

Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis

Studia Geographica IV (2013)

Danuta Piróg, Renata Jania

Dokształcanie i doskonalenie zawodowe nauczycieli geografii jako instrument dostosowania się do aktualnych wyzwań rynku pracy

Wstęp

Praca jest bardzo ważną sferą życia człowieka i fakt jej posiadania jest dla wielu ludzi wartością samą w sobie. Specyfika współczesnego edukacyjnego rynku pracy w Polsce wymaga nie tylko profesjonalnego przygotowania do realizacji rozlicznych zadań nauczyciela w toku studiów, lecz także ciągłego dokształcania i doskonalenia po ich zakończeniu, w trakcie wykonywania pracy zawodowej. Obecnie nauczyciele stają przed wyzwaniem permanentnego dokształcania zawodowego. Tę tezę wydają się potwierdzać wyniki diagnozy, wykonanej w ramach programu TALIS, które informują, że aż 97% nauczycieli zatrudnionych w gimnazjach zadeklarowało korzystanie z różnych formalnych i nieformalnych form dokształcania (Piróg 2012). Stan ten jest konsekwencją szybkich zmian społecznych i gospodarczych oraz postępującego rozwoju i wzrostu roli nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym, które sprawiają, że nauczyciele nie tylko powinni, ale wręcz muszą stale się dokształcać, by móc w sposób atrakcyjny i skuteczny realizować cele nauczania. Pogłębiające się problemy wychowawcze indukują potrzebę permanentnego rozwoju kompetencji psychologiczno-pedagogicznych (Osuch 2010). Nauczyciel w swojej pracy ma obowiązek kształtowania u uczniów nawyku uczenia się przez całe życie, a w związku z tym sam powinien służyć przykładem podejmowania kształcenia ustawicznego. Zmniejszenie się liczby uczniów w szkołach i studentów na uczelniach wyższych niewątpliwie zaowocuje redukcją zatrudnienia na wszystkich szczeblach kształcenia, co mobilizuje większość nauczycieli do zdobycia kwalifikacji do nauczania co najmniej dwóch, a nie rzadko i większej liczby przedmiotów (Kołodziejczyk, Polak 2011).

Wymienione wyzwania w sposób szczególny dotyczą nauczycieli geografii, bowiem sytuacja tego przedmiotu w polskiej szkole uległa zdecydowanemu pogorszeniu, przejawiającemu się m.in. w poważnym spadku liczby godzin do realizacji (szczególnie na etapie ponadgimnazjalnym). Takie redukcje czynią bardzo trudnym lub niemożliwym, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach, utrzymanie pracy w szkolnictwie przy dysponowaniu uprawnieniami jedynie do nauczania przedmiotu geografia i powodują konieczność zdobycia przez nauczyciela kwalifikacji do prowadzenia innego (lub innych) zajęć.

Metodologia badań

Niełatwa obecna i przyszła sytuacja nauczycieli geografii na rynku pracy rodzi pytanie o możliwości doskonalenia/dokształcania się tej grupy zawodowej i konkretne sposoby sprostania wskazanym wyzwaniom. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 roku określa, że placówki doskonalenia nauczycieli powinny wspierać ich w tym zakresie. Na szczeblu centralnym mają zajmować się one głównie koordynowaniem zadań systemu kształcenia ustawicznego nauczycieli, wdrażaniem nowych programów doskonalących oraz przygotowaniem kadr dla tego systemu. Natomiast placówki o zasięgu lokalnym i regionalnym są odpowiedzialne za organizację i prowadzenie różnorodnych form doskonalenia, w tym współpracy i wymiany doświadczeń w toku warsztatów, konferencji i seminariów, wdrażanie nowych programów kształcenia ustawicznego oraz informowanie o aktualnej ofercie doskonalącej (Dz. U. 2009, Nr 200, poz. 1537).

Rodzi się pytanie, czy propozycje tych instytucji spotykają się z zainteresowaniem nauczycieli geografii i spełniają ich potrzeby. Dlatego celem auterek było dokonanie analizy:

- oferty szkoleniowej, proponowanej pracownikom oświaty przez placówki doskonalenia nauczycieli, zlokalizowane na obszarze województwa małopolskiego;
- motywów, stopnia aktywności i preferencji nauczycieli geografii w zakresie dokształcania i doskonalenia zawodowego w ciągu ostatnich dwóch lat pracy, tj. 2010–2012;
- samooceny wpływu podjętych działań na profesjonalizację zawodową oraz ustalenie ewentualnych barier w procesie obecnego oraz planowanego doskonalenia/dokształcania.

