

*factors and stages of work, supporting the pupils' development, as well as the relation between pupils' achievements and teachers' training. The paper is focused also on the National Qualification Frames.*

**Key words:** *diagnosis, measurements of effects in education, theory, methodology, reflection of theory in practice.*

*Стаття надійшла до редакції 18.11.2021*

UDK 373.3.016

## WYZWANIA WOBEC NAUCZYCIELI DZIECI W KONTEKŚCIE PRZEMIAN TRANSFORMACYJNYCH

*Ewa Zimny*

mgr, wykładowca, Małopolska Uczelnia Państwowa w Oświęcimiu,  
Polska  
e-mail: ewa-zimny@wp.pl

### STRESZCZENIE

*Jakość kształcenia i wychowania była zawsze przedmiotem niepokojów rodziców, wychowawców, pedagogów i decydentów. W każdej epoce ludzie nie byli zadowoleni w pełni ze struktur szkolnych, programów i treści nauczania oraz ze skutków wychowania. Edukacja rozumiana jako proces wspierania rozwoju powinna pomagać dzieciom robić postępy, ułatwiać wejście w dorosłe życie. Bardzo dużą rolę w rozwoju małego dziecka ma nauczyciel przedszkola — wysokiej klasy specjalista, który wychowuje, kształci i dba o jego wszechstronny rozwój. Dbałość o efekty kształcenia i inspirowanie do podejmowania działań na rzecz jakości wychowania i nauczania, to główne zadanie nadzoru pedagogicznego, zapisane w ustawie o systemie oświaty. Inspirowanie, ukierunkowanie, koordynowanie i monitorowanie działań nauczycieli, które mają na celu poprawę efektów pracy dydaktyczno-wychowawczej, to rola dyrektora przedszkola.*

**Słowa kluczowe:** *jakość, efektywność, nauczyciel, dyrektor, awans zawodowy, dziecko, przedszkole, kompetencje, współpraca, rozwój, efekty, system szkolny.*

W dziejach edukacji i wychowania we wszystkich cywilizacjach, a szczególnie w kręgu kultur śródziemnomorskich, w każdej epoce i w każdej dekadzie zachodził permanentny proces poszukiwania doskonalszej jakości kształcenia i skuteczności wychowania [...]. Jakość kształcenia i wychowania była zawsze przedmiotem niepokojów rodziców, wychowawców, pedagogów i decydentów. Praktycznie nie można znaleźć w dziejach epoki, w której ludzie byłiby zadowoleni w pełni ze struktur szkolnych, programów

i treści nauczania oraz ze skutków wychowania<sup>1</sup>. Szczególnie dużo uwagi na temat zmian w edukacji i kształcenia nauczycieli, w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań ku lepszej edukacji, nowym wyzwaniom, wartościom i celom edukacji<sup>2</sup>, a także projektowi nowego kształtu edukacji<sup>3</sup> poświęca K. Denek. O potrzebie poprawy jakości edukacji pisze J. Grzesiak, który uważa, że edukacja wymaga nieustannego dokonywania ewaluacji uzyskiwanych efektów rzeczywistych w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz zachowań społecznych każdego ucznia (studenta)<sup>4</sup>. Cz. Plewka przypomina natomiast, że jakość jest tą kategorią, którą zajmowano się już w starożytności, i choć od tego czasu nadano jej wiele znaczeń, uczyniono przedmiotem licznych badań naukowych, nieustannych debat, a także wdrożeń, to nadal stanowi przedmiot zainteresowania zarówno teorii, jak i praktyki<sup>5</sup>.

We współczesnej światowej teorii i praktyce pedagogicznej można wyróżnić następujące zespoły (grupy) zadań zawodowych nauczyciela :

- transmitowanie wiedzy,
- rozwijanie sił twórczych i zdolności młodzieży,
- pobudzanie aktywności poznawczej,
- organizowanie działalności praktycznej uczniów,
- posługiwanie się nowoczesną technologią kształcenia,
- sprawdzanie i ocenianie osiągnięć uczniów,
- przygotowanie do kształcenia ustawicznego<sup>6</sup>.

Edukacja rozumiana jako proces wspierania rozwoju osobowości powinna pomagać uczniowi czynić postępy, ułatwiać wyjście z ograniczeń w jego ewolucyjnym rozwoju<sup>7</sup>. Bardzo dużą rolę w rozwoju małego dziecka ma nauczyciel przedszkola — wysokiej klasy specjalista, który wychowuje, kształci i dba o wszechstronny rozwój dzieci znajdujących się pod jego opieką [...]. Poza tym nauczyciel przedszkola staje się swoistym narzędziem

<sup>1</sup> E. Poniedziałek, M. Walczak, *Permanenty proces poszukiwania doskonalszej jakości kształcenia w dziejach edukacji*, w: *Ewaluacja i innowacje. Projektowanie poprawy jakości kształcenia*, J. Grzesiak (red.), Kalisz — Konin 2013, s. 109.

