SEJ
SPOŁECZEŃSTWO
EDUKACJA
JĘZYK

Tom 17/2023, ss. 93-109
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2023.17(6)
www.sej.mazowiecka.edu.pl
Otrzymano: 20.02.2023
Zaakceptowano: 08.05.2023
Opublikowano: 21.09.2023

CC BY

Ewa Musiał
Uniwersytet Wrocławski
Orcid: 0000-0001-7710-2265

W DRODZE DO DOSKONAŁOŚCI, CZYLI PERSPEKTYWA ROZWOJU ZAWODOWEGO NAUCZYCIELI EDUKACJI WCZESNOSZKOLNEJ W NOWYM SYSTEMIE AWANSU ZAWODOWEGO

TOWARDS EXCELLENCE OR THE PROSPECT FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EARLY CHILDHOOD EDUCATION TEACHERS IN THE NEW SYSTEM OF PROFESSIONAL PROMOTION

Streszczenie:

Cele. Rozwój stanowi nieodłączny atrybut istnienia człowieka, również w jego wymiarze aktywności zawodowej. Artykuł przedstawia istotne założenia awansu zawodowego nauczycieli w świetle znowelizowanej w 2022 r. ustawy Karta Nauczyciela, jako sformalizowanej drogi rozwoju zawodowego nauczycieli

Abstract:

Objectives. Development as an inherent attribute of human existence, including in the dimension of professional activity. The article presents the relevant assumptions of professional promotion of teachers in the light of the amended in 2022 Teachers' Charter Act, as a formalized path of professional development

edukacji wczesnoszkolnej na tle koncepcji o charakterze pedeutologicznym. Metoda: Przegląd i analiza literatury przedmiotu. Wnioski i rekomendacje: Podstawą sukcesu zawodowego jest praca nauczyciela nad sobą. Rozwój zawodowy przynosi wiele korzyści. Przechodząc przez kolejne etapy, poziomy, fazy, stadia, stopnie nauczyciel zyskuje nowe kwalifikacje, doświadczenia zawodowe, wzrost poczucia własnej wartości, umiejętność opisywania swoich działań, dzielenia się wiedzą z innymi, staje się kreatorem otaczającej rzeczywistości. Można jednak założyć, że gdyby nie procedura awansu pewnie niewielu nauczycieli zdecydowałoby się na tak intensywny rozwój zaeodowy. Warto w nim zatem upatrywać istotnego czynnika warunkującego dążenie do doskonałości zawodowej na drodze sformalizowanej.

Słowa kluczowe: edukacja wczesnoszkolna, nauczyciel, rozwój zawodowy, system awansu zawodowego, profesjonalizm zawodowy

of early childhood education teachers on concepts of a pedeutological nature. Method: Review and analysis of the literature on the subject. Conclusions and recommendations: The basis of professional success is the teacher's work on himself. Professional development brings many benefits. Passing through successive stages, levels, phases, stages, degrees, the teacher gains new qualifications, professional experience, an increase in self-esteem, the ability to describe his actions, share his knowledge with others, becomes a creator of the surrounding reality. However, it can be assumed that if it were not for the procedure of professional promotion, probably not many teachers would choose such intensive professional development. Therefore, it is worth seeing in it an important factor conditioning this pursuit of professional excellence through a formalized route.

Keywords: early childhood education, teacher, professional development, professional promotion system, professional professionalism

1. Wprowadzenie

„Wszystkie, nawet najmniej znaczące z pozoru decyzje
mogą całkowicie odmienić losy ludzi.
Do zmiany losu wystarczy mały, malutki kamyczek,
o który ktoś się potknie i nawet go nie zauważy".
Dorota Terakowska (1999)

Rozwój, stanowiąc nieodłączny atrybut istnienia człowieka, najczęściej kojarzy się z pojęciem zmiany, z progresem, z przejściem od gorszej do lepszej jakości czy też z powiększeniem się czegoś (Plewka 2009, 7). Termin ten powszechnie używany w mowie potocznej równie często występuje w nomenklaturze pojęciowej wielu dyscyplin naukowych. Etymologicznie słowo „rozwój" wiąże się z czasownikami „wić", „rozwijać" (łac. *evolvere*) (Doroszewski 1965, 1330–1331). Według współczesnego słownika języka polskiego rozwój jest to: „proces zmian prowadzących do ulepszenia czegoś, zwiększenia czegoś, osiągnięcia poziomu wyższego pod jakimś względem, postęp; przebieganie, rozwijanie się czegoś w czasie; naturalny proces zmian w organizmach żywych powodujący ich wzrost i dojrzewanie" (Dunaj 1996, 1589). Wśród wyrażeń bliskoznacznych terminu „rozwój"

wymienia się zmianę, proces, postęp, progresję, ewolucję, wzrost, powstawanie, rewolucję, dojrzałość rozkwit, innowację (Salamucha 2000–2001, 160).

