

Мовні вправи сприяють готовності до граматично правильного говоріння й письма, але не формують мовленнєву діяльність, тому необхідне введення таких вправ у практику навчання дітей, щоб, за М. Вашуленком, граматичні вміння змогли перерости у відповідну навичку [1, 171]. Постає потреба в розробленні такої системи вправ, яка б забезпечувала реалізацію завдань змістової лінії «Досліджуємо мовні явища» в повному обсязі. А це означає забезпечення оптимального кількісного співвідношення вправ аналітичного й синтетичного характеру, зокрема включення творчих (мовленнєвих) вправ, підпорядкованих формуванню здібності ефективно послуговуватися мовними знаннями в усіх мовленнєвих ситуаціях.

Отже, система роботи над вивченням граматичного матеріалу має бути цілеспрямованим процесом, який передбачає певну послідовність ознайомлення учнів із смисловим значенням і граматичними ознаками кожної з частини мови, а також формування навичок точного виживання їхніх репрезентантів у мовленні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вашуленко М.С. Методика навчання інтегрованого курсу «Українська мова» у 1–2 класах закладів загальної середньої освіти на засадах компетентнісного підходу: навч. метод. посіб. Київ: Видавничий дім «Освіта», 2019. 192 с.

2. Державний стандарт початкової загальної освіти URL: <http://dano.dp.ua/attachments/article/.pdf>.

3. Круль Л., Недільський С. Особливості організації мовно-літературної освіти молодших школярів в умовах НУШ. *Освітній простір України*. 2019. Т. 17. С. 338–346. URL: <https://journals.pnu.edu.ua/index.php/esu/article/view/3574/4103>.

4. Типова освітня програма, розроблена під керівництвом Савченко О.Я. 159 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/programy-1-4-klas/2019/11/3-4-dodatki.pdf>.

5. Типова освітня програма початкової освіти. Цикл І (1–2 класи), розроблена під керівництвом Шияна Р.Б. URL: <https://vberz-osvita.gov.ua/news/11-30-00-08-04-2018>.

6. Фігурна Я.В. Формування в молодших школярів навичок використання виразних можливостей іменників і прикметників як засобу реалізації змістової лінії «Досліджуємо мовні явища». URL: <http://elibrary.kdpu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/4026>

7. Шевчук Т., Ткачук О. Реалізація змістової лінії «Досліджуємо мовні явища» у процесі вивчення розділу «Будова слова» в початковій школі. *Acta Paedagogica Volynienses*, (4). С. 131–138. <https://doi.org/10.32782/apv/2021.4.20>.

Ewa ZIMNY
(Oświęcim, Polska)

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA NAUCZYCIELI PRZEDSZKOLI JAKO PRZEDMIOT BADAŃ PEDEUTOLOGICZNYCH

Problematyka aktywności i rozwoju zawodowego nauczycieli na przestrzeni ostatnich lat nabiera coraz wyższej rangi w obliczu transformacji i konfliktów społecznych i

międzynarodowych. Wyższy stopień awansu zawodowego nauczycieli powinien z założenia owocować wyższymi efektami ich pracy. Badania edukacyjne dowodzą, że nie zawsze nauczyciele łączą wyższy stopień awansu zawodowego nauczycieli z wyższą jakościowo pracą dydaktyczno-wychowawczą. Zmieniający się kształt oświaty, powoduje potrzebę zmiany u nauczycieli kompetencji pedagogicznych oraz synergicznego spojrzania na edukację dzieci i ich nauczycieli.

Reforma systemu edukacji wpłynęła na zmianę sylwetki zawodowej nauczycieli. Wymusiła ona dynamikę w ich pracy nad własnym rozwojem i doskonaleniem, choć wiadomym jest, że każdy z nich powinien rozwijać się ciągle i skutecznie [20, 109]. Modernizacja edukacji nauczycielskiej jest integralną i szczególnie ważną częścią reformy edukacji. Nauczyciele nie tylko uczestniczą w procesie przemian edukacyjnych, ale przede wszystkim są bezpośrednimi realizatorami założeń reformy. To właśnie przed nauczycielami postawiono nowe i trudne zadania, których wykonanie wymaga dużych umiejętności zawodowych, chęci doskonalenia, zaangażowania emocjonalnego, jak i zmian w dotychczasowym sposobie myślenia i działania [5, 109]. Wynikają one z podnoszenia kwalifikacji i przechodzenia przez cztery etapy rozwoju zawodowego takich jak: inicjacji, naśladownictwa, innowacji, mistrzostwa zawodowego [23, 191].