<sup>2</sup> K. Denek, *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Poznań — Toruń 1994.

<sup>3</sup> K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Toruń 1998.

<sup>4</sup> J. Grzesiak, *Projektowanie poprawy jakości badań pedagogicznych versus projektowanie poprawy jakości kształcenia*, w: *Ewaluacja i innowacje...*, J. Grzesiak (red.), s. 53.

<sup>5</sup> Cz. Plewka, *Krajowe ramy kwalifikacji jako instrumentarium w procesie dążenia do nieustannej poprawy jakości kształcenia czy biurokratyzacja pozoracja?*, s. 125.

<sup>6</sup> G. Tadeusiewicz, *Edukacja w Europie*, Warszawa — Łódź 2007, s. 77.

<sup>7</sup> K. Zuchelkowska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli przedszkoli. Jak sobie z nim radzić?*, w: *Ewaluacja i innowacje...*, J. Grzesiak (red.), s. 234.

pracy i miernikiem jej skuteczności [...]<sup>1</sup>. Role i zadania nauczyciela są złożone i odpowiedzialne w swych następstwach pedagogicznych i społecznych. Poprawność wykonywania powinności nauczycielskich stanowi jedną z istotnych cech konstytutywnego zawodu nauczycielskiego, identyfikacji z nim, a zarazem stanowi o kompetencji — przewodnictwa po świecie wiedzy i wartości<sup>2</sup>.

Dbłość o efekty kształcenia i inspirowanie do podejmowania działań na rzecz jakości wychowania i nauczania, to główne zadanie nadzoru pedagogicznego, zapisane w ustawie o systemie oświaty. Inspirowanie, ukierunkowanie, koordynowanie i monitorowanie działań nauczycieli, które mają na celu poprawę efektów pracy dydaktyczno-wychowawczej, to rola dyrektora przedszkola. Jednym z nich są zadania dyrektora w procesie awansu zawodowego nauczycieli: przyjmowanie wniosku, przydzielanie opiekuna stażu, zatwierdzanie planu rozwoju, czuwanie nad prawidłowym przebiegiem stażu. Co sami dyrektorzy sądzą jednak o systemie awansu, jakości i efektywności pracy nauczycieli w odniesieniu do posiadanych stopni? Aby się o tym dowiedzieć, przeprowadziłam badanie ankietowe.

Zadałam dyrektorom pytanie, czy uważają, że obecny system awansu zawodowego spełnia założone cele dotyczące podnoszenia efektywności pracy nauczycieli, a przez to jakość pracy przedszkola. Większość odpowiedziało, że tak, argumentując m.in., że nauczyciel ubiegający się o wyższy stopień awansu ma silną motywację do nowych wyzwań, większą kreatywność, mobilizuje się do poszukiwania innowacji, nowatorskich metod pracy, pisania programów. Były też odpowiedzi, że nie spełnia, argumentując, że nauczyciele pracują innowacyjnie tylko w okresie stażu, a zdobywanie kolejnych stopni awansu związane jest ze względami finansowymi. Po zdobyciu stopnia nauczyciela dyplomowego nauczycielom brakuje bodźca do dalszego rozwoju.

Do zadań, które realizowali nauczyciele w okresie stażu, a które wpłynęły na podwyższenie jakości pracy przedszkola, dyrektorzy wymieniali doskonalenie zawodowe, tj. studia podyplomowe, warsztaty, szkolenia, a także

<sup>1</sup> Tamże, s. 225.

<sup>2</sup> P. Kuleczka, *Nauczyciel na trudne czasy*, w: *Ewaluacja i innowacje w edukacji nauczyciela*, t. I, J. Kuźma, *Nauka o szkole. Studium monograficzne, zarys koncepcji*, J. Grzesiak (red.), Kraków 2008, w: K. Denek, *Kompetentny i odpowiedzialny nauczyciel wobec ewaluacji w działaniu, czyli Action Research w: Ewaluacja i innowacje w edukacji. Kompetencje i odpowiedzialność nauczyciela*, J. Grzesiak (red.), Kalisz — Konin 2010, s. 10.

współpracę ze środowiskiem, zajęcia adaptacyjne, realizację programów wychowawczo-dydaktycznych.

Naczelnym zadaniem dyrektora wynikającym z rozporządzenia o nadzorze pedagogicznym jest monitoring realizacji przez nauczycieli podstawy programowej. Nauczycielki, planując miesięczną pracę w grupie, muszą zwrócić uwagę na dobór form i metod pracy, aby wszystkie obszary podstawy programowej były zrealizowane.

Autorkę tej pracy interesowało, w jaki sposób realizacja planu rozwoju zawodowego nauczycieli, zdaniem dyrektorów, wpłynęła na realizację podstawy programowej. Oczywiście podstawa programowa była realizowana, natomiast największe efekty dyrektorzy widzą w wybranych obszarach, które wymieniałam w tabeli 1.

