

Bożena Marzec

ORCID 0000-0001-8162-4648

DOI: 10.35464/1642-672X.PS.2021.3-4.06

Awans zawodowy nauczycieli w czasie pandemii

Professional promotion of teachers during a pandemic

ABSTRACT: The article concerns the problems faced by teachers trainees for the next steps of professional promotion during the period of distance-learning, caused by the pandemic. The cases of five primary school teachers, including one trainee, three contracted and one appointed teachers, were analyzed. In addition, the analysis of existing data and source materials in the field of the study subjects. The focus is on the those tasks that require interaction not only with students but also with other teachers, supervisors, parents and the community. Formulated conclusions clearly show that distance-learning and online contacts can not replace direct contacts.

KEYWORDS: professional promotion, distance-learning, pandemic, internship, requirements.

STRESZCZENIE: Artykuł dotyczy problemów, z jakimi borykają się nauczyciele odbywający staż na kolejne stopnie awansu zawodowego w okresie nauki zdalnej, spowodowanej pandemią. Przeanalizowano przypadki pięciu nauczycieli szkół podstawowych, w tym jednego stażysty, trzech kontraktowych i jednego mianowanego, którzy realizują staż. Ponadto dokonano analizy danych zastanych i materiałów źródłowych z zakresu badanej tematyki. Skupiono się na tych zadaniach, które wymagają interakcji nie tylko z uczniami, ale również innymi nauczycielami, przełożonymi, rodzicami i środowiskiem. Sformułowane wnioski jednoznacznie wskazują, że nauka zdalna i kontakty online nie są w stanie zastąpić bezpośrednich kontaktów.

SŁOWA KLUCZOWE: awans zawodowy, nauka zdalna, pandemia, staż, wymagania.

Celem niniejszego artykułu jest spojrzenie na awans zawodowy nauczycieli z perspektywy nowych okoliczności w jakich jest on realizowany w okresie pandemii. Wymagania dotyczące awansu zawodowego wynikające z ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 poz. 2215 z późn. zm.) oraz te, które zostały określone w rozporządzeniu MEN z dnia z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574 z późn. zm.) nie zostały zmodyfikowane w związku z zaistniałą sytuacją. Jako metodę badawczą przyjęto analizę danych zastanych i materiałów źródłowych oraz studium przypadku, które jako metoda jakościowa pozwala na wnikliwą analizę konkretnego zjawiska, w tym wypadku pozwoli nam uzyskać odpowiedź na pytanie, w jaki sposób nauczyciele realizują swoje plany rozwoju zawodowego w rzeczywistości innej, niż szkolna. Szczególnie interesujące w tym kontekście jest rozpoznawanie potrzeb uczniów podczas edukacji zdalnej, indywidualizacja pracy oraz znajomość środowiska uczniów i ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym.

Nauka w czasie pandemii

Edukacja to jedna z dziedzin, które pandemia dotknęła najmocniej. „Zamiast szkolnej ławki – laptop i włączona kamera. Zamiast tablicy i kredy – klawiatura i myszka. Dla wielu nauczycieli i uczniów dobiega końca najtrudniejszy rok szkolny w ich życiu. Rok, w którym nauka przeniosła się do Internetu” (Portal Librus, 2020) – czytamy w artykule sponsorowanym „Czego pandemia nauczyła nauczycieli?”, autorzy którego zapewne nie przewidywali, że kolejny rok szkolny po dwóch miesiącach względnej „normalności”, znów będzie przebiegał w formie nauki zdalnej.

Wejście w nowy rok szkolny, w sytuacji utrzymującego się zagrożenia zakażeniem wirusem SARS CoV-2, skłoniło resort edukacji do kolejnych zmian regulacji dotyczących pracy szkół i placówek oświatowych w warunkach pandemii (Kuzior, 2020). 12 sierpnia 2020 r. Minister Edukacji Narodowej podpisał kolejną zmianę do rozporządzenia w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r., poz. 493 z późn. zm.). Do grudnia 2020 r., pierwotny tekst rozporządzenia uległ 12-krotnej zmianie.

