

Elżbieta SAŁATA

Politechnika Radomska, Polska

Dokształcanie nauczycieli w kontekście idei i praktyki uczenia się w ciągu całego życia

Wprowadzenie

Postęp naukowo-techniczny oraz zaistniałe reformy edukacyjne w Polsce spowodowały powszechne zmiany w kształceniu nauczycieli. Współczesny, dynamiczny rynek pracy wymaga od pracowników dużej kreatywności, przetwarzania i wykorzystania nowych informacji, jak również umiejętności posługiwania się nowymi technologiami i wykorzystaniem ich do osiągnięcia lepszych efektów w pracy [Bednarczyk 2009: 66 i n.]. Przygotowanie takiego pracownika wiąże się z jego udziałem w doskonaleniu i dokształcaniu.

Nauczyciel ciągle się uczy, i to nie tylko przez okres studiów, ale również przez całe swoje życie, dlatego na nauczycielu wymusza się doskonalenie nie tylko w przyswajaniu wiedzy przedmiotowej, ale także w umiejętności dialogu, komunikacji i rozwoju osobowościowego, który niezależnie od wieku i wykształcenia jest procesem stałym. Kształcenie nauczycieli nie kończy się uzyskaniem kwalifikacji. Trwa ono przez cały okres pracy, a często nauczyciele na emeryturze realizują swoje zainteresowania, prowadzą zajęcia, są aktywni.

Celem opracowania jest przedstawienie możliwości kształcenia się nauczycieli w ciągu całego życia w odniesieniu do Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji.

1. Istota i cele dokształcania zawodowego nauczycieli

Każdy zawód posiada swoją specyfikę i wymaga określonych predyspozycji. Niektóre zawody postrzegane są w sposób szczególny. Do tych zawodów zaliczamy zawód nauczyciela. Nauczyciel pełniący funkcję wychowawcy i opiekuna ma znaczący wpływ na młodzież, a przez to na całe społeczeństwo. Pracę w takim zawodzie traktuje się jak misję, nauczyciele są ważnym elementem szkoły. Zawód ten cechuje praca z ludźmi, a przede wszystkim z dziećmi i młodzieżą. Głównym celem zawodu nauczyciela jest kształcenie i wychowanie. To szczególne wyzwanie powoduje, że nauczyciel nie może swojej edukacji pojmować „jako aktu jednorazowego przygotowania do pracy zawodowej, realizowanego w ciągu określonej liczby lat w takim czy innym zakładzie kształcenia, co raczej jako proces ciągły, którego podstawą jest przygotowanie zdobyte na studiach, a przedłużeniem kształcenie ustawiczne” [Kupisiewicz 1999: 172].

Nauczyciel kieruje się własnymi zasadami, czerpie doświadczenie nie tylko z pracy pedagogicznej, ale również z sytuacji życiowych. Przez swoje szerokie zainteresowania nauczyciel pomaga uczniom przejść drogę do osiągnięcia danego celu w ich edukacji. Realizuje plan edukacji ucząc mądrze i sprawiedliwie, swoją wiedzę poszerza poprzez śledzenie najnowszych trendów w pedagogice.

W przypadku doskonalenia zawodowego nauczycieli trzeba zwrócić uwagę na „samodzielne i zespołowe pozyskiwanie wiedzy za pomocą wewnątrz- i międzyszkolnych sieci uczenia się zawodu oraz tworzenia partnerstwa z kolegami ze szkół i wyższych uczelni” [Day 2008: 167]. W dzisiejszej dobie nauczyciel staje przed ciągłymi problemami i dylematami: czy pracować dalej nad sobą i uzyskiwać coraz wyższy stopień rozwoju zawodowego, czy tylko eksploatować mniej aktualne zasoby wiedzy wyniesionej z uczelni, aż do ich kompletnego wyczerpania. Od takich i innych decyzji zależy nie tylko dalsza kariera zawodowa nauczyciela, ale własna satysfakcja i zadowolenie z pracy.