Jedną z kategorii ogólnego, całożyciowego rozwoju człowieka jest jego rozwój zawodowy. Obejmuje on wiele aspektów o charakterze interdysyplinarnym z wyraźnie zaznaczonym nurtem psychopedagogicznym. Wskazane zagadnienie w opracowaniach podejmują m.in.: Joanna Rutkowiak (1982), Robert Kwaśnica (1994, 1995), Henryka Kwiatkowska (2005, 2009), Henryk Moroz (2005), Christoper Day (2008), Czesław Plewka (2009, 2015, 2016), Wanda Drożka (2010, 2014), Jolanta Szempruch (2009, 2012, 2013, 2022), Anna Jakubowicz- Bryx i Monika Kwiecińska (2022).

Zdaniem Kazimierza Czarneckiego rozwój zawodowy stanowi „swoistą wypadkową rozwoju fizycznego, umysłowego, uczuciowego, estetycznego, politycznego, kulturowego, moralnego i społecznego" (1998, 80). W ujęciu Roberta Kwaśnicy polega on „na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji praktyczno-moralnych i technicznych. Przebiega od stadium wchodzenia w rolę zawodową, poprzez pełną adaptację do tej roli, ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową (tj. taką wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby" (Kwaśnica 1993, 85).

Podobnie pojęcie charakteryzuje Zygmunt Wiatrowski, który rozwój zawodowy określa jako „proces całożyciowy, rozpoczynający się jeszcze przed wejściem jednostki na rynek pracy, zaś karierę zawodową proponuje postrzegać jako proces mający miejsce po rozpoczęciu aktywności zawodowej przez człowieka, czyli jako jeden z etapów rozwoju zawodowego" (Wiatrowski 2009, 66). Anna Wach-Kąklewicz, za Jonathanem Sutherland i Diane Canwell, wskazuje pięć podstawowych funkcji rozwoju zawodowego. Są to:

- poszerzanie wiedzy – pomocnej w sytuacjach problemowych, zwłaszcza w pracy koncepcyjnej;
- uczenie się na podstawie doświadczeń – zdobywanie wiedzy praktycznej poprzez obserwację siebie i innych pracowników oraz wdrażanie nowych rozwiązań do wykonywanej pracy;
- rozwój nowych postaw i przekonań – zmiana dotychczasowych poglądów, przeformułowywanie systemu wartości, zasad i norm postępowania;
- możliwość odbudowywania kwalifikacji zawodowych – dotyczy wymiaru jednostkowego i odnosi się do indywidualnych kompetencji pracownika, ich diagnozowania i podnoszenia na wyższy poziom;
- współpraca i wkład w rozwój personelu – dzielenie się wiedzą i umiejętnościami, korzystanie z zasobów wiedzy innych pracowników, wzajemne uczenie się i działanie (*coaching, mentoring, peertutoring*)" (Wach-Kąklewicz 2008).

Całość niewątpliwie rzutuje na dobrostan zawodowy, czyli „subiektywne poczucie zadowolenia z funkcjonowania jednostki w sytuacji pracy. Temat ważny, gdyż to odczucie wpływa na efektywność pracownika, jego zaangażowanie i motywację, chęć podejmowania aktywności zwiększających wydajność." (Paliga 2023, 3). Przestrzeń do osiągania

coraz wyższych poziomów wymienionych składowych całości profesjonalizmu zawodowego tworzy sformalizowany system uzyskiwania przez nauczycieli kolejnych stopni awansu.

Rzeczywistość edukacyjna, w której nauczyciele podejmują profesjonalną aktywność, wymaga od niech szeroko rozumianych kwalifikacji i kompetencji, które daleko wykraczają poza potencjał akademickiego przygotowania do pracy z uczniami edukacji wczesnoszkolnej. Zdobyta w trakcie studiów wiedza stanowi co prawda źródło projekcji własnych działań zawodowych, odpowiedzialności za przygotowanie, wykonanie oraz ewaluowanie wszelkich zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, jednakże to dopiero kontakt z codziennością szkolnych realiów, umożliwiając wielopłaszczyznową aplikację teorii w działaniu, może stać się przyczyną satysfakcjonującego źródła refleksyjnego doświadczenia praktycznego i wywołać poczucie sprawczości lub wręcz przeciwnie, bezradności zawodowej.

Aktywność zawodowa nauczyciela, niebagatelna w swojej wartości i sensowności, jest złożona w swojej rzeczywistej naturze. „Współczesne zapotrzebowanie na nauczyciela profesjonalistę oznacza usytuowanie go w szerokim kontekście społecznym. Wyzwania dnia dzisiejszego, funkcjonowanie w rzeczywistości (post)pandemicznej, w obliczu mającego miejsce niedaleko konfliktu zbrojnego i bezpośredniego kontaktu z jego ofiarami czy też niestabilności gospodarki powodują, że od nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej oczekuje się nie tylko przygotowania dzieci do funkcjonowania w tych trudnych i złożonych okolicznościach społeczno-politycznych, ale także włączania młodych jednostek do twórczego i czynnego uczestnictwa w życiu zbiorowym teraz i w kolejnych latach.

