

Zbigniew RUSZAJ

Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Jarosławiu, Polska

Nauczyciel w sieci

Wprowadzenie

W szybko zmieniającej się rzeczywistości społecznej i edukacyjnej doskonalenie zawodowe nauczycieli nabiera szczególnego znaczenia, zwłaszcza w aspekcie ich rozwoju, który jest procesem ciągłym, pozostającym pod wpływem wielu czynników warunkujących jego skuteczność. Są to zarówno uwarunkowania zewnętrzne, którym podlega nauczyciel, jak i czynniki wewnętrzne, związane z postawami, przekonaniem oraz wizją szkoły i poszczególnych nauczycieli. Jednocześnie należy pamiętać, iż z rozwojem nauczyciela złączony jest nierozdzielnie rozwój szkoły oraz jakość jej pracy. W bogatej literaturze [Day 2004: 16–45; Delors 1998; Day 2008: 169 i in.] dostrzega się konieczność permanentnego rozwoju nauczyciela, uznając jego wykształcenie jako fazę wstępną, niezbędną, a zarazem podstawową, jego dalszego rozkwitu zawodowego.

Obecnie opracowywana i testowana jest nowa koncepcja systemu doskonalenia nauczycieli. Oparta jest ona o bezpośrednie wsparcie rozwoju szkoły oraz działalność nauczycieli w sieciach współpracy i samokształcenia, wspieraną aktywnością wirtualną w ramach dedykowanej platformy, która daje możliwości wymiany doświadczeń i współdziałania.

1. Organizacja sieci współpracy i samokształcenia

Sieć współpracy i samokształcenia jest zupełnie nową doskonalącą formą zmierzającą do nawiązania współpracy pomiędzy nauczycielami, a w konsekwencji do poprawy jakości ich pracy. Nową w uwarunkowaniach szkolnych, bowiem ta forma współpracy była i jest stosowana, zazwyczaj z powodzeniem, w różnych branżach i sytuacjach, które wymagają intensywnej współpracy zespołu. Wyłania się zatem istota sieci współpracy jako zespołu ludzi, którzy dążą do osiągnięcia celu, postawionego przed nimi, bądź w przypadku sieci nauczycielskich nakreślonego przez sam zespół. Ogólne cele sieci nauczycielskich w projektach pilotażowych można uszczegółowić w następujący sposób:

- dzielenie się wiedzą i umiejętnościami,
- nabywanie nowych umiejętności i wiedzy,
- wspólne wykonywanie zadań,
- zespołowe poszukiwanie sposobów radzenia sobie z problemami,
- nawiązanie kontaktów i podjęcie współpracy [ORE 2012: 8].

W założeniach sieć nauczycielska ma grupować ok 20–25 nauczycieli i pracować w ramach spotkań bezpośrednich oraz współpracować wirtualnie na platformie cyfrowej, która postrzegana jest również jako trzeci, obok bezpośrednio wsparcia i sieci współpracy, element systemu doskonalenia nauczycieli. Spotkania bezpośrednie odbywają się od 3 do 5 razy w roku szkolnym, natomiast działania w wirtualnej rzeczywistości uzupełniają te spotkania i są miejscem do dodatkowej wymiany doświadczeń oraz zamieszczania wypracowanych bądź proponowanych materiałów szkoleniowych, informacyjnych, metodycznych itp.

