

KRYSTYNA MIHUŁKA
SYLWIA ADAMCZAK-KRYSZTOFOWICZ

DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JĘZYKÓW OBCYCH W POLSCE – CELE I ZAŁOŻENIA A ICH REALIZACJA

1. WPROWADZENIE W TEMATYKĘ

„Nauczyciel”? – misja, autorytet, powołanie, profesja, wychowawca, człowiek wykształcony, zawód, fach jak każdy inny, brak uznania i poszanowania, osoba bez ambicji, posada z kiepskim wynagrodzeniem... Można by mnożyć skojarzenia związane ze słowem „nauczyciel”, jednak te wyżej wyszczególnione w celowo dobranej kolejności, wydają się mówić prawie wszystko o tym wymagającym mnóstwa czasu i poświęcenia zawodzie, którego ranga w polskim społeczeństwie znacznie obniżyła się w ostatnich dziesięcioleciach. I chociaż współcześnie zawód nauczyciela rzadziej niż jeszcze w latach 90. XX wieku budzi szacunek i uznanie, to niezaprzeczalnie jest to zawód trudny¹. W przeciwieństwie do innych odznacza się on bowiem nadzwyczajną dynamiką zarówno w odniesieniu do przebiegu procesu dydaktycznego w szkole, będącego wypadkową różnorodności zdarzeń, charak-

Dr hab. KRYSTYNA MIHUŁKA, prof. UR – Instytut Neofilologii, Uniwersytet Rzeszowski; e-mail: kmihulka@ur.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8665-4296>.

Dr hab. SYLWIA ADAMCZAK-KRYSZTOFOWICZ, prof. UAM – Instytut Lingwistyki Stosowanej, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań; e-mail: adamczak@amu.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7726-3525>.

¹ Wyraźne zmiany w postrzeganiu zawodu nauczyciela dają się zaobserwować w ostatnich trzech dekadach, tj. po zmianie systemu politycznego w Polsce. Wynikają one w dużej mierze z nowego rozłożenia akcentów w zakresie praw i obowiązków nauczycieli (zob. Karty Nauczyciela, Prawo Oświatowe obowiązujące w latach 1990-2022). Por. także Banach (101), Królikowska, Topij-Stempińska (20-22), Pitula (228-230), CBOS BS/173/2012 oraz Pater, Zubel (44-46).

terów ludzkich i wynikających z nich problemów, jak i rozwoju zawodowego i indywidualnego jednostki.

Akcentowanie dynamiki i nieskończoności przebiegającego fazowo rozwoju zawodowego nauczyciela² to tendencja utrzymująca się od lat w literaturze pedeutologicznej, której celem jest uświadomienie odbiorcom, że „zawód nauczyciela należy do tych profesji, w których nie da się określić finalnej postaci kwalifikacji” (Kwiatkowska 205). Rozwój wpisany jest w zawód nauczyciela, jednak jego intensywność i jakość ma decydujący wpływ na to, czy nauczyciel osiągnie pułap profesjonalizmu rozumianego jako „autonomiczny samorozwój nauczyciela” (Szymankiewicz 87), „spełnienie wysokich standardów poznawczych, działaniowych i etycznych” (Kwiatkowska 167) oraz „wysoki stopień fachowości” (Szempruch 172). Profesjonalistą nauczyciel staje się w ciągu całej kariery zawodowej poprzez systematyczne pogłębianie wiedzy i umiejętności, wprowadzanie innowacji, praktyki wspomagające doskonalenie (Michalak 114)³.

Celem niniejszego artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, jaką rolę w życiu czynnych zawodowo nauczycieli języków obcych (JO) odgrywa doskonalenie zawodowe. Artykuł otwiera teoretyczny zarys problematyki dotyczącej istoty doskonalenia zawodowego, ze szczególnym zwróceniem uwagi na jego funkcje, kategorie i formy. W dalszej części artykułu zaprezentowano wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w Polsce wśród nauczycieli JO, które skupiało się m.in. na weryfikacji dotychczas podjętego doskonalenia zawodowego przez badanych oraz sformułowaniu przez nich wskazówek i sugestii w celu podniesienia rangi i jakości przyszłych szkoleń służących podwyższeniu kwalifikacji zawodowych nauczycieli. Artykuł zwieńczają wnioski skłaniające do podjęcia dalszych refleksji w omawianym temacie, które uzupełnione zostały dodatkowo o dezyderaty badawcze.

2. DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI (JĘZYKÓW OBCYCH) – ZARYS TEORETYCZNY

Jednym z najważniejszych elementów rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym nauczycieli JO, jak i stawania się profesjonalistą w swojej profesji

² Zob. np. Kwiatkowska (204-215) i Szempruch (147-151).

³ Na temat kwalifikacji zawodowych i kompetencji niezbędnych w zawodzie nauczyciela JO przeczytać można w: Grucza (7-96), Komorowska („Kształcenie nauczycieli” 82-83), Pfeiffer (194-199), Zawadzka (110-111), Karpińska-Musiał (91-98), Szymankiewicz (83-87), Miłułka i Chojnacka-Gärtner (62-67) oraz Miłułka i Grabowska (136-139, 155-161).

