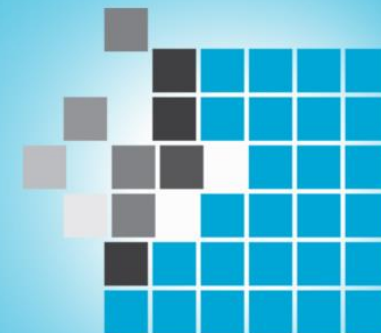


KONFERENCJA BADANIA W EDUKACJI

Warszawa, 19-20 października 2015 r.

ZAWÓD NAUCZYCIEL

Karolina Malinowska
Magdalena Smak
dr Dominika Walczak
Olga Wasilewska



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



*entuzjaści
edukacji*

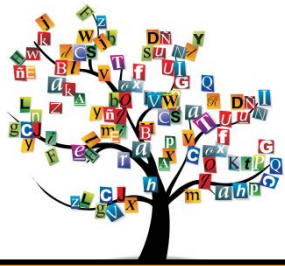
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Plan prezentacji

- 1. Kształcenie nauczycieli**
- 2. System awansu i rozwój zawodowy nauczycieli**
- 3. System oceny pracy nauczycieli i ewaluacja pracy szkół**
- 4. Relacje w gronie pedagogicznym**
- 5. Prestiż zawodu nauczyciela**



Źródła danych na temat pracy nauczyciela (IBE)



Badanie Kształcenia
i Doskonalenia Zawodowego
Nauczycieli
2008

Badanie początkujących nauczycieli
2011

Badanie czasu
i warunków pracy nauczycieli
2011-2012



Międzynarodowe Badanie
Nauczania
i Uczenia się
TALIS 2013

Bezpieczeństwo w szkole,
klimat szkoły, klimat klasy
2015

Wykorzystanie ewaluacji
zewewnętrznej i wewnętrznej przez
szkoły
2013

Pozycja społeczno-
zawodowa nauczycieli a
szanse na szkolnym i
pozaszkolnym rynku pracy
2015

KSZTAŁCENIE NAUCZYCIELI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Mocne i słabe strony przygotowania przyszłych nauczycieli do pracy w porównaniu do studentów innych krajów



Mocne

- Możliwość uczenia się w ramach praktyk w szkołach w zakresie **wykorzystywania wiedzy** zdobytej na studiach w **bezpośrednim kontakcie z uczniami**.

Słabe

- Możliwość zdobywania wiedzy i umiejętności z zakresu wykorzystywania **ocenia** w pracy dydaktycznej
- (matematycy) Niewystarczające możliwości uczenia się **indywidualizowania pracy dydaktycznej i pracy ze zróżnicowanymi grupami uczniów**
- Możliwość uczenia się **praktycznych aspektów nauczania** matematyki
- Wiedza i umiejętności z zakresu **planowania pracy dydaktycznej**



Uczestnictwo i opinie przyszłych nauczycieli o systemie praktyk szkolnych



Procentowy udział studentów nie odbywających praktyk na kierunku matematyka i pedagogika w podziale na rodzaj i tryb studiów

Rodzaj studiów – pedagogika	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne
Studenci pierwszego stopnia	13%	1,5%
Studenci drugiego stopnia	19%	0%
Studenci jednolitych studiów magisterskich	1,5%	0%
Rodzaj studiów – matematyka	Studia niestacjonarne	Studia stacjonarne
Studenci pierwszego stopnia	0%	0%
Studenci drugiego stopnia	0%	0%
Studenci jednolitych studiów magisterskich	0%	0%

Udział czasu praktyk spędzony na bezpośrednim kontakcie z uczniem

	Mniej niż połowa	$\frac{3}{4}$ i więcej
Pedagogika	32%	32%
Matematyka	47%	14%



Mocne i słabe strony początkujących nauczycieli

Mocne strony

- Wiedza merytoryczna z zakresu prowadzonego przedmiotu
- Umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii informacyjnych
- Znajomość języków obcych

Gotowość i potrzeba ciągłego:

- doskonalenia zawodowego,
- poszukiwania ciekawych form prowadzenia zajęć,
- nawiązywania lepszego kontaktu z uczniem,
- motywowania ucznia do nauki.



Mocne i słabe strony początkujących nauczycieli

Słabe strony

- Nieznajomość obowiązującego prawa oświatowego
- Problemy z projektowaniem procesu kształcenia
- Trudności w zarządzaniu własnym budżetem czasu
- Problemy z czynnościami administracyjno-sprawozdawczymi
- Bezradność w zetknięciu z problemami wychowawczymi
- Trudności w relacjach z uczniami i ich rodzicami
- Trudności ze współpracą z innymi nauczycielami
- Problemy z utrzymaniem dyscypliny w klasie
- Problemy ze sprostaniem roli wychowawcy klasy
- Problemy z dopasowaniem używanego przez siebie języka do poziomu uczniów





Rekomendacje

- Większy nacisk na kształcenie kompetencji „miękkich”.
- Większy nacisk na kształcenie umiejętności pedagogiczno-psychologicznych.
- Więcej zajęć praktycznych z młodzieżą sprawiającą trudności wychowawcze.
- Wyrównane proporcje obserwowania i prowadzenia lekcji przez praktykantów.
- Większe zróżnicowanie typy szkół, w których odbywają się praktyki studenckie.
- Oparcie systemu praktycznego przygotowania do zawodu na doświadczonych opiekunach praktyk.
- Większy dozór praktyk – ścisła współpraca opiekunów studenta (uczelnianego i szkolnego).
- Większa współpraca uczelni ze szkołami.
- Tworzenie przy uczelniach ośrodków pedagogicznych.
- Selekcja do zawodu.
- Rozwinięcie programów integracyjnych i mentoringu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SYSTEM AWANSU I ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

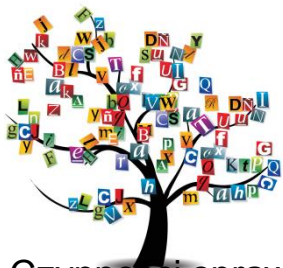
IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Opinie nauczycieli o systemie awansu



Czynności sprawozdawcze, związane z awansem zawodowym zajmują zbyt dużo czasu



Udział w szkoleniach i konferencjach, związanych ze stażem wymaga poświęcenia życia prywatnego nauczyciela



Uzyskanie awansu wymaga znacznego wysiłku intelektualnego



Wymagania związane z awansem zawodowym w znaczącym stopniu przyczyniają się do rozwoju zawodowego nauczyciela



Staż, związany z awansem wymaga dużych nakładów finansowych



Awans zawodowy nauczyciela wiąże się ze znacznym wzrostem uposażenia



Awans zawodowy wiąże się dużym wzrostem prestiżu nauczyciela



■ Zdecydowanie się zgadzam

■ Raczej się zgadzam

■ Ani się zgadzam ani się nie zgadzam

■ Raczej się nie zgadzam

■ Zdecydowanie się nie zgadzam

■ Brak danych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Rozwój zawodowy