Obecnie wiadomo, że edukacja zdalna trwać będzie, co najmniej do 17 stycznia 2021 roku. Jak sytuacja epidemiczna wpłynie na organizację nauki w drugim półroczu, czy uczniowie wrócą do nauki stacjonarnej? Czy zajęcia

będą odbywały się w formie hybrydowej? Przed nauczycielami i uczniami stoi wiele niewiadomych.

31 października 2020 r. ukazał się Raport z badań przeprowadzonych w terminie od 10 września do 10 października 2020 „Nauczyciele w sytuacji powrotu do szkół w czasie pandemii SARS-CoV-2” (Pisula i in., 2020) opracowany przez zespół naukowców z Wydziału Psychologii UW, Instytutu Psychologii Akademii Pedagogiki Specjalnej i Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Częstochowie w składzie: Ewa Pisula, Daniel Pankowski, Iwona Nowakowska, Anna Banasiak, Kinga Wytrychiewicz-Pankowska, Milena Markiewicz i Aleksandra Jórczak. Uczestnikami przeprowadzonego on-line badania było 1455 nauczycieli, którzy w uwzględnionym okresie pracowali z dziećmi lub młodzieżą w placówkach oświatowych różnego typu.

W przeddzień ponownego wprowadzenia nauki zdalnej, autorzy raportu stwierdzili, że: „Wyniki wskazują na akceptowanie przez większość badanych nauczycieli powrotu do nauczania stacjonarnego na początku roku szkolnego 2020/21, ale także oczekiwanie stosowania środków zmniejszających ryzyko zakażenia. Nauczyciele wyrażali wiele obaw związanych z własnym zdrowiem, ryzykiem zakażenia najbliższych oraz zagrożeniem zdrowia uczniów. Ocena przygotowania placówek była bardzo zróżnicowana (ok. 17% badanych oceniała to przygotowanie bardzo nisko). Badani dobrze oceniali natomiast własne przygotowanie do prowadzenia nauczania zdalnego. Generalnie dobrze też oceniali współpracę z rodzicami, choć zwracali uwagę na brak zrozumienia przez wielu rodziców szczególnej sytuacji placówki oraz nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa sanitarnego. Badani wskazywali na brak wsparcia ze strony odpowiednich władz. Ponad połowa nauczycieli przejawiała symptomy lęku i depresji, a u kilkunastu procent były one bardzo nasilone” (Pisula i in., 2020).

Na łamach Oko-press ukazał się artykuł „Edukacja zdalna, to boli. 8 problemów, których władze nawet nie próbują rozwiązać”. Autorzy artykułu wskazują na następujące kwestie, które ich zdaniem, związane są z nauczaniem online:

1. Edukacji zdalnej towarzyszy problem „znikania uczniów z systemu”;
2. Pogarsza się kondycja psychiczną dzieci, szczególnie najmłodszych;
3. Nauczyciele i nauczycielki nie dostają wsparcia (od MEN – 2 proc.);
4. Pandemia pogłębiła problemy z nierealistyczną, nadmiernie rozbudowaną i zbyt szczegółową podstawą programową;
5. Dla wielu uczniów w klasach 1–3 edukacja zdalna oznacza po prostu brak systematycznej nauki i utrudnioną socjalizację;
6. Edukacja zdalna prowadzi do pogłębiania się nierówności;
7. Kompetencje cyfrowe uczniów często nie odpowiadają potrzebom zdalnej edukacji;

8. Pandemia pokazała problemy z przywództwem na szczeblu centralnym oraz brak zaufania do dyrektorów, szkół i nauczycieli (OKO-PRESS, 2020).

Trudno nie zgodzić się ze wszystkimi przytoczonymi przykładami i argumentami oraz oprzeć się wrażeniu, że jak zwykle w takich sytuacjach dyrektorzy, nauczyciele i uczniowie pozostawieni są sami sobie. Dużo mówiono o wsparciu, o środkach na zakup dodatkowego wyposażenia w postaci laptopów, w praktyce wygląda to tak, że w mieście, w którym prowadzono wywiad z nauczycielami szkoły dostały środki na zakup jednego laptopa!