Charakterystyczną cechą sieci nauczycielskich jest płaska struktura organizacyjna, w której wszyscy uczestnicy funkcjonują na takich samych zasadach. Każdy z nich ma możliwość inicjowania działań sieci i proponowania rozwiązań lub dobrych praktyk zmierzających do rozwiązania aktualnego zagadnienia. Pojawia się wprawdzie osoba koordynatora, który przyjmuje na siebie zadania związane z organizacją pracy sieci, zapewnieniem udziału w zajęciach osób z zewnątrz, koordynacją działań w przestrzeni wirtualnej itp. Nie ma on natomiast bezpośredniej możliwości zarządzania siecią, a jedynie moderowania jej pracy z uwzględnieniem potrzeb i propozycji grupy. W fazie koncepcyjnej nowego systemu doskonalenia nauczycieli poddaje się pod rozwagę możliwość połączenia funkcji koordynatora sieci z doradztwem metodycznym, a w zasadzie prowadzenia doradztwa metodycznego w ramach sieci współpracy i samokształcenia. Sugeruje to w przyszłości powstanie sieci nauczycielskich skupiających nauczycieli danego przedmiotu, czyli sieci przedmiotowych. Należy zauważyć, że doradztwo, na które jest stosunkowo wysokie zapotrzebowanie, jest obecnie realizowane w ograniczonym zakresie [Dybek 2000: 173].

W pilotażu nowego systemu zaproponowano tematy dla sieci współpracy i samokształcenia. Można je podzielić na dwie zasadnicze grupy: problemowe i przedmiotowe. Większość z nich sprowadza się jednak do zagadnień związanych z edukacją. Pojawiają się nieliczne tematy o charakterze wychowawczym. Nauczyciele grupują się w sieciach na zasadzie dobrowolności, wybierając interesujący ich problem lub przedmiot nauczania. Zarówno w jednych, jak i w drugich mogą brać udział nauczyciele wszystkich etapów edukacyjnych. Działania próbne pokazują, iż w sieciach grupują się nauczyciele wszystkich typów szkół skupieni wokół przedmiotu bądź problemu. Można upatrywać w tym rozwiązaniu pozytywnych efektów działania samej sieci. Pojawia się bowiem możliwość kontaktu nauczycieli kontynuujących proces edukacyjny, w przeciwieństwie do obecnego systemu doskonalenia, w którym nauczyciele z poszczególnych typów szkół doskonalili się we własnym gronie, często nie znając realiów kolejnego bądź poprzedniego etapu edukacyjnego. Innym, wymienianym często przez nauczycieli, pozytywnym elementem działalności zespołów była możliwość nawiązania współpracy. Z jednej strony jest to wyraz tęsknoty za zarzuconymi przed wielu laty formami konferencji nauczycieli z danego obszaru, z drugiej zaś chęć otrzymania gotowych rozwiązań od swoich kolegów i koleżanek z innych placówek. Nauczyciele doceniają też możliwość skorzystania z różnego

rodzaju zajęć prowadzonych przez osoby zaproszone bądź ekspertów zewnętrznych. Jest to nieco inna forma pracy sieci wynikająca z diagnozy potrzeb jej uczestników. Zagadnienia szczególnie istotne dla danej grupy bądź te, które wymagają wsparcia eksperckiego ze względu na swoją złożoność, mogą być dodatkowo uzupełniane przez osoby specjalizujące się w danej dziedzinie. Jednak, jak pokazuje praktyka, nawet bardzo precyzyjne określenie wymagań nie zawsze zapewnia jakość prowadzonych zajęć.

2. Szanse i zagrożenia proponowanych rozwiązań

Refleksyjne podejście do zagadnień związanych z pracą sieci nauczycielskich, spowodowane licznymi doświadczeniami, pozwala dostrzec wiele szans i zagrożeń płynących z proponowanego systemu doskonalenia nauczycieli, a w zasadzie jednego jego elementu, jakim są sieci współpracy i samokształcenia.

Jednym z pozytywnych elementów tego typu organizacji doskonalenia nauczycieli jest możliwość współdziałania osób, które koncentrują się na wspólnym celu. Powoduje to wzrost motywacji członków grupy, a w kontekście relacji, jakie w niej powstają, odpowiedzialności za efekty podjętej pracy. W stosunkowo niedługim czasie większość nauczycieli dostrzega zależność pomiędzy własnym wkładem w ostateczny efekt, a korzyściami, jakie mogą czerpać z wypracowanych rozwiązań. Również nauczyciele najczęściej wskazują na możliwość współpracy jako jeden z elementów mocnych stron sieci. Idąc nieco dalej, następuje przełożenie współpracy nauczycieli na współpracę między szkołami. W stosunkowo niedługim okresie funkcjonowania projektu pilotażowego powstało kilka inicjatyw międzyszkolnego współdziałania nauczycieli z bezpośrednim włączeniem do tej działalności uczniów.

