

Beata Jakimiuk

Katolicki Uniwersytet Lubelski im. Jana Pawła II

ORCID ID: 0000-0001-5573-7091

PROFESJONALIZACJA NAUCZYCIELI DOROSŁYCH

PROFESSIONALIZATION OF ADULT EDUCATORS

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІВ ДЛЯ ДОРОСЛИХ

1. Wprowadzenie

Kształcenie ustawiczne sprawia, że rośnie zapotrzebowanie na nauczycieli osób dorosłych, tym bardziej, że w cyklu życia okres dorosłości trwa dłużej niż okres dzieciństwa i adolescencji. W czasach edukacji ustawicznej należy przyjąć, że każdy człowiek dorosły będzie się kształcił, rozwijał swoją wiedzę, kompetencje czy zainteresowania, można więc przypuszczać, że liczba nauczycieli dorosłych będzie wzrastać, a nawet prawdopodobnie będzie większa niż liczba nauczycieli szkół podstawowych i średnich. Dorośli powinni być kształceni przez profesjonalistów – nauczycieli, którzy są doskonale przygotowani merytorycznie i metodycznie. Jednak przygotowanie zawodowe nauczycieli dorosłych jest ciągle problemem otwartym. W związku z tym można postawić kilka pytań: Kim jest nauczyciel dorosłych? Jakiego powinien mieć certyfikaty i uprawnienia potwierdzające jego przygotowanie zawodowe? Jakiego powinien posiadać umiejętności i kompetencje? Jak powinien przebiegać jego rozwój zawodowy? W jaki sposób należy kształcić nauczycieli dorosłych? Czy jest to jedna specjalizacja

(nauczyciel dorosłych) czy może kilka, związanych z rodzajem zajęć i wsparcia oferowanego dorosłym? Postawione pytania skłaniają do refleksji nad przygotowaniem zawodowym i profesjonalizmem nauczyciela dorosłych. Z tego powodu określenie wymagań dotyczących przygotowania zawodowego nauczycieli dorosłych jest pilną potrzebą i ogromnym wyzwaniem, szczególnie dla uczelni wyższych, które kształcą nauczycieli różnych etapów edukacyjnych.

Istotnym problemem związanym z kształceniem nauczycieli dorosłych jest organizacja nauki w środowisku szkoły wyższej. Można tu postawić kolejne pytania: Czy mają to być studia w systemie bolońskim? Czy również studia podyplomowe albo kursy certyfikowane? W jaki sposób poświadczać uprawnienia? Jak powinny przebiegać praktyki zawodowe? Jaka powinna być proporcja godzin zajęć teoretycznych i praktyk zawodowych? Jakie studia lub kursy umożliwią rozwijanie wiedzy i umiejętności już pracującym nauczycielom dorosłych?

Treść artykułu stanowi analiza problemów związanych z przygotowaniem zawodowym nauczycieli dorosłych, a także prezentacja koncepcji kształcenia nauczycieli osób dorosłych w środowisku szkoły wyższej.

2. Nauczyciel dorosłych – jego role i zadania zawodowe

Rola nauczyciela dorosłych jest określona przez spodziewany i pożądaną zestaw zachowań i reakcji w sytuacjach związanych z wykonywaniem pracy, jest wyznaczona przez respektowanie „kanonu oczekiwań społecznych” (Kwiatkowska, 2008, s. 38) i wypełnianie zobowiązań wobec innych. Odgrywanie tej roli wiąże się ze sposobem, w jaki nauczyciel spełnia i realizuje oczekiwania wobec swojego zawodu.

Nauczyciel dorosłych może być postrzegany jako „osoba, która w sposób celowy i świadomy naucza dorosłych słowem żywym lub pisanim, bądź też za pomocą technicznych środków przekazu, systematycznie lub dorywczo, organizuje proces samodzielnego uczenia się, zmierzając przez to do przyswojenia przez nich określonych wiadomości, umiejętności i nawyków, do ukształtowania odpowiednich postaw i zachowań niezbędnych w pracy zawodowej, życiu osobistym, rodzinnym, społeczno-kulturalnym i politycznym lub dla własnych satysfakcji i rozwoju osobowości osób uczących się” (Marczuk, 1986, s. 186).

Dynamiczne zmiany technologiczne, kulturowe, społeczne i gospodarcze, konieczność dostosowania się do nich i radzenia sobie w nowych sytuacjach sprawiły, że nie tylko wzrosło zapotrzebowanie na nauczycieli dorosłych, ale też „znacznie nieporównywalnie ze stanem z okresów poprzednich, rozszerzył się zakres ich specjalizacji zawodowej. Postęp jest tak duży, że dzisiaj trudno

dokładnie wyliczyć specjalności zawodowe zaangażowane w organizowanie i realizację rozmaitych form kształcenia i wychowania ludzi dorosłych” (Aleksander, 2010, s. 39). Należy więc podkreślić szeroki zakres wiedzy, umiejętności i aktywności nauczycieli dorosłych, których praca koncentruje się głównie na ułatwianiu procesu przyswajania treści kształcenia uczącym się dorosłym z uwzględnieniem kontekstu edukacyjno-społecznego i kulturowego. Według Marczuka (1996, s. 338–339) „współczesny nauczyciel-andragog to odpowiednio wykwalifikowana osoba, która prowadzi z dorosłymi wielostronną działalność edukacyjną (informacyjną, instruktazową, doradczą, konsultacyjną, mediacyjną, rekwalityfikacyjną, wychowawczą, terapeutyczną i inną)”, mającą na celu: dopomaganie w zrozumieniu ich sytuacji życiowej i wskazywanie czynników ją wyznaczających; podsumowanie i objaśnianie możliwych do osiągnięcia celów życiowych i kompetencji, które uznawane są przez nich za niezbędne; sugerowanie adekwatnych do nich programów i niesienie pomocy w ich realizacji; dopomaganie w świadomym i autonomicznym korzystaniu z wartości edukacji i usuwaniu barier, które w tym przeszkadzają; doradzanie im w kształtowaniu odpowiednich postaw i zachowań niezbędnych w złożonych sytuacjach życiowych i zmieniającej się rzeczywistości.