Przygotowanie nauczycieli do pracy zdalnej

Z cytowanego wyżej raportu wynika, że niewiele ponad połowa nauczycieli (57%) uczestniczyła w specjalnych szkoleniach dotyczących pracy w warunkach pandemii. Około 45% zadeklarowało, że w związku z pandemią mają dodatkowe obciążenia (np. związane z pomiarem temperatury uczniów, czy dodatkowe godziny pracy). Większość badanych z tej grupy oceniła, że stanowi to dla nich duże obciążenie. Wyniki te sugerują, że zasadne mogłoby być wsparcie nauczycieli przez dodatkowy personel, który mógłby przejąć część obowiązków związanych z obostrzeniami epidemicznymi (Pisula i in., 2020).

Zdaniem autorów raportu, nauczyciele w większości czuli się umiarkowanie lub dobrze przygotowani do przeprowadzania procedur związanych z wystąpieniem u ucznia/podopiecznego objawów infekcji, prowadzenia zajęć online, sprawdzania prac domowych online, przeprowadzania sprawdzianów online, komunikowania się z uczniami i rodzicami w trybie online. Również swoje przygotowanie do pracy w warunkach przechodzenia z jednego trybu pracy w drugi, większość osób oceniła umiarkowanie dobrze lub dobrze. W tym ostatnim zakresie jednakże liczba osób oceniających swoje przygotowanie nisko była relatywnie duża (oceny 1–3 w przypadku blisko 20% badanych). W ocenie badaczy, wynik ten może być rezultatem doświadczeń nauczycieli z poprzedniego półrocza, w którym od marca do czerwca nauka była prowadzona w trybie zdalnym. Nauczyciele mogli więc rozwinąć swoje umiejętności w tym zakresie i wypracować własne sposoby radzenia sobie z takimi wyzwaniami.

Przeprowadzone rozmowy z nauczycielami potwierdzają, że w wielu szkołach w drugim półroczu poprzedniego roku szkolnego i na początku roku szkolnego 2020/2021, widząc dalsze zagrożenie pandemią, dyrektorzy zdecydowali się przeznaczyć środki na doskonalenie nauczycieli na szkolenie z zakresu zdalnej edukacji. Ich działania okazały się bardzo przydatne w pracy szkół. Jednak nikt nie pomyślał o zasadach realizacji awansu zawodowego nauczycieli w czasie pandemii, choćby w kwestii zmiany procedur.

System awansu zawodowego nauczycieli

Na początek warto przypomnieć, że system awansu zawodowego nauczycieli obowiązuje w Polsce w nowym kształcie od 2000 r. Wcześniej, podobnie jak lekarze, nauczyciele mogli uzyskać trzy stopnie specjalizacji zawodowej. Warunkiem ich otrzymania było podniesienie kwalifikacji, przeprowadzenie dwóch lekcji w obecności przedstawiciela ośrodka doskonalenia nauczycieli i doradcy metodycznego, napisanie pracy dotyczącej nauczanego przedmiotu oraz zdanie egzaminu przed specjalistyczną komisją powoływaną przez placówkę doskonalenia nauczycieli.

Założeniem nowej formy awansu zawodowego było wzmocnienie prestiżu oraz poprawa sytuacji materialnej nauczycieli. Według danych Centrum Informatycznego Edukacji w Polsce pracuje ponad 700 tys. nauczycieli (Centrum Informatyczne Edukacji, 2020). Na ich ścieżkę awansu składają się następujące stopnie:

- nauczyciel stażysta,
- nauczyciel kontraktowy,
- nauczyciel mianowany,
- nauczyciel dyplomowy.

Zwieńczeniem kariery nauczycieli jest uzyskanie honorowego tytułu profesora oświaty, który nadawany jest przez ministra i wiąże się z jednorazową gratyfikacją w wysokości 18 tys. zł. Od 2008 do 2017 r. tytuł taki otrzymało 173 nauczycieli (Najwyższa Izba Kontroli, 2018).

Udział nauczycieli w systemie awansu zawodowego wymusza ich doskonalenie zawodowe, wymagane w ramach staży na wszystkie stopnie awansu zawodowego. Rozwój zawodowy nauczycieli, wskutek powiązania kolejnych stopni awansu ze wzrostem wynagrodzenia nauczyciela, skutkuje wzrostem kosztów funkcjonowania oświaty. Zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy Karta Nauczyciela średnie wynagrodzenie nauczycieli wynosi: dla nauczyciela stażysty – 100% kwoty bazowej ustalonej corocznie w ustawie budżetowej, nauczyciela kontraktowego – 111%, nauczyciela mianowanego – 144%, nauczyciela dyplomowanego – 184% (Najwyższa Izba Kontroli, 2018).

