

Elżbieta Buchcic

Czynniki wpływające na jakość pracy nauczyciela

*Nauczyciel to ten, który nie włacza,
a wyzwala, nie ciągnie, a wznosi,
nie ugniata, a kształtuje, nie dyktuje, a uczy,
nie żąda, a zapytuje – ten przeżywa
z dziećmi wiele natchnionych chwil.*

J.W. Legowicz

Streszczenie

Ciągła troska o poprawę jakości i skuteczności oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych powoduje potrzebę analizy uwarunkowań tego procesu. Celem niniejszego opracowania jest prezentacja wybranych czynników wpływających na efektywność pracy wychowawców, w szczególności próba określenia wpływu osobowości oraz stylu prowadzenia zajęć na poziom jakości kształcenia uczniów. Rozważania zawarte w przygotowanym artykule opierają się na założeniu, że na poziom efektywności pracy pedagogów mają wpływ czynniki osobowościowe, uwarunkowania środowiskowe oraz jakość relacji interpersonalnych uczeń–nauczyciel.

Słowa kluczowe: efektywność; jakość kształcenia; jakość pracy nauczyciela; osobowość nauczyciela; relacje interpersonalne; zajęcia edukacyjne

Factors influencing the quality of a teacher's work

Abstract

The constant concern for the improvement of the quality and the effectiveness of teaching and upbringing interactions causes the need for the analysis of the conditions of such process. The purpose of the author was to present some factors influencing the effectiveness of teachers' work, and in particular to make an attempt to identify the impact of the personality and teaching style on the quality of education process. The ideas included in the prepared paper are based on the assumption that the effectiveness of teachers' work is influenced by personality factors, environmental conditions, and the quality of interpersonal relations between pupils and teachers.

Key words: effectiveness; the quality of education; quality of a teacher's work; teacher's personality; interpersonal relations; educational activities

Wstęp

Zawód nauczyciela jest szczególny i nie da się porównać z żadnym innym. Od kunsztu pedagoga i jego mądrości zależy droga życiowa wychowanków, ich rozwój umysłowy, charakter, postawa obywatelska, miejsce i rola w życiu, wreszcie szczęście osobiste. Dlatego tak duży nacisk kładzie się na ciągłe podwyższanie jakości pracy placówek oświatowych, ponieważ istnieje wiele czynników, które bezpośrednio i pośrednio wpływają na efektywność pracy pedagogów.

Człowiek i jego miejsce zatrudnienia współzależą od siebie. To, jak nauczyciel czuje się w pracy, jest uzależnione od tego, co go w niej spotyka, zarówno w sensie pozytywnym, jak i negatywnym. Z drugiej strony to, co każdy wnosi do pracy – osobowość, zaangażowanie, wiedzę i doświadczenie – przekłada się na jakość jego działalności, jak również na instytucję, w której jest zatrudniony. Jeśli praca wpływa ujemnie na dobrostan, zdrowie i funkcjonowanie wychowawcy, te negatywne konsekwencje wtórnie przełożą się na jej jakość i działalność całej placówki oświatowej, która go zatrudnia. Na podobne, z tą różnicą, że pozytywne mechanizmy, można liczyć wówczas, gdy przynoszą one odpowiednie materialne i pozamaterialne gratyfikacje oraz stanowią istotne źródło sensu życia. Nauczyciel, który tego doświadcza, zwykle lepiej pracuje na rzecz uczniów, efektywniej współdziała z innymi pracownikami czy rodzicami podopiecznych, a w rezultacie przyczynia się do sukcesu placówki oświatowej, w której jest zatrudniony.

Ciągła troska o poprawę jakości i skuteczności oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych powoduje potrzebę analizy uwarunkowań tego procesu. Zastanawiając się nad źródłami skuteczności pracy nauczyciela, najczęściej poruszany problem to jego przygotowanie merytoryczne i metodyczne. Główny nacisk zwykle kładziony jest na treści nauczania i sposoby ich przekazywania. Jak się powszechnie wydaje, niedostrzegana jest kwestia umiejętności społecznych pedagogów, zwłaszcza kontaktu z młodym i wciąż rozwijającym się człowiekiem. Z tego też powodu w tym opracowaniu podjęto próbę analizy wybranych czynników związanych z procesem kształcenia i wychowania, mających wpływ na efektywność nauczania.

Celem autorki niniejszej pracy była analiza wybranych czynników wpływających na efektywność pracy nauczycieli-wychowawców, a w szczególności próba określenia wpływu osobowości nauczyciela oraz stylu prowadzenia zajęć na poziom jakości kształcenia uczniów. Rozważania zawarte w pracy opierają się na założeniu, że na poziom efektywności pracy pedagogów mają wpływ czynniki osobowościowe, uwarunkowania środowiskowe oraz jakość relacji interpersonalnych uczeń-nauczyciel.