Współczesny nauczyciel dorosłych jest określany jako nauczyciel-andragog, trener lub edukator. Jak zauważa Semków (2002, s. 31) „nazwa «nauczyciel andragog» nie jest przypadkową zbitką pojęciową, lecz świadomie użytym określeniem, oddającym z jednej strony skomplikowanie sytuacji, w której przychodzi oddziaływać na ludzi dorosłych w realizacji ich potrzeb poznawczych, z drugiej zaś strony pokazującym odmiennosć i dynamikę relacji zachodzących pomiędzy ludźmi dorosłymi w szybko zmieniającym się otoczeniu cywilizacyjnym i kulturowym współczesnego świata. Tak więc w pojęciu tym chcielibyśmy obok tradycyjnego nauczyciela dorosłych widzieć może bardziej współczesną jego postać – mentora, po części także badacza czy też doradcę dorosłego, podejmującego trud kształcenia”.

W celu zwiększenia efektywności i atrakcyjności procesu kształcenia, w zależności od potrzeb uczących się, współczesny nauczyciel dorosłych może wykonywać pracę jako coach, mentor, moderator, doradca, konsultant, facylitator, terapeuta, opiekun, itp (Kurantowicz i in., 2013; Mazurek i Stępień, 2017; Przybylska, 2013). Rola nauczyciela dorosłych nie ogranicza się więc do tradycyjnie rozumianej roli nauczyciela sprowadzającej się do przekazywania wiedzy i kontrolowania poziomu jej przyswojenia. Np. nauczyciel dorosłych, pracujący jako trener, prowadzi różne szkolenia, kursy, warsztaty, których celem jest nie tylko dostarczenie określonej wiedzy, ale przede wszystkim ćwiczenie

i doskonalenie umiejętności oraz wdrażanie ich w codziennym życiu, a także budowanie motywacji uczących się dorosłych. Mentor jest specjalistą, ale też przyjacielem, doradcą, który wspiera, ułatwia, zachęca do samodzielnego radzenia sobie. Przykładem kolejnej roli nauczyciela dorosłych jest facylitator, którego zadaniem jest zapewnienie efektywności pracy grupy poprzez odpowiednie moderowanie dyskusji, umiejętne interweniowanie w przypadku zaistnienia konfliktu. Jednocześnie nie jest on merytorycznie zaangażowany w podejmowane zagadnienia, jest neutralny w stosunku do podejmowanej problematyki, nie przedstawia własnego punktu widzenia. Tym samym pozwala na samodzielne wypracowanie rozwiązań przez grupę. Monitoruje przebieg pracy, ale bezpośrednio nie włącza się w wypracowywane rezultaty. Pomaga w osiągnięciu kompromisu w trudnych sytuacjach. Doradca pomaga dorosłemu w lepszym zrozumieniu problemu oraz daje wskazówki dotyczące możliwości jego rozwiązania (Mazurek i Stępień, 2017).

Przedstawione wybrane przykłady pracy wykonywanej przez nauczycieli dorosłych ukazują złożoność ich obowiązków zawodowych. Radzenie sobie z tymi zadaniami umożliwia przygotowanie andragogiczne oraz doświadczenie w edukacji dorosłych. Uczeń dorosły ma jasno sprecyzowane cele dotyczące uczestnictwa w szkoleniu; bogate doświadczenia życiowe i edukacyjne; przekonania i przyzwyczajenia związane z uczeniem się; często również obawy czy niską samoocenę, brak wiary w możliwość zmiany. Dlatego w pracy nauczyciela dorosłych ważne jest budowanie relacji dwupodmiotowej, opartej na wzajemnym szacunku, zaufaniu, dialogu i partnerstwie.

Jeśli założymy, że zawód nauczyciela dorosłych wyznaczają wykonywane obowiązki zawodowe (Kwiatkowski, 2005), to opracowanie standardu dotyczącego wykształcenia i kompetencji nauczycieli dorosłych należy rozpocząć od określenia jego zadań zawodowych. Nauczyciel dorosłych wykonuje przede wszystkim zadania dydaktyczne, polegające na profesjonalnym prowadzeniu zajęć. Stanowią one rezultat wiedzy, umiejętności i wykorzystywanych cech osobowych. Ujawniają się wtedy rzeczywiste kompetencje nauczyciela, które determinują jakość nauczania.

Zadania dydaktyczne to efekt przygotowania i doświadczenia zawodowego oraz wykonywania innych zadań zawodowych. Można wśród nich wymienić: organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa; analizowanie potrzeb osób dorosłych w zakresie kształcenia; organizowanie merytoryczne i metodyczne zajęć; przygotowywanie zajęć; uzupełnianie wiedzy merytorycznej i metodycznej; poszukiwanie nowych, lepszych

metod kształcenia; ewaluacja prowadzonych zajęć; prowadzenie odpowiedniej dokumentacji, sporządzanie raportów i sprawozdań, itd.

Każdemu z tych zadań można przypisać wymagania niezbędne do ich wykonania. Należą do nich: wiedza, umiejętności i cechy psychofizyczne (Kwiatkowski, 2005), określane dzisiaj jako kompetencje społeczne. Kształcenie nauczycieli dorosłych powinno uwzględniać zagadnienia z zakresu psychologii, socjologii, pedagogiki, w tym: okresu rozwojowego osób dorosłych, ich problemów, sposobów uczenia się osób dorosłych, metod kształcenia, wiedzy merytorycznej dotyczącej prowadzonych zajęć. Wiedza jest podstawą kształtowania umiejętności, które mogą być rozumiane jako wiedza praktyczna czyli wykorzystywanie tego, co się wie.