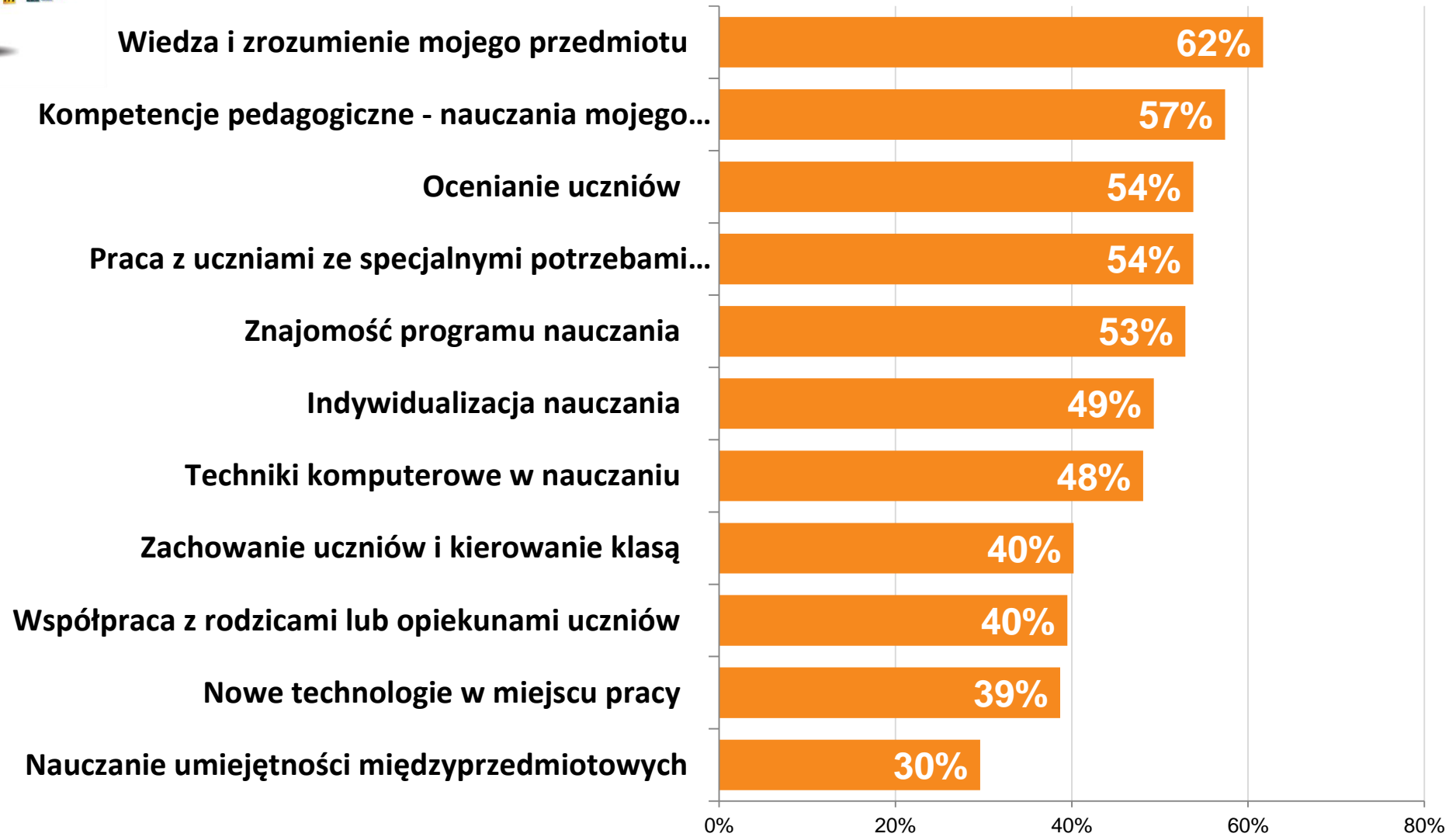
- Zdaniem nauczycieli:

Praca zapewnia im osobisty rozwój (86%)

- Działania dot. doskonalenia podejmują **niemal wszyscy nauczyciele (94%)**



Tematyka doskonalenia zawodowego





Ocena przydatności form szkoleń

Indywidualne lub wspólne badania

53%

**Udział w sieci współpracy
nauczycieli**

37%

**Wizyty obserwacyjne w innych
szkołach**

26%

Kursy/warsztaty

26%

**Konferencje lub seminaria
edukacyjne**

20%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60%

Potrzeby a dostępna oferta

	POTRZEBY	KORZYSTANIE	OCENA
Specjalne potrzeby edukacyjne	● 1	● 3	● 5
Zachowanie uczniów i kierowanie klasą	● 2	▲ 8	◆ 15
Nowe technologie w miejscu pracy	● 3	▲ 10	▲ 6
Indywidualizacja nauczania	● 4	▲ 6	◆ 14
Techniki komputerowe w nauczaniu	● 5	▲ 7	● 2
Ocenianie	▲ 10	● 3	● 4
Kompetencje pedagogiczne - nauczanie mojego przedmiotu	◆ 12	● 2	▲ 10
Nauczanie w środowisku wielokulturowym	◆ 14	◆ 16	● 3
Wiedza i zrozumienie przedmiotu, którego uczę	◆ 15	● 1	▲ 7
Znajomość programu nauczania	◆ 16	● 5	● 1

← Duże potrzeby, pozytywna ocena

← Duże potrzeby, negatywna ocena

← Duże potrzeby, negatywna ocena

← Wykorzystanie mimo braku potrzeb, wysokie oceny

←

Rozwój zawodowy



- Dominują formy pasywne (kursy 81%, konferencje 52%),
- Ponad 50% nauczycieli ocenia wpływ na praktykę nauczania jako umiarkowany
- Najbardziej przydatne są formy nastawione na wymianę doświadczeń (38%), współpracę (41%), obserwację lekcji innych nauczycieli (45%)
- Problem adekwatności oferty i jakości szkoleń



Potrzeby dyrektorów w zakresie doskonalenia zawodowego





Rekomendacje System awansu powinien:

- przewidywać różne ścieżki rozwoju nauczyciela, również możliwość awansu poziomego
- poszukiwać równowagi pomiędzy rozwojem nauczyciela i szkoły
- opierać się o współpracę nauczycieli i wzajemne uczenie się
- wspierać poczucie własnej skuteczności nauczycieli i dyrektorów
- rezerwować najwyższe pozycje dla najlepszych nauczycieli
- potrzebuje akredytowanej i certyfikowanej bazy ofert szkoleniowych

SYSTEM OCENY PRACY NAUCZYCIELI I EWALUACJA PRACY SZKÓŁ



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Dlaczego to jest ważne?

- Regularna ocena pracy nauczycieli z założenia stanowić ma ważny element ich rozwoju zawodowego.
- Efektywny proces oceny pracy nauczycieli skutkuje konkretnymi działaniami w zakresie rozwijania potrzebnych kompetencji, wspiera refleksję nad metodami nauczania jest powiązany z systemem motywowania nauczycieli do pracy.
- Jak pokazują liczne badania dobrze zaplanowany proces udzielania nauczycielom informacji zwrotnych o ich pracy ma pozytywny związek z efektywnością nauczania uczniów, z ich wynikami, a zatem wpływa na jakość edukacji.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