Pojęcie jakości pracy

Istnieje wiele definicji jakości. Jedna z najbardziej znanych, sformułowana przez E. Deminga, brzmi (za: Dzierzgowska, Wlazło, 1996: 6): „Jakość to jest to, co zadowala, a nawet zachwyca klienta”. Jednak budzi ona pewne zastrzeżenie: czy

wszystkich potencjalnych klientów zachwyca to samo? W przypadku pracy nauczyciela za klientów uważa się uczniów oraz ich rodziców. Nie każdego ucznia interesuje to samo. Jedni uczą się chętniej przedmiotów ścisłych, matematyczno-przyrodniczych, inni – humanistycznych, a są i tacy, którzy wszystkich przedmiotów uczą się niechętnie. Jeżeli nauczyciel znaczną uwagę kieruje na treści ekologiczne, to część uczniów może uważać, że na lekcji częściej powinny być poruszane tematy z zakresu fizjologii człowieka, lub treści związane z problematyką bioetyczną. Jeżeli w pobliżu jest tylko jedna szkoła, to część rodziców może chcieć, żeby miała ona charakter sportowy, inni woleliby rozszerzony program języków obcych, a jeszcze inni – rozbudowany program ekologiczny, informatyczny itp. Mamy także i inną definicję E. Deminga (za: Dzierzgowska, 2000: 9): „Jakość to sposób myślenia, który powoduje, że stosuje się i bez przerwy poszukuje najlepszych rozwiązań”. Budowanie jakości zależy przede wszystkim od samych nauczycieli. Interpretowane jest często jako systematyczne podnoszenie wyników sprawdzianów i egzaminów zewnętrznych, wyposażenie uczniów w podstawowe umiejętności kluczowe, niezbędne do samodzielnego uczenia się.

Budowanie jakości to między innymi:

- spełnianie opisanych i przyjętych standardów,
- dostosowanie edukacji do zmieniającej się rzeczywistości odpowiadającej na potrzeby i oczekiwania uczniów,
- ciągłe doskonalenie się nauczycieli,
- stawianie wysokich kryteriów oceny efektywności działań placówki oświatowej,
- wysoka jakość prowadzonego i pełnionego nadzoru pedagogicznego.

Jakość pracy jest ściśle powiązana z pojęciami jakości produktu oraz jakości życia. „Człowiek, który rozumie w sposób racjonalny stara się podnosić jakość i produktywność swojej pracy, ponieważ w ten sposób może podnieść jakość życia. Zmniejsza zatem nakłady niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych celów i stara się poprawić warunki, w których praca jest wykonywana” (Wawak, 2001: 7).

Podsumowując rozważania o definicji jakości pracy, musimy uznać, iż terminy wykorzystujące tylko jeden punkt widzenia mają ograniczone zastosowanie. Próba stworzenia pojęcia uniwersalnego (jeżeli to możliwe) powinna uwzględniać wszystkie istotne aspekty. Byłaby ona jednak wówczas zbyt rozwinięta, a przez to niewygodna w praktycznym wykorzystaniu.

Czynniki psychologiczne a efektywność pracy nauczycieli

W każdym środowisku pracy można znaleźć takie czynniki, które są źle tolerowane przez pracowników, i takie, które poprawiają im samopoczucie, sprawiają, że pracownik rozwija się w sensie zawodowym i osobistym, doświadcza zadowolenia i dumy z własnych osiągnięć. Psychospołeczne cechy pracy mogą również wpływać na zdrowie. Do pozytywnego potencjału środowiska pracy zalicza się m.in. wsparcie społeczne, poczucie sprawiedliwości, zrównoważenie wysiłków pracownika z nagrodami, jakie oferuje praca, ergonomiczne i estetyczne warunki.

Dobrostan psychiczny nauczycieli bezpośrednio związany jest z tym, jaka jest jakość ich pracy na rzecz uczniów i całej społeczności lokalnej, w której działają. Nawet najlepiej przygotowany merytorycznie nauczyciel będzie gorzej uczył i wychowywał, jeśli jego funkcjonowanie w pracy nie będzie optymalne. Co więcej, ten, który przeżywa poważne problemy natury psychologicznej, może wręcz negatywnie oddziaływać na swoich podopiecznych, np. budować dysfunkcjonalne relacje ze swoimi uczniami, stosując wobec nich działania agresywne. Z drugiej strony, zaangażowany, oddany swojej pracy nauczyciel, może pracować bardzo efektywnie i odnosić spore sukcesy nawet wtedy, kiedy pracuje w trudnym społecznie środowisku, pełnym problemów związanych z takimi zjawiskami, jak ubóstwo czy przestępczość (Pyżalski, 2010: 47).

Czynniki psychologiczne wpływają na:

- bezpośrednią motywację do pracy,
- satysfakcję z otrzymywanego wynagrodzenia,
- odczuwany prestiż z wykonywania zawodu nauczyciela.

Rola motywacji w kształtowaniu jakości pracy nauczyciela

Motywacja nauczyciela to klucz do efektywności nauczania. Od motywacji działania w głównej mierze zależy osiągnięcie znaczących rezultatów.

Jest jednym z głównych elementów decydujących o efektywności działania każdego człowieka. Można nazwać ją pewnym stymulatorem, rodzącym w każdym z nas potrzebę wykonania określonego zadania. Daje ona siłę do działania oraz decyduje o wytrwałości i intensywności wysiłków, do jakich zdolna jest każda osoba, by zrealizować swe zamierzenia. Motywacja odgrywa bardzo ważną rolę w działalności każdej instytucji. Jest to można by rzec „siła napędowa” pracowników, dzięki której zaspokajane są nie tylko ich podstawowe potrzeby, ale również stanowi dla nich motyw do działania, co przekłada się na wyniki pracy (Dejnaka, 2003: 133–134).