jest doskonalenie zawodowe. W wersji online *Słownika Języka Polskiego PWN* przeczytamy, że „doskonalić” znaczy „ulepszać, poprawiać”, z kolei „doskonalić się” – „zdobywać coraz większe umiejętności w jakiejś dziedzinie”. W odniesieniu do nauczyciela doskonalenie będzie oznaczało zaplanowane, celowe i ustawiczne zmienianie na lepsze jego warsztatu pracy, a więc podwyższanie (poprzez rozwój, modyfikację, modernizację i aktualizację) kompetencji zawodowych niezbędnych do pełnej realizacji określonych zadań w tym zawodzie⁴. Celem wszelkich działań podejmowanych w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli jest wszechstronny rozwój jednostki, polegający na pogłębianiu wiedzy i kształtowaniu umiejętności (rozwój poszerzający) lub modyfikacji obecnych zasobów wiedzy i umiejętności na skutek docierania do nowych informacji i nabywania nowych sprawności (rozwój przekształcający) (Day 192). Te 2 typy rozwoju znajdują swoje odzwierciedlenie w zestawieniu funkcji doskonalenia zawodowego nauczycieli, w większości opierających się na trójpodziale zaproponowanym przez twórcę polskiej szkoły pedagogiki pracy Tadeusza Nowackiego (za: Okoń 75), który wyróżnił funkcję wyrównawczą, wdrożeniową i renowacyjną. Funkcje te uzupełnione zostały na łamach innych opracowań o funkcję adaptacyjną/wdrożeniową (Wiatrowski 365) oraz integracyjną (Szempruch 162).

Doskonalenie zawodowe może przybierać różne formy, które dają się przyporządkować do trzech podstawowych kategorii, tj. doskonalenie indywidualne (samokształcenie), wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli (WDN) oraz doskonalenie zewnętrzne (instytucjonalne). Bardzo ważną formą doskonalenia zawodowego nauczycieli, chociaż najtrudniejszą w weryfikacji, jest samokształcenie, definiowane przez Okonia jako „osiąganie wykształcenia poprzez działalność, której cele, treści, warunki i środki ustala sam podmiot” (348). Ta forma doskonalenia ma swoje źródło w wysokim poziomie motywacji, refleksyjności i autonomii nauczyciela-inicjatora, który wychodząc od sformułowania celu, decyduje o przebiegu zdarzenia lub ciągu zdarzeń, ustalając jego kształt, treść i zakres. Doskonalenie zawodowe nauczycieli realizowane jest również w ramach WDN, które w ostatniej dekadzie z powodu odchodzenia od jednostkowego na rzecz systemowego rozwoju zaczyna zyskiwać na większej popularności. Istotą tej formy ogniskującej się na doskonaleniu nauczycieli, ale również szkoły jako określonej całości (Szempruch 162), jest integracja społeczności szkolnej wokół wspólnie wypracowanych wartości oraz realizacja wpisujących się w wizję szkoły celów i zadań. Kolejną kategorią jest zewnętrzne, pozaszkolne doskonalenie zawo-

⁴ Por. także Okoń (75), Kosiba (125), Szempruch (161) oraz Kościńska i Sendur (446-447).

dowe, odbywające się na terenie innej placówki edukacyjnej niż instytucja zatrudniająca, mające różnorodną formę i służące modernizacji i modyfikacji dotychczasowych zasobów wiedzy i umiejętności (np. warsztaty, wykład, szkolenie) lub nabyciu dodatkowych uprawnień i kwalifikacji (np. studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne) (Kosiba 124). Uczestnictwo w instytucjonalnych formach edukacji nauczycielskiej potwierdzone jest zawsze certyfikatem.

Wszystkie wyżej zaprezentowane formy doskonalenia zawodowego obejmują także nauczycieli JO, chociaż wyraźnie trzeba podkreślić, że nauczanie języka obcego różni się od nauczania innych przedmiotów szkolnych, ponieważ język jest zarówno przedmiotem nauczania, jak i środkiem komunikacji podczas lekcji. W opinii Zenderowskiej-Korpus specyfika przedmiotu stawia przed nauczycielem JO dodatkowe wymagania, m.in. szeroko pojęte doskonalenie zawodowe w zakresie zarówno kompetencji językowej *sensu largo*, jak i warsztatu pracy (122). Problematyka doskonalenia zawodowego nauczycieli JO była i wciąż jest dość sporadycznie podejmowana przez glottodydaktyków, o czym świadczy liczba publikacji poświęcona temu zagadnieniu⁵. Przeważają teoretyczne ujęcia jego istoty, zdecydowanie mniej jest opracowań oferujących wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród polskich nauczycieli JO w odniesieniu do doskonalenia zawodowego w perspektywie makro i/lub mikro.

3. DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JĘZYKÓW OBCYCH – BADANIE ANKIETOWE

Skoro do zadań nauczycieli należy m.in. rozwijanie w uczniach potrzeby uczenia się przez całe życie (ang. *Lifelong Learning* – LLL), to nauczyciele powinni dawać uczniom dobry przykład, inwestując w swój rozwój zawodowy. Oferta form doskonalenia zawodowego skierowana do nauczycieli była i jest imponująca, nie tylko z uwagi na różnorodność tematyczną, lecz także formę realizacji⁶. W związku z tym, że większość szkoleń nie jest obowiązkowa, nasuwa się pytanie, czy nauczyciele JO są zainteresowani uczestnictwem w tego typu zdarzeniach, a jeśli tak, to jaką tematykę i formy preferują

⁵ Zob. np.: Jaroszevska; Zenderowska-Korpus oraz Kościńska i Sendur.

⁶ Powyższe stwierdzenie jest wynikiem analizy propozycji doskonalenia zawodowego zamieszczonej na stronach centrów, ośrodków edukacyjnych, instytutów o zasięgu centralnym, wojewódzkim, powiatowym i gminnym prowadzących działalność m.in. w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

oraz czy udział w nich faktycznie skutkuje rozwojem kompetencji zawodowych uczestników. Chęć znalezienia odpowiedzi na powyższe pytania stała się przyczynkiem do konceptualizacji i realizacji własnego badania opisanego poniżej.