Jakość nauczania w istotny sposób zależy też od kompetencji osobowościowych i interpersonalnych nauczyciela. Wśród nich najważniejsza (kluczowa) jest umiejętność nawiązywania relacji z osobami dorosłymi, bez której trudno wyobrazić sobie prawidłowe prowadzenie zajęć. Obejmuje to między innymi znajomość różnych mechanizmów zachowań oraz umiejętność rozwiązywania konfliktów i reagowania z wyczuciem, odpowiednio do sytuacji. Ważne jest, aby wydobyć z osób dorosłych ich potencjał, pokazać różne możliwości, pobudzić do aktywności.

Zadania zawodowe nauczyciela dorosłych wymagają więc wiedzy pedagogicznej, psychologicznej, socjologicznej, andragogicznej oraz merytorycznej z zakresu prowadzonych zajęć, a także odpowiednich umiejętności, dotyczących kształcenia osób dorosłych. Należy też podkreślić znaczenie kompetencji osobowościowych i interpersonalnych, które mogą i powinny być rozwijane.

3. Profesjonalizm nauczyciela dorosłych

Rozważania dotyczące profesjonalizmu wymagają doprecyzowania tego pojęcia. Aby być profesjonalistą w danym zawodzie, należy posiadać uprawnienia do jego wykonywania, potwierdzone odpowiednimi dyplomami lub certyfikatami oraz rzeczywistą wiedzę i umiejętności dotyczącą wykonywanej pracy. Profesjonalizm oznacza więc fachowe wykonywanie zadań zawodowych, uwarunkowane posiadaniem kwalifikacji, odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Profesjonalizm nie jest dany raz na zawsze, oznacza nieustanną pracę nad swoimi kompetencjami i osobowością i jest powiązany z wysiłkiem, konsekwentnym nastawieniem, determinacją w postępowaniu (Hurst i Reding, 2011).

Stąd wynikają dwa podstawowe warunki profesjonalizmu:

- uprawnienia do wykonywania zawodu (pierwszy warunek konieczny) oraz
- rozwijanie i wykorzystywanie kompetencji umożliwiających wykonywanie zadań zawodowych na odpowiednim poziomie (drugi warunek konieczny, możliwy do realizacji tylko w połączeniu z warunkiem pierwszym).

Praca w zawodzie nauczyciela dzieci i młodzieży na kolejnych etapach edukacyjnych wymaga posiadania odpowiedniego wykształcenia i przygotowania pedagogicznego, poświadczonych dokumentami wystawionymi przez instytucje do tego uprawnione. W związku z tym można postawić pytanie, czy w przypadku nauczycieli dorosłych istnieje konieczność posiadania odpowiednich dokumentów poświadczających uprawnienia do nauczania dorosłych? Kwalifikacje (uprawnienia) są szczególnie ważne przy wykonywaniu każdej pracy związanej z odpowiedzialnością za rozwój, życie czy zdrowie innych ludzi. Podejmowanie takich prac, które nie wiążą się z tak dużym zakresem odpowiedzialności, nie wymaga posiadania dokumentów potwierdzających zdobyte kwalifikacje. Przykładem mogą być proste prace usługowe albo prace artystyczne – nikt nie będzie pytał np. dobrego rzemieślnika czy pianisty lub śpiewaka, którzy wzbudzają zachwyt, o to, czy posiadają odpowiednie uprawnienia.

Nauczyciel jest bez wątpienia zawodem powiązanim z odpowiedzialnością za rozwój swoich podopiecznych, a także za zapewnienie im opieki, poczucia wsparcia i bezpieczeństwa, komfortu fizycznego i psychicznego. Można zatem stwierdzić, że również w przypadku nauczycieli dorosłych (tak, jak w przypadku nauczycieli dzieci i młodzieży w instytucjach oświatowych) niezbędne jest posiadanie odpowiednich dokumentów, potwierdzających możliwość pracy w zawodzie, takich, które gwarantują odpowiednie wykształcenie, wiedzę i umiejętności oraz przestrzeganie określonych zasad postępowania. Jest to zatem warunek konieczny profesjonalizmu nauczyciela dorosłych, jednak nie jest to warunek wystarczający.

Profesjonalizm wymaga spełnienia dodatkowego kryterium – jest nim wykonywanie czynności zawodowych na możliwie wysokim poziomie, co wiąże się również z dbałością o efekty swojej pracy. Nauczyciel dorosłych – profesjonalista nie tylko posiada wiedzę i specjalistyczne umiejętności, ale też ciągle poszukuje lepszych sposobów wykonywania swojej pracy. Dotyczy to przede wszystkim doskonalenia procesu kształcenia, co wymaga własnej aktywności nauczycieli w tym zakresie. Profesjonalne działanie to ciągle rozwijanie kompetencji, zdobywanie kolejnych umiejętności, nieustanne uczenie się. Profesjonalizm jest czymś, co nieustannie się kształtuje, czymś, co „jest zawsze przed nami, a więc każde

samozadowolenie trzeba uznać za przedwczesne” (Witkowski, 2018, s. 135). Profesjonalizm nauczycielski „nie może wpadać w rutynę, w powtarzalność niszcząca przestrzeń innowacji, naruszającą wymóg żywego przejawiania gotowości do działania i życia w samym działaniu, aby jego efekt nie jawił się odbiorcy jako martwy, jałowy, nudny, zniechęcający” (s. 135). Wymaga ciągłych starań, pokonywania trudności, podejmowania wysiłku, dokonywania refleksji, poddawania swoich działań ciągłej ewaluacji. Rozwija się na gruncie wiedzy i umiejętności, rozumienia i interpretacji zdarzeń, refleksji i analizy własnego działania.