Rozwój nauczycieli zależy od wielu czynników, zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych, ale i czasami zupełnie niezależnych. Rozwój ten można określić jako pozytywne zmiany jakości poziomu edukacyjnych kompetencji nauczycieli oraz ich cech osobowości [8, 77–88] i sylwetki, uwidaczniające się w postaci konkretnych osiągnięć edukacyjnych. Pojęcie «rozwój zawodowy» jest często stosowane zamiennie z pojęciem «kariera zawodowa» (...). Nie są to jednak pojęcia tożsame. Rozwój zawodowy jest oparty na cechach osobowych jednostki, jest więc drogą rozwoju jednostki od etapu przedzawodowego, w którym dominuje wychowanie przez pracę, poprzez etap kształcenia zawodowego, aż do etapu kształcenia ustawicznego. Można więc powiedzieć, że jest to proces dorastania jednostki do zadań zawodowych. Natomiast «kariera zawodowa związana jest z osiąganiem kolejnych pozycji w strukturze zawodowej, w przypadku nauczycieli tzw. szczebli awansu zawodowego. Jest to proces, którego podstawą jest rozwój zawodowy» [24, 400]. Zawód nauczyciela należy do tych profesji, w której nie da się określić finalnej postaci kwalifikacji, a rozwój wpisuje się w zawód i jest jego stałą cech [7, 205].

Przystępując do badań założyliśmy, że rozwój zawodowy nauczycieli przedszkoli pociąga za sobą na zasadzie sprzężenia zwrotnego wywołanie aktywności dzieci w kontekście podstawy programowej przy zastosowaniu określonych treści i obudowy metodycznej zajęć. W sposób bezpośredni może przyczyniać się do wzrostu kompetencji dzieci uczęszczających na zajęcia organizowane przez nauczycieli w przedszkolu oraz poza nim. Awans zawodowy daje nam niepowtarzalną możliwość zyskania nowych kwalifikacji zawodowych [21, 125–140], asygnuje ogrom doświadczeń, sprzyja, wzrastaniu poczucia nauczycielskiej wartości – gdyż im więcej przecież wiemy, tym czujemy się pewniej. Umiemy opisywać swoje działania, umiemy dzielić się z innymi wiedzą, co w naszej pracy jest bardzo przydatne. Dzięki awansowi zawodowemu stajemy się kreatorami otaczającej nas rzeczywistości [2, 11]. Awans zawodowy nauczycieli sprzyja budowaniu modelu przedszkola, jako placówki uczącej się [17, 14], ponieważ

przedszkole rozwija się w sytuacji, gdy następuje rozwój organizacyjny, profesjonalny i osobowy nauczycieli. Rozwój indywidualny nauczycieli, zdobywanie kolejnych kwalifikacji, doskonalenie zawodowe, a w związku z tym większa efektywność nauczania stanowią ważny cel awansu zawodowego. Poprzez indywidualny rozwój zmienia się cały system edukacji, potrzeby własne, a także potrzeby szkoły preferujące podnoszenie jakości pracy nauczycieli, które są «premiowane» na ścieżkach ich awansu [17, 14].

Awans – to przeniesienie lub przejście na wyższe stanowisko w hierarchii zawodowej [19, 13] i zależy on od wykształcenia, chęci do pracy, umiejętności zawodowych. Z kolei rozwój – to proces kierunkowych zmian, w toku, którego obiekty danego rodzaju przechodzą od formy lub stanów prostszych, niższych, mniej doskonałych, do form lub stanów bardziej złożonych, wyższych, doskonalszych pod jakimś względem [12, 14, 21]. Tak ujęty rozwój wiąże się z doskonaleniem, z pogłębianiem wiedzy z postępem, co w efekcie powinno przełożyć się na efekty pracy nauczycieli, a w związku z tym na jakość pracy przedszkola, umiejętności i wiedzę dzieci.

