MICHAŁ TOMCZAK
Politechnika Gdańska

Wizje rozwoju profesji w warunkach zreformowanej oświaty w opinii nauczycieli

Wstęp

Współcześnie, systemy kształcenia coraz częściej i w coraz szerszym zakresie przesądzają o indywidualnym sukcesie człowieka, a nawet o dobrobycie całych społeczeństw. W miejsce tradycyjnego modelu erudycyjnego, opartego na wiedzy bardzo szerokiej, wręcz encyklopedycznej, popularność zdobywa wykształcenie, które umożliwia samodzielne zdobywanie wiedzy i jej ustawiczne doskonalenie, poszukiwanie informacji, następnie ich trafną selekcję oraz skuteczne przyswajanie (w oparciu o między innymi pracę w grupie, naukę języków obcych oraz nowoczesne technologie). Istotnym celem nowoczesnego szkolnego systemu nauczania, jest adoptowanie ucznia do realiów i potrzeb współczesnego społeczeństwa postindustrialnego, czyniąc młodego człowieka jak najlepiej przygotowanym do życia w coraz szybciej zmieniającym się świecie (Minczanowska, 2005: 65). Warto podkreślić, że najważniejszym partnerem tego typu zmian i procesów reformatorskich jest właśnie nauczyciel (Mazurkiewicz, 2003: 77). Zakres tematyczny poniższego tekstu odnosi się właśnie do problematyki postulowanych kierunków, w których zmierzać będzie omawiana profesja (widziana oczyma samych nauczycieli), w kontekście zmian związanych z reformowaniem systemu oświaty w Polsce.

Nauczyciel w zreformowanej szkole

Obowiązki i prawa nauczycieli, reguluje przede wszystkim ustawa Karta Nauczyciela z 1982 roku, kilkukrotnie nowelizowana (w tym radykalnie zmieniona w 2000 roku). Dla profesji nauczycielskiej, niezwykle istotnymi były zmiany dotyczące zasad awansu zawodowego, w ramach którego wyodrębniono cztery zasadnicze fazy, które przekładają się na osiąganie kolejno czterech stopni zawodowych. Faza pierwsza, odnosi się do kształcenia przyszłego nauczyciela i odbywa się na uczelni lub kolegium nauczycielskim. W owym czasie po raz pierwszy, przyszły nauczyciel podczas praktyk, styka się z uczniami oraz nauczycielem-opiekunem. Następnie już w szkole, podczas pierwszego okresu pracy w zawodzie, ma miejsce faza adaptacji zawodowej. W momencie rozpoczęcia pracy, nauczyciel automatycznie staje się stażystą, a w okresie stażu towarzyszy mu i pomaga starszy, doświadczony kolega (opiekun stażu), który jest kimś w rodzaju mentora wprowadzającego do zawodu i pomagającego w poznaniu szkoły, uczniów, ich rodziców oraz innych nauczycieli. Po ukończeniu stażu, nauczyciel uzyskuje stopień nauczyciela kontraktowego. Osiągnięcie kolejnego stopnia – nauczyciela mianowanego, jest równoznaczne z wkroczeniem w fazę dojrzałości zawodowej. Cechuje ją większa stabilizacja w obszarze prawnym, finansowym oraz merytoryczno-metodycznym. Kolejną fazą awansu, czyli osiągnięciem mistrzostwa zawodowego, jest zdobycie stopnia nauczyciela dyplomowanego, którym legitymować się powinni jedynie nauczyciele mogący poszczycić się wybitnymi sukcesami w pracy szkolnej i pozaszkolnej. Ponadto, Minister Edukacji Narodowej może wyróżnić najlepszych spośród nich honorowym tytułem Profesora Oświaty (Awans.., 2000: 6). W praktyce jednak, system awansu regulowany na mocy zapisów Karty Nauczyciela, jest dużo prostszy niż zakładali to autorzy reformy, a kolejne jego szczeble są dość łatwe do osiągnięcia. W oparciu o przedstawione powyżej zasady, nauczyciele mogli uzyskać najwyższy stopień zawodo-