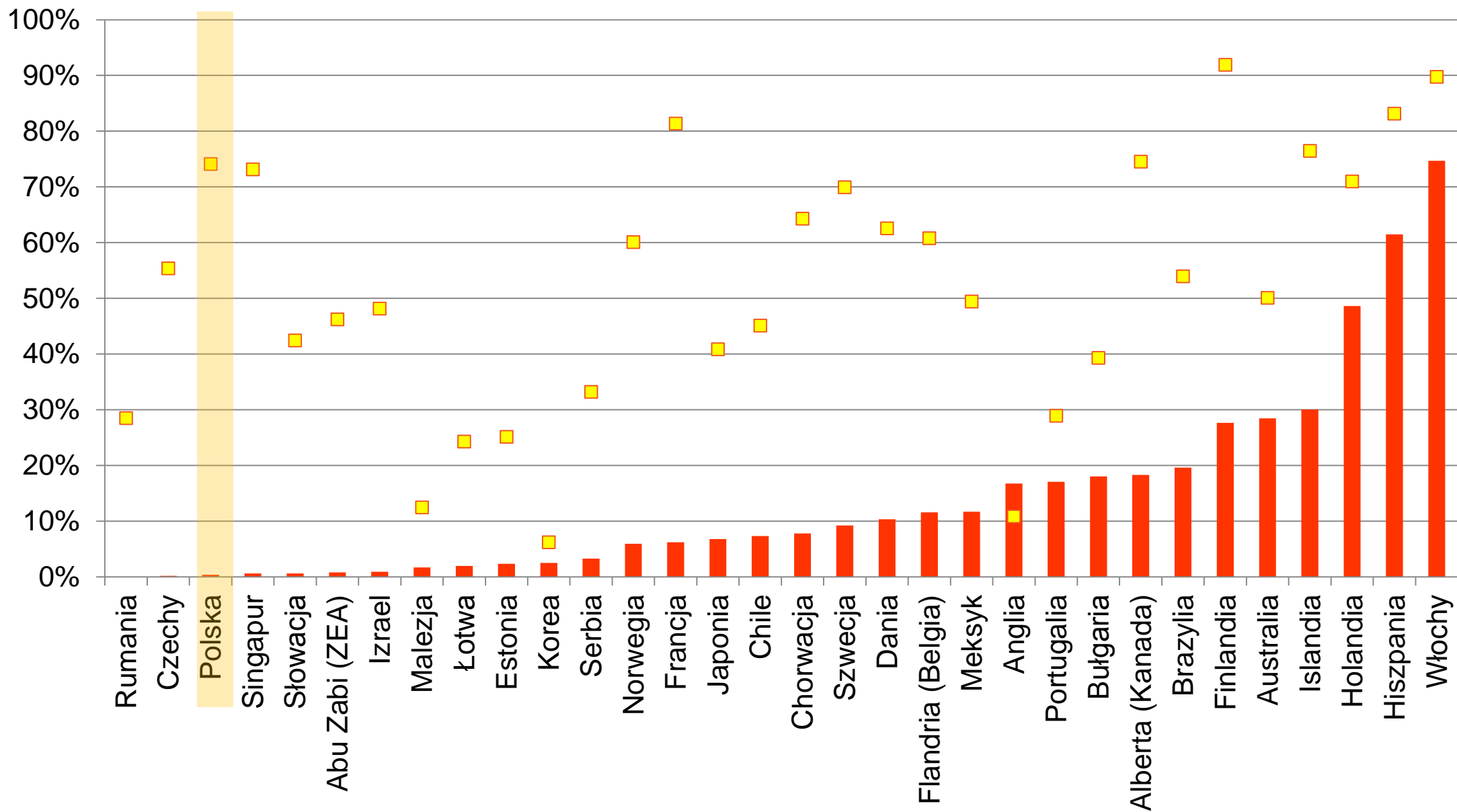
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Wyniki

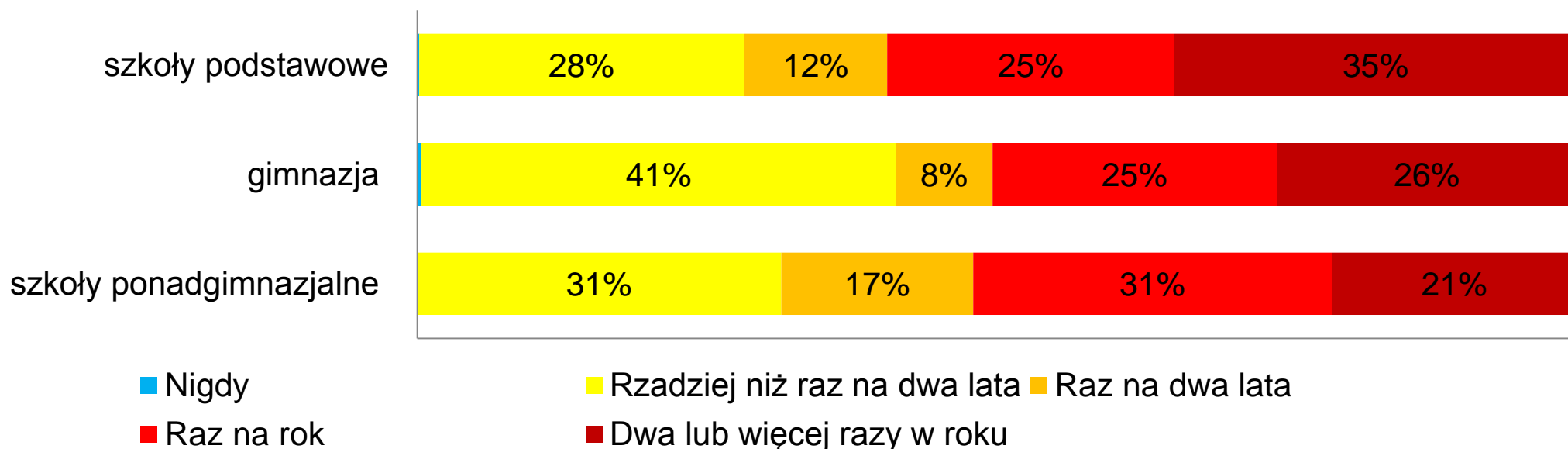
- W Polsce funkcjonuje system formalnej oceny nauczycieli i **nie ma w zasadzie takich nauczycieli, których praca nie była do tej pory przynajmniej raz oceniana**, co zdecydowanie wyróżnia Polskę na tle innych krajów biorących udział w badaniu TALIS.
- Ocen dokonują **dyrektorzy szkół**.
- W mniejszym niż w innych krajach stopniu włącza się w proces udzielanie informacji zwrotnych nauczycielom inne osoby niż dyrektor szkoły.



- Nauczyciele, których praca nigdy nie była formalnie oceniana przez dyrektora szkoły
- Nauczyciele, których praca nigdy nie była formalnie oceniana przez innych nauczycieli



Odsetek nauczycieli pracujących w szkołach, w których dyrektorzy zadeklarowali następującą częstotliwość oceniania pracy nauczycieli

