szkole... Nic. Albo się robi w szkole praktykę fikcyjną, bo jak się ma znajomych, mama jest dyrektorem szkoły, to podbije pieczętkę, zrobiona praktyka”. Dyrektor, małopolskie

„Tak, kto chce zacząć pracę, nie dość, że stażysta, dostaje najniższą kwotę, to jeszcze będzie miał ograniczony etat. Dla nas to też jest problem, bo trzeba mu dopłacać do najniższej krajowej. To jest nie-normalne, żeby ktoś przychodził do szkoły i nie dostał nawet najniższej krajowej”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„3 miesiące, student przychodzi na godzinę 7.30 i wychodzi po godzinie 15.30, kiedy przychodzi, nie tylko stara się być tym polonistą, czy matematykiem, ale chce zaobserwować i obserwuje szkołę na lekcji, ale i na przerwie, i po lekcji co się dzieje, jak się dzieje, gdzie jest miejsce nauczyciela w tej szkole. Żeby zaobserwował i tego nauczyciela, który równo z dzwonkiem zabiera aktóweczkę, i wychodzi ze szkoły, jak również chciał zaobserwować tego nauczyciela, który w tym momencie, kiedy jest ostatni dzwonek, to dopiero siada sobie przy stole, analizuje to, co było, co wyszło, co nie wyszło i za pół godziny bierze się za planowanie jutrzejszych zajęć, i który wychodzi przynajmniej godzinę po dzwonku. Wtedy ten student może to zaobserwować, i tu może zastanowić się, i podjąć tę decyzję, co do dalszej swojej pracy zawodowej”. Dyrektor, łódzkie

„Przychodzą naładowani wiedzą, z entuzjazmem. Mają kłopoty ze sprawami wychowawczymi, żadne studia nie przygotowują nauczyciela do roli wychowawcy, była pedagogika, psychologia, ale bardziej teoretyczna”. Dyrektor, łódzkie

„A tak, to te osoby przychodzą do nas, do szkoły, biorą udział w zajęciach, tak, bo nauczyciele wtedy udostępniają swoje godziny i początkujący ludzie realizują zajęcia lekcyjne. Natomiast nikt tego nie widzi, jak. My tylko, tak? Natomiast dobrze by było, jakby ktoś z tej uczelni też przyszedł i zobaczył, jak to wygląda, tak? Na, co trzeba zwrócić uwagę tym młodym ludziom z metodyki na przykład, tak? Jakże popełniają oni błędy, bo oni są niestety, ale tylko teoretykami. Nie widzą nic w praktyce”. Dyrektor, łódzkie

8.3. Motywy wyboru zawodu nauczyciela

8.3.1. Proces wyboru zawodu w opinii początkujących nauczycieli

Chcąc dowiedzieć się, kim są początkujący nauczyciele, respondentom zostało zadane pytanie o motywy podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela. Z odpowiedzi badanych wynika, że proces podejmowania decyzji o wyborze zawodu i ścieżka zawodowa respondentów są dość złożone. Widoczna jest wyraźna różnica w doświadczeniach kobiet i mężczyzn w tym zakresie. Zarówno wśród kobiet i mężczyzn możemy wyróżnić kilka typów motywacji do zawodu.

Kobiety – nauczycielki z powołania

To głównie kobiety przyznają, że bycie nauczycielką to pasja pielęgnowana od czasów dzieciństwa. Respondentki deklarują, że już jako małe dziewczynki „bawiły się w szkołę”, a ich pasja do zawodu nauczyciela rozwinęła się dzięki dobrym pedagogom, których spotkały na swojej ścieżce edukacyjnej (najczęściej w szkole średniej). Warto zauważyć, że w tej grupie wybór zawodu nauczyciela często związany był z posiadaniem w najbliższej rodzinie pedagoga lub osoby związanej z oświatą. Badane niejednokrotnie zauważają, że ich decyzja jest niejako „kontynuacją rodzinnej tradycji”. Podkreślają jednocześnie, że wpływ osób bliskich na ich wybór był jedynie pośredni.

Cytat:

„To już historia, która się ciągnie od przedszkola. Ja zawsze wiedziałam, że będę nauczycielką. Jako mała dziewczynka chodząca już do szkoły muzycznej nagrywałam specjalnie z błędami na przykład utwory na pianinie po to, żeby potem posadzić miśka czy lalkę, włączyć odtwarzacz i tam, gdzie był błąd robiłam – stop i poprawiałam tą lalkę, że tutaj, to powinno być tak”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

Kobiety – początkujące nauczycielki z pasją – to grupa najbardziej usatysfakcjonowana wyborem zawodu. Respondentki bardzo cenią sobie wykonywaną pracę. Choć świadome wielu trudności wiążących się z wykonywaniem zawodu nauczyciela, wśród których wymieniły niski prestiż społeczny zawodu, niskie płace, dużą odpowiedzialność za uczniów, potencjalne problemy zdrowotne (choroby gardła i krtani) – nie wyobrażają sobie wykonywania innego zajęcia.

Wśród motywów podjęcia pracy nauczycielki wymieniały przede wszystkim:

- miłość do dzieci,
- dobry kontakt z młodzieżą,
- chęć dzielenia się wiedzą,
- chęć pracy z dziećmi niepełnosprawnymi intelektualnie,

- przekonanie o dopasowaniu zawodu do pełnienia roli matki i żony – dogodne godziny pracy, przywileje socjalne.

Cytat:

„Uważam, że po prostu lubię dzieci”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie
„Może kwestia finansowa nie jest dobrze opłacalna, natomiast jeżeli chodzi o czas pracy tutaj, o takie zaplecze socjalne, to jest to dobry zawód dla kobiety”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

Kobiety – powrót do pasji sprzed lat

W grupie kobiet kierujących się pasją przy wyborze zawodu znalazły się także pojedyncze przypadki pań, które karierę zawodową w oświacie rozpoczęły w późnym wieku – nie od razu po ukończeniu studiów. Jedna z nich po ukończeniu uczelni (na kierunku matematyka), przez 11 lat pracowała w szkołach prywatnych oraz firmach prywatnych. Druga studia pedagogiczne rozpoczęła dopiero w wieku 30 lat.

Cytat:

„Po studiach niestety nie od razu odnalazłam się w szkole, troszkę pracowałam w prywatnych szkołach, w Cosinucie, kiedy ta szkoła się zaczynała, byłam przy tworzeniu tych szkół, byłam też nauczycielem matematyki, pracowałam tam 3 lata [...] cały czas miałam z nią kontakt jako korepetytor, ale, że jest się młodym, energicznym trzeba robić karierę w biznesie, więc tak sobie minęło 11 lat w biznesie [...] stwierdziłam, że przyszedł moment na to, żeby to życie zmienić, żeby pójść jedną ścieżką właściwą, no i tak po 11 latach przerwy w szkole, cudem udało mi się znaleźć pracę w szkole”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Respondentki te wybór zawodu nauczyciela motywowały przede wszystkim potrzebą samorealizacji, spełnienia odroczonych pasji i chęcią wykonywania satysfakcjonującej pracy. Co ciekawe, podejmując decyzję o pracy w zawodzie przekonane były o istniejącym wyobrażeniu na temat nauczycieli jako nieprofesjonalnych i nienowoczesnych pracowników, któremu to jednak postanowiły się przeciwstawić swoim podejściem do wykonywanego zawodu.

Cytat:

„W szkole jest inaczej, tutaj trzeba być kowalem swojego losu, trzeba pójść na lekcję, trzeba być aktorem, trzeba lekcje przeprowadzać, człowiek jest zależny od siebie, od tego jak wypracuje swój warsztat”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Mężczyźni – w oświacie przypadkowo, ale nauczyciele nie z przypadku

Badani mężczyźni niezwykle rzadko deklarują, że byli „od zawsze” zdecydowani na pracę w zawodzie. Większość z nich przyznaje, że o wyborze profesji zdecydował przypadek. Wybierając studia, kierowali się wieloma przesłankami: np. chęcią rozwijania pasji dziennikarskiej, miłością do literatury (nauczyciele języka polskiego) czy możliwością studiowania bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Dla części decyzja o uzupełnieniu wykształcenia o kurs pedagogiczny podyktowana była przede wszystkim chęcią zdobycia dodatkowych kwalifikacji zawodowych (kalkulacja szans znalezienia pracy po studiach). Decyzję o wyborze zawodu podejmowali oni albo pod koniec studiów – idąc za przykładem znajomych z roku, albo po odbyciu praktyk.

Cytat:

„To było chyba jakoś na trzecim roku, jak było trzeba wybierać, wtedy już tak się bardziej interesowałem, gdzie będę mógł bardziej pracę znaleźć, w tym kierunku szukałem, no wiadomo że ciężko teraz z pracą

jest, szukałem dużo rzeczy o tym i akurat sobie wybrałem, że szkoła mnie interesuje, dzieci lubię, tym bardziej [...]” Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

Chociaż mężczyźni częściej niż kobiety trafili do zawodu przez przypadek, deklarują, że praca z dziećmi czy młodzieżą bardzo ich satysfakcjonuje i rozwija. Tylko pojedynczy respondenci nie są pewni, czy chcą kontynuować pracę nauczyciela, jednak wszyscy podkreślają, że nie żałują dokonanego wyboru.

Czynnikami zniechęcającymi do pracy w zawodzie w przypadku mężczyzn są przede wszystkim niskie płace i nadmierna biurokracja – nadmiar czynności administracyjno-sprawozdawczych.

Cytat:

„Jeśli chodzi o bycie nauczycielem tutaj wychowania fizycznego, no to ja zawsze jakoś tam pasjonowałem się sportem. Ja lubię przekazywać tą wiedzę, jak widzę, jak dzieciaki to samo mają”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

Mężczyźni – wcześniej odkryte powołanie

Wśród początkujących nauczycieli są również tacy mężczyźni, którzy podkreślają, że bardzo wcześnie odkryli swoje powołanie do pracy w oświacie. Co ciekawe, są to wyłącznie nauczyciele pracujący w małych miejscowościach i na wsi. Wśród motywów podjęcia pracy nauczyciela szczególnie wymieniano chęć kontynuowania tradycji rodzinnych. Nie bagatelną rolę odegrał także spotkany na własnej drodze edukacyjnej nauczyciel, który stał się wzorem do naśladowania. Oczywiście i ta grupa respondentów wymieniała czynniki zniechęcające, a wśród nich niskie wynagrodzenie, przerost czynności administracyjno-sprawozdawczych, które realizowane są kosztem podnoszenia kompetencji zawodowych, czy szereg czynników stresogennych w pracy zawodowej.

Cytaty:

„Czynnik zniechęcający. Trudno mi teraz powiedzieć, co wtedy myślałem. Teraz mógłbym powiedzieć, że jest to stresujący zawód jednak”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

„W gimnazjum postanowiłem zostać nauczycielem. Widziałem, jak nauczycielki pracują w szkole. I stwierdziłem, że chciałbym pracować z ludźmi. [...] Nienawidzę papirologii. Natomiast, gdy widzę papirologię, którą muszę oddać, bo ktoś chce to widzieć. Gdy widzę artykuł 42., który w swoich założeniach ma zupełnie co innego i są to zajęcia nieatrakcyjne dla dzieci, tylko odbębnianie..”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

Księża

Wśród początkujących nauczycieli – mężczyzn znaleźli się także księża stanowiąc odrębną grupę początkujących nauczycieli. Dla nich praca w szkole to naturalna konsekwencja pełnienia obowiązków duszpasterskich. Część z nich podkreśla, że powołanie do stanu duchownego udało się połączyć w ich przypadku z powołaniem do nauczania dzieci i młodzieży. Choć motywy podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela są nieco inne w tej grupie początkujących nauczycieli, to czynniki zniechęcające zbieżne do tych wymiennych przez pozostałych, a więc przede wszystkim niski prestiż zawodu i niskie płace.

Cytaty:

„Bycie księdzem łączy się z tym, że musiałem liczyć się z tym, że będę uczyć w szkole”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

Osoby wrażliwe społecznie – chęć pracy z ludźmi

Wśród respondentów znalazły się także takie osoby (zarówno kobiety jak i mężczyźni, respondenci pracujący w dużych i małych ośrodkach miejskich jak i na wsiach), które początkowo nie wiązały swojej ścieżki zawodowej z oświatą i skończyły inny niż pedagogiczny kierunek studiów. Można je podzielić zasadniczo na dwie grupy:

- osoby mające wcześniejsze doświadczenie w pracy z młodzieżą – np. z harcerstwa czy wspólnot o charakterze religijnym,
- osoby, które planowały związać swoją przyszłość z pracą z osobami niepełnosprawnymi – stąd ich wybór kierunków studiów, takich jak: oligofrenopedagogika, pedagogika specjalna, resocjalizacja czy psychologia (w tym psychologia sportu).

Dla tej grupy respondentów ważny był wybór takiego zawodu, który oznaczałby pracę z ludźmi i niesienie im pomocy. Praca nauczyciela nierzadko była alternatywą wobec braku innych ofert pracy, kusiła także „dużą ilością czasu wolnego” – feriami, wakacjami.

Cytat:

„Jakby nie patrzeć, to ja zawsze chciałam współpracować z osobami niepełnosprawnymi [...] A to, że od wielu lat, tak jak wspomniałam wcześniej, jestem instruktorem harcerskim, to też chyba wpłynęło na tę chęć takiej współpracy. Może chęć kształtowania trochę młodych osób”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

Nauczyciele z przypadku

Wśród badanych znalazły się także pojedyncze osoby (mężczyźni), które przyznają, że do pracy w szkole trafiły całkowicie przypadkowo, a jednak zdecydowały się pozostać w zawodzie w związku ze specyfiką tej pracy polegającej przede wszystkim na różnorodnym charakterze zadań nauczyciela – prowadzenie lekcji, udział w radach pedagogicznych, spotkaniach z rodzicami i różnego rodzaju imprezach o charakterze edukacyjnym.

Cytat:

„Po prostu nadarzyła się okazja pracy w szkole na zastępstwo i podjąłem ją. To nie było to, to nie było, może tak, nie byłem nastawiony w ogóle na to, że będę uczył w szkole. Ale skoro nadarzyła się taka okazja, no to warto spróbować też. [...] bądź co bądź, jest w takich bardziej korzystnych godzinach pracy. Fakt, że to nie jest 8 godzin bite, tak, no jednak czasami trzeba i 12 siedzieć, ale najczęściej są to właśnie godziny dydaktyczne plus ewentualnie jakieś rady czy spotkania, czy imprezy dla dzieci”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

Tym, co przede wszystkim zniechęcało badanych do pracy w szkole, to niskie płace. Interesujące, że argument ten przywoływany był głównie przez mężczyzn. Okazał się z kolei mało istotny lub wręcz nieważny dla osób, które przy wyborze kierowały się pasją. Część badanych z tej grupy podkreśla nawet, że nie było w ich przypadku żadnych czynników, które zniechęcałyby do podjęcia omawianej ścieżki zawodowej. Co ciekawe, wśród kobiet znalazły się i takie, dla których jedynym i wystarczającym powodem pracy w zawodzie nauczyciela była możliwość godzenia pracy zawodowej z opieką i wychowaniem dzieci, a to za sprawą „elastycznego czasu pracy” oraz „możliwości wzięcia urlopu w trakcie ferii i wakacji”.

Być może wskazane różnice między kobietami i mężczyznami wiążą się z wykonywaniem innego rodzaju obowiązków, które to wynikają z pełnienia przez kobiety i mężczyzn różnych ról społecznych i rodzinnych. W dalszym ciągu główny ciężar zajmowania się domem, a zwłaszcza wychowywania dzieci spoczywa na kobietach bez względu na wykształcenie, jakim się legitymują i zawód, jaki wykonują. Tymczasem środków finansowych, szczególnie w momencie, gdy dzieci są małe, dostarcza przede wszystkim mężczyzna, co wcale nie musi oznaczać całkowitej rezygnacji kobiet z pracy zawodowej. W większości wypadków jednak zarobki kobiet są mniejsze niż mężczyzn i starczą jedynie na pokrycie kosztów związanych z zastępczą opieką nad dzieckiem.

Warto zauważyć, że respondenci wskazując czynniki zniechęcające do pracy w zawodzie nauczyciela oprócz niskich zarobków, czy niskiego prestiżu społecznego zawodu odwoływali się do swoich doświadczeń zdobytych podczas praktyk w szkole. Co oznacza, że tym bardziej warto położyć większy nacisk na ich przebieg, tak, by były źródłem rzetelnej wiedzy na temat korzyści i kosztów pracy w zawodzie nauczyciela.

8.3.1.1. Rola osób trzecich w kształtowaniu kariery zawodowej w opinii początkujących nauczycieli

Często bywa tak, że inni ludzie odgrywają istotną rolę w kształtowaniu czyjejś kariery zawodowej. Osoby takie mogą służyć fachową radą, dawać swoje poparcie, dlatego też respondentom zadano pytanie, czy w ich karierze odegrał rolę ktoś taki.

Nauczyciele z pasją

Rolę osób trzecich w procesie podejmowania decyzji o wyborze zawodu nauczyciela widać przede wszystkim u badanych, których głównym motywatorem była pasja. W przypadku większości kobiet z tej grupy, zgodnie z ich deklaracjami, w procesie kształtowania etosu pracy i zamiłowania do przedmiotu nauczania (później także przedmiotu nauczanego przez respondentki) istotną była rola ich własnych nauczycieli.

Cytat:

„A tak samo przyczyną byli nauczyciele wcześniej mnie uczący, którzy byli takimi wzorami, wzorcami i nauczycielami i osób godnych naśladowania”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

Bardzo często osoby, które deklarują pracę w zawodzie z powołania, podkreślają, że członkowie ich najbliższych rodzin (np. rodzice, rodzeństwo, dalsza rodzina) są lub byli związani zawodowo z oświatą. Część z badanych wspomina, że w codziennych rozmowach z nimi kwestie dotyczące pracy zawodowej były częstymi tematami rozmów. Niektórzy respondenci wręcz przyznają, że świadomie obserwowali warsztat swoich najbliższych, by móc w przyszłości wykorzystać doświadczenia swoich bliskich we własnej pracy zawodowej.

Trudno jednoznacznie i dla wszystkich badanych określić, jak znaczący był wpływ najbliższych na ich decyzje zawodowe. Część respondentów podkreśla, że członkowie rodzin wręcz odradzali im pracę nauczyciela. Inni deklarują, że byli do niej otwarcie zachęceni. Pozostali twierdzą, że podejmowali decyzję zupełnie samodzielnie.

Cytat:

„Siostra była po prostu taką osobą, która mnie po prostu pokierowała, myślę, że może i bym poszła na studia geograficzne, bo też mnie to w jakimś stopniu interesuje, jak mówię, ona się znalazła w tym kole-

gium, ja za nią i miałam iść na resocjalizację, a później jeszcze patrzyłam, jak ona przygotowuje się do tych zajęć wszelkich i to też mi się bardzo podobało.[...]” Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

8.4. Charakterystyka osób rozpoczynających pracę nauczyciela

8.4.1. Charakterystyka osób rozpoczynających pracę nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli

Każdego roku uczelnie opuszcza duża grupa osób posiadających formalne kwalifikacje uprawniające do nauczania, znacząco przewyższająca zapotrzebowanie systemu oświaty na nowych nauczycieli. Żadne z ministerstw (MEN, ani MNiSW) nie prowadzi monitoringu potrzeb systemu oświaty. Nie ma też statystyk dotyczących osób posiadających kwalifikacje uprawniające do nauczania. W związku z tym nikt tak naprawdę nie wie, ile takich osób opuszcza mury uczelni. Dla systemu oświaty nauczyciel „istnieje” wraz z nawiązaniem stosunku pracy, a grupa posiadających formalne kwalifikacje do nauczania funkcjonująca poza systemem oświaty jest dla niego „niewidoczna”.

Próbując dowiedzieć się, kim są osoby trafiające do zawodu nauczyciela poprosiliśmy respondentów o scharakteryzowanie osób decydujących się na pracę w zawodzie. W wypowiedzi badanych wyłaniają się dwa typy osób rozpoczynających pracę w zawodzie:

- **Nauczyciele z pasją** – niezwykle zaangażowani i w pełni oddani swojej pracy, wkładający w nią wiele energii, wysiłku i silnie zmotywowani do bycia coraz lepszym nauczycielem
- **Nauczyciele pracujący w szkolnictwie z konieczności**, którzy albo przez przypadek trafili na dane studia i z konieczności pracują w szkole bądź mimo poszukiwań, nie znaleźli innego zajęcia. Brak im zapału do pracy, motywacji, co w przekonaniu badanych odbija się przede wszystkim na uczniach. Zdaniem niektórych badanych, istnieje duże prawdopodobieństwo, że takie osoby zmienią pracę, jeśli się nie sprawdzą w zawodzie nauczyciela.

Cytat:

„Ci wszyscy nauczyciele, którzy przychodzą, są pełni zapału, nawet początkująca koleżanka, która uczy pierwszy rok w szkole [...] myślę, że są pełni zapału, chęci zorganizowania czegoś. Jak mamy tutaj teatr i pani, która się zajmuje dziećmi i robi teatr w szkole, myślę, że ona tym żyje po prostu, także głównie zaangażowanie, mają chęci i jeśli gdzieś zdobywamy jakieś sukcesy, to po prostu to jest to, o czym marzyliśmy”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

Badani deklarują, że większość znanych im początkujących nauczycieli reprezentuje pierwszą grupę.

W związku z tym, że rynek pracy dla nauczycieli wyraźnie się kurczy, a podstawową tego przyczyną jest niż demograficzny powodujący, że w szkołach maleje liczba uczniów zapytaliśmy początkujących nauczycieli o to, jak radzą sobie na rynku znane im osoby, które ukończyły studia uprawniające do zawodu nauczyciela.

Generalnie badani uważają, że ludzie obecnie pracujący w szkole, poradziliby sobie na „otwartym” rynku pracy. Część z nich podkreśla, że sukces zawodowy poza szkolnictwem zależy od charakteru, zaradności oraz ewentualnego przekwalifikowania się.

Najczęściej wymieniane branże, w których respondenci umiejscawiali nauczycieli nie pracujących w zawodzie to: biura tłumaczeń, szkoły językowe (lingwiści), urzędy, ale także branża handlowo-

usługowa czy logistyka. Pojedynczy badani wskazują także na przykłady znajomych, którzy obok pracy w szkole prowadzą własną działalność gospodarczą.

Cytat:

„Na pewno przewagę mają językowcy, bo, czy wali się czy pali, oni zawsze gdzieś się odnajdą, każda firma będzie chciała mieć osobę, która włada jakimś językiem sprawnie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Powody, dla których zaczyna się pracować w szkole

Wskazując powody, dla których ludzie myślą o pracy w szkole, badani w zdecydowanej większości powtarzają te motywatory, które miały wpływ na ich decyzje.

Najczęściej wymienianymi przez respondentów przyczynami wyboru zawodu są:

- powołanie, pasja,
- chęć pracy z dziećmi, młodzieżą,
- chęć przekazywania wiedzy, wychowywania,
- nienormowany czas pracy, stosunkowo duża ilość czasu wolnego (argument najistotniejszy dla kobiet),
- wyidealizowany obraz zawodu:
 - wizerunek nauczyciela darzonego społecznym szacunkiem,
 - wyobrażenie o dobrej, chcącej współpracować młodzieży,
 - mała ilość pracy,
- tradycja rodzinna,
- stabilizacja finansowa (pewna państwowa posada),
- konieczność – brak innej pracy.

Cytaty:

„Są ludzie, którzy naprawdę bardzo lubią pracować z dziećmi. I często, często spotykam takie osoby. Mają powołanie, nie zostają dla pieniędzy”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„Często się spotykam z takim czymś, że są w tym zawodzie dlatego, że wcześniej ktoś z rodziny także był. Też z takiego powodu, że jest dużo wolnego czasu, tak się wydaje. Z powodu szacunku, bo kiedyś to był zawód szanowany”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

8.4.2. Ocena współczesnych absolwentów w stosunku do ich poprzedników w opinii dyrektorów szkół

Dodatkowych informacji na temat dzisiejszych początkujących nauczycieli dostarczają odpowiedzi dyrektorów szkół na następujące pytania:

- Czy obecni absolwenci uczelni, którzy przychodzą do szkół, żeby zostać nauczycielami, różnią się w jakiś sposób od tych sprzed 10, 15 lat?
- Jacy absolwenci przychodzą obecnie pracować w szkole?
- Jak postrzegana jest rotacja początkujących nauczycieli pracujących w szkole?

Zdaniem dyrektorów obecni absolwenci znacząco różnią się od swoich poprzedników sprzed 10 czy 15 lat.

Różnice pozytywne odnoszą się do zmian w sposobie pojmowania zawodu poprzez szersze spojrzenie na rzeczywistość edukacyjną – nauczyciele są lepiej przygotowani pod kątem korzystania z nowych narzędzi komunikacji i przekazywania wiedzy. Znają też języki obce co ma znaczenie dla realizacji projektów międzynarodowych (wymiany uczniów). Ogólnie ich wiedza merytoryczna jest większa niż ich poprzedników.

Zdarzają się też jednostki świadome podejmowanego zawodu – ryzyk, zagrożeń i podchodzące do tego jak do wyzwania, bez kompleksów, chętne do uczenia innych i siebie, otwarte na dzieci, dobrze je rozumiejące i nawiązujące z nimi dobry kontakt.

Pozytywnie ocenione zostały aktualne możliwości szybkiego przekwalifikowanie się – w ten sposób z zawodu nauczyciela mogą odejść osoby nie nadające się do tej pracy.

Różnice negatywne dotyczą przede wszystkim innego podejścia do kwestii zawodu i wynagrodzenia. Dyrektorzy wymieniali między innymi:

- selekcję negatywną – zawód wybierają osoby mało ambitne; ci najlepsi idą do zawodów o większym prestiżu społecznym i wyższych zarobkach,
- traktowanie zawodu nauczyciela jak każdej innej pracy – brak indywidualnego powołania,
- przekonanie, że skoro nauczyciele źle zarabiają, mogą mało od siebie wymagać,
- duży nacisk na opłacalność pracy (myślenie w kategoriach 'ile zarobię' a nie 'co jest potrzebne uczniom') – przeliczanie godzin, liczenie dodatków etc.,
- traktowanie pracy nauczyciela jako jednego z kilku źródeł dochodu – dywersyfikacja źródeł dochodów (nauczanie w szkole, korepetycje, kursy, szkoły językowe).

Dość istotnym zagrożeniem jest, w opinii badanych, możliwość łatwego ukończenia studiów, zatem zdarza się, że zawód nauczyciela wybierają osoby przypadkowe, pozbawione powołania.

Dodatkowo początkujący nauczyciele postrzegani są jako bardziej mobilni – częściej niż ich poprzednicy zmieniają pracę, miejsce zamieszkania. Zdaniem dyrektorów odbija się to na ich dyspozycyjności – często mają dodatkową pracę i przez to nie angażują się tak bardzo w nauczanie.

Początkujący nauczyciele są też postrzegani jako mniej samodzielni – potrzebują większej pomocy na starcie w pracy zawodowej. Z drugiej strony, zdarzają się wśród nich indywidualiści, niechętni do współpracy z kolegami, do przyjmowania porad czy uwag.

Zdarza się też, że są mniej odporni psychicznie w porównaniu ze starszymi rocznikami.

Cytaty:

„Różnią się jeszcze jedną zasadniczą rzeczą, że oni nie podchodzą do tego z misją, z powołaniem, oni traktują to jako zawód, jak każdy inny, a ten zawód trzeba specyficznie traktować”. Dyrektor, małopolskie

„Teraz nawet bardziej, chcąc być dobrym nauczycielem, trzeba być bardziej zdeterminowanym na to, żeby pracować w tym zawodzie. Dawniej szło się na pedagogikę, bo są długie wakacje”. Dyrektor, małopolskie

„Ilość wiedzy, nie umiejętności, którą kiedyś ci nauczyciele musieli posiadać, będąc uczniami, a teraz przekazywana jest znacznie mniejsza. Gdyby nauczyć absolwenta zaraz po maturze, zrobić mu kurs dydaktyki, metodyki, to ze swoją wiedzą on by sobie jakoś dał radę”. Dyrektor, łódzkie

„Zdarza się przez ostatnich kilka lat i dotyczy to młodych nauczyciel stażem pracy, że na przykład, wyjeżdżają za granicę, albo planują pracę naukową. Albo stwierdzają, panów to dotyczy, że praca w szkole jest bardzo fajna, ale oni muszą się utrzymać. Dlatego między innymi, w szkole jest więcej pań”. Dyrektor, łódzkie

„Mamy też wymiany międzynarodowe. Realizujemy Comeniusa. Dzieciaki wyjeżdżają na konkurs Odyseja Umysłu do Stanów Zjednoczonych. Cały czas ten język jest ważny”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Może bardziej materialistyczne jest teraz podejście obecnych nauczycieli. Oni liczą ile godzin, od tego zaczynają w większości, może nie wszyscy, to nie generalizujemy, ale w większości to tak jest, liczą ile godzin, za ile, jaki dodatek i tak dalej. Kiedyś nauczyciel, jeszcze sprzed kilku lat, pytał się o pracę i warunki pracy w takim sensie, z jaką klasą będzie pracował, jaki przedmiot i tak dalej”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„No, może myśmy kiedyś traktowali (pracę) jako taką misję prawda, czy gdzieś jednak poważnie do tego podchodziliśmy. Oni teraz tylko patrzą, żeby uciec gdzieś, do jakiejś firmy, czy coś, mówię na przykład o zawodowych, to, potraktują to, jako zło konieczne ci młodszy”. Dyrektor, małopolskie

„Przeróżni, przychodzą najczęściej dumni strasznie z tego, że mają magistra. Stają i mówią: jestem magistrem oligofrenopedagogiki. Nie mają świadomości, co to znaczy praca w szkole, ile przed nimi jeszcze nauki. Są zadziwieni, że ja mówię, że przedmiot, to nie jest wszystko, co jest tutaj wymagane. Że jeszcze muszą zrobić studia z pedagogiki leczniczej, terapeutycznej, że moi nauczyciele, tutaj u mnie pracujący, mają po 3 – 4 kierunki zrobione”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

8.4.2.1. Rotacja początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Zdaniem dyrektorów szkół rotacja początkujących nauczycieli jest dość powszechnym zjawiskiem. Wynika ona z praktyki podpisywania umów o pracę na czas określony i nie przedłużania ich po zakończeniu danego okresu.

Taką praktykę dyrektorzy tłumaczą:

- chęcią sprawdzenia nowego nauczyciela (na ile nadaje się do pracy, czy zaaklimatyzuje się w szkole),

- brakiem etatów i godzin, zwłaszcza wobec zmniejszającej się liczby uczniów, przy jednoczesnym braku możliwości zwolnienia nauczycieli zatrudnionych na czas nieokreślony,
- chęcią zatrudniania nauczycieli młodych stażem pracy, którzy są lepiej merytorycznie i dydaktycznie przygotowani do pracy z uczniami.

Kwestia rotacji uzależniona jest też od wielkości miejscowości, w której znajduje się szkoła. Mniejsze miejscowości mają bardziej lojalnych nauczycieli – wynika to z mocniejszego osadzenia nauczyciela w środowisku lokalnym (rodzina, brak innych możliwości, umowy lojalnościowe w zamian za dofinansowanie dalszej edukacji). Z kolei w dużych miejscowościach nauczyciele, zwłaszcza angliści, mają duże możliwości zmiany pracy.

Część dyrektorów zwróciła też uwagę na fakt popularyzacji urlopów zdrowotnych, które tworzą lukę konieczną do zapelnienia – stwarza to szansę zatrudnienia na zastępstwo nauczycieli młodych stażem pracy.

Na rotację wpływa też zjawisko odchodzenia od zawodu osób wypalonych zawodowo lub tych, które chcą zmienić zawód, bo się w nim nie odnalazły.

Tymczasem czynnikami blokującymi rotację nauczycieli, w opinii dyrektorów, są:

- podniesienie wieku emerytalnego,
- nadchodzący niż demograficzny (sprawiający, że nauczyciele 'kurczowo' trzymają się stanowisk, w związku z obawą, że gdzie indziej nie znajdą zatrudnienia),
- ograniczone budżety gmin na nowe etaty,
- duże trudności w zwalnianiu nauczycieli o długim stażu pracy.

W związku z powyższym wielu dyrektorów żałowało, że nie mogli zatrudnić na stałe wartościowych nauczycieli, przychodzących na zastępstwo. Niektórzy, osobom najbardziej wartościowym, sami szukali pracy, polecając ich innym dyrektorom.

Cytaty:

„Jest duża [rotacja]. Czasami otwieramy więcej klas, więc są godziny, a później ilość klas się zmniejsza i młody nauczyciel musi odejść. Zostaje ten, który pracował dłużej. Potem niekoniecznie ten sam nauczyciel wraca, bo sobie znalazł już coś innego albo wyjechał i przychodzi ktoś inny, ale generalnie jest problem i dużo absolwentów szuka pracy poza zawodem.(...) Zrezygnowali na przykład ze względów finansowych, były takie sytuacje, dwoje anglistów dostało lepsze propozycje pracy w banku. Nie z tego względu, że ktoś sobie nie poradził. Natomiast wiem, że są takie przypadki”. Dyrektor, małopolskie

„Między innymi z tego zablokowania wymiany pokoleń. Druga sprawa, ma też wpływ niż demograficzny. No i jest też ważki problem, jeśli chodzi o oszczędności gmin – zmniejszanie etatów, bardziej liczebne klasy, likwidacja oddziałów”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„W tej chwili jest pewna stabilizacja, bo klas raczej ubywa i stażystów nie przyjmujemy, ale był taki czas, że przyjmowałem i po pół roku wiedziałem, że z tego nauczyciela pożytku nie będzie, chociaż zaliczy staż. Potem się dowiaduję, że pracuje gdzie indziej, nie w zawodzie”. Dyrektor, małopolskie

„Zdarzają się tacy nauczyciele, że niestety czasami, chociażby się chciało, trudno ich zatrzymać, ze względu na kadrowe tutaj sprawy, że to zazwyczaj, jak w zastępstwie przychodzi taki nauczyciel, rze-

czywiście pokazuje się z jak najładniejszej strony, no, ale niestety, nie da się go zatrzymać w tym zawodzie, ponieważ taka jest polityka kadrowa". Dyrektor, małopolskie

8.4.3. Ocena współczesnych absolwentów w stosunku do ich poprzedników w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Respondenci byli zgodni co do tego, iż współcześni absolwenci różnią się od swoich poprzedników sprzed 10 lat. Różnice, ich zdaniem, wynikają ze zmiany sposobu wychowania młodzieży oraz sytuacji na rynku pracy. Współcześni absolwenci wychowywani byli, zdaniem badanych, w warunkach gospodarki wolnorynkowej, metodą bezstresową – mniejszy nacisk w wychowaniu kładziono na szacunek do pracy i drugiego człowieka.

Współczesnych absolwentów cechuje:

- większa pewność siebie – nie zawsze uzasadniona,
- roszczeniowość,
- podejście „od – do” – brak skłonności do poświęcania czasu, uznawanego za wolny od pracy, dzieciom,
- mniejsze ambicje,
- większa determinacja – wynikająca z niepewności na rynku pracy.

Negatywny wymiar wspomnianych cech niweluje nastawienie osób posiadających powołanie do wykonywania zawodu nauczyciela, charakteryzujących się ponadprzeciętnym:

- zaangażowaniem,
- kreatywnością,
- otwartością (na uczniów, kolegów, nowe metody nauczania, itp.).

Drugą, charakterystyczną grupą absolwentów są nauczyciele z przypadku – osoby, które nie dostały się na wymarzone studia, bądź przekwalifikowały, w nadziei na znalezienie pracy.

Ich cechą charakterystyczną jest często:

- brak zaangażowania wykraczającego ponad konieczność,
- trudność w nawiązywaniu pozytywnych relacji z dziećmi,
- wypracowaniu sobie autorytetu,
- przekazywaniu wiedzy w sposób atrakcyjny i zrozumiały.

8.4.4. Przygotowanie do pracy w zawodzie w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Część respondentów oceniała współczesnych absolwentów jako gorzej przygotowanych merytorycznie do wykonywania zawodu, wszyscy – jako nieprzygotowanych pedagogicznie i psychologicznie do pełnienia funkcji wychowawcy.

Przyczyn tego zjawiska badani upatrywali w:

- źle skonstruowanych programach kształcenia (zbyt mały nacisk na przygotowanie praktyczne, psychologiczne, pedagogiczne, niewielki wymiar i zakres praktyk),
- niskim poziomie nauczania – wiele uczelni o zróżnicowanym standardzie, różny tryb nauczania (mało efektywne studia zaoczne),
- zbyt krótkim cyklu nauczania (licencjat, studia podyplomowe jako jedyne wykształcenie związane z nauczaniem – inny kierunek studiów magisterskich),
- braku selekcji kandydatów (osoby pozbawione predyspozycji do pracy w zawodzie).

Problemy, jakie respondenci najczęściej obserwowali u swoich młodszych kolegów dotyczyły:

- organizacji stanowiska pracy i czasu pracy,
- braku umiejętności budowania autorytetu u młodzieży – przyjmowanie postaw skrajnych (nadmiernej surowości lub pobłażliwości, wchodzenia w rolę „katów” lub „kumpli”),
- nieumiejętności przeprowadzania rozmów z rodzicami (zwłaszcza precyzyjne nazywanie problemów, argumentowanie),
- trudności w radzeniu sobie z dokumentacją – nieumiejętność sporządzania dokumentów, wypełniania dziennika, brak systematyczności,
- wyboru podręczników,
- nadmiernych oczekiwań w stosunku do uczniów – nieumiejętności przekazywania treści programowych w sposób zrozumiały, zainteresowania przedmiotem,
- radzenia sobie ze stresem i rozczarowaniem w początkowym okresie pracy.

8.4.4.1. Zmiana sytuacji zawodowej na przestrzeni lat w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Początkujący nauczyciele radzili sobie z większością problemów poszukując wiedzy u starszych kolegów, specjalistów (psycholog szkolny, pedagog), na szkoleniach, w Internecie i literaturze specjalistycznej.

Mogli także liczyć na wsparcie – większość badanych deklarowała, iż podchodzi do młodszych kolegów przyjaźnie, stara się urealniać ich wyobrażenie o pracy w zawodzie, nie zniechęcając do jego

wykonywania. Pomocy udzielano nie tylko na prośbę badanych, ale także z inicjatywy własnej, poprzez pracę zespołów zadaniowych, nadzór opiekuna i dyrekcji.

Badani oceniali sytuację młodszych kolegów, w porównaniu do swoich początków, jako trudniejszą, ze względu na:

- łatwość zdobycia zawodu nauczyciela – przestał być elitarny,
- zmianę nastawienia społecznego do zawodu nauczyciela – konieczność zapracowania sobie na szacunek, który kiedyś był automatyczny, roszczeniowość,
- negatywną rolę mediów w kształtowaniu wizerunku nauczyciela i szkoły – jednostronne nagłaśnianie sytuacji problematycznych, fałszowanie realiów pracy (wynagrodzenie, zakres obowiązków, rola szkoły, problem bezpieczeństwa, relacji między uczniami a nauczycielami, itp.),
- zmianę relacji między szkołą a uczniami – uczeń, jako „towar deficytowy” zaczyna być w centrum zainteresowania – należy o niego dbać, zachęcać do nauki, na różne sposoby, by otrzymać satysfakcjonujący efekt, z którego coraz częściej rozliczany jest nauczyciel,
- powszechny dostęp do wiedzy – rozwój technologii ułatwia samokształcenie, uczniowie zainteresowani korzystają z tego, są w stanie sprawdzać poziom wiedzy nauczyciela, wytykać błędy, miewają wygórowane oczekiwania,
- nowe, poważniejsze i bardziej powszechne problemy młodzieży – coraz istotniejsza staje się rola kompetentnego wychowawcy, wyposażonego w specjalistyczną wiedzę psychologiczną, do czego uczelnia nie przygotowuje,
- zmiana systemu kształcenia – w dawnych WSP (wyższe szkoły pedagogiczne) lepiej przygotowywano studentów: nauka trwała dłużej, większy nacisk kładziono na praktyczne przygotowanie do zawodu, część teoretyczna była mniej rozbudowana, bardziej restrykcyjnie egzekwowano wiedzę,
- wprowadzenie systemu awansu zawodowego – konieczność sprostania podwyższonym oczekiwaniom,
- zmiana sytuacji demograficznej – spadek liczby uczniów w poszczególnych rocznikach powoduje ograniczenie naboru do zawodu, wymusza poczucie niepewności zatrudnienia, a przez to rywalizację, brak zaufania, niechęć do dzielenia się wiedzą, odczuwalną w niektórych placówkach (brak adekwatnego wynagradzania nauczycieli – opiekunów nie polepsza sytuacji),
- szybsze dojrzewanie młodzieży – sprawia, że różnice mentalne i rozwojowe między uczniami a młodymi nauczycielami się zmniejszają, zmienia się także rola nauczyciela – częściej uczestniczy w procesie rozwoju niż naucza, czy poucza.

Obecna sytuacja rozpoczęcia pracy w zawodzie nauczyciela określana była jednocześnie jako łatwiejsza, w związku z:

- łatwością ukończenia studiów – większa dostępność, niższe wymagania,
- rozwojem techniki – dostęp do komputera, drukarki, ksero przyspiesza przygotowywanie materiałów, nowoczesne pomoce dydaktyczne umożliwiają atrakcyjne prowadzenie lekcji,
- dużą konkurencją na rynku wydawniczym – wydawnictwa oświatowe prześcigają się w organizowaniu szkoleń, uatrakcyjnianiu podręczników, rozbudowywaniu oferty gotowych pomocy dydaktycznych,
- podwyższeniem zarobków,
- szeroką ofertą szkoleń, studiów podyplomowych, itp., umożliwiających stałe podnoszenie kwalifikacji.

8.5. Proces poszukiwania pracy w zawodzie nauczyciela

8.5.1. Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy w zawodzie nauczyciela w opinii początkujących nauczycieli

Większość badanych rozpoczynała poszukiwanie pracy w zawodzie bezpośrednio po ukończeniu studiów lub jeszcze na etapie kształcenia (zazwyczaj ostatnie lata studiów magisterskich/uzyskanie tytułu licencjata). Niektóre nauczycielki przystępowały do poszukiwań po krótkiej przerwie (od roku do trzech lat), spowodowanej narodzinami dziecka.

Proces ten w większości przypadków polegał na roznoszeniu/rozwożeniu CV (nieliczne osoby rozsyłały je drogą elektroniczną) po szkołach w obrębie powiatu lub województwa (kandydaci gotowi byli dojeżdżać do pracy, niektórzy także zmienić miejsce zamieszkania). Część badanych dodatkowo zostawiła podania w wydziale edukacji, kuratorium oraz odpowiadała na ogłoszenia umieszczone na internetowych stronach branżowych. Pojedyncze osoby bezskutecznie próbowały zdobyć etat za pośrednictwem urzędów pracy.

Niezależnie od wybranego modelu poszukiwań, proces ten kojarzył się większości badanych negatywnie.