Profesjonalizm to umiejętność funkcjonowania i skutecznego działania w sytuacjach nietypowych. Nie jest to jedynie wiedza, jak należy postąpić, ale również podejmowanie właściwych działań w konkretnych okolicznościach. Oznacza nie tylko wysoki poziom wykonywania zadań zawodowych czy zaangażowania w pracę, ale też przestrzeganie standardów etycznych (Szempruch, 2013; Kwiatkowska, 2008; Michalak, 2010; Kaniowski, 2010; Zajac, 2012).

Profesjonalizm nauczyciela dorosłych przejawia się w trzech obszarach (AITSL, 2011), którymi są:

- wiedza zawodowa (bycie specjalistą w danej dziedzinie, know-how w zakresie metod nauczania i uczenia się);
- praktyka zawodowa (planowanie i wdrażanie skutecznego nauczania i uczenia się; ocena, wsparcie, informacja zwrotna i raportowanie wyników uczniów);
- zaangażowanie zawodowe (dbałość o wysoką jakość wykonywanych zadań zawodowych oraz nieustanne rozwijanie swojej wiedzy, umiejętności i cech osobowości).

Nauczyciel dorosłych powinien być profesjonalistą, posiadać specjalistyczną wiedzę merytoryczną z zakresu nauczanych zagadnień; doświadczenie, wiedzę i umiejętności dotyczące procesu nauczania i uczenia się dorosłych, znajomość kontekstów edukacyjnych. Nauczyciel dorosłych powinien być również osobiście zaangażowany w refleksję i dzielenie się wiedzą fachową z kolegami, powinien być innowacyjny i uczyć się na podstawie najlepszych praktyk (IFL, 2012), co oznacza stały rozwój wiedzy i umiejętności oraz uczenie się przez całe życie.

4. Rozwój profesjonalizmu nauczyciela dorosłych

Rozwój zawodowy ma największy wpływ na wiedzę i sposób działania nauczycieli. Fullan (2007) podkreśla, że uczenie się nauczycieli musi być procesem spersonalizowanym, precyzyjnie zaplanowanym i realizowanym oraz profesjonalnym. Nauczyciel dorosłych powinien więc rozwijać kompetencje poznawcze,

praktyczne, emocjonalne i społeczne w różnych formach i kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym.

Wśród cech charakteryzujących rozwój wiedzy i umiejętności nauczyciela można wyróżnić trzy podstawowe: współpracę i aktywne uczenie się, ciągłość w czasie i działaniach oraz zróżnicowanie (Garet i in., 2001). Współpraca i aktywne uczenie się mogą być realizowane poprzez edukację formalną, pozaformalną i nieformalną (Eurydice, 2011). Formalne uczenie się odbywa się w instytucji edukacyjnej lub szkoleniowej poprzez zorganizowany proces uczenia się i prowadzi do uzyskania certyfikatu lub dyplomu. Placówka (szkoła) może wysyłać swoich nauczycieli na różnego rodzaju kursy lub szkolenia zawodowe, co najczęściej wiąże się z ich finansowaniem. Edukacja pozaformalna odbywa się poza formalnym systemem edukacji i odnosi się głównie do uczenia się w trakcie działania, w ramach zaplanowanych zajęć w miejscu pracy lub poza nim, np. poprzez warsztaty lub szkolenia organizowane w szkole między nauczycielami. Edukacja nieformalna nie jest związana z żadną formą zorganizowanej nauki. Odnosi się do wszystkiego, czego nauczyciel uczy się w codziennym życiu zawodowym i prywatnym, co prowadzi do zdobywania wiedzy i umiejętności, kształtowania postaw i zachowań.

Integracja tych form kształcenia sprawia, że nauczyciel dorosłych poszerza wiedzę i umiejętności, zmienia metody nauczania, rozwija swój profesjonalizm. Można przypuszczać, że wpływa to na rezultaty osiągnięte przez uczniów, a także na poziom satysfakcji zawodowej i stresu nauczyciela. Współpraca i aktywne uczenie się oznacza również, że nauczyciel doświadcza wsparcia ze strony innych nauczycieli, otrzymuje opinie i informacje zwrotne.

Rozwój zawodowy nauczycieli wyraża się w jakości wykonywanych zadań i obowiązków, jest efektywny tylko wtedy, gdy odbywa się w sposób ciągły i regularny. Nie mogą to być jednorazowe konferencje czy warsztaty, ponieważ nie powodują zmian praktyki i postaw nauczycieli (Miles, 2009). Praca nauczyciela to funkcjonowanie w interakcjach z uczniami i współpracownikami, a także umiejętność balansowania między potrzebami swoimi a interesami innych. Dla profesjonalnego nauczyciela dorosłych nie ulegającego rutynie wszelkie relacje i sytuacje edukacyjne są źródłem nieustannej refleksji w działaniu i nad działaniem (Schön 1983). Oznacza to stałą gotowość do natychmiastowej reakcji, szybką analizę sytuacji, podejmowanie decyzji i działań i wyklucza stosowanie schematów w myśleniu i działaniu. W związku z tym nauczyciel powinien modyfikować swoje zachowania i umiejętności. Ciągłość rozwoju zawodowego w czasie i działaniach jest więc niezbędnym warunkiem profesjonalizmu nauczyciela.