Do realizacji postawionych celów posłużono się metodą analizy dokumentów oraz sondażu diagnostycznego. W zakresie badań dokumentów dokonano analizy ilościowej i jakościowej oferty szkoleniowej 20 największych placówek zajmujących się doskonaleniem i dokształcaniem pracowników oświaty w województwie małopolskim¹. Oferty te częściowo pobrano ze stron internetowych instytucji, ale

¹ Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli z Ośrodkami Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie, Nowym Sączu, Oświęcimiu i Tarnowie; Powiatowe Centrum Edukacji w Gorlicach; Samorządowe Centrum Edukacji w Tarnowie; Beskidzkie Niepubliczne Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Suchej Beskidzkiej; Centrum Szkoleniowe Fundacji Homo Homini im. Karola de Foucauld Marabut w Krakowie; Galicyjski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie; Instytut Doskonalenia Nauczycieli i Kadr w Chrzanowie; Instytut Kształcenia Nauczycieli „Progres” w Krakowie; Krakowskie Instytut Rozwoju Edukacji w Krakowie, Małopolskie Centrum Edukacji w Rabce Zdroju, Małopolskie Niepubliczne Centrum Szkolenia Nauczycieli w Krakowie; Małopolski Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli przy Ośrodku Twórczej Edukacji Kangur w Krakowie; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli Grawena-edu w Krakowie; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli MEN-SANA w Krakowie; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli Menos w Krakowie; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli WENA w Gorlicach; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli przy Centrum Jana Pawła II „Nie lękajcie się!” w Krakowie; Niepubliczny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli Pociuszka przy Polskim Instytucie Psychoterapii Integracyjnej w Krakowie; Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli w Limanowej; Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli Studio Profilaktyki Społecznej w Krakowie.

większość zebrano w postaci papierowej podczas bezpośrednich wizyt w placówkach. Badania ankietowe zrealizowano pośród 50 nauczycieli geografii pracujących w szkołach województwa małopolskiego. Narzędzie badawcze – arkusz ankiety – ogniskował się wokół następujących zagadnień: dotychczasowego uczestnictwa w wybranych formach doskonalenia/dokształcania i motywów ich wyboru; samooceny wpływu doskonalenia zawodowego na efektywność pracy dydaktyczno-wychowawczej oraz dalszych potrzeb i ewentualnych barier w podejmowaniu się tych wyzwań. Z uwagi na wielość nazewnictwa form dokształcania i doskonalenia nauczycieli dążono do zbadania tych, które wydają się najczęściej wymieniane w literaturze tematu. Są to (w porządku alfabetycznym): doradztwo metodyczne, e-nauczanie, europejskie programy edukacyjne, lekcje koleżeńskie/hospitacje, konferencje ogólnopedagogiczne, konferencje przedmiotowe/odczyty, kursy kwalifikacyjne (>30godz.), kursy doskonalące (>30 godz.), seminaria, szkolenia, studia podyplomowe doskonalące i kwalifikacyjne, zespoły eksperckie, warsztaty, wycieczki dydaktyczne (Brudnik, Owczarska 2000; Pilch 2003).

Badaniami objęto 34 kobiety (68%) i 16 mężczyzn (32%) pracujących na różnych szczeblach edukacji obligatoryjnej. Większość ankietowanych nauczycieli (78%) była absolwentami Uniwersytetu Pedagogicznego im. KEN w Krakowie (dawnej WSP, później AP). Pozostali ukończyli Uniwersytet Jagielloński, Wyższą Szkołę Pedagogiczną w Kielcach oraz Uniwersytet Gdański. Połowa nauczycieli uczyła wyłącznie geografii, a reszta prowadziła zajęcia z więcej niż jednego przedmiotu, w tym 32% respondentów z dwóch, 16% z trzech przedmiotów, a jedna uczyła aż czterech przedmiotów. Dominowały osoby o stażu pracy 11–20 lat (42%), dalsze 26% pracowało w zawodzie ponad 20 lat, a 14% nauczycieli miało staż pracy 6–10 lat. Połowę ankietowanych stanowili nauczyciele dyplomowani, jedna czwarta nauczyciele mianowani, a pozostałymi byli stażyści i nauczyciele kontraktowi.

Oferta edukacyjna doskonalenia/dokształcania zawodowego nauczycieli w województwie małopolskim

Małopolska jest drugim po województwie śląskim obszarem pod względem liczby placówek doskonalenia nauczycieli w Polsce (tab.1).