3.1. RAMY METODOLOGICZNE BADANIA

Celem głównym projektu było zdiagnozowanie, jaką wagę przypisują czynni zawodowo nauczyciele JO podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. Przed przeprowadzeniem ankietyzacji przygotowano rozbudowany zestaw pytań badawczych⁷, z których 3, bezpośrednio nawiązujące do fragmentu badania przedstawionego w niniejszym artykule, brzmiały następująco:

1. Jakie rodzaje doskonalenia zawodowego cieszą się wśród nauczycieli JO największym zainteresowaniem?

2. Jak nauczyciele JO oceniają jakość i skuteczność form doskonalenia zawodowego, w którym uczestniczyli?

3. Jak można zmodyfikować przebieg doskonalenia zawodowego nauczycieli JO, aby szkolenia oferowane w przyszłości wychodziły naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom tej grupy zawodowej?

Materiał badawczy pozyskano za pomocą kwestionariusza ankiety złożonej z metryczki oraz 22 pytań – zamkniętych, półotwartych⁸ i otwartych, przyporządkowanych do czterech bloków tematycznych: kompetencje nauczycieli JO, doskonalenie zawodowe nauczycieli JO, mobilność zawodowa nauczycieli JO oraz udoskonalenie procesu doksztalcania nauczycieli JO⁹.

Ankieta, opracowana przy wykorzystaniu aplikacji Google Forms, dostępna była online przez 2 tygodnie (14.05-29.05.2022 r.), a link do niej przesłany został pocztą elektroniczną wraz z prośbą o rozpowszechnienie wśród czynnych zawodowo nauczycieli JO do centrów/ośrodków doskonalenia nauczycieli, dyrektorów szkół oraz bezpośrednio do znajomych nauczycieli JO w województwie podkarpackim, wielkopolskim i dolnośląskim¹⁰.

⁷ Odpowiedzi na pozostałe pytania badawcze opracowane są w dwóch innych artykułach autorek o następujących tytułach roboczych: *Nauczyciel-profesjonalista w perspektywie czynnych zawodowo nauczycieli języków obcych* oraz *Mobilność kluczem do rozwoju osobistego i zawodowego nauczycieli języków obcych*.

⁸ W wielu pytaniach respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź i uzupełnić też otwartą opcję „inne”.

⁹ Wzór ankiety jest nadal do wglądu na stronie: docs.google.com/forms/d/191V9WQUEM5IU-fP1jWiYdEy7fqQH7-iyTMjfBegZHRY/edit (na dzień 5.12.2023).

¹⁰ W związku z tym, że wyłonienie próby ochotniczej wiąże się z brakiem odzewu z instytucji, do których zwraca się badacz, zdecydowałyśmy się tylko na 3 województwa, w których

Ankiety wypełniło 110 osób. Wyłoniona w sposób ochotniczy próba¹¹ zaliczana jest pod względem wielkości do prób dużych (Łobocki 175). Opisywane badanie reprezentuje natomiast typ diagnozy poprzecznej (Komorowska, *Metody badań* 172-190).¹²

Dane zebrane przy pomocy metryczki pozwoliły na dokładną charakterystykę próby badawczej. Większość respondentów stanowiły kobiety (89,1%). Połowa ankietowanych (51,8%) legitymowała się ponad dwudziestoletnim stażem pracy w zawodzie nauczyciela JO. Drugą połowę tworzyły osoby wykonujące ten zawód od: 16-20 lat (20%), 11-15 lat (14,5%), 6-10 lat (7,3%) oraz w przedziale od roku do 5 lat (6,4%). Biorąc pod uwagę stopień awansu zawodowego uczestniczących w badaniu, 66,4% z nich posiadało stopień nauczyciela dyplomowanego, 18,2% mianowanego, 12,7% kontraktowego, a 1,8% ankietowanych było stażystami. Jedna z badanych osób nie udzieliła żadnej odpowiedzi na pytanie dotyczące stopnia awansu zawodowego. Pod względem nauczanego języka pierwsze miejsce zajęli nauczyciele języka angielskiego (59,1%). Na kolejnych pozycjach uplasowali się nauczyciele języka niemieckiego (38,2%), francuskiego (3,6%), hiszpańskiego i rosyjskiego (każdorazowo po 2,7%), polskiego jako obcego (1,8%) oraz języka włoskiego (0,9%). Wypełniający kwestionariusz nauczyciele JO reprezentowali przede wszystkim państwowe szkolnictwo podstawowe (52,7%) i średnie (50,9%). Niewielki odsetek (5,5%) stanowili nauczyciele pracujący w szkołach wyższych¹³.

3.2. DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JO

– ANALIZA MATERIAŁU BADAWCZEGO

Pozyskany materiał badawczy poddany został analizie ilościowej lub ilościowo-jakościowej w zależności od rodzaju pytania. Podczas interpretacji danych zachowano podział na bloki tematyczne zarysowane w ankiecie.

nasz kontakt z instytucjami edukacyjnymi jest najbardziej prężny, w celu umożliwienia rzeczywistego rozpowszechnienia ankiety wśród nauczycieli i otrzymania jak największej odpowiedzi zwrotnych.

¹¹ Próba ochotnicza, podobnie jak celowa, nie jest próbą całkowicie reprezentatywną (patrz Wilczyńska i Michońska-Stadnik 138), jednak z uwagi na podejmowane zagadnienia, dotyczące osobistych przekonań i stwierdzeń badanych, pozwala na uzyskanie danych umożliwiających wnioskowanie także w szerszym kontekście.

¹² Ten typ badania bywa określany na łamach literatury przedmiotu również badaniem poprzecznym (Diekmann 194) lub statycznym (Wilczyńska i Michońska-Stadnik 62-63).

¹³ Uwzględnić należy fakt, że niektórzy ankietowani nauczali kilku języków i pracowali jednocześnie w różnych typach szkół, głównie w szkole podstawowej i średniej.