Deklarowane uczucia i emocje, jakie towarzyszyły im w tamtym okresie, to:

- obawy – brak wolnych etatów/redukcje związane z niżem demograficznym i likwidacją liczby oddziałów klasowych w poszczególnych rocznikach, hermetyczność środowiska (wewnątrzśrodowiskowa wymiana informacji blokująca możliwość podjęcia pracy ludziom z zewnątrz, także większości absolwentów), duża konkurencja (wielu absolwentów), wpływ okresu pozostawania bez pracy na przygotowanie do wykonywania zawodu (zapominanie wyuczonych

treści, niechęć potencjalnych pracodawców do osób z przerwami w doświadczeniu zawodowym),

- niepewność – odnośnie swoich umiejętności i braku doświadczenia (słaba konkurencyjność w stosunku do starszych kolegów),
- zniechęcenie, złość – związana z polityką wielu szkół, polegającą na zbywaniu, braku możliwości kontaktu z osobami decyzyjnymi, złe doświadczenia związane z kontaktami z urzędem pracy (pogardliwe traktowanie, brak propozycji pracy w zawodzie, zniechęcanie, propozycje pracy poniżej posiadanych kompetencji),
- zagubienie – brak innych, satysfakcjonujących pomysłów na życie,
- poczucie porażki – duża konkurencja na rynku pracy (niepewność i zniechęcenie związane z jej poszukiwaniem), zmniejszanie liczby godzin nauczania niektórych przedmiotów, np. połączenie muzyki i plastyki w sztukę powoduje zmniejszenie liczby etatów i mniejsze zapotrzebowanie na nauczycieli tych przedmiotów (studenci nie mają zazwyczaj tej świadomości), brak informacji zwrotnej ze strony szkół (kolejna przyczyna niepewności i zniechęcenia początkujących nauczycieli),
- rozczarowanie – uświadomienie przez respondentów, że dobre wyniki na studiach, specjalne osiągnięcia i chęć pracy nie gwarantują zatrudnienia,
- osłabienie pewności siebie, motywacji do działania – pomocne w tej sytuacji bywały jednostkowe przypadki zainteresowania, życzliwej rozmowy, nawet bez zobowiązań ze strony dyrektorów szkół,
- determinacja – konsekwentnie ponawiane próby podjęcia pracy w zawodzie, czasem po dłuższej przerwie w poszukiwaniach, związanej z podjęciem innej pracy.

Mniej negatywnych odczuć towarzyszyło osobom, poszukującym pracy podczas studiów, najmniej zaś tym, które łączyły je z pracą zarobkową. Decydujący był brak presji czasowej i finansowej. Osoby, którym nie udało się znaleźć etatu w zawodzie przez dłuższy okres, podejmowały pracę w innej branży (czasami lepiej płatną) lub wykorzystywały go na podnoszenie/poszerzanie kwalifikacji (studia podyplomowe, kursy). Kilka osób (nauczyciele z małych miast) rozpoczynało karierę w szkole od stażu finansowanego przez urzędy pracy lub od wolontariatu (nabywanie doświadczenia, nawiązywanie znajomości, możliwość wykazania się, z nadzieją na etat).

Badani nauczyciele otrzymywali stanowisko w różnych okolicznościach i różnym okresie (zazwyczaj od kilku tygodni do ok. trzech lat) od momentu rozpoczęcia poszukiwań. Najczęściej kontakt nawiązywany był z inicjatywy szkoły, w której pozostawiali CV/podanie o pracę. Czasami kandydatom udawało się samodzielnie nawiązać relacje z dyrekcją placówki poprzez kilkukrotnie ponawiane wizyty (oczekiwanie pod drzwiami) i telefony („przypominanie się”).

Jako czynniki pomocne w otrzymaniu pracy respondenci wymieniali:

- zindywidualizowanie swojej kandydatury (nawiązanie osobistego kontaktu z dyrekcją),
- polecenie przez osoby znane dyrekcji (grono pedagogiczne danej szkoły, nauczyciele/dyrektorzy szkół, z którymi zetknęli się jako uczniowie, praktykanci)

- zabieganie o pracę w placówkach, w których sami się uczyli lub odbywali praktyki,
- wychodzenie z inicjatywą do szkół, w których przewidywane jest odejście nauczyciela pokrewnego przedmiotu na emeryturę, urlop zdrowotny, macierzyński, zwolnienie lekarskie (informacja od znajomych),
- aktywność społeczna, szczególnie widoczna w małych środowiskach gwarantująca rozpoznawalność.

Aspekt „znajomości” był istotny niezależnie od wielkości miejscowości (dyrektorzy preferują osoby „znane”, „sprawdzone”, „godne zaufania”). Jego wpływ był bardziej istotny na wsiach i w małych miastach (większe znaczenie więzi nieformalnych, możliwość weryfikacji poszczególnych osób poprzez kontakt w niezobowiązujących okolicznościach – praca w kościele, trenowanie drużyny pozaszkolnej).

Tylko nielicznym badanym udało się znaleźć pracę w wybranej przez siebie szkole.

Zazwyczaj miarą atrakcyjności placówek były:

- specyfika danej szkoły (grupa docelowa, sposób nauczania, renoma),
- klimat szkoły,
- typ (etap edukacyjny),
- znajomość środowiska (szkoła, w której nauczyciele się uczyli bądź odbywali praktyki),
- nieduża odległość od miejsca zamieszkania.

Większość badanych nie miała preferencji co do określonej placówki. Prawdopodobnie zdecydowało o tym przekonanie o trudności znalezienia pracy (sam akt otrzymania etatu wielu respondentów określało jako sukces) oraz dominująca chęć nabycia doświadczenia zawodowego, pomocnego w dalszych poszukiwaniach.

Pierwsza praca respondentów rzadko oznaczała pełen etat. Ponadto pierwsza umowa zazwyczaj była podpisywana na czas określony (często w ramach zastępstwa, projektu unijnego itp.). Niestety taka forma zatrudnienia pociągała za sobą liczne negatywne strony, wśród których wymieniane przez respondentów były przede wszystkim:

- ciągła obawa przed zwolnieniem/nieprzedłużeniem umowy, koniecznością poszukiwania kolejnej pracy i powtarzaniem procesu adaptacyjnego w nowym miejscu,
- niepewność (nadzieja na przedłużenie umowy),
- konieczność łączenia etatów (względy finansowe), co skutkowało brakiem czasu wolnego dla siebie i rodziny.

W innej sytuacji znajdują się nauczyciele religii (katecheci i księża) – tu o zatrudnieniu decydują lokalni decydenci kościelni.

Cytaty:

„Szczęście polegało na tym, że w zasadzie nie rozsyłałem CV, tylko po prostu zgłosiłem się tam w dziale edukacji czy kuratorium oświaty. Już nie pamiętam. Zostawiłem swoje dane i zadzwoniono do mnie na tydzień przed rozpoczęciem roku szkolnego”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Kiedy wykorzystywałam w firmie, niewykorzystany urlop zaległy, biegałam po całej Łodzi i roznosiłam dokumenty po szkołach, z wielką nadzieją, choć nie do końca z wiarą, i prawdę mówiąc, lepiej to wspominałam (niż pierwsze poszukiwanie pracy, 11 lat wcześniej), bo była jedna szkoła, która się zgłosiła, ale od razu wszystko, cały etat i bez zastrzeżeń oferta, tak, że od razu ją przyjąłem, od razu byłam na tak”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Obawy były, bo wiem, co się na rynku dzieje w każdym fachu, nie tylko nauczycielskim. W każdej firmie są redukcje, bo są koszty, był kryzys, teraz przychodzi drugi, dzieciaków mniej, bo niż demograficzny, a wiem, że życie w szkole toczy się od naboru do naboru i ten etat nauczycieli jest huśtawką”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Byłam pod koniec studiów magisterskich i sądziłam, że mam większe szanse niż po licencjacie. Po prostu wysłałam mailem aplikacje do wszystkich szkół w Tarnowie. Zawsze w wakacje coś tam się wydarzało albo się decyduje na urlop, albo coś ze zdrowiem. Często jakieś miejsca się zwalnia i tak się zdarzyło. Dowiedziałam się w piątek, że jest potrzebny informatyk, a w wtorek było rozpoczęcie roku szkolnego. Także na wariackich papierach. Oczywiście zdecydowałam się bez namysłu. To był pełny etat”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Było mi to obojętne, nie zastanawiałam się nad tym, w jakiej placówce chciałabym pracować, ale teraz pracuję w szkole średniej i myślę, że dobrze się stało, że znalazłam właśnie w tego typu miejscu pracę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Teraz jest niż demograficzny, naprawdę teraz dostać miejsce pracy w szkole, to albo jest jakiś przypadek, albo inne jakieś cudowne pomoce, no protekcja, albo ktoś rezygnuje w ostatniej chwili i wtedy na zastępstwo. Teraz miejsce pracy w szkole, to są naprawdę bardzo małe szanse, żeby dostać”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„O matko, pierwsze moje poszukiwanie pracy? To było, jak skończyłam właśnie najpierw licencjat, to rozwoziłam ze sto podań, wszędzie w okolicy, okolice Elku, okolice Grajewa, okolice Prostek, wszędzie, w każdym przedszkolu, każdej szkole. rozwoziłam podania przez dwa lata i nikt do mnie nie zadzwonił. I tak przez dwa lata, codziennie, w kwietniu i marcu rozwoziłam wszędzie podania, aż w końcu tutaj, ze szkoły pan dyrektor, dał znać, bo moim zdaniem ciężko jest znaleźć pracę w szkole. To jest wszystko bardziej po znajomości, tak myślę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Chciałabym pracować koniecznie w szkole, bo nie wiem, co będzie ze mną w przyszłym roku, bo tutaj ma jeszcze inny nauczyciel przyjść do pracy, bo nie było, a teraz ma wrócić. Boję się o swój los, ale podobno w następnym roku mają przyjść sześciolatki, to będzie może jedna klasa więcej w nauczaniu zintegrowanym, no to wtedy pan dyrektor chce mnie wziąć, żebym nie była w tej świetlicy”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

8.5.2. Ścieżki poszukiwania pracowników w opinii dyrektorów szkół

Z wypowiedzi dyrektorów wynika, że obecny rynek pracy nauczycieli sprawia, że znalezienie pracownika nie jest problemem. Do szkół wpływa duża liczba podań o pracę (niemal codziennie kilka, nawet w okresie wakacyjnym) i dyrektor może wybierać spośród kilku kandydatów.

Podania przychodzą najczęściej pocztą tradycyjną, bądź elektroniczną. Wielu kandydatów przynosi je też osobiście, co zdaniem dyrektorów, jest bardzo pozytywnym zjawiskiem i świadczy o rzeczywistym zaangażowaniu kandydata. Dodatkowym sposobem poszukiwania pracownika jest strona kuratorium z zakładką: 'Bank ofert pracy'. Zdarza się też, że dyrektorzy zgłaszają się do lokalnych urzędów pracy lub korzystają z bazy Urzędów Miasta. Szukając nowego pracownika dyrektorzy często zwracają się do byłych studentów, którzy odbywali w ich szkole praktykę. Wreszcie, dyrektorzy robią wywiad wśród nauczycieli lub dyrektorów innych placówek czy ci nie znają kogoś, kto szuka pracy i byłby odpowiedni.

Cytat:

„Nie muszę poszukiwać, bo oni szukają. Kiedyś był tylko problem z anglistami, natomiast w ostatnich latach problemów nie ma żadnych, jeśli chodzi o nauczycieli. Gdyby to miał być nauczyciel-wychowawca, to by było trudniej”. Dyrektor, małopolskie

8.5.3. Proces rekrutacji w opinii początkujących nauczycieli

Proces rekrutacji w większości badanych przypadków przebiegał podobnie. Rozpoczął się rozmową (od jednego do kilku spotkań), podczas której dyrekcja sprawdzała kompetencje badanych (analiza dokumentacji). W trakcie rozmowy poruszano tematy takie jak:

- dotychczasowe doświadczenia w pracy z dziećmi/młodzieżą,
- plany prywatne i zawodowe,
- pomysły na warsztat pracy,
- oczekiwania i wyobrażenia związane z pracą,
- korzyści, jakie odniesie szkoła ze współpracy z kandydatem (innowacje, zajęcia dodatkowe),

rzadziej:

- preferowane zachowania w konkretnych sytuacjach problematycznych,
- zadania związane z nauczaniem przedmiotem,
- zamierzone sposoby motywowania uczniów.

W przypadku niektórych szkół niepublicznych (w tym specjalnych), dodatkowo kandydaci proszeni byli o przeprowadzenie obserwowanej lekcji próbnej.

Jako domniemane czynniki decydujące o zatrudnieniu respondenci wymieniali:

- doświadczenia w pracy z dziećmi (harcerstwo, zajęcia sportowe, prowadzenie chóru),
- posiadanie dodatkowych kwalifikacji (uprawnienia do nauczania kilku przedmiotów, prowadzenia zajęć dodatkowych, znajomość języków obcych, przydatne kontakty),
- rozpoznawalność (znajomość z okresu edukacji własnej, praktyk, zawodów sportowych, treningów, wolontariatu, innych zajęć pozaszkolnych prowadzonych z dziećmi),
- entuzjazm i wyczuwalna chęć do pracy.

Prawie wszyscy badani wspominali proces rekrutacji pozytywnie. Większość dyrektorów stwarzała przyjazny klimat. Zniechęcająca była świadomość liczby konkurentów oraz ich obecność – w nielicznych przypadkach osoby starające się o pracę miały ze sobą kontakt. Zdarzały się sytuacje opisywane przez respondentów jako dramatyczne, utożsamiane z „wyborami losu”, kiedy o fakcie otrzymania pracy, w ostatniej chwili decydowała czyjaś rezygnacja. Niektórzy badani (obojsza płci)

wspominali o uprzywilejowanej pozycji mężczyzn – według nich, są oni chętniej zatrudniani z uwagi na feminizację zawodu nauczyciela.

Wydaje się zatem, że warunkiem absolutnie koniecznym na poziomie rekrutacji do pracy w szkole jest posiadanie silnej motywacji do pracy w zawodzie nauczyciela i pasji, polegającej na bardzo intensywnym, emocjonalnym zaangażowaniu w pracę.

Cytaty:

„Złożyłem podanie, CV z udokumentowaniem, czekałem na odzew, był telefon, przyszedłem”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„W rozmowie były pytania, jak ja wyobrażam sobie moje lekcje matematyki, w jaki sposób będę chciała motywować młodzież, jakie innowacje będę chciała wprowadzać, nowoczesne metody pracy”. Nauczyciel, łódzkie

„Tutaj zapytali się mnie po prostu o powody, dla których zostałam nauczycielem, gdzie studiowałam, gdzie miałam praktyki. Co po praktykach mi się podobało, a co nie podobało. I takie kwestie bardziej organizacyjne, czy mieszkam w Tarnowie, czy dojeżdżam, czy mam prawo jazdy. No był też problem, że ja dojeżdżam prawie 40 km do szkoły codziennie. No i dyrektor o tym wiedział i pytał się, czy jestem w stanie przyjeżdżać czasem na 7.00 do szkoły, i czy to nie będzie dla mnie problem”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Pani jedna odeszła właśnie z nauczania początkowego na emeryturę i zwolniło się miejsce, i tak pan dyrektor od razu mnie nie wybrał, no, ale podanie ode mnie miał, bo tutaj dużo ludzi składa też podania, ale jakoś tak wyszło, że zadzwonił do mnie, bo ja przychodziłam, upominałam się non stop”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Przyszedłem wesoly, uśmiechnięty. Patrzyłem na budynek szkolny, wydawał mi się miły. Kolega mnie przyprowadził, bo miał tu praktyki. Zostawiłem CV. Poznałem dyrekcję. Powiedziałem <<dzień dobry>>. Następnie powiedzieli, że się odezwą, że muszą najpierw zobaczyć, jakie CV przyszły. Jeśli będzie zapotrzebowanie na pracowników, to jak najbardziej będą dzwonić i przyjmować na rozmowy kwalifikacyjne. Telefon ze szkoły dostałem 4 dni po przyniesieniu tutaj CV. Na rozmowie kwalifikacyjnej było parę podań. Po prostu, jak to zwykle się robi w szkolnictwie, są określone normy, są brani pod lupę ludzie, którzy mają podania i najlepsze podania zostają wybrane do rozmowy kwalifikacyjnej. Nie oszukujemy się. Jeśli ktoś może przyjąć dobrego pracownika, który ma dużo kwalifikacji, chętniej go przyjmie niż kogoś, kto jedynie tylko te studia skończył i tak naprawdę nic nie robił dodatkowo”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

8.5.3.1. Metody rekrutacji w opinii dyrektorów szkół

Wszyscy dyrektorzy przeprowadzają rozmowę kwalifikacyjną z kandydatem na nauczyciela. W ten sposób weryfikują informacje zawarte w podaniu, sprawdzają kompetencje i umiejętności komunikacyjne kandydata, wyrabiając sobie pogląd czy konkretna osoba nadaje się do pracy.

Dyrektorzy zgodnie twierdzili, że same dokumenty o niczym nie świadczą. Dlatego nie ufają informacjom zawartym w cv kandydata, uważając, że są one przesadzone, zbyt 'upiększone'. Zdarza się, że kandydat musi przejść rozmowy dwuetapowe – najpierw z kadrą zarządzającą, a następnie z innymi nauczycielami. W ich ramach następuje autoprezentacja kandydata. Bywają również przeprowadzane lekcje próbne z kandydatami (przy udziale dzieci, rady rodziców, innych nauczycieli). Dyrektorzy jeżdżą też do szkół, w których aktualnie pracują kandydaci i tam oglądają ich lekcje. Niekiedy respondenci zasięgają rady u zarządzających innymi placówkami i proszą o opinie na temat kandydata (jeśli wiedzą, że z daną szkołą współpracował).

Wielu badanych dyrektorów mówiło, że jest zobligowanych do zatrudniania osób zameldowanych w danej miejscowości lub na terenie gminy czy powiatu – takie wytyczne dostają od władz samorządowych.

Poza umiejętnościami i kwalifikacjami dyrektorzy biorą pod uwagę np. dodatkowe zainteresowania kandydatów, szczególnie wartościowe jest uczestnictwo w wolontariacie, zwłaszcza praca z dziećmi. Sytuacja zmienia się, kiedy chodzi o nagłe zastępstwo – wówczas dyrektorzy z powodu braku czasu decydują się na osoby najbardziej dyspozycyjne (mogące zacząć pracę natychmiast).

Cytaty:

„To znaczy, z jednej strony jest to dokument, aczkolwiek dokument może być pięknie przygotowany, ale ten kontakt indywidualny jest dla mnie istotny. I tak naprawdę kilka pytań kluczowych, które zadają, które już mi dają taką podstawę do weryfikacji. To spotkanie prowadzę w obecności pani wicedyrektor także wspólnie mamy możliwość zadawania pytań i rozmowy z nauczycielem”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„...jednym z elementów wywiadu, który prowadzę w czasie rekrutacji: czy zna tę grupę młodzieży. Patrę na praktyki – gdzie były odbywane, patrę na to doświadczenie, czyli gdzie już, w jakich szkołach pracował, jaki okres ewentualnie, robię sobie wywiad, jaki nauczyciel jest, sprawdzam w tych szkołach, także to jest bardzo ważny element, podejście odpowiednie do młodzieży”. Dyrektor, małopolskie

„Szkoła nie prowadzi systemu rekrutacji jakiegoś przemyślanego, nie zawsze jest taki wybór, żebyśmy mogli wybrać osoby najlepsze, czasem bierzemy kogoś, bo potrzebujemy teraz, a jest tylko ta osoba”. Dyrektor, małopolskie

„- Na co pani patrzy na tej lekcji [próbnej]?”

- Na wszystko. Przede wszystkim kontakt z dziećmi. Czy potrafi sobie organizacyjnie jakoś poradzić, po drugie sposób przekazywania wiedzy, czyli, w jaki sposób mówi, jak informuje, jak reaguje. No, na wszystko właściwie. Najmniej patrę na, jak to się mówi, na urodę, tak i na jakieś inne predyspozycje, bo to nie jest istotne. Dla mnie najważniejszy jest głos. Jeżeli ma dobry głos, dobrze mówi, wyraźnie, no to naprawdę jest to bardzo ważne.(...) Jeżeli mnie przekona, ja jestem zainteresowana tą lekcją, to znaczy, że będzie dobrym nauczycielem”. Dyrektor, łódzkie

Poszukiwany dziś przez dyrektorów szkół nauczyciel, to z całą pewnością osoba wewnątrzsterowna – polegająca na własnych sądach i samodzielna w podejmowaniu decyzji.

Oczekiwania dyrektorów związane z kompetencjami, jakie powinien posiadać nauczyciel wydają się być duże. Dyrektorzy zdobywanie tych kompetencji widzą jednak jako nieustający proces, polegający na ciągłym uzupełnianiu własnej wiedzy, umiejętności oraz wyznaczaniu nowych kierunków rozwoju. Co istotne, motorem tego procesu ma być nie tylko sama jednostka, ale jednostka wsparta przez zespół nauczycieli i dyrekcję.

Dyrektorzy uważali, że duża część pracujących w ich w szkołach nauczycieli, to dobrzy nauczyciele – bliscy opisanemu ideałowi, zaangażowani, z powołaniem. Pozostali, to nauczyciele bez powołania, którzy pomylili się z wyborem zawodu.

Zdaniem respondentów, dobrze dobrana kadra nauczycielska to zasługa dyrektora i jego wyborów, dokonywanych przy zatrudnieniu nowych pracowników, a także efekt rozwoju samych nauczycieli. W tym kontekście początkujący nauczyciele traktowani są jak materiał, nad którym trzeba pracować (starać się musi zarówno sam zainteresowany, jak i jego współpracownicy) i w rezultacie szkoła i uczniowie mają z tego korzyści.

Cytaty:

„No może to nie są chodzące ideały, ale udało mi się dobrać grono naprawdę bardzo, bardzo dobre, naprawdę bardzo, bardzo dobre”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Niektórzy – tak mi się wydaje – ten wybór był nietrafny jeżeli chodzi o zawód, i taki nauczyciel powinien jak najszybciej jakby zmienić swój zakres zainteresowań, jeżeli chodzi o pracę. Dlatego, że skrzywdzi dzieci i krzywdzi sam siebie. Bo nie ma tych cech i nie potrafi ich w sobie wypracować”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

8.6. Początki pracy w zawodzie nauczyciela

8.6.1. Pierwsze dni pracy w opinii początkujących nauczycieli

Okres zawodowego startu oraz profesjonalna adaptacja są szczególnie ważne – rozstrzygają bowiem, czy nauczyciel dostosuje się do warunków pracy w szkole i czy w niej pozostanie. Pragnąc dowiedzieć się jak przebiegał proces aklimatyzacji w nowej pracy respondentom zadaliśmy szereg pytań, w których poprosiliśmy o przypomnienie sobie pierwszych dni pracy w szkole.

Pierwsze dni pracy badani określali jako trudne. Deklarowane uczucia i emocje towarzyszące im w tamtym okresie to:

- stres, zdenerwowanie – nowe wyzwania,
- niepewność – brak wiedzy z zakresu wychowania, psychologii, sposobu funkcjonowania szkoły (zwłaszcza ustaleń nieformalnych, zwyczajów),
- poczucie zagubienia – nieznanostwo terenu, brak własnego miejsca,
- dezorientacja, poczucie chaosu – nadmiar bodźców i nieznanostwo środowisko,
- strach/obawy – nieznanostwo sytuacja, reakcje środowiska (uczniów, nauczycieli, rodziców), nieadekwatność posiadanej wiedzy i doświadczeń do realnych sytuacji, samodzielność i odpowiedzialność (brak obecności opiekuna praktyk)
- wątpliwość w swoje umiejętności, bezradność – porównywanie się z kolegami starszymi stażem w wielu sytuacjach wypadało na niekorzyść badanych (głównie związanych z organizacją pracy, rozplanowaniem przekazywanego materiału w czasie i problemami wychowawczymi).

Nasilenie wymienianych odczuć i czas ich utrzymywania się miały związek z wielkością szkoły, sposobem wprowadzenia nauczyciela w nowe środowisko przez dyrekcję, reakcją grona pedagogicznego, liczbą nauczycieli rozpoczynających pracę w tym samym okresie, atmosferą panującą w danej placówce oraz cechami badanych (charakter, osobowość).

Najwięcej obaw respondentów związanych było z przyjęciem ich przez środowisko – kwestia odnalezienia własnego miejsca w społeczności szkolnej (głównie nawiązanie pozytywnych relacji z gronem pedagogicznym, uczniami), ale także w pokoju nauczycielskim (miejsce do siedzenia, problem własności kubków, długopisów). Dodatkowym utrudnieniem była chęć zrobienia dobrego wrażenia, potęgująca obawy przed popełnianiem błędów. Znacznie mniej niepokoju wywoływały kwestie merytoryczne – badani czuli się w miarę dobrze przygotowani do prowadzenia lekcji, głównie dzięki praktykom. Niektórzy określali towarzyszący im stres jako mobilizujący.

Po upływie kilku miesięcy badani czuli się znacznie pewniej. Najbardziej odczuwalne zmiany, na jakie wskazywali podczas badania, to:

- większa samoświadomość – uzmysłowienie sobie początkowych błędów i sukcesów, sprawdzenie siebie w określonych sytuacjach w procesie wychowawczym i dydaktycznym: przete-

stowanie podręczników, weryfikacja przydatności poszczególnych zagadnień, metod, ustalenie priorytetów, umiejętność improwizacji (zamiast wcześniejszej sztywności – często wszystko spisane na kartce),

- większa pewność siebie – znajomość otoczenia, zasad, własnego miejsca, w wielu przypadkach przejście z roli obserwatora do uczestnika, określenie zasad i granic w kontaktach z uczniami: przejście od postaw skrajnych (zbyt duża powaga, surowość – pobłażanie, brak dystansu) w stronę tzw. „złotego środka”,
- poczucie przynależności – odnalezienie życzliwych osób, wspólnych tematów, w wielu przypadkach identyfikowanie się z misją szkoły, jej celami (o ile były określone i realizowane).

Cytaty:

„Byłam totalnie zakręcona. To wszystko było dla mnie nowe – młodzież, której nie znałam z imienia i nazwiska, inni nauczyciele już ich znali, więc tutaj wszyscy się znali, a ja nikogo nie znałam. Myślę, że pierwszy tydzień, to była praca na bardzo wysokich obrotach, gdyż chciałam wszystko szybko ogarnąć, a wiadomo, że to było wszystko i ciężkie, i nierealne, ale miałam duże wsparcie nauczycieli, bo szkoła jest nieduża, mało liczebna, jeśli chodzi o dzieci w klasie, i bardzo zgrany jest zespół nauczycielski, więc ogromna pomoc była w nich. Wytyczne działania były, tysiące pytań, poprzez dziennik lekcyjny, poprzez wszystkie inne procedury, więc byłam ciągle zadająca pytania, pogubiona, ale to są uroki każdego nowego”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„(na obecnym etapie pracy) Na pewno czuję się komfortowo, znając uczniów po imieniu, oni też mnie już znają, czuję się komfortowo, bo przeżyliśmy cały ten rok z większymi czy mniejszymi sukcesami, ale czuję się już sprawdzona jako nauczyciel. Czuję się też komfortowo, jeśli chodzi o dokumentację, bo już wiem, o co chodzi, jak się wypełnia to czy tamto, jak działa organizacja szkoły, czego mogę się spodziewać”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Początek wiadomo – nowy nauczyciel, nie wiadomo, czego się spodziewać, a później, jak popracowałam, chyba nie bez powodu mi przedłużyli umowę na drugi rok... Chyba to zaufanie ich jest większe, a ja nie wiem, niczego się już nie boję. Ja wiem, że co muszę robić, to muszę. Nie ma innej możliwości i nie będzie tak, że się wymiguję czy z pracy rezygnuję”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Pamiętam, że już w domu myślałam: <<Boże, na co ty się zdecydowałaś?>>. Pamiętam, że pierwsza lekcja organizacyjna, to musiałam sobie wymyślić całą organizację, co będę wymagać, jakie będą oceny, jak będzie wyglądała współpraca i wszystko miałam na kartce napisane, co mam po kolei tym dzieciom mówić, i z tą kartką na tej pierwszej lekcji patrzyłam, czy zostało wszystko powiedziane. Tak było przez tydzień. Potem człowiek już wchodzi w to i już nie trzeba tych pomocy, także pierwszy dzień był dość stresujący. Na pewno zauważyli to uczniowie, że się stresuję, ale nie było najgorzej, nie płakałam po tym dniu”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Nie wiem, czy coś na minus się zmieniło, myślę, że człowiek czuje się pewniej w tym, bo jednak korzystam cały czas z tych samych podręczników, pewne rzeczy też metodą prób i błędów wyeliminowałam, jeśli chodzi o tematy, które przerabiamy, o przydatność ich. Myślę, że tylko na plus, bo jednak człowiek uczy się z czasem, jak ma postępować. Też oczywiście, jeśli chodzi o zachowanie uczniów, bo pewnych rzeczy się nie przewidzi. Ja patrząc ze swojej perspektywy, jak ja byłam nastolatką, to dużo rzeczy się zmieniło, dużo wartości i ta młodzież się zachowuje, i dopiero z czasem ich poznałam, poznałam ich system wartości, co dla nich się liczy, co ich interesuje”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Bałam się tych nauczycieli, bo ja tutaj sama się uczyłam, w tej szkole. Już z tych nauczycieli nie ma nikogo, kto mnie uczył, ale taki był stres, bo duża szkoła, dużo dzieci i bałam się nawet tych dzieci, naprawdę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Horror. Prawdziwy horror. Gdyby nie mój opiekun stażu, gdyby nie dyrekcja, gdyby nie moi rodzice, do których dzwoniłem, to myślę, że po pierwszym tygodniu miałbym naprawdę święty spokój i dość. I wolałbym odejść, i pójść na zasiłek. Albo kopać. Okazało się, że wszystko, co mi mówili, jak funkcjonuje szkoła w teorii, na studiach, poszło w łeb. Dostałem dzieciaka, który miał problemy. I próbowałem książkowo. Na niego to nie działa, więc szybko podpytywałem opiekuna stażu, jak rozwiązywać problemy. Zaczęłam wykorzystywać rzeczy z działań praktycznych, z harcerstwa, m.in. I po tym tygodniu zaskoczyło”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

8.6.2. Obowiązki początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów

Zdaniem większości dyrektorów obowiązki początkujących nauczycieli nie różnią się mocno od obowiązków pozostałych nauczycieli.

Początki pracy w szkole służą nabywaniu doświadczenia metodycznego i dydaktycznego oraz aklimatyzacji w nowym miejscu pracy. Początkujący nauczyciele mają poznać uczniów.

Stażyści mają realizować swój plan rozwoju zawodowego. Dlatego są oni zachęceni do brania udziału w zajęciach pozalekcyjnych i grupach zajęciowych. Do obowiązków stażystów należy również współpraca z opiekunem stażu. Uczestniczą też w radach pedagogicznych, muszą poznać środowisko szkolne od strony przepisów wewnętrznych – regulaminu szkoły, regulaminu rady pedagogicznej, statutu i przepisów bezpieczeństwa. Biorą udział w życiu szkoły – są im przydzielane proste prace (np. zrobienie dekoracji). Ze swej strony zaś muszą przedstawić wszystkie wymagane dokumenty: potwierdzające wykształcenie, zaświadczenia o niekaralności oraz odbyć szkolenie BHP i przejść badania lekarskie.

Zdarza się, że kontakty zawodowe nauczyciela w pierwszym miesiącu pracy są ograniczane do minimum: dyrektor, opiekun stażu, kadry, sekretariat – tak, aby mógł on powoli wdrożyć się w pracę. Jednocześnie dość często stosowaną praktyką jest, że stażyści nie dostają wychowawstwa.

Cytaty:

„Obowiązki ma takie same, jak każdy inny nauczyciel, z tym, że ma trochę więcej obowiązków związanych z przygotowaniem do lekcji, bo brak mu doświadczenia. Wypracowanie pewnych metod, form pracy wymaga od niego takiego dłuższego, dłużej się musi przygotowywać”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dokładnie to samo, co każdego nauczyciela. Staram się młodym nauczycielom nie dawać wychowawstwa, ale oczywiście musi być na dyżurach, musi należeć do zespołu przedmiotowego, nie ma jakichś specjalnych obowiązków dla młodych nauczycieli stażem pracy, raczej mają tych obowiązków mniej, bo wiem, że więcej czasu poświęcają na przygotowanie się do pracy”. Dyrektor, łódzkie

„Nie jestem zwolennikiem zrzucania na niego wielu obowiązków, bo jest młody, niech się wykaże. Natomiast staramy się mu przydzielić takie obowiązki, którym sprosta, żeby mógł wzbogacić warsztat pracy. Prócz zajęć dydaktycznych i wychowawczych, pracuje w zespole przedmiotowym, przygotowują wspólnie dokumenty, uczestniczy w życiu pozalekcyjnym, zebraniach z rodzicami, jeśli jest wychowawcą, oczywiście uczestniczy w radzie pedagogicznej, uczestniczy w zajęciach nauczycieli bardziej doświadczonych. Najważniejszą rzeczą jest to, że zawsze może liczyć na wsparcie bardziej doświadczonych nauczycieli”. Dyrektor, małopolskie

„Przede wszystkim nauczyciel musi zapoznać się z życiem szkoły, musi doskonalić swój warsztat pracy, obserwuje lekcje. Każdy nauczyciel w naszej szkole ma możliwość podjęcia czynności dodatkowych, sami określają się, w jakiej dziedzinie chcą pracować, w czym się czują dobrze. Czasem przydzielam takiemu nauczycielowi konkretne zadanie, bo chcę zobaczyć, jak on się spełni. To jest dobry sposób, bo mobilizuje do tego, aby wykazać się. Daję dużą swobodę nauczycielom, są samodzielni, ale nacisk na pracę zespołową”. Dyrektor, małopolskie

„Przydzielam różne takie obowiązki, typu na przykład przygotowanie jakichś tam dekoracji, czy zrobienie na przykład jakiejś tam uroczystości, czy planuję różnego rodzaju konkursy, czyli tak po prostu, żeby go wciągnąć w to życie szkolne”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

8.6.3. Oczekiwania początkujących nauczycieli

Z reguły każdy z nas ma pewne wyobrażenia, oczekiwania związane z nowym miejscem pracy. Okazało się, że nasi respondenci też je mieli na etapie rozpoczynania pracy w szkole. Oczekiwania początkujących nauczycieli można podzielić na dwie grupy:

- negatywne – związane z obawami dotyczącymi głównie przyszłego środowiska pracy, np. obawa przed:
 - hermetycznym środowiskiem,
 - sfeminizowanym środowiskiem (plotkarstwo, kłótniowość),
 - byciem postrzeganym jako konkurencja/intruz,
 - wykorzystywaniem (zarzucaniem obowiązkami innych),
 - wytykaniem słabości początkującym nauczycielom,
- pozytywne – dotyczące uzyskania pomocy w odnalezieniu się w nowej sytuacji, np.:
 - otwartość, akceptacja, życzliwość otoczenia – pomoc w nawiązaniu relacji (preferowana inicjatywa środowiska),
 - pomoc w trudnościach – głównie możliwość otrzymania odpowiedzi na pojawiające się pytania (preferowana inicjatywa badanych).

W kilku przypadkach obawy okazały się uzasadnione – nauczyciele nie zostali zaakceptowani przez środowisko (grupa przedmiotowa uznała, że zabrali należne jej godziny, a działania wykraczające ponad niepisane normy obowiązujące wśród grona pedagogicznego odbierane były jako zagrażające, naruszające przyjęty poziom zaangażowania), byli postrzegani jako konkurencja oraz ignorowani, mimo wsparcia dyrekcji i pozostałych nauczycieli (nie wpłynęło to na ich chęć zmiany zawodu, choć poszukiwali etatu w innej placówce).

Nieliczna grupa badanych deklarowała, iż nie miała oczekiwań wobec pracy współpracowników. Były to zazwyczaj osoby pewne siebie, lubiące działać samodzielnie, dążące do perfekcji. Także w ich przypadku świadomość możliwości uzyskania pomocy była postrzegana pozytywnie – zwiększała poczucie bezpieczeństwa i komfortu.

Elementem negatywnie zaskakującym większość respondentów był zakres wymaganej dokumentacji i poziom sformalizowania funkcjonowania szkoły. Niektórzy dodatkowo czuli się zaskoczeni niskim poziomem wiedzy młodzieży, jej małą samodzielnością w poszukiwaniu informacji i koniecznością dostosowywania poziomu nauczania do jej możliwości („produkowanie gotowców” polegające na przekazywaniu wiedzy w formie skrótowej, na zasadzie opracowywania gotowych materiałów zawierających niezbędną podstawę programową).

Cytaty:

„Nie, oczekiwań nie miałam, bo uważałam, że nikt nie ma obowiązku mną się opiekować i sprawować jakąś tam pieczę. Ja wiedziałam, że muszę sobie sama poradzić, ale bardzo miłe mnie zaskoczyli, bo mówię, już pierwszego dnia do mnie przyszli i powiedzieli: <<jak nie będziesz czegoś wiedziała, to tu się zgłoś. To tu telefon mam, to Ci dam>>. To mnie oprowadzali po budynku, to mi pokazywali i to wyszło tak, że nie ja musiałam prosić, tylko rzeczywiście oni sami”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Jakoś tak nie zastanawiałam się nad tym. Bardziej przejmowałam się tym, w jaki sposób ja będę tutaj funkcjonować. Ja musiałam się dostosować, to był mój problem, wiedziałam, że nikt nie będzie koło mnie skakał”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

8.6.4. Atmosfera pracy w opinii początkujących nauczycieli

W większości przypadków atmosfera panująca w badanych szkołach w ocenie respondentów była akceptowalna. Na uwagę zasługuje fakt, iż często porównywana była z atmosferą w „innych placówkach”, znanych respondentom, gdzie sytuację definiowali jako dużo gorszą. Może to wskazywać, że wyniki badania nie obejmują całokształtu zjawiska – na udział w projekcie zgodziły się głównie szkoły, które nie miały obaw co do oceny jakości procesu adaptacji zawodowej nauczycieli (założenia badania nie obejmowały próby dotarcia do nauczycieli, którzy zrezygnowali z zawodu lub prawdopodobnie mieli złe doświadczenia związane z procesem adaptacji).

Na atmosferę w szkole w dużej mierze, zadaniem respondentów, wpływały:

- sytuacja szkoły, warunkująca bezpieczeństwo zatrudnienia (konieczność redukcji pracowników miała wpływ destrukcyjny nawet w miejscach, gdzie wcześniej atmosfera określana była jako dobra),
- poziom akceptacji osoby dyrektora przez grono pedagogiczne,
- osobowość dyrektora – niektóre cenione cechy, przekładające się często na atmosferę (być może brane pod uwagę w polityce zatrudniania nauczycieli bądź „premiowane”): otwartość, ciepło, życzliwość, optymizm, rzeczowość, wyrozumiałość, stanowczość, uważność,
- sposób zarządzania:
 - budowanie relacji – dobrze postrzegany był „zdrowy dystans”, obecność, otwartość, szacunek, sprawiedliwość,
 - komunikacja, przepływ informacji – ceniono przejrzystość, klarowność, podawanie informacji z wyprzedzeniem, jasny sposób formułowania oczekiwań,
 - podział obowiązków – ważne, by nauczyciele nie musieli ze sobą rywalizować w znaczeniu negatywnym; dobrze, jeżeli ich obowiązki uzupełniają się,
 - stawianie i egzekwowanie wymagań,
 - zakres przestrzeni na rozwój i realizowanie własnych pomysłów,
- wielkość szkoły – lepsza atmosfera panowała zazwyczaj w mniejszych szkołach⁵ – bliższe relacje, większa możliwość poznania się, konieczność współpracy; w dużych szkołach występowała większa rotacja nauczycieli, często nie wszyscy mieli okazję się spotkać, brakowało wspólnych celów,
- obecność stronnictw politycznych, presja na opowiedzenie się,

⁵ „Szkoła mała” to (na podstawie opinii badanych) szkoła, w której ze względu na niewielką liczebność grona pedagogicznego i charakter pracy (godziny nauczania nauczycieli pokrywają się – ze względu na małą liczbę etatów pracują w większym wymiarze godzin), możliwe jest nawiązanie bliższych kontaktów ze wszystkimi nauczycielami.

- wzajemne nastawienie nauczycieli – poziom zgrania zespołu, niezależnie od istniejących nieformalnie grup sympatyzujących ze sobą osób.

Zła atmosfera kojarzona była z:

- brakiem poczucia bezpieczeństwa – niepewność zatrudnienia, możliwości uzyskania wsparcia ze strony współpracowników, brak przepływu informacji,
- brakiem spójności grona pedagogicznego – brak integracji, relacje czysto formalne, konflikt interesów – postrzeganie się w kategoriach konkurencji, rywalizacja, radość z niepowodzeń innych, złośliwość, zawiść, izolowanie jednostek niepożądanych,
- brakiem zaufania – rozpowszechnianie informacji poufnych,
- wyczuwalnym napięciem, nerwowością (związane głównie z niepewnością zatrudnienia),
- sztywną hierarchią – okazywaniem poczucia wyższości, akcentowaniem dystansu starszych pracowników wobec nowych,
- poczuciem braku nadzoru, organizacji, chaosu.

Na uwagę zasługuje fakt, że większość nauczycieli deklarowała, że jest w stanie wiele „znieść”, byle tylko utrzymać pracę.

Cytaty:

„Jest wsparcie dyrektora, są koledzy nauczyciele. No mówię, wszystko jest tak, jak powinno być, moim zdaniem, w szkole. A rozmawiam czasami z innymi nauczycielami i jest inaczej, w innych szkołach. Że dyrekcja nie widzi, że są jakby granice możliwości niektórych i jak jest ktoś słabszy, to daje mu nawet więcej tych obowiązków, bo można mu wcisnąć, a drugi tam, silniejszy no powie, że nie, ja mam gdzieś. A dyrekcja jest od tego, żeby to wszystko porozdzielać i jak silniejszy powie, że nie, to dyrekcja uderzy pięścią w stół i powie, a właśnie, że tak”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Myślę, że jest taka typowo szkolna, czyli raz dobrze, raz źle. Jest miło, ale myślę, że to często jest też zawodowo miłe, a nie jakieś ludzkie. Takie poprawne. Musimy jakoś ze sobą współpracować, ale jeśli chodzi o jakieś zawierane przyjaźnie, to nie ma na to czasu, bo każdy ma jakieś swoje sprawy, a ta przerwa nie wystarcza na to, więc to są takie typowo zawodowe relacje, z elementami czasami jakiejś tam zawiści”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„(atmosfera) Dla mnie bardzo dobra. Tutaj każdy ze sobą współpracuje, no, tam na pewno są między tam kimś a kimś zatarcia, ale ja tego nie widzę. Jestem w tej świetlicy, ja tutaj nie uczestniczę, nie siedzę w tym pokoju nauczycielskim. Tak po prostu jestem trochę na boku, jakby”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Ja myślę, że duże grono nauczycieli jest czymś, co bardzo stresuje. Bo im więcej osób, tym trudniej z każdym jakąś relację, w miarę szybko, nawiązać. Jest duża rotacja, ktoś pracuje rano, ktoś popołudniu, więc to jest takie dosyć długie poznawanie się, aczkolwiek ja dosyć szybko się zaaklimatyzowałam, powiem szczerze, tak, że na swoim przykładzie, mogę powiedzieć, że mimo wszystko, jakoś tam w miarę dobrze zostałam przyjęta i nie ma większych problemów z zaczynaniem pracy tutaj”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

„Wydaje mi się, że atmosfera w szkole jest na bazie koleżeństwa, kumplostwa, partnerstwa. Momentami wydaje mi się, że aż za bardzo, że trochę powinien być stonowany ten układ, bo to nie zawsze pomaga. Tutaj my bardzo wychodzimy do tego ucznia, momentami, aż za bardzo. Ale może nie mnie to oceniać, szkoła funkcjonuje wiele lat i ci nauczyciele wypracowali swoje korzenie, że tak tu powinno być. Ale mi się wydaje, że gdzieś w pewnych momentach ta dyscyplina powinna być gdzieś zaostrzona”. Młody nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Nie ma tej jedności, akurat tutaj w tej szkole jest ogromny podział. Właśnie ze względu na to, jakieś poglądy polityczne, natomiast mnie, osobie, która jest neutralna, dla której najważniejsze są rzeczywiście te dzieci, no jest trudno, bo rzeczywiście miotam się od jednych do drugich”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Gdy wchodzę do gabinetu dyrektora, widzę uśmiechniętego gościa, który mówi: -<<Co słychać panie M.??>> Jest wesoły, miły i widać, że dba o wszystkich swoich pracowników. Gdy widzę problem, dzwonię o 22. do opiekuna stażu. << Co tam M.? Czego potrzebujesz? Dobrze. To się da rozwiązać>>. Gdy mam problem, to zawsze ktoś mi tutaj pomoże i naturalnie nie wszystkich jeszcze dobrze znam. Staram się być neutralny albo na plus. Nie staram się być nikomu na minus, bo nie o to chodzi, żeby się w pracy męczyć, tylko żeby to była miła praca. I wygląda to w ten sposób, że lubię tę pracę, i potrafię przyjść nawet dwie godziny wcześniej, by pomóc koleżankom zrobić pewne rzeczy. I to dodatkowo, nikt mi za to nie płaci. Po prostu lubię tę atmosferę. Lubię”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

„Taka dziwna sytuacja była niedawno, że jedna z nauczycielek początkujących powiedziała, że uczniowie mają dla niej większy szacunek, niż koledzy z pracy, coś takiego. Utkwiło mi to właśnie, tak mnie zdziwiło, że ktoś musiał się do nowego nauczyciela odnieść w nieodpowiedni sposób”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

8.6.5. Atmosfera pracy w opinii dyrektorów szkół

Zdaniem dyrektorów atmosfera w ich placówkach wobec początkujących nauczycieli oraz ogólnie między wszystkimi pracownikami jest życzliwa, koleżeńska. Konflikty i trudności mają charakter przejściowy. Zdaniem wielu badanych, ważniejszy od sympatii jest wzajemny szacunek dla pracy, osiągnięć oraz wizji wykonywania zawodu – zwłaszcza jeżeli nauczyciele różnią się poglądami.