Tabela 1

**Działania nauczycieli, które w największym stopniu wpłynęły na jakość pracy przedszkola**

1. Kształtowanie umiejętności społecznych dzieci: porozumiewanie się z dorosłymi i dziećmi, zgodne funkcjonowanie w zabawie i w sytuacjach zadaniowych	
2. Kształtowanie czynności samoobsługowych, nawyków higienicznych i kulturalnych. Wdrażanie dzieci do utrzymywania ładu i porządku	
3. Wspomaganie rozwoju mowy dzieci	X
4. Wspieranie dzieci w rozwoju czynności intelektualnych, które stosują w poznawaniu i rozumieniu siebie i swojego otoczenia	
5. Wychowanie zdrowotne i kształtowanie sprawności fizycznej dzieci	X
6. Wdrażanie dzieci do dbałości o bezpieczeństwo własne oraz innych	X
7. Wychowanie przez sztukę — dziecko widzem i aktorem	X
8. Wychowanie przez sztukę — muzyka i śpiew, pląsy i taniec	X
9. Wychowanie przez sztukę — różne formy plastyczne	X
10. Wspomaganie rozwoju umysłowego dzieci przez zabawy konstrukcyjne, budzenie zainteresowań technicznych	
11. Pomaganie dzieciom w rozumieniu istoty zjawisk atmosferycznych i unikaniu zagrożeń	
12. Wychowanie dla poszanowania roślin i zwierząt	
13. Wspomaganie rozwoju intelektualnego dzieci wraz z edukacją matematyczną	X
14. Kształtowanie gotowości do nauki czytania i pisania	X
15. Wychowanie rodzinne, obywatelskie i patriotyczne	X

Z uzyskanych w toku badań odpowiedzi wynika, że działania, które podejmowali nauczyciele w trakcie trwania stażu, nie wpłynęły w równym stopniu na wszystkie obszary pracy przedszkola. Okazuje się, że w największym stopniu wpłynęły na efekty i środowisko, natomiast w stopniu mniejszym na procesy, a najmniejszym na zarządzanie. Nasuwa się więc pytanie: dlaczego działania nauczycieli nie wpłynęły na wszystkie obszary podstawy programowej i obszary pracy przedszkola? Co mogło być tego przyczyną? Mając na uwadze zadania i rolę dyrektora w systemie awansu, przyczyną może być mało dokładna, powierzchowna analiza planu rozwoju zawodowego dokonana przez dyrektora, a także rola opiekuna stażu. Może też wiązać się z tym, że każdy z nas pewnie czuje się w niektórych dziedzinach wiedzy, a w innych mniej pewnie, stąd część zadań wykonuje lepiej, a część gorzej.

Założenie reformy oświatowej było takie, aby wyższy stopień awansu zawodowego nauczyciela nobilitował go do większej kompetencji, wiedzy, umiejętności. Respondenci zostali zapytani o to, czy ich zdaniem stopień awansu zawodowego nauczyciela odzwierciedla rzeczywisty poziom jego kompetencji. Z podanych odpowiedzi wybierali najczęściej (kolejność zgodnie z liczbą odpowiedzi):

- raczej tak,
- raczej nie,
- tak,
- nie,
- nie mam zdania.

Dyrektorzy przedszkoli uznali zatem, że wyższy stopień awansu nie zawsze oznacza większą wiedzę i kompetencje. Respondenci odpowiedzieli też na pytanie, na podstawie własnych obserwacji, w jakim stopniu nauczyciele o różnym stopniu awansu kontynuują swój rozwój zawodowy.

Badania wykazały, że nauczyciele kontynuują pracę nad własnym rozwojem zawodowym na każdym etapie awansu w stopniu bardzo dobrym i dobrym; biorą udział w kursach, warsztatach i szkoleniach. W mniejszym stopniu pozyskują nową wiedzę i kwalifikacje przez uczestnictwo w konferencjach i studiach podyplomowych.

OECD opracował listę cech charakteryzujących nowy profesjonalizm, oparty na kompetencjach, określający, co to znaczy być dobrym nauczycielem<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> *Edukacja w Europie, różne systemy kształcenia i szkolenia — wspólne cele do roku 2010*, Komisja Europejska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2003, s. 85.