Według C. Daya, istnieje sześć zasad planowania rozwoju zawodowego nauczyciela. Po pierwsze, rozwój zawodowy nauczyciela trwa przez całe życie. Po drugie, musi być stymulowany wspólnie przez samego nauczyciela i szkołę. Po trzecie, nauczyciel musi mieć odpowiednie środki, aby plan został zrealizowany. Może również liczyć na pomoc swoich kolegów z pracy: „nauczyciele nie mogą być samowystarczalni” [Day 2008: 167]. Ponadto, trud nauczyciela w doskonaleniu będzie służył nie tylko nauczycielom, ale również szkole. Każdy nauczyciel powinien podlegać ocenie. I ostatnia zasada mówi o tym, iż każdy proces doskonalenia jest indywidualny i przystosowany do potrzeb nauczyciela.

Praca nauczyciela nie tylko polega na przekazywaniu wiedzy, doskonaleniu, lecz także musi on umieć pracować z klasami o zróżnicowanym możliwościach uczniów. Pedagog, który potrafi być tak wszechstronny, jest spełnieniem oczekiwań nie tylko uczniów, rodziców, ale również całego społeczeństwa. Głównym ogniwem w kształceniu się przez całe życie jest sprawne podążanie za dynamicznym rozwojem cywilizacji, zmusza nas by aktualizować i doskonalić swoje umiejętności wobec szybko zmieniającego się otoczenia.

2. Doskonalenie i doskonalenie – założenia Unii Europejskiej

W zintegrowanej Europie koniecznie jest dążenie do całościowego kształcenia przez nauczycieli, którzy będą profesjonalnie i kompetentnie realizować proces dydaktyczny na całym terenie Unii Europejskiej. M. Schratz zaproponował następujące jej wytyczne:

- **„Europejska tożsamość** – jest nauczycielem danego kraju, ale takim, którego nauczanie wykracza poza narodowy program nauczania, respektuje współistnienie narodowej i ponadnarodowej świadomości.
- **Europejska wiedza** – ceni własny system edukacji i postrzega go w odniesieniu do innych systemów europejskich. Posiada wiedzę o wydarzeniach europejskich, jest świadomy europejskiej historii i jej wpływu na współczesne społeczeństwo europejskie.

- **Europejskie kompetencje językowe** – mówi więcej niż jednym językiem europejskim i jest w stanie uczyć własnego przedmiotu w obcych językach. Podróżuje po krajach europejskich, poznając ich język i kulturę.
- **Europejski profesjonalizm** – posiada wykształcenie pozwalające mu uczyć w dowolnym kraju europejskim. Wymienia doświadczenia dydaktyczno-wychowawcze z nauczycielami innych krajów.
- **Europejskie obywatelstwo** – zachowuje się jak obywatel europejski, solidaryzuje się z obywatelami innych państw europejskich. Szanuje prawa i wolność człowieka.
- **Europejskie miary jakości** – uczestniczy w osiąganiu europejskich celów edukacyjnych. Przyjmuje jako punkt odniesienia wspólne, europejskie miary jakości kształcenia określone w Strategii Lizbońskiej” [por. Dyrda 2007: 124].

Unia Europejska nie posiada jednolitego systemu kształcenia, nie ingeruje również w systemy oświatowe poszczególnych krajów członkowskich. Działania UE w zakresie oświaty polegają na wymianie doświadczeń i współpracy. Głównymi celami polityki oświatowej UE jest upowszechnianie wśród młodzieży poczucia integracji europejskiej. Bardzo ważnym dokumentem jest również Raport UNESCO, który wskazuje kierunki działań nauczyciela w zreformowanym systemie edukacji oraz zachęca do kształcenia i doskonalenia. Jest to *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, w którym podano cztery filary wiedzy i edukacji:

- „uczyć się, aby wiedzieć, tzn. aby zdobywać narzędzia zrozumienia,
- uczyć się, aby działać,
- uczyć się, aby żyć wspólnie,
- uczyć się, aby być” [*Edukacja...* 1998].

Edukacja i doskonalenie zawodowe to jedyne dobro, które nie ma końca. Człowiek mimo swojej woli kształci się i doskonali przez całe swoje życie, nabiera doświadczenia, potrafi swoją wiedzę wykorzystać, a co najcenniejsze, podzielić się nią.