Plan rozwoju zawodowego

Nauczyciel rozpoczynając staż, bez względu na stopień awansu zawodowego o jaki się ubiega, zobowiązany jest sporządzić i przedłożyć do zatwierdzenia dyrektorowi plan rozwoju zawodowego. Czas trwania stażu na stopień

nauczyciela kontraktowego wynosi dziewięć miesięcy, natomiast na stopień nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego wynosi on dwa lata i dziewięć miesięcy.

Sporządzając plan rozwoju zawodowego zarówno we wrześniu 2019 jak i we wrześniu 2020 roku, nauczyciele nie byli w stanie przewidzieć, że przyjdzie im realizować zajęcia, a co za tym idzie inne zadania wynikające z planu rozwoju zawodowego, w trybie zdalnym. Chociaż w tym drugim przypadku, nauczyciele po doświadczeniach poprzedniego roku byli przygotowani mentalnie na taką ewentualność. Mogli czuć się również uspokojeni tym, że wszelkie zmiany w sposobie prowadzenia zajęć nie wpływają na długość stażu (Pismo Dyrektora Departamentu Współpracy z Samorządem Terytorialnym MEN, 2020).

Dyrektorzy szkół i placówek oświatowych w okresie pierwszych dwóch miesięcy roku szkolnego 2020/2021 zorganizowali szereg szkoleń w zakresie nauczania zdalnego, przygotowując tym samym nauczycieli do nauczania zdalnego. Doświadczenia poprzedniego roku szkolnego spotęgowały ich czujność, a komunikaty Głównego Inspektora Sanitarnego dotyczące wzrastającej liczby chorych wpłynęły na konieczność bycia przygotowanymi na wszelkie ewentualności.

Jak już wspomniano wcześniej, wymagania względem nauczycieli nie zmieniły się. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574 z późn. zm.) wymagania, które nauczyciele muszą uwzględnić w swoich planach dotyczą następujących kwestii:

Zgodnie z § 6 ust. 1 nauczyciel stażysta ubiegający się o awans na stopień nauczyciela kontraktowego w okresie odbywania stażu powinien, między innymi: uczestniczyć jako obserwator w zajęciach prowadzonych przez opiekuna stażu lub innego nauczyciela, w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu, oraz omawiać z prowadzącym obserwowane zajęcia oraz prowadzić zajęcia w obecności opiekuna stażu w wymiarze co najmniej jednej godziny w miesiącu oraz dyrektora szkoły w wymiarze co najmniej jednej godziny w okresie stażu oraz omawiać je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone. Wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego określone w § 6 ust. 2 obejmują bardzo istotne kwestie, takie jak: umiejętność rozpoznawania potrzeb uczniów oraz indywidualizowania nauczania, czy znajomość środowiska uczniów i ich problemów oraz umiejętność współpracy ze środowiskiem lokalnym.

Na podstawie § 7 ust. 1 cytowanego wyżej rozporządzenia nauczyciel kontraktowy ubiegający się o awans na stopień nauczyciela mianowanego

w okresie odbywania stażu powinien, podobnie jak nauczyciel stażysta, prowadzić zajęcia w obecności opiekuna stażu w wymiarze co najmniej 4 godzin w roku szkolnym oraz dyrektora szkoły w wymiarze co najmniej jednej godziny w okresie stażu oraz omawiać je z osobą, w której obecności zajęcia zostały przeprowadzone oraz przeprowadzić co najmniej 2 godziny zajęć otwartych dla nauczycieli szkoły, w której odbywa staż, oraz dokonać ich ewaluacji, w obecności, w miarę możliwości, nauczyciela-doradcy metodycznego w zakresie tych zajęć. Z kolei wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego określone w § 7 ust. 2 obejmują, między innymi: umiejętność rozpoznawania potrzeb rozwojowych uczniów i uwzględniania ich w pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz umiejętność uwzględniania w pracy problematyki środowiska lokalnego oraz współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych.