Nauczyciele dorosłych są zróżnicowaną grupą zawodową, przede wszystkim ze względu na specjalizację. Z tego powodu rozwój zawodowy nauczycieli powinien być powiązany z potrzebami nauczycieli w tym zakresie. Nauczyciele rozwijają swoje kompetencje na studiach, szkoleniach, kursach, warsztatach, seminariach, konferencjach, poprzez samokształcenie oraz różnorodną aktywność pozwalającą zdobyć nowe umiejętności w ramach pracy w placówce oraz poza nią. Niemal wszyscy nauczyciele podnoszą swoje kompetencje, jednak narzekają na niedostosowanie oferowanych form do potrzeb szkół i nauczycieli, błędy w organizowaniu finansowania i niewystarczające wsparcie ze strony szkoły, czego efektem są problemy z pogodzeniem doskonalenia z obowiązkami zawodowymi (Hernik i in., 2014). Badania TALIS (OECD, 2013) wykazały, że w przekonaniu 51% nauczycieli wszystkich badanych krajów największym utrudnieniem w rozwoju zawodowym jest brak możliwości pogodzenia doskonalenia zawodowego z planem zajęć. Na drugim miejscu (według 48% nauczycieli) znalazł się brak zachęt do udziału w działaniach doskonalących, a na trzecim (44%) zbyt wysokie koszty rozwoju zawodowego. Tymczasem dla polskich nauczycieli (Hernik i in., 2014) największym utrudnieniem są przede wszystkim zbyt wysokie koszty doskonalenia zawodowego (dla 56% nauczycieli), brak odpowiedniej oferty doskonalenia zawodowego (46% nauczycieli), brak czasu z powodu obowiązków rodzinnych (44%) oraz brak zachęt do udziału w doskonaleniu zawodowym (41% nauczycieli). Dane te dotyczą nauczycieli różnych etapów edukacyjnych, jednak można przypuszczać, że wymienione bariery dotyczą również nauczycieli dorosłych. Kształcenie ustawiczne nie może być realizowane bez nauczycieli dorosłych, którzy w tym procesie są równocześnie nauczycielami i uczniami, kształconymi przez innych nauczycieli, poprzez formalną i pozaformalną edukację. Rozwój profesjonalizmu nauczycieli dorosłych jest warunkiem podnoszenia jakości kształcenia. Aktywne uczestnictwo w różnych formach rozwoju zawodowego umożliwia dostosowanie się do zmieniającego otoczenia i nowych wyzwań oraz buduje przekonanie o możliwości porażenia sobie z trudnościami.

Nauczyciele pełnią kluczową rolę w społeczeństwie, a ich profesjonalizm jest bezpośrednio powiązany z praktyką nauczania, dlatego należy zwrócić szczególną uwagę na rozwijanie systemu wsparcia, który zapewni merytoryczne i organizacyjne rozwiązania uwzględniające ich potrzeby.

Funkcjonowanie systemu wspomagania rozwoju profesjonalizmu nauczycieli jest uzasadnione odpowiedzialnością za wysoką jakość kształcenia. Obszary wsparcia oraz sposób realizacji powinny być ustalane z nauczycielami. Podstawą planowania i podejmowania działań powinna być diagnoza potrzeb

rozwojowych nauczycieli dorosłych oraz wyniki ewaluacji prowadzonych zajęć. Ważne jest motywowanie nauczycieli do refleksji nad własną pracą oraz wzajemna inspiracja do podejmowania aktywności. Należy też podjąć współpracę z instytucjami oferującymi wsparcie w zakresie rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym instytucji kształcących, bibliotek i poradni. Istotną rolę odgrywa też mentoring, czyli wspomaganie nauczycieli przez doświadczonych profesjonalistów (Watkins 2004). W tym zakresie ważną rolę odgrywa współpraca i samokształcenie realizowane między nauczycielami w postaci różnych form doskonalenia, które wykorzystują wiedzę i doświadczenie nauczycieli. Można wtedy również wspólnie opracowywać rozwiązania i wdrażać je do praktyki nauczycielskiej.

Wspomaganie rozwoju profesjonalizmu nauczycieli dorosłych powinno być realizowane jako proces, od diagnozy potrzeb nauczycieli, przez zaplanowanie i przeprowadzenie działań wspomagających, pomoc w wykorzystaniu wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej, po monitorowanie efektów wprowadzonych zmian oraz ewaluację. W ten proces mogą być zaangażowane różne grupy, np. dorośli uczniowie, dyrektorzy, nauczyciele, środowisko lokalne, ponieważ w procesie planowania i wspomagania profesjonalizmu nauczycieli istotne jest uwzględnienie różnych perspektyw i potrzeb, a także wzajemne wspieranie się podczas realizacji procesu.

5. Kwalifikacje zawodowe polskich nauczycieli

Kształcenie dorosłych odbywa się:

- na uniwersytetach w postaci studiów licencjackich i magisterskich oraz studiów podyplomowych;
- w instytucjach prowadzących doksztalcanie i szkolenia, a także w szkołach na specjalnych kursach dla dorosłych, którzy chcą uzupełnić wykształcenie, w tym w szkołach policealnych, które umożliwiają zdobycie kwalifikacji w danym zawodzie.

W Polsce obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej (2019), dotyczące wymaganych kwalifikacji nauczycieli w szkołach i placówkach podległych Ministerstwu, tzn. m. in. w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych i policealnych. Każdy nauczyciel powinien mieć przygotowanie pedagogiczne i merytoryczne, z zakresu nauczanych przedmiotów. Regulacje prawne jednoznacznie ustalają zasady dotyczące kwalifikacji wymienionych nauczycieli. Przygotowanie pedagogiczne oznacza dysponowanie wiedzą i umiejętnościami z zakresu pedagogiki, psychologii i metodyki nauczania danego przedmiotu,

które powinny być realizowane podczas kształcenia nauczyciela łącznie w wymiarze nie mniejszym niż 270 godzin w powiązaniu z kierunkiem lub specjalnością kształcenia. Przygotowanie pedagogiczne obejmuje też przynajmniej 150 godzin praktyki pedagogicznej. Kwalifikacje pedagogiczne są potwierdzone dyplomem ukończenia studiów wydanym przez uczelnię lub dyplomem ukończenia zakładu kształcenia nauczycieli albo świadectwem ukończenia kursu kwalifikacyjnego (MEN, 2019). Oprócz kwalifikacji pedagogicznych każdy nauczyciel powinien posiadać odpowiednie do nauczanego przedmiotu wykształcenie kierunkowe.

