



RAPORT
Kondycja
Pomorskiego
Nauczyciela

Gdańsk, 2018

RAPORT

**Kondycja
Pomorskiego
Nauczyciela**

Gdańsk, 2018

Zespół badawczy:

dr Katarzyna Biełuszko,
Departament Edukacji i Sportu, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Beata Bojarska,
Urząd Statystyczny w Gdańsku

Andrzej Cylwik,
Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

dr Marcin Boryczko,
Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego

dr Maciej Dębski,
Wydział Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego, Fundacja Dbam o Mój Zasięg

Ewa Furche,
wicedyrektor Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

Sylwia Kilanowska-Męczykowska,
Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku

Adam Krawiec,
dyrektor Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Maciej Maraszkiewicz,
Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku

dr Zbigniew Pietrzak,
Urząd Statystyczny w Gdańsku

Teresa Szakiel,
zastępca dyrektora Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

dr Agnieszka Tomasiak,
Dyrektor ZSO nr 2 w Gdańsku, koordynator projektu „Kreatywna Pedagogika”

Magdalena Wiktor,
Urząd Statystyczny w Gdańsku

Bożena Żuk,
dyrektor Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku

Opracowanie graficzne, okładka:

Beata Kwaśniewska

Korekta redakcyjna:

dr Ewa Dunaj-Kozakow, Dorota Czapiewska, Danuta Kamińska, Jolanta Betkowska

Koordinacja badania:

Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku



Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku





SŁOWO WSTĘPNE	7
ROZDZIAŁ 1. CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	9
1.1. CHARAKTERYSTYKA REGIONU – TŁO SPOŁECZNO-GOSPODARCZE, DIAGNOZA, WYZWANIA	9
1.2. PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY WOJEWÓDZTWA W KONTEKŚCIE WYZWAŃ EDUKACYJNYCH	11
1.2.1. Edukacja w województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/2018	12
1.3. REGIONALNA POLITYKA EDUKACYJNA	15
ROZDZIAŁ 2. METODOLOGIA PROWADZONYCH BADAŃ	18
2.1. CEL I PRZEDMIOT BADAŃ, OPIS OBSZARÓW BADAWCZYCH	18
2.2. CHARAKTERYSTYKA POPULACJI BADANEJ ORAZ OPIS DOBORU PRÓBY BADAWCZEJ	20
2.3. OPIS METOD, TECHNIK I NARZĘDZI BADAWCZYCH	23
2.3.1. Badania ilościowe	23
2.3.2. Badania jakościowe	23
2.4. ORGANIZACJA BADANIA	25
2.5. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ	27
2.5.1. Badania ilościowe	27
2.5.2. Badania jakościowe	28
ROZDZIAŁ 3. RAPORT Z BADAŃ	31
3.1. KOMPETENCJE NAUCZYCIELI	31
3.1.1. Jak nauczyciel postrzega siebie w aspekcie zaangażowania w pracę, podejścia do uczniów, pasji zawodowej, otwartości na zmiany i inne?	31
3.1.2. Jak uczniowie i rodzice oceniają umiejętności oraz postawy nauczycieli wobec uczniów?	36
3.1.3. Jakie współczesne wyzwania identyfikuje nauczyciel?	39
3.1.4. Jakie współczesne wyzwania identyfikuje nauczyciel?	39
3.1.5. Jak nauczyciel ocenia swoje kompetencje do podejmowania wyzwań współczesnej edukacji?	43
3.2. WSPÓŁPRACA	50
3.2.1. Jak kształtują się relacje w środowisku pracy nauczyciela (dyrektor, inni nauczyciele) i jak wpływają one na wykonywanie przez niego swoich zadań?	50
3.2.2. Na ile nauczyciel i inni pracownicy szkoły współdziałają, pracują w grupach na rzecz osiągnięcia wspólnych celów, wykonują zadania zespołowo i wspólnie rozwiązują problemy?	51
3.2.3. Jak kształtują się relacje nauczyciela z rodzicami i uczniami, na ile nauczyciel zabiega o kształt tych relacji?	54



3.2.4. W jakim zakresie nauczyciel włącza uczniów do współpracy i współodpowiedzialności za proces uczenia się?	56
3.2.5. Na ile nauczyciel włącza rodziców uczniów w proces edukacyjny?	58
3.2.6. Jakie metody pracy oparte na współpracy z uczniami stosuje nauczyciel?	61
3.3. SPRAWSTWO	63
3.3.1. W jakim stopniu nauczyciel ma wpływ na przebieg swojej pracy?	63
3.3.2. Jakie są czynniki ograniczające pracę nauczyciela?	63
3.3.3. Jaki jest realny wpływ nauczyciela na organizację i przebieg procesu uczenia się uczniów w szkole?	64
3.3.4. Jak duży wpływ ma nauczyciel na rozwój zainteresowań, pasji, dokonywanie wyborów oraz postawy i zachowanie uczniów?	66
3.4. ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELA	71
3.4.1. Co motywuje nauczyciela do podejmowania działań na rzecz własnego rozwoju zawodowego?	71
3.4.2. Jakie rodzaje aktywności nauczyciel postrzega jako prorozwojowe?	71
3.4.3. W których obszarach nauczyciel dostrzega potrzebę wsparcia i w jakiej formie?	73
3.4.4. Co stanowi barierę w rozwoju zawodowym nauczyciela?	73
ROZDZIAŁ 4. WNIOSKI Z BADAŃ I WSKAZANIA DO DZIAŁAŃ	76
4.1. WNIOSKI I WSKAZANIA OGÓLNE	76
4.2. WNIOSKI I WSKAZANIA SZCZEGÓŁOWE W OBSZARACH	78
4.2.1. Wskazania w obszarze: Kompetencje	80
4.2.2. Wskazania w obszarze: Relacje i współpraca	80
4.2.3. Wskazania w obszarze: Doskonalenie	83
4.2.4. Wskazania w obszarze: Wsparcie nauczyciela	86
Załącznik 1.	88
Załącznik 2.	101
Załącznik 3.	104
Załącznik 4.	107
Aneks	111



Szanowni Państwo,

W Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, dokumencie określającym obszary priorytetowych działań w regionie, jak również w Regionalnym Programie Strategicznym *Aktywni Pomorzanie*, edukacja zajmuje kluczowe miejsce. Budowanie jakości pomorskiej edukacji możliwe jest dzięki współpracy wszystkich zainteresowanych stron. Angażują się w nią władze samorządowe i oświatowe, pedagodzy, pracownicy akademicy oraz rodzice. Ich wspólnym celem jest troska o pomorską szkołę, by autentycznie wspierała wszechstronny rozwój uczniów, kreując silne i gotowe na wyzwania współczesności społeczeństwo.

Mimo licznych inicjatyw, w tym realizacji przedsięwzięć strategicznych: *Zdolni z Pomorza*, *Kompleksowe wsparcie szkół i placówek*, w dalszym ciągu niezadowolająca jest jakość kształcenia ogólnego, czego wyrazem są m.in. wyniki egzaminów zewnętrznych pomorskich uczniów utrzymujące się poniżej średniej krajowej.

W procesie budowania jakości pomorskiej edukacji **kluczowa rola przypada nauczycielom**. Bez ich szczególnych kompetencji, bez zaangażowania w codzienną pracę nie jest możliwe dobre przygotowanie pomorskich uczniów do wejścia w życie zawodowe i społeczne. W województwie pomorskim, w różnego typu szkołach i placówkach oświatowych pracuje łącznie ponad 36 tysięcy nauczycieli. To liczna i bardzo zróżnicowana grupa zawodowa.

Przed wszystkimi nauczycielami stoją obecnie poważne wyzwania dotyczące m.in.:

- zmian w systemie oświaty,
- konieczności dostosowania metod oraz treści kształcenia do niezwykle szybko zmieniającej się rzeczywistości społecznej i postępu technologicznego,
- zmian demograficznych (niż demograficzny, zjawiska migracyjne).

Istotna jest więc próba znalezienia odpowiedzi na pytanie **dotyczące przygotowania pomorskiego nauczyciela do podejmowania wyzwań stawianych współczesnej edukacji**. Równie ważne jednak jest także ustalenie oczekiwań stawianych pomorskim nauczycielom, na jakich kompetencjach i umiejętnościach nauczycieli szczególnie nam zależy, co najbardziej motywuje, a co ogranicza zawodowy rozwój pedagogów.

Samorząd Województwa Pomorskiego podjął współpracę z Uniwersytetem Gdańskim oraz Urzędem Statystycznym w Gdańsku, w ramach której powołano Zespół badawczy, składający się m.in. z pracowników Instytutu Pedagogiki oraz Instytutu Filozofii, Socjologii



WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE



100
lat



Urząd Statystyczny
w Gdańsku

i Dziennikarstwa Wydziału Nauk Społecznych UG, przedstawicieli Urzędu Statystycznego w Gdańsku, praktyków nauczania, przedstawicieli Departamentu Edukacji i Sportu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku i Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku gwarantuje rzetelność naukową oraz możliwość uzyskania wyników reprezentatywnych dla województwa.

Podkreślono, iż niezbędnym jest zaproszenie do badania także rodziców i uczniów, dzięki czemu możliwe było poznanie **potrzeb i oczekiwań stawianych nauczycielom zarówno przez uczniów, jak i ich rodziców.**

Uzyskane wyniki stanowią **podstawę do wypracowania praktycznych rekomendacji w zakresie kształcenia nauczycieli oraz ich doskonalenia zawodowego**, co docelowo pomoże w zapewnieniu wysokiego poziomu edukacji wszystkim pomorskim uczniom.

Mam nadzieję, że pozyskane wyniki badania pozwolą na dobre zaplanowanie pracy wszystkich instytucji wspierających nauczycieli, w tym prowadzonych przez Samorząd Województwa Pomorskiego regionalnych placówek doskonalenia nauczycieli: Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku i Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku, a także Pedagogicznej Biblioteki Wojewódzkiej w Gdańsku i w Słupsku.



ROZDZIAŁ 1. CHARAKTERYSTYKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

1.1. CHARAKTERYSTYKA REGIONU – TŁO SPOŁECZNO-GOSPODARCZE, DIAGNOZA, WYZWANIA

Region pomorski charakteryzuje się ponadprzeciętnym w warunkach europejskich **wzrostem gospodarczym** oraz wzrostem inwestycji publicznych, w dużej mierze współfinansowanych ze środków unijnych. Z uwagi na prognozowany do 2030 r. **przyrost liczby mieszkańców w województwie**, udział regionu w PKB Polski powinien nieco wzrosnąć. Tempo wzrostu gospodarczego będzie nadal większe niż średnio w UE. Województwo cechuje **otwartość powiązań gospodarczych**, o czym świadczy m.in. wysoka wartość eksportu w relacji do PKB (3. pozycja w kraju) i znaczący udział produktów wysokich technologii w eksporcie (2. miejsce w kraju).

Województwo posiada duży potencjał w zakresie **przyciągania inwestycji** z sektora usługowego oraz z branży zaawansowanych technologii. Decydują o tym przede wszystkim **wysokiej jakości zasoby pracy**, dobrze rozwinięty sektor **instytucji otoczenia biznesu**, rozwinięta **infrastruktura społeczna**, wysoka **chłonność rynku** oraz dobry **stan środowiska przyrodniczego**. Istotną rolę odgrywa także duża podaż przestrzeni biurowej.

Pomorskie jest regionem wyróżniającym się na tle Polski pod względem **poziomu przedsiębiorczości**. Zarejestrowanych jest tu nieco ponad 290 tys. firm, z czego aż 99,9 % to mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa.

Struktura zatrudnienia w województwie charakteryzuje się **wyższym niż średnio w kraju udziałem sektora usług** (63,1%), podczas gdy na sektor przemysłowy i rolniczy przypada odpowiednio 35,2% i 1,7% pracujących. W strukturze pracujących największy udział odgrywają usługi publiczne (edukacja, ochrona zdrowia, administracja) oraz niektóre usługi rynkowe: handel, doradztwo (prawne, finansowe, gospodarcze), pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości oraz transport.

Potencjał MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw) wciąż nie jest w pełni wykorzystywany, m.in. z powodu barier w dostępie do kapitału oraz niskiej aktywności we wdrażaniu innowacji. Choć niewielki odsetek firm wdraża innowacje, te które to robią, osiągają jedne z najlepszych efektów w kraju, czego dowodzi fakt, że pomorskie przedsiębiorstwa przemysłowe notują **najwyższe w kraju udziały przychodów ze sprzedaży produktów innowacyjnych** w przychodach ze sprzedaży ogółem.

W ostatniej dekadzie w województwie pomorskim odnotowano ponad 30-procentowy wzrost liczby pracujących oraz spadek stopy bezrobocia do rekordowo niskiego poziomu – 4,9% w sierpniu 2018 r. Trendy demograficzne, migracje oraz rosnąca liczba



miejsc pracy sprawiły, że pomorskie firmy odczuwają coraz większe **trudności w pozyskaniu nowych pracowników**.

Województwo pomorskie jest jednym z **najbardziej proeksportowo ukierunkowanych polskich regionów**. Udział pomorskiego eksportu w eksporcie krajowym systematycznie rośnie i w 2016 r. wynosił 7,7%.

Wysoka jakość życia w regionie (walory przyrodnicze, zróżnicowanie gospodarki, otwartość) determinuje znaczącą **atrakcyjność regionu**, zarówno dla kapitału biznesowego (inwestycje zewnętrzne), jak i kapitału ludzkiego (studenci, pracownicy, turyści biznesowi, przedstawiciele „klasy kreatywnej”).

Powszechnie obserwuje się **rosnący poziom wykształcenia** oraz **mobilności zawodowej i przestrzennej ludności**, coraz większą **konieczność współpracy** przedstawicieli różnych pokoleń i różnych kultur, a także, co bardzo znamienne, wzrost **znaczenia klasy kreatywnej** oraz nasilającą się rywalizację krajów i regionów o talenty.

Niestety, **system edukacyjny nie jest dotychczas efektywnie wykorzystany** i zaangażowany w zaspokajanie potrzeb rynku pracy oraz kreowanie atrakcyjnego kapitału ludzkiego, czego efektem jest **niezadowolająca jakość edukacji**. Brakuje także ścisłej współpracy pomiędzy szkołami na różnych etapach kształcenia.

Wyzwaniem stojącym przed regionem staje się odpowiednie **ukształtowanie młodego pokolenia**, które odnajdzie się na zmieniającym się rynku pracy, będzie aktywne, mobilne zawodowo i przestrzennie, otwarte społecznie i światopoglądowo, dbać będzie o jakość życia swoją i innych, przy jednoczesnym pielęgnowaniu wartościowych relacji międzyludzkich.

W Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 uznano, iż w strategicznym interesie województwa jest **wzmacnianie aktywności mieszkańców** tak, aby mieli większą szansę na pracę odpowiadającą ich aspiracjom, rozumieli potrzebę i dążyli do zdobywania nowych umiejętności, byli przedsiębiorczy, twórczy i otwarci na poszukiwanie innowacyjnych rozwiązań, by działali na rzecz rozwoju wspólnoty regionalnej i społeczności lokalnych, a także – by byli aktywni jako uczestnicy życia kulturalnego, animatorzy kultury, obywatele, sąsiedzi, członkowie organizacji pozarządowych.

Aby osiągnąć przedstawione cele niezbędne staje się zapewnienie efektywnego systemu edukacji, który gwarantuje **odpowiedniej jakości usługi edukacyjne** na wszystkich poziomach, uwzględniające kształtowanie kompetencji istotnych z punktu widzenia **odnalezienia się na rynku pracy, postępu technologicznego i wyzwań cywilizacyjnych**. Służyć temu powinno stworzenie struktury szkolnictwa zawodowego wysokiej jakości, które zapewniałoby kształcenie kompetentnych **kadr na potrzeby dynamicznie rozwijającej się gospodarki Pomorza**. Jakość edukacji, w tym zawodowej, jest bowiem jednym z czynników przyciągających inwestorów.



1.2. PROFIL SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNY WOJEWÓDZTWA W KONTEKŚCIE WYZWAŃ EDUKACYJNYCH

W województwie pomorskim liczba ludności systematycznie wzrasta od 2000 r. Wpływ na to ma obserwowany od wielu lat dodatni przyrost naturalny oraz dodatnie saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały. W końcu 2017 r. województwo pomorskie **zamieszkiwało** 2324,3 tys. osób, tj. 6,0% ludności Polski. Pod względem liczby ludności województwo pomorskie zajmowało 7 miejsce w kraju, po województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim, małopolskim, dolnośląskim i łódzkim.

Podobnie jak w całym kraju, w województwie pomorskim przeważała ludność zamieszkała w miastach. W końcu 2017 r. było to 1484,8 tys. osób. **Współczynnik urbanizacji** (odsetek ludności miejskiej) wyniósł 63,9% i był wyższy niż średni w Polsce o 3,8 p. proc. Wskaźnik ten – powyżej średniej wojewódzkiej – odnotowano w powiatach malborskim (67,2%) i tczewskim (64,7%). Natomiast powiatami, których mieszkańcy miast stanowili mniej niż 30% ogólnej liczby ludności, były: kartuski (15,9%), słupski (19,6%) i gdański (26,7%). Ludność Gdańska, największego miasta województwa pomorskiego, stanowiła 20,0% ogólnej liczby ludności województwa.

W końcu 2017 r. populacja ludności **w wieku przedprodukcyjnym** (dzieci i młodzieży w wieku 0-17 lat) w województwie pomorskim liczyła 454,4 tys. osób, a jej udział w ogólnej liczbie ludności województwa wyniósł 19,6% (w Polsce – 18,0%), zaś liczba ludności **w wieku produkcyjnym** (mężczyźni w wieku 18-64 lata, kobiety 18-59 lat) wyniosła 1415,7 tys. osób, co stanowiło 60,9% ogólnej liczby ludności województwa. Po województwach łódzkim i mazowieckim był to jeden z najniższych wskaźników, który w całym kraju wyniósł 61,2%.

W dalszym ciągu obserwowany jest systematyczny wzrost liczby ludności **w wieku poprodukcyjnym** (mężczyźni – 65 lat i więcej, kobiety – 60 lat i więcej), która w 2017 r. w województwie pomorskim liczyła 454,1 tys. osób. Jej udział w ogólnej liczbie ludności województwa wyniósł 19,5% i był jednym z najniższych w kraju. W Polsce udział ludności w wieku poprodukcyjnym stanowił 20,8%.

Efektom zmian w strukturze wieku ludności województwa pomorskiego jest obserwowany od 2011 r. coroczny **wzrost współczynnika obciążenia demograficznego**. W 2017 r. w województwie na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadają 64,2 osoby w wieku nieprodukcyjnym.

Na funkcjonowanie szkolnictwa istotny wpływ mają zmiany zachodzące w populacji dzieci i młodzieży w tak zwanych **edukacyjnych grupach wieku**. Mając na uwadze obowiązujące w 2017 r. w systemie oświaty szczeble kształcenia, dzieci i młodzież w wieku 3-24 lata podzielone zostały na następujące grupy: (3-6) – wychowanie przedszkolne, (7-13) – kształcenie na poziomie podstawowym, (14-15) – kształcenie na poziomie gimnazjalnym, (16-18) – kształcenie na poziomie ponadpodstawowym i ponadgimnazjalnym, (19-24)



– kształcenie na poziomie policealnym i wyższym. W 2017 r. w województwie pomorskim populacja osób w wieku potencjalnej nauki (3-24 lata) wynosiła 557,6 tys. osób co stanowiło 24,0% ogółu ludności. Najlicniejszą grupę w analizowanej populacji stanowiły dzieci w wieku 7-12 lat (32,9%) oraz osoby w wieku 19-24 lata (28,3%).

1.2.1. Edukacja w województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/2018

Rok szkolny 2017/18 był początkiem obowiązywania **reformy edukacji** wprowadzonej ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. – *Prawo oświatowe* wraz z ustawą z dnia 14 XII 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Głównymi założeniami reformy edukacji jest likwidacja gimnazjów i powrót do 8-letniej szkoły podstawowej, a także modyfikacja szkolnictwa zawodowego. W wyniku reorganizacji systemu oświaty, w roku szkolnym 2017/18 na poszczególnych szczeblach kształcenia nastąpiły niżej wymienione zmiany:

- W szkołach podstawowych uczniowie kończący klasę VI zostali promowani do klasy VII.
- W gimnazjach nie odbył się nabór do klasy I. Gimnazja są wygaszane, włączane do innych szkół bądź przekształcane w szkoły podstawowe, branżowe I stopnia, licea ogólnokształcące lub technika. W powyższych szkołach mogą być prowadzone oddziały gimnazjalne do czasu ich likwidacji z końcem roku szkolnego 2018/19.
- Zasadnicze szkoły zawodowe zostały przekształcone w szkoły branżowe I stopnia, w których do czasu wygaśnięcia prowadzone są oddziały zasadniczych szkół zawodowych. W szkołach branżowych I stopnia odbył się nabór do klas I.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano dane statystyczne z roku szkolnego 2017/18 dotyczące szkolnictwa na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym (w zakresie liceów ogólnokształcących i techników) oraz ponadpodstawowym (w zakresie szkół branżowych I stopnia) według stanu z 30 września. Zakres prezentowanych poziomów kształcenia zgodny jest ze strukturą zbiorowości szkół stanowiących operat jednostek do badania kondycji pomorskiego nauczyciela, która nie objęła szkolnictwa specjalnego oraz dla dorosłych, a ponadto spośród szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych wyłączono szkoły artystyczne oraz policealne.

Szkoły podstawowe

W roku szkolnym 2017/18 w województwie pomorskim działały 722 szkoły podstawowe dla dzieci i młodzieży, z tego 634 publiczne i 88 niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. W szkołach podstawowych województwa uczyło się 171,9 tys. dzieci i młodzieży, w miastach – 107,8 tys., a na wsi 64,1 tys. osób. Uczniowie uczęszczali głównie do placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego – 87,7%



ogólnej liczby szkół podstawowych w województwie. W miastach położonych było 306 placówek, natomiast na wsi – 416.

Tabela 1. Szkoły podstawowe w województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/18

WYSZCZEGÓLNIENIE		Ogółem	Miasta	Wieś
o – ogółem p – publiczne n – niepubliczne o uprawnieniach szkół publicznych				
Szkoły	o	722	306	416
	p	634	233	401
	n	88	73	15
Uczniowie	o	171870	107777	64093
	p	162755	99888	62867
	n	9115	7889	1226

W roku szkolnym 2017/18 średnia wielkość oddziału w szkole podstawowej województwa pomorskiego wyniosła 19 uczniów. Oddział szkoły wiejskiej liczył średnio 17 uczniów wobec 20 uczniów w miastach. Liczba uczniów przypadająca średnio na oddział była wyższa w szkołach publicznych – 19, niż w szkołach niepublicznych – 14 dzieci.

Gimnazja

Po wprowadzeniu, od 1 września 2017 r., reformy edukacji, w województwie pomorskim działało jeszcze 101 gimnazjów dla dzieci i młodzieży – 53 w miastach i 48 na wsi. W dużej mierze były to szkoły niepubliczne o uprawnieniach szkół publicznych – 39,6% jednostek. Na tym poziomie kształcenia w wygaszanych placówkach oraz w oddziałach gimnazjalnych prowadzonych w innych typach szkół uczyło się 45,1 tys. osób, z tego w miastach – 29,5 tys., a na wsi – 15,6 tys. uczniów.

Oddział gimnazjalny liczył średnio 22 uczniów, przy czym wystąpiło zróżnicowanie pomiędzy obszarami wiejskimi – 20 uczniów, a miastami – 23.

Branżowe szkoły I stopnia

Szkoły branżowe I stopnia są wprowadzonym zgodnie z ustawą *Prawo oświatowe* nowym typem szkół 3-letnich o profilu zawodowym, który zastąpił działające do roku szkolnego 2016/17 3-letnie zasadnicze szkoły zawodowe. W roku szkolnym 2017/18 na terenie województwa pomorskiego działało 69 szkół branżowych I stopnia, w których uczyło się 11,1 tys. osób, z tego 4,1 tys. w klasie I, a 7,0 tys. w oddziałach zasadniczych szkół zawodowych. W miastach położonych było 58 szkół (skupiających 9,8 tys. uczniów), natomiast na obszarach wiejskich znajdowało się 11 szkół, do których uczęszczało 1,3 tys. uczniów.



Technika

W roku szkolnym 2017/18 w województwie pomorskim działało 108 techników dla młodzieży, z tego 97 publicznych i 11 niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych. Były one położone głównie w miastach – 96 jednostek, podczas gdy na obszarach wiejskich funkcjonowało 12 szkół. W technikach uczyło się 30,0 tys. młodzieży, z tego w miastach – 27,4 tys., a na wsi – 2,6 tys. osób.

Licea ogólnokształcące

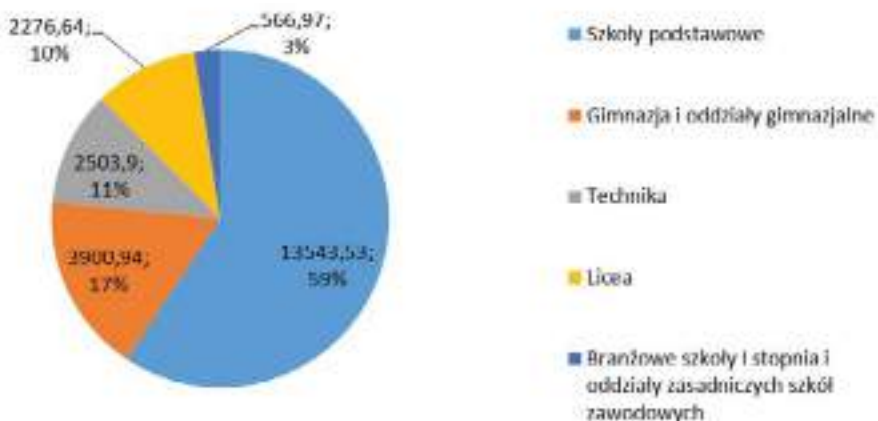
W województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/18 znajdowały się 142 licea ogólnokształcące, położone głównie w miastach. Licea zlokalizowane na wsi wystąpiły w czterech powiatach: słupskim, puckim, kartuskim i tczewskim. Do tego typu szkół uczęszczało 28,4 tys. uczniów, w tym 2,2 tys. do placówek niepublicznych.

W liceum oddział liczył średnio 26 uczniów, przy czym wystąpiło zróżnicowanie pomiędzy obszarami wiejskimi – 24, a miastami – 26 uczniów.

Nauczyciele

W województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/18 w typach szkół, które stanowiły operat do omawianego w raporcie badania, zatrudnionych było 22,8 tys. nauczycieli (pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty). Najlicniejszą grupę stanowili pracujący w szkołach podstawowych – 13,5 tys. nauczycieli zatrudnionych w 722 placówkach, a kolejną – uczyący w gimnazjach lub oddziałach gimnazjalnych (3,9 tys. osób). Najmniej liczną grupę stanowili nauczyciele szkół branżowych – 0,5 tys. osób zatrudnionych w 69 szkołach.

Wykres 1. Nauczyciele według typów szkół w województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/18 (w tys. osób)



W poszczególnych typach szkół zauważyć można zróżnicowaną strukturę zatrudnienia nauczycieli według stopni awansu zawodowego. Stosunkowo największy udział nauczycieli stażystów wystąpił w szkołach podstawowych – 3,5% ogółu nauczycieli tych szkół. Znacząco wysoki, w porównaniu z innymi typami szkół, był także udział nauczycieli kontraktowych – 15,7%. Najwyższym udziałem nauczycieli mianowanych (21,0%) charakteryzowały się branżowe szkoły I stopnia, które powstały z przekształcenia zasadniczych szkół zawodowych i prowadzą jeszcze oddziały tych szkół do czasu ich wygaszenia. Z kolei w liceach ogólnokształcących odnotowano wysoki udział nauczycieli dyplomowanych (68,8% zatrudnionych w tego typu szkołach).

Wykres 2. Struktura zatrudnienia nauczycieli według stopnia awansu i typów szkół w województwie pomorskim w roku szkolnym 2017/18



Nauczyciele stanowią jedną z bardziej sfeminizowanych grup zawodów w Polsce. W roku szkolnym 2017/18 w województwie pomorskim odsetek kobiet w ogólnej liczbie nauczycieli wyniósł 78,8% i różnił się, w zależności od miejsca położenia szkoły – 77,7% w miastach i 81,2% – na obszarach wiejskich.

O warunkach kształcenia i jakości pracy w szkołach może świadczyć wskaźnik liczby uczniów przypadających na jednego nauczyciela. Wskaźnik ten przyjmował różne wartości, w zależności od typu szkoły. Najwięcej uczniów na jednego nauczyciela przypadało w szkołach branżowych I stopnia – 20 uczniów, przy czym w miastach było to 20 a na wsi 23 osoby. Obciążenie nauczycieli na wsi było wyższe również w przypadku liceów, gdzie wskaźnik ogółem i dla miast wyniósł 12 osób, a dla obszarów wiejskich – 13 osób.



1.3. REGIONALNA POLITYKA EDUKACYJNA

W województwie pomorskim szczególną wagę przywiązuje się do kompleksowego podejścia do **edukacji jako narzędzia kształtowania zarówno kapitału społecznego województwa, jak i kadr nowoczesnej gospodarki Pomorza**. Takie rozumienie roli edukacji jest odpowiedzią na potrzeby zgłaszane przez rynek pracy, ale także stanowi przejaw swoistej odpowiedzialności za dbałość o przygotowanie młodych ludzi do funkcjonowania we współczesnym świecie i w społeczeństwie bazującym na wartościach.

Podstawowym dokumentem strategicznym określającym kierunki rozwoju województwa pomorskiego jest **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 – SRWP 2020**, przyjęta Uchwałą nr 458/XXII/12 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 24 września 2012 r. Jednym z narzędzi realizacji SRWP 2020 jest **Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej „Aktywni Pomorzanie” – RPS AP** (Uchwała Zarządu Województwa Pomorskiego nr 910/272/13 z dnia 1 sierpnia 2013 r., zmieniona Uchwałą nr 419/41/15 ZWP z dnia 14 maja 2015 r.), którego jednym z celów szczegółowych jest *Efektywny system edukacji*.

Jednym z trzech wyzwań zdefiniowanych w RPS AP jest **wysokiej jakości edukacja**, rozumiana jako zwiększenie udziału dzieci w edukacji przedszkolnej, wszechstronne oraz atrakcyjne kształcenie kompetencji kluczowych i zawodowych wszystkich mieszkańców regionu wspierające rozwój ich kreatywności i talentów, poprawa kondycji zawodowej pomorskich nauczycieli i rozwój dialogu edukacyjnego.

Powyższe wyzwanie determinuje wybór celów, priorytetów i działań w ramach Programu. **Cel Szczegółowy 3. Efektywny System Edukacji** realizowany jest w ramach zdefiniowanych dwóch priorytetów: **3.1. Edukacja dla rozwoju i zatrudnienia** oraz **3.2. Indywidualne ścieżki edukacji**. Zakres działań w obszarze edukacji podejmowanych na szczeblu regionalnym odpowiada określonym w RPS AP powyższym priorytetom.

Wnioski z analizy sytuacji w obszarze edukacji zawarte w RPS AP w szczególności wskazują, że:

- a. problemem jest niewystarczający wpływ społeczny na edukację oraz niedostateczne dostrzeganie roli jednostek samorządu terytorialnego w zapewnieniu jakości edukacji
- b. problemem województwa pomorskiego jest wciąż niezadowalająca jakość kształcenia ogólnego, w tym znaczne przestrzenne zróżnicowanie wyników egzaminacyjnych
- c. problemem są niewystarczające kompetencje nauczycieli w relacji z potrzebami uczniów wynikającymi z dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości oraz brak regionalnego systemu wsparcia nauczycieli obejmującego współpracę różnych instytucji



- d. w województwie pomorskim nadal zauważa się niewystarczające systemowe wsparcie uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych, w tym uczniów uzdolnionych
- e. pomimo podjętych już działań systemowych, konieczne jest dalsze dostosowanie kształcenia zawodowego i ustawicznego do potrzeb regionalnej gospodarki, zwłaszcza w zakresie bieżącej współpracy placówek z otoczeniem gospodarczym i społecznym

W procesie budowania jakości pomorskiej edukacji kluczową rolę odgrywają nauczyciele, którzy muszą posiadać szczególne kompetencje i być zaangażowani, by w jak najlepszy sposób **przygotować pomorskich uczniów do wejścia w życie zawodowe i społeczne**. Obecnie przed nauczycielami stoją wyzwania wynikające:

- a. **ze zmian w systemie oświaty**, które wymagają od nauczycieli kreatywnego podejścia, np. w zakresie opracowania programów nauczania, a od dyrektorów szkół budowy nowych zespołów nauczycielskich i bieżącego rozwiązywania problemów organizacyjnych
- b. z konieczności **dostosowania metod oraz treści kształcenia do niezwykle szybko zmieniającej się rzeczywistości społecznej i technologicznej** – nauczyciel musi aktywnie reagować na zmiany w tym zakresie, powinien umieć wykorzystać szanse, jakie stwarza nowoczesna technologia i dostosowywać do niej swoje metody pracy
- c. **ze zmian demograficznych** – fala niżu demograficznego, nowe **zjawiska migracyjne** wymagające od nauczycieli przygotowania do pracy z dziećmi emigrantów oraz z dziećmi polskich rodzin powracających po kilkuletnim/kilkunastoletnim pobycie za granicą

Badania kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela w założeniu regionalnej polityki edukacyjnej stanowić mają źródło informacji o tym, w jakim stopniu pomorscy nauczyciele rozumieją stojące przed nimi wyzwania, zmieniającą się rolę współczesnego nauczyciela oraz czy i w jakim stopniu są przygotowani do podejmowania i sprostanienia stawianym im oczekiwaniom. Badania mają także na celu wsłuchanie się w głos środowiska nauczycieli i stanowią próbę odpowiedzi na pytania o problemy, z którymi się borykają, trudności stojące na ich zawodowej ścieżce, ale także o możliwe sposoby wsparcia w wypełnianiu funkcji wyznaczonych im przez świat współczesny.



ROZDZIAŁ 2. METODOLOGIA PROWADZONYCH BADAŃ

2.1. CEL I PRZEDMIOT BADAŃ, OPIS OBSZARÓW BADAWCZYCH

Przedmiotem badania była kondycja zawodowa pomorskiego nauczyciela, rozumiana jako stopień przygotowania nauczyciela do pełnienia swojej roli we współczesnej szkole. **Celem głównym badania** była diagnoza kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela w relacji z wyzwaniami współczesnej edukacji. Wynikają one m.in. z dynamicznych zmian zachodzących we współczesnym świecie, zmiany roli szkoły w procesie wychowawczo-edukacyjnym, zmian w rozumieniu procesu edukacyjnego (od nauczania do uczenia się), konieczności zindywidualizowanego podejścia do ucznia oraz szybkiego tempa rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych. Celem badań jest zatem przede wszystkim zapewnienie uczniom pomorskich szkół optymalnego rozwoju.

Na potrzeby badania zdefiniowane zostały cztery **obszary badawcze** (Kompetencje, Współpraca, Sprawstwo/Wpływ, Rozwój zawodowy nauczyciela) oraz **cele szczegółowe, którym przyporządkowano pytania badawcze**.

Pierwszy obszar badawczy – **Kompetencje nauczycieli (1.)**, rozumiany był jako opanowanie zasobu **wiedzy**, na którym opiera się sztuka nauczania, dysponowanie repertuarem najlepszych **sposobów postępowania** pedagogicznego, wykazywanie **postawy i umiejętności** niezbędnych do systematycznej refleksji i rozwiązywania problemów oraz **rozumienie uczenia się** i nauczania jako procesu ustawicznego.

Celem szczegółowym badania, postawionym w tym obszarze była **Ocena (i samoocena) kompetencji nauczyciela (1.1.)**. Sformułowane zostały trzy pytania badawcze:

- 1.1.1. Jak nauczyciel ocenia posiadane przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela?
- 1.1.2. Jak uczniowie i rodzice oceniają umiejętności oraz postawy nauczycieli wobec uczniów?
- 1.1.3. Jak nauczyciel postrzega siebie w aspekcie zaangażowania w pracę, podejścia do uczniów, pasji zawodowej, otwartości na zmiany i in.?

Drugim celem szczegółowym w obszarze Kompetencji nauczyciela była Identyfikacja Drugim celem szczegółowym w obszarze **Kompetencji nauczyciela** była **Identyfikacja współczesnych wyzwań przez nauczyciela (1.2.)**. Celowi temu przyporządkowano dwa pytania badawcze:

- 1.2.1. Jakie współczesne wyzwania identyfikuje nauczyciel?
- 1.2.2. Jak nauczyciel ocenia swoje kompetencje do podejmowania wyzwań współczesnej edukacji?



Ponieważ efekty pracy nauczyciela w znacznej mierze zależą od środowiska, w którym on funkcjonuje, oraz panujących tam relacji – zarówno z innymi nauczycielami, dyrekcją, ale także z samymi uczniami i ich rodzicami, drugim obszarem, który objęty został badaniem był obszar **Współpraca (2.)**, definiowany jako zdolność tworzenia więzi (relacji) i współdziałania z innymi, umiejętność pracy w grupie na rzecz osiągania wspólnych celów, umiejętność zespołowego wykonywania zadań i wspólnego rozwiązywania problemów. W tym obszarze postawiono dwa cele szczegółowe.

Pierwszy z nich to **Ocena relacji w środowisku nauczycieli oraz relacji nauczycieli z uczniami i rodzicami (2.1.)**.

Przypisano mu trzy pytania badawcze:

- 2.1.1. Jak kształtują się relacje w środowisku pracy nauczyciela (dyrektor, inni nauczyciele) i jak wpływają one na wykonywanie przez niego swoich zadań?
- 2.1.2. Jak dalece nauczyciel i inni pracownicy szkoły współdziałają, pracują w grupach na rzecz osiągania wspólnych celów, wykonują zadania zespołowo i wspólnie rozwiązują problemy?
- 2.1.3. Jak kształtują się relacje nauczyciela z rodzicami i uczniami, w jakim stopniu nauczyciel zabiega o kształt tych relacji?

Za drugi cel szczegółowy w obszarze **Współpraca** uznano **analizę obszarów współdziałania nauczycieli z uczniami i rodzicami oraz wpływu tej współpracy na proces edukacyjny (dydaktyczno-wychowawczo-opiekuńczy) uczniów (2.2.)**.

Temu celowi przypisano trzy pytania badawcze:

- 2.2.1. W jakim zakresie nauczyciel włącza uczniów do współpracy i współodpowiedzialności za proces uczenia się?
- 2.2.2. W jakim stopniu nauczyciel włącza rodziców uczniów w proces edukacyjny?
- 2.2.3. Jakie metody pracy oparte na współpracy z uczniami stosuje nauczyciel?

Warunkiem efektywnej pracy nauczyciela jest posiadanie przez niego autonomii w pracy oraz przekonanie o rzeczywistym wpływie na proces nauczania i uczenia się jego uczniów. Kolejnym więc obszarem badawczym, określonym w badaniu, było **Sprawstwo (3.)**, definiowane jako autonomia nauczyciela; nauczyciel jako inicjator działań, kontrolujący ich przebieg i przejmujący odpowiedzialność za skutki tych działań oraz **Wpływ (3.)**, rozumiane jako stopień w jakim podejmowane działania dydaktyczno-wychowawcze nauczyciela są skuteczne i oddziałują na uczniów.

W tak określonym obszarze badawczym sformułowano dwa cele szczegółowe. Pierwszy z nich obejmował **Ocenę stopnia autonomii nauczyciela w przebiegu jego pracy, korzystania z możliwej autonomii (3.1.)**; określenie czynników ograniczających niezależność i samodzielność. W narzędziu badawczym cel ten realizowany był przez dwa pytania badawcze:

- 3.1.1. W jakim stopniu nauczyciel ma wpływ na przebieg swojej pracy?
- 3.1.2. Jakie są czynniki ograniczające pracę nauczyciela?



Za drugi cel szczegółowy przyjęto **Ocenę wpływu nauczyciela na proces edukacyjny uczniów, w tym na kształtowanie ich postaw i zachowania (3.2.)**. Dwa pytania badawcze posłużyły osiągnięciu tak sformułowanego celu:

- 3.2.1. Jaki jest realny wpływ nauczyciela na organizację i przebieg procesu uczenia się uczniów w szkole?
- 3.2.2. Jak duży wpływ ma nauczyciel na rozwój zainteresowań, pasji, dokonywanie wyborów oraz postawy i zachowanie uczniów?

Zmieniający się świat oraz idące za tym wyzwania wymagają niewątpliwie od nauczycieli stałego podnoszenia kompetencji, co jest realizowane w formie nieustającej pracy własnej (m. in. – zdobywaniu kolejnych stopni awansu zawodowego). Ostatni obszar badań obejmował właśnie zagadnienia związane z **Rozwojem zawodowym nauczyciela (4.)**, rozumianym jako uporządkowany, systematyczny proces zmian w obszarach jego postaw osobistych, koncepcji wychowawczo-dydaktycznych, wiedzy, umiejętności praktycznego funkcjonowania, zmierzający do optymalizacji jego efektywności zawodowej i osobistej satysfakcji z pracy. Również w tym obszarze postawiono dwa cele szczegółowe.

Pierwszy z nich został określony jako **analiza postrzegania własnego rozwoju zawodowego przez nauczyciela (4.1.)**. Pytanie badawcze, które w związku z tym celem sformułowano, brzmiało następująco:

- 4.1.1. Co motywuje nauczyciela do podejmowania działań na rzecz własnego rozwoju zawodowego?

Drugi cel szczegółowy w obszarze rozwoju zawodowego nauczycieli określono jako **Zidentyfikowanie luk kompetencyjnych nauczycieli w kontekście wyzwań współczesnej edukacji oraz potrzeb rozwojowych z nich wynikających (4.2.)** i przypisano mu dwa pytania badawcze:

- 4.2.1. Jakie rodzaje aktywności nauczyciel postrzega jako prorozwojowe?
- 4.2.2. W których obszarach nauczyciel dostrzega potrzebę wsparcia i w jakiej formie?
- 4.2.3. Co stanowi barierę w rozwoju zawodowym nauczycieli?

2.2. CHARAKTERYSTYKA POPULACJI BADANEJ ORAZ OPIS DOBORU PRÓBY BADAWCZEJ

W celu ustalenia **populacji badanej** (nauczyciele, rodzice i uczniowie pomorskich szkół) i **operatu losowania** próby badawczej posłużono się Rejestrem Szkół i Placówek Oświatowych (www.rspo.men.pl), z którego pobrano wykaz szkół dla województwa pomorskiego (stan na 10 stycznia 2018 r.). Następnie zbiór ten został przefiltrowany zgodnie z przyjętymi przez Zespół badawczy kryteriami, tj. badaniem objęto tylko szkoły publiczne dla dzieci i młodzieży, bez szkół specjalnych i artystycznych. Uzyskany w ten sposób operat losowania (kompletny wykaz jednostek badanej populacji, które speł-



nią przyjęte kryteria), zawierający łącznie 992 szkoły, został podzielony na warstwy z uwzględnieniem następujących **zmiennych warstwujących**:

- typ szkoły (3 warstwy: szkoła podstawowa i gimnazjum, liceum ogólnokształcące, technikum i szkoła branżowa),
- lokalizacja szkoły (20 warstw: powiaty),
- rodzaj miejscowości w której zlokalizowana jest szkoła (2 warstwy: obszar miejski/miasto, obszar wiejski/wieś),
- liczba mieszkańców (3 warstwy: miasta o liczbie ludności do 20 tys. osób, od 20 tys. do 100 tys. i miasta powyżej 100 tys. mieszkańców).

Strukturę operatu do badania uwzględniającą dwie główne zmienne, tj. typ i lokalizację szkoły, stanowiące podstawę warstwowania tej zbiorowości przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Struktura populacji badanej wykorzystana w losowaniu próby

Powiat	Szkoły			Razem
	licea ogólnokształcące	branżowe i technika	podstawowe i gimnazja	
bytowski	4	7	43	54
chojnicki	6	10	43	59
człuchowski	4	13	24	41
gdański	2	4	37	43
kartuski	7	12	68	87
kościerski	2	7	41	50
kwidziński	3	8	27	38
łęborski	2	6	20	28
malborski	4	4	18	26
nowodworski	1	2	17	20
pucki	4	5	34	43
słupski	2	3	45	50
starogardzki	3	11	49	63
tczewski	6	14	41	61
wejherowski	8	10	53	71
sztumski	2	5	16	23
Gdańsk	21	25	74	120
Gdynia	15	19	45	79
Słupsk	4	12	10	26
Sopot	4	2	4	10
RAZEM	104	179	709	992



Próba badawcza

Z tak przygotowanego operatu, korzystając z generatora liczb losowych, dokonano zgodnie ze **schematem losowania warstwowego** wyboru jednostek do próby badawczej. Przyjęto założenie, iż badaniem objętych będzie minimum 20% liceów ogólnokształcących, szkół branżowych i techników oraz minimum 10% szkół podstawowych i gimnazjów. W ten sposób w próbie badawczej znalazło się 135 szkół. Chcąc jednak zapewnić reprezentatywność przy publikowaniu wyników badania we wszystkich założonych warstwach, w ostatecznym wykazie uwzględniono 152 szkoły. Liczebność próby i jej strukturę przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Liczebność próby i jej lokalizacja w warstwach

Powiat	Typ szkoły			Wylosowane szkoły – razem
	licea ogólnokształcące	branżowe i technika	podstawowe i gimnazja	
bytowski	1	2	5	8
chojnicki	1	2	4	7
człuchowski	1	3	3	7
gdański	1	2	4	7
kartuski	2	2	7	11
kościerski	1	2	4	7
kwidzyński	1	2	4	7
łęborski	1	1	3	5
malborski	1	1	3	5
nowodworski	1	1	2	4
pucki	2	2	3	7
ślupski	2	2	5	9
starogardzki	1	3	5	9
tczewski	3	3	4	10
wejherowski	2	2	5	9
sztumski	1	2	2	5
Gdańsk	4	5	7	16
Gdynia	3	4	5	12
Ślupsk	1	2	1	4
Sopot	1	1	1	3
RAZEM	31	44	77	152



Zgodnie z rekomendacjami Zespołu badawczego **jednostki badawcze** nie pokrywają się z **jednostkami losowania**. Jednostkami losowania są szkoły, natomiast jednostkami badawczymi są wszyscy nauczyciele z wylosowanych szkół, określona grupa dzieci i młodzieży (od klasy VI) oraz rodzice/opiekunowie uczniów z tych szkół.

2.3. OPIS METOD, TECHNIK I NARZĘDZI BADAWCZYCH

Badanie kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela realizowane było w trzech etapach. Pierwszy z nich obejmował **badanie ilościowe**, po którym kontynuowano badanie z zastosowaniem **metod jakościowych**. Ostatnim etapem był zorganizowany **panel ekspercki** z udziałem zaproszonych specjalistów od analizowanego obszaru badawczego.

Zastosowanie triangulacji (więcej niż jeden sposób zbierania danych w ramach jednego badania a następnie porównywanie i łączenie wyników) zapewniło wyższą jakość przeprowadzonego badania.

2.3.1. Badania ilościowe

Badania ilościowe wśród pomorskich nauczycieli, uczniów oraz rodziców przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego i zrealizowano z wykorzystaniem dwóch technik badawczych: ankiety internetowej oraz ankiety audytoryjnej. **Ankieta internetowa** została zastosowana wobec dwóch grup respondentów – nauczycieli i uczniów. Jako narzędzie badawcze zastosowano **kwestionariusz ankiety w wersji elektronicznej (załączniki nr 1 i 2)**, udostępniony pod specjalnie do tego celu stworzonymi domenami internetowymi.

Trzecia grupa respondentów – rodzice – zostali przebadani z wykorzystaniem **ankiety audytoryjnej**. Wybór tej metody podyktowany był faktem, iż jedyna możliwość dotarcia do dużej liczby rodziców istnieje podczas zebrań z rodzicami, a szkoły nie dysponują możliwością jednoczesnego udostępnienia komputerów w takiej liczbie. Pozostawienie możliwości wypełnienia ankiety przez rodziców w czasie wolnym prawdopodobnie byłoby wystarczająco skuteczne, stąd zdecydowano o ankiecie papierowej, wypełnianej podczas wywiadówek. Jako narzędzie badawcze zastosowano **papierowy kwestionariusz ankiety (załącznik nr 3)**, dostarczone bezpośrednio do szkół.

2.3.2. Badania jakościowe

Jakościowa część badania kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela 2018 roku została zrealizowana w okresie od marca do czerwca 2018 roku **metodą wywiadu**. W pierwszym okresie zaprojektowano narzędzie badawcze – **kwestionariusz wywiadu** – zawierający jego scenariusz (załącznik nr 4), zaś w okresie od 7 kwietnia 2018r. do 31



maja 2018 r. przeprowadzone zostały wywiady z zastosowaniem dwóch technik badawczych, tj. **wywiadów fokusowych (FGI – Focus Group Interview)** oraz **pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI – Individual Indepth Interview)**. W trakcie zbierania danych rozpoczęto procedurę analizy materiału badawczego, która w badaniu jakościowym została zakończona 20 czerwca 2018 r.

Głównym celem zastosowania wymienionych technik jakościowych była możliwość uzyskania informacji na temat przekonań, wiedzy, zachowań i doświadczeń respondentów, a w przypadku wywiadu fokusowego – pogłębienie interpretacji wyników uzyskanych w badaniach ilościowych. Wywiady były przeprowadzone w miejscach wyznaczonych przez osoby badane z zachowaniem zasad anonimowości. Każda osoba przeprowadzająca badanie była wyposażona w dyspozycje do wywiadu (pytania, sposób prowadzenia wywiadu oraz jego scenariusz).

Uzupełnieniem wymienionych metod jakościowych był zorganizowany **panel ekspertów**. Po dokonaniu analizy wstępnych wyników badań ilościowych oraz wywiadów, przeprowadzili oni dyskusję na temat kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela. Panel ekspertów odbył się 5 września 2018 roku w Europejskim Centrum Solidarności w Gdańsku.

Jakościowa część badania miała na celu pogłębienie wstępnych wniosków z badań ilościowych oraz poszerzenie wiedzy o badanych aspektach kondycji zawodowej pomorskich nauczycieli.

Indywidualny wywiad pogłębiony

Indywidualny wywiad pogłębiony został wykorzystany do badania nauczycieli oraz rodziców. Wszystkie przeprowadzone wywiady trwały od 40 do 60 minut. Wywiady były rejestrowane na nośnikach cyfrowych, a następnie dokonano transkrypcji zapisów i analizy otrzymanego materiału za pomocą specjalistycznego programu Atlas.ti (narzędzie do rozbudowanej jakościowej analizy danych). Dane zostały poddane procesom kodowania, kategoryzowania oraz porównania na trzech poziomach: w obrębie danej kategorii (w jaki sposób określona kategoria pojawia się w różnych wywiadach), porównań w obrębie przypadku (jaką wiedzę respondent prezentuje w odniesieniu do poszczególnych tematów/kategorii), porównań związanych z różnicami i podobieństwami odpowiedzi różnych badanych.

Wywiady fokusowe

Wywiady fokusowe zastosowano do badania grup uczniów i nauczycieli. Udział nauczycieli i uczniów w dyskusjach grupowych pozwolił na odkrycie znaczeń, wzorów postrzegania i interpretacji wszelkich aspektów zawodowej kondycji nauczyciela, dokonywanych przez wszystkie badane grupy. Przebieg wywiadów fokusowych, podobnie jak w przypadku wywiadów indywidualnych, był rejestrowany na nośnikach cyfrowych, następnie dokonano ich transkrypcji. Zebrane dane poddano analizie z zastosowaniem programu Atlas.ti.



Panel ekspertów

Uzupełnieniem indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz wywiadów fokusowych był **panel ekspertów. Stanowił on poszerzoną interpretację wstępnych wyników badań.** Eksperti biorący udział w panelu posiadali wiedzę w zakresie szeroko rozumianej edukacji. W gronie ekspertów znaleźli się:

- Katarzyna Hall, była minister edukacji narodowej oraz twórczyni Stowarzyszenia Dobrej Edukacji;
- Edmund Wittbrodt, były minister edukacji narodowej, prezes Zrzeszenia Kaszubsko-Pomorskiego;
- Prof. dr hab. Dorota Klus-Stańska kierownik Zakładu Badań nad Dzieciństwem i Szkołą na Uniwersytecie Gdańskim, redaktor naczelna naukowego czasopisma „Problemy Wczesnej Edukacji”, w latach 1994–2002 prowadziła eksperymentalną Autorską Szkołę Podstawową „Żak” w Olsztynie;
- Prof. dr hab. Cezary Obracht-Prondzyński pracownik Instytutu Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa UG, kierownik Zakładu Antropologii Społecznej, prezes Instytutu Kaszubskiego,
- dr hab. Michał Federowicz, prof. nadzw. Instytutu Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Dyrektor Instytutu Badań Edukacyjnych i moderator panelu.

2.4. ORGANIZACJA BADANIA

Realizatorami badania kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela były: Samorząd Województwa Pomorskiego, Urząd Statystyczny w Gdańsku oraz Uniwersytet Gdański. Ze względu na cel, jakim służyć mają wnioski z badań, tj. kształtowanie pomorskiej regionalnej polityki edukacyjnej, badaniem objęto szkoły województwa pomorskiego.

Z uwagi na zakres badania, jego wielowątkowość, mnogość poruszanych w nim zagadnień, a także wprost wyrażane postulaty środowiska oświatowego (członków Pomorskiej Rady Oświatowej) uznano, iż nauczyciele nie będą jedynymi osobami objętymi badaniem. W celu uzyskania informacji mogących pomóc w określeniu kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela, włączono do badań jako respondentów także uczniów oraz ich rodziców.

W celu zapewnienia udziału w badaniu jak największej liczby osób, zdecydowano się zaangażować w jego przeprowadzenie organy prowadzące szkoły publiczne województwa pomorskiego oraz dyrektorów tychże szkół. Właściwe badanie poprzedzone było spotkaniami informacyjnymi z dyrektorami szkół, mającymi na celu dokładne wyjaśnienie idei badania, jego celu oraz zmotywowanie do zaangażowania się w jego realizację. Zorganizowano 7 spotkań w dniach 01-23 marca 2018 roku w: Gdańsku, Malborku, Chojnicach, Słupsku, Tczewie i Wejherowie. Na spotkania te zaproszono przedstawiciele



organów prowadzących z danych powiatów i powiatów ościennych oraz dyrektorów szkół wytypowanych do badania z tych lokalizacji.

Szkoły uczestniczące w badaniu zostały poinformowane o adresach internetowych, pod którymi były dostępne oba narzędzia badawcze – kwestionariusz ankiety dla nauczycieli oraz uczniów. Każdej ze szkół uczestniczących w badaniu przypisany został kod dostępu do ankiet, który umożliwiał uczniom i nauczycielom biorącym udział w badaniu on-line, uruchomienie ankiety. Zabezpieczał przed wypełnieniem ankiety przez osoby spoza wytypowanych szkół oraz umożliwiał weryfikację liczby uczestników badania z danej szkoły, w celu ustalenia czy osiągnięto reprezentatywność badania.

W celu sprawnego przeprowadzenia badania, każdej ze szkół biorących udział w badaniu przypisany został koordynator badania ze strony Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, którego zadaniem było dbanie o prawidłowy przebieg badania.