- biegłość — dobry nauczyciel powinien być ważnym źródłem wiedzy i służyć pomocą w jej zrozumieniu. Niemniej jednak sposób, w jaki nauczyciele sami nabywają wiedzę, powinien ulec zmianie — powinno się mniej polegać na szkoleniach wstępnych, a bardziej na ciągłej aktualizacji umiejętności i wiedzy;
- umiejętności pedagogiczne — są ciągle istotne, ale znów w zmienionym znaczeniu. W projekcie kształcenia ustawicznego nauczyciele muszą się stać kompetentni w przekazywaniu szeregu umiejętności o wyższym poziomie, włączając w to motywację do nauki, kreatywność i umiejętność współpracy. Mniejszą wagę powinni przykładają do odtwarzania informacji czy rozwiązywania testów;
- znajomość techniki jest nowym kluczem do stworzenia nauczycielskiego profesjonalizmu. Najbardziej istotne jest zrozumienie pedagogicznego potencjału techniki i zdolności do włączenia jej w strategię nauczania;
- zdolności organizacyjne i współpraca — profesjonalizm nauczyciela nie może być dłużej uważany za zindywidualizowany zestaw kompetencji, ale powinien funkcjonować jako część „organizacji szkolnej”. Zdolność i gotowość do uczenia się od innych oraz uczenia innych nauczycieli jest być może najważniejszym aspektem tej cechy nauczyciela;
- giętkość (elastyczność) — jest atrybutem nauczycielskiego profesjonalizmu, który być może najwyraźniej wchodzi w konflikt z tradycyjnymi pojęciami. Nauczyciele muszą zaakceptować, że wymagania co do ich zawodowości mogą się zmieniać wielokrotnie w ciągu ich kariery zawodowej;
- ruchliwość (mobilność) — jest to zdolność i gotowość do brania udziału w in-nych doświadczeniach i zawodach, co stanowi źródło wzbogacenia zdolności nauczycieli;
- otwartość — jest kolejną umiejętnością, którą powinni nabyć nauczyciele: zdolność do pracy z rodzicami i innymi osobami spoza zawodu, w sposób, który uzupełnia pozostałe aspekty nauczycielskiego profesjonalizmu<sup>1</sup>.

Cechy te powinny charakteryzować wszystkich nauczycieli, a w szczególności z najwyższym stopniem awansu. Z wypowiedzi dyrektorów wyni-

<sup>1</sup> Raport z diagnozy potrzeb doskonalenia zawodowego nauczycieli w województwie mazowieckim.

Kompetencje nauczycieli wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej, Mazowiecki Zespół ds. Badania Potrzeb Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, Warszawa 2010, s. 4–5.

ka, że nauczyciele dyplomowani prezentują wysoki poziom nauczania, wychowania, komunikowania się oraz najwyższe kompetencje. Są wzorem dla młodych nauczycieli.

Kompetencje komunikacyjne są szczególnie istotne w kontaktach z rodzicami, ponieważ przedszkole to nie tylko nauczyciele i inni pracownicy, ale też rodzice. Obecnie rola i wpływ rodziców na pracę przedszkola jest bardzo duża, co jest zawarte w przepisach prawa oświatowego. Rodzice, klienci naszego przedszkola, mają wobec nas wymagania i oczekiwania. Dobra współpraca nauczycieli i rodziców jest bardzo ważnym czynnikiem prawidłowego funkcjonowania szkoły i domu. To właśnie rodzina, a w drugiej kolejności szkoła są najważniejszymi środowiskami wychowawczymi dziecka. Te dwa środowiska kształtują jego rozwój umysłowy i społeczny, zachowania i postawy oraz wpływają na jego sukcesy szkolne<sup>1</sup>. Współpracę z rodzicami trzeba budować od pierwszych dni, kiedy pojawią się w szkole czy w przed-szkolu. Warto zorganizować dni otwarte połączone ze zwiedzaniem placówki i rozmową z przyszlými nauczycielami. Pierwsze wrażenie, jakie robi szkoła czy przedszkole na rodzicach, jest bardzo ważne, bo od tego zależy, czy rodzice zapiszą swoje dziecko do tej placówki. Od atmosfery pierwszego spotkania zależą też dalsze decyzje rodziców i ich nastawienie do współpracy lub jej unikania<sup>2</sup>.

Jakość i efektywność pracy przedszkola, a przez to nauczyciela, postrzegana jest także w sferze współpracy z rodzicami. Osiąganie tych samych celów wychowawczych przez nauczycieli i rodziców jest najważniejszym elementem współpracy, ponieważ to właśnie przedszkole musi „odzwierciedlać właściwości i potrzeby kręgu ludzi, których dzieci wychowuje”. Przedszkole powinno uzupełniać oddziaływanie wychowawcze domu rodzinnego, wspierać, rozbudzać rozwój i uzdolnienia dziecka. Te kierunki pracy przedszkola, bez współpracy z rodzicami dziecka, są trudne w realizacji.

Współpraca powinna być oparta na wzajemnym zrozumieniu, życzliwości, zasadach partnerstwa, ponieważ właśnie współpraca uważana jest za „istotny czynnik warunkujący jakość oddziaływań przedszkola”. Rodzice powinni być włączani do szerokiego udziału w pracę placówki, co pozwala

<sup>1</sup> E. Piotrowska-Gromniak, *Rodzice — brakujące ogniwo i niewykorzystany potencjał polskiej edukacji*, npseo.pl, s. 1.