W myśl § 8 ust. 1 nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień nauczyciela dyplomowanego w okresie odbywania stażu powinien: przeprowadzić co najmniej 3 godziny zajęć otwartych dla nauczycieli oraz dokonać ich ewaluacji, w obecności, w miarę możliwości, nauczyciela-doradcy metodycznego w zakresie tych zajęć lub nauczyciela-konsultanta lub przedstawiciela organu sprawującego nadzór pedagogiczny. Określone w § 8 ust. 3 wymagania niezbędne do uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego obejmują umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym przez prowadzenie zajęć otwartych, w szczególności dla nauczycieli stażystów i nauczycieli kontraktowych, prowadzenie zajęć w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego lub innych zajęć dla nauczycieli.

Omawiając realizację planu rozwoju zawodowego na poszczególne stopnie awansu zawodowego skupimy się na tych wymaganiach, które wymagają interakcji czy to z opiekunem stażu, rodzicami, innymi nauczycielami, czy środowiskiem.

Realizacja planu rozwoju zawodowego w czasie pandemii – studium przypadku

Analizie poddano przypadki pięciu nauczycieli, ubiegających się o różne stopnie awansu zawodowego, a co za tym idzie spełniających wymagania adekwatne do wymogów cytowanego wyżej rozporządzenia. Wdrożenie nauki zdalnej, wymusiło na wszystkich nauczycielach zastosowanie odpowiednich do zaistniałych okoliczności form i metod pracy. Szczególnie odczuli to nauczyciele odbywający staże. Z uwagi na pandemiczny okres udało się przeprowadzić wywiady z kilkoma nauczycielkami.

Przypadek 1 – nauczyciel stażysta, ubiegający się o stopień nauczyciela kontraktowego, to nauczycielka geografii w szkole podstawowej, który uzupełnia etat w świetlicy szkolnej.

Przypadek 2, 3 i 4 – nauczycielki kontraktowe zatrudnione w szkole podstawowej, ubiegające się o stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Przypadek 2 to nauczycielka języka polskiego, świetlicy i doradztwa zawodowego, która pracuje również jako bibliotekarka.

Przypadek 3 – nauczycielka języka polskiego i języka angielskiego.

Przypadek 4, to nauczycielka historii, wiedzy o społeczeństwie oraz wychowania do życia w rodzinie.

Znamienny jest fakt, że wszystkie te nauczycielki posiadają kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów. Poza przedmiotami, których uczą, dwie panie (przypadek 2 i 3) mają kwalifikacje do pracy w przedszkolu i edukacji wczesnoszkolnej. Pani historyczka (przypadek 4) posiada również uprawnienia do nauczania języka polskiego.

Przypadek 5. Nauczyciel mianowany ubiegający się o awans na stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, to nauczycielka techniki, matematyki i informatyki.

Z przeprowadzonych analiz przypadków, wyprowadzono następujące uogólnienia, dotyczące poszczególnych wymagań w zakresie awansu zawodowego nauczyciela:

Interakcja z opiekunem stażu i dyrekcją szkoły

1. Do kalendarza planowanych zajęć nauczyciel dodaje swojego opiekuna stażu, oraz przełożonych, aby mieli możliwość obserwacji jego pracy.
2. Nauczyciel może poprosić o dołączenie do zajęć prowadzonych przez opiekuna stażu.
3. Zajęcia obserwowane przez dyrektora odbywały się podczas zdalnego nauczania z wykorzystaniem aplikacji zoom i w ten sam sposób zostały omówione.

Interakcja z innymi nauczycielami

1. Udział w lekcjach otwartych odbywa się na zasadzie dołączenia przez nauczyciela prowadzącego zajęcia osób zainteresowanych obserwacją.
2. Zajęcia otwarte zostały zrealizowane przed pandemią, zatem odbyły się w tradycyjnej formie.
3. Koordynowanie i zamieszczane na stronie internetowej treści związanych z prowadzeniem nauczania zdalnego.