Wciąż na nowo formułowane oczekiwania wobec nauczyciela, które rodzą się jako odpowiedź na wszechobecną zmianę, nieprzewidywalność i aksjonormatywne rozproszenie otaczającego świata sprawiają, że pedagog oscyluje dziś między dostosowaniem a zmianą, anomią a autonomią, pewnością a wątpliwością, tradycją a ponowoczesnością; musi sam zdecydować, co odrzucić, a co zachować (Kwiatkowska, 2005).

Jak twierdzi Jolanta Szempruch, „raporty i dokumenty międzynarodowe ukazują nową rolę nauczyciela […], która w swej istocie, ma przyczynić się do przezwyciężania napięć i sprzeczności między tym, co globalne, a tym, co lokalne, co uniwersalne i co jednostkowe, co materialne i co duchowe, co tradycyjne i co nowoczesne, co doraźne i co perspektywiczne" (Szempruch 2009, 109). Autorka podkreśla, iż przejście od transmisji wiedzy, urabiania człowieka, do kształtowania samodzielności intelektualnej spowodowało ewolucję funkcji i zadań współczesnego nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, których specyfikę ujmuje w kategoriach przechodzenia: „od przekazu wiedzy do uczenia samodzielności poznawczej i egzystencjalnej; od postawy pewności naukowej do poszukiwania i tworzenia wiedzy; od sterowania do inspirowania rozwoju; od prostego przekazu do wprowadzania uczniów w świat wiedzy; od dominacji intelektu do równowagi świata myśli i uczuć w edukacji; od postawy dominacji do dialogu, empatii, negocjacji; od przedmiotowego do podmiotowego traktowania ucznia i nauczyciela (Szempruch 2012, 98).

Uczenie się efektywnego odgrywania roli zawodowej to proces długotrwały i złożony, na który wpływ mają różnorodne, czasami odmienne perspektywy, przekonania i praktyki. Dotyczą one formowania się tożsamości zawodowej, relacji interpersonalnych nawiązywanych w nowym kontekście społecznym, konstruowania wiedzy i rozwijania umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu. Czesław Plewka uważa, że istotą rozwoju zawodowego jest dążenie do nauczycielskiego profesjonalizmu, zaspakajanie potrzeb i poczucie sensu własnego życia. Rozwój jest więc kierunkowy, długotrwały i podzielony na etapy. W jego trakcie zachodzą jakościowe i ilościowe przemiany (Plewka 2009, 71). Czynnikiem stymulującym rozwój zawodowy nauczyciela jest ewaluacja wykonanej przez niego pracy. Ryszard Więckowski wyróżnia trzy poziomy refleksji, która jej towarzyszy:

- poziom poznania potocznego jest wynikiem intuicji i własnych przekonań, które bazują na osobistym doświadczeniu i własnej wiedzy.
- Drugim poziomem jest swoiste otwarcie na kontekst społeczny, które zaczyna się, gdy przyjmiemy do wiadomości obserwacje i doświadczenia innych.
- Ostatni poziom stanowi refleksja naukowa, w której przeważa aspekt logiczny, a rozpoczyna się, gdy fakty i zjawiska gruntownie badamy i systematyzujemy.

Funkcjonowanie tych trzech poziomów pozwala na obiektywne spojrzenie na całość naszej pracy, dostrzeżenie jej wad i zalet, zastanowienie się, co udało się osiągnąć, a nad czym trzeba jeszcze popracować (Więckowski 2001, 133). „Ważne jest zarówno doskonalenie się w toku pracy i refleksja nad własnym działaniem, jak i wypracowanie konstruktywnych relacji z pozostałymi podmiotami i uczestnikami systemu edukacyjnego" dodaje Jolanta Szempruch (Szempruch 2022, 35).

2. Pedeutologiczne podstawy rozwoju zawodowego nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

W Polsce zadania nauczycieli określone zostały na poziomie ustawy: art. 6 Karty Nauczyciela, w której przyjęto, że nauczyciele mają obowiązek „rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem w zakresie dydaktyki, wychowania i opieki, troszcząc się o bezpieczeństwo uczniów" oraz „wspierać każdego ucznia w jego rozwoju" (Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022 poz. 1730). W szczególności powinni „kształcić oraz wychowywać młodzież w umiłowaniu Ojczyzny, poszanowaniu konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka", budując właściwe postawy moralne i obywatelskie, w zgodzie z ideami demokracji, pokoju oraz przyjaźni opartej na tolerancji wobec różnic narodowych, rasowych i światopoglądowych. Nauczyciele także należytą uważność winni skierować na dbanie o pełnię własnego rozwoju osobowego i zgodne z potrzebami szkoły doskonalenie zawodowe (Ustawa z dnia 5

sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022 poz. 1730).