wy już po około dziesięciu latach pracy, motywowani chęcią osiągnięcia stabilizacji oraz perspektywą zdobycia wyższego wynagrodzenia. Według szacunków, aż około osiemdziesiąt procent spośród nich osiągnęło stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego. Poszczególne etapy awansu niewiele się od siebie różnią, wszystkie oparte są na silnie sformalizowanym procesie, polegającym na udokumentowaniu przed komisją swoich poczynań zawodowych oraz sprawozdawaniu z kolejnych etapów podnoszenia kwalifikacji. W pewnym sensie określić może ten proces jako przerost „formy nad treścią", polegający na kompletnym braku weryfikowania efektów jakości nauczania i skuteczności metod poszczególnych nauczycieli. W rezultacie, awans stał się czymś powszechnym i oczywistym, nie jest (tak jak zakładali twórcy reformy) formą wyróżnienia najlepszych przedstawicieli tego zawodu, lecz tylko kolejnym etapem w karierze zawodowej, który przypada w udziale praktycznie wszystkim. Sformalizowane zasady, według których awans jest przyznawany, pozbawiają go elementu motywacyjnego, skorzystać może z niego każdy, bez względu na faktyczne osiągnięcia w pracy, a faktyczna wiedza kandydata do awansu nie jest weryfikowana i oceniana. Paradoksalnie, sytuacja ta jest szkodliwa dla samych nauczycieli, spośród których ci najlepsi, wyjątkowi i wyróżniający się szczególnym podejściem do ucznia, mogą liczyć co najwyżej na ich sympatię, a nie do końca są doceniani przez system oświatowy. Ponadto, powszechność „rozdawania" aktów mianowania uderza również w młodych nauczycieli, zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, ponieważ w obliczu redukcji zatrudnienia, nie są oni chronieni w takim stopniu jak nauczyciele posiadający akt mianowania, którzy niejednokrotnie faktycznymi umiejętnościami i zaangażowaniem ustępują swoim młodszym kolegom i koleżankom (Piątkowska, 2010). Karta Nauczyciela zapewnia bezpieczeństwo nauczycielom, określając formalne ścieżki rozwoju zawodowego, skutkujące stosunkowo niewielkim ale za to automatycznym wzrostem płacy. Nauczyciel zyskuje stabilność, ale nie zapewnia się mu rozwoju poprzez zapewnienie ścieżek rzeczywistego awansu, tym samym nie zapewniając rozwoju szkole jako społeczności (Sawicki, 2011).

Współczesne środowisko pracy nauczycieli

Chcąc określić obecny stan systemu szkolnictwa w Polsce, wskazać należy zwłaszcza na kilka punktów. Najbardziej istotnym elementem reformy edukacji wydaje się być przełamanie monopolu państwa w dziedzinie oświaty, a co za tym idzie większe uspołecznienie szkół oraz ich demokratyzacja (Wiłkomirska 2002). Obywatele zyskali prawo do partycypowania w życiu szkoły, sprawowaniu władzy, kontroli i stymulowania procesów rozwojowych, między innymi w konsekwencji tworzenia rad szkół, wojewódzkich rad oświatowych, krajowej rady oświatowej (Śliwerski, 2003). Jednocześnie należy zaznaczyć, że rodzice uczniów nie wykorzystują w pełni możliwości które otworzyła przed nimi reforma. Powstał samorządowy model zarządzania tą sferą życia społecznego, pojawiły się nowe podmioty organizujące usługi oświatowe (organizacje społeczne, wyznaniowe i osoby prywatne), wzrósł ogólny poziom wykształcenia społeczeństwa (Gęsicki, 2002: 108). Istotny wpływ na obraz współczesnej polskiej szkoły miały także zmiany programowe, wprowadzające większą swobodę w doborze szczegółowych programów nauczania, prace nad minimami programowymi i nowe zasady doboru podręczników. Szersza swoboda programowa pociągnęła jednak za sobą stworzenie systemu egzaminów zewnętrznych, w ramach scentralizowanej, państwowej kontroli jakości (Gęsicki, 2002: 107). Zdecydowanie najbardziej spektakularną i budząca najwięcej kontrowersji konsekwencją reformy edukacji była jednak reorganizacja systemu oświaty poprzez wprowadzenie gimnazjów, natomiast co do słuszności tej decyzji polemiki trwają do dzisiaj. Zmieniły się także proporcje wyboru poszczególnych szkół ponadpodstawowych, zmierzające do wydłużenia kształcenia ogólnego dla większych grup uczniów i tym samym wydłużenia ich ścieżek edukacyjnych. Poprawiła się również sytuacja w zakresie infrastruktury lokalowej i wspierającej aktywność edukacyjną, w tym sprzętu komputerowego (w znacznej mierze pozyskiwanego w ramach środków pozabudżetowych). Upowszechniono dostęp do nauki języków obcych, oferta podręczników dla uczniów jest bogatsza niż kiedykolwiek wcześniej. Pomimo tego, w dalszym ciągu widoczne są ogromne dysproporcje pomiędzy placówkami oświatowymi z dużych miast a szkołami z małych miasteczek i terenów wiejskich. Wyrównanie szans edukacyjnych wydaje się być niezwykle istotnym problemem w kontekście współczesnej polskiej szkoły (Śliwerski, 2003; Konarzewski 2005). Nastąpił również wzrost autonomii szkoły w wymiarze organizacyjnym, a zwłaszcza jej dyrektora,