W dalszej części artykułu przedstawiono analizę danych zebranych tylko w obrębie drugiej części kwestionariusza, dotyczącej dotychczasowego rozwoju zawodowego respondentów, oraz czwartej, która zawiera wskazówki i propozycje nauczycieli mające na celu zmodyfikowanie i usprawnienie przebiegu doskonalenia zawodowego.

Pierwsze z pytań drugiej części ankiety skupiało się na kategoriach doskonalenia zawodowego, z których dotychczas korzystali respondenci¹⁴. Okazało się, że wszystkie formy, tj. samokształcenie (94,5%), pozaszkolne doskonalenie instytucjonalne (76,4%) oraz WDN (74,5%) cieszyły się wśród ankietowanych dużą popularnością. Na pierwszy plan wyraźnie wysunęło się samokształcenie, w ramach którego nauczyciele najczęściej korzystają z branżowych stron/portali internetowych (85,5%), oglądają wybrane audycje telewizyjne lub/i audycje/filmy dostępne w Internecie (65,5%), systematycznie pracują nad rozwojem kompetencji merytorycznych (56,4%), czytają literaturę fachową (55,5%). Ponadto wymieniają wiedzę i doświadczenia podczas spotkań służbowych (54,5%) i prywatnych z osobami z branży (51,8%), współpracują ze środowiskami zewnętrznymi, uczelniami, organizacjami związanymi z edukacją, w tym językową (49,1%), a także słuchają audycji radiowych i podcastów (36,4%).

Jeżeli chodzi o WDN, to formą preferowaną przez uczestników badania była najczęściej lekcja pokazowa (67,3%). Ponadto respondenci podejmowali różnego rodzaju inicjatywy organizatorskie (np. przygotowanie i realizacja szkoleń) (32,7%), opracowywali programy autorskie do zajęć pozalekcyjnych, np. kół zainteresowań (31,8%), i do nauczanego przedmiotu (21,8%) oraz wygłaszali referaty (11,8%). Żadnych aktywności w ramach WDN nie podejmowało 17,3% nauczycieli JO. W przypadku zorganizowanego doskonalenia zawodowego ankietowani wybierali udział w warsztatach (81,8%), konferencjach naukowych i metodycznych (74,5%), kursach kwalifikacyjnych (50%) oraz studiach podyplomowych (47,3%).

Oprócz zaznaczenia formy instytucjonalnego doskonalenia nauczycieli respondenci określili w kolejnych dwóch pytaniach również profil (pytanie półotwarte) i tematykę (pytanie otwarte) szkoleń. Biorąc pod uwagę profil, najwyżej uplasowały się pod względem liczby wskazań szkolenia metodyczno-przedmiotowe, co zaznaczyło aż 76,4% ankietowanych. Na kolejnych miejscach, chociaż ze znaczną stratą procentową do miejsca pierwszego, znalazły się szkolenia informatyczno-medialne (7,3%), dalej wychowawczo-

¹⁴ Dla porównania warto zaznajomić się z wynikami badania opisanego przez Kosibę (7-11), które przeprowadzone zostało wśród małopolskich nauczycieli wszystkich przedmiotów, w tym JO.

-profilaktyczne (4,5%), studia podyplomowe (3,6%), szkolenia dotyczące edukacji międzykulturowej (3,6%), kursy kwalifikacyjne (2,7%) oraz szkolenia poświęcone reformie edukacji i awansowi zawodowemu nauczycieli (1,8%). W celu ustrukturyzowania opinii badanych zebranych na podstawie pytania otwartego stworzono matrycę tematyczną, złożoną z pięciu kategorii ogólnych odpowiadających profilom szkolenia, którym następnie przyporządkowano poszczególne wypowiedzi nauczycieli JO (tabela 1). Analiza zakresów tematycznych szkoleń z profilami wykazuje wyraźne paralele w przypadku profilu metodyczno-przedmiotowego i funkcjonowania oświaty oraz rozdzwięk w odniesieniu do profilu informatyczno-medialnego i wychowawczo-profilaktycznego.

Tabela 1. Tematyka form instytucjonalnego doskonalenia nauczycieli JO – ujęcie ilościowe

| Tematyka szkolenia | Liczba wskazań w % |
|--|--------------------|
| Metodyczno-przedmiotowe | |
| <i>Podejście makro</i> | |
| metodyka nauczania JO/dydaktyka JO/glottodydaktyka ¹⁵ | 24,6 |
| <i>Podejście mikro</i> | |
| aktywizowanie i motywowanie uczniów na lekcji JO | 10 |
| rozwój sprawności językowych | 9,1 |
| nowe tendencje w nauczaniu i uczeniu się JO | 7,3 |
| nauczanie kultury na lekcji JO | 5,5 |
| wczesnoszkolne nauczanie JO | 5,5 |
| tłumaczenie/przekład | 5,5 |
| Informatyczno-medialne | |
| narzędzia technologii informacyjno-komunikacyjnej (TIK) w nauczaniu i uczeniu się JO | 18,2 |
| aplikacje internetowe w nauce zdalnej | 5,5 |
| Wychowawczo-profilaktyczne | |
| praca z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi/oligofrenopedagogika | 8,2 |
| pedagogika wychowawczo-opiekuńcza | 5,5 |
| System i funkcjonowanie oświaty | |
| nowy egzamin maturalny (perspektywa ucznia, nauczyciela, egzaminatora) | 7,3 |
| prawo oświatowe | 5,5 |
| zarządzanie oświatą | |
| organizacja oświaty | |

¹⁵ Wyodrębnienie w tabeli 1 trzech pokrewnych dyscyplin odpowiada w pełni wpisom ankietowanych nauczycieli.