Zaproponowano wytypowanym szkołom następującą organizację badań ilościowych w szkole:

- **badanie ankietowe nauczycieli** – ankieta on-line podczas zorganizowanego spotkania nauczycieli w pracowni komputerowej w szkole (ok. 30-40 min.) lub indywidualne wypełnianie ankiety przez nauczycieli w dogodnym dla nich czasie na komputerach szkolnych;
- **badanie ankietowe uczniów** – ankieta on-line w szkolnej pracowni komputerowej (ok. 15 min.); w przypadku uczniów niepełnoletnich badanie musi być poprzedzone uzyskaniem zgody rodziców na udział dziecka w badaniu;
- **badanie ankietowe rodziców** – ankieta papierowa przeprowadzona podczas wywiadówek z udziałem ankietera lub przez wychowawcę (ok. 15 – 20 min.).

Taka organizacja badań została przez dyrektorów szkół zaakceptowana. Liczba wypełnionych ankiet przez wszystkie trzy grupy respondentów świadczy o tym, iż zastosowany dobór narzędzi badawczych oraz zaproponowana organizacja badania były właściwe. Na ankietę internetową odpowiedziało 3 798 nauczycieli (spośród ok. 37 000 nauczycieli w województwie pomorskim) i 12 889 uczniów. Natomiast w ankiecie audytoryjnej wzięło udział 11 593 rodziców. Wszystkie odpowiedzi z ankiety internetowej były zapisywane na specjalnie przygotowanej platformie, a następnie analizowane za pomocą specjalistycznego programu statystycznego SPSS. Wypełnione przez rodziców ankiety papierowe były po odesłaniu ich przez szkoły kodowane, wprowadzane do programu i poddawane analizie z użyciem tego samego narzędzia co ankiety uczniów i nauczycieli (SPSS).



Tabela 4. Zestawienie zastosowanych metod, technik i narzędzi badawczych w badaniu ilościowym.

	Nauczyciele	Uczniowie	Rodzice
Metoda badawcza	Sondaż diagnostyczny	Sondaż diagnostyczny	Sondaż diagnostyczny
Technika badawcza	ankieta internetowa	ankieta internetowa	ankieta audytoryjna
Narzędzie badawcze	kwestionariusz ankiety internetowej	kwestionariusz ankiety internetowej	kwestionariusz ankiety audytoryjnej
Obecność badacza	NIE	NIE	TAK
Platforma badawcza	TAK	TAK	NIE
Liczba respondentów	3 798	12 889	11 593
Liczba pytań	31	10	10
Liczba pytań metryczki	4	3	3
Program statystyczny	SPSS	SPSS	SPSS

2.5. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY BADAWCZEJ

2.5.1. Badania ilościowe

Ilościowe badanie zrealizowane zostało w trzech grupach respondentów: nauczycieli, uczniów oraz rodziców. Poniższa charakterystyka przedstawia strukturę badanych osób ze względu na najważniejsze zmienne niezależne.

Nauczyciele

Na terenie województwa pomorskiego zrealizowano **3 789 ankiet internetowych**. Około 79% ankietowanych nauczycieli stanowiły kobiety a 21% mężczyźni. Dwie trzecie przebadanych posiada stopień nauczyciela dyplomowanego (66,6%), 18,3% nauczyciela mianowanego, co dziesiąty nauczyciel posiada stopień nauczyciela kontraktowego (11,7%). Relatywnie najmniej liczną grupą wśród ankietowanych byli nauczyciele stażyści (3,4%).

Odpowiedzi na pytanie dotyczące stażu pracy w zawodzie nauczyciela wskazują, że zdecydowana większość posiada długi (dłuższy niż 10 lat) staż pracy (łącznie prawie 80%). Najwięcej badanych – bo aż 31,2%, – pracuje w zawodzie od 11 do 20 lat, 28,4% pracuje od 21 do 30 lat oraz 11,4% pracuje powyżej 30 lat. Natomiast niespełna 20% respondentów to nauczyciele „młodzi stażem”, którzy w zawodzie obecni są krócej niż 10 lat. Wśród nich 4,7% określiło staż swojej pracy na poniżej 3 lat, 4,6% badanych zaznaczyło opcję „od 3 do 5 lat” oraz 11,4% badanych zaznaczyło odpowiedź „od 6 do 10 lat”.

W odpowiedzi na pytanie o nauczane przedmioty około 65% badanych określiło się jako nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących. Około 13% ankietowanych stanowili nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej, co dziesiąty (10,2%) był nauczycielem



przedmiotów zawodowych, zaś 6,2% respondentów to pedagodzy, psychologzy, logopedzi bądź terapeuci. Wśród ankietowanych najmniej reprezentowana była grupa nauczycieli świetlicy (2,8%) oraz nauczycieli bibliotekarzy (2,5%).

Uczniowie

Uczniowie stanowią największą grupę spośród wszystkich respondentów badania. Łącznie – drogą ankiety Internetowej – zebranych zostało **12 889 odpowiedzi**. Udział dziewcząt i chłopców był zrównoważony z niewielką przewagą tych pierwszych (50,4% vs. 49,6%). Wiek uczniów, biorących udział w badaniu, oscyluje pomiędzy 11 a 21 rokiem życia. Z założenia w badaniu brali udział uczniowie od VI klasy szkoły podstawowej. Uznano, iż młodsze dzieci będą miały trudności ze zrozumieniem ankiety oraz obiektywnym udzielaniem odpowiedzi. Większość uczniów (55,8%) stanowiła młodzież w wieku od 16 do 19 lat, zaś 38,9% respondentów to uczniowie w wieku od 12 do 15 lat. Pozostałe grupy wiekowe, tj. wiek 11, 20 oraz 21 były reprezentowane nieznacznie (odpowiednio 2,1%, 2,2% oraz 0,9% całej próby). Wiek ankietowanych bezpośrednio przekłada się także na typ szkoły, jaką reprezentują respondenci, tj. 53% próby stanowili uczniowie szkół średnich, uczniowie uczęszczający do szkół gimnazjalnych stanowili 19,6% wszystkich respondentów, zaś pozostałe 27,5% ankietowanych było uczniami szkół podstawowych.

Rodzice

Badanie rodziców zostało przeprowadzone przy wykorzystaniu ankiety audytoryjnej i objęło **11 593 osób**. Zdecydowaną większość z nich stanowili rodzice uczniów szkół podstawowych – bo aż 58,7% (w tym 19,1% rodzice uczniów klas I-III, a 39,6% klas IV-VIII). Rodzice uczniów gimnazjów liczyli 15,5%, natomiast 25,9% wszystkich respondentów to rodzice uczniów szkół średnich.

2.5.2. Badania jakościowe

Wywiady (indywidualne i grupowe) przeprowadzone zostały z trzema kategoriami respondentów, tj. nauczycielami, uczniami oraz rodzicami (tabela 5).

Tabela 5. Zastosowanie jakościowych metod badawczych.

	Nauczyciele	Uczniowie	Rodzice
Indywidualne wywiady pogłębione	9	-	4
Wywiady fokusowe	2	3	-

Nauczyciele

Nauczyciele stanowili najliczniej reprezentowaną grupę, z którymi przeprowadzono badania jakościowe, ponieważ wzięło w nich udział dziewięciu nauczycieli w ra-



mach pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz dziewiętnastu – w ramach fokusowych wywiadów grupowych. W sumie w jakościowej części badania wzięło udział 28 nauczycieli. Kryteriami wyboru nauczycieli do badania były: wielkość miejscowości, typ szkoły, stopień awansu zawodowego, płeć oraz nauczane przedmioty.

Tabela 6. Charakterystyka nauczycieli biorących udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych.

Lp.	Wielkość miejscowości	Typ szkoły	Stopień awansu zawodowego	Płeć	Nauczane przedmioty
1.	wieś	szkoła podstawowa	nauczyciel mianowany	kobieta	nauczyciel świąteczny
2	wieś	szkoła podstawowa	stażysta	kobieta	język angielski
3	duże miasto	szkoła podstawowa	dplomowany	kobieta	język angielski
4	duże miasto	szkoła średnia	stażysta	mężczyzna	fizyka
5	duże miasto	szkoła podstawowa	mianowany po stażu	kobieta	ed. wczesnoszkolna
6	średnie miasto	szkoła średnia	mianowany po roku	mężczyzna	przedmioty zawodowe
7	wieś	szkoła podstawowa	stażysta/kontraktowy	kobieta	ed. wczesnoszkolna
8	małe miasto	szkoła średnia	dplomowany	mężczyzna	język polski
9	małe miasto	szkoła podstawowa	dplomowany	kobieta	ed. wczesnoszkolna

W dwóch fokusowych wywiadach grupowych wzięło udział dziewiętnastu słuchaczy studiów podyplomowych (pedagogika specjalna w Uniwersytecie Gdańskim oraz resocjalizacja w Ateneum Szkoła Wyższa), będących nauczycielami w publicznej w szkole w województwie pomorskim. W ramach rekrutacji uczestników badacze dążyli do jak największego zróżnicowania ze względu na takie kategorie jak nauczane przedmioty, płeć, typ szkoły oraz miejsce zamieszkania (miasto, wieś).

Uczniowie

Badanie jakościowe uczniów zostało zrealizowane podczas trzech fokusowych wywiadów grupowych, w których uczestniczyło 26 osób uczęszczających do liceum ogólnokształcącego, gimnazjum oraz technikum. Wywiady odbyły się w szkołach zlokalizowanych na obszarach wielkomiejskim, średniego miasta oraz na wsi.

Tabela 7. Struktura doboru próby grup fokusowych uczniów

Lokalizacja szkoły	Typ szkoły			
		gimnazjum	technikum	liceum
Wieś	1			
Średnie miasto			1	
Duże miasto				1



Województwo
Pomorskie



100^{lecie}
1918-2018



Urząd Statystyczny
w Gdańsku

Rodzice

Indywidualne wywiady z rodzicami zostały przeprowadzone z czterema osobami w formie indywidualnych wywiadach pogłębionych, które stanowiły uzupełnienie danych pozyskanych z badań ilościowych (ankieta audytoryjna). Czterech rodziców zostało zaproszonych do wywiadu, zgodnie z przyjętymi założeniami: dwóch rodziców z terenów wiejskich oraz po jednym z obszaru średniego i dużego miasta, posiadających co najmniej jedno dziecko aktualnie uczęszczające do szkoły publicznej.



ROZDZIAŁ 3 RAPORT Z BADAŃ

3.1. KOMPETENCJE NAUCZYCIELI

3.1.1. Jak nauczyciel postrzega siebie w aspekcie zaangażowania w pracę, podejścia do uczniów, pasji zawodowej, otwartości na zmiany i inne?

Ankietowanym nauczycielom zadano pytanie wprowadzające do oceny wykonywanej przez nich pracy, mające pokazać, w jakim stopniu badani odnajdują w zawodzie nauczyciela przyjemność i zadowolenie, a także wskazać te aspekty, które sprawiają, że wykonywana praca jest lubiana. Aż 62,8% ankietowanych nauczycieli *zdecydowanie*, a co trzeci (32,5%) *raczej* lubi swoją pracę. Jedynie niewielka część badanych pomorskich nauczycieli (1,3%) *nie lubi* swojej pracy. Podobnie, większość badanych nauczycieli jest zadowolona z pracy w szkole, w której aktualnie pracuje (45,5% jest *zdecydowanie*, a 42,7 % jest *raczej* zadowolona) – Wykres 3¹.

W opinii 60,8% badanych większość grona pedagogicznego angażuje się w wykonywanie swoich obowiązków, ale tylko co piąty respondent (21,7%) potwierdził zaangażowanie w pracę wszystkich nauczycieli ze swojej szkoły. Odmiennego zdania pozostaje 5% pomorskich nauczycieli przyznających, że w swoją pracę angażuje się mniejszość ich koleżanek/kolegów, a nawet pojedyncze osoby – Wykres 4.

Wśród nauczycieli zdecydowanie lubiących swoją pracę w aktualnej szkole odsetek odpowiedzi świadczących o zaangażowaniu wszystkich lub większości nauczycieli w wykonywaną pracę kształtuje się na poziomie 91,9%, w przypadku nauczycieli, którzy zdecydowanie nie lubią wykonywanej pracy odsetek ten wynosi jedynie 42,8% – Tabela 8².

Większość ankietowanych nauczycieli (70,8%) utożsamia się z modelem nauczyciela, którego istotę stanowi dbałość o relacje i atmosferę sprzyjającą uczeniu się, a także z modelem, w którym nauczyciel dostosowuje przekazywaną wiedzę w sposób dostępny dla wszystkich uczniów w klasie (60,8%). Niemal połowa badanych nauczycieli (43,7%) chciałaby być przewodnikiem pomagającym znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce. Tylko co trzeci badany nauczyciel (34,8%) przyznał, że utożsamia się z rolą inspiratora, którego głównym celem jest stawianie się nauczycielem proponującym, zachęcającym do działania, stwarzającym sytuacje wywołujące zaciekawienie uczniów, z którym swobodnie można dyskutować. Tylko co piąty nauczyciel utożsamia się z modelem wyrażającym gotowość do uczenia się wraz z uczniem

1 Wykresy 3–51 znajdują się w Aneksie na końcu opracowania.

2 Tabele 8–92 znajdują się w Aneksie na końcu opracowania.



nowych treści (22,7%). Najbardziej przyjmowanym przez pomorskich nauczycieli modelem jest ten, który sprowadza nauczyciela do roli przekazania uczniowi jak największego zakresu wiedzy (15,3%) – Wykres 5.

Wśród nauczycieli deklarujących, iż lubią swoją pracę, większość opowiada się za modelem nauczyciela dbającego o relacje i atmosferę (73,4%) – Tabela 9. Zdecydowanie częściej też nauczyciele lubiący swoją pracę w porównaniu do tych nie lubiących (46% vs. 29,4%) utożsamiają się z modelem, według którego nauczyciel jest dla uczniów przewodnikiem pomagającym znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce – Tabela 10. Natomiast nauczyciele, którzy wyrażają zdecydowane niezadowolenie z wykonywanej pracy częściej od pozostałych respondentów wskazują, iż rolą nauczyciela jest przekazanie jak największego zakresu wiedzy (23,5%) – Tabela 11. Nauczyciel-inspirator to najczęściej stażysta (47,7%) – Tabela 12. – oraz pracujący w zawodzie nauczyciela mniej niż 3 lata (45,5%) – Tabela 13. Nauczycielami przewodnikami są najczęściej nauczyciele mianowani (42,8%) oraz dyplomowani (45,6%) – Tabela 14, jak również nauczyciele najstarsi stażem pracy (50,7%) – Tabela 15.

Do najważniejszych realizowanych celów w swojej pracy nauczyciele zaliczyli rozwijanie u uczniów kreatywnego myślenia (81,7% uznało ten cel za *zdecydowanie ważny*). Kolejnym *ważnym* celem pracy z uczniami, wskazywanym przez pomorskich nauczycieli okazała się potrzeba kształtowania dojrzałości psychicznej ucznia (76,8%), budowanie postaw moralnych i etycznych młodzieży (76,1%), jak również rozbudzanie u uczniów pasji i zainteresowań (75,9%). Najmniej (54,5%) respondentów przyznaje, że realizacja podstawy programowej oraz przygotowanie uczniów do egzaminów zewnętrznych (62,6%) są dla nich *bardzo ważnym* celem w pracy z uczniem – Wykres 6.

Cel dotyczący realizacji podstawy programowej jako *zdecydowanie ważny* częściej uznają nauczyciele o wyższym stopniu awansu zawodowego (dyplomowani – 56,9% vs. stażysty – 43,8%) – Tabela 16 – oraz nauczyciele o dłuższym stażu zawodowym (powyżej 30 lat – 59,8% vs. poniżej 3 lat – 43,3%) – Tabela 17. Cel ten za *zdecydowanie ważny* uznają nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej (65,1%) – Tabela 18. Nauczyciele zdecydowanie lubiący swoją pracę o wiele częściej od innych badanych osób wskazywali, że *bardzo ważne* jest rozwijanie u uczniów kreatywnego myślenia (88,1%) – Tabela 19, kształtowanie dojrzałości psychicznej ucznia (82,8%) – Tabela 20, budowanie postaw moralnych i etycznych młodzieży (82,6%) – Tabela 21, jak również rozbudzanie u uczniów pasji i zainteresowań (79,7%) – Tabela 22.

Ważnym elementem pracy nauczyciela jest podejmowanie działań, które z jednej strony dostarczają im wiedzy o swoim sposobie nauczania – mocnych stronach stosowanych metod nauczania i problemach, a z drugiej – motywują uczniów do aktywności i refleksji o swoim sposobie uczenia się. Najczęściej podejmowanym przez pomorskich nauczycieli działaniem wobec uczniów jest pozyskiwanie od nich informacji zwrotnej dotyczącej różnych aspektów pracy nauczyciela, w tym: sposobu nauczania, tempa prowadzonych zajęć, współpracy z uczniem. Co trzeci nauczyciel wykorzystuje tę metodę *zawsze* (34,5%), ponad połowa nauczycieli (58,8%) – *często*. Na drugim i trzecim miej-



scu, z względnie podobną liczbą wskazań, uplasowały się działania związane z pracą na mocnych stronach uczniów (26,7% odpowiedzi *zawsze*) oraz stosowanie metod aktywizujących (24,4%). Do metod takich należy włączyć na przykład pracę metodą burzy mózgów, dramę, stosowanie mind-mapy (mapy pojęciowej), metodę kuli śniegowej czy tzw. linii czasu. Z przeprowadzonych badań wynika, że relatywnie najrzadziej badani nauczyciele zapraszają na swoje zajęcia ekspertów zewnętrznych (56,7% odpowiedzi *rzadko* oraz 18,1% – *nigdy*), jak i wykorzystują metodę terenową (prowadzenie eksperymentów, realizacja obserwacji społecznych) – 47,3% odpowiedzi *rzadko* oraz 10,5% odpowiedzi *nigdy*. Równie rzadko stosują w swej pracy metodę projektów (4,7% – *nigdy* i 44,3% – *rzadko*) – Wykres 7.

Obraz dobrego i kompetentnego nauczyciela wyłaniający się z analizy materiału badawczego wynika pośrednio z pytań zadawanych badanym w kontekście dobrych praktyk, wyzwania przed jakimi stoją nauczyciele oraz tego, jak powinno wyglądać dobre i skuteczne nauczanie. Najczęściej pojawiającym się wątkiem w obszarze konceptualizacji dobrego i kompetentnego nauczyciela jest trzymanie się zasad i bycie konsekwentnym w pracy z uczniami. Wydaje się, że istnieje związek między poczuciem zagrożenia związanym z utratą autorytetu oraz koniecznością bycia konsekwentnym w utrzymywaniu dyscypliny. Uczniowie postrzegani są jako pewnego rodzaju zagrożenie porządku w klasie szkolnej:

Konsekwencja. Konsekwencja to musi być. Dotrzymywanie słowa, wiarygodność musi być duża. Nie ma, że raz powiedział tak, raz nie powiedziałem, zmieniam zdanie, bo co? Bo tak. To to na pewno (...). A jeżeli chodzi o jakiś bezpośredni kontakt z młodzieżą, to; otwartość, zrozumienie, dyskusja, próba ich zrozumienia też. Konsekwencja na pewno. Jeżeli się uprę, to tak ma być i koniec.

<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:41 [(242:242)] by Super</ref>

Powyższe relacje stanowią przykład konserwatywnej wizji nauczyciela, którego podstawowym zadaniem (w kontekście bycia przykładem postępowania dla młodzieży) jest wykazanie się konsekwencją. Konserwatywni nauczyciele postrzegają swoją powinność jako skuteczne przekazywanie wiedzy. Kierują się przy tym nie tyle potrzebą wypełniania oczekiwań otoczenia społecznego (rodziców, dyrekcji oraz samego ucznia w związku z koniecznością realizowania podstawy programowej), co wewnętrznym poczuciem misji, która zakłada skuteczność nauczania powiązaną z koniecznością dyscyplinowania, ale bez stosowania kar:

Kompetentny nauczyciel to taki, który potrafi przede wszystkim przekazać, który ma wiedzę potrafi ją przekazać, tę wiedzę i potrafi utrzymać dyscyplinę tak to brzydko nazwę, bez krzyku i bez karania. Który jest, no jako takim autorytetem, chociaż o to coraz trudniej w dzisiejszych czasach i który też potrafi przyznać się do porażki. Bo tak po prostu powiedzieć, że czegoś nie wie jest szczerzy, bo to jest bardzo ważne to na pewno działa na plus wśród młodzieży.

<ref>P30: 10. Naucz sm – 30:10 [(35:35)] by Super</ref>



W ostatnim przykładzie pojawia się powiązanie kwestii kompetencji z autorytetem, co oznacza niekiedy konieczność przyznania się do porażki. Równie ważny, jak sam transfer wiedzy, okazuje się sposób jej przekazywania, który zdaniem badanych powinien być jak najprostszy. Jeden z badanych wspomina swoją drogę edukacyjną i opowiada, w jaki sposób czerpie ze swoich doświadczeń:

w praktyce, potem się raport pisało, to wchodziło do głowy nieźle, i w ten sposób się uczyło tej fizyki, ale jeszcze mieliśmy zajęcia dydaktyczne i tam był taki, był... co to tam było, był świetny profesor, który nam właśnie w prosty sposób umiał tłumaczyć wszystko, na tak zwany chłopski rozum, prostym językiem...

I ja to, to próbuję stosować właśnie, mówić do ludzi, jak do ludzi, a nie jak jakiś profesor używać słów, no dobra, nie będę tam cytował.

<ref>P31: 13.Fizyk Stażysta – 31:7 [(111:115)] by Super</ref>

Ważną figurą w konceptualizacjach bycia dobrym nauczycielem jest przewodnik i wzór do naśladowania, na co wskazują poniższe fragmenty obszernej dyskusji grupowej, przeprowadzonej wśród nauczycieli uczęszczających na studia podyplomowe:

gdzieś słyszałam, że dobry nauczyciel to nauczyciel przewodnik, tak przynajmniej jest, tak przynajmniej siebie odbieram na zasadzie wsparcia nawet zaopiekowania w jakiejś tam chwili, ale nawet na zasadzie właśnie, że takiego prowadzenia dalej (...) pokazywania czegoś

<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:108 [(352:352)]
by Super</ref>

Przewodzenie czy też stanowienie wzoru do naśladowania wiąże się ze spersonalizowanymi relacjami między nauczycielami i uczniami. Jest to pewnego rodzaju konceptualna próba wyjścia poza tradycyjnie rozumiane, konserwatywnie pojmowane relacje. Przewodzenie i prowadzenie łączą się z „pokazywaniem” oczekiwanych zachowań. Uczeń powinien zaobserwować zachowanie nauczyciela i postępować tak jak on. W obserwacjach nauczycieli pojawia się pewnego rodzaju sprzeczność pomiędzy zachowaniami promowanymi przez szkołę – a tymi „wynoszonymi z domu”. Dzieńdzenie i przenoszenie wzorów zachowania ze środowiska domowego do szkoły stanowi swego rodzaju wyzwanie. W przypadku negatywnych zachowań winą obarczani są rodzice:

rodzice powinni być takimi autorytetami, ale dzisiaj widzimy także wiele rzeczy gdzieś dzieci dostrzegają w z domu albo ojciec matka tak się zachowują to ja też tak mogę zachowywać nauczyciel już tym wzorcem nie jest ja uważam dalej że powinniśmy my pokazywać jak powinniśmy się naprawdę zachowywać i żeby te dzieci mogły z tego czerpać

<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:110
[(356:356)] by Super</ref>



Jednym z elementów figury dobrego nauczyciela są „miękkie” kompetencje, do których należą: empatyczność, indywidualne podejście do ucznia, szacunek oraz poczucie satysfakcji z pracy:

Trzeba mieć cierpliwość, szacunek no i lubić, kochać te dzieciaczki.

Np. Moją klasę bardzo. I myślę, że jak będę je oddawać w trzeciej klasie to będę płakać cały tydzień po nich.

<ref>P28: 16. wywiad 10. z nauczycielką.doc – 28:27 [(182:182)] by Super</ref>

Analiza materiału badawczego pozwala na sformułowanie hipotezy dotyczącej spersonalizowanego, zindywidualizowanego i „miękkiego” podejścia do ucznia. Większą skłonność do budowania tego rodzaju relacji mają nauczyciele nauczania początkowego a mniejszą – nauczyciele „przedmiotowcy” w klasach starszych. Jeden z pojawiających się wątków wiąże się z kwestią powołania, przejawiającego się m.in. w zaangażowaniu nauczycieli w pracę z uczniem, na rzecz szkoły czy też pracę poza godzinami lekcyjnymi. Jednak, jak wskazują nauczyciele, najważniejsze w pracy z uczniem jest to, aby:

(...) go lubić przede wszystkim, no indywidualne podejście to już się powtarzam, ale to jest też bardzo ważne,

żeby tam sztamowo do dzieciaków nie podchodzić.

<ref>P30: 10. Naucz sm – 30:31 [(89:89)] by Super</ref>

Jeżeli ktoś nie ma tego czegoś w sobie co lubi ludzi, lubi młodzież to nigdy nie będzie dobry, bo może mieć wiedzę pewną w głowie, może sypać tutaj artykułami, ustawami i tak dalej, ale jeżeli nie będzie chciał dotrzeć, polubić tej pracy, to nigdy nie będzie dobrym nauczycielem, i będzie się źle czuł przy okazji.

<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:21 [(86:86)] by Super</ref>

Jak wynika z powyższych przykładów, najwyżej cenione są: relacje spersonalizowane, indywidualne podejście do ucznia, odpowiednia postawa, rozumienie drugiej strony, elastyczność rozwiązań oraz zaangażowanie i poczucie satysfakcji z własnej pracy.



3.1.2. Jak uczniowie i rodzice oceniają umiejętności oraz postawy nauczycieli wobec uczniów?

Badania prowadzone wśród pomorskich uczniów wskazały, że co trzeci uczeń (37,6%) *lubi połowę swoich nauczycieli*, prawie co trzeci (29,1%) *lubi niewielu lub tylko jednego z nich*, zaś co czwarty uczeń (25%) odczuwa sympatię względem *wszystkich lub większości swoich nauczycieli* – Wykres 8. Grupa, która *nie lubi żadnego ze swoich nauczycieli*, okazała się być relatywnie niewielka i stanowi jedynie 3,1% wszystkich badanych uczniów. Cechy, które w największym stopniu sprawiają, że uczniowie lubią nauczyciela to: *umiejętność zainteresowania swoim przedmiotem* (57,7%), *sympatia względem uczniów* (57,4%), *dobre relacje z uczniami* (56,4%), *sprawiedliwe ocenianie* (55,8%) oraz *umiejętność wysłuchania uczniów* (55,1%). Badania prowadzone wśród uczniów ukazują, że młodzież najmniej ceni w nauczycielach to, że *są wymagający* (10,8%) oraz że *potrafią utrzymać dyscyplinę* na prowadzonych przez siebie zajęciach (22,1%) – Wykres 9.

W opinii rodziców bardzo duży wpływ na szacunek wobec nauczyciela mają: *sprawiedliwe ocenianie pracy ucznia* (64,3%), *umiejętność zainteresowania przedmiotem nauczania* (63,6%) oraz *posiadanie dobrych relacji z uczniami* (59,4%) i *umiejętność ich wysłuchania* (59,9%). Takie aspekty jak *umiejętność utrzymania dyscypliny w klasie* (37,5%) oraz *bycie wymagającym* są cechami, które według zdecydowanej mniejszej liczby rodziców wpływają na budowanie szacunku uczniów wobec nauczyciela (30,3%) – Wykres 10.

O wskazanie czynników decydujących o sympatii uczniów do nauczycieli poproszono także samych nauczycieli. Ich zdaniem czynnikami, które sprawiają, że nauczyciel jest lubiany przez swoich uczniów, są przede wszystkim umiejętności: *sprawiedliwego oceniania uczniów* (71%), *umiejętność wsłuchiwanie się w ich potrzeby* (69,2%) oraz *poświęcenie im czasu* (66,8%). Badani nauczyciele sądzą, że są lubiani przez uczniów wówczas, gdy posiadają z nimi *dobre relacje* (65,4%) oraz kiedy *potrafią zainteresować swoim przedmiotem* (63,9%). W opinii nauczycieli, najmniejszy wpływ na sympatię uczniów dla nauczyciela ma *bycie wymagającym* (12,3%) oraz *potrafiącym utrzymać dyscyplinę w klasie* (19,8%) – Wykres 11.

Powyższe wyniki pokazują wyraźnie, że wszystkie trzy badane grupy zgodnie wskazują te same czynniki decydujące o sympatii uczniów do nauczycieli.

Badani uczniowie charakteryzują dobrego nauczyciela przede wszystkim w kategoriach otwartości w stosunku do ucznia w odniesieniu do komunikacji jak i jego niewiedzy. Otwartość wiąże się z gotowością do wyjaśnienia i tłumaczenia. Dobry nauczyciel „nie siedzi za biurkiem” i nie ignoruje pytań uczniów:

musieliby przede wszystkim wykazywać zainteresowanie jeśli mamy pytania odpowiadać a nie mówić dobrze to będzie zaraz zaraz i pomijać te pytania tylko na bieżąco wyjaśniać jakieś niejasne kwestie no generalnie na pewno nie siedzieć za biurkiem i nie patrzeć na to co robimy albo tłumaczyć nam czegoś na siedząco



albo stojąc w miejscu bez jakiś takich gestykulacji bo to też dużo daje
<ref>P21: uczniowie LO.docx – 21:21 [(63:63)] by Super</ref>

W przeprowadzonych wywiadach, z wypowiedzi wszystkich grup badanych wybrzmiewa zgodnie, iż zły nauczyciel zajmuje się tylko przekazywaniem wiedzy z podręcznika w sposób nieciekawym i bezosobowym, używa podręcznika głównie po to, aby uczniowie przepisali z niego coś do zeszytu.

Dość wyraźnie zarysowuje się tu charakterystyka nauczyciela odbiegającego od tradycyjnych koncepcji nauczania, w których jest on traktowany jako źródło przekazywanej wiedzy. Dla uczniów dobry nauczyciel oznacza przede wszystkim pewnego rodzaju gotowość, elastyczność i otwartość, które prowadzą do relacji opartych na uznaniu indywidualności i osobowości ucznia. Jak wynika z powyższego cytatu, otwartość nauczyciela wyraża się w chęci odpowiadania na pytania uczniów. Bardzo ważne wydają się w tym kontekście komunikacja i dialog, które w narracjach uczniów przekładają się na gotowość przyjmowania przez nauczyciela perspektywy ucznia. Nauczyciel, który określany jest jako osoba rozumiejąca problemy współczesnej młodzieży, określany jest jako dobry i nowoczesny:

(...) zna problemy współczesnej młodzieży idzie za tym światem jest taki nowocześniejszy (...) oraz podąża za dzisiejszą młodzieżą orientuje się jakie mają zainteresowania co jest właśnie ich priorytetami jakie też mają problemy
<ref>P26: Młodzież.docx – 26:45 [(198:198)] by Super</ref>

Nowoczesność nauczycieli w opinii badanych uczniów wiąże się z podążaniem za uczniem, rozumieniem jego problemów oraz zainteresowań. Ciekawe wydaje się również akcentowanie roli nowoczesnego nauczyciela w motywowaniu uczniów do nauki.

Zdaniem co trzeciego ucznia wszyscy nauczyciele lub większość (35,2%) *w sposób jasny i zrozumiały przekazują wiadomości, jak również mówią uczniom, w jaki sposób mogą nadrobić zaległości, gdy nie było ich w szkole* (34,7%) oraz *oceniają ich systematycznie* (33,8%). Najmniej, zdaniem uczniów, jest nauczycieli *rozumiejących, że uczniowie mogą mieć słabszy dzień* (42,2% uczniów wskazuje, że tylko nieliczni lub jeden, 20,8% uczniów nie zna żadnego takiego nauczyciela) – Wykres 12. Z przeprowadzonych badań wynika, że w opinii co ósmego ucznia (13,7%) w jego szkole nie ma żadnego nauczyciela, który *potrafiłby rozbudzić w uczniach zainteresowania*, zaś co trzeci uczeń (35,8%) wskazuje na tę umiejętność zaledwie u jednego lub kilku nauczycieli. W opinii uczniów zajęcia nie są prowadzone przez nauczycieli w sposób ciekawy i urozmaicony – 36,6% uczniów przyznała, że zajęcia prowadzone są ciekawie przez jednego bądź nielicznych nauczycieli, a 6,8% uczniów przyznaje, że w ich szkole nie ma żadnego nauczyciela ciekawie prowadzącego lekcje. Warto wskazać, że także w opinii badanych rodziców prowadzone przez pomorskich nauczycieli lekcje są mało atrakcyjne. Jedynie 29,7% rodziców przyznała, że większość lub prawie wszyscy nauczyciele prowadzą swoje zajęcia w sposób urozmaicony i ciekawy dla uczniów – Wykres 13.



Rodzice zostali poproszeni także o wskazanie, które z wymienionych praktyk obserwują u nauczycieli swoich dzieci – Wykres 13. Okazuje się, że wg rodziców większość lub wszyscy nauczyciele *oceniają uczniów w sposób systematyczny* (59,5% wskazań) oraz *informują uczniów o tym, czego powinni się nauczyć* (59,2%). Podobne rezultaty otrzymano w kategorii *jasnego i zrozumiałego przekazywania uczniom wiedzy* (54,3%).

Kolejne kwestie, o które zapytano rodziców, dotyczyły działań nauczycieli w zakresie kształtowania kompetencji miękkich u ich dzieci – Wykres 14. Badani wskazywali, iż wszyscy lub większość nauczycieli *kształtuje postawy moralne i społeczne uczniów* (43,1% wskazań), *dba o kształtowanie umiejętności współpracy w grupie* (38,1%) oraz *przygotowuje uczniów do samodzielnego uczenia się* (36,2%). Najrzadziej spośród wymienionych działań, zdaniem rodziców, nauczyciele zachęcają uczniów *do krytycznego myślenia* (26,3%) oraz *pomagają w podejmowaniu decyzji co do przyszłości dziecka* (23,9%). Warto zaznaczyć, że znaczna grupa rodziców nie wie, które z wymienionych działań podejmują w szkole nauczyciele ich dzieci (15,9% – 30,3% odpowiedzi *trudno powiedzieć*).

Istotną kwestią podejmowaną w badaniu było określenie czynników, które wpływają na osiągnięcia uczniów w nauce – Wykres 15. Jak się okazuje, stanowiska rodziców i uczniów są w tej kwestii nieco odmienne. Prawie dwie trzecie badanych uczniów (64,5%) deklaruje, że *zaangażowanie i czas, jaki poświęca na naukę* najbardziej wpływają na ich osiągnięcia w nauce; jednocześnie ponad połowa uznaje za źródło sukcesu *swoje uzdolnienia* (55,7%) oraz *atmosferę w klasie* (51,4%). Najrzadziej wybieranymi przez uczniów odpowiedziami były: *absencja nauczyciela* (12,6%), *status społeczno-ekonomiczny rodziny ucznia* (14,9%) oraz *zmiana nauczyciela prowadzącego przedmiot w trakcie cyklu edukacyjnego* (17,8%). Czynniki, które przez rodziców zostały określone jako mające największy wpływ na osiągnięcia w nauce ich dzieci, to: *zaangażowanie i czas, jaki ich dzieci poświęcają na naukę* (75,7%); *zaangażowanie i wsparcie nauczycieli* (55,5%), *uzdolnienia ich dzieci* (53,1%), oraz *atmosfera w klasie* (51,3%). Najmniej istotne dla rodziców okazały się: *pomoc kolegów/koleżanek* (13,9%), *absencja nauczycieli* (11,9%), *zmiana nauczyciela prowadzącego przedmiot w trakcie cyklu edukacyjnego* (8,8%) oraz *status społeczno-ekonomiczny rodziny* (8,1%). Warto zwrócić uwagę na dość wyraźną rozbieżność w odpowiedziach udzielanych przez uczniów i rodziców odnośnie *zaangażowania i wsparcia nauczycieli* oraz *samopomocy uczniowskiej*. Rodzice w większym stopniu dostrzegają rolę nauczycieli (55,5% wskazań względem 36,6% wskazań uczniów), zaś w przypadku pomocy kolegów/koleżanek znacznie częściej podkreślają ich znaczenie sami uczniowie (32,6%) niż ich rodzice (13,9%).



3.1.3. Jakie współczesne wyzwania identyfikuje nauczyciel?

Najważniejszymi wyzwaniami stojącymi współcześnie przed nauczycielem są zacieśnienie *współpracy między przedstawicielami środowiska szkolnego, a rodzicami i uczniami* (63,9%) oraz *umiejętność reagowania nauczyciela na problemy uczniów natury psychologicznej* (63,1%) – Wykres 16. Dla 61,9% badanych nauczycieli uczących w pomorskich szkołach prawdziwym wyzwaniem, przed którym stoi szkoła, jest *przygotowanie ucznia do szybko zmieniających się warunków panujących na rynku pracy*, a dla 58% ankietowanych nauczycieli istotnym wyzwaniem jest *rozwój u uczniów kompetencji społecznych, w tym obywatelskich*. Relatywnie najmniej zwolenników znajduje teza, według której *szkoła powinna kształcić jedynie umiejętności praktyczne*, z wyraźnym ograniczeniem przekazywania wiedzy teoretycznej (20,2%). Badani nauczyciele zgadzają się z koniecznością odejścia od stosowania ujednoliconych metod nauczania wobec wszystkich uczniów, a tym samym dostrzegają potrzebę nauczania w sposób zindywidualizowany i dopasowany do oczekiwań i predyspozycji uczniów.

Z przeprowadzonych badań można wysnuć wniosek, że stosunek do wyzwań stojących przed współczesnym nauczycielem oraz edukacją w ogóle, jest uzależniony od posiadanego przez niego stopnia awansu zawodowego. Taka sytuacja dotyczy następujących kwestii:

- szkoła powinna przygotować ucznia, aby potrafił dostosowywać się do zmieniającego się rynku pracy – 53,1% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli stażystów – 63,8% odpowiedzi wśród nauczycieli dyplomowanych – Tabela 23,
- rolę nauczyciela powinno być przygotowanie uczniów do bezpiecznego korzystania z mediów cyfrowych – 37,5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli stażystów – 48,4% odpowiedzi wśród nauczycieli dyplomowanych – Tabela 24,
- szkoła powinna kształcić umiejętności praktyczne, a w mniejszym stopniu przekazywać wiedzę – 16,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli stażystów – 21,4% odpowiedzi wśród nauczycieli dyplomowanych – Tabela 25,
- nauczyciele powinni przygotować uczniów do krytycznego podejścia do informacji – 40,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli stażystów – 54,2% odpowiedzi wśród nauczycieli dyplomowanych – Tabela 26.

3.1.4. Jakie współczesne wyzwania identyfikuje nauczyciel?

Nauczyciele w badaniach deklarują, iż wyzwania, przed jakimi stawia ich nowoczesna szkoła, obejmują wiele różnorodnych obszarów. Przy tym należy dodać, że w trakcie prowadzenia wywiadów zespół badawczy nie definiował z góry pojęcia „wyzwania” w kontekście edukacji, lecz opierał się na definicjach roboczych, sformułowanych przez osoby badane.

Nauczyciele pytani wprost o wyzwania, przed jakimi stoją, zwracali uwagę na kilka sfer problemowych, takich jak: motywowanie ucznia, indywidualizacja nauczania,



praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, problemy wychowawcze i z zachowaniem uczniów, niska jakość sprzętu związanego z TIK, brak Internetu, słabe przygotowanie do wykorzystywania TIK, zainteresowanie uczniów lekcją oraz wymagania dotyczące rozwoju i dostępu do wiedzy.

Jednak najpoważniejszym, wręcz fundamentalnym wyzwaniem dla ich pracy zawodowej okazał się **brak motywacji uczniów do nauki**. Nauczyciele wyrażali poczucie bezsilności w związku z faktem, iż brak motywacji przekłada się na pracę uczniów na lekcji. Do najważniejszych przyczyn braku motywacji do nauki nauczyciele zaliczają destrukcyjny wpływ środowiska rodzinnego oraz szeroko rozumianego otoczenia społecznego. W jednej z koncepcji brak motywacji wiązać się będzie z „dziedziczeniem” braku dyspozycji do uczenia się. Rodzice traktowani są jako osoby, którym nie zależy na dobrych stopniach, angażowaniu się ich dzieci w naukę czy rozbudzaniu zainteresowań:

problem polega na tym, że dzisiaj rodzice mają no dobra trójka wystarczy ważne żebyś zdał (...) można tak podzielić klasę na uczniów, którzy są zmotywowani i uczniów, którzy są przez rodziców demotywowani do nauki tak bym nawet powiedział, ale najgorsze jest to, że uczniowie, którzy są zmotywowani patrząc na tych, którzy są zdemotywowani zaczynają przechodzić tak na ich stronę
<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:36
[(102:102)] by Super</ref>

Badani nauczyciele zwracają uwagę na częsty problem niskich aspiracji uczniów, powielających wzorce rodziców, co sprawia, że motywowanie ich do nauki przez nauczycieli skazane jest na porażkę.

Drugi aspekt wpływający na obniżenie motywacji do nauki wiąże się z oddziaływaniem szeroko rozumianego środowiska społecznego. Zdaniem badanych nauczycieli specyfika polskiego i europejskiego rynku pracy wpływa na obniżenie motywacji do nauki. Możliwość podjęcia studiów płatnych oraz atrakcyjne oferty pracy przestały być powiązane z dobrymi wynikami nauczania uzyskiwanymi w szkole:

teraz się tak zrobiło, spotykam absolwentkę pytam się jak tam u innych, gdzie są czy udało się na studia ona mówi tak proszę pani, ale co to jest za problem teraz być na studiach, przecież to nie jest żaden problem na prywatne wszędzie, bo zapłacisz i dostaniesz się
<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:43
[(124:124)] by Super</ref>

Z tego rodzaju wypowiedzi pośrednio wnioskować można o znaczeniu rywalizacji szkolno-zawodowej, która miałaby być czynnikiem motywującym do nauki, rozumianej przede wszystkim jako przygotowanie zawodowe. Brak motywacji do uczenia się, jak również brak zainteresowań i ciekawości poznawczej wobec świata może wynikać ze swoistego przebodźcowania gadżetami technicznymi. Poniższy głos w dyskusji



na temat motywowania uczniów pokazuje bezradność nauczyciela wobec „braku motywacji w ogóle”, który charakteryzuje wielu współczesnych uczniów:

młodziź dostała (...) gadżety, dostała narzędzia i nie potrafi z nich skorzystać, po prostu mają teraz warsztaty w Reuters, mają warsztaty w telewizji polskiej mnóstwo mają zajęcia z przedsiębiorczości społecznej robią nawet escaperoom na zasadzie mają tak zwaną edukację medialną bardzo rozwiniętą (...) a są samo niemobilni jak cała reszta, my ich nie zmusimy, nie napiszemy, nie pomożemy, nie pchniemy, nie włożymy do wora, nie ma w ogóle woli
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:67 [(277:277)] by Super</ref>

Badani nauczyciele zwracali uwagę na problemy związane z koniecznością współpracowania z uczniami o **specjalnych potrzebach edukacyjnych**. Kwestie specjalnych potrzeb postrzegają w kategoriach zaburzeń zachowania. Zdarza się także postrzeganie trudności w zachowaniu i w nauce jako jednostki chorobowej:

Są dzieci, które faktycznie mają takie zaburzenia, te zaburzenia nawet jeżeli są rozpoznane rodzice o tym nie mówią my nie wiemy na przykład, że to dziecko jest, że faktycznie ma jakieś problemy psychiczne
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:59 [(231:232)] by Super</ref>

W tym kontekście pojawia się istotny wątek dopasowania nauczania do indywidualnych potrzeb ucznia. Problemem jest rzecz jasna liczebność klasy, ale również możliwości i kompetencje samego nauczyciela. Poniższa wypowiedź jest ilustracją trudności, jakie napotyka nauczyciel, który w procesie edukacyjnym musi uwzględniać indywidualne potrzeby i możliwości każdego ucznia:

Przed wszystkim przed właśnie dopasowaniem się do indywidualnych potrzeb dziecka, a to są coraz bardziej zindywidualizowane i bardzo ciężko jest to wszystko pogodzić. Dzieci zdolne, te dzieci mniej zdolne, te dzieci które mają różne zaburzenia, także to przede wszystkim chyba myślę, że to tutaj.
<ref>P30: 10. Naucz SM – 30:4 [(8:8)] by Super</ref>

Dużym wyzwaniem w pracy nauczycieli są narastające **problemy z zachowaniem**. Dlatego tak ważną rolę pełni wychowawcza rola szkoły. Zadania i role, jakie mają do wypełnienia nauczyciele, często przerastają ich możliwości czasowe i kompetencje. Dotyczy to zwłaszcza wychowawców, od których oczekuje się, że będą posiadali wiedzę ekspercką z zakresu diagnozowania, poradnictwa, kondycji psychicznej, psychologii rozwojowej, etc.. W trakcie badań pojawiło się wiele głosów świadczących o tym, iż problemy społeczne dotyczące rodziny i środowiska lokalnego oraz poważne problemy indywidualne zaczynają być coraz bardziej widoczne w szkole. Poniższa wypowiedź jest ilustracją tego zjawiska:

czy kiedyś ktoś słyszał o kuratorze sądowym, że jest wgląd w sytuację rodzinną, wzywana policja, że jakieś pogadanki z dzielnicowym, a to teraz robi się profi-



laktycznie no po prostu nawet nastraszyć te dzieci, słuchajcie to kiedyś było nie do pomyślenia dla mnie, to jest wyzwanie tej współczesnej szkoły
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:52 [(208:208)] by Super</ref>

Badani zwracają uwagę, że problemy z zachowaniem uczniów coraz bardziej utrudniają nauczycielom efektywne wykonywanie swojej pracy. Z jednej strony bardzo wyraźnie umieszczają oni tego rodzaju problemy w obszarze patologii i choroby, a z drugiej – nie czują się przygotowani do radzenia sobie z tego rodzaju problemami. Jak ukazuje fragment poniższej dyskusji, szkoła nie radzi sobie z kwestiami wychowawczymi:

Nauczyciel 1: tak, ale to nie jest kwestia nauczyciela, to wychodzi z domu, dziecko przychodzące do szkoły to ma już rozumiesz podłoże swoje z domu on nie przychodzi tak nakręcony

Nauczyciel 2: no chyba jest to nowe wyzwanie trudne tak kwestia wychowania szkoła nie radzi sobie

<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:46 [(186:190)] by Super</ref>

Badani nauczyciele zwracają uwagę na wysokie oczekiwania dotyczące misji wychowawczej szkoły oraz na negatywny wpływ przemian społeczno-obyczajowych, destrukcyjnych autorytet nauczyciela i podważających sens i wartość szkolnej edukacji. Wpływających negatywnie na relacje i postawy uczniów wobec edukacji.

Kolejnym wyzwaniem, wskazywanym przez nauczycieli, jest kwestia **dostępu do wiedzy** i jej nieustanny rozwój. Nakłada to na nauczyciela obowiązek nieustannego uzupełniania i aktualizowania swojej wiedzy, która w prosty sposób może zostać „zweryfikowana” przez ucznia posiadającego telefon oraz dostęp do Internetu:

Już niektóre sześciolatki potrafią się, że tak powiem, potrafią się sprawnie posługiwać. Więc bardzo łatwo wynajdują informacje.

No w związku z tym nauczyciel ma zdecydowanie łatwiej, a z drugiej ma trudniej, bo takie dziecko może sobie zweryfikować każde słowo, tak? Które usłyszysz.

Trudniej niewątpliwie być autorytetem (...). Trudniej być przewodnikiem.

Trzeba mówić: wiesz co, nie jestem pewna, sprawdzę, powiem, bo..

<ref>P33: Wywiad staż.małe miasto.docx – 33:1 [(3:3)] by Super</ref>

Powyższy cytat świadczy o świadomości bycia kontrolowanym przez ucznia. Nauczyciele zauważają, że oczekiwania uczniów, wobec dostępu do szeroko rozumianych zasobów wiedzy, są coraz większe, a możliwość weryfikowania wiedzy nauczyciela powoduje swoiste „odwrócenie ról”. Rola nauczyciela zmienia się, gdyż jego autorytet nie jest już niepodważalny i opiera się nie na zasobach posiadanej wiedzy, lecz na podejściu do ucznia, otwartości, umiejętności przekazywania wiadomości oraz na posiadaniu kompetencji miękkich.

Kolejnym wyzwaniem, określanym przez nauczycieli, jest – jak nazwał to jeden z badanych – „uzyskanie dostępu do ucznia” lub pobudzenie ciekawości. Jest to pro-

blem nie tylko nauczycieli z mniejszym stażem pracy w zawodzie, ale również nauczycieli dyplomowanych. Badani zauważają, że uczenie staje się wyzwaniem dla nauczyciela, który musi reagować na jego zmieniające się potrzeby ucznia:

dla mnie wyzwaniem byłoby, jak uczynić lekcję ciekawą, ponieważ mówię jestem takim świeżakiem w szkole jako nauczyciel, kiedyś byłam na stażu i rzeczywiście widzę, że trzeba dokonać takiego wyłomu w myśleniu (...) ja bym była za tym, żeby od zerówki prowadzić dzieci metodą projektu, żeby prowadzić malutkie grupy
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:35 [(153:153)] by Super</ref>

Nauczyciele zauważają, że dotarcie do młodzieży wymaga „wyłomu w myśleniu”, uczenia metodą projektu, wizualizacji i uczenia przez doświadczenie i praktykę. Zmiana polega na konieczności odejścia od podawania „suchych faktów” na rzecz uczenia w działaniu i „obcowania z teorią w praktyce”. Niestety, podejście to stoi w sprzeczności z często zauważanym przez badanych przeładowaniem programów nauczania. Okazuje się bowiem, że podstawa programowa często rozmija się z potrzebami i ambicjami uczniów i nauczycieli, co wymusza schematyzm i powierzchowność w przekazywaniu wiedzy opanowywanej pamięciowo, bez pełnego zrozumienia i zaangażowania.

3.1.5. Jak nauczyciel ocenia swoje kompetencje do podejmowania wyzwań współczesnej edukacji?

Trzy czwarte przebadanych nauczycieli (76,6%) przyznała, że czuje się zdecydowanie przygotowana do *przekazywania aktualnej wiedzy z przedmiotu, którego naucza* – Wykres 17. Ponad połowa nauczycieli (57,8%) stwierdziła, że w zdecydowanym stopniu czuje się przygotowana do *efektywnej realizacji treści programowych*, zaś 45,3% respondentów przyznała, że jest przygotowana do *rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się*. Nieco ponad co trzeci nauczyciel biorący udział w badaniu (38,1%) czuje się przygotowany do kształtowania kompetencji społecznych i obywatelskich. Dane zawarte na Wykresie 17 dowodzą, że nauczyciele czują się najslabiej przygotowani do *doradzania uczniom w wyborze dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej* (zaledwie 21,4% wskazań *zdecydowanie tak*). Nauczyciele nie są – i nie czują się – dobrze przygotowanymi do pełnienia roli doradcy zawodowego dla swoich uczniów. Przeprowadzone w województwie pomorskim badania wykazały również, że jedynie 24,2% nauczycieli czuje się przygotowanymi do pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

W odniesieniu do wykorzystywania nowych technologii okazuje się, że najczęściej przygotowanie w tym zakresie deklarują osoby pracujące w zawodzie nauczyciela 3-5 lat (do 3 lat – 43,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak*), natomiast najniższy poziom przygotowania deklarują osoby pracujące powyżej 30 lat (32,4%) – Tabela 27.

W przypadku zmiennej, jaką jest stopień awansu zawodowego można wskazać na następujące statystycznie istotne zależności: poczucie przygotowania do rozwiązywania problemów wychowawczych zwiększa się wraz z osiągnięciem kolejnych stopni



awansu zawodowego (24,2% wśród nauczycieli stażystów – 31,7% wśród nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 28*.

Podobna zależność uwidacznia się w przypadku umiejętności przekazywania aktualnej wiedzy z nauczanego przedmiotu (66,4% wśród nauczycieli stażystów – 78,4% wśród nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 29*, efektywnej realizacji treści przedmiotowych (52,3% wśród nauczycieli stażystów – 61,7% wśród nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 30*, jak również w przypadku przygotowania do rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się (39,1% wśród nauczycieli stażystów – 47,5% wśród nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 31*.

Nie ulega zatem wątpliwości iż można zaobserwować pozytywny wpływ doświadczenia zawodowego na poczucie gotowości do podejmowania nowych zadań edukacyjno-wychowawczych. Wyniki badań pokazują, że nauczyciele z dłuższym stażem pracy czują się lepiej przygotowani do rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się (37,1% wśród nauczycieli ze stażem do 3 lat – 56,6% wśród nauczycieli ze stażem ponad 30 lat) – *Tabela 32*, efektywnej realizacji treści przedmiotowych (48,9% wśród nauczycieli ze stażem do 3 lat – 65,3% wśród nauczycieli ze stażem ponad 30 lat) – *Tabela 33*, czy partnerskiego włączania uczniów i rodziców w proces edukacyjny (29,8% wśród nauczycieli ze stażem do 3 lat – 42,2% wśród nauczycieli ze stażem ponad 30 lat) – *Tabela 34*.

Ogólnie należy uznać, że w kontekście oceny swoich kompetencji do podejmowania wyzwań stawianych współczesnej edukacji, badani nauczyciele czują się przygotowani w zakresie wiedzy, materiału nauczania, ale zwracają uwagę na następujące zagadnienia:

- przygotowanie do zawodu nauczyciela (studia, szkolenia) oparte jest na bazie programu nauczania bez praktycznych odniesień,
- wykonywanie zawodu nauczyciela wiąże się z koniecznością ciągłego i nieustannego doskonalenia swoich kompetencji,
- współcześnie obserwuje się spadek poziomu nauczania,
- wielu nauczycieli dostrzega u siebie braki kompetencji w obszarach:
 - » technologie Informacyjno-Komunikacyjne (dalej: TiK),
 - » komunikacja i relacje z uczniami,
 - » indywidualizacja nauczania,
 - » rozwiązywanie problemów wychowawczych,
 - » praca z uczniem z zaburzeniami zachowania.

W odniesieniu do braków kompetencji w zakresie **technologii informacyjno-komunikacyjnych**, nauczyciele zgłaszają problem zjawiska cyberprzemocy, z którym muszą sobie radzić:

jak sobie poradzić z takim skalowaniem w Internecie o tym mówię dokładnie takim hejtem takim rzeczywiście bym powiedziała merytorycznym bo to że pani jest głupia albo pani jest brzydka no trudno no nie muszą się wszystkim podobać
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:94 [(403:403)] by Super</ref>



Kolejną sferą potrzeb w zakresie podnoszenia poziomu kompetencji jest **komunikacja** i szeroko rozumiane **kompetencje miękkie**, które nauczyciele powinni rozwijać na wielu płaszczyznach: w związku ze współpracą z rodzicami, wychodzeniem naprzeciw oczekiwaniom uczniów, umiejętnością rozstrzygnięcia konfliktów i poruszania trudnych problemów, a także pracą z uczniem ze specjalnymi potrzebami czy indywidualizacją metod nauczania:

take umiejętności miękkie, międzyludzkie, taka komunikacja, rozmowa, to jest bardzo teraz potrzebne. Tego nam brakuje. Bo kiedyś nauczyciel powiedział: tak i tak miało być, bo dziecko wróciło do domu i tatuś powiedział, że ma rację (...). Czasami są tak trudne tematy, że czasami nawet trudno z uczniami porozmawiać. Nie wiem: śmierć tak? Albo wykorzystywanie seksualne. Jakiś heating, rozwody rodziców. Czy my mamy o tym rozmawiać, czy nie, czy nam wypada jako wychowawcom, czy nie. Wszystko to jest takie trudne i uważam, że powinniśmy być w tym przeszkoleni.