Ze względu na charakter wykonywanej profesji rozwój zawodowy nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej odbywać się musi przez cały okres zatrudnienia. Powinien być procesem zaplanowanym, złożonym i systematycznym; opartym na permanentnym uczeniu się, zdobywaniu wiedzy i umiejętności, ale w głównej mierze na krytycznej, konstruktywnej ocenie, która prowadzi do zmiany jakościowej w zakresie posiadanych kompetencji. Obejmować zarówno doświadczenia nauczycieli, jak i planowane aktywności, dzięki którym weryfikują oni swoje umiejętności, podwyższają kwalifikacje i zdobywają nowe, poszerzają wiedzę ogólną.

Trzeba przy tym podkreślić, że dynamika rozwoju zawodowego nauczycieli bywa zmienna. W odniesieniu do konkretnej osoby rozwój może przebiegać raz wolniej, a innym razem szybciej, w tempie zależnym od czynników przynależnych owej osobie i wielkości stymulacji zewnętrznej, której podlega jednostka. Jak zauważa Czesław Plewka (2009, 72), można go dzielić (rozpatrywać) na odmienne jakościowo etapy. Na gruncie pedeutologii spotkać można wiele ciekawych ujęć patrzenia na proces stawania się profesjonalistami przez nauczycieli.

W swojej koncepcji periodyzacji rozwoju zawodowego nauczycieli Robert Kwaśnica wymienia następujące stadia tego procesu:

- stadium przedkonwencjonalne,
- stadium konwencjonalne,
- stadium postkonwencjonalne.

W pierwszym stadium następuje wchodzenie w rolę zawodową, kiedy to nauczyciel naśladuje zachowania typowe dla otoczenia. Rozpoznaje, które są akceptowane i pożądane, przyjmując za kryterium możliwość uzyskania nagrody – bez głębszej refleksji nad racjami ich uprawomocnienia. Początkujący nauczyciel pragnie sprostać pewnej konwencji, kierując się konformizmem. Jego dalszy rozwój zależy zatem głównie od napotykanych wzorców. W drugim stadium nauczyciel osiąga pełną adaptację do roli zawodowej– poznaje zasady i sposoby działania, przyjmuje do wiadomości ich uzasadnienia. Rozumie konwencję bycia nauczycielem i stara się ją sprawnie wypełniać. W najwyższym stadium rozwoju zawodowego nauczyciela istotne są zmiany świadomości etycznej. W odróżnieniu od stadium poprzedniego, w którym ostateczną instancją uzasadniająca działanie nauczyciela był przepis roli, teraz źródłem owych uzasadnień staje się tożsamość autonomiczna (Kwaśnica 1994, 291–326).

Powszechnie przyjmuje się, że nauczyciel uczy się przez doświadczenie. W tym kontekście Christopher Day przedstawia poziomy nabywania umiejętności przez nauczycieli oraz ich cechy. Autor wymienia pięć poziomów.

- Poziom pierwszy to nowicjusz, którego charakteryzuje m.in.: sztywne trzymanie się wyuczonych zasad i planów, niewielka percepcja sytuacyjna, brak własnego osądu.
- Kolejny poziom to nauczyciel zaawansowany początkujący, wykazujący m.in.: skupienie wokół wytycznych dla działań bazujących na atrybutach lub aspektach

pracy (aspekty są ogólnymi cechami sytuacji, rozpoznawalnymi dopiero po zdobyciu wcześniejszych doświadczeń), wciąż ograniczoną percepcję sytuacyjną.
– Poziom trzeci to kompetentny nauczyciel charakteryzujący się m.in.: radzeniem sobie z przepełnionymi klasami, postrzeganiem swoich działań przynajmniej częściowo w perspektywie dalekosiężnych celów, świadomym i celowym planowaniem.
– Poziom czwarty to biegły nauczyciel. Postrzega sytuację raczej holistycznie, a nie w kontekście aspektów, widzi to, co w danej chwili najważniejsze, dostrzega odchylenia od typowego wzorca zachowania lub postępowania, proces podejmowania decyzji wymaga od niego mniej wysiłku (ramy działań są już wypracowane).
– Ostatni poziom to ekspert charakteryzujący się intuicyjnym rozumieniem sytuacji, używaniem podejścia analitycznego tylko w nowych sytuacjach lub gdy pojawi się jakiś problem, posiadaniem wizji tego, co możliwe (Day 2004, 85).

