

07
08
2015
274/275

EDUKACJA I DIALOG

CZASOPISMO LIDERÓW EDUKACJI

PATRONUJEMY PROJEKTOM:

edu
SCIENCE

oraz



PISARZE CZYTELNICY INTERPRETATORZY



Grzegorz Ćwiertniewicz

*Samorozwój,
profesjonalizm i konkurencyjność*
NAUCZYCIELI JĘZYKA POLSKIEGO

OCHRONA SŁABYCH NAUCZYCIELI

Rolą sektora publicznego jest definiowanie zasad funkcjonowania społeczeństwa, a zadanie władz polega na świadczeniu usług publicznych, również edukacyjnych. Ludzie bardzo krytycznie odnoszą się do działań rządzących, nie tylko w Polsce. Nie podoba im się, że funkcjonariusze publiczni są nazbyt chronieni, często pomimo swojej niekompetencji lub nieetycznych zachowań.¹ Problem dotyczy także polskich nauczycieli, posiadających od 2007 roku status funkcjonariusza publicznego. W myśl *Karty Nauczyciela*, podczas lub w związku z pełnieniem obowiązków służbowych, korzystają oni z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych na zasadach określonych w kodeksie karnym. Organ prowadzący szkołę oraz jej dyrektor są obowiązani z urzędu występować w ich obronie, gdy ustalone dla nauczycieli uprawnienia zostaną naruszone. Społeczeństwo nie neguje konieczności zapewnienia pedagogom bezpieczeństwa w coraz to trudniejszych czasach. Nie zgadza się jednak, aby zapisy w *Karcie Nauczyciela* chroniły pracowników nierzetelnych, lekceważących swoje obowiązki zawodowe. W wadach szkolnictwa publicznego ludzie upatrują przyczyn niedostatecznego wykształcenia ich dzieci, następnie kiepskiej pracy, rozbitych rodzin czy nadużywania środków odurzających, prowadzących do przestępstw czy kar więziennych.²

MIT SZKOŁY JAKO ORGANIZACJI UCZĄCEJ SIĘ

Powyższe spostrzeżenia skłaniają do refleksji nad szkołą jako instytucją świadczącą usługi edukacyjne, ale także nad nauczycielem, który z ich świadczeniem jest bezpośrednio związany. Społeczeństwo bowiem, wbrew powszechnemu przekonaniu, obserwuje i poddaje ocenie zmiany dokonujące się w otoczeniu szkoły. Należy zatem zaakceptować sytuację, że „szkoła jako organizacja podlega mechanizmom rynkowym”³ i jej funkcjonowanie uzależnione jest od stworzonego wizerunku, na który składają się przede wszystkim nauczyciele. Pracownicy „tworzą społeczność mającą pewien potencjał, tzw. społeczny, na który składają się ich umiejętności, kwalifikacje, zdolności, postawy, chęć do pracy, zaangażowanie, motywacja, ambicje, aspiracje, pomysły, więzi międzyludzkie, wartości, zasady, zwyczaje, reguły i nawyki pracy.”⁴ Można go wyzwolić i rozwinąć dzięki właściwie sprawowanej funkcji personalnej.

To jedna z najważniejszych powinności dyrektora. Szkoła powinna reagować na rzeczywiste i wciąż zmieniające się potrzeby środowiska, ale przede wszystkim musi być organizacją uczącą się, zdolną do samopoznania, zrozumienia swoich problemów oraz doskonalenia się, organizacją potrafiącą uczyć się na własnych błędach i sukcesach.⁵ Peter Senge funkcjonowanie i rozwój organizacji uczących się uzależnia od czterech zasad: 1) zaangażowanie się na rzecz doskonalenia swojej pracy; 2) kształtowanie w sobie i przestrzeganie zasad myślenia pozytywnego i nastawionego na osiąganie konkretnych celów; 3) projektowanie i realizacja swoich działań zgodnie z zespołowo wypracowaną wizją; 4) uczenie się analizy jakości własnej pracy, a także doskonalenie jej efektów (uzyskiwanych indywidualnie, jak i zespołowo).⁶ Szkoła tylko z założenia jest organizacją uczącą się. Owszem, jej głównym „zadaniem jest naucza-

Szkoła powinna reagować na rzeczywiste i wciąż zmieniające się potrzeby środowiska, ale przede wszystkim musi być organizacją uczącą się, zdolną do samopoznania, zrozumienia swoich problemów oraz doskonalenia się, organizacją potrafiącą uczyć się na własnych błędach i sukcesach.