Doceniane też są możliwości wymiany doświadczeń zawodowych w kontekście wykorzystania zapożyczonych rozwiązań bądź wymiany poglądów w ramach dyskusji. Jednak można dostrzec też ograniczoność tych działań ze względu na zamykanie się we własnym, dosyć wąskim kręgu, zwłaszcza jeżeli nie są one wspierane dodatkowymi inspiracjami z zewnątrz.

Pojawiają się także obawy związane z tego typu doskonaleniem zawodowym. Bardzo ważnym ich elementem wydają się być postawy nauczycieli. Wprawdzie zakłada się pełną dobrowolność uczestnictwa w doskonaleniu, co jednak nie wpływa na podejście do samej pracy, opartej bardziej na samodoskonaleniu. Można zaobserwować u części nauczycieli bierne uczestnictwo w spotkaniach i nastawienie wyłącznie na czerpanie z gotowych rozwiązań. Pamiętać przy tym należy, że rozwiązania te ograniczają się często wyłącznie do własnych doświadczeń, rzadziej popartych np. dogłębną analizą aktualnej literatury. To odsłania kolejny problem stosunkowo niskiego czytelnictwa wśród nauczycieli.

W kontekście konkurencyjności szkół, mimo dostrzegania korzyści z zespołowej formy doskonalenia, pojawiają się ograniczenia związane z dzieleniem się dobrymi rozwiązaniami w obawie przed wykorzystaniem ich i uzyskaniem wyż-

szych wyników edukacyjnych, co sprawia, że takie rozwiązania są proponowane w ograniczonej formie lub jedynie fragmentarycznie. Ponadto rozwiązań tych nie można przenosić na grunt innej szkoły bezkrytycznie. Niemal zawsze potrzebne są działania adaptacyjne, a przede wszystkim nauczycielska refleksja nad wprowadzeniem zmiany. Z obserwacji wynika również, że zdecydowana większość problemów, jakimi zajmują się nauczyciele współpracujący w sieciach, to problemy natury dydaktycznej z odejściem od problemów wychowawczych bądź traktowanie ich jedynie marginalnie. Zachwianie priorytetów działalności nauczycielskiej, podobnie jak oszczędne dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniami, wynika z przesunięcia nacisku na wyniki edukacyjne, z których rozliczana jest szkoła i nauczyciel.

Obok postaw nauczycielskich i ograniczoności potencjału sieci w zakresie wiedzy i umiejętności, a po części w kontekście tejże ograniczoności, niepokojem może napawać brak powiązania proponowanego systemu doskonalenia nauczycieli z działaniami uczelni wyższych. W przyjętym rozwiązaniu do systemu doskonalenia nauczycieli nie trafiają najnowsze osiągnięcia nauki, a nauczyciele często zastanawiają się nad rozwiązaniami, które wcześniej zostały już opracowane. Z drugiej zaś strony, na podstawie nielicznych doświadczeń związanych z udziałem w sieciach osób prowadzących badania w ramach działalności naukowej, spotykało się z bardzo pozytywnym przyjęciem i wysoką oceną ze strony nauczycieli. Wskazuje to na zapotrzebowanie środowiska nauczycielskiego na tego typu kontakty i czerpanie z nowości naukowych podpartych solidną podbudową teoretyczną.