Tab. 1. Wykaz publicznych i niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli według województw w 2012 roku

L.p.	Województwo	Liczba placówek publicznych	Liczba placówek niepublicznych	SUMA
1.	Śląskie	9	45	54
2.	Małopolskie	3	45	50
3.	Mazowieckie	9	31	40
4.	Dolnośląskie	22	16	38
5.	Pomorskie	7	31	38
6.	Łódzkie	7	16	23
7.	Wielkopolskie	9	14	23
8.	Zachodniopomorskie	3	17	20

9.	Świętokrzyskie	3	16	19
10.	Podlaskie	6	10	16
11.	Warmińsko-mazurskie	6	8	14
12.	Lubelskie	3	9	12
13.	Podkarpackie	3	9	12
14.	Opolskie	5	6	11
15.	Kujawsko-pomorskie	3	6	9
16.	Lubuskie	2	1	3
KRAJ		100	280	380

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Raport z badań systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w Polsce, Łódź, 2010 oraz Informacje z Krakowskiego Kuratorium Oświaty i Departamentu Edukacji, Kultury i Dziedzictwa Narodowego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego (5.03.2012)

Analiza ofert doskonalenia nauczycieli w wybranych placówkach województwa małopolskiego pozwala stwierdzić, że dają one szeroki wachlarz możliwości wyboru ścieżki doskonalenia zawodowego. Propozycje te są bogate nie tylko ze względu na wielość proponowanych form, ale przede wszystkim z uwagi na ich szeroki zakres tematyczny. Najliczniejszą grupę stanowią krótkie kursy, ale występują także dłuższe szkolenia, w tym kursy kwalifikacyjne i studia podyplomowe, doskonalące i kwalifikacyjne, które pozwalają na uzyskanie uprawnień np. do prowadzenia przedmiotu. Najwięcej, bo blisko jedna trzecia form (32%), dotyczy zagadnień związanych z działalnością wychowawczą, obejmującą również profilaktykę i komunikację w szkole, 28% stanowią szkolenia mające na celu doskonalenie w zakresie przedmiotowo-metodycznym. Pozostałe obszary tematyczne, takie jak organizacja i zarządzanie placówką, praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, e-nauczanie, awans zawodowy nauczyciela, były proponowane znacznie rzadziej. Sporadycznie pojawiały się oferty szkoleń przygotowujących nauczycieli do wdrażania nowej podstawy programowej (3%), ewaluacji i oceniania (5%) – por. tab. 2.

Tab. 2. Tematyka form doskonalenia w województwie małopolskim latach 2010–2012

Obszar tematyczny	Zagadnienia
Organizacja i zarządzanie placówką	bezpieczeństwo w szkole; dokumentowanie pracy szkoły; efektywność pracy dyrektora; kierowanie zespołem ludzkim, nadzór pedagogiczny, nadzór zajęć i imprez pozaszkolnych (wycieczek, festynów); przepisy prawne – odpowiedzialność nauczyciela, prawo autorskie, prawo pracy; pozyskiwanie funduszy UE; wizerunek szkoły, promocja szkoły; współpraca szkoły z innymi placówkami
Wychowanie, profilaktyka, komunikacja w szkole	agresja i przemoc w szkole; edukacja dla bezpieczeństwa; edukacja zdrowotna, pierwsza pomoc; emocje, depresja, samobójstwo; współpraca z rodziną ucznia; komunikacja interpersonalna, metody rozwiązywania problemów; doradztwo zawodowe; profilaktyka uzależnień: alkohol, narkotyki, Internet; samorząd szkolny; wspieranie rozwoju dziecka: kreatywność, motywowanie, zarządzania stresem, zarządzanie czasem, hobby
Pomiar dydaktyczny, ocenianie	diagnoza umiejętności uczniów; konstruowanie i analiza testów; szkolny i przedmiotowy system oceniania

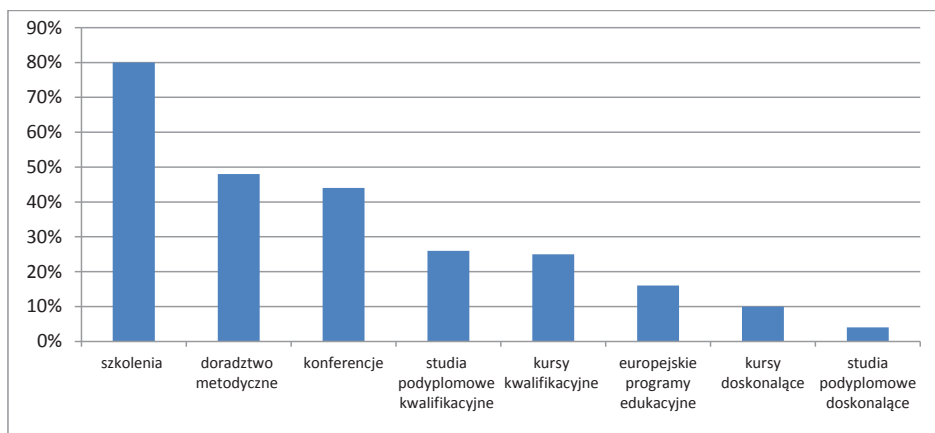
Praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	diagnozowanie, planowanie, wspieranie pracy z uczniem: chorym, z dysfunkcjami, z ADHD; indywidualizacja nauczania; terapie zaburzeń; metody i formy pracy z uczniem dysfunkcyjnym; metody i formy pracy z rodziną dysfunkcyjną
Doskonalenie w zakresie przedmiotowo-metodycznym	aktualizacja i poszerzanie wiedzy przedmiotowej; innowacyjne metody i formy pracy w poszczególnych przedmiotach; konstruowanie programów przedmiotowych; multimedia w nauczaniu; organizacja konkursów; strategie efektywnego nauczania (motywowanie, twórczość, kreatywność)
Wspomaganie rozwoju zawodowego nauczyciela	awans zawodowy nauczyciela, dokumentacja; doskonalenie w zakresie posługiwania się językiem obcym; doskonalenie w zakresie obsługi komputera; problemy zawodowe nauczycieli (wypalanie zawodowe, higiena głosu)
Wdrażanie nowej podstawy programowej	nowa podstawa programowa (założenia)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie analizy ofert edukacyjnych poszczególnych placówek