Bardzo ważne jest utrzymanie własnej motywacji na wysokim poziomie. Jeśli sami nie będziemy pełni entuzjazmu, nie uda się „przełać” tego entuzjazmu na innych. Jeżeli nie wierzymy w powodzenie danej akcji, nie możemy przekonać innych, aby uwierzyli. Aby być dobrym inspiratorem, powinno się poszerzać swoją wiedzę, nawiązywać kontakty z innymi ludźmi uważanymi za dobrych inspiratorów. Poza tym należy dokładnie analizować wszelkie pomysły, pracować nad ich udoskonaleniem i unikać podejmowania nieprzemyślanych decyzji. Warto również wyrobić w sobie odporność na krytykę, gdyż nigdy nie uda się zadowolić wszystkich. Obiektywna i sprawiedliwa ocena sprawia nauczycielowi wiele satysfakcji, ukazuje mu mocne i słabe strony jego pracy, prowadzi do wzmocnienia tego, co dobre, a eliminowania tego, co złe. W konsekwencji ocena motywuje do rozwoju zawodowego pedagoga i wzrostu efektywności jego pracy.

Warunkiem uczestnictwa w tworzeniu jakości jest to, aby nauczyciel potrafił ukazywać satysfakcję z własnych osiągnięć, mówić o nich, demonstrować je. Na jakość wpływa wzajemna uprzejmość, partnerstwo, szacunek tych, którzy ją tworzą.

Umiejętnością wychowawcy jest to, w jaki sposób potrafi i czy potrafi wzbudzić u uczniów ochotę zdobywania wiedzy oraz uzyskiwania lepszej sprawności. W budowaniu jakości pracy szkoły istotne jest to, czy nauczyciel umie zadbać o poczucie bezpieczeństwa, czy potrafi wytworzyć atmosferę partnerstwa i dialogu, która będzie sprzyjać wysokiej jakości pracy oraz czy będzie w stanie wykorzystać zdobyte umiejętności, „sprzedać” swe zdolności i stosować jak najefektywniej różnorodne metody pracy.

Poziom satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia oraz prestiż zawodowy nauczyciela

Wysokość wynagrodzenia może być istotnym czynnikiem motywującym do efektywnej pracy.

Analiza relacji pomiędzy wysokością wynagrodzenia (wraz z dodatkami) a jakością kształcenia, dokonana na podstawie obowiązkowych sprawdzianów i egzaminów, ukazała pozytywny związek (najwyższy w miastach powiatowych, a najmniejszy w gminach wiejskich). Być może świadczy to o tym, że za wyższą pensję szkoły (zwłaszcza w miastach) mogą zatrudnić lepszych specjalistów albo, że wyższe zarobki w większym stopniu motywują do pracy (Pawlak, 2005: 11–12).

Wykonywanie zawodu, który cieszy się dużym prestiżem społecznym, sprzyja z jednej strony dobremu samopoczuciu i dowartościowuje osobę pracującą w takim zawodzie, z drugiej zaś powoduje powstanie swoistej presji społecznej, czyli rozpowszechnionego w środowisku społecznym oczekiwania, że osoba wykonująca prestiżowy zawód będzie zachowywać się w „odpowiedni sposób”.

Osobowość nauczyciela

Czynnik osobowy odgrywa dużą rolę w procesie edukacyjnym, determinuje efektywność procesu nauczania i wychowywania, decyduje o relacjach interpersonalnych uczeń–nauczyciel, co w dużym stopniu oddziałuje na jakość pracy pedagogów. Zrozumienie roli czynnika osobowego w pracy pedagogicznej skłania nauczyciela do zainteresowania się własną osobowością.

Na układ właściwości osobowych nauczyciela składają się zintegrowane składniki–właściwości: światopogląd, zainteresowania, motywacje, zdolności, inteligencja, mechanizmy temperamentalne, charakterologiczne i samoregulujące. Wszystkie one uczestniczą w procesach interakcji, tworzą różnorodną i otwartą sieć relacji między nauczycielami i uczniami, ale też pomiędzy nauczycielami i rodzicami oraz środowiskiem lokalnym, nauczycielami a dyrektorem i nadzorem pedagogicznym. Współczesna szkoła wymaga od nauczyciela osobowości bogatej, wszechstronnie rozwiniętej, twórczej, bowiem tylko taka osobowość może mieć pozytywny wpływ na ucznia. W procesie dydaktyczno-wychowawczym wzór osoby odgrywa istotną rolę, ma siłę przyciągającą i motywacyjną. Jeżeli wzorzec nauczyciela będzie twórczy, konstruktywny, uwzględniający najwyższą wartość,

jaką jest dobro dziecka, a przy tym będzie wyraziście i jasno sprecyzowany, to wówczas droga prowadząca ku realizacji tej wartości będzie łatwiejsza (Banach, 1995: 10).

