

Wzmocnienie pozycji nauczania jako profesji

Przykłady ścieżek kariery nauczycieli-liderów w USA

dr Julie Meltzer
Public Consulting Group

V Kongres Zarządzania Oświatą, 22-24.09.2010
www.oskko.edu.pl/kongres/

Wzmocnienie pozycji nauczania jako profesji

Przykłady ścieżek kariery nauczycieli-liderów w USA

V Kongres Zarządzania Oświatą, 22-24.09.2010, www.oskko.edu.pl/kongres/

Aby nauczyciele mieli możliwość rozwoju, wzbogacania wiedzy i umiejętności, podejmowania rozmaitych ról dostępnych w sektorze edukacji, wzmocnieniu powinna ulec pozycja nauczania jako profesji. Zawód nauczyciela musi oferować rozmaite ścieżki rozwoju prowadzące do stanowisk kierowniczych w szkołach, uczelniach wyższych i regionalnych instytucjach oświatowych. Atrakcyjne i klarowne ścieżki kariery umożliwiają nauczycielom o bogatym doświadczeniu zawodowym aktywne włączenie się w rozwój badań i bazy praktycznych doświadczeń w obszarze edukacji a zarazem przyczynia się do rozwoju zawodowego innych nauczycieli.

Autentyczne wzmocnienie pozycji zawodu nauczyciela wymaga uważnego rozważenia następujących zagadnień:

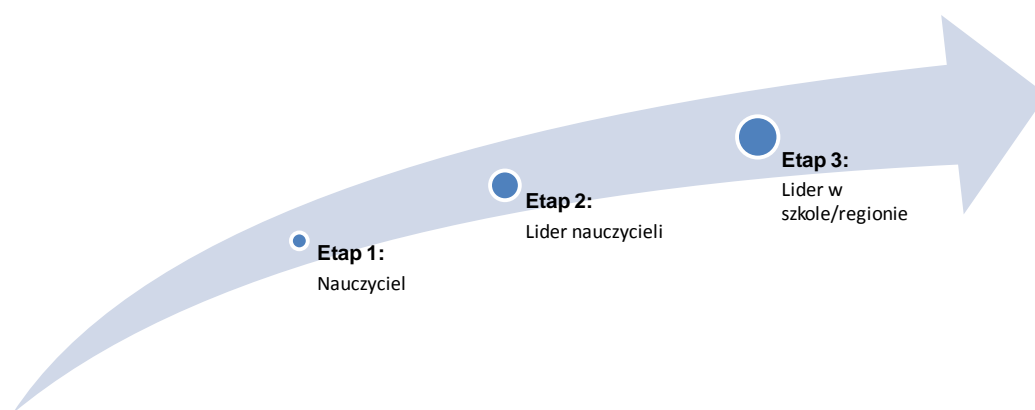
| <i>Kwestie do rozważenia</i> | <i>Co to oznacza</i> |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Baza wiedzy | Priorytet należy nadać określeniu wiedzy i umiejętności, którym dysponują skuteczni nauczyciele. Wiedzę tę należy wykorzystać w procesie przygotowania zawodowego nauczycieli, doskonalenia zawodowego nauczycieli, ewaluacji nauczycieli i formule ustalania wynagrodzenia. |
| Ewaluacja nauczycieli | Wdrożenie miarodajnych procesów, które służyć będą określeniu jakości nauczania, wsparciu rozwoju zawodowego oraz podejmowaniu decyzji osobowych. |
| Doskonalenie zawodowe nauczycieli | Zapewnienie stałego wsparcia motywującego nauczycieli do zdobywania oczekiwanej wiedzy dotyczącej ich przedmiotu, kompetencji dydaktycznych i pedagogicznych oraz postępowania zawodowego. |
| Wynagrodzenie | Opracowanie nowej struktury wynagrodzenia dla profesjonalistów wymaga zmiany podejścia, polegającej na przejściu od wysokości wynagrodzenia uzależnionej od liczby przepracowanych godzin do pensji związanej wynikami pracy i szczeblem kariery zawodowej. |
| Ścieżki kariery | Określenie i promowanie ścieżek kariery zawodowej zwiększających zaangażowanie nauczycieli oraz prowadzących do powstania liderów w sektorze oświaty. |
| Wdrożenie odpowiedniej polityki | Identyfikacja i wdrożenie struktur służących zmianie na wszystkich poziomach placówki oświatowej, od poziomu klasy lekcyjnej po poziom rady szkoły. |