nie i przekazywanie wiedzy swoim wychowankom, a zadaniem nauczycieli zdobywanie i poszerzanie swoich kwalifikacji zawodowych, wpisanych w wykonywany zawód”.⁷ W rzeczywistości uczniowie nie są chętni do zdobywania wiedzy, mają problemy z opanowaniem podstawy programowej, bazują na ogólnie dostępnych opracowaniach, dopuszczają się plagiatów, oszukują podczas sprawdzianów, nie potrafią pracować zespołowo, nie są kreatywni, przestali traktować poważnie egzamin maturalny. Niepokoić może fakt, że dzieje się tak za przyzwoleniem nauczycieli, udających, że pracują w organizacji uczącej się. Pedagodzy nie są chętni do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Uczestniczą w formach doskonalenia tylko z przymusu biurokratycznego (awans zawodowy), jedynie do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Wielu nie ma w ogóle kontaktu z kulturą wysoką. Nie interesują się literaturą, teatrem, kinem. Trudno w takiej sytuacji razić pasją swoich uczniów.⁸ Potwierdzeniem niech będą

1 Por.: P. Kotler, N. Lee, *Marketing w sektorze publicznym*, przeł. A. Ehrlich, Warszawa 2008, s. 4-5.

2 Ibidem.

3 I. Bednarska-Wnuk, *Zarządzanie szkołą XXI wieku. Perspektywa menedżerska*, Warszawa 2010, s. 148.

4 Por.: F. Żurkowski, *Funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Zarządzanie*, cz. 1., Warszawa 2003, s. 85.

5 Por.: P. Senge, *Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się*, Warszawa 1998, s. 12.

6 Ibidem.

7 I. Benarska-Wnuk, *op. cit.*, s. 150.

8 Szerzej na ten temat wypowiedzieli się: M. Dudzikowa, *Mit o szkole jako miejscu „wszechstronnego rozwoju ucznia. Eseje etnopedagogiczne*, Kraków 2004, A. Fazlagić, *Polska szkoła jako organizacja ucząca się*, *www.e-mentor.edu.pl* 2005, nr 3 (10).

wyniki badań przeprowadzonych u progu reformy oświatowej przez Aleksandra Nalaskowskiego wśród nauczycieli pracujących w szkołach na prowincji. Dla 63% z nich głównym źródłem wiedzy i informacji o współczesnym świecie było czytanie prasy codziennej. Co piąty z ankietowanych nie przeczytał ani jednej książki, jedynie 29% sięgnęło po literaturę ambitną (poezja, reportaże, publicystyka). Tylko 12% nauczycieli wskazało, że czyta jakieś czasopismo zawodowe. Aż 60% pedagogów czytało tygodniki popularne (z obszaru tzw. niskiej kultury), jak *Tina*, *Claudia*, *Życie na gorąco*, *Na żywo*, *Cztery Kąty*.⁹ W ciągu ostatnich pięciu lat do momentu prowadzonych badań aż 73% nauczycieli nie było w kinie i w teatrze. Nalaskowski słusznie powątpiewał w możliwości zachęcania przez nich młodzieży do udziału w wydarzeniach kulturalnych czy do lektury ambitnych utworów literackich. Aż 78% nauczycieli wątpiło w swoje umiejętności wychowawcze nawet w stosunku do własnych dzieci, 67% badanych stwierdziło, iż nie przygotowuje się do pracy. Ich obecność w szkole wynika z konieczności i ma charakter tymczasowy.¹⁰ W opinii Nalaskowskiego badani pedagodzy byli wtórnymi analfabetami. Świadczyło o tym nie tylko 476 błędów ortograficznych w wypełnionych przez nich kwestionariuszach ankiet, ale również niedostateczne odpowiedzi na pytania testowe o osoby, pojęcia i powszechnie używane skróty.¹¹ Powyższe problemy podjął również B. Śliwerski.¹²

NAUCZYCIELE W CENTRUM PROCESU EDUKACYJNEGO

Tymczasem „nauczyciele znajdują się w samym centrum procesu edukacyjnego. Im większe znaczenie przypisujemy edukacji-rozumianej jako przekazywanie elementów kultury, wzmacnianie społecznej spójności i sprawiedliwości oraz kształcenie kadry pracowniczej, tak ważnej we współczesnych, opartych na technologii gospodarkach – tym większą rolę odgrywają nauczyciele, którzy są odpowiedzialni za tę edukację”.¹³ Praca z uczniami wymaga od nauczycieli ciągłego zaangażowania się, w trwający przez całą ich karierę, rozwój zawodowy. Christopher Day wskazał dziesięć zasad dotyczących zawodu nauczyciela, a także nauczania, uczenia się i rozwoju zawodowego. Nauczyciele:

- są największym atutem szkół (cele edukacyjne będą mogli realizować tylko wówczas, gdy zostaną dobrze przygotowani do zawodu i zdecydują się na uczenie się przez całe życie);
- odpowiadają za wpojenie swoim uczniom skłonności do uczenia się przez całe życie (powinni zatem sami demonstrować taką postawę);
- muszą uaktualniać własną wiedzę, umiejętności oraz wizję tego, czym jest dobre nauczanie;
- uczą się w sposób naturalny w ciągu całej swojej kariery (uczenie się jedynie w oparciu o doświadczenia ostatecznie ogranicza rozwój);
- powinni pamiętać, że ich przemyślenia i działania są rezultatem wielu czynników (historia ich życia, obecna faza rozwoju, otoczenie klasowe i szkolne, społeczne i polityczne konteksty, w jakich pracują);
- muszą być świadomi, że uczniowie mają różne motywacje, podejście do nauki, zdolności i pochodzenie;
- kształtują swoją tożsamość pod wpływem programu nauczania;
- muszą rozwijać się sami, samodzielnie podejmować decyzję dotyczące kierunku i procesu własnego uczenia się;
- zdawać sobie sprawę, że sukces rozwoju szkoły zależy od sukcesu rozwoju nauczyciela;
- za planowanie i wspieranie rozwoju przez całą karierę odpowiadają wspólnie ze szkołami i rządami.¹⁴

Na rozwój zawodowy składają się doświadczenia związane z uczeniem się – naturalnym oraz świadomym. Według Kwaśnicy „rozwój zawodowy nauczycieli polega na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji praktyczno-moralnych i technicznych. Przebiega ona od stadium wchodzenia w rolę zawodową, poprzez pełną adaptację w tej roli, ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową, tj. taką wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby”.¹⁵ Nauczyciele na ogół nie są krytyczni wobec swojego samorozwoju zawodowego. Uważają nawet, że zbyt wiele czasu i pieniędzy poświęcają na zdobywanie wiedzy i umiejętności.

SAMOROZWÓJ I PROFESJONALIZM

Rozwój zawodowy łączy się z innym terminem z zakresu teorii pracy – z profesjonalizmem. Nauczyciele często określają siebie mianem profesjonalistów. W przekonaniu tym „zawarty jest sąd, że proces edukacji zawodowej nauczycieli prowadzi do uzyskania profesjonalnej wiedzy na poziomie eksperta w zakresie wykładanego przez nich

9 A. Nalaskowski, *Nauczyciele z prowincji u progu reformy lat 90.*, Toruń 1997, s. 71.

10 *Ibidem*.

11 *Ibidem*, s. 116.

12 Podczas I Kongresu Zarządzania Oświatą OSKKO, który odbył się w Łodzi w 2006 roku, B. Śliwerski wygłosił referat nt. *Nauczyciel jako zawód*. Powołał się w pracy nie tylko na badania A. Nalaskowskiego, ale m. in. E. Putkiewicz i M. Zahorskiej. Zaprezentowane wyniki świadczą o słabej kondycji polskiego nauczycielstwa.

13 OECD, *The condition of teaching: General raport*, Paris: Restrict Draft, cyt. za: Ch. Day, *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*, przeł. J. Michalak, Gdańsk 2008, s. 16.

14 Ch. Day, *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*, przeł. J. Michalak, Gdańsk 2008, s. 17-18.

15 R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu* [w:] *Pedagogika*, t. 2, red. Z. Kwieciński, B. Śliwerski, Warszawa 2007, s. 306.

przedmiotu oraz dydaktyki”.¹⁶ Nie zdają sobie sprawy, że „zmiany, które zaszły w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat, podważyły autonomię zawodową nauczycieli i uwypukliły problem ich profesjonalizmu”.¹⁷ Współcześnie pojęcie to wiąże się z nową odpowiedzialnością i dlatego, biorąc pod uwagę to wyzwanie, należy je ponownie zrewidować.