Zdarza się, że nauczyciele dzielą się na grupy: np. według wieku, nauczanego przedmiotu – wuefiści mają przeważnie oddzielne pokoje, humaniści trzymają się razem, podobnie nauczyciele nauk ścisłych; można zaobserwować podziały według płci, rodzaju poczucia humoru, stosunku do nałogów (palacze integrują się w palarni) Również początkujący nauczyciele mają tendencję do trzymania się razem. Łączy ich, poza wiekiem, nowa sytuacja zawodowa. Dyrektorzy podkreślali, że takie podziały to sytuacja zupełnie naturalna, kiedy jednak stają się zbyt silne (np. nauczyciele klas 1-3 oraz 4-6 nie współpracują ze sobą), starają się integrować nauczycieli ze sobą nawzajem.

Powszechną praktyką jest przedstawianie nowego nauczyciela na radzie pedagogicznej.

O dobrej atmosferze w szkole świadczy także zadowolenie uczniów i ich rodziców.

Cytaty:

„Ogólnie atmosfera jest dobra, nie ma jakichś spięć, konfliktów, raczej starają się wszyscy nawzajem pomagać. Na pewno są jakieś problemy, nie ma takiej placówki, gdzie by nie było problemów związanych z patrzaniem na pewne sprawy, każdy ma trochę inne podejście do niektórych spraw i na co innego zwraca uwagę, ale generalnie atmosfera jest życzliwa i myślę, że ludziom dobrze się pracuje”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dobra. Nie powiem, że bardzo dobra, bo jak jest takie skupisko nauczycieli, tym bardziej kobiet, no to bywa różnie, jeszcze jak się przynosi swoje problemy do pracy, dziecko może mieć gorszy dzień i my możemy”. Dyrektor, małopolskie

„Mam bardzo zdyscyplinowaną radę. W takich sytuacjach prawie kryzysowych, czyli jak jest egzamin maturalny, to nie ma możliwości, żeby ktoś się rozchorował, wiadomo, że byłby to duży problem, więc taki chory będzie. Jeżeli potrzebuję kogoś na zastępstwo, zaraz się znajdą dwie osoby. Plotkujemy wszyscy, oczywiście, ale nie ma zawiści ani jakiegoś obgadywania”. Dyrektor, łódzkie

*„Mam 50 nauczycieli i nie ma takiej opcji, żeby się jakoś nie dzielili. Nie ma takich grup antagonistycznych, ale na przykład nauczyciele z klas 1-3, oprócz tego, że tworzą zespół przedmiotowy, to tworzą taki zwarty zespół, chociaż i tam są jakieś podzespoły. Nie jest idealnie, bo nie może być w takiej dużej grupie, ale nie ma takich zwalczających się obozów.”*Dyrektor, małopolskie

„Nauczyciele początkujący stażem, z reguły przebywają w pokoju nauczycielskim w swoim gronie, nieco starsi razem. Może to jest też kwestia taka, że jeśli ja wstaję i jestem przedstawiony na radzie pedagogicznej, że przychodzę do tej szkoły, a obok wstaje koleżanka, która właśnie w takiej sytuacji jest, jakoś tak być może raźniej jest we dwoje, we troje przechodzić przez kolejne lata”. Dyrektor, małopolskie

*„Przeważnie zapraszamy już na radę pedagogiczną w sierpniu, przedstawiamy nowego nauczyciela. Trudno mi powiedzieć, jak reagują, wydaje mi się, że pozytywnie, nie jest to jakaś niechciana osoba, która się nagle pojawiła. Taka oczywista sprawa, po prostu przyszedł nowy pracownik.”*Dyrektor, łódzkie

8.6.6. Relacje z dyrekcją w opinii początkujących nauczycieli

Pierwsze kontakty początkujących nauczycieli ze szkołą zazwyczaj odbywały się za pośrednictwem dyrekcji. Na tej podstawie większość z nich wyrabiała sobie opinię na temat przyszłej pracy i formułowała oczekiwania. Prawie wszyscy dyrektorzy szkół postrzegani byli jako osoby bardzo zajęte, mające mnóstwo różnorodnych obowiązków, zaangażowane w funkcjonowanie szkoły na wielu poziomach. Stosunek badanych do przełożonych był w przeważającej większości przypadków pozytywny lub neutralny, a kontakty określano jako prawidłowe. W dużej mierze było to uzależnione od stylu zarządzania szkołą i budowania relacji z podwładnymi. Dominującą cechą wszystkich kontaktów był dystans, uznawany za element pozytywny, naturalny dla charakteru relacji (podległość, zależność). Część dyrektorów pomimo dystansu opisywana była jako: zainteresowana, otwarta, wspierająca, wychodząca z inicjatywą, przyjazna, konstruktywna, godna zaufania, wspierająca, ludzka, miła, serdeczna, ciepła. Niewielką część dyrektorów, początkujący nauczyciele określali jako: budzących respekt, oceniających, formalnych, ganiących okazujących wyższość.

Poza tym opisywanych dyrektorów zróżnicować można, między innymi, ze względu na:

- częstotliwość przebywania w pokoju nauczycielskim – niektórzy spędzają tam większość czasu, omawiają podejmowane decyzje, inni pojawiają się na chwilę, żeby porozmawiać albo zaglądnąć w konkretnym celu, wszelkie możliwe sprawy załatwiają na osobności,
- politykę informacyjną – najlepiej postrzegani byli dyrektorzy udzielający jasnych informacji na temat: funkcjonowania szkoły (zwłaszcza na etapie wprowadzania początkujących nauczycieli), dokumentacji, obowiązujących przepisów (statutów, regulaminów), oczekiwań względem nauczycieli, opinii na temat sposobu wykonywania przez nich obowiązków, omawiający sprawy na bieżąco,
- stopień wykazywanej inicjatywy w kontaktach z początkującymi nauczycielami – rozmowy na tematy związane z procesem adaptacji, uczestniczenie w hospitacjach, wskazówki, wsparcie w każdej sytuacji (zwłaszcza w kontaktach z rodzicami w sprawach drażliwych, w przypadku problemów wychowawczych), pomoc w nawiązywaniu relacji, rozwiązywaniu konfliktów,
- zakres odpowiedzialności przyznawanej początkującym nauczycielom – klasy maturalne, wychowawstwo, zadania w ramach zespołów, zajęcia pozalekcyjne, organizacja imprez, przygotowywanie uczniów do olimpiad,
- wyrazisty podział zadań – na podstawie relacji badanych można odnieść wrażenie, że im bardziej wyraźny był podział zadań i wyższy stopień ich egzekwowania, tym lepsza była at-

mosfera oraz współpraca pomiędzy nauczycielami (nie czuli się dla siebie konkurencją, zagrożeniem, nie obarczali nadmiarem pracy innych ani nie zaniedbywali swoich obowiązków – motywowali się nawzajem),

- poziom udzielanego wsparcia – otwartość na inicjatywę nauczyciela/inicjatywa dyrektora, pomoc na poziomie zadowalającym/wyższym niż oczekiwany,
- poziom wymagań w stosunku do nauczycieli – wysokie wymagania mobilizowały do dużego zaangażowania, pod warunkiem iż efekt starań był doceniany (choćby werbalnie), a ich ocena sprawiedliwa,
- nastawienie na współpracę/samodzielność,
- stosunek do obecności polityki w szkole – upolitycznienie relacji w pojedynczych przypadkach skutkowało naciskami na opowiedzenie się po którejś ze stron (próba zachowania neutralności skutkowałą poczuciem wyobcowania),
- zakres przestrzeni dla inicjatyw początkujących nauczycieli – przyzwolenie na innowacje, projekty.

Początkujący nauczyciele oczekują od dyrektorów:

- udzielenie informacji na temat obowiązujących przepisów, wymaganych dokumentów,
- poinformowanie o oczekiwaniach i zakresie obowiązków,
- przedstawienie nauczyciela radzie pedagogicznej, pomoc w nawiązaniu relacji,
- wskazanie miejsca w pokoju nauczycielskim, oprowadzenie po szkole, przydzielenie pracowni, pomoc w zaopatrzeniu w pomoce dydaktyczne,
- wsparcie metodologiczne, wychowawcze, adaptacyjne (przydzielenie opiekuna, rozmowy na temat uczniów, weryfikacja pomysłów inicjatyw pod kątem formalnym, wprowadzająca pomoc w tworzeniu dokumentacji, konstruktywna krytyka),
- przedstawienie nauczyciela uczniom, ewentualnie rodzicom podczas uroczystości rozpoczęcia roku szkolnego,
- monitorowanie pracy początkującego nauczyciela (hospitacje, informacje od nauczycieli, uczniów, rodziców, samego nauczyciela – o trudnościach, potrzebach),
- umożliwienie rozwoju (nadzorowanie procesu awansu, dofinansowywanie szkoleń, umożliwienie obserwowania pracy innych nauczycieli, zapewnienie wystarczającej liczby godzin lekcyjnych/pozalekcyjnych, możliwości wykazania się/sprawdzenia w różnych sytuacjach).

W rzeczywistości badani nauczyciele byli świadomi, iż dyrekcja nie dysponuje wystarczającą ilością czasu na realizowanie wszystkich wyżej wymienionych oczekiwań. Najczęściej kontakty między nauczycielem a dyrektorem można opisać jako realizowane „na miarę potrzeb i możliwości”. Respondenci starali się kontaktować z dyrekcją tylko w sprawach trudnych, wymagających decyzyjności. Po-

zostałe wątpliwości rozstrzygali samodzielnie bądź prosili o pomoc starszych kolegów. Wyjątkiem były sytuacje, w których dyrekcja wychodziła z inicjatywą częstszych kontaktów.

Cytaty:

„Mogę, o w trudnych sytuacjach, jak, jak jest jakiś problem z rodzicami i mogę liczyć, że dyrektor za mną stanie wtedy, a nie będzie robił wszystko, żeby tylko dogodzić rodzicom. Bo wtedy są jakieś problemy, są konsekwencje i jeżeli wtedy dyrektor za mną stanie i ja to czuję, ja wiem, że jest to, no, jakiś tam zwierzchnik mój, to mnie się to podoba u dyrekcji. I tak jest w tej szkole też”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Oprócz stażu, który musi nadzorować, to dyrekcja szkoły daje mi moje pole pracy, udostępnia mi wszystko, materiały, salę, wszystkie potrzeby, które ja zgłaszam”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Ja na początku bardzo się stresowałam, oczywiście. Wiadomo, dyrektor jest od tego, aby wszystko trzymać w ryzach, tę dyscyplinę mieć, od pracownika wyciągnąć to, czego wymaga, ale człowiek bardzo sympatyczny, bardzo miły. Z mojej strony, ja zarzutów nie mam ani ze strony pani dyrektor, ani ze strony panów dyrektorów. Naprawdę, można pójść pogadać, mówię, tak po ludzku”. Początkujący nauczyciel, małopolskie

„No, bardzo dobrze, powiem szczerze, w miarę potrzeb oczywiście, tak, tyle że zdaję sobie sprawę, że pani dyrektor jest raczej osobą zajęta, ma pod sobą dwie szkoły, gimnazjum i liceum, ale i w pokoju, u pani dyrektor, jakoś tam po prostu normalnie, takie prawidłowe, całkiem prawidłowe relacje. Nie ma skrajnie pozytywnych ani skrajnie negatywnych”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

8.6.7. Relacje z początkującymi nauczycielami w opinii dyrektorów szkół

Zdaniem dyrektorów, utrzymują oni stały kontakt z początkującymi nauczycielami. Przybiera on formę obserwacji nauczyciela (tego, jak funkcjonuje w szkole, jakie ma relacje z innymi nauczycielami i pracownikami szkoły oraz uczniami), wizytacji jego lekcji, mniej lub bardziej formalnych rozmów podsumowujących dotychczasową pracę.

Część dyrektorów zachęca nauczycieli młodych stażem pracy do otwartej i szczerzej postawy, dzielenia się wątpliwościami. Wszystko to ma na celu wyrobienie sobie poglądu na temat wartości pracownika, jego umiejętności i potencjału, a także zdiagnozowania ewentualnych trudności i udzielenia wsparcia początkującym nauczycielom.

Cytaty:

„Drzwi są zawsze otwarte. Jeśli mają jakiś problem, to mają prawo się zwrócić albo do przewodniczącego zespołu, albo do opiekuna stażu, albo do dyrektora. I ta otwartość jest istotna, i ważna. Często zadajemy pytania, czy sobie radzi albo ewentualnie prosi o jakąś korektę swojego postępowania. Więc to tak się odbywa. I oprócz tego, są wyznaczone w systemie roku szkolnego 3 obserwacje zajęć, których nigdy nie robię z zaskoczenia, tylko wskazuję miesiąc – piękny maj, np. i nauczyciel mi mówi, do której klasy, czy ewentualnie o której godzinie by chciał mnie zaprosić na spotkanie z klasą”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Tak, początkujący nauczyciel jest objęty szczególnym nadzorem pedagogicznym. Chcemy zobaczyć, jak pracuje i ewentualnie skorygować tę pracę, jest objęty opieką opiekuna stażu, a oprócz tego wizytujemy lekcje, obserwujemy, jak wywiązuje się z powierzonych zajęć dodatkowych, z pracy z rodzicami”. Dyrektor, małopolskie

8.6.8. Relacje z gronem pedagogicznym w opinii początkujących nauczycieli

Według początkujących nauczycieli, nauczycieli pracujących w szkołach można podzielić według różnych kryteriów ze względu na:

- poziom zaangażowania:
 - nauczyciele „od – do, przerwa jest dla mnie”/skupieni na pracy i dzieciach,
 - zdystansowani/przeżywający,
- sposób oceniania uczniów:
 - nauczyciele często podnoszący głos i niesprawiedliwi/sprawiedliwi i wyrozumiali,
- wiedzę i kompetencje
 - nauczyciele niedouczeni/o szerokiej wiedzy,
 - umiejący/nie umiejący przekazywać wiedzę,
- wiek/staż pracy:
 - początkujący/starsi – zróżnicowani często poziomem zaangażowania i podejściem do pracy, początkujący „trzymają” się zazwyczaj bliżej siebie, podobnie starsi, głównie ze względu na podobieństwo doświadczeń,
- łączące ich relacje nieformalne:
 - grupy sympatii i antypatii,
 - przyjaźni/zdystansowani,
 - pogardliwi/wspierający,
- nauczone przedmioty: „przedmiotowcy” tworzą grupy (np. nauczyciele klas 1-3/4-6/wuefiści/humaniści/nauczyciele nauk ścisłych) głównie ze względu na podobieństwo zainteresowań (wspólne tematy do rozmów) i doświadczeń (wymiana poglądów, pomocy, metod),
- podejście do pracy:
 - dążący do sukcesów/pracowici i obowiązkowi,
 - liderzy/średniaki/maruderzy.

Niezależnie od możliwych podziałów tam, gdzie atmosfera była określana przez respondentów jako dobra (a takich placówek było najwięcej), spotkali się oni ze wsparciem i względną otwartością ze strony grona pedagogicznego. Różnice dotyczyły długości procesu adaptacji (obserwowania się, zbliżania) i wykazywanej inicjatywy (częściej pochodziła od początkujących nauczycieli niż grona peda-

gogicznego). Proces aklimatyzacji sprawniej następował w małych szkołach, gdzie relacje były nawiązywane szybciej i częściej wykraczały poza charakter czysto służbowy.

W części szkół o atmosferze określonej jako neutralna bądź poprawna, niektórzy nauczyciele mieli problem z forsowaniem nowatorskich rozwiązań i ujawnianiem chęci „nadmiernego” zaangażowania – byli traktowani jako konkurencja, „zawyżacze” poziomu, przez nauczycieli mniej zaangażowanych z obawy przed porównaniami wypadającymi na niekorzyść tych drugich i ich niechęć do zmiany przyzwyczajień/standardów.

W sporej części szkół panowała atmosfera „rodzinna” – tam stosunki między gronem nauczycielskim opierały się na wzajemnym szacunku, akceptacji, sympatii. Poziom zaangażowania nauczycieli był porównywalny, podobnie, jak podejście do zawodu, a dyrekcja wymagająca, premiująca inicjatywę i otwarta w kontaktach.

Sytuacje trudne do zaakceptowania występowały sporadycznie i polegały na ignorowaniu nauczyciela przez grupę przedmiotową – w skrajnym przypadku respondent został wykluczony z procesu podejmowania decyzji, a co gorsza zaniechano z nim wszelkich form kontaktu, łącznie z kontaktem wzrokowym. Wspierająca postawa dyrekcji i nauczycieli innych przedmiotów pozwoliła mu przetrwać w szkole do momentu wygaśnięcia umowy. Nie planował odejścia z zawodu, w przeciwieństwie do jego poprzednika.

Cytaty:

„Można ich podzielić na 3 grupy: są to moi nauczyciele liderzy, są osoby, które ogólnie sobie radzą i są w czymś lepsi ode mnie, w czymś ja ich przerosłam, jest mała garstka osób, która jest już niechętna albo wypalona, albo z takich osób maruderskich – co by się nie działo, zawsze są wypalone. Jest taka garstka w tej trzeciej grupie, która jest wypalonym nauczycielem i powinna coś z tym zrobić”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Bardzo przychylni. Czułam się bardzo dobrze. Ja tu przyjechałam z końcem sierpnia, były te wszystkie rady, spotkania zespołów przedmiotowych i później początek roku, z wychowawcami rozmowy, i muszę powiedzieć, że przyjęli bardzo dobrze, i od tamtej pory, ten układ między nami jest dosyć pozytywny. I to dzięki nim, tak naprawdę, się tutaj zadomowiłam. No, bo jakby ta atmosfera od początku była taka, że niechętnie na mnie popatrzeli, nie bardzo lubią nowych, no to pewnie gorzej by mi się pracowało. A tak, ogólnie przyjęli mnie z otwartymi ramionami, zaopiekowali się, zatroszczyli, żebym się nie pogubiła”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Są nauczyciele tacy, którzy myślą tylko o tym, aby iść na lekcję i wrócić. A są nauczyciele, którzy oprócz tego, że fajnie prowadzą lekcje, to jeszcze starają się, aby życie poza lekcją było w miarę ciekawe i to widać”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Nie mam tutaj w szkole przyjaciół, z którymi bym się spotykała po lekcjach, że spotyka się zupełnie prywatnie w domu. Może dlatego, że ciężko, np. ja jestem osobą niezamężną, nie mam dzieci, a większość ma rodzinę. To jest inne życie. Każdy ma swoje upodobania i relacje, są w szkole paczki wśród nauczycieli. Gdybyś poprosiła: <<Słuchajcie mogę iść z wami?>>, to by ci nie odmówili, ale to też zależy, czy wolisz się wpychać, czy być zaproszonym”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Myślę, że ogólnie, początkujący nauczyciele mogą liczyć na wsparcie tych starszych, ale na wsparcie nauczycieli innych przedmiotów. Nauczyciele innych przedmiotów bardzo dużo mi opowiadali, jak oni postępują, bo już różne rzeczy mają wypróbowane i sprawdzone, natomiast nauczyciele tego samego przedmiotu, to różnie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

8.6.9. Relacje początkujących nauczycieli z gronem pedagogicznym w opinii dyrektorów szkół

Zdaniem dyrektorów początkujący nauczyciel może liczyć na wsparcie i pomoc bardziej doświadczonych kolegów. Dyrektorzy podkreślali, że przeważnie kontakty układają się pomyślnie.

Swoje relacje z innymi nauczycielami początkujący nauczyciel buduje, według respondentów, podczas codziennych kontaktów, ale też w sytuacjach mniej formalnych, np. podczas wyjazdów na wycieczki.

Dyrektorzy wspominali również o początkujących nauczycielach, którzy mieli problemy z nawiązywaniem kontaktów z innymi nauczycielami – niekiedy wina leżała po stronie początkującego nauczyciela, a niekiedy po stronie innych nauczycieli.

Respondenci wspominali także o napięciach wynikających z różnic pokoleniowych, stosowania odmiennych metod pracy z uczniem, poczucia zagrożenia, kiedy młodszy kolega mógłby okazać się lepszym nauczycielem.

Cytaty:

„Jeżeli ja jestem historykiem i przychodzi drugi historyk, to mnie zabierze godziny i może się pojawić zawiść, stopniowo ona się potem jakoś roztopia, ale na początek może być”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„...na pewno są osoby z dłuższym stażem, które widzą w młodych potencjalnych konkurentów. Nieraz przychodzą ze świeżymi pomysłami, po jakichś kursach i mogą być ich zajęcia bardziej atrakcyjne. Może tak się zdarzyć, ale osobiście tego nie słyszałam, zresztą nikt się chyba nie przyzna”. Dyrektor, małopolskie

„Zawsze bardzo sympatyczne, zawsze ktoś się wykaże inicjatywą i zapyta tego młodego, czy wie co zrobić, czy mu pokaże, niekoniecznie ten nowy musi zadawać pytania”. Dyrektor, łódzkie

8.6.10. Relacje z uczniami w opinii początkujących nauczycieli

Niewątpliwie w pracy nauczyciela, a zwłaszcza na etapie adaptacji szczególnie ważną rolę odgrywają uczniowie i sposób przyjęcia przez nich nowego nauczyciela.

Większość badanych oceniała swoje relacje z uczniami pozytywnie. Wielu z nich kontakt z młodzieżą wynagradzał wszelkie trudności związane z pracą. Pierwsze kontakty wiązały się zazwyczaj z niepewnością nauczyciela, próbującego za wszelką cenę dobrze wypaść. Badani przyjmowali zazwyczaj jedną z dwóch strategii:

- zbytne spoufalanie się/pobłażliwość,
- nadmierny dystans/surowość.

Obydwa sposoby, z perspektywy czasu, były przez nich oceniane jako nieadekwatne (nie przynoszące oczekiwanych efektów). Wszyscy respondenci z czasem wypracowali w sobie przekonanie, że ideałem jest umiejętność zachowania zdrowego dystansu, połączonego z życzliwością i dążyli do jego osiągnięcia. Cięższą sytuację mieli nauczyciele, którzy rozpoczęli od postawy pobłażliwej – dużo trudniej było im utrzymać dyscyplinę i egzekwować oczekiwania.

Uczniowie początkowo podchodzili do nowych nauczycieli z rezerwą. Trudniejszą sytuację mieli badani przejmujący klasy po swoich poprzednikach – musieli sprostać początkowej niechęci i porównaniom. Prawie wszyscy nauczyciele czuli się wypróbowywani przez uczniów – podopieczni sprawdzali, na ile mogą sobie pozwolić, gdzie nauczyciel stawia granice, jak bardzo podatny jest na manipulację i na różne formy wyprowadzania z równowagi. Cechami przydatnymi w tych sytuacjach okazywały się: pewność siebie, stanowczość, otwartość i poczucie humoru.

Badani byli zgodni co do faktu, że dobra współpraca z uczniami jest możliwa, gdy obydwie strony (uczniowie i nauczyciel) kooperują, przestrzegając wspólnie ustalonych zasad, ufają sobie i darzą się szacunkiem. Ważne w nawiązaniu pozytywnych relacji, było w ich odczuciu, indywidualne traktowanie podopiecznych (znajomość ich imion, problemów, zwyczajów) i prawdziwa chęć przekazania wiedzy, najlepiej niestandardowymi metodami.

Cytaty:

„Tak, tak sprawdzali mnie. Co robili na przykład ciekawego? Różne rzeczy, no wygłupiają się, ganiają tam czy jakieś tam zaczepki słowne do nauczyciela. Ale już konkretnych, to może nie podam, ale no, to chodzi właśnie o jakieś zaczepki słowne. Do jakiego poziomu, pułapu mogą się posunąć sprawdzali. Na początku zwłaszcza dziewczyny, one najbardziej mnie sprawdzały”. Nauczyciel łódzkie

„Miałam od razu klasę wychowawczą, przyznaną od września. To jest klasa licealna, więc im się dałam wkręcać w różne rzeczy. W wypuszczanie na przerwie do sklepu raz się dałam wkręcić, jakieś błędy popełniałam, więc wykorzystywali to. Raz im się udało, raz nie, więc tutaj trzeba być bardzo czujnym”. Nauczyciel, łódzkie

„Jak miałam pierwsze klasy, to wiedziałam, że oni są nowi i ja jestem nowa, to jakoś się odnajdziemy. To nie będzie tak, że ja przychodzę do klasy, która jest już zadomowiona i może mi wejść na głowę. Ale na samym początku dostałam zastępstwo, chyba w 3 albo 4 klasie. Już u chłopaków dorosłych, no to wiedziałam, że to będzie stres rzeczywiście. Nie dość, że zastępstwo, nie moja klasa, wchodzę nie na swoją lekcję, nie wiem, co robią, tylko jeszcze muszę wyjąć książkę i coś z nimi robić. Jeszcze im powiedzieć, że oni mają to zrobić, a nie, że oni sobie siedzą i nic nie robią”. Nauczyciel, małopolskie

„Nie wiem. Ukrywali to. Na początku na pewno sobie i myśleli, że przyszła nowa i będzie spoko. Jak się okazało, to spoko nie było. Na pierwszych lekcjach trzeba było być taką ostrą osobą, bo inaczej się nie dało. Potem się rozluźniło. Moje relacje z uczniami są bardzo dobre”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Na początku się na mnie krzywo patrzyły, no bo taka nowa przyszła, nie wiadomo, czego będzie wymagała i tak dziwnie mnie obserwowały, ale teraz to już widzę, jak nawet głosowały, ostatnio było głosowanie na nauczyciela, który będzie w przyszłym roku opiekunem samorządu uczniowskiego, podobno zdobyłam najwięcej głosów. Teraz, jak dzieci przychodzą na świetlicę <<O, Pani M.!>>, są takie szczęśliwe, bo jak jest ktoś inny, to już jest załamka”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Oj, ze względu na mój wygląd, to początkowo próbowali jakieś dziwne teksty kierować, gwizdy na przerwach. Młoda, w miarę wyglądająca i ja po prostu byłam zdziwiona, że tak można się zachować, aczkolwiek po prostu, po pierwsze, momentami nie reagowałam, bo czasami niektóre rzeczy trzeba zostawić, a niektóre rzeczy jakoś tam utemperować, mówiąc, że sobie po prostu tego nie życzę, że nie jest to dla mnie w żaden sposób miłe, i żeby tego nie robili, i jakoś się rozwiało, aczkolwiek dalej postrzegają mnie jako kogoś bardzo młodego, i bywa że mnie próbują czasem”. Początkujący nauczyciel, warmińsko-mazurskie

8.6.11. Relacje początkujących nauczycieli z uczniami w opinii dyrektorów szkół

Kontakty początkujących nauczycieli z uczniami z perspektywy dyrektorów układają się różnie.

Zdaniem dyrektorów postawy uczniów różnicuje przeważnie ich wiek. Badani zauważają, że uczniowie szkół podstawowych preferują młodych nauczycieli, których młody wiek i wygląd idzie w parze z bardziej partnerskim podejściem do ucznia (np. wspólna z uczniami gra w piłkę).

Z kolei starsi uczniowie (gimnazjum i liceum), jak zauważają dyrektorzy, mają tendencję do testowania nowego nauczyciela. Sprawdzają, na jaki margines swobody będą sobie mogli u pozwolić, jaką posiada wiedzę merytoryczną. Zwracają także uwagę na wygląd nauczyciela, jego atrakcyjność fizyczną i styl ubierania.

Dyrektorzy twierdzą, że szczególnie istotne w relacjach z uczniami jest pierwsze spotkania i pierwsze wrażenie jakie nauczyciel robi na uczniach.

Dyrektorzy zgodnie podkreślali, że dzisiejsi uczniowie różnią się od swoich poprzedników sprzed kilku, kilkunastu lat. Są bardziej otwarci, skłonni do polemizowania, często też mają większą wiedzę – ogólnie są bardziej wymagający merytorycznie, metodycznie i wychowawczo.

Zdarza się, że dyrektorzy weryfikują pracę stażystów prosząc uczniów o wypowiedź na temat nowozatrudnionych nauczycieli. Dość powszechną praktyką jest, że nowym nauczycielom przydzielane są nowe (pierwsze) klasy, aby mogli sobie wypracować własne relacje z grupą.

Cytaty:

„Badawcze spojrzenia, na początek to wiadomo, próby podejmują, na ile można i co można z tym nauczycielem”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dzieci lubią młodych nauczyciel stażem pracy, młodą krew, a jak jeszcze coś poznali, z jakiejś innej strony nauczyciela, że na przykład nauczyciel matematyki lubi w piłkę grać, o, to jest tak: nasz fajny pan!” Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Każdy z nas pamięta, jak pojawiał się nowy nauczyciel, kwestia wycucia, na co sobie możemy pozwolić. U maluchów to zadowolenie, radość i otwartość, natomiast w starszych klasach jest troszkę inaczej, sprawdzanie, próbowanie. Próbują, ale jeżeli widzą, że ktoś jest otwarty, lubią. Dzieci lubią, jak są nauczyciele kreatywni i wymagający”. Dyrektor, małopolskie

8.6.12. Opinie uczniów na temat początkujących nauczycieli

Badani uczniowie widzą podejmowane przez początkujących nauczycieli próby określenia granic i aktywnie uczestniczą w tym procesie.

Doceniają osoby pewne siebie, czują się bezpieczniej, widząc, że nauczyciel jest silniejszy od nich, nie wypada z roli, wzbudza szacunek poprzez większą wiedzę i doświadczenie, nie okazywanie wyższości czy sztuczne zwiększanie dystansu. Pozytywnie odbierają chęć przekazania wiedzy w sposób niestandardowy, przy użyciu nowoczesnych technologii, metod aktywizujących, przykładów nawiązujących do znanej im rzeczywistości, zamiast książkowej teorii.

Badani uczniowie dostrzegali istotne różnice pomiędzy studentami odbywającymi praktyki w szkole, a nauczycielami rozpoczynającymi pracę w zawodzie (znacznie lepiej oceniali początkujących nauczycieli niż praktykantów), co wzmacnia tezę o decydującej roli praktyk w jakości przygotowania nauczycieli do zawodu.

Wiek początkujących nauczycieli (zazwyczaj są młodszy niż nauczyciele z dłuższym stażem pracy) może być zaletą – budzi pozytywne skojarzenia, związane z brakiem różnicy międzypokoleniowej, nawiązaniem do wieku starszego rodzeństwa, nie zaś rodziców. Jest to szczególnie wyraźne u uczniów starszych (gimnazjum, liceum). Nieco inne oczekiwania mają uczniowie szkół podstawowych.

Uczniowie szkół podstawowych poszukują u swoich nauczycieli oparcia, łagodności, większego dystansu zapewniającego poczucie bezpieczeństwa, kojarzone z osobami rodziców (głównie matki – żeńskie końcówki przymiotników).

Cechy pożądane i niepożądane, jakie dzieci w tym przedziale wiekowym przypisują nauczycielowi idealnemu, wymienione są poniżej, z zachowaniem części oryginalnych sformułowań:

- lubi dzieci
- przyjazny
- uczuciowy
- sprawiedliwy
- twórczy – ciekawie prowadzi zajęcia
- umie tłumaczyć
- umie dogadać się z dziećmi
- trochę poważny, ale nie za bardzo
- zadowolony z pracy – nie wykonuje jej z przymusu
- posiada własne zainteresowania – związane z nauczaniem podmiotem, ale nie tylko takie
- dostrzega zdolności ucznia, pomaga mu je rozwijać, dostrzega starania
- wymagający
- nie krzyczy więcej niż to konieczne
- nie obraża
- nie wpisuje zbyt wielu uwag
- niezbyt rozluźniony – nie olewający
- nie rozpuszcza – wychowuje
- nie jest naiwny – odróżnia kłamstwo od prawdy

Ważne, z punktu widzenia tej grupy wiekowej uczniów było, by nauczyciel nie zniknął z ich życia, by nie stracili dla niego na znaczeniu wraz z pojawieniem się własnego dziecka.

Dzieci dostrzegały, że starsi nauczyciele mają mniej sił fizycznych i psychicznych niż początkujący, są jednak często bardziej doświadczeni, cierpliwi – przyzwyczajeni do atmosfery panującej w klasach i w korytarzach i wyrozumieli, lepiej znają możliwości dzieci, ich język. Zaletą młodych było większe zaangażowanie, twórcze prowadzenie zajęć. Problemem – sposób zwracania się do nich – podobieństwo do starszego rodzeństwa i spoufalanie się nauczycieli, kojarzone (jednostkowo) z „niedojrzałością psychiczną”.

Uczniowie gimnazjów i liceów oczekiwali od nauczycieli bardziej dorosłego traktowania, partnerstwa, możliwości wyrażania własnych sądów, szacunku dla podejmowanych decyzji, nawet kosztem poniesienia negatywnych konsekwencji. W ich ocenie takie relacje dają im możliwość nauki podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności.

Zdaniem uczniów gimnazjów i liceów idealny nauczyciel to osoba, która:

- lubi młodzież,
- posiada umiejętność zainteresowania przedmiotem – pomaga zbudować autorytet i atmosferę pracy podczas lekcji w sposób naturalny,
- potrafi rozbudzać w uczniach chęci do pracy własnej, rozwoju,
- prowadzi zajęcia w odniesieniu do rzeczywistych przykładów,
- stosuje różne formy pracy grupowej, dyskusji, posiada umiejętność improwizacji, wykorzystuje różnorodne pomoce naukowe (multimedia, gry, itp.),
- charakteryzuje się samodyscypliną, umiejętnością dobrej organizacji czasu pracy (pozostawianie przerw do dyspozycji uczniów),
- ma pozytywne nastawienie, poczucie humoru,
- ma wiele zainteresowań, pasje związane z wykładanym przedmiotem,
- ma dobre podejście do ucznia:
 - komunikatywność,
 - indywidualne traktowanie, nieokazywanie niechęci,
 - chęć zrozumienia,
 - nawiązywanie kontaktu,
 - zainteresowanie problemami,
 - sprawiedliwość,

- nastawienie na rozwiązywanie i wyjaśnianie problemów, nie poszukiwanie winnych i dawanie kar,
- docieranie do przyczyn zachowań problematycznych, zamiast oceniania,
- jest energiczna,
- ma dystans do siebie samego – umiejętność przyznawania się do błędów i niewiedzy,
- charakteryzuje się kulturą osobistą,
- jest odważna i chce podejmować wyzwania,
- czuje miłość i powołanie do wykonywanego zawodu – nie wykonuje go z braku innych możliwości.

Młodzież potrafiła zaobserwować różnice charakterystyczne dla wieku nauczycieli i ich stażu pracy, choć podkreślała, iż czynnikiem decydującym jest indywidualne podejście nauczyciela do swojej pracy oraz jego predyspozycje osobowościowe.

Nauczyciele początkujący stażem postrzegani byli przeważnie jako mniej doświadczeni, częściej popełniający błędy, ale bardziej elastyczni, otwarci, zaangażowani, bliżsi światopoglądowo. Starsi – częściej jako oceniający, szufladkujący, podejrzliwi, protekcyjni, żywiący przekonania z innej epoki, demotywujący młodych, gaszący ich zapał.

Niezależnie od wieku nauczycieli oraz wzajemnej proporcji nauczycieli młodych i starszych, uczniowie dobrze postrzegali współpracę pomiędzy nimi, przekładającą się na dobrą atmosferę w szkole.

Oczekiwania uczniów dotyczyły większego uczestnictwa nauczycieli w ich życiu, także niezwiązanego z nauczaniem. Możliwym sposobem realizacji tego pragnienia byłoby zwiększenie ich zaangażowania w organizację zajęć pozaszkolnych, nie tylko związanych z poszerzaniem zainteresowania poszczególnymi przedmiotami, ale także imprez o charakterze nieformalnym, wycieczek, wyjazdów, itp.

8.6.13. Relacje z rodzicami w opinii początkujących nauczycieli

Nie tylko kontakt z uczniami ułatwia, bądź utrudnia przebieg adaptacji do pracy w szkole, ale także relacje z rodzicami uczniów.

Niewielu badanych nauczycieli miało częste, bezpośrednie kontakty z rodzicami. Wynika to z faktu, że tylko część z nich pełniła funkcję wychowawców. W ogólnej ocenie respondentów dzisiejsi rodzice często są roszczeniwi, nieobiektywni, mało zaangażowani w proces nauczania (nie interesują się na co dzień postępami w nauce swoich dzieci, nie współpracują z nauczycielem). Zdaniem badanych, oskarżają nauczycieli o skutki własnych błędów wychowawczych. Na różne sposoby próbują wyegzekwować niezасłużone dobre oceny dla dzieci, reagują nieadekwatnie do sytuacji, dają sprzeczne komunikaty dzieciom. Tak negatywny obraz rodzica, nie oznacza, że początkujący nauczyciele nie potrafią wskazać na przykłady rodziców współpracujących i zainteresowanych.

Niezależnie od rodzaju kontaktu (pozytywny, negatywny) budził on początkowo w respondentach duże emocje. Respondenci podkreślali brak kompetencji wspierających kontakt z rodzicami uczniów. Co

więcej, zgodnie twierdzili, że ten aspekt pracy jest absolutnie pomijany w procesie kształcenia nauczycieli.

Zdaniem dużej części badanych, większość rodziców nie traktuje młodych stażem nauczycieli inaczej niż pozostałych. Zdarzało się jednak, że początkujący dydaktycy spotykali się z wątpliwościami rodziców dotyczącymi ich braku doświadczenia (zwłaszcza w przypadku obejmowania wychowawstwa lub przygotowywania klas maturalnych). Co istotne, większości badanych dosyć szybko udawało się pozyskać zaufanie rodziców uczniów, a to za sprawą pozytywnych wyników w nauce oraz zadowolenie ich dzieci z nauczyciela.

Cytaty:

„Emocje były niesamowite. Byłam strasznie zagubiona, to było 15. września. O tyle było dobrze, że dwie pierwsze klasy licealne się pojawiły, więc równolegle ja i koleżanka miałyśmy po klasie licealnej. Koleżanka metodyczka z doświadczeniem, która tutaj czuje się bardzo dobrze, więc to pierwsze spotkanie dwóch pierwszych klas licealnych odbyło się wspólnie. Później (ona) miała rozmowę z rodzicami, ale nie wiedziałam, jak to będzie. (jako rodzic) Zawsze miałam poczucie, że my rodzice jesteśmy gorsi od uczniów. Po przedszkolu czy po szkole wiem, że jak się trafi ciężki uczeń, to można się dogadać, ale jak się trafi ciężki rodzic, to jest kłopot”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„<<O jaka pani młoda! Co pani pomoże? Pani nie wie nic.>> – to był pierwszy odbiór. Nie no, dobrze, ja wiedziałam, ale co poradzę? Przecież nie będę czekać kolejnych 25 lat, jak się postarzeję i zmienię wygląd. Poszłam do szkoły, myślę sobie, że z chłopakami sobie radzę, to z rodzicami nie powinno być problemu”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Z tego, co mówił wychowawca, że rodzic był u mnie na rozmowie i jakieś swoje spostrzeżenia wymienił, to raczej wszystko było pozytywne. Nigdy żaden rodzic nie poszedł egzekwować, że mój syn jest czy córka lepszy, a pani go ukarała, że niesprawiedliwie oceniła”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Wiadomo, że jak się przekazuje rodzicom dobre informacje, to jest bardziej zadowolony, jeśli zle, stara się najpierw dochodzić prawdy, jeśli się okazuje, że prawda jest bolesna, to mina już jest inna. Jest grupa rodziców, która zdaje sobie sprawę, że inaczej się dziecko zachowuje przy nich, inaczej w szkole, inaczej na przerwie, inaczej na boisku. A są rodzice, którym się wydaje, że ich dziecko zachowuje się wszędzie tak, jak w domu”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Ja się stresowałem, stresuję się cały czas, z rodzicami rozmawiając. Jak się rozmawia z rodzicem, to należy rozmawiać z nim krótko i zwięźle, nie dawać mu dodatkowych powodów do kombinowania, myślenia, bo wtedy będzie podważał twoją pracę, bo rodzice bardzo często uważają, że za dobrze zarabiamy i za krótko pracujemy. Wsadziliby nas na 8 godzin, a tak naprawdę, jak ja to mówię, dziecko to nie karton i nie przestawisz dziecka, w tą i w tą, powiesz stój. Kartony można przestawiać 8 godzin. Dzieci wychować nie można w ten sposób, przez 8, 9 godzin, kiedy jest ich aż tylu, ilu ja mam”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

8.6.14. Kontakty początkujących nauczycieli z rodzicami w opinii dyrektorów szkół

W opinii większości dyrektorów wiek nauczyciela nie ma większego wpływu na jego kontakty z rodzicami uczniów, choć jednocześnie jest to sytuacja dość stresująca. To, jak będą układać się wzajemne relacje jest raczej uzależnione od rodziców i tego jaka jest ich postawa wobec szkoły – od roszczeniowej i pełnej pretensji po zaangażowaną i chętną do współpracy. Zdarza się, że rodzice pomijają kontakty z nauczycielami (jako niewiele znaczącymi osobami) i rozmawiają od razu z dyrektorami. Pojawiły się głosy, że obecnie rodziców boją się wszyscy pracownicy szkoły.

Rola dyrektora może polegać na przedstawieniu nauczyciela rodzicom i dobrej argumentacji, dlaczego został zatrudniony. Zdarzają się głosy ograniczonego zaufania rodziców wobec nauczyciel młodych stażem pracy odnośnie ich braku doświadczenia (w dwóch kontekstach: brak doświadczenia

w nauczaniu, brak doświadczenia w kontaktach z dziećmi – początkujący nauczyciele przeważnie nie mają własnych dzieci w wieku szkolnym).