Odnosząc się do jakości realizacji form instytucjonalnego doskonalenia nauczycieli, większość ankietowanych (76,4%) wyraziła zadowolenie z aktywności, w których dotychczas uczestniczyła. Jedynie 5,4% nauczycieli stwierdziło, że dotychczas odbyte szkolenia nie spełniły ich oczekiwań. Z kolei 18,2% badanych nie potrafiło udzielić jednoznacznej odpowiedzi. Analiza zgromadzonego materiału badawczego pokazała ponadto, że połowa nauczycieli JO kieruje się podczas wyboru szkolenia jego tematyką. Dla 25% respondentów nie bez znaczenia jest tryb szkolenia, tzn. stacjonarny lub zdalny, zaś dla 5,45% badanych wybór szkolenia uzależniony jest od finansowania przez instytucję zatrudniającą.

W obliczu pandemii COVID-19 w roku 2020 i wynikającej z niej izolacji społecznej w latach 2020-2021, szkolenia w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli przybrały dotychczas stosunkowo rzadko stosowaną formułę kształcenia na odległość¹⁶. W jednym z pytań ankiety poproszono nauczycieli JO o ewaluację tego typu szkoleń. Okazało się, że niemal wszyscy respondenci (90,1%) ocenili pozytywnie uczestniczenie w różnych formach doskonalenia zawodowego prowadzonych za pomocą platform edukacyjnych lub z wykorzystaniem usług internetowych oferujących w swoim pakiecie wideokonferencje. Brak aprobaty dla tej możliwości zdiagnozowano u 6,3% badanych, a 3,6% nie miało zdania w tej kwestii. Ankietowani nauczyciele korzystnie oceniający wirtualne kursy i szkolenia w rozmaity sposób uzasadniali swoją odpowiedź, co potwierdzają wyniki zebrane w tabeli 2. W związku z tym, że tabela zawiera dane reprezentatywne, tzn. powyżej 5%, znalazły się w niej wyłącznie pozytywne wypowiedzi.

Tabela 2. Wirtualne formy szkolenia zawodowego w ocenie nauczycieli JO

| Jak ocenia Pan/i uczestniczenie w różnych formach szkolenia zawodowego w trybie online? | |
|--|---------------------------|
| POZYTYWNE | 90,1 % |
| Uzasadnienie odpowiedzi jednoznacznej | Liczba wskazań w % |
| oszczędność czasu | 31,8 |
| (bardzo) dogodna forma, komfort, wygoda, nie trzeba wychodzić z domu | 31,8 |
| większy dostęp do szkoleń | 16,4 |
| nie ma problemu z dojazdem | 12,7 |
| pod względem jakości nie różnią się od szkoleń stacjonarnych | 10,9 |
| oszczędność pieniędzy | 8,2 |
| elastyczność szkoleń zwiększa możliwość uczestniczenia w nich | 5,5 |
| NEGATYWNE | 6,3% |
| NIE WIEM | 3,5% |

¹⁶ Doskonalenie zawodowe nauczycieli JO w trybie zdalnym opisują na podstawie badań ankietowych Kościńska i Sendur (452-461).

Prawie 1/3 badanych, dla których wirtualna forma szkoleń to rozwiązanie korzystne, wskazywała na oszczędność czasu oraz na praktyczność i wygodę – *W komfortowych warunkach swojego mieszkania siadam przed laptopem i z kubkiem kawy mogę wysłuchać szkolenia, wykładu (N/101)*¹⁷. Nauczyciele JO podkreślali wielokrotnie, że dzięki trybowi zdalnemu mają dostęp do szerszej oferty szkoleń, mogą uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez różne ośrodki, które są prowadzone przez wielu prelegentów, także zagranicznych. Kolejne plusy to brak stresu związanego z dojazdem na miejsce szkolenia oraz oszczędności finansowe. Na szczególną uwagę zasługuje fakt, że zdaniem uczestników badania szkolenia prowadzone w formule kształcenia na odległość nie różnią się pod względem jakości od szkoleń stacjonarnych, co odzwierciedlają następujące wypowiedzi: *Szkolenia w formie online poziomem nie odbiegają od zajęć stacjonarnych (N/11); To, czego mogę dowiedzieć się podczas warsztatów/konferencji, zależy od kompetencji/osobowości prowadzącego oraz zaangażowania uczestników, a nie trybu szkolenia. Forma zdalna szkoleń w przypadku osób dorosłych i świadomych czego oczekują od danego szkolenia bardzo dobrze się sprawdza (N/63)*. Inna z osób podkreśliła również, że efekty wyniesione ze szkolenia *zależą od samodyscypliny uczestników (N/80)*. Kolejną korzyścią szkoleń wirtualnych według ankietowanych była ich elastyczność, dająca nauczycielom możliwość dopasowania obowiązków zawodowych i osobistych do terminu szkolenia – *w napiętym terminarzu działań nauczyciela pozwala to [szkolenia wirtualne] na przyjemniejsze i dogodniejsze doskonalenie warsztatu pracy (N/92)*. Wśród osób negatywnie nastawionych do szkoleń w trybie online dominowało przeświadczenie, że forma stacjonarna jest bardziej skuteczna, gdyż motywacja uczestników jest silniejsza, a możliwość kontrolowania wiedzy podczas szkolenia zwiększa zaangażowanie i koncentrację odbiorców¹⁸.

3.3. DOSKONALENIE ZAWODOWE – POSTULATY I REKOMENDACJE NAUCZYCIELI JO

Opisywane badanie miało na celu z jednej strony uzyskanie informacji na temat realizacji (formy, jakości, trybu, tematyki) szkoleń, w których dotychczas uczestniczyli ankietowani, z drugiej zaś zebranie wskazówek i propozycji badanych dotyczących ulepszenia tychże szkoleń w przyszłości w zakresie trybu, formy, tematyki szkolenia, jak i jakości podejmowanych treści.