</ref>P33: Wywiad staż.małe miasto.docx – 33:8

[– Myślę właśnie o tych szkolen..] (18:18) (Super) </ref>

Badani nauczyciele na ogół pozytywnie oceniają swoje kompetencje w kontekście wyzwań stawianych współczesnej edukacji z zakresu **TIK**. Jednak przykłady zastosowań nowych technologii przez nauczycieli sprowadzają się głównie do wyświetlania filmów, wykorzystania laptopów jako słowników, programu Kahoot! (głównie do weryfikowania wiedzy za pomocą quizów) oraz tablic interaktywnych. Z wypowiedzi wyłania się dość ubogi obraz zastosowań nowych technologii wśród badanych nauczycieli, którzy traktują je jako bardziej efektywny sposób na reprodukcję wiedzy podręcznikowej albo atrakcyjny sposób sprawdzania wiedzy na lekcji. Wyjątek stanowili dwaj nauczyciele, którzy podjęli odważne próby wprowadzenia innowacji wykorzystujących nowe technologie. Jeden z badanych nauczycieli wprowadził grywalizację do nauczania języka angielskiego. Drugi, fizyk, za pomocą Snapchata zmotywował uczniów do obejrzenia eksperymentów swojego autorstwa:

(...) pod prąd coś podłączyłem, tu przez wodę puszczałem kabelki, im bliżej tam przewody siebie tym nagle widać, że żarówka mocniej świeci, takie coś im pokazywałem. I oni do mnie podchodzili potem i widziałem Snapa, i że jak to, dlaczego tak się dzieje, i to ich interesowało, takie coś. (...) O, elektromagnes im zbudowałem, czyli nawinąłem drucik na impuls i podłączyłem pod baterię, i nagle pokazuje, o działa, podłączam baterie, nie działa. <ref>P31: 13.Fizyk Stażysta – 31:37 [Mówię, pod prąd coś podłączyłem..] (384:389) (Super) </ref>

Niestety ta ciekawa, bardzo indywidualna i lokalna inicjatywa zakończyła się, z powodu braku wsparcia ze strony przełożonych. Nauczyciel wyraził obawę związaną z potencjalnym „niewłaściwym” wykorzystaniem Snapchata oraz trudnością w oddzieleniu sfery prywatnej od zawodowej. Podobnie rzecz wyglądała w przypadku drugiego



nauczyciela, kreatywnie wykorzystującego potencjał nowych technologii w nauczaniu. Z powodu braku większego wsparcia ze strony dyrekcji czy władz oświatowych, inicjatywa ta pozostaje w dalszym ciągu indywidualnym przedsięwzięciem.

W percepcji badanych nauczycieli pracujących w szkołach na terenie województwa pomorskiego wykorzystanie narzędzi TIK w edukacji wiąże się przede wszystkim z koniecznością posiadania określonych kompetencji, których nauczycielom często brakuje. W opinii badanych osób taka sytuacja jest jedną z najważniejszych przeszkód uniemożliwiających systemowe wdrażanie narzędzi TIK w system nauczania. Część nauczycieli uważa, że rola narzędzi TIK w nauczaniu jest przeceniana ze względu na fakt, iż uczniowie coraz częściej źródeł informacji i wiedzy samodzielnie poszukują w Internecie. Badani nauczyciele również argumentują, że pomimo tak bujnego rozwoju technologicznego ważny jest przede wszystkim osobisty kontakt z nauczycielem, czego przykładem jest poniższy fragment dyskusji, jaka wywiązała się w trakcie wywiadów fokusowych:

Nauczyciel: Mam nadzieje, że do samego przekazywania wiedzy, ale myślę, że oni będą szukać tego wsparcia jednak w nauczycielu.

Myślę, że to tak nie będzie.

Badacz: Ale odnośnie wiedzy, czy odnośnie czegoś innego będą szukać wsparcia?

Nauczyciel: Myślę, że jeżeli chodzi o wiedzę to na pewno.

Ale to będzie zależało od dziecka, a każde jest inne. Ale uczniowie będą w ogóle samego wsparcia poszukiwać w nauczycielu, żeby porozmawiać.

P28: 16. wywiad 10. z nauczycielką.doc – 28:42

[N: Mam nadzieje, że do samego ..] (300:304) (Super)

Swoje oczekiwania wobec nauczycieli w kontekście TIK mają też badani uczniowie, którzy zwracają uwagę na stosowanie w szkole technologii przede wszystkim w kategoriach wsparcia procesów związanych z nauczaniem. Pojawia się tu koncepcja programu komputerowego, który wspierałby proces uczenia się poprzez „tłumaczenie” krok po kroku mechanizmu rozwiązywania zadań matematycznych:

jakiś program, który od początku do końca tłumaczy, jak zrobić jakieś zadanie tak powiem kolokwialnie jak dla debila

<ref>P21: uczniowie LO.docx – 21:9 [(22:25)] by Super</ref>

podam na własnym przykładzie z czym mam często problem to właśnie jak próbuję zrobić zadanie często na przykład nie wiem czego nie wiem czego nie wstawiłem nie wiem czego mi tutaj brakuje bo wynik wychodzi mi dobry a się okazuje że pominąłem jakieś trzy ważne elementy które nie są uwzględnione w wyniku i właśnie tak pokrótce tłumaczy od początku do końca oczywiście są niektóre kanały witryny internetowe ale właśnie przydałby się taki jeden program stworzony przez jakiegos konkretnego człowieka który będzie założył jedna szkoła będzie sobie



korzystać z niego tak szukanie tego w sieci też trochę czasu zajmuję
<ref>P21: uczniowie LO.docx – 21:10 [(27:27)] by Super</ref>

Zdecydowanie odrębnym aspektem podjętym w trakcie badań okazała się obecność telefonów komórkowych w szkole, co stanowi obecnie duże wyzwanie dla szkoły i nauczycieli. W opinii niektórych nauczycieli ich używanie zaburza prowadzenie lekcji i zdecydowanie negatywnie wpływa na dzieci i młodzież. Argumenty przeciwko używaniu telefonów komórkowych odwołują się przede wszystkim do takich kwestii jak: zaburzenie właściwego przebiegu lekcji, rozpraszanie uwagi uczniów, możliwość nielegalnego nagrywania filmów i publikowanie ich w sieci, obniżenie aktywności fizycznej, a także bezkrytyczne uleganie negatywnym wpływom mediów społecznościowych. Dyskusje nauczycieli zorganizowane w trakcie badań pokazały, że ich opinia dotycząca możliwości używania smartfonów na zajęciach nie jest jednoznaczna. Niektórzy pozwalają na wykorzystywanie telefonów komórkowych np. na lekcji matematyki, kiedy uczniowie nie posiadają kalkulatorów, inni są zdecydowanymi przeciwnikami tego rodzaju rozwiązań.

co walczymy to nie tylko w naszej szkole, ale ze smartphone'ami, gierkami nad którymi zamiast... piękna pogoda, wyjść sobie na to boisko (...) to właśnie tu smartphone'y, i klikanie, czy tam pisanie, jakaś dziwna korespondencja. Ich to pochłania i też odciąga. Czego się boję, to właśnie za bardzo oni się przejmują tym co się dzieje w tych mediach społecznościowych. Nie rozumiem tego.
<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:43
[No trudno mi to powiedzieć, al..] (254:254) (Super) </ref>

Gdy się, np. prowadzi jakiś nowy temat albo kalkulator jest potrzebny, a nie mają normalnych to mówię wyciągnijcie telefon, ale z jednej strony to jest pozytywne, bo ktoś wyciągnie ten telefon i... i wykorzysta go do lekcji, ale mam wrażenie, że większość jednak wykorzysta ten telefon do czegoś innego, i... to jest właśnie taki problem.
<ref>P31: 13.Fizyk Stażysta – 31:2 [Znacząco ogólnie mówię, że takie..]
(59:60) (Super) </ref>

W opinii badanych nauczycieli władze szkół różnie podchodzą do kwestii posiadania telefonów na lekcji czy w ogóle w szkole. Niektórzy postulują całkowity zakaz używania telefonów w szkole, inni decydują o używaniu telefonu na lekcji pozostawiając nauczycielowi. Jednak jednogłośnie wybrzmiewa teza, iż zarówno szkoły, jak i sami nauczyciele nie są przygotowani do poradzenia sobie z tym problemem.



Podsumowanie

1. Zdecydowana większość pomorskich nauczycieli lubi swoją pracę i angażuje się w jej wykonywanie, przy czym badani dostrzegają, iż nie wszyscy ich koledzy i koleżanki to zaangażowanie wykazują.
2. Wśród badanych nauczycieli dominuje przekonanie, iż ważne są relacje i atmosfera sprzyjająca uczeniu się, a także dostosowywanie metod pracy do potrzeb i możliwości każdego ucznia. Niewielki odsetek nauczycieli utożsamia się z modelem nauczyciela, którego istota pracy polega na przekazywaniu wiedzy.
3. Pomorscy nauczyciele w swojej pracy często wykorzystują mocne strony uczniów, a także stosują metody aktywizujące i organizują zajęcia umożliwiające uczniom uczenie się od siebie, stosunkowo rzadko natomiast wykorzystują eksperymenty, badania, obserwacje, metodę projektów, a także udział w zajęciach zewnętrznych ekspertów różnych dziedzin.
4. W większości przypadków uczniowie lubią swoich nauczycieli, podobnego zdania są zarówno sami nauczyciele, jak i rodzice uczniów. Wśród czynników wpływających na sympatię uczniów do nauczycieli zarówno uczniowie, jak i nauczyciele wymieniają umiejętność słuchania, posiadanie czasu dla uczniów czy dobrych relacji z nimi. W mniejszym zakresie znaczenie mają takie cechy nauczycieli, jak bycie wymagającym czy potrafiącym utrzymać dyscyplinę.
5. Opinie uczniów i rodziców na temat czynników mających zasadniczy wpływ na osiągnięcia uczniów w nauce różnią się. Rodzice zdecydowanie częściej niż uczniowie wskazują na zaangażowanie i wsparcie nauczycieli, stosowane przez nich metody pracy i materiały edukacyjne, podczas gdy uczniowie częściej niż rodzice podkreślają znaczenie wsparcia płynącego ze strony kolegów i koleżanek.
6. W opinii badanych nauczycieli współczesna szkoła powinna być przede wszystkim miejscem współpracy pomiędzy nauczycielami, rodzicami i uczniami, zaś nauczyciel to osoba, która nie tylko przekazuje wiedzę w sposób profesjonalny, ale również potrafi reagować na coraz częściej pojawiające się problemy psychologiczne.
7. Pomorscy nauczyciele przyznają, że nauczanie i proces przekazywania wiedzy powinien uwzględniać predyspozycje, umiejętności oraz możliwości uczniów i dostosowywać do nich stosowane metody pracy.
8. Nauczyciele najlepiej czują się przygotowani do przekazywania aktualnej wiedzy z danego przedmiotu, jak również do efektywnej realizacji treści programowych. Relatywnie najniższy poziom kompetencji uwidacznia się w przypadku doradzania uczniom w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej, jak również w przypadku pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
9. Badani nauczyciele uważają, że bycie dobrym nauczycielem polega na tym, że jest się konsekwentnym w działaniach, przekazuje wiedzę, potrafi się wytłumaczyć i uprościć materiał nauczania, jest się w stanie przyznać do błędów i niewiedzy (zwłaszcza w kontekście dostępności sieci Internetowej dla uczniów), jest



się wzorem do naśladowania, pokazuje się drogę i prowadzi ucznia. Bycie dobrym nauczycielem polega również na zindywidualizowanym podejściu do każdego ucznia.

10. W perspektywie uczniów dobry nauczyciel charakteryzuje się otwartością, gotowością do tłumaczenia, wyjaśniania i prowadzenia dialogu z uczniami. Dodatkową cechą dobrego nauczyciela, zdaniem badanych uczniów jest to, że nie zajmuje się wyłącznie przekazywaniem wiedzy podręcznikowej, ale wnosi również wiedzę spoza podręcznika będąc jednocześnie pasjonatem tego czego uczy. W kwestiach wychowawczych uczniowie uważają, że dobry nauczyciel rozumie problemy współczesnej młodzieży i potrafi nawiązać z uczniem dialog związany z życiem osobistym.
11. Nauczyciele pytani wprost o wyzwania, przed jakimi stoją zwracali uwagę na kilka sfer problemowych, takich jak: motywowanie ucznia, indywidualizacja nauczania, praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, problemy wychowawcze i z zachowaniem uczniów, niska jakość sprzętu związanego z TIK, brak Internetu, słabe przygotowanie do wykorzystywania TIK, zainteresowanie uczniów lekcją oraz wymagania dotyczące rozwoju i dostępu do wiedzy.



3.2. WSPÓŁPRACA

3.2.1. Jak kształtują się relacje w środowisku pracy nauczyciela (dyrektor, inni nauczyciele) i jak wpływają one na wykonywanie przez niego swoich zadań?

Z analizy zgromadzonych danych wynika, że nauczyciele w większości przypadków pozytywnie postrzegają atmosferę panującą w ich szkołach. Przede wszystkim dotyczy to takich aspektów jak *wymiana doświadczeń między nauczycielami* (83,1% odpowiedzi raczej się zgadzam i zdecydowanie się zgadzam), *prowadzenie rozmów o uczniach w sposób przyjazny* (80,6%), *wspólne poszukiwania rozwiązań dla podnoszenia jakości pracy szkoły* (79,2%) czy też *wzajemne wspieranie się nauczycieli w trudnych chwilach* (77,3%). Jedynie 22,5% nauczycieli deklaruje, że *woli spędzać przerwy w sali lekcyjnej unikając pokoju nauczycielskiego*, a 17,5% z nich uznaje *środowisko nauczycieli jako mało przyjazne innowacjom* i nieprzychylnie osobom, które chcą je wprowadzać – Wykres 18. Warto zauważyć także, że w opinii 70,5% badanych nauczycieli *dyrektor dba o dobrą atmosferę panującą w ich szkole*.

Ankietowani nauczyciele zostali poproszeni o wskazanie obszarów współpracy z dyrektorami szkoły. Wśród najczęściej wskazywanych znalazły się *wspólne ustalenie zakresu obowiązków* (65,7% odpowiedzi zawsze i często), *konsultowanie kwestii wychowawczych uczniów* (71,3% odpowiedzi zawsze i często). Prawie połowa wszystkich badanych nauczycieli przyznaje, że najrzadziej jednak dyrektorzy *rozmawiają z nauczycielami o ich rozwoju zawodowym* (49,2% odpowiedzi zawsze i często) – Wykres 19. Okazuje się, że to, w jakich obszarach i z jaką częstotliwością dyrektorzy współpracują z nauczycielami jest zależne od stopnia awansu zawodowego nauczyciela. Prawie połowa nauczycieli stażystów deklaruje, że *rzadko lub nigdy nie rozmawia z przełożonym o postępach swoich uczniów* (46,1%) – Tabela 35, *konsultuje przebieg procesu dydaktycznego uczniów* (42,2%) – Tabela 36 czy *kwestie wychowawcze uczniów* (34,3%) – Tabela 37.

Najczęściej wybieraną metodą motywacji do pracy jest *organizacja szkoleń rady pedagogicznej uwzględniających potrzeby nauczycieli*. Aż 74,4% respondentów deklaruje, że takie spotkania mają miejsce w ich szkołach – Wykres 20. Poza tym, rozwiązaniem, które często wykorzystują dyrektorzy, jest *zachęcanie pracowników do doskonalenia w różnych formach* (65,3%) oraz *jasne formułowanie swoich oczekiwań wobec nauczycieli* (64,3%). Około połowa badanych nauczycieli deklaruje, że dyrektor *występuje o nagrody i odznaczenia dla swoich nauczycieli* (50,9%) oraz *wspiera ich w trudnych sytuacjach* (47,5%). Wśród najrzadziej wskazywanych przez nauczycieli narzędzi motywacyjnych stosowanych w ich szkołach są *jasne kryteria Nagrody Dyrektora* (25,6%) i *wypracowywanie z nauczycielami planu doskonalenia zawodowego* (27%). Analizując wyniki dotyczące narzędzi motywacyjnych stosowanych przez dyrektora zauważyć można, że stopień awansu zawodowego ma wpływ na udzielane przez nauczycieli odpowiedzi. W przypadku *jasnego formułowania swoich oczekiwań na-*

uczyciele stażyści deklaruwali tę opcję częściej (77,3%) niż pozostałe grupy – *Tabela 38*. Wraz ze wzrostem stopnia awansu zawodowego wzrasta natomiast odsetek nauczycieli deklarujących, że *dyrektor występuje o nagrody i odznaczenia dla nauczycieli* (33,6% stażyści – 53% dyplomowani) – *Tabela 39*.

3.2.2. Na ile nauczyciel i inni pracownicy szkoły współdziałają, pracują w grupach na rzecz osiągania wspólnych celów, wykonują zadania zespołowo i wspólnie rozwiązują problemy?

Najczęściej wskazywanym obszarem współpracy nauczycielskiej są *rozmowy na temat postępów uczniów* (65,9% odpowiedzi często oraz 29,7% odpowiedzi zawsze). Równie często nauczyciele podejmują *współpracę w zakresie rozwiązywania problemów wychowawczych* (53,8% odpowiedzi często oraz 39,8% odpowiedzi zawsze), zaś jako trzeci najczęściej wybierany obszar współpracy wybierano *organizację wspólnych wycieczek pozaszkolnych* (50,1% odpowiedzi często oraz 22,3% odpowiedzi zawsze). Relatywnie najrzadziej dochodzi do współpracy między nauczycielami w przypadku realizacji projektów edukacyjnych (46,6% odpowiedzi często i 14,4% odpowiedzi zawsze) oraz w zakresie *tworzenia banków pomysłów, scenariuszy zajęć* (48,4% odpowiedzi często i 11,3% odpowiedzi zawsze) – *Wykres 21*.

Najczęstszą formą współpracy między nauczycielami okazała się być *wzajemna wymiana pomysłów i doświadczeń* (73,4% odpowiedzi często i 15,6% odpowiedzi zawsze) oraz *praca w zespołach przedmiotowych* (59,2% odpowiedzi często i 24,7% odpowiedzi zawsze), a także *dzielenie się wypracowanymi materiałami dydaktycznymi* (59,3% odpowiedzi często i 17,4% odpowiedzi zawsze) – *Wykres 22*. *Bardzo rzadko* (55,3%) lub *nigdy* (7%) dochodzi do *wspólnego obserwowania zajęć edukacyjnych* prowadzonych przez innych nauczycieli, *rzadko* lub *nigdy* nie realizowane są również *wspólne projekty na rzecz społeczności lokalnych* (odpowiednio 37,6% i 5,1% odpowiedzi). *Praca w zespołach przedmiotowych* jest opcją częściej wybraną przez nauczycieli dyplomowanych (86,8%) niż przez nauczycieli stażystów (70,3%) – *Tabela 40*.

Pomorscy nauczyciele biorący udział w badaniu uważają, że współpraca jest istotnym czynnikiem wpływającym na atmosferę i klimat pracy. Istotna rola przypada w tym kontekście dyrektorom placówek oświatowych. Nauczyciele z reguły pozytywnie wypowiadają się na temat relacji z dyrektorami. Rolę dyrekcji identyfikują przede wszystkim poprzez pryzmat sprawnego zarządzania kadrami oraz wspieranie i rozwiązywanie sytuacji konfliktowych. Głównym obszarem konfliktów, w których istotną rolę odgrywa dyrekcja są relacje z rodzicami i problem tzw. roszczeniowych rodziców.

Nauczyciele dość jednoznacznie identyfikują czynniki sprzyjające współpracy między nauczycielami, należą do nich otwartość, szczerość i chęć pomagania:

Przed wszystkim musimy się rozumieć, musimy być wobec siebie szczerzy, otwarci i tacy otwarci właśnie na współpracę i chęć pomagania i musimy wiedzieć jest na korzyść, ponieważ jeżeli byśmy prawda...



Wymiana doświadczeń, informacji i poglądów wiąże się przede wszystkim z funkcjonowaniem w grupie zawodowej w konkretnym środowisku, w którym muszą obowiązywać zasady współzycia:

[Współpraca polega – dop. MB] przede wszystkim na wymianie poglądów, informacji jakiś tam spostrzeżeń, uwag na temat dziecka. Informujemy się na temat różnych szkoleń, zapisujemy się na nie, jeździmy. Jakies tam dokumenty opracowujemy razem wspólnie sprawozdania, także codziennie...

<ref>P30: 10. Naucz SM – 30:39 [(114:119)] by Super</ref>

Równie ważnym aspektem współpracy jak wymiana poglądów jest pomoc zarówno w aspekcie praktycznym, jak również dotycząca strategii uczenia. Poniższy przykład pokazuje również argumentację nauczyciela przedmiotów praktycznych na rzecz współpracy nauczycieli w zakresie realizacji treści programowych:

Więc ta wymiana, kontakt, jest non stop i oni tak sami z siebie po prostu jest żeby nam się żyło lepiej nauczycielom, bo jeżeli nie będziemy sobie pomagać, czy jakoś współpracować, czy to co powiedziałem, przedmioty powinny jakoś ze sobą korelować, a nie że np. co często daje przykład, jesteśmy w szkole elektrycznej, prąd w gniazdkach, mamy sinusoidalnie zmienny, uczniowie w drugiej klasie się o sinusach uczą, a my to pierwsi musimy to mówić, więc no tutaj powiedzmy ta teoria jest dopiero za jakiś czas, a my już musimy to mówić teraz, natychmiast i wiele takich rzeczy właśnie, z matematyki.

<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:49 [(270:270)] by Super</ref>

Inną ważną sferą współpracy między nauczycielami są imprezy szkolne oraz praca w ramach projektów. Badani wskazują na pozytywny wpływ tego rodzaju wydarzeń na poziom integracji nauczycieli. Praca w zespołach zadaniowych, zdaniem badanych nauczycieli, pozytywnie wpływa na relacje między nauczycielami. Wspieranie i wspólne rozwiązywanie problemów są ważnymi aspektami współpracy między nauczycielami. Badani zauważają, że wymiana materiałów, konsultowanie problemów w gronie współpracowników stanowią podstawę dobrego klimatu w szkole. Dobre relacje oparte na współpracy wpływają pozytywnie na komfort psychiczny nauczycieli:

Nauczyciele sami siebie nawzajem pytają o.., sami sobie dają wsparcie, sami siebie pytają, konsultują: mam dziecko, nie jestem pewna, może ty masz jakieś inne pomysły, Czyli ta szkoła ma być taka przyjazna i otwarta. To się wiąże z tym poczuciem bezpieczeństwa i takim płacowo-finansowym, a tu jest takie jakby poczucie bezpieczeństwa psychiczne. Taki komfort pracy psychiczny. Że jak idę do pracy, to mi się chce iść do pracy, a nie czekam, kiedy to się skończy. Wiadomo, że są trudniejsze dni, ale wiem, że mam się gdzie odwołać, czy w sytuacji z rodzicami tak?,

<ref>P33: Wywiad staż.małe miasto.docx – 33:25 [(49:49)] by Super</ref>



3.2.3. Jak kształtują się relacje nauczyciela z rodzicami i uczniami, na ile nauczyciel zabiega o kształt tych relacji?

Kolejnym analizowanym obszarem relacji była współpraca nauczycieli z rodzicami i uczniami. Analiza wyników badań wykazała, że ponad połowa ankieterowanych nauczycieli jest *raczej* lub *zdecydowanie zadowolona* ze współpracy z rodzicami uczniów (76,2%), zaś zdaniem 8,5% nauczycieli współpraca ta nie przebiega zgodnie z ich oczekiwaniami – Wykres 23. Nauczycielami najbardziej zadowolonymi ze współpracy z rodzicami uczniów są nauczyciele z najwyższym stażem (30 lat i więcej – 80,2%), najmniej zadowolonych nauczycieli jest w grupie osób ze stażem pracy do 3 lat (74%) – Tabela 41.

Chcąc dowiedzieć się, jak kształtują się relacje nauczycieli z uczniami, postanowiono zapytać uczniów czy lubią nauczycieli, a nauczycieli – czy czują się lubiani przez swoich uczniów.

Z otrzymanych wyników można wywnioskować, że 60,6% nauczycieli czuje się *raczej*, a 23,3% z nich *zdecydowanie lubiana* przez swoich uczniów, zaś 6,9% wskazuje na brak sympatii ze strony uczniów (9,2% nauczycieli udzieliło odpowiedzi *trudno powiedzieć*) – Wykres 24. Analizując dane ze względu na staż pracy i poziom awansu zawodowego okazuje się, że nauczyciele młodszy stażem i stopniem awansu są bardziej przekonani o sympatii uczniów do nich (więcej odpowiedzi *zdecydowanie tak*) niż nauczyciele z długim stażem pracy i najwyższym stopniem awansu (więcej odpowiedzi *raczej tak* i *trudno powiedzieć*) – Tabele 42 i 43.

Ocena uczniów pokazuje natomiast, że 37,6% z nich lubi *połowę swoich nauczycieli*, prawie co trzeci uczeń lubi *niewielu lub tylko jednego* (29,1%), a co czwarty (25%) odczuwa sympatię względem *wszystkich lub większości nauczycieli*. Grupa, która nie lubi żadnego ze swoich nauczycieli okazała się być relatywnie niewielka i stanowi 3,1% wszystkich badanych uczniów – Wykres 25.

Pomorscy uczniowie zostali zapytani, czy w ich szkole są nauczyciele, którzy stanowią wzór do naśladowania. Co trzeci uczeń (32,1%) stwierdził, że w szkole, w której się uczy w ogóle *nie ma takiego nauczyciela*, tylko dwóch na dziesięć uczniów (17%) widzi w *kilku nauczycielach wzór do naśladowania* – Wykres 26. Z przeprowadzonych badań wynika, że 23% uczniów udzieliło odpowiedzi *trudno powiedzieć*.

Analizując jakość współpracy między uczniami i nauczycielami wskazać należy, że co trzeci respondent (35,1%) przyznaje, że *połowa nauczycieli* w jego szkole oferuje uczniom pomoc w nauce, co czwarty uczeń (23,5%) może liczyć na pomoc ze strony *wszystkich lub większości swoich nauczycieli*, a 28,1% deklaruje, że w tej kwestii może liczyć na *niektórych lub tylko jednego nauczyciela*. Tylko 4,5% uczniów uważa, że *nie ma nauczycieli w ich szkole, do których mogą się zgłosić po pomoc w nauce* – Wykres 27. Analizując formy pomocy uczniom przez nauczycieli okazuje się, że najczęstszą jest *bieżące tłumaczenie niezrozumiałych zagadnień uczniom podczas lekcji* (31,7% odpowiedzi *raz w miesiącu*) – Wykres 28. Drugą najczęściej wskazywaną przez uczniów w badaniu formą wsparcia otrzymywanego od nauczyciela jest *kontakt z nim*



za pośrednictwem Internetu (16,7% odpowiedzi raz w miesiącu) oraz korzystanie z indywidualnych konsultacji po lekcjach (11,5% odpowiedzi raz w miesiącu). Najbardziej formą pomocy w opinii uczniów jest otrzymywanie jej przez telefon (7,1% odpowiedzi raz w miesiącu) oraz spotykanie się z nauczycielami na grupowych zajęciach wyrównawczych (11,2% odpowiedzi raz w miesiącu).

Jak się okazuje, prawie co trzeci uczeń biorący udział w pomorskich badaniach przyznał (31,9%), że w szkole, do której uczęszcza *jest jeden nauczyciel*, który jest osobą na tyle zaufaną, że uczeń może zwrócić się do niego z problemami osobistymi. Prawie co czwarty pomorski uczeń zadeklarował, że *nie ma w jego szkole ani jednego takiego nauczyciela* (24,4%), jedynie 3,9% uczniów przyznała, że o problemach osobistych może porozmawiać z *większością swoich nauczycieli* (3,9%) – Wykres 29.

Istotnym aspektem badania było także ustalenie relacji między nauczycielami a rodzicami. Zapytano badanych rodziców czy uważają, że nauczyciele z nimi współpracują. Jak się okazuje, ponad połowa rodziców (54%) uważa, że większość nauczycieli współpracuje z rodzicami, kolejne 16,7% rodziców przyznaje, że współpracuje z połową nauczycieli, a 16,9% respondentów deklaruje, że rodzice współpracują tylko z nielicznymi nauczycielami – Wykres 30.

Na pytanie o szacunek dla nauczycieli ponad $\frac{3}{4}$ rodziców biorących udział w badaniu (76,3%) przyznała, że odczuwa szacunek wobec wszystkich lub większości nauczycieli swojego dziecka, 12% rodziców darzy szacunkiem połowę nauczycieli swoich dzieci, zaś 7,7% darzy szacunkiem kilku lub jednego nauczyciela. Z przeprowadzonych badań wynika, że zaledwie 0,4% wszystkich rodziców uczestniczących w badaniach *nie szanuje żadnego* spośród nauczycieli swojego dziecka – Wykres 31. W dalszej kolejności zapytano rodziców jakie cechy decydują o tym, że darzą szacunkiem nauczycieli, którzy uczą ich dzieci. Analiza statystyczna wykazała, że przede wszystkim cechą taką jest sprawiedliwość podczas oceniania uczniów (64,4% odpowiedzi w *bardzo dużym stopniu*), umiejętność zainteresowania własnym przedmiotem (63,5% odpowiedzi w *bardzo dużym stopniu*) oraz umiejętność słuchania uczniów (59,7% odpowiedzi w *bardzo dużym stopniu*). Na umiejętność tworzenia dobrych relacji z uczniami, dbanie o bezpieczeństwo uczniów oraz dbanie o pozytywną atmosferę podczas lekcji wskazuje odpowiednio 58,9%, 58,4% oraz 53,6% rodziców (odpowiedzi w *bardzo dużym stopniu*) – Wykres 32.

Rodzice biorący udział w badaniu raczej pozytywnie postrzegają nauczycieli jako osoby znające realia szkoły, znające się również na problemach dziecka, jak też potrafiące przyczynić się do ich rozwiązania. Traktują nauczycieli jako osoby wspierające ich w problemach wychowawczych. Opowiadają się również po stronie nauczyciela we wszelkiego rodzaju sytuacjach problemowych. Niektórzy rodzice deklarują, że zdają się na osąd i opinię nauczyciela w sytuacji konfliktowej dotyczącej ich dziecka.

Badani rodzice zwracają uwagę na to, jak ważna jest dyspozycyjność nauczycieli. Stanowi ona w pewien sposób podstawę dobrych relacji, zarówno w kontekście pracy wychowawczej, jak i organizacyjnej.



Rodzice podkreślają w dość zdecydowany sposób konieczność współpracy z nauczycielami, dotyczącej nie tylko problemów uczniowskich, ale także organizowania imprez szkolnych. Jako przeszkody, stojące na drodze dobrej komunikacji, wymieniają: brak otwartości i negowanie wiedzy rodziców, brak konsekwencji oraz chęci współpracy nauczycieli i rodziców.

Dla rodziców biorących udział w badaniu brak otwartości ze strony nauczyciela wiąże się z postawą zamkniętą wobec ucznia i rodzica. Zdarza się, że autorytarną postawę nauczyciela odczytują jako chęć ukrycia przez niego braku kompetencji i nieumiejętności sprostania zadaniom edukacyjno-wychowawczym:

(...) ona po prostu występowała tutaj jako ekspert w klasach 1-3 i nie dopuściła nas do tego, że my coś wiemy w zasadzie na temat swoich dzieci, a była klasa 18-osobowa, czyli w polskich warunkach w szkole państwowej w zasadzie idealne warunki żeby ogarnąć 18-tkę, ona nie mogła ich ogarnąć, a nie pozwoliła nam też działać, nie?

<ref>P36: RodzicInd 09.05 CEN (2).docx – 36:24 [(235:235)] by Super</ref>

Jedną z przeszkód utrudniających współpracę między rodzicami i nauczycielami jest brak konsekwencji, dotyczący m.in. systemu ocenia, w którym ocena w mniejszym stopniu jest odzwierciedleniem wysiłku i kompetencji ucznia, a w większym jest realizacją określonej polityki wewnętrznej.

Brak dobrej współpracy może też wynikać z niechęci do angażowania się samych rodziców. Może też być tak, że brak zaufania i blokady komunikacyjne występują po obu stronach:

Więc to po prostu aż w taką stronę poszło i tak sobie wtedy pomyślałam, że nauczyciele nie chcą współpracować, nie chcą pewnych rzeczy wiedzieć, bo to na nich nakłada jakiś taki obowiązek myślenia o tym, jakieś strategii, że chcą wejść do klasy na przykład, zrobić swoje i wyjść. Nie chcą jakoś chyba wiedzieć tego wszystkiego no. Wtedy ta sytuacja taka była i potem to się sprawdziło z innymi nauczycielami, z innymi dziećmi, po prostu, nie?

<ref>P36: RodzicInd 09.05 CEN (2).docx – 36:3 [(27:43)] by Super</ref>

Jak wynika z powyższej wypowiedzi, brak chęci współpracy i angażowania się może dotyczyć tak samo rodziców jak i nauczycieli. Wiąże się to z niechęcią do komunikowania się w ogóle, a także brakiem motywacji do większego angażowania się w sprawę życia szkolnego.

3.2.4. W jakim zakresie nauczyciel włącza uczniów do współpracy i współodpowiedzialności za proces uczenia się?

Prawie co dziesiąty uczeń (9,1%) przyznał, że w ogóle nie przeznaczają czasu na naukę w domu, 23,4% poświęca pracom domowym mniej niż godzinę dziennie,



a 34,9% uczniów potrzebuje na to od 1 do 2 godzin – Wykres 33. Uwzględniając fakt, że co trzeci badany uczeń nie potrzebuje żadnej pomocy w domowym uczeniu się (33,4%), co czwarty badany (25,5%) respondent przyznał, że w nauce w domu pomagają mu rodzice lub inni bliscy, a 13,3% korzysta z kursów i korepetycji. Jedynie 2,8% uczniów przyznało, że osobą, która oferuje pomoc poza lekcjami jest nauczyciel, a 9,3% badanej młodzieży stwierdziła, że nikt im w nauce domowej nie pomaga, choć takiej pomocy potrzebują – Wykres 34.

Na pytanie o włączanie uczniów do współpracy i współodpowiedzialności za proces uczenia się 81,9% pomorskich nauczycieli przyznała, że w bieżącym roku szkolnym, w którym realizowane było badanie konsultowała z uczniami zasady sprawdzania wiedzy (np. forma, zakres materiału, terminy). Ośmiu na dziesięciu (79,8%) nauczycieli biorących udział w badaniu stwierdziła, że w bieżącym roku szkolnym omawiała z uczniami oceny z przedmiotu oraz formy pracy na lekcji (np. praca w grupach). Najbardziej konsultowane z uczniami okazały się planowanie imprez klasowych (62,6%) oraz realizacja projektów edukacyjnych (53,7%) – Wykres 35.

Jednak z wypowiedzi uczniów wynika, że współpraca w klasie szkolnej rzadko jest realizowana w sposób rzetelny i konsekwentny. Powołują się przy tym na doświadczenia związane z pracą w grupach, która ma do pewnego stopnia charakter fikcji, czemu winne są indywidualne ambicje każdego ucznia, nierównomierny wkład pracy członków zespołu oraz niedostateczna kontrola ze strony nauczyciela:

no tak niezbyt bo rzadko kiedy ta współpraca w ogóle jest najczęściej to są zajęcia które rzekomo mają nas uczyć tej współpracy projekty wykonywane w grupach a w tej grupie rzadko kiedy jest faktycznie współpraca jak to powiedziała koleżanka

<ref>P26: Młodzież_DK.docx – 26:40 [(181:182)] by Super</ref>

Praca w grupach postrzegana jest jako sytuacja, w której odpowiedzialność jest rozłożona nierównomiernie, ze względu na dużą liczebność grup. Uczniowie zwracają uwagę na demotywiący charakter oceny za pracę w grupie, w której pracę wykonała tylko jej część, zaś korzyści (dobre oceny) osiągnęli wszyscy. Inni uczniowie zwracają uwagę na to, że niezależnie od charakteru pracy, każdy działa i tak na własną rękę:

ktos jest indywidualistą to też nie będzie na siłę pracował w grupie bo on uważa że po prostu woli to sam zrobić

<ref>P21: uczniowie LO.docx – 21:78 [(186:186)] by Super</ref>

Badani uczniowie zwracają uwagę na trzy zasadnicze wartości współpracy na lekcji: społeczne – polegające na zdobywaniu kompetencji związanych ze współpracą w życiu poza murami szkoły (w tym znaczeniu współpraca jest czymś co ma pomóc w życiu codziennym), edukacyjne – prowadzące do podniesienia poziomu wiedzy u wszystkich członków grupy, oraz psychologiczne – związane ze wspieraniem rozwoju ucznia, budowaniem motywacji i wzrostem samooceny.



Badani rodzice postrzegają uczenie się współpracy w klasie jako niezbędny element rozwoju ich dzieci w sferze funkcjonowania w społeczeństwie. W pozytywnym kontekście zwracają uwagę na fakt, iż współpraca na lekcji rozwija takie kompetencje jak odpowiedzialność czy działanie na rzecz społeczności lokalnej:

Powinna uczyć współpracy jak najbardziej powinna (...) np. Bardzo fajnie współpracują jak jest coś organizowane w szkole jakiś kiermasz, jakieś przedsięwzięcie to wtedy tak wtedy uczniowie bardzo chętnie szczególnie jak na lekcje mają się udać o to wszyscy są tacy chętni do współpracy ale żeby tak to wynikało bez korzyści po prostu sam z siebie

<ref>P29: wywiad z rodzicem.docx – 29:40 [(100:100)] by Super</ref>

Jednym z kluczowych wymiarów uczenia się współpracy w szkole jest uczenie odpowiedzialności. Specyfiką tego rodzaju uczenia się jest odchodzenie od indywidualizmu na rzecz kolektywizmu, gdzie dziecko uczy się zastępować cele indywidualne celami grupy. W poniższej narracji pojawia się wątek odpowiedzialności za uczenie się, rodzic wskazuje na przypadek, kiedy uczniowie muszą nadrobić pracę grupową czas stracony w wyniku ich niewłaściwego zachowania na lekcji:

Wydaje mi się, że jest ważna, tak. To nie tylko ja dla siebie, tylko po prostu dla klasy. Fakt, że są tu jeszcze niektóre dzieci nie ten wiek powiedzmy, tak?

Więc może jeszcze nie wiedzą, ale są takie faktycznie, że można to zauważyć, no bo mówię, nawet tak dzieci to w domu powtarzają, tak? No to sama świadomość, tak jak mówiliśmy wcześniej, przeszkadzali, nie mogliśmy, więc musimy sami teraz to nadrobić, tak? Więc ja myślę, że to ma bardzo duże znaczenie.

<ref>P 1: Transkrypcja wywiad , W8 Rodzic.doc – 1:16 [(164:164)] by Super</ref>

Pojawiają się także głosy negatywne na temat uczenia się współpracy w szkole. Niektórzy stwierdzają, że uczenie współpracy w szkole po prostu się nie udaje, inni uważają, że rozwijanie kompetencji społecznych związanych ze współpracą możliwe jest jedynie w środowisku pozaszkolnym. Rodzice zwracają uwagę, że czynnikiem utrudniającym uczenie się współpracy są relacje w klasie – *brak* więzi i nastawienie na niezdrową rywalizację, skłaniające lepszych uczniów do dystansowania się wobec słabszych, m.in. w ramach aktywności grupowych.

3.2.5. Na ile nauczyciel włącza rodziców uczniów w proces edukacyjny?

Współpraca między nauczycielami i rodzicami ma na celu usprawnienie procesów edukacyjnych i wsparcie wszechstronnego rozwoju w takich obszarach jak intelekt, emocje czy optymalne funkcjonowanie społeczne. Współpraca między nauczycielami i rodzicami w kontekście procesu edukacyjnego i odpowiedzialności za ucznia postrzegana jest przez badane osoby jako temat trudny, zaś same relacje opisywane są w kategoriach przeszkód stojących na drodze do skutecznej komunikacji. Ważnym zagadnie-



niem przewijającym się w materiale badawczym jest kwestia autorytetu, który zarówno w przypadku rodziców jak i nauczycieli stanowi źródło nieporozumień.

W opinii nauczycieli najczęstszymi obszarami współpracy między nimi a rodzicami są problemy wychowawcze (90,1%) oraz trudności w nauce (89,6%). Dwóch na trzech nauczycieli stwierdziło, że współpraca z rodzicami dotyczyła rozwoju społecznego i emocjonalnego uczniów (65,6%) oraz organizacji imprez (63,6%). Co trzeci nauczyciel nawiązuje współpracę z rodzicami w kwestii pomocy materialnej dla uczniów (32,4%). Najbardziej nauczyciele kontaktują się z rodzicami w sprawach szkoleń dla rodziców (23,1%) oraz pomocy materialnej dla szkoły (23,7%) – Wykres 36. Na powody kontaktu nauczycieli z rodzicami niewątpliwie ma wpływ stopień awansu zawodowego. Zależność tę zaobserwowano w przypadku organizacji imprez (29,7% – stażysta vs. 67,2% – dyplomowany) – Tabela 44), pomocy materialnej dla uczniów (13,3% – stażysta vs. 35,7% – dyplomowany) – Tabela 45, czy szkoleń rodziców (10,2% vs. 25,9%) – Tabela 46. Z analizy danych wynika, że im dłuższy jest staż pracy nauczyciela, tym częstszy kontakt z rodzicami w zakresie wspólnych projektów realizowanych na terenie szkoły (21,9% – poniżej 3 lat vs. 40,2% – powyżej 30 lat) – Tabela 47, czy szkoleń dla rodziców (11,2% – poniżej 3 lat vs. 28,9% – powyżej 30 lat) – Tabela 48.

Opinia rodziców o najważniejszych powodach, dla których komunikują się oni z nauczycielami, jest dość mocno zbliżona do opinii samych nauczycieli. Z deklaracji pomorskich rodziców wynika, że najczęstszymi powodami kontaktu ze strony nauczycieli są problemy z nauką ich dzieci (45%), problemy z zachowaniem ich dzieci (39,7%) oraz organizacja imprez (37,2%). Najbardziej powodami kontaktu są pomoc materialna dla uczniów (5,6%), szkolenia dla rodziców (4,2%) i pomoc materialna dla szkoły (5,6%). Warto zauważyć, że zdaniem 1 na 10 rodziców nauczyciele w ogóle się z nim nie kontaktują – Wykres 37.

Analizując poziom włączenia się rodziców w proces edukacyjny i życie szkoły można powiedzieć, że w opinii nauczycieli 80,5% rodziców interesuje się postępami w nauce swoich dzieci (39,7% odpowiedzi *połowa* oraz 40,8% odpowiedzi *większość* lub *wszyscy*) – Wykres 38. Zebrane wyniki wskazują, że zdaniem nauczycieli część rodziców przerzuca odpowiedzialność za wychowanie swoich dzieci na szkołę (24% odpowiedzi *połowa* oraz 15,2% odpowiedzi *większość* lub *wszyscy*) oraz przejawia roszczeniową postawę wobec środowiska szkolnego (20,3% odpowiedzi *połowa* oraz 11,9% odpowiedzi *większość* lub *wszyscy*).

W kolejnym etapie badania zapytano rodziców o współpracę z wychowawcą ich dziecka. Wśród możliwych twierdzeń na jej temat rodzice najczęściej wskazywali, że wychowawca przekazuje im pełną wiedzę na temat ich dzieci (57% odpowiedzi *zdecydowanie się zgadzam* oraz 27,6% odpowiedzi *raczej się zgadzam*) oraz dba o budowanie zgranego zespołu klasowego (52,8% odpowiedzi *zdecydowanie się zgadzam* oraz 28,9% odpowiedzi *raczej się zgadzam*). Według 70,1% rodziców wychowawca ich dziecka w klasie angażuje się w rozwiązywanie problemów ich dziecka. Ponad ¾ rodziców biorących udział w badaniu zadeklarowała, że wychowawca dziecka troszczy się o dziecko



i jego uczucia (48,2% odpowiedzi *zdecydowanie się zgadzam* oraz 30,1% odpowiedzi *raczej się zgadzam*), jak również dobrze współpracuje z innymi nauczycielami uczącymi dziecko (47,3% odpowiedzi *zdecydowanie się zgadzam* oraz 31,1% odpowiedzi *raczej się zgadzam*). Na twierdzenie, że wychowawca kontaktuje się z rodzicem wyłącznie w przypadkach problemów jego dziecka, wskazało aż 59,1% rodziców (łącznie *zgadzam się* i *zdecydowanie zgadzam się*). Wariant *wychowawca w ogóle nie kontaktuje się ze mną w sprawach dotyczących mojego dziecka* wybrało jedynie 12,7% badanych rodziców – Wykres 39.

Jak pokazuje materiał badawczy, rodzice postrzegają nauczycieli raczej pozytywnie, choć dostrzegają wiele mankamentów związanych z relacjami, w jakie angażują się nauczyciele ich dzieci. Kwestia autorytetu wiąże się z osobistymi doświadczeniami rodziców w szkole oraz „klimatem braku kompetencji” rodziców, wprowadzanym przez niektórych nauczycieli. Niestety, jak pokazują badania, rodzice raczej nie mają odwagi stawiać pytań, zaś osoby, które to robią lub podważają zdanie nauczyciela, narażają się na problemy.

Dużym problemem jest brak otwartości, na który wskazują badani. Czynnikiem definiującym jakość relacji zachodzących między nauczycielem i rodzicami są stereotypy i wzajemna nieufność, podtrzymywana przez postawy roszczeniowe rodziców lub skłonność do składania skarg na nauczycieli nie spełniających oczekiwań rodziców.

Współpraca między nauczycielami i rodzicami postrzegana jest przede wszystkim przez pryzmat przeszkód i barier między stronami biorącymi udział w tego rodzaju komunikacji. Badani nauczyciele, pytani o komunikację z rodzicami, zwracają uwagę przede wszystkim na czynniki ją zaburzające. Nauczyciele zwracają uwagę na to, iż współpraca z rodzicami nie układa się tak, jak powinna, m.in. w sytuacji, kiedy rodzice tworzą grupy będące w mniej lub bardziej jawnym w konflikcie z nauczycielem. Jak podkreślają badani nauczyciele, trudno jest w takiej sytuacji osiągnąć konsensus i działać w imię dobra dziecka. Współpraca dotyczy przede wszystkim działania wobec dziecka, które – jak zauważają badani nauczyciele – poddane jest przez większość czasu wpływowi środowiska rodzinnego, co sprawia, że warunkiem jakiegokolwiek pomocy uczniowi jest współdziałanie z rodzicem.

Badani nauczyciele zwracają uwagę na konieczność wsparcia ze strony rodziców, którzy często mają tzw. postawę roszczeniową, przejawiającą się w obwinianiu nauczycieli za nieskuteczność działania oraz zgłaszaniu przełożonym błędów i niedopatrzeń. Roszczeniowość rodziców łączy się również z wygórowanymi i często nierealistycznymi oczekiwaniami, jakie mają rodzice w stosunku do nauczycieli i szerzej – instytucji szkoły, a także z postawami typu konsumenckiego, które polegają na traktowaniu szkoły, a w konsekwencji nauczyciela, jako elementu usługi dostarczonej klientowi, jakim jest rodzic. Kryją się za tym wymagania oraz brak zrozumienia dla pracy nauczyciela. Jednym z przejawów postaw roszczeniowych jest przekraczanie granic, na co wskazują nauczyciele w poniższej dyskusji prowadzonej w trakcie wywiadu grupowego:



Nauczyciel 1: wiesz jak rodzic ci wpada w środku lekcji

Nauczyciel 2: umawiamy się konkretnie nie teraz tylko proszę przyjść później

Nauczyciel 3: a opowieści prawdopodobnie dotyczą tej sytuacji masz wszystko zostawić bo on tu przyszedł teraz bardzo często jest tak w gimnazjach ci rodzice nawet dzwonią w środku lekcji dziecko jest zdziwione i nawet się boi

Nauczyciel 2: rodzic ma powód ma problem to jest już w jego sugestii, żeby on znalazł ten czas i podszedł do ciebie jakiego ja jestem zdania

Nauczyciel 4: u nas jest system mailowy więc generalnie więc jeżeli jest sygnał zawsze ktoś znajdzie dla niego czas jeżeli mnie nie ma bo na przykład byłam chora dwa tygodnie nie było mnie no na pewno ktoś by mnie zastąpił

<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:117 [(525:537)] by Super</ref>

Jednym z problemów na jakie zwracają uwagę badani nauczyciele jest niska aktywność i słabe zainteresowanie rodziców sprawami uczniów, co wyraża się m.in. w niskiej frekwencji podczas zebrań z rodzicami, oraz niechęć rodziców do traktowania problemów dzieci z należytą powagą i angażowanie specjalistów. Nauczyciele wskazują również na różnice w celach, jakimi kierują się nauczyciele i rodzice, a co za tym idzie – konieczność moderowania wysiłków obu stron nastawionych tak naprawdę na jeden cel – pomoc uczniowi, na co wskazuje poniższa wypowiedź z dyskusji grupowej:

Tutaj wydaję mi się, że bardziej jakaś właśnie pomoc i oferta skierowana do rodziców, szkolenia, spotkania, rozmowy, w tym sensie.

Chodzi mi tutaj właśnie o uświadomienie takie bardziej rodzica też, że w sumie wszyscy no jakby pracujemy na jedno i to samo.

<ref>P30: 10. Naucz sm – 30:13 [(41:41)] by Super</ref>

3.2.6. Jakie metody pracy oparte na współpracy z uczniami stosuje nauczyciel?

Najczęstszą formą kontaktu nauczyciela z uczniami jest bezpośrednia rozmowa po lekcjach (62,2% odpowiedzi *często* oraz 28,8% *zawsze*). Na stosowanie kontaktu on-line *często* lub *zawsze* wskazywało odpowiednio 29,7% oraz 6,2% nauczycieli. Z przeprowadzonych badań wynika, że 16,7% nauczycieli *często* kontaktuje się z uczniami za pomocą rozmów telefonicznych – Wykres 40.



Podsumowanie:

1. Analiza wyników badania wykazała, że wszystkie badane grupy (nauczyciele, rodzice, uczniowie) przywiązują ogromną wagę do dobrej atmosfery jako czynnika pożądanego w procesie nauczania. Pomorscy nauczyciele w większości bardzo dobrze oceniają atmosferę panującą w szkole, są dla siebie wsparciem w trudnych chwilach, stanowiąc dla siebie grupę samopomocową.
2. W opinii pomorskich nauczycieli współpraca z bezpośrednim przełożonym (dyrektorem) została oceniona raczej pozytywnie. W opinii prawie trzech czwartych nauczycieli dyrektor dba o dobrą atmosferę w szkole, często motywuje swoich pracowników do efektywnej pracy. Wykorzystuje przy tym przede wszystkim szkolenia rad pedagogicznych, występuje o nagrody i premie dla nauczycieli, jak również zachęca do samokształcenia się.
3. Pomorscy nauczyciele oferują sobie wzajemne wsparcie. Bardzo często konsultują między sobą postępy uczniów, wspólnie rozwiązują problemy wychowawcze uczniów, jak również wymieniają się autorskimi pomocami dydaktycznymi. Często pracują w zespołach, wymieniają się pomysłami i doświadczeniami.
4. Ponad połowa nauczycieli jest raczej zadowolona ze swojej współpracy z rodzicami, co piąty nauczyciel wyraża w tym zakresie duże zadowolenie, choć przyznają, iż problemem są tzw. rodzice roszczeniowi, podważający kompetencje nauczycieli, oraz rodzice łączący się w grupy stojące w opozycji do nauczycieli.
5. Ocena współpracy z nauczycielami dokonana przez rodziców jest dość wysoka. Ponad połowa rodziców przyznała, że większość nauczycieli współpracuje z nimi, $\frac{3}{4}$ rodziców zadeklarowała, że ma szacunek do wszystkich nauczycieli uczących swoje dzieci.
6. Większość badanych nauczycieli przyznaje, że czuje się osobą lubianą przez swoich uczniów. Pomorscy uczniowie również deklarują, że lubi swoich nauczycieli. Co czwarty z nich przyznał, że lubi wszystkich swoich nauczycieli, co trzeci, że połowę. Niewielka liczba uczniów przyznała, że nie lubi żadnego swojego nauczyciela. W opinii uczniów umiejętność zainteresowania własnym przedmiotem to cecha, która najbardziej wpływa na lubienie lub nie lubienie nauczyciela. Umiejętne utrzymywanie dobrych relacji z uczniami, lubienie ich, ale również umiejętność dobrego przygotowania do egzaminów to czynniki, za które pomorscy uczniowie lubią swoich nauczycieli. Podobnego zdania w tym zakresie są rodzice, choć oni na pierwszy miejscu w hierarchii cech wpływających na sympatię uczniów do nauczycieli wskazują umiejętność sprawiedliwego oceniania.
7. Większość uczniów przyznała, że ponad połowa nauczycieli pomaga im w nauce. Jednak co trzeci uczeń wskazał, iż na pomoc taką nie może liczyć ze strony żadnego, albo zaledwie jednego lub kilku nauczycieli.
8. Warto wskazać, że co trzeci nastolatek przyznał, że nie ma w szkole nauczyciela, który byłby dla niego wzorem do naśladowania, a co czwarty zadeklarował, że w szkole nie ma ani jednego nauczyciela, do którego mógłby zwrócić się z własnym problemem osobistym.



3.3. SPRAWSTWO

3.3.1. W jakim stopniu nauczyciel ma wpływ na przebieg swojej pracy?

Przeprowadzona analiza wykazała, że obszary, w których nauczyciele czują się najbardziej autonomicznie, to dobór metod nauczania (50,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 37% *raczej tak*) oraz dobór treści zajęć pozalekcyjnych (44,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 36,8% *raczej tak*). Z przeprowadzonych badań wynika, że pomorscy nauczyciele mają także poczucie autonomii w zakresie indywidualizacji pracy z uczniem (36,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 42,4% *raczej tak*), jak również w zakresie stosowanych form oceniania (34,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 43,9% *raczej tak*). Relatywnie najgorzej pod względem poczucia autonomii została oceniona przez badanych nauczycieli możliwość doboru wyposażenia pracowni i sal lekcyjnych (15,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 33% *raczej tak*) oraz wybór podręcznika, z którego korzystają (31,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 34% *raczej tak*) – Wykres 41.

Jak się okazuje wraz z kolejnymi stopniami awansu zawodowego nauczyciela znacząco rośnie poczucie sprawstwa w wykonywanej pracy w każdym analizowanym obszarze. Najniżej oceniali swoją autonomiczność nauczyciele stażyści, których procent odpowiedzi *zdecydowanie tak* mieści się pomiędzy 16,4% a 35,5%, a najbardziej autonomicznymi nauczycielami czują się nauczyciele dyplomowani, których odpowiedzi *zdecydowanie tak* znajdują się w zakresie 34,1 – 54%. Wzrost autonomii w pracy wraz z kolejnymi stopniami awansu zawodowego widoczny jest w przypadku wyboru podręcznika – Tabela 49, doboru metod nauczania – Tabela 50, przyjętych form oceniania – Tabela 51, doboru treści programowych – Tabela 52, aranżacji przestrzeni szkolnej – Tabela 53 oraz indywidualizowania pracy z uczniem – Tabela 54. Podobną zależność można zauważyć obserwując rozkład wyników ze względu na staż pracy: ze wzrostem stażu pracy poczucie autonomii nauczycieli w wielu obszarach rośnie – Tabele 55-58.