Bywa też, że początkujący nauczyciele lepiej porozumiewają się z rodzicami niż ich starsi koledzy – mówią podobnym językiem, mają bardziej nowoczesne spojrzenie na rzeczywistość, stosują nowe metody nauczania, a to podoba się rodzicom.

Rada Rodziców ocenia stażystów – jest to jednak często wyłącznie formalność, ponieważ oceniają nauczycieli, którzy nie zawsze uczą ich dzieci.

Cytaty:

„Najczęściej nauczyciele początkujący mają trochę problemów z rodzicami, bo bywa tak, że rodzic jest starszy i ma utrudniony kontakt, bo rodzice się czują bardziej kompetentni”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Kiedy się okazuje, że w pierwszych dniach pracy nie daje się szansy nauczycielowi, żeby się rozwinął i pokazał co potrafi, tylko od razu jest telefon albo jakaś informacja, albo się przychodzi, prawda, na skargę, że ten pan, albo ta pani to zrobiła. Rodzice tego po prostu, nie wiem, nie rozumieją i nie czują, że każdy się musi nauczyć. Żeby się nauczyć, to trzeba popełnić kilka błędów. Żeby z tych błędów potem wyjść. To chyba ogólnie chodzi o ocenianie. Bo albo za słaba, albo za ostra, albo nie ta, albo zła punktacja, ale oni tego nie umieją. Muszą się tego nauczyć”. Dyrektor, łódzkie

„Też pozytywnie, bo wychodzą z założenia, że to świeże umysły, jakieś lepsze relacje i też nie było sytuacji, żeby były skargi na młodego nauczyciela”. Dyrektor, małopolskie

„Ważne jest, żeby rodzice dobrze przyjęli nauczyciela na pierwszym spotkaniu. Jest taka zasada, że nowy nauczyciel jest wprowadzany do rodziców. Wchodzę i krótką informację podaję, proszę rodziców o ciepłe przyjęcie, o zrozumienie”. Dyrektor, małopolskie

„Dotychczas nie miałem problemów. Mam tu teraz całą klasę, trzydzieści podpisów, żeby im nie zmieniać nauczyciela, który miał być na zastępstwo, więc akceptacja jest pełna. Uczy dwa lata, za rok jest matura, więc będziemy mieli też sprawdzian, czego nauczył, czy potrafi nauczyć i wyegzekwować”. Dyrektor, małopolskie

„Udaje się na przykład młodym nauczycielom nawiązać całkiem dobrą współpracę z rodzicami. Niekiedy lepszą, niż tym starym nauczycielom. Trzeba się od nich tego uczyć. Bo oni wchodzi i nie mówią, ex cathedra, nie są tacy „my tu jesteśmy najmądrzejsi”, prawda, jak to robią starzy nauczyciele”. Dyrektor, łódzkie

8.7. Zespoły zadaniowe w szkole

8.7.1. Zespoły zadaniowe w opinii początkujących nauczycieli

Zespoły zadaniowe istniały w większości badanych szkół. Większość respondentów była zaangażowana w ich pracę i oceniała ten rodzaj działalności pozytywnie. Zalety tej formy współpracy wymieniane przez respondentów to:

- wymiana informacji, myśli i doświadczeń – pomoc w rozwiązywaniu problemów, wynajdywaniu nowych rozwiązań,
- możliwość budowania i zacieśniania kontaktów – integracja przez realizowanie wspólnych celów,

- możliwość podziału obowiązków – odciążenie, poczucie sprawiedliwości, wzajemnego uzupełniania się, lepsze efekty pracy.

Dla początkujących nauczycieli w okresie adaptacji, zespoły bywają punktem zaczepienia w nieznaną rzeczywistość, źródłem wspólnych tematów, pomostem między nimi a pozostałymi nauczycielami – tam nawiązują bliższe kontakty, mają okazję do zadawania pytań, zdobywania doświadczeń, realizowania ambicji i zdobycia zaufania kolegów. To przestrzeń do wykazania się własną inicjatywą i zaangażowaniem.

Przykłady zespołów zadaniowych:

- wychowawczy – omawianie problemów wychowawczych, poszukiwanie rozwiązań, możliwość lepszego poznania indywidualnych historii uczniów,
- rekrutacyjny – pozyskiwanie nowych uczniów,
- promocji szkoły – dbałość o atrakcyjny wizerunek szkoły (wewnętrzny i zewnętrzny), stronę internetową,
- ewaluacyjny – ustalanie harmonogramów, planów działania, sporządzanie sprawozdań,
- bezpieczeństwa – dbanie o poziom bezpieczeństwa szkoły, udzielanie pierwszej pomocy, przestrzeganie zasad BHP,
- 1 i 2 etapu kształcenia,
- zespoły przedmiotowe/międzyprzedmiotowe – wybór podręczników, ustalanie zasad oceniania, egzaminów próbnych, ujednocianie sposobu realizacji programu, przygotowywanie konkursów, akademii.

Tylko nieliczni respondenci uważali zespoły za sztuczne twory, kolejne utrudnienie w pracy i traktowali spotkania jako formalność.

Cytaty:

„Mamy zespoły. Mamy matematyczne na pewno, bo tam dziewczyny jakoś, coś tam, sam dokładnie nie wiem, jak to się nazywa, ale no, współdziałają całkiem nieźle i tutaj też dużo konkursów matematycznych jest. Tutaj swój zespół mamy, wuefistów, którzy też, co jakiś czas, czy organizują jakieś zawody, czy tam te sks-y, czy kółka jakieś tam”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Są zespoły przedmiotowców, jak mówimy w skrócie, każdy z nauczycieli przedmiotu jest przydzielony do zespołu i tak, jak u nas jest to blok ścisły, czyli blok o przedmiotach: matematyka, fizyka, chemia i informatyka. Spotykamy się raz w miesiącu, każdy ma swój harmonogram spotkań, swoje plany działania, swoje sprawozdania”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Dobrze się pracuje w zespole. Zespoły? Jest praca w zespołach i podejmujemy pewne działania dodatkowo, chociaż nie uważam, że trzeba by to było nazywać zespołami, dlatego, że nauczyciele sami, do brzy nauczyciele się sami organizują. Sami się organizują i w naszym zespole są osoby, które działają dodatkowo, a wcale w tym zespole nie są”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

„Są organizowane spotkania takich zespołów wychowawczych, no i wtedy wymieniamy się informacjami, doświadczeniami. Myślę, że to jest fajne. Pracuję i jestem za tym, żeby takie zespoły były. Ta reforma programowa, która teraz nam to tak odgórnie narzuca, myślę, że niepotrzebnie właśnie to ulega takiej formalizacji”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko- mazurskie

„Nie ma aż takich zespołów, z tego co dowiedziałam się na radzie pedagogicznej, dopiero mają powstać w styczniu, no i właśnie mają być tutaj takie zespoły powołane. Nie mam za bardzo, co na ten temat powiedzieć, bo dla mnie to jest nowa rzecz i nie mam na ten temat jeszcze zdania”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

8.7.2. Zespoły zadaniowe w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorzy dzielili zespoły na: przedmiotowe, problemowo-zadaniowe i samokształceniowe. W ramach tych zespołów początkujący nauczyciele mają przydzielane własne zadania. Przeważnie początkowo proste obowiązki, z biegiem czasu zostają zamienione na bardziej wymagające.

Dzięki pracy w zespole, dyrektor szkoły uważa, że może lepiej ocenić pracę nauczyciela, nauczycielom zaś łatwiej jest się wdrożyć i zintegrować z pozostałymi pracownikami zespołu.

Cytaty:

„Ja widzę tę współpracę między nimi, że z uczniem nie pracuje tylko fizyk pod olimpiadę fizyczną, ale współpracuje z matematykiem, czy z chemikiem. Sukces ucznia jest naszym sukcesem. Porażka, no wiadomo, że trudno wtedy zlokalizować, kto był winny temu, a tutaj mam łatwiej, więc chętnie ludzie współpracują ze sobą”. Dyrektor, łódzkie

„I tam dostaje jakieś zadania, on się z nich wywiązuje, najpierw małe zadania, najpierw z kimś to robi, później czasami widzimy, czy ten nauczyciel to czuje, czy nie. Bo to widać, prawda? Po jego pół roku pracy, to już wiadomo, czy on czuje pracę tego belfra, czy nie”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Jest wciągany do zespołów przedmiotowych. Taki nauczyciel jak Pan S. – idzie w takim zespole przedmiotowym jak matematyczno – przyrodniczy, w przedmiotach ścisłych. Angliści, którzy tutaj są, są w zespole języków obcych. I teraz te zespoły w ramach swoich działalności mają różne zadania, i są ci nauczyciele zaangażowani do tych zadań. Np. Pan C. bardzo pracował, zaangażował się w tworzenie wewnętrznego systemu oceniania. Już dla wszystkich, nie tylko w swoim zespole, więc to poznawanie dokumentów wewnątrzszkolnych i praw według których działa szkoła, więc ci nowi nauczyciele są referowani w ten sposób między innymi. Oczywiście nie każdy jest chętny nauczyciel, ale angażujemy ich”. Dyrektor, małopolskie

8.8. Mocne i słabe strony pracy początkujących nauczycieli

8.8.1. Trudności, sukcesy i porażki początkujących nauczycieli w pierwszych miesiącach pracy

Wśród swoich słabości początkujący nauczyciele wymieniali przede wszystkim problemy z utrzymaniem dyscypliny w klasie, trudności w relacjach z uczniami, w tym z jednej strony dużą nieufność wobec uczniów, a jednocześnie zbyt dużą pobłażliwość, brak cierpliwości, dystansu, opanowania, a także kierowanie się stereotypami w ocenie uczniów. Respondenci przyznawali się do bezradności w zetknięciu z problemami uczniów – między innymi problemami rodzinnymi, osobistymi, w relacjach z rówieśnikami. Brakowało też kompetencji wspierających kontakt z rodzicami uczniów. Kłopotliwe okazały się być również czynności administracyjno-sprawozdawcze: brak precyzji i systematyczności w prowadzeniu dokumentacji. Poważnym ograniczeniem była nieznamość obowiązującego prawa oświatowego. W końcu, wymieniano trudności z organizacją czasu pracy, co w rezultacie oznaczało po pierwsze powstawanie sporych zaległości w postaci narastających partii niezrealizowanego materiału, a w związku z tym konieczność jego nadrabiania i ryzyko niezrealizowania. Po drugie, niezwykle

czasochłonność procesu przygotowywania się do lekcji, która niekoniecznie przekładała się na jakość zajęć.

W pierwszych miesiącach pracy trudności deklarowane przez badanych dotyczyły:

- **nieprzygotowania pod względem:**
 - **psychologicznym/pedagogicznym/wychowawczym:**
 - nieumiejętność utrzymania dyscypliny, ustalania granic, wprowadzania zasad,
 - formułowania i egzekwowania oczekiwań,
 - motywowania,
 - aktywizowania,
 - dostosowywania języka do poziomu percepcji uczniów,
 - utrzymania zainteresowania lekcją,
 - bezradność w zetknięciu z szeroko rozumianymi problemami dzieci – problemy rodzinne, psychologiczne, w przypadku nastolatków dodatkowo skoordynowanie procesu dojrzewania z procesem nauczania (okres buntu, testowania używek),
 - chybione próby budowania zaufania (w kontaktach z młodzieżą i rodzicami),
 - **organizacyjnym:**
 - czasochłonność przygotowań – tworzenie materiałów, pomocy, konspektów, kart pacy,
 - nieumiejętność planowania pracy/realizowania materiału w przewidzianym czasie,
 - **formalnym:**
 - nieznanomość obowiązujących dokumentów, przepisów (np. powstawanie braków, konieczność ich nadrobienia, niewywiązywanie się z terminów, nieświadomość zakresu odpowiedzialności),
 - konieczność sprostania nieoczekiwanym wyzwaniom, tj. raportowanie, ewaluacja, dokonywanie analiz, tworzenie narzędzi (np. ankiet),
- przejrzystości relacji w środowisku pracy – brak jasno sprecyzowanych oczekiwań wobec respondentów,

- sprostania oczekiwaniom młodzieży – duża wiedza uczniów na wiele tematów,
- braku wystarczającego wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów,
- logistyki – umiejętności poruszania się w nieznanym środowisku,
- konieczności zapamiętywania imion i nazwisk uczniów, kojarzenia ich z osobami i problemami,
- poczucia wyizolowania w mniej lub bardziej skonsolidowanym środowisku, funkcjonującym według nieznanych zasad,
- niemożliwości sprostania własnym ambicjom – brak wewnętrznego przyzwolenia na popełnianie błędów, nadgorliwość (zawyżanie wymagań w stosunku do uczniów i samych siebie),
- konieczności pogodzenia różnych form pracy z dziećmi zróżnicowanymi wiekowo – podzielności uwagi, zwielokrotnionej obecności, różnorodności oczekiwań i reakcji (światlica),
- formułowania ocen w przypadku dzieci z trudnościami w nauce, wykazujących zaangażowanie.

Cytaty:

„Na przykład, co zrobić w sytuacji, gdy ja widzę, że on się nie nadaje, że rzeczywiście jest kiepsciutki, że ma problemy. W ogóle na lekcjach się stara, ale przychodzi, zalicza po parę razy, co zrobić z taką osobą, na przykład z ocenianiem, żeby takiej osoby rzeczywiście nie skrzywdzić?” Nauczyciel, małopolskie

„Miałam 2 i 3 klasy, w każdej klasie oni byli na innym etapie z tą nauką. Tu było coś zapomniane, dlatego nie można było iść równoległe z klasą, tylko trzeba było się dostosować, czego oni nie zrobili a co zrobili”. Nauczyciel, małopolskie

„Nie zniechęca mnie to, że ktoś sobie w jakiś sposób nie radzi i wymaga pomocy, natomiast gdy widzę papierologię, którą muszę oddać, bo ktoś chce to widzieć, gdy widzę artykuł 42., który w swoich założeniach ma zupełnie co innego i są to zajęcia nieatrakcyjne dla dzieci, tylko odbębnianie... Jest wielu ludzi, którzy się starają, żeby tym dzieciom było łatwiej. A tak naprawdę papiery sprawiają, że zabijacie tego dobrego nauczyciela. Tego, który ma pasję. Przytłaczacie go papierami”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„Nie chodzi o to, że ja narzekam, bo wypełniam swoje obowiązki, ale zawsze mi się jakoś tak kojarzyło, jestem nauczycielem, nauczam. A teraz raptem, ktoś mnie prosi, o jakieś właśnie, że mam analizować pracę szkoły, gdzie nie mam o tym zielonego pojęcia! Ja rozumiem, że ja składam się na tę pracę szkoły, zdaję sobie sprawę, że bardzo znacząco na nią wpływam, ale te wszystkie EWD, tak? To jest trochę dla mnie, gdzie ja żadnego szkolenia nie przeszedłam, taka czarna magia, powiem szczerze. Teraz to wejście tych poradni pomocy psychologiczno-pedagogicznej – tak naprawdę, to kolejny obowiązek, gdzie ten nauczyciel ma być już teraz pedagogiem. Ja rozumiem, że jesteśmy pedagogami, ale z drugiej strony, jeszcze psychologiem i tak naprawdę uważam, że przydałyby się osoby dodatkowe, tak? Nie wszystko na barki nauczyciela”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Trzeba też uważać na to, co się mówi. Rodzice sprawiali trudność, dyrekcja raczej była moją tarczą. Nauczyciele i dyrekcja dla młodego nauczyciela, który dopiero przyszedł, są tarczą. To jest jedyna ochrona, jedyna tarcza, jaką mamy, która rozwiązuje wszystko i przystosowuje tego nauczyciela szybko, żeby stał się on nauczycielem szkolnym, a nie nauczycielem teoretycznym”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

Za swoje sukcesy na tym etapie pracy badani uznali:

- przetrwanie pierwszego roku pracy,
- nawiązanie kontaktu z uczniami:

- wzajemna akceptacja,
 - przyjazne relacje,
 - pozyskanie zaufania uczniów,
 - współpraca,
- zadowolenie dzieci,
 - zainteresowanie uczniów przedmiotem, zmotywowanie do rozwoju w tym kierunku,
 - umiejętność weryfikacji przekazywanych treści pod kątem ich przydatności,
 - sukcesy uczniów/wspólne sukcesy uczniów i nauczycieli (postępy w nauce, udana akademia, udział w konkursach),
 - utrzymanie dyscypliny podczas lekcji,
 - poprawę frekwencji,
 - przełamanie niechęci do „papierów”, opanowanie wymogów w tym zakresie,
 - pozyskanie zaufania i szacunku rodziców.

Cytaty:

„Moim największym sukcesem jest to, że potrafię się z nimi dogadać, że to nie jest na zasadzie, że się mnie boją, tylko się dogadujemy jak ludzie. Moim sukcesem jest też to, jak teraz spotykam moich uczniów, którzy opuścili gimnazjum i są w szkole średniej, to mówią: <<Ale byśmy się zwrócili, żeby pani nam potłumaczyła>>„. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Widzę poprawę frekwencji. Wcześniej dziewczęta praktycznie nie ćwiczyły, teraz chętnie, nie tylko te szczupłe. Nawet staram się robić w ten sposób, że jeśli mają częściowe zwolnienia, to dają jakieś inne ćwiczenia, żeby jakiś ruch miały”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Pochwalę się, nigdy nie angażowałam się w sprawy przygotowania różnych apeli. Nie lubiłam tego, to było mnóstwo pracy. Po pierwszym razie, kiedy udało mi się przygotować jasełka w szkole, byłam z siebie tak dumna, że teraz robię to co roku”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurski

„Na przykład przeprowadzanie innych zajęć, Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy. Umiejętność zmobilizowania dzieci i rodziców do gry w styczniu, w roku, który był bardzo zimny, na śniegu. Czy chociażby w tym roku, wygrana w zawodach dzieci klas 1-3, gdzie nie wygrano ich bardzo, bardzo dawno, chyba w ogóle nie wygrała ta szkoła. Są jakieś tam drobne sukcesy, z których na pewno jestem bardzo zadowolony, jeszcze bardziej przypuszczam dzieci”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Co uważam za sukces? To, co słyszymy w tle: <<Proszę pana, może pan już grać?>>. Te dzieciaki chcą ze mną przebywać, chcą ze mną grać w nogę, chcą ze mną robić zajęcia dodatkowe, cieszą się, gdy przychodzą na świetlicę, są wesole, ponieważ ja jestem, i gdy wchodzę na świetlicę, to wszyscy krzyczą, pan M. z radością. To jest mój sukces, że te dzieciaki mnie lubią”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

„Mi się wydaje, że jednak takim sukcesem było odnalezienie się w pracy, odnalezienie się w nowym miejscu. To było jakby zorganizowanie sobie miejsca pracy”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Do sukcesów? Na pewno to, że uczniowie chcą, abym ich dalej uczył, że są zadowoleni ze mnie. Jeszcze co? To, że udało mi się wytrzymać ten pierwszy rok, że dalej chcę pracować w zawodzie, to będzie największe

szy sukces, że się nie zniechęciłem po pierwszym roku. Dużo osób mówi, że po pierwszym roku się zniechęcają”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

Do porażek zaliczono:

- niesprawiedliwość wystawionych uczniom ocen,
- nieumiejętność poradzenia sobie z dokumentacją,
- niemożność udzielenia pomocy pedagogiczno-metodycznej uczniom,
- utratę kontaktu – kiedy uczniowi przestaje zależeć i nie ma możliwości dotarcia do niego,
- nadmierną uległość, słabość, naiwność wobec uczniów – poczucie utraty kontroli, bycia wykorzystywanym, niekompetentnym.

Cytaty:

„W każdym przypadku, gdzie starałam się pomóc, poratować, wydaje mi się, że prawie w każdym miałam sukces. Prawie, bo jedna osoba jest dla mnie porażką pedagogiczno-metodyczną. Nie tylko moją, ale całej szkoły. Nie udało nam się pomóc. Ta osoba się poddała i jest w trudnej sytuacji, i ja nie byłam w stanie pomóc, i widzę, że inni też nie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Myślę, że porażki to stawianie ocen, sprawiedliwość, właśnie uczenie się tego na co dzień, te dokumenty, to, że po jakimś czasie stwierdziłam, że mogłam więcej, lepiej albo więcej wymagać, albo mniej wymagać, albo sama od siebie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

To, co wyróżnia część początkujących nauczycieli i jednocześnie stanowi o ich nieocenionym kapitale, to posiadana już na wejściu do zawodu świadomość ryzyk, trudności związanych pracą w szkole i traktowanie ich nie jako ograniczeń, lecz wyzwań.

8.8.2. Trudności, sukcesy i porażki początkujących nauczycieli w pierwszych miesiącach pracy w opiniach dyrektorów szkół

Wszyscy biorący udział w badaniu dyrektorzy podkreślali, że początki pracy w szkole są dla początkujących nauczycieli trudne i stresujące. Większość dyrektorów podczas pierwszych rozmów z nowoprzyjętym nauczycielem omawia z nim mogące wystąpić problemy podkreślając, że zawsze może liczyć na jego pomoc w ich rozwiązywaniu. Zdarzają się jednak i tacy dyrektorzy, którzy nie widzą potrzeby rozmawiania na ten temat uważając, że być może spodziewane trudności wcale nie nastąpią, więc nie ma potrzeby „straszenia”.

Wskazane przez dyrektorów trudności, z jakimi mogą się spotkać początkujący nauczyciele to:

- brak znajomości szkoły od strony formalnej,
- biurokracja – konieczność wypełniania dużej ilości dokumentów,
- konieczność przygotowywania planu pracy na pół roku lub rok do przodu,
- idealizm początkujących nauczycieli – przekonanie, że na pewno wszystkich nauczą na bardzo dobre stopnie lub pomogą dzieciom i późniejsze zderzenie z rzeczywistością,
- trudne sytuacje wychowawcze,

- problemy z uczniami nie mającymi motywacji do nauki,
- utrzymanie dyscypliny na zajęciach,
- problem z określeniem ról (dotyczy zwłaszcza młodych nauczyciel stażem pracy w liceach) – chcą być kolegami uczniów, nie potrafią trzymać dystansu,
- dobór metod i form nauczania do specyfiki uczniów i danej klasy,
- indywidualizacja procesu nauczania – dostosowanie programu i metod nauczania do dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
- sytuacje stresujące, związane z uczniami: poznanie uczniów, wszelkie sytuacje nietypowe,
- pierwsze kontakty z rodzicami,
- trudności związane z nowym miejscem pracy: nowym otoczeniem, współpracownikami, zasadami obowiązującymi w szkole, w tym także określenie relacji ze starszymi nauczycielami, ponieważ stażyści (zwłaszcza, jeśli przychodzą pracować do szkoły, w której sami się uczyli) wciąż czują się trochę jak uczniowie i trudno im traktować innych nauczycieli/swoich dawnych nauczycieli jak kolegów.

Jako sukcesy początkujących nauczycieli dyrektorzy wymienili:

- przetrwanie początkowego okresu („nie dali się zjeść stresowi”),
- zainteresowanie uczniów przedmiotem – chcą uczestniczyć w lekcjach młodego nauczyciela, chodzić na zajęcia dodatkowe, nie chcą się z nim rozstawać (np. po okresie zastępstwa),
- sukcesy uczniów – np. poprawiają oceny, biorą udział w konkursach,
- osiągnięcie porozumienia z uczniami – umie do nich dotrzeć, wypracuje sobie własne, skuteczne metody,
- umiejętność utrzymywania dyscypliny,
- poczucie zadowolenia z własnej pracy,
- dobre, wynikające z prawidłowej aklimatyzacji, samopoczucie w szkole, aktywność,
- umiejętność wypełnienia dokumentacji,
- umiejętność poprowadzenia lekcji,
- gotowość do współpracy w grupach organizacyjnych (np. organizacja święta szkoły), umiejętność zastosowania się do uwag bardziej doświadczonych osób,
- brak skarg (w tym również od rodziców),

Tymczasem wśród porażek początkujących nauczycieli dyrektorzy wymienili:

- brak umiejętności panowania nad nerwami,
- nieumiejętność przełożenia teorii na praktykę (dobrze przygotowana lekcja się nie udaje),
- brak autorytetu,
- nieumiejętność zdefiniowania swojej roli – chęć bycia na równi z uczniami,
- nieumiejętność właściwego rozplanowania czasu lekcji,
- nieumiejętność wyrównywania znaczących różnic poziomu wiedzy między uczniami w klasie,
- wchodzenie w konflikty – np. ze starszym nauczycielem-wychowawcą nalegającym na zmianę oceny – jeżeli młodszy ustąpi, jest to jego porażką.

Głosy dyrektorów wskazywały na ich bardzo dużą tolerancję i wyrozumiałość wobec nowych nauczycieli. Z wypowiedzi dyrektorów wynika, że dają początkującym nauczycielom prawo do popełniania błędów, choć jednocześnie obligują do wyciągania wniosków w dalszej pracy.

Zauważyć można dość silne osobiste zaangażowanie dyrektorów w pracę początkującego nauczyciela. Przyjęcie kogoś, kto się nie sprawdził traktowane jest jako osobista porażka. Dyrektorzy bardzo cenią sobie sytuacje, w których nauczyciel sam zgłasza problemy, aktywnie poszukuje sposobów ich rozwiązania, w tym konsultuje się z dyrektorem. Zdarza się, że dyrektorzy świadomi trudnych początków w pracy w zawodzie nauczyciela nie przydzielają początkującemu nauczycielowi klas, o których wiadomo, że są trudne.

Cytaty:

„Przełożenie teoretycznej metodycznej wiedzy na praktykę – nieraz ktoś przygotowuje sobie piękny plan zajęć i myśli sobie, że to wyjdzie, a dzieci są nieprzewidywalne i potem 'chciałem dobrze, i nie wyszło'. To nawet nieraz doświadczonemu nauczycielowi nie wyjdzie wszystko, a młody jest na tym punkcie przeczulony, ze swojej strony dał wszystko – tam piszą odpowiedzi dzieci przewidywane, a to się nie sprawdza zawsze”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Ich wyobrażenie o szkole jest wyobrażeniem ucznia, a nie wyobrażeniem nauczyciela. Oni mają taki wizerunek szkoły, jak sami chodzili do podstawówki, czy do liceum”. Dyrektor, łódzkie

„Czasem mówią, że problemem jest to, że chcieliby pomóc jakiemuś dziecku, wkładają w to dużo pracy, ale nieraz trafiają na mur – dziecko nie chce, zdarzają się takie przypadki i tutaj jest dyskomfort psychiczny, i poczucie klęski. Nie mogą się pogodzić z tym, że sobie jakiś uczeń nie poradził, że nie umieli mu pomóc, chociaż to nie ich wina, tylko dziecka, czy jego środowiska”. Dyrektor, małopolskie

„Myślę, że przestawienie się z bycia uczniem, studentem do bycia nauczycielem, osobą, która ma kierować zespołem i pracą na lekcji, a nie być odbiorcą”. Dyrektor, małopolskie

„No na przykład, że nie ucieknie z tej szkoły. Mieliśmy takiego też młodego nauczyciela, teraz mi się właśnie przypomniało, anglistkę, która po 2 tygodniach uciekła od nas, po prostu była przerażona młodzieżą, chociaż nic się takiego specjalnie nie działo, to była taka norma powiedzmy, ale nie potrafiła zapanować nad zespołem, chodzili dosłownie na rzesach, po prostu nie była w stanie zapanować i po dwóch tygodniach uciekła”. Dyrektor, małopolskie

„Utrzymanie tej dyscypliny, bo uczniowie próbują bardzo każdego nowego nauczyciela i tym bardziej młodego, czy można go potraktować koleżeńsko, czy będzie naprawdę konsekwentny, i będzie się starał, że konsekwentnie będzie realizował wszystko. Dyscyplina to podstawa”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dużo rzeczy takich biurokratycznych w szkole, nie? Dużo osób się spała, nie tylko młodych, ale i my, starzy nauczyciele się na tym spalamy. No niestety, takie jest to życie zbiurokratyzowane”. Dyrektor, małopolskie

„To zależy, jeśli idąc w ogóle się nie zna szkoły, na pewno się boi. Boi się nauczyciel, że coś tu będzie nie tak, że nie poradzi sobie, że nie trafi do klasy. Głupio będzie zapytać, nie wiedząc, że dyrektor mu przydzieli jakiegoś opiekuna, to się boi. Przychodzi na pierwszą radę pedagogiczną, jest strasznie zestresowany i nie wie”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Największą radością dla nauczyciela jest to, że uczniowie osiągają dobre wyniki w nauce, jeżeli potrafi utrzymać dyscyplinę, swoimi lekcjami jest w stanie zainteresować. Na pewno sukcesem jest brak interwencji ze strony rodziców. Ale myślę, że największym sukcesem jest znalezienie pracy”. Dyrektor, małopolskie

8.8.3. Samoocena mocnych i słabych stron początkujących nauczycieli

Początkujący nauczyciele nie mieli trudności ze wskazaniem swoich atutów, jak i słabych stron w momencie wejścia do zawodu. Jako atut wymieniona została wiedza merytoryczna z zakresu prowadzonego przedmiotu, jak i metodyki prowadzenia zajęć, a także szereg postaw objawiających się gotowością i potrzebą ciągłego doskonalenia zawodowego, poszukiwania coraz to ciekawszych form prowadzenia zajęć, nawiązywania lepszego kontaktu z uczniem i motywowania go do nauki.

Mocne strony początkujących nauczycieli w opinii ich samych:

- wiedza merytoryczna z zakresu prowadzonego przedmiotu,
- wiedza metodyczna,
- gotowość i potrzeba ciągłego:
 - doskonalenia zawodowego,
 - poszukiwania ciekawych form prowadzenia zajęć,
 - nawiązywania lepszego kontaktu z uczniem,
 - motywowania ucznia do nauki.

Słabe strony początkujących nauczycieli w opinii ich samych:

- problemy z utrzymaniem dyscypliny w klasie,
- trudności w relacjach z uczniami,
- bezradność w zetknięciu z problemami uczniów,
- brak kompetencji wspierających kontakt z rodzicami uczniów,
- problemy z czynnościami administracyjno-sprawozdawczymi,
- nieznajomość obowiązującego prawa oświatowego,
- trudności z zarządzaniem procesem kształcenia uczniów,

- trudności w zarządzaniu własnym budżetem czasu.

8.8.4. Mocne i słabe strony początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Słabe strony początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół:

- brak praktycznego przygotowania do wykonywania zadań opiekuńczych, wychowawczych i dydaktycznych,
- brak kompetencji niezbędnych do realizacji zadań opiekuńczych i wychowawczych, w tym wiedzy psychologicznej,
- problemy z dopasowaniem używanego przez siebie języka do poziomu uczniów,
- problemy ze sprostaniem roli wychowawcy klasy,
- trudności ze współpracą z innymi nauczycielami,
- trudności z czynnościami administracyjno – sprawozdawczymi,
- problemy z projektowaniem procesu kształcenia,
- brak znajomości prawa oświatowego.

Mocne strony początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół:

- umiejętność wykorzystania w toku prowadzenia nowoczesnych technologii informacyjnych,
- znajomość języków obcych,
- wysoki poziom wiedzy merytorycznej,
- posiadana świadomość trudności związanych pracą w szkole i traktowanie ich jako wyzwań.

8.8.5. Zalety początkujących nauczycieli w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Zaletą młodych nauczycieli jest, w opinii badanych, brak negatywnych doświadczeń i zmęczenia pracą. Dzięki temu zazwyczaj:

- są pozytywnie nastawieni do obowiązków i uczniów,
- starają się realizować swoje talenty i pasje, a ich entuzjazm często udziela się młodzieży i starszym nauczycielom,
- chętnie się uczą i korzystają ze wskazówek kolegów,
- korzystają z dostępnych możliwości technicznych – chętnie wykorzystują tablice interaktywne, komputery, itp.,

- częściej pracują metodami aktywizującymi – praca w grupach, projekty, burze mózgów, itp.

Obecność młodych nauczycieli (o ile są nauczycielami z powołania) często wpływa pozytywnie na atmosferę w szkole:

- młodzież się do nich garnie – zazwyczaj są atrakcyjni wizualnie, pracują nowocześniej, dysponują aktualną wiedzą, są otwarci, chętni do nawiązywania kontaktów, także na płaszczyźnie pozalekcyjnej, lepiej zorientowani we współczesnych problemach i modach,
- starsi nauczyciele czują się potrzebni i dowartościowani – mogą dzielić się wiedzą i doświadczeniem, przestają narzekać i koncentrować się na swoich bolączkach, mogą poszerzyć swoją wiedzę o wiedzę młodszych kolegów i ich metody pracy,
- w szkole wyczuwalny jest „powiew świeżości” – początkujący próbują wcielić w życie swoje – czasem niemożliwe do zrealizowania – pomysły.

Szczególną motywacją młodych nauczycieli, jest w opinii badanych, chęć wykazania się, celem utrzymania pracy – zazwyczaj pracują „na zastępstwie”.

8.8.6. Problemy z utrzymaniem poziomu zaangażowania początkujących nauczycieli w opinii nauczycieli starszych stażem pracy

Smutną konsekwencją ograniczania etatów w szkołach jest trudność w zatrudnianiu młodych nauczycieli – etaty są blokowane przez starszych, czasem mniej efektywnych kolegów, co budzi mieszane uczucia w obydwu grupach wiekowych.

Czasami udaje się wygospodarować godziny umożliwiające pozostawienie wartościowych osób w szkole, z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych – dodatkową zaletą młodych jest ich aktywne uczestnictwo w pozalekcyjnym życiu szkoły (happeningi, imprezy, itp.), umiejętność pozyskiwania środków na jej funkcjonowanie (sponsoring, itp.), chęć otaczania opieką uczniów słabszych.

Tym, co prawdopodobnie sprawia, iż po pewnym czasie początkujący nauczyciele tracą pierwotny zapał, jest:

- przeciągająca się niepewność zatrudnienia,
- brak docenienia ich wkładu w życie szkoły i postępy uczniów,
- zniechęcające środowisko pracy, negatywnie nastawione do zmian,
- wysokość zarobków – istotna zwłaszcza w momencie powiększania rodziny.

8.9. Formy wsparcia początkujących nauczycieli w pracy

8.9.1. Formy wsparcia ułatwiające pracę nowym nauczycielom w opinii początkujących nauczycieli

Z uwagi na szereg trudności, którym musiały sprostać osoby rozpoczynające pracę w zawodzie nauczyciela respondentów zapytaliśmy o formy wsparcia, które ułatwiłyby proces adaptacji do pracy w szkole. Do możliwych lub rzeczywistych form wsparcia, ułatwiających pracę nowym nauczycielom, respondenci zaliczyli:

- możliwość zapoznania się ze środowiskiem szkolnym przed początkiem roku szkolnego – poznania kadry, przydzielenia miejsca w pokoju nauczycielskim i/lub pracowni, możliwość udziału w radzie czy zebraniu,
- dobre przygotowanie zawodowe – wyposażenie we wszechstronną wiedzę, umożliwiającą wieloaspektową pomoc dzieciom, a nie tylko przekazywanie wiedzy,
- współpracę z psychologiem/pedagogiem szkolnym – stanowi cenną pomoc w rozwiązaniu problemów wychowawczych,
- możliwość uczestnictwa w szkoleniach/warsztatach psychologicznych, konferencjach, zebraniach metodycznych,
- dostęp do materiałów pomocnych w przygotowywaniu lekcji (konspektów, scenariuszy),
- grupy wsparcia – umożliwiają omawianie problemów w gronie osób uczących w różnych szkołach, o podobnych doświadczeniach, na podobnym etapie pracy z psychologiem, dają wsparcie merytoryczne, pedagogiczne, psychologiczne, możliwość wymiany doświadczeń,
- bezpieczeństwo finansowe – rozumiane jako etat/odpowiednia liczba godzin, pula finansów na zagospodarowanie pracowni, zakup pomocy,
- przychylne środowisko – ponawiane oferty wsparcia, oraz:
 - opiekun – osoba potrzebna bez względu na fakt odbywania stażu, opisywana jako godna zaufania, dostępna, chroniąca przed poczuciem wyobcowania, narzucania się, minimalizująca stres, służąca pomocą w: podejmowaniu decyzji i odnalezieniu się w środowisku, porządkowaniu informacji, systematyzowaniu wiedzy, organizacji czasu pracy,
 - życzliwość innych nauczycieli – umożliwiająca wzajemne hospitacje, także wywiady, konstruktywną krytykę, dzielenie się: doświadczeniami, umiejętnościami, wiedzą,
 - wsparcie dyrektora – zapewniające przyjazną atmosferę w szkole, przedstawienie i wprowadzenie, zapoznanie z dokumentami, oczekiwaniami, lojalna obecność w sytuacjach trudnych, np. w kontaktach z rodzicami,
 - pozytywne reakcje uczniów, ich sukcesy, akceptacja, współpraca.

Cytaty:

„Nigdy szkoleń nie jest za wiele, choćby na poziomie WOSN-u, jak mam porównanie, jak to było z innymi latami, to w tym roku tych szkoleń było bardzo mało. Te szkolenia powinny być bardziej rozbudowane praktycznie, teoretycznie i to jest dla mnie najważniejszy czynnik. Drugi ważny czynnik, to na pewno będzie wsparcie doświadczonego grona pedagogicznego. Doświadczenie kolegów jest według mnie niezastąpionym źródłem jakiegokolwiek formy wsparcia. A jeżeli chodzi o takie podrzędne pomoce, to konspekty, scenariusze, inne rzeczy, które proponują wydawnictwa”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Na pewno pani dyrektor ofiarowała swoją pomoc, ofiarowała pomoc grona pedagogicznego, to też jest myślę ważne, zapewniła mnie, że gdyby cokolwiek, jakiegokolwiek pytanie, nieważne, do kogo się zwrócę, myślę, że każdy mi pomoże. To też takie bezpieczeństwo, chyba trochę psychiczne, tak? Że zawsze ktoś będzie, kto mi poda tę rękę. No, hospitaacje, to też jakoś tam systematyzowały czy jakoś tam wprowadzały porządek w lekcje. A wychowawczo, to różnie bywało, czasami trzeba było radzić sobie same-mu, aczkolwiek też dyrektorzy jakieś sprzeczności wygłaszają czasem”. Początkujący nauczyciel, war-mińsko-mazurskie

„Jeśli miałbym was o coś prosić, to dajcie więcej kursów, szkoleń, zabierzcie od nas właśnie cały ten taki rygorystyczny nadzór. Ja nie mówię o tym, żeby nie sprawdzać szkół, szkoły należy sprawdzać, sprawdzajcie nas, jak najbardziej, bo my robimy dobrą robotę, mamy co zareklamować, niech to pójdzie dalej w świat, ale zabierzcie od nas niemiłych ludzi z wykręconymi twarzami, którym nie podoba się kreska w moim dzienniku, że jest taka a nie inna, i nie zgadza się z parametrami, i wtedy ja muszę siedzieć cały dzień, zamiast robić coś dodatkowego dla dzieci, które cały czas się uczą. Muszę wypełniać ten wstrętny dziennik, w którym jest jeden mały błąd, dlatego, że ktoś sobie tak ubzdurał. Często ci ludzie są bez-względni i bardzo dla nas niemili. Jest to, jest to nasz krzyż swoistego rodzaju, ale miejmy nadzieję, że nam go zabiorą”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„No właśnie, w pierwszej kolejności myślę, że można by było pomóc nauczycielom dbając o to, żeby ktoś pokazał im, jak ma wypełnić prawidłowo formalności. Jak robić arkusze, jak robić plany. Plan pracy na przyszły rok. Jak budować konspekty, to chyba nadal tego brakuje. Pomoc też w rozpoznaniu środowiska, w nawiązaniu relacji, kontaktów. Właśnie to, co mnie spotkało, czyli przedstawienie osoby, nauczyciela uczniom. To, to jest dobra rzecz. Raczej bym powiedział, że spotkałem się z jakimiś takimi właśnie, nie ze wsparciem, a raczej z dużymi oczekiwaniami i to nie było wspierające, tak? To było raczej takie obciążające”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko – mazurskie

8.9.2. Funkcja opiekuna stażu w opinii początkujących nauczycieli

Prawie wszyscy początkujący nauczyciele oceniali funkcję opiekuna stażu jako potrzebną i przydatną, niezależnie od faktu odbywania stażu. Większość respondentów była zadowolona ze swoich opiekunów. Niektórzy stawali się wzorem do naśladowania. Ważne (z punktu widzenia przydatności tej formy wsparcia), aby osoby pełniące tę funkcję lubiły dzielić się wiedzą i wykonywały ją dobrowolnie. Dodatkowo powinny nauczać przedmiotu nauczanego przez podopiecznych, wykazywać się zaangażowaniem zawodowym, posiadać autorytet u uczniów.

Zdarzało się, że opiekunowie respondentów byli wypaleni zawodowo, taktowali swoją funkcję jako formalność lub nie wykraczali ponad niezbędne minimum zaangażowania. Niekiedy jednak, dzięki podopiecznym nabywali nowe umiejętności i odzyskiwali chęć do wykonywania zawodu i pełnienia funkcji opiekuna stażu.

Cytaty:

„Ja myślałam, że jestem pracowolikiem i szukam sobie sama zajęć, ale ta kobieta mnie przerasta. To jest kobieta, która ma niespożytą siłę, pracowitość, dużo osiąga za pomocą swoich umiejętności, swojej pracy, wytrwałości, ale też umiejętnie czerpie z innych osób to, co się jej przyda. (zaangażowanie) Ogromne, całe wytyczne stażu – wspomagała mnie, poczynawszy od podstaw czyli hospitaacje, angażowała moją osobę do wszystkiego, co czyniła. Ktoś mógł pomyśleć, że mnie wykorzystuje, ale ja odbieram to inaczej. Mnie to było potrzebne, żeby ktoś mnie kopnął w dobrym kierunku, żeby wiedziała, co mam robić. Ja dzięki niej, mam już bogatą teczkę po stażu. Gdyby nie taki opiekun, to mojateczka byłaby uboga”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„To jest sformalizowane, rozpisane, są obowiązki. Jest pewna umowa między nami. No wiadomo, jak ja poszłam i o coś się zapytałam, no to dostałam odpowiedź. No, ale musiałam wyjść, to nie było tak, że ktoś ze mną rozmawiał, coś mi chciał pokazać, może jakieś tam nowe metody czy sposób pracy, czy jakieś zachowania... To generalnie, jak ja miałam problem, to owszem uzyskałam pomoc, ale to właśnie wyjdzie ode mnie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Nasza jest dosyć dużą szkołą i wtedy nauczyciel czuje się bardzo zagubiony. Na samym początku roku jest dużo takich spraw formalnych, że samemu się przez pewne rzeczy nie przebrnie. O pewnych rzeczach na pewno się zapomni, więc ta osoba po prostu pilnuje i myślę, że jest potrzebna”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Nie wyobrażam sobie nauczyciela stażysty bez opiekuna, wiadomo, każdy byłby pomocny, każdy byłby opoką, ale musi być jedna osoba wytyczna, która będzie trzymała to wszystko w garści, będzie nadzorowała i osoba, do której będzie się przynosiło wszystkie formalności, bo innej możliwości jakoś nie widzę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Opiekun, no, jest on wyznaczony. No i niektórzy rzeczywiście pomagają. Mój opiekun, no, właściwie był opiekunem i nic więcej”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

8.9.3. Formy wsparcia ułatwiające pracę nowym nauczycielom w opinii dyrektorów

Dyrektorzy podkreślali, że poza formalnymi sposobami wsparcia początkujących nauczycieli, bardzo dużą wagę przywiązują do wszelkich działań nieformalnych i spontanicznych, w tym stworzenia życzliwej i przyjaznej atmosfery. Z punktu widzenia dyrektorów bardzo ważne jest, by początkujący nauczyciel wiedział z jednej strony, czego się od niego wymaga, z drugiej zaś, na jakie wsparcie może liczyć.