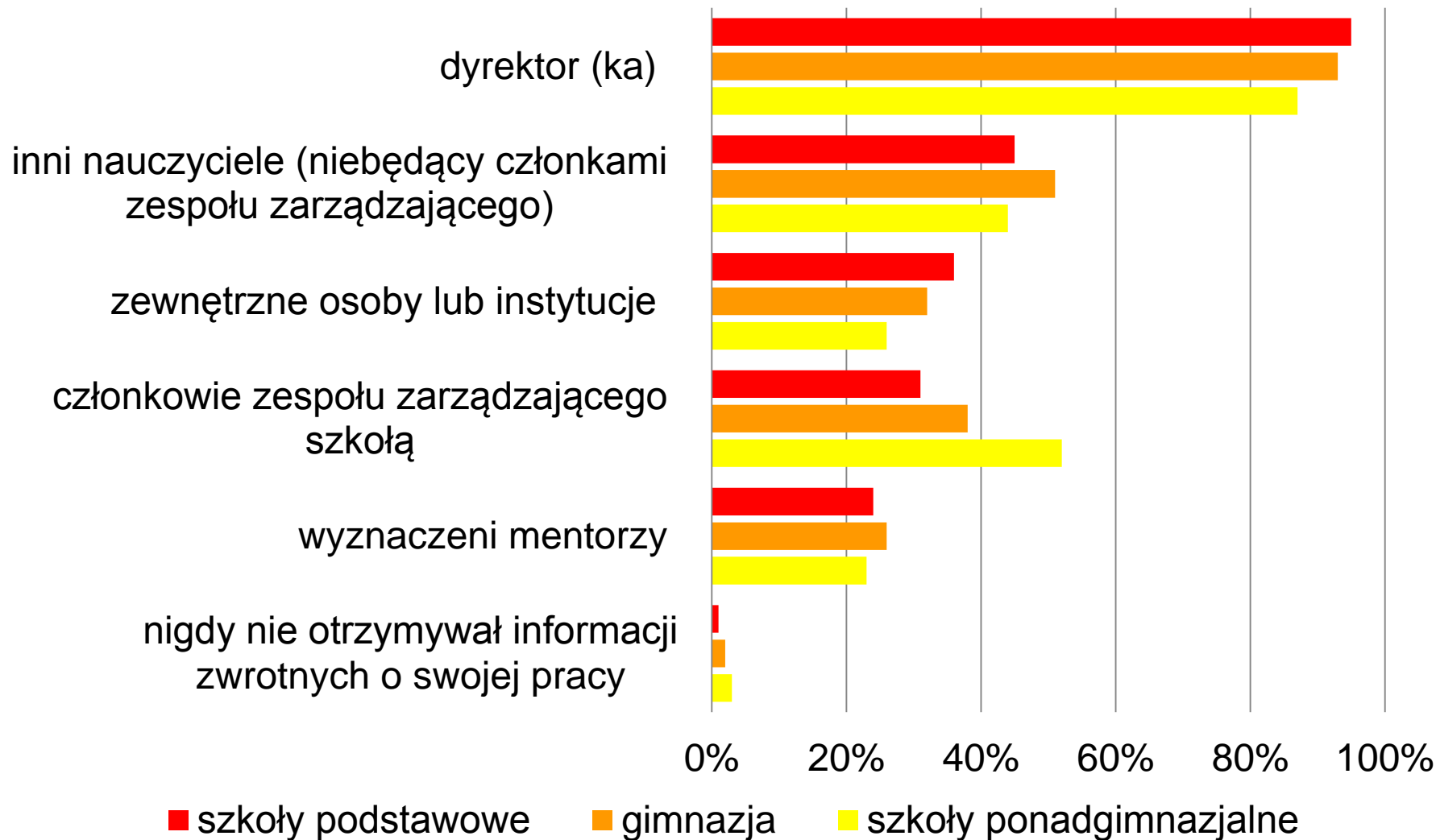


W większości państw Europy, formalna ocena ma miejsce raz na rok (dotyczy to 82% nauczycieli gimnazjum z Francji, 60% z Niemiec, 64% z Norwegii, 59% ze Szwecji, 53% z Anglii, 50% z Finlandii).

Również 76% nauczycieli z Korei jest ocenianych raz w roku.

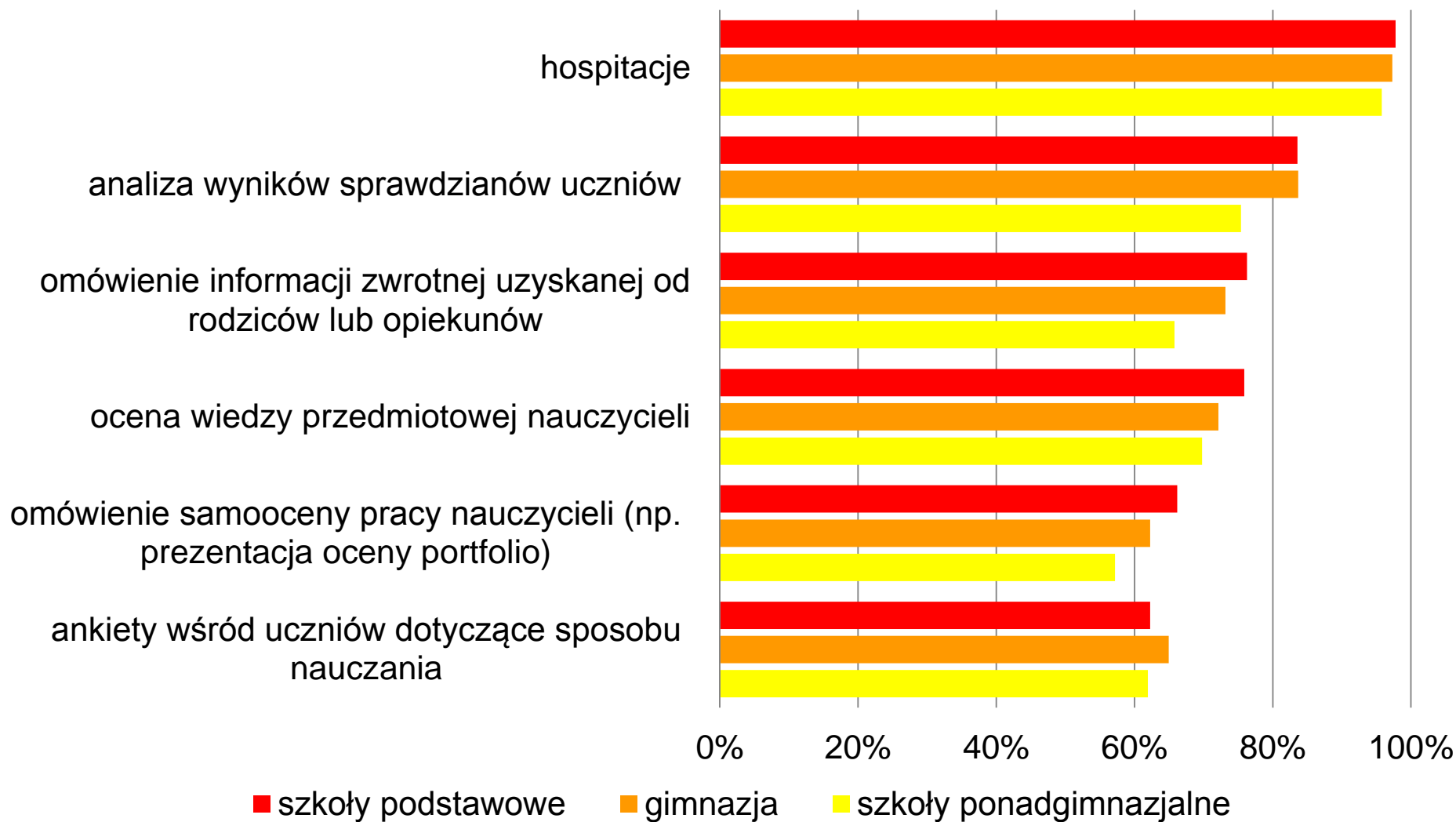


Otrzymywanie przez nauczycieli informacji zwrotnych o pracy od następujących osób lub instytucji





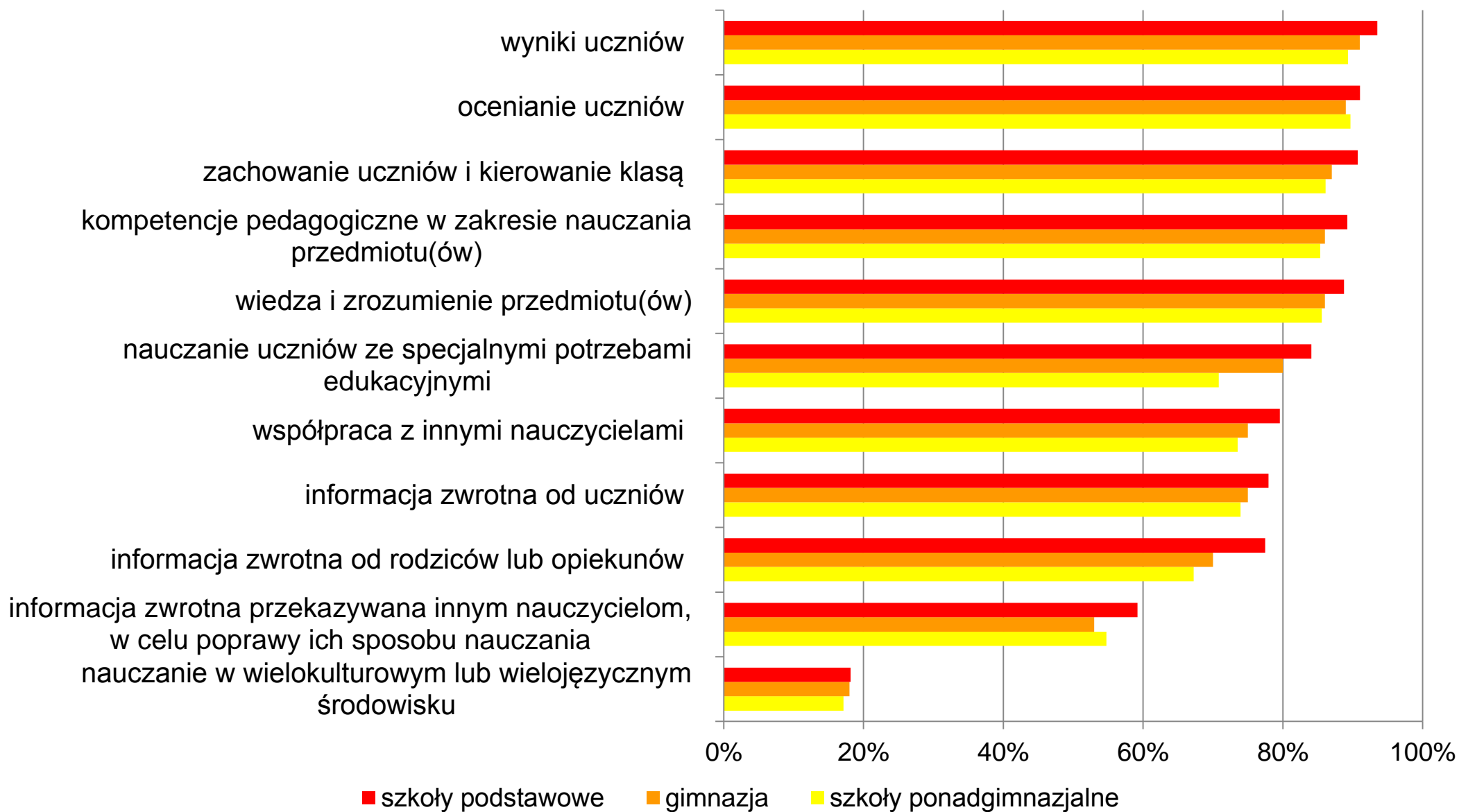
Metody oceny pracy nauczycieli stosowane przez którąkolwiek z osób udzielających nauczycielowi informacji zwrotnej