3. Uczenie się przez całe życie

Jest to inicjatywa podjęta przez Parlament Europejski w 2006 r. *Strategia Uczenia się Przez Całe Życie* jest kluczowym elementem Strategii Lizbońskiej. Ważnym elementem tego programu są wyjazdy oraz wymiana osób uczących się i nauczycieli. Zwraca się szczególną uwagę na podnoszenie jakości i poszerzanie zakresu mobilności nauczycieli, studentów, uczniów, uczestników kształcenia zawodowego i ustawicznego oraz osób związanych z edukacją dorosłych [Klimowicz 2007: 39–43]. Polska również wpisuje się w tę inicjatywę Unii Europejskiej, opracowując *Strategię Uczenia się Przez Całe Życie*. Taki program jest opracowywany pod kierownictwem ministra Michała Boni. Strategia ma pewne opóźnienie, a przyczyn jest wiele. Między innymi dominacja edukacji formalnej, brak rozeznania potencjału oraz niedoceniające efekty uczenia się nieformalnego [Łopacińska, Żurek 2009: 85–87]. Zadania związane ze strategią obejmują:

opracowanie i wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji, promowanie uczenia się przez całe życie, ugruntowanie partnerstwa podmiotów, które organizują formalne i pozaformalne uczenie się.

4. Od Europejskich Do Krajowych Ram Kwalifikacji

Problem Europejskich Ram Kwalifikacji pojawił się w 2004 r. Sama jednak propozycja ich utworzenia została wysunięta przez Komisję Europejską we wrześniu 2006 r. W kwietniu 2008 r. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej wydały *Zalecenie w sprawie ustanowienia europejskich Ram Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*. Wszystkie kraje Unii Europejskiej, w tym także Polska, rozpoczęły nad nimi prace.

Kształcenie młodych ludzi w szkołach i na uczelniach pozostaje ważnym elementem zdobywania kwalifikacji. Ważne jest jednak, aby młodzież i dorośli mieli lepszy dostęp do kształcenia i szkoleń przez całe życie.

W Europejskich Ramach Kwalifikacji efekt uczenia się jest definiowany przez określenie tego, co uczący się wie, rozumie i potrafi wykonać po zakończeniu procesu uczenia się. Dlatego ERK kładą nacisk raczej na rezultaty uczenia się niż na wkład, jak na przykład długość trwania nauki. W KRK każdy kraj powinien określić sprawy, które z punktu widzenia polityki edukacyjnej są szczególnie ważne. Zdaniem jednej z autorek raportu, U. Sztandar-Sztanderskiej [*Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, s. 98], mogą to być:

1. „Uczenie się języków obcych;
2. Opanowanie umiejętności samodzielnego uczenia się, istotne dla uczenia się przez całe życie;
3. Opanowanie umiejętności współpracy z innymi”.

Wspieranie samodzielnego uczenia się języków obcych powinno być najważniejszym punktem polskiej długofalowej polityki edukacyjnej. Z kolei umiejętność samodzielnego uczenia się należy traktować jako metaumiejętność, czyli sprawność nadrzędną, decydującą o nabywaniu innych umiejętności. Umiejętność współpracy to umiejętność porozumiewania się z innymi i umiejętność współdziałania na rzecz osiągnięcia ważnych wspólnych celów.

5. Realizacja idei uczenia się przez całe życie wśród nauczycieli

Najszerzą ofertę doskonalenia i doksztalcenia nauczycieli mają ośrodki doskonalące. W Polsce są 62 publiczne wojewódzkie i centralne placówki doskonalenia nauczycieli, 80 powiatowych i gminnych. Poza tym nauczyciele mogą korzystać z 51 bibliotek pedagogicznych i 341 bibliotek pedagogicznych z filiami i oddziałami¹. Poza publicznymi ośrodkami są również niepubliczne, które mają szereg propozycji. Każda placówka oświatowa ma bardzo szeroką ofertę edukacyjną. Można zgłębiać wiedzę i nabywać umiejętności w zakresie komu-

