

Ewa Zimny

AWANS ZAWODOWY NAUCZYCIELI PRZEDSZKOLI W OCENIE ICH PRZEŁOŻONYCH

WPROWADZENIE

Od wielu lat nauczyciel jest obiektem zainteresowań prowadzonych badań naukowych. Bezpośrednio wiąże się to z funkcją, jaką pełni dla społeczeństwa w państwie. Nauczyciele uczestniczą w procesie przemian edukacyjnych i są bezpośrednimi realizatorami ich założeń, rola współczesnego nauczyciela jest kluczowym, stałym i nieodzownym elementem w tym procesie.

Praca nauczyciela jest ze swego charakteru pracą twórczą. Ma ułatwiać wychowankom zrozumienie złożonej i zmieniającej się rzeczywistości przyrodniczej i społecznej, cech i tendencji współczesnej cywilizacji, wyzwań globalnych i narodowych, uczyć praw i obowiązków obywatelskich, pomagać w poszukiwaniu sensu życia i konstruowaniu planów edukacyjnych i życiowych, słowem przygotowywać do spotkania z przyszłością¹.

ROLA WSPÓŁCZESNEGO NAUCZYCIELA

W dotychczasowych poczynaniach edukacyjnych

[...] oczekiwano od nauczycieli przestrzegania narzuconych wzorów zachowań. Stąd ukształtował się model nauczyciela wiernie realizującego obowiązujące programy nauczania i wychowania, preferujące przede wszystkim odtwórcze, uznane przez społeczeństwo formy postępowania zawodowego.

¹ Cz. Banach, *Kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie nauczycieli*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykało, Warszawa 1993, s. 436.

[...] W dzisiejszych czasach [...] istotnym zadaniem nauczyciela jest przygotowanie uczących się do samodzielnego pozyskiwania (nabywania) informacji, umiejętnego jej selekcjonowania, wartościowania oraz przetwarzania i zastosowania w sytuacjach problemowych².

Współczesne rozumienie roli nauczyciela, według J. Rzeźniczka, koncentruje się na zdolności wywoływania przez niego świadomej i twórczej działalności uczniów oraz na odpowiednim kierowaniu tą działalnością w procesie nauczania i wychowania K. Konarzewski stwierdza natomiast, iż rolę nauczyciela we współczesnej szkole cechują różnego rodzaju sprzeczności: jest niejasna, wewnątrznie niespójna, psychologicznie trudna i niezgodna z różnymi jego funkcjami. Wobec tego podstawą rozwoju zawodowego nauczyciela jest edukacja ustawiczna, której warunkiem są potrzeby edukacyjne nauczycieli³.

Kim więc jest dzisiaj nauczyciel i jakie cele przyświecają jego działaniom teraz, a jakie będą przyświecać w przyszłości?⁴ Zgodnie z R. Kwaśnicą można stwierdzić, że nauczyciel to zawód, którego nie zdobywa się w żadnym skończonym procesie kształcenia, doksztalcenia czy doskonalenia. Proces stawania się nauczycielem obejmuje całą osobowość nauczyciela i trwa także wtedy, gdy nauczyciel ma już formalne uprawnienia do wykonywania zawodu⁵. Nauczyciel staje się nauczycielem, wykonując swój zawód. Staje się nim przede wszystkim dzięki własnemu wysiłkowi rozumienia i zmieniania siebie, dzięki samorefleksji i powodowanym przez nią przemianom osobowości. Kreśląc sylwetkę osobową nauczyciela, stawia się więc bardzo wysokie wymagania, szczególnie w zakresie wykształcenia, wiedzy, umiejętności oraz wewnętrznych walorów osobowości nauczyciela.

Model współczesnej szkoły lansuje wzór nauczyciela otwartego i dobrego psychologa. Służy on swoją wiedzą i umiejętnościami uczniom, inspirowa do

² M. Kościelniak, *Zrozumieć Rogersa. Studium koncepcji pedagogicznych Carla R. Rogersa*, Warszawa 2004, s. 29–30.

³ W. Łuszczuk, *Potrzeby edukacyjne nauczycieli*, [w:] *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria, praktyka, perspektywy*, red. D. Ekiert-Oldroyd, Katowice 2003, s. 97.

⁴ J. Modrzejewska, J. Wałaszek-Latacz, *Wychowawcza rola nauczyciela w „szkole jutra”*, [w:] *Edukacja – wychowanie – oświata w perspektywie temporalnej (między przeszłością a współczesnością)*, red. nauk. A. Łacina-Łanowski, J. Stanek, Łódź 2014, s. 153.