Jako formy wsparcia początkujących nauczycieli dyrektorzy szkół wymieniali:

- opiekuna stażu – który ma za zadanie wdrożyć stażystę w pracę poprzez pomoc:
 - merytoryczną – wzajemne oglądanie swoich lekcji, dzielenie się doświadczeniem, pomoc przy wyborze podręczników, zapoznanie z podstawą programową
 - formalną – pomoc przy pisaniu planów pracy, planów rozwoju zawodowego, sporządzaniu dokumentacji.
- obserwacje lekcji przez dyrektora i ich wspólne omawianie,
- pomoc i życzliwość starszych nauczycieli oraz innych pracowników szkoły, w tym pedagoga,
- konsultacje metodologów zatrudnionych w szkole (pracujących na etacie i mających w zakresie obowiązków pomoc metodologiczną dla nauczycieli),
- pisanie konspektów i scenariuszy lekcji do wglądu, na tydzień do przodu,
- rady szkoleniowe, szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, kursy,
- uczestnictwo w lekcjach otwartych u innych nauczycieli,
- ogólnodostępne opracowania, przygotowane przez starszych nauczycieli.

Opiekunami są nauczyciele mianowani lub dyplomowani z tego samego bądź pokrewnego przedmiotu. Za swoją pracę dostają ok. 2% dodatku motywacyjnego, jednak te pieniądze, zdaniem wielu dyrek-

torów, są zbyt niskie. Prawdziwym motywatorem do pełnienia owej funkcji jest chęć pomocy i wyrozumiałość dla młodszych kolegów. Dla wielu nauczycieli propozycja zastania opiekunem stażu to dowód wyróżnienia i docenienia jego pracy. Pojawiły się jednak głosy, że część starszych kolegów niechętnie dzieli się swoim know-how z młodszymi, zwłaszcza, jeżeli nauczają tego samego przedmiotu. Wówczas dyrektor przydziela stażystę opiekuna uczącego innego przedmiotu.

Warto zaznaczyć, że niemal wszyscy dyrektorzy wymieniali kilka z wypisanych powyżej form wsparcia, co świadczy o tym, że nie bazują tylko na jednej z nich, ale starają się je dobierać pod kątem potrzeb nowych nauczycieli.

Cytaty:

„Nie, sformalizowanych nie ma, to jest bardzo spontaniczne. Już przy podpisywaniu umowy nauczyciel wie, że w każdej chwili może skorzystać z pomocy. Każdy z tych nauczycieli ma swojego opiekuna i z nim mocniej współpracuje, ale nawet jeśli ten opiekun jest od innego przedmiotu, to jest współpraca między przedmiotowcami. Tu jest bardzo dobra współpraca”. Dyrektor, małopolskie

„Ciągłe rozmowy, ja naprawdę nieustająco pytam tego nauczyciela: „jak idzie?”, „Jak z klasą?”, „jak sobie radzisz z dyscypliną”? Naprawdę trzeba non stop pytać, bo ten nauczyciel może nie mieć odwagi przyjść i coś powiedzieć,” Dyrektor, łódzkie

„Dużo dobrego robią spotkania nieformalne. Takie osoby często gdzieś starają się no w takich spotkaniach brać udział, czy to nawet ma nauczyciel okienko i chce skorzystać z księgozbioru w bibliotece, zapoznać się z tym. To nie są tylko takie, że ta osoba zamyka się, jest sama w sobie, wówczas bibliotekarze mają zadanie, że mają z taką osobą rozmawiać, mają sondować, jakie potrzeby występują u takiej osoby, i myślę, że to jest dobra tradycja, i ta osoba, w taki sposób też się tutaj gdzieś szybciej asymiluje w tę grupę”. Dyrektor, łódzkie

„No to jest to właśnie ta praca zespołowa, to jest najlepsze co tutaj może być, że może w małej grupie, w większej grupie spotkać się, powiedzieć o swoich problemach, liczyć na pomoc, także właśnie tą metodyczną i merytoryczną”. Dyrektor, małopolskie

8.10. Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli

8.10.1. Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli – sugestie początkujących nauczycieli

Praktyki istniejące w tym zakresie są, zdaniem większości badanych, odpowiednie i wystarczające. Uzupełniają je propozycje respondentów dotyczące roli opiekuna stażu. Ważne, aby osoby pełniące funkcję opiekuna stażu wykonywały ją dobrowolnie i lubiły dzielić się wiedzą. Dodatkowo, zdaniem respondentów, powinny nauczać przedmiotu nauczanego przez podopiecznych, wykazywać się zaangażowaniem zawodowym, posiadać autorytet uczniów. Niestety zdarzało się, że opiekunowie respondentów byli wypaleni zawodowo, taktowali swoją funkcję jako formalność lub nie wykraczali ponad niezbędne minimum zaangażowania. Zdarzało się także, na co warto zwrócić uwagę, że dzięki podopiecznym nabywali nowe umiejętności i odzyskiwali chęć do wykonywania zawodu.

Idealny proces adaptacji zawodowej opiera się, jak wynika z deklaracji początkujących nauczycieli, na jakości relacji panujących pomiędzy poszczególnymi uczestnikami życia szkoły – im lepsze relacje, tym doskonalszy proces. Nie jest możliwe skuteczne ujęcie charakteru relacji w ramy formalne. Być może przydatna byłaby kampania społeczna, skierowana do tej grupy zawodowej, przybliżająca problem osobom potencjalnie zaangażowanym w proces.

Cytaty:

„Nie wiem, czy ktoś powinien to modyfikować. Nie wiem, czy to nie będzie zbyt sztuczne wtedy, jakaś taka adaptacja”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

„Tak, jak jest teraz, myślę, że jest dobrze. Nauczyciel, który przychodzi, musi wejść do tej klasy, dostosować się do kadry nauczycielskiej, nie tylko i wyłącznie się dostosować. Musi trochę indywidualności swojej zachować, natomiast ja nie miałam z tym problemu, nie zmieniałabym zbyt wiele. Skoro taki system działa, sprawdza się w miarę, to co tu zmieniać?” Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

8.10.2. Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli – sugestie dyrektorów

Zauważyć można silne przekonanie, że dyrektorzy robią wszystko, co możliwe aby proces adaptacji był łatwy (minimalizował stresy) i jednocześnie skuteczny (modelował początkującego nauczyciela zgodnie z wymaganiami danej szkoły). Stąd oceny procesu adaptacji były dość wysokie. Świadczy o tym mała ilość 'pomyłek' dyrektorów na etapie rekrutacji nauczycieli do pracy – nauczycieli, którzy nie zdołali przetrwać pierwszego okresu i albo sami odchodzili, albo nie przedłużano im umowy.

Staż jest, w opinii badanych dyrektorów, dobrym okresem na weryfikację wartości początkującego nauczyciela – zarówno on sam, jak i zatrudniająca go placówka mogą go ocenić i wyciągnąć wnioski na przyszłość. Szczególnie ważne z punktu widzenia dyrektorów jest stworzenie odpowiedniej atmosfery wokół początkującego nauczyciela.

Pomysł dyrektorów na dalsze udoskonalenie procesu adaptacji dotyczył stworzenia początkującym nauczycielom, w pierwszych miesiącach nauczania, możliwości uczestnictwa w warsztatach, panelach dyskusyjnych tak, aby mogli we własnym gronie przedyskutować bieżące sprawy i problemy.

8.11. Zmiany związane z przybyciem początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Zatrudnienie nowego nauczyciela postrzegane jest według respondentów jako sytuacja zupełnie naturalna. Towarzyszy mu z jednej strony nadzieja, że okaże się dobrym nauczycielem, a szkoła zyska na jego zatrudnieniu, z drugiej niepokój – czy się sprawdzi, jakim okaże się człowiekiem i pracownikiem, czy inni nauczyciele w porównaniu z nowym pracownikiem nie okażą się mniej kompetentni.

Ilość i rodzaj zmian w szkole zależą, według dyrektorów, od samego przychodzącego do pracy nauczyciela, od tego kim jest, jakie ma kompetencje, pomysły na własną pracę i czy umie je wdrażać.

Wielu dyrektorów daje takim nauczycielom dużo swobody i możliwości realizacji własnych pomysłów, choć jednocześnie oznacza to dla nich samych większą ilość pracy w tym zwłaszcza związanych z koniecznością kontroli pracy nauczyciela.

Część dyrektorów traktuje młodych nauczycieli stażem pracy jako źródło informacji zwrotnej o szkole – słuchają ich spostrzeżeń i sugestii zmian. Dzięki temu szkoła pozostaje 'młoda duchem'.

Jednocześnie w opinii wielu dyrektorów w samej szkole niewiele się zmienia wraz z przybyciem początkującego nauczyciela. Ewentualne zmiany dotyczą tylko ilości czasu potrzebnej na wdrożenie go do pracy.

Część badanych zwracała też uwagę na fakt, ten początkowy entuzjazm młodych często słabnie, wraz z długością stażu pracy. Wynika to z jednej strony z rozczarowania zawodem w rezultacie poniesionych porażek lub braku wyraźnych efektów starań (brak odzewu ze strony uczniów, czy nauczycieli dla inicjatyw młodego pracownika). Z drugiej strony wraz z postępującym awansem zawodowym i wynikającą z niego zwiększającą się pewnością stałości zatrudnienia nauczyciele przestają się starać i angażują się w minimalnym stopniu.

Cytaty:

„Ja powiem tak, to są nowe siły, nowe spojrzenie na szkołę. Dla mnie to są cenne pierwsze spostrzeżenia takiego młodego człowieka, co można ewentualnie zmienić albo co ciekawego mogą wprowadzić. I wprowadzają zmiany, które mnie interesują”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Oczywiście to da się zauważyć, że nauczyciel przychodzi dobrze przygotowany i jakiś entuzjasta jest, i coś ciekawego, jakiś tam piknik, biwak czy coś tam. Ciekawe pomysły, czy targi nauki, na przykład, fajna rzecz no (...) podnosi prestiż i rangę szkoły”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„- Taki nauczyciel ma dużo pomysłów i może je realizować. Jeśli tylko będzie miał do tego siłę i ochotę, ja mu pomogę, pod warunkiem, że to nie będzie tak, że on powie, a ja będę robić. Rzeczywiście, w związku z tym pojawiają się jakieś imprezy, lekcje, sprzęty.

- Te zmiany są trwałe?

- Różnie, jak nauczyciel jest bardzo mocno uparty, niektóre rzeczy są trwałe, bo innym to się zaczyna podobać i też korzystają. Gdyby nie jedna nauczycielka, nie miałabym tablicy multimedialnej, bo droga i nikt nie umie się posługiwać, a ona umiała, znalazła pieniądze i jest, i inni też teraz chcą”. Dyrektor, łódzkie

8.12. Zawód nauczyciela i rola rodziny

Decyzja dotycząca wykonywanego zawodu, szczególnie w przypadku osób posiadających własne rodziny, rzadko kiedy jest decyzją samodzielną – najczęściej ma na nią wpływ najbliższe otoczenie (rodzina, znajomi) jednostki. Skoro na decyzję wejścia do zawodu istotny wpływ może mieć najbliższe otoczenie respondenta zadaliśmy początkującym nauczycielom szereg pytań dotyczących rodziny i jej nastawienia do pracy respondentów.

Prawie wszyscy badani nauczyciele twierdzili, że rodzina jest dla nich źródłem oparcia i odskocznią od pracy w szkole. Domownicy zazwyczaj akceptowali wykonywany przez respondentów zawód, doceniali fakt, iż respondenci rozwijają się zawodowo, a praca jest dla nich źródłem satysfakcji, choć bywa też powodem uzasadnionych narzekań. Żaden z respondentów nie zrezygnował z możliwości doskonalenia zawodowego ze względów rodzinnych (rezygnowali zaś z braku pieniędzy lub czasu). Większość doświadczała wsparcia partnerów i rodziców w organizowaniu życia rodzinnego oraz w rozwiązywaniu problemów zawodowych.

Fakt posiadania rodziny pozwalał także badanym na lepszą organizację czasu, był źródłem większej motywacji do: oderwania się od pracy i „przestawienia myślenia”, możliwość spojrzenia na daną sytuację z perspektywy osób bliskich, a w konsekwencji z dystansu. Partnerzy/rodzina pracujący z młodzieżą dodatkowo służyli respondentom wsparciem metodologicznym, zapewniali wymianę doświadczeń.

Mniejsze zrozumienie wykazywały osoby spoza rodziny – ich niezadowolenie, w opinii respondentów, wynikało z braku zrozumienia specyfiki pracy i skali poświęcenia, jakiego wymaga, zwłaszcza w początkowym okresie.

Zdarzało się, że badani mieli poczucie „zaniedbywania” rodziny z powodu nadmiaru obowiązków związanych z pracą (starali się to nadrabiać w wolnym czasie). Szczególnie trudno było sprostać wielorakim obowiązkom osobom pracującym w kilku szkołach równolegle, łączącym etat z innym zajęciem zarobkowym (zajęcia pozaszkolne z młodzieżą, niezwiązane z zawodem) i posiadającym dzieci. Część badanych, starając się minimalizować wpływ obowiązków zawodowych na życie domowników, do zadań związanych ze szkołą zabierała się dopiero po zaślnięciu własnych dzieci, co jednak wydaje się powszechną praktyką osób posiadających małe dzieci.

Główne problemy wymieniane przez respondentów związane z godzeniem opieki i wychowania dzieci z pracą zawodową to:

- uczucie wyeksploatowania, zmęczenia,
- brak czasu dla bliskich i dla znajomych (mijanie się),
- przenoszenie emocji i problemów związanych z pracą do domu,
- przenoszenie sposobu mówienia i zachowania wobec uczniów na rodzinę i znajomych – denerwująca maniera, ustępująca z czasem, będąca przedmiotem żartów ze strony najbliższych.

Osoby nieposiadające współmałżonków i dzieci, planujące zmianę tej sytuacji, martwiły się o poziom przyszłego zaangażowania zawodowego. Były przekonane, że będzie musiał się znacznie obniżyć. Największym problemem dla tej grupy była obawa o sytuację finansową rodziny. Twierdzono, że bez pracy na kilku etatach, zapewnienie bliskim komfortowego życia prawdopodobnie nie będzie możliwe. Nieco większą wagę przywiązywali do tego faktu mężczyźni, mocniej odczuwający presję związaną z koniecznością utrzymania rodziny, niż kobiety,

Cytaty:

„Nie wiem, jak względy ekonomiczne tutaj będą się przedstawiać. Jeżeli wszystko będzie wyglądać tak, jak teraz, to... Znaczący, no nie, wiem, bo nie wiem, bo myślę, że, jak będę miał dzieci, to jednak troszkę za mało tutaj zarabiam, tak naprawdę. Teraz dla mnie zarobki ok., tym bardziej, że jeszcze sobie tam gdzieś dorobię zawsze, no bo to jest pół etatu, no i zawsze sobie mogę gdzieś jechać no i plus wakacje jeszcze dorobić...” Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Mąż też był pełen obaw, jak to pójdzie, bo oczywiście też się nasłuchał, jaka to jest teraz młodzież, ale on wie, że ja z motyką na księżyc. Jakieś pomrukiwania były, ale ogólnie w pierwszych miesiącach, był zawsze pomocą, wsparciem. Starał się zajmować się dziećmi, żebyśmy mogła popracować, bo tej pracy w pierwszym roku jest więcej niż później. Zawsze są wyrzuty sumienia, że tego czasu w domu poświęca się zbyt mało. Zawsze dzieci są na drugim planie, ale odkąd pracuję w szkole, pocieszam się, że mam dla nich wakacje”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Dużo mi czasu brakowało na wszystko. Ja tylko siedziałam w szkole, wracałam do domu i dalej siedziałam w szkole. I ze mnie się tak śmiali nauczyciele, mówili: <<Masz tak dużo czasu, a jakoś go tak gospodarujesz, że jakby wiecznie ci go brakowało>>. Ja mówię: <<No właśnie>>. Jakbym miała rodzinę, dzieci i inne zajęcia, to jakoś bym to wszystko miała pozamykane. A tak, to jakoś sobie to wszystko tak powoli układałam”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Rodzina daje mi ogromne wsparcie. Jak przychodzi czasem zdenerwowana, mąż potrafi z całkiem innej perspektywy na ten problem spojrzeć”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Kwestie finansowe jeszcze zdecydowanie. To już o tym mówiłem, nie pociągnąłbym rodziny, powiedzmy, że miałbym teraz żonę, która by była w ciąży i na zwolnieniu, jestem przekonany, że nie pociągnąłbym rodziny, gdybym miał jeszcze wynajmować mieszkanie”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„- Staram się prace poprawiać, kiedy dziecko zaśnie. I mąż, kiedy zaśnie. Bo drażni go to. Nie jest w stanie zrozumieć, że tyle pracy jest. To jest ciężko zrozumieć. Dla dziecka czasami też. Także na spacer je wysyłam z dziadkiem, żeby móc zrobić to, co należy do mnie. Kosztuje mnie to bardzo dużo pracy i wysiłku, żeby to wszystko ogarnąć, dziecku poświęcić ten moment, kiedy potrzebuje, zając się domem, jakiś ogródek, przetwory. Staram się to oddzielić, choć to jest bardzo trudne.

- Czy zdarzyła się taka sytuacja, że musiała Pani zrezygnować z podnoszenia kwalifikacji właśnie z powodu rodziny?

- Nie. Nie. Bo tutaj wsparcie ze strony męża i tak samo rodziców mam bardzo mocne”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

8.13. Doskonalenie i rozwój zawodowy

Istotną cechą zawodu nauczyciela jest konieczność stałego uczenia się, w tym samokształcenia, rozwoju nowych kompetencji i uzupełniania już posiadanych o nową wiedzę i umiejętności. Wykształcenie zdobyte podczas studiów nigdy nie jest w stanie wyczerpać wielości problemów, które napotka nauczyciel podczas pracy w zawodzie. Stąd coraz częściej i mocniej podkreśla się konieczność przygotowania nauczycieli do nowych wyzwań i zmian, które są codziennością społeczeństwa opartego na wiedzy. Stąd też skierowany do respondentów blok pytań związany z doskonaleniem i rozwojem zawodowym.

8.13.1. Warunki konieczne do rozwoju w opinii początkujących nauczycieli

Interesowały nas czynniki sprzyjające doskonaleniu i rozwojowi zawodowemu. Z tego powodu zadaliśmy początkującym nauczycielom pytanie o to, co potrzebne jest nauczycielowi do rozwoju zawodowego. **Z odpowiedzi początkujących nauczycieli wynika, że istnieje szereg warunków koniecznych do rozwoju. Wśród nich respondenci wymienili:**

- chęć, własną potrzebę – motywację wewnętrzną,
- wsparcie dyrekcji, innych nauczycieli, a także rodziny, bowiem doskonalenie zawodowe wiąże się z koniecznością organizacji pracy, życia rodzinnego,
- dostęp do różnych form doskonalenia zawodowego – możliwość wyboru zgodnie z zainteresowaniami i przydatnością w pracy,
- wskazówki dotyczące wyboru form sprawdzonych, prowadzonych na wysokim poziomie, przydatnych w późniejszej pracy z uczniem,
- ciągłość pracy w zawodzie – poczucie bezpieczeństwa (możliwość skupienia się na rozwoju, nie na samym przetrwaniu),
- środki finansowe – dofinansowanie/refundacja: studiów podyplomowych, kursów, warsztatów, szkoleń (początkujący nauczycieli mają poczucie, że przy obecnej wysokości wynagrodzeń nie stać ich na uczestnictwo w wielu wartościowych formach podnoszenia kompetencji),

- możliwość wymiany doświadczeń – kontakt z innymi nauczycielami, obserwowanie ich warsztatu pracy (weryfikacja – przejmowanie zachowań wartych naśladowania i eliminowanie nieefektywnych),
- możliwość praktycznego wdrażania pozyskanej wiedzy, co wiąże się z większą liczbą godzin (respondenci wskazują, że niewielka liczba godzin wymusza konieczność skupienia się na podstawach programowych; pośpiech w realizacji programu blokuje rozwój uczniów i nauczycieli), odpowiednie pracownie i pomoce dydaktyczne, umożliwiające przekazywanie wiedzy w sposób atrakcyjny dla uczniów, zachęcające do udziału w zajęciach pozalekcyjnych,
- możliwość skupienia się na nauczaniu przedmiotu, który jest w centrum zainteresowań nauczyciela – respondenci uważają, że obecnie wymaga się od nauczycieli elastyczności, polegającej na zdobywaniu kolejnych uprawnień, co według części badanych, ma negatywny wpływ na specjalizację oraz osłabia pasję niezwykle istotną dla wykonywania zawodu.

Cytaty:

„Finanse są bardzo potrzebne, chociażby do jakichkolwiek materiałów, do wyposażenia się w najbardziej podstawowy sprzęt – drukarkę, komputer, laptop. To jest niezbędne do codziennej pracy nauczyciela. Oprócz takich technicznych rzeczy, to cały czas konsekwencja, bo trzeba być konsekwentnym wobec tego, co się wcześniej ustaliło, cały czas pracowitość, o której cały czas powtarzam, bo bez tego ani rusz. Optymizm i ta pasja, bo to jest w każdym zawodzie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Praktyka i nie wiem, jeszcze też dalsze ciągłe studiowanie, bo tak co? Skończysz jedno studia? To nie na tym polega. Trzeba się rozwijać, chciałabym zrobić, dlatego jeszcze studia podyplomowe, tylko nie w tym roku, bo na razie nie mam pieniędzy, ale na jakieś studia podyplomowe, jakiś inny kierunek żeby coś mnie ciekawiło, no nie wiem, nie chcę poprzestać tylko na tym nauczaniu zintegrowanym”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

„Tak, to były szkolenia ogólne rad pedagogicznych i różne szkolenia dodatkowe, w ODN-ach, na przykład. Zależy, jaki temat tego szkolenia, szkolenie rady pedagogicznej to jest ogólne, związane z problemami, na przykład na lekcji, to też na pewno jest potrzebne, bo te problemy zawsze są. Brałam udział w takim szkoleniu, gdzie policyjny psycholog dużo takich fajnych sposobów podał, jak od ucznia wyciągnąć pewną wiedzę, co go trapi, jaki problem. Są nauczyciele, którzy nie chcą takich rzeczy słuchać, dlaczego nie chce pracować, ma pracować i koniec. Ja jestem taka, że chcę komuś pomóc”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

8.13.2. Doksztalcanie w pierwszych miesiącach pracy i później w opinii początkujących nauczycieli

Rozwój zawodowy nauczycieli może być rozpatrywany w dwóch kontekstach: węższym, jako zdobywanie wiedzy w powołanych do tego celu instytucjach – doksztalcanie, oraz szerszym, jako wiedza i umiejętności zdobywane w różnych kontekstach formalnych i nieformalnych – doskonalenie. To drugie znaczenie jest powszechniejsze i obejmuje: udział w konferencjach, seminariach, kursach, samoszkolenie, wszelkie kontakty nieformalne, Internet itp. Interesowało nas jak przebiega i jakie formy przybiera doksztalcanie początkujących nauczycieli zarówno w pierwszych miesiącach pracy, jak i później.

Z wypowiedzi respondentów wynika, że większość początkujących nauczycieli doksztalała się w pierwszych miesiącach pracy. Wymieniane formy doskonalenia to: studia podyplomowe, kursy, warsztaty, konferencje, szkolenia wewnątrzszkolne organizowane przez WODN oraz wydawnictwa. Inne podawane formy pozyskiwania przydatnych informacji to: Internet, prasa branżowa, literatura z wybranych zakresów tematycznych. W gorszej sytuacji byli nauczyciele ze wsi i małych miast –

wszelkie formy podnoszenia kwalifikacji określali jako mniej dostępne. Jako przyczynę tego stanu rzeczy wskazywali znaczną odległość od dużych ośrodków miejskich. Zdaniem nauczycieli w małych miejscowościach wybór dostępnych form kształcenia jest niewielki. Poza tym przekazywane treści rzadko są dostosowane do specyfiki szkół wiejskich (mniej problemów z dyscypliną czy nałogami, zaś więcej z kwestiami rodzinnymi, zaniedbaniem dzieci i młodzieży, brakiem wsparcia w nauce). Dodatkowo część szkoleń proponowanych przez WODN nie jest ostatecznie realizowana (są odwoływane, często bez podania przyczyny). Część zaś realizowana jest na mało satysfakcjonującym poziomie. Konieczność dojazdu do dużych ośrodków, gdzie dostępne są szkolenia, kursy, konferencje czy studia podyplomowe, podnosi koszty kształcenia i wpływa na ilość czasu, jaką należy w nie zainwestować (czas poświęcony na dojazdy, ewentualne noclegi). Trudność w podnoszeniu kwalifikacji miały także osoby, którym nie udało się uzyskać liczby godzin, uprawniającej do odbycia stażu – nie były brane pod uwagę przy podziale środków. Inwestowano głównie w nauczycieli realizujących kolejne stopnie awansu zawodowego.

Najczęściej wskazywane przez respondentów przyczyny nie korzystania z różnego rodzaju form kształcenia to:

- niejasna procedura/polityka szkoły,
- brak czasu (łączenie pracy w kilku miejscach, inne),
- brak pieniędzy i jednoczesna niemożność uzyskania dofinansowania/refundacji studiów podyplomowych, drogich szkoleń),
- brak interesującej oferty.

Szkolenia uznane przez respondentów za najbardziej przydatne w pierwszych miesiącach pracy dotyczyły zwłaszcza kwestii związanych z komunikacją, a w szczególności z budowaniem relacji z uczniami:

- nawiązywanie kontaktu,
- budowanie autorytetu,
- rozwiązywanie sytuacji problematycznych,
- radzenie sobie z agresją wśród uczniów,
- praca z grupą,
- sposoby prowadzenia rozmów na temat problemów uczniów (jak mówić i jak słuchać),
- lepsze rozumienie uczniów na różnych etapach rozwoju,
- utrzymywanie dyscypliny na lekcji,
- sposoby aktywizacji uczniów,
- sposoby oceniania i przekazywania oceny uczniom (ocenianie kształtujące),

- praca z dziećmi zdolnymi/trudnymi/z dysfunkcjami/z problemami społecznymi, psychologicznymi, wychowawczymi/eurosieroctwo,
- kontakty z rodzicami – scenariusze rozmów, zebrań.

Inne wartościowe, z punktu widzenia badanych, szkolenia wiązały się z: możliwością rozwoju i awansu zawodowego, wypełnianiem dziennika elektronicznego, analizowaniem matur/ewa-luacji/zasad BHP, prowadzeniem wycieczek/obozów/kolonii.

Na kolejnym etapie adaptacji do zawodu (kiedy relacje z uczniami są już pewne i w miarę stabilne) pojawiało się zapotrzebowanie na kształcenie z atrakcyjnych form przekazywania wiedzy (metodyka: nauka przez zabawę, z wykorzystaniem multimediów) i pogłębiania wiedzy o przedmiocie. Inne istotne tematy szkoleń: weryfikacja opinii poradni (orzeczenie o dysleksji, dysgrafii), wstępne diagnozowanie problemów psychofizycznych podopiecznych, praca z dziećmi z przewlekłymi schorzeniami (cukrzyca, padaczka).

Czynniki, dzięki którym różne formy doskonalenia uznawane były przez respondentów za atrakcyjne to:

- formy warsztatowe – odgrywanie scenek, analiza przypadków,
- materiały mające praktyczne zastosowanie na lekcji bądź pomocne w jej przygotowywaniu,
- wiedza niemożliwa/trudna do samodzielnego pozyskania, aktualne informacje o nowościach, zmianach, prognozach,
- wskazówki dotyczące dalszych możliwości samokształcenia w interesującym temacie,
- zajęcia z praktykami, związanymi z wdrażaniem przekazywanej wiedzy, pasjonującymi się daną dziedziną,
- możliwość obserwowania pracy innych (wizyty w innych szkołach, wymiana doświadczeń).

Tymczasem oferta szkoleniowa krytykowana była za:

- niewielki wybór/zakres tematów,
- niewielki procent realizacji proponowanych tytułów (wstępnie proponowanych szkoleń),
- niezgodność przekazywanych treści z tytułem szkolenia (np. szkolenia organizowane przez wydawnictwa),
- oderwanie przekazywanej wiedzy od rzeczywistości,
- zbyt długi czas trwania – głównie rozbudowane kwestie formalne, niezwiązane bezpośrednio z pracą z uczniami,
- zbyt krótki czas trwania – konieczność kondensowania wiedzy istotnej z punktu widzenia szkolonych, a w konsekwencji niedosyt wiedzy,

- prowadzenie zajęć przez teoretyków, osoby odizolowane od rzeczywistego środowiska pracy, niemające praktyki w zawodzie/kontaktu z młodzieżą i procesem nauczania,
- forma „suchego wykładu”, z materiałami „do doczytania”,
- niedopasowanie do możliwości czasowych uczestników.

Cytaty:

„Jeżeli są warsztaty, które dają materiały, jak zabawić matematyką, jak pokazać wzory z Pitagorasa w formie zabawy, to też jest coś wspaniałego, bo od razu jest materiał, nie trzeba go przetwarzać dla samego siebie, od razu można go wykorzystywać na lekcji, więc takie rzeczy już przedmiotowe, konkretne są fajne, a wszystkie pozostałe, jakieś takie bardziej o podłożu psychologicznym, na bazie terapii psychologicznej, to trudno, żeby od razu to wykorzystać”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Tablica interaktywna oczywiście, interesujące zajęcia. Analizowanie matur dla mnie? No, fajnie, tylko nic to nie daje, bo uczniowie są, jacy są i co roku jest inaczej albo podobnie i nie bardzo mamy na to wpływ, bo to wszystko zależy od ucznia. Wiadomo, te szkolenia były organizowane tak tematycznie, może one dają jakieś tam świadectwo, że ukończyło się kurs czegoś, to faktycznie przydatne...” Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„One mało dają, bo kurs 4-5 godzinny, co on da? Tak, jak ja, byłam na kursie obsługi tablicy interaktywnej w lutym. Wtedy wydawało mi się, że lekcję bym przeprowadziła, ale teraz? Kiedy nie pracuje się z taką tablicą na co dzień, to mimo wszystko pozapominało się kilka rzeczy. I to jest takie wszystko – zrobić kurs dla samego kursu, a potem tego nie wykorzystać, to chyba jest taki problem”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„W tamtym roku było tego sporo, bo robiłam staż i musiałam mimo wszystko się doksztalać, teraz mniej. Miałam troszkę więcej obowiązków. W szkole pracowałam długo i wszystkie kursy akurat się kończyły, jak kończyłam pracę. Także mimo wszystko mi to nie wychodziło, ale ta lekcja interaktywna tak, jak najbardziej. Kurs przewodników wycieczek sobie zrobiłam. Oprócz tego jakieś szkolenia tematyczne, że tam jakiś trudny temat z matematyki był. Można było to zorganizować, jakieś konferencje podsumowujące maturę czy spotkania organizacyjne, jak przygotować uczniów do matury”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

8.13.3. Stosunek początkujących nauczycieli do systemu awansu zawodowego

Większość badanych nauczycieli pytana o swoje plany na najbliższych pięć lat, wymieniała wśród nich zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego. Można odnieść wrażenie, że nauczyciele postrzegają awans jako konieczność. Stosunek respondentów do procedur związanych z rozwojem zawodowym można określić jako ambiwalentny. Wypowiedziom towarzyszą często sformułowania o negatywnym wydźwięku: stres, przymus, strata czasu, dodatkowe obciążenie, brak głębszego sensu, biurokracja. Przeciwwagą dla nich są, pojawiające się rzadziej, takie określenia jak: rozwój, wzrost poczucia własnej wartości, doświadczenie, podnoszenie kompetencji, usankcjonowanie umiejętności, mobilizacja, perspektywa do osiągnięcia. Najslabszym punktem systemu jest, według badanych, niedopasowanie wysokości wynagrodzeń do wkładu pracy, jaki wiąże się ze zdobywaniem kolejnych stopni zawodowych. Odczuwalna zmiana sytuacji finansowej dotyczy ostatniego szczebla drabiny awansu.

Motywatory zdobywania kolejnych stopni zawodowych wskazywane przez respondentów to:

- wyższe wynagrodzenie,
- ambicje własne,

- przekonanie o większych szansach na znalezienie i utrzymanie pracy (bezpieczeństwo zatrudnienia gwarantowane przez Kartę Nauczyciela – w pierwszej kolejności zwalniani są stażyści i nauczyciele kontraktowi),
- chęć podwyższenia samooceny,
- odczuwalna presja środowiska – prestiż wiązany z tytułem nauczyciela mianowanego.

Prawie wszyscy respondenci definiowali system jako konieczny sposób motywacji i weryfikacji pracowników oświaty, zgłaszali jednak zastrzeżenia co do jego konstrukcji i wymogów z nim związanych.

Krytykowano:

- minimum godzin konieczne, aby móc przystąpić do stażu – często nieosiągalne, nie z winy nauczycieli,
- brak możliwości rozpoczęcia stażu podczas pracy w czymś zastępstwie,
- brak możliwości kontynuowania stażu po niezawinionej przerwie (np. krótkie zastępstwo, urlop macierzyński) – konieczność rozpoczynania procesu od początku,
- egzaminy – niepotrzebny stres, konieczność uczenia się na pamięć informacji łatwych do wyszukania w konkretnej sytuacji, w efekcie szybko zapominanych,
- wymóg uczestnictwa w szkoleniach – osób wielu nauczycieli (znanych respondentom) „kolekcjonuje” szkolenia pod kątem awansu, zamiast podnosić kompetencje w zgodzie z zainteresowaniami i przydatnością pozyskanej wiedzy do pracy z uczniami; czasem wiąże się to ze zmianą podejścia do wykonywanej pracy
- rozciągnięcie możliwości zdobywania poszczególnych stopni w czasie – często wydłużone etapy nie pokrywają się z możliwościami/ograniczeniami życia osobistego,
- weryfikowanie zaświadczeń, a nie faktycznych osiągnięć – najbardziej zaangażowani nauczyciele nie zabiegają o dokumentowanie wszystkiego, co robią (nie zawsze mają taką możliwość, nie jest to dla nich priorytetem),
- zbyt duża liczba wymaganych dokumentów – „praca papierkowa” zabiera czas należny uczniom i rodzinie,
- brak bezpośredniej zależności pomiędzy wkładem pracy a wysokością zarobków – często niskie pensje początkujących, ambitnych nauczycieli nie pozwalają im się w pełni rozwinąć.

Tymczasem wśród zalet systemu awansu zawodowego przez znalazły się:

- większe możliwości rozwoju – polityka szkół związana z inwestowaniem w doksztalcanie awansujących nauczycieli,
- wyznaczenie konkretnego celu, mobilizacja do rozłożenia/rozplanowania w czasie kariery zawodowej,
- uwzględnianie różnych dziedzin i aspektów rozwoju,

- motywacja do zdobywania kolejnych doświadczeń, osiągnięć, sprawdzania się w różnych sytuacjach, wykazywania się zaangażowaniem,
- pomoc w systematyzowaniu wiedzy,
- możliwość podwyższenia zarobków,
- formalne poświadczenie zdobytych umiejętności – różnicowanie poziomu potencjalnej wartości nauczycieli.

Co ciekawe, respondenci nie tylko wskazywali na **słabe punkty systemu awansu**, ale zgłaszali **kierunki jego zmiany**. Według badanych, byłby doskonalszy, gdyby:

- kolejne stopnie przyznawano automatycznie na podstawie udokumentowanego stażu pracy, oceny zgromadzonej wiedzy, doświadczeń, sukcesów lub za szczególne osiągnięcia (jak w wojsku czy policji), z pominięciem/ograniczeniem zbędnej biurokracji,
- zamiast „ceremonialnego”, „sztucznego” egzaminu, egzekwującego wyuczone informacje, nauczyciel mógłby opowiadać komisji o realnej pracy, swoich osiągnięciach, dodatkowo przeprowadzając bez przygotowania lekcje pokazowe we wskazanych, nieznanym sobie placówkach,
- skrócono przerwy pomiędzy poszczególnymi stopniami, zwiększając ich liczbę – obecny czas oczekiwania jest zniechęcający. Zdarza się, że nauczyciele mobilizują się dopiero pod koniec przewidzianego okresu. Z kolei otrzymanie stopnia nauczyciela dyplomowanego powoduje rezygnację z dalszego rozwoju.

Na pytanie o własną **przyszłość w zawodzie nauczyciela respondenci wyrażali swoje obawy** przed:

- brakiem możliwości pracy w zawodzie – tylko jednostki nie planowały w nim pozostać; pozostali, w razie konieczności podjęcia innej pracy, zdecydowani byli nadal aktywnie poszukiwać możliwości powrotu do zawodu,
- wypaleniem zawodowym (zmęczenie życiem, pracą, dokumentami, zmniejszającym się zakresem praw i powiększającym się zakresem obowiązków, niepewnością związaną z utrzymaniem etatu i stosunkowo niskimi pensjami), zmianą podejścia do uczniów i nauczania,
- chorobami krtani – niektórzy zaczęli odczuwać pierwsze objawy nadużywania głosu.

U większości badanych widoczna była duża determinacja związana z pragnieniem pozostania w zawodzie i dalszym rozwojem kierunkowym (często niezależna od wymogów awansu).

Cytaty:

„Szczerze? Beznadziejnie, bo składanie papierków do teczki dla samej teczki mija się z celem. Niektórzy nauczyciele coś robią, czasami nie pilnują papierków, żeby coś tam dostać, to albo tego papierka nie ma, albo nie zależy im na tym. A niektórzy nauczyciele: <<A dają zaświadczenie? Nie dają, to nie idę>>. Tak że to jest robienie teczek. Nic więcej, tylko zapełnianie teczek. Nauczyciel ma uczyć, ma być dla uczniów, a nie dla robienia jakichś kursów i latania i organizowania czegoś, po to, aby zrobić papiery.

Stopnie w wojsku, policji dostaje się rzeczywiście za coś szczególnego, jakiś przeskok, coś oryginalnego, fajnego. Może tutaj też. Staż pracy swoją drogą, a swoją – jakieś dodatkowe zasługi, bez żadnego dokumentowania, że ten nauczyciel musi sobie teczkę zrobić”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Myślę, że jest potrzebny, bo jest jakaś motywacja do tego, żeby się tam rozwijać, żeby działać, aczkolwiek czasem potrafimy też coś bez przymusu zrobić dla szkoły. Natomiast jeżeli chodzi o to rozciąganie w latach, to jest niesamowicie utrudniające, chociażby ze strony, że tyle to trwa albo z tej strony, że ten nauczyciel kontraktowy, który zarabia też niewielkie pieniądze, on jeszcze przez pięć lat musi zarabiać te same pieniądze i nie ma możliwości jakiegś tam podniesienia tej stawki. Wydaje mi się to odwołanie w czasie, tego awansu, jest tutaj takim chyba negatywnym aspektem, że chociażby nawet sama płaca”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

8.14. Zawód nauczyciela a płeć

8.14.1. Zawód nauczyciela a płeć w opinii początkujących nauczycieli

Feminizacja zawodu nauczyciela w Polsce wpisuje się w szerszy, globalny kontekst tego zjawiska. W większości krajów zaobserwować można dominację kobiet w zawodach związanych z opieką i edukacją. W Polsce, tak jak w wielu innych krajach, brak jest wyraźnej polityki w sprawie nadreprezentacji kobiet w tym zawodzie.

W zawodzie nauczyciela w Polsce pracuje zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn. W przybliżeniu kobiety stanowią 80% tej grupy zawodowej, mężczyźni zaś 20%.

Z tego też powodu w badaniu pojawił się blok pytań zatytułowany „zawód nauczyciela a płeć”. Chcieliśmy dowiedzieć się, czy płeć zdaniem respondentów ma wpływ na wykonywanie zawodu nauczyciela, czy kobiety i mężczyźni spotykają się podobnymi, czy innymi trudnościami w pracy w szkole, a także poznać opinię respondentów na temat przyczyn feminizacji zawodu nauczyciela.

Większość badanych w pierwszym odruchu deklaruwała, że płeć nie ma wpływu na sposób wykonywania zawodu nauczyciela. Według nich, czynnikami decydującymi o stylu nauczania/wychowania są charakter i osobowość. Co ciekawe, po zastanowieniu lub przy okazji wypowiedzi na inne tematy, prawie wszyscy respondenci wskazywali na płeć jako na czynnik różnicujący. Zdaniem badanych:

- kobiety zazwyczaj są bardziej:
 - uczuciowe/wrażliwe – trudniej im oddzielać sprawy zawodowe od życia prywatnego i dążyć do rozwiązania problemu (na kolejnych etapach dostrzegają coraz więcej trudności),
 - podatne na stres,
 - empatyczne, wyrozumiałe, łagodne, cierpliwe, ciepłe – chcą sprawić, aby wszyscy byli możliwie zadowoleni,
 - ambitne i zdeterminowane – mocniej inwestują w swój rozwój, niezależnie od obiektywnych trudności, związanych z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych,

- skłonne do poświęcania się.
- mężczyźni na ogół są:
 - bardziej zdystansowani – łatwiej im nie ulegać emocjom, oddzielać życie prywatne od zawodowego, dążyć do rozwiązania problemu
 - bardziej zdecydowani i stanowczy – łatwiej im podejmować decyzje (zwłaszcza w kwestiach wychowawczych), rzadziej zmieniają zdanie,
 - mniej zmotywowani wewnętrznie, jeśli chodzi o samodoskonalenie – łatwiej rezygnują, częściej realizują awans ze względów finansowych lub pod naciskiem presji środowiska, mają też często wyższą samoocenę.

W związku z powyższym, mężczyźni zazwyczaj podświadomie kojarzeni z funkcją „głowy rodziny”. częściej wzbudzają respekt (pomocne warunki fizyczne), szacunek. Mają większą siłę przebicia (łatwiej im utrzymać dyscyplinę w klasie). Kobiety z kolei łatwiej wzbudzają w otoczeniu chęć do zwierzeń, ale i do manipulacji (w przypadku uczniów i rodziców polega to na odraczaniu terminów, zmianie ocen; w przypadku grona pedagogicznego: intrygi, plotki).

Jeśli chodzi o przekazywanie wiedzy, według części badanych:

- mężczyźni są bardziej skupieni na nauczaniu przedmiotu niż na kwestiach wychowawczych, ciekawiej prowadzą zajęcia, inaczej przekazują wiadomości – raczej skupiają się na praktycznych aspektach zagadnienia, mają mniej analityczne podejście (wiedza ogólna), są mniej drobiazgowi, więcej wzbogacają zajęcia o ciekawostki/anegdoty, jasno stawiają wymagania i egzekwują, ale trudniej im dopasować leksykę do poziomu percepcji uczniów,
- kobiety są bardziej skoncentrowane na kwestiach wychowawczych, inaczej przekazują wiadomości – mają podejście analityczne, podają więcej szczegółów zagadnienia.

Mężczyźni są także, zdaniem części badanych, stereotypowo kojarzeni z predyspozycjami do nauczania przedmiotów ścisłych, kobiety – humanistycznych.

Respondenci raczej nie wiązali problemów z płcią. Jednak według części z nich:

- kobiety lepiej radzą sobie z dokumentacją, wywiązują się z terminów, często lepiej odbierają je klasy typowo męskie
- mężczyźni bywają lepiej odbierani w klasach żeńskich; w męskich, jeżeli są nadmiernie autorytatywni, mogą wzbudzać w przypadku starszej młodzieży niechęć i wrażenie toczenia z nią walki o władzę.