Większość z form doskonalenia znajdujących się w ofercie jest adresowana do wszystkich nauczycieli i pedagogów, choć można także wyróżnić takie propozycje, które wydają się być skierowane głównie do specjalistów nauczania konkretnych przedmiotów, w tym geografii. Nauczyciele geografii mogą znaleźć szkolenia, dzięki którym mają możliwość aktualizowania swojej wiedzy dydaktycznej, głównie w zakresie twórczych metod i form pracy na lekcjach geografii i przyrody. Tematem tych zajęć są zagadnienia metodyczne, np. prowadzenie doświadczeń i eksperymentów w nauczaniu geografii i przyrody, projekty edukacyjne czy lekcje w terenie.

Stopień aktywności, motyw podejmowania i preferencje nauczycieli geografii w zakresie doskonalenia/dokształcania

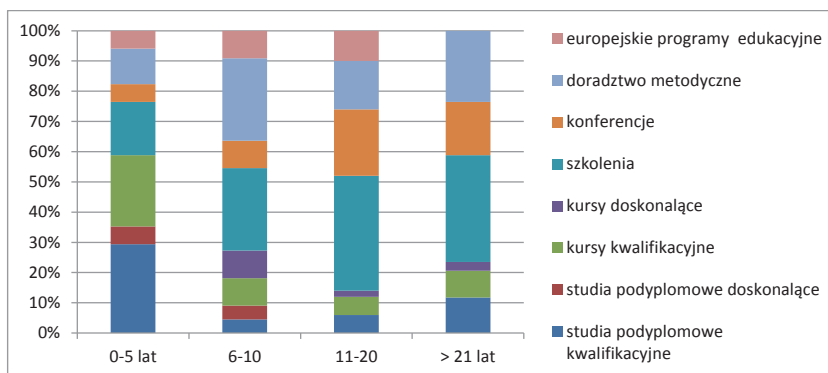
Aby określić aktywność i preferencje nauczycieli geografii w zakresie doskonalenia zawodowego, poproszono indagowanych o zaznaczenie formy i częstotliwości korzystania z niej w ciągu ostatnich dwóch lat. Ustalono, że zdecydowana większość, bo 80% respondentów, uczestniczyła w więcej niż trzech formach doskonalenia/dokształcania, w tym blisko połowa (45%) zadeklarowała udział w co najmniej pięciu. Do najbardziej preferowanych należały krótkie szkolenia, doradztwo metodyczne i udział w konferencjach. Warty podkreślenia jest fakt, że co czwarty nauczyciel geografii ukończył lub był w trakcie odbywania studiów podyplomowych kwalifikacyjnych lub kursów kwalifikacyjnych. Najmniejszą popularnością cieszyły się programy europejskie, kursy doskonalące i podyplomowe studia doskonalące (por. ryc. 1).