Dla 90% polskich nauczycieli, niezależnie od ich stażu pracy w zawodzie, nie są dostępne obserwacje koleżeńskie czyli te prowadzone przez innych nauczycieli.

Ważne lub bardzo ważne tematy otrzymywanych przez nauczycieli informacji zwrotnych dotyczących ich pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





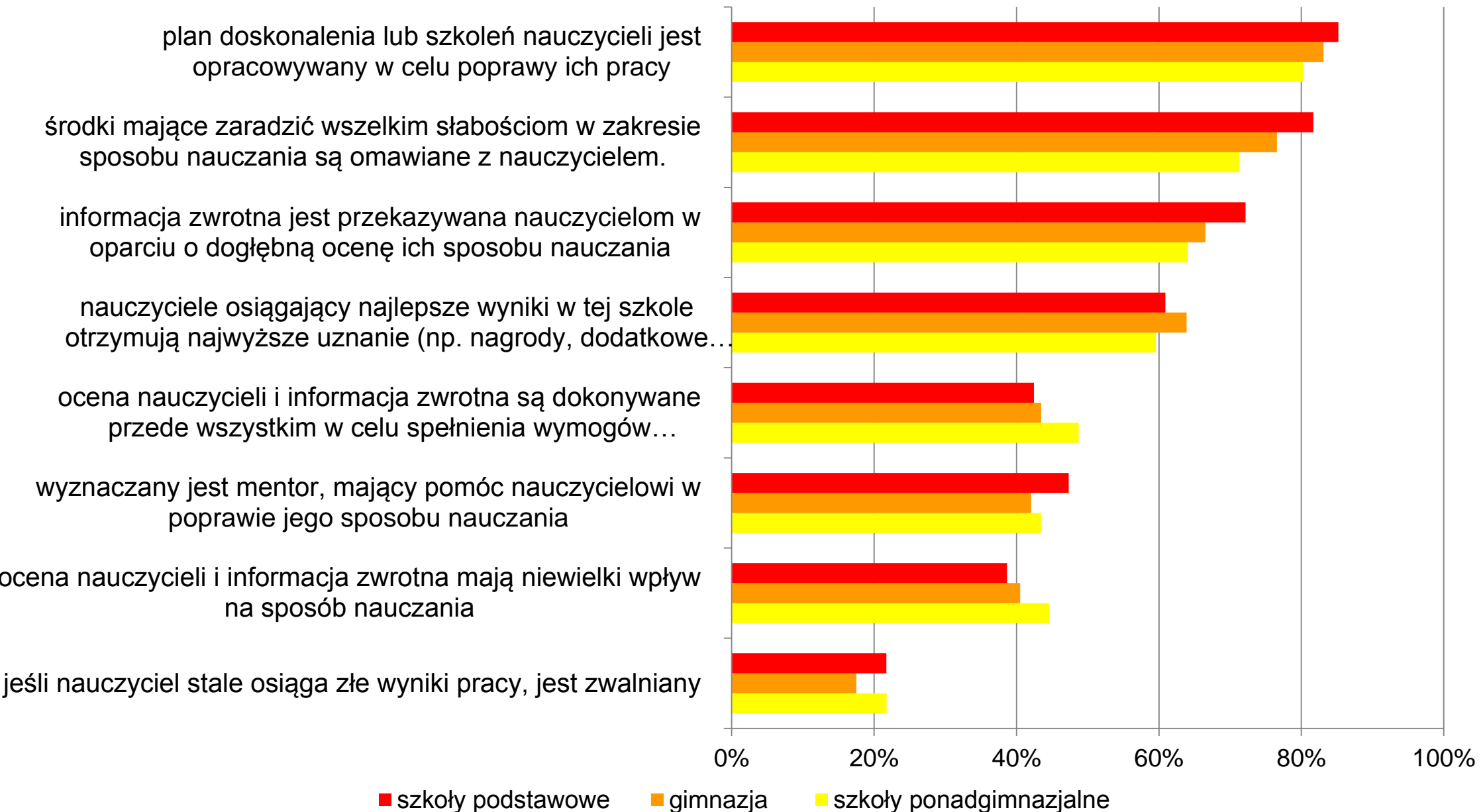
Mniej istotne niż w innych krajach TALIS okazały się w Polsce informacje zwrotne od uczniów i ich rodziców, a także zagadnienie współpracy w gronie pedagogicznym.



Konsekwencje formalnej oceny pracy nauczycieli – odpowiedzi dyrektorów

- Najczęściej wskazywane przez dyrektorów szkół w Polsce konsekwencje formalnej oceny pracy nauczycieli to: omówienie wraz z nauczycielem środków naprawczych (jeżeli w ramach oceny ujawniają się jakieś obszary pracy nauczyciela wymagające dalszego doskonalenia), ewentualnie ustalenie planu doskonalenia zawodowego.
- Sankcje finansowe, zmiana wynagrodzenia lub konsekwencje związane z rozwiązaniem umowy o pracę z danym nauczycielem, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach TALIS są niezwykle rzadkie.
- Ponadto zdaniem polskich dyrektorów ocena pracy nauczycieli nie ma związku z ich możliwościami awansu zawodowego.

Opinie nauczycieli o ocenie ich pracy





Wyzwania związane z wykorzystaniem ewaluacji przez szkoły

- Badanie: ***Wykorzystanie ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej przez szkoły.***
- Główne cele badania skoncentrowane wokół wykorzystania ewaluacji – zarówno zewnętrznej, jak i wewnętrznej – i jej użyteczności.
- Jakościowe metody badawcze, 40 studiów przypadku.
- Realizacja badania w szkołach od marca do czerwca 2013 roku.





Wyzwania związane z ewaluacją wewnętrzną

- *Ewaluacja nasza wewnętrzna to też jak saper...*
[Nauczyciel_sp_miasto_k1]
- *Czarna magia. Siedziałam i słuchałam i to słownictwo do mnie nie docierało. Teraz może trochę więcej z tego rozumiem.*
[Nauczyciel_gim_miasto_k2]
- *(...) Powiedzmy sobie szczerze, jak nauczyciel słyszy ewaluacja, że jest powołany do takiego zespołu to jest przerażony, w pierwszej chwili jest strasznie przerażony. I potem, jeśli nie może tych informacji zasięgnąć w szkole to zaczyna w panice poszukiwać informacji po internecie.*
[Nauczyciel_sp_miasto_k2]



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Wybór przedmiotu ewaluacji prowadzonej przez szkołę



czynniki wewnętrzne – wyjście od tego, co jest ważne dla szkoły

- Najczęściej kwestie problematyczne, niepokojące.
- Zagadnienia związane z działaniami prowadzonymi w danym okresie przez szkołę.
- Zagadnienia postrzegane niejako bezdyskusyjnie jako szczególnie ważne dla zadań i funkcji szkoły.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Wybór przedmiotu ewaluacji prowadzonej przez szkołę



czynniki zewnętrzne – wyjście od zewnętrznych wymagań, kluczowe znaczenie ma zrealizowanie wymogu stawianego szkole

- Bazowanie na wymaganiach wobec szkół i placówek z Rozporządzenia, wybór po kolei zagadnień „z listy”.
- Ewaluacja wewnętrzna jako forma przygotowania do ewaluacji zewnętrznej (w tym np. sprawdzenie narzędzi).
- Zagadnienia mało angażujące, łatwe do zbadania, wygodne.