¹⁷ Wszystkie zacytowane w artykule wypowiedzi badanych w pełni odpowiadają oryginałowi.

¹⁸ Problematyka korzyści i ograniczeń wynikających ze stosowania trybu stacjonarnego i zdalnego w nauczaniu w szkołach podstawowych, średnich i wyższych podejmowana jest m.in. przez Lasotę i Shatilovą (53-68), Poterę (15-22), Świstak (45-50) oraz Kawalec (74-80).

Przed przystąpieniem do interpretacji zgromadzonych danych warto odnieść się do formatu udzielonych odpowiedzi. Już wstępna ich analiza pokazuje, że w każdym z pytań tego bloku ankiety stosunkowo duży odsetek stanowiły odpowiedzi, które wcale nie dawały wglądu w podejmowaną tematykę. Na myśli mamy brak odpowiedzi, odpowiedzi nie na temat, ale też mało pomocne w uchwyceniu preferencji badanych stwierdzenia *nie wiem*, *nie mam zdania*, *nie mam uwag*, *brak uwag*, gdyż na ich podstawie trudno zweryfikować, czy dotychczasowe szkolenia były zorganizowane bez zarzutu, czy może raczej z różnych powodów badani nie chcieli podjąć refleksji nad ich przebiegiem. Dalsza część analizy skupiać się będzie tylko na tych wypowiedziach badanych, których uwzględnienie może usprawnić proces konceptualizacji i realizacji doskonalenia zawodowego nauczycieli JO w przyszłości.

W zakresie trybu szkoleń największa liczba badanych (ponad 28%) skłania się ku temu, aby w przyszłości szkolenia organizować w trybie zdalnym, głównie ze względu na wygodę i łatwy dostęp do ich nieograniczonej liczby. Prawie 12% respondentów, wręcz przeciwnie, preferuje tryb stacjonarny, podkreślając przede wszystkim jego lepszą efektywność. Rozważenie organizacji szkoleń w trybie stacjonarnym i zdalnym proponuje 9% ankietowanych, przy czym dodają oni, aby wybór trybu szkolenia był bezpośrednio uzależniony od jego tematyki i formy.

W odniesieniu do formy szkolenia preferencje pytanych nauczycieli są podzielone niemal równomiernie pomiędzy warsztaty (17,9%) i wykłady (15,5%). Wśród zwolenników warsztatów pojawiają się stwierdzenia, że warsztaty dają możliwość praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy, bardziej angażują i w przeciwieństwie do wykładów nie nużą (*wykłady są nudne* (N/108)). Nauczyciele opowiadający się za metodą wykładową wskazują z kolei na konieczność połączenia wykładu z prezentacją multimedialną w celu wizualizacji omawianych zagadnień, jak i zainicjowania dyskusji po jego zakończeniu. Ponad 8% badanych proponuje uwzględnienie w przyszłości formy mieszanej szkoleń.

Analizując wskazówki uczestników badania dotyczące tematyki szkoleń, zauważyć dają się analogie z tematyką szkoleń (nowe tendencje w nauczaniu i uczeniu się JO, rozwój kompetencji językowych, zastosowanie narzędzi TIK i metod aktywizujących w edukacji językowej), w których ankietowani już brali udział. Konieczność zorganizowania w przyszłości szkoleń poruszających te same/zbliżone zagadnienia może wynikać z faktu, że treści te są dla respondentów bardzo ważne, a więc godne ponownej i pogłębionej re-

fleksji, albo że w ramach wcześniejszych szkoleń wspomniane problemy traktowane były jedynie ogólnikowo. Podkreślano również, że podczas planowania szkoleń należy wziąć pod uwagę ich różnorodność. Niektórzy respondenci wskazywali na konieczność poruszania zagadnień związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela w ogóle oraz trudnościami, z którymi współcześnie musi sobie radzić nauczyciel w swojej pracy zawodowej, jak np.: roszeniowy rodzic, trudny uczeń, uczeń z dysfunkcjami, pokolenie Z¹⁹. Badani są również zdania, że więcej szkoleń powinno dotyczyć sposobów przygotowywania uczniów do egzaminów kończących dany etap nauki (szkoła podstawowa, średnia), tym bardziej, że wytyczne dotyczące formy i przebiegu tych egzaminów, szczególnie maturalnych, nie są stałe, lecz zmieniają się, co tylko potwierdza analiza komunikatów zamieszczanych w ostatnich 2 latach przez Centralną Komisję Egzaminacyjną²⁰.

Ostatni fragment tej części ankiety dotyczył propozycji i sugestii co do jakości treści prezentowanych w trakcie szkoleń. Wypada dodać, że na to pytanie niemal połowa badanych nie udzieliła odpowiedzi pozwalającej na dogłębne wnioskowanie. Większość stwierdzeń badanych da się sprowadzić do jednego postulatu: „Mniej teorii, więcej praktyki!”. Oznacza to, że punkt ciężkości powinien zostać przeniesiony z rozważań teoretycznych na prezentowanie praktycznych rozwiązań dających się bezpośrednio zastosować w klasie. Ponadto edukatorzy powinni bazować na aktualnej wiedzy z tematu będącego przedmiotem szkolenia oraz dopasowywać oferowane treści do specyfiki szkolnictwa publicznego i oczekiwań nauczycieli. Oprócz tego badani zaznaczali, że jakość szkoleń uzależniona jest od prelegentów – ich osobowości, wiedzy, umiejętności oratorskich i interpersonalnych oraz wnioskowali, aby uczestnicy szkoleń mieli pełny dostęp do wszystkich zaprezentowanych w trakcie materiałów.

¹⁹ Szerzej na temat specyfiki oraz potrzeb i trudności edukacyjnych pokolenia Z można przeczytać m.in. w: Stunża (89-92) i Kordziński (45-49).