Ryc. 1. Uczestnictwo nauczycieli geografii w formach doskonalenia/ dokształcania zawodowego w latach 2010–2012

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Poziom aktywności i wybór form doskonalenia w omawianym zakresie miały wyraźny związek ze stażem pracy respondentów. Największą prężność w zakresie studiów podyplomowych kwalifikacyjnych wykazywali nauczyciele o najkrótszym stażu pracy, wśród których co trzeci ukończył lub był w trakcie takich studiów. Najbardziej zróżnicowane sposoby kształcenia wskazywali nauczyciele o stażu pracy od 6 do 10 lat, którzy jako jedyna grupa zakreslili wszystkie z wymienionych dróg kształcenia, choć w tym najwięcej osób korzystało z doradztwa metodycznego i szkoleń. Respondenci z dłuższym doświadczeniem (11–20 lat) wyraźnie preferowali krótkie szkolenia, konferencje i oraz doradztwo metodyczne. Warto zauważyć, że ta grupa najczęściej angażowała się w dokształcanie proponowane przez europejskie programy edukacyjne. Respondenci o stażu najdłuższym (ponad 20 lat) także największym zainteresowaniem darzyli krótkie formy doskonalenia, przede wszystkim krótkie szkolenia, doradztwo metodyczne i konferencje naukowe. Nikt z tej grupy nie doskonalili się w ramach europejskich programów edukacyjnych (ryc. 2).



Ryc. 2. Formy doskonalenia nauczycieli geografii według stażu pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badań ankietowych

Najczęściej wymienianymi motywami podejmowania przez respondentów kształcenia ustawicznego była chęć poszerzenia i uzupełniania wiedzy merytorycznej i metodycznej (82%), uzyskiwanie nowych kwalifikacji (66%) oraz potrzeby szkoły rozumiane jako nowe zajęcia do realizacji (58%). Co trzecia osoba wskazała motyw zapewnienia sobie stabilności zawodowej i utrzymania zajmowanego stanowiska (33%). Podobnie liczne były wskazania dla motywu perspektywy awansu zawodowego (28%). Dla pojedynczych osób (8%) przyczyną podjęcia decyzji o dokształcaniu była perspektywa zmiany pracy.

Samoocena wpływu doskonalenia zawodowego na efektywność pracy zawodowej

Respondenci zostali poproszeni o dokonanie samooceny (w skali 1–5), w jakim stopniu uczestnictwo w wybranych formach doskonalenia wpłynęło na efektywność ich pracy w następujących obszarach tematycznych: organizacja pracy zawodowej; ewaluacja, pomiar dydaktyczny i ocenianie; realizacja celów wychowawczych, profilaktyka, komunikacja w szkole; praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; realizacja celów kształcenia w obszarze nauczanego przedmiotu szkolnego, wspomaganie własnego awansu zawodowego; wdrażanie założeń nowej podstawy programowej.

W opinii respondentów podejmowanie trudu doskonalenia zawodowego wpłynęło na ich efektywność pracy w stopniu nieco wyższym niż umiarkowany (średnia 3,3). Najwyżej zostało ocenione ich pozytywne oddziaływanie na efektywność pracy w zakresie przedmiotowo-metodycznym (3,6), wdrażania założeń nowej reformy programowej (3,5) oraz pracy z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (3,4). Podjęte doskonalenie nie miało w opinii badanych zauważalnego wpływu na pozostałe badane obszary pracy zawodowej (oceny poniżej 2,0).

Ciekawa wydaje się rozpoznana zależność pomiędzy stażem pracy geografów a ich samooceną wpływu podjętych aktywności doskonalenia/dokształcania na jakość pracy zawodowej. Najniżej (ocena 2,9) wpływ ten oceniły osoby z najkrótszym stażem pracy, kolejno nieco wyżej nauczyciele pracujący 6–10 lat (3,2) i 11–20 lat (3,4). Zdecydowanie najwyraźniej pozytywnie oddziaływanie podjętego działania na osiągnięcie profesjonalizmu w swojej pracy uznali nauczyciele pracujący dłużej niż 20 lat (3,8). Trudno jednoznacznie odpowiedzieć, co jest przyczyną tej prawidłowości. Dodatkowe wywiady przeprowadzone z częścią ankietowanych nauczycieli wydają się dawać podstawę do stwierdzenia, że nauczyciele o długim stażu pracy są świadomi ewentualnych niedoborów kompetencji zawodowych, częściowej dezaktualizacji nabytej wiedzy oraz umiejętności nabytych w toku studiowania, doceniają więc rolę doskonalenia w wypełnianiu tych luk. Ponadto dysponują większym doświadczeniem w ocenianiu tak innych jak i siebie. Wreszcie, (co podkreślali sami), wysoka stabilność ich pozycji zawodowej pozwala im na podejmowanie takich dróg doskonalenia/dokształcania, które wynikają wyłącznie z ich aspiracji i motywów autotelicznych, a nie są podyktowane racjonalną kalkulacją prawdopodobieństwa zwiększania swoich szans na utrzymanie etatu czy sprostanie kryteriom awansu zawodowego.