Szkoły wyższe, podległe Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego, określają wymagania dotyczące nauczycieli akademickich w zakresie posiadanych stopni i tytułów naukowych, doświadczenia zawodowego i obszaru prowadzonych badań. Równocześnie szkoły wyższe, podległe Ministerstwu Nauki kształcą nauczycieli, którzy pracują w szkołach podległych Ministerstwu Edukacji. W szkolnictwie formalnym (podległym Ministerstwu Edukacji Narodowej i Ministerstwu Nauki) określono więc wymagania dotyczące kwalifikacji i kształcenia nauczycieli kolejnych etapów edukacyjnych, nie wskazano jednak żadnych wymagań dotyczących nauczycieli prowadzących zajęcia z dorosłymi.

Inna sytuacja występuje w instytucjach szkoleniowych, zatrudniających nauczycieli czasowo, w ramach realizowanych projektów – nie ma szczególnych wymagań dotyczących profesjonalnego przygotowania nauczycieli dorosłych. Najczęściej są to szkolni nauczyciele różnych etapów edukacyjnych, często też wymaga się od nich ukończenia tzw. kursów trenerskich, przygotowujących do prowadzenia warsztatów i organizowanych przez podobne instytucje szkoleniowe. Nauczyciel dorosłych w firmach prowadzących szkolenia często jest nazywany trenerem (funkcjonuje nawet pojęcie zawodu trenera), jednak wymagania dotyczące jego kwalifikacji określa zatrudniająca go instytucja szkoleniowa. Nie ma w tym zakresie jednolitych kryteriów, każda instytucja może mieć własne.

Nie wiadomo, czy Ministerstwo Edukacji Narodowej, określające wymagania dotyczące wykonywania zawodu nauczyciela, planuje wprowadzenie obowiązkowego modułu andragogicznego, który będzie niezbędną kwalifikacją nauczyciela dorosłych. Nie wiadomo też, jak miałyby wyglądać kształcenie nauczycieli dorosłych, można jedynie przypuszczać, że podobnie, jak w przypadku nauczycieli wszystkich etapów edukacyjnych – moduł ten oraz kwalifikacje będzie można uzyskać jedynie w szkołach wyższych. Na razie są to jednak jedynie rozważania bez obowiązujących regulacji prawnych.

Profesjonalizacja nauczycieli, która, jak wspomniano wcześniej, obejmuje potwierdzenie kwalifikacji uzyskanych w szkole wyższej dyplomem,

świadectwem lub certyfikatem – nie jest więc jeszcze w pełni realizowana w Polsce w przypadku nauczycieli dorosłych, ponieważ nie ma żadnych obowiązujących wymagań dotyczących tego zawodu. Jest to pewien paradoks, ponieważ edukacja dorosłych dotyczy większej grupy osób niż edukacja dzieci i młodzieży. Należy więc zrobić wszystko, aby takie wymagania powstały. Psychologia rozwojowa od lat dostarcza wiedzy na temat rozwoju człowieka na wszystkich etapach życia, również w okresie średniej i późnej dorosłości, warto więc wspomagać również rozwój człowieka dorosłego.

Praktyka kształcenia wymaga przyjęcia pewnych podstaw, których dostarczą badania dotyczące teorii i koncepcji uczenia się dorosłych oraz badania i doświadczenia dotyczące kształcenia i kompetencji nauczycieli. W tym zakresie istnieje bogaty dorobek. Warto z niego skorzystać i opracować program kształcenia nauczycieli osób dorosłych.

6. Koncepcja kształcenia nauczycieli dorosłych w środowisku szkoły wyższej

Aby zaprojektować system kształcenia nauczycieli osób dorosłych należy przede wszystkim określić jego zadania zawodowe. Można je połączyć w grupy zadań (moduły), np. związane z dydaktyką, organizacją i metodami kształcenia, wspieraniem rozwoju dorosłych, zagadnieniami związanymi ze specyfiką prowadzonych zajęć, itp. Wykonywanie tych zadań wymaga znajomości treści z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, andragogiki oraz specjalistycznych, w zależności od prowadzonych zajęć. Następnie, każdej grupie zadań należy przypisać odpowiednią wiedzę i umiejętności, które wykorzystuje w działalności zawodowej nauczyciel dorosłych. W ten sposób otrzymamy moduły i treści kształcenia, które należy powiązać z konkretnymi przedmiotami.

Określenie wiedzy i umiejętności nauczyciela dorosłych stanowi więc podstawę zaprojektowania procesu kształcenia nauczycieli dorosłych. Bez wątplenia powinno się je prowadzić w środowisku szkoły wyższej. Pytanie może dotyczyć tego, czy ma się to odbywać w postaci studiów podyplomowych (w Polsce często są to studia kwalifikacyjne dla nauczycieli) czy w postaci studiów na poziomie licencjackim i magisterskim czy jednolitych 5-letnich? Czy może się to odbywać w każdej z tych form kształcenia?