⁵ R. Kwaśnica, *Rozumienie doksztalcenia*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica, Wrocław 1993, s. 86–87.

pracy twórczej, stymuluje rozwój oraz zabiega o budowanie atmosfery bezpiecznego funkcjonowania ucznia w klasie i w szkole⁶.

Z kolei światowa teoria i praktyka pedagogiczna, o których piszą J. Modrzejewska, J. Wałaszek-Latacz, mówią o zespołach zadań zawodowych nauczyciela, tj.:

1. Transmitowanie wiedzy i własnego doświadczenia.
2. Rozwijanie sił twórczych i zdolności młodzieży.
3. Rozbudzanie aktywności poznawczej.
4. Organizowanie działalności praktycznej uczniów.
5. Posługiwanie się nowoczesną technologią kształcenia.
6. Sprawdzanie i ocenianie osiągnięć dydaktycznych uczniów.
7. Przygotowanie do kształcenia ustawicznego⁷.

Reforma oświaty wprowadzona w roku 2000⁸ przyniosła zmiany w systemie awansowania zawodowego nauczycieli. Ustalono stopnie awansu zawodowego, tj. nauczyciel stażysta, kontraktowy, mianowany i dyplomowany, które zastąpiły dotychczasowy porządek związany ze zdobywaniem stopni specjalizacji zawodowej. W założeniach nauczyciel ma dążyć do permanentnego rozwoju zawodowego, a przez to do podnoszenia jakości i efektywności swojej pracy, co ma mieć przełożenie na lepszą jakość pracy placówki oświatowej.

W dobie przemian systemu oświaty, awansu zawodowego nauczycieli, w dążeniu do ciągłego doskonalenia i kształcenia, nabywania nowych kompetencji i kwalifikacji ważne jest, by nauczyciel w tym procesie w coraz większym stopniu stawał się współgospodarzem oświaty, miał prawo i możliwości wpływu na nią. Włączony w proces przemian oświatowych, a nieprzekonany o ich celowości, zawsze będzie odnosił się do innowacji ze sceptycyzmem, spowodowanym dużym poczuciem odpowiedzialności za wyniki swojej pracy – twierdzi M. Magda-Adamowicz⁹.

Współczesny rozwój zawodowy nauczycieli polega na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji interpersonalnych i realizacyjnych, przebiegającej od wchodzenia w rolę zawodową poprzez pełną adaptację do tej roli

⁶ Zob. Cz. Banach, *Zadania i czynności nauczycieli w opinii teoretyków i praktyków*, [w:] *Nauczyciele w procesie przemian oświatowych*, red. B. Potyrała, Wrocław 1992, s. 11; E. Deniziak, *Portret współczesnego nauczyciela*, „Nowa Szkoła” 2006, nr 6, s. 32–34.

⁷ G. Tadeusiewicz, *Edukacja w Europie. Szkoła, nauczyciel, doradztwo zawodowe*, Warszawa–Łódź 1997, s. 77.

⁸ Rozporządzenie MEN z 03.08.2000 r.: Dz.U. Nr 70 poz. 825.

⁹ M. Magda-Adamowicz, *Ewolucja ról i zadań nauczycieli*, [w:] *Edukacja jutra. Uwarunkowania współczesnej szkoły*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Sosnowiec 2013, s. 143.

ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową, tj. wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby¹⁰.

Drogę zawodową nauczyciela można postrzegać jako proces, który zachodzi zarówno w perspektywie wertykalnej, jak i horyzontalnej. Wymiar horyzontalny wiąże się, według Urszuli Tabor, z kontekstem edukacyjnym, w jakim działa nauczyciel. Stanowią go: ogólnoświatowe trendy edukacyjne, polityka edukacyjna państwa i szkoły, uwarunkowania społeczno-kulturowe, a więc te wszystkie czynniki, które warunkują działania nauczyciela „tu i teraz”. Odmienną perspektywą pracy nauczyciela jest wymiar wertykalny, czyli przeszłe i przyszłe działania oraz doświadczenia edukacyjne. Innymi słowy: dokonane i przewidywane lub postulowane losy nauczyciela¹¹. Kluczowymi czynnikami, warunkującymi właściwą realizację roli zawodowej nauczyciela, są zatem ustawiczny rozwój zawodowy, rozwój osobisty, budowanie kompetencji.