Plany nauczycieli geografii w zakresie doskonalenia i dokształcania

Indagowani geografowie są świadomi wyzwań, jakie stawia im rynek pracy, i dlatego planują podjęcie dalszych wysiłków w zakresie doskonalenia i dokształcania. Aż 81% respondentów bierze pod uwagę rozpoczęcie studiów podyplomowych w celu uzyskania kwalifikacji do nauczania kolejnego przedmiotu, co może podnieść ich atrakcyjność na edukacyjnym rynku pracy i oddalić niebezpieczeństwo zwolnień. Pośród tych osób najwięcej, bo około połowa ankietowanych, jest zainteresowana zaangażowaniem się w takie formy aktywności, które byłyby im pomocne w ewentualnym nauczaniu przedmiotu przyroda w liceum. Chcąc zwiększyć swoje szanse na prowadzenie tych zajęć, nauczyciele geografii wyrażali chęć podjęcia podyplomowych studiów kwalifikacyjnych w tym zakresie. Respondenci mają świadomość trudności realizacji tak rozległego i interdyscyplinarnego przedmiotu, ale chcieliby się tego podjąć i deklarowali gotowość oraz pilną potrzebę dokształcenia w tym obszarze, mimo że w większości nie wiedzieli, jakie kwalifikacje będą od nich wymagane, aby mogli uczyć przyrody na czwartym etapie kształcenia, w jaki sposób będzie rozwiązywana kwestia doboru osoby/osób odpowiedzialnych za realizację tego modułu w szkołach.

Kilku geografów zamierza podjąć studia pozwalające na nauczanie języka angielskiego (6 osób) lub przyrody w szkole podstawowej (5 osób). Pojedynczy planują studia dające im kwalifikacje do realizacji zajęć edukacja dla bezpieczeństwa (2 osoby), chemii, fizyki, języka niemieckiego, wiedzy o społeczeństwie, historii, matematyki (po jednej osobie). Różnorodność tych deklaracji dowodzi zarówno pogłębiających się trudności nauczycieli geografii z utrzymaniem pracy i przeprowadzonej przez nich analizy ewentualnych perspektyw uzupełnienia pensum nauczaniem innych przedmiotów, na które jest zapotrzebowanie w aktualnym miejscu pracy, jak i dużej determinacji pozostania w zawodzie, a ponadto elastyczności w aspekcie zdobywania nowych kwalifikacji.

Kolejnym obszarem tematycznym, z zakresu którego respondenci chętnie podjęliby doskonalenie, jest praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (40% wskazań). Takie deklaracje wypływają głównie z faktu, że nauczyciele często mają styczność zarówno z uczniami z dysfunkcjami jak i wybitnie zdolnymi. Wiedza i umiejętności zdobyte na temat organizacji i realizowania procesu dydaktycznego z tymi grupami uczniów podczas studiów są niewystarczające, a liczba takich podopiecznych zdecydowanie wzrasta. Geografowie byli zainteresowani pogłębieniem kompetencji dydaktycznych w tym obszarze, zwłaszcza w zakresie doboru właściwych, efektywnych metod kształcenia, strategii motywowania do uczenia się oraz umiejętnej organizacji pracy na lekcji, zapewniającej jak najlepsze warunki rozwoju dla wszystkich uczniów w zespole klasowym.

Co trzeci ankietowany nauczyciel deklarował potrzebę doskonalenia w aspekcie przedmiotowo-metodycznym (30%) i ewaluacji procesu kształcenia oraz pomiaru dydaktycznego (28%), a co piąty widział zasadność doskonalenia swoich umiejętności organizacyjnych. Najmniej badanych wykazywało chęć do kształcenia w zakresie organizacji i zarządzania placówką (14%) oraz wspomagania rozwoju zawodowego (10%).

Uwzględniając staż pracy nauczycieli można zauważyć, że spośród nauczycieli o krótkim doświadczeniu dominuje zapotrzebowanie na doskonalenie z zakresu

wspomagania rozwoju zawodowego oraz zagadnień przedmiotowo-metodycznych, pozostali preferują pogłębianie wiedzy na temat wdrażania nowej podstawy programowej oraz pracy z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Wspieranie nauczycieli w procesie doskonalenia/dokształcania

Wśród różnych form wsparcia pod uwagę wzięto: skierowanie na dokształcanie/doskonalenie przez dyrekcję szkoły lub organ prowadzący, dodatek do pensji z tytułu podjęcia trudu dokształcania, całkowity lub częściowy zwrot kosztów oraz uwzględnienie zajęć doskonalących w planie pracy dydaktyczno-wychowawczej (np. plan lekcji zapewniający wolny dzień w tygodniu z przeznaczeniem na dokształcanie). Nauczyciele twierdzili, że nie mają poczucia dużego wsparcia, niemniej blisko połowa chociaż raz doświadczyła całkowitego lub częściowego zwrotu kosztów dokształcania (48%). Co trzeci respondent spotkał się z braniem pod uwagę przez dyrekcję jego przedsięwzięć doskonalących w rozkładzie zajęć szkolnych. Inne wymienione sposoby wspierania doskonalenia w tej zbiorowości nauczycieli nie wystąpiły.