²⁰ Zob. Centralna Komisja Egzaminacyjna (CKE), zakładka: Egzamin maturalny; Egzamin maturalny w Formule 2015/Egzamin maturalny w Formule 2023; Informatorze o egzaminie maturalnym w Formule 2015 i w Formule 2023 widnieje następujący zapis w kolorze czerwonym: „Informatory należy czytać łącznie z Anekssem”, co jednoznacznie wskazuje na dużą dynamikę zmian w obrębie egzaminów maturalnych, dającą się odnotować w ostatnich latach, cke.gov.pl/egzamin-maturalny/ (dostęp: 27.03.2023).

4. PODSUMOWANIE I DALSZE DEZYDERATY BADAWCZE

Wyniki badania można uznać za satysfakcjonujące przede wszystkim dlatego, że uczestniczący w nim nauczyciele JO stawiają na rozwój zawodowy i podnoszenie swoich kwalifikacji, chętnie uczestniczą w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego, są otwarci na nowe rozwiązania oraz w większości potrafią dokonać refleksyjnej oceny szkoleń, w których dotychczas brali udział. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi rysuje się bardzo pozytywny obraz nauczyciela JO, który jest świadomy specyfiki swojego zawodu i pragnie, poprzez doskonalenie swojego warsztatu pracy, pogłębianie i modyfikowanie wiedzy oraz nabywanie nowych umiejętności, prowadzić proces dydaktyczny zgodnie z najnowszymi tendencjami obowiązującymi w glottodydaktyce.

Naszkiecowany pejzaż doskonalenia zawodowego nauczycieli JO w Polsce przedstawia zarys zagadnień i zjawisk, których precyzyjne wypełnienie wymaga podjęcia dalszych badań naukowych. W związku z tym, że w opisanym badaniu posłużono się ankietą (w głównej mierze badanie ilościowe), warto byłoby w przyszłości zaplanować uzupełniające badania jakościowe, np. w formie wywiadów (częściowo ustrukturyzowanych). Badania te objęłyby swoim zasięgiem wprawdzie mniejszą populację (próba mała lub przejściowa), ale pozwoliłyby bardziej wnikliwie przeanalizować proces doskonalenia zawodowego na podstawie wypowiedzi nauczycieli JO w Polsce (w perspektywie ogólnokrajowej lub w określonych regionach).

BIBLIOGRAFIA

- Banach, Czesław. *Polska szkoła i system edukacji. Przemiany i perspektywy*. Wydawnictwo Adam Marszałek, 1999.
- CBOS, Centrum Badania Opinii Społecznej. *Wizerunek nauczycieli*. BS/173/2012 cbos.pl/SPIS KOM.POL/2012/K_173_12.PDF
- Day, Christopher. *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*. Tłum. Joanna Michalak, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2008.
- Diekmann, Andreas. *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Rowohlt, 2007.
- Grucza, Franciszek. „Ansätze zu einer Theorie der Ausbildung von Fremdsprachenlehrern”. *Beiträge zur wissenschaftlichen Fundierung der Ausbildung von Fremdsprachenlehrern*, red. Franciszek Grucza, Hans Jürgen Krumm, Barbara Grucza, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 1993, ss. 7-96.

- Jaroszewska, Anna. „Rozwój zawodowy nauczycieli języków obcych szkół państwowych niższego szczebla – możliwości, źródła motywacji i demotywacji”. *Neofilolog*, nr 45/1, 2015, ss. 87-114.
- Karpińska-Musiał, Beata. *Międzykulturowość w glottodydaktyce: o związku świadomości metajęzykoznawczej z kompetencją międzykulturową w akademickim kształceniu nauczycieli języków obcych*. Gdańsk, 2015.
- Kawalec Anna. „Motywacja w nauce zdalnej na przykładzie języka hiszpańskiego”. *Języki Obce w Szkole*, nr 2, 2021, ss. 33-41.
- Komorowska, Hanna. *Metody badań empirycznych w glottodydaktyce*. PWN, 1982.
- Komorowska, Hanna. „Kształcenie nauczycieli języków obcych w Polsce – potrzeby i propozycje rozwiązań”. *Kształcenie nauczycieli języków obcych w Polsce: narodziny systemu – przykłady funkcjonowania – potrzeby*, red. Lucyna Aleksandrowicz-Pędich, Hanna Komorowska, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 1999, ss. 75-88.
- Kordziński, Jarosław. „Różnorodność pokoleń w szkole”. *Monitor Dyrektora Szkoły*, nr 5(93), 2019, ss. 45-49, www.monitorszkoly.pl/artukul/roznorodnosc-pokolen-w-szkole. Dostęp 5.07.2022.
- Kosiba, Grażyna. „Doskonalenie zawodowe nauczycieli – kategorie, kompetencje, praktyka”. *Forum Oświatowe*, t. 24, nr 2(47), 2012, ss. 123-138.
- Kościńska, Agnieszka i Agnieszka M. Sendur. „Nauczyciele języków obcych a doskonalenie zawodowe w trybie zdalnym”. *Rola diagnostyki edukacyjnej*, red. Bolesław Niemierko, Maria K. Szmigel, Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej, 2020, ss. 445-467.
- Królikowska, Anna i Beata Topij-Stempińska. „Wizerunek nauczyciela we współczesnym społeczeństwie polskim”. *Edukacja Elementarna w Teorii i Praktyce (EETP)*, nr 1(31), 2014, ss. 13-26.
- Kwiatkowska, Henryka. *Pedeutologia*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, 2008.
- Lasota, Agnieszka i Anzhela Shatilova. „Edukacja online a motywacja do nauki młodzieży i studentów w okresie pandemii COVID-19”. *Wyzwania edukacyjne kresu pandemii*, red. Aleksander Mikołajczyk, Remigiusz Chęciński, Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, 2021, ss. 47-85.
- Łobocki Mieczysław. *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Oficyna Wydawnicza Impuls, 2009.
- Michalak, Joanna M. „Studencka praktyka naukowo-badawcza. Zagadnienia etyczne”. *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*, red. Joanna M. Michalak, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 2010, ss. 423-443.
- Mihułka, Krystyna i Joanna Chojnacka-Gärtner. „Persönlichkeit und berufliche Qualifikationen von Fremdsprachenlehrkräften”. *Pädagogisch-fremdsprachendidaktische Verortungen der Lehrerforschung. Konzepte, Herausforderungen, Perspektiven*, red. Przemysław E. Gębał, Anna Jaroszewska, Łukasz Kumięga, V&R unipress | Brill Deutschland, 2021, ss. 61-78.
- Mihułka, Krystyna i Anna Grabowska. „O nauczycielu języków obcych jako mediatorze interkulturowym, jego kompetencjach zawodowych, osobistych, empatii, otwartości, wykształceniu i stojących przed nim wyzwaniach”. *Rozmowy o glottodydaktyce. Studia ofiarowane Profesor Jolancie Sujeckiej-Zajac*, red. Anna Jaroszewska, Radosław Kucharczyk, Maciej Smuk, Krystyna Szymankiewicz, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2021, ss. 135-162.
- Okoń, Wincenty. *Nowy słownik pedagogiczny*. Wydawnictwo Akademickie Żak, 1998.