Przez „profesję” rozumie się zawód, zajęcie zawodowe, fach, specjalność oraz rzemiosło. Przymiotnik „profesjonalny” oznacza tyle, co zawodowy.¹⁸ „Profesjonalizacja” jest „procesem przekształcania się pewnego zespołu czynności i umiejętności w zawód, powstawaniem nowych specjalności w ramach już istniejących zawodów”.¹⁹ Nie wszystkie terminy używane są jednak w charakterystyce zawodu nauczycielskiego. Nie używa się do jego określenia takich pojęć, jak: fach czy rzemiosło.²⁰ Profesjonalizm, zdaniem Henryki Kwiatkowskiej, to spełnienie wysokich standardów: poznawczych, działaniowych i etycznych, a nie fachowość na wzór zawodów technicznych. W profesjonalizmie nauczyciela widzi związek dwóch osób obdarzonych podmiotowością (nauczyciela i ucznia). Postrzega go jako sztukę łączenia dwóch rodzajów biegłości: technicznej i kumulatywnej (zawierającej biegłość techniczną, jak i biegłość o charakterze naukowym). Uważa, że sytuacje, w których funkcjonuje nauczyciel, są niepowtarzalne i dlatego należy rozpoznać i wybrać metodę adekwatną do sytuacji, mając na względzie zawsze dobro ucznia. Nauczyciel nigdy nie ma pewności, co do obranych celów oraz sposobów ich osiągania. Nie może też jednoznacznie założyć, że osiągnie to, co zamierzał, sposobem, jaki wybrał. Obraz bowiem konkretyzuje się podczas działania, które podlega zmianom. Bez nich bowiem relacje nauczyciela z uczniami byłyby dogmatyczne i odbierane przez młodzież jako narzucone i obce. Wychowawca powinien pamiętać, iż uczeń przychodzi do szkoły z własną biografią. Musi zatem utwierdzić wychowanka w przekonaniu, że jest on ważny i będzie liczył się w osiąganiu sukcesu i swojego, i nauczyciela. Jeśli relacja między nimi będzie jednostronna, a więc nauczyciel będzie nastawiony na zmianę ucznia według swojej wizji, szanse na wywołanie autentycznych procesów rozwojowych maleją. Dlatego tak istotne jest porozumienie. Kwiatkowska podkreśla, że o nauczycielskim profesjonalizmie decydują zarówno argumenty poznawcze (ile wiedzy zostało przekazane, co zostało zrozumiane, co wyćwiczone, co utrwalone), jak i racje egzystencjalne (czy podjęte działania przyczyniły się do ukształtowania pozytywnego stosunku do ludzi, siebie, świata).²¹

Prawdą jest, że kandydat do pracy w zawodzie nauczyciela już przy wyborze kierunku studiów powinien uświadomić sobie, że profesja, którą wybiera, wymaga ogromnego zaangażowania poprzez ciągłe uzupełnianie i podnoszenie swoich kwalifikacji, podejmowania decyzji oraz opracowywania projektów i wdrażania zmian. Tylko nauczyciel posiadający odpowiednie kompetencje zawodowe może odpowiedzialnie i efektywnie kierować rozwojem dziecka. Rozwój ten z kolei jest nierozdzielnie związany z samorealizacją, a więc stałym pogłębianiem wiedzy.²²

KTO MOŻE BYĆ NAUCZYCIELEM JĘZYKA POLSKIEGO?

W opinii Jadwigi Kowalikowej, „kto odżegnuje się od samokształcenia, nie nadaje się nauczyciela polonistę. Chęć utrzymania swej kompetencji zawodowej oznacza faktycznie jej regres”.²³ Nauczyciel kończący studia polonistyczne powinien być rzetelnie wykształcony dwuprzedmiotowo i przygotowany do zawodu oraz świadomy obowiązków zawodowych, znać psychologię i pedagogikę rozwojową dziecka, posługiwać się dwoma językami obcymi, korzystać z technologii informacyjnej, umieć planować i organizować proces dydaktyczny i wychowawczy, znać nowoczesne metody i stosować różnorodne metody pracy, zgodnie z edukacyjnymi potrzebami uczniów oraz zagadnienia związane z ocenianiem (pomiar dydaktyczny, ocenianie kształtujące). Takie standardy zaproponowała Konfederacja Stowarzyszeń Nauczycielskich.²⁴ Dążenie do profesjonalizmu wiąże się z nieustannym rozwijaniem powyższych umiejętności.

Nie można stworzyć jednoznacznych kryteriów, których spełnienie czyniłoby z dobrego nauczyciela języka polskiego profesjonalistę. O profesjonalizmie można mówić wówczas, gdy polonista potrafi bez problemu odnaleźć się w danej szkole, znajdującej się w określonym środowisku, skupiającej takich a nie innych uczniów. Umiejętność ta jest wspólna dla nauczycieli wszystkich przedmiotów. Należy pamiętać, że bardzo dobrzy nauczyciele języka polskiego mogą się różnić od siebie pod każdym względem. Trudno ustalić zbiór cnót i zalet, jakimi powinni dysponować. Istota polega na tym, by cechy, które posiadają, pomogły wypracować skuteczny styl nauczania i wychowania. Próbę określenia osobowości nauczyciela języka polskiego podjął Zenon Klemensiewicz: „Ale polonista nie tylko myśli kształci. On przecież, jak żaden inny nauczy-

16 Ch. Day, *op. cit.*, s. 21

17 *Ibidem*.