3. System awansu zawodowego nauczycieli (wczesnoszkolnej) według nowych przepisów

Sformalizowany, a więc określony w przepisach prawa proces podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli, służący ich rozwojowi osobowemu i poprawie jakości funkcjonowania zatrudniających ich placówek w systemie oświaty, w postaci zdobywania kolejnych stopni awansu zawodowego przechodził metamorfozy. Zrębów współczesnego modelu rozwoju nauczycielskiej kariery można doszukiwać się w Zarządzeniu Ministra Edukacji Narodowej Nr 65 z dnia 11 grudnia 1989 r. w sprawie szczegółowych zasad i warunków oraz trybu uzyskiwania przez nauczycieli stopni specjalizacji zawodowej (Dz.U. 1989, poz. 67). W paragrafie 2 można znaleźć zapis „ustala się trzy stopnie specjalizacji zawodowej. Stopnie specjalizacji zawodowej mogą uzyskać nauczyciele, którzy mają kwalifikacje do prowadzenia zajęć w szkołach danego typu i wykażą się osiągnięciami zawodowymi. Specjalizacje zawodowe nauczycieli odpowiadają przedmiotom nauczania lub zakresom działalności pedagogicznej". Ustawodawca ujął w dokumencie wymagania, które winien spełnić kandydat w trakcie awansu. Mają one bardzo ogólny zapis, odnoszą się do określonej długości stażu zawodowego, udokumentowanej aktywności w obszarze doskonalenia i dokształcania zawodowego, osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych, opiekuńczych oraz jego działalności pozaszkolnej, a także oceny pracy nauczyciela. Wytyczne nie były precyzyjne, stąd możliwa była dość elastyczna forma ich realizacji.

Procedura awansowania w środowisku zawodowym nauczycieli zmieniona została w 2000 r. na mocy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. 2000, poz. 825). Rozporządzenie szczegółowo określało sposób odbywania stażu, rodzaj dokumentacji załączanej do wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego lub egzaminacyjnego, zakres wymagań do uzyskania poszczególnych stopni awansu zawodowego, począwszy od stażysty, kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego, aż do

uzyskania tytułu honorowego profesora oświaty, tryb działania komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych, wzory zaświadczeń o uzyskaniu akceptacji lub zdaniu egzaminu oraz wzory aktów nadania stopni awansu zawodowego.

Jak zauważa Anna Wiłkomirska,

nowy system awansu zawodowego w Polsce został wprowadzony w ramach nowelizacji Karty Nauczyciela w 2000 r. Celem reformy było stworzenie systemu rozwoju zawodowego nauczycieli, motywowanego także finansowo, prowadzącego do stałego zwiększania kompetencji w procesie doskonalenia zawodowego, podejmowania działań doskonalących proces dydaktyczno-wychowawczy, a w efekcie do poprawy jakości pracy szkół. Ustawodawcy liczyli także na podniesienie prestiżu i atrakcyjności zawodu nauczyciela (2011, 161).

Częściowo cel ten osiągnięto, o ile nauczyciel stażysta awansujący na nauczyciela kontraktowego mógł być uważany za nowicjusza, o tyle nauczyciel mianowany charakteryzował się już dojrzałością zawodową, mógł mieć powierzane odpowiedzialne zadania (np. pełnienie funkcji dyrektora placówki, opiekuna stażu nauczycieli stojących u progu kariery, opiekuna praktyk). W nauczycielu dyplomowanym upatrywano prawdziwego mistrza w zawodzie. Jednakże, jak zauważa wspomniana wyżej autorka, „owy system awansu był od chwili wprowadzenia trzykrotnie (2002, 2004 i 2007 r.) nowelizowany, to niewątpliwy znak słabości systemu, ale też wyraz pozytywnej gotowości władz do doskonalenia przyjętych rozwiązań. Potrzebne były uściślenia prawne oraz zmiany dotyczące prac komisji kwalifikacyjnych i egzaminacyjnych (2002 r.) oraz istotne zmiany w samych procedurach uzyskiwania stopni awansu zawodowego, zwłaszcza wymagań na stopień nauczyciela dyplomowanego (Wiłkomirska, 2011,162), co też uczynione zostało w rozporządzeniu stanowiącym aktualną wykładnię prawną systemu awansu zawodowego nauczycieli.

W 2022 r. nastąpiła dość wyraźna zmiana koncepcji procedury uzyskiwania stopni awansu zawodowego. Obecnie ubieganie się o stopień nauczyciela mianowanego i dyplomowanego regulują przepisy przejściowe ujęte ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2022 poz. 1730) oraz rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. 2022 poz. 1914). Zgodnie z nowelizacją, liczba stopni awansu zawodowego została zmniejszona, a czas zdobywania doświadczenia zawodowego między poszczególnymi stopniami kariery – wydłużony. Likwidacji uległy dwa stopnie awansu zawodowego nauczycieli: nauczyciel stażysta i nauczyciel kontraktowy – w ich miejsce pojawił się nauczyciel początkujący (niemający stopnia awansu zawodowego). Formalnie, pierwszym stopniem awansu stał się stopień nauczyciela mianowanego. Celem skrócenia ścieżki kariery pedagogów jest – jak podkreśla ustawodawca – szybszy wzrost wynagrodzeń. Uznano bowiem, że nadmierna liczba stopni awansu zawodowego, którym zostały przyporządkowane stawki średniego wynagrodzenia oraz minimalne stawki pensji zasadniczej, niekorzystnie wpływa na poziom zarobków nauczycieli rozpoczynających pracę w szkole, co może zniechęcać do pozostania w zawodzie. Przyjęto również, że wszczęcie postępowania na stopień nauczyciela

kontraktowego po odbyciu zaledwie dziewięciomiesięcznego stażu jest przedwczesne, gdyż w tak krótkim okresie pedagog nie jest w stanie nabyć umiejętności potrzebnych do wykonywania zawodu (Jaworski 2022).