który poprzez fakt, iż stał się pracodawcą nauczyciela, ma możliwość skutecznego nadzorowania jego pracy (choć ze względu na ustawowo regulowane warunki pracy i płacy oraz zbiurokratyzowaną procedurę awansu zawodowego, nie ma całkowicie wolnej ręki w kwestii polityki kadrowej). Jedną z konsekwencji tej sytuacji jest przerost zatrudnienia w szkolnictwie, a bywały lata, w których w sytuacji spadku liczby uczniów zatrudnienie nauczycieli rosło. Sami nauczyciele, z jednej strony zyskali oczywiście pewną autonomię w wyborze programu nauczania i kształtowania go wedle swoich preferencji (choć oczywiście w ramach podstawy programowej), z drugiej strony, jest to jednak związane ze znaczącym rozszerzeniem zewnętrznej kontroli osiągnięć szkolnych, która stanowi jednocześnie czynnik ograniczający tą autonomię. Nie wypracowano mechanizmu zastępowania mniej wykwalifikowanych nauczycieli osobami o wyższych kwalifikacjach, a po osiągnięciu mianowania, nauczyciel jest chroniony przed zwolnieniem, a proces derekrutacji to prawie wyłącznie konsekwencja odejść na emeryturę. Warto jednak podkreślić, że znacznie podniósł się ogólny poziom wykształcenia i kwalifikacji nauczycieli, a wyższe wykształcenie jest już normą. Większy nacisk kładziony jest na kompetencje profesjonalne w postaci rozmaitych wymagań, wytycznych i kwalifikacji. Ogólnie rzecz biorąc, po wprowadzeniu zmian w systemie edukacji, oczekiwania społeczne w odniesieniu do nauczyciela i szkoły znacznie wzrosły (Szempruch, 2001: 181). Co więcej, wśród nauczycieli wzrosło zainteresowanie doskonaleniem zawodowym, co przejawia się w coraz powszechniejszym uczestniczeniu w różnychformach podnoszenia kwalifikacji (studia podyplomowe, kursy, warsztaty).

O ile zakres przeprowadzonych reform oraz ich forma wzbudzały wątpliwości nauczycieli, środowisk naukowych i rodziców dzieci, nie ulega wątpliwości kwestia zasadności przeprowadzenia zmian w ramach polskiej szkoły, aby zmodernizować ją i dostosować do realiów współczesnej, dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Obiektywna ocena opisywanych działań reformatorów jest niezbędna, lecz dokonać jej można dopiero z perspektywy czasu, a rozwiązania mniej trafione zastąpić innymi, bardziej funkcjonalnymi.

Problematyka i metodologia badania

W toku badania starano się przybliżyć sposób, w jaki nauczyciele postrzegają siebie samych, swój zawód oraz jakie przedstawiają wizje i kierunki rozwoju tejże profesji, co stanowiło główny problem badawczy[1]. Przedstawione wizje rozwoju profesji nauczycielskiej starano się przybliżyć w oparciu o takie wskaźniki jak: opinie odnośnie specyfiki zawodu nauczyciela; rola i funkcja jaką powinien realizować nauczyciel w ramach pracy zawodowej; styl kierowania klasa szkolną; charakterystyka cech pożądanych u nauczycieli; nastawienie w kwestii demokratyzacji i uspołecznienia szkoły oraz relacje o charakterze partnerskim na linii szkoła – rodzice uczniów, środowisko lokalne.

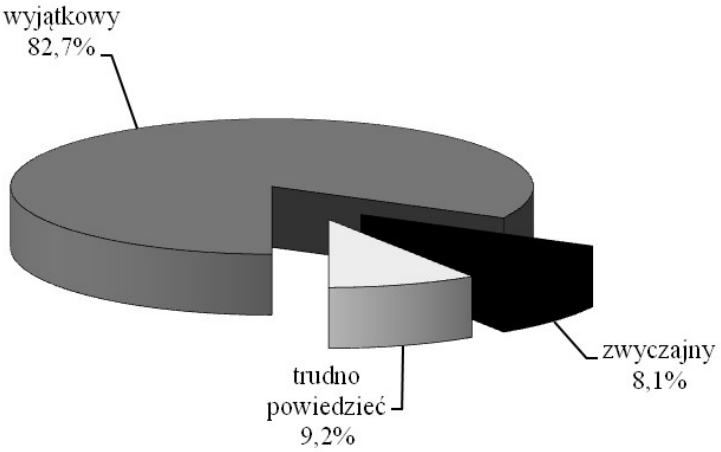
Materiał empiryczny pozyskano w oparciu o metodę sondażową, technikę ankiety audytoryjnej. Próbę badawczą stanowiło 290 nauczycieli szkół publicznych (podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych) w Gdańsku. Pozyskane dane poddano analizie ilościowej dokonanej w oparciu o IBM SPSS Statistics, oprogramowanie wykorzystywane do przygotowywania i wykonywania komputerowych analiz danych w naukach społecznych.