W pozostałej części artykułu zaprezentowane są trzy przykłady możliwych ścieżek kariery zawodowej nauczycieli, dostępnych dla nauczycieli w Stanach Zjednoczonych na poziomie szkoły podstawowej, gimnazjum i liceum. Z każdym przykładem związane są implikacje dotyczące powyższych zagadnień na każdym z trzech etapów danej ścieżki.

Wzmocnienie pozycji nauczania jako profesji

Przykłady ścieżek kariery nauczycieli-liderów w USA

V Kongres Zarządzania Oświatą, 22-24.09.2010, www.oskko.edu.pl/kongres/



Przykład 1: Anna, nauczycielka w szkole podstawowej

Etap 1: Anna ukończyła program przygotowania nauczycielskiego na miejscowym uniwersytecie w zakresie nauczania początkowego. Przez pięć lat uczyła w trzeciej klasie. W tym czasie uczestniczyła w kilku sesjach szkolnego koła dydaktycznego skupiających się na doskonaleniu nauki czytania. Wraz z koleżanką uczestniczyła w organizowanym przez miejscowy uniwersytet programie doskonalenia zawodowego, polegającym na obserwacji lekcji prowadzonych przez drugą nauczycielkę, a następnie dzieleniu się spostrzeżeniami. Podjęła studia magisterskie na uniwersytecie, jednak ze względu na sytuację rodzinną, była zmuszona je przerwać.

Etap 2: Dyrektor szkoły zachęcił Annę by zgłosiła się do Krajowego Urzędu ds. Certyfikacji (National Board of Certification). Anna sprawdziła jakie są warunki otrzymania odpowiedniego certyfikatu. Okazało się, że wymagane jest złożenie wszechstronnego portfolio dokumentującego jej pracę zawodową, obejmującego także nagrania wideo prowadzonych przez nią lekcji. Dwa lata później Anna składa wymaganą dokumentację i otrzymuje stosowny certyfikat w zakresie Nauczania Czytania i Pisania w okresie wczesno- i średnio-dziecięcym. W efekcie jest uprawniona do wyższego wynagrodzenia, otrzymuje też propozycję dodatkowej pracy jako mentora nowych nauczycieli. Jako mentor, Anna uczestniczy w szkoleniach w zakresie doradztwa dla nauczycieli. Uczestniczy także w pracach szkolnych zespołów ds. wyboru nowego podręcznika do nauki czytania i pisania, opracowania szkolnych zaleceń dot. nauki pisania oraz wyboru standardów oceny umiejętności czytania u uczniów klas 1-3. Annę zaczyna intrygować kwestia pomocy w nauce czytania uczniom, którzy mają z tym największe problemy. Po trzech kolejnych latach pracy, Anna kończy studia magisterskie w zakresie specjalistycznego nauczania czytania.

Etap 3: Anna z powodzeniem ubiega się o stanowisko regionalnego koordynatora ds. nauki czytania i pisania. Na tym stanowisku, Anna może służyć pomocą nauczycielom czytania w szkołach podstawowych w całym regionie. Podejmuje studia doktoranckie w obszarze edukacji specjalnej, prowadzi także zajęcia na lokalnym uniwersytecie. Broni doktorat kilka lat później, prowadzi kursy przygotowawcze dla nauczycieli, zaczyna także prowadzić zajęcia dla przyszłych nauczycieli na uniwersytecie i warsztaty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli już praktykujących. Jej studenci są dobrze przygotowani do pracy ze szczególnie wymagającymi uczniami i miejscowe szkoły i inne instytucje oświatowe chętnie ich zatrudniają.