<sup>2</sup> Tamże, s. 15.

im zrozumieć zasady jego funkcjonowania, problemy i specyfikę. Rodziców nie postrzega się już jako „niechcianych petentów”, lecz partnerów. Poznając opinie, sądy i oczekiwania rodziców, można podjąć wspólne działania, aby poprawić jakość i efekty pracy przedszkola. Efektami dobrej współpracy z rodzicami jest:

- pozyskanie informacji o dziecku,
- bliższe poznanie rodziców,
- zdobycie wzajemnego zaufania,
- zainteresowania się rodziców problemami przedszkola,
- pomoc rodziców na rzecz przedszkola.

Aby uzyskać informację, jak rodzice oceniają przedszkole i nauczycieli, przeprowadziłam w raciborskich przedszkolach wywiad z rodzicami. Ważnym pytaniem było: Co wpłynęło na decyzję Pani/Pan o zapisie dziecka do tego właśnie przedszkola?

- odległość od domu,
- odległość od pracy,
- dobra opinia w środowisku,
- na polecenie znajomych,
- wysoka jakość pracy,
- wysokie efekty nauczania,
- bardzo dobra promocja w środowisku,
- inne.

Najczęściej udzielane odpowiedzi to: dobra opinia w środowisku i odległość od domu, wysoka jakość pracy, wysokie efekty nauczania, odległość od pracy i na polecenie znajomych. Wyniki badania wskazują, że bardzo dobrze sprawdza się tzw. „marketing szeptany”, czyli opinie zasłyszane w środowisku i od znajomych. Choć placówki w większości mają strony internetowe, to jednak opinia innych jest decydująca. Ważnym czynnikiem wyboru placówki jest jej odległość od miejsca zamieszkania. Rodzice zwracają też uwagę na poziom i jakość świadczonych przez przedszkole usług, który postrzegają przez pryzmat pracy nauczycieli. Wyrażają również zadowolenie, że przedszkola oferują zajęcia dodatkowe, takie jak: rytmika, język angielski, gimnastyka korekcyjna oraz (sporadycznie) zajęcia logopedyczne, szachy, zajęcia teatralne.

Wszyscy nauczyciele, jak wynika z ankiet diagnozują potrzeby dzieci, o osiągnięciach, możliwościach i rozwoju dziecka informują w czasie rozmów indywidualnych i podczas zebrań z rodzicami. Te formy kontaktu

odpowiadają rodzicom. Poza tym poznanie dzieci i ich środowiska rodzinnego jest podstawowym warunkiem prawidłowej i efektywnej współpracy. Interesowało mnie też, jakie formy współpracy z przedszkolem preferują rodzice:

- włączanie w życie przedszkola,
- uroczystości przedszkolne,
- ogólne zebrania z rodzicami,
- grupowe zebrania z rodzicami,
- pedagogizacja rodziców,
- kontakty indywidualne,
- inne.

Do najczęściej wskazywanych przez nich odpowiedzi należały uroczystości przedszkolne i włączanie w życie przedszkola. Pokazuje to, jak ważna jest dla rodziców współpraca z przedszkolem, że chcą być współgospodarzami działań przedszkolnych, czuć się za nie współodpowiedzialni. Ważne są też grupowe zebrania z rodzicami i kontakty indywidualne.

Na pytanie o to, czym wyróżnia się przedszkole, do którego uczęszcza moje dziecko, rodzice odpowiadali:

- bardzo dobrą kadram, z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym,
- doskonałą atmosferą do pracy i zabawy,
- ciekawymi i różnorodnymi zajęciami,
- nauczyciele nawiązują bardzo dobry kontakt z dziećmi,
- bardzo dobrą atmosferą w grupie,
- dobrym kontaktem z rodzicami.

Wypowiedzi badanych rodziców dzieci wskazują na to, że mają zaufanie do nauczycieli i dyrektorów przedszkoli i są spokojni o swoje dzieci, które im powierzają. Jeden z rodziców stwierdził: najważniejsze, że moje dziecko lubi chodzić do przedszkola, co jest chyba najlepszą oceną placówki.

Dyrektor przedszkola zobowiązany jest do organizowania pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Jednak rodzice na ogół o tym nie wiedzą. Może to wynikać z tego, że ich dziecko nie ma potrzeby korzystania z takiej pomocy i tak naprawdę nie interesują się tym.

Praca przedszkola, to również współpraca ze środowiskiem, promowanie wartości edukacji przedszkolnej, w końcu reklama. Można to osiągnąć dzięki na przykład organizowaniu lub braniu udziału w różnego rodzaju konkursach, przeglądach, występach, pokazując zdobytą wiedzę i umiejętności. Na pytanie: w jakich konkursach wzięło udział Państwa dziecko, najczęściej

wymieniano konkursy plastyczne i wokalne, a sporadycznie konkursy ekologiczne. Były jednak dzieci, które nie brały udziału w żadnym z nich. Uważam, że powinniśmy pomyśleć o jakichś formach prezentacji poza placówką, w której każdy przedszkolak mógłby wziąć udział. Jest to ważne również z tego powodu, żeby dać wszystkim dzieciom możliwość osiągnięcia sukcesów na miarę ich możliwości.