Niezależnie od odpowiedzi można określić niezbędne treści kształcenia. Obejmują one moduły: pedagogiczny (samowychowanie osób dorosłych, kształtowanie postaw, poczucia sprawczości, aktywizowanie, podstawy dydaktyki); andragogiczny (specyfika kształcenia i uczenia się osób dorosłych, edukacja

ustawiczna, wspieranie rozwoju osób dorosłych); psychologiczny (okres rozwojowy osób dorosłych i problemy tego okresu); socjologiczny (zjawiska społeczne, funkcjonowanie w społeczeństwie); z zakresu kompetencji interpersonalnych (nawiązywanie relacji, znajomość mechanizmów zachowań, rozwiązywanie konfliktów), merytoryczny (zagadnienia dotyczące prowadzonych zajęć), a także moduł praktyk zawodowych, obejmujących kolejno asystowanie na zajęciach, a następnie samodzielne prowadzenie zajęć dla osób dorosłych.

Każdy z modułów (oprócz praktyk zawodowych) powinien obejmować teorię oraz zajęcia praktyczne (warsztaty) w podobnej liczbie godzin lub z przewagą godzin dotyczącą kształtowania umiejętności. Liczba godzin przeznaczona na praktyki zawodowe powinna być taka sama lub wyższa niż liczba godzin zajęć teoretycznych kształtujących wiedzę i umiejętności nauczyciela dorosłych. Kształcenie nauczycieli dorosłych wymaga więc opracowania bogatego programu kształcenia, uwzględniającego przygotowanie pedagogiczne, w tym obowiązkowe andragogiczne, praktyki zawodowe oraz wiedzę merytoryczną z zakresu prowadzonych zajęć.

W związku z tym można zadać kolejne pytanie o to, czy nauczyciele dorosłych powinni być kształceni tylko w programie uwzględniającym moduł pedagogiczny, andragogiczny i praktyki zawodowe dotyczące zajęć z dorosłymi, czy w połączeniu ze specyficznymi zagadnieniami merytorycznymi? Być może korzystnym rozwiązaniem jest zorganizowanie kształcenia nauczycieli dorosłych w następujący sposób:

- Studia podyplomowe obejmowałyby wyłącznie moduły: pedagogiczny, andragogiczny, psychologiczny, socjologiczny oraz praktyki zawodowe. W ten sposób nauczyciel danego przedmiotu (grupy przedmiotów) lub ktoś po studiach kierunkowych niepedagogicznych mógłby zdobyć kwalifikacje do nauczania dorosłych w zakresie swojej specjalności.

- Studia licencjackie i magisterskie obejmowałyby wymienione poprzednio moduły wraz z praktykami oraz dodatkowo moduł merytoryczny, dotyczący specjalizacji w nauczaniu. Moduł merytoryczny mógłby być prowadzony w porozumieniu z kierunkami niepedagogicznymi.

- Studia podyplomowe lub kursy rozwijające wiedzę i umiejętności nauczyciela dorosłych organizowane w środowisku szkoły wyższej.

W ten sposób uczelnie wyższe stałyby się miejscem kształcenia i nadawania kwalifikacji nauczycielom osób dorosłych. Przedstawione rozważania i propozycje stanowią pewne rozwiązanie i uporządkowanie istniejącej sytuacji, a także stanowią podstawę dyskusji nad sposobem kształcenia nauczycieli dorosłych i znalezienia najlepszych rozwiązań w tym zakresie.

7. Podsumowanie

Profesjonalizm nauczyciela dorosłych jest uwarunkowany czynnikami:

- zewnętrznymi, związanymi z wymaganiami kwalifikacyjnymi wobec nauczycieli; organizacją systemu edukacji; zadaniami i obowiązkami zawodowymi; warunkami panującymi w miejscu pracy; społecznymi oczekiwaniami wobec zawodu;
- indywidualnymi, związanymi z posiadanymi kompetencjami; przejawianymi wartościami i postawami; dążeniem do rozwijania wiedzy i umiejętności; zaangażowaniem; sposobem wykorzystania swoich własnych predyspozycji i możliwości w odniesieniu do aktualnych wymagań i okoliczności.

Profesjonalizacja nauczycieli dorosłych obejmuje więc zorganizowanie systemu umożliwiającego zdobycie odpowiednich kwalifikacji, systemu wsparcia rozwoju zawodowego, ale też własną, aktywną postawę nauczycieli.

Niewątpliwie profesjonalny nauczyciel dorosłych powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje zdobyte poprzez edukację w środowisku szkoły wyższej. W tym zakresie należy wprowadzić odpowiednie rozwiązania legislacyjne oraz określić standardy kształcenia dorosłych, które umożliwią profesjonalizację tego zawodu. Ponadto, podstawowym warunkiem profesjonalizmu jest nieustanne rozwijanie wiedzy i umiejętności, co prowadzi do modyfikacji treści i metod nauczania, a w rezultacie do poprawy jakości kształcenia.

Rozważania dotyczące profesjonalizmu nauczycieli dorosłych ukazują złożoność zagadnień z tym związanych. Problematyka ta wciąż stanowi wyzwanie dla teoretyków i praktyków zaangażowanych w proces kształcenia ustawicznego, a także dla urzędników, którzy decydują o wymaganiach kwalifikacyjnych nauczycieli. Z tego powodu dyskusja nad teoretycznymi i praktycznymi aspektami profesjonalizacji nauczyciela dorosłych nie jest zamknięta. Artykuł jest próbą refleksji nad możliwymi obszarami eksploracji tego problemu oraz dylematami związanymi z kształtowaniem oczekiwanej wiedzy, umiejętności oraz postaw, które sprzyjają efektywnym działaniom zawodowym.