¹ <http://codn.codn.edu.pl>

nikacji i współpracy w radzie pedagogicznej. Stwarzają możliwości zapoznania się z najnowszymi osiągnięciami teorii pedagogicznej oraz praktykami w danej dziedzinie nauczania. W swojej ofercie mają konkretyzację zadań wynikających z planu rozwoju placówki, szkolnych programów nauczania i programów wychowawczych w praktyce. Podejmują problematykę pracy wychowawczej i procesu dydaktycznego. Następuje wymiana doświadczeń i pomysłów ze środowiskiem pedagogicznym z innych szkół oraz upowszechnianie nabytych przez nauczycieli doświadczeń. Tematyka kursów szkoleń jest bardzo różnorodna. Dla przykładu Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Poznaniu² oferuje 6 kursów kwalifikacyjnych dla nauczycieli zainteresowanych podniesieniem swoich kwalifikacji zawodowych. Są to kursy kwalifikacyjne dla oświatowej kadry kierowniczej, z zakresu oligofrenopedagogiki dla nauczycieli i wychowawców placówek dla dzieci upośledzonych umysłowo, przygotowujące do pracy edukatorskiej, z zakresu bibliotekoznawstwa, z pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej oraz z terapii pedagogicznej. Ten sam ośrodek w roku szkolnym 2009/2010 proponuje kursy przedmiotowo-metodyczne. Jest ich 72. Tak szeroka oferta wynika ze zmian programowych. Zgodnie z kalendarzem reformy pierwsze klasy szkoły podstawowej i gimnazjum rozpoczynają naukę w oparciu o nową podstawę programową kształcenia ogólnego. Wiadomości i umiejętności, które uczniowie mają zdobyć na kolejnych etapach kształcenia, wyrażone zostały w języku wymagań. Propozycje szkoleń, kursów i warsztatów z tego działu zostały zaplanowane tak, aby pomóc nauczycielom poszczególnych przedmiotów w tym zadaniu. Tematyka kursów rozpoczyna się diagnozą pedagogiczną w przedszkolu, a kończy tematem: metamapy – jak usprawnić proces uczenia się uczniów? Są również propozycje metody projektu w pracy z dziećmi – pytam, badam, sprawdzam, uczę się czy inspirowanie dziecka do aktywności poprzez obraz, ruch i dźwięk. Nie sposób wymienić wszystkich propozycji w zakresie metodyczno-przedmiotowym.

W nowej podstawie programowej przywiązuje się bardzo dużą wagę do wychowania, a w szczególności do kształtowania właściwych postaw uczniów. Nauczyciel zobowiązany jest zatem do wykazania się nie tylko kompetencjami z określonych dziedzin wiedzy, lecz także umiejętnościami pedagogicznymi. Tak więc znalazła się propozycja 21 szkoleń, kursów i warsztatów, które pozwolą na doskonalenie zawodowe w tym zakresie. Przykładowe tematy to: budowanie pozytywnych relacji z uczniami, diagnoza pedagogiczna trudności w uczeniu się matematyki, świetlica miejscem wspomagania rozwoju dziecka, interwencja nauczyciela w sytuacji krzywdzenia dziecka w rodzinie czy trudne dla nauczyciela zachowania dzieci i młodzieży w szkole – profesjonalizacja kompetencji nauczyciela.

Ustawiczne doskonalenie się i podnoszenie swoich kompetencji jest wpisane w zawód nauczyciela. Nauczyciel powinien mieć potrzebę zdobywania wielorakich umiejętności, wykraczających poza ramy przedmiotowe swoich zajęć, or-

² <http://www.odn.poznan.pl/kursy/?temat=d>

ganizując i prowadząc formy zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych. Wspomagając działalność dydaktyczno-wychowawczą, Ośrodek Doskonalenia w Poznaniu proponuje zajęcia z prawa oświatowego, innowacji pedagogicznych w praktyce szkolnej czy dialogu międzykulturowego w kształtowaniu postaw ucznia. To tylko nieliczne propozycje z 44, które można znaleźć na stronie internetowej.