- Centralna Komisja Egzaminacyjna, CKE, Egzamin maturalny, cke.gov.pl/egzamin-maturalny/. Dostęp 27.03.2023.
- Pater, Patrycja i Magdalena Zubel. „Wizerunek nauczyciela na przestrzeni lat”. *Edukacja – Technika – Informatyka*, nr 1, t. 27, 2019, ss. 42-47.
- Pfeiffer, Waldemar. *Nauka języków obcych. Od praktyki do praktyki*. Wagros, 2001.
- Pitula, Beata. „Refleksja nad wybranymi uwarunkowaniami marginalizacji roli współczesnego nauczyciela”. *Chowanna*, nr 1, 2012, ss. 223-233.
- Potera, Agnieszka. „Korzyści i zagrożenia zdalnego nauczania z perspektywy studentów i nauczycieli akademickich wybranych krakowskich uczelni”. *Kultura i Edukacja*, nr 3(133), 2021, ss. 11-23.
- Słownik Języka Polskiego PWN, sjp.pwn.pl/slowniki/doskonalenie.html. Dostęp 5.07.2022.
- Stunża, Grzegorz D. „Edukacja wersja beta: pokolenie Z i pokolenie Alfa a kompetencje uczestnictwa w kulturze”. *Kultura Popularna*, nr 4(50), 2017, ss. 86-94.
- Szempruch, Jolanta. *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Impuls, 2013.
- Szymankiewicz, Krystyna. *Przyszli nauczyciele języków obcych na drodze budowania kompetencji zawodowej. Refleksja – uczenie się – rozwój*. Werset, 2017.
- Świstak, Patrycja. „Edukacja wczesnoszkolna w trybie stacjonarnym i zdalnym a motywacja ucznia z perspektywy rodzica”. *Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna*, nr 1(17), t. 9, 2021, ss. 39-51.
- Wiatrowski, Zygmunt. *Podstawy pedagogiki pracy*. WSP, 2000.
- Wilczyńska, Weronika i Anna Michońska-Stadnik. *Metodologia badań w glottodydaktyce. Wprowadzenie*. AVALON, 2010.
- Zawadzka, Elżbieta. *Nauczyciele języków obcych w dobie przemian*. Impuls, 2004.
- Zenderowska-Korpus, Grażyna. „Wczoraj i dziś doskonalenia nauczycieli języka niemieckiego w Polsce”. *Neofilolog*, nr 45/1, 2015, ss. 121-132.

DOSKONALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JĘZYKÓW OBCYCH W POLSCE – CELE I ZAŁOŻENIA A ICH REALIZACJA

Streszczenie

Celem artykułu jest omówienie doskonalenia zawodowego nauczycieli języków obcych w Polsce. Rozważania teoretyczne, poświęcone funkcjom, kategoriom i formom doskonalenia zawodowego, uzupełnione zostały wynikami badania ankietowego przeprowadzonego wśród polskich nauczycieli języków obcych. Zdiagnozowano, jakie formy, tematyka oraz tryb doskonalenia zawodowego cieszą się największym zainteresowaniem badanych oraz jakie są ich preferencje w odniesieniu do szkoleń organizowanych w przyszłości. Analiza zgromadzonego materiału badawczego pokazała, że ankietowani bardzo chętnie korzystają z oferty szkoleniowej, są otwarci na nowe propozycje w zakresie trybu i tematyki szkoleń oraz w większości potrafią wnikliwie ocenić ich przebieg.

Słowa kluczowe: nauczyciel; język obcy; doskonalenie zawodowe; badanie ankietowe

IN-SERVICE TRAINING OF FOREIGN LANGUAGE TEACHERS IN POLAND
– AIMS AND OBJECTIVES VERSUS IMPLEMENTATION

Summary

The purpose of this article is to discuss in-service training for foreign language teachers in Poland. The theoretical considerations concerning the functions, categories and forms of in-service training are supported by the results of a survey conducted among Polish teachers of foreign languages. The study aimed to diagnose which forms, topics and modes of in-service training are of the highest interest to the respondents, and recognise their preferences with regard to future training. The data collected show that the respondents are eager to use the offer of training, are open to new proposals in respect to the mode and topic of the training itself, and are mostly competent enough to evaluate it thoroughly.

Keywords: teacher; foreign language; in-service training; survey study