BADANIA

Dynamiczne role przypisywane współczesnemu nauczycielowi sprawiają, że zaangażowaniem i kompetencjami winien on doprowadzać do współtworzenia zmian w edukacji w skali mikro i makro. Takie procesy, jak „zmiany od wewnątrz” czy „samorozwój” i „samorealizacja”, same w sobie określają niezmiernie istotne znaczenie postawy obejmującej tzw. gotowość do zmiany. Istotą tego podejścia jest stymulowanie zmian ku poprawie jakości pracy szkoły i nauczycieli, co bezpośrednio objawia się wyższą skutecznością procesów kształcenia i wychowania¹². Dużą rolę w poprawie jakości pracy nauczycieli odgrywają dyrektorzy. To oni w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego czuwają nad prawidłowym przebiegiem procesu wychowawczego w przedszkolu, zatwierdzają plany rozwoju zawodowego nauczycieli, przydzielają opiekuna stażu. W związku z tym postanowiłam zapytać dyrektorów, jak oni oceniają pracę nauczycieli w kontekście awansu zawodowego.

Celem niniejszego opracowania jest ukazanie, jak rozwój zawodowy nauczycieli, a konkretnie awans zawodowy, oceniają dyrektorzy przedszkoli. Podjęto

¹⁰ R. Kwaśnica, *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, [w:] *Ku pedagogii pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Toruń 1990, s. 301.

¹¹ U. Tabor, *Biograficzne uwarunkowania rozwoju nauczyciela. Analiza jakościowa*, Katowice 2008, s. 39.

¹² J. Grzesiak, *Podstawy teorii i metodyki kształcenia praktycznego nauczycieli*, Konin 2010, s. 162.

próbę przedstawienia, w jakim stopniu, zakresie i obszarze w opinii dyrektorów zdobywanie kolejnych stopni awansu zawodowego przez nauczycieli wpływa na jakość i efektywność ich pracy, a przez to na pracę przedszkola. Problem badawczy brzmi: jak awans zawodowy nauczycieli oceniają dyrektorzy w kontekście pracy z dziećmi i podnoszenia oferty edukacyjnej placówki?

Badaniu poddani zostali dyrektorzy przedszkoli z powiatu raciborskiego i rybnickiego w liczbie 35 osób. W toku przeprowadzonych wywiadów pi-semnych uzyskano odpowiedzi na pytania szczegółowe:

1. Czy uważa Pan/Pani, że obecny system awansu zawodowego spełnia założone cele dotyczące podnoszenia efektywności pracy nauczycieli, a przez to jakości pracy przedszkola? Tak/Nie. Proszę uzasadnić odpowiedź.
2. Jakie działania nauczycieli wpłynęły na podwyższanie jakości pracy przedszkola?
3. Jakie umiejętności i kompetencje nabyli lub rozwinęli nauczyciele w wyniku podjętego awansu zawodowego?
4. Czy podejmowane działania przez nauczycieli w związku z awansem zawodowym wpłynęły znacząco na efekty wychowawczo-dydaktyczne w przedszkolu? Tak/Nie. Proszę uzasadnić odpowiedź.
5. Czy podejmowane działania przez nauczycieli w związku z awansem zawodowym wpłynęły znacząco na efekty opiekuńczo-organizacyjne w przedszkolu? Tak/Nie. Proszę uzasadnić odpowiedź.
6. Czy wspiera Pan/Pani nauczycieli w zdobywaniu kolejnych stopni awansu zawodowego? Tak/Nie.
7. Jakie formy pomocy stosuje Pan/Pani dla nauczycieli odbywających staż?

Uzyskane informacje, analizowane według kolejności zadawanych pytań, pozwoliły na sformułowanie wniosków.

Udzielone odpowiedzi pokazują, jak dyrektorzy oceniają system awansu zawodowego nauczycieli w kontekście pracy nauczycieli, podnoszenia jakości i efektywności pracy placówki. Dbanie o efekty kształcenia i inspirowanie do podejmowania działań na rzecz jakości wychowania i nauczania to główne zadania nadzoru pedagogicznego. Zatem rola dyrektora jest ogromna w prawidłowym przebiegu i realizacji planu rozwoju zawodowego nauczycieli w przedszkolu, w szkole.