18 W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Warszawa 2000, s. 407.

19 H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Warszawa 2008, s. 167.

20 *Ibidem*.

21 *Ibidem*, s. 168-170.

22 Por.: J. Szempruch, M. Blachnik-Gęsiarz, *Profesjonalizm a rozwój zawodowy nauczyciela*, [w:] *Profesjonalne funkcjonowanie szkoły*, red. J. Szempruch, M. Gęsiarz-Blachnik, Częstochowa 2010, s. 58.

23 J. Kowalikowa, *Narodziny nauczyciela polonisty*, Kraków 2006, s. 103.

24 Por.: M. Choroszczyńska, *Stowarzyszenia nauczycielskie a standardy kształcenia nauczycieli*, [w:] *Kompetencje nauczyciela polonisty we współczesnej szkole*, red. E. Bańkowska, A. Mikołajczuk, Warszawa 2006, s. 55.



© 123rf.com – Andres Rodriguez

ciel, może oddziaływać na sferę uczucia, i w tym jego siła, w tym jego urok. Ale skoro tak, sam musi mieć żywe uczucie i ruchliwą wyobraźnię (...) Należyta postawa, dobrane spojrzenie, żywa gestykulacja, ton mowy, umiejętna recytacja – oto znów najprostsze a bardzo skuteczne środki przelania własnej postawy estetycznej w psychikę ucznia. Wiedza wszechstronna, na mocnej postawie specjalistycznej oparta, żywość i wrażliwość uczuć i wyobraźni nie dałyby nam pełnej osobowości polonisty. Trzeba mu jeszcze światopoglądu pojętego jako żywy stosunek jednostki do otoczenia, jako świadomość samego siebie wobec społeczeństwa, narodu, państwa, ludzkości. Ten światopogląd buduje się i rozwija nieustannym trudem, on nigdy nie jest skończony i zakrzepły w gotowej formie, on nieustannie aż do schyłku życia tworzy i przetwarza”.²⁵ Klemensiewicz widział w polonistach pośredników między wartościami zawartymi w literaturze a psychiką młodych ludzi: „[...] z płaszczyzny owych wartości kształtuje polonista psychikę młodzieży prowadząc ją ku pożądanemu i wykonywaniu samodzielnego, dobrego czynu, zrodzonego w oświeconym umyśle i szlachetnym uczuciu”.²⁶ Można więc zaryzykować twierdzenie, że profesjonalizm nauczyciela języka

polskiego przejawia się m. in. w „umiejętności interesującego wprowadzania młodzieży w treść poznawanych dzieł”²⁷, która to w konsekwencji rzutuje na wychowanie młodego pokolenia.

Nauczyciel języka polskiego powinien być niepowtarzalny. To tłumaczy, dlaczego bardzo dobrzy poloniści mogą się diametralnie od siebie różnić. W kontaktach z ludźmi, zwłaszcza z młodzieżą, winna cechować go empatia i subtelność. Oczekuje się od niego, aby był artystą, filozofem, psychologiem, demokratą, sprawiedliwym sędzią, a nade wszystko – optymistą, mówcą – nie gadułą. Uczniowie upominają się u polonistów o prawo do własnych poglądów, do swobodnej dyskusji, do partnerstwa, do własnej interpretacji utworu literackiego. Profesjonalizm nauczyciela języka polskiego uzależniony jest od stopnia respektowania tych praw. Jeśli polonista ma pomagać uczniom w wyrabianiu własnych poglądów, żądanie młodzieży jest uzasadnione. Bożena Chrzastowska i Seweryna Wysłouch uważają nieco inaczej. Twierdzą, że „młodociani odbiorcy chętniej manifestują siebie samych, niż poddają się wewnętrznej logice tekstu”.²⁸ Teoretycy-strukturaliści dostrzegają konieczność „przewyciężenia osobistego charakteru ujęć interpretacyjnych w kierunku ich obiektywizacji”.²⁹ Trudno pogodzić to podejście z postulatem wolności interpretacyjnej.