Wstępnie można zgodzić się, że nowa koncepcja procedury zdobywania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli wykluczy wady poprzedniej koncepcji w postaci zbędnego rozdrobnienia etapów, braku istotnej różnorodności wymagań dotyczących codziennej pracy w odniesieniu do stopni nauczyciela stażysty i kontraktowego, braku przełożenia części wymagań na wzrost kompetencji, brak koherencji między jednostkowymi planami rozwoju a pracą szkołyitp., uproszczenie i odbiurokratyzowanie systemu awansu zawodowego nauczycieli. Zatem cele obowiązującej strategii to: lepsze przygotowanie do zawodu poprzez wydłużenie okresu nabywania doświadczenia przez nauczycieli wkraczających do zawodu, zagwarantowanie nauczycielom rozpoczynającym pracę w szkole wyższego wynagrodzenia. Przewidywane (potencjalne) korzyści dla nauczycieli to m.in. motywacja do aktywności w ramach doskonalenia zawodowego, bez presji czasu ograniczającego zaangażowanie się w dłuższe formy kształcenia (np. kursy kwalifikacyjne, studia podyplomowe), mobilizacja do podejmowania działań na rzecz innowacji pedagogicznych (również wymagających nakładów czasowych od projektu przez realizację i ewaluację przedsięwzięcia), ograniczenie biurokracji (braku związku dokumentów z osiągnięciami nauczyciela i jakością jego pracy, jasne (bardzo szczegółowe) kryteria oceny dorobku zawodowego, satysfakcja finansowa (zróżnicowanie zarobków nauczycieli zależnie od jakości ich pracy, od lat oczekiwana w środowisku zawodowym nauczycieli). Nowa ścieżka awansu wydaje się szeroką perspektywą rozwoju zawodowego dla wszystkich nauczycieli, a nie tylko dla jednostek z największym potencjałem, poszukających kolejnych wyzwań. Jest to swoistego rodzaju profilaktyka stagnacji zawodowej i zagrożenia wypalenia zawodowego. Beata Jeziorska słusznie podkreśla: „by kariera zawodowa była ciągiem satysfakcjonujących doświadczeń, a nie serią porażek i niespodziewanych problemów, należy ją dokładnie zaplanować i jak najdłużej rozwijać" (2016). Dzięki zaangażowaniu i aktywności, nauczyciele w zrównoważonym tempie mają szansę zdobyć i poszerzać swoje kwalifikacje i kompetencje rozumiane jako „umiejętności, wiedza i system zachowań, które są postrzegane jako niezbędne do odegrania przez pracownika określonej roli. Idealne kompetencje są podstawą do projektowania stanowiska pracy czy specyfikacji stanowiska pracy, co ma na celu rozpoznanie, czego wymaga się od osoby, aby mogła wykonać określone zadania lub spełnić pewne funkcje […]", co zgodnie z teorią Sutherlanda oraz Canwell zapewnia podstawę realizacji wymienionych wcześniej pięciu podstawowych założeń rozwoju zawodowego (Sutherland, Canwell 2007, 126).

W myśl obowiązujących przepisów nauczycielami edukacji wczesnoszkolnej ubiegającymi się o stopień nauczyciela mianowanego są: nauczyciele zatrudniani w szkole począwszy od 1 września 2022 r., nauczyciele zatrudnieni w szkole przed 1 września 2022 r., którzy do 31 sierpnia 2022 r. nie uzyskali stopnia nauczyciela kontraktowego, nauczyciele zatrudnieni w szkole przed 1 września 2022 r., którzy do 31 sierpnia 2022 r. uzyskali stopień nauczyciela kontraktowego, lecz do 31 sierpnia 2027 r. nie uzyskają stopnia nauczyciela mianowanego według przepisów dotychczasowych (Ustawa z dnia 5

sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022 poz. 1730). Odbywać oni będą przygotowanie do zawodu nauczyciela w wymiarze 3 lat i 9 miesięcy albo w wymiarze skróconym do 2 lat i 9 miesięcy. W przypadku nauczycieli, którzy przed 1 września 2021 r. nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego, wymiar stażu na stopień nauczyciela mianowanego, skraca się o rok zaś w przypadku nauczycieli, którzy na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 poz.1287, odbyli staż na stopień nauczyciela kontraktowego w wymiarze 12 miesięcy i którzy nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela mianowanego przed dniem 1 września 2022 r., staż na stopień nauczyciela mianowanego trwa 9 miesięcy. W tym okresie przydzielony im zostanie mentor. W drugim oraz ostatnim roku przygotowania do zawodu praca nauczycieli poczatkujących podlegać będzie ocenie zgodnie z przepisami nowego rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli (Dz.U. 2022, poz. 1822), które przewiduje dokonywanie oceny pracy według określonych w nim szczegółowych kryteriów. Uzyskanie co najmniej dobrej oceny pracy w ostatnim roku przygotowania do zawodu jest jednym z warunków nadania stopnia nauczyciela mianowanego. Natomiast ostatnim roku przygotowania do zawodu nauczyciele ci prowadzić będą zajęcia w obecności komisji powołanej przez dyrektora szkoły. Komisja wyda opinię o przeprowadzonych zajęciach. Uzyskanie pozytywnej opinii jest jednym z warunków nadania stopnia nauczyciela mianowanego. Finalnym działaniem będzie przystąpienie, tak jak dotychczas, do egzaminu przed komisją egzaminacyjną.