Respondenci zaznaczyli, że najbardziej pożądaną formą pomocy byłoby uwzględnienie tych aktywności w planie pracy szkoły. Dopiero na miejscu drugim wymieniali pomoc finansową (częściowe lub całościowe finansowanie). Można przypuszczać, że takie odpowiedzi wynikają z faktu, iż geografowie często pracują nawet w kilku szkołach i natłok obowiązków bardziej niż ewentualne koszty powstrzymuje ich przed podjęciem dodatkowych obowiązków. W obliczu dużej konkurencji na rynku pracy w szkolnictwie, nauczyciele geografii wręcz boją się wychodzić z prośbą do dyrekcji szkoły/szkół o okresowe zwolnienie z licznych dodatkowych zadań czy o uwzględnienie ich preferencji godzin pracy dydaktycznej, bo są przekonani, że pogorszy to ich stabilność zawodową (ryzyko nieprzedłużenia umowy wśród tych osób, które nie posiadają umowy na czas nieokreślony, obawa przed pensum).

Na podstawie powyżej przedstawionych wyników można stwierdzić, iż nauczyciele geografii bez względu na staż pracy za największą przeszkodą w doskonaleniu zawodowym uznają wysokie koszty szkoleń, brak możliwości połączenia rozkładu pracy z zajęciami doskonalącymi, a w przypadku kobiet liczne obowiązki rodzinne².

Podsumowanie

W sytuacji rosnących trudności na rynku pracy należy spodziewać się jeszcze większego zaangażowania nauczycieli w doskonalenie i dokształcanie. Tym ważniejsze jest podejmowanie działań w obszarze budowania wysokiej jakości oferty odpowiadającej zapotrzebowaniu nauczycieli i wspierania ich w omawianym zakresie na poziomie centralnym. Dotychczasowy system doradztwa metodycznego i dokształcania rozwija się w oparciu o rozwiązania lokalne, bazujące na różnorodnych

² Podobne bariery zgłaszają nauczyciele w całej Polsce; według badań TALIS ponad połowa nauczycieli uważa formy doskonalące za zbyt kosztowne, a w opinii 41% respondentów barierą w podejmowaniu dokształcania/doskonalenia jest niemożność pogodzenia tych aktywności z planem pracy w szkole

modelach organizacyjnych i finansowych. Brak jest jednolitych i czytelnych kryteriów merytorycznych wyboru doradców metodycznych, którzy służyliby pomocą i doświadczeniem nauczycielom geografii, zwłaszcza tym, którzy zaczynają pracę w zawodzie. Doradcy metodyczni powinni mieć możliwość szerszej współpracy z terenowymi sekcjami dydaktyki geografii oraz z Komisją Edukacji Geograficznej PTG. Istnieje potrzeba uruchomienia częstszych szkoleń przedmiotowych dla doradców metodycznych, organizowanych przez uczelnie i organizacje geograficzne, a nie tylko przez wydawnictwa (Groenwald i in. 2008).

Zebrany materiał pozwala stwierdzić, że nauczyciele geografii w województwie małopolskim mają szeroką ofertę doskonalenia i dokształcania, zwłaszcza w postaci krótkich kursów. Badania diagnostyczne dowiodły wysokiej aktualnej i planowanej aktywności geografów, głównie w zakresie dokształcania umożliwiającego nabycie kwalifikacji do nauczania kolejnego przedmiotu. Różnorodność form i obszarów tematycznych podejmowanych działań doskonalących we wszystkich grupach awansowych może być potwierdzeniem ich wysokich ambicji, aspiracji i dążenia do profesjonalizacji zawodowej. Niemały wpływ na angażowanie się nauczycieli ma z pewnością krytyczna pozycja geografii jako przedmiotu szkolnego i realne zagrożenie utraty pracy w sytuacji legitymowania się kwalifikacjami do nauczania jednego przedmiotu szkolnego. Pojawia się potrzeba nabywania nowych kompetencji. Najczęściej wymienia się między innymi: umiejętność pracy w wielokulturowej i zróżnicowanej grupie, współpracy z osobami ze środowiska lokalnego, włączenia technologii informacyjno-komunikacyjnych do codziennego życia uczniów, stałego poszerzania swojej wiedzy i doskonalenia swoich umiejętności, wykształcania w uczniach postawy obywatelskiej i społecznej, funkcjonowania w społeczeństwie (Sielatycki 2008).