KONKURENCJA WŚRÓD NAUCZYCIELI JĘZYKA POLSKIEGO

Konkurencję rozumie się jako działania zmierzające do uzyskania sukcesu we współzawodnictwie z innymi osobami.³⁰ To termin kluczowy dla gospodarki kapitalistycznej, oznaczający rywalizację na tym samym rynku między producentami wyrobów i/lub usług, w której zwycięża lepszy: oferujący *better value for money*.³¹ Z punktu widzenia ekonomii jest walką o korzyści ekonomiczne osiągane ze sprzedaży towarów lub usług, a także walką o rynki zaopatrzenia i zbytu oraz o siłę roboczą. Obejmuje różne działania zmierzające do eliminacji rywali tej samej branży.³² Szkoła, jako instytucja świadcząca usługi edukacyjne, stara się być placówką konkurencyjną dla innych placówek tego samego typu. Terminu „konkurencja” w odniesieniu do polskiego szkolnictwa używa się częściej od momentu, gdy zaczęto odczuwać skutki niżu demograficznego, przyczyniającego się do likwidacji szkół, a tym samym – zwolnień nauczycieli. Rywalizację wśród peda-

25 Z. Klemensiewicz, *Główne zadania i właściwości nauczyciela polonisty*, [w:] *Składnia, stylistyka, pedagogika językowa*, Warszawa 1982, s. 819.

26 *Ibidem*, s. 819.

27 S. Bortnowski, *Spór z polonistyką szkolną*, Warszawa 1988, s. 28.

28 Por.: B. Chrzastowska, S. Wysłouch, *Poetyka stosowana*, Warszawa 1978, s. 39.

29 Por.: S. Bortnowski, *Spór o...*, *op. cit.*, s. 30.

30 Por.: C. Kosikowski, T. Ławicki, *Ochrona prawa konkurencji i zwalczanie praktyk monopolistycznych*, Warszawa 1994, s. 9.

31 Por.: J. Supernat, *Zarządzanie strategiczne. Pojęcia i koncepcje*, Wrocław 1998, s. 62.

32 Por.: C. Kosikowski, T. Ławicki, *op. cit.*, s. 9-10.

gogów zapoczątkowała reforma, która wprowadziła cztery poziomy w systemie awansu zawodowego: nauczyciela stażysty, kontraktowego, mianowanego i dyplomowanego. B. Śliwerski zauważa, że „oczekiwaniu od nauczycieli i wychowawców koncentracji na coraz lepszym kształceniu i wychowywaniu swoich podopiecznych, które to procesy wymagają spokoju, koncentracji i nieporównywalnego zaangażowania osobistego w ich rozwój, zaczyna przeczyć żądanie, by jak na olimpiadzie zdobywali oni jak największej punktów i precyzyjnie określali stan swoich zasobów. Wprowadzony system awansu zawodowego, przeniesiony wprost z przemysłu czy małej przedsiębiorczości system rywalizacji, prowadzi do radykalnego pogorszenia się stanu relacji osobowych w szkołach. Nauczyciele zaczynają ukrywać przed sobą własne osiągnięcia, by nie zostały one przechwycone do własnego dorobku przez innych. Lęk o względnie stałe miejsce pracy prowadzi do zniszczenia więzi społecznych, solidarności i współpracy międzyludzkiej. Pedagodzy, którzy biorą udział w twardej, konkurencyjnej walce o zachowanie swojego stanowiska w szkole, nie mogą sobie pozwolić na prospołeczne postawy, a często nawet wzajemną życzliwość, stając się samotnikami z wyboru lub z konieczności. W wyścigu po kolejny stopień zawodowy mogą te negatywne relacje ulec jeszcze większemu nasileniu”.³³

Nauczyciele języka polskiego ubiegający się o zatrudnienie w państwowym liceum ogólnokształcącym, muszą sprostać kryteriom określonym w *Karcie Nauczyciela*. Pewną dowolność w zatrudnianiu mają dyrektorzy szkół, dla których organem prowadzącym jest osoba fizyczna (tzw. szkół prywatnych). Kandydat, starający się o stanowisko nauczyciela języka polskiego, musi być naprawdę konkurencyjny. Aby się o tym przekonać, należy zapoznać się z ofertami pracy zgłaszanymi przez właścicieli tego typu szkół do powiatowych urzędów pracy lub do prywatnych agencji zatrudnienia. Na ogół oczekuje się od niego wykształcenia kierunkowego, dwuprzedmiotowości (język polski i język obcy: angielski, niemiecki, język polski i historia, język polski i edukacja artystyczna, język polski i wiedza o kulturze), przygotowania pedagogicznego, kwalifikacji w zakresie oligofrenopedagogiki i terapii pedagogicznej, doświadczenia zawodowego w charakterze nauczyciela, doświadczenia w przygotowywaniu uczniów do olimpiad, konkursów, doświadczenia w organizacji wybieczek i wyjść tematycznych, dobrego kontaktu z dziećmi, kreatywności, umiejętności jasnego przedstawienia zagadnień i problemów, dostosowania stylu przekazu treści do kompetencji, możliwości i wiedzy ucznia, wysokiej kultury osobistej, umiejętności pracy w zespole, zaangażowania w pracę, dyspozycyjności. Nauczyciel, który zostanie zatrudniony, będzie zobowiązany do przygotowywania materiałów dydaktycznych, prowadzenia zajęć obowią-