Warto przytoczyć w tym miejscu jakie czynniki według nauczycieli przedszkoli wpływają na rozpoczęcie przez nich stażu na kolejne stopnie awansu zawodowego :

Odpowiedź	Liczba czas 2010	F %	Liczba czas 2020	F%
Czynnik finansowy	10	76%	2	15%
Chęć własnego rozwoju	8	61%	1	8%
Chęć podwyższenia kwalifikacji zawodowych	6	46%	2	15%
Prestiż w związku z otrzymaniem kolejnego stopnia awansu	1	8%	1	8%
Inne	nie ubiegałam się	8 %	nie ubiegałam się	69%
Brak odpowiedzi	1	8 %	0	0

Źródło: opracowanie własne

W badaniach naszych zdecydowana większość głosów to «czynnik finansowy» 76% (była to wartość najwyższa w tabeli) i «chęć własnego rozwoju» 61%, natomiast w czasie 2020 widzimy wyraźny spadek, jeśli chodzi o «czynnik finansowy» to 15 %, a «chęć własnego rozwoju tylko» 8%. Najwyższą wartością w tabeli jest odpowiedź «inne». Natomiast odpowiedź «chęć własnego rozwoju» ma wartość najniższą razem z odpowiedzią «prestż w związku z otrzymaniem kolejnego stopnia awansu» – tylko 8 %. Można wnioskować, iż sytuacja ta spowodowana jest po pierwsze spadkiem w przeciągu lat 2010-2020 prestiżu nauczyciela w związku z wyższym stopniem awansu, po drugie zbyt małą różnicą finansową pomiędzy poszczególnymi stopniami awansu zawodowego.

Powody, dla których nauczyciele nie podejmują stażu na kolejne stopnie awansu przedstawia następująca tabela:

Podawane powody	Liczba Czas 2010	F%	Liczba Czas 2020	F%
choroba	2	15%	2	15%
rodzina	1	8%	1	8%
brak czasu	2	15%	3	23%
choroba ojca	1	8%	0	0
śmierć w rodzinie	1	8%	0	0
wyższy stopień awansu nie wpływa na lepszą pracę	0	0	6	46%

Źródło: opracowanie własne

Dane zawarte w tabeli wskazują, iż choroba, rodzina, brak czasu, choroba ojca, śmierć w rodzinie, a także przekonanie, że wyższy stopień awansu zawodowego nie wpływa na lepszą pracę nauczyciel – to powody, które wpływają na brak decyzji u nauczycieli o podjęciu stażu na wyższy stopień awansu zawodowego. Zarówno w roku 2010 jak i 2020 respondenci najczęściej nie podejmowały awansu ze względu na chorobę po 15% i ze względu na rodzinę po 8%, argumentowały tę decyzję również brakiem czasu rok 2010 15%, rok 2020 – 23%. Największym zaskoczeniem jest wynik w roku 2020, gdzie przy odpowiedzi «wyższy stopień awansu nie wpływa na lepszą pracę», jest aż 46 % ogółu badanych. Może to świadczyć, że nauczyciele uważają, iż pracują tak samo dobrze niezależnie od stopnia awansu zawodowego.

Podejmowane przez nauczycieli zadania wpływają, jak wskazali na wymierne efekty pracy z dziećmi w następujących obszarach (wypowiedzi ułożono w kolejności malejącej):

- 1) integrowanie treści z różnych obszarów programowych,
- 2) wspomaganie rozwoju zainteresowań dzieci,
- 3) rozwijanie wyobraźni,
- 4) wzbogacanie mowy dziecka i zachęcanie do wypowiedzi,
- 5) pokonywanie barier wewnętrznych, wiara we własne siły,
- 6) zachęcanie do działania, uwzględnianie indywidualnych możliwości i zainteresowań,
- 7) wskazywanie mocnych stron dziecka, chwalenie za małe sukcesy.