STRESZCZENIE: Artykuł podejmuje zagadnienia związane z profesjonalizacją zawodu nauczyciela dorosłych. Dyskusja oraz rozwiązania dotyczące tej problematyki są dzisiaj szczególnie istotne z uwagi na rosnącą rolę kształcenia ustawicznego, które w znacznej części jest realizowane przez nauczycieli osób dorosłych. Treść artykułu dotyczy pojęcia i istoty profesjonalizmu, rozwiązań w zakresie przygotowania zawodowego nauczycieli w Polsce, a także zadań zawodowych nauczycieli dorosłych będących podstawą określenia niezbędnych kompetencji, w tym wiedzy i umiejętności. Artykuł zawiera też propozycję koncepcji kształcenia nauczycieli dorosłych w środowisku szkoły

wyższej, a także rozwijania profesjonalizmu nauczycieli oraz systemu wsparcia. Podjęty dyskurs jest próbą znalezienia rozwiązania w zakresie profesjonalizacji nauczycieli dorosłych.

SŁOWA KLUCZOWE: nauczyciel dorosłych, kształcenie nauczycieli, kompetencje, umiejętności, koncepcja kształcenia

ABSTRACT: The article presents the ideas connected with professionalization of adult educators. Deliberations and solutions concerning the issue seem to be nowadays particularly important because of growing role of lifelong learning, large part of which is realized by adult educators. The content concerns the core of professionalism, solutions for professional preparation of Polish teachers, as well as professional tasks of adult educators, being a base for defining their crucial competences, including knowledge and skills. The article contains also a proposal for concept of university education of adult educators and for development of their professionalism and support systems thereto. The paper describes what it means to be a professional where certain requirements and standards for the adult educators are involved.

KEYWORDS: adult educator, professional training, competences, skills, the concept of education

Bibliografia

- AITSL. (2011). *Australian Professional Standards for Teachers*. Melbourne: Ministerial Council for Education, Early Childhood Development and Youth Affairs.
- Aleksander, T. (2010). *Przemiany modelu i funkcji nauczyciela dorosłych (oświatowca) we współczesnej rzeczywistości polskiej*. W W. Horyń & J. Maciejewski (red.), *Nauczyciel andragog we współczesnym świecie*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Eurydice. (2011). *Adults in Formal Education: Policies and Practices in Europe*. Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- Fullan, M. (2007). Change the terms for teacher learning. *Journal of Staff Development*, 28(3), 35–36.
- Garet, M.S., Porter, A.C., Desimone, L., Birman, B.F., & Yoon, K.S. (2001). What Makes Professional Development Effective? Results from a National Sample of Teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915–945.
- Hernik, K., Przewłocka, J., Smak, M., & Piwowarski, R. (2014). Rozwój kompetencji nauczycieli. W M. Federowicz, J. Choińska-Mika, & D. Walczak (red.), *Liczą się nauczyciele. Raport o stanie edukacji* (s.129–156). Warszawa: IBE.
- Hurst, B., & Reding, G. (2009). *Professionalism in teaching* (3rd Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill/Prentice Hall.

- IFL. (2012). *Professionalism. Education and training practitioners across further education and skills*. London: Institute for Learning.
- Kaniowski, A.M. (2010). *Etyka i pedagogika. Etyczne aspekty pracy nauczyciela: Wyzwania dla profesjonalizmu nauczycielskiego*. W J.M. Michałak (red.), *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kurantowicz, E., Nizińska, A., Czubak-Koch, M., Helmich-Zgoda, A., Pietrus-Rajman, A., & Wrona, S. (2013). *Silver team czyli potęga doświadczenia. Innowacje w aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+*. Wrocław: Dobre Kadrzy, Centrum Badawczo-Szkoleniowe.
- Kwiatkowska, H. (2008). *Pedeutologia*. Warszawa: WAIp.
- Kwiatkowski, S.M. (2005). *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*. W S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy* (s. 40–50). Warszawa: IBE.
- Marczuk, M. (1986). *Nauczyciel dorosłych*. W: K. Wojciechowski (red.), *Encyklopedia oświaty i kultury dorosłych*. Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk – Łódź: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Marczuk, M. (1996). *Pracownicy i działacze oświaty dorosłych*. W T. Wujek (red.), *Wprowadzenie do andragogiki*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Mazurek, E., & Stępień, T. (2017). *Kompendium wiedzy koniecznej edukatora dorosłych*. Wrocław: Politechnika Wrocławska.
- MEN. (2019). Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2019 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli, (Dz.U. 2019 poz. 465).
- Michalak, J.M. (2010). *Profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*. W J.M. Michałak (red.), *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela* (s. 87–121). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Miles, K.H. (2009). *Rethinking school resources*. Arlington, VA: New American Schools.
- OECD. (2013). *Teaching and Learning International Survey TALIS 2013. Conceptual Framework*. Paris: OECD.
- Przybylska, E. (2013). Profesjonalizacja w edukacji dorosłych w kontekście europejskich ram kwalifikacji na przykładzie profilu facylitatora uczenia się dorosłych. *Edukacja Dorosłych*, 1, 55–65.
- Schön, D.A. (1983). *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action?* New York: Basic Books.

- Semków, J. (2002). Nauczyciel andragog wobec wyzwań cywilizacyjno-kulturowych współczesnego świata. W: W. Horyń, J. Maciejewski (red.), *Nauczyciel andragog we współczesnym świecie*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Szempruch, J. (2013). *Pedeutologia: Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Watkins, Ch. (2004). Feedback between teachers. W: S. Askew (red.), *Feedback for Learning* (s. 65–80). London and New York: Taylor & Francis e-Library.
- Witkowski, L. (2018). *Humanistyka stosowana. Wirtuozeria, pasje, inicjacje. Profesje społeczne versus ekologia kultury*. Kraków: Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.
- Zajac, D. (2012). Refleksja etyczna wokół relacji nauczyciel-wychowawca andragog a osoba dorosła. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 2, 99–105.