Postrzeganie profesji

Respondenci są zgodni w ocenie wyjątkowego charakteru i specyfiki swojej profesji. Aż 82,7% spośród nich jest zdania, że ich zawód jest wyjątkowy, a edukowaniem i wychowywaniem młodych ludzi powinny zajmować się tylko i wyłącznie osoby o bardzo wysokich kwalifikacjach oraz nieposzlakowanej opinii i wysokich standardach moralnych, ponieważ bycie nauczycielem to nie tylko praca, ale także pewnego rodzaju misja i powołanie. Płeć i wiek nie różnicują odpowiedzi badanych osób.

1 Prezentowane wyniki badań są fragmentem projektu badawczego odnoszącego się do problematyki tożsamości zawodowej nauczycieli, zrealizowanego na potrzeby rozprawy doktorskiej autora poniższego tekstu.

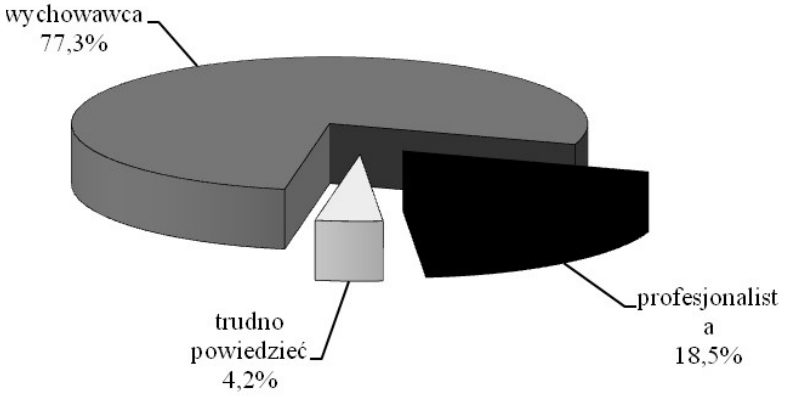
Wykres 1. Opinia o zawodzie nauczyciela



Źródło: opr. własne

Co więcej, opisywane powyżej przekonanie, polegające na postrzeganiu pracy nauczyciela jako zajęcia wyjątkowego i szczególnie istotnego społecznie, po raz kolejny uzewnętrzniło się pośród odpowiedzi na kolejne pytanie, odnoszące się do roli, jaką wypełniać powinien nauczyciel podczas wykonywania swojej pracy. Prawie co piąty (18,5%) z respondentów zgadza się z twierdzeniem, że nauczyciel to „profesjonalista", który powinien jedynie przekazywać wiedzę oraz uczyć określonych umiejętności, natomiast za wychowanie obywatelskie młodego człowieka i przygotowanie go do aktywnego udziału w życiu społecznym przede wszystkim odpowiedzialna jest rodzina. Jednakże znaczna większość badanych (77,3%), rozszerza jednak obszar działania nauczyciela, a zarazem jego odpowiedzialność zawodową i jest zdania, że nauczyciel to „wychowawca", który nie tylko powinien przekazywać wiedzę oraz uczyć określonych umiejętności, lecz także wychowywać obywatelsko młodego człowieka i przygotowywać go do aktywnego udziału w życiu społecznym. Jedynie około 4% ankietowanych nie miało sprecyzowanej opinii w tej kwestii.