Siedemdziesiąt procent badanych dostrzega korzyści z obecnego systemu awansu zawodowego, ponieważ widać większe zaangażowanie nauczycieli, podejmują oni dodatkowe inicjatywy. Dyrektorzy uważają, że wymagania, jakie nauczyciele muszą spełnić, starając się o kolejny szczebel awansu, wy-

muszą na nich nieustannie podwyższanie własnej jakości pracy, a przez to pracy przedszkola. Nauczyciele szukają nowych, innowacyjnych metod pracy z wychowankami, podnoszą kwalifikacje i umiejętności w różnorodnych formach doskonalenia, są otwarci na działanie i kreatywni.

Trzydzieści procent dyrektorów uważa, że obecny system awansu nie spełnia swojej funkcji, dobry nauczyciel, taki z powołania, uzyskuje efekty na wysokim poziomie w każdym czasie, a nie tylko w trakcie realizacji stażu na kolejny stopień awansu zawodowego, natomiast nauczyciel nawet dyplomowany nie zawsze jest dobrym nauczycielem. Efektywność pracy nauczyciela nie zależy od stopnia awansu. Bardzo często powoduje niezdrową rywalizację pomiędzy nauczycielami realizującymi staż.

Działania podejmowane przez nauczycieli, które zdaniem dyrektorów wpłynęły na podwyższenie jakości pracy przedszkola, to:

- nowatorstwo – tworzenie własnych programów,
- podwyższanie kwalifikacji zawodowych, udział w warsztatach, kursach, studiach podyplomowych, konferencjach,
- organizowanie konkursów ogólnopolskich,
- wprowadzenie nowych metod pracy,
- monitoring, ewaluacja i planowanie swojej pracy,
- śledzenie najnowszych wydawnictw pedagogicznych i ich wdrażanie do pracy,
- organizowanie imprez środowiskowych, współpraca z rodzicami,
- diagnozowanie potrzeb dzieci,
- poznawanie przepisów prawa oświatowego,
- uczestnictwo w programach unijnych,
- udział w konkursach na różnych szczeblach.

W świetle przeprowadzonej analizy wypowiedzi można stwierdzić, iż jest wiele inicjatyw podejmowanych przez nauczycieli w okresie realizacji planu. Z pewnością przyczyniło się to do lepszej, efektywniejszej pracy placówki.

Nauczyciele, jak pokazują badania, podnoszą swoje kwalifikacje, zdobywają nowe. Ale jakie umiejętności i kompetencje nauczyciele rozwinęli, realizując plan rozwoju? Dyrektorzy procentowo najczęściej wskazywali:

- planowanie pracy własnej – 30%,
- umiejętność dokonania samooceny pracy (autoewaluacja) – 30%,
- rozpoznawanie potrzeb i możliwości dzieci, efektywność współpracy z rodzicami i środowiskiem, obsługa komputera oraz tablicy interaktywnej – 19%,

- stosowanie technologii komunikacyjnych – 13%,
- wykorzystanie programów multimedialnych – 9%,
- umiejętność nauki języka angielskiego w przedszkolu – 15%,
- tworzenie prezentacji multimedialnych – 10%,
- prawidłowy przepływ informacji na linii rodzic – nauczyciel – 30%,
- umiejętność pracy w zespole – 20%,
- korzystanie z technologii informatycznych – 10%,
- udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej wychowankom,
- rozwiązywanie problemów wychowawczych.

Na podstawie przeprowadzonej analizy odpowiedzi respondentów zarysował się optymistyczny obraz na temat posiadanych kompetencji przez nauczycieli, co warunkuje efektywną pracę z dziećmi w przedszkolu.

Na pytania o znaczące efekty, jakie uzyskali nauczyciele w toku awansu, dotyczące pracy wychowawczo-dydaktycznej i opiekuńczo-organizacyjnej, padały odpowiedzi, które były zbieżne z posiadanymi przez nauczycieli kompetencjami (autorka pracy przeprowadziła badanie wśród nauczycieli przedszkoli na temat awansu zawodowego, w tym o posiadanych przez nich kompetencjach, opisane w innym opracowaniu). Ale pojawiły się także odpowiedzi, że awans nauczycieli nie miał wpływu na efekty pracy wychowawczo-dydaktycznej i opiekuńczo-organizacyjnej, ponieważ, jak wykazywali dyrektorzy, działania podejmowane przez nauczycieli nie wynikają z awansu zawodowego, każdy nauczyciel podejmuje działanie mające na celu polepszenie jakości pracy placówki, a efekty pracy są takie same.

W ramach uzyskanych odpowiedzi ustalono, czy dyrektorzy pomagają nauczycielom w zdobywaniu kolejnych stopni awansu zawodowego i jakie formy pomocy stosują dla nauczycieli odbywających staż.