Przykład 2: Elaine, nauczycielka w gimnazjum

Etap 1: Po ukończeniu historii na uniwersytecie Elaine przez kilka lat pracowała jako dziennikarka i dopiero wtedy postanowiła zostać nauczycielką. W wieku 30 lat zaczęła uczęszczać na zajęcia na miejscowym uniwersytecie i uzyskała uprawnienia do nauki historii w gimnazjum. Otrzymała pomoc emerytowanej nauczycielki, uczestniczyła też w sesjach szkolnego koła dydaktycznego. Poznała różnego rodzaju strategie nauczania, które mogła później wykorzystać podczas lekcji. Elaine często zlecała uczniom wyszukiwanie informacji w tekstach źródłowych, co bardzo się im podobało. Elaine miała świadomość, że uczniowie rozwijają kompetencje czytania i pisania podczas jej lekcji.

Etap 2: Po trzech latach pracy, Elaine poproszono o dołączenie do szkolnego zespołu ds. rozwoju. Członkowie zespołu prowadzili wywiady z rodzicami, uczniami i nauczycielami w celu poprawy wyników nauczania w szkole.

Wzmocnienie pozycji nauczania jako profesji

Przykłady ścieżek kariery nauczycieli-liderów w USA

V Kongres Zarządzania Oświatą, 22-24.09.2010, www.oskko.edu.pl/kongres/

Po analizie pracy uczniów oraz wyników otrzymanych przez nich podczas egzaminów stanowych członkowie zespołu opracowali szkolny plan rozwoju. Podczas comiesięcznych spotkań monitorowano realizację planu, co już zostało zrobione, czym jeszcze trzeba się zająć. Po trzech latach zwolniło się stanowisko wicedyrektora. Elaine otrzymała tę posadę na zasadach pełnienia obowiązków, do czasu ukończenia wymaganych szkoleń dla pracowników administracyjnych.

Etap 3: Po kilku latach pracy jako wicedyrektor, Elaine podjęła pracę jako koordynator ds. doskonalenia zawodowego nauczycieli w regionalnej administracji oświatowej. Na tym stanowisku odpowiada za wspieranie szkolnych planów rozwoju – takich jak ten, który organizowała w swojej szkole. Po kolejnych kilku latach pracy jako lider regionalny, Elaine zaczyna brakować bliskiego kontaktu z uczniami i ubiega się o posadę dyrektora w jednym z gimnazjów. Otrzymuje ją i może teraz efektywnie wdrażać wszystko czego się nauczyła jako nauczyciel oraz lider na poziomie szkoły i regionu w celu poprawy wyników uczniów. Elaine zakłada szkolony zespół ds. doskonalenia dydaktycznego, którego zadaniem jest analiza danych. Z prac zespołu wynika, że najlepiej na potrzeby uczniów odpowie integracja nauki pisanie z programami poszczególnych przedmiotów. Elaine znajduje środki na systematyczne wdrożenie programu obejmujące między innymi programu doskonalenia zawodowego dla nauczycieli. Odzew z ich strony jest duży, co znajduje odzwierciedlenie w poprawiających się wynikach uczniów.

Przykład 3: Mark, nauczyciel w liceum

Etap 1: Mark zaczyna pracę zawodową jako nauczyciel matematyki, chemii i fizyki w liceum. Przez pierwsze dwa lata, korzysta ze wsparcia mentora – doświadczonego nauczyciela, świetnego wykładowcy, który hospituje jego zajęcia, udziela rad i wskazówek. Mark spotyka się również z wicedyrektorem oraz pozostałą trójką nauczycieli zatrudnionych równocześnie z nim. Podczas pierwszego roku pracy, korzystają z fachowym porad w dziedzinie zarządzania klasą oraz proponowanych metod dydaktycznych. Podczas drugiego roku, każdy nauczyciel miał za zadanie realizację projektu badawczego, którego celem była poprawa wyników uczniów. Efekty projektów były następnie wspólnie omawiane.