Na początku, po prostu patrzymy na Rozporządzenie i jeżeli ono weszło, to był pierwszy obszar, pierwszy rok. I poszło. W ten sposób, nie zastanawialiśmy się nad genezą, tylko po prostu, „nie był badany ten, to w tym roku badamy ten, w tym roku badamy następny”. [Dyrektor_gim_miasto_k1]



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wyzwania związane z ewaluacją wewnętrzną

Wybór przedmiotu ewaluacji

- zewnętrzne wymagania, a nie kwestie ważne dla szkoły
- zbyt wiele zagadnień/wymagań poddawanych ewaluacji
- raczej diagnostyczny charakter badań, a nie wyjaśniający, rzadko sprawdzanie konkretnych rozwiązań

Konceptualizacja badania, formułowanie pytań badawczych, dobór metod i technik, konstruowanie narzędzi

- przechodzenie od formułowania ogólnego celu badania bezpośrednio do opracowania narzędzi badawczych
- problemy z przełożeniem celu badania na pytania badawcze
- ankiety stosowane niejako „automatycznie”, wśród wielu grup respondentów, niedocenywanie innych technik
- problemy z przygotowaniem kwestionariuszy ankiet

Pozyskiwanie danych, analiza wyników i formułowanie wniosków, opracowanie raportów, organizacja ewaluacji

- niski zwrot ankiet, braki w odpowiedziach, nieprawdziwe, niepełne odpowiedzi
- problem z pozyskiwaniem informacji na tematy „wrażliwe”
- trudności z formułowaniem wniosków (często na poziomie bardzo ogólnych stwierdzeń, mało precyzyjne)
- rzadko obecne rekomendacje
- ewaluacja jako zadanie wymagające dużego nakładu czasu i pracy (opracowanie materiałów i obróbka danych)
- problemy z ogólnym zarządzaniem procesem ewaluacji

Wyzwania związane z ewaluacją wewnętrzną

Motywacja do prowadzenia ewaluacji

- niechęć nauczycieli do udziału w ewaluacji, poddawanie w wątpliwość jej sensu i celowości
- motywacja zewnętrzna
- ewaluacja traktowana jako kwestia dodatkowa i poboczna, a zarazem niezwykle czasochłonna
- niedostrzeganie użyteczności ewaluacji

Wykorzystanie wyników ewaluacji

- Konsekwencje trudności na pozostałych etapach, które sprawiają, że ograniczona bywa użyteczność stworzonego materiału
- Problemy z brakiem planowego, strategicznego podejścia





Wyzwania związane z prowadzeniem ewaluacji wewnętrznej

Kluczowe wyzwania

- Kształtowanie przekonania, że ewaluacja wewnętrzna może być **użytecznym narzędziem, pozwalającym na wprowadzanie istotnych modyfikacji w pracy szkoły i nauczycieli.**
- Rozwiewanie mitów – szkoły mają autonomię w wyborze przedmiotu ewaluacji i powinny dostosowywać go do swoich potrzeb, **nie ma wymaganych sposobów prowadzenia ewaluacji.**
- Praktyczne przygotowanie do prowadzenia ewaluacji.
- Zarazem włączanie szerokiego grona nauczycieli w jej prowadzenie.



Pozytywny kierunek zmian



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Rekomendacje

- Uczynienie refleksji nad pracą szkoły i nauczycieli istotnym elementem kultury szkoły jako organizacji uczącej się
- Wykorzystanie potencjału ewaluacji wewnętrznej szkół jako źródła informacji zwrotnych dla nauczycieli
- Włączanie szerokiego grona nauczycieli w procesy oceny pracy szkoły i nauczycieli
- Rozpowszechnienie korzystania z różnorodnych metod i źródeł danych służących do oceny pracy nauczycieli, w tym koleżeńskich obserwacji lekcji

RELACJE W GRONIE PEDAGOGICZNYM



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



*entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Współpraca z innymi nauczycielami z tej samej szkoły

Uczestnictwo w dyskusjach na temat przebiegu nauki konkretnych uczniów



Współpraca z innymi nauczycielami w tej szkole w celu zapewnienia wspólnych standardów oceny postępów uczniów w nauce



Wymiana materiałów dydaktycznych z innymi nauczycielami



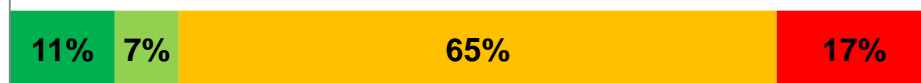
Uczestnictwo w spotkaniach zespołów



Angażowanie się we wspólne działania obejmujące różne klasy i grupy wiekowe (np. projekty)



Obserwowanie lekcji innych nauczycieli i dzielenie się uwagami na ich temat



Uczestnictwo w grupowych działaniach związanych z doskonaleniem zawodowym



■ Raz w miesiącu lub częściej ■ 5-10 razy na rok ■ Nie częściej niż 4 razy w roku ■ Nigdy



Praca w zespołach (przedmiotowym, wychowawczym, pomocy psychologiczno-pedagogicznej) z procentowym rozkładem częstotliwości i średnim czasem trwania jednorazowo danej czynności



	kilka razy w miesiącu lub częściej	raz na miesiąc	3-4 razy w semestrze	raz w semestrze lub rzadziej	nie wykonuje	razem	średni czas wykonywania czynności
Praca w zespole przedmiotowym	17%	33%	31%	6%	13%	100%	1:40
Praca w zespole wychowawczym	10%	20%	20%	7%	43%	100%	1:45
Praca w zespole pomocy psychologiczno-pedagogicznej	5%	8%	12%	8%	67%	100%	2:00



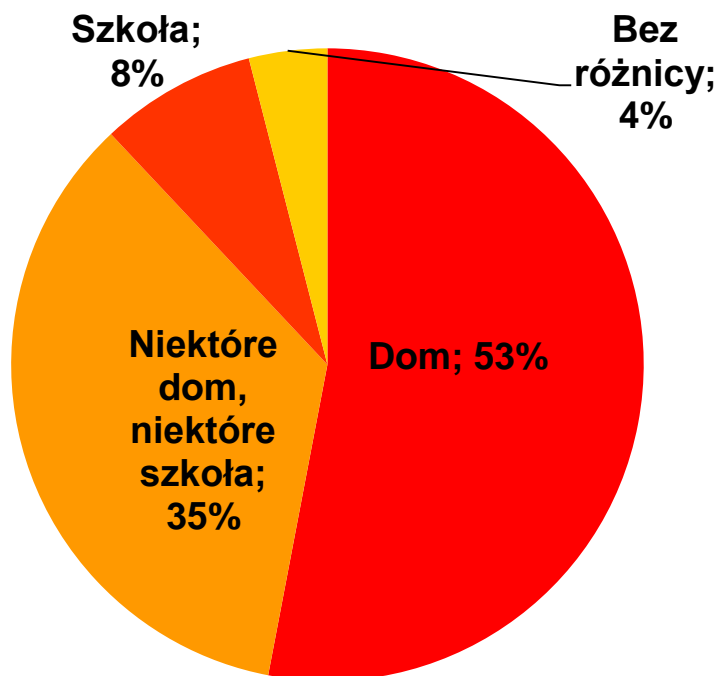
Barriere efektywności pracy zespołowej w szkołach



SYSTEM EWALUACJI
OŚWIATY
NADZÓR PEDAGOGICZNY



- Niepokojącą tendencją jest sprowadzanie funkcjonowania zespołów do pisemnego podsumowania ich działalności – wtedy **celem staje się samo raportowanie**.
- Praca własna nauczyciela - w szkole, czy w domu?