Nauczyciele w trakcie odbywania przygotowania do zawodu:

- poznają organizację, zadania i zasady funkcjonowania szkoły;
- prowadzą powierzone im zajęcia,
- uczestniczą w pracach związanych z realizacją zadań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych i innych statutowych zadań placówki wynikających z potrzeb szkoły i środowiska lokalnego;
- obserwują zajęcia prowadzone przez mentora lub innego nauczyciela;
- doskonalą kompetencje w związku z wykonywanymi obowiązkami, w szczególności w zakresie kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów wybitnie uzdolnionych;
- przeprowadzą wymienione w ustawie zajęcia, a także dokonują ewaluacji własnej pracy i wykorzystują jej wyniki do doskonalenia dalszej pracy oraz dzielą się wiedzą z innymi nauczycielami w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2022, poz. 1914).

Zakres wymagań dotyczących wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego realizowania obowiązków nauczycieli, których spełnianie jest sprawdzane przez komisję egzaminacyjną podczas egzaminu na stopień nauczyciela mianowanego, obejmuje:

- znajomość przepisów prawa dotyczących organizacji, zadań i zasad funkcjonowania szkoły, w której nauczyciel odbywał przygotowanie do zawodu nauczyciela;
- umiejętność prowadzenia zajęć w sposób zapewniający właściwą realizację statutowych zadań szkoły, w szczególności realizację podstawy programowej;
- umiejętność rozpoznawania potrzeb uczniów i indywidualizowania nauczania;
- umiejętność stosowania w pracy wiedzy z zakresu psychologii, pedagogiki i dydaktyki;
- znajomość środowiska uczniów oraz umiejętność uwzględniania w swojej pracy problematyki środowiska lokalnego współczesnych problemów społecznych i cywilizacyjnych;
- umiejętność korzystania w pracy, zwłaszcza w trakcie prowadzonych zajęć, z narzędzi multimedialnych i informatycznych (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2022, poz. 1914).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami nauczycielami edukacji wczesnoszkolnej ubiegającymi się o stopień nauczyciela dyplomowanego są nauczyciele, którzy przed 1 września 2022 r. nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego. Aby uzyskać stopień nauczyciela dyplomowanego, muszą przepracować w szkole od dnia uzyskania stopnia nauczyciela mianowanego co najmniej 5 lat i 9 miesięcy lub w określonych przypadkach 4 lata i 9 miesięcy (nie odbywa stażu). Nauczycielom, którzy stopień nauczyciela mianowanego uzyskali lub uzyskają według przepisów dotychczasowych i do 1 września 2022 r. nie rozpoczęli stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, okres pracy w szkole skraca się o: 2 lata – jeżeli odbyli staż na stopień nauczyciela mianowanego w dotychczasowym wymiarze lub uzyskali przed dniem 1 września 2022 r. stopień nauczyciela mianowanego albo uzyskali stopień nauczyciela mianowanego, będąc nauczycielem urlopowanym lub zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy, po upływie 5 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego; rok – jeżeli odbyli staż na stopień nauczyciela mianowanego w wymiarze skróconym na podstawie ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, ze skróconym wymiarem stażu na stopień nauczyciela mianowanego o rok, a w przypadku jednej grupy o rok i 9 miesięcy) albo uzyskali stopień nauczyciela mianowanego, będąc nauczycielem urlopowanym lub zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy po upływie 4 lat od dnia nadania stopnia nauczyciela kontraktowego.

W ostatnim roku pracy przed złożeniem wniosku o podjęcie postępowania kwalifikacyjnego każdy z tych nauczycieli zobowiązany jest przez ustawodawcę do zgłoszenia się do dyrektora szkoły z wnioskiem o dokonanie oceny pracy. Uzyskanie co najmniej bardzo dobrej oceny pracy jest jednym z warunków nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego. Ocena dokonywana jest zgodnie rozporządzeniem w sprawie oceny pracy nauczycieli, które przewiduje dokonywanie tej oceny według szczegółowych kryteriów. Ocena pracy na wniosek nauczyciela ubiegającego się o stopień nauczyciela dyplomowanego dokonywana jest za okres ostatnich 3 lat pracy przed dokonaniem tej oceny

(Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2022, poz. 1914).