Efekty pracy nauczyciele zauważają także w zakresie (także kolejność malejąca):

- 1) nawiązywania kontaktów,
- 2) podejmowania działań z własnej inicjatywy,
- 3) podejmowania własnych decyzji,
- 4) potrafią spontanicznie i swobodnie się bawić,
- 5) potrafią wykonywać czynności samoobsługowe,
- 6) wykazują zainteresowania sztuką tj. muzyką, plastyką, literaturą, teatrem.

Drogę zawodową nauczycieli można postrzegać jako proces, który zachodzi zarówno w perspektywie wertykalnej, jak i horyzontalnej. Wymiar horyzontalny wiąże się, pisze [22, 39] z kontekstem edukacyjnym, w jakim działają nauczyciele. Stanowią go przede wszystkim: ogólnościatowe trendy edukacyjne, polityka edukacyjna państwa i szkoły, uwarunkowania społeczno – kulturowe, a więc te wszystkie czynniki, które warunkują

działania nauczycieli «tu i teraz». Odmianą perspektywą pracy nauczycieli jest wymiar wertykalny, czyli przeszłe i przyszłe działania oraz doświadczenia edukacyjne. Innymi słowy: dokonane i przewidywane lub postulowane losy nauczycieli.

W dobie przemian systemu oświaty, awansu zawodowego nauczycieli, w dążeniu do ciągłego doskonalenia i kształcenia, nabywania nowych kompetencji i kwalifikacji, ważne jest by nauczyciele w tym procesie, w coraz większym stopniu stawali się współgospodarzem oświaty, mający prawo i możliwości wpływu na nią. Włączony w proces przemian oświatowych, a nieprzekonany o ich celowości, zawsze będzie odnosił się do innowacji ze sceptycyzmem, spowodowanym dużym poczuciem odpowiedzialności za wyniki swojej pracy [11, 143]. Przeprowadzona reforma edukacji założyła zmianę roli i sposobu pracy nauczycieli, którzy powinni posiadać umiejętności tworzenia, innych sposobów nauczania, kreatywności w formowaniu kształtu procesu dydaktyczno-wychowawczego. To na nich spoczywa ciężar realizacji wyzwań edukacyjnych i kształt edukacji [14, 75; 4, 157].

Współczesny rozwój zawodowy nauczycieli polega na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji interpersonalnych i realizacyjnych, przebiegającej od wchodzenia w rolę zawodową poprzez pełną adaptację w tej roli, ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową tj. wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby [3; 6]. Ważne jest zaakcentowanie, że żadna uczelnia kształcąca nauczycieli nie może zakładać przygotowania nauczyciela w pełni wykształconego, i to zarówno odnośnie jego osobowości, jak i zasobu wiedzy kierunkowej i pedagogiczno-psychologicznej [1, 103–129]. Absolwent zaś powinien opuszczać uczelnię z pełną świadomością, że nie opuszcza jej, jako w pełni ukształtowany nauczyciel, ale człowiek, który zawodu będzie się uczył jeszcze długie lata [16, 367]. Świadomi swojej roli zawodowej nauczyciele wykazują zainteresowanie awansem zawodowym w systemie oświatowo-wychowawczym, stąd aktywność zawodowa nauczycieli koncentruje się w dużej mierze na zdolności wywoływania świadomej i twórczej działalności uczniów oraz na odpowiednim kierowaniu tą działalnością w procesie kształcenia i wychowania [3; 10]. Reasumując nasze rozważania, należy podkreślić, że praca każdego nauczyciela nacechowana i uwarunkowana jest różnego rodzaju sprzecznościami obejmującymi wewnętrzne przekonania, a także obowiązującymi przepisami prawnymi dotyczącymi awansu i rozwoju zawodowego oraz pełnionymi funkcjami i edukacyjnymi potrzebami nauczycieli jako uczestników procesów edukacyjnych.