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

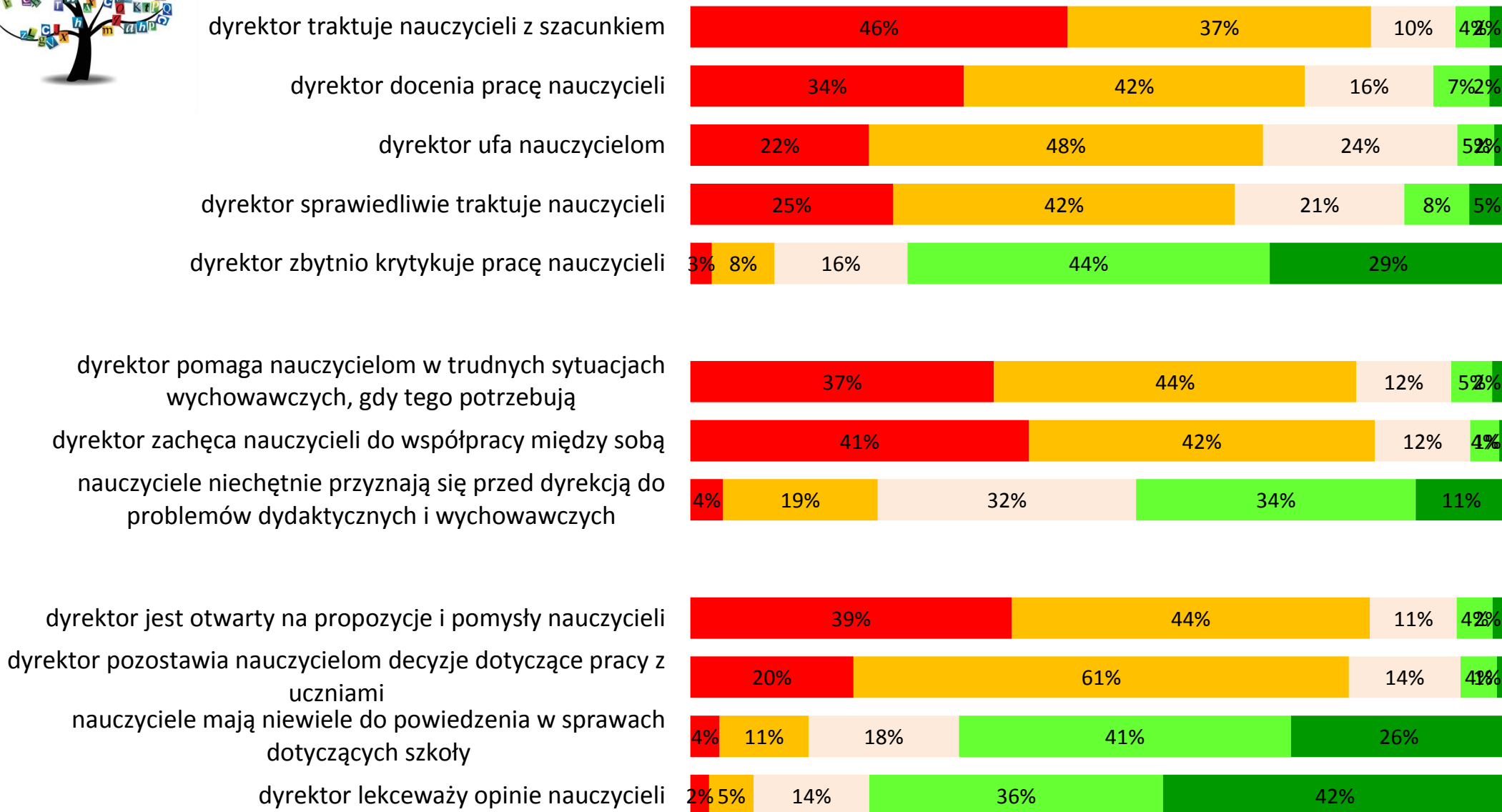
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





RELACJE NAUCZYCIELE - DYREKTOR

Odsetek nauczycieli zgadzających i niezgadzających się z podanymi stwierdzeniami dotyczącymi relacji z dyrektorem



■ zdecydowanie TAK



■ raczej tak
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

■ trudno powiedzieć
IBE
EDUKACYJNA WARTOŚĆ DODANA

■ raczej nie
IBE
entuzjaści edukacji

■ zdecydowanie NIE
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY





Rekomendacje

- Budowa klimatu szkoły - w wymiarze relacji między nauczycielami i nauczycieli z dyrektorem szkoły - w oparciu o wsparcie i zaufanie.
- Zwiększenie autonomii, decyzyjności, udziału nauczycieli w zarządzaniu szkołą.
- Zwiększenie autonomii zespołów szkolnych.
- Poprawa warunków pracy nauczycieli.

PRESTIŻ ZAWODU NAUCZYCIELA



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

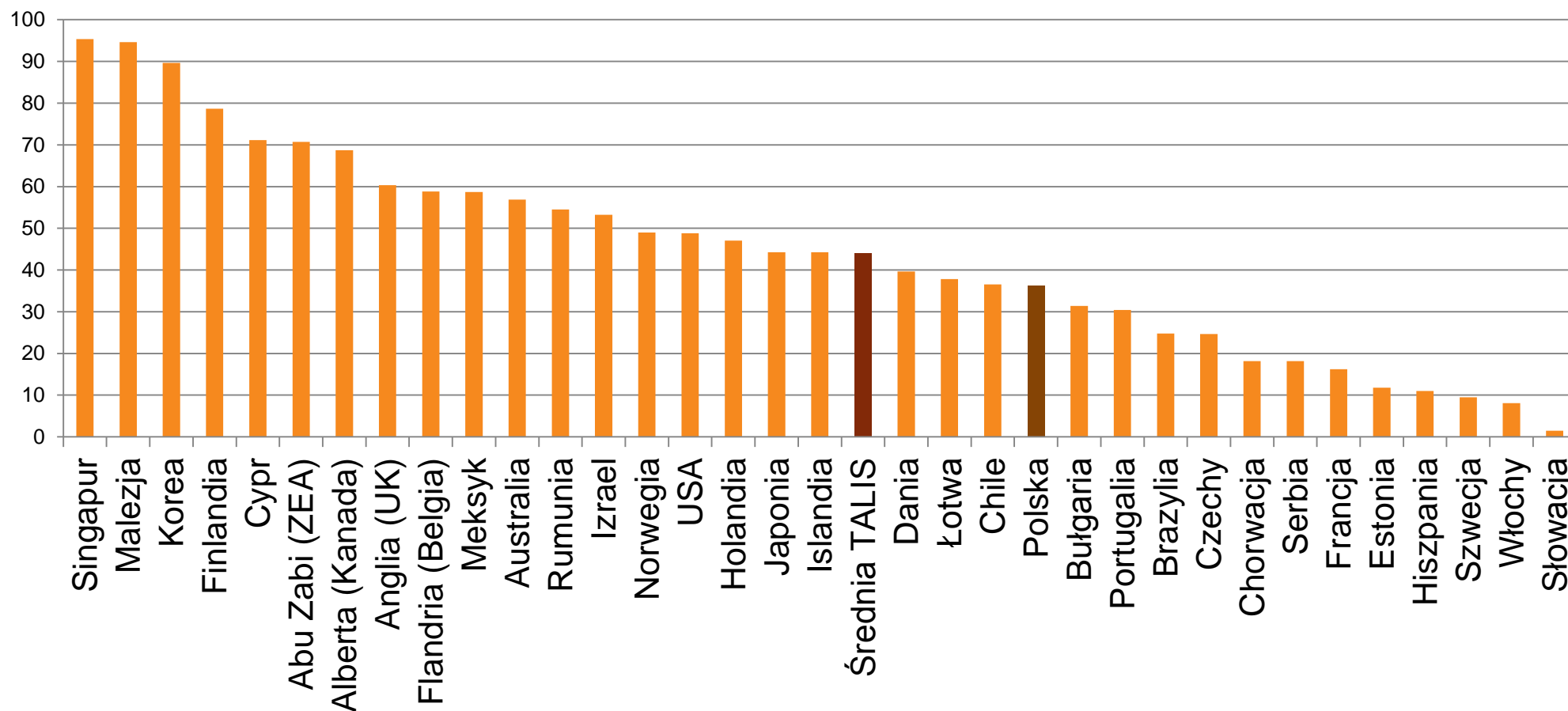
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Prestiż zawodu nauczyciela w krajach TALIS