4. Monitorowanie i korygowanie na bieżąco przebiegu i poprawności zajęć zdalnego nauczania.
5. Wprowadzenie dziennika elektronicznego Vulcan.
6. Pomoc nauczycielom (instruktaż, porada), którzy mają problemy ze sprzętem komputerowym z którego korzystają podczas lekcji.
7. Kontakty z innymi nauczycielami sprowadzają się w głównej mierze do rozmów telefonicznych, co nie przeszkadza w wymianie doświadczeń czy rozwiązywaniu problemów.
8. Współpraca z innymi nauczycielami polega na dzieleniu się refleksjami i spostrzeżeniami oraz rozmowach na temat metod pracy i narzędzi.

Rozpoznawanie potrzeb uczniów, w tym rozwojowych

1. Nauczyciel prosi uczniów o informację, jeśli mają problem z omawianym materiałem i na bieżąco stara się także utrwalać i sprawdzać grupowo zdobytą wiedzę.
2. Nauczyciel pyta uczniów o zainteresowania, podsuwa tematy do zbadania, zachęca do kontaktu poza godzinami ustalonych wspólnych lekcji.
3. Nauczyciel pozostaje do dyspozycji uczniów w razie potrzeb i problemów zarówno nauczonym z przedmiotem, jak i innych.
4. W czasie zdalnej nauki, w zależności od grupy wiekowej dostosowywane są metody i formy pracy do możliwości dzieci, a także długość lekcji i wykorzystywane materiały czy wybierana tematyka zajęć.
5. W czasie godziny wychowawczej dzieci mają możliwość kontaktu ze sobą w bardzo luźnej formie, mogą porozmawiać na każdy nurtujący ich temat.
6. Niektórzy nauczyciele odczuwają brak realnego kontaktu z uczniem i niemożność rozmowy twarzą w twarz.
7. Podczas pracy zdalnej nauczyciel stara się stworzyć przestrzeń do otrzymywania od uczniów informacji zwrotnych.
8. Nauczyciel rozmawia z uczniami na temat zdalnej nauki, jej wad i zalet.

Indywidualizacja pracy z uczniem

1. Nauczyciel opiera się na rozmowach z uczniami, prosi o zgłaszanie potrzeb powtórzenia i utrwalenia materiału, przesłania i omówienia materiałów dodatkowych.
2. Nauczyciel stara się poznać zainteresowania uczniów i aktywizować ich do poszukiwania odpowiedzi na zadawane pytania.
3. Na początku roku szkolnego oraz w czasie nauki zdalnej, wprowadzone zostały nowe zasady. W czasie lekcji wychowawczych często poruszane są tematy związane z pracą w Internecie, plagiatem, hejtem, itd.

Wykorzystanie metod aktywizujących

1. Nauczyciel wykorzystuje burzę mózgów, metaplan, dyskusję, a także projekty dydaktyczne, które wymagają od uczniów samodzielności i własnej pracy, co przekłada się na wzrost samooceny, która w obecnym czasie może być bardzo zaniżona.
2. Podczas pracy zdalnej nauczyciel dostosowuje metody i formy do możliwości uczniów, których zna (ich ograniczenia i mocne strony), co pozwala najefektywniej wykorzystać czas zajęć, a także wspomóc podopiecznych w przypadku jakichś braków.
3. Stosowane przez nauczyciela metody aktywizujące, to: metoda dyskusji – umiejętność wyciągania wniosków, uczniowie wzajemnie się słuchają; mapa myśli – doskonalenie umiejętności kojarzenia i zapamiętywania; projekt – selekcja i wyszukiwanie informacji.
4. Nauczyciel zainicjował akcję zbiórki nakrętek dla schroniska, tworzenie kartki dla seniora oraz przygotowanie ozdób świątecznych dla dzieci chorych na raka.

Interakcja z rodzicami

1. Nauczyciele są w stałym kontakcie z rodzicami, którzy na bieżąco zgłaszają różne problemy, które bardzo szybko są rozwiązywane.
2. Stały kontakt z wychowawcami i rodzicami, telefoniczny, jak również poprzez dziennik elektroniczny pozwala na skuteczną realizację podstawy programowej i założonych celów.
3. Jeszcze przed zmianą trybu nauczania nauczyciele przeprowadzili wywiad z rodzicami uczniów, by mieć rozeznanie w obecnej sytuacji dzieci i przygotować się na ewentualne trudności, rozwiązać je zawczasu.