kowych i dodatkowych (koła zainteresowań), w szkole i poza jej terenem, zachęcania i przygotowywania uczniów do udziału w konkursach i olimpiadach, regularnego sprawdzania wiedzy i umiejętności uczniów, współpracy z psychologiem i pedagogiem, prowadzenia dokumentacji szkolnej, udziału w spotkaniach zespołów przedmiotowych, radach i spotkaniach z rodzicami, organizacji wyjść i wyjazdów, pełnienia dyżurów podczas przerw oraz odbywania zastępstw. W zamian oferuje się nauczycielom miłą atmosferę w miejscu pracy, pracę w dobrze zorganizowanym, inspirującym i twórczym zespole, warunki wynagrodzenia uzależnione od kwalifikacji i posiadanego doświadczenia.

EKSPERYMENT

Ogromne bezrobocie, również wśród nauczycieli, a także coraz większa liczba absolwentów polonistyki o specjalności nauczycielskiej, to dla dyrektorów szkół doskonała szansa, by w zarządzanej przez siebie instytucji zatrudnić właściwą, a zatem kompetentną, wykształconą i obytą (niekoniecznie doświadczoną) osobę. Aby jednak dyrektor mógł z tego przywileju skorzystać, sam musi posiadać i potencjał intelektualny, i organizacyjny. To on bowiem, jako szef, ustala zasady procesu rekrutacyjnego i dokonuje ostatecznej selekcji. Bez pewnej wiedzy i umiejętności wyłonienie dobrego kandydata nigdy nie będzie możliwe. Procesy rekrutacyjne dla kadry pedagogicznej w polskich szkołach w żadnym razie nie przypominają tych, w których muszą uczestniczyć kandydaci starający się o pracę w innych instytucjach państwowych (nie wspominając o prywatnych). Na ogół w placówkach edukacyjnych odbywa się krótka rozmowa kwalifikacyjna, podczas której wcale nie są sprawdzane predyspozycje delikwenta. Po pewnym czasie zapada decyzja, co do jego zatrudnienia. Zastanawiające, że dyrektorzy nie korzystają z profesjonalnych narzędzi rekrutacyjnych.

W 2011 roku postanowiłem sprawdzić, w jaki sposób wybiera się nauczycieli do pracy w warszawskich liceach ogólnokształcących. Przeprowadziłem w tym celu niewielki eksperyment. Drogą mailową posłałem do wszystkich stołecznych liceów podanie z prośbą o zatrudnienie w charakterze nauczyciela języka polskiego. Do pisma przewodniego dołączyłem również inne dokumenty aplikacyjne. Na spotkanie w sprawie pracy zaproszony zostałem jedynie do XXVII Liceum Ogólnokształcącego im. Tadeusza Czackiego – szkoły, która od wielu lat uzyskuje bardzo wysokie lokaty w edukacyjnych rankingach. Placówka dysponowała wówczas zaledwie dziewięcioma godzinami. Potencjalnym kandydatom stawiano bardzo konkretne wymagania. Oczekiwano m.in. dobrego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, uprawnień egzaminatora, osiągnięć zawodowych, kreatywności i pasji. Już w trakcie

33 B. Śliwerski, *Nauczyciel jako zawód*, Łódź 2006, s. 18.

rozmowy telefonicznej zaznaczano, że niezwykle istotna jest wiedza merytoryczna polonisty, ponieważ do szkoły tej uczęszczają uczniowie o bardzo wysokich aspiracjach, którzy chętnie biorą udział w wielu konkursach i olimpiadach. Niewykluczone, że już samo zapoznanie kandydatów z kryteriami powodowało, że rezygnowali oni z przystąpienia do oficjalnego spotkania. Rozmowę telefoniczną należy uznać w tym przypadku za pierwszy etap rekrutacji – niezbyt czasochłonny, a co najważniejsze – nie wymagał on od kandydata ponoszenia żadnych kosztów.