Sto procent respondentów odpowiedziało, że pomaga nauczycielom w zdobywaniu kolejnych stopni awansu. Pomoc, jaką dyrektorzy stosują, to:

- dofinansowanie studiów, kursów kwalifikacyjnych – 30%,
- umożliwienie udziału w szkoleniach, zajęciach, konferencjach – 30%,
- szkoleniowe rady pedagogiczne, udostępnianie literatury – 33%,
- obserwacja zajęć i omawianie ich – 35%,
- wyposażenie nauczycieli w pomoce dydaktyczne – 33%,
- wyposażenie w sprzęt multimedialny – 10%,
- dostęp do Internetu – 15%,
- wsparcie merytoryczne, konsultacje indywidualne – 34%,
- organizacja zajęć otwartych dla nauczycieli – 25%,

- pomoc w przygotowaniu projektu planu rozwoju zawodowego – 35%,
- wymiana doświadczeń – 35%,
- przydzielanie opiekuna stażu – 35%,
- gratyfikacja finansowa – 9%,
- współpraca z nauczycielami – 21%.

Wachlarz pomocy, jakiej udzielają dyrektorzy, jest szeroki. Wspomagają oni nauczycieli w każdej sferze zawodowej, dają poczucie wsparcia, zrozumienia, służą pomocą. Na uwagę zasługuje fakt, iż wszyscy dyrektorzy oferują wsparcie nauczycielom realizującym plan rozwoju zawodowego w okresie stażu.

KONKLUZJA

Tom Boydell i Malcolm Leary opracowali typologię rozwoju zawodowego nauczycieli. Typologia ta opiera się na trzech poziomach efektywności: wdrażania, doskonalenia i wprowadzania innowacji. Poziom trzeci – wprowadzanie innowacji – to poszukiwanie nowatorskich rozwiązań, które służą do lepszego, innego niż do tej pory wykonywania pracy. Poziom drugi – doskonalenie – to efektywniejsze wykonywanie pracy przez pracowników, ciągłe doskonalenie się. Poziom pierwszy – poziom wdrażania – to dobre, prawidłowe wykonywanie pracy. Potrzeby ujawniają się wtedy, gdy powstaje luka pomiędzy rzeczywistością pożądaną a rzeczywistością rzeczywistą. Jeżeli pracownicy nie potrafią wykonywać pracy na określonym poziomie, to powinni się tego nauczyć, a uczyć się przez własne doświadczenia¹³.

W odniesieniu do przedstawionego powyżej schematu młodzi nauczyciele bardzo często przychodzą do pracy z poziomem wiedzy, który nie jest wystarczający, dlatego ciągle się doskonalą, poszukują nowych rozwiązań, podejmują wyzwania, często właśnie w czasie realizacji planu rozwoju zawodowego. Słuszne byłoby, aby poziom ostatni, trzeci, był etapem permanentnym, ciągłym i nie kończył się wraz z osiągnięciem kolejnego stopnia awansu zawodowego. W wielu przypadkach, jak wynika z przeprowadzonych badań, tak właśnie jest, nauczyciele poszukują, uczą się w ciągu całej swojej kariery zawodowej. Są jednak i tacy, którzy pracują tylko w kresach realizacji planu rozwoju. A po uzyskaniu ostatniego stopnia awansu, to jest stopnia nauczyciela dyplomowanego, przestają się rozwijać zawodowo, następuje stagnacja.

¹³ T. Boydell, M. Leary, *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, przeł. L. Wójcik, Kraków 2006, s. 14–20.

W ocenie dyrektorów przedszkoli awans zawodowy przynosi wymierne efekty w pracy z dziećmi, co przekłada się na jakość pracy placówki.

Problematyka jakości kształcenia i wychowania, jak twierdzi Jan Grzesiak, stanowi przedmiot wciąż rosnącego zainteresowania teoretyków i praktyków i znajduje coraz częstsze odzwierciedlenie w publikacjach naukowych, a także w dokumentach dotyczących systemu oświatowego w Polsce i za granicą. Wiele już napisano, wiele się mówi o jakości edukacji i słychać wiele narzekań odnoszących się do rzeczywistych efektów oddziaływań pedagogicznych we współczesnej szkole¹⁴.