Problematyka posądzania nauczycieli o molestowanie uczniów nie była raczej poruszana spontanicznie. Zdaniem większości badanych, we współczesnej szkole nauczyciele bez względu na płeć są bardziej narażeni na molestowanie, niż uczniowie.

Część badanych twierdziła, że stosunkowo często mężczyźni podejmujący pracę w szkole (zwłaszcza humaniści) mają więcej cech kobiecych, niż pracujący w innych zawodach. Określano ich mianem:

delikatnych, emocjonalnych, wrażliwych, skupionych na nauczonym przedmiocie, lubiących kontakt z młodzieżą.

Nauczyciele podkreślali potrzebę dążenia do wyrównania mocno zachwianej w tej grupie zawodowej proporcji kobiet i mężczyzn. Jest to istotne z punktu widzenia procesu wychowawczego młodzieży. Potrzeba mężczyzn-autorytetów, w opinii niektórych, staje się coraz bardziej odczuwalna.

W wypowiedziach respondentów wyraźnie rysuje się obraz stereotypowej kobiety i stereotypowego mężczyzny. Respondenci zarówno kobietom i mężczyznom przypisują szereg stereotypowych cech, co wydaje się niebezpieczne z punktu widzenia realizowania przez nich zasady równości płci w edukacji.

Cytaty:

„Znaczący, mi się ogólnie wydaje, że kobiety mają więcej problemów, bo kobiety mają tendencję do stwarzania sobie problemów. Męski świat jest troszkę prostszy, natomiast w szkole? No nie widzę, szczególnie różnicy, problemów. Jak ktoś nie ma – ma problemy do przystosowania, to niezależnie, czy jest kobietą, czy mężczyzną, to będzie miał problemy z przystosowaniem”. Początkujący nauczyciel mężczyzna, warmińsko – mazurskie

„Tutaj, przypuszczam, z obserwacji ze szkoły, mężczyźni są inni, są delikatniejsi, jakoś tak inaczej podchodzą do obowiązków mężczyzny. Oni są wyuczeni, oni są pewną formą inteligencji, więc inne obowiązki, pozostawiają innym mężczyznom. Nauczyciele, wydaje mi się, że to tacy delikatni faceci. Nie są jakoś tak fizycznie przygotowani do życia i to może jeden czynnik, ale może też sympatia do młodzieży, sympatia do nauczania, miłość do zawodu, do przedmiotu, którego nauczają. Myślę, że to też, bo w jakiś sposób muszą być te decyzje podejmowane”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„To, że ja słyszę o swoich uczniach to czy tamto, to ja wiem, co za chwilę ja odnajdę u siebie w domu, więc dla kobiet to jest coś, co bardzo wspomaga ich rolę w życiu jako rolę matki. I tutaj ten zawód nauczyciela z kobietą mi bardzo współgra. Tutaj totalnie widać jakby synchronizację obowiązków życiowych z tym zawodem. Bo u faceta, gdzieś się to trochę rozmija, ale u kobiety wydaje mi się idealnie”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Jest inne nastawienie do dzieci – ciepło, no i kobiety bardziej lubią papierki, a praca nauczyciela to jest straszna biurokracja, a kobieta się w tym odnajduje. Mężczyźni czują się zagubieni w takiej ilości papierków”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„No na pewno, próby takiego wymuszania na nauczycielkach. Miłe słówka, za: <<Dziękuję. Dziś nie pytam>>. Zdarzają się takie sytuacje, znam z opowiadań. Co jeszcze? No może to, że kobieta jest jednak tą istotą delikatniejszą, słabszą. Czasami mniej stanowczą, łatwo ulega jakimś tam wpływom. Mężczyzna jest zazwyczaj jakoś bardziej tam stanowczy. Jako nauczyciel przynajmniej, no tak mi się wydaje, że sobie radzi lepiej z tą młodzieżą”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„Myślę, że nie (ma różnicy), chociaż u nas jest więcej kobiet w szkole, ale, jak uczyłam się w średniej szkole, to wołałam mieć zajęcia z nauczycielami mężczyznami, niż z kobietami i w podstawówce tak samo. Wolę, bo po prostu lepiej prowadzą jakoś te lekcje, ciekawiej opowiadają i jakoś tak z tymi dziećmi, z tą młodzieżą są zżyci inaczej niż kobiety, moim zdaniem, ale nie wszyscy”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Mężczyzna, to raczej ktoś trzeźwo myślący, kto raczej nie jest typowo opiekunem, bez takich opiekuńczych cech. To gdzieś z tego wynika. A czasami z takiej predyspozycji, że mężczyźni inaczej przekazują pewne wiadomości. Może oni są lepszymi praktykami, lepiej realizują się od tej strony praktycznej, niż od strony przekazywania pewnej teorii”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

„Z założenia faceci są bardziej konkretni, bardziej decyzyjni i bardziej stanowczy. No wiadomo, że to znowu jakieś stereotypy, nie sprawdza się zawsze. Wydaje mi się jednak, że faceci w ten sposób się zachowują, a kobiety są jednak bardziej takie opiekuńcze, wyrozumiałe. Wiadomo, że zupełnie inaczej jest w domu, zupełnie inaczej jest w szkole, tak?”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Uważam, że, jak jest mężczyzna, to ci wszyscy chłopcy, tacy doroślejsi, mają taki respekt do tego mężczyzny. Natomiast do kobiety, często nie. Jeżeli chodzi o starszych chłopaków, to naprawdę mają wzmo-

żony, przede wszystkim, popęd seksualny, dlatego patrzą ciągle się na młodą nauczycielkę". Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

8.14.2. Zawód nauczyciela a płeć w opinii dyrektorów szkół

8.14.2.1. Wpływ płci na sposób wykonywania zawodu nauczyciela

Dyrektorzy zgodnie twierdzili, że zawód nauczyciela jest sfeminizowany. Jedynie wśród wuefistów mogą przeważać mężczyźni. Jednocześnie dość często powtarzały się głosy, że w szkolnictwie panuje wyjątkowe równouprawnienie – wynagrodzenie jest takie same dla mężczyzn i kobiet, zależy od wykształcenia i stopnia awansu, a nie płci (jak to ma miejsce na rynku pracy).

Respondenci nie ukrywali, że w oświacie potrzebna jest większa ilość mężczyzn, dlatego podczas rekrutacji dwóch kandydatów o podobnych kwalifikacjach zdecydowałoby się na mężczyznę. Dodatkowo zdarzały się opinie, że zatrudnianie kobiety wiąże się z jej mniejszą dyspozycyjnością (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, zwolnienia na dziecko). Choć jednocześnie przyznawali, że zawód nauczyciela jest korzystny z punktu widzenia kobiet mających rodzinę.

Ogólna opinia dyrektorów była taka, że płeć nie ma większego znaczenia w zawodzie nauczyciela. Wszystko zależy od osobowości nauczyciela i jego kontaktów w uczniami. Byli jednak w stanie wskazać konkretne sytuacje, w których nabiera ona wagi lub różnica między płciami jest zauważalna:

- większy autorytet męskiego wychowawcy,
- utrudniony kontakt i ograniczone zaufanie dojrzewających dziewcząt do męskich nauczycieli (niechęć do zwierzania się, dystans),
- podteksty seksualne uczniów szkół średnich wobec młodych nauczycielek,
- w obliczu coraz większej ilości dzieci z rozbitych rodzin obecność w systemie nauczycieli obydwu płci pełni ważną rolę wychowawczą i edukacyjną,
- obawa mężczyzn o posądzenie o molestowanie,
- kobiety są bardziej drobiazgowy, a mężczyźni skoncentrowani na wykonywaniu konkretnych zadań,
- kobiety są bardziej systematyczne, terminowe – stąd bardziej dbają o dokumentację,
- kobiety są bardziej empatyczne, łatwiej im wczuć się w sytuację uczniów, mężczyźni miewają z tym problemy,
- kobiety bardziej osobiście reagują na różne sytuacje,
- kobiety częściej plotkują, co ma zły wpływ na atmosferę w szkole,
- kobiety bardziej narzekają,
- mężczyźni są bardziej odporni na stres,

- mężczyźni są bardziej dyspozycyjni,
- rodzice są bardziej zadowoleni z nauczycieli mężczyzn, bo wydaje im się, że jest im łatwiej utrzymać dyscyplinę i są bardziej wymagający,
- prace fizyczne w szkole, np. roznoszenie mleka dla dzieci – preferowani mężczyźni,
- prace techniczne w szkole, np. podłączenie głośników – preferowani mężczyźni.

Cytaty:

„Powiem szczerze, że w tej szkole i w oświacie brakuje nauczycieli mężczyzn, tak? Brakuje mężczyzn. I na pewno, gdyby na tym samym etapie, jeśli chodzi o przygotowanie merytoryczne i kompetencje, te 2 osoby by były, to na pewno bym wybrała mężczyznę”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Na mój wybór wpływa iskra w oczach. Natomiast z wielką przyjemnością zatrudniałabym panów, bo jest ich bardzo mało, mam teraz tylko 2 panów i z wielką przyjemnością zatrudniłabym jeszcze wielu. Jak pracują mężczyźni i kobiety, to jest to dobre. Natomiast jak jest 6 kobiet, to się taki rynek robi. Facet, to jest facet. Konkretny, zasadniczy, fuknie, ja to postrzegam, że im więcej facetów w gronie to, jest taka oliwa na wzburzone morze wylana. Z wielką przyjemnością bym zatrudniła, ale nie mam szans”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Na pewno, niemniej jednak dzieci bardzo chętnie uczestniczą w zajęciach prowadzonych przez mężczyzn, z tego względu, że dzieci potrzebują autorytetów zarówno męskich, jak i żeńskich”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Nawet te relacje do dziewczynek, do uczennic. To też, teraz się boją w tej chwili, bo teraz w ogóle mamy takie ograniczenia i możliwości, że nawet poklepanie to już jest problem”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„No kwestia charakteru, bo może być kobieta, która jest energiczna, która jest, nie wiem, aktywna, a może być odwrotna sytuacja prawda, że facet może być, nasuwa mi się dupa wołowa, prawda, może być takim, no takie lelum polelum, prawda, więc to raczej kwestia charakteru, nie płci”. Dyrektor, małopolskie

„Osobowość, mi się wydaje, jest ważniejsza niż płeć. Zdarzają się bardzo męskie kobiety i bardzo zniechęceni mężczyźni”. Dyrektor, łódzkie

„Jeszcze dwa lata temu, kiedy nie byłem dyrektorem, powiedziałabym, że więcej do kobiet podejść dzieci z różnymi problemami. Teraz widzę, że dzieci potrzebują mieć partnera do rozmów i w kobietach, i w mężczyznach. To zależy tylko od osobowości tego pedagoga”. Dyrektor, małopolskie

„To jest jak z relacjami rodzinnym – można to przenieść na szkołę – w klasie jest przewaga chłopaków, panie wychowawczynie się bardzo dobrze sprawdzają, natomiast tam, gdzie są dziewczyny, z kolei nauczyciel jest lepiej akceptowany. Poza tym najlepsze są zespoły mieszane”. Dyrektor, małopolskie

„...kobiety to lubią sobie przegadać godzinę, ja sama jestem gaduła, a mężczyźni by to załatwili w 2 minuty. A kobiety lubią rozmawiać, analizować, myśleć jak działać, a mężczyźni krótko i na temat. Mój matematyk konkretnie, czarno na białe”. Dyrektor, łódzkie

„Tak, mówi się o tym, że kobiety są dyskryminowane, ale tej dyskryminacji w szkole nie widzę. Stawki są zróżnicowane ze względu na wykształcenie i stopień awansu, więc nie ma też dyskryminacji, jeśli chodzi o wynagrodzenie”. Dyrektor, łódzkie

8.14.2.2. Motywy wyboru zawodu nauczyciela uwarunkowane płciowo (znaczenie ról społecznych i stereotypów) w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorzy bardzo spójnie zdefiniowali stereotypy płci w zawodzie nauczyciela:

- Mężczyźni rzadziej wybierają ten zawód, bo jest mało płatny i nie cieszy się odpowiednim prestiżem społecznym. Pojawiły się opinie, że mężczyźni wybierający zawód nauczyciela mają

dużo kobiecych cech (z natury są zniewieściali) lub są życiowymi nieudacznikami – dotyczyło to głównie nauczycieli w szkołach podstawowych.

- Z kolei kobiety widzą plusy zawodu nauczyciela głównie w stabilności zatrudnienia oraz w łączeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego (wspólne wakacje z dziećmi). Zdarzyły się też głosy, że duża liczba kobiet w zawodzie nauczyciela, ma swoje uwarunkowanie psychologiczne, ponieważ kobiety z natury są lepiej przygotowane do opieki nad dziećmi.

Dyrektorzy szkół podstawowych wskazali na fakt, że męski nauczyciel nauczania początkowego to prawdziwa rzadkość. Dzieje się tak, ponieważ w Polsce zwyczajowo przyjęte jest, że z małymi dziećmi pracują kobiety (o czym świadczy m.in. fakt nakręcenia programu telewizyjnego o panu-przedszkolance).

Cytaty:

„Nie wiem, może dlatego, że tak jest w tym kraju utarte, że z dziećmi małymi pracują panie? Jak jest pan przedszkolanka, to zaraz pokazują w telewizji program o takim panu”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Ja myślę, że przez to, że on w ogóle idzie do szkoły podstawowej, to już coś nie tak z nim. (nieudacznik)” Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Myślę, że przyjęło się, być może, że bycie nauczycielem nie jest trendy, to jest taki byle jaki zawód, mało płać, a facet powinien zarobić”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Wydaje mi się, że mniejsze zainteresowanie mężczyzn pracą jako nauczycieli, jest chyba związane z niskimi zarobkami. Mężczyzna u nas w Polsce jednak pełni rolę głowy rodziny, podczas kiedy kobieta ma wyciętych tych kilka lat na macierzyństwo i na pewno mniej aktywna zawodowo jest kilka lat. Poza tym praca nauczycielska jest związana z pracą z dziećmi, młodzieżą, podczas gdy mężczyźni wolą mniej pracę opiekuńczą, a bardziej pracę nastawioną na rywalizację i w gimnazjach czy liceach już więcej mężczyzn można znaleźć niż w szkole tych młodszych dzieci”. Dyrektor, małopolskie

„Często jest taka obiegowa opinia, że na ten zawód mogą sobie pozwolić kobiety z bogatymi mężami, tak więc funkcjonuje. Jak ma zarobić na waciki i chce sobie pochodzić trochę do pracy dla przyjemności, to proszę bardzo”. Dyrektor, łódzkie

8.15. Tematyka równości płci w kształceniu nauczycieli

8.15.1. Tematyka równości płci w kształceniu nauczycieli w opinii początkujących nauczycieli

Pedagogika gender, zajmująca się tematyką dyskryminacji ze względu na płeć z całą pewnością nie jest na studiach pedagogicznych dominującą dziedziną w zakresie edukacji. Edukacja równościowa niezwykle powoli przenika do programów studiów. Jeśli się pojawia, to raczej na marginesie głównego dyskursu. Tymczasem w momencie akcesji unijnej w 2004 roku Polska zobowiązała się do włączenia strategii gender mainstreaming do wszystkich obszarów życia społecznego i politycznego. Postanowiliśmy zatem dowiedzieć się, czy, a jeśli tak to w jakich okolicznościach, respondenci zetknęli się z problematyką równości płci, a także co sądzą o poruszaniu polityki równości płci w szkole.

Badani nauczyciele z problematyką równości płci zetknęli się w dwóch kontekstach:

- najczęściej różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn lub dyskryminacji w dostępie do zawodów stereotypowo męskich i kobiecych – jest to ich zdaniem temat coraz częściej obecny w debacie publicznej, w mediach,
- mniejszej liczby mężczyzn w zawodzie nauczyciela i oceny (pozytywnej i negatywnej) ich potencjalnych predyspozycji do tego rodzaju pracy.

Cytat:

„Kobiety teraz dążą do tego, żeby robić to wszystko, co mężczyźni [...] wiadomo, że kobieta jest inna fizycznie, nie wykona tego jak mężczyzna, ale dąży do tego, żeby było równouprawnienie, żeby one też wykonywały te wszystkie zawody, co mężczyźni”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

Pojedynczy nauczyciele wskazują na inne okoliczności, w których zetknęli się z tą problematyką. Jeden z badanych księży zauważa, że w kościele i poza nim mówi się o równouprawnieniu płci w kontekście debaty o kapłaństwie kobiet. Z kolei jedna z respondentek podpisała się pod projektem Urzędu Miasta w Łodzi, który dotyczy równouprawnienia.

Cytat:

„To jest jakiś tam problem, kwestia obecna w życiu społecznym to wiadomo, że jest, porusza się czy na kazaniach. Jest takie stare pytanie, dlaczego nie mogą być kobiety-księża, nie?” Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

Nieliczni respondenci przyznają, że problematyka równości była omawiana podczas toku studiów. Najczęściej są to osoby, które studiowały psychologię. Pozostali deklarują, że temat ten poruszano pobieżnie na zajęciach z psychologii czy pedagogiki.

Cytat:

„Jeżeli, to już czysto teoretycznie na zajęciach psychologii, pedagogiki, ale jakoś szerzej to myślę, że nie”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

8.15.2. Tematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn w szkole w opinii początkujących nauczycieli

Badani nauczyciele mają dość ambiwalentny stosunek do kwestii poruszania tematyki równouprawnienia płci w szkołach. Ogromna większość z nich nie spotkała się z wytycznymi dotyczącymi wprowadzania tematu do pracy z uczniem.

Część badanych zauważa, że równouprawnienie nie jest na tyle istotnym problemem społecznym, aby omawiać go na zajęciach. Niektórzy są zdania, że stosunek do równouprawnienia jest kwestią prywatną, zależną od wychowania w domu.

Cytat:

„Ciężko powiedzieć, bo ja sama mam do tego dziwne nastawienie. Myślę, że jest tyle innych ważniejszych, istotnych tematów, że chyba dałabym innym pierwszeństwo”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

Zwolennicy podejmowania omawianej tematyki w szkole, podkreślają, że warto przełamywać wśród dzieci i młodzieży stereotypy dotyczące ról płciowych czy ról społecznych. Najlepszą okazją do tego byłyby zajęcia lub warsztaty prowadzone przez wychowawców bądź pedagogów podczas godzin wychowawczych. Część respondentów zauważa, że kwestie związane z równością płci można by wpleść w zajęcia traktujące w sposób ogólny o tolerancji (poruszające kwestie np. rasizmu).

Cytat:

„Można by wprowadzać, ale na godzinach wychowawczych [...] chociaż wydaje mi się, że polskie społeczeństwo jest raczej tolerancyjne pod tym względem. Ale dodatkowo można by przeszkolić uczniów w tym wieku i to nie tylko o równości płci, o rasizmach też. Ogólnie o tolerancji nie tylko płciowej”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

Wśród respondentów panują rozbieżne opinie na temat tego, w jakim wieku można/należy omawianą tematykę wprowadzać na zajęciach lekcyjnych. Część nauczycieli uważa, że jest ona odpowiednia już na etapie szkoły podstawowej (wręcz w nauczaniu początkowym). Niektórzy podkreślają, że dopiero gimnazjum lub liceum byłoby odpowiednie.

8.15.3. Równość płci w kształceniu nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Większość badanych dyrektorów uważała, że temat równości płci nie pojawił się w kształceniu nauczycieli. Nie widzieli również takiej potrzeby, ponieważ kwestia ta jest przejrzysta i zrozumiała.

Część osób wspominała jednak, że temat pojawiał się w kontekście płci dyrektora szkoły – tu preferowani byli mężczyźni. Pojawiły się głosy, że temat równości płci zrobił się ostatnio modny i dlatego pisząc projekty unijne muszą uwzględniać równowagę płci.

Jeśli chodzi o tematykę równości płci w nauczaniu dzieci, to większość badanych twierdziła, że warto byłoby ją poruszać i jest ona poruszana na lekcjach wychowawczych czy szerzej w ramach wychowywania ich do życia w społeczeństwie, kształtowania postaw opartych o równouprawnienie i moralność. Dla wielu respondentów najlepszą edukacją w tym zakresie jest pokazywanie dobrych przykładów (czyli równe traktowanie dzieci już w szkole, ale z uwzględnieniem specyfiki danej płci).

Temat gorzej opłacanych kobiet pojawił się w jednym z liceów na przedmiocie przedsiębiorczość. Inny dyrektor zwrócił uwagę, że stereotypizacja ról płciowych występuje często – np. nawet w podręcznikach do biologii, gdzie mężczyzna pokazywany jest jako ten aktywny, a kobieta jako bierna.

Cytaty:

„Znaczy, powiem tak: w szkole kiedyś ogólnie się patrzyło, że dyrektorem to powinien być mężczyzna. Nie wiem, dlaczego. W szkole całej są kobiety, a rządzić powinien mężczyzna. Nie wiem, dlaczego tak jest. Kto wybiera i dlaczego tak patrzy. Przecież kobiety, według mnie są super organizatorkami”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Nie wiem, natomiast myślę, że to jest we współczesnym świecie tak normalne, że nie powinno się z tego robić nie wiadomo jakiego problemu. Każdy z nas ma jednakowe prawa i już”. Dyrektor, małopolskie

„Znaczy ja nie widzę i nie spotkałam się w swojej pracy z uczniami realnie, żeby to stanowiło jakiś problem. Aczkolwiek różnych uczniów przerobiłam w swoim życiu i mieliśmy chłopca, który rajstopy zakładał, na przykład w poprzedniej szkole. Depilował się, malował się czasami, no wiadomo, że wzbudzał sensację, na przykład wśród kolegów, ale to przez pierwszy moment, a potem już funkcjonował normalnie”.

nie, klasa się przyzwyczaiła, reszta otoczenia też się przyzwyczaiła. Znaczący początkujący są na ogół otwarci i wydaje mi się, że to dużo robi sposób podejścia dorosłych. To też, nie ukrywam, postawa nauczycieli. Jeżeli my na to nie zwracamy uwagi, nie piętnujemy gdzieś tam, nie, traktujemy tego właśnie, jak jakieś kuriozum, wiadomo, to uczniowie też. Nawet, jeżeli na początku zareagują tak, jak zareagują, ale potem przechodzą do porządku dziennego”. Dyrektor, łódzkie

„Wytyczne nie, poza tym, że jednym z tematów wychowawczych, celów kształcenia, jest zwracanie uwagi na równość płci, jest to bardzo ogólne sformułowanie, nie ma konkretów”. Dyrektor, łódzkie

„Tak, jak najbardziej, jak najbardziej, że są równe prawa i dobry specjalista, kobieta w policji, równie dobrze poradzi sobie jak i mężczyzna. Ostatnio oglądałem w telewizji – pani prowadzi tira i sobie radziła świetnie, i w tej chwili, to już tak jest wyrównane, czy wyrównuje się ten problem między kobietami a mężczyznami, między zatrudnieniem”. Dyrektor, małopolskie

„To znaczy, po prostu powinno się to robić na co dzień, w sensie równego traktowania, ale z uwzględnieniem specyficznych cech, bo jeżeli dziewczynka ma miesiączkę i może gorzej się czuć, itd., to jak gdyby też trzeba zwracać uwagę na to, że rzeczywiście ona ma prawo, do gorszego samopoczucia, tak samo, jak chłopak ma prawo, do gorszego samopoczucia z jakiegoś innego powodu, więc nie, absolutnie nie uważam, że zwracanie uwagi, podkreślanie, a ty jesteś kobietą, a ty mężczyzną, a ty dziewczyną, a ty chłopcem, to się przyczynia do, do nierównego traktowania, i do wytwarzania stereotypu. Jak gdyby nie, nie, oczywiście nie uważam, że dziewczyna, nie wiem, powinna iść i na siłę ją zmuszać do kopania piłki, bo jest jedna w klasie..”. Dyrektor, łódzkie

8.16. System motywacyjny

8.16.1. System motywacyjny w opinii początkujących nauczycieli

Wydaje się, że niezwykle istotną rolę z punktu widzenia zachęcania ludzi do efektywnej pracy i zatrzymania pracowników „wysokiej jakości” odgrywa system motywacyjny. Zadaliśmy początkującym nauczycielom pytania na temat istniejącego systemu motywacji w szkole, w której pracują, jak i jego skuteczności, której miarą uczyniliśmy poziom satysfakcji i zadowolenia respondentów.

Okazało się, że we wszystkich badanych szkołach obowiązuje system motywacyjny. Są to przede wszystkim motywacje finansowe:

- dodatek motywacyjny,
- nagroda dyrektora szkoły,
- nagroda na Dzień Edukacji Narodowej.

Badani wymieniają także pozafinansowe sposoby motywowania nauczycieli:

- oficjalne i nieoficjalne pochwały dyrekcji,
- dyplomy,
- uczestnictwo w projektach,
- podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- ankiety samooceny – możliwość poznania swoich słabych i mocnych stron.

Widoczny jest dość zróżnicowany stosunek do systemu motywacji obowiązującego w szkołach. Spora grupa badanych deklaruje, że jest dostatecznie zmotywowana wewnątrz do pracy w tym zawodzie. Podkreśla, że najlepszą nagrodą jest dla niej: kontakt z młodzieżą, wyniki uczniów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji.

Cytat:

„Mnie motywuje podnoszenie kwalifikacji. Bo ja podnoszę kompetencje. Mam wyższe wynagrodzenie i mogę automatycznie uczyć większej liczby przedmiotów”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

Badani mają zdecydowanie negatywne zdanie o zasadach przyznawania dodatku motywacyjnego. Wielu z badanych nauczycieli przyznaje, że nie zna tych zasad. Wszyscy respondenci są jednak zgodni co do jednego – krytykują wysokość dodatku.

Cytat:

„No są dodatki motywacyjne dyrektora, coś takiego jest. Ten dodatek motywacyjny jest bardzo mały.[...] Nie spełnia, jest za niski”. początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

Wśród wad mechanizmu przyznawania dodatku respondenci wymieniają takie elementy, jak:

- symboliczna kwota – w zależności od szkoły waha się od kilkudziesięciu do 100 zł,
- niesprawiedliwy sposób przyznawania: początkujący nauczyciele mimo większego wysiłku wkładanego w pracę mają mniejsze szanse na otrzymanie go niż starsi stażem pedagodzy,
- nieadekwatny do osiągnięć nauczyciela system przyznawania,
- uznaniowy charakter – to dyrektor decyduje komu i w jakiej kwocie zostanie przyznany,
- nieprzejrzyste zasady przyznawania,
- identyczna wysokość dodatku, niezależna od wkładu pracy i wagi osiągnięć, w niektórych szkołach.

Cytaty:

„System motywacyjny też jest nieadekwatny do osiągnięć czy też do tego, ile czasu wolnego traci się, żeby przygotować ucznia do olimpiady, jakiegoś konkursu. Ten system nie będzie chyba nigdy adekwatny do ilości wkładu pracy w to wszystko”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

„To dyrektor decyduje w jakiej kwocie, ile komu, za co; tutaj nie zawsze wiąże się to ze sprawiedliwością jakkolwiek”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

Pojedynczy badani podkreślają w kontekście systemu motywacyjnego, że sama ścieżka awansu zawodowego działa demotywująco na nauczycieli. Uzyskanie stopnia nauczyciela mianowanego daje gwarancję zatrudnienia i zwalnia z konieczności wykazywania się w pracy.

Cytat:

„Mankamenty są takie, jak mówiłem. Jak jestem mianowany, już mnie nikt nie wyrzuci. Nie mam motywacji”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

8.16.2. Proponowane elementy zmiany systemu motywacyjnego w opinii początkujących nauczycieli

Najwięcej sugerowanych zmian w systemie motywacyjnym dotyczy kwestii finansowych. Nauczyciele sugerują przede wszystkim, aby:

- „urynkowić” system przyznawania dodatku w taki sposób, aby uzależniony był od wkładu pracy, udziału w projektach, przygotowania uczniów do konkursów czy osiągania wyników. Dzięki temu mogliby go otrzymywać najlepsi nauczyciele,
- pieniądze na dodatki pochodziły z realizowanego przez nauczycieli/szkołę projektu/grantu,
- uwzględniać poziom zaangażowania i realne osiągnięcia nauczycieli przy przyznawaniu nagród,
- powiązać wysokość dodatku ze stopniem awansu zawodowego lub stażem pracy albo alternatywnie – objąć wszystkich nauczycieli w szkole dodatkiem (zdaniem niektórych badanych jest to sposób na uniknięcie osobistych animozji w gronie kadry pedagogicznej),
- zwiększyć kwotę dodatku,
- wprowadzić możliwość zwolnienia nauczycieli mianowanych ze szkoły.

Jeden z badanych postuluje silne zliberalizowanie systemu kontroli pracy nauczycieli. Chciałby, aby mieli oni wolną rękę w wykonywaniu swojego zawodu – zwłaszcza w motywowaniu młodzieży do pracy.

Cytaty:

„Jeżeli się daje wszystkim tyle samo, to jaki to jest system motywacyjny? Może byłoby lepiej, gdyby dostawali najlepsi nauczyciele”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„Nie tylko patrzymy na terenie wojewódzkiego na kursy czy osiągnięcia, bo są szkoły, do których trafiają słabsi uczniowie, ale mimo wszystko zaangażowanie w różne projekty, różne przedsięwzięcia to wszystko powinno być także brane pod uwagę”. Początkujący nauczyciel, kobieta, małopolskie

8.16.3. System motywacyjny w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorzy wymieniali finansowe i pozafinansowe instrumenty motywacji nauczycieli. Zaznaczali, że wartość mają przeważnie tylko pierwsze z nich – zwłaszcza dla nauczycieli o długim stażu pracy.

Do instrumentów finansowych należą:

- dodatek motywacyjny,
- nagroda pieniężna z okazji Dnia Nauczyciela,
- nagrody dyrektora szkoły, kuratorium oraz ministra edukacji.

Początkujący nauczyciele nie dostają dodatku motywacyjnego, muszą się najpierw wykazać. Dodatkowe nagrody pieniężne mogą pochodzić z budżetu gminy. Pula nagród finansowych zależy od jednostki prowadzącej i w bogatych gminach zdarza się, że nauczyciele dostają nawet kilkaset złotych dodatku motywacyjnego miesięcznie.

Dyrektorzy mają różne systemy przydziału dodatków motywacyjnych – jego wysokość uzależniają:

- od stażu pracy nauczyciela,
- jego zaangażowania,
- samooceny oraz własnych obserwacji,
- wyników uczniów (w tym udziału w konkursach, olimpiadach).

Zdarza się, że system ma charakter uznaniowy (decyzja dyrektora), a niekiedy punktowy (zdobywanie i przeliczanie punktów przekładających się następnie na dodatek i jego wysokość).

Jeden z dyrektorów chciałby, żeby system motywacyjny nie był objęty ochroną danych osobowych, tak, aby dyrektor mógł uzasadnić swoje decyzje o przyznaniu dodatku personalnie (dlaczego dał go lub nie konkretnym nauczycielom).

Do instrumentów pozafinansowych należą:

- awans zawodowy,
- pochwały ustne i pisemne,
- szkolenia.

W sposób ustny nauczyciele chwaleni są formalnie np. na posiedzeniach rady pedagogicznej oraz nieformalnie – spontanicznie podczas luźnych rozmów.

Jeden z dyrektorów jako system motywacyjny wdrożył mailing wewnętrzny: maile informujące o sukcesach naukowych uczniów i przygotowujących ich nauczycieli są rozsyłane do wszystkich uczniów, ich rodziców i pozostałych nauczycieli.

Zdaniem wielu uczestników badania początkujący nauczyciele potrzebują dodatkowej motywacji – nie tylko finansowej, ale też miękkiej – zauważenia ich starań, pochwały. Dyrektorzy podkreślali, że starają się do każdego nauczyciela podchodzić indywidualnie i dobierać odpowiednie środki motywacji.

Cytaty:

„Z perspektywy lat przekonałem się o tym, że zawód nauczycielski, mimo zmian, jest traktowany jak w „Siłacze” i ten układ funkcjonuje dalej. Nauczyciele na pewno by byli zadowoleni, gdyby były jakieś zwiększone gratyfikacje finansowe, bo to motywuje, natomiast pracując dłuższy okres czasu wiedzą, że na takie gratyfikacje liczyć nie ma co”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Nauczyciele z dłuższym stażem już wiedzą, że są dobrzy i oczywiście trzeba im o tym przypominać, natomiast u młodszych jest konieczne wyszczególnienie każdej dobrej sprawy, która jest widoczna, trzeba ich utwierdzać w tym przekonaniu, że dobrze pracują. Ci z dłuższym stażem są wdzięczni, natomiast ciężiej bywa z tymi młodszymi, czasami nie wierzą w swoje siły, uważają, że tak po prostu ma być, nie traktują tego jako coś ponad normę”. Dyrektor, małopolskie

„Bardzo są dumni [początkujący nauczyciele stażem pracy], jeżeli taki dodatek dostaną, dlatego to jest chyba bardziej motywacyjne dla tych młodych, niż dla starych. Starzy bardziej uważają, że im się należy”. Dyrektor, łódzkie

„Organem prowadzącym jest starostwo i na ile otrzyma dyrektor środki, na tyle ten system funkcjonuje. Porównując z innymi województwami, to u nas mam 120 zł na nauczyciela średnio. Już się w szkole przyjęło, że nie dają po równo, a dostaje na przykład połowa, a w ślad za tym ma jakieś dodatkowe obowiązki”. Dyrektor, małopolskie

„No to już tutaj wspomniałam wcześniej, system motywacyjny, system punktowy, samoocena pracy nauczyciela, ocena zewnętrzna pracy, to wszystko wpływa, że przekłada się to na punkty, które są potem przekładane na gratyfikację finansową. Jest to bardzo dobry system, nie wzbudza kontrowersji, zaakceptowany ogólnie i od lat już się sprawdził”. Dyrektor, małopolskie

„U nas system motywacyjny jest taki, że po każdym semestrze, każdy nauczyciel, czy młody czy stary, myśmy sobie opracowały taki arkusz, zresztą z gronem, to były warsztaty, on się trochę zmienia, bo dochodzą jakieś inne projekty, więc to musi ten arkusz żyć, i co ½ roku każdy na zakończenie semestru, zakończenie roku, wypełnia taki arkusz i tam się może pochwalić, co zrobił, jakie sukcesy, przede wszystkim chodzi nam o sukcesy, żeby mógł się dowartościować, że – zrobiłem to, to mi wyszło, tytuł laureatów, tyle dzieci przygotowywałem do konkursu, to ma być też taki element dowartościowywania nauczyciela, ale to też może być taka refleksja dla nauczyciela, jak on mi oddaje arkusz a w tym arkuszu niewiele jest, bo wykreskował, tego nie zrobiłem, to nie dotyczy, nie uczestniczyłem w żadnych kursach zewnętrznych(...), to potem my przyznajemy, w gronie dyrekcji, bo to jest ten motywacyjny dodatek, chodzi mi o ten finansowy, to jest to czytane, w zależności od tego, jakie są osiągnięcia dydaktyczno – wychowawcze, rozwój swój, to przydzielamy te pieniądze, zresztą są bardzo małe, marne tutaj w Tarnowie”. Dyrektor, małopolskie

8.16.3.1. Ocena systemu awansu zawodowego

Badani dyrektorzy szkół dość spójnie wypowiadali się krytycznie wobec systemu awansu zawodowego. W ocenie części respondentów głównym motywatozem zdobycia awansu zawodowego jest związana z nim podwyżka wynagrodzenia oraz zwiększenie pewności utrzymania stanowiska. Ponadto osiągnięcie awansu jest w opinii wielu respondentów za bardzo biurokratyzowane i z powodu dużej ilości materiałów potrzebnych do skompletowania teczek, zdaniem wielu dyrektorów, cała istota awansu zostaje wypaczona.

Tymczasem w opinii dyrektorów, istotą awansu powinien być przede wszystkim rozwój dydaktyczny (pogłębianie wiedzy z zakresu dydaktyki, psychologii oraz pedagogiki, rozwój umiejętności dydaktycznych) oraz metodyczny (nowe metody nauczania), a nie zdobywanie punktów za np. współpracę z samorządem.

Pojawiły się częste głosy, że nauczyciele zbyt szybko dochodzą do stopnia nauczyciela dyplomowanego – już po 10 latach pracy i potem brak im dalszych możliwości awansu aż do emerytury. Dlatego propozycje ministerstwa edukacji aby wydłużyć ścieżkę awansu spotykały się z przychylnym odzewem. Dodanie kolejnego szczebla będzie sprzyjać innowacyjności zarówno samego nauczyciela zdobywającego wyższy poziom zawodowy (za czym powinny iść nowe kompetencje) oraz szkoły, która będzie mogła korzystać z umiejętności wysoko wykwalifikowanego pracownika.

Były też propozycje aby rozwinąć możliwości awansu poziomego rozumianego jako specjalizacja nauczyciela np. w kierunku dydaktycznym lub merytorycznym – w zależności od własnych preferencji.

Inny pomysł dotyczył wprowadzenia kontraktów dla nauczycieli – świadomość możliwości nieprzedłużenia kontraktu działałaby mobilizująco.

Jeszcze inna propozycja związana była z przeniesieniem decyzji o awansie na szkołę i dyrektora, ponieważ on najlepiej zna nauczyciela i wie, czy na awans zasłużył. Dyrektor szkoły mógłby też zasiadać w komisji decydującej o awansie i w ten sposób mieć wpływ na jego przyznanie.

Pojawiły się sprzeczne opinie odnośnie różnic w zarobkach między stażystą a nauczycielem dyplomowanym. Zdaniem niektórych uczestników badania rozpiętość zarobków jest zbyt duża, a potrzeby życiowe często podobne – dlatego padła propozycja aby wyrównać te różnice. Z kolei inni mówili o tym, że spłaszczenie zarobków, które miało miejsce w ostatnim czasie sprawia, że przechodzenie kolejnych stopni awansu staje się nieopłacalne.

Cytaty:

„Główna ambicja w tej chwili nauczycieli, przykro mi to mówić, ale jest skierowana na pieniądze. Oni zdobywają stopnie awansu zawodowego, ponieważ to ich przekwalifikowuje, jakby w tym taryfikatorze w sposób znaczący. Także ja myślę, że to jest główne kryterium, to jest smutne”. Dyrektor, łódzkie

„Jeśli chodzi o zbudowanie następnego progu, jakim jest sukces pedagoga w osiąganiu stopnia nauczyciela dyplomowanego. Ostatni szczebel. Oczko wyżej musi iść. Tak? Wyżej na zasadzie kolejnego stopnia awansu”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„System mi się nie podoba. Za szybko to wszystko następuje po sobie, nauczyciel dyplomowany, który już przeszedł wszystkie etapy, ma już takie poczucie spełnienia. W mojej szkole to inaczej ułożyłam i nie doszło do takich elementów, na jakie uskarżają się generalnie dyrektorzy, że nauczyciel dyplomowany uważa, że zrobił już wszystko i może sobie odpoczywać. Starłam się tak przydzielać obowiązki, żeby oni, skoro są już tymi mistrzami w zawodzie, to żeby to pokazali”. Dyrektor, małopolskie

„Natomiast kładzenie nacisku, nie wiem, na zdobywanie kolejnych studiów podyplomowych, powiedzmy, czy współpraca z samorządami, nikt na to nie patrzy. Owszem nauczyciel może mieć taką charyzmę, czy taką chęć i takie pole sobie obrać, pewna współpraca. Może, ale to tak naprawdę nie świadczy o tym, czy jest on dobrym nauczycielem, czy nie. To, że on organizuje dom starców i coroczne spotkania młodzieży, to nie znaczy, że jest on dobrym nauczycielem, czy on dobrze przygotowuje młodzież do pracy, ale tak buduje sobie cały awans powiedzmy”. Dyrektor, małopolskie

„Powinien ulec zmianie, ponieważ ten system, który jest obecnie, w zasadzie ja się do niego negatywnie odnoszę, ponieważ, jeśli nauczyciel dużo pracuje, to nie ma czasu na to, żeby to opisywać jeszcze, lepiej niech on zajmie się tą pracą, a awansem zawodowym, niech się zajmie ktoś inny, nie będzie, że taką szkołę, niech ocenia pewna grupa osób, niech ta grupa powie, że w tej szkole dyrektor ma prawo za swoje osiągnięcia, za osiągnięcia tej szkoły, dać 5 awansów zawodowych, 6, 8, 10, nie wiem, i wtedy dyrektor będzie wiedział, kogo nagrodzić awansem na poszczególne stopnie”. Dyrektor, łódzkie

8.16.4. Ambicje początkujących nauczycieli w opinii dyrektorów szkół

Według dyrektorów ambicje nauczycieli związane są głównie z tym, czy zawodzie planują pozostanie w zawodzie nauczyciela. Ci, którzy mają taki zamiar, chcą przejść wszystkie szczeble awansu, ponieważ to wiąże się z wyższym wynagrodzeniem i pewnością zatrudnienia. Jest też grupa nauczycieli, którzy pozostają otwarci na zmianę zawodu, wyjazd za granicę i zdobywanie kolejnych doświadczeń w różnych zawodach.

Dla wielu nauczycieli, w opinii dyrektorów, miarą ich sukcesu zawodowego jest sukces, jaki osiągają ich uczniowie oraz rodzaj relacji, jakie z nimi nawiązują. Inni stawiają na własny rozwój, podnoszenie kompetencji, również w zakresie awansu zawodowego i związanego z tym wyższego wynagrodzenia. Początkujący nauczyciele chcą też zdobyć szacunek otoczenia.

Jeśli chodzi o oczekiwania dyrektorów w omawianym aspekcie, to chcieliby oni, aby ambicje nauczycieli dotyczyły dalszego samodoskonalenia i rozwoju, zdobywania nowych kwalifikacji (np. uprawnień do nauczania kolejnego przedmiotu).

Cytaty:

„Zdarzają mi się tacy, dla których praca w szkole jest tym, co zawsze chcieli robić, to nie są osoby przypadkowe, w związku z tym bardzo się starają, nie zawsze im to wychodzi, natomiast zawsze się przykładają do zajęć”. Dyrektor, łódzkie

„Chce osiągnąć sukces z uczniem, czyli sukces ucznia, jest sukcesem nauczyciela, szczególnie ten kierunkowy sukces, myślę nauczyciel biologii, chemii, skoro uczniowie dostaną się na medycynę i ten przedmiot, wyniki egzaminu z tego przedmiotu, będą satysfakcjonujące. Podobnie jest z innymi kierunkami politechnicznymi, to również, szczególnie tutaj chodzi o te uczelnie z tej najwyższej półki, żeby uczeń nie dostawał się tylko na studia prywatne, i to płatne jeszcze, ale żeby na tę Politechnikę Warszawską, żeby dostał się na medycynę, już bez względu na to gdzie, można powiedzieć, ale żeby jednak jego wkład pracy również był zauważany, to on, ten awans życiowy, młodego człowieka”. Dyrektor, łódzkie

8.17. Zawód nauczyciela a prestiż

8.17.1. Zawód nauczyciela a prestiż w opinii początkujących nauczycieli

Niektóre zawody są cenione bardziej, inne mniej; jedne postrzegane są jako szczególnie użyteczne, wymagające większego wysiłku, umiejętności, większej odpowiedzialności, inne z kolei są w opinii społecznej mniej istotne. W 2009 roku zawód nauczyciela, podobnie jak dwie inne profesje inteligentkie (lekarz i inżynier) cieszył się wysokim prestiżem wśród 73% Polaków. Warto zauważyć, że relatywnie częściej dużym poważaniem zawód nauczyciela darzyli starsi badani niż młodszy czy też osoby uczące się, studiujące. Od końca lat 90. ubiegłego wieku nastąpiły pewne zmiany w hierarchii prestiżu zawodów. Ogólna tendencja jest taka, że większość zawodów w 2009 roku była bardziej ceniona niż dziewięć lat temu (CBOS 2009). W przypadku zawodu nauczyciela tendencja jest odwrotna. Zapytaliśmy zatem naszych respondentów o to, jak sami, ale także, jak inni ich zdaniem postrzegają zawód nauczyciela.