Nauczyciel jest osobą, która ma ogromny wpływ na drugiego człowieka i dlatego musi być wrażliwy na siebie i na innych, umieć współpracować, rozumieć dziecko i to, jak ono postrzega świat. Uczniowie chcą widzieć w wychowawcy to, co najlepsze. Cała gama pozytywnych cech – kultura zachowania, kultura języka, serdeczność, sprawiedliwość oceniania i w załatwianiu spraw, umiejętność rozwiązywania konfliktów – musi być wkomponowana w osobowość nauczyciela-wychowawcy, by mógł spełniać właściwie swoje posłannictwo.

Nauczyciel nieustannie powinien się doskonalić. Nie może zatrzymać się w miejscu, ale musi dbać o swój rozwój, musi nad sobą pracować. „Autorytet nauczyciela umacniają wysokie kwalifikacje moralne, zainteresowanie uczniem i rozumienie jego potrzeb, okazywana życzliwość, ogólne doświadczenie, mądrość życia oraz zrównoważenie emocjonalne” (Włodarski, 1994: 459).

Jedną z właściwości pedagoga pragnącego przekazać młodzieży rzetelne podstawy wiedzy powinno być dobre przygotowanie do wykonywanego zawodu.

Dobry nauczyciel jest zatroskany o rozwój podmiotu poprzez oddziaływanie dydaktyczno-wychowawcze, respektując przy tym podmiotowość każdej osoby. Zainteresowanie to przejawia się w chętnym przebywaniu z dziećmi i młodzieżą, w dążeniu do nawiązywania z nimi różnorodnych kontaktów. Jest to komunikacja, w której nauczyciel znajduje zadowolenie. Ważnymi w pracy i mogącymi mieć pozytywny wpływ na wyniki uczniów są: empatia, akceptacja, szacunek i autentyczność (Łąguna, Gałkowska, 1994: 73–75).

Współczesnego nauczyciela, obok gruntownej i rzetelnej wiedzy, którą powinien nieustannie aktualizować oraz umiejętności metodycznych, powinny charakteryzować trzy podstawowe cechy osobowościowe:

- miłość do drugiego człowieka,
- łatwość nawiązywania kontaktów,
- wyobraźnia.

Można zreasumować, iż każdy nauczyciel posiada talent pedagogiczny (w różnym stopniu), ale sukces pedagogiczny osiągnie tylko ten, który w sposób świadomy w wysokim stopniu poznał (i ciągle kształtuje) własną osobowość, a także posiada wysoki poziom wiedzy o świecie.

Stres związany z pracą nauczyciela i wypalenie zawodowe

Człowiek w pracy przeżywa różne napięcia emocjonalne, które wywołują zarówno zwiększoną chęć do jej wykonywania, jak i spadek zainteresowania. Przyczyniają się one do wzrostu czynników powodujących stres, a w rezultacie prowadzą do niezadowolenia z wykonywanego zawodu, chronicznego zmęczenia, a w skrajnych przypadkach do wyczerpania psychicznego. Stres może być bardzo groźnym zjawiskiem, niszczącym nie tylko pozytywne stosunki interpersonalne

istniejące między ludźmi, lecz i ich zaangażowanie, sprawne działanie w zakładzie, a więc także ograniczającym sprawność, efektywność jego funkcjonowania. Te negatywne skutki dotyczą przede wszystkim osoby zajmujące się wykonywaniem tzw. zawodów społecznych, a więc związanych z kontaktami z ludźmi. Do tej grupy zawodowej należą niewątpliwie nauczyciele. Wykonywanie tego zawodu jest absorbujące psychicznie, wyczerpujące i stresujące. Aspekty te w konsekwencji wpływają na jakość pracy, czyli na wychowanie i nauczanie młodego pokolenia.

Wśród konsekwencji tych obciążeń coraz częściej wymienia się tzw. wypalenie zawodowe. Tucholska (2003) uważa, iż „[...] wypalenie zawodowe oznacza zespół objawów, na które składają się ściśle ze sobą powiązane:

- wyczerpanie emocjonalne,
- depersonalizacja,
- zmniejszenie zadowolenia z osiągnięć zawodowych”.

Wypalenie zawodowe, którego doświadcza wiele osób, jest więc efektem chronicznego emocjonalnego przeciążenia. Konsekwencją wypalenia jest wycofanie psychiczne i brak satysfakcji z wykonywanej pracy, co łączy się z obniżeniem jakości powierzonych zadań oraz z absencją. Ponadto następuje zmniejszenie chęci do współpracy w zespole pracowniczym i wzrasta tendencja do rezygnacji. Nauczyciel nie powinien okazywać przed uczniami swego niezadowolenia, być rozdrażnionym i nieżyczliwym w wyniku trudnej sytuacji, ponieważ zna metody i sposoby walki ze stresem.

A.M. Pines (2000) stoi na stanowisku, iż „osoby, które pracują w obciążających zawodach, lecz mają poczucie, że ich praca jest sensowna, a one same są potrzebne drugiemu człowiekowi, mogą być odporne na działania obciążeń psychospołecznych”. W przypadku pracy nauczyciela w specyfikę zawodu są wpisane sytuacje, kiedy pomimo znacznego nakładu pracy nie odniesie on sukcesów dydaktycznych czy wychowawczych. Łatwo wtedy o poczucie, że zaangażowanie i energia, które wkłada w pracę, nie mają sensu i nie prowadzą do żadnych indywidualnych czy społecznych korzyści. O stopniu narażenia pedagoga na wypalenie zawodowe bez wątplenia decyduje jego własna postawa wobec powierzonych mu zadań oraz umiejętność radzenia sobie z chronicznym stresem, którego dostarcza praca.