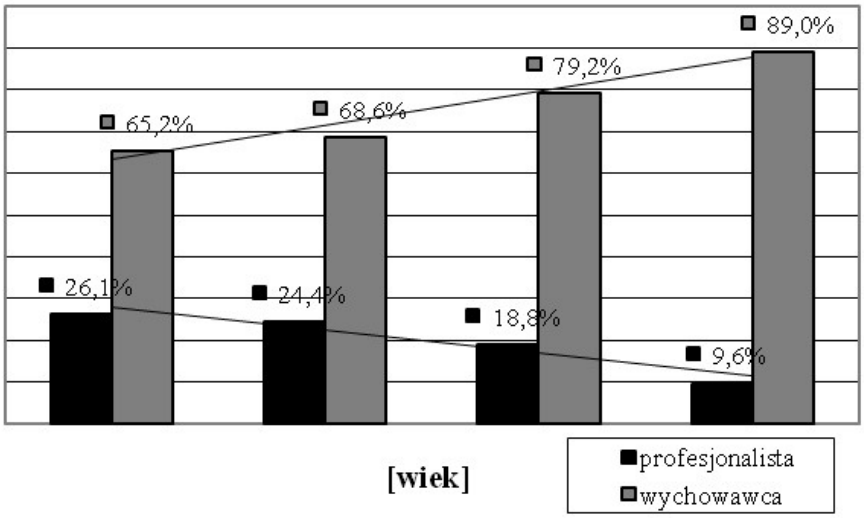
Wykres 2. Wizja roli zawodowej nauczyciela



Źródło: opr. własne

Dokonując porównania odpowiedzi ankietowanych osób pod względem ich wieku, zarysowują się pewne prawidłowości[2]. Im starsza osoba, tym wyższy odsetek odpowiedzi, że nauczyciel to przede wszystkim „wychowawca", a różnice pomiędzy obydwoma wariantami odpowiedzi wzrastały i wynosiły odpowiednio dla poszczególnych grup wiekowych, począwszy od najmłodszych: 39,1%; 44,2%; 60,4% oraz 79,4%. Szczegółowy rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiam na poniższym wykresie.

Wykres 3. Wizja roli nauczyciela ze względu na wiek



Źródło: opr. własne

Sposoby realizowania roli zawodowej

Następnie, respondenci proszeni o wskazanie, które spośród czterech zaproponowanych im funkcji realizowanych w ramach procesu edukacji uważają za najbardziej istotną, wymieniają kolejno: funkcję merytoryczną (przekazywanie konkretnej wiedzy i umiejętności) – 21,3%; funkcję obywatelską (przygotowanie uczniów do czynnego udziału w życiu społecznym, nauka „bycia obywatelem") - 9,4%; funkcję kulturalną (wpajanie uczniom potrzeby obcowania z kulturą wyższą) – 5,2% oraz funkcję ideologiczną (przekazywanie określonych treści ideologicznych, historycznych) – 1%. Jednakże większość ankietowanych (61,4%) jest zdania, że wszystkie z wymienionych powyżej funkcji są równie istotne i powinny być w toku edukacji realizowane i przekazywane uczniom, co wpisuje się w zaprezentowane wcześniej odpowiedzi o nauczycielu jako „wychowawcy" wykonującym „wyjątkowy zawód". Niespełna 2% ankietowanych nie miało w tej kwestii skrystalizowanej opinii.

Starając się naszkicować zarys tego, jak według ankietowanych przedstawia się wizja wykonywanego przez nich zawodu w przyszłości, prosiłem respondentów o wskazanie zestawień cech, które powinien posiadać w ich opinii „idealny nauczyciel" (Wiłkomirska, 2002: 78). Odpowiedzi skoncentrowały się szczególnie wokół czterech zestawień cech, spośród których najczęściej (70,5%)

2 W celu sprawdzenia istotności związku między analizowanymi zmiennymi przeprowadzono test niezależności zmiennych - chi kwadrat. Wynik testu pozwala na wyciągnięcie wniosku o związku na poziomie tendencji między analizowanymi zmiennymi: wiekiem a postrzeganiem pracy nauczyciela - chi kwadrat (3, N=272) = 7,82, p=0,05. Siła związku między analizowanymi zmiennymi mierzona statystyką V Cramera wskazuje na istnienie zależności na poziomie tendencji między przynależnością do grupy wiekowej a odpowiedzią na pytanie o to czy nauczyciel jest profesjonalistą czy wychowawcą - V Cramera=0,17, p=0,05.

wskazywano na: wyrozumiałość, tolerancyjność, cierpliwość, życzliwość; następnie (63,9%): łatwość w nawiązywaniu kontaktów, otwartość w porozumiewaniu się, to co umownie nazwać można „podejściem do ucznia"; w dalszej kolejności (59,7%) cechy nabyte i nie mające tak dalece idącego odniesienia do uwarunkowań osobowościowych: wiedza merytoryczna, wysokie kompetencje zawodowe oraz jako ostatnie z najczęściej wskazywanych zestawień cech wymieniano: obowiązkowość, sumienność, odpowiedzialność (51,4%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych osób prezentuję w poniższej tabeli.