3.3.2. Jakie są czynniki ograniczające pracę nauczyciela?

Najczęściej deklarowanymi czynnikami ograniczającymi autonomię w pracy na stanowisku nauczyciela okazały się być nadmiar dokumentacji (69,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*), ograniczone środki finansowe na wyposażenie pracowni i sal lekcyjnych (55,8% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*) oraz zmieniające się podstawy programowe (45,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*). Stosunkowo wysoki odsetek nauczycieli wskazuje ponadto, że czynnikiem ograniczającym autonomię pracy na stanowisku nauczyciela jest również brak zaangażowania uczniów (37,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*). Najrzadziej wybieranymi czynnikami okazały się być postawa kierownictwa szkoły (13,1% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*), organizacja pracy szkoły (10,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*) oraz brak współpracy ze strony innych nauczycieli (9,41% odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*) – Wykres 42.



Zdaniem pomorskich nauczycieli największe trudności w wykonywaniu zawodu dotyczą przede wszystkim biernej postawy uczniów w stosunku do nauki (47,4%), często wprowadzanych zmian w systemie oświaty i prawie oświatowym (44,9%), jak również zbyt dużej liczby uczniów w klasie (36,8%). Najbardziej wskazywanymi jako bariery utrudniające pracę na stanowisku nauczyciela są: brak wystarczających umiejętności w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii (3,1%), niewystarczająca wiedza psychologiczna (3,6%) oraz realizacja zapisów podstawy programowej (6,9%). Prawie 4 % nauczycieli deklaruje, że nic nie sprawia im trudności w wykonywaniu zawodu – Wykres 43. Analiza porównawcza odpowiedzi na pytanie o bariery w wykonywaniu zawodu ze stażem i stopniem awansu zawodowego pokazują, iż wraz z kolejnym stopniem awansu rośnie odsetek nauczycieli wskazujących jako barierę na częste zmiany w prawie oświatowym (22,7% wśród stażystów do 46,8% wśród nauczycieli dyplomowanych) – Tabela 59, zaś wraz ze wzrostem stażu pracy rośnie wskazywanie jako barierę małej liczby godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu (od 20,8% staż poniżej 3 lat do 37,1% staż powyżej 30 lat) – Tabela 60.

3.3.3. Jaki jest realny wpływ nauczyciela na organizację i przebieg procesu uczenia się uczniów w szkole?

Analiza wyników badań wykazała, że niemal wszyscy badani nauczyciele deklarują, że zawsze starają się przekazywać informacje w sposób zrozumiały dla uczniów (64,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 33,0% odpowiedzi *raczej tak*), jak również lubią otrzymywać informacje zwrotne od uczniów (48,5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 46,7% odpowiedzi *raczej tak*) – Wykres 44. Niewiele mniejsza grupa nauczycieli biorących udział w badaniu uważa, że ich uczniowie wiedzą, czego się nauczyli na danej lekcji (24,1% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 64,8% odpowiedzi *raczej tak*). W opinii badanych nauczycieli ponad połowa uczniów chętnie zgłasza nauczycielowi swoje pomysły na lekcje (8,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 48,9% odpowiedzi *raczej tak*).

Zdaniem nauczycieli najbardziej istotnym czynnikiem, mającym znaczenie w procesie uczenia się ucznia, jest zaangażowanie i czas, jaki uczeń poświęca na naukę (87%), jak również uzdolnienia ucznia (68,9%). Sześciu na dziesięciu nauczycieli stwierdziło, że czynnikiem wpływającym na proces uczenia się jest atmosfera w klasie (61%), połowa nauczycieli przyznała, że wpływ na proces uczenia się mają stosowane przez nauczycieli metody i materiały do pracy dydaktyczno-wychowawczej (54,6%) – Wykres 45.

Powyższe wyniki, porównane ze wskazaniami rodziców i uczniów w tym samym obszarze (Wykres 15) pokazują, iż wszystkie trzy grupy badane podkreślają zgodnie znaczenie zaangażowania i czasu, jaki uczeń poświęca na naukę, a także uzdolnienia ucznia i atmosferę w klasie. Natomiast na uwagę zasługuje rozbieżność między wskazaniami odpowiedzi pomoc koleżanek i kolegów. Podczas gdy uczniowie przywiązują do tego czynnika dużą wagę, rodzice – znacznie mniejszą, zaś nauczyciele zdają się jej w ogóle nie dostrzegać (zaledwie 7,6% wskazań).



Nauczyciele biorący udział w badaniu określili swój wpływ na organizację i przebieg procesu uczenia się, uwzględniając całą złożoność i wieloznaczność swojej roli w procesie edukacyjnym. Opisując swoją pracę wykorzystywali następujące określenia: przekazujący wiedzę, opiekun, pozbawiony autorytetu, rozwiązujący problemy uczniów, pomocnik, z prawem do błędu.

Badani nauczyciele wskazują przede wszystkim złożoność roli współczesnego nauczyciela wynikającą z narastających i coraz bardziej widocznych w szkole problemów społecznych, na które muszą reagować. Poniższa wypowiedź jest ilustracją odczuć nauczycieli, w związku z rolami, które zmuszeni są pełnić:

(...) nauczyciel nie tylko tą wiedzę przekazuje, bardzo często musi też być tym psychologiem, pedagogiem bo to różni są uczniowie, różne mają problemy są różne sytuacje w domach tych dzieci. Także ja czasami się śmieję, że nauczyciel to jest taki człowiek orkiestra troszeczkę. I musisz mieć wiedzę swoją, ze swojego zakresu i umieć ją przekazać i umieć no takie interpersonalne jakieś umiejętności.
<ref>P23: 11. Wywiad 14.docx – 23:49 [(188:188)] by Super</ref>

Powracającym wątkiem w trakcie wywiadów i dyskusji jest nadmiar ról, jakie pełnić muszą nauczyciele. W sytuacjach trudnych problem może przerosnąć nauczyciela, wtedy znaczenie ma współpraca z pedagogiem szkolnym oraz specjalistami.

Z wypowiedzi badanych wyłania się zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu profilaktyki, wychowania i rozwiązywania problemów uczniów, które są jednym z najczęściej wskazywanych wyzwań dla nauczycieli. Symptomatyczna jest wypowiedź jednego z nauczycieli, który zwraca uwagę na ambiwalencję roli nauczycieli w kontekście wychowawczej funkcji szkoły. „Przedmiotowiec” nie ma możliwości oddziaływania wychowawczego w trakcie lekcji, które poświęcone mają być nauczaniu konkretnego przedmiotu:

co ja muszę zrobić przez tą godzinę zrobić przedmiot którego nauczam czyli muszę nauczyć to dziecko więc w ten sposób spokojnie sobie poradzę nie ma z tym problemu ja w szkole potrzebuje pomocy psychologicznej czyli takiej jeżeli jestem wychowawcą no bo jestem \ opiekun klasy muszę nad wszystkim zapanować to co trzeba i muszę wiedzieć to co trzeba pod tym względem no pomocy takiej psychologicznej czy rodzicom czy dzieciom uważam że to powinno być i tego nam w szkołach brakuje nie ma psychologów nie ma żadnych terapii właściwie dla takich dzieci bo dostać się na terapię jak dziecko ma problem właściwie bardzo trudno w ogóle prawie wszystko środki finansowe
<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:65 [(192:192)]
by Super</ref>

Nauczyciel zwraca uwagę na inny ważny i dość często pojawiający się problem braku psychologów szkolnych, których liczba staje się niewystarczająca w związku z narastającymi problemami młodzieży szkolnej. Brak pomocy w rozwiązywaniu problemów



wychowawczych powoduje, że możliwości nauczyciela w zakresie przekazywania wiedzy i jego faktyczny wpływ na przebieg procesu uczenia się stają się coraz bardziej ograniczone. Jak określił dosadnie jeden z badanych:

*dzisiaj nauczyciel musi być wszystkim nie nauczycielem powiem inaczej
dzisiaj nauczyciel musi być wszystkim oprócz nauczyciela*
<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:115 [(368:374)]
by Super</ref>

3.3.4. Jak duży wpływ ma nauczyciel na rozwój zainteresowań, pasji, dokonywanie wyborów oraz postawy i zachowanie uczniów?

Najbardziej podejmowanym działaniem wpływającym na rozwój zainteresowań, pasji, dokonywanie wyborów oraz na postawy i zachowania uczniów jest zapraszanie na zajęcia edukacyjne interesujących osób (64% nauczycieli deklaruje, że robi to *rzadko* lub *wcale*), jak również proponowanie działań wolontarystycznych (36,2% odpowiedzi *rzadko* lub *wcale*) – Wykres 46. Najczęściej podejmowanym przez nauczycieli działaniem jest dawanie uczniom przestrzeni do aktywności (29% *zawsze* oraz 62,4% *często*), jak również proponowanie uczniom udziału w konkursach (38,9% *zawsze*, 47,9% *często*). Nauczyciele dyplomowani, w porównaniu do nauczycieli o niższych stopniach awansu, najczęściej deklarują podejmowanie się niemal wszystkich wymienionych w pytaniu działań – Tabele 61-67. Najbardziej wymienione działania podejmują nauczyciele stażysty. Podobnie, w przypadku niemal każdego działania, wraz z trwaniem stażu pracy, zwiększa się także częstość odpowiedzi *zawsze* i *często* – Tabele 68-75.

Typowym sposobem postrzegania przez nauczyciela swojej pracy jest rola przewodnika, naprowadzającego ucznia na „właściwą drogę”:

*myślę, że rola nauczyciela polega na tym, żeby potrafił tak naprowadzić ucznia,
a żeby on chciał owszem, ale wybrał to co on jednak chce pokazać mu gdzieś tam
oczywiście nie podsuwając pod nos, bo ja wychodzę z założenia, bo dziecku można
podsuwać różne rzeczy a on musi wiedzieć sam to dziecko musi samo wiedzieć
co chce w życiu robić jest taki drogowskaz a nie podsuwanie właśnie ja uważam
się za drogowskaz za pokazywanie co można*
<ref>P25: WYWIAD_Gdańsk_NAUCZYCIELE.docx – 25:107 [(350:350)]
by Super</ref>

Bycie „drogowskazem” w percepcji nauczycieli wiąże się z podsuwaniem rozwiązań, które uczeń ma w pewnym sensie sam rozpoznać jako ważne. Można zauważyć, że owo bycie „przewodnikiem” i „drogowskazem” łączy się z dość konserwatywną wizją roli nauczyciela, który co prawda daje pewną swobodę uczniowi, jednak to on „uczy, jak dokonywać wyboru” i jest „wzorem do naśladowania, który jak coś powie to świętość”. Owa narracja odwołująca się do roli przewodnika wiąże się z krytyką współczesnego wychowania w środowisku rodzinnym:

Bo są pod kloszem, a potem trzeba ten klosz zdjąć i te dzieci są w ogólne nieprzygotowane, aby wejść w ten świat dorosłych i dlatego tak późno się usamodzielniają, bardzo długo są zależne od rodziców. Tu jest rola nauczyciela, żeby ich przeprowadzić przez ten trudny etap dorastania, przemycając przy okazji wiedzę. Bo na siłę nic nie da się zrobić, mogą im kazać nauczyć się nie wiem wszystkich dat i nie wiadomo czego, i nazwisk, a oni to tylko powiedzą i zapomną, ale jeśli w to będzie serce włożone, to będą pamiętać.

<ref>P32: 17. Wywiad dyplom.małe miasto.docx – 32:31 [(47:48)] by Super</ref>

Jedynym aspektem, w którym pojawia się wątek omylności nauczyciela, jest zastosowanie nowych technologii w procesie edukacji. W kontekście dostępu do Internetu i TIK – rola nauczyciela zmienia się ze względu na możliwość weryfikowania jego wiedzy przez uczniów.

Nauczyciele biorący udział w badaniu pytani o przykłady dobrych praktyk w nauczaniu zwracali uwagę na kwestię wiedzy i metod jej przekazywania w sposób dostosowany do potrzeb i możliwości percepcyjnych ucznia. Jak zauważa w poniższej wypowiedzi nauczyciel, ważne dla transferu wiedzy jest jej dostosowanie:

No muszę im wyłożyć już dla ułatwienia czasami zrobię im notatkę, wklejcie i omówimy ją, no bo tyle czasu nam to wszystko zabiera, a wiadomo uczniowie niektórzy no są słabsi, niektórzy lepsi. No ale trzeba im to wszystko wyłożyć, nawet jeśli się potem dostosowuje dla nich jakieś ćwiczenia, zadania, no to bazę widzę to muszą mieć mniej więcej wspólną, żeby ruszyć z tym wszystkim (...).

<ref>P23: 11. Wywiad 14.docx – 23:21 [(68:68)] by Super</ref>

Ma to być zatem wiedza aktualna, pełna, ale przekazana w sposób atrakcyjny a zarazem uproszczony, aby uczeń mógł ją w łatwy sposób przyswoić. Jest to wyzwaniem, zwłaszcza dla nauczycieli przedmiotów praktycznych:

dużo odniesień robię do hydrauliki, czyli ten prąd porównuje do wody. Wtedy próbują to jakoś tam w miarę zrozumieć. No może nie tyle jak ten prąd płynie, te elektryki, no bo to już trochę właśnie tej teorii, wyobraźni trzeba uruchomić, bo tego się nie zobaczy, przynajmniej w naszych warunkach, ale później, jak już takie układy zacznie budować, no to to właśnie tak...

<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:40 [(238:238)] by Super

Ciekawy punkt widzenia badanych nauczycieli wiązał się z dostrzeganiem znaczenia metody projektu, nauczania zintegrowanego i praktycznego stosowania wiedzy. Jeden z nauczycieli stosuje wyżej wymienione podejścia w nauczaniu języka angielskiego, odwołując się do doświadczeń uczniów:

Ja czasem łączę angielski i polski. Mielśmy nie pamiętam jaką lekturę...

Anię z Zielonego Wzgórza! I miały przedstawić się w języku angielskim,

przecież Ania mówiła po angielsku. Tak? No to pisały po angielsku, główkowałyby



i pracowały razem. To takie ciekawe. Chodzi o to, że nie jestem tylko polonista, (...). Czasem jakieś tam, wprowadzam szachy, czasem te elementy szachów też się na lekcji pojawiały, wprowadzaliśmy instrukcję w klasie piątej, jak uczyć instrukcji.

To lekcja taka standardowa: instrukcja ze składników i sposobów przyrządzania macie to...to...to.... A ja kazałam uczniom przynieść – akurat mówili o zdrowym odżywianiu – kazałam im przynieść owoce, warzywa, jogurty, jakieś tam ziarna, kartkę i długopis i robili w grupach sałatkę i robili instrukcję. Tak? Bo każdy przepis jest instrukcją. Chciałabym, żeby szkoła uczyła praktycznej wiedzy, takiej, jaka się w życiu przydaje. Koleżanka poprosi koleżankę o przepis na ciastko, to weźmie kartkę i napisze ładnie. Tak? Bo będzie pamiętała, jak to napisać.

<ref>P32: 17. Wywiad dyplom.mate.miasto.docx – 32:14 [(21:21)] by Super</ref>

Stosowanie metody projektu edukacyjnego jako przejawu „dobrej praktyki” wspomniane było przez nauczycieli, będących raczej zwolennikami podejścia zintegrowanego w nauczaniu. Jednakże badani nauczyciele podkreślali, że możliwości nauczania metodą projektu są ograniczone przez podstawę programową.

W kontekście nauczania zawodowego pojawiła się kwestia dobrych praktyk traktowanych jako umiejętne łączenie teorii z praktyką. Chodzi o uczenie poprzez praktykę, rozumiane przez nauczycieli jako forma uczenia upraszczającego teorię. Dotyczy to zarówno przedmiotów zawodowych, technicznych, jak i ogólnych.

Poniższy cytat świadczy o trudnościach, z jakimi borykają się nauczyciele przedmiotów praktycznych – zbyt mała liczba nauczycieli oraz pracowni:

Więc teoria, żeby z praktyką była powiązana, że to, co się dowiedzą przy tablicy, żeby później mogli sprawdzić praktycznie. Nie jest to łatwo zrobić, z różnych względów, chociażby ilości nauczycieli, pracowni i tak dalej. Czyli ucząc się, na przykład, teorii, to zaraz przejść do pracowni i to poćwiczyć, w małych grupach. To jest bardzo trudne do zrealizowania, ale to naprawdę wtedy przynosi taki prawdziwy efekt. I

<ref>P35: W9.712_0221 (2).docx – 35:39 [(230:230)] by Super</ref>

Badani uczniowie w kontekście dobrych praktyk związanych z nauczaniem zwracają uwagę przede wszystkim na rolę doświadczenia w procesie nauczania, jak też złożoność i abstrakcyjność wiedzy. Dobre praktyki w tym kontekście oznaczają dla uczniów zdobywanie wiedzy przez uproszczenie teorii i włączenie doświadczenia:

czasami jak tam te definicje są jakieś mega skomplikowane to stara się nam [nauczyciel – dop. MB]]wytlumaczyć to jak najprościej tak żebyśmy to zapamiętali często na skojarzenia albo daje nam kamienie pooglądać polizać (śmiech) sól kamienną tak w terenie bardzo fajnie ostatnio nawet zwierzątko pokazywała przysmaki Azji

<ref>P21: uczniowie LO.docx – 21:33 [(84:84)] by Super</ref>



Dobre nauczanie w perspektywie badanych uczniów oznacza przede wszystkim dialog i mniej lub bardziej „luźną” rozmowę:

w bardzo fajny sposób prowadzi lekcje też ma taką energię i jest ta więź pomiędzy nami, że fajnie się go słucha lepiej niż nauczyciela, który tylko wali regułkami każdy się boi odezwać na jego lekcji, bo są tacy

<ref>P26: Młodzież_DK.docx – 26:13 [(67:67)] by Super</ref>

Równie ważną składową „dobrych praktyk” nauczania w perspektywie uczniów jest jej praktyczność i możliwość późniejszego wykorzystania. Perspektywa ta łączy się z kwestią upraszania złożonej wiedzy podręcznikowej:

niektórzy nauczyciele bardzo nas do tego przygotowują nasz pan od EDB [edukacja dla bezpieczeństwa – dop. MB] bardzo często przytacza jakieś przykłady ze swojego życia mówi nam daje wskazówki jak mamy to później lepiej żeby nam się żyło w późniejszym okresie no tak bardzo fajne są z nim lekcje i dużo z tego można wynieść właśnie na przyszłość do swojej przyszłości

<ref>P26: Młodzież_DK.docx – 26:33 [(163:163)] by Super</ref>

Powyższy przykład pokazuje, że badani uczniowie wskazują na takie cechy dobrej lekcji, jak praktyczność, możliwość zaspokojenia ciekawości powiązane z umiejętnym stosowaniem nowych technologii.



Podsumowanie:

1. Pomorscy nauczyciele deklarują wysoką autonomię w swojej pracy. Dotyczy to przede wszystkim doboru metod nauczania, doboru treści zajęć pozalekcyjnych, jak również form oceniania pracy uczniów. Relatywnie najniżej oceniona została autonomia w przypadku wyposażenia pracowni i sal lekcyjnych.
2. Pomorscy nauczyciele wskazują na nadmiar dokumentacji, ograniczone środki finansowe na wyposażenie pracowni i sal lekcyjnych, jak również na ciągle zmieniające się podstawy programowe. Te trzy czynniki w sposób zasadniczy w opinii badanych nauczycieli ograniczają autonomię ich pracy.
3. Częste wprowadzanie zmian w prawie oświatowym i w systemie oświaty to również jedna z najbardziej zauważalnych przez nauczycieli trudności w pracy. Największą trudnością okazała się być bierna postawa uczniów. Jedynie co dwudziesty badany nauczyciel uznał, że nie ma ani jednego takiego czynnika, który stanowiłby dla niego trudność w pracy.
4. Ogólną ocenę realnego wpływu nauczyciela na organizację i przebieg procesu uczenia się uczniów w szkole należy uznać za wysoką. Prawie wszyscy pomorscy nauczyciele biorący udział w badaniu przyznali, że zawsze starają się przekazywać informacje uczniom w sposób zrozumiały, w zdecydowanej większości przypadków nauczyciele lubią też otrzymywać informację zwrotną na temat swojego nauczania od samych uczniów.
5. Pomorscy nauczyciele jawią się jako osoby otwarte na pasję, hobby i zainteresowania uczniów, dające możliwość rozwoju uczniom, stwarzając przy tym odpowiednią przestrzeń do udziału w konkursach, wycieczkach, możliwości własnego rozwoju. Pomorscy nauczyciele troszczą się o przyszłość swoich uczniów, rzadko jednak proponują udział w działaniach wolontarystycznych. W szczególności dotyczy to nauczycieli dyplomowanych, rzadziej mianowanych oraz stażystów.
6. Badani nauczyciele zwracają uwagę na złożoność roli współczesnego nauczyciela, która wiąże się z zapotrzebowaniem nauczycieli na wiedzę z zakresu profilaktyki, wychowania i rozwiązywania problemów uczniów. Są jednym z najczęściej wskazywanych wyzwań dla nauczycieli. Rolą nauczyciela przestaje być uczenie, a staje się rozwiązywanie problemów wychowawczych.
7. Dobre praktyki w nauczaniu, zdaniem badanych nauczycieli, obejmują metody przekazywania wiedzy uczniom w sposób możliwie uproszczony, metody projektu edukacyjnego, a w kontekście nauczania zawodowego pojawiła się kwestia dobrych praktyk traktowanych jako umiejętne łączenie teorii z praktyką.
8. Badani uczniowie podkreślają rolę doświadczenia w uczeniu się oraz podkreślają konieczność upraszczania złożonej struktury wiedzy. Dobre nauczanie w perspektywie badanych uczniów oznacza przede wszystkim dialog i mniej lub bardziej „luźną” rozmowę, a także praktyczność i możliwość późniejszego jej wykorzystania.



3.4. ROZWÓJ ZAWODOWY NAUCZYCIELA

3.4.1. Co motywuje nauczyciela do podejmowania działań na rzecz własnego rozwoju zawodowego?

Rozwój własnych zainteresowań (53,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 41,3% odpowiedzi *raczej tak*) oraz postępujący rozwój wiedzy ogólnej (44,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 47,2% odpowiedzi *raczej tak*) to dwa najczęściej wskazywane przez nauczycieli czynniki motywujące ich do rozwoju zawodowego. Wśród najczęściej wskazywanych przez nauczycieli czynników motywacyjnych znajdują się również tak zwane motywatory zewnętrzne, takie jak „zmieniający się świat” (42,3% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 46,0% odpowiedzi *raczej tak*) czy „potrzeby uczniów” (39,1% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 49,7% odpowiedzi *raczej tak*). Relatywnie najrzadszym motywatorem okazał się być awans zawodowy (24,5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 32,9% odpowiedzi *raczej tak*) – Wykres 47. Zestawiając motywatory rozwoju ze stażem pracy nauczycieli zauważyć można, iż na konieczność dostosowania się do zmian w systemie oświaty jako czynnik motywacyjny wskazuje 75,9% (odpowiedzi *raczej tak* i *zdecydowanie tak*) nauczycieli ze stażem większym od 30 lat, w porównaniu do 56,7% nauczycieli ze stażem poniżej 3 lat – Tabela 76. Możliwość uzyskania awansu zawodowego najbardziej motywuje nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej (34,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak*) – Tabela 77, podobnie jak w przypadku potrzeb uczniów (50,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak*) – Tabela 78 oraz konieczności dostosowania się do zmian w systemie oświaty (39,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak*) – Tabela 79.

3.4.2. Jakie rodzaje aktywności nauczyciel postrzega jako prorozwojowe?

Z przeprowadzonych w województwie pomorskim badań wynika, że najbardziej użyteczną formą doskonalenia nauczyciela jest samodoskonalenie (37,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 50,5% odpowiedzi *raczej tak*). Trzech na czterech pomorskich nauczycieli wskazało na użyteczność takich form doskonalenia jak krytyczna analiza własnego warsztatu pracy (31% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 51,7% odpowiedzi *raczej tak*), uzyskiwanie nowych kwalifikacji zawodowych (27,5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 50,6% odpowiedzi *raczej tak*) oraz seminaria z możliwością wymiany doświadczeń zawodowych (21,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 56,4% odpowiedzi *raczej tak*). Spośród form doskonalenia uważanych przez nauczycieli za najmniej przydatne uznać można wizyty studyjne w firmach, instytucjach publicznych, organizacjach pozarządowych (14,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 41,3% odpowiedzi *raczej tak*), wizyty studyjne w innych szkołach (13,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 40,2% odpowiedzi *raczej tak*) oraz uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu (13,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 40,2% odpowiedzi *raczej tak*) – Wykres 48.



Z przeprowadzonych badań wynika, że młodszy staż nauczycieli częściej od swoich pozostałych kolegów/koleżanek wskazuje w sposób zdecydowany na użyteczność poszczególnych działań wpływających na rozwój zawodowy. Dotyczy to seminariów z możliwością wymiany doświadczeń zawodowych (31,3% nauczycieli stażystów i 21,6% nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 80*, uczestnictwa w nauczycielskich sieciach samodoskonalenia (28,1% nauczycieli stażystów i 15,9% nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 81* czy uczestnictwa w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu (28,9% nauczycieli stażystów i 11,3% nauczycieli dyplomowanych) – *Tabela 82*. Z podobną sytuacją spotykamy się w przypadku analizy krzyżowej ze względu na zmienną: staż pracy. Największe różnice ze względu na tę zmienną niezależną zanotowano w przypadku oceny przydatności prowadzenia badań naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu (24,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli ze stażem poniżej 3 lat vs. 11,3% u nauczycieli ze stażem powyżej 30 lat) – *Tabela 83* oraz w przypadku oceny przydatności studiów podyplomowych, kursów dających dodatkowe uprawnienia oraz innych form tego rodzaju kształcenia (44,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* wśród nauczycieli ze stażem poniżej 3 lat vs. 23,5% u nauczycieli ze stażem powyżej 30 lat) – *Tabela 84*.

Z przeprowadzonych badań wynika, że ponad połowa badanych osób (51,5%) nie należy do żadnej sieci, kolejne 13,8% nauczycieli przyznało, że nie jest członkiem żadnej sieci samodoskonalenia, jednakże wyraża gotowość do wzięcia czynnego udziału w tej formie pracy. Nauczycieli będących członkiem więcej niż jednej sieci jest stosunkowo niewiele (8,2%), co czwarty badany pomorski nauczyciel zadeklarował bycie członkiem jednej sieci (26,5%) – *Wykres 49*. Z przeprowadzonych badań wynika, że to najczęściej nauczyciele dyplomowani są członkami jednej sieci (27,8%), co dziesiąty nauczyciel stażysta (10,2%) przyznał, że przynależy do więcej niż jednej sieci samodoskonalenia, a co piąty nauczyciel stażysta (21,1%) aktualnie nie przynależy do żadnej sieci, ale chciałby do takiej przynależeć – *Tabela 85*. Z przeprowadzonej analizy wynika, że także zadowolenie z wykonywanej pracy wpływa na przynależność badanych nauczycieli do sieci współpracy i samokształcenia. 35,2% nauczycieli lubiących swoją pracę uczestniczy w przynajmniej jednej sieci współpracy, odsetek ten dla nauczycieli nie lubiących swojej pracy wynosi 24%. Ponad połowa nauczycieli lubiących swoją pracę (50,9%) nie jest członkiem żadnej sieci, takich osób wśród nauczycieli nie lubiących swojej pracy ukształtował się na poziomie 60% – *Tabela 86*. Jak się okazuje, to nauczyciele przedmiotów zawodowych najrzadziej angażują się w sieci samodoskonalenia (58% z nich nie przynależy do żadnej sieci), relatywnie najczęściej z tej formy samodoskonalenia korzystają nauczyciele bibliotekarze (64,9% z nich przynależy do jednej lub więcej sieci) – *Tabela 87*.



3.4.3. W których obszarach nauczyciel dostrzega potrzebę wsparcia i w jakiej formie?

Praca z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (18,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 48,5% odpowiedzi *raczej tak*), wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii (18,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 46,8% odpowiedzi *raczej tak*) oraz rozwój kompetencji psychologicznych (17,0% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 45,4% odpowiedzi *raczej tak*) to obszary, w których zgłaszana jest przez nauczycieli największa potrzeba doskonalenia zawodowego – Wykres 50. Z przeprowadzonych badań wynika, że niewielu pomorskich nauczycieli widzi potrzebę szkoleń z tematyki wdrożenia podstawy programowej (4,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 26,8% odpowiedzi *raczej tak*) oraz umiejętności tworzenia i/lub doboru programu nauczania (4,1% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 26,8% odpowiedzi *raczej tak*). Pomorskie badania wskazują również, że poziom awansu zawodowego również różni się w sposób statystycznie istotny potrzeby nauczycieli. Zdanie nauczycieli stażystów jest wyraźnie odmienne od opinii pozostałych koleżanek/kolegów z pracy. Osobom tym zależy na wsparciu w zarządzaniu klasą (54,7% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) – Tabela 88, doradztwie edukacyjno-zawodowym (43% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) – Tabela 89, umiejętności pracy projektowej (49,2% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) – Tabela 90, czy wsparciu w skutecznej komunikacji (61% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) – Tabela 91. Warto wspomnieć również o tym, że nauczyciele z najdłuższym stażem (powyżej 30 lat) czują największą potrzebę rozwijania swoich kompetencji w kwestii wykorzystywania w nauczaniu nowoczesnych technologii (71,5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) – Tabela 92.

Jednym z najważniejszych aspektów doskonalenia się nauczycieli, na które zwrócono uwagę podczas wywiadów są **technologie informacyjno-komunikacyjne**, które stały się „chlebem powszednim” edukacji:

u mnie w pracy nie dałoby się przetrwać bez cyberprzestrzeni, bez technologii, bez wszystkich nowinek technicznych (...) uważam, że takie są Kahooty ja przecież na pierwszych zajęciach. Młódzież mówi „Jesteśmy nowoczesną szkołą gdzie jest Kahoot! (...) efekt jest z tego taki, że to wszystko da się zrobić, jestem do tego przygotowana natomiast to
<ref>P24: WYWIAD_nowy.docx – 24:69 [(283:283)] by Super</ref>

3.4.4. Co stanowi barierę w rozwoju zawodowym nauczyciela?

Relatywnie najrzadziej wskazywanymi problemami, które utrudniają pracę w zawodzie nauczyciela okazały się: brak wsparcia ze strony dyrektora (5,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 7,7% odpowiedzi *raczej tak*) oraz brak informacji o możliwościach doskonalenia zawodowego (3,8% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 12,4% odpowiedzi *raczej tak*). Problemem dla badanych nauczycieli nie jest także dojazd



do miejsc, w których odbywają się szkolenia (zaledwie 9,6% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 22,6% odpowiedzi *raczej tak*). Natomiast aż 59,1% pomorskich nauczycieli zadeklarowała, że czynnikiem ograniczającym jest brak środków finansowych na szkolenia i rozwój osobisty (24,9% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 34,2% odpowiedzi *raczej tak*) oraz brak czasu ze względu na obciążenie pracą (18,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 38% odpowiedzi *raczej tak*). Wyniki badań prowadzonych wśród pomorskich nauczycieli wykazały również, że dla 45,7% wszystkich nauczycieli czynnikiem ograniczającym doskonalenie zawodowe jest brak odpowiedniej oferty doskonalenia zawodowego (11,4% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 34,3% odpowiedzi *raczej tak*) – Wykres 51.

Kwestia doskonalenia często też pojawiała się w wywiadach z nauczycielami. W swoich wypowiedziach zwracali oni uwagę na fakt, iż szkolenia, z którymi się stykają, mają często charakter abstrakcyjny, teoretyczny i poświęcone są głównie programowi nauczania oraz metodom nauczania. Zauważalny jest brak nastawienia na **praktykę**:

Dają nam się jakąś suchą wiedzę, mówi się o programie nauczania, o jakiś tam metodach nauczania, to wszystko można znaleźć w książkach w Internecie, a mało tak naprawdę praktyki jest tak naprawdę.

<ref>P23: 11. Wywiad 14.docx – 23:3 [(10:10)] by Super</ref>

Dodatkowym problemem jest brak możliwości wyboru szkoleń oraz sztywne ramy systemu szkoleń. Nauczyciele sugerowali możliwość bardziej elastycznego dokonywania wyboru szkoleń z uwzględnieniem bieżących potrzeb. Konieczność ciągłego **doskonalenia się** odbierana jest często jako uciążliwość, nie przynosząca wymiernych korzyści i nie wpływająca na jakość, komfort i efekty pracy.



Podsumowanie

1. Analiza danych wykazała, że nauczyciele poszukują motywacji do pracy zarówno w czynnikach wewnętrznych (rozwój zainteresowań, awans zawodowy), jak i zewnętrznych (zmieniający się świat, postępujący rozwój społeczny). Część motywatorów pomorskich nauczycieli odnosi się również wprost do potrzeb uczniów.
2. Użyteczność analizowanych form doskonalenia nauczycieli uznana została przez badanych nauczycieli za wysoką i potrzebną. W większości form doskonalenia odsetek nauczycieli deklarujących ich przydatność sięgał 70%-90%.
3. Pomorskie badania wskazują, że istnieje potrzeba jeszcze większego włączenia pomorskich nauczycieli w sieci samokształcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli. Na potrzebę tę wskazują przede wszystkim nauczyciele stażyści i nauczyciele młodsi stażem, których gotowość w tym zakresie należy uznać za wysoką.
4. Zebrane wyniki wskazały, że praca w zawodzie nauczyciela wymaga wsparcia nauczycieli w konkretnych obszarach pracy. Dotyczy to przede wszystkim pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz wykorzystania w procesie nauczania narzędzi nowych technologii (w tym obszarze w szczególności potrzeby zgłaszają nauczyciele z dłuższym stażem pracy). Pomorscy nauczyciele zwracają również uwagę na potrzebę szkoleń i podnoszenia swojej wiedzy w zakresie rozwoju kompetencji psychologicznych, jak również w zakresie samej strategii uczenia się.
5. Głównymi barierami w rozwoju zawodowym nauczyciela okazały się być brak wystarczających środków finansowych oraz brak czasu.



ROZDZIAŁ 4. WNIOSKI Z BADAŃ I WSKAZANIA DO DZIAŁAŃ

Nauczyciele to grupa zawodowa, którą ustawowo zobowiązano do ustawicznego podnoszenia swoich kompetencji (Karta Nauczyciela). Uzyskane wyniki badań pokazują, że nie jest to jedyna motywacja nauczycieli do własnego rozwoju. Nauczyciele biorą udział w wielu różnorodnych formach kształcenia i doskonalenia, podnoszących ich kwalifikacje zawodowe, bo dostrzegają dużą dynamikę zmieniającego się świata, zmiany w oczekiwaniach i potrzebach uczniów, jak również konieczność przeformułowania roli szkoły i nauczyciela w procesie uczenia się i rozwoju ucznia. Wśród obszarów, co do których nauczyciele najczęściej deklarują potrzebę pogłębienia kompetencji znalazły się: rozwój kompetencji psychologiczno-pedagogicznych, praca z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii.

Przegląd literatury przedmiotu, analiza współczesnych wyzwań cywilizacyjnych oraz tych związanych ze zmianami cech współczesnych uczniów oraz uzyskane wyniki badań były podstawą sformułowania wskazań ogólnych, mających na celu podniesienie jakości edukacji w województwie pomorskim oraz szczegółowych wskazań w następujących obszarach: Kompetencje nauczycieli, Relacje i współpraca, Doskonalenie nauczycieli oraz Wsparcie nauczycieli. Wskazania te kierowane są do wielu grup interesariuszy zaangażowanych w podnoszenie jakości edukacji pomorskiej, takich jak: Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST), Instytucje Wsparcia Szkoły (IWS), Uczelnie Wyższe (UW), Organizacje Pozarządowe (NGO), Instytucje Rządowe (GOV), Pracodawcy (PRAC.) oraz same szkoły (SZKOŁA).

4.1. WNIOSKI I WSKAZANIA OGÓLNE

1. **Uznanie wartości i znaczenia uczenia się w życiu człowieka, z uwzględnieniem roli cech społeczno-demograficznych, wpływających na osiągnięte wyniki w nauce.**

Wskazania dotyczą szeroko pojmowanego uczenia się w perspektywie całego życia – w odniesieniu do rozwoju osobistego, jak również zmieniających się warunków społeczno-technologicznych. Równie ważnym aspektem są zmiany społeczno-demograficzne, które według badań znacząco wpływają na osiągnięcia uczniów i różnicowanie szans życiowych ze względu na pochodzenie społeczno-ekonomiczne. Brak tego rodzaju świadomości uniemożliwia optymalny rozwój uczniów oraz blokuje możliwość zapewnienia stabilnego i zrównoważonego rozwoju edukacji na poziomie lokalnym.



2. Tworzenie systemu edukacji w oparciu o dobrze zbudowaną relację i więź między wszystkimi jego interesariuszami.

Kluczowym czynnikiem sukcesu edukacyjnego jest optymalna więź i zrównoważona relacja zarówno między stronami relacji pedagogicznej, jak również jednostkami zarządzającymi oraz politykami, kształtującymi lokalną edukację. Edukacja powinna być postrzegana jako swoista relacja budowana w oparciu o zasady szacunku, wzajemności i współpracy, a nie zasadę rywalizacji. Uwzględnienie czynnika relacyjnego, a nie tylko tego związanego ze zdawalnością egzaminów przez uczniów, przyczynić się może do zwiększenia dobrostanu psychicznego uczniów, nauczycieli oraz rodziców.

3. Kształtowanie pomorskiej polityki edukacyjnej w oparciu o systematycznie realizowane badania naukowe oraz regularną i zaplanowaną ewaluację.

Jednym z mankamentów współczesnych reform i inicjatyw polityk lokalnych są strategie oparte wyłącznie na kopiowaniu wzorów stosowanych w podobnych sytuacjach, często bez uwzględnienia racjonalnych przesłanek oraz lokalnego kontekstu. Kluczowym elementem edukacji zrównoważonej i opartej na potrzebach zainteresowanych stron powinno być systematyczne, poparte wynikami badań naukowych, podlegające stałej ewaluacji budowanie lokalnej, regionalnej i państwowej polityki edukacyjnej opartej na dowodach. Warta podkreślenia wydaje się konieczność kształcenia organów prowadzących w zakresie współczesnych polityk, trendów i strategii reformowania edukacji, z uwzględnieniem ich skuteczności. Opieranie systemowych rozwiązań w zakresie pomorskiej edukacji zawsze odbywać się powinno w oparciu o rzetelnie przeprowadzoną diagnozę, a nie w oparciu o niesprawdzone sądy i przypuszczenia.

4. Stworzenie oraz systematyczne funkcjonowanie szerokiej koalicji na rzecz pomorskiej edukacji, mającej na celu integrację przedstawicieli uczelni wyższych, dyrektorów szkół, Pomorskiej Rady Oświatowej, pracodawców, organizacji pozarządowych, itp.

Jednym z ważniejszych wyzwań jest konieczność skoordynowania szerokiej gamy projektów i inicjatyw poświęconych edukacji, tworzonych w rozmaitych instytucjach, a nierzadko w odrębnych sektorach. Można w tym obszarze zidentyfikować brak integracji wysiłków i strategii zmierzających do polepszenia stanu edukacji, dotyczy to np. projektów ministerialnych (edukacji dotyczą nie tylko Ministerstwo Edukacji Narodowej, ale m.in. projekty Ministerstwa Cyfryzacji), jak również projektów ramowych UE. Istnieje pilna potrzeba powołania koalicji na rzecz edukacji, która gromadziłaby przedstawicieli nie tylko szkół, uczelni wyższych, instytucji państwowych odpowiedzialnych za edukację, ale również przedstawicieli organizacji pozarządowych, stowarzyszeń czy rodziców.



4.2. WNIOSKI I WSKAZANIA SZCZEGÓŁOWE W OBSZARACH

4.2.1. Wskazania w obszarze: Kompetencje

Współczesne zmiany cywilizacyjne, w tym szybkie tempo życia, osłabianie więzi międzyludzkich sprawiają, iż wśród najistotniejszych wyzwań stojących przed nauczycielami uczestnicy badania wskazywali umiejętność reagowania nauczyciela na problemy uczniów natury psychologicznej (63,1%). Dla 61,9% badanych prawdziwym wyzwaniem, przed którym stoi szkoła, jest taka edukacja, która przyczynić się będzie do jak najlepszego dostosowania się ucznia do szybko zmieniających się warunków panujących na rynku pracy. Relatywnie najmniej zwolenników znajduje teza, według której szkoła powinna kształcić jedynie umiejętności praktyczne, z wyraźnym ograniczeniem przekazywania wiedzy teoretycznej (20,2%). Badani nie zgadzają się również z tezą, że współczesna szkoła powinna wprowadzać takie same metody nauczania wobec wszystkich uczniów (6,5%).

Badani nauczyciele wskazują także na złożoność roli współczesnego nauczyciela, co powoduje, iż poszerza się zakres kompetencji, w które ich zdaniem powinien być wyposażony (począwszy od umiejętności strictly związanych z przekazywaniem wiedzy, poprzez nawiązywanie relacji, umiejętność odczytywania i reagowania na problemy uczniów, radzenia sobie z trudnymi zachowaniami, pracę z uczniami ze SPE, wykorzystywanie TIK oraz metod aktywizujących, itd.).

Badanie pokazało kluczową rolę i wagę podnoszenia kompetencji nauczycieli przede wszystkim w następujących obszarach: **pracy metodami aktywizującymi** i **angażującymi uczniów w proces uczenia się**, **pracy z uczniem o Specjalnych Potrzebach Edukacyjnych (SPE)** oraz **pracy z wykorzystaniem Technologii Informacyjno-Komunikacyjnych (TIK)**.

Nauczyciele zauważają, że dotarcie do młodzieży wymaga swoistego „**wylomu w myśleniu**”, uczenia metodą projektu, wizualizacji i uczenia przez doświadczenie i praktykę. Zaangażowanie współczesnego ucznia w proces uczenia warunkowane jest stosowaniem metod aktywizujących, jednocześnie dających możliwość kreatywnego i nieskrępowanego formułowania myśli, prowadzenia dyskusji i zadawania pytań. Odejście od podawczej formy nauczania jest w opinii zarówno uczniów, jak i nauczycieli, warunkiem podniesienia atrakcyjności i efektywności nauczania.

Ważnym obszarem kompetencji nauczycieli są tzw. kompetencje miękkie, niezbędne do pracy z **uczniemi o specjalnych potrzebach edukacyjnych**. Nauczyciele powinni nie tylko posiadać wiedzę o specyficznych potrzebach takich uczniów, ale także rozwijać umiejętności indywidualnej pracy, wymagającej stworzenia specjalnych warunków (praca w małych grupach, dodatkowy czas, itp.). Nauczyciele, niestety, odczuwają brak kompetencji związanych z uwzględnianiem w nauczaniu specjalnych potrzeb edukacyjnych (zaledwie 21,4 % ankietowanych czuje się zdecydowanie przygotowana do pracy z uczniem ze SPE). Potwierdzeniem tego jest także wyrażona przez badanych potrzeba



doskonalenia w obszarze pracy z uczniami ze SPE (najczęściej wybierana odpowiedź spośród dostępnych – 67,2% wskazań).

Funkcjonowanie placówek edukacyjnych w świecie cyfrowym wymaga wyraźnego włączenia nowych technologii w życie szkoły, w szczególności podczas zajęć prowadzonych przez nauczyciela. Założyć należy, że w ciągu najbliższych lat nastąpi dalszy gwałtowny rozwój nowych technologii, zaś cyfrowe urządzenia mobilne podłączone do Internetu odgrywać będą jeszcze większą rolę w życiu człowieka, w szczególności w życiu dzieci i młodzieży. W tej sytuacji w szkołach województwa pomorskiego pilnym wyzwaniem dla edukacji staje się **umiejętne wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych** w procesie przekazywania wiedzy. W opinii 83% nauczycieli rolą nauczyciela powinno być przygotowanie ucznia do bezpiecznego i odpowiedzialnego korzystania z mediów cyfrowych, 84% nauczycieli przyznaje, że nauczyciel powinien uczyć krytycznego podejścia do zdobywanych informacji, w tym informacji płynących z zasobów Internetu. Tymczasem, około 14% badanych nauczycieli przyznaje, iż nie czuje się dobrze przygotowana do prowadzenia zajęć z wykorzystaniem narzędzi TIK.

Dokąd zmierzamy?

1. W pomorskich instytucjach zajmujących się kształceniem i doskonaleniem nauczycieli przygotowuje się nauczycieli do pracy metodami aktywizującymi oraz do wprowadzania innowacji w procesie nauczania.
2. Pomorscy nauczyciele doskonalą się z wykorzystaniem innowacyjnych metod współpracy i mają możliwość swobodnego dzielenia się zdobytą wiedzą.
3. W Pomorskiem stosuje się wskaźniki „miękkie” oceniające pracę szkoły i nauczycieli, uwzględniające szeroko rozumiane oddziaływanie środowiska szkolnego na ucznia.
4. W pomorskich szkołach nauczyciele umiejętnie i w sposób zaawansowany wykorzystują TIK w procesie edukacyjnym.
5. Nauczyciele uczący osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi posiadają kompetencje do zindywidualizowanej pracy z takimi osobami, dzięki czemu potrafią lepiej odczytywać potrzeby swoich uczniów i dostosowywać wymagania.

Jak to osiągnąć?

- a. Doskonalenie nauczycieli w zakresie rzeczywistego przygotowania do pracy metodami aktywizującymi (w tym metody projektowe, umiejętność krytycznego myślenia, metody pracy w oparciu o stosowanie narzędzi TIK, metody pracy z uczniami ze SPE, indywidualizacji pracy z uczniem) [IWS, JST NGO, UW].
- b. Rozszerzenie zakresu i kryteriów jakości pracy i oddziaływania szkoły na ucznia z uwzględnieniem listy wskaźników „miękkich” [GOV, JST, SZKOŁA, UW].



- c. Wyposażenie nauczycieli w umiejętności oceniania kształtującego (konstruktywnego, opartego na mocnych stronach ucznia) [JST, SZKOŁA].
- d. Opracowanie systemu wsparcia dla realizacji praktyk zawodowych kandydatów na nauczycieli [JST, IWS, UW].
- e. Tworzenie przestrzeni i płaszczyzny do wspólnego uczenia się uczniów oraz nauczycieli, w jaki sposób kreatywnie używać TIK dla celów edukacyjnych [SZKOŁA, NGO].
- f. Współpraca z uczelniami w celu stworzenia dobrych warunków nauki dla nauczycieli na studiach podyplomowych, np. zamawianie kierunków studiów przez szkoły z dogodnym finansowaniem i elastycznym grafikiem zajęć [SZKOŁA, JST].
- g. Podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie odkrywania talentów oraz identyfikowania uzdolnień uczniów od najmłodszych lat [IWS, JST, NGO, UW].

4.2.2. Wskazania w obszarze: Relacje i współpraca

Analizując wyzwania dotyczące współczesnej edukacji badani nauczyciele wskazywali, że najważniejszym zadaniem stojącym przed dzisiejszym nauczycielem jest zacieśnienie współpracy między przedstawicielami środowiska szkolnego a rodzicami i uczniami (63,9%).

Badani nauczyciele, uczniowie i rodzice zgodnie uznali, iż dwoma najważniejszymi czynnikami, mającymi istotne znaczenie w procesie uczenia się ucznia, są *zaangażowanie i czas, jaki uczeń poświęca na naukę* (87% nauczycieli, 75,7% uczniów oraz 64,5% rodziców). Należy jednak zwrócić uwagę, iż ponad połowa badanych uczniów i rodziców oraz 61% nauczycieli uznała, że na osiągnięcia ucznia wpływa *atmosfera w klasie*. Znaczenie relacji potwierdza także fakt, iż 70,8% badanych nauczycieli wskazało, że bliski jest im *model nauczyciela dbającego o stworzenie odpowiednich relacji i atmosfery sprzyjającej uczeniu się* oraz *model nauczyciela dostosowującego zakres przekazywanej wiedzy, aby była ona dostępna dla wszystkich* (60,8%). W badaniach jakościowych wielokrotnie podkreślano, iż pozytywnie na komfort psychiczny nauczycieli wpływają dobre relacje oparte na współpracy. Niestety okazuje się, że nie do końca idzie to w parze z dbałością o zapewnienie komfortu psychicznego uczniom, gdyż w opinii 25% ankietowanych uczniów nie ma w szkole nauczyciela, do którego mogliby zwrócić się ze swoimi problemami, zaś kolejne 32% wskazuje za ledwie na jednego takiego nauczyciela.

Wyróżniającym się aspektem relacji w środowisku szkolnym jest **współpraca**, która w kontekście nauczycielskiego środowiska zawodowego uważana jest przez badanych nauczycieli za istotny czynnik wpływający na atmosferę i klimat pracy. Ważna rola przypada w tym kontekście dyrektorom szkół i placówek oświatowych. Dokonując oceny relacji nauczyciel-dyrektor w obecnej szkole, 70,5% badanych nauczycieli wskazało,



że dyrektor dba o atmosferę panującą w szkole, zaś 5,2% badanych nauczycieli jest zdecydowanie odmiennego zdania. Okazuje się więc, iż występuje w tym obszarze konieczność podjęcia działań, aby poprawić te relacje.

Mimo iż **współpraca z dyrektorem** pełni ważną rolę w kwestii doskonalenia zawodowego, aż 44,6% respondentów przyznaje, że dyrektorzy najrzadziej rozmawiają z nauczycielami o ich rozwoju zawodowym. Jednocześnie 65,7% respondentów deklaruje wspólne z dyrektorem ustalanie zadań, co wskazuje na dobrze zbudowaną relację oraz włączanie przez dyrektora nauczycieli w proces decyzyjny. Istotne wydaje się także, iż z badań wynika, że dyrektor szkoły znacznie częściej konsultuje sprawy związane z rozwojem szkoły z nauczycielami z dłuższym stażem, co z pewnością wynika z ich większego doświadczenia. Jednak należy zadbać także o współpracę z nauczycielami młodszymi i mniej doświadczonymi, gdyż uwzględnianie ich stanowiska wpływa istotnie na atmosferę, a ponadto często takie osoby mogą być bardziej kreatywne, otwarte na innowacje i nowości, posiadać aktualną wiedzę na temat trendów edukacyjnych i nowatorskich metod.

Rolą dyrekcji jest w opinii badanych nauczycieli także rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, wskazując na główny obszar konfliktów – **relacje z rodzicami** i problem tzw. roszczeniowych rodziców. Aż 63,9% badanych nauczycieli wskazuje na konieczność zacieśnienia współpracy między przedstawicielami środowiska szkolnego a rodzicami i uczniami. Ważne jest, żeby wszystkie strony na równi były zaangażowane w tworzenie dogodnego środowiska nauczania/uczenia się. Środowisko pracy nauczyciela powinno być tak zorganizowane, by sprzyjało zarówno indywidualnemu, jak i zespołowemu rozwojowi. W opinii 78,4% badanych rodziców, wychowawca klasy dobrze współpracuje z nauczycielami uczącymi w klasie ich dzieci, a ponad połowa rodziców (54%) uważa także, że większość nauczycieli współpracuje bezpośrednio z nimi samymi. Niestety, dość duża grupa rodziców (ok. 37%) deklaruje współpracę jedynie z połową lub z niewielkimi nauczycielami albo wręcz brak chęci współpracy ze strony nauczycieli. Z pewnością jednak należy podjąć działania zmierzające do poprawy **relacji między nauczycielami i uczniami**, gdyż zaledwie 23,5% badanych uczniów stwierdziło, że wszyscy lub większość nauczycieli pomaga uczniom w nauce, a 4,5% uważa nawet, że nie ma w ich szkole nauczycieli, do których mogą się zgłosić po pomoc w nauce.

Badania pokazują, iż nie do przecenienia jest także rola **współpracy i relacji wewnątrz grona nauczycielskiego**. Badani nauczyciele pozytywnie ocenili takie aspekty jak wymiana doświadczeń (83,1%), prowadzenie rozmów o uczniach w sposób przyjazny (80,6%), wspólne poszukiwanie rozwiązań dla podnoszenia jakości pracy szkoły (79,2%) czy też wzajemne wspieranie się nauczycieli w trudnych chwilach (77,3%). Praca w zespołach, dzielenie się wypracowanymi materiałami dydaktycznymi oraz wzajemna wymiana pomysłów i doświadczeń – to preferowane formy współpracy pomiędzy nauczycielami. Najrzadziej wybieranymi formami współpracy między nauczycielami są: realizowanie projektów na rzecz społeczności lokalnej oraz obserwowanie zajęć edukacyjnych prowadzonych przez innych nauczycieli. W ocenie badanych nauczycieli



(badanie jakościowe) – otwartość, szczerłość i chęć pomagania to czynniki sprzyjające współpracy między nauczycielami.

Dokąd zmierzamy?

1. Atmosfera i relacje – pomiędzy pracownikami szkoły, rodzicami i uczniami – panujące w pomorskich szkołach sprzyjają współpracy, wymianie poglądów, aktywności, rozwiązywaniu problemów i współodpowiedzialności za efekty procesu dydaktyczno-wychowawczego.
2. Dyrektorzy pomorskich szkół pełnią rolę lidera i stwarzają nauczycielom bezpieczne warunki do współpracy, wykorzystując ich zasoby, potencjał oraz doświadczenie zawodowe.
3. W pomorskich szkołach dyrektor wspiera nauczycieli – indywidualnie i zespołowo, jako radę pedagogiczną – w rozwoju zawodowym, a w szczególności w organizowaniu warunków przebiegu procesu dydaktycznego oraz analizie postępów uczniów, w tym uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
4. Ocena pracy nauczyciela pełni rolę ewaluacyjno-motywuującą do dalszego rozwoju oraz wpływa na poprawę jakości procesu edukacyjnego, zwłaszcza na efektywność nauczania i uczenia się w pomorskich szkołach.
5. Nauczyciele mają świadomość pełnienia wielu funkcji jednocześnie w zawodzie nauczyciela, w szczególności osoby towarzyszącej w procesie uczenia się ucznia i *coacha* oraz udzielają sobie wzajemnego wsparcia.

Jak to osiągnąć?

- a. Tworzenie przyjaznej i bezpiecznej przestrzeni do wspólnego uczenia się uczniów i nauczycieli oraz budowanie kultury organizacyjnej szkoły opartej na dialogu [SZKOŁA]. Organizowanie spotkań na poziomie lokalnym i regionalnym sprzyjających wymianie doświadczeń, w tym „dobrych praktyk nauczania“ [IWS, UW, JST, NGO].
- b. Promowanie oraz tworzenie warunków współpracy między środowiskiem szkolnym (nauczyciele, dyrekcja, wychowawcy) a domowym (rodzice, uczniowie) w celu poprawy atmosfery w szkole oraz kreowania w szkole przestrzeni uczenia się przyjaznej uczniom [JST, SZKOŁA].
- c. Promowanie idei współpracy – zamiast rywalizacji – między szkołami, nauczycielami i uczniami (nadanie ocenianiu znaczenia informacji zwrotnej o jakości i efektach nauczania i uczenia się, zamiast narzędzia rywalizacji i konkurencyjności) [SZKOŁA, JST].
- d. Wykorzystywanie przez uczestników spotkań dyrektorskich sieci współpracy i samokształcenia takich metod pracy, jak w szczególności: dzielenie się dobrymi praktykami, wymianę doświadczeń, praktyczne rozwiązywanie problemów oraz wzajemne uczenie się [IWS, UW, JST].