Rodzice bardzo dobrze oceniają pracę przedszkola w sferze wychowawczo-dydaktycznej (100 % respondentów), w sferze organizacyjnej bardzo dobrze (99 %) i dobrze (1 %). 99 % uważa, że przedszkole, do którego uczęszcza ich dziecko, stosuje nowatorskie metody pracy. Rodzice dzieci uczęszczających do jednego z raciborskich przedszkoli wpisali jako innowację realizację programu Comenius.

Praca i awans zawodowy nauczycieli wzbudza w naszym społeczeństwie wiele kontrowersji. Nauczyciele są postrzegani bardzo często przez pryzmat wolnych dni, wakacji, a na końcu pracy. Słyszysz się głosy, że dzieci w przedszkolu cały czas się tylko bawią. Nie wszyscy mają świadomość, że dziecko w przedszkolu uczy się właśnie przez zabawę. Podobnie wygląda sprawa awansu zawodowego. Niewiele osób zna jego zasady, ale dużo osób wypowiada się na ten temat. Przedszkole, jako instytucja świadcząca usługi oświatowe, współpracuje ściśle z rodzicami, dlatego postanowiłam zapytać rodziców o to, czy znają zasady awansu zawodowego. Głosy podzieliły się w tej sprawie prawie równo, są rodzice, którzy znają i którzy nie znają systemu awansu. Ale jeśli nawet go znają, nie ma to dla nich znaczenia. Ważne jest, aby był miły, ciepły, dobry dla dzieci. Jako uzasadnienie swojej wypowiedzi rodzice pisali: „Awans zawodowy polega tylko na opisywaniu swoich działań, kosztem czasu dla dzieci. Otrzyma go nauczyciel, który ma siłę stworzyć ‘teczkę’, niekoniecznie dobry”; „Zarówno nauczyciel mianowany, jak i dyplomowany może idealnie sprawdzać się na swoim miejscu pracy. Więcej zależy od jego osobowości, zaangażowania itp. niż od stopnia awansu”; „W pracy nauczyciela, szczególnie przedszkolnego, bardzo ważne są cechy osobowości, odpowiednie do pracy z małym dzieckiem, a tych nie można się nauczyć, jak przepisów prawa oświatowego, których znajomość m.in. sprawdza się w trakcie awansu”.

Po tych wypowiedziach można sądzić, że niektórzy rodzice są też nauczycielami i znają strukturę awansu i procedur, które z nim się wiążą. Uważają, że wyższy stopień awansu nie oznacza lepszych kompetencji, a jakość pracy zależy od osobowości nauczyciela. Zdaniem rodziców nauczyciela

powinny charakteryzować następujące cechy: cierpliwość, konsekwencja, dobry kontakt z dzieckiem, otwartość na problemy dzieci i rodziców, radość, kreatywność, spokój, odporny na stres, pracowity, zaangażowany oraz odpowiednie kwalifikacje. Jednak najczęściej wskazują na dobry kontakt z dzieckiem, konsekwencję i cierpliwość.

Rodzice poruszyli kwestię liczebności grup. Obowiązujące obecnie przepisy określają, że jeden nauczyciel ma się zajmować grupą do 25 dzieci. Zgadza się z tym, że jest to liczba zbyt duża, co utrudnia pracę i kontakt z dziećmi. Należałoby rozważyć możliwość zmniejszenia liczebności grup lub wprowadzenia do grupy drugiego nauczyciela. Choć nie jest to przedmiotem moich badań, myślę, że ta sprawa jest ważna, zwłaszcza że od 1 września 2014 roku w szkołach do klas pierwszych ma być przypisanych dwóch nauczycieli, zgodnie z ustawą o systemie oświaty.

Rodzice muszą się poczuć prawdziwymi partnerami dyrektora i nauczycieli przedszkola, do którego uczęszcza ich dziecko. „Więc nie pytaj, co rodzice mogą dać szkole, spytaj co szkoła może zrobić dla rodziców, by pozyskać ich jako partnerów w edukacji szkolnej dziecka?” — pisze I. Dzierzgowska<sup>1</sup>. Rosnąca świadomość rodziców, którzy coraz częściej zdają sobie sprawę ze swojej ważnej roli w procesie edukacji i wychowania swoich dzieci powoduje, że chętnie deklarują chęć współpracy. Jeśli nauczyciele ułatwią im wejście w środowisko przedszkolne i zapoznają z podstawą programową, z wymaganiami wobec dzieci, to pomogą im zrozumieć, czego i w jaki sposób się one uczą. Ze strony rodziców zapracentuje to efektywniejszym wspieraniem, motywowaniem dzieci do zdobywania kolejnych umiejętności, a także nawiąże się nie współpracy z nauczycielami. Nie ma lepszej drogi do pozyskania rodziców, niż włączenie ich do aktywności szkolnej i rozwinięcie wszechstronnych form współpracy oraz danie im możliwości „prześlągnięcia” klimatem szkoły i doświadczenia procesu edukacyjnego, w którym uczestniczą ich dzieci<sup>2</sup>. „Aby współpraca przynosiła zamierzone efekty, musi być oparta na zaufaniu i zasadach partnerskich, ponieważ tylko wzajemne zaufanie, otwarcie na pytania i krytykę rodziców [...] pozwala na rzeczywiste zaangażowanie ich we wspólne działania”<sup>3</sup>. Budowanie otwartych, przyjaznych relacji