Badani byli zgodni co do faktu, że zawód nauczyciela na przestrzeni lat, traci na znaczeniu. W ich opinii, nakłada się na to kilka czynników:

- negatywna rola mediów – nagłaśniają tylko sytuacje drażliwe, patologiczne, nadając im charakter sensacji, bez merytorycznej dyskusji nad sposobem rozwiązania problemu,
- dysproporcja pomiędzy sytuacją prawną uczniów i rodziców a nauczycieli – nauczyciele mają coraz mniej praw i narzędzi do egzekwowania oczekiwań, za to coraz więcej obowiązków oraz konsekwencji wynikających z ich niedopełnienia,
- dostępność/powszechność wykształcenia wyższego – w powiązaniu ze stosunkową łatwością ukończenia studiów w wielu szkołach, sprawia, że uzyskanie dyplomów przestało być w odbiorze społecznym czymś wyjątkowym, wymagającym dużego nakładu pracy, a co się z tym wiąże – godnym szacunku. Dodatkowo przekonanie to potwierdzają „nauczyciele z przypadku” – osoby nienadające się do wykonywania zawodu, pracujące na jego negatywny wizerunek,

- stosunkowo niskie zarobki – w społeczeństwie nastawionym na konsumpcję, niskie zarobki kojarzą się z brakiem możliwości, a to z kolei, z brakiem zaradności życiowej,
- brak znajomości realiów pracy w zawodzie – większość społeczeństwa ma niepełny obraz pracy nauczyciela. Postrzega ją jako łatwą, mało angażującą czasowo i fizycznie, a związku z tym przepłacaną. Takie przekonania prowokują zawiść i negatywne nastawienie wobec grupy „uprzywilejowanej”. Informacje o rzeczywistym wymiarze czasu pracy, obowiązków i wysokości zarobków nauczycieli nie są rozpowszechniane, a przez to weryfikacja stereotypu nie jest możliwa,
- utworzenie gimnazjów – dzieci w najtrudniejszym okresie dojrzewania, zostały odizolowane od naturalnej hierarchii, jaką zapewniała obecność w szkole uczniów młodszych i starszych. Jednocześnie nie położono nacisku na dobór do gimnazjów specjalistycznej kadry. W związku z tym nauczyciele często nie potrafią nawiązać relacji z uczniami, a tym bardziej zbudować wzajemnego zaufania.
- zmiana w podejściu wychowawczym rodziców – rodzice poświęcają dzieciom coraz mniej czasu; niektórzy poszukują form zastępczych (liczne zajęcia dodatkowe mające za zadanie zająć czas lub wzmocnić szanse dzieci na lepszą przyszłość), inni „zwalniali się” od odpowiedzialności (zajęci własnymi sprawami nie interesują się na co dzień sytuacją dziecka, aż stanie się problematyczna). Rodzice często traktują nauczycieli przedmiotowo, przekazując to podejście dzieciom. Są, według badanych, roszczeniowi. Za niepowodzenia obwiniają szkołę jako instytucję, z jednej strony cedując na nią obowiązek wychowawczy, z drugiej, nie dostarczając narzędzi do jego realizowania.
- postępujący proces globalizacji – upowszechniający się, niemal nieograniczony dostęp do informacji, demokratyzacja i możliwość przemieszczania się, zmniejszają rolę mentorów.

Badani nauczyciele mają wrażenie, że żyją pod presją. Czują się nieustannie oceniani, lekceważeni i niedowartościowani. Są przekonani, że muszą się wykazywać. Obawiają się skarg, posądzeń, konsekwencji niedopełnienia obowiązków. Liczba obowiązków przerasta ich możliwości. Nie czują się przygotowani do jednoczesnego pełnienia funkcji psychologa, pedagoga, „przedmiotowca”, „ewaluatora”, archiwisty, a tego zdaje się wymagać ich rola. Źródłem frustracji są także problemy współczesnej młodzieży, wymagającej często pomocy specjalistycznej.

Opisane stresory gorzej znoszą mężczyźni. Pojedyncze osoby zastanawiają się nad zmianą pracy. Ich nadzieje związane z nauczycielstwem nie spełniły się. Opisują siebie jako „wyrobników” czy „chłopów tablicowych”.

Panuje opinia, że nieco większym szacunkiem cieszą się nauczyciele przedmiotów egzaminacyjnych (poczucie, że wiele od nich zależy) oraz uznawanych za trudne (głównie przedmioty ścisłe).

Sami respondenci postrzegają swoją pracę jako:

- społecznie użyteczną,
- trudną, wymagającą,
- odpowiedzialną – możliwość wywierania wpływu (pozytywnego/negatywnego),

- czasochłonną,
- rozwijającą – konieczność ciągłego nadążania za zmieniającym się stanem wiedzy,
- satysfakcjonującą, wdzięczną – możliwość obserwowania efektów swojej pracy, poczucie sprawczości, niepowtarzalności codziennych doświadczeń,
- zorganizowaną – przewidywalność, możliwość rozplanowania czasu,
- dającą energię – dzielenie się pasją, kontakt z dziećmi/młodzieżą,

Badani dostrzegają potencjał wykonywanego zawodu w możliwości wywierania wpływu na młode pokolenie (pomoc w wejściu w dorosłość, realizację marzeń). Dla wielu badanych praca nauczyciela jest świadomym stylem życia.

Ciekawy był przypadek nauczycielki, która po warsztatach psychologicznych na temat afirmacji, zmieniła swoje postrzeganie zawodu. Poczula się dumna, potrzebna uczniom i ich rodzicom. Zaczęła pozytywnie postrzegać codzienne nowe doświadczenia, odczuwać większą radość z drobnych sukcesów, możliwości motywowania innych do ich osiągnięcia, co stało się dla niej na nowo źródłem satysfakcji.

Cytaty:

„W ogóle nie jest prestiżowy. Podejrzewam, że kiedyś był. Tak. Bo kiedyś ten autorytet i szacunek dla nauczycieli był zdecydowanie inny niż jest teraz. Wśród moich znajomych ten zawód nie jest traktowany jako prestiżowy, tylko, no dobra, jak już tutaj pracujesz, no to pracujesz. To głównie bierze się stąd, że jest teraz pogoń za pieniądzem, straszna i że tak naprawdę to tym ważniejszy i tym bardziej prestiżowy zawód jest, im się więcej zarabia. Teraz to rodzic może przyjść, nauczycielowi nawrzucać i żaden problem. Dziecko może koszt na głowę założyć, żaden problem”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„O, to myślą, że o, nauczyciel, taka praca, pójdzie, dużo zarobi, a nic nie zrobi. Tak ludzie myślą, że się nie narobi. Myślą, że to jest łatwy zawód, że to jest łatwo być takim nauczycielem, tylko, że ciężko, bo trzeba skończyć studia, no i to ich przeraża. Właśnie, niektóre dzieci do mnie tak mówią: <<Boże, to pani musiała tyle się uczyć, żeby tutaj być takim nauczycielem, ale co tam, teraz pani sobie zarabia i prawie nic pani nie musi robić>>”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Kiedyś to, co powiedział nauczyciel, było bardzo wartościowe. I nawet rodzic mówił dziecku, że nie ma dyskusji, absolutnie, tak? Natomiast teraz obserwuje się troszeczkę inną tendencję, że rodzice podważają zdanie nauczyciela. Idą do dyrekcji, dyrektor nie zawsze podtrzymuje zdanie rodzica. Co mi się też nie podoba, że uczniowie są informowani o tym, że przedmiotowy system oceniania jest w bibliotece. Ja wiem, że uczeń powinien mieć dostęp do takich rzeczy, aczkolwiek nie sądzę, żeby zawsze wiedział, jak czytać takie dokumenty”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

„Czuję się w nim dobrze, przede wszystkim. Po drugie mam poczucie, że robię jakąś robotę dla społeczeństwa, nie tylko dla siebie, bo te dzieci idą potem w świat i wiedzą, pani powiedziała, pani nauczyła, jak to się trzeba zachować”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko – mazurskie

*„- Uczniowie i rodzice coraz bardziej tego nauczyciela – o, służący – on ma zrobić to, on ma zrobić tamto. Oni mają tylko do niego wymagania. A nauczyciele – żeby im odebrać coraz więcej praw.
- Z czego to może wynikać?*

- Myślę, że z takiego ogólnego trendu, który u ludzi jest. Coraz mniejszy szacunek”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

„Zachowanie nie jest takie, jak za moich czasów. To był całkiem inny stosunek do nauczyciela. Nauczyciel był jakimś autorytetem, kimś ważnym w życiu tego człowieka młodego. A teraz widzę, że nauczyciel to jest wróg tego ucznia. Wróg, którego trzeba zdenerwować, wyprowadzić z równowagi za wszelką cenę. Nauczyciel teraz nie ma władzy. Jak miał władzę nad uczniem, to wtedy był uczeń cicho na lekcji i te lekcje prowadzone były w inny sposób. Nie można wyrzucić ucznia z klasy, nie można potraktować go

z góry, trzeba go oszczędzać, żeby on się nie stresował. To jest najgorsze". Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolskie

8.17.2. Zawód nauczyciela a prestiż w opinii dyrektorów szkół

Dyrektorzy zgodnie uważali, że prestiż zawodu nauczyciela spadł w ostatnich latach. Powodem jest m.in. świadomość społeczna, że nauczyciele mało zarabiają, więc nie są postrzegani jako ludzie sukcesu. Wpływ na ten fakt ma również coraz większa liczba przypadkowych osób trafiających do zawodu – nauczycieli źle przygotowanych, bez powołania. Z drugiej strony z powodu zablokowanej rotacji pokoleniowej środowisko nauczycieli może się starzeć i w szkołach uczą osoby wypalone, bez motywacji.

Dyrektorzy wskazywali na rosnącą świadomość ogólnospołeczną (a zatem rodziców oraz uczniów, a także mediów) praw dziecka, praw człowieka, ale bez komunikowania praw nauczyciela. To sprzyja postawie roszczeniowej i zawęża pole manewru pedagogów. Osłabia też autorytet nauczyciela.

Część dyrektorów bardzo krytycznie oceniała wpływ mediów na wiedzę społeczeństwa na temat polskich szkół i specyfiki pracy nauczyciela, głównie w kwestii informowania, że etat nauczyciela to tylko 18 godzin, kiedy w rzeczywistości pracuje on ponad 40 tygodniowo, a ponadto że nauczyciele mają dużo wolnego, długie wakacje oraz że jako jedyni dostają podwyżki w czasach kryzysu.

Wpływ na taką sytuację mają też rodzice uczniów, którzy uważają się za lepszych ponieważ więcej zarabiają. Konsekwencją takiej postawy jest sytuacja, w której negują ewentualne krytyczne opinie szkoły na temat własnych dzieci.

Wreszcie winne są władze oświatowe, które nagłaśniają przypadki błędów poszczególnych nauczycieli (jest to problem, gdy błąd był mały, a sprawa zrobiła się duża). To obniża prestiż konkretnych osób w środowisku i może zniszczyć komuś karierę.

Mały prestiż zawodu nauczyciela może negatywnie odbijać się na niektórych nauczycielach, zwłaszcza tych o mniej odpornej psychice. Powoduje u nich kompleksy oraz sprawia, że nauczyciele mniej angażują się w swoją pracę.

Pomimo tych wszystkich zastrzeżeń część dyrektorów przyznała, że są to problemy w skali makro – lokalnie nauczyciele nadal mogą cieszyć się autorytetem i prestiżem (zwłaszcza ci najbardziej zaangażowani, o dużych sukcesach).

Cytaty:

„Na pewno finansowa część, nieraz rodzice, znając wysokość naszych zarobków, mają się za lepszych. No i rankingi, dotyczące wyników nauczania, które nie zawsze są tak jak sobie pani minister zaplanowała wysokie, negatywnie wpływają na taką ocenę powszechną nauczyciela. Rodzice są niekonsekwentni w ocenie swoich dzieci, dziecko jest najmądrzejsze, najładniejsze, nie robi nigdy nikomu krzywdy, a jak nauczyciel tłumaczy coś akurat odwrotnego, to szkoła jest be i nauczyciele niedobrzy, i wygłaszają opinie". Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Dlatego, że uczeń przyjeżdża lepszą furą do szkoły, lepiej ubrany niejednokrotnie w szkole średniej. Nawet sondują na lekcjach nauczyciel: – czy ma Pan prawo jazdy, bo nie widzimy żeby Pan podjeżdżał do szkoły samochodem. -Mam. -To niech Pan pokaże. No, są uczniowie bardzo dobrze usytuowani, szczególnie w większych miastach, ta sfera ludzi bogatszych w Polsce się powiększa". Dyrektor, małopolskie

„No, kiedyś było o, że ktoś jest nauczycielem to było coś, teraz po prostu pracuje w szkole, bo nic lepszego nie znalazł. Często tak jest postrzegane i zamiast w jakiejś firmie za kilkanaście tysięcy, to idzie do szkoły dostać tysiąc dwieście”. Dyrektor, łódzkie

„...wśród tam kolegów ze szkół średnich, czy ze studiów, jak się mówiło, gdzie się pracuje, no to powiedzenie, że się pracuje w szkole jako nauczyciel, to było tożsame z ‘no mi się nie powiodło’”. Dyrektor, łódzkie

„Druga sprawa, zablokowana jest ta rotacja i wymiana pokoleń, a starsi nauczyciele już nie mają takiej motywacji. To może powodować, że ten zawód trochę przyblokował się”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Znaczy właśnie, tak ogólnie się patrzy, że nauczyciele, co mnie bardzo denerwuje, nic nie robią, mają dużo wakacji, a płaczą, że za mało zarabiają. Bardzo mnie to denerwuje, że mówi się, że mamy dużo wakacji, dużo wolnego. My naprawdę dużo pracujemy. Wakacje owszem mamy, 8 tygodni, ale nie zawsze, bo coś tam jeszcze robimy. Często musimy dorabiać. W innych zawodach nie trzeba dorabiać, bo mało płacą. Ale w tygodniu pracujemy czasem więcej. Pracuje się zazwyczaj, nikt tego nie widzi, że jeździmy na weekendy, na biwaki. Soboty i niedziele, jakieś szkolenia, kursy”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Ulega troszkę degradacji, ale tu wiele od nas zależy, żeby odbudować, media pozwalają sobie na publikacje, które w niezbyt dobrym świetle stawiają nauczycieli, natomiast tych dobrych postaw nie promujemy, to jest bardziej kwestia działania wewnątrz środowiska lokalnego, w którym się pracuje i wtedy to będzie przynosiło poprawę. W danym środowisku nauczyciel będzie kimś godnym szacunku”. Dyrektor, małopolskie

„No na pewno, myślę, że tak, no powinien być, bo na pewno większy prestiż nauczyciela niż wywożenie szamba, ‘dzień dobry wywożę szambo!’, nie no, ‘dzień dobry, jestem nauczycielem’ różnica diametralna, nie?” Dyrektor, małopolskie

8.18. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą

8.18.1. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą w opinii początkujących nauczycieli

Świadomi, że wybór zawodu nauczyciela niesie za sobą szereg ryzyk i zagrożeń, w tym zdrowotnych zapytaliśmy respondentów o choroby zawodowe.

Większość badanych nauczycieli była świadoma zagrożeń związanych z zawodem nauczyciela. Co ciekawe, wiele osób, w pierwszym odruchu nie skupiało się (jak można by przypuszczać) na chorobach zawodowych. **Do zagrożeń zaliczono:**

- ciągłe wystawienie na widok publiczny – „bycie na cenzurowanym”, ocenianie, obmawianie, konieczność unikania zachowań i sytuacji nieakceptowanych społecznie lub źle postrzeganych w kontekście wykonywanego zawodu,
- trudność w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka (kobiety),
- przenoszenie problemów z pracy do domu – może mieć wpływ na kształtowanie relacji,
- możliwość popełniania błędów wychowawczych – niewiedza, nieumiejętność,
- nieprzewidywalność młodzieży – obawa przed:
 - dewastacją mienia,

- agresją (werbalną i fizyczną),
- kontuzje – uczniów (nieostrożność uczniów – odpowiedzialność nauczycieli) i nauczycieli (np. przy rozdzielaniu bijących się).

Najczęściej wymieniane choroby zawodowe, z których konsekwencjami liczą się respondenci, to:

- choroby górnych dróg oddechowych – związane z nadużywaniem głosu (choroby krtani) i chorobami przenoszonymi drogą kropelkową (duże skupiska ludzkie),
- choroby słuchu/migreny, związane z długotrwałym przebywaniem w hałasie (zwłaszcza w szkołach podstawowych),
- choroby, wynikające z nadwyrężania psychiki – związane z długotrwałym stresem (przyczyna wielu różnych chorób), wytężoną uwagą, koniecznością jej podzielności i szybkiego reagowania, niemożnością sprostania oczekiwaniom (własnym i zewnętrznym), poczuciem bycia ocenianym, np. nerwice, załamania, wypalenie zawodowe, uzależnienia (np. od środków uspokajających), depresja,
- żylaki,
- choroby kręgosłupa,
- pracoholizm.

Badani zazwyczaj byli informowani o większości z nich w trakcie obowiązkowych szkoleń BHP podczas zajęć na studiach lub pierwszych tygodni pracy. Problemem jest mało atrakcyjna forma przekazywania wiedzy, zwłaszcza dotyczącej możliwych działań profilaktycznych. Część respondentów wspominała o nauce emisji głosu. Niewiele osób wykorzystuje nabytą wiedzę w praktyce. Problemem w przyswajaniu tego rodzaju informacji jest fakt, iż są przekazywane wówczas, gdy zagrożenia nie wydają się realne. Część badanych zwróciła uwagę na brak dostępu/niewielka liczba specjalistów oraz długi, zniechęcający okres oczekiwania na wizyty.

Prawie wszyscy respondenci spotkali się z wypaleniem zawodowym w swoim środowisku pracy. Jest to zjawisko dość powszechne, obserwowane, według badanych, głównie u osób z dłuższym stażem. Uważane jest za wstydlive i zagrażające pozycji nauczyciela w szkole (zazwyczaj nie można go zwolnić, pozostają próby mobilizacji ze strony dyrekcji bądź urlop zdrowotny). Wypalenie traktowane jest jak tabu. Temat rzadko jest podejmowany – nauczyciele raczej o nim nie rozmawiają, choć uskarżają się pośrednio na jego objawy (przewlekłe zmęczenie, brak sił), licząc dni do wakacji/emerytury. Pojedynczy respondenci twierdzili, że okresowo mają wrażenie odczuwania wypalenia – zazwyczaj pod koniec roku szkolnego. Objawy mijają u nich po wakacyjnym wypoczynku.

Na syndrom wypalenia zawodowego składają się według badanych:

- przewlekłe zmęczenie,
- znudzenie,
- zniechęcenie,

- malkontenctwo,
- rutynowe podchodzenie do wykonywanych czynności – brak przyjemności z ich wykonywania,
- mniej lub bardziej uwidaczniana niechęć do uczniów – odczuwana i komentowana przez nich,
- brak inicjatywy – niechęć do działań wykraczających ponad niezbędne minimum,
- znerwicowanie, drażliwość.

Możliwe przyczyny zjawiska, na podstawie opinii:

- brak samorealizacji, zaniechanie rozwoju,
- brak powołania – nauczanie z braku innego wyboru/obawy przed zmianą,
- nieodpowiednia: atmosfera, sposób organizacji pracy, rodzaj stawianych wymagań w szkole, przekładają się na brak integracji grona pedagogicznego, brak czytelnego podziału obowiązków i jasno określonego systemu motywacyjnego,
- demotywująca postawa uczniów – niechęć do nauki, współpracy,
- problemy rodzinne,
- nadmiar obowiązków,
- bezradność,
- przewlekły/powtarzający się stres,
- nadmierna pewność siebie, brak pokory, ciekawości świata.

Sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, podawane przez respondentów:

- nieustające doksztalcanie, nadążanie za zmieniającym się poziomem wiedzy i metodami jej przekazywania (kursy, szkolenia, warsztaty),
- poszerzanie zainteresowań, podejmowanie wyzwań motywujących do zaangażowania,
- zaangażowanie w pracę z uczniami i życie towarzyskie – wymiana energii, wzajemne inspirowanie się,
- urozmaicanie warsztatu pracy – wprowadzanie innowacyjnych metod, przekazywanie tych samych treści w różny sposób,
- kontakt z różnymi grupami uczniów – zindywidualizowane podejście do nauczania,
- możliwość dzielenia się pasją z uczniami zainteresowanymi udziałem w zajęciach (pomocne kółka zainteresowań),
- różnorodność podejmowanych aktywności (zawodowych i pozazawodowych),

- zdrowe proporcje pomiędzy pracą a satysfakcjonującym życiem osobistym,
- przyjazna atmosfera w pracy, wsparcie w domu.

Badani nie znają wielu skutecznych form walki z wypaleniem. Dostępną i wykorzystywaną formą jest urlop zdrowotny. Możliwa jest też zmiana: otoczenia/środowiska/drogi życiowej. Inne formy pomocy, ale także przeciwdziałania wypaleniu bądź jego pogłębieniu się, są słabo dostępne, zwłaszcza w przypadku nauczycieli spoza dużych miast. Należą do nich: pomoc specjalistyczna (psychoterapia) i warsztaty psychologiczne. Niektórzy respondenci deklarowali chęć udziału w tego rodzaju aktywnościach. Pojedynczy nauczyciele mówili o możliwości korzystania z pomocy psychologa i pedagoga szkolnego (barierą może być jednak wstyd, brak zaufania) lub udziału w specjalnych szkoleniach dla kadry pedagogicznej.

Według wielu badanych, mniej narażone na wypalenie zawodowe są osoby świadomie dokonujące wyboru zawodu, lubiące kontakt z dziećmi/młodzieżą, zaangażowane w ich problemy i w nauczany przedmiot, a jednocześnie posiadające specyficzne cechy osobowości, takie jak: optymizm, poczucie humoru, ruchliwość, otwartość, ciekawość świata, kontaktowość.

Cytaty:

„Nie chce się zrobić krzywdy dziecku, ale dochodzi do wypadków i może się tak zdarzyć, a nawet jest to pewne, że podczas mojej kariery się to zdarzy, że coś takiemu dziecku się poważniejszego stanie. I wtedy, jeżeli trafię na niewłaściwych rodziców, to się może skończyć więzieniem, tak, dokładnie”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Oczywiście, ciągle sobie zdaję sprawę. Nieraz mnie trafia, ale staram się zawsze być – jak widzę, że gość zaczął pantofle przebierać i nie ma pantofli, to wysłałem do szatni i wpisałem mu nieobecność. W razie, jak mu się coś stanie, to go nie było – żeby mieć czyste ręce. Wiadomo, jeden drugiego może walnąć, różnie to bywało. Jeden drugiemu odsunął krzesło i siadł. Jakby walnął i głową, to nawet mógłby się zabić. To zagrożenie jest wszędzie, nawet na korytarzach – jeden drugiemu podstawi nogę. Także jest to trudne i widać, że ci nauczyciele coraz bardziej boją się pewnych rzeczy. No, organizowanie wycieczek – coraz mniej się organizuje, bo prawo jest takie, że nigdy nie stanie po stronie nauczyciela. Nauczyciel zawsze będzie winny. Nie wiadomo, co uczeń zrobi”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„To wiadomo, kwestia gardła i górnych dróg oddechowych, to jest największym ryzykiem, aczkolwiek są momenty, że niejedna osoba miała, a to palec wybity, bo gdzieś tam dwóch kogucików skakało do siebie i trzeba było rozdzielać i zawsze myślę, że jak się trafi na strasznie ciężkiego ucznia, z którym się nie da współpracować albo się mu postawi złą ocenę, to jest to ryzyko. Ja jeszcze osobiście się z tym nie spotkałam, ale są osoby, które faktycznie miały takie przygody”. Początkujący nauczyciel, kobieta, łódzkie

„Jestem tutaj dosyć krótko, żeby mówić o takich rzeczach. Wiem, że na praktykach były takie osoby, na tyle znerwicowane, że myślę, że długo w tym zawodzie nie będą pracowały”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Na pewno tam nauczycielom mówi się na spotkaniach, jak uczestniczą w różnych sympozjach czy grupach, o wypaleniu zawodowym. Jak rozpoznać, to chyba każdy wie. Kwestia potem co z tym zrobić”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, łódzkie

„Nie chcę krzywdzić, bo nie jest to regułą, ale często widzę, że nauczyciel starszy nie chce się już angażować w pewne rzeczy, jest też zły, jeżeli ktoś z grona wyłamie się i będzie chciał coś zorganizować. Niewielu jest takich nauczycieli starszych, którzy cały czas szukają aktywnie konkursów dla uczniów, gdzie mogliby się uczniowie zaprezentować czy innych jakichś form, także myślę, że z wiekiem trochę ten entuzjazm i zapał do pracy opada. Nikt nikogo nie ocenia, bo też nie jesteśmy od tego, żeby siebie oceniać, ale oczywiście gdzieś tam w mniejszym gronie, zaufanym są te opinie różne. Nawet powiem pani, że uczniowie często, chcąc nie chcąc, opowiadają i relacjonują, jak u kogoś wygląda np. lekcja, takie informacje, myślę, że dyrekcja też posiada, a ciężko jest podziękować nauczycielowi, który jest już nauczycielem mianowanym bądź dyplomowanym”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Sądzę, że polonistka czy matematyczka, człowiek w ogóle, po tylu latach nie jest w stanie dobrze funkcjonować. Kiedyś pisałam pracę o wypaleniu zawodowym, nie ma znaczenia czy to młody, czy stary nauczyciel, nie ma reguły. Często brak realizacji samego siebie czy to samokształcenie, innowacja twórcza, trzeba się rozwijać. Jeśli zatrzymam się na etapie: mam stażystę, mam kontraktowego, mam mianowanego, to się po prostu robi nudne”. Początkujący nauczyciel, kobieta, warmińsko-mazurskie

„Nie zastanawiałem się nad tym. Na pewno proponowanie wszelkiego rodzaju kursów, szkoleń może pomagać w wypaleniu zawodowym, ale ja jestem, tak generalnie, negatywnie nastawiony do takich szkoleń, bo kojarzy mi się to tylko z jednym, żeby ktoś przyszedł i zapłacił, paperek wziął i wpiął do akt, a to nic nie zmienia. Bardziej pomaga zmiana szkoły, środowiska. Są inni nauczyciele, inni uczniowie, mają inne problemy i to może pomaga. Też na pewno pomaga, jak się zmieniają te klasy, odchodzą, nauczyciel przez trzy lata jest z jednymi uczniami, odchodzą i on znów uczy w pierwszych”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, warmińsko-mazurskie

„Na pewno zdrowotne. Sam głos może zaszkwankować. Poza tym, co jeszcze? Szkoła to jest siedlisko bakterii. I ja doświadczyłem tego przez 2 lata, że to są ciągłe infekcje. Przynajmniej na początku, kiedy człowiek jest nieuodporniony na tę sytuację. I zagrożenia jakiegoś typu posądzania nauczyciela o coś, czego w ogóle nie zrobił”. Początkujący nauczyciel, mężczyzna, małopolska

8.18.2. Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą nauczyciela w opinii dyrektorów szkół

Mówiąc o zagrożeniach, dyrektorzy wymieniali przede wszystkim zagrożenia zdrowotne (schorzenia laryngologiczne i psychiczne: nerwice) oraz konieczność pracy w ciągłym stresie spowodowanym dużymi wymaganiami wobec nauczyciela zarówno ze strony pracodawcy, jak i uczniów i ich rodziców, ale też ze strony samego młodego pedagoga, który chce zmierzyć się z własnymi ambicjami i sprawdzić w zawodzie.

Z opinii dyrektorów wynikało, że znajomość i świadomość tych zagrożeń nie jest dużą barierą w momencie rozpoczynania pracy w zawodzie dla początkujących nauczycieli.

Początkujący nauczyciele są świadomi związanych ze specyfiką zawodu zagrożeń, ponieważ podpisują stosowny dokument na początku stażu (dyrektorzy mówili o obowiązkowym zapoznaniu się z zagrożeniami każdego pracownika szkoły). Znają też opinie kolegów i często bywają przestraszeni, choć później zdarza się, że sytuacja rzeczywista pozytywnie ich zaskakuje.

Cytaty:

„Oczywiście. Też podpisują taki dokument, jak ryzyko zawodowe na początku. Jest analiza tego ryzyka zawodowego. Formalnie, na co jesteś narażony, jak podejmiesz pracę w szkole, patrząc na czynniki takie zewnętrzne czy zdrowotne”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Po części tak, nawet niektórzy są przerażeni, bo krążą różne historie o zachowaniu młodzieży w gimnazjach i rzeczywistość ich rozczarowuje in plus”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

Dyrektorzy wymienili następujące choroby i zagrożenia związane z pracą nauczyciela:

- stres,
- głuchota,
- choroby gardła i strun głosowych,

- załamania nerwowe, nerwice,
- wypalenie zawodowe,
- choroby wirusowe (z powodu dużego kontaktu z innymi ludźmi),
- zagrożenie fizyczne ze strony uczniów – akty wandalizmu, np. porysowanie samochodu, zastraszanie,
- trudności rodzinne, zagrożenie rozpadem rodziny (jako konsekwencja stresu, przyzwyczajenia do zarządzania/rządzenia innymi).

Cytaty:

„...narażenie na życie w ciągłym stresie i ten wymagany staż pracy powodują, że w niektórych przypadkach, zwłaszcza u osób samotnych, które nie mają wsparcia w rodzinie, zdarzają się kłopoty ze zdrowiem psychicznym”. Dyrektor, małopolskie

„Znam takich nauczycieli, część z nich posiłkowała się różnymi preparatami na ratowanie zdrowia, co naprawdę bardzo dużo zrobiło dla odbudowania zdrowia i siły, zmierzania się po prostu na kolejne lata. To było naprawdę bardzo potrzebne”. Dyrektor, małopolskie

„Nerwowy przede wszystkim. Jak się obserwuje niektórych nauczycieli, to już maj – czerwiec jest ta sprężyna mocno naciągnięta. U niektórych, widać, że czekają już tylko wakacji, bo dość psychicznie są obciążeni, nie?” Dyrektor, małopolskie

„Wbrew pozorom to jest dosyć stresująca praca, nerwowa. Nie wiem, jak to wygląda w innych zawodach, być może były badania, ale proszę zwrócić uwagę, że wśród nauczycieli jest sporo osób samotnych. Ja mówię, że jak ktoś jest najmądrzejszy przez siedem godzin, to potem trudno z nim wytrzymać drugiej stronie, chyba, że to też jest nauczyciel”. Dyrektor, łódzkie

Wśród działań profilaktycznych i w ramach polityki informacyjnej znalazły się następujące działania:

- przestrzeganie higieny pracy,
- zachowywanie dystansu psychicznego, nie łączenie pracy zawodowej z życiem prywatnym,
- urlopy dla podratowania zdrowia,
- techniki relaksacyjne,
- szkolenia BHP, szkolenia o wypaleniu zawodowym, o emisji głosu,
- urozmaicanie programu nauczania przez MEN – trudniej byłoby popaść w rutynę,
- motywacja nieformalna, wsparcie, rozmowy, podawanie pozytywnych przykładów jak sobie radzić w chorobami i zagrożeniami,
- aktywność zawodowa, dokształcanie się,
- wyższe pensje – jako czynnik bardzo motywujący i świadczący o prestiżu społecznym zawodu mogłyby pomóc nauczycielom w ich pracy (większy szacunek uczniów i rodziców, większa motywacja własna do starań, przez co osłabłaby podatność na wypalenie zawodowe,

- potrzeba badań okresowych odnośnie możliwości psychologicznych i psychiatrycznych do pracy z dziećmi,
- lepsza współpraca z rodzicami, którzy nie podważaliby autorytetu nauczyciela – wówczas nauczanie byłoby skuteczniejsze i mniej stresujące.

Powtarzały się głosy, że na wypalenie zawodowe bardziej narażone są osoby bez prawdziwego powołania – ‘belfer z prawdziwego zdarzenia’ raczej się nie wypali i będzie pracował z takim samym zapałem aż do emerytury. Dodatkowo na pewno przeciwdziałaniem jest dobra atmosfera w szkole, obserwacja nauczyciela i wyczerpanie na jego kondycję psychofizyczną.

Padła propozycja, żeby większy nacisk na omawiane problemy kłaść już na studiach, aby kandydaci na nauczycieli byli prawdziwie świadomi aktualnych zagrożeń.

Cytaty:

„W Anglii, po 20 latach pracy, nauczyciel nie może zeznawać w sądzie, ponieważ jest niewiarygodny, a my teraz będziemy pracować 35 lat. Chodzi o fizyczną stronę sprawności człowieka, psychiczną też. My mówimy czasem, że każdy po 20 latach pracy powinien zostać przebadany psychiatrycznie, czy aby jest w stanie podjąć pracę. Tak jak policjanci mają psychologiczne badania, tak nauczyciele powinni mieć”. Dyrektor, warmińsko-mazurskie

„Większość jest nieświadoma tego, że głos to narzędzie pracy. Staram się, warsztaty z emisji głosu emerytowanego aktora z Krakowa, w doskonały sposób to przeprowadził, jak trzeba dbać o głos, ale czy to wszystko tak do końca załatwi? Myślę, że nie. Ktoś jest bardziej odporny na schorzenia krtani, ktoś mniej, a do części to nie dociera, idę korytarzem, nauczyciela słyhać, czyli on mówi bardzo głośno, bez potrzeby”. Dyrektor, małopolskie

„Tak, i miałam tego przykład, odeszła na emeryturę pani, która miała rewelacyjny kontakt z młodzieżą, dzieciaki tęskniły za nią jak odeszła, pasjonat historii, potrafiła zainteresować nie tylko dzieci, ale i nauczycieli, więc ona się nie wypaliła zawodowo”. Dyrektor, małopolskie

„Zanim w ogóle rozpoczną studia na tych kierunkach, muszą być świadomi, jakie są zagrożenia. Później również w czasie studiów, bo ten wybór powinien być dojrzały i później wiadomo, że w pracy również, widzimy, że są chwile jakiegoś załamania, to my nawzajem musimy się wspierać”. Dyrektor, małopolskie

„Tak, jeśli byłaby współpraca nauczyciela z rodzicami. Bo wtedy, jeżeli się współpracuje to wszystkie kłopoty nikną. Jeżeli na coś zwracamy uwagę i rodzic na to zwraca uwagę, to wtedy jest współpraca, a jeżeli my mówimy swoje dziecku, idzie do domu, a rodzic mówi ‘zupełnie nie zwracaj na tą głupią wariatkę uwagi, bo ona gada ci głupoty’, to wtedy jest zupełnie bezsensowna nasza praca, tak?”. Dyrektor, łódzkie

8.19. Mocne i słabe strony systemu przygotowania i adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli oraz szanse i zagrożenia przygotowania do pracy w zawodzie – analiza SWOT

Dane do Analizy SWOT opracowano na podstawie wypowiedzi 2 grup respondentów (dyrektorów szkół, początkujących nauczycieli) i były one punktem wyjścia do rekomendacji.

Co ciekawe, samoocena początkujących nauczycieli potwierdza obserwacje dyrektorów. Podobne są także ich uwagi dotyczące systemu kształcenia nauczycieli. Uzupełniające badanie starszych stażem nauczycieli i uczniów potwierdza wyniki uzyskane podczas badania próby docelowej. Z jednej strony

można by to uznać za argument uwierzytelniający rekomendacje, z drugiej, nie można lekceważyć faktu, iż opinie badanych w dużej mierze opierają się na dość stereotypowych stwierdzeniach, co może świadczyć o tym, że są one w dużej mierze zgodne z rzeczywistością.

Tabela. 5. Analiza SWOT: wewnętrzne mocne i słabe strony systemu przygotowania i adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli oraz zewnętrzne szanse i zagrożenia przygotowania do pracy w zawodzie

Wewnętrzne (szkoła/nauczyciele)	S(trengths) Najważniejsze Mocne strony	W(eaknesses) Najważniejsze słabe strony
	<p>1. <u>Wyraźna zgodność opinii środowiska nauczycielskiego.</u> Zarówno dyrektorzy (doświadczeni nauczyciele, odpowiedzialni za funkcjonowanie szkoły jako całości), jak i początkujący nauczyciele, w tym także początkujący nauczyciele języków obcych (elita zawodu, mająca największe możliwości na rynku pracy, doświadczenie pracy w szkołach niepublicznych i kontakty międzynarodowe, w dodatku częściowo rekrutująca się z osób, które ukończyły odmienny od standardowego "kanał" edukacyjny, czyli 3-letnie kolegia nauczania języków) podzielają opinie dotyczące zarówno głównych kwestii badania (ocena jakości systemu kształcenia nauczycieli i niezbędne zmiany tego systemu) jak i tematów dodatkowych (system awansu, motywacje do zawodu, zmiany pozycji społecznej nauczyciela itp.). Ta zgodność jest czynnikiem ułatwiającym wprowadzenie oczekiwanych zmian.</p> <p>2. <u>Zasadniczo wysoki stopień przygotowania merytorycznego (przedmiotowego) nauczycieli,</u> czasami, w ich opinii, nawet zbyt akademicki, powyżej potrzeb dydaktycznych w szkołach niższego szczebla.</p> <p>3. <u>Przewaga,</u> w opinii wszystkich badanych grup, <u>nauczycieli "z powołania",</u> o motywacjach pozatekonicznych jako decydujących dla wyboru zawodu i dalszego rozwoju zawodowego.</p> <p>4. Zasadniczo korzystna, <u>sprzyjająca aklimatyzacji młodych nauczycieli, postawa</u> dyrekcji szkół i kadry nauczycielskiej.</p>	<p>1. <u>Istnienie w szkołach kategorii nauczycieli mało przydatnych</u> w pracy szkoły:</p> <p>a) części starszych nauczycieli, dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego,</p> <p>b) części młodych nauczycieli, którzy trafili do zawodu nauczyciela nie "z powołania", ale w wyniku selekcji negatywnej (niemożność znalezienia lepszej pracy ze względu na niekorzystne predyspozycje osobowościowe, np. tzw. "życiową niezaradność") lub z przypadku (kierunek nauczycielski był jedynym dostępnym w miejscu zamieszkania). Według badanych liczebność tej kategorii rośnie.</p> <p>2. <u>Niedysponowanie przez dyrekcje realnymi instrumentami umożliwiającymi prowadzenie efektywnej polityki kadrowej:</u></p> <p>a) trudność formalna i psycho – kulturowa w zwalnianiu z pracy mniej efektywnych, ale starszych nauczycieli i zastępowaniu ich lepszymi, ale młodszymi</p> <p>b) brak wystarczających środków do dyspozycji dyrekcji, umożliwiających finansową gratyfikację najlepszych nauczycieli</p> <p>c) brak wystarczających środków finansowych na wynagradzanie opiekunów praktyk i staży przyszłych/początkujących nauczycieli</p> <p>d) brak wystarczających środków do dyspozycji dyrekcji, umożliwiających finansowanie młodym nauczycielom szkoleń.</p> <p>3. <u>Trudności młodych nauczycieli w początkowym okresie pracy z radzeniem sobie ze wszystkim aspektami roli zawodowej nauczyciela:</u></p> <p>a) brak kompetencji do stawiania czoła problemom wychowawczym, pedagogicznym i dydaktycznym</p> <p>b) brak kompetencji do radzenia sobie z obowiązkami, wynikającymi</p>

	<p>5. <u>Istnienie w szkołach procedur:</u> a) weryfikacji kandydatów do pracy (np. rozmowa kwalifikacyjna, wywiad środowiskowy) b) wdrażania młodych nauczycieli do pracy (np. opiekun stażu) c) weryfikacji pracy młodych nauczycieli (np. umowa na czas określony).</p> <p>6. <u>Początkujący nauczyciele posiadają w wyższym stopniu niż starsi niezbędne kompetencje</u> (językowe, kulturowe, techniczne) do funkcjonowania w społeczeństwie informatycznym i globalnym.</p>	<p>z biurokratyzacji szkoły c) brak doświadczenia, co powoduje, że wykonywane przez starszych nauczycieli rutynowo obowiązki, zajmują młodym nauczycielom więcej czasu i stresory są stresorami.</p> <p>4. <u>Choroby zawodowe</u> związane z zawodem nauczyciela.</p>
<p>Zewnętrzne, otoczenie (społeczeństwo/państwo/uczelnie)</p>	<p>O(pportunities) Najważniejsze możliwości</p> <p>1. <u>Trudna sytuacja na rynku pracy</u>, zwłaszcza dotycząca młodych ludzi, zwiększa atrakcyjność pracy na etacie w sektorze publicznym, w tym także zawodu nauczyciela.</p> <p>2. <u>Wysoki poziom merytoryczny (wiedza przedmiotowa) polskich uczelni.</u></p> <p>3. <u>Inicjatywy unijne i rządowe</u> na rzecz poprawy jakości kształcenia nauczycieli.</p> <p>4. <u>Pojawiające się coraz częściej przypadki współpracy między uczelniami a szkołami.</u></p> <p>5. <u>Rosnące możliwości doksztalcenia się, związane z konstytuującym się społeczeństwem informatycznym</u> (np. e-learning) i <u>globalizacją</u> (kontakty międzynarodowe).</p> <p>6. <u>Reforma szkolnictwa wyższego:</u> a) wprowadzenie trzystopniowego systemu nauczania umożliwiające łączenie studiów licencjackich i magisterskich na różnych kierunkach (np. licencjat z historii, magisterium z pedagogiki lub odwrotnie), co ułatwia zdobywanie kwalifikacji pedagogicznych b) wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji zobowiązujących do kształcenia nie tylko pod kątem zdobywania wiedzy, ale także praktycznych umiejętności.</p>	<p>T(hreats) Najważniejsze zagrożenia</p> <p>1. <u>Niskie zarobki w oświacie:</u> a) działają jako bardzo silny demotywator wyboru zawodu nauczyciela oraz rozwoju zawodowego b) są przyczyną niepożądanego rotacji zawodowej (odpływ dobrych nauczycieli) c) powodują niekorzystną, z punktu widzenia procesu wychowawczego feminizację, zawodu i często negatywną selekcję mężczyzn w procesie wyboru zawodu nauczyciela d) sprzyjają poszukiwaniu dodatkowej pracy (w tym wieloletowości, nadgodzinom, pracy w wakacje), co prowadzi do przeciążenia i przyspiesza pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego.</p> <p>2. <u>Obniżenie prestiżu zawodu nauczyciela:</u> a) spowodowane: - niskimi zarobkami (patrz 1.) - niekorzystnym wizerunkiem medialnym (prezentowanie fałszywego obrazu rzeczywistego czasu pracy nauczyciela oraz sytuacji skrajnych, jak np. przemoc, molestowanie, itp.) - powszechną dostępnością wyższego wykształcenia, w wyniku czego zawód nauczyciela przestaje mieć charakter elitarny b) czego konsekwencją jest: - demotywacja do wykonywania zawodu - lekceważenie nauczycieli przez niektóre kategorie rodziców i uczniów.</p> <p>3. <u>Niewłaściwy system kształcenia nauczycieli:</u> a) nadmiar wiedzy teoretycznej (wykłady) kosztem wiedzy praktycznej (warsztaty,</p>

	<p>7. <u>Pojawienie się kolegów językowych</u> przygotowujących nauczycieli języków obcych, a nie tylko filologów.</p>	<p>praktyka itd.) w kształceniu akademickim</p> <p>b) nadmiar wiedzy "przedmiotowej" kosztem wiedzy psychologicznej i pedagogicznej na specjalizacjach nauczycielskich</p> <p>b) marginalna rola praktyk nauczycielskich w kształceniu akademickim (poza kolegami językowymi):</p> <ul style="list-style-type: none"> - są zbyt krótkie - często mają charakter tzw. "działań pozornych", są traktowane przez uczestnika, uczelnię i szkołę jako "balast", "formalność", coś "co można sobie załatwić" - mają zbyt często bierny charakter (obserwacja zamiast prowadzenia lekcji) - są ograniczone tematycznie (obejmują tylko lekcje, nie uwzględniają godzin wychowawczych, wywiadówek, rad pedagogicznych, wycieczek, itp.). <p>4. <u>Istnienie dwóch odrębnych ministerstw</u> (Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego), co nie sprzyja koordynacji działań na szczeblu centralnym (m.in. w przypadku tworzenia kierunków studiów, organizacji praktyk nauczycielskich, budowy programu studiów, itp.).</p> <p>5. <u>Niewłaściwy system awansu zawodowego:</u></p> <p>a) uciążliwe i czasochłonne kryteria biurokratyczne o charakterze tzw. "działań pozornych", nie związane z rzeczywistymi problemami szkoły i użytecznymi kompetencjami zawodu nauczyciela</p> <p>b) zbyt "krótka" ścieżka awansu działająca demotywująco przy podejmowaniu decyzji o dalszym rozwoju i utrudniająca pożądaną rotację kadrową w szkołach.</p>
--	--	---

9. Wnioski

Selekcja do zawodu

Zdaniem badanych początkujących nauczycieli i dyrektorów szkół, coraz więcej osób trafia do zawodu nauczyciela „przypadkiem”. Zgodnie z deklaracjami respondentów zdarzają się w zawodzie osoby, które nie posiadają kompetencji, w tym wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Motywy wyboru zawodu

Na podstawie badań można postawić hipotezę o odmiennych motywach podjęcia decyzji o wyborze ścieżki zawodowej przez kobiety i mężczyzn.