Reforma programowa zmienia podejście kadry zarządzającej placówkami oświatowymi do programów i podręczników szkolnych; kwalifikacji nauczycieli, zadań szkoły i sposobów ich realizacji. Nauczyciele chcący systematycznie doskonalić swoje kompetencje mają 10 różnych propozycji między innymi takich jak: planowanie i dokumentowanie nadzoru pedagogicznego dyrektora przedszkola i szkoły, ocenianie pracy nauczyciela, zarządzanie projektem edukacyjnym czy pozyskiwanie funduszy dla szkół.

Podsumowanie

Powyżej zostały przedstawione wybrane możliwości kształcenia dla nauczycieli w ramach Strategii Uczenia się Przez Całe Życie. Nauczyciele muszą się dokształcać, ponieważ wiedza i umiejętności zdobyte na studiach są tylko początkiem na drodze zawodowej. Mają szereg możliwości, które zostały opisane powyżej. Można przypuszczać, iż znaczącym wydarzeniem na rzecz uczenia się przez całe życie jest opracowanie założeń Krajowych Ram Kwalifikacji. Wszystkie kraje wprowadzające Ramy Kwalifikacji uznają ważność takiego uczenia w podnoszeniu kwalifikacji na zmieniającym się i coraz bardziej wymagającym rynku pracy.

Literatura

- Bednarczyk H. (2009), *Kształcenie dla wspólnej przyszłości* [w:] *Kształcenie ustawiczne dla wielokulturowości*, red. T. Lewowicki, F. Szlosek, Warszawa – Radom.
- Chmielnicka E. (2009), *Od Europejskich do Krajowych Ram Kwalifikacji*, <http://www.krk.org.pl/pl/publikacje2> dostęp 15.04.2010.
- Day C. (2008), *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*, Gdańsk.
- Dybek H. (2000), *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków.
- Dyrda M. (2007), *Uwarunkowania rozwoju zawodowego nauczyciela* [w:] *Pedagogika*, t. 6: *Nauczyciel – zawód czy powołanie*, red. J. Piekarski, M. Szymańska, L. Tomaszewska, Płock.
- Edukacja, jest w niej ukryty skarb* (1998), Raport UNESCO Międzynarodowej komisji do spraw edukacji dla XXI wieku, pod przewodnictwem J. Delorsa, Warszawa.
- Klimowicz G. (2007), *Program Uczenie się przez całe życie (Lifelong Learning Programme, „e-mentor”*, nr 1(18).
- Kupisiewicz C. (1999), *Rzecz o kształceniu. Wybór rozpraw i artykułów*, Warszawa – Radom.
- Łopacińska L., Żurek M. (2009), *Na drodze do uczenia się przez całe życie. O projekcie i strategii LLL w Polsce*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3.

Streszczenie

Ustawiczne doskonalenie się i podnoszenie kompetencji jest wpisane w zadania nauczyciela. Nauczyciel powinien mieć potrzebę zdobywania wielorakich umiejętności, wykraczających poza ramy przedmiotowe swoich zajęć, organizując i prowadząc formy zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych. Nauczyciele doskonalą się, ponieważ wiedza i umiejętności zdobyte na studiach są tylko początkiem na drodze zawodowej. Celem opracowania jest przedstawienie możliwości kształcenia się nauczycieli w ciągu całego życia w odniesieniu do Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji. Realizacja idei uczenia się przez całe życie została przedstawiona na podstawie wybranych ośrodków doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Słowa kluczowe: nauczyciel, uczenie się przez całe życie, Krajowe Ramy Kwalifikacji.

Teachers' training in the context of idea and practice of long-life learning

Abstract

Long-life learning and competence improvement is an integral part of teacher's job. A teacher should feel a need to gain diversified abilities that go over the frames of subject taught. It can be achieved by organizing and conducting extramural classes and courses. Teachers train themselves, since knowledge and abilities achieved during the studies are just a beginning of their career. The paper aims at presenting educational opportunities of teachers' long-life learning in relation to European and National Qualifications Framework. Implementation of long-life learning idea is being presented on the examples of selected teacher's training centres.

Key words: teacher, long-life learning, National Qualifications Framework.