Warunki lokalowe i wyposażenie pracowni

Każda zbiurokratyzowana działalność, by była efektywna, wymaga odpowiednich warunków do pracy. Podstawowym wymogiem materialnym są w tym względzie warunki lokalowe oraz liczba i jakość sprzętu biurowego. Trudno sobie wyobrazić efektywną pracę w skrajnie złych warunkach lokalowych oraz przy brakach, bądź niskiej jakości podstawowego sprzętu.

Ważnym zadaniem jest poprawa warunków pracy nauczycieli, szczególnie zatrudnionych na obszarach „trudnych”, ubogich, oddalonych od metropolii lub położonych w centrach dużych miast. Zapewnienie im korzystnych warunków pracy pozwala na

utrzymanie kadry w zawodzie. Wskazuje się również, że wynagrodzenie nauczycieli nie powinno odbiegać od uposażenia pracowników innych kategorii, o porównywalnych kompetencjach (Delors, 1998: 155).

Nauczyciele powinni podejmować działalność na terenie szkoły i klasy, aby stworzyć optymalne warunki do zaspokojenia potrzeb ucznia.

Relacje ze współpracownikami

Na efektywność pracy mają wpływ także czynniki, których występowanie trudno jest zauważyć, a czasami nawet zauważone nie są uwzględniane. Pedagog nie pracuje sam – otaczają go współpracownicy oraz osoby zarządzające placówką. Mogą oni stanowić dla niego źródło wsparcia, jak również oddziaływać negatywnie, przyczyniając się do zwiększenia poziomu obciążeń zawodowych.

Na jakość pracy wpływają przede wszystkim wzajemne stosunki między pracownikami. Nieporozumienia, wytykanie błędów, brak życzliwości, utarczki słowne zmniejszają sprawność i wydajność pracy, stresując przy tym i męcząc praktycznie całe środowisko zawodowe. Nie należy tu podkreślać potknięć i niedociągnięć podwładnych. Aby jakość pracy była jak najlepsza, kompetencje i odpowiedzialność nauczyciela powinny być ściśle określone, a wszelkie zmiany należy przeprowadzać za wyraźną zgodą wszystkich zainteresowanych. Spory i różnice zdań między podwładnymi nie powinny być bagatelizowane, gdyż niezadowolone prowadzą do trwałych rozdzwieków i w efekcie obniżają jakość pracy. Wszelkie awanse, zmiany wynagrodzenia czy czynności dyscyplinarne powinny być zawsze odzwierciedleniem efektów pracy podwładnych.

Zbigniew Radwan (1997) uważa, że

z sukcesem przeprowadzonego działania można liczyć się w takiej szkole, w której rada pedagogiczna wykazuje postawę gotowości psychicznej do podjęcia trudnej długoplanej zespołowej pracy na rzecz samodoskonalenia siebie i własnej instytucji. Gotowość ta jest większa wszędzie tam, gdzie:

- ceni się otwartość w komunikowaniu się ludzi między sobą,
- stwierdzono przy różnych okazjach możliwość występowania pewnych już umiejętności zespołowego działania,
- dążność do współpracy znajduje uznanie i poparcie u większości członków Rady Pedagogicznej.

Reasumując, można stwierdzić, że przeciążeniu pracą „sprzyja” nie tylko realizowanie obowiązków zawodowych, lecz także relacje w instytucji, którą jest szkoła.

Współpraca nauczyciela z innymi instytucjami

W otoczeniu szkoły istnieją i działają różne instytucje, organizacje, osoby mające wpływ na działanie placówki. Głównym inicjatorem współpracy z nimi powinien

być nauczyciel, który „kształtuje korzystne relacje z kolegami w szkole, z rodzicami i różnymi instytucjami i podmiotami szerokiej społeczności dla wspierania uczenia się młodzieży” (Kwieciński, 2000). Współdziałanie wychowawców, nauczycieli z rodzicami i opiekunami dzieci jest jednym z istotnych czynników prawidłowego funkcjonowania szkoły. Warunkuje harmonijny rozwój dzieci, wpływa zarówno na ich postępy w nauce, jak i w zachowaniu. Daje również szansę ciągłego doskonalenia się nauczycieli i rodziców jako wychowawców odpowiedzialnych za wielostronny rozwój dzieci.

Pełna realizacja zadań wychowawczych wymaga współpracy i współdziałania z wieloma instytucjami znajdującymi się w środowisku lokalnym, a więc:

- ze służbą zdrowia (Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną, ośrodkiem zdrowia, pogotowiem ratunkowym),
- z instytucjami wychowawczymi (domem dziecka, poradnią wychowawczo-zawodową, domem kultury),
- zakładami pracy, a szczególnie z zakładem opiekuńczym,
- z organizacjami młodzieżowymi,
- z organizacjami społecznymi działającymi w środowisku,
- z organami porządku publicznego.

Institucje te pomagają nauczycielom w zdobywaniu nowego doświadczenia w zakresie metod i form prowadzenia zajęć, pogłębianiu warsztatu pracy oraz uzyskaniu ogromnej satysfakcji z prowadzonych działań, które podnoszą motywację do dalszego rozwoju w tym kierunku.