**Odsetek dyrektorów gimnazjów zdecydowanie zgadzających się lub zgadzających się ze stwierdzeniem:
„Sądzę, że zawód nauczyciela jest ceniony w społeczeństwie”**





Zróżnicowanie prestiżu



- Etap edukacyjny
- Nauczany przedmiot
- Wyniki uczniów
- Współpraca szkoły z otoczeniem
- Wielkość miejscowość
- Wizerunek medialny
- Struktura podległości/ sieć wsparcia

Mam takie wrażenie, że ta krzywa Gaussa opisuje grupę ludzi w sposób obiektywny, część jest takich, część takich, średnia dominuje [WAW/BN/K/7].

Organ prowadzący i tutaj ze mną w porozumieniu, czyli ja z panią naczelnik, obiecaliśmy jej znalezienie gdziekolwiek. [SIE/DYR/GIMN].

Przykładowo w wakacje idę do sklepu, robię zakupy i słyszę: „Ale wy to macie dobrze”. No bo ja mam wakacje. Ja mówię: „Ja nie mam wakacji, ja mam urlop”. Ja mówię: „A wzięłaś pod uwagę, że ja tego urlopu nie mogę wziąć w maju i czerwcu, kiedy na przykład nad morzem są dużo tańsze noclegi?” To się tak na mnie patrzy. Ja mówię: „No nie patrz się”. A mówię: „A druga sprawa, kto ci bronił kończyć studia?” i rozmowa się urywa. Ale najczęściej się słyszy: „Ale masz fajnie, bo masz wakacje” [SLU/GM/N/K/1].



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Dekompozycja poczucia niedoceny



- Złożone oczekiwania wobec szkoły i nauczycieli
- Brak wsparcia systemowego w postaci np. etatów dla psychologów i pedagogów szkolnych
- Brak narzędzi wspierających rodziców i nauczycieli we współpracy. Wzajemne oskarżenia.
- Roszczeniowi rodzice vs. Rodzice zainteresowani demokratyzacją życia szkoły
- Uczniowie wychowani w „kulturze możliwości”, demokratyzacji stosunków społecznych, które oferuje internet, dociekliwość uczniów postrzegana jako atak na autorytet.

Zupełnie nie wiedziałam, że współpraca z rodzicami jest tak ciężka. Jest to naprawdę bardzo ciężka działka [SOK TECH/N4/K].

Jeżeli nauczyciel na zebraniach ciągle mówi: „Państwa dziecko jest takie, takie, takie... Cały czas są jakieś problemy, nie uczy się i tak dalej...”, to myślę, że ten szacunek spada. Bo wiadomo, najpierw zaczniemy oceniać siebie i zobaczymy, spójrzmy, co my robimy źle, a potem wyciągamy jakieś tam armaty, że to dziecko się nie uczy i stwarza jakieś problemy [SLU/BN/K/4].

Dekompozycja poczucia niedoceny



- Wewnętrzne hierarchie prestiżu, poczucie niesprawiedliwego wynagradzania
- Relacje w gronie pedagogicznym
- Poczucie bycia przedmiotem zmian oświatowych
- Etatystyczny sposób myślenia o zmianach w systemie
- Negatywna ocena działania związków zawodowych
- Poczucie bezalternatywności na rynku pracy, mimo, posiadania wielu kompetencji, które mogłyby być wykorzystane w innych zawodach.

Z tego co obserwuję w mediach, to te związki są praktycznie niewidoczne i ich postulaty nie zawsze są zbieżne z rzeczywistymi postulatami nauczycieli, z tym co nauczycielom byłoby naprawdę potrzebne [SOK/GM/N/K/1].



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Czynniki obniżające prestiż zawodu w opinii rodziców i pracodawców



- Mała selekcja do zawodu
- Negatywna narracja o zawodzie
- Oskarżanie rodziców, mediów; brak dostrzegania niedoskonałości we własnym gronie, podkreślanie przeciążenia pracą
- Ocena sytuacji finansowej w mieście i na wsi
- Ocena pracodawców: obawa przed niedostosowaniem się do 40-godzinnego rytmu pracy, oraz przekonania o własnej nieomyślności, nieumiejętność reagowania na krytykę





Czynniki budujące prestiż nauczyciela

Dla mnie to jest całe moje życie. To jest wyzwanie, to jest pasja, to jest miłość, ogromna chyba, do tego co się robi, to jest poświęcenie na pewno [SIE/LO/N/K/3].

- Cechy osobiste nauczycieli
- Styl pracy z uczniem
- Autonomia
- Akceptacja dla współczesnej roli szkoły

Myślę, że uczniowie bardzo szybko zjedzą ludzi nijakich. Bo ci ludzie też nie będą potrafili zastosować odpowiednich technik pedagogicznych w kontakcie z tymi uczniami. Myślę, że to szybko wzbudzi jakiś szacunek. Jeżeli ci uczniowie będą widzieli, że ten nauczyciel po prostu z pasją podchodzi do tego, co robi. Że nawet poza szkołą ma jeszcze jakieś pasje [WAW/BN/M/9].

I z drugiej strony szacunek dla nauczyciela, który wychodzi dopiero po czasie. Czyli uczniowie, którzy kończą tę szkołę, idą do szkoły średniej i oni wtedy dopiero rozumieją, dlaczego ten nauczyciel wymaga. Ja idę do szkoły średniej, ja nie mam problemów z tym przedmiotem, ja jestem chwalony. Uczeń taki przyjdzie, porozmawia, podziękuje, że było tak i owak [SLU/GM/N/M/2].



OBSZARY REKOMENDACJI

- 1. Kształcenie nauczycieli**
- 2. System oceny pracy nauczycieli i ewaluacja pracy szkół**
- 3. System awansu i rozwój zawodowy nauczycieli**
- 4. Relacje z uczniami i rodzicami uczniów**
- 5. Relacje w gronie pedagogicznym**
- 6. Prestiż zawodu nauczyciela**



DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ!

Karolina Malinowska
k.malinowska@ibe.edu.pl

Magdalena Smak
m.smak@ibe.edu.pl

dr Dominika Walczak
d.walczak@ibe.edu.pl

Olga Wasilewska
o.wasilewska@ibe.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



entuzjaści
edukacji

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

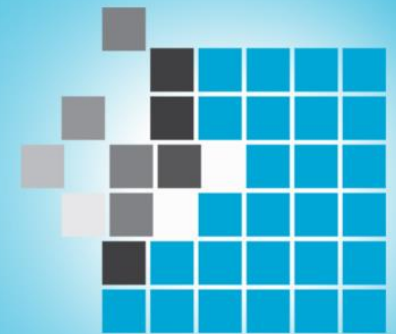


KONFERENCJA BADANIA W EDUKACJI

PODSUMOWUJĄCA PROJEKTY SYSTEMOWE:

**BADANIE JAKOŚCI I EFEKTYWNOŚCI EDUKACJI ORAZ
INSTYTUCJONALIZACJA ZAPLECZA BADAWCZEGO**

**ROZWÓJ METODY EDUKACYJNEJ WARTOŚCI DODANEJ
NA POTRZEBY WZMOCNIENIA EWALUACYJNEJ
FUNKCJI EGZAMINÓW ZEWNĘTRZNYCH**



Warszawa, 19-20 października 2015 r.

Projekty współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

tel.: (22) 241 71 00, e-mail: ibe@ibe.edu.pl

www.ibe.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE



EDUKACYJNA
WARTOŚĆ
DODANA

IBE



*entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