Tabela 1. Opinie odnośnie cech „idealnego nauczyciela"

Cechy:	**%**
Wyrozumiałość, tolerancyjność, cierpliwość, życzliwość	70,5
Łatwość w nawiązywaniu kontaktów, otwartość w porozumiewaniu się, („podejście do ucznia")	63,9
Wiedza merytoryczna (wysokie kompetencje zawodowe)	59,7
Obowiązkowość, sumienność, odpowiedzialność	51,4
Twórczy charakter pracy, innowacyjność	37,5
Sprawiedliwość, obiektywizm	37,2
Umiejętność kierowania grupą, rozwiązywanie konfliktów	35,1
Talent i umiejętności dydaktyczne	34,7
Umiejętność egzekwowania wymagań, utrzymania dyscypliny	27,1
Konsekwencja, stanowczość	21,9
Gruntowne wykształcenie i chęć dalszego podnoszenia kwalifikacji	19,4
Pewność siebie, wysokie poczucie własnej wartości	8,7

Źródło: opr. własne

Płeć nie miała wpływu na odpowiedzi ankietowanych osób. Analizując strukturę odpowiedzi według wieku, dostrzec można już pewne różnice[3]. Młodsi nauczyciele koncentrują się na cechach osobowościowych takich jak obowiązkowość, sumienność, odpowiedzialność. Starsi respondenci, a zwłaszcza osoby po pięćdziesiątym roku życia, częściej wskazywali na wiedzę merytoryczną i wysokie kompetencje zawodowe, czyli cechy bardzo silnie powiązane z samym procesem nauczania, co uwarunkowane jest prawdopodobnie doświadczeniem i większą znajomością realiów oraz zakresu sytuacji wynikających z codziennej nauczycielskiej praktyki, a cechy te bezpośrednio przekładają się

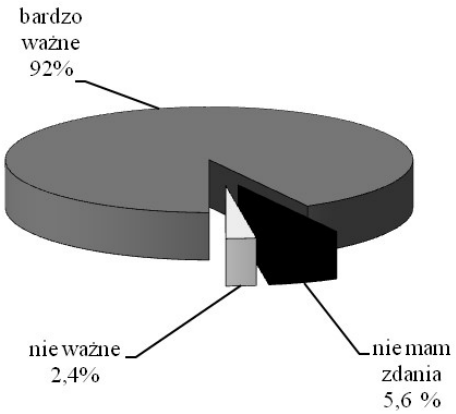
3 W celu sprawdzenia istotności związku między zmiennymi przeprowadzono testy niezależności zmiennych - chi kwadrat, dla wieku oraz poszczególnych motywów wyboru zawodu. Wynik testu na poziomie tendencji pozwala na wyciągnięcie wniosku o związku między analizowanymi zmiennymi, czyli wiekiem ankietowanych a wskazaniem wiedzy merytorycznej (wysokich kompetencji zawodowych) jako cech które powinien posiadać idealny nauczyciel - chi kwadrat (3, N=285) = 7,34, p=0,06. Siła związku między analizowanymi zmiennymi mierzona statystyką V Cramera wskazuje na istnienie na poziomie tendencji zależności między wiekiem a wskazaniem wiedzy jako cechy, którą powinien posiadać nauczyciel - V Cramera=0,16, p=0,07. Podobnie, wynik testu na poziomie tendencji pozwala na wyciągnięcie wniosku o związku między analizowanymi zmiennymi, czyli wiekiem ankietowanych a wskazaniem obowiązkowości, sumienności, odpowiedzialności jako cech które powinien posiadać idealny nauczyciel - chi kwadrat (3, N=285) = 7,09, p=0,07. Siła związku między analizowanymi zmiennymi mierzona statystyką V Cramera wskazuje na istnienie na poziomie tendencji zależności między wiekiem a obowiązkowością, sumiennością i odpowiedzialnością jako cechami, które powinien posiadać nauczyciel - V Cramera=0,16, p=0,06.

na wypracowany przez nich warsztat pracy.

Nastawienie wobec demokratyzacji i uspołecznienia szkoły

Ankietowanych nauczycieli charakteryzuje przychylne usposobienie wobec idei uspołecznienia współczesnej szkoły. Aż 92% spośród nich zgadza się ze stwierdzeniem, że bardzo ważnym elementem procesu wychowawczego jest rozwijanie współpracy i wzmacnianie partnerstwa w relacji szkoły ze środowiskiem, na przykład poprzez współpracę ze środowiskiem lokalnym i rodzicami przy organizowaniu imprez, festynów okolicznościowych oraz współpracę z klubami osiedlowymi, świetlicami, itp. Jedynie 2,4% ankietowanych jest przeciwnego zdania.