Relacje nauczyciel–uczeń

Prawidłowe kontakty uczeń–nauczyciel stanowią istotę pracy wychowawcy. Umiejętność ich nawiązywania jest jakby pierwotna w stosunku do tego, jaką wiedzę pedagog może przekazać oraz jakimi metodami, ponieważ jest warunkiem efektywności procesu nauczania. Ważne jest wcześniejsze nawiązanie wzajemnych pozytywnych relacji. Od umiejętności interpersonalnych nauczyciela, jego zdolności w inicjowaniu i kształtowaniu relacji zależy w dużym stopniu przebieg procesu nauczania, a w jeszcze większym stopniu wychowania, co przekłada się na jakość jego pracy.

Współpraca w procesie pedagogicznym powinna być oparta na zasadzie dialogu. Bardziej skuteczna jest swobodna obserwacja zabawnych, nierzadko humorystycznych sytuacji między nauczycielem a uczniem. Umiejętność działania w zespole, zarówno ze strony pedagoga, jak i wychowanków, ma wpływ na to, jak uczniowie oceniają swoje myślenie, jak zadają ważne dla nich pytania.

J. Kujawski (1998) uważa, że „współdziałanie nauczyciela z uczniami prowadzi do partnerstwa, które ujawnia się w:

- propozycjach uczniów dotyczących tematów i celów lekcji oraz tematów zadań domowych,
- propozycjach przebiegu lekcji,

- wspólnym ustaleniu kryterium oceniania,
- wspólnym planowaniu dalszej pracy na lekcjach”.

W literaturze poświęconej efektywności pracy nauczyciela za mało uwagi przywiązuje się do kwestii umiejętności interpersonalnych nauczycieli, umiejętności nawiązywania oraz rozwijania kontaktów nauczyciela z młodym i wciąż rozwijającym się człowiekiem.

Nauczyciel jako nadawca informacji powinien być przede wszystkim wiarygodny.

Nadawca wiarygodny to taki, którego odbiorca–uczeń spostrzeżga jako kompetentnego w dziedzinie, której dotyczy dany przekaz, jako człowieka, który umie przekazywać treści związane z daną kwestią, między innymi posługuje się językiem wskazującym na wysoki poziom kompetencji i wreszcie, którego intencje są spostrzegane pozytywnie. Intencje nadawcy są wtedy pozytywnie oceniane przez odbiorcę, gdy spostrzeżga on, że nadawca chce mu przyjść z pomocą, a nie uzyskać przez przekonanie odbiorcy jakiejś własnej korzyści. Nauczyciele są w pewnym zakresie nadawcami kształtującymi i zmieniającymi postawy swoich uczniów (Włodarski, 1994).

Wymagania wpisane w zawód nauczyciela wiążą się nie tylko z nauczaniem, wychowaniem i opieką nad uczniami, ale przede wszystkim koniecznością intensywnych, bliskich kontaktów z uczniami (zarówno dziećmi, jak i młodzieżą). Współpraca z wychowankami jest wyzwaniem, którego nie sposób uniknąć.

Inne czynniki wpływające na jakość pracy nauczycieli

Istnieje jeszcze wiele czynników oddziaływujących na efektywność wykonywanej przez nauczycieli pracy. Poza czynnikami psychologicznymi i organizacyjnymi, duży wpływ mają na nią także wykształcenie i kompetencje przyszłych nauczycieli.

Jedną z właściwości nauczyciela, pragnącego przekazać młodzieży rzetelne podstawy wiedzy, powinno być dobre przygotowanie merytoryczne do wykonywanego zawodu. Tylko ten nauczyciel może nauczyć biologii, fizyki, historii czy chemii, który ma dobrze opanowaną wiedzę z zakresu tych nauk i umie przekazać uczniom wiadomości z danego przedmiotu nauczania. Tylko ten nauczyciel nauczy ucznia myśleć poprawnie i rozwiązywać złożone zadanie, który sam ma ugruntowaną umiejętność logicznego myślenia i umie takie zadania rozwiązywać. Przekazując wiadomości z danego przedmiotu nauczania, pedagog nie może popełniać błędów. Nie należy także udawać, że wszystko się wie, a wiadomości trzeba podawać uczniom w sposób wyczerpujący i na odpowiednim poziomie. Dobra znajomość przedmiotu nauczania wymaga ciągłego uzupełniania zasobu posiadanych wiadomości. Szkoła nie może operować wiedzą przestarzałą, powinna również śledzić postęp nauki. Dlatego też nauczyciel musi aktualizować wiedzę dawniej nabytą i konfrontować swoje wiadomości z aktualnym stanem wiedzy.

„Badania w wielu krajach wskazują, że nauczyciele czują się nieprzygotowani do zawodu przez formalny system kształcenia. Nieprzygotowanie dotyczy często

podstawowych czynności, takich jak: prowadzenie zebrań z rodzicami, utrzymanie dyscypliny w trakcie nauczania czy indywidualizacja pracy z uczniami” (Prucha, 2006: 327).