- e. Wdrażanie wiedzy i umiejętności, zdobytych podczas udziału w formach doskonalenia, do praktyki szkolnej, w formach takich jak: programy naprawcze, projekty, przedsięwzięcia, innowacje, eksperymenty, kompetencje społeczne, budowanie relacji opartych na zaufaniu, krytyczne myślenie, narzędzia służące inspirowaniu uczniów do aktywnych postaw, inicjowaniu przez nich działań zarówno podczas zajęć edukacyjnych, jak i w środowisku szkolnym i pozaszkolnym [SZKOŁA, IWS, UW, JST, NGO].
- f. Prowadzenie przez dyrektora i nauczycieli cyklicznej autoewaluacji i ewaluacji podjętych działań oraz ich modyfikacja na podstawie dowodów z ewaluacji, celem zbudowania kultury organizacyjnej szkoły opartej o autoewaluację i dialog [SZKOŁA].
- g. Propagowanie nowoczesnych modeli zarządzania i skutecznych „praktyk nauczania” [IWS, UW, GOV, NGO].

4.2.3. Wskazania w obszarze: Doskonalenie

Coraz szybszy, niezwykle dynamiczny rozwój społeczno-gospodarczy Pomorza sprawia, że przed nauczycielami pojawiają się coraz większe wyzwania. Ważne jest, by nauczyciele posiadali, z uwagi na zmieniające się potrzeby rozwojowe dzieci i młodzieży, istotne kompetencje, w szczególności w zakresie wzmacniania poczucia własnej wartości uczniów, motywowania ich do własnego rozwoju i kształtowania w nich postaw przedsiębiorczych. Jednocześnie wciąż aktualna jest potrzeba doskonalenia warsztatu pracy nauczycieli, zwłaszcza w zakresie metod i form pracy dydaktycznej i wychowawczej, odpowiadających zmieniającym się potrzebom uczniów, a także racjonalnego wykorzystania nowoczesnych technologii, w tym technologii informacyjno-komunikacyjnej.

Z przeprowadzonych badań wynika, że około 70% badanych nauczycieli wskazało na potrzebę doskonalenia warsztatu swojej pracy w różnych obszarach. Potrzeba ta wynika najczęściej z **chęci rozwoju własnych zainteresowań**, ale także ze świadomości bardzo **dynamicznego rozwoju wiedzy ogólnej** (ponad 90% wskazań). Ważnymi dla nauczycieli czynnikami motywującymi do rozwoju są też **zmieniający się świat** oraz **potrzeby uczniów**, które wymagają od nauczycieli dużej dozy elastyczności i otwartości.

Jak pokazały badania, nauczyciele biorą udział w wielu szkoleniach i warsztatach podnoszących ich kwalifikacje zawodowe. Najczęściej nauczyciele potrzebują pogłębienia kompetencji w trzech obszarach: **rozwój kompetencji psychologiczno-pedagogicznych, praca z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii**. We wszystkich trzech obszarach na pytanie o potrzebę szkoleń *raczej tak* oraz *zdecydowanie tak* odpowiedziało ponad 60%.

Z przeprowadzonych badań wynika, że najbardziej użyteczną formą doskonalenia nauczyciela pozostaje **samodoskonalenie** (88,1%). Kolejno, najpopularniejsze formy to krytyczna analiza własnego warsztatu pracy, uzyskiwanie **nowych kwalifikacji zawo-**



dowych oraz **seminaria z możliwością wymiany doświadczeń** zawodowych (ponad 75% wskazań).

Dużym zainteresowaniem cieszą się rozwijane od kilku lat **sieci współpracy i samokształcenia**, w których nauczyciele wymieniają się doświadczeniami i inspirują nawzajem (przynależność do przynajmniej jednej sieci zadeklarowało 26,6% nauczycieli stażystów, 29,8% nauczycieli kontraktowych, 33% nauczycieli mianowanych oraz 36,5% nauczycieli dyplomowanych). Ponadto chęć uczestnictwa w sieci deklaruje 21,1% osób, które obecnie nie należą do żadnej istniejącej sieci współpracy. Efekty przynależności do sieci są bardzo pozytywne. Z raportu wynika, że nauczyciele, którzy należą do sieci, są istotnie statystycznie częściej zadowoleni ze swojej pracy ($\chi^2=15,157$; $p=0,019$) oraz znacznie częściej deklarują, że „lubią” swoją pracę niż ci, którzy do sieci nie należą.

Zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe, wielokrotnie wskazują na potrzebę rozwoju kompetencji społecznych nauczycieli. O ile badani uznają, że mają wystarczającą wiedzę z zakresu wiedzy merytorycznej, to podkreślają potrzebę kształcenia umiejętności „miękkich”, takich jak: umiejętności rozmowy z uczniem i rodzicem, autoprezentacji, wiedzy i umiejętności pracy z uczniami o specjalnych potrzebach i z trudnym zachowaniem. Chcą kształcić się w komunikacji, różnych formach coachingowych, tutoring, mentoringu, a także – jak być dobrym wychowawcą, jak lepiej poznać swojego ucznia w perspektywie psychologicznej.

Należy jednak zwrócić uwagę, iż nie wszyscy nauczyciele, odczuwający potrzebę doskonalenia, podejmują tego typu aktywności. Wśród **czynników ograniczających korzystanie z doskonalenia** wymieniają najczęściej brak środków finansowych (59,1%) oraz brak czasu, zarówno ze względu na nadmiar obowiązków zawodowych (56,4%), jak i rodzinnych (48,5%). Jednak często jako bariera rozwoju zawodowego wskazywany jest także brak odpowiedniej oferty doskonalenia zawodowego (44,7%). Równocześnie nauczyciele podkreślają, iż szkolenia, z którymi się stykają mają charakter abstrakcyjny, teoretyczny i poświęcone są głównie programowi nauczania oraz metodom nauczania. Zauważalny jest brak nastawienia na praktykę. Oczekują zatem bardziej rozbudowanej oferty szkoleń dotyczących praktycznych aspektów nauczania, takich jak analizy konkretnych sytuacji i prezentacje rozwiązań problemów występujących w obszarach objętych szkoleniem, jak również – wzajemnej wymiany dobrych praktyk, realizowanej przez uczestników szkoleń.

Dokąd zmierzamy?

1. Na Pomorzu funkcjonuje regionalny system doskonalenia nauczycieli, koordynowany przez wojewódzkie placówki doskonalenia nauczycieli, współpracujące z bibliotekami pedagogicznymi oraz z publicznymi placówkami doskonalenia nauczycieli szczebla powiatowego i gminnego, i poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. System ten obejmuje: doradztwo metodyczne, szkoły referencyjne, sieci współpracy i samokształcenia,



- a także regionalne programy wsparcia realizowane przez wojewódzkie placówki doskonalenia.
2. Pomorscy nauczyciele wzmacniają i rozwijają kompetencje zawodowe, uwzględniając potrzeby uczniów oraz szkół i placówek oświatowych, w których pracują.
 3. Na Pomorzu funkcjonują sprawnie działające sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i dyrektorów szkół, mogące objąć swoim zasięgiem wszystkich potrzebujących nauczycieli z województwa.
 4. Nauczyciele w pomorskich szkołach czują się odpowiednio zmotywowani do rozwoju zawodowego, a oferta dostępnych form i tematyki szkoleń odpowiada ich potrzebom.
 5. Nauczyciele mają odpowiednie warunki do podnoszenia swoich kwalifikacji i kompetencji (wsparcie dyrekcji, możliwości czasowe i finansowe).

Jak to osiągnąć?

- a. Zbudowanie regionalnego systemu holistycznego diagnozowania potrzeb nauczycieli w kontekście planowania oferty szkoleniowej oraz doskonalenia zawodowego [SZKOŁA, JST, IWS, UCZELNIE].
- b. Profesjonalne zarządzanie pomorskimi sieciami współpracy i samokształcenia nauczycieli, w tym promowanie idei sieciowania, wspierania koordynatorów sieci, bieżące uzupełnianie oferty sieci, wyłanianie i promowanie liderów sieci [IWS].
- c. Wspieranie nauczycieli – lokalnych liderów, którzy mogliby stać się liderami sieci współpracy i samokształcenia tak, aby grupy organizowały się dobrowolnie i oddolnie, z własnej inicjatywy i potrzeby [JST, IWS, SZKOŁA].
- d. Wspieranie idei samodoskonalenia nauczycieli przy jednoczesnym dzieleniu się zdobytą wiedzą (np. organizacja lekcji otwartych, realizacja warsztatów dla uczniów i nauczycieli, propagowanie aktywności nauczycieli w przestrzeni bibliotek szkolnych oraz pedagogicznych) [SZKOŁA].
- e. Wspieranie nauczycieli w planowaniu wybranej przez nich ścieżki rozwoju zawodowego oraz stwarzanie warunków finansowych, organizacyjnych, czasowych do jej realizacji [JST, SZKOŁA].
- f. Uświadamianie nauczycielom konieczności doksztalcenia i doskonalenia zawodowego jako warunku sprostania wyzwaniom cywilizacyjnym oraz bycia członkiem efektywnego systemu edukacji, gwarantującego wysoką jakość nauczania. [JST, GOV, IWS, SZKOŁA, NGO, PRAC.]
- g. Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego oraz ustawicznego doksztalcenia i doskonalenia poprzez stworzenie atrakcyjnego systemu awansu zawodowego powiązanego z systemem wynagradzania [GOV, JST].



4.2.4. Wskazania w obszarze: Wsparcie nauczyciela

Przeprowadzone badania wyraźnie pokazują, iż wyzwania, które rozpoznają i wskazują nauczyciele, związane są bezpośrednio ze zmianami, które zachodzą we współczesnym świecie, w tym ze zmieniającym się rynkiem pracy, do którego uczniowie powinni być przygotowywani (89,6% wskazań), z rosnącym tempem życia, rodzącym mnogość problemów psychologiczno-wychowawczych uczniów (89,6%), z rozwojem cywilizacyjnym i informacyjnym, który niesie konieczność kształtowania umiejętności krytycznego myślenia i selekcji informacji przez uczniów (84%). Znacznym problemem, podkreślanym przez nauczycieli uczestniczących w badaniach jakościowych, jest także spadek motywacji uczniów do nauki, który w opinii respondentów wynika m.in. ze zmian na rynku edukacji i pracy (łatwy dostęp do prywatnego szkolnictwa wyższego, łatwość zdobycia pracy) oraz zmiany postaw w środowisku rodzinnym i szeroko rozumianym otoczeniu społecznym (coraz powszechniejsze przekonanie o niskiej wartości edukacji i nie przekładaniu się posiadanego wykształcenia na możliwość uzyskania dobrej pracy). Współcześni uczniowie, dzięki dostępowi do dużej ilości zróżnicowanych bodźców, mediów, materiałów, zajęć itd. są w opinii badanych nauczycieli bardzo wymagającymi odbiorcami, których trudno pozyskać do współpracy w procesie edukacyjnym. Uatrakcyjnienie przekazu i sposobów podania wiedzy wymaga często wyposażenia nauczyciela w odpowiednie materiały i narzędzia (także narzędzia związane z TIK) oraz wsparcia osób/institucji z zewnątrz.

W wywiadach powtarzana jest także teza, iż tradycyjne rozumienie roli nauczyciela jako osoby przekazującej wiedzę jest współcześnie nieaktualne. W opinii respondentów nauczyciele nie czują się przygotowani do wejścia w nową, bardziej złożoną rolę moderatora procesu edukacyjnego i pełnienia funkcji mentora ucznia. Badani nauczyciele stwierdzają, że często nie posiadają kompetencji niezbędnych do podejmowania złożonych problemów, z którymi się stykają i potrzebują wsparcia, aby tę złożoną rolę wypełniać.

W trakcie badań nauczyciele zwrócili również uwagę na fakt, iż coraz częściej odczuwają osamotnienie w zetknięciu z problemami oraz brak realnego bieżącego wsparcia innych osób (zarówno w samej szkole, jak i poza nią) oraz instytucji i podmiotów w radzeniu sobie z sytuacjami i wyzwaniami, które napotykają w codziennej pracy.

Dokąd zmierzamy?

1. Zarówno w szkole, jak i poza nią, nauczyciele mają stały dostęp do osób/specjalistów i instytucji, od których mogą uzyskać realne wsparcie w sytuacjach i problemach, do których rozwiązania nie posiadają odpowiednich kompetencji.
2. Nauczyciele posiadają odpowiednie warunki do podejmowania inicjatyw (uatrakcyjnianie zajęć, aktywizujące metody kształcenia, wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i programowych itd.) podnoszących jakość kształcenia.
3. Świadomość społeczeństwa na temat znaczenia edukacji w rozwoju człowieka oraz roli nauczyciela jest duża, a autorytet nauczyciela – wysoki.



Jak to osiągnąć?

- a. Zabezpieczenie specjalistycznego wsparcia dla nauczycieli, w szczególności wsparcia psychologicznego i superwizji, poprzez zwiększenie w szkołach liczby specjalistów (w szczególności pedagogów i psychologów) w zakresie rozwiązywania problemów wychowawczych [GOV, JST, IWS, NGO].
- b. Wsparcie nauczycieli/wychowawców w organizacji mediacji rówieśniczych oraz w kształtowaniu u uczniów kompetencji społecznych (np. z zakresu funkcjonowania w grupie) [SZKOŁA, NGO, JST, IWS].
- c. Organizacja pomocy prawnej dla nauczycieli niezbędnej w sytuacjach sporów i konfliktów z rodzicami [SZKOŁA, NGO, JST].
- d. Zapewnienie wychowawcom wsparcia osób profesjonalnie zajmujących się doradztwem edukacyjno-zawodowym [SZKOŁA, JST].
- e. Zapewnienie nauczycielom materialnych warunków dla uatrakcyjniania zajęć zapewniających aktywizację uczniów (wyposażenie pracowni, zakup produktów, surowców do realizacji doświadczeń, eksperymentów, projektów) [SZKOŁA, JST].
- f. Przygotowanie nauczycieli do wprowadzania do szkół innowacji pedagogicznych i premiowanie nauczycieli realizujących innowacje i eksperymenty pedagogiczne [GOV, JST, SZKOŁA, IWS, NGO].
- g. Promowanie pracodawców systemowo współpracujących ze szkołami na poziomie lokalnym, m.in. poprzez organizowanie konkursów, przyznawanie nagród oraz zachęcanie ich do współtworzenia wraz z nauczycielami autorskich programów przedsiębiorczości i doradztwa zawodowego [JST, SZKOŁA, PRAC, NGO].
- h. Upowszechnianie i promowanie współpracy nauczycieli z pracodawcami, organizacjami pożytku publicznego w zakresie inicjatyw uczących przedsiębiorczości poprzez organizowanie wizyt studyjnych, praktyk, spotkań interdyscyplinarnych [JST, SZKOŁA, PRAC, NGO].
- i. Wykorzystywanie istniejących oraz tworzenie nowych instrumentów finansowych promujących aktywność edukacyjną nauczycieli (np. granty, konkursy, szkolny budżet obywatelski i inne) [GOV, JST, SZKOŁA, NGO].
- j. Podejmowanie inicjatyw mających na celu budowanie autorytetu nauczyciela – promowanie wzorców do naśladowania (konkursy), prezentowanie nauczycieli przyjaznych uczniom, podkreślanie roli nauczycieli w tworzeniu świata wartości i postaw uczniów [JST, PRAC, NGO].
- k. Wsparcie nauczyciela w motywowaniu uczniów do nauki poprzez organizowanie wydarzeń takich jak zapraszanie autorytetów młodzieżowych, prezentowanie przykładów osiągnięć uczniów itd. [SZKOŁA, PRAC, NGO].
- l. Tworzenie małych, kameralnych klas integracyjnych, w których na stałe pracuje nauczyciel wspomagający i – w miarę potrzeb – pomoc nauczyciela [JST, SZKOŁA].

ZAŁĄCZNIK NR 1

Szanowni Państwo,

zapraszamy do udziału w badaniu pt. Kondycja zawodowa pomorskiego nauczyciela realizowanym przez Samorząd Województwa Pomorskiego we współpracy z Uniwersytetem Gdańskim oraz Urzędem Statystycznym w Gdańsku.

Celem badania jest określenie kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela w relacji z wyzwaniami współczesnej edukacji.

Pragniemy zapewnić, że informacje uzyskane w ramach ankiety traktowane będą jako poufne. Zostaną opracowane jedynie w formie zbiorczych zestawień statystycznych, a uzyskane wyniki będą stanowić podstawę do wypracowania praktycznych rekomendacji w zakresie wsparcia nauczycieli.

Zespół badawczy

Metryczka

<p>M1. Płeć: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> kobieta<input type="checkbox"/> mężczyzna	<p>M2. Pani/a stopień awansu zawodowego: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nauczyciel stażysta<input type="checkbox"/> nauczyciel kontraktowy<input type="checkbox"/> nauczyciel mianowany<input type="checkbox"/> nauczyciel dyplomowany
<p>M3. Staż pracy w zawodzie nauczyciela: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> poniżej 3 lat<input type="checkbox"/> 3 – 5 lat<input type="checkbox"/> 6 – 10 lat<input type="checkbox"/> 11 – 20 lat<input type="checkbox"/> 21 – 30 lat<input type="checkbox"/> powyżej 30 lat	<p>M4. Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej<input type="checkbox"/> nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących<input type="checkbox"/> nauczyciel przedmiotów zawodowych<input type="checkbox"/> nauczyciel świetlicy<input type="checkbox"/> nauczyciel bibliotekarz<input type="checkbox"/> pedagog, psycholog, logopeda, terapeuta



K1. Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>	K2. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje? (jeśli pracuje Pani/Pan w więcej niż jednej szkole, proszę odnieść się do tej, w której wypełnia Pani/Pan ankietę) <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>
<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> raczej tak <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> raczej nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie	<input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> raczej tak <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> raczej nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie

K3. Jak ocenia Pani/Pan zaangażowanie w pracę nauczycieli z Pani/Pana szkoły? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>	K4. Z którymi z poniższych modeli nauczyciela utożsamia się Pani/Pan? <i>Proszę zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi.</i>
<input type="checkbox"/> wszyscy się angażują <input type="checkbox"/> większość się angażuje <input type="checkbox"/> połowa się angażuje <input type="checkbox"/> mniejszość się angażuje <input type="checkbox"/> pojedyncze osoby się angażują <input type="checkbox"/> trudno ocenić	<input type="checkbox"/> nauczyciel dostosowujący zakres przekazywanej wiedzy, aby była ona dostępna dla wszystkich uczniów w klasie <input type="checkbox"/> nauczyciel dbający o stworzenie odpowiednich relacji i atmosfery sprzyjającej uczeniu się <input type="checkbox"/> przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce <input type="checkbox"/> inspirator, z którym można prowadzić dialog i swobodnie dyskutować <input type="checkbox"/> nauczyciel przekazujący uczniom jak największy zakres wiedzy <input type="checkbox"/> osoba, która okazuje gotowość do uczenia się wraz z uczniem nowych treści <input type="checkbox"/> żaden z powyższych <input type="checkbox"/> inny (proszę podać, jaki?)

K5. W jakim stopniu zgadza się Pani/Pan ze stwierdzeniami dotyczącymi wyzwań współczesnej edukacji? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.</i>	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
szkoła powinna przygotować ucznia, aby potrafił dostosowywać się do zmieniającego się rynku pracy					
1. rolę nauczyciela powinno być przygotowanie uczniów do bezpiecznego korzystania z mediów cyfrowych					
2. szkoła powinna kształcić umiejętności praktyczne, a w mniejszym stopniu przekazywać wiedzę					
3. współczesna szkoła powinna być miejscem współpracy pomiędzy nauczycielami, rodzicami i uczniami					
4. nauczyciele powinni przygotować uczniów do krytycznego podejścia do informacji					



5. nauczyciele powinni być otwarci na wiedzę przekazywaną przez uczniów					
6. wspólnie powinno się stosować takie same metody nauczania wobec wszystkich uczniów					
7. nauczanie nie powinno być zamknięte w murach szkoły (współpraca z pracodawcami, instytucjami, uczelniami, organizacjami)					
8. nauczyciel powinien umieć reagować, gdy uczeń ma problemy psychologiczne					
9. szkoła powinna rozwijać kompetencje społeczne, w tym obywatelskie					
K6. Czy czuje się Pani/Pan przygotowany do: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym sformułowaniu.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. wykorzystywania nowych technologii na zajęciach edukacyjnych prowadzonych przez siebie					
2. pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych					
3. rozwiązywania problemów wychowawczych uczniów					
4. przekazywania aktualnej wiedzy z nauczanego przedmiotu					
5. doradzania uczniom w wyborze dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej					
6. kształtowania kompetencji społecznych i obywatelskich uczniów					
7. efektywnej realizacji treści przedmiotowych					
8. rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się					
9. partnerskiego włączenia uczniów i rodziców w proces edukacyjny					
K7. Jak ważna jest dla Pani/Pana realizacja niżej wymienionych celów w pracy z uczniami? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym sformułowaniu.	zdecydowanie nieważna	raczej nieważna	trudno powiedzieć	raczej ważna	zdecydowanie ważna
1. realizacja podstawy programowej					
2. przygotowanie uczniów do egzaminów zewnętrznych					
3. budowanie postaw moralnych i etycznych					
4. kształtowanie kompetencji społecznych uczniów					



5. rozwijanie u uczniów kreatywnego myślenia					
6. kształtowanie dojrzałości psychicznej (w tym odpowiedzialności)					
7. przygotowanie uczniów do samodzielnego uczenia się					
8. uczenie zdrowego stylu życia					
9. przygotowanie uczniów do pokonywania życiowych trudności					
10. zapewnienie uczniom opieki w szkole					
11. rozbudzenie zainteresowania nauczaniem przedmiotem					
12. kształtowanie umiejętności współpracy i rozwiązywania konfliktów w grupie					
13. uczenie ucznia krytycznego myślenia i wyrażania swoich poglądów					
14. odkrywanie talentów i predyspozycji uczniów					
15. rozbudzenie u uczniów pasji i zainteresowań					
16. inne cele (proszę podać, jakie?)					

K8. Jak często wykorzystuje Pani/Pan poniższe działania w swojej pracy z uczniami? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym działaniu.</i>	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
1. pozyskiwanie informacji zwrotnych od uczniów					
2. praca w grupach					
3. uczenie się od swoich uczniów					
4. metoda projektów					
5. metody aktywizujące					
6. działania w terenie (np. eksperymenty, badania, obserwacje)					
7. praca na mocnych stronach ucznia					
8. zapraszanie ekspertów na zajęcia edukacyjne					
9. uczniowska samoocena					
10. ocena koleżeńska uczniów					
11. wzajemne uczenie się uczniów we współpracy podczas zajęć edukacyjnych					
12. inne działania (proszę podać, jakie?)					



W1. Jak często współpracuje Pani/Pan z innymi nauczycielami w następujących obszarach? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym obszarze.</i>	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
1. rozmowy na temat postępów uczniów					
2. organizacja wspólnych wycieczek poza szkołę					
3. realizacja projektów edukacyjnych					
4. rozwiązywanie problemów wychowawczych					
5. wymiana autorskich pomocy dydaktycznych					
6. tworzenie banków pomysłów, scenariuszy zajęć					
7. inne tematy (<i>proszę podać, jakie?</i>)					

W2. Jak często współpracuje Pani/Pan z innymi nauczycielami w następujących formach? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdej formie.</i>	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
1. wzajemna wymiana pomysłów i doświadczeń					
2. obserwowanie zajęć edukacyjnych prowadzonych przez innych nauczycieli					
3. praca w zespołach (przedmiotowych i innych)					
4. dzielenie się wypracowanymi materiałami dydaktycznymi					
5. realizacja projektów na rzecz społeczności lokalnej					
6. inne formy (<i>proszę podać, jakie?</i>)					

W3. Na ile zgadza się Pani/Pan ze stwierdzeniami dotyczącymi atmosfery wśród nauczycieli w Pani/Pana szkole? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
1. dyrektor dba o dobrą atmosferę panującą w szkole					
2. nauczyciele rozmawiają o uczniach w sposób przyjazny					
3. przerwy wolę spędzać raczej w sali lekcyjnej niż w pokoju nauczycielskim					
4. nauczyciele wymieniają się doświadczeniami					
5. nauczyciele wspierają się nawzajem w trudnych chwilach					



6. nauczyciele cieszą się z sukcesów swoich koleżanek i kolegów					
7. nauczyciele są nieprzychylni osobom otwartym na wprowadzanie innowacji					
8. nauczyciele inspirują się nawzajem pomysłami na pracę z uczniem					
9. nauczyciele realizują swoje autorskie pomysły					
10. nauczyciele wspólnie poszukują rozwiązań dla podnoszenia jakości pracy szkoły					

W4. Jak często współpracuje Pani/Pan z dyrektorem w poniższych obszarach? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym obszarze.	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
1. rozmawiamy o postępach moich uczniów					
2. konsultujemy przebieg procesu dydaktycznego uczniów					
3. konsultujemy kwestie wychowawcze uczniów					
4. wspólnie ustalamy zakres moich obowiązków					
5. rozmawiamy o moim rozwoju zawodowym					
6. konsultujemy koncepcję rozwoju szkoły					
7. konsultujemy moje bieżące potrzeby w zakresie warsztatu pracy					

W5. Które z poniższych działań stosuje dyrektor w Pani/Pana szkole w celu motywowania nauczycieli do efektywnej pracy? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. Można zaznaczyć więcej niż jedno działanie.

- jasno formułuje swoje oczekiwania wobec nauczycieli
- stosuje jasne kryteria Nagrody Dyrektora
- występuje o nagrody i odznaczenia dla nauczycieli
- zachęca do dokształcania się w ramach kursów i szkoleń oraz studiów podyplomowych
- zachęca do uczestnictwa w spotkaniach sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli
- organizuje szkolenia rady pedagogicznej, uwzględniając potrzeby nauczycieli
- sprawiedliwie ocenia pracę nauczycieli
- wypracowuje z nauczycielami plan doskonalenia zawodowego
- promuje twórczych nauczycieli
- wspiera nauczycieli w trudnych sytuacjach
- współpracuje z instytucjami, które wspomagają pracę nauczycieli
- nie podejmuje żadnych działań motywujących
- stosuje inne działania motywujące (proszę podać, jakie?)



W6. Jakich obszarów dotyczy Pani/Pana współpraca z rodzicami? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. Można zaznaczyć więcej niż jeden obszar.</i>	W7. Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z bieżącej współpracy z rodzicami uczniów? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> problemy z nauką uczniów <input type="checkbox"/> problemy z zachowaniem uczniów <input type="checkbox"/> rozwój uczniów (społeczny, emocjonalny, duchowy, fizyczny) <input type="checkbox"/> wspólne projekty realizowane na terenie szkoły <input type="checkbox"/> organizacja imprez (wycieczki, dyskoteki itp.) <input type="checkbox"/> pomoc materialna dla szkoły <input type="checkbox"/> pomoc materialna dla uczniów <input type="checkbox"/> szkolenia dla rodziców <input type="checkbox"/> nie podejmuję żadnej współpracy (omiń pytanie W7) <input type="checkbox"/> inne obszary współpracy (<i>proszę podać, jakie?</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> zdecydowanie tak <input type="checkbox"/> raczej tak <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć <input type="checkbox"/> raczej nie <input type="checkbox"/> zdecydowanie nie

W8. Jak wielu rodziców Pani/Pana zdaniem: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym stwierdzeniu.</i>	żaden	jeden lub kilku	połowa	większość lub wszyscy	trudno powiedzieć
1. nadmiernie ingeruje w Pani/Pana pracę					
2. ma zbyt wysokie oczekiwania wobec swoich dzieci					
3. przerzuca odpowiedzialność za wychowanie swoich dzieci na szkołę					
4. przejawia roszczeniową postawę wobec środowiska szkolnego					
5. ma bezkrytyczny stosunek wobec swoich dzieci					
6. interesuje się postępami w nauce swoich dzieci					
7. angażuje się w bieżące życie szkoły (np. organizacja wycieczek, imprez szkolnych)					
8. podważa Pani/Pana kompetencje					
9. włącza się w realizację programu wychowawczo-profilaktycznego szkoły					
W9. Czy, Pani/Pana zdaniem, poniższe cechy nauczycieli wpływają na to, że uczniowie ich lubią? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym określeniu.</i>	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. są wymagający					
2. potrafią utrzymać dyscyplinę					
3. lubią uczniów					
4. potrafią zainteresować swoim przedmiotem					
5. mają dobre relacje z uczniami					
6. dobrze przygotowują uczniów do egzaminu					



7. dbają o pozytywną atmosferę podczas zajęć edukacyjnych					
8. sprawiedliwie oceniają uczniów					
9. potrafią wysłuchać uczniów					
10. mają czas dla uczniów					
11. motywują uczniów do nauki					
12. dbają o bezpieczeństwo uczniów					
13. swoim zachowaniem dają przykład, jak postępować					
14. inne cechy (proszę podać, jakie?).....					

W10. Czy czuje się Pani/Pan lubiana/y przez swoich uczniów?

Proszę zaznaczyć **właściwą** odpowiedź.

- zdecydowanie nie
- raczej nie
- trudno powiedzieć
- raczej tak
- zdecydowanie tak

W11. Czy w bieżącym roku szkolnym konsultowała/konsultował Pani/Pan z uczniami: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym sformułowaniu.	tak	nie	nie dotyczy
1. zasady sprawdzania wiedzy (np. forma, zakres materiału, terminy)			
2. formy pracy na lekcji (np. praca w grupach)			
3. oceny z zachowania			
4. oceny z przedmiotu			
5. planowanie imprez klasowych			
6. zasady obowiązujące w klasie (kontrakt klasowy)			
7. zasady realizacji projektów edukacyjnych			

W12. Jak często komunikuje się Pani/Pan z uczniami w następujących formach: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdej formie.	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
bezpośrednie rozmowy po lekcjach					
komunikacja on-line (np. e-mail, Facebook)					
rozmowy przez telefon					



S1. Co sprawia Pani/Panu największe trudności w wykonywaniu zawodu?

Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź. Można zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi.

- realizacja zapisów podstawy programowej
- zbyt duża liczba uczniów w klasie
- mała liczba godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu
- bierna postawa uczniów w stosunku do nauki
- brak współpracy ze strony rodziców uczniów
- obecność w klasie uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych
- niewystarczająca liczba pomocy dydaktycznych
- nadmiar obowiązków zawodowych
- często wprowadzane zmiany w systemie oświaty i prawie oświatowym
- niewystarczająca wiedza psychologiczna
- brak wystarczających umiejętności w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii
- nic nie sprawia mi trudności w wykonywaniu zawodu
- inne trudności (proszę podać, jakie?)

S2. Czy poniższe czynniki ograniczają Pani/Pana autonomię w pracy na stanowisku nauczyciela? Proszę zaznaczyć <u>właściwą</u> odpowiedź <u>przy każdym</u> czynniku.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. ingerencja rodziców uczniów					
2. organizacja pracy szkoły					
3. brak współpracy ze strony innych nauczycieli					
4. brak zaangażowania uczniów					
5. postawa kierownictwa szkoły					
6. zmieniające się podstawy programowe					
7. ograniczone środki finansowe na wyposażenie pracowni i sal lekcyjnych					
8. narzucony wybór podręcznika					
9. nadmiar dokumentacji					
10. inne czynniki (proszę podać, jakie?)					

S3. Czy czuje się Pani/Pan autonomicznie w poniższych obszarach? Proszę zaznaczyć <u>właściwą</u> odpowiedź <u>przy każdym</u> obszarze.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. wybór podręcznika, z którego korzystam					
2. dobór metod nauczania					
3. określanie form oceniania					
4. dobór treści zajęć pozalekcyjnych					
5. dobór obszarów doskonalenia zawodowego					
6. dobór form realizacji zajęć poza szkołą					



7. aranżacja przestrzeni sali (np. ustawienie ławek)					
8. indywidualizowanie pracy z uczniem					
9. dobór wyposażenia pracowni i sal lekcyjnych					
10. inne obszary (proszę podać, jakie?)					

Załącznik nr 1

S4. Jak często stosuje Pani/Pan poniższe działania? Proszę zaznaczyć <u>właściwą</u> odpowiedź <u>przy każdym</u> działaniu.	nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć
1. organizuję zajęcia pozalekcyjne dla uczniów					
2. proponuję uczniom udział w konkursach					
3. zachęcam uczniów do wspólnych wycieczek					
4. proponuję uczniom wspólne zaangażowanie w wolontariat					
5. organizuję koleżeńską samopomoc (np. w nauce)					
6. prowadzę dyskusje z uczniami na temat przyszłości, wyborów kierunku nauki					
7. wspólnie z uczniami dzielimy się swoimi pasjami					
8. zapraszam na zajęcia edukacyjne interesujące osoby					
9. daję uczniom przestrzeń do aktywności					

S5. Czy zgadza się Pani/Pan z poniższymi stwierdzeniami? Proszę zaznaczyć <u>właściwą</u> odpowiedź <u>przy każdym</u> stwierdzeniu.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. uczniowie chętnie zgłaszają mi swoje pomysły na lekcje					
2. po lekcji przeprowadzam krótką ewaluację zajęć					
3. moi uczniowie wiedzą, czego się nauczyli na danej lekcji					
4. uczniowie samodzielnie identyfikują problemy i proponują ich rozwiązania					
5. lubię otrzymywać informacje zwrotne od uczniów					
6. informacją zwrotną na temat jakości mojej pracy są wyniki testów/klasówek moich uczniów					
7. zawsze staram się przekazywać informacje w sposób zrozumiały dla uczniów					

**S6. Które z poniższych czynników mają istotne znaczenie w procesie uczenia się ucznia?**Proszę zaznaczyć **właściwą** odpowiedź. Można wskazać **maksymalnie 5** czynników.

- zaangażowanie i czas, jaki uczeń poświęca na naukę
- uzdolnienia ucznia
- oczekiwania i postawy rodziców ucznia
- zmiana nauczyciela prowadzącego przedmiot w trakcie cyklu edukacyjnego
- status społeczno-ekonomiczny rodziny ucznia (środowisko, w którym żyje uczeń)
- atmosfera w klasie
- absencja nauczycieli
- stosowane przez nauczycieli metody i materiały do pracy dydaktyczno-wychowawczej
- pomoc kolegów/koleżanek
- zaangażowanie i wsparcie nauczycieli
- poczucie własnej wartości ucznia
- otwartość i zaufanie nauczycieli do uczniów

R1. Czy poniższe czynniki motywują Panią/Pana do rozwoju zawodowego? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym czynniku.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. awans zawodowy					
2. potrzeby uczniów					
3. własne zainteresowania					
4. postępujący rozwój wiedzy					
5. zmieniający się świat					
6. konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty					
7. bezpieczeństwo zatrudnienia					
8. atmosfera w pracy					
9. kwestie finansowe (np. wzrost wynagrodzenia, dofinansowanie do szkoleń)					
10. inne obszary (proszę podać, jakie?)					

R2. Czy odczuwa Pani/Pan potrzebę doskonalenia zawodowego w wymienionych obszarach? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym obszarze.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. wdrożenie podstawy programowej					
2. umiejętność tworzenia i/lub doboru programu nauczania					
3. aktualizacja wiedzy z zakresu nauczanego przedmiotu					
4. kompetencje metodyczne w zakresie nauczanego przedmiotu					
5. ocenianie uczniów					
6. wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii					



7. praca z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych					
8. rozwój kompetencji psychologicznych					
9. zarządzanie klasą					
10. współpraca z rodzicami/opiekunami uczniów					
11. strategie uczenia się					
12. współpraca ze społecznością lokalną					
13. doradztwo edukacyjno-zawodowe					
14. umiejętność pracy projektowej					
15. skuteczna komunikacja					
16. nauczanie dzieci z doświadczeniem migracji					
17. inne obszary doskonalenia (proszę podać, jakie?)					

R3. Czy poniższe formy doskonalenia uważa Pani/Pan za użyteczne? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdej formie doskonalenia.	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. szkolenia stacjonarne (np. przedmiotowe albo z zakresu metodyki)					
2. konferencje, na których prezentowane są nowe trendy z zakresu edukacji					
3. seminaria z możliwością wymiany doświadczeń zawodowych					
4. nauczycielskie sieci współpracy i samokształcenia					
5. uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu					
6. formy umożliwiające uzyskanie nowych/dodatkowych kwalifikacji zawodowych (np. studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia)					
7. wizyty studyjne w innych szkołach					
8. wizyty studyjne w firmach, instytucjach publicznych, organizacjach pozarządowych					
9. warsztaty w szkole służące wymianie doświadczeń w obrębie grona pedagogicznego					
10. samodoskonalenie (np. czytanie literatury fachowej)					
11. krytyczna analiza własnego warsztatu pracy					
12. szkolenia on-line (np. webinaria)					
13. inne formy (proszę podać, jakie?)					



Załącznik nr 1

R4. Czy poniższe czynniki ograniczają korzystanie przez Panią/Pana z doskonalenia zawodowego? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym czynniku.</i>	zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak
1. brak środków finansowych					
2. brak odpowiedniej oferty doskonalenia zawodowego					
3. brak czasu ze względu na obowiązki rodzinne					
4. brak czasu ze względu na obciążenie pracą					
5. brak wsparcia ze strony dyrektora					
6. brak informacji o możliwościach doskonalenia zawodowego					
7. problem z dojazdem do miejsc, w których odbywają się szkolenia					
8. inne czynniki (<i>proszę podać, jakie?</i>)					

R5. Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli?

Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.

- tak, jestem członkiem jednej sieci
- tak, jestem członkiem więcej niż jednej sieci
- nie, nie jestem członkiem żadnej sieci
- nie, ale chciałabym/chciałbym uczestniczyć w działaniach wybranej sieci

Bardzo dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!



ZAŁĄCZNIK NR 2

Droga Uczennico/Drogi Uczniu,

chcielibyśmy poznać Twoją opinię na temat szkolnej atmosfery uczenia się oraz relacji z nauczycielami i ich wpływu na Twoje osiągnięcia i Twój rozwój. Ankieta jest anonimowa, prosimy, abyś ją wypełniła/wypełnił samodzielnie, zgodnie z własnymi odczuciami.

Zespół badawczy

I. Czy uważasz, że Twoi nauczyciele: <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym sformułowaniu.</i>	wszyscy lub więk- szość	połowa	nieliczni lub jeden	żaden	trudno powiedzieć
1. w sposób jasny i zrozumiały przekazują wiadomości					
2. oceniają uczniów systematycznie					
3. rozumieją, gdy uczniowie mają słabszy dzień					
4. informują uczniów o ich postępach					
5. mówią uczniom, w jaki sposób mogą nadrobić zaległości, gdy nie było ich w szkole					
6. biorą pod uwagę indywidualne możliwości uczniów					
7. mają ulubionych uczniów, których lepiej oceniają					
8. rozbudzają w uczniach zainteresowania					
9. prowadzą lekcje w ciekawy i urozmaicony sposób					
10. zachęcają uczniów do rozwijania swoich talentów					
11. pozwalają uczniom na wyrażanie własnego zdania					
12. dają uczniom wskazówki, które pomagają im się uczyć					
II. Ile czasu dziennie średnio poświęcasz na naukę w domu (odrabianie prac domowych, przygotowanie się do sprawdzianów itp.)? Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.	III. Czy otrzymujesz pomoc w zadaniach domowych i nauce? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>				
<input type="checkbox"/> w ogóle <input type="checkbox"/> mniej niż godzinę <input type="checkbox"/> od 1 do 2 godzin <input type="checkbox"/> od 2 do 3 godzin <input type="checkbox"/> ponad 3 godziny <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> tak, pomaga mi mój nauczyciel po lekcjach <input type="checkbox"/> tak, pomagają mi rodzice lub inni bliscy <input type="checkbox"/> tak, pomagają mi koledzy/koleżanki <input type="checkbox"/> tak, korzystam z korepetycji/kursów <input type="checkbox"/> nie otrzymuję pomocy, chociaż jej potrzebuję <input type="checkbox"/> nie potrzebuję pomocy				
IV. Czy lubisz swoich nauczycieli? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i> <i>Możesz zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.</i>	V. Czy w Twojej szkole jest nauczyciel, który jest dla Ciebie wzorem do naśladowania? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>				
<input type="checkbox"/> tak, lubię wszystkich lub większość moich nauczycieli <input type="checkbox"/> tak, lubię połowę moich nauczycieli <input type="checkbox"/> tak, lubię niewielu lub tylko jednego nauczyciela <input type="checkbox"/> nie lubię żadnego z moich nauczycieli <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> tak, jest kilku takich nauczycieli <input type="checkbox"/> tak, jest jeden taki nauczyciel <input type="checkbox"/> nie ma takiego nauczyciela <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć				



VI. Które z wymienionych cech nauczyciela sprawiają, że go lubisz? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdym określeniu.</i>	zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowanie się zgadzam
1. jest wymagający					
2. potrafi utrzymać dyscyplinę					
3. lubi uczniów					
4. potrafi zainteresować swoim przedmiotem					
5. ma dobre relacje z uczniami					
6. dobrze przygotowuje uczniów do egzaminu					
7. dba o pozytywną atmosferę podczas lekcji					
8. sprawiedliwie ocenia uczniów					
9. potrafi wysłuchać uczniów					
10. ma czas dla uczniów					
11. motywuje uczniów do nauki					
12. dba o bezpieczeństwo uczniów					
13. swoim zachowaniem daje przykład, jak postępować					
14. inne cechy (<i>proszę podać, jakie?</i>)					
.....					
.....					
VII. Jak często korzystasz z pomocy nauczyciela w poniższych formach? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź przy każdej formie.</i>	raz w miesiącu	częściej niż raz w semestrze	raz w semestrze	raz w roku	nigdy
1. nauczyciel tłumaczy mi niezrozumiałe zagadnienia podczas lekcji					
2. korzystam z indywidualnych konsultacji po lekcjach					
3. spotykamy się z nauczycielem w grupie po lekcjach					
4. kontaktuję się za pośrednictwem Internetu (np. dziennik elektroniczny, platforma edukacyjna, e-mail, Messenger, grupa na portalu społecznościowym, czat)					
5. kontaktuję się telefonicznie					
VIII. Czy nauczyciele w Twojej szkole pomagają uczniom w nauce? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>	IX. Czy w Twojej szkole jest nauczyciel, do którego możesz zwrócić się z problemami osobistymi? <i>Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</i>				
<input type="checkbox"/> tak, wszyscy lub większość nauczycieli pomaga uczniom w nauce <input type="checkbox"/> tak, połowa nauczycieli oferuje uczniom pomoc w nauce <input type="checkbox"/> nieliczni lub jeden nauczyciel pomaga uczniom w nauce <input type="checkbox"/> nie ma takich nauczycieli w mojej szkole <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> nie znam takiego nauczyciela <input type="checkbox"/> tak, jest jeden taki nauczyciel <input type="checkbox"/> tak, jest kilku takich nauczycieli <input type="checkbox"/> tak, do większości nauczycieli <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć				



Które z poniższych czynników, według Ciebie, wpływają na Twoje osiągnięcia w nauce?

Proszę zaznaczyć **właściwą** odpowiedź. Możesz zaznaczyć maksymalnie **5 czynników**.

- zaangażowanie i czas jaki poświęcam na naukę
- moje uzdolnienia
- oczekiwania i postawy moich rodziców
- zmiana nauczyciela prowadzącego przedmiot w trakcie cyklu edukacyjnego
- status społeczno-ekonomiczny mojej rodziny (środowisko, w którym żyję)
- atmosfera w klasie
- absencja nauczycieli
- stosowane przez nauczycieli metody i materiały do pracy dydaktyczno-wychowawczej
- pomoc kolegów/koleżanek
- zaangażowanie i wsparcie nauczycieli
- poczucie własnej wartości
- otwartość i zaufanie nauczycieli do mnie

<p>Twój wiek (liczba skończonych lat): Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</p> <p>Skala rozwijana od 11 do 21</p>	<p>Płeć: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> kobieta <input type="checkbox"/> mężczyzna 	<p>Klasa, do której uczęszczasz: Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> VI szkoła podstawowa <input type="checkbox"/> VII szkoła podstawowa <input type="checkbox"/> II gimnazjum <input type="checkbox"/> III gimnazjum <input type="checkbox"/> I liceum/technikum/ szkoła branżowa <input type="checkbox"/> II liceum/technikum/zasadnicza szkoła zawodowa <input type="checkbox"/> III liceum/technikum/zasadnicza szkoła zawodowa <input type="checkbox"/> IV technikum
--	--	--

Bardzo dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!



ZAŁĄCZNIK NR 3

Szanowni Państwo,

zapraszamy do udziału w badaniu pt. Kondycja zawodowa pomorskiego nauczyciela realizowanym przez Samorząd Województwa Pomorskiego we współpracy z Uniwersytetem Gdańskim oraz Urzędem Statystycznym w Gdańsku.

Celem badania jest określenie kondycji zawodowej pomorskiego nauczyciela w relacji z wyzwaniami współczesnej edukacji. Ankieta jest anonimowa, prosimy o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania zamieszczone w ankiecie.

Zespół badawczy

W której klasie uczy się Pani/Pana dziecko? Proszę zaznaczyć X we właściwym polu.							
klasy I-III SP	klasy IV-VII SP	klasy gimnazjalne	klasy I-III LO	klasy I-IV technikum	klasy I-III ZSZ lub szkoła branżowa		
I. Jak wielu nauczycieli Pani/Pana dziecka: Proszę zaznaczyć X we właściwym polu przy każdej odpowiedzi.			większość lub wszyscy	połowa	jeden lub kilku	żaden	trudno powiedzieć
1. w sposób jasny i zrozumiały przekazuje uczniom wiedzę							
2. ocenia uczniów w sposób systematyczny							
3. jest wyrozumiały w stosunku do swoich uczniów							
4. potrafi zainteresować uczniów nauczaniem przedmiotem							
5. informuje uczniów o tym, co umieją i potrafią							
6. informuje uczniów o tym, czego powinni się nauczyć							
7. dba o samopoczucie uczniów podczas lekcji							
8. rozbudza w uczniach ciekawość świata							
9. dostosowuje pracę na lekcji do indywidualnych możliwości uczniów (np. ucznia zdolnego lub z trudnościami w uczeniu się)							
10. ocenia uczniów w sposób obiektywny (nie wyróżnia uczniów)							
11. poświęca czas po lekcji na tłumaczenie uczniom niezrozumiałych treści (jeśli uczeń poprosi)							
12. informuje rodziców o postępach w nauce ich dziecka							
13. zadaje prace domowe, z którymi uczniowie sobie nie radzą							
14. prowadzi lekcje w sposób atrakcyjny							
15. chwali swoich uczniów za postępy							
II. W jakim stopniu poniższe cechy nauczyciela decydują o tym, czy darzy go Pani/Pan szacunkiem? Proszę zaznaczyć X we właściwym polu przy każdej odpowiedzi.			w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w nie- wielkim stopniu	w ogóle nie decy- dują	trudno powiedzieć
1. jest wymagający							
2. potrafi utrzymać dyscyplinę							
3. lubi uczniów							
4. potrafi zainteresować swoim przedmiotem							
5. ma dobre relacje z uczniami							



6. dobrze przygotowuje uczniów do egzaminu					
7. dba o pozytywną atmosferę podczas lekcji					
8. sprawiedliwie ocenia uczniów					
9. potrafi wysłuchać uczniów					
10. ma czas dla uczniów					
11. motywuje uczniów do nauki					
12. dba o bezpieczeństwo uczniów					
13. swoim zachowaniem daje przykład, jak postępować					
14. inne cechy (proszę podać, jakie?).....					

III. Czy darzy Pani/Pan szacunkiem nauczycieli swojego dziecka? Proszę wybrać jedną odpowiedź i zaznaczyć X.

- tak, szanuję wszystkich lub większość nauczycieli mojego dziecka
- tak, darzę szacunkiem połowę nauczycieli mojego dziecka
- tak, darzę szacunkiem kilku lub jednego nauczyciela mojego dziecka
- nie darzę szacunkiem żadnego nauczyciela mojego dziecka
- trudno powiedzieć

IV. Ile czasu dziennie Pani/Pana dziecko poświęca średnio na naukę w domu (prace domowe, przygotowanie się do spraw-dzianów itp.)? Proszę wybrać <u>jedną</u> odpowiedź i zaznaczyć X.	V. Jak często musi Pani/Pan (lub inna osoba) tłumaczyć dziecku zagadnienia realizowane na lekcjach? Proszę wybrać <u>jedną</u> odpowiedź i zaznaczyć X.				
<input type="checkbox"/> w ogóle <input type="checkbox"/> mniej niż godzinę <input type="checkbox"/> od 1 do 2 godzin <input type="checkbox"/> od 2 do 3 godzin <input type="checkbox"/> ponad 3 godziny <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> nigdy <input type="checkbox"/> rzadko <input type="checkbox"/> dość często <input type="checkbox"/> bardzo często <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć				
VI. Na ile zgadza się Pani/Pan z następującymi stwierdzeniami na temat wychowawcy swojego dziecka? Proszę zaznaczyć X we <u>właściwym</u> polu przy <u>każdej</u> odpowiedzi.	zdecydowa- -nie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	zdecydowa- nie się zgadzam
1. wychowawca dobrze współpracuje z nauczycielami mojego dziecka					
2. wychowawca przekazuje mi pełną wiedzę na temat mojego dziecka (jego mocnych i słabych stron)					
3. wychowawca dba o budowanie zgranego zespołu klasowego					
4. wychowawca troszczy się o moje dziecko i jego uczucia					
5. wychowawca kontaktuje się ze mną tylko w przypadku problemów mojego dziecka					
6. wychowawca w ogóle nie kontaktuje się ze mną w sprawach dotyczących mojego dziecka					
7. wychowawca jest osobą, do której moje dziecko zwraca się z problemami					
8. wychowawca angażuje się w rozwiązywanie problemów mojego dziecka					
9. wychowawca pomaga mojemu dziecku w dokonywaniu wyborów edukacyjnych (np. wybór szkoły)					



VII. Czy uważa Pani/Pan, że nauczyciele współpracują z rodzicami? Proszę wybrać jedną odpowiedź i zaznaczyć X.	VIII. W jakich kwestiach nauczyciele Pani/Pana dziecka najczęściej kontaktują się z Panią/Panem? Proszę wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi i zaznaczyć je X.
<input type="checkbox"/> tak, większość nauczycieli współpracuje z rodzicami <input type="checkbox"/> tak, połowa nauczycieli współpracuje z rodzicami <input type="checkbox"/> tak, tylko nieliczni nauczyciele współpracują z rodzicami <input type="checkbox"/> nie, nauczyciele mojego dziecka nie wykazują woli współpracy z rodzicami <input type="checkbox"/> nie mam potrzeby współpracy z nauczycielami <input type="checkbox"/> trudno powiedzieć	<input type="checkbox"/> problemy z nauką mojego dziecka <input type="checkbox"/> problemy z zachowaniem mojego dziecka <input type="checkbox"/> rozwój mojego dziecka (społeczny, emocjonalny, duchowy, fizyczny) <input type="checkbox"/> wspólne projekty realizowane na terenie szkoły <input type="checkbox"/> organizacja imprez (wycieczki, dyskoteki itp.) <input type="checkbox"/> pomoc materialna dla szkoły <input type="checkbox"/> pomoc materialna dla uczniów/mojego dziecka <input type="checkbox"/> szkolenia dla rodziców <input type="checkbox"/> w ogóle się nie kontaktują <input type="checkbox"/> inne obszary (proszę podać, jakie?).....

IX. Jak wielu spośród nauczycieli Pani/Pana dziecka: Proszę zaznaczyć X we właściwym polu przy każdej odpowiedzi.	wszyscy lub większość	połowa	jeden lub kilku	żaden	trudno powiedzieć
1. kształtuje postawy moralne i społeczne					
2. rozwija kreatywne myślenie					
3. pomaga w podejmowaniu decyzji co do przyszłości dziecka					
4. przygotowuje do samodzielnego uczenia się					
5. przygotowuje do pokonywania życiowych trudności					
6. odkrywa talenty i predyspozycje dziecka					
7. kształtuje umiejętność współpracy w grupie					
8. uczy, jak rozwiązywać konflikty					
9. zachęca do krytycznego myślenia					
10. zachęca do wyrażania poglądów i zadawania pytań					

X. Które z poniższych czynników Pani/Pana zdaniem wpływają na osiągnięcia w nauce Pani/Pana dziecka?
 Proszę wskazać **maksymalnie 5** czynników i zaznaczyć je X.

- zaangażowanie i czas, jaki moje dziecko poświęca na naukę
- uzdolnienia mojego dziecka
- oczekiwania i postawy rodziców
- zmiana nauczyciela prowadzącego przedmiot w trakcie cyklu edukacyjnego
- status społeczno-ekonomiczny rodziny (środowisko, w którym żyje moje dziecko)
- atmosfera w klasie
- absencja nauczycieli
- stosowane przez nauczycieli metody i materiały do pracy dydaktyczno-wychowawczej
- pomoc kolegów/koleżanek
- zaangażowanie i wsparcie nauczycieli
- poczucie własnej wartości mojego dziecka
- otwartość i zaufanie nauczycieli do mojego dziecka

Bardzo dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie ankiety!



2. Czego potrzebują dziś nauczyciele, aby sprostać wyzwaniom stawianym współczesnej edukacji?	2. Jakiemu wsparciu potrzebują nauczyciele w tym kontekście? W jaki sposób ich wspierać? W obszarze: wiedzy, postaw, umiejętności? Jakich? W jakich obszarach to wsparcie niedomaga? Jakie instytucje mogłyby lepiej wspierać nauczycieli? Kto jest odpowiedzialny za wsparcie w tym zakresie? Kto powinien być odpowiedzialny za wsparcie w tym zakresie?	Wiedza przedmiotowa Wychowywanie Diagnostowanie w kontekście pracy z uczniem Dydaktyka i nauczanie Komunikacja Rola instytucji Odpowiedzialność za wsparcie
3. Czy zna Pan/Pani pozytywne przykłady pracy nauczycieli w innych szkołach?	3. Jakie zna Pan/Pani przykłady pracy nauczycieli, które mogłyby sprostać wyzwaniom stawianym współczesnej edukacji? Jak scharakteryzujesz kompetentnego nauczyciela?	Nowe technologie Autorytet nauczyciela Kompetencje
4. Co można by zmienić na lepsze, aby praca nauczycieli mogła jeszcze lepiej sprostać wyzwaniom stawianym współczesnej edukacji?/Co ułatwiłoby Pani/Panu pracę?	4. W jakich obszarach można by zmienić pracę nauczycieli tak aby mogła sprostać wyzwaniom stawianym współczesnej edukacji? Co Pana/Pani zdaniem mogłoby wpłynąć na poprawę pracy nauczyciela? Co mogłaby zrobić dyrekcja w tym zakresie? Co należałoby zmienić w ofercie szkoleń dla nauczycieli? Jak należy kształcić przyszłych nauczycieli w tym kontekście? Czy aktualna polityka edukacyjna wpływa na lepszą pracę nauczycieli w tym zakresie?	Edukacja nauczycieli Rola władz publicznych Szkolenia dla nauczycieli
5. Czy czujesz się przygotowany do wyzwań stawianych przez współczesną edukację?	5. Czy pod wpływem zmian w edukacji zmieniasz swoje kompetencje? Czy starasz się dostosować? Jakie kompetencje nauczycieli można by wzmocnić w tym zakresie? Jakich kompetencji brakuje nauczycielom a jakie należałoby wzmocnić w kontekście wyzwań stawianych współczesnej edukacji? Czego brakuje Pani/Panu w tym kontekście? Wiedza? Umiejętności? Postawy? Czy znasz przykłady działań lub strategii, które chciałyby Pani/Pan przenieść do swojej pracy? Jaka wiedza była wspierana? Jakie instytucje były odpowiedzialne za kształtowanie tych kompetencji? Jakie były efekty tych działań? W jakich sferach można by wzmocnić Pani/Pana kompetencje zawodowe? Jakie instytucje mogłyby pomóc Pani/Panu w zakresie rozwijania swoich kompetencji zawodowych?	