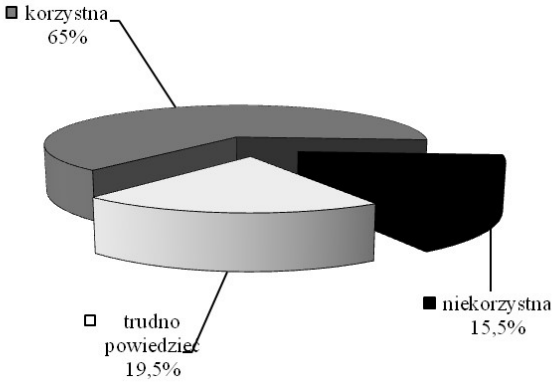
Wykres 4. Znaczenie współpracy i partnerstwa w relacji pomiędzy szkołą a środowiskiem



Źródło: opr. własne

Badane osoby zgadzają się również z koncepcją traktowania rodziców uczniów jako współgospodarzy szkoły oraz uczestników systemu i określają ją jako korzystną dla szkoły, uczniów oraz całego procesu edukacji. Takiego zdania jest 65% ankietowanych, wobec jedynie 15,5% osób, które stwierdziły, że nadmierne zaangażowanie rodziców w sprawy uczniów, szkoły, procesu edukacji, nie jest korzystne. Należy również wspomnieć, iż prawie co piąty (19,5%) nauczyciel nie opowiedział się ani za jedną, ani za drugą koncepcją.

Wykres 5. Opinie odnośnie traktowania rodziców jako współgospodarzy szkoły

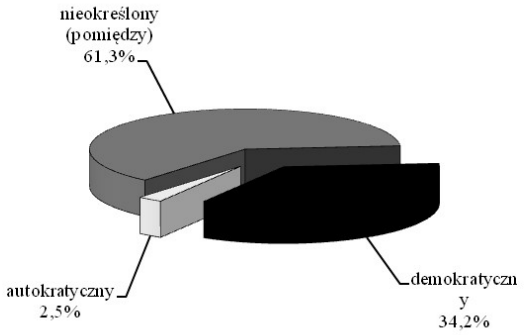


Źródło: opr. własne

Respondenci współpracują również z organizacjami o charakterze samorządowym. Z samorządem szkolnym (radą szkoły) współpracuje 58,3% badanych, z samorządem rodzicielskim (rada rodziców) – 54,5%; z samorządem klasowym (rada klasy) – 73,5%; jedynie ze związkami zawodowymi nauczycieli, współpracę zadeklarowała mniej niż połowa respondentów, choć odsetek również nie był niski i wyniósł 46,1%. Aż 85,2% nauczycieli uważa, że samorząd rodzicielski ma wpływ na sprawy szkoły, w tym połowa (49,4%) jest zdania, że jest to istotny wpływ, przy jedynie 1,8% odpowiedzi przeciwnych. Ankietowani doceniają również rolę samorządu szkolnego, aż 80,9% spośród nich twierdzi, że wywiera on wpływ na sprawy szkoły (wobec tylko 5,2% negatywnych). Nieco niższy odsetek odpowiedzi twierdzących uzyskał samorząd klasowy (64,6%) oraz związki zawodowe (56,6%), przy kilkunasto procentowym odsetku osób nie zgadzających się z tym stwierdzeniem.

Na koniec, starając się przybliżyć preferowany przez nauczycieli sposób kierowania grupą uczniów, klasą szkolną, poprosiłem badanych o dokonanie wyboru, pomiędzy stylami nazwanymi przeze mnie umownie: demokratycznym (w ramach którego, ważne decyzje podejmowane są w konsultacji z uczniami) oraz autorytarnym (decyzje podejmuje tylko i wyłącznie nauczyciel). Co trzeci badany (34,2%) wskazał na pierwszy z wymienionych stylów, a jedynie co czterdziesty (2,5%) zadeklarował kierowanie uczniami w sposób autorytarny. Ankietowani mieli w tej kwestii dość klarowne przekonania – jedynie 2% udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć". Większość (61,3%) deklaruje, że na co dzień, kierując zachowaniem klasy szkolnej, postępuje zgodnie z zasadą „złotego środka", wypracowawszy sobie sposób postępowania, który jest wypadkową obu stylów, zarówno demokratycznego jak i autorytarnego. Nie ma różnić pomiędzy odpowiedziami kobiet i mężczyzn.