Awans zawodowy nauczycieli przedszkoli w ocenie dyrektorów przynosi wymierne efekty nauczania i wychowania dzieci, co przekłada się na jakościowo lepszą pracę przedszkola. Nauczyciele zdobywają nowe kwalifikacje, nabywają nowych kompetencji, poznają nowe metody pracy. Są aktywni, uczestniczą w licznych konkursach, przeglądach, sami też takowe organizują. Są autorami licznych programów edukacyjno-wychowawczych.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że awans zawodowy spełnia założenia reformy, jednak oczekuje się, aby wprowadzić w nim zmiany. Jest to ważne głównie dla nauczycieli dyplomowanych, którzy osiągnęli ten najwyższy stopień awansu i nie mają możliwości dalszego awansowania, gdyż rozporządzenie o awansie tego nie zakłada.

Role i zadania nauczycieli w kontekście jakości edukacji są bardzo złożone i odpowiedzialne w swych następstwach pedagogicznych i społecznych. Poprawność wykonywania powinności nauczycielskich stanowi jedną z istotnych cech konstytutywnych zawodu nauczycielskiego, identyfikacji z nim, a zarazem pomaga w kompetencji współprzyczyniania się do wysokiej jakości edukacji¹⁵.

¹⁴ J. Grzesiak, *Podstawy teorii...*, s. 162.

¹⁵ Ibidem, s.164.

BIBLIOGRAFIA

- Banach Cz., *Kształcenie, doszkadzanie i doskonalenie nauczycieli*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna*, red. W. Pomykała, Warszawa 1993.
- Banach Cz., *Zadania i czynności nauczycieli w opinii teoretyków i praktyków*, [w:] *Nauczyciele w procesie przemian oświatowych*, red. B. Potyrała, Wrocław 1992.
- Boydell T., Leary M., *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, przeł. L. Wójcik, Kraków 2006.
- Deniziak E., *Portret współczesnego nauczyciela*, „Nowa Szkoła” 2006, nr 6.
- Grzesiak J., *Podstawy teorii i metodyki kształcenia praktycznego nauczycieli*, Konin 2010.
- Kościelniak M., *Zrozumieć Rogersa. Studium koncepcji pedagogicznych Carla R. Rogersa*, Kraków 2004.
- Kwaśnica R., *Ku pytaniom o psychopedagogiczne kształcenie nauczycieli*, [w:] *Ku pedagogice pogranicza*, red. Z. Kwieciński, L. Witkowski, Toruń 1990.
- Kwaśnica R., *Rozumienie doszkadzania*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica, Wrocław 1993.
- Magda-Adamowicz M., *Ewolucja ról i zadań nauczycieli*, [w:] *Edukacja jutra. Uwarunkowania współczesnej szkoły*, red. K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz, Sosnowiec 2013.
- Modrzejewska J., Walaszek-Latacz J., *Wychowawcza rola nauczyciela w „szkole jutra”*, [w:] *Edukacja – wychowanie – oświata w perspektywie temporalnej (między przeszłością a współczesnością)*, red. nauk. A. Łacina-Łanowski, J. Stanek, Łódź 2014.
- Tabor U., *Biograficzne uwarunkowania rozwoju nauczyciela. Analiza jakościowa*, Katowice 2008.
- Tadeusiewicz G., *Edukacja w Europie. Szkoła, nauczyciel, doradztwo zawodowe*, Warszawa–Łódź 1997.

AWANS ZAWODOWY NAUCZYCIELI PRZEDSZKOLI W OCENIE ICH PRZEŁOŻONYCH

Streszczenie: Reforma oświaty w roku 2000 wprowadziła system awansu zawodowego nauczycieli. W założeniach nauczyciel posiadający wyższy stopień awansu powinien mieć większą wiedzę, kompetencje, powinien ciągle się doszkadzać. Te działania mają przekładać się na jego efektywniejszą pracę, a przez to na podniesienie jakości pracy placówki. W artykule omówione są wyniki badań dotyczące opinii dyrektorów przedszkoli na temat awansu zawodowego.

Słowa kluczowe: awans zawodowy, nauczyciel, dyrektor, reforma oświaty, przedszkole

PROFESSIONAL ADVANCEMENT KINDERGARTEN TEACHERS IN ASSESSING THEIR SUPERIORS

Summary: Education reform in 2000 has introduced a system career advancement of teachers. Conceptually, a teacher with a higher degree of advancement should have a greater knowledge, competence, should continue to learn. These activities should translate into his or her work more effectively and thereby enhancing the quality of institution work. The article discusses results of studies concerning the opinion of the directors of kindergartens about promotion.

Keywords: professional advancement, teacher, director, education reform, kindergarten