Zawód nauczyciela stawia wymagania, które nie zamykają się wyłącznie na przekazywaniu wiedzy. „W związku z tym optymalny model kształcenia nauczyciela przyszłości winien obejmować trzy zespoły składników: merytoryczno-motywacyjny, metodyczno-organizacyjny oraz społeczno-kulturowy” (Gaś, 2001: 33–34). Wybór zawodu nauczyciela powinien być przemyślany na podstawie szczegółowej analizy informacji na ten temat i krytycznej oceny swoich własnych możliwości. Od tego, czy jest to pedagog z tak zwanego powołania, zależy jakość przekazywanych wiadomości, w ogólnym znaczeniu jakości pracy szkoły. Wychowawca powinien ciągle kształcić swoje umiejętności, kompetencje, które powinny być odzwierciedleniem tego, w jakim stopniu potrafi on pogłębić zdolności do kierowania własnym rozwojem, do wyboru własnej drogi życiowej. Ciągłe podnoszenie swoich kompetencji, doskonalenie i doksztalcanie swego warsztatu pracy powinno stać się inspiracją do podejmowania nowych, bardziej wzbogaconych działań, co wpływa bezpośrednio na jakość pracy pedagogów.

Innym czynnikiem, mającym wpływ na poprawienie jakości pracy nauczycieli, jest również odpowiedni dobór metod i form nauczania.

Czynniki wpływające na osiągnięcie przez nauczycieli sukcesów pedagogicznych

Skuteczność i efektywność działań w każdej dziedzinie jest uwarunkowana wieloma czynnikami. Prawidłowe funkcjonowanie człowieka w instytucji publicznej, jaką jest szkoła, zależy od wielu elementów. Nauczyciel to zawód szczególnie ważny, gdyż wywiera istotny wpływ na młode pokolenie. Dlatego też istnieje wiele czynników oddziałujących na jakość wykonywanej przez pedagogów pracy.

Satysfakcja z wykonywanego zawodu zależy w dużym stopniu od samych nauczycieli, ale także od środowiska ich miejsca pracy. Istotną cechą dobrego wychowawcy powinno być stawianie sobie celów i wytrwałość w dążeniu do ich realizacji. Aby wykonywany zawód stał się źródłem satysfakcji, zarówno tej materialnej, jak i tej intelektualnej, należy uświadomić sobie, jak wiele jest czynników, od których zależy jakość jego wykonywania. Kluczem do tajemnicy sukcesów jest więc osoba wychowawcy – jego osobowość, umiejętności, dzięki którym potrafi on zbudować dobrą relację z wychowankiem.

Podsumowanie

Na poprawienie jakości pracy całej szkoły wpływa entuzjazm pedagoga w jego pracy edukacyjnej oraz podejmowanie działań innowacyjnych, proponowanie zmian w szkole, eksperymentowanie, uczestnictwo w analizie pojawiających się w szkole problemów wychowawczych, organizacyjnych, programowych i innych, podejmowanie działań pozalekcyjnych lub pozaszkolnych, współdziałanie z zespołem

nauczycieli, dyrektorem i rodzicami, upowszechnianie swych osiągnięć, pomaganie innym wychowawcom, którzy rozpoczęli pracę w zawodzie, dawanie przykładu „dobrej roboty” nauczycielskiej, staranność w pracy, ukierunkowanie na potrzeby uczniów oraz uzyskiwanie kolejnych stopni awansu zawodowego.

Cechą, którą nauczyciel powinien rozwijać, jest świadomość osobistych właściwości i możliwości. Pozwala to bowiem skutecznie radzić sobie w sytuacji wychowawczej. Jest również pierwszym krokiem w kierunku akceptacji samego siebie, swoich mocnych i słabych stron. Jedynie wtedy, gdy zaakceptujemy, uznamy za własne swoje reakcje, właściwości, przyznamy się przed sobą do swojej złości, agresji czy niechęci, pojawia się szansa na ich pokonanie, wypracowanie nowych sposobów zachowania. Potrzebna jest do tego oczywiście chęć rozwoju i doskonalenia siebie, której tak często nauczyciel wymaga od ucznia, zapominając czasem o tym, żeby w pierwszym wymagać od siebie. Akceptując siebie nie musimy uciekać się do przyjmowania masek, dostosowywania się do stereotypów narzucanych przez otoczenie. Będąc świadomymi swoich zachowań, możemy również przyznać się do popełnionych błędów, gdyż nie godzi to w poczucie naszej własnej wartości, nie rozbija wypracowanego, często wyidealizowanego obrazu siebie (Łąguna, Gałkowska, 1994: 74).

Postawa pedagoga ma duży wpływ na wychowanie młodego człowieka, czyniąc tym samym szkołę przyjazną procesowi wychowawczemu.

Efekty działalności dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli są uwarunkowane poprzez umiejętności społeczne pedagogów. Carl R. Rogers (za: Kościelniak, 2004: 25–26) sprowadza to do „trzech podstawowych zasad:

- autentyzm (kongruencja) – staram się być tym, kim jestem,
- akceptacja – pozwalam ci być takim, jakim jesteś i jakim chcesz być,
- empatyczne rozumienie (współodczuwanie) – otwieram się na twoje uczucia i odczuwam wraz z tobą”.