Wykres 6. Preferowane style kierowania klasą



Źródło: opr. własne

Konkluzja

Podsumowując wyżej przedstawione wyniki badań, pośród wizji roztaczanych przez nauczycieli odnośnie wykonywanej profesji w ramach współczesnej, zreformowanej oświaty, przede wszystkim wskazać należy na specyficzny i wyjątkowy charakter opisywanego zawodu. Czynności zawodowe nauczyciela wybiegają daleko poza wymiar dydaktyczny. W opinii ankietowanych osób, nauczyciel jest jednocześnie wychowawcą, który nie tylko uczy, lecz także jego rolą jest „wychowywanie", przygotowanie ucznia do życia w społeczeństwie. Przekonanie to jest najsilniejsze w obrębie najstarszej grupy wiekowej spośród respondentów. Jeśli chodzi o charakter relacji z uczniami, będący konsekwencją preferowanego stylu kierowania klasą szkolną, określam go jako zróżnicowany, raczej akcentując partnerski i demokratyczny (niż autorytarny) typ relacji. Typ orientacji zawodowej (uzewnętrzniający się w skłonności do współpracy z innymi nauczycielami, rodzicami uczniów, organizacjami lub jej braku), również nie jest łatwy do precyzyjnego określenia, ponieważ występuje rozbieżność w sferze deklaracji oraz faktycznej współpracy. U części badanych osób obserwuję skłonność ku typowi kolektywnemu, a u części ku indywidualistycznemu.

Jak widać, w sytuacji, gdy ankietowani nauczyciele są zdecydowanie jednomyślni tylko i wyłącznie w kwestii przekonania o wyjątkowości swojego zawodu, nadając swej profesji wręcz ekskluzywny charakter, natomiast nie są już tak zgodni w przypadku pozostałych problemów poruszonych w zrelacjonowanym powyżej badaniu, oczywistą wydaje się potrzeba kontynuowania czynności badawczych w tym zakresie, by przybliżyć postulaty i oczekiwania nauczycieli wobec ich samych oraz ich zawodu, obecnie, w warunkach zreformowanego systemu oświatowego oraz w przyszłości.

Bibliografia

Awans zawodowy nauczyciela. Poradnik, Wydawnictwo CODN, Warszawa 2000.
Gęsicki J., *Przemiany w edukacji*, [w:] M. Marody (red.) *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku,* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002.
Konarzewski K., *Oświata polska po roku 1989*, [w:] K. Konarzewski (red.) *Sztuka nauczania. Szkoła*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
Mazurkiewicz G., *Odcienie szarości. Nauczyciele – doświadczenia i postawy wobec zawodu. Raport z badań*, ZSO nr 5, II LO, Zabrze 2003.
Minczanowska A., *Nauczycielskie powinności etyczno-deontologiczne na progu XXI wieku,* [w:] S. Korczyński (red.) *Nauczyciel epoki przemian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2005.
Piątkowska M., *Od stażysty do nauczyciela dyplomowanego*, http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90440,7943535,Od_stazysty_do_nauczyciela_dyplomowanego.html, [dostęp: 14.06.2010].
Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2004 r. nr 260, poz. 2593).
Sawicki M., *Karta nauczyciela pod tablicą*, http://wyborcza.pl/1,75515,8905189,Karta_nauczyciela_pod_tablica.html[dostęp:07.01.2011]
Szempruch J., *Nauczyciel w zmieniającej się szkole. Funkcjonowanie i rozwój zawodowy*, Wydawnictwo Oświatowe FOSZE, Rzeszów 2001.
Śliwerski B., *Reformowanie oświaty w Polsce*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.)
Pedagogika. Podręcznik akademicki. Tom II, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
Ustawa z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 674).
Wiłkomirska A., *Zawodowe i społeczno-polityczne orientacje nauczycieli*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2002.

Visions of the evolution of profession in reformed education according to teacher's opinion

Summary
The main problem of this article is a try to explore the way that contemporary teachers consider themselves (their profession) and how they see the trends of its evolution. Empirical part of text is based on data gained from quantitative research, concretely from a survey carried out among teachers.
Introduced visions of evolution in teacher's profession were explored using analysis based on below specified indicators: opinions about occupation, role and function that teachers should realize, management style in the classroom, desirable features of teachers, attitude about democratizing and socializing of the school and partnership between school, parents of the pupils and local environment.
As a result of research, arose a reflection, that teachers are deeply convinced about specific and exceptional character of their own profession, and consider it as exclusive one.

Key words: teacher; profession; education; quantitative inquiry; survey.