Podsumowanie

Wprowadzenie nowego systemu doskonalenia nauczycieli związane jest ze zmianą organizacyjną samego systemu i pracy szkół. Zaproponowane rozwiązania w zakresie bezpośredniego wparcia placówek (doskonalenie dedykowane konkretnej szkole), nauczycielskich sieci współpracy i samokształcenia wraz z doskonaleniem i wymianą doświadczeń w ramach platformy cyfrowej, inspiruje do refleksji nad nimi. Z jednej strony zbliżenie systemu doskonalenia zawodowego i doradztwa metodycznego do szkoły i nauczycieli może spowodować liczniejsze niż do tej pory uczestnictwo w różnych formach doskonalących nauczycieli. Jednak w tej sytuacji pojawia się obawa o jakość doskonalenia rozbitego pomiędzy małe powiatowe placówki, które obecnie, w większości przypadków, są tworzone.

Innym aspektem, na który należy zwrócić uwagę, są postawy nauczycielskie ujmowane w świetle postulatów kierowanych pod adresem szkoły, jak i podejście do własnego doskonalenia zawodowego. Powoduje to znaczne przesunięcie oczekiwań w kierunku efektywnej dydaktyki z częstym pomijaniem istotnych zagadnień wychowawczych. Samo zaś podejście nauczycieli do doskonalenia i samodoskonalenia często związane jest z systemem awansu zawodowego.

Wraz z jego zakończeniem zdecydowanie spada motywacja do podejmowania działań doskonalących.

Wydaje się, że znacznym problemem jest brak połączenia systemu doskonalenia nauczycieli ze szkolnictwem wyższym i ograniczenie w ten sposób przepływu istotnych informacji i impulsów do pracy nauczycielskiej wynikających z najnowszych osiągnięć nauki.

Pojawiające się nadzieje i obawy towarzyszą każdej wprowadzanej zmianie. W każdym przypadku realizacja zadań w dużej mierze zależy od osób bezpośrednio zaangażowanych w organizację i realizację danego procesu. Istnieje zatem potrzeba racjonalnego podejścia do zaproponowanych rozwiązań i takiej ich realizacji, by zminimalizować ryzyko niepowodzeń.

Literatura

- Day Ch. (2004), *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańsk.
- Day Ch. (2008), *Nauczyciel z pasją. Jak zachować entuzjazm i zaangażowanie w pracy?*, Gdańsk.
- Delors J. (1998), *Uczenie się – nasz ukryty skarb*, raport UNESCO – Edukacja w XXI wieku, „Kultura i Edukacja”, nr 2.
- Dybek H. (2000), *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków.
- ORE (2012), *Nawe formy wspomagania szkół*. Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia, Warszawa.

Streszczenie

W opracowaniu poruszono zagadnienie doskonalenia nauczycieli w aspekcie planowanych zmian systemowych. Skupiono się na jednym z elementów proponowanego i testowanego systemu doskonalenia, jakim są sieci współpracy i samokształcenia. Podjęto próbę oceny proponowanych zmian w kontekście uwarunkowań, w jakich znajduje się szkoła oraz nauczyciele wchodzący w nowy system. Poruszono również wybrane, dostrzeżone szanse i zagrożenia wpływające ze zmiany. Zawarte w tekście spostrzeżenia oparte są na dwuletnich doświadczeniach w pilotażowym wdrażaniu proponowanych rozwiązań, doświadczeniach w bezpośredniej pracy z sieciami współpracy i samokształcenia.

Słowa kluczowe: doskonalenie nauczycieli, sieci współpracy i samokształcenia, system doskonalenia nauczycieli.

Teacher in the network

Abstract

This paper considers the issue of teachers' development in terms of planned system changes. The main focus is on cooperation and self-education networks –

one of elements of proposed and tested development system. Proposed changes are evaluated on the grounds of school conditions and teachers joining new system. There are also presented selected opportunities and threats that may arise from the change. Observation included in this paper are predicated on two-year experiences of pilotage implementation of proposed solutions as well as direct running of cooperation and self-education networks.

Key words: Teachers' development, cooperation and self-education networks, teachers' development systems.