Zakres wymagań dotyczących realizowania zadań lub podejmowania działań na rzecz oświaty oraz ich efektów, których spełnianie jest sprawdzane przez komisję kwalifikacyjną w postępowaniu kwalifikacyjnym na stopień nauczyciela dyplomowanego obejmuje:

- doskonalenie warsztatu pracy, w tym w zakresie stosowania technologii informacyjnej i komunikacyjnej, oraz pogłębianie wiedzy i umiejętności w celu podnoszenia jakości pracy szkoły;
- umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, w tym przez prowadzenie: zajęć otwartych, w szczególności dla nauczycieli odbywających przygotowanie do zawodu lub zajęć w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego lub innych zajęć dla nauczycieli;
- umiejętność wykorzystywania w pracy metod aktywizujących ucznia oraz narzędzi multimedialnych i informatycznych sprzyjających procesowi uczenia się;
- realizowanie co najmniej jednego z następujących zadań:
  a) wykonywanie zadań mentora, opiekuna praktyk pedagogicznych,
  b) społecznego kuratora sądowego,
  c) egzaminatora okręgowej komisji egzaminacyjnej,
  d) rzeczoznawcy do spraw podręczników,
  e) konsultanta Centrum Edukacji Artystycznej,
  f) wolontariusza wykonującego świadczenia na rzecz stowarzyszenia lub innej organizacji, których celem statutowym jest działalność wychowawcza albo rozszerzanie i wzbogacanie form działalności dydaktycznej, wychowawczej, opiekuńczej i innowacyjnej szkoły,
  g) instruktora harcerstwa lub innych zadań służących podniesieniu jakości pracy szkoły lub wykonywanych na rzecz dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lub zagrożonych wykluczeniem społecznym,
  h) opracowanie i wdrożenie innowacji lub działań dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych lub innych związanych z oświatą, w tym podejmowanie działań w ramach realizowanego w szkole eksperymentu pedagogicznego,
  i) opracowanie podręcznika lub autorskiej pracy z zakresu oświaty lub rozwoju dziecka opublikowanej w czasopiśmie branżowym lub w formie innej zwartej publikacji,
  j) prowadzenie cyklicznych zajęć szkoleniowych dla nauczycieli lub rodziców uczniów, o ile nie należą one do obowiązków nauczyciela, w tym z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość,
  k) przeprowadzanie i analizowanie badań naukowych z zakresu oświaty, w szczególności związanych ze specyfiką i potrzebami szkoły, oraz wykorzystywanie wyników tych badań do podnoszenia jakości pracy szkoły (Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2022 poz. 1914).

Szkoły, która zgodnie ze swoją misją, zajmuje się „przygotowaniem człowieka już w okresie edukacji szkolnej do życia w zmieniającym się środowisku. Wymaga to wyposażenia go w uniwersalne i zarazem elastyczne kompetencje cywilizacyjne, takie jak: zdolność do przyjmowania nowości, do innowacyjności, otwartość" (Skrzydło, 2009). Zauważyć można, że osiągniecia zawodowe nauczycieli starających się o stopień nauczyciela dyplomowanego plasują się w obszarach: dydaktyczno-metodycznym, opiekuńczo-wychowawczym, zarządzania i organizacji, nadzoru i efektów kształcenia (dwa ostatnie dają szczególne możliwości tylko tej grupie awansujących pedagogów. Mogą być one realizowane poza macierzystym miejscem zatrudnienia). Jest to bardzo istotne dla osób, które osiągnęły stopień nauczyciela dyplomowanego. Beata Jeziorska słusznie zauważa, że „kadra o dużym stażu pracy, w której przeważają nauczyciele dyplomowani, pozbawiona jest szerokich perspektyw dalszego rozwoju zawodowego. Tylko jednostki z największym potencjałem poszukają nowych wyzwań. Wcześniej czy później taka grupa ulegnie stagnacji. Jeśli nauczyciel nie odnajdzie w sobie pasji nauczania, istnieje realne zagrożenie wypalenia zawodowego" (Jeziorska, 2016).

Zgodnie z Art. 9i. nauczycielowi dyplomowanemu, posiadającemu co najmniej dwudziestoletni staż pracy w zawodzie, w tym co najmniej dziesięcioletni czas pracy jako nauczyciel dyplomowany, oraz znaczący i uznany dorobek zawodowy, na wniosek Kapituły do Spraw Profesorów Oświaty może być nadany przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania tytuł honorowy profesora oświaty (Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022, poz. 1730).

Zakończenie

„Nauczyciel staje się nauczycielem wykonując swój zawód" – podkreśla Robert Kwaśnica (1994, 44). Metamorfozy zachodzące w zakresie ról, zadań i powinności w zawodzie nauczycielskim, kształtują nie tylko nowy wizerunek nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, ale też stanowią źródło ustawicznej modyfikacji obrazu profesjonalizmu zawodowego. Jak słusznie zauważa Ryszard Skawiński, „podstawą sukcesu w tym bardzo złożonym, trudnym do zalgorytmizowania zawodzie jest stały rozwój, opierający się na dokształcaniu i doskonaleniu, ale przede wszystkim na pracy nauczyciela nad sobą" (2020, 22).

Powszechnie wiadomo, że rozwój zawodowy przynosi wiele korzyści. Oprócz podstawowego argumentu dotyczącego