Głębokie zaangażowanie nauczycieli geografii, głównie w formy dokształcania umożliwiające nabycie uprawnień do nauczania kolejnych przedmiotów szkolnych, wydaje się nieuniknioną i najbardziej efektywną metodą dostosowania do wielorakich wyzwań edukacyjnego rynku pracy.

Literatura i źródła

- Brudnik, E., Owczarska, B. (2000). *Formy i modele wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli*. Warszawa: Wyd. CODN.
- Groenwald, M., Plit, F., Rodzoś, J., Szkurlat, E., Tracz, M. (2008). Raport o stanie geografii szkolnej w nowym systemie oświaty w Polsce. *Dokumentacja Geograficzna*, 38, 5–17.
- Kołodziejczyk, W., Polak, M. (2011). *Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia*. Warszawa: Instytut Obywatelski.
- Osuch, W. (2010). *Kompetencje przedmiotowe i dydaktyczne nauczycieli geografii oraz studentów geografii-kandydatów na nauczycieli*. Kraków, Wyd. Naukowe UP.
- Pilch, T. (red.). (2003). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Piróg, D. (2012). Poziom zainteresowania pracą w zawodzie nauczyciela wśród studentów geografii. *Prace Komisji Edukacji Geograficznej PTG*, 2, 194–210.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn.19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. 2009, Nr 200, poz. 1537).

Sielatycki, M. (2008). Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej. W: K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*. Wrocław: Oficyna Wydawnicza Atut, 13–21.

Strony internetowe placówek doskonalenia nauczycieli [dostęp 03.11.2012]

<http://krakow.mcdn.edu.pl/>

<http://www.gce.krakow.pl/galicyjski-osrodek-doskonalenia-nauczycieli/14,1,15,o-godn.html>

www.kangur.edu.pl/mnodn

www.mncsz.pl/kursy.html

www.pocieszka.pl/index.php?page=szkolenia_odn&menu=odn&item=szkol_odn

www.grawena.edu.pl/oferta-szkolen.html

www.semeks.com.pl/menos,s-4.html

www.mensana.pl/

www.janpawel2.pl/doskonalenie-nauczycieli

www.pspp.pl

www.sps.org.pl/s77_dla_nauczycieli.html

ibc.edu.pl/node/275

www.homohomini.org/index.php?page=8470

kire.pl/old/

www.malopolska.edu.pl/oferta_educacyjna/dla_nauczyciela/

tozch.edu.pl/idnik/index.php?okno=oferta_educacyjna_szkolenia#placowki_oswiatowe

www.pcegorlice.pl/pl/40628/0/Doskonalenie.html

www.ikn.org.pl/

www.nauczyciele.bncdn.pl/

www.nce.malopolska.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=12&Itemid=12

www.sce.pl

Additorial schooling and in-service training of geography teachers as a adjustment of current job market challenges

Abstract

Facing a deteriorating situation on the job market for teachers (including geographers), one should expect even heavier commitment of the professional group to their additional training. Therefore, it is necessary to take actions on the central level for creating wider range of offer adequate for the teachers' needs and supporting them in that. The current system of methodological guidance and additional training for teachers is based on local arrangements and diverse organizational and financial models. There are no universal and clear factual criteria for selection of methodological advisers who would come to geography teachers' aid, especially to those just starting their career. Methodological advisers should have an opportunity to more widely cooperate with local geography didactics sections and with Geographical Education Commission of the Polish Geography Society. Due to that, the need for introducing more frequent subject training courses for methodological advisers occurs. They are to be organized not only by publishing houses but by universities and geographical organizations as well (Groenwald et al., 2008).

The collected material allows forming a statement that geography teachers in the Lesser Poland Voivodship have access to a wide range of additional training offers, mainly short

coursers. Diagnostic research proved that geographers are would take the opportunity to participate in courses enabling them to acquire qualifications for teaching other subjects. The variety of forms and thematic areas of extra training activities undertaken by the teachers, can be seen as a confirmation of their great ambitions, aspirations and strive for professional perfection. Such an involvement is certainly caused, at least to some extent, by a critical position of geography as a school subject and a real risk of losing the job when a teacher holds qualifications for teaching only one school subject. Therefore, there is a special need for new competencies that a teacher should acquire. Among them, the most frequently mentioned are the following skills: working in a multicultural and diverse group, co-operating with people from the local environment, introducing information-communication technologies into pupils' everyday life, forming pupils' civil and social awareness, and functioning in the society (Sielatycki, 2008).

In the light of the research, one should state that recent intense involvement of geography teachers in forms of additional training, especially those enabling acquiring qualifications for teaching other school subjects, seems to be unavoidable and to be the most effective way of adapting to various challenges on the educational job market.

Instytut Geografii
Zakład Dydaktyki Geografii
Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN
Kraków
dbutryn@up.krakow.pl