Mark jest zachęcany przez dyrektora do podjęcia dodatkowych kursów doskonalących zarówno wiedzę merytoryczną jak i kompetencje metodyczne. Między trzecim a dziewiątym rokiem pracy Mark kończy studia magisterskie w zakresie nauczania przedmiotów ścisłych. Mark może poszczycić się dobrymi wynikami osiąganymi przez swoich uczniów i oceniany jest jako dobry nauczyciel przez pozostałych członków grona pedagogicznego

Etap 2: Przez kolejnych pięć lat Mark uczestniczy w pracach szkolnego zespołu ds. przywództwa. Bierze udział w ewaluacji silnych stron szkoły oraz przygotowywaniu szkolnego planu rozwoju. Część planu obejmuje koncentrację na integracji nauki pisanie z treściami programowymi (jak czytać teksty źródłowe, jak tworzyć teksty techniczne, jak prezentować wyniki badań). Członkowie zespołu uczestniczą w programach doskonalenia zawodowego, wykorzystują zalecane techniki podczas lekcji, dzielą się swą wiedzą z pozostałymi nauczycielami. Przez cały ten czas, dyrekcja szkoły zachęca Marka by ukończył kursy przygotowujące go do pracy w administracji.

Etap 3: Po ukończeniu wymaganych kursów Mark otrzymuje propozycję objęcia stanowiska wicedyrektora ds. nauczania w jednym z liceów w regionie. Trzy lata później Mark zostaje dyrektorem. Jego wysiłki na rzecz poprawy wyników nauczania zaczynają od wprowadzenia programu mentoringu dla nowych nauczycieli oraz założenia zespołu ds. nauczania. Mark nalega na przeprowadzeniu ewaluacji wyników pracy szkoły w oparciu o dane. Zespół ds. nauczania przygotowuje i wdraża szkolny plan rozwoju w oparciu o dane, wyniki ewaluacji oraz rekomendacje komisji akredytacyjnej. Wspólnie z zespołem Mark pracuje nad zwiększeniem stopnia zaangażowania uczniów oraz rozwinięciem u nich zdolności krytycznego myślenia – w tych dwóch obszarach najwięcej jest do zrobienia. Mark ma świadomość konieczności kontaktu i współpracy z rodzicami oraz władzami lokalnymi, w celu poinformowania ich o realizacji planu rozwoju oraz uzyskaniu możliwego wsparcia.

Wzmocnienie pozycji nauczania jako profesji

Przykłady ścieżek kariery nauczycieli-liderów w USA

V Kongres Zarządzania Oświatą, 22-24.09.2010, www.oskko.edu.pl/kongres/

O autorce

Dr. Julie Meltzer – Starszy Doradca ds. Strategii, Badań i Rozwoju. Julie Meltzer pracuje w Public Consulting Group na stanowisku Starszego Doradcy do Spraw Strategii, Badań i Rozwoju. W ciągu ostatnich 10 lat prowadziła projekty badawcze, rozwojowe oraz ewaluacyjne związane z rozwojem kompetencji czytania i pisania u uczniów szkół średnich, jest także konsultantem projektów regionalnych, stanowych i narodowych realizowanych w zakresie RtI (Response to Intervention) oraz Nauczania w XXI wieku. Julie Meltzer jest cenionym recenzentem, mówcą, prowadzi prezentacje na konferencjach oraz zajęcia warsztatowe. Szerokie doświadczenia zdobyte w pracy jako nauczyciel, trener nauczycieli oraz doradca ds. przywództwa wykorzystuje w działaniach na rzecz systemowego doskonalenia szkół, budowania kompetencji oraz przy planowaniu programów rozwoju zawodowego nauczycieli. Jest autorem lub współautorem wielu artykułów o tematyce edukacyjnej, metariałów i pomocy wykorzystywanych podczas szkoleń dla nauczycieli. Wydała cztery książki: Taking the Lead on Adolescent Literacy: Action Steps for Schoolwide Success (Corwin and IRA, 2010); Meeting the Challenge of Adolescent Literacy: Practical Ideas for Literacy Leaders (IRA, 2009); Taking Action on Adolescent Literacy (ASCD, 2007) oraz Adolescent Literacy: Linking Research with Practice (Education Alliance, 2002).

Dodatkowe informacje

w języku angielskim: Julie Meltzer jmeltzer@pcgus.com

w języku polskim: Małgorzata Marciniak mmarciniak@pcgeu.com