<p>6. Czy czuje się Pani/Pan przygotowany do pracy z dzisiejszym uczniem?</p>	<p>6. Jaki jest dzisiejszy uczeń? Jakich umiejętności wymaga praca uczniem dziś?</p>	<p>Warsztat pracy nauczyciela</p>
<p>7. Czy podczas pracy ze współczesnym uczniem pojawia się jakaś potrzeba zamiany w zakresie przygotowania Pani/Pana do pracy w szkole?</p>	<p>7. Czy zdarzyła się w Pani/Pana pracy konieczność zrewidowania swojego przygotowania do pracy w szkole? Co można by zmienić w zakresie przygotowania nauczycieli do pracy ze współczesnym uczniem? Czy zmiany powinny dotyczyć: kształcenia nauczycieli przez uczelnie wyższe? Szkoleń już pracujących nauczycieli?</p>	<p>Rola instytucji edukacyjnych w kształceniu nauczycieli System kształcenia nauczycieli w Polsce</p>
<p>8. Czy znasz przykłady dobrych praktyk w zakresie przygotowania nauczycieli do pracy ze współczesnym uczniem?</p>	<p>8. Jakie przygotowanie nauczycieli gwarantuje sukces w pracy ze współczesnym uczniem? Czy zna Pani/Pan przykłady w zakresie kształcenia nauczycieli? Czy zna Pani/Pan przykłady w zakresie szkoleń zawodowych?</p>	
<p>9. Czy współczesne przemiany edukacji wpływają na proces uczenia się?</p>	<p>9. W jaki sposób? Jaki to ma wpływ na pracę na lekcji? W jaki sposób współczesne przemiany edukacji wpływają na rozwój ucznia? Jakie metody pracy stosuje Pani/Pan aby usprawnić proces uczenia się? Jakie ma Pani/Pan pomysły aby uczenie były efektywne? Jakie są Pani/Pan cele uczenia? Co jest najważniejsze w pracy z uczniem? Jakie ma Pani/Pan sposoby na skuteczne nauczanie? Jak zorganizować lekcję aby wspierać rozwój i procesy uczenia się? Jakie kompetencje nauczyciela mogłyby wspierać rozwój i procesy uczenia się? Jakie nowoczesne technologie mogłyby skutecznie wspierać procesy uczenia się i rozwoju ucznia? Co takiego ogranicza rozwój i procesy uczenia się uczniów?</p>	<p>Postawy Wiedza Umiejętności Kompetencje dydaktyczne Nowe technologie</p>
<p>10. Jak się czujesz w roli nauczyciela? Kim jesteś dla swoich uczniów?</p>	<p>10. Jak współczesne przemiany edukacji wpływają na to kim jest nauczyciel? Kim się staje nauczyciel dzisiaj? Jak się Pani/Pan czuje w nowych rolach będących wynikiem przemian dotyczących współczesną edukację?</p>	
<p>11. Czy uważasz, że zmieniła się dzisiaj rola nauczyciela? Jak zmieniła się twoja?</p>	<p>11. Czy nauczyciele skutecznie uczą uczniów współpracy? Jak twoim zdaniem nauczyciele powinni uczyć uczniów współpracy?</p>	



Załącznik nr 4

<p>12. Czy zdarza ci się współpracować z innymi nauczycielami?</p>	<p>12. Czy jest klimat współpracy z kolegami, dyrekcją szkoły? Czy pracujecie przy wspólnych projektach? W jakich okolicznościach i jakich obszarów dotyczy? Czy lubisz pracować z innymi nauczycielami? Czy w sytuacjach kiedy trzeba rozwiązać jakiś problem nauczyciele i inni pracownicy szkoły potrafią pracować zespołowo? Czy rozwiązujecie wspólnie problemy? Jakie czynniki decydują o dobrej współpracy między nauczycielami?</p>	
<p>13. Jakie czynniki ograniczają lub uniemożliwiają współpracę nauczycieli?</p>	<p>13. Co wpływa negatywnie na współpracę? Jaka jest rola dyrekcji w tym zakresie?</p>	

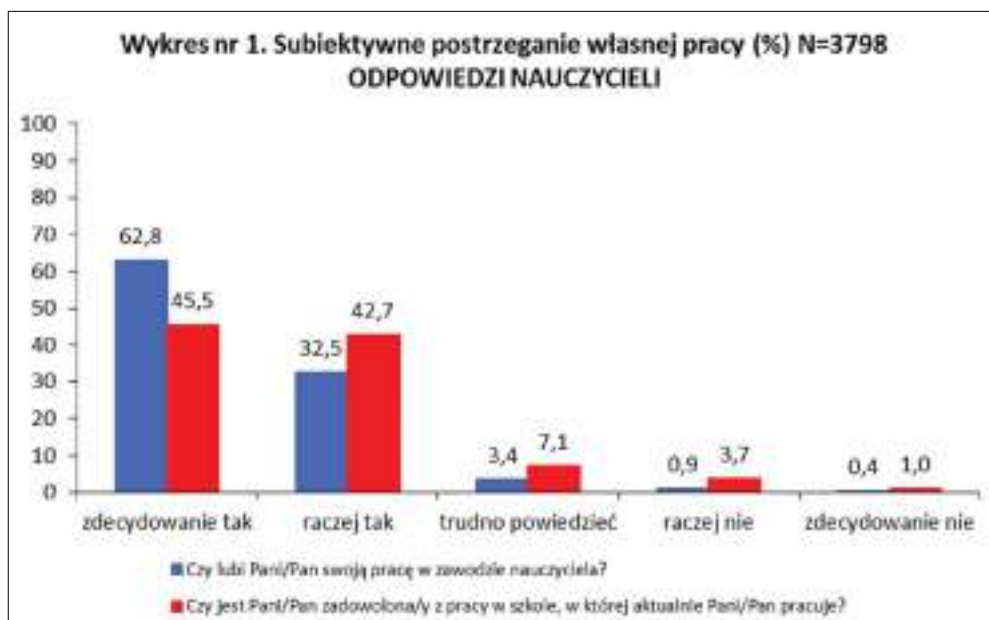




Tabela krzyżowa Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje * Jak ocenia Pani/Pan zaangażowanie w pracę nauczycieli z Pani/Pana szkoły?

tabela 1

	zadowolony tak	uczestniczył	jak ocenia Pani/Pan zaangażowanie w pracę nauczycieli z Pani/Pana szkoły?					ogółem
			wszystko lub znacznie	wielko- ść angażuje	połowa lub nie angażuje	nieznacznie nie angażuje	poprzez uwagi nie angażuje	
Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	311	2038	311	21	7	1726
			31,0%	60,0%	6,4%	1,2%	0,4%	100,0%
raczej tak	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	241	3079	228	61	9	1607
			15,0%	66,6%	14,3%	3,8%	0,6%	100,0%
wielkość angażuje	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	77	133	67	29	6	257
			8,6%	11,8%	26,2%	11,3%	2,3%	100,0%
połowa lub nie angażuje	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	8	58	26	18	10	116
			5,2%	41,4%	19,1%	24,1%	7,4%	100,0%
nieznacznie nie angażuje	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	2	13	7	1	10	15
			5,7%	17,3%	20,0%	8,6%	18,6%	100,0%
Ogółem	uczestniczył	% z Czy jest Pani/Pan zadowolony/a z pracy w szkole, w której aktualnie Pani/Pan pracuje	824	2311	437	147	43	1763
			21,9%	61,4%	11,8%	3,9%	1,1%	100,0%

Wykres nr 3. Z którymi z poniższych modeli nauczyciela utożsamia się Pani/Pan? (%)* N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



* odsetki nie sumują się do 100% gdyż respondent mógł zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź



Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? *nauczyciel dbający o stworzenie odpowiednich relacji i atmosfery sprzyjającej uczeniu się

tabela 2

Tabela krzyżowa

			nauczyciel dbający o stworzenie odpowiednich relacji i atmosfery sprzyjającej uczeniu się		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	zdecydowanie tak	Liczebność	634	1750	2384
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	26,6%	73,4%	100,0%
	raczej tak	Liczebność	381	852	1233
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	30,9%	69,1%	100,0%
	trudno powiedzieć	Liczebność	70	61	131
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	53,4%	46,6%	100,0%
	raczej nie	Liczebność	20	13	33
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	60,6%	39,4%	100,0%
	zdecydowanie nie	Liczebność	10	7	17
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	58,8%	41,2%	100,0%
Ogółem		Liczebność	1115	2683	3798
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	29,4%	70,6%	100,0%

Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? *przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce

tabela 3

Tabela krzyżowa

			przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	zdecydowanie tak	Liczebność	1287	1097	2384
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	54,0%	46,0%	100,0%
	raczej tak	Liczebność	734	499	1233
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	59,5%	40,5%	100,0%
	trudno powiedzieć	Liczebność	86	45	131
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	65,6%	34,4%	100,0%
	raczej nie	Liczebność	25	8	33
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	75,8%	24,2%	100,0%
	zdecydowanie nie	Liczebność	12	5	17
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	70,6%	29,4%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2144	1654	3798
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	56,5%	43,5%	100,0%

Tabela krzyżowa Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? *nauczyciel przekazujący uczniom jak największy zakres wiedzy
tabela 4

		nauczyciel przekazujący uczniom jak największy zakres wiedzy		Ogółem	
		nie wybrane	wybrane		
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	zdecydowanie tak	Liczebność	2043	341	2384
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	85,7%	14,3%	100,0%
	raczej tak	Liczebność	1029	204	1233
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	83,5%	16,5%	100,0%
	trudno powiedzieć	Liczebność	107	24	131
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	81,7%	18,3%	100,0%
	raczej nie	Liczebność	28	5	33
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	84,8%	15,2%	100,0%
	zdecydowanie nie	Liczebność	13	4	17
		% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	76,5%	23,5%	100,0%
Ogółem	Liczebność	3220	578	3798	
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	84,8%	15,2%	100,0%	

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * inspirator, z którym można prowadzić dialog i swobodnie dyskutować
tabela 5

		inspirator, z którym można prowadzić dialog i swobodnie dyskutować		Ogółem	
		nie wybrane	wybrane		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	67	61	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	52,3%	47,7%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	276	170	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	61,9%	38,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	471	225	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	67,7%	32,3%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	1667	861	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	65,9%	34,1%	100,0%
Ogółem	Liczebność	2481	1317	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	65,3%	34,7%	100,0%	

**Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * inspirator, z którym można prowadzić dialog i swobodnie dyskutować**

tabela 6

		inspirator, z którym można prowadzić dialog i swobodnie dyskutować		Ogółem	
		nie wybrane	wybrane		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	97	81	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	54,5%	45,5%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	106	67	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	61,3%	38,7%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	272	162	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	62,7%	37,3%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	764	420	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	64,5%	35,5%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	716	361	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	66,5%	33,5%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	526	226	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	69,9%	30,1%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2481	1317	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	65,3%	34,7%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce

tabela 7

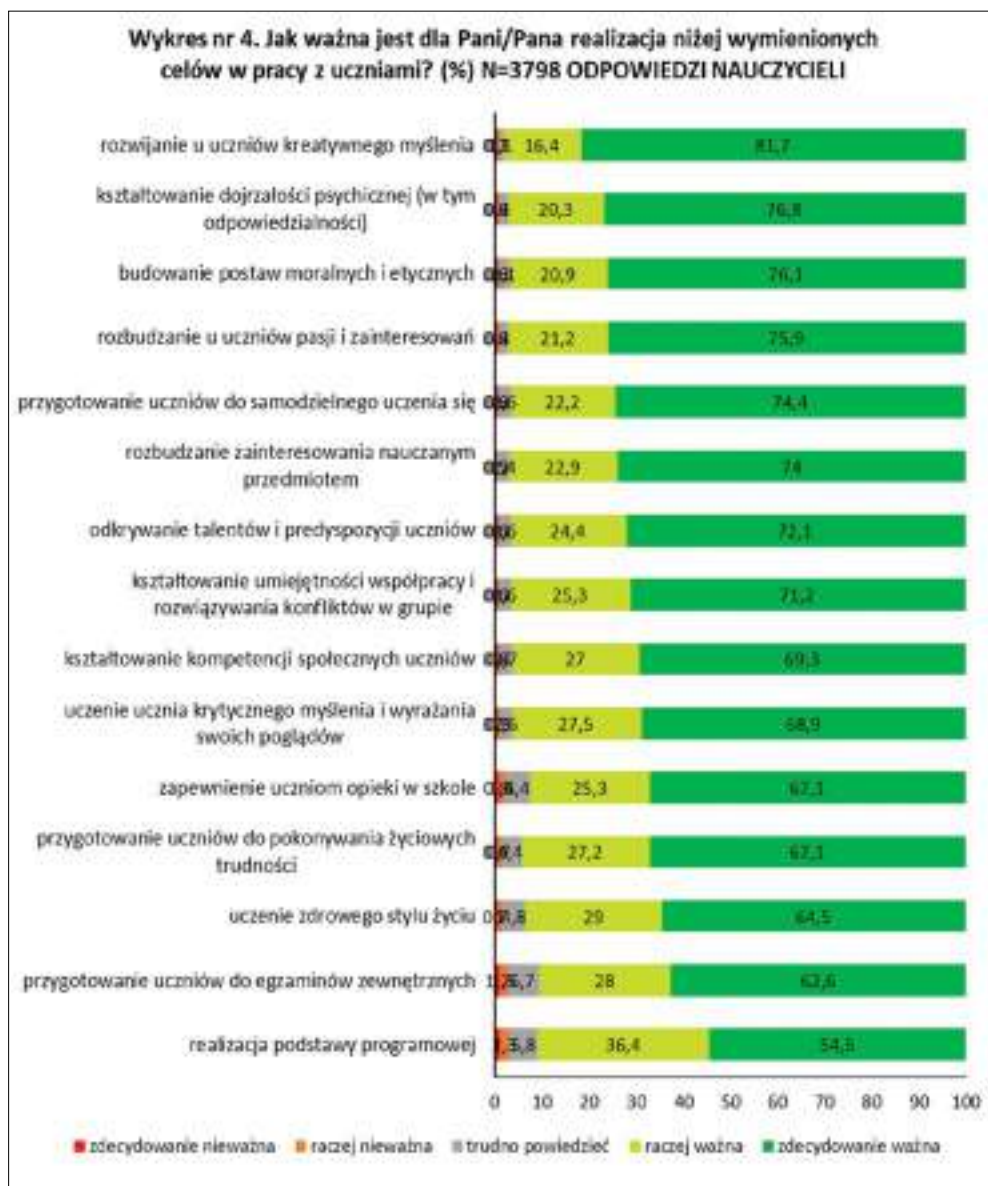
		przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce		Ogółem	
		nie wybrane	wybrane		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	88	40	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	68,8%	31,3%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	284	162	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	63,7%	36,3%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	398	298	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	57,2%	42,8%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	1374	1154	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	54,4%	45,6%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2144	1654	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	56,5%	43,5%	100,0%



Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce

tabela 8

		przewodnik pomagający znaleźć uczniom drogę do źródła wiedzy i zastosowania jej w praktyce		Ogółem	
		nie wybrane	wybrane		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	121	57	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	68,0%	32,0%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	113	60	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	65,3%	34,7%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	258	176	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	59,4%	40,6%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	687	497	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	58,0%	42,0%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	594	483	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	55,2%	44,8%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	371	381	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	49,3%	50,7%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2144	1654	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	56,5%	43,5%	100,0%





Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? * kształtowanie dojrzałości psychicznej (w tym odpowiedzialności)

tabela 9

Tabela krzyżowa

		kształtowanie dojrzałości psychicznej (w tym odpowiedzialności)					Ogółem
		odcydowanie z niezaint.	raczej niechętnie	trudno powiedzieć	raczej w pełni	odcydowanie w pełni	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	odcydowanie tak	11	3	32	305	1973	2344
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,1%	0,1%	1,3%	13,0%	82,8%	100,0%
	raczej tak	0	0	0	547	642	1233
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,0%	0,0%	0,0%	23,1%	48,3%	100,0%
	trudno powiedzieć	3	1	8	47	75	131
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	3,1%	0,8%	6,2%	20,8%	55,7%	100,0%
raczej nie	2	0	3	6	20	31	
% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	6,1%	0,0%	9,3%	24,2%	60,6%	100,0%	
odcydowanie nie	1	0	3	5	6	17	
% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	5,9%	0,0%	17,6%	28,6%	47,1%	100,0%	
Ogółem		22	12	76	772	2916	3788
		0,6%	0,3%	2,0%	20,3%	76,8%	100,0%

Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? * budowanie postaw moralnych i etycznych

tabela 10

Tabela krzyżowa

		budowanie postaw moralnych i etycznych					Ogółem
		odcydowanie z niezaint.	raczej niechętnie	trudno powiedzieć	raczej w pełni	odcydowanie w pełni	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	odcydowanie tak	10	7	22	378	1967	2384
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,4%	0,3%	0,8%	15,9%	82,5%	100,0%
	raczej tak	4	3	40	667	815	1233
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,6%	0,2%	3,2%	26,6%	66,1%	100,0%
	trudno powiedzieć	3	1	10	80	98	131
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	2,8%	0,8%	7,6%	29,8%	59,5%	100,0%
raczej nie	2	0	3	6	20	31	
% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	6,1%	0,0%	9,3%	24,2%	60,6%	100,0%	
odcydowanie nie	1	0	4	2	10	17	
% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	5,9%	0,0%	23,5%	11,8%	58,6%	100,0%	
Ogółem		24	11	79	794	2890	3788
		0,6%	0,3%	2,1%	20,9%	76,1%	100,0%



Tabela krzyżowa Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan * realizacja podstawy programowej

tabela 11

Lp. grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nazwa grupy (nazwa i adres)	liczebność	realizacja podstawy programowej				liczba	procent
			zdecydowanie nie	raczej nie	trochę południej	raczej wielu		
Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	5 1,0%	7 1,4%	18 3,3%	150 29,4%	332 65,1%	510 100,0%
	nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	19 0,8%	56 2,1%	119 4,8%	925 37,5%	1750 54,7%	2489 100,0%
	nauczycieli przedmiotów zawodowych	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	5 1,3%	10 2,8%	28 5,2%	133 34,5%	218 56,1%	386 100,0%
	nauczycieli świetlic	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	0 2,0%	1 1,0%	7 6,2%	38 36,2%	55 51,4%	101 100,0%
	nauczycieli bibliotekarzy	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	0 0,0%	1 2,1%	7 7,4%	30 36,3%	49 51,1%	94 100,0%
	nauczycieli wychowawców, opiekunów, trenerów	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	5 2,1%	8 3,2%	51 21,8%	182 43,6%	67 28,6%	234 100,0%
	ogółem	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	37 1,0%	86 2,3%	228 5,8%	1388 36,4%	2371 54,5%	3798 100,0%

Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? * rozwijanie u uczniów kreatywnego myślenia

tabela 12

Tabela krzyżowa

Lp. grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nazwa grupy (nazwa i adres)	liczebność	rozwijanie u uczniów kreatywnego myślenia				liczba	procent
			zdecydowanie nie	raczej nie	trochę południej	raczej wielu		
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	zdecydowanie tak	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	11 0,1%	3 0,3%	10 0,4%	160 28,9%	238 88,2%	2384 100,0%
	raczej tak	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	0 0,7%	1 0,3%	19 1,5%	114 25,5%	89 72,2%	1232 100,0%
	trochę po południu	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	2 1,3%	1 0,8%	8 6,1%	38 29,0%	62 67,6%	131 100,0%
	raczej nie	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	2 0,1%	0 0,0%	3 0,1%	6 18,2%	22 66,7%	33 100,0%
	zdecydowanie nie	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	1 3,0%	0 0,0%	2 11,8%	4 23,3%	18 58,8%	17 100,0%
	ogółem	liczebność % z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	25 0,7%	5 0,3%	42 1,1%	623 28,4%	1104 81,7%	3798 100,0%



Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? * kształtowanie dojrzałości psychicznej (w tym odpowiedzialności)

tabela 13

Tabela krzyżowa

		kształtowanie dojrzałości psychicznej (w tym odpowiedzialności)					Ogółem
		odcydowanie z niezadania	raczej niechętnie	trudno powiedzieć	raczej uzna	odcydowanie w pełni	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	odcydowanie tak	11	3	32	305	1975	2344
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,1%	0,1%	1,3%	13,0%	82,8%	100,0%
raczej tak	odcydowanie	0	0	0	547	042	1233
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,0%	0,0%	0,0%	28,1%	48,3%	100,0%
trudno powiedzieć	odcydowanie	3	1	8	47	75	131
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	1,1%	0,8%	6,0%	35,0%	55,7%	100,0%
raczej nie	odcydowanie	2	0	3	6	20	31
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	6,1%	0,0%	9,3%	24,2%	60,6%	100,0%
odcydowanie nie	odcydowanie	1	0	3	5	0	17
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	5,0%	0,0%	17,6%	29,0%	47,1%	100,0%
Ogółem	odcydowanie	22	12	76	772	2916	3788
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,6%	0,3%	2,0%	20,3%	76,8%	100,0%

Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela? * budowanie postaw moralnych i etycznych

tabela 14

Tabela krzyżowa

		budowanie postaw moralnych i etycznych					Ogółem
		odcydowanie z niezadania	raczej niechętnie	trudno powiedzieć	raczej uzna	odcydowanie w pełni	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	odcydowanie tak	10	7	22	378	1967	2384
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,4%	0,3%	0,9%	15,9%	82,5%	100,0%
raczej tak	odcydowanie	4	3	40	067	015	1233
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,6%	0,2%	3,2%	26,6%	69,1%	100,0%
trudno powiedzieć	odcydowanie	3	1	10	00	70	131
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	2,0%	0,8%	7,6%	29,8%	59,5%	100,0%
raczej nie	odcydowanie	2	0	3	6	20	31
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	6,1%	0,0%	9,3%	24,2%	60,6%	100,0%
odcydowanie nie	odcydowanie	1	0	4	2	10	17
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	5,9%	0,0%	23,5%	11,8%	58,6%	100,0%
Ogółem	odcydowanie	24	11	79	794	2400	3788
	% z Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,6%	0,3%	2,1%	20,9%	76,1%	100,0%



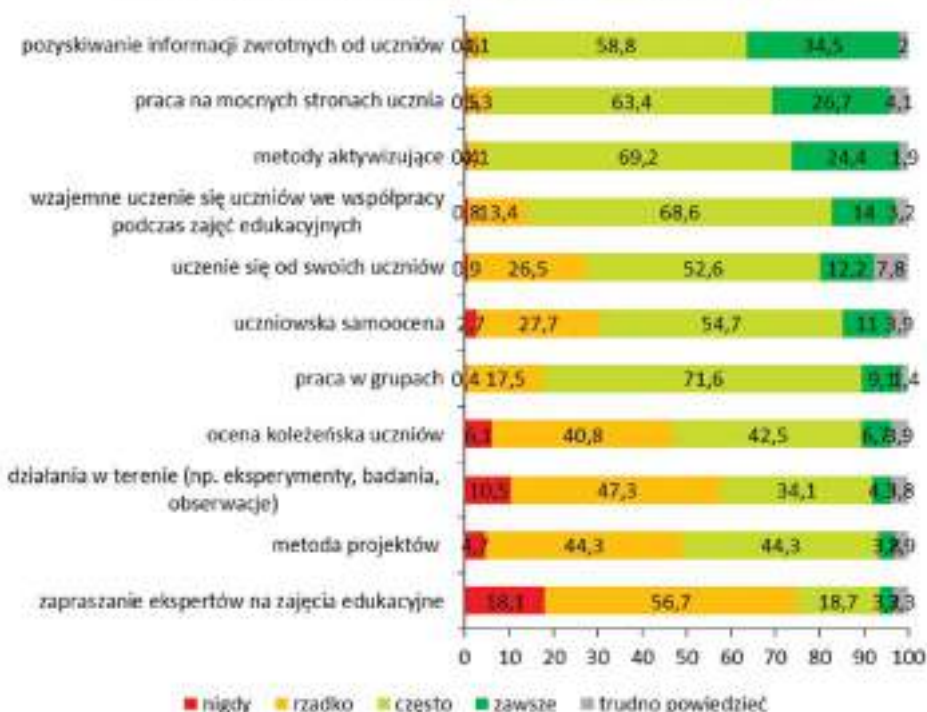
**Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?
* rozbudzenie zainteresowania nauczanym przedmiotem**

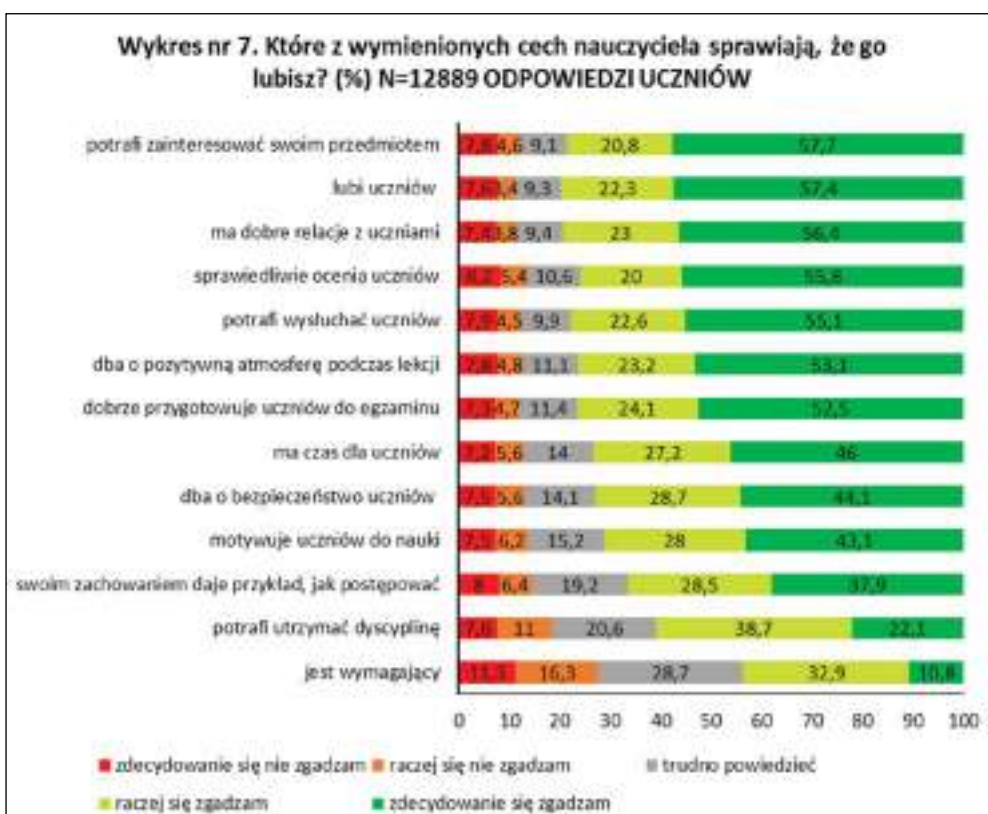
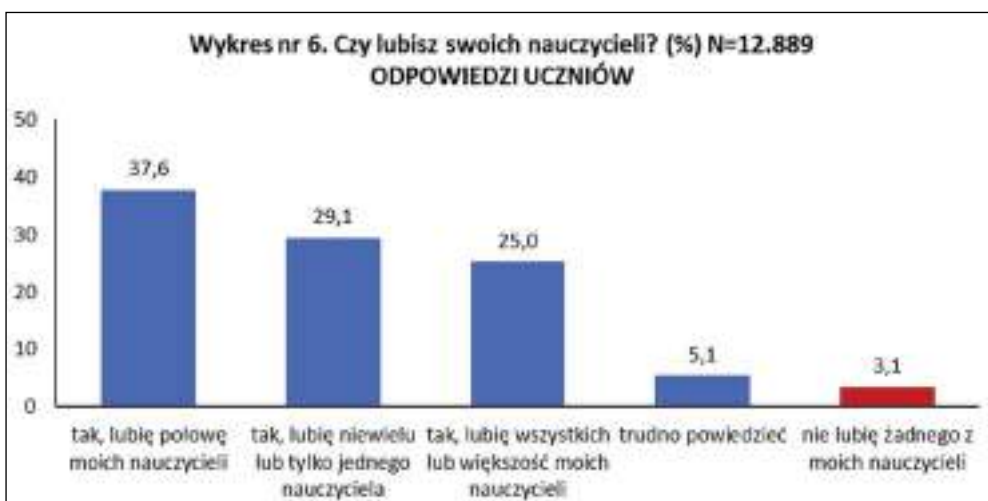
tabela 15

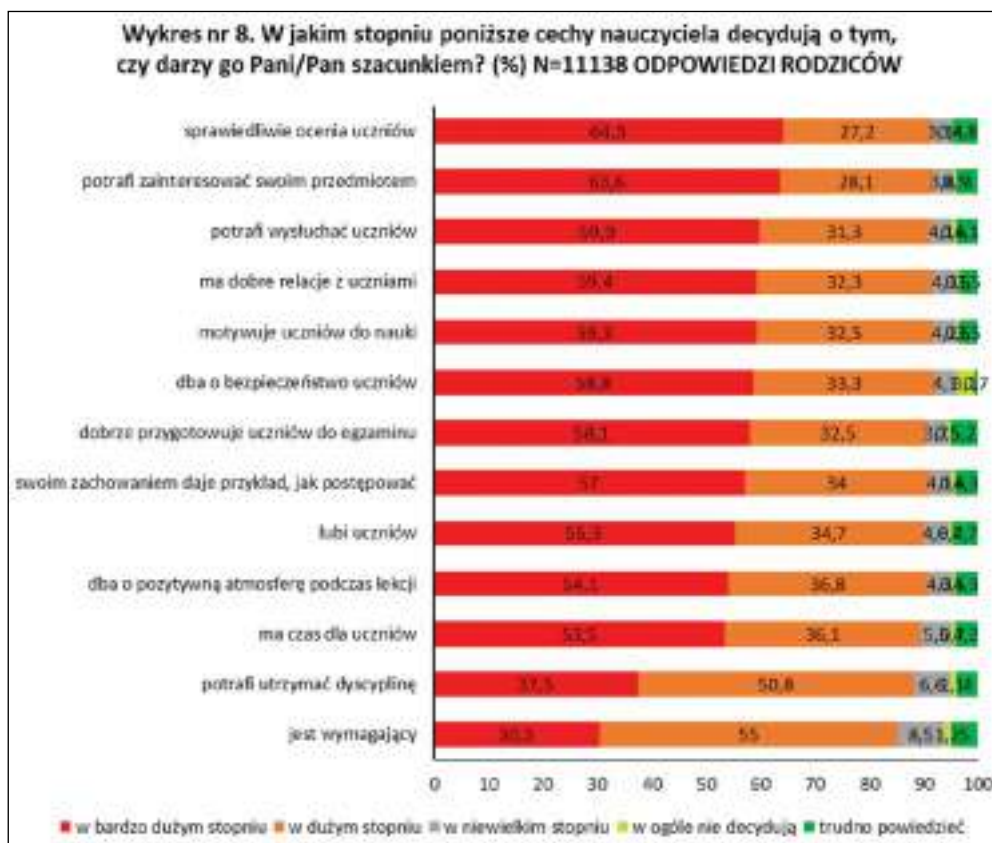
Tabela krzyżowa

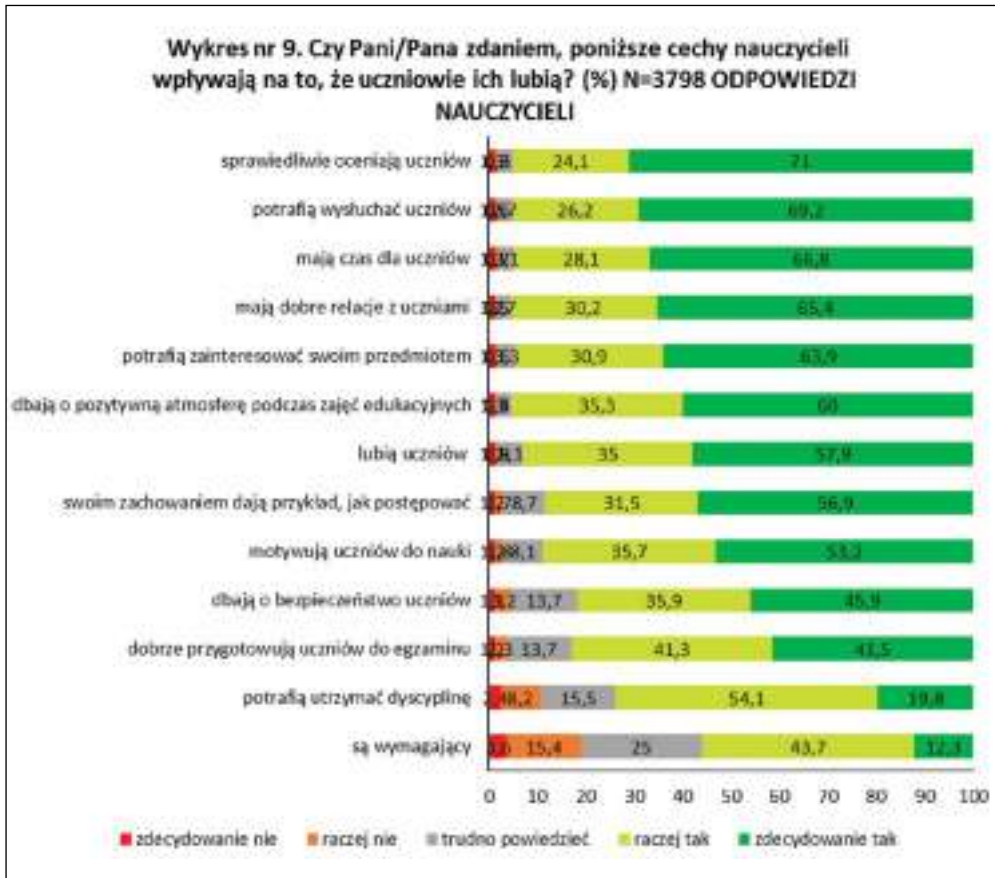
		rozbudzenie zainteresowania nauczanym przedmiotem					
		odpowiedzi nie wiem	rzadko	nie powiem	często	zawsze	Opis
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	zdecydowanie tak	10	1	41	431	1889	2384
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,4%	0,1%	1,7%	18,1%	79,7%	100,0%
także tak	zdecydowanie	4	4	24	171	816	1223
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,2%	0,2%	2,8%	13,4%	66,2%	100,0%
nie wiem	zdecydowanie	2	3	10	46	71	132
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	1,5%	1,5%	7,9%	35,1%	54,2%	100,0%
także nie	zdecydowanie	2	0	3	17	16	33
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	6,1%	0,0%	9,5%	51,4%	48,5%	100,0%
zdecydowanie nie	zdecydowanie	1	0	4	3	9	17
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	5,0%	0,0%	23,5%	17,6%	52,9%	100,0%
Opis	zdecydowanie	19	9	92	667	2811	3728
	czy lubi Pani/Pan swoją pracę w zawodzie nauczyciela?	0,5%	0,2%	2,4%	17,6%	74,8%	100,0%

Wykres nr 5. Jak często wykorzystuje Pani/Pan poniższe działania w swojej pracy z uczniami? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI

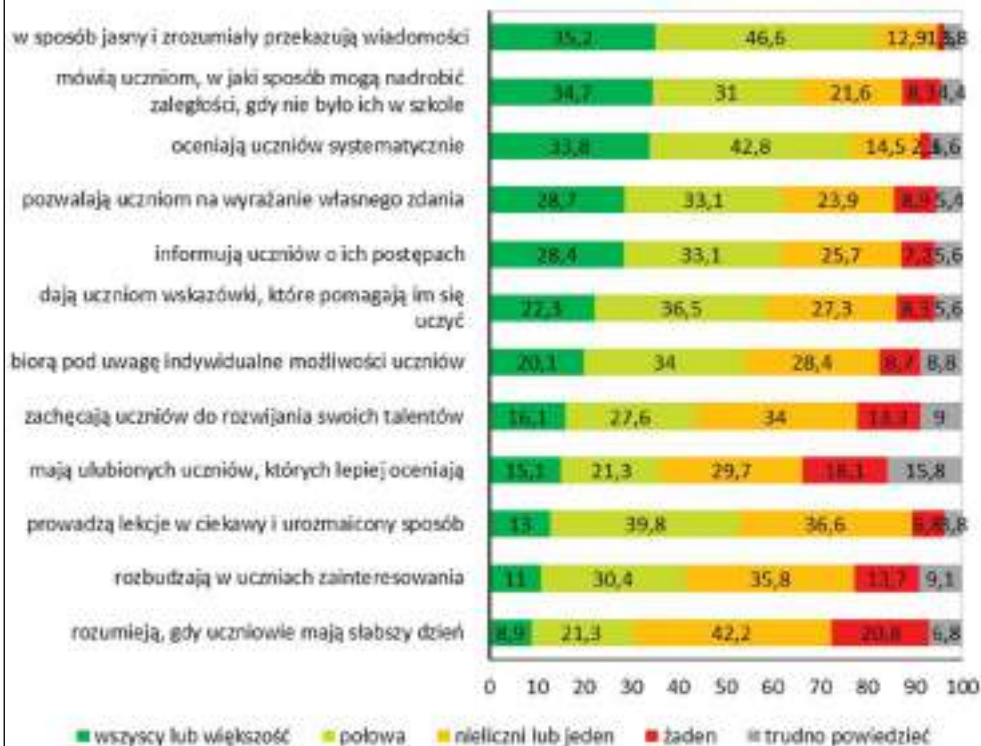


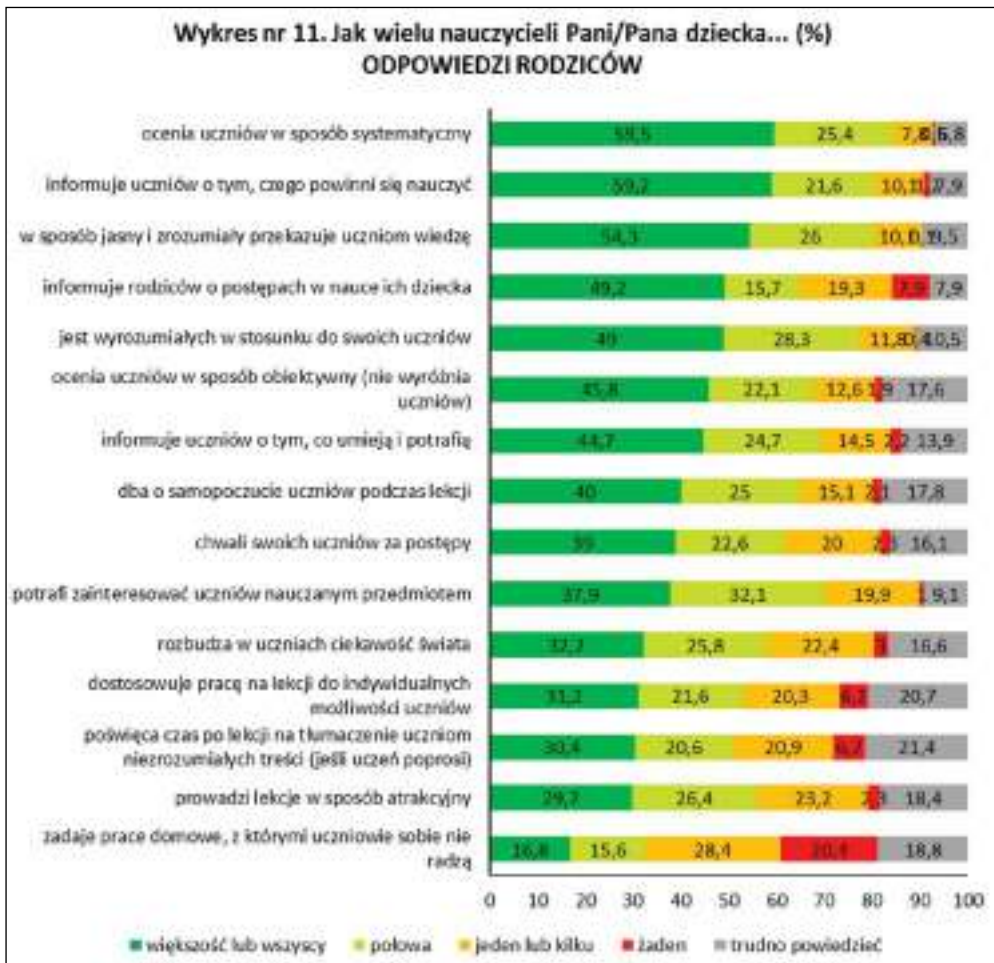


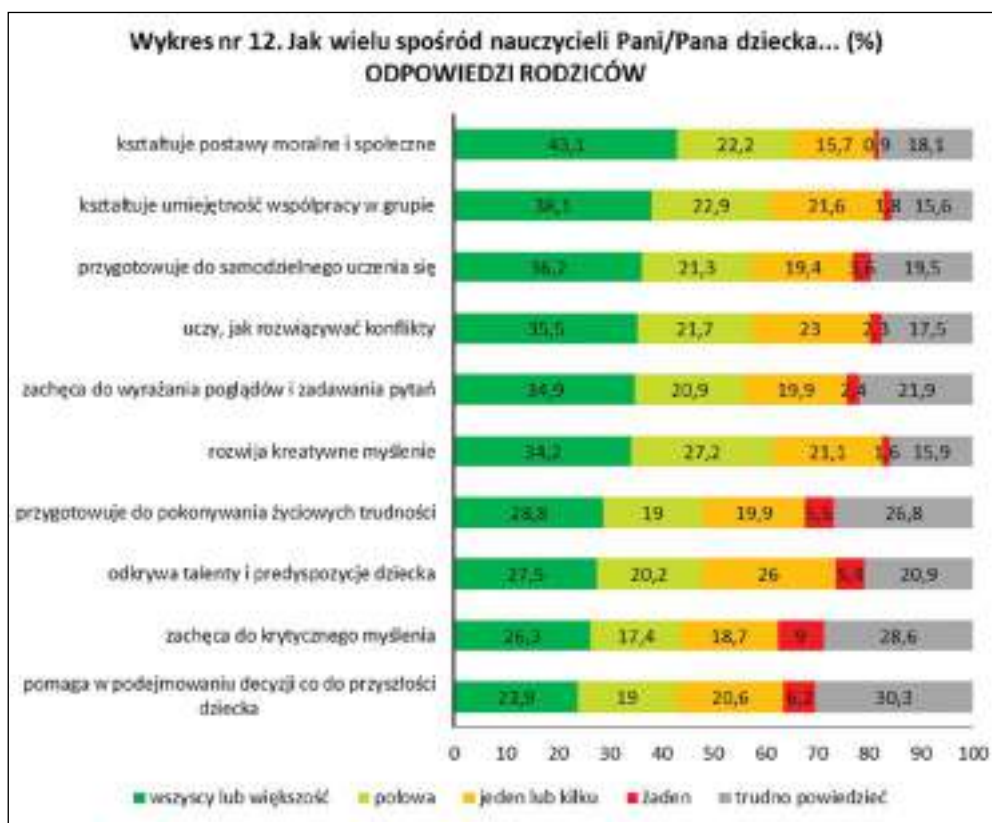


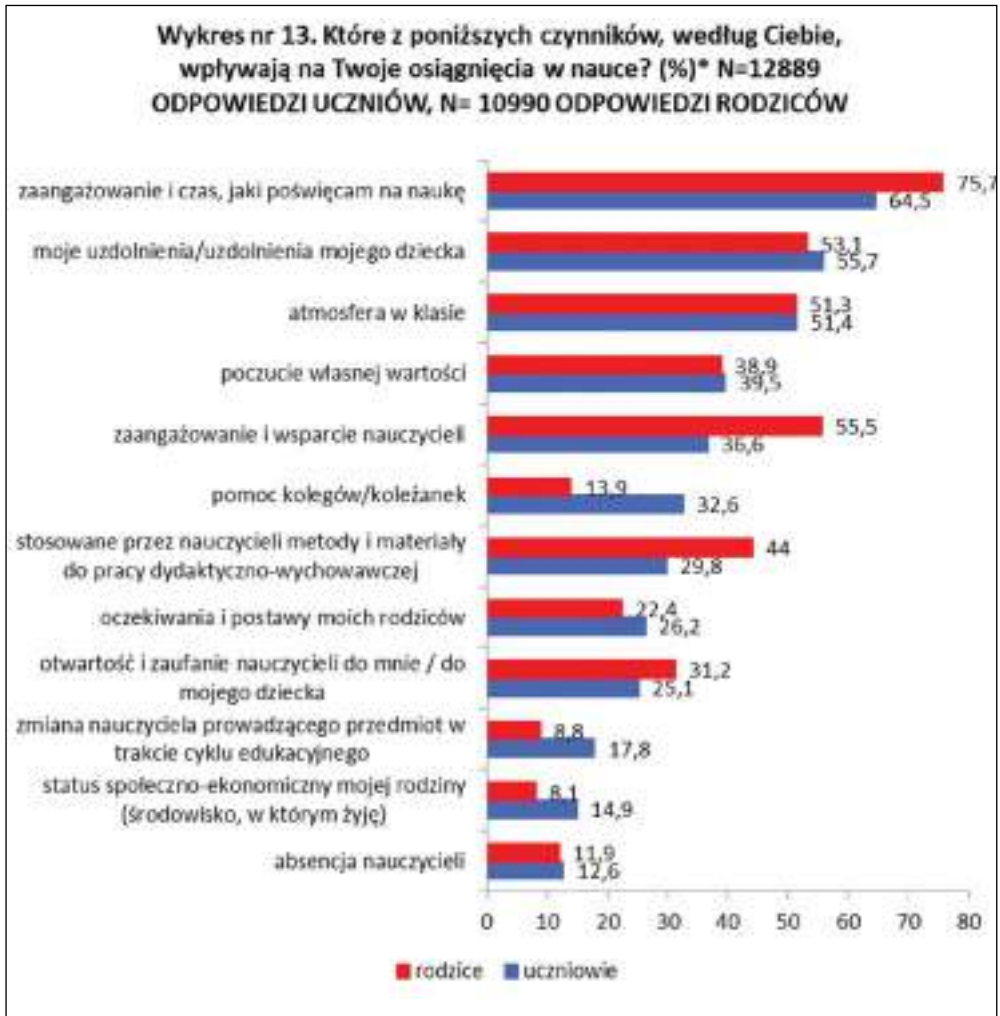


**Wykres nr 10. Czy uważasz, że Twoi nauczyciele... (%) N=12889
ODPOWIEDZI UCZNIÓW**









Wykres nr 14. W jakim stopniu zgadza się Pani/Pan ze stwierdzeniami dotyczącymi wyzwań współczesnej edukacji? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI

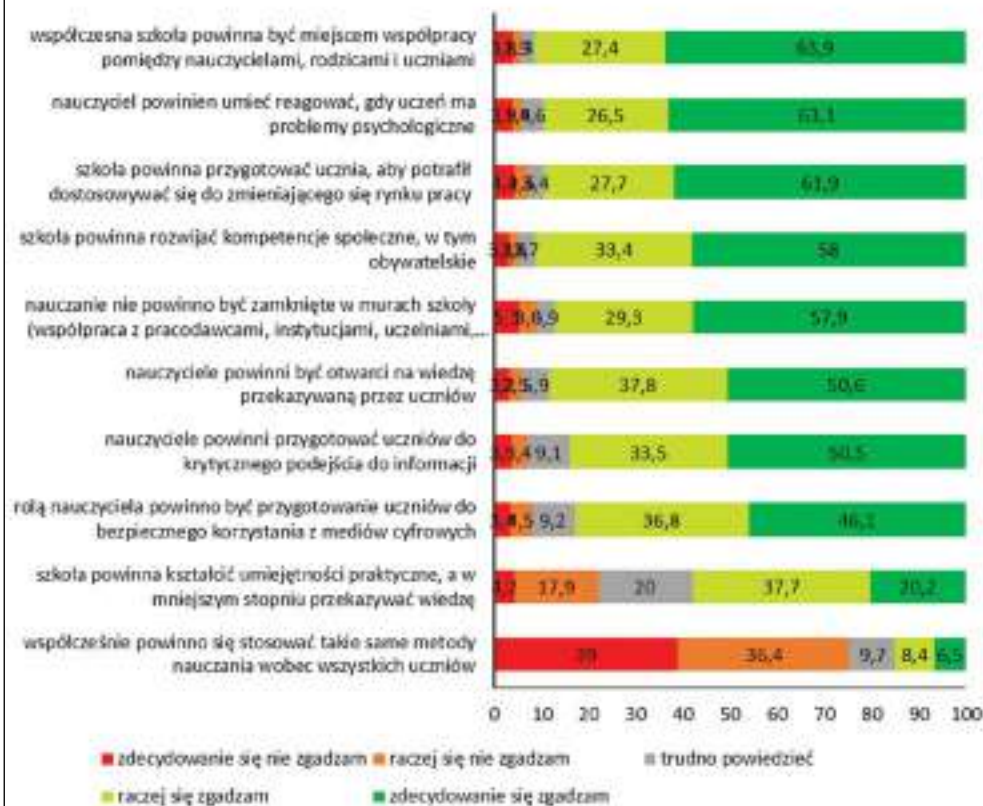


Tabela krzyżowa Pani / Pana stopień awansu zawodowego* szkoła powinna przygotować ucznia, aby potrafił dostosowywać się do zmieniającego się rynku pracy

tabela 16

Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażowy	uczelnik	uczniowie przygotowani ucznia, aby potrafił dostosowywać się do zmieniającego się rynku pracy				Odpowiedzi
			zdecydowanie się nie zgadzam	raczej się nie zgadzam	trudno powiedzieć	raczej się zgadzam	
nauczyciel stażowy	uczelnik	11	19	7	32	68	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	8,6%	7,8%	5,5%	25,0%	53,2%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	uczelnik	20	33	25	142	244	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,5%	2,9%	5,6%	31,8%	55,8%	100,0%
nauczyciel mianowany	uczelnik	24	22	27	200	421	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	3,2%	3,9%	28,7%	68,8%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	uczelnik	111	57	89	976	1611	2528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,4%	2,3%	2,7%	26,9%	53,8%	100,0%
Ogółem	uczelnik	166	100	128	1052	2352	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,4%	2,6%	3,4%	27,7%	61,9%	100,0%



Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * rolę nauczyciela powinno być przygotowanie uczniów do bezpiecznego korzystania z mediów cyfrowych

tabela 17

			rola nauczyciela powinno być przygotowanie uczniów do bezpiecznego korzystania z mediów cyfrowych					
			zdecydowanie nie zgadzam się	raczej nie zgadzam się	nie pewnie	raczej się zgadzam	zdecydowanie zgadzam się	ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczoności	11	8	18	43	48	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	8,0%	6,2%	14,3%	31,0%	37,5%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	nauczyciel	Liczoności	18	27	43	299	162	449
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,0%	6,1%	9,6%	64,9%	36,3%	100,0%
nauczyciel mianowany	nauczyciel	Liczoności	16	33	88	261	317	695
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,1%	4,2%	9,8%	37,0%	45,9%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	nauczyciel	Liczoności	85	362	220	898	1223	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	4,0%	8,7%	35,5%	48,4%	100,0%
Ogółem	Liczoności		130	378	349	1299	1750	3794
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	4,0%	9,2%	36,8%	46,1%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * szkoła powinna kształcić umiejętności praktyczne, a w mniejszym stopniu przekazywać wiedzę

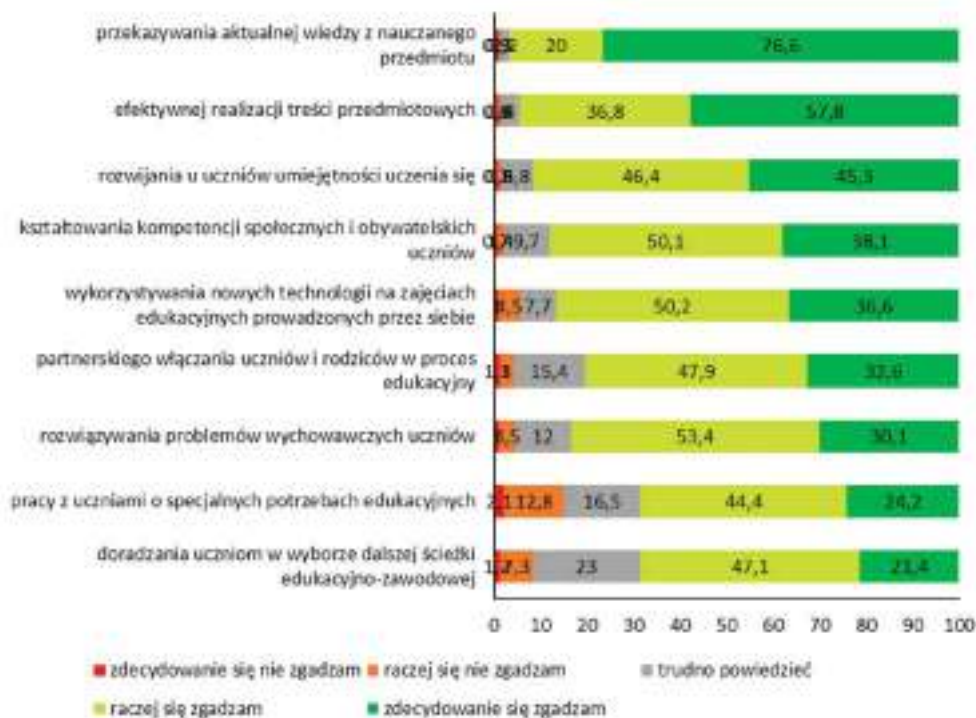
tabela 18

			szkoła powinna kształcić umiejętności praktyczne, a w mniejszym stopniu przekazywać wiedzę					
			zdecydowanie nie zgadzam się	raczej nie zgadzam się	nie pewnie	raczej się zgadzam	zdecydowanie zgadzam się	ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczoności	10	29	37	31	21	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,8%	22,7%	28,9%	24,2%	16,4%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	nauczyciel	Liczoności	23	88	111	128	84	444
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,7%	24,0%	34,9%	31,2%	18,8%	100,0%
nauczyciel mianowany	nauczyciel	Liczoności	34	134	147	257	124	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,3%	19,3%	21,1%	36,9%	17,8%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	nauczyciel	Liczoności	86	426	463	1061	549	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,7%	16,5%	18,3%	39,6%	21,9%	100,0%
Ogółem	Liczoności		161	678	768	1432	784	3794
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,2%	17,9%	20,2%	37,7%	20,2%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * nauczyciele powinni przygotować uczniów do krytycznego podejścia do informacji

tabela 19

			nauczyciele powinni przygotować uczniów do krytycznego podejścia do informacji					
			zdecydowanie nie zgadzam się	raczej nie zgadzam się	nie pewnie	raczej się zgadzam	zdecydowanie zgadzam się	ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczoności	10	6	17	43	52	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,8%	4,7%	13,3%	33,6%	40,6%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	nauczyciel	Liczoności	22	15	57	171	183	448
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,9%	3,0%	12,8%	38,3%	41,0%	100,0%
nauczyciel mianowany	nauczyciel	Liczoności	16	30	80	219	311	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,3%	4,3%	11,5%	31,2%	44,7%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	nauczyciel	Liczoności	85	40	191	861	1371	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	1,4%	7,6%	33,7%	54,2%	100,0%
Ogółem	Liczoności		133	129	345	1274	1917	3794
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,5%	3,4%	9,1%	33,3%	59,3%	100,0%

