

Założenia projektu

Ogólnym celem projektu było określenie następstw, jakie dla pracy nauczycieli i szkół przyniósł system awansu zawodowego nauczycieli. Efekty te były oceniane z trzech perspektyw:

1. Nauczyciela (wzrost kompetencji, jakości pracy, motywacji do doskonalenia zawodowego).
2. Szkoły (poprawy realizacji podstawowych funkcji – wychowawczej, dydaktycznej i opiekuńczej).
3. Organów prowadzących szkoły i nadzoru pedagogicznego.

Szczegółowe cele badania obejmowały:

1. Określenie zalet i wad systemu awansu zawodowego zarówno z perspektywy nauczycieli i szkoły, jak i jednostek samorządu lokalnego odpowiedzialnych za realizację polityki oświatowej.
2. Wskazanie kierunku i zakresu koniecznych zmian w systemie awansu zawodowego (i jego realizacji), tak by możliwe było osiągnięcie wskazanych przez ustawodawcę celów (samego systemu awansu nauczycieli, a w szerszym znaczeniu także zadań systemu edukacji).

Istotą problemu badawczego jest niepodejmowana dotychczas ani przez reformatorów, ani badaczy edukacji kompleksowa analiza efektywności kluczowego elementu reformy edukacji – systemu awansu zawodowego nauczycieli, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonalności zasad, wymagań i procedur w stosunku do podstawowych, ogólnych celów systemu edukacji i szczegółowych zadań szkoły.

Badania miały dać odpowiedź na szczegółowe problemy badawcze:

1. W jakim zakresie system awansu zawodowego w Polsce motywuje nauczycieli do rozwoju zawodowego?
2. W jakim zakresie system awansu zawodowego zapewnia rozwój kwalifikacji i kompetencji zawodowych nauczycieli?

3. Jaki jest związek między zdobywaniem stopni awansu zawodowego przez nauczycieli i samymi procedurami awansu a jakością wypełniania przez szkołę zadań wychowawczych, dydaktycznych, opiekuńczych?
4. Jak jest oceniane przez nauczycieli wypełnianie zadań stawianych przez system awansu zawodowego dyrektorom szkół, organom prowadzącym szkoły i organom sprawującym nadzór pedagogiczny?
5. Jaki jest udział organów społecznych szkoły w osiągnięciu przez nauczycieli stopni rozwoju zawodowego?
6. Czy i w jakim zakresie system awansu wpływa na osiągnięcie przez nauczycieli satysfakcji zawodowej?
7. Jakie są korzyści i braki systemu awansu zawodowego w ocenie dyrektorów szkół i lokalnych władz oświatowych?
8. Jakie zmiany w systemie awansu zawodowego nauczycieli należy wprowadzić?

Badanie miało przynieść ocenę zasad i procedur awansu zawodowego, włączając w to analizę wymagań na kolejne stopnie awansu. Ważna była również ocena prac komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych oraz organów prowadzących i nadzorujących szkoły.

Badanie miało wskazać, które zasady, wymagania i procedury awansu zawodowego są funkcjonalne, a które dysfunkcjonalne dla jakości pracy szkoły, a także prowadzić do sformułowania propozycji pożądanych zmian zarówno w zakresie praktyki działania dyrektorów szkół, organów prowadzących szkoły i organów nadzoru pedagogicznego, jak i zmian systemowych i legislacyjnych.

W badaniu zastosowano metody ilościowe i jakościowe, zarówno w zakresie zbierania, jak i analizy danych, takie jak:

- a) Analiza archiwów.
- b) Sondaż diagnostyczny.
- c) Studium przypadku.

Wykorzystano następujące techniki badania:

ad a)

- Analiza treści dokumentów prawnych dotyczących awansu zawodowego nauczycieli.
- Analiza treści dokumentów związanych z awansem nauczycieli oraz dokumentów szkolnych (plan rozwoju szkoły, program wychowawczy, program profilaktyczny, wybrane programy dydaktyczne).

Celem głównym analizy aktów prawnych było określenie koncepcji awansu przewidzianej przez ustawodawcę i skonfrontowanie jej z realizacją zasad i wymagań awansu w konkretnych szkołach oraz sprawdzenie rzeczywistego (a nie zakładanego w projekcie reformy) związku wymogów prawnych z jakością pracy nauczyciela.

Zaplanowano i przeprowadzono analizę treści następujących aktów prawnych:

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz.U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. – O systemie oświaty (tekst jednolity Dz.U. z 2004 r. Nr 256 poz. 2572 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2004 r. Nr 260 poz. 2593).
4. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 listopada 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2007 r. Nr 214 poz. 1580).
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. z 2009 r. Nr 50 poz. 400).
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 listopada 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2010 r. Nr 235 poz. 1543).
7. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz.U. z 2012 r. poz. 131).
8. Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. z 2013 r. poz. 393)
9. Zarządzeniem Ministra Oświaty i Wychowania z dnia 30 lipca 1982 r. w sprawie systemu specjalizacji zawodowej dla nauczycieli (Dz. Urz. Min. Oświaty i Wychowania z 1982 r. Nr 10 poz. 92).

Ad b)

- Ankietywanie nauczycieli i dyrektorów szkół.