Zaproszono mnie na rozmowę kwalifikacyjną. Zależało mi, aby nie zrobić na dyrekcji dobrego wrażenia. Wiedziałem, że będzie miało to negatywne skutki, bo zostanę oceniony źle jako polonista, ale gdyby stało się inaczej – mógłbym nie doprowadzić mojego niewielkiego doświadczenia do końca. Jako badacz wziąłem na siebie ciężar ewentualnej pogardy ze strony komisji rekrutacyjnej. W spotkaniu wzięły udział trzy osoby: ustępująca dyrektorka – nauczycielka chemii, która uczestniczyła w nim mimowolnie (rzecz działa się w jej gabinecie), jej zastępczyni – nauczycielka matematyki, która miała objąć urząd od nowego roku szkolnego oraz nauczycielka języka polskiego, która od września miała pełnić funkcję zastępcy dyrektora. W komfortowej sytuacji znalazła się matematyczka, gdyż mogła na swoją zastępczynię wybrać polonistkę i uczynić ją tym samym członkinią komisji rekrutacyjnej, bacznie wsłuchującą się w wypowiedzi kandydatów. Gdyby jednak na zastępczynię wybrała nauczy-

cielkę języka obcego, mogłaby, mimo wszystko, zaprosić do prac komisji przewodniczącą zespołu przedmiotowego, inną nauczycielkę lub zewnętrznego doradcę metodycznego. Rozmowa przebiegała w bardzo sympatycznej atmosferze. Nastrój taki sprzyja spontanicznym wypowiedziom kandydata. Dyskutowaliśmy o moim doświadczeniu, o moich predyspozycjach, o moim miejscu w ich szkolnej społeczności, o zadaniach, planach, a także o systemie oświaty. Nie stawiano mnie, ku rozczarowaniu, w kłopotliwych sytuacjach, a zatem spotkanie to nie różniło się od tych, które odbywają się w innych szkołach. W pewnym momencie przyszła zastępczyni zapytała mnie, jaką epokę literacką lubię i dlaczego. To była doskonała okazja, by dać o sobie niepochlebne świadectwo. Odparłem z pełną premedytacją, że romantyzm, ponieważ żal mi Mickiewicza i Słowackiego, którzy musieli żyć w czasach zaborów, na obczyźnie... Osiągnąłem swój cel. Spojrzenie autorki pytania było wymowne. Pozostało mi czekać jedynie na rozwój wydarzeń. Poinformowano mnie, że kolejny etap rekrutacji polega na przeprowadzeniu lekcji języka polskiego w wybranej przez siebie klasie. Zgodziłem się. Ustaliliśmy termin i temat zajęć. Spotkanie zakończyłem poufałym pożegnaniem, co również miało zadziałać na moją niekorzyść. Po kilku dniach zadzwoniła do mnie inicjatorka rozmowy kwalifikacyjnej i poinformowała, że komisja nie jest już zainteresowana moją kandydaturą, a więc i rezygnuje z przeprowadzenia przeze mnie lekcji. Mój cel został osiągnięty. Trudno dopuścić do prowadzenia lekcji ze zdolną młodzieżą polonistę, który współczuje romantycznym poetom, że żyli w czasach niewoli... Oto przykład przemyślanego naboru nauczycieli. Uczniowie i ich rodzice mogą mieć pewność, że w szkole przy Polnej 5 pracują rzetelni, starannie wyselekcjonowani pedagodzy, którymi kieruje profesjonalny zespół kierowniczy (choć jego członkinie nie zorientowały się, że prowadzę z nimi grę).

O autorze:

GRZEGORZ CWIERTNIEWICZ

Polonista; biograf Krystyny Sienkiewicz; doktorant w Instytucie Filologii Polskiej Wydziału Filologicznego Uniwersytetu Wrocławskiego; recenzent teatralny i filmowy; jego działalność naukowa koncentruje się wokół problemów z zakresu teatrologii i filmoznawstwa; publikuje m. in. w „Polonistyce”, „Teatrze”, „Dyrektorze Szkoły” i „Kwartalniku Edukacyjnym”; współpracuje w charakterze publicysty teatralnego z Nową Siłą Krytyczną Instytutu Teatralnego im. Z. Raszewskiego w Warszawie (www.e-teatr.pl), wortalu teatralnym „Teatr dla Was”, „Dziennikiem Teatralnym”, a także z ogólnopolskim serwisem społecznym – „natemat.pl” Tomasza Lisa.

ZŁOTA MYŚL

Osoba podejmująca decyzję o wyborze zawodu nauczyciela języka polskiego powinna być świadoma potrzeby permanentnego doskonalenia i dokształcania zawodowego. Współczesna szkoła nie koncentruje się już jedynie na dostarczaniu uczniom podstawowego zasobu wiedzy faktograficznej, a przygotowuje ich do trwającego przez całe życie procesu samokształcenia. O tym musi pamiętać nauczyciel, który chce być w przyszłości określanym mianem profesjonalisty i zamierza rywalizować z innymi polonistami na coraz bardziej ograniczonym rynku edukacyjnym.