**Wykres nr 15. Czy czuje się Pani/Pan przygotowana/y do... (%) N=3798
ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI**

Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * wykorzystywania nowych technologii na zajęciach edukacyjnych prowadzonych przez siebie
tabela 20

Staż pracy w zawodzie nauczyciela	pomocj 1 lat	Uczelnosci	wykorzystywanie nowych technologii na zajęciach edukacyjnych prowadzonych przez siebie					Ogółem
			zdecydowanie się nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej się	zdecydowanie się	
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	pomocj 1 lat	Uczelnosci	0	8	28	81	73	178
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,0%	4,5%	9,2%	45,5%	41,2%	100,0%
2 - 5 lat	Uczelnosci	Uczelnosci	2	7	11	73	78	173
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,3%	4,0%	8,7%	42,2%	43,8%	100,0%
6 - 10 lat	Uczelnosci	Uczelnosci	6	15	33	197	241	434
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,4%	3,5%	7,5%	45,4%	42,2%	100,0%
11 - 20 lat	Uczelnosci	Uczelnosci	10	43	78	386	487	1184
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	3,5%	6,6%	49,5%	39,4%	100,0%
21 - 30 lat	Uczelnosci	Uczelnosci	11	64	82	365	345	1037
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,0%	5,9%	8,5%	52,5%	32,1%	100,0%
powyżej 30 lat	Uczelnosci	Uczelnosci	10	39	80	403	244	752
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,3%	4,7%	8,6%	53,6%	32,4%	100,0%
Ogółem	Uczelnosci	Uczelnosci	39	172	292	1903	1398	3798
		N z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,0%	4,5%	7,7%	59,2%	36,6%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * rozwiązywania problemów wychowawczych uczniów
tabela 21

		rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów					Ogółem	
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak	zdecydowanie tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	liczebność	4	7	22	64	81	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,3%	5,3%	17,2%	50,0%	24,2%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	8	24	81	224	109	846
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,8%	5,4%	18,2%	50,2%	24,4%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	1	24	33	390	302	896
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,4%	3,4%	11,1%	16,0%	25,0%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	liczebność	22	78	236	1350	902	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,5%	3,1%	10,8%	51,4%	31,7%	100,0%
Ogółem		liczebność	37	133	450	2028	1144	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,6%	3,5%	12,0%	51,4%	26,1%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * przekazywania aktualnej wiedzy z nauczanego przedmiotu
tabela 22

		przekazywanie aktualnej wiedzy z nauczanego przedmiotu					Ogółem	
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak	zdecydowanie tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	liczebność	2	0	6	35	65	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	0,0%	4,7%	27,3%	66,4%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	8	4	32	361	321	846
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,8%	0,9%	7,7%	22,6%	72,0%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	1	2	20	335	318	896
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,1%	0,3%	2,8%	21,3%	74,4%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	liczebność	23	7	44	478	1982	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	0,3%	1,7%	18,8%	78,4%	100,0%
Ogółem		liczebność	30	13	82	761	2906	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,8%	0,3%	2,2%	20,0%	78,1%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * efektywnej realizacji treści przedmiotowych
tabela 23

		efektywnej realizacji treści przedmiotowych					Ogółem	
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak	zdecydowanie tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	liczebność	5	2	11	45	67	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,3%	1,6%	8,6%	35,2%	52,3%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	7	5	34	211	199	846
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,6%	1,1%	5,4%	47,3%	44,6%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	0	4	31	268	312	896
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,0%	0,6%	4,6%	61,4%	52,4%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	liczebność	21	10	84	854	1359	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,8%	0,4%	3,3%	33,8%	61,7%	100,0%
Ogółem		liczebność	33	21	153	1388	2197	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,8%	0,6%	4,0%	36,8%	57,8%	100,0%



Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się

tabela 24

			rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się					
			zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak	Ogółem
Pani o stopniu awansu zawodowego	nauczyciel młodszy	Liczebność	2	3	10	63	58	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	2,3%	7,8%	49,2%	39,2%	100,0%
	nauczyciel starszy	Liczebność	6	8	48	234	378	448
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,3%	1,8%	10,8%	48,0%	38,2%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	0	8	55	334	288	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,0%	1,1%	7,8%	48,0%	43,0%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	18	12	347	1348	1202	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,7%	0,5%	1,8%	41,5%	47,5%	100,0%
Ogółem		Liczebność	26	31	360	1768	1731	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,7%	0,8%	6,8%	46,3%	41,3%	100,0%

Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się

tabela 25

			rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się					
			zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak	Ogółem
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	1	8	18	87	66	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,6%	3,4%	10,1%	48,9%	37,1%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	3	2	33	82	64	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,3%	1,2%	13,3%	47,4%	37,0%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	4	4	35	214	173	424
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	0,9%	9,0%	49,3%	39,0%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	4	11	82	367	520	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,3%	0,9%	6,8%	47,9%	43,9%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	9	5	66	425	492	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	0,5%	6,1%	48,7%	43,8%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	0	3	32	285	420	732
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	0,4%	4,3%	37,9%	56,6%	100,0%
Ogółem		Liczebność	26	31	260	1760	1731	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,7%	0,8%	6,8%	46,3%	45,3%	100,0%

Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * efektywnej realizacji treści przedmiotowych

tabela 26

			efektywnej realizacji treści przedmiotowych					
			zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak	Ogółem
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	2	3	18	70	87	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,1%	1,7%	9,0%	39,3%	48,9%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	3	1	33	79	79	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,7%	0,6%	6,4%	45,7%	45,7%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	4	4	23	191	212	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	0,9%	5,3%	44,0%	44,8%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	5	6	47	452	674	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,4%	0,5%	4,0%	38,2%	56,9%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	8	5	31	379	654	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,7%	0,5%	2,9%	35,2%	60,7%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	9	2	25	227	491	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,2%	0,3%	1,2%	30,2%	65,3%	100,0%
Ogółem		Liczebność	31	21	151	1398	1707	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	0,6%	4,0%	36,8%	57,8%	100,0%



tabela 27

Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * partnerskiego włączenia uczniów i rodziców w proces edukacyjny

Staż pracy w zawodzie nauczyciela	powyżej 3 lat	liczebność	partnerskiego włączenia uczniów i rodziców w proces edukacyjny				Ogółem
			nie zdecydowali się na to	raczej nie	trudno powiedzieć	zdecydowali się na to	
		1	7	46	71	13	178
		0,6%	3,9%	25,8%	39,9%	29,8%	100,0%
	0 - 5 lat	liczebność	3	5	35	80	123
		liczebność	1,7%	2,8%	20,2%	46,2%	29,9%
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela					100,0%
	6 - 10 lat	liczebność	7	13	70	205	434
		liczebność	1,6%	3,0%	16,1%	47,2%	32,0%
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela					100,0%
	11 - 15 lat	liczebność	9	43	185	586	1164
		liczebność	0,8%	3,8%	15,9%	49,5%	30,2%
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela					100,0%
	16 - 20 lat	liczebność	13	31	176	535	1077
		liczebność	1,2%	2,8%	16,3%	49,7%	29,9%
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela					100,0%
	powyżej 20 lat	liczebność	8	15	69	343	732
		liczebność	1,3%	2,4%	9,2%	45,6%	42,2%
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela					100,0%
Ogółem		liczebność	41	114	584	1820	3798
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,3%	3,0%	15,4%	47,9%	32,0%

Wykres nr 16. Na ile zgadza się Pani/Pan ze stwierdzeniami dotyczącymi atmosfery wśród nauczycieli w Pani/Pana szkole? (%) N=3798
ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



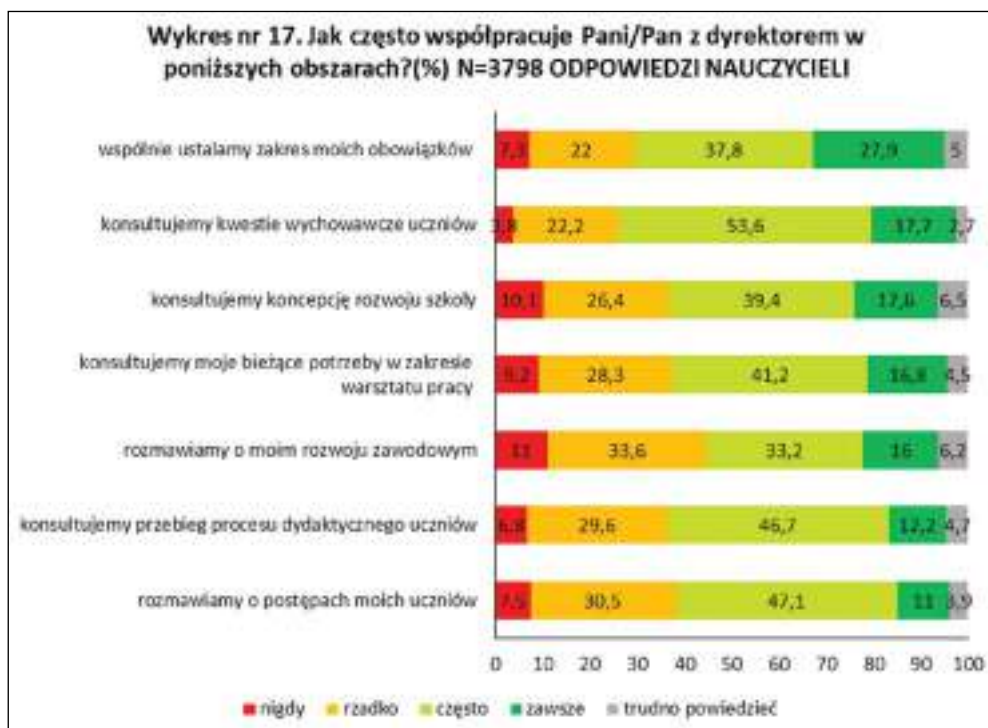


Tabela krzyżowa Pani/a stopień awansu zawodowego * rozmawiamy o postępach moich uczniów

tabela 28

		rozmawiamy o postępach moich uczniów					Ogółem
		nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel szkół	17	42	50	9	10	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	13,1%	32,8%	39,1%	7,6%	7,8%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	liczebność	45	149	175	53	20	448
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	9,6%	33,4%	39,2%	11,9%	5,8%	100,0%
nauczyciel rezerwowany	liczebność	64	217	333	57	25	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	9,2%	31,2%	47,8%	8,2%	3,6%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	liczebność	359	749	1233	299	88	2528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,3%	29,6%	48,8%	11,8%	3,3%	100,0%
Ogółem	liczebność	243	1157	1793	418	149	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,5%	30,5%	47,2%	11,0%	3,9%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * konsultujemy przebieg procesu dydaktycznego uczniów
tabela 29

		konsultujemy przebieg procesu dydaktycznego uczniów					Ogółem
		niegdą	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Uczebność	13	41	54	20	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		10,2%	32,0%	42,2%	7,8%	7,8%
	nauczyciel kontraktowy	Uczebność	85	143	193	48	469
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,8%	32,1%	43,7%	30,8%	5,6%
	nauczyciel mianowany	Uczebność	54	211	320	72	657
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,8%	30,3%	46,8%	30,3%	4,7%
	nauczyciel dyplomowany	Uczebność	155	730	1398	333	2516
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	0,1%	20,9%	47,4%	13,2%	4,4%
Ogółem	Uczebność	257	1125	1773	463	3718	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,8%	29,6%	46,7%	13,2%	4,7%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * konsultujemy kwestie wychowawcze uczniów
tabela 30

		konsultujemy kwestie wychowawcze uczniów					Ogółem
		niegdą	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Uczebność	9	33	57	16	115
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		7,0%	27,8%	44,5%	12,5%	8,6%
	nauczyciel kontraktowy	Uczebność	28	96	231	74	429
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,3%	21,5%	51,8%	16,0%	3,8%
	nauczyciel mianowany	Uczebność	73	176	363	116	698
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,3%	25,3%	51,9%	14,7%	2,0%
	nauczyciel dyplomowany	Uczebność	86	536	1383	467	2462
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,4%	21,2%	54,7%	18,5%	2,2%
Ogółem	Uczebność	146	843	2032	673	3794	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,8%	22,2%	53,5%	17,7%	2,7%	100,0%



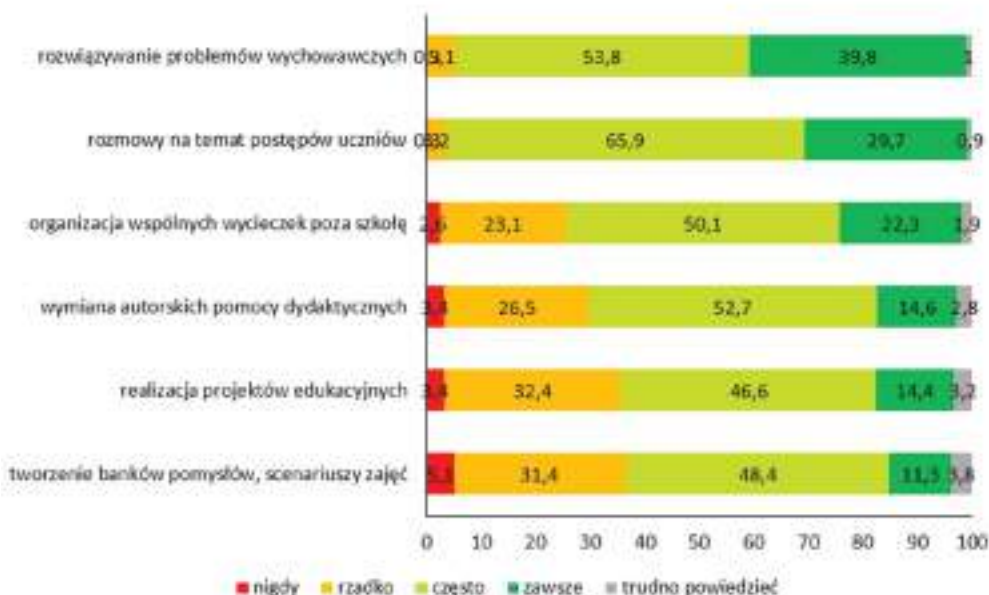
Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego* jasno formułuje swoje oczekiwania wobec nauczycieli

tabela 31

Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	jasno formułuje swoje oczekiwania wobec nauczycieli		Ogółem
			nie wybrana	wybrana	
	nauczyciel stażysta	Liczebność	29	99	128
		N z Pani/a stopień awansu zawodowego	22,7%	77,3%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	144	302	446
		N z Pani/a stopień awansu zawodowego	32,3%	67,7%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	238	458	696
		N z Pani/a stopień awansu zawodowego	34,2%	65,8%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	952	1576	2528
		N z Pani/a stopień awansu zawodowego	37,7%	62,3%	100,0%
Ogółem		Liczebność	1363	2435	3798
		N z Pani/a stopień awansu zawodowego	35,9%	64,1%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/a stopień awansu zawodowego * występuje o nagrody i odznaczenia dla nauczycieli
tabela 32

Pani/a stopień awansu zawodowego			występuje o nagrody i odznaczenia dla nauczycieli		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
nauczyciel stażysta	Liczebność		85	43	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		66,4%	33,6%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczebność		253	193	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		56,7%	43,3%	100,0%
nauczyciel mianowany	Liczebność		344	352	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		49,4%	50,6%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	Liczebność		1188	1340	2528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		47,0%	53,0%	100,0%
Ogółem	Liczebność		1870	1928	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		49,2%	50,8%	100,0%

Wykres nr 19. Jak często współpracuje Pani/Pan z innymi nauczycielami w następujących obszarach? (%) N=3798 - ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI


Wykres nr 20. Jak często współpracuje Pani/Pan z innymi nauczycielami w następujących formach? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



Tabela krzyżowa Pani/Pana stopień awansu zawodowego * praca w zespołach (przedmiotowych i innych)

tabela 33

Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	praca w zespołach (przedmiotowych i innych)				Ogółem
			nigdy	rzadko	często	zawsze	
nauczyciel stażysta	nauczyciel stażysta	Liczebność	3	33	64	21	121
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		2,5%	27,3%	52,9%	17,4%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	4	81	260	91	436
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		0,9%	18,8%	59,6%	20,8%	100,0%
nauczyciel mianowany	nauczyciel mianowany	Liczebność	6	101	405	176	688
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		0,9%	14,7%	58,9%	25,6%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	22	312	1520	649	2503
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		0,9%	12,5%	60,7%	25,9%	100,0%
Ogółem	Liczebność		35	527	2249	917	3748
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		0,9%	14,1%	60,0%	25,0%	100,0%

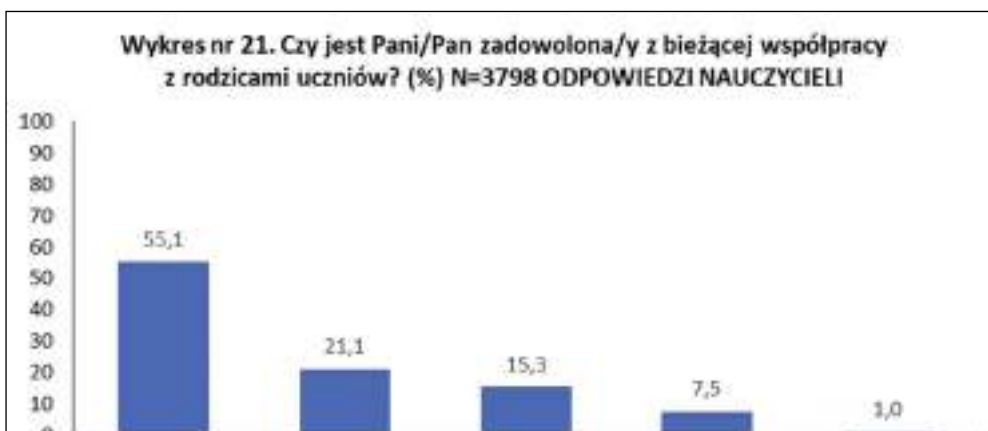


Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z bieżącej współpracy z rodzicami uczniów?

tabela 34

Staż pracy w zawodzie nauczyciela	Kategoria	Liczba	Czy jest Pani/Pan zadowolona/y z bieżącej współpracy z rodzicami uczniów?				Ogółem
			bardzo zadowolony/a	zadowolony/a	niezadowolony/a	bardzo niezadowolony/a	
poniżej 1 lat	Liczba	28	34	25	15	3	165
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	17,8%	57,8%	15,2%	8,1%	1,8%	100,0%
1 - 5 lat	Liczba	33	35	28	10	4	170
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	19,4%	55,9%	16,5%	6,9%	2,4%	100,0%
6 - 10 lat	Liczba	83	238	78	28	6	429
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	19,8%	53,8%	17,7%	6,1%	1,4%	100,0%
11 - 15 lat	Liczba	238	642	185	83	6	1171
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	20,2%	54,7%	16,7%	7,8%	0,5%	100,0%
16 - 20 lat	Liczba	211	577	155	88	14	1065
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	21,9%	54,7%	14,9%	8,1%	1,5%	100,0%
powyżej 20 lat	Liczba	177	422	83	50	5	747
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	23,7%	56,5%	12,4%	6,7%	0,7%	100,0%
Ogółem	Liczba	792	2085	572	289	38	3767
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	21,2%	53,2%	15,3%	7,5%	1,0%	100,0%

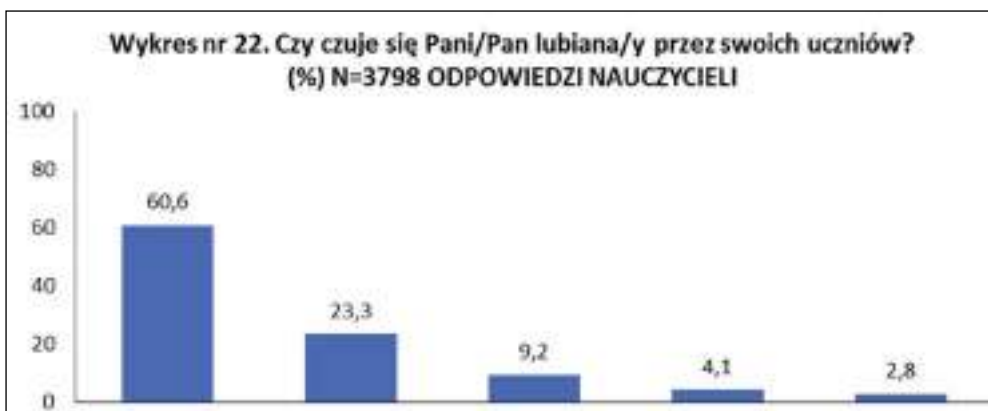


tabela 35

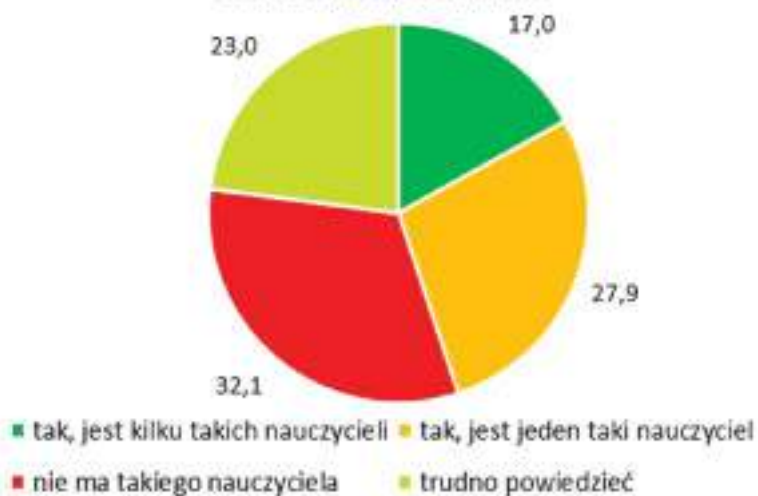
Tabela nr 35. Poczucie bycia lubianym przez uczniów a stopień awansu zawodowego nauczyciela.			Czy czuje się Pani/Pan lubiana/y przez swoich uczniów?					Ogółem
			zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	N	5	3	7	72	41	128
		%	3,9%	2,3%	5,5%	56,3%	32,0%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	N	17	18	28	262	141	446
		%	3,8%	4,0%	6,3%	54,3%	31,6%	100,0%
	nauczyciel mianowany	N	19	30	57	421	169	696
		%	2,7%	4,3%	8,2%	60,5%	24,3%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	N	65	105	257	1566	534	2528
		%	2,6%	4,2%	10,2%	61,9%	21,1%	100,0%
	Ogółem	N	106	157	349	2301	885	3798
		%	2,8%	4,1%	9,2%	60,6%	21,3%	100,0%

tabela 36

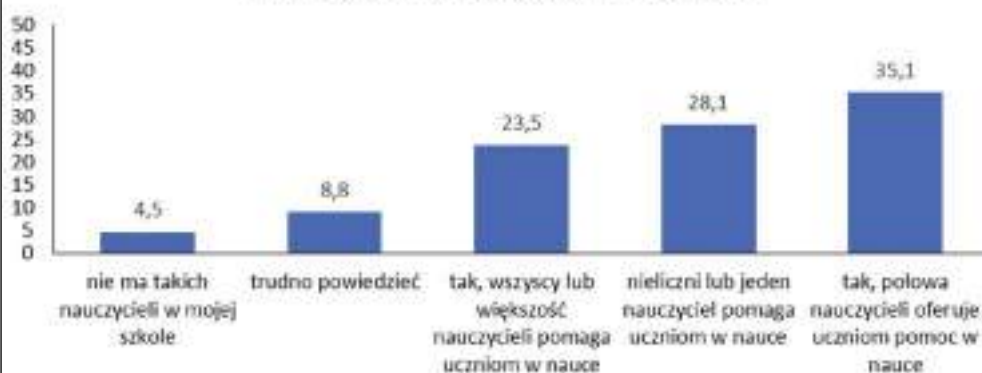
Tabela nr 36. Poczucie bycia lubianym przez uczniów o staż pracy na stanowisku nauczyciela.			Czy czuje się Pani/Pan lubiana/y przez swoich uczniów?					Ogółem
			zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak	
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	N	7	7	13	93	58	178
		%	3,9%	3,9%	7,3%	52,2%	32,6%	100,0%
	3 – 5 lat	N	5	8	10	94	56	173
		%	2,9%	4,6%	5,8%	54,3%	32,4%	100,0%
	6 – 10 lat	N	10	17	22	257	128	434
		%	2,3%	3,9%	5,1%	59,2%	29,5%	100,0%
	11 – 20 lat	N	31	52	111	704	286	1184
		%	2,6%	4,4%	9,4%	59,5%	24,7%	100,0%
	21 – 30 lat	N	26	41	118	688	204	1077
		%	2,4%	3,8%	11,0%	63,9%	18,9%	100,0%
	powyżej 30 lat	N	27	32	75	465	153	752
		%	3,6%	4,3%	10,0%	61,8%	20,3%	100,0%
	Ogółem	N	106	157	349	2301	885	3798
		%	2,8%	4,1%	9,2%	60,6%	21,3%	100,0%

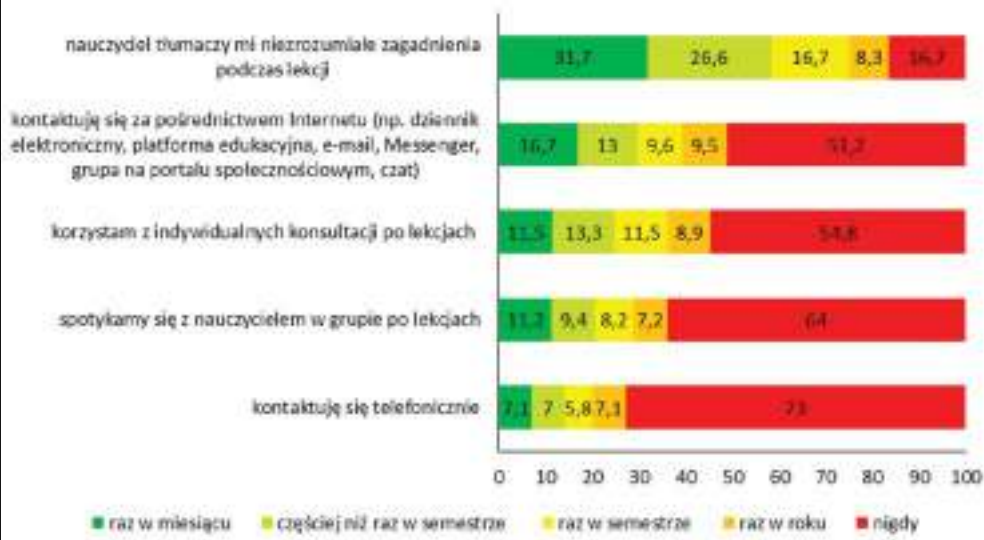
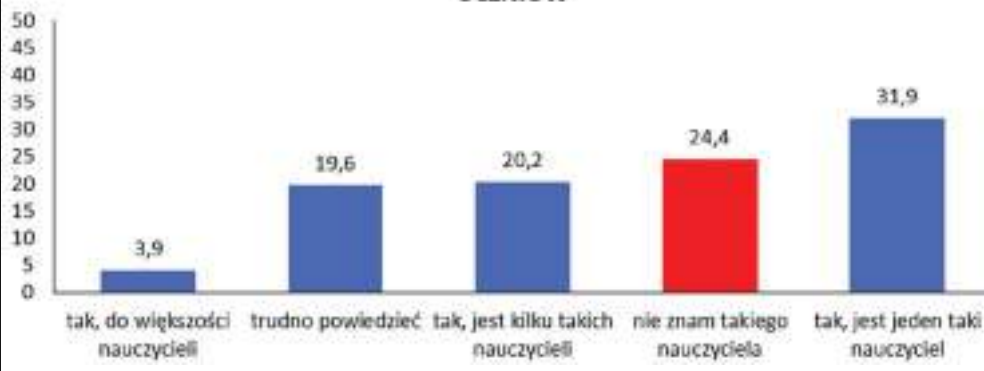


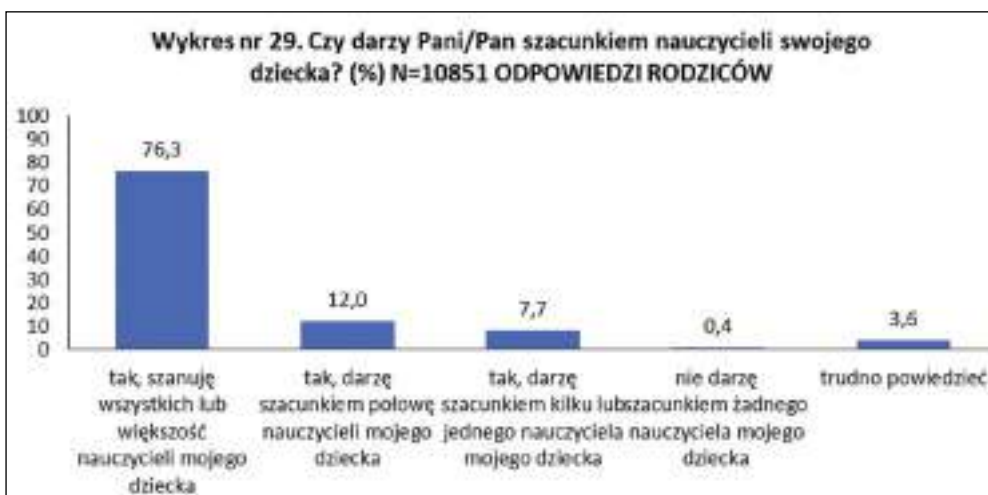
Wykres nr 24. Czy w Twojej szkole jest nauczyciel, który jest dla Ciebie wzorem do naśladowania? (%) N=12889
ODPOWIEDZI UCZNIÓW

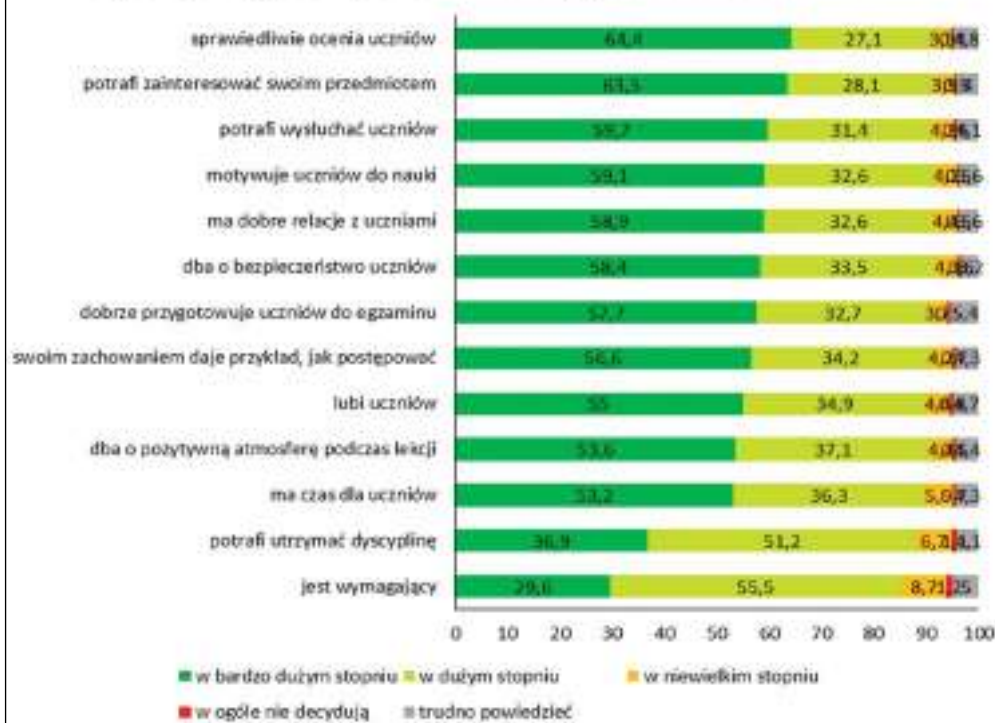
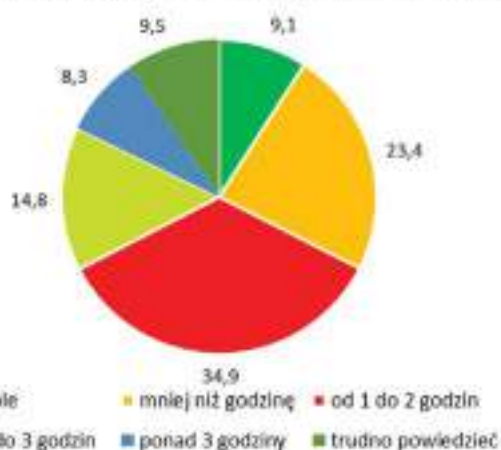


Wykres nr 25. Czy nauczyciele w Twojej szkole pomagają uczniom w nauce? (%) N=12889
ODPOWIEDZI UCZNIÓW



Wykres nr 26. Jak często korzystasz z pomocy nauczyciela w poniższych formach? (%) N=12889 ODPOWIEDZI UCZNIÓW**Wykres nr 27. Czy w Twojej szkole jest nauczyciel, do którego możesz zwrócić się z problemami osobistymi? (%) N=12889 ODPOWIEDZI UCZNIÓW**



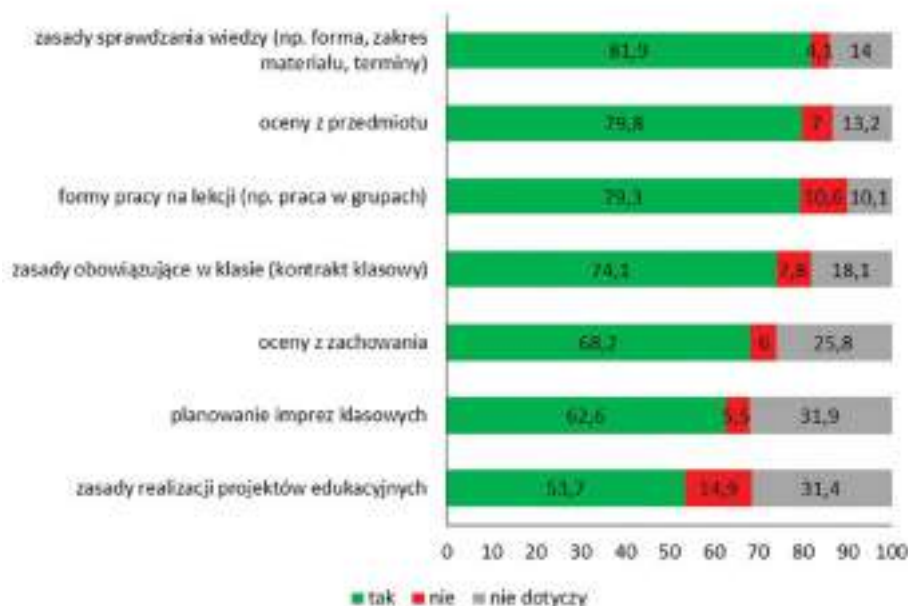
Wykres nr 30. W jakim stopniu poniższe cechy nauczyciela decydują o tym, czy darzy go Pani/Pan szacunkiem? (%) ODPOWIEDZI RODZICÓW**Wykres nr 31. Ile czasu dziennie średnio poświęcasz na naukę w domu (odrabianie prac domowych, przygotowanie się do sprawdzianów itp.)? (%) N=12889 ODPOWIEDZI UCZNIÓW**



Wykres nr 32. Czy otrzymujesz pomoc w zadaniach domowych i nauce? (%) N=12889 ODPOWIEDZI UCZNIÓW



Wykres nr 33. Czy w bieżącym roku szkolnym konsultowała/konsultował Pani/Pan z uczniami: (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



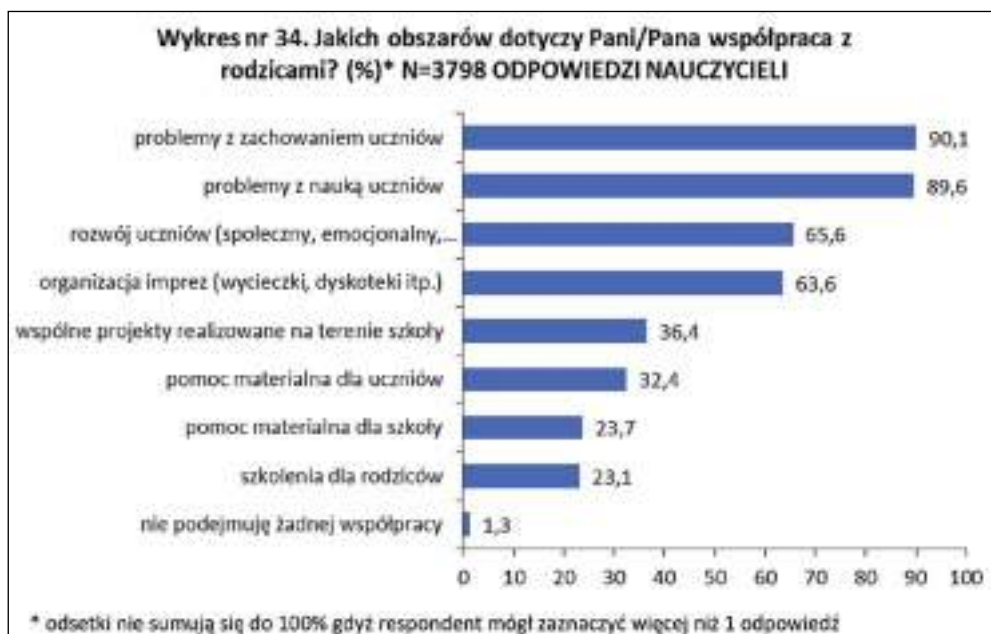


Tabela krzyżowa Pani/a stopień awansu zawodowego * organizacja imprez (wycieczki, dyskoteki itp.)

tabela 37

Pani/a stopień awansu zawodowego			organizacja imprez (wycieczki, dyskoteki itp.)		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
nauczyciel stażysta	Liczebność		90	38	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		70,3%	29,7%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczebność		196	250	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		43,8%	56,1%	100,0%
nauczyciel mianowany	Liczebność		267	429	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		38,4%	61,6%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	Liczebność		829	1699	2528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		32,8%	67,2%	100,0%
Ogółem:	Liczebność		1382	2416	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		36,4%	63,6%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/a stopień awansu zawodowego * pomoc materialna dla uczniów

tabela 38

			pomoc materialna dla uczniów		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	111	17	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	86,7%	13,3%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	353	93	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	79,1%	20,9%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	477	219	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	68,5%	31,5%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	1626	902	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	64,3%	35,7%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2567	1231	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	67,6%	32,4%	100,0%

Tabela krzyżowa Pani/a stopień awansu zawodowego * szkolenia dla rodziców

tabela 39

			szkolenia dla rodziców		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	115	13	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	89,8%	10,2%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	383	63	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	85,9%	14,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	553	143	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	79,5%	20,5%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	1872	656	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	74,1%	25,9%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2923	875	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	77,0%	23,0%	100,0%



Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * wspólne projekty realizowane na terenie szkoły

tabela 40

			wspólne projekty realizowane na terenie szkoły		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	139	39	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	78,1%	21,9%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	120	53	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	69,4%	30,6%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	276	158	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	63,6%	36,4%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	772	412	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	65,2%	34,8%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	661	416	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	61,4%	38,6%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	450	302	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	59,8%	40,2%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2418	1380	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	63,7%	36,3%	100,0%

Tabela krzyżowa Staż pracy w zawodzie nauczyciela * szkolenia dla rodziców

tabela 41

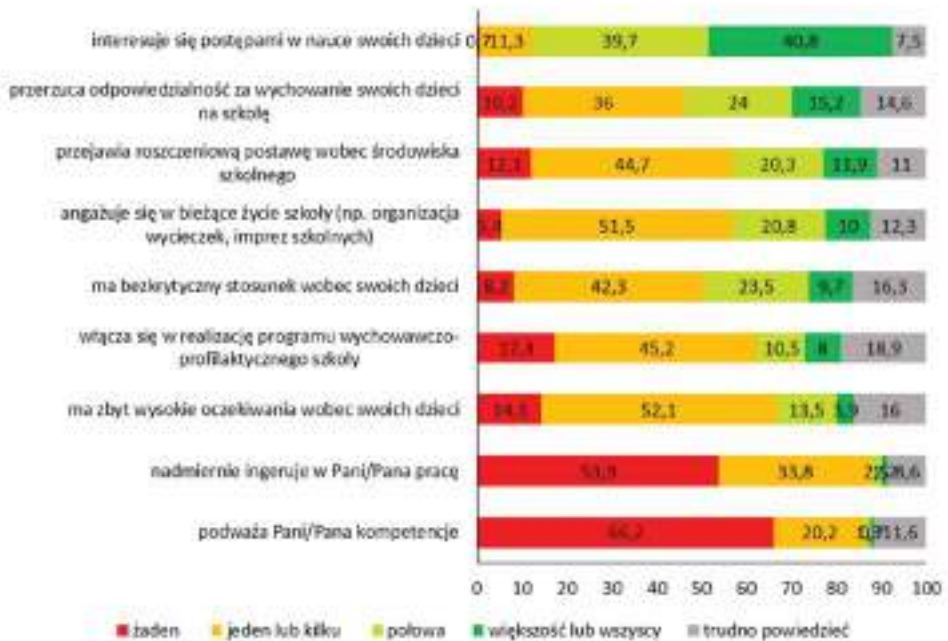
			szkolenia dla rodziców		Ogółem
			nie wybrane	wybrane	
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	158	20	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	88,8%	11,2%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	147	26	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	85,0%	15,0%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	357	77	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	82,3%	17,7%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	923	261	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	78,0%	22,0%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	803	274	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	74,6%	25,4%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	535	217	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	71,1%	28,9%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2923	875	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	77,0%	23,0%	100,0%

Wykres nr 35. W jakich kwestiach nauczyciele Pani/Pana dziecka najczęściej kontaktują się z Panią/Panem? (%) * ODPOWIEDZI RODZICÓW



* odsetki nie sumują się do 100% gdyż respondent mógł zaznaczyć więcej niż 1 odpowiedź

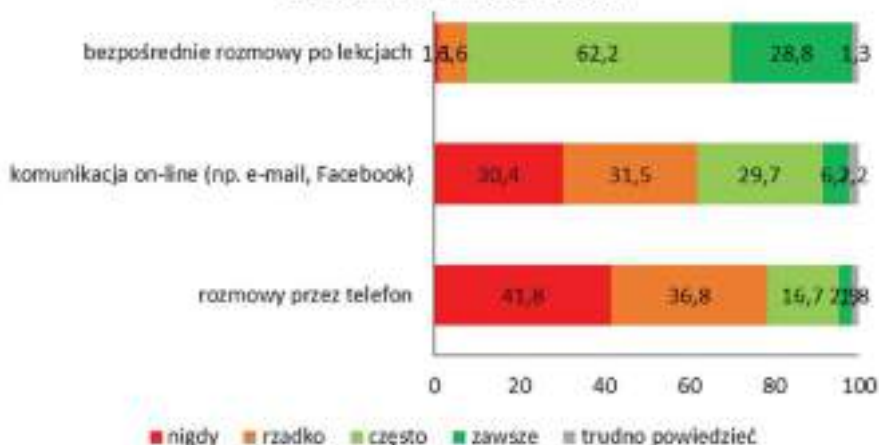
Wykres nr 36. Jak wielu rodziców Pani/Pana zdaniem: (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI

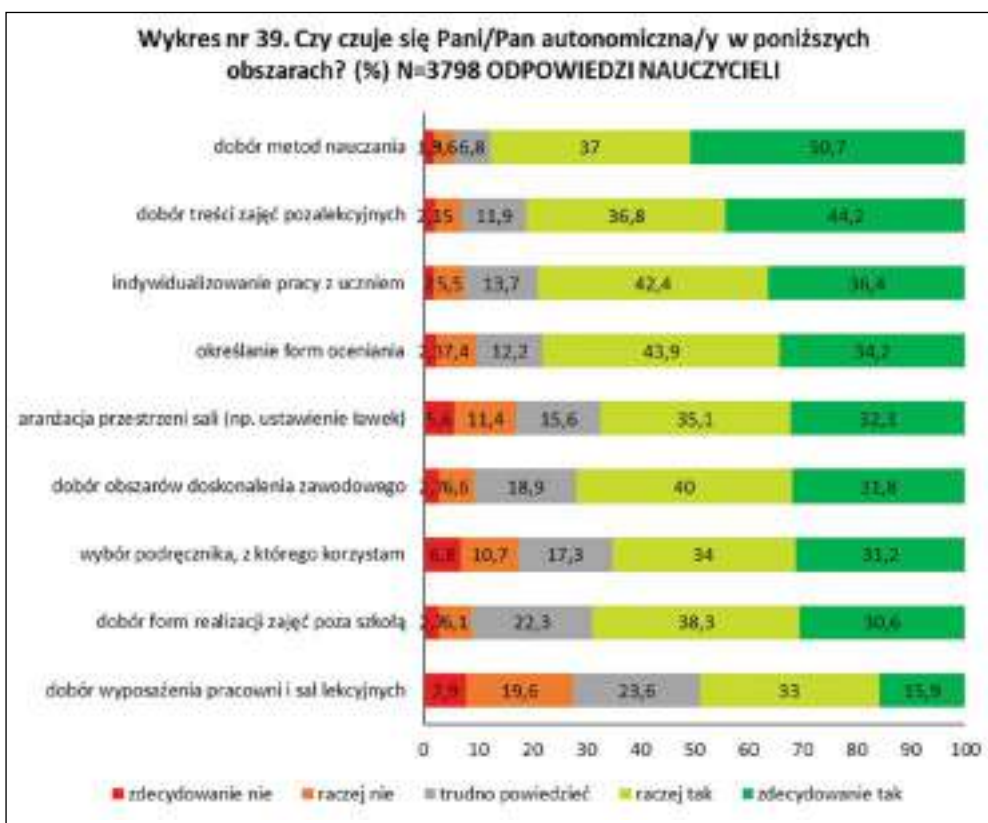


Wykres nr 37. Na ile zgadza się Pani/Pan z następującymi stwierdzeniami na temat wychowawcy swojego dziecka?(%) - ODPOWIEDZI RODZICÓW



Wykres nr 38. Jak często komunikuje się Pani/Pan z uczniami w następujących formach: (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI




Pani/a stopień awansu zawodowego * wybór podręcznika, z którego korzystam
tabela 42
Tabela krzyżowa

Pani/a stopień awansu zawodowego	Wybór podręcznika, z którego korzystam	Liczba osób	Wybór podręcznika, z którego korzystam				Ogółem
			zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	
nauczyciel stażysta	Liczba osób	22	18	41	16	11	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	17,2%	14,1%	32,0%	20,3%	16,4%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczba osób	36	62	100	148	100	646
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	8,2%	11,0%	22,4%	43,2%	22,4%	100,0%
nauczyciel mianowany	Liczba osób	40	82	116	233	203	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	8,8%	11,8%	24,7%	33,8%	29,2%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	Liczba osób	141	264	400	881	862	3528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,0%	8,7%	15,0%	24,8%	34,1%	100,0%
Ogółem	Liczba osób	259	406	657	1290	1186	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,8%	10,7%	17,3%	34,0%	31,2%	100,0%



Pani/a stopień awansu zawodowego * dobór metod nauczania

tabela 43

Tabela krzyżowa

			dobór metod nauczania				Ogółem	
			odpowiedzi a nie	raczej nie	średnio średnio	raczej tak		odpowiedzi a tak
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	8	10	12	52	46	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,3%	7,8%	9,4%	40,8%	35,8%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	7	20	35	192	192	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	4,5%	7,8%	43,0%	43,0%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	20	35	52	277	322	686
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,8%	3,0%	7,3%	39,8%	46,3%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	38	82	159	683	1366	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,5%	3,2%	6,3%	34,9%	54,8%	100,0%
Ogółem	Liczebność		73	137	258	1404	1926	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,8%	3,0%	6,8%	37,0%	50,7%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * określanie form oceniania

tabela 44

Tabela krzyżowa

			określanie form oceniania				Ogółem	
			odpowiedzi a nie	raczej nie	średnio średnio	raczej tak		odpowiedzi a tak
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	6	32	80	87	88	378
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,7%	9,4%	23,4%	36,7%	25,8%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	14	38	79	203	113	484
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,1%	8,7%	17,7%	45,1%	25,8%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	21	32	88	398	332	999
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	7,5%	12,2%	44,0%	33,8%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	47	177	275	1113	921	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,0%	7,0%	10,7%	44,0%	36,4%	100,0%
Ogółem	Liczebność		88	280	455	1666	1299	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,3%	7,4%	12,2%	43,9%	34,2%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * dobór treści zajęć pozalekcyjnych

tabela 45

Tabela krzyżowa

			dobór treści zajęć pozalekcyjnych				Ogółem	
			odpowiedzi a nie	raczej nie	średnio średnio	raczej tak		odpowiedzi a tak
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność	8	13	26	43	36	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,3%	10,2%	20,3%	35,2%	28,1%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	11	19	67	170	179	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,5%	4,3%	15,0%	38,1%	46,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność	17	35	88	270	286	686
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,4%	5,0%	12,6%	39,8%	41,1%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność	45	123	272	912	1176	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,8%	4,0%	10,8%	36,1%	46,3%	100,0%
Ogółem	Liczebność		81	190	453	1397	1677	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,1%	5,0%	11,9%	36,8%	44,2%	100,0%



Pani/a stopień awansu zawodowego * aranżacja przestrzeni sali (np. ustawienie ławek)

tabela 46

Tabela krzyżowa

			aranżacja przestrzeni sali (np. ustawienie ławek)					
			odczytowa o nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak	odczytowa o tak	Ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel starszy	liczebność	12	20	28	43	25	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	9,4%	15,6%	21,8%	33,6%	19,5%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	34	63	92	243	114	646
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,6%	14,1%	20,6%	32,5%	25,0%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	18	100	111	233	198	660
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,2%	14,4%	16,2%	33,8%	28,4%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	liczebność	113	210	386	935	888	2128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,5%	8,0%	14,2%	36,2%	35,1%	100,0%
Ogółem		liczebność	211	413	593	1334	1221	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,6%	11,4%	15,6%	21,2%	22,3%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * indywidualizowanie pracy z uczniem

tabela 47

Tabela krzyżowa

			indywidualizowanie pracy z uczniem					
			podczasami o nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak	podczasami o tak	Ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel starszy	liczebność	7	14	24	54	31	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,5%	10,2%	18,8%	42,2%	24,2%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	11	31	91	179	124	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,3%	7,0%	20,4%	40,1%	30,0%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	18	41	102	313	222	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,6%	5,8%	14,7%	45,2%	31,8%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	liczebność	39	125	393	1053	896	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,5%	4,8%	12,5%	42,2%	30,6%	100,0%
Ogółem		liczebność	75	210	621	1699	1383	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,0%	5,5%	13,7%	42,4%	34,4%	100,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * dobór form realizacji zajęć poza szkołą

Tabela krzyżowa

tabela 48

			dobór form realizacji zajęć poza szkołą				Ogółem	
			zrealizowani s nr	razem	średnia procentowa	razem		zrealizowani s nr
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	uczelnin	14	18	51	51	44	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	7,9%	10,1%	28,7%	28,7%	24,7%	100,0%
	3 - 5 lat	uczelnin	4	6	44	74	45	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,3%	3,5%	25,4%	42,8%	26,0%	100,0%
	6 - 10 lat	uczelnin	15	20	97	103	127	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,5%	6,0%	22,4%	38,9%	29,3%	100,0%
	11 - 20 lat	uczelnin	25	66	255	474	359	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	5,9%	21,5%	40,6%	30,3%	100,0%
	21 - 30 lat	uczelnin	23	60	252	408	354	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	5,0%	21,5%	37,0%	32,3%	100,0%
	powyżej 30 lat	uczelnin	23	55	168	271	235	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,1%	7,3%	22,3%	36,0%	31,3%	100,0%
Ogółem		uczelnin	104	231	847	1452	1164	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,7%	6,1%	22,3%	38,2%	30,6%	100,0%

Aneks

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * dobór metod nauczania

Tabela krzyżowa

tabela 49

			dobór metod nauczania				Ogółem	
			zrealizowani s nr	razem	średnia procentowa	razem		zrealizowani s nr
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	uczelnin	10	13	17	72	66	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	5,6%	7,3%	9,6%	40,4%	37,1%	100,0%
	3 - 5 lat	uczelnin	3	5	17	71	77	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,7%	2,9%	9,8%	41,0%	44,5%	100,0%
	6 - 10 lat	uczelnin	13	20	33	102	206	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,0%	4,6%	7,6%	37,3%	47,5%	100,0%
	11 - 20 lat	uczelnin	10	40	79	462	303	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	3,4%	6,7%	35,0%	30,1%	100,0%
	21 - 30 lat	uczelnin	21	21	56	391	580	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,9%	3,9%	3,4%	36,3%	34,4%	100,0%
	powyżej 30 lat	uczelnin	10	38	54	246	380	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	5,3%	7,2%	32,7%	52,9%	100,0%
Ogółem		uczelnin	71	137	250	1404	1926	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,9%	3,6%	6,8%	37,0%	30,7%	100,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * dobór obszarów doskonalenia zawodowego

tabela 50

Tabela krzyżowa

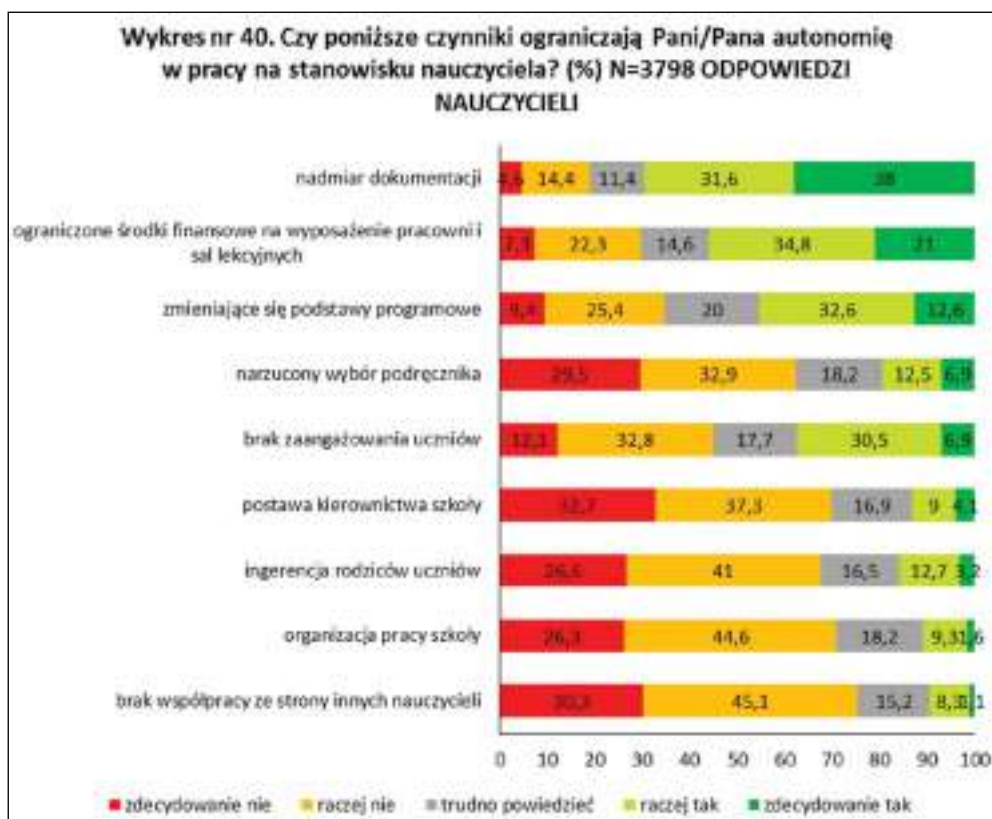
			dobór obszarów doskonalenia zawodowego				Ogółem	
			zdecydowani o nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak		zdecydowani o tak
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	11	18	43	64	42	178
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,2%	10,1%	24,2%	36,0%	23,0%	100,0%
3 - 5 lat	Liczebność	4	13	33	78	47	173	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,3%	6,6%	16,1%	41,1%	27,2%	100,0%	
6 - 10 lat	Liczebność	14	32	70	177	136	434	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,2%	7,1%	17,5%	40,8%	31,3%	100,0%	
11 - 20 lat	Liczebność	22	65	223	481	395	1186	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,0%	3,5%	18,7%	40,6%	35,4%	100,0%	
21 - 30 lat	Liczebność	29	70	183	441	354	1077	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,7%	6,5%	17,0%	40,9%	32,9%	100,0%	
powyżej 30 lat	Liczebność	23	35	100	278	238	752	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,1%	7,3%	23,3%	37,0%	31,4%	100,0%	
Ogółem	Liczebność	103	250	716	1519	1210	3708	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,7%	6,6%	18,9%	40,0%	31,9%	100,0%	