<sup>1</sup> I. Dzierzgowska, *Rodzice w szkole*, Warszawa 2000, s.27

<sup>2</sup> Tamże, s. 5.

<sup>3</sup> I. Nowosad, *Nauczyciele i rodzice w edukacji przedszkolnej*, „Wychowanie w Przedszkolu” 1998, nr 3,

міędzy pracownikami przedszkola i rodzicami bywa trudne i mozolne, ale nie ma innego sposobu, aby odpowiedzialnie wypełniać zadanie, jakim jest wychowanie dziecka<sup>1</sup>.

W zawód nauczyciela wpisany jest ciągły rozwój, doskonalenie, zdobywanie nowych kompetencji z jednej strony, a presja „pędu cywilizacyjnego” z drugiej. Żeby nauczyciel był „dobry”, musi mieć świadomość ciągłego samorozwoju i samoewaluacji działań. Badanie wykazało, że nauczyciele pracują na wysokim poziomie, ale nauczyciele dyplomowani wykazują większą wiedzę i umiejętności, co nie zawsze dostrzegają rodzice. Wynikać to może z faktu, że tak naprawdę nie wiedzą, jaki stopień awansu ma konkretna nauczycielka w przedszkolu, postrzegają jej osobę przez pryzmat pracy, zaangażowania, podejścia do dzieci, osiągnięć w pracy z dziećmi. Liczy się osobowość i motywacja. Dostrzegają jednak, że nauczyciele stosują nowatorskie metody pracy, dzieci biorą udział w licznych konkursach, są zadowoleni z działań wychowawczych i organizacyjnych placówki. Patrząc na prowadzone przez nauczycieli i przedszkole działania, nasuwa się wniosek, że placówki pracują na wysokim poziomie i osiągają wysokie efekty pracy. Rodzice piszą o organizowanych w przedszkolu zajęciach dodatkowych, prowadzonych przez nauczycieli, co świadczy również o tym, że się doksztalcają. Dyrektorzy uważają, że obecny system awansu nie spełnia w całości założonych celów. Podczas realizacji stażu nauczyciele wykazują bardzo dużą aktywność w wielu działaniach, natomiast po zakończonym stażu i uzyskaniu kolejnego stopnia, następuje stagnacja, aż do momentu rozpoczęcia kolejnego stażu. W przypadku nauczycieli dyplomowanych, to czy nadal się rozwijają, zależy od osobowości, potrzeby, chęci. Niejednokrotnie impulsem do osiągania kolejnych stopni był tylko czynnik finansowy, który wygasa w chwili zdobycia stopnia nauczyciela dyplomowanego. Dlatego należy się zastanowić, w jaki sposób wpłynąć na nauczycieli, jakie podjąć działania, aby po zdobyciu najwyższego stopnia zawodowego chcieli się dalej rozwijać i doskonalić. Problematyka ta wymaga dalszych badań na rzecz poprawy jakości edukacji.

<sup>s</sup>. 222.

<sup>1</sup> A. Florek, *Dziecko w grupie. Wychowanie przedszkolne w grupie integracyjnej zróżnicowanej wiekowo*, Warszawa 2010., s. 55.