Z wypowiedzi respondentów wynika, że mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety, zostają nauczycielami przez przypadek. I choć mają predyspozycje do pracy z uczniami oraz rozwijają się zawodowo, rzadziej niż kobiety deklarują chęć kontynuowania kariery w szkolnictwie. Głównym czynnikiem demotywującym mężczyzn do wykonywania zawodu nauczyciela są niskie płace, uniemożliwiające utrzymanie rodziny.

Kobiety natomiast, jak wynika z deklaracji respondentek, przy wyborze kierują się pasją do nauczania – pielęgowaną od czasów dzieciństwa. Warto zauważyć, że w tej grupie najczęściej wybór zawodu koreluje bardzo silnie z posiadaniem w najbliższej rodzinie pedagoga lub osoby związanej z oświatą. Podobnie silny wpływ na decyzję w tej grupie, mieli dawni nauczyciele.

Prestiż zawodu nauczyciela

Zarówno dyrektorzy szkół, jak i początkujący nauczyciele uważają, że prestiż zawodu nauczyciela jest niski i co więcej, ulega ciągłemu obniżeniu. Wpływa to negatywnie na współpracę pomiędzy szkołą – dziećmi i rodzicami. Jest także jedną z przyczyn zniechęcających mężczyzn do wykonywania zawodu nauczyciela.

Trudności ze znalezieniem pracy

Z wypowiedzi respondentów wynika, że poszukiwanie pracy jest doświadczeniem stresującym, a często także demotywującym. Ma to związek z liczbą absolwentów poszukujących pracy w zawodzie, która wielokrotnie przekracza liczbę miejsc pracy oraz, jak wynika z wypowiedzi respondentów, negatywnym podejściem większości pracowników administracyjnych szkół do kandydatów.

Braki kompetencji początkujących nauczycieli

Początkujący nauczyciele przyznawali się do bezradności w zetknięciu z problemami uczniów – między innymi problemami rodzinnymi, osobistymi, w relacjach z rówieśnikami. Brakowało im też kompetencji wspierających kontakt z rodzicami uczniów. Respondenci zgodnie twierdzili, że ten aspekt pracy jest absolutnie pomijany w procesie kształcenia nauczycieli. To czego szczególnie

brakuje początkującym nauczycielom, to kompetencji niezbędnych do realizacji zadań opiekuńczych i wychowawczych, w tym wiedzy psychologicznej.

Organizacja kształcenia

Badanie pokazuje, że zawód nauczyciela opiera się w coraz większym stopniu na umiejętnościach „miękkich” – umiejętności występowania przed grupą, umiejętności zaciekawienia tematem lekcji (bądź szerzej – daną dziedziną), umiejętnościach negocjacyjnych i mediacyjnych, umiejętności zjednania sobie uczniów, umiejętności utrzymania dyscypliny na zajęciach, umiejętności zarządzania stresem, czy umiejętności zarządzania czasem.

Absolwent studiów okazuje się, według badanych, nie być praktycznie przygotowany do wykonywania zadań opiekuńczych, wychowawczych i dydaktycznych. Co prawda dysponuje wiedzą z zakresu dydaktyki i szczegółowej metodyki, ale wiedza ta nie jest poparta doświadczeniem jej praktycznego wykorzystania.

To, czego szczególnie brakuje początkującym nauczycielom, to kompetencji niezbędnych do realizacji zadań opiekuńczych i wychowawczych, w tym wiedzy psychologicznej.

Dyrektorzy nie mają raczej zastrzeżeń do wiedzy merytorycznej kandydatów do pracy w szkole, lecz do wiedzy praktycznej – absolwent studiów nie wie, jak ową wiedzę teoretyczną urzeczywistnić w realnej pracy z uczniem, jak dostosować metody i formy pracy do realizowanych treści, etapu edukacyjnego, a także dynamiki grupy uczniowskiej. Konsekwencją tego jest szereg trudności w pracy początkującego nauczyciela.

Opiekun stażu

Wśród najważniejszych form wsparcia nauczycieli w początkowym okresie pracy początkujący nauczyciele wymieniali opiekuna stażu.

Praca zespołowa

Z raportu wynika, iż w szkołach zbyt mały nacisk kładziony jest na pracę zespołową, zwłaszcza w kontekście usprawniania procesu adaptacji do zawodu początkujących nauczycieli. Wydaje się, iż w polskich szkołach praca zespołowa jako forma adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli bywa niedoceniana. Zróżnicowanie ocen procesu aklimatyzacji w oparciu o wielkość szkoły, a co się z tym wiąże – rady pedagogicznej, potwierdza pozytywne znaczenie pracy zespołowej – nowy nauczyciel, niezależnie od wielkości grona nauczycielskiego, trafia wówczas do małej grupy, z którą łączy go zadania i dzielona odpowiedzialność.

Rozwój zawodowy

Zdarza się, o czym świadczą wypowiedzi zarówno początkujących nauczycieli, jak i dyrektorów szkół, że oferta rozwoju zawodowego jest nieadekwatna do potrzeb nauczycieli rozpoczynających pracę w zawodzie.

Z wypowiedzi początkujących nauczycieli wynika, że nie ma jasnych kryteriów korzystania z oferty rozwoju zawodowego finansowanych przez szkołę.

W opinii początkujących nauczycieli system dodatków motywacyjnych jest nieefektywny. Nie wszyscy początkujący nauczyciele są świadomi jego istnienia, gdyż ze względu na krótki staż pracy, nie mieli okazji z niego skorzystać. Badani, którzy wiedzą o istnieniu dodatków, deklarują, że system ich przyznawania nie jest transparentny, sposób przyznawania oceniają jako nieuczciwy, a kwoty – symboliczne (zbyt niskie).

Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą

Ryzyka zawodowe w zawodzie nauczyciela rzadko są dostrzegane przez początkujących nauczycieli.

Zawód nauczyciela i rola rodziny

Rodzina dla początkujących nauczycieli jest szczególną formą wsparcia, zwłaszcza na początkowym etapie pracy w zawodzie nauczyciela. Jednocześnie specyficzny charakter pracy wiąże się z wykonywaniem jej części w domu. Realnym problemem zatem, dla niektórych respondentów staje się godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Na szczególną uwagę zwracają wypowiedzi respondentów, którzy nie mają własnej rodziny – myśl o założeniu rodziny, godzeniu obowiązków rodzinnych z zawodowymi wydaje się im nie do pogodzenia.

10. Podsumowanie

Nauczyciel idealny

Większość początkujących nauczycieli za ideał uważa swoich pedagogów ze szkół średnich, których postawa przyczyniła się pośrednio do wyboru ścieżki zawodowej przez respondentów.

Spośród najistotniejszych cech ideału, do którego dążą początkujący nauczyciele, wymienić należy: pasję pracy, zaangażowanie, ambicję, pracowitość, dar „przekazywania wiedzy” i zaciekawiania przedmiotem, umiejętność nauczania praktycznego wykorzystywania wiedzy, kreatywność w poszukiwaniu skutecznych metod nauczania, umiejętność wychowywania dzieci i młodzieży, sprawiedliwość, bezstronność, odporność na stres, poczucie humoru, cierpliwość, a także umiejętność dyscyplinowania uczniów, przy jednoczesnym utrzymywaniu z nimi przyjaznych stosunków.

Nauczyciel idealny jest połączeniem osoby młodej, mającej swobodny kontakt z uczniami, dobrze zmotywowanej do pracy oraz nauczyciela starszego z dużym doświadczeniem dydaktycznym.

Samocena początkujących nauczycieli

Początkujący nauczyciele zdają sobie sprawę, że są dopiero na początku drogi ku pedagogicznemu ideałowi. Wiedzą dobrze, że wiedzie ona przez praktykę. Są świadomi swojej wartości i potrafią wskazać mocne i słabe strony własnego warsztatu. Do mocnych zaliczają przede wszystkim: duże zaangażowanie w pracę, podnoszenie kompetencji zawodowych, dobry kontakt z uczniami oraz umiejętność przekazywania im wiedzy. Słabe strony to: nieumiejętność utrzymania dyscypliny, brak obiektywności i bezstronności czy niedoskonałe zarządzanie czasem lekcji.

Organizacja kształcenia

System kształcenia nauczycieli jest przez początkujących nauczycieli oceniany raczej negatywnie – zwłaszcza pod kątem praktycznego przygotowania do zawodu. Niektórzy otwarcie przyznają, że studia nie przygotowują do pracy w szkole. Uczelnie kładą zbyt duży nacisk na kształcenie teoretyczne (wiedza przedmiotowa), a zbyt mały na przygotowanie przyszłych nauczycieli do realiów pracy w szkole – brak styczności z realnymi problemami wychowawczymi uczniów, brak przygotowania do prowadzenia dokumentacji szkolnej. Wielu respondentów zauważa, że wiedza zawodowa przekazywana na studiach nie nadąża ze zmianami w szkolnictwie.

Początkujący nauczyciele krytykują również brak mechanizmów sprawdzających predyspozycje kandydatów na studia. Zdarzają się w zawodzie osoby, które nie powinny pracować z dziećmi czy nauczyciele z dysleksją. Częste są także przypadki „załatwiania” praktyk przez studentów.

Początkujący nauczyciele chwalą natomiast wysoki poziom kształcenia teoretycznego, bardzo ciekawą i różnorodną ofertę kierunków studiów magisterskich stacjonarnych II stopnia oraz podyplomowych. Część początkujących nauczycieli ceni doświadczenie i wiedzę wykładowców, dobre przygotowanie metodyczne, dydaktyczne i praktyczne na uczelniach.

Proponowane zmiany w systemie kształcenia

Zmiany w systemie kształcenia nauczycieli proponowane przez początkujących nauczycieli opierają się przede wszystkim na zwiększeniu liczby godzin praktyk studenckich. Początkujący nauczyciele postulują zwłaszcza wprowadzenie zajęć: z „trudną młodzieżą”⁶, przygotowujących do pracy w gimnazjach, położenie nacisku na kształtowanie u przyszłych nauczycieli umiejętności komunikacyjnych i dydaktyczne (przygotowanie pod kątem odpowiedniego podejścia do ucznia, rozmowy z nim, przekazywania wiedzy, utrzymania dyscypliny).

Kształcenie praktyczne – ocena

Z wypowiedzi początkujących nauczycieli wynika, że z reguły odbywali praktyki studenckie we wszystkich typach szkół. Część respondentów skierowały do konkretnych szkół ich uczelnie. Najczęściej jednak oni sami decydowali o miejscu odbywania praktyk. Wielu badanych wybierało swoje macierzyste szkoły, gdzie opiekunami praktyk z ramienia szkoły byli często ich dawni nauczyciele. Część respondentów, ze względu na swoje wykształcenie (np. psychologia, pedagogika specjalna, resocjalizacja), odbywała praktyki w instytucjach pozaszkolnych.

Okres praktyk jest kluczowy dla dobrego przygotowania nauczycieli do zawodu. To one, a nie studia, jak wynika z deklaracji badanych, przygotowują do realnej pracy. Wielu nauczycieli dzięki odbyciu praktyk ostatecznie podjęło decyzję o podjęciu pracy w zawodzie. Wartość praktyk zależy, w opinii badanych nauczycieli, w głównej mierze od wiedzy i doświadczenia, a przede wszystkim zaangażowania opiekuna praktyk.

Okres praktyk to czas bardzo intensywnej nauki podstaw zawodu. Spośród kluczowych umiejętności nabywanych podczas obserwowania lekcji, samodzielnego prowadzenia zajęć i rozmów oceniających praktyki z opiekunami praktyk wymienić należy przede wszystkim: nawiązywanie relacji z uczniami, dostosowywanie poziomu komunikatu i metod do podopiecznych, zarządzanie stresem, konsekwencja, ćwiczenie cierpliwości, różnicowanie metod prowadzenia zajęć, prowadzenie dokumentacji (konспекty, skrypty, plany, arkusze ocen, dzienniki), a także zarządzanie czasem na lekcji.

Motywy wyboru zawodu

Z wypowiedzi badanych nauczycieli wynika, że kobiety nieco częściej niż mężczyźni wybierając zawód nauczyciela kierują się powołaniem. Duża część badanych nauczycielek deklaruowała, że już od dzieciństwa marzyły o byciu nauczycielką. Ich pasja bardzo często rozwijała się dzięki dobrym pedagogom napotkanym na swojej ścieżce edukacji. W przypadku kobiet bardzo często decyzja o podjęciu ścieżki zawodowej była niejako „kontynuacją rodzinnej tradycji”. Często niemal regułą jest, że badane nauczycielki mają w najbliższej rodzinie nauczyciela, bądź osobę bezpośrednio związaną z oświatą. Kobiety są także częściej niż mężczyźni usatysfakcjonowane własnym wyborem zawodu. Co ciekawe, także zdecydowanie częściej niż mężczyźni nie widzą alternatywy dla swojej profesji.

⁶ Przez „trudną młodzież” lub „trudnego ucznia” należy rozumieć taką młodzież i takiego ucznia, która/który sprawia problemy wychowawcze lub ma problemy z nauką. W takim znaczeniu terminy te stosowane będą w dalszej części niniejszego raportu.

Badani mężczyźni tymczasem częściej niż kobiety deklarowali, że o wyborze zawodu zdecydował przypadek. Planowali jednak łączyć swoje zawodowe życie z pasjami – np. miłością do literatury, dziennikarstwem, sportem. Nie można jednak powiedzieć o nich, że są nauczycielami „z przypadku”. Są przekonani o swoich wysokich kompetencjach, a praca z uczniami bardzo ich satysfakcjonuje i rozwija. Nie są jednak tak pewni jak kobiety kontynuacji kariery pedagogicznej.

Spośród motywów wyboru profesji nauczycielskiej najważniejsze wydają się: elastyczny czas pracy oraz duża ilość czasu wolnego (wakacje, ferie). Są to główne zalety zawodu dla kobiet – ze względu na możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym, głównie opieką nad własnymi dziećmi. To, co zdecydowanie zniechęca do pracy w szkole, to przede wszystkim niskie zarobki – argument przywoływany przede wszystkim przez mężczyzn. Element ten jednak był mało istotny lub wręcz nieważny dla osób, które przy wyborze kierowały się pasją.

Opinie o osobach pracujących w szkołach

W opinii początkujących nauczycieli w szkołach pracują przede wszystkim osoby, lubiące kontakt z ludźmi, kochające dzieci, posiadające umiejętność publicznego występowania i przekazywania wiedzy, pełne chęci do pracy, wkładające w nią dużo energii, cierpliwe i systematyczne, chcące się kształcać, społecznicy.

Większość początkujących nauczycieli uważała, że nauczyciele pracujący w szkole, poradziliby sobie na „otwartym” rynku pracy. Część z nich podkreślała, że sukces zawodowy poza szkolnictwem zależy od charakteru, zaradności oraz chęci do ewentualnego przekwalifikowania się.

Najczęściej wymieniane branże, w których początkujący nauczyciele widzieli możliwość znalezienia pracy w razie rezygnacji z zawodu nauczyciela to: biura tłumaczeń, szkoły językowe, urzędy, a także branża usługowa.

Doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy w zawodzie nauczyciela

Większość badanych nauczycieli rozpoczynała poszukiwanie pracy w zawodzie bezpośrednio po ukończeniu studiów (zazwyczaj ostatnie lata studiów magisterskich/uzyskanie tytułu licencjata).

Proces poszukiwania pracy w większości przypadków polegał na roznoszeniu/rozwożeniu CV po szkołach w obrębie powiatu lub województwa (badani gotowi byli dojeżdżać do pracy, niektórzy także zmienić miejsce zamieszkania).

Niezależnie od wybranego modelu poszukiwań, proces ten kojarzył się większości badanych pejoratywnie. Mniej negatywnych odczuć towarzyszyło osobom, poszukującym pracy podczas studiów; najmniej tym, które łączyły je z pracą zarobkową. Decydujący był brak presji czasowej i finansowej. Osoby, którym nie udało się znaleźć pracy w zawodzie przez dłuższy okres, podejmowały inną (czasami lepiej płatną) lub wykorzystywały ten czas na zdobywanie dodatkowych kwalifikacji (studia podyplomowe, kursy).

Z wypowiedzi początkujących nauczycieli wynika, że najczęściej kontakt z kandydatem do pracy w szkole nawiązywany był z inicjatywy szkoły, w której pozostawiał CV/podanie o pracę.

Początkujący nauczyciele jako czynnik wpływający na prawdopodobieństwo zatrudnienia, niezależnie od wielkości miejscowości wymieniali to, czy kandydat do pracy w szkole był przez kogoś polecony lub czy dyrektor osobiście go znał (dyrektorzy preferują osoby „znane”, „sprawdzone”, „godne zaufania”).

Większość badanych podczas poszukiwania pracy nie wybierała jednej szkoły, tylko raczej próbowała znaleźć zatrudnienie w kilku szkołach w okolicy. Prawdopodobnie zdecydowało o tym przekonanie o trudności znalezienia pracy (sam fakt zatrudnienia wielu respondentów określało jako sukces) oraz dominująca chęć nabycia doświadczenia zawodowego, pomocnego w ewentualnych dalszych poszukiwaniach.

Pierwsza praca respondentów rzadko obejmowała pełen wymiar godzin, często była to praca na zastępstwo lub w ramach projektu unijnego.

Proces rekrutacji

Proces rekrutacji zazwyczaj przebiegał podobnie. Rozpoczynał się rozmową, podczas której dyrektor sprawdzał kompetencje badanych, analizując przedłożone dokumenty.

W przypadku niektórych szkół niepublicznych, dodatkowo kandydaci proszeni byli o przeprowadzenie obserwowanej lekcji próbnej.

Prawie wszyscy początkujący nauczyciele pozytywnie oceniali proces rekrutacji. Niektórzy respondenci (zarówno mężczyźni, jak i kobiety) wspominali o uprzywilejowanej pozycji mężczyzn – według nich, są chętniej zatrudniani z uwagi na feminizację zawodu nauczyciela.

Pierwsze dni pracy

Pierwsze dni pracy początkujący nauczyciele określali jako trudne. Najwięcej obaw respondentów związanych było z przyjęciem ich przez środowisko. Dodatkowym utrudnieniem była chęć zrobienia dobrego wrażenia, potęgująca obawy przed popełnianiem błędów i niechętnym przyjęciem przez dyrekcję, nauczycieli i uczniów.

Nasilenie wymienianych odczuć negatywnych i czas ich utrzymywania się miał związek z wielkością szkoły, sposobem wprowadzenia nauczyciela w nowe środowisko przez dyrekcję, reakcją grona pedagogicznego, liczbą nauczycieli rozpoczynających pracę w tym samym okresie, atmosferą panującą w danej placówce oraz cechami poszczególnych badanych (charakter, osobowość).

Po upływie kilku miesięcy badani czuli się znacznie pewniej. Towarzyszyły im: większa samoświadomość, pewność siebie i poczucie przynależności.

Oczekiwania początkujących nauczycieli

Oczekiwania początkujących nauczycieli można podzielić na dwie grupy:

- negatywne – związane z obawami dotyczącymi głównie środowiska pracy – przyjęciem przez innych pracowników szkoły, uczniów (zazwyczaj nieureczywistnione),
- pozytywne – dotyczące pomocy ze strony dyrekcji i innych nauczycieli w odnalezieniu się w nowej sytuacji (zazwyczaj ureczywistnione).

Zaledwie w kilku przypadkach obawy okazały się uzasadnione – respondenci nie zostali zaakceptowani przez środowisko – zwłaszcza innych nauczycieli.

Część badanych nauczycieli deklarowała, iż nie miała oczekiwań w stosunku do środowiska pracy. Były to zazwyczaj osoby pewne siebie, lubiące działać samodzielnie, dążące do perfekcji w swoich działaniach.

W wypowiedziach badanych nauczycieli często pojawiała się opinia, że zakres wymaganej dokumentacji i poziom sformalizowania funkcjonowania szkoły negatywnie ich zaskoczyły. Niektórzy dodatkowo czuli się zaskoczeni niskim poziomem wiedzy młodzieży, jej małą samodzielnością w poszukiwaniu informacji, co wiązało się z koniecznością dostosowania poziomu nauczania do jej możliwości.

Atmosfera pracy

W większości przypadków atmosfera panująca w badanych szkołach, w ocenie początkujących nauczycieli, mieściła się w „granicach normy” -określano ją jako neutralną, pozytywną, a niekiedy wręcz rodzinną. Na uwagę zasługuje fakt, iż często porównywana była z atmosferą w znanych respondentom „innych szkołach”, gdzie atmosfera pracy była postrzegana jako dużo gorsza. Może to wskazywać na fakt, iż wyniki badania nie obejmują całokształtu zjawiska – na udział w projekcie zgodziły się głównie placówki, które nie miały obaw co do oceny jakości procesu adaptacji nowej kadry.

Na ocenę atmosfery w szkole, w dużej mierze wpływała: poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia lub jego brak, poziom akceptacji dyrektora przez grono pedagogiczne, osobowość dyrektora, sposób zarządzania placówką, wielkość szkoły, relacje nauczycieli, zaangażowanie polityczne dyrekcji (konieczność zadeklarowania się odbierana była negatywnie). Większość badanych deklarowała, że jest w stanie wiele „znieść”, byle tylko utrzymać pracę.

Relacje z otoczeniem

Badani początkujący nauczyciele najczęściej wyrabiali sobie opinię na temat przyszłej pracy na podstawie swoich pierwszych kontaktów z dyrektorem szkoły. Prawie wszyscy dyrektorzy szkół postrzegani byli jako osoby bardzo zajęte, mające mnóstwo różnorodnych obowiązków, zaangażowane w funkcjonowanie szkoły na wielu poziomach. Stosunek badanych do przełożonych był w przeważającej większości przypadków pozytywny lub neutralny, a ich relacje określano jako poprawne.

Kontakty początkujących nauczycieli z dyrektorami zazwyczaj można opisać jako realizowane „na miarę potrzeb i możliwości”. Respondenci starali się nie nadużywać możliwości i zwracali się do dyrektorów najczęściej w sprawach trudnych, wymagających ich decyzyjności. Pozostałe wątpliwości starali się rozstrzygać samodzielnie bądź prosząc o pomoc starszych kolegów. Wyjątkiem były sytuacje, w których dyrektor sam wychodził z inicjatywą częstszych kontaktów.

Niezależnie od możliwych podziałów tam, gdzie atmosfera była określana przez respondentów jako dobra (a takich placówek było najwięcej), spotkali się oni ze wsparciem i względną otwartością ze strony grona pedagogicznego.

W sporej części szkół panowała atmosfera „rodzinna” – tam stosunki między gronem nauczycielskim opierały się na wzajemnym szacunku, akceptacji, sympatii. Poziom zaangażowania nauczycieli był

porównywalny, podobnie jak podejście do zawodu, a dyrekcja wymagająca, premiująca inicjatywę i otwarta w kontaktach.

Wydaje się, że proces aklimatyzacji sprawniej następował w małych szkołach, gdzie relacje były nawiązywane szybciej i częściej wykraczały poza charakter czysto służbowy.

Sytuacje znacząco utrudniające adaptację występowały sporadycznie i polegały na ignorowaniu nauczyciela przez grupę przedmiotową.

Zespoły zadaniowe istniały w większości badanych szkół. Większość respondentów była zaangażowana w ich pracę i oceniała ten rodzaj działalności pozytywnie –to tam nawiązywali bliższe kontakty z innymi nauczycielami. Mieli okazję do zadawania pytań i zdobywania doświadczeń. Była to przestrzeń do wykazania się własną inicjatywą, zaangażowaniem, realizowania ambicji i zdobycia zaufania kolegów.

Większość badanych oceniała swoje relacje z uczniami pozytywnie. Wielu z nich, kontakt z młodzieżą wynagradzał wszelkie trudności związane z pracą. Pierwsze kontakty wiązały się najczęściej z niepewnością nauczyciela, próbującego za wszelką cenę dobrze wypaść. Badani przyjmowali zazwyczaj jedną z dwóch strategii:

- zbytne spoufalanie się/pobłażliwość,
- nadmierny dystans/surowość.

Prawie wszyscy badani czuli się wypróbowywani przez uczniów (podopieczni sprawdzali: na ile mogą sobie pozwolić, gdzie nauczyciel stawia granice, jak bardzo podatny jest na manipulację i w jaki sposób radzi sobie z różnymi formami wyprowadzania go z równowagi).

Ważne w nawiązaniu pozytywnych relacji było, w odczuciu respondentów, indywidualne traktowanie uczniów (znajomość ich imion, problemów, zwyczajów) i prawdziwa chęć przekazania wiedzy, najlepiej niestandardowymi metodami.

Zdaniem dużej części badanych, większość rodziców nie traktuje młodych stażem dydaktyków inaczej niż pozostałych. Zdarzało się, że początkujący nauczyciele spotykali się z wątpliwościami rodziców dotyczącymi ich braku doświadczenia (zwłaszcza w przypadku obejmowania wychowawstwa lub przygotowywania klas maturalnych). Większości badanych dosyć szybko, udawało się pozyskać zaufanie – jego miarą były pozytywne wyniki w nauce oraz zadowolenie uczniów.

Trudności, sukcesy i porażki w pierwszych miesiącach pracy

W pierwszych miesiącach pracy trudności deklarowane przez początkujących nauczycieli dotyczyły ich nieprzygotowania pod względem psychologicznym, pedagogicznym i wychowawczym, a także organizacyjnym i formalnym (kwestia nieznaności obowiązujących dokumentów i przepisów). Dodatkową trudnością była niemożność sprostania oczekiwaniom własnym i problemy wynikające z nieznaności środowiska, w którym musieli się odnaleźć.

Za swoje sukcesy w tym okresie badani najczęściej uznawali codzienne postępy w radzeniu sobie z trudnościami, a w szczególności nawiązanie kontaktu i współpracy z uczniami oraz osiągnięcia podopiecznych.

Poczucie porażki towarzyszyło respondentom w momentach bezradności i utraty kontroli.

Formy wsparcia ułatwiające pracę

Do możliwych lub rzeczywistych form wsparcia, ułatwiających pracę początkującym nauczycielom, respondenci zaliczali:

- dobre przygotowanie zawodowe,
- możliwość:
 - rozpoznania środowiska szkolnego przed początkiem roku szkolnego,
 - uczestnictwa w szkoleniach/warsztatach psychologicznych, konferencjach, zebraniach metodycznych,
 - współpracy z psychologiem/pedagogiem,
 - udziału w grupach wsparcia,
- dostęp do materiałów pomocnych w przygotowywaniu lekcji,
- przychylne środowisko,
- bezpieczeństwo finansowe.

Zdaniem wszystkich badanych, ważną rolę w tym okresie pełniła osoba opiekuna, pożądana niezależnie od faktu odbywania stażu.

Większość respondentów była zadowolona ze swoich opiekunów. Niektórzy, poza wsparciem merytorycznym, wychowawczym i adaptacyjnym, stawali się dla nich wzorem do naśladowania. Ważne (z punktu widzenia przydatności tej formy wsparcia), aby osoby pełniące funkcję opiekuna, lubiły dzielić się wiedzą i wykonywały swoje zadanie dobrowolnie. Dodatkowo powinny nauczać przedmiotu nauczanego przez podopiecznych, wykazywać się zaangażowaniem zawodowym, posiadać autorytet u uczniów. Niestety zdarzało się, że opiekunowie respondentów byli wypaleni zawodowo, taktowali swoją funkcję jako formalność lub nie wykraczali ponad niezbędne minimum zaangażowania.

Idealny proces adaptacji zawodowej początkujących nauczycieli – sugestie

Idealny proces adaptacji zawodowej opiera się, zdaniem badanych, na jakości relacji, panujących pomiędzy poszczególnymi uczestnikami życia szkoły – im lepsze relacje, tym bardziej idealny proces. Nie jest możliwe skuteczne ujęcie charakteru relacji w ramy formalne. Być może przydatna byłaby kampania społeczna skierowana do tej grupy zawodowej, przybliżająca problem osobom potencjalnie w proces zaangażowanym.

Zawód nauczyciela i rola rodziny

Prawie wszyscy początkujący nauczyciele twierdzili, że rodzina jest dla nich źródłem oparcia i odskocznią od pracy w szkole. Badani dostrzegali także inne zalety posiadania rodziny, takie jak:

- lepsza organizacja czasu,
- większa motywacja do oderwania się od pracy, „przestawienia myślenia”,
- spojrzenie z perspektywy osób bliskich, pomagające nabrać dystansu do problemów.

Osoby nieposiadające współmałżonków i dzieci, planujące zmianę tej sytuacji, obawiały się o konieczność zredukowania swojego poziomu zaangażowania zawodowego. Największym problemem była dla nich świadomość niemożności utrzymania rodziny bez łączenia etatów.

Żaden z badanych nie zrezygnował z możliwości doskonalenia zawodowego ze względów rodzinnych.

Mniejsze zrozumienie wykazywały osoby spoza rodziny – ich niezadowolenie, w opinii respondentów, wynikało z braku zrozumienia specyfiki pracy i skali poświęcenia, jakiego wymaga, zwłaszcza w początkowym okresie.

Dokształcanie w pierwszych miesiącach pracy i później

Za warunki konieczne do rozwoju początkujący nauczyciele uznali:

- chęć własną/motywację wewnętrzną,
- wsparcie dyrektora, innych nauczycieli, rodziny,
- dostęp do różnych form doskonalenia zawodowego,
- wskazówki dotyczące wyboru form sprawdzonych – prowadzonych na wysokim poziomie, przydatnych w późniejszej pracy z uczniem,
- ciągłość pracy w zawodzie,
- środki finansowe,
- możliwość:
 - wymiany doświadczeń,
 - praktycznego wdrażania pozyskanej wiedzy,
 - skupienia się na nauczaniu przedmiotu, który jest w centrum zainteresowań nauczyciela.

Większość początkujących nauczycieli dokształcała się w pierwszych miesiącach pracy. W gorszej sytuacji byli nauczyciele ze wsi i małych miast – wszelkie formy podnoszenia kwalifikacji są dla nich mniej dostępne. Jest mniejszy wybór zajęć, bądź ich treści są niedostosowane do specyfiki problemów szkół wiejskich. Trudność w podnoszeniu kwalifikacji miały także osoby, którym nie udało się uzyskać liczby godzin uprawniającej do odbycia stażu – nie były brane przez dyrekcję szkoły pod uwagę przy podziale środków na dokształcanie. Inwestowano bowiem głównie w nauczycieli realizujących kolejne stopnie awansu zawodowego.

Badani zwrócili uwagę na fakt, iż tematyka szkoleń powinna być dopasowana do problemów z jakimi początkujący nauczyciele spotykają się na poszczególnych etapach swojej pracy oraz specyfiki lokalnej społeczności. Respondenci preferowali formy warsztatowe, prowadzone przez doświadczonych trenerów, opierających przekazywane treści o własne doświadczenia praktyczne. Za pozytywne uznawali otrzymywane materiały dydaktyczne, możliwe do wykorzystywania na lekcjach.

Stosunek początkujących nauczycieli do systemu awansu zawodowego

Stosunek początkujących nauczycieli do procedury awansu można określić jako ambiwalentny. Głównym powodem decyzji o zdobywaniu kolejnych szczebli awansu, była zdaniem badanych, motywacja ekonomiczna. Podwyżka związana z awansem uznawana była jednak przez badanych nauczycieli za nieadekwatną do wkładu pracy koniecznego do zdobycia kolejnych stopni awansu. Odczuwalna zmiana sytuacji dotyczy zdaniem badanych dopiero ostatniego stopnia awansu. Prawie wszyscy respondenci akceptowali system jako konieczny sposób motywacji i weryfikacji, zgłaszali jednak zastrzeżenia co do jego formy i wymogów. Według badanych nauczycieli, awans byłby bardziej sensowny, gdyby:

- kolejne stopnie przyznawane były na podstawie udokumentowanego stażu pracy, oceny zgromadzonej wiedzy, doświadczeń, sukcesów lub za szczególne osiągnięcia (jak w wojsku czy policji), z pominięciem/ograniczeniem zbędnej biurokracji,
- zamiast formalnego egzaminu, w miejsce wyuczonych informacji nauczyciel mógłby opowiadać o swoich doświadczeniach w pracy z uczniami, osiągnięciach, dodatkowo przeprowadzając bez przygotowania lekcje pokazowe we wskazanych, nieznanych sobie szkołach,
- skrócono przerwy pomiędzy poszczególnymi stopniami, zwiększając ich liczbę – obecny czas oczekiwania jest zniechęcający, zdarza się, że nauczyciele mobilizują się dopiero pod koniec danego okresu, z kolei otrzymanie stopnia nauczyciela dyplomowanego powoduje często rezygnację z dalszego rozwoju.

U większości badanych, widoczna była duża determinacja związana z pragnieniem pozostania w zawodzie i dalszym rozwojem kierunkowym (często niezależna od wymogów awansu).

System motywacyjny

W każdej z badanych szkół obowiązuje system motywowania nauczycieli do pracy. Obejmuje on zarówno motywatory pozafinansowe – np. pochwały, dyplomy, jak i motywatory finansowe – przede wszystkim dodatek motywacyjny (wzbudza największe kontrowersje). Wśród głównych mankamentów systemu, badani wskazują przede wszystkim niesprawiedliwy sposób przyznawania dodatku. Jest on uznaniowy, nieadekwatny do realnych osiągnięć nauczycieli, faworyzuje starszą stażem kadrę pedagogiczną oraz ma symboliczny wymiar (maksymalnie 100 zł dodawane do pensji).

Respondenci postulują zatem, aby „urynkować” sposób przyznawania dodatku oraz podnieść jego wysokość. Dodatek miałby być uzależniony od wkładu pracy danej osoby, udziału w konkursach oraz od osiągniętych przez uczniów wyników.

Większość nauczycieli podkreśla jednak, że największą nagrodą i motywacją do dalszej pracy jest kontakt z młodzieżą, wyniki uczniów oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Zawód nauczyciela a płeć

W opinii początkujących nauczycieli, czynnikami decydującymi o stylu nauczania/wychowywania są charakter i osobowość nauczyciela. Mimo iż płeć, zdaniem wielu badanych, nie determinuje sposobu wykonywania zawodu, otoczenie (w tym respondenci) przypisuje im cechy stereotypowo przypisane kobietom i mężczyznom.

Mężczyźni zazwyczaj podświadomie kojarzeni z funkcją „głowy rodziny”. Częściej wzbudzają respekt. Są bardziej skupieni na nauczaniu przedmiotu niż na kwestiach wychowawczych. Inaczej przekazują wiadomości – raczej koncentrują się na praktycznych aspektach zagadnienia. Mają mniej analityczne podejście (przekazują wiedzę ogólną). Są mniej drobiazgowi. Podają więcej ciekawostek/anegdot. Jasno stawiają wymagania i egzekwują, ale trudniej im dopasować słownictwo do poziomu percepcji małych dzieci. Bywają lepiej odbierani w klasach żeńskich (chęć zrobienia dobrego wrażenia); w męskich, jeżeli są nadmiernie autorytarni, mogą wzbudzać w przypadku starszej młodzieży niechęć.

Kobiety częściej wywołują w odbiorcach chęć do zwierzeń, ale i do manipulacji (w przypadku uczniów i rodziców: odraczenie terminów, zmiana ocen; w przypadku grona pedagogicznego: intrygi, plotki). Są bardziej skupione na kwestiach wychowawczych. Inaczej przekazują wiadomości – mają podejście bardziej analityczne. Podają więcej szczegółów zagadnienia. Radzą sobie z dokumentacją. Wywiązują się z terminów. Często lepiej odbierają je klasy typowo męskie.

Część badanych twierdziła, że stosunkowo często mężczyźni podejmujący pracę w szkole (zwłaszcza humaniści) mają więcej cech kobiecych, niż pracujący w innych zawodach.

Respondenci podkreślali potrzebę dążenia do wyrównania mocno zachwianej w tej grupie zawodowej proporcji kobiet i mężczyzn. Jest to istotne z punktu widzenia procesu wychowawczego młodzieży. Potrzeba mężczyzn-autorytetów staje się, według uczestników badania, coraz bardziej odczuwalna.

Równość płci w kształceniu nauczycieli

Większość respondentów z problematyką równości płci zetknęła się w kontekście ogólnej debaty publicznej na temat dyskryminacji kobiet w pracy lub w kontekście nadreprezentacji kobiet w zawodzie nauczyciela.

Początkujący nauczyciele mają ambiwalentny stosunek do kwestii poruszania tematyki równouprawnienia płci na zajęciach szkolnych. Część uważa, że nie jest to na tyle znaczący problem społeczny, aby konieczne było poruszanie go w pracy z uczniem. Inni są przekonani, że warto przełamywać wśród uczniów stereotypy dotyczące kobiecych i męskich ról. Podkreślają jednak, że należy to robić umiejętnie i ostrożnie wybrać wiek uczniów i rodzaj zajęć, na których tematyka ta będzie omawiana.

Zawód nauczyciela a prestiż

Początkujący nauczyciele byli zgodni co do faktu, że zawód nauczyciela na przestrzeni lat traci na znaczeniu w odbiorze społecznym. W ich opinii, nakłada się na to kilka czynników:

- negatywna rola mediów,
- dysproporcja pomiędzy sytuacją prawną uczniów i rodziców a nauczycieli,

- dostępność/powszechność/jakość wykształcenia wyższego,
- stosunkowo niskie zarobki,
- brak znajomości realiów pracy w zawodzie,
- utworzenie gimnazjów,
- zmiana w podejściu wychowawczym rodziców,
- postępujący proces globalizacji.

Początkujący nauczyciele żyją pod presją wymagań własnych i otoczenia. Niektórym trudno o zdystansowanie się wobec niej. Sytuację pogarsza fakt rosnącej liczby obowiązków, niezwiązanych bezpośrednio z nauczaniem, do których nie czują się przygotowani (jednoczesne pełnienie funkcji psychologa, pedagoga, „przedmiotowca”, „ewaluatora”, archiwisty) i brak wystarczającego wsparcia w tych dziedzinach. Wydaje się, że stresory⁷ gorzej znoszą mężczyźni.

Początkujący nauczyciele dostrzegają potencjał wykonywanego zawodu w możliwości wywierania wpływu na młode pokolenie (pomoc we wchodzeniu w dorosłość, realizowania marzeń). Dla wielu z nich praca nauczyciela jest świadomym stylem życia.

Choroby zawodowe i zagrożenia związane z pracą

Większość początkujących nauczycieli była świadoma zagrożeń związanych z zawodem nauczyciela. Najczęściej zaliczali do nich:

- ciągle wystawienie na widok publiczny,
- nieprzewidywalność młodzieży,
- możliwość popełnienia błędów wychowawczych,
- kontuzje,
- choroby:
 - górnych dróg oddechowych,
 - słuchu/migreny,
 - wynikające z powtarzających się napięć na tle psychicznym (t.j. nerwica, depresja).

⁷ Zob. **Stresor** – na: <http://www.psychologia.edu.pl/slownik/id.stresor/i.html>.

Początkujący nauczyciele zazwyczaj byli informowani o większości zagrożeń w trakcie obowiązkowych szkoleń BHP na początku pracy lub podczas zajęć na studiach. Problemem w przyswajaniu tego rodzaju informacji jest fakt, iż w okresie braku styczności z konsekwencjami zagrożeń, bagatelizuje się je. Część badanych zwróciła uwagę na niewystarczający dostęp do specjalistów (foniatra, laryngolog, psychiatra, psycholog, terapeuta) bądź ich brak oraz długi, zniechęcający okres oczekiwania na wizyty.

Prawie wszyscy respondenci spotkali się z wypaleniem zawodowym w swoim środowisku pracy. Nauczyciele raczej nie rozmawiają o tym problemie, choć uskarżają się pośrednio na jego objawy (przewlekłe zmęczenie, brak sił). Dostępną i wykorzystywaną formą leczenia wypalenia jest urlop zdrowotny lub zmiana: otoczenia/środowiska/drogi życiowej. Inne formy pomocy, ale także przeciwdziałania wypaleniu bądź jego pogłębianiu się, takie jak pomoc specjalistyczna (psychoterapia) i warsztaty psychologiczne są słabo dostępne.

Według wielu badanych, mniej narażone na wypalenie zawodowe są osoby o specyficznych cechach osobowości, świadomie dokonujące wyboru zawodu, kochające wykładany przedmiot i nauczające z pasją.

11. Literatura cytowana

- Calderhead, J. (1992). *The professional development of teachers in changing Europe. Paper presented at the 17th Annual Conference of the Association for Teacher Education in Europe*, Lathi, Finland, 30 August – 4 September.
- Caldwell, S., Herold, D., Fedor, D. (2004). Toward an understanding of the relationship among organizational change, individual differences, and changes in person-environment fit: a cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89, no 5, 868–882.
- Dróżka, W. (2004). *Młode pokolenie nauczycieli*, Kielce: Wydawnictwo Akademii Świętokrzyskiej.
- Janowska, Z. (2002). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Jodłowska, B. (1988). *Start zawodowy nauczyciela klas początkujących*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Jodłowska, B. (1991). *Start – szok zawodowy – twórcza praca nauczyciela klas początkujących*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Schein, E. H. (2002). The anxiety of learning. Interview with E. H. Schein by D. L. Coutu. *Harvard Business Review*, 80, 100–106.
- TALIS, (2008). *The experience of new Teachers: results from TALIS 2008*, OECD.
- Wiłkomirska, A. (2005). *Ocena kształcenia nauczycieli w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Żarczyńska-Dobiesz, A. (2008). *Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie*. Warszawa: Wolters Kluwer.