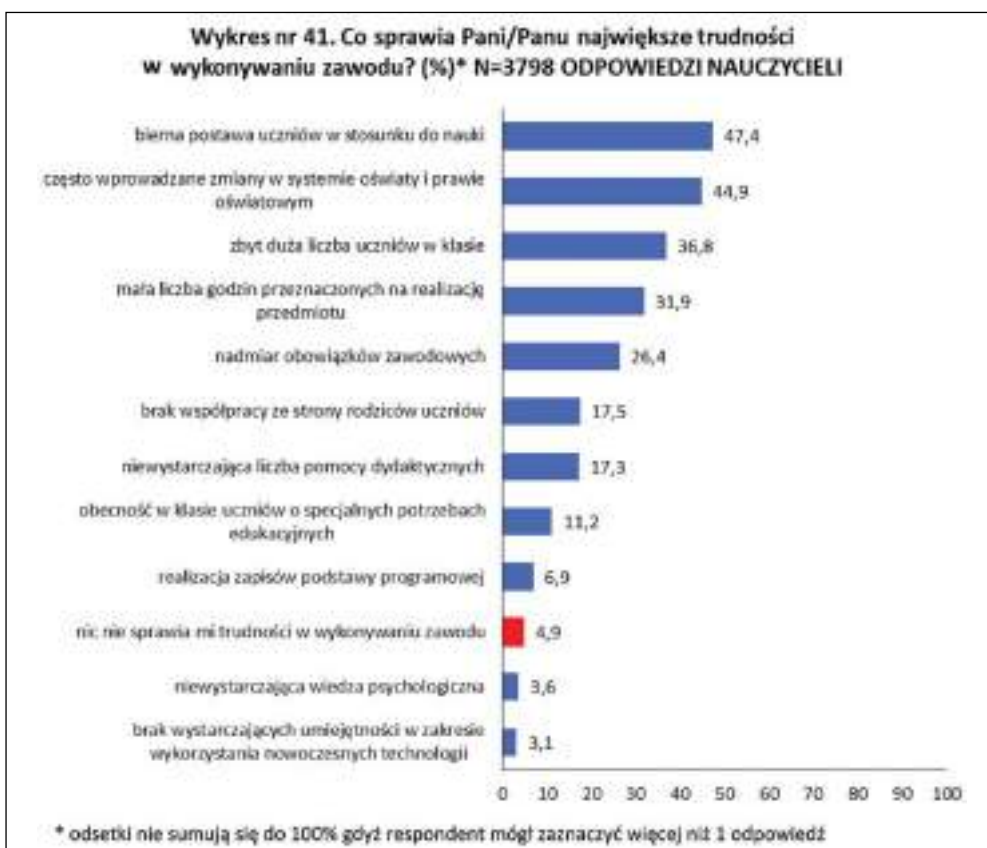
Staż pracy w zawodzie nauczyciela * dobór treści zajęć pozalekcyjnych

tabela 51

Tabela krzyżowa

			dobór treści zajęć pozalekcyjnych				Ogółem	
			zdecydowani o nie	raczej nie	trudno poważyć	raczej tak		zdecydowani o tak
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	11	14	30	58	56	178
		% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,2%	7,9%	21,9%	32,6%	31,5%	100,0%
3 - 5 lat	Liczebność	3	6	32	69	72	173	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,7%	3,5%	18,5%	34,7%	41,6%	100,0%	
6 - 10 lat	Liczebność	14	20	51	165	184	434	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,2%	4,6%	11,8%	38,0%	42,4%	100,0%	
11 - 20 lat	Liczebność	14	52	128	471	518	1186	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,2%	4,5%	10,8%	39,8%	43,8%	100,0%	
21 - 30 lat	Liczebność	21	53	110	382	505	1077	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,9%	4,9%	10,8%	35,3%	46,9%	100,0%	
powyżej 30 lat	Liczebność	18	44	87	263	342	752	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,4%	5,9%	11,8%	34,7%	45,5%	100,0%	
Ogółem	Liczebność	83	190	433	1397	1677	3708	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	5,0%	11,9%	36,8%	44,2%	100,0%	





Pani/a stopień awansu zawodowego * często wprowadzane zmiany w systemie oświaty i prawie oświatowym

tabela 52

Tabela krzyżowa

		często wprowadzane zmiany w systemie oświaty i prawie oświatowym		
		nie wybrane	wybrane	Ogółem
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność 99	29	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego 77,3%	22,7%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność 280	166	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego 62,8%	37,2%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczebność 371	325	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego 53,3%	46,7%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczebność 1344	1184	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego 53,2%	46,8%	100,0%
Ogółem	Liczebność	2094	1704	3798
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	55,1%	44,9%	100,0%

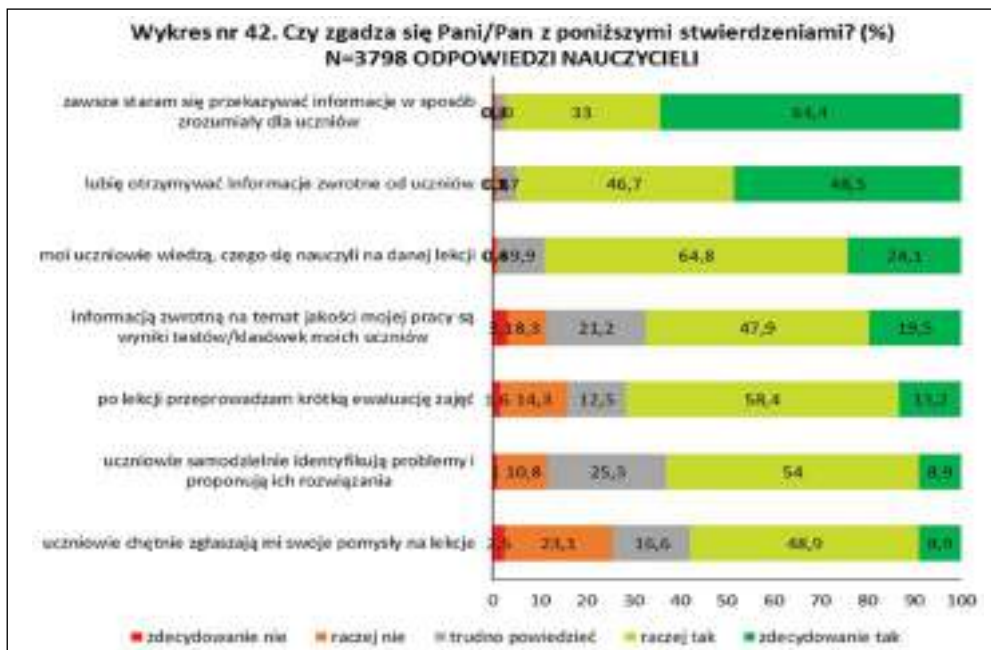


Staż pracy w zawodzie nauczyciela * mała liczba godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu

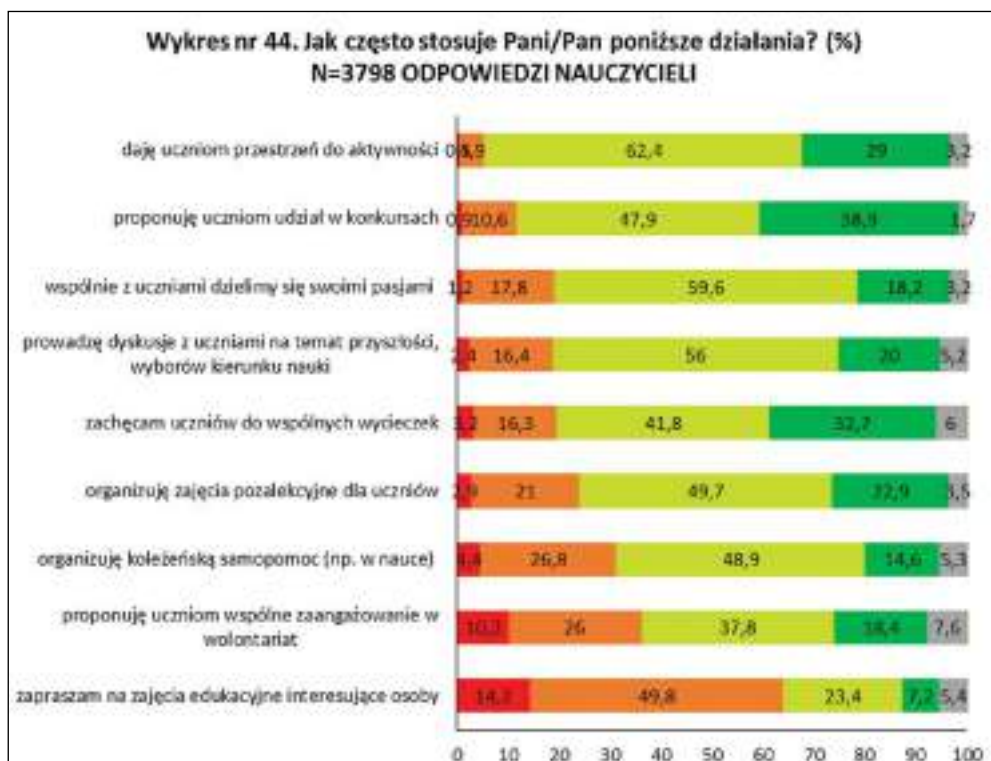
tabela 53

Tabela krzyżowa

		mała liczba godzin przeznaczonych na realizację przedmiotu			
			nie wybrane	wybrane	Ogółem
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	141	37	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	79,2%	20,8%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	133	40	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	76,9%	23,1%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	318	116	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	73,3%	26,7%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	805	379	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	68,0%	32,0%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	718	359	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	66,7%	33,3%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	473	279	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	62,9%	37,1%	100,0%
Ogółem		Liczebność	2588	1210	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	68,1%	31,9%	100,0%







Pani/a stopień awansu zawodowego * wspólnie z uczniami dzielimy się swoimi pasjami

tabela 54

Tabela krzyżowa

		wspólnie z uczniami dzielimy się swoimi pasjami					Ogółem	
		niechę	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	liczebność	2	24	65	10	7	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,6%	18,8%	50,8%	23,4%	5,5%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	9	51	272	193	11	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,0%	11,4%	61,0%	23,1%	2,5%	100,0%
nauczyciel mianowany	liczebność	8	126	433	330	17	896	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,1%	14,1%	58,0%	18,7%	2,4%	100,0%	
nauczyciel dyplomowany	liczebność	28	474	1511	430	85	2528	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,1%	18,8%	59,8%	17,0%	3,4%	100,0%	
Ogółem	liczebność	47	675	2263	893	120	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,2%	17,8%	59,6%	18,2%	3,2%	100,0%	



Pani/a stopień awansu zawodowego * zapraszam na zajęcia edukacyjne interesujące osoby

tabela 55

Tabela krzyżowa

		zapraszam na zajęcia edukacyjne interesujące osoby					Ogółem	
		niegdy	rzadko	często	zawsze	średnio średnio		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel statysta	Liczebność	34	88	23	17	16	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	26,6%	29,7%	18,0%	11,3%	12,5%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność	87	105	113	40	32	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	19,5%	37,0%	25,3%	11,0%	7,2%	100,0%
nauczyciel mianowany	Liczebność	316	334	155	52	39	896	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	16,7%	48,0%	22,3%	7,5%	5,6%	100,0%	
nauczyciel dyplomowany	Liczebność	301	3358	596	156	117	2528	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	11,5%	55,7%	23,6%	6,2%	4,6%	100,0%	
Ogółem	Liczebność	528	3895	887	274	204	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	14,2%	49,9%	23,4%	7,2%	5,4%	100,0%	

Pani/a stopień awansu zawodowego * zachęcam uczniów do wspólnych wycieczek

tabela 56

Tabela krzyżowa

		zachęcam uczniów do wspólnych wycieczek					Ogółem	
		niegdy	rzadko	często	zawsze	średnio średnio		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel statysta	Liczebność	13	28	42	24	21	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	10,2%	21,9%	32,8%	18,8%	16,4%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczebność	25	69	163	150	39	446	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,6%	15,5%	36,5%	33,6%	8,7%	100,0%	
nauczyciel mianowany	Liczebność	34	143	272	212	35	896	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,0%	20,5%	30,1%	30,5%	5,0%	100,0%	
nauczyciel dyplomowany	Liczebność	50	378	1117	855	133	2528	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,0%	15,0%	44,0%	33,8%	5,3%	100,0%	
Ogółem	Liczebność	122	618	1589	1241	228	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,2%	16,4%	41,8%	32,7%	6,0%	100,0%	

Pani/a stopień awansu zawodowego * organizuję zajęcia pozalekcyjne dla uczniów

tabela 57

Tabela krzyżowa

		organizuję zajęcia pozalekcyjne dla uczniów					Ogółem	
		niegdy	rzadko	często	zawsze	średnio średnio		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel statysta	Liczebność	26	31	42	17	12	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	20,3%	24,2%	32,8%	13,3%	9,4%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczebność	23	95	195	114	21	446	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	5,2%	21,3%	43,3%	25,6%	4,7%	100,0%	
nauczyciel mianowany	Liczebność	17	162	327	160	30	896	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,4%	23,3%	47,0%	23,0%	4,3%	100,0%	
nauczyciel dyplomowany	Liczebność	43	569	1329	577	70	2528	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,7%	20,1%	52,6%	22,8%	2,8%	100,0%	
Ogółem	Liczebność	109	787	1891	868	133	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,9%	21,0%	49,8%	22,9%	3,5%	100,0%	



Pani/a stopień awansu zawodowego * proponują uczniom wspólne zaangażowanie w wolontariat

tabela 58

Tabela krzyżowa

			proponują uczniom wspólne zaangażowanie w wolontariat					Ogółem
			ogółem	razem	czyste	zawiesz.	średnio procentualnie	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	uczestniczył	31	27	35	15	20	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	24,2%	21,3%	27,3%	11,7%	15,6%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	uczestniczył	66	106	146	83	45	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	14,8%	23,8%	32,7%	18,6%	10,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	uczestniczył	74	182	255	141	46	896
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	10,6%	26,1%	26,4%	20,3%	6,6%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	uczestniczył	216	673	1001	460	178	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	8,3%	20,6%	19,6%	18,2%	7,6%	100,0%
Ogółem		uczestniczył	387	986	1435	699	289	1798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	10,2%	26,0%	17,0%	18,4%	7,6%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * organizują koleżeńską samopomoc (np. w nauce)

tabela 59

Tabela krzyżowa

			organizują koleżeńską samopomoc (np. w nauce)					Ogółem
			ogółem	razem	czyste	zawiesz.	średnio procentualnie	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	uczestniczył	15	26	42	20	15	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	11,7%	28,1%	32,8%	15,6%	11,7%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	uczestniczył	27	118	202	66	33	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,1%	26,5%	45,3%	14,8%	7,4%	100,0%
	nauczyciel mianowany	uczestniczył	46	190	327	102	31	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,6%	27,5%	47,8%	14,7%	4,5%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	uczestniczył	78	674	1286	368	122	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,1%	26,7%	50,3%	14,6%	4,8%	100,0%
Ogółem		uczestniczył	166	1018	1857	556	201	1798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	4,4%	26,0%	48,8%	14,6%	5,3%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * prowadzą dyskusje z uczniami na temat przyszłości, wyborów kierunku nauki

tabela 60

Tabela krzyżowa

			prowadzą dyskusje z uczniami na temat przyszłości, wyborów kierunku nauki					Ogółem
			ogółem	razem	czyste	zawiesz.	średnio procentualnie	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	uczestniczył	12	21	52	26	15	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	9,4%	18,0%	40,6%	20,3%	11,7%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	uczestniczył	14	79	241	90	11	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,1%	17,7%	34,0%	22,2%	2,9%	100,0%
	nauczyciel mianowany	uczestniczył	10	117	276	141	43	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,7%	16,8%	54,0%	20,3%	6,2%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	uczestniczył	43	401	1494	492	125	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,8%	13,9%	17,9%	19,1%	4,9%	100,0%
Ogółem		uczestniczył	90	621	2133	758	196	1798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,4%	16,4%	16,7%	20,0%	5,2%	100,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * organizują zajęcia pozalekcyjne dla uczniów

tabela 61

Tabela krzyżowa

		organizują zajęcia pozalekcyjne dla uczniów					Ogółem	
		ogółem	razem	czyste	zawiesz.	średnio powódź		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczoność	31	38	65	29	15	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	17,4%	21,3%	16,5%	10,3%	8,4%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczoność	7	37	72	46	11	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,0%	21,4%	41,6%	26,0%	6,4%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczoność	31	88	207	113	25	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,5%	20,3%	47,7%	26,0%	3,5%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczoność	22	249	598	275	40	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,0%	21,0%	50,5%	23,2%	3,4%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczoność	21	233	558	237	28	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,0%	21,6%	51,8%	22,0%	2,6%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczoność	17	152	391	168	24	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	20,2%	52,0%	22,3%	3,2%	100,0%
Ogółem		Liczoność	109	797	1891	808	113	3788
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,0%	21,0%	49,8%	22,9%	3,5%	100,0%

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * proponują uczniom udział w konkursach

tabela 62

Tabela krzyżowa

		proponują uczniom udział w konkursach					Ogółem	
		ogółem	razem	czyste	zawiesz.	średnio powódź		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczoność	11	24	77	56	10	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,2%	13,5%	43,3%	31,5%	5,6%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczoność	6	19	62	62	4	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,5%	11,0%	47,4%	35,8%	2,3%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczoność	5	40	218	162	9	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,2%	9,2%	50,2%	37,3%	2,1%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczoność	7	139	567	448	23	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,6%	11,7%	47,9%	37,8%	1,9%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczoność	4	114	517	432	10	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,4%	10,6%	48,0%	40,1%	0,9%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczoność	2	67	356	317	10	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,3%	8,9%	47,3%	42,2%	1,3%	100,0%
Ogółem		Liczoność	35	403	1817	1477	66	3788
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,9%	10,6%	47,8%	38,9%	1,7%	100,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * zachęcam uczniów do wspólnych wycieczek

tabela 63

Tabela krzyżowa

		zachęcam uczniów do wspólnych wycieczek					Ogółem	
		nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	19	35	59	40	25	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	10,7%	19,7%	33,1%	22,5%	14,0%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	10	22	67	58	16	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	5,8%	12,7%	38,7%	33,5%	9,2%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	17	76	173	141	27	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,9%	17,5%	39,8%	52,5%	6,2%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	25	201	514	373	71	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	17,0%	43,4%	31,5%	6,0%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	29	177	468	356	47	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,7%	16,4%	43,5%	33,1%	4,4%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	22	107	398	273	42	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,9%	14,2%	41,0%	36,3%	5,6%	100,0%
Ogółem:	Liczebność	122	618	1580	1241	228	3798	
	% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,2%	16,5%	41,8%	32,7%	6,0%	100,0%	

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * proponuję uczniom wspólne zaangażowanie w wolontariat

tabela 64

Tabela krzyżowa

		proponuję uczniom wspólne zaangażowanie w wolontariat					Ogółem	
		nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	38	41	48	22	29	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	21,3%	23,0%	27,0%	12,4%	16,3%	100,0%
	3 - 5 lat	Liczebność	29	49	52	27	16	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	16,8%	28,3%	30,1%	15,6%	9,2%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	47	180	163	96	26	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	10,8%	25,0%	37,6%	22,8%	6,0%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	107	510	454	225	90	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	9,0%	26,2%	58,2%	18,8%	7,8%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	104	276	442	185	70	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	9,7%	25,6%	41,0%	17,2%	6,5%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	62	212	276	144	58	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	8,2%	28,2%	36,7%	19,1%	7,7%	100,0%
Ogółem:	Liczebność	387	988	1435	690	289	3798	
	% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	10,2%	26,0%	37,8%	18,4%	7,6%	100,0%	



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * organizują koleżeńską samopomoc (np. w nauce)

tabela 65

Tabela krzyżowa

		organizują koleżeńską samopomoc (np. w nauce)					Ogółem
		rzadko	czesto	zawsze	trudno powiedzieć		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 5 lat	Liczebność	20	49	62	28	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	13,2%	27,5%	34,8%	15,7%	109,0%
3 – 5 lat	Liczebność	12	44	80	27	173	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	8,8%	25,4%	46,2%	15,6%	109,0%
6 – 10 lat	Liczebność	28	121	198	64	434	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,5%	27,9%	45,6%	14,7%	109,0%
11 – 20 lat	Liczebność	51	310	578	182	1184	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,3%	26,2%	48,6%	15,4%	109,0%
21 – 30 lat	Liczebność	34	301	541	147	1077	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,2%	27,0%	50,2%	13,6%	109,0%
powyżej 30 lat	Liczebność	21	193	398	108	752	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,8%	25,7%	52,9%	14,4%	109,0%
Ogółem	Liczebność	166	1018	1857	556	3798	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,4%	28,8%	48,9%	14,6%	109,0%

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * prowadzą dyskusje z uczniami na temat przyszłości, wyborów kierunku nauki

tabela 66

Tabela krzyżowa

		prowadzą dyskusje z uczniami na temat przyszłości, wyborów kierunku nauki					Ogółem
		rzadko	czesto	zawsze	trudno powiedzieć		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 5 lat	Liczebność	11	29	87	32	191
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	8,2%	16,3%	48,9%	18,8%	109,0%
3 – 5 lat	Liczebność	11	28	90	18	173	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,4%	16,2%	52,9%	22,8%	109,0%
6 – 10 lat	Liczebność	10	85	217	100	434	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,5%	19,8%	50,9%	23,0%	109,0%
11 – 20 lat	Liczebność	21	185	688	240	1184	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,8%	19,4%	58,1%	20,3%	109,0%
21 – 30 lat	Liczebność	21	174	629	203	1077	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,9%	16,2%	58,4%	18,8%	109,0%
powyżej 30 lat	Liczebność	14	119	427	145	752	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	15,8%	56,2%	19,3%	109,0%
Ogółem	Liczebność	90	621	2131	758	3798	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,4%	16,4%	56,2%	20,0%	109,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * wspólnie z uczniami dzielimy się swoimi pasjami

tabela 67

Tabela krzyżowa

			wspólnie z uczniami dzielimy się swoimi pasjami					
			nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć	Ogółem
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	ponad 10 lat	Liczebność	3	29	95	44	7	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,7%	16,3%	51,4%	24,7%	3,9%	100,0%
	8 - 10 lat	Liczebność	5	25	98	42	3	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,9%	14,5%	56,6%	24,3%	1,7%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	4	63	260	95	12	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,9%	14,5%	59,9%	21,9%	2,8%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	10	228	891	217	38	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	0,8%	19,3%	58,4%	18,3%	3,2%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	13	215	643	171	35	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,2%	20,0%	59,7%	15,9%	3,2%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	12	115	476	124	25	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,6%	15,3%	63,3%	16,5%	3,3%	100,0%
Ogółem		Liczebność	47	675	2263	891	120	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,2%	17,8%	59,6%	18,2%	3,2%	100,0%

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * zapraszam na zajęcia edukacyjne interesujące osoby

tabela 68

Tabela krzyżowa

			zapraszam na zajęcia edukacyjne interesujące osoby					
			nigdy	rzadko	często	zawsze	trudno powiedzieć	Ogółem
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	ponad 10 lat	Liczebność	46	49	37	20	26	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	25,8%	27,5%	20,8%	11,2%	14,6%	100,0%
	8 - 10 lat	Liczebność	38	63	43	21	8	173
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	22,0%	36,4%	24,9%	12,1%	4,6%	100,0%
	6 - 10 lat	Liczebność	61	186	118	48	21	434
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	14,3%	42,9%	27,2%	11,1%	4,8%	100,0%
	11 - 20 lat	Liczebność	174	624	246	80	60	1184
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	14,7%	52,7%	20,8%	6,8%	5,1%	100,0%
	21 - 30 lat	Liczebność	151	571	244	58	53	1077
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	14,0%	53,0%	22,7%	5,4%	4,9%	100,0%
	powyżej 30 lat	Liczebność	88	402	199	47	36	752
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	9,6%	53,5%	26,5%	6,3%	4,8%	100,0%
Ogółem		Liczebność	538	1895	887	274	204	3798
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	14,2%	49,9%	23,4%	7,2%	5,4%	100,0%

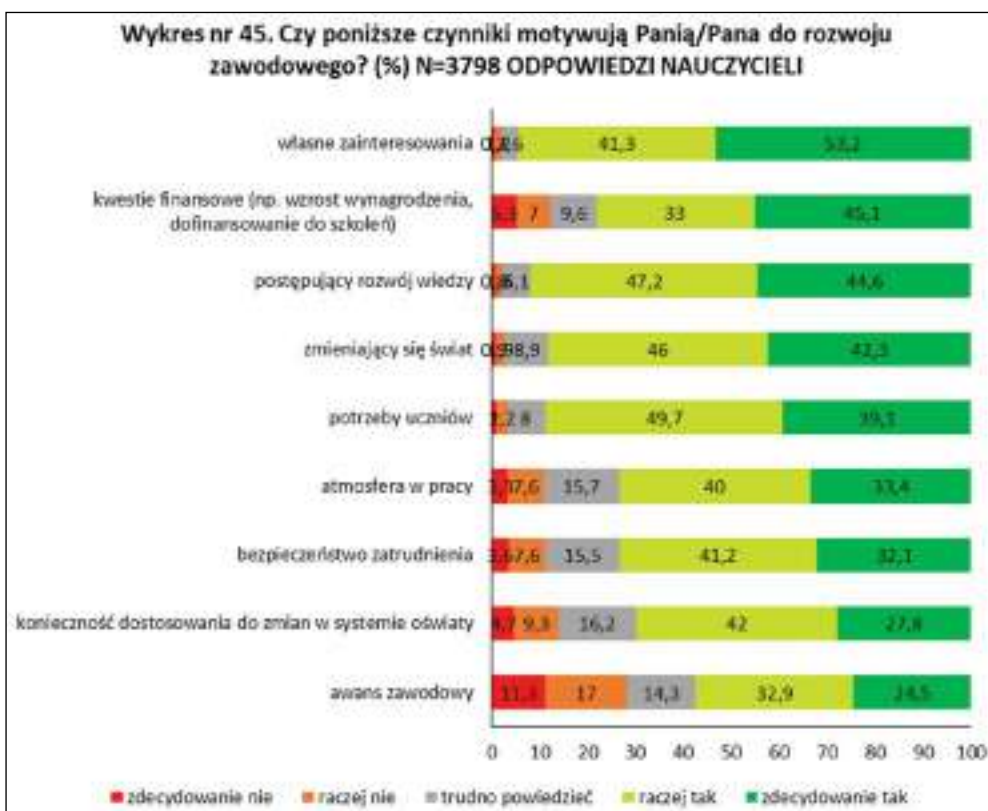

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty

tabela 69

Tabela krzyżowa

Staż pracy w zawodzie nauczyciela	konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty	konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty					Ogółem
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak	
poniżej 3 lat	liczebność	13	28	36	57	44	178
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	7,3%	15,7%	20,2%	32,0%	24,7%	100,0%
3 - 5 lat	liczebność	11	16	40	69	32	173
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	6,4%	9,2%	23,1%	39,9%	21,4%	100,0%
6 - 10 lat	liczebność	25	52	75	175	108	434
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	5,3%	12,0%	17,3%	40,3%	25,1%	100,0%
11 - 20 lat	liczebność	50	114	209	493	318	1184
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,2%	9,6%	17,7%	41,6%	26,0%	100,0%
21 - 30 lat	liczebność	44	87	165	480	300	1077
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,1%	8,1%	15,4%	44,6%	27,9%	100,0%
powyżej 30 lat	liczebność	36	55	90	324	247	752
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,8%	7,3%	12,0%	43,1%	32,8%	100,0%
Ogółem	liczebność	177	352	616	1598	1055	3798
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,7%	9,3%	16,2%	42,1%	27,8%	100,0%



Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan * awans zawodowy

tabela 70

Tabela krzyżowa

Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nauczyciel etykiety awans zawodowej	liczebność	awans zawodowy				Ogółem
			zdecydowani o tak	raczej nie	trudno poczuć	raczej tak	
nauczyciel etykiety awans zawodowej	Liczebność	66	62	68	57	177	510
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	9,0%	12,2%	13,2%	10,8%	14,7%	100,0%
nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących	Liczebność	101	444	353	818	553	2489
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	12,7%	18,0%	14,3%	33,3%	22,4%	100,0%
nauczyciel przedmiotów zawodowych	Liczebność	32	88	57	127	302	188
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	8,5%	17,8%	14,8%	27,9%	26,4%	100,0%
nauczyciel ścisły	Liczebność	14	14	18	14	27	185
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	13,3%	13,3%	11,2%	12,4%	25,7%	100,0%
nauczyciel biblioteczny	Liczebność	10	12	18	19	17	84
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	10,0%	12,8%	17,8%	41,5%	18,3%	100,0%
praca, psychologia, logopedia, terapia	Liczebność	28	48	34	73	55	234
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	11,1%	19,7%	14,5%	31,2%	23,5%	100,0%
Ogółem	Liczebność	429	646	544	1248	931	3796
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	11,3%	17,8%	14,3%	32,9%	24,5%	100,0%

Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan * potrzeby uczniów

tabela 71

Tabela krzyżowa

Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nauczyciel etykiety awans zawodowej	liczebność	potrzeby uczniów				Ogółem
			zdecydowani o tak	raczej nie	trudno poczuć	raczej tak	
nauczyciel etykiety awans zawodowej	Liczebność	5	4	28	215	258	110
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	1,0%	0,8%	5,5%	42,2%	50,0%	100,0%
nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących	Liczebność	21	56	219	1253	800	2469
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	6,0%	2,3%	6,9%	56,7%	27,3%	100,0%
nauczyciel przedmiotów zawodowych	Liczebność	5	18	12	211	127	389
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	1,3%	4,3%	8,3%	54,7%	31,0%	100,0%
nauczyciel ścisły	Liczebność	5	6	7	55	58	103
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	4,8%	0,8%	6,7%	52,4%	36,3%	100,0%
nauczyciel biblioteczny	Liczebność	1	1	8	51	35	94
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	1,1%	1,3%	8,5%	54,9%	35,1%	100,0%
praca, psychologia, logopedia, terapia	Liczebność	1	5	9	104	115	234
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	0,4%	2,1%	3,8%	44,4%	49,1%	100,0%
Ogółem	Liczebność	38	82	311	1889	1486	1798
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	1,0%	2,2%	8,0%	46,7%	38,1%	100,0%



Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan * konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty

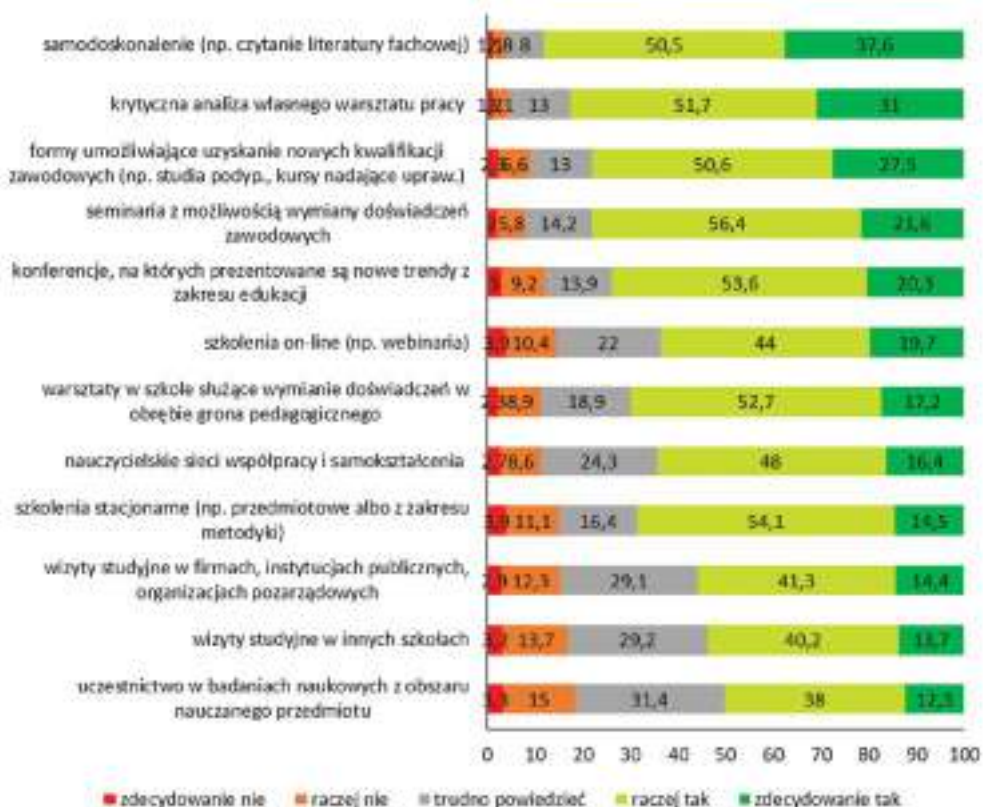
tabela 72

Tabela krzyżowa

			konieczność dostosowania do zmian w systemie oświaty				Ogółem
			zdecydowanie nie	raczej nie	średnio powiadczą	raczej tak	
Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan	nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej	Liczebność	15	32	50	203	310
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	2,8%	6,3%	11,8%	39,8%	39,4%
	nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących	Liczebność	123	245	417	1055	2460
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	5,0%	9,9%	16,0%	42,7%	25,5%
	nauczycieli przedmiotów zawodowych	Liczebność	18	39	68	163	188
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	4,7%	10,1%	17,6%	42,2%	23,4%
	nauczycieli specjalny	Liczebność	7	8	19	51	100
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	6,7%	5,7%	18,1%	48,8%	21,0%
	nauczycieli bibliotekarzy	Liczebność	3	6	12	43	64
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	3,2%	6,4%	12,8%	45,7%	31,5%
	prelegentów, pracowników, kierowników	Liczebność	13	24	41	83	234
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	4,7%	10,1%	17,5%	35,5%	32,1%
Ogółem		Liczebność	172	352	618	1588	3798
		% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	4,7%	9,2%	16,2%	42,1%	27,8%



Wykres nr 46. Czy poniższe formy doskonalenia uważa Pani/Pan za użyteczne? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



Aneks

Pani/a stopień awansu zawodowego * seminaria z możliwością wymiany doświadczeń zawodowych

tabela 73

Tabela krzyżowa

		seminaria z możliwością wymiany doświadczeń zawodowych					Ogółem
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczebność					
	N z Pani/a stopień awansu zawodowego	5	5	12	66	40	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,9%	3,9%	9,4%	51,6%	31,3%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczebność					
	N z Pani/a stopień awansu zawodowego	10	26	59	268	107	466
% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,2%	5,6%	12,7%	57,7%	24,0%	100,0%	
nauczyciel mianowany	Liczebność						
N z Pani/a stopień awansu zawodowego	11	45	88	394	156	695	
% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,6%	6,5%	12,6%	56,6%	22,4%	100,0%	
nauczyciel starszymi	Liczebność						
N z Pani/a stopień awansu zawodowego	49	146	332	1434	517	2379	
% z Pani/a stopień awansu zawodowego	1,9%	5,8%	15,1%	56,7%	20,5%	100,0%	
Ogółem	Liczebność						
N z Pani/a stopień awansu zawodowego	77	222	541	2158	820	3798	
% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,0%	5,8%	14,2%	56,3%	21,6%	100,0%	



Pani/a stopień awansu zawodowego * nauczycielskie sieci współpracy i samokształcenia

tabela 74

Tabela krzyżowa

nauczycielskie sieci współpracy i samokształcenia

Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczba osób % z Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczycielskie sieci współpracy i samokształcenia				Ogółem	
			zainteresowani w nm	razem: nm	badano: procentów	razem: lat		zainteresowani w lat
	nauczyciel stażysta	Liczba osób	5	5	23	59	86	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,9%	3,9%	18,0%	46,1%	28,1%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczba osób	9	43	84	230	72	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,0%	9,4%	20,9%	51,6%	16,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczba osób	59	62	177	324	116	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,7%	8,3%	25,4%	46,0%	16,4%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczba osób	70	218	633	1207	402	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,8%	8,6%	25,0%	47,7%	15,0%	100,0%
Ogółem	Liczba osób	Liczba osób	103	327	924	1820	624	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	2,7%	8,0%	24,3%	47,3%	16,4%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu

tabela 75

Tabela krzyżowa

uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu

Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	Liczba osób % z Pani/a stopień awansu zawodowego	uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu				Ogółem	
			zainteresowani w nm	razem: nm	badano: procentów	razem: lat		zainteresowani w lat
	nauczyciel stażysta	Liczba osób	5	9	25	52	37	128
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,9%	7,0%	19,5%	40,8%	28,8%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	Liczba osób	15	48	113	281	69	446
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	18,0%	25,3%	45,1%	15,5%	100,0%
	nauczyciel mianowany	Liczba osób	29	103	232	285	78	696
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,9%	14,8%	33,3%	58,0%	10,8%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	Liczba osób	87	409	822	874	286	2528
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,4%	18,2%	32,5%	56,8%	11,3%	100,0%
Ogółem	Liczba osób	Liczba osób	127	569	1192	1442	468	3798
		% z Pani/a stopień awansu zawodowego	3,9%	15,0%	31,4%	58,8%	12,3%	100,0%



Staż pracy w zawodzie nauczyciela * uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu

tabela 76

Tabela krzyżowa

		uczestnictwo w badaniach naukowych z obszaru nauczanego przedmiotu					Ogółem	
		zrealizowani w %	razem	brutto pomiedzi	razem	zrealizowani w %		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	7	17	19	71	44	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,9%	9,6%	21,9%	39,9%	24,7%	100,0%
3 - 5 lat	Liczebność	4	16	43	80	50	173	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,1%	9,2%	24,9%	46,2%	17,1%	100,0%
6 - 10 lat	Liczebność	13	51	127	189	34	434	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,0%	11,8%	29,3%	42,5%	12,4%	100,0%
11 - 20 lat	Liczebność	41	178	358	467	140	1184	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,5%	15,8%	30,2%	39,4%	11,8%	100,0%
21 - 30 lat	Liczebność	56	172	357	397	113	1077	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,3%	16,0%	33,3%	36,5%	10,7%	100,0%
powyżej 30 lat	Liczebność	26	135	268	238	81	752	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,5%	18,8%	39,8%	31,6%	11,3%	100,0%
Ogółem	Liczebność	127	589	1192	1442	468	3798	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,1%	15,8%	31,4%	38,0%	12,3%	100,0%

Staż pracy w zawodzie nauczyciela * formy umożliwiające uzyskanie nowych/dodatkowych kwalifikacji zawodowych (np. studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia)

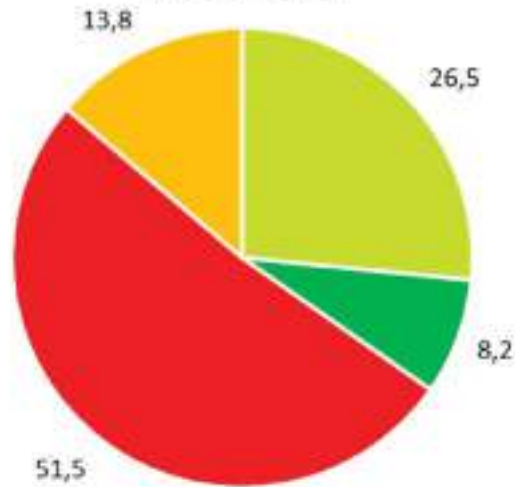
tabela 77

Tabela krzyżowa

		formy umożliwiające uzyskanie nowych/dodatkowych kwalifikacji zawodowych (np. studia podyplomowe, kursy nadające uprawnienia)					Ogółem	
		zrealizowani w %	razem	brutto pomiedzi	razem	zrealizowani w %		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczebność	8	9	15	71	29	178
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	4,5%	2,8%	8,4%	59,9%	44,4%	100,0%
3 - 5 lat	Liczebność	5	3	10	60	67	173	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,9%	1,7%	5,8%	50,9%	18,7%	100,0%
6 - 10 lat	Liczebność	7	19	47	217	144	434	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,6%	6,4%	10,8%	50,0%	13,2%	100,0%
11 - 20 lat	Liczebność	16	87	148	623	328	1184	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	1,4%	5,7%	12,5%	52,8%	27,7%	100,0%
21 - 30 lat	Liczebność	27	78	157	564	251	1077	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,5%	7,2%	14,6%	52,4%	23,3%	100,0%
powyżej 30 lat	Liczebność	28	80	118	353	177	752	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	3,3%	10,6%	15,4%	46,9%	23,5%	100,0%
Ogółem	Liczebność	89	252	493	1916	1046	3798	
		% z Staż pracy w zawodzie nauczyciela	2,3%	6,6%	13,3%	50,5%	27,5%	100,0%



Wykres nr 47. Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



- tak, jestem członkiem jednej sieci
- tak, jestem członkiem więcej niż jednej sieci
- nie, nie jestem członkiem żadnej sieci
- nie, ale chciałabym/chciałbym uczestniczyć w działaniach wybranej sieci



tabela 78

Tabela nr 78. Przynależność do sieci współpracy i samokształcenia a stopień awansu nauczyciela			Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli?				Ogółem
			tak, jestem członkiem jednej sieci	tak, jestem członkiem więcej niż jednej sieci	nie, nie jestem członkiem żadnej sieci	nie, ale chciałabym/chciałbym uczestniczyć w działaniach wybranej sieci	
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel stażysta	N	21	13	67	27	128
		%	16,4%	10,2%	52,3%	21,1%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	N	109	24	236	77	446
		%	24,4%	5,4%	52,9%	17,3%	100,0%
	nauczyciel mianowany	N	175	55	362	104	696
		%	25,1%	7,9%	52,0%	14,9%	100,0%
	nauczyciel dyplomowany	N	703	219	1293	315	2528
		%	27,8%	8,7%	51,1%	12,5%	100,0%
Ogółem		N	1008	311	1956	523	3798
		%	26,5%	8,2%	51,5%	13,8%	100,0%

tabela 79

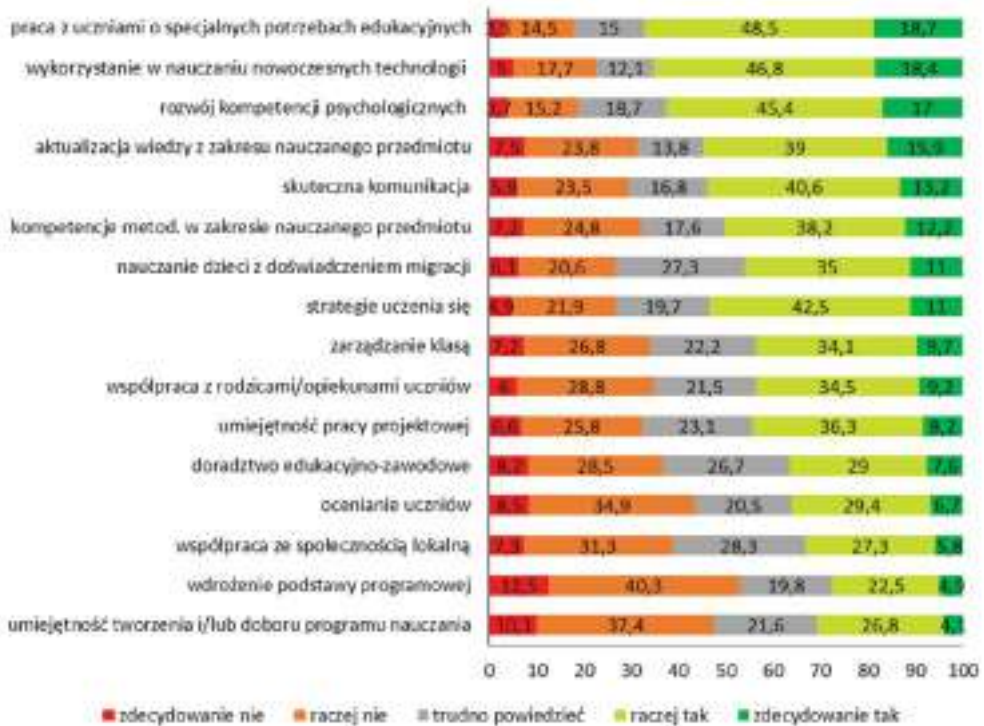
Tabela nr 79. Przynależność do sieci współpracy i samokształcenia a stopień zadowolenia z pracy			Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli?				Ogółem
			tak, jestem członkiem jednej sieci	tak, jestem członkiem więcej niż jednej sieci	nie, nie jestem członkiem żadnej sieci	nie, ale chciałabym/chciałbym uczestniczyć w działaniach wybranej sieci	
Czy lubi Pani/Pan swoją pracę?	Tak	N	978	297	1840	502	3617
		%	27,0%	8,2%	50,9%	13,9%	100,0%
	Trudno powiedzieć	N	21	11	88	13	133
		%	15,0%	8,4%	65,6%	9,9%	100,0%
Nie	N	9	3	30	8	50	
	%	18,0%	6,0%	60,0%	16,0%	100,0%	
Ogółem		N	1008	311	1956	523	3798
		%	26,5%	8,2%	51,5%	13,8%	100,0%

Tabela krzyżowa Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan * Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli?

tabela 80

Grupa nauczycieli, do której należy Pani/Pan		Czy jest Pani/Pan członkiem sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli?				Ogółem	
		tak, jestem członkiem jednej sieci	tak, jestem członkiem więcej niż jednej sieci	nie, nie jestem członkiem żadnej sieci	nie, ale chciałabym/chciałbym uczestniczyć w działaniach wybranej sieci		
nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej	uczelnin	179	41	240	50	510	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	35,3%	8,0%	47,1%	9,8%	100,0%	
nauczyciel przedmiotowo-odbiornikarstwowi	uczelnin	601	100	1113	219	2489	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	24,3%	4,1%	51,2%	14,4%	100,0%	
nauczyciel przedmiotowo-specjalnych	uczelnin	66	24	224	52	386	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	22,3%	6,2%	54,0%	13,5%	100,0%	
nauczyciel świetlicy	uczelnin	25	2	98	22	308	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	23,8%	1,9%	51,3%	21,0%	100,0%	
nauczyciel bibliotekarski	uczelnin	40	11	30	3	94	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	52,1%	12,8%	31,9%	3,2%	100,0%	
pedagog, psycholog, logoped, wrażliwy	uczelnin	68	32	93	41	234	
	% z Grupy nauczycieli, do której należy Pani/Pan	29,1%	13,7%	39,7%	17,5%	100,0%	
Ogółem		1008	311	1956	523	3798	
		% z Grupy nauczycieli, do której należy	26,5%	8,2%	51,5%	13,8%	100,0%

Wykres nr 48. Czy odczuwa Pani/Pan potrzebę doskonalenia zawodowego w wymienionych obszarach? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI



Pani/a stopień awansu zawodowego * zarządzanie klasą

tabela 81

Tabela krzyżowa

Pani/a stopień awansu zawodowego	Kategoria	Liczba	zarządzanie klasą				Ogółem
			zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	
nauczyciel zastępczy	Liczba	13	24	21	48	22	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	10,2%	18,8%	16,4%	37,5%	17,2%	100,0%
nauczyciel kontraktowy	Liczba	30	78	160	187	51	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,7%	17,5%	22,4%	41,9%	11,4%	100,0%
nauczyciel mianowany	Liczba	43	169	171	215	78	686
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	6,2%	24,3%	24,6%	31,6%	11,2%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	Liczba	188	345	552	827	218	2528
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,4%	29,5%	21,8%	32,7%	8,5%	100,0%
Ogółem	Liczba	274	1916	844	1297	367	3788
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego	7,2%	26,4%	22,2%	34,2%	9,7%	100,0%



Pani/a stopień awansu zawodowego * doradztwo edukacyjno-zawodowe

Tabela krzyżowa

tabela 82

		dorzeczność edukacyjno-zawodowa					Ogółem	
		zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel starszy	liczebność	11	23	34	40	11	124
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		8,6%	21,9%	26,8%	33,3%	13,7%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	38	114	113	144	33	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		8,5%	25,6%	25,8%	32,3%	7,8%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	15	188	202	191	60	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		7,9%	27,9%	29,9%	27,8%	8,0%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	liczebność	208	753	664	726	177	2528	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		8,2%	29,8%	26,3%	28,7%	7,0%	100,0%
Ogółem	liczebność	312	1083	1015	1101	287	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		8,2%	26,5%	26,7%	29,0%	7,6%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * umiejętność pracy projektowej

Tabela krzyżowa

tabela 83

		umiejętność pracy projektowej					Ogółem	
		zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel starszy	liczebność	30	28	27	49	34	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		7,8%	23,0%	23,1%	38,3%	10,8%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	34	100	103	174	35	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		7,6%	22,4%	23,1%	39,0%	7,8%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	42	166	171	255	62	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		6,8%	23,9%	24,6%	36,6%	8,9%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	liczebność	384	681	373	563	263	2328	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		6,5%	27,1%	22,7%	35,7%	8,0%	100,0%
Ogółem	liczebność	250	979	670	1181	312	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		6,6%	25,8%	23,1%	36,4%	8,2%	100,0%

Pani/a stopień awansu zawodowego * skuteczna komunikacja

Tabela krzyżowa

tabela 84

		skuteczna komunikacja					Ogółem	
		zdecydowani o nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowani o tak		
Pani/a stopień awansu zawodowego	nauczyciel starszy	liczebność	13	27	10	55	23	128
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		10,2%	21,1%	7,8%	43,0%	18,8%	100,0%
	nauczyciel kontraktowy	liczebność	28	89	64	264	63	446
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		5,8%	20,0%	14,3%	65,7%	14,1%	100,0%
	nauczyciel mianowany	liczebność	38	161	113	256	56	696
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		5,2%	23,1%	16,2%	42,5%	12,9%	100,0%
nauczyciel dyplomowany	liczebność	349	613	401	588	327	2328	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		5,9%	24,3%	17,6%	39,1%	12,9%	100,0%
Ogółem	liczebność	224	892	630	1343	369	3798	
	% z Pani/a stopień awansu zawodowego		5,9%	23,5%	16,8%	40,6%	13,2%	100,0%

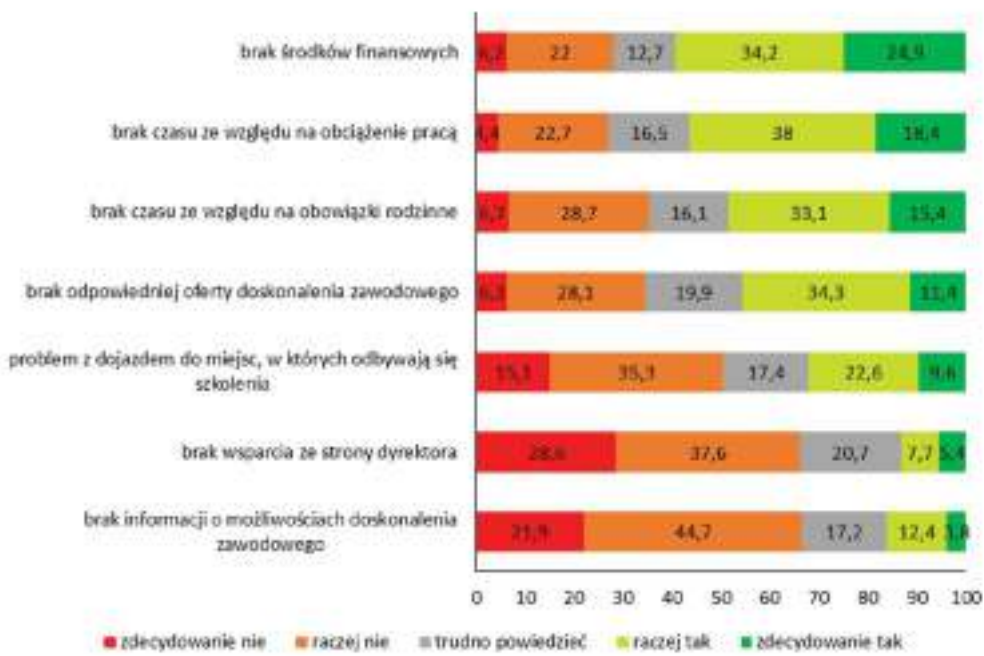
Staż pracy w zawodzie nauczyciela * wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii

tabela 85

Tabela krzyżowa

		wykorzystanie w nauczaniu nowoczesnych technologii					Ogółem	
		zdecydowanie nie	raczej nie	trudno powiedzieć	raczej tak	zdecydowanie tak		
Staż pracy w zawodzie nauczyciela	poniżej 3 lat	Liczoność	15	36	21	73	33	178
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		8,4%	20,2%	11,8%	41,9%	18,5%	100,0%
3 - 5 lat	Liczoność	12	48	30	70	29	173	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		6,9%	27,7%	11,6%	40,5%	13,3%	100,0%
6 - 10 lat	Liczoność	26	92	51	192	73	434	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		6,0%	21,2%	11,8%	44,2%	16,8%	100,0%
11 - 20 lat	Liczoność	78	243	148	520	195	1184	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		6,4%	20,5%	12,1%	43,9%	16,5%	100,0%
21 - 30 lat	Liczoność	38	162	119	551	207	1077	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		3,5%	15,0%	11,0%	51,2%	19,2%	100,0%
powyżej 30 lat	Liczoność	22	93	99	370	166	752	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		2,8%	12,4%	13,2%	49,2%	22,3%	100,0%
Ogółem	Liczoność	181	874	438	1776	890	3798	
	% z staż pracy w zawodzie nauczyciela		5,0%	17,7%	12,1%	46,8%	18,4%	100,0%

Wykres nr 49. Czy poniższe czynniki ograniczają korzystanie przez Panią/Pana z doskonalenia zawodowego? (%) N=3798 ODPOWIEDZI NAUCZYCIELI





WOJEWÓDZTWO
POMORSKIE



URZĄD WOJEWÓDZKI
W GDAŃSKU

100
lat
GUS



Urząd Statystyczny
w Gdańsku



CENTRUM
BADAŃ
EKONOMICZNYCH
W GDAŃSKU

ODN
SŁUPSK