- Wywiady pogłębione z przedstawicielami organów prowadzących szkołę, organów nadzoru, ekspertami ds. awansu.
- Wywiady grupowe wśród słuchaczy kursów i studiów podyplomowych w trakcie awansu zawodowego.

Badania sondażowe pozwoliły odpowiedzieć na te problemy badawcze, które dotyczyły oceny systemu awansu zawodowego przez nauczycieli w kontekście ich motywacji, doskonalenia, satysfakcji i poznać ich opinie na temat osiągania celów sformułowanych w aktach prawnych w codziennej praktyce szkolnej. Wywiady z dyrektorami i przedstawicielami organów zaangażowanych w procedury awansowe pozwoliły poznać opinie o celowości i skuteczności przyjętych rozwiązań prawnych dla jakości pracy szkoły.

Tabela 1.1. Zaplanowana i zrealizowana próba badanych

Technika badania i próba	Zaplanowana	Zrealizowana
Ankietowanie dyrektorów szkół – ogólnopolska losowa próba	120	99 szkół / 93 dyrektorów
Ankietowanie nauczycieli – ogólnopolska losowa próba nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów	600	499
Wywiady z ekspertami ds. awansu – ogólnopolska losowa próba	20	20
Wywiady z przedstawicielami organów prowadzących szkoły	20	20
Wywiady z przedstawicielami organów nadzoru (kuratoria) – ogólnopolska losowa próba	8	6
Wywiady grupowe – grupy słuchaczy kursów i studiów podyplomowych na UW – udział dobrowolny	4	4
10 studiów przypadków szkół wylosowanych z ogólnej próby szkół (5 szkół podstawowych, 5 gimnazjów)	10	10

Ocena realizacji próby

Badania ankietowe:

- dyrektorzy – 82,5% zaplanowanej próby,
- nauczyciele – 83,2% zaplanowanej próby.

Są to dobre wskaźniki realizacji próby, w międzynarodowych badaniach obecnie jest przyjmowany 80-procentowy poziom realizacji, w badaniach polskich często 75-procentowy.

Liczba szkół, w których prowadzono badania, różni się nieznacznie od liczby przebadanych dyrektorów. Wynika to z występowania w próbie kilku małych zespołów szkół, w których był jeden dyrektor.

Badanie sondażowe techniką wywiadu przeprowadzono zgodnie z założeniami, z wyjątkiem wywiadów z kuratorami, tylko sześciu z nich i to często po długich namowach zdecydowało się wziąć udział w badaniu.

Ad c)

Analiza studiów przypadków 10 szkół posłużyła uchwyceniu związków między indywidualnymi aktywnościami nauczycieli związanymi z wymaganiami awansu zawodowego a zawartymi w dokumentach szkolnych zamierzeniami doskonalenia szkoły w obszarze dydaktyki, wychowania i opieki. Konfrontacja opinii badanych z danymi z dokumentów pogłębiła i urealniła wiedzę na temat rzeczywistego związku awansu zawodowego nauczycieli z zadaniami wynikającymi z programów przyjętych w szkole. Analizie poddano następujące dokumenty:

- plany rozwoju zawodowego nauczycieli w okresie stażu,
- sprawozdania nauczycieli z realizacji zaplanowanych działań,
- projekty opinii opiekunów staży,
- oceny dyrektorów szkół dotyczące dorobku zawodowego nauczycieli za okres stażu,
- plany rozwoju szkół,
- programy wychowawcze i programy profilaktyki.

Przedmiotem badania były następujące zagadnienia:

- system wymagań na poszczególne stopnie awansu zawodowego nauczycieli,
- zadania różnych organów na poszczególnych etapach awansu,
- procedury awansu zawodowego,
- nauczycielskie motywacje rozwoju zawodowego
- ocena wzrostu kompetencji, poprawy jakości pracy, motywacji do doskonalenia, zawodowego przez nauczycieli,
- ocena dyrektorów szkół wzrostu kompetencji nauczycieli,
- ocena dyrektorów i nauczycieli poprawy jakości pracy szkoły,
- związek awansu zawodowego z satysfakcją zawodową nauczycieli,
- wypełnianie zadań stawianych przez system awansu zawodowego dyrektorom szkół, organom prowadzącym szkoły i organom sprawującym nadzór pedagogiczny,
- ocena wymagań i procedur awansu przez wszystkie zaangażowane podmioty,
- propozycje zmian w systemie awansu formułowane przez wszystkie badane grupy,

- związki oceny systemu awansu zawodowego nauczycieli z wybranymi cechami społeczno-demograficznymi badanych.

W przeprowadzonym badaniu jakość pracy szkoły była analizowana nie na podstawie prostych wskaźników ilościowych, takich jak np. wyniki egzaminów zewnętrznych, budzące kontrowersje wśród pedagogów i nadmiernie, ze szkodą dla procesu kształcenia wykorzystywane przez władze oświatowe, lecz na podstawie aktywności nauczycieli i szkoły jako instytucji doskonalącej proces dydaktyczny i wychowawczy, dbającej o zgodność działań edukacyjnych z celami i zadaniami określonymi w aktach prawa szkolnego i innych dokumentach szkolnych oraz włączanie systemu awansowania nauczycieli w rozwijanie wszystkich funkcji szkoły.