BIBLIOGRAFIA

1. Baracz, A. (2021), *Doskonalenie zawodowe nauczycieli jako odpowiedź na wyzwania współczesnej edukacji. Z doświadczeń Powiatowego Centrum Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli w Puławach*, «Kultura – Przemiany – Edukacja», t. IX.
2. Gajkowska, K. (2008), *Awans zawodowy nauczyciela*, Gliwice.
3. Grzesiak, J. (2010), *Podstawy teorii i metodyki kształcenia praktycznego nauczycieli*. Konin.
4. Jedlewska, B. (2000), *Nauczyciel jako animator i menedżer kultury – praca w środowisku szkolnym i pedagogicznym*, [w:] *Współczesność a kształcenie nauczycieli*, red. H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, S. Dylak, Warszawa.

5. Kowaluk, M., Fatyga-Paryż, A. (2007), *Awans zawodowy nauczycieli – wymóg reformy systemu oświaty czy poszerzanie kompetencji*, [w:] *Nauczyciel kompetentny. Teraźniejszość i przyszłość*, red. Bartkowiec, M., Kowaluk, M., Samujło, Lublin.
6. Kwaśnica, R. (1999), *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, [w:] *Ku pedagogii pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Toruń.
7. Kwiatkowska, H. (2008), *Pedeutologia*, Warszawa.
8. Lasota, A., Pisarzowa, E. (2016), *Pożądane cechy osobowości nauczyciela-pedagoga w ujęciu klasycznych i współczesnych koncepcji*, [w:] *Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna*, vol. 41 (7).
9. Leżańska, W., Pióciennik, E. (2021), *Pedagogika przedszkolna z metodyką*, Łódź.
10. Łuszczuk, W. (2003), *Potrzeby edukacyjne nauczycieli*, [w:] *Problemy współczesnej pedeutologii*, red. D. Ekiert – Oldroyd, Katowice.
11. Magda – Adamowicz, M. (2013), *Ewolucja ról i zadań nauczycieli*, [w:] *Edukacja jutra. Uwarunkowania współczesnej szkoły*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Sosnowiec.
12. Maj, A. (2022), *Podmiotowość i autonomia – nauczyciel w polskim systemie edukacji*, *Roczniki Pedagogiczne*, Tom 14 (50).
13. Ober, J. (2022), *Adaptacja innowacji w świetle zachowań organizacyjnych. Wybrane aspekty*, Gliwice.
14. Palka, S. (1999), *Pedagogika w stanie tworzenia*, Kraków.
15. Palka, S. (2018), *Wiązanie podejść metodologicznych w pedagogice teoretyczno – praktycznej*, Kraków.
16. Parzęcki, R. (1998), *Doskonalenie zawodowe w systemie edukacji nauczycielskiej*, [w:] *Edukacja nauczycielska w perspektywie wymagań zmieniającego się świata*, red. A. Siemak-Tylińska, H. Kwiatkowska, S.M. Kwiatkowski, Warszawa.
17. Pomianowska, M. (red.), (2003), *Ekspert komisji kwalifikacyjnej i egzaminacyjnej – poradnik*, CODN, Warszawa.
18. Sikorski, M. (2006), *Rozważania o kwalifikacjach pedagogicznych nauczyciela*, *Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej*, ROK XLVII NR 2 (165).
19. Szkoda, E. (2002), *Opinie nauczycieli o zmianie ich statusu zawodowego*, *Dyrektor Szkoły* Nr 3.
20. Szluz, B. (2006), *Awans zawodowy nauczyciela jako problem reformy oświatowej*, [w:] *Reforma oświatowa wobec wiedzy pedagogicznej*, red. A. Śniegulska, Rzeszów.
21. Śliwowski, B. (2013), *Nauczyciel jako zawód*, <http://oskko.edu.pl/kongres1/materialy/BSliwowski-Kongres.pdf>, (dostęp: 15.12.2013).
22. Tabor, U. (2008), *Biograficzne uwarunkowania rozwoju nauczyciela. Analiza jakościowa*, Katowice.
23. Więckowski, R. (2001), *Ewolucja systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce*, *Życie Szkoły* (3).
24. Wiśniewska, E. (2012), *Rozwój zawodowy nauczycieli wobec współczesnych wyzwań*, [w:] *Edukacja jutra. Wyzwania współczesności i przyszłości*, red. A. Kamińska, W. Łuszczuk, P. Oleśniewicz, Sosnowiec.