Nauczyciel świadomy swojego powołania i sensu tego, co robi, sam ma decydujący wpływ na owe najistotniejsze czynniki sukcesu, rozwój swojej osobowości i kształtowanie relacji z wychowankami. Jeśli w tych dwóch dziedzinach uda mu się osiągnąć powodzenie to będzie mógł on śmiało mówić o tym, że w swej pracy pedagogicznej odniósł sukces.

Wnioski

Należy pamiętać, że podnoszenie jakości, szczególnie jakości pracy szkoły, nie jest działaniem jednorazowym, gdyż wymaga wiele czasu i zaangażowania ludzi odpowiedzialnych za ten proces. Można więc stwierdzić, że poprawa jakości pracy szkoły polega na prowadzeniu systematycznych działań, które prowadzą do rozwoju na poziomie szkoły, zespołu nauczycieli i jednostek (nauczycieli i uczniów) w zakresie określania celów, planowania, kultury i klimatu, kierowania i organizacji, procesów nauczania i uczenia się. Najważniejszym dowodem pracy szkoły jest sukces ucznia, osiągany na miarę jego indywidualnych możliwości. O jakości pracy szkoły decyduje bowiem efekt końcowy jej pracy – uczeń. Należy zatem pamiętać,

aby szkoła dostarczała swoim wychowankom ciekawych i pozytywnych wrażeń, doświadczeń np. poprzez koła zainteresowań, ciekawe imprezy, wycieczki szkolne, a także partnerskie układy z nauczycielami.

Na koniec należy również dodać, że ciągły rozwój placówki edukacyjnej i doskonalenie jakości jej pracy zapewnia nadzór pedagogiczny, który zmierza także do zaspokojenia potrzeb dzieci, rodziców i nauczycieli. Sprawny i skuteczny nadzór pedagogiczny, sprawowany przez dyrektora placówki sprzyja podwyższeniu jakości jej pracy. Dyrektor organizuje wewnętrzne mierzenie jakości pracy takiej placówki, jej rozwoju, co stanowi istotę nadzoru.

Literatura / References

- Banach, Cz. (1995). Cechy osobowościowe nauczycieli. *Nowa Szkoła*, 3, 10.
- Dejnaka, A. (2003). *Zasoby ludzkie. Planowanie i zarządzanie*. Gliwice: Wyd. Helion, 133–134.
- Delors, J. (1998). *Edukacja: jest w niej ukryty skarb*. Warszawa: Wyd. UNESCO.
- Dzierzgowska, I. (2000). *Mierzenie jakości pracy szkoły podstawowej*. Warszawa: Wyd. CODN.
- Dzierzgowska, I., Wlazło, S. (1996). *Mierzenie jakości pracy szkoły*. Radom: Program TERM.
- Gaś, Z.B. (2001). *Doskonalący się nauczyciel: Psychologiczna analiza rozwoju profesjonalnego nauczycieli*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, 33–34.
- Kościelniak, M. (2004). *Zrozumieć Rogersa. Studium koncepcji pedagogicznych Carla R. Rogersa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kujawiński, J. (1998). *Współdziałanie partnerskie w szkole uczniów z nauczycielami i uczniów ze sobą*. Poznań: Wyd. Eruditus.
- Kwieciński, Z. (2000). *Tropy – ślady – próby. Studia i szkice z pedagogiki pogranicza*. Toruń: Wyd. Edytor.
- Łaguna, M., Gałkowska, A. (1994). Umiejętności społeczne i ich znaczenie w pracy nauczyciela. W: A. Gała (red.), *Wybrane zagadnienie z psychologii wychowawczej*. Wrocław: Wydawnictwo św. Antoniego.
- Pawlak, R. (2005). Dylematy polityki edukacyjnej wobec nauczycieli. *Polityka Społeczna*, 10.
- Pines, A.M. (2000). Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Prucha, J. (2006). Pedeutologia. W: B. Śliwerski (red.), *Pedagogika. T. 2: Pedagogika wobec edukacji, polityki oświatowej i badań naukowych*. Gdańsk: Wyd. GWP.
- Pyżalski, J. (2010). Jakie działania można podejmować, by ograniczyć stres zawodowy nauczycieli? W: J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Radwan, Z. (1997). *Rozwój organizacyjny szkoły. Antologia 3*. Warszawa–Radom: Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji.
- Tucholska, S. (2003). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*. Lublin: Wyd. KUL.
- Wawak, T. (2001). Zarządzanie a jakość pracy i życia. W: T. Wawak (red.), *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie Europie*. T. 4. Kraków: Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej.
- Włodarski, Z. (1994). Pożądane cechy nauczyciela i związane z nimi interakcje. W: M. Przetacznik-Gierowska, Z. Włodarski (red.), *Psychologia wychowawcza*. T. 1. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.

Notka biograficzna o autorze: Dr Elżbieta Buchcic jest zatrudniona jako adiunkt w Zakładzie Zoologii i Dydaktyki Biologii w Instytucie Biologii Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

Biographical note of the author: Elżbieta Buchcic, PhD, is employed as an assistant professor at the Department of Zoology and Biological Didactics in the Institute of Biology at Jan Kochanowski University.

Elżbieta Buchcic
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach
Instytut Biologii, Zakład Zoologii i Dydaktyki Biologii
ul. Świętokrzyska 15, 25-406 Kielce
email: ebuchcic2@wp.pl