Interakcja ze środowiskiem

1. Wychowawca świetlicy poznaje środowisko uczniów podczas krótkich rozmów.
2. Nauczyciel nie miał jeszcze okazji współpracować ze środowiskiem lokalnym podczas pracy zdalnej.
3. Środowisko lokalne jest bardzo dobrze znane nauczycielom, pozwala na doprecyzowanie metod i form pracy zgodnie z możliwościami sprzętowymi i lokalowymi podopiecznych.

Podsumowanie

Powyższe wyniki jednoznacznie wskazują na odczuwalny brak bezpośredniego kontaktu nauczycieli z uczniami, a co za tym idzie brak możliwości rozpoznawania ich potrzeb rozwojowych. Zajęcia zdalne są szczególnie trudne w tym kontekście dla nauczycieli stażystów, którzy w ciągu dwóch miesięcy (wrzesień i październik) nie zdążyli zapoznać się ani z uczniami, ani tym bardziej ze środowiskiem lokalnym, w którym funkcjonuje szkoła.

Zajęcia zdalne, dziennik elektroniczny i kontakt telefoniczny nie umożliwiają pełnej realizacji wszystkich zadań, jakie stawia przed nauczycielami ustawodawca. Jedynym pocieszającym aspektem jest czas trwania stażu (2 lata i 9 miesięcy – w przypadku nauczycieli kontraktowych i mianowanych) i nadzieja, że wkrótce zajęcia będą odbywały się w formie bezpośredniej. Znamienne jest również, że praktycznie żaden z nauczycieli nie odniósł się do rozpoznawania potrzeb rozwojowych uczniów. Największe zagrożenie jest w przypadku nauczycieli stażystów, którzy kończą staż już w maju 2021.

Bibliografia

- Centrum Informatyczne Edukacji. (2020). Dane statystyczne. <https://cie.men.gov.pl/sio-strona-glowna/dane-statystyczne/nauczyciele-dane-statystyczne/> (dostęp: 14.01.2020)
- Kuzior, P. (2020). Realizacja zajęć przez nauczycieli w czasie pandemii – regulacje na rok szkolny 2020/2021. <https://www.portaloswiatowy.pl/rozliczanie-czasu-pracy-nauczyciela/realizacja-zajec-przez-nauczycieli-w-czasie-pandemii-regulacje-na-rok-szkolny-20202021-18406.html> (dostęp: 15.12.2020)
- Najwyższa Izba Kontroli, 2018. Informacja o wynikach kontroli: System awansu zawodowego nauczycieli. <https://www.nik.gov.pl/kontrola/P/17/027/> (dostęp: 30.01.2020)
- OKO-PRESS. (2020). Edukacja zdalna, to boli. 8 problemów, których władze nawet nie próbują rozwiązać. <https://oko.press/edukacja-zdalna-to-boli-8-problemow-ktorych-wladze-nawet-nie-probuja-rozwiazac/> (dostęp: 15.12.2020)
- Pismo Dyrektora Departamentu Współpracy z Samorządem Terytorialnym MEN z dnia 27 kwietnia 2020 r. znak: DWST-WPZN.6014.45.2020.AS. w odpowiedzi na zapytanie redakcji Portalu Oświatowego, za: A. Trochimiuk, Awans zawodowy w okresie epidemii – stanowisko MEN. <https://przedszkole.wip.pl/aaz-78/awans-zawodowy-w-okresie-epidemii-stanowisko-men-4280.html> (dostęp: 9.12.2020)
- Pisula, E. i in. (2020). Nauczyciele w sytuacji powrotu do szkół w czasie pandemii SARS-CoV-2. Raport z badań. <http://psych.uw.edu.pl/2020/11/02/nowy-raport-z-badania-na-temat-sytuacji-nauczycieli-w-czasie-powrotu-do-szkol-podczas-pandemii-sars-cov-2-zespolu-prof-ewy-pisuli/> (dostęp: 15.12.2020)
- Portal Librus, (2020). Czego pandemia nauczyła nauczycieli. <https://portal.librus.pl/szkola/artykuly/czego-pandemia-nauczyla-nauczycieli-lekcje-wyniesione-z-e-learningu> (dostęp: 15.12.2020)

Rozporządzenie MEN z dnia z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574 z późn. zm.)

Rozporządzenie MEN z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r., poz. 493 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 poz. 2215 z późn. zm.)