## LITERATURA

- Denek, K. (1994), *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Poznań — Toruń.  
 Denek, K. (1998), *O nowy kształt edukacji*, Toruń.  
 Dzierzgowska, I. (2000), *Rodzice w szkole*, Warszawa.  
 Florek, A. (2010), *Dziecko w grupie. Wychowanie przedszkolne w grupie integracyjnej zróżnicowanej wiekowo*, Warszawa.  
 Grzesiak, J. (2010), *Kompetentny i odpowiedzialny nauczyciel wobec ewaluacji w działaniu, czyli Action Research*, in: *Ewaluacja i innowacje w edukacji. Kompetencje i odpowiedzialność nauczyciela*, J. Grzesiak (eds.), Kalisz — Konin.  
 Grzesiak, J. (2015), *Projektowanie poprawy jakości badań pedagogicznych versus projektowanie poprawy jakości kształcenia*, w: *Ewaluacja i innowacje...*, J. Grzesiak (eds.), Kalisz-Konin.  
 Komisja Europejska, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (2003), *Edukacja w Europie, różne systemy kształcenia i szkolenia — wspólne cele do roku 2010*, Warszawa.  
 Kuleczka, P. (2007), *Nauczyciel na trudne czasy*, in: *Ewaluacja i innowacje w edukacji nauczyciela*, t.I, Kalisz.  
 Nowosad, I. (1998), *Nauczyciele i rodzice w edukacji przedszkolnej*, „Wychowanie w Przedszkolu”, nr 3.  
 Poniedziałek, E., Wólczak, M. (2013), *Permanentny proces poszukiwania doskonalszej jakości kształcenia w dziejach edukacji*, in: *Ewaluacja i innowacje. Projektowanie poprawy jakości kształcenia*, J. Grzesiak (red.), Kalisz — Konin.  
 Tadeusiewicz, G. (2007), *Edukacja w Europie*, Warszawa.  
 Żuchelkowska, K. (2010), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli przedszkoli. Jak sobie z nim radzić?*, in: *Ewaluacja i innowacje...*, J. Grzesiak (eds.), Kalisz-Konin.

## ВИКЛИКИ ДЛЯ ВЧИТЕЛІВ ДІТЕЙ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН

*Ева Зімни*

мгр., викладач Малопольського державного університету в Освенцимі,  
 Ратибор, Польща  
 e-mail: ewa-zimny@wp.pl

### АНОТАЦІЯ

*Якість освіти та виховання завжди була предметом занепокоєння батьків, вчителів, вихователів та політиків. У будь-якому віці люди не бувають повністю задоволені шкільною системою, програмами, змістом навчання та ефективністю освіти. Освіту визначають як процес сприяння розвитку, який має допомогти дітям прогресувати та перейти на етап дорослішання. Дуже велику роль у розвитку маленької дитини відіграє вихователь дитячого садка — висококласний спеціаліст, який виховує та піклується про всебічний розвиток. Увага до результатів навчання*

та спонукання до дій для сприяння якості освіти та викладання — основне завдання педагогічного складу, прописане в Законі про освіту. Роль директора дитячого садка — надихати, спрямовувати, координувати та контролювати діяльність педагогів, які працюють над покращенням освітніх результатів.

**Ключові слова:** якість, ефективність, вчитель, директор, професійне зростання, дитина, дитячий садок, компетентність, співпраця, розвиток, ефекти, шкільна система.

### CHALLENGES FOR CHILDREN'S TEACHERS IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATIONAL CHANGES

**Ewa Zimny**

MA, lecturer, Małopolska Uczelnia Państwowa w Oświęcimiu,  
Racibórz, Poland  
e-mail: ewa-zimny@wp.pl

#### SUMMARY

*Quality of education and upbringing has always been the subject of anxieties of parents, teachers, educators and policy-makers. In every age people were not fully satisfied with school structures, programs and teaching content and the effects of education. Education is understood as the process of promoting the development should help children make progress, facilitate entry into adult life. Very large role in the development of a small child is a kindergarten teacher — high-class specialist who nurtures, educates and cares for comprehensive development. The attention to learning outcomes and inspire action for the quality of education and teaching is the main task of pedagogical supervision, written in the Law on the Education System. Inspiring, directing, coordinating and monitoring the activities of teachers who are working to improve educational outcomes — educational, the role of the director of the kindergarten.*

**Key words:** quality, efficiency, teacher, director, professional advancement, child, kindergarten, competence, cooperation, development, effects, school system.

Стаття надійшла до редакції 01.11.2021

UDK

### ENHANCING READING COMPREHENSION COMPETENCE: MODELS, STRATEGIES, TECHNIQUES, AND ACTIVITIES

**Olena Vovk**

Doctor of Linguistics, Professor, Professor of the Department of English Philology and Teaching English at Bohdan Khmelnytsky National University of Cherkasy, Cherkasy, Ukraine  
e-mail: vavovk66@gmail.com  
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-6574-1673>

**Ihor Dobrianskyi**

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of the Department of Separate Structural Subdivision Flight Academy of the National Aviation University, Kropyvnytskyi, Ukraine  
e-mail: kiusz@ukr.net  
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-7703-532X>

**Olena Zymomrya**

Candidate of Philology, Associate Professor at the Department of International Communications, State Institution “Uzhhorod National University” Uzhhorod, Ukraine  
e-mail: zimmok@ukr.net  
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0001-7206-0190>

#### SUMMARY

*This study propounds a conceptual framework of advancing reading comprehension competence (RCC) among University students majoring in bilingual pedagogy. The study arises out of a need to introduce learners to reasonable approaches to acquiring reading skills and provide them with a relevant practical guidance. The proposed methodology is multifaceted, since it is aimed at solving multiple tasks: helping students adequately understand and interpret English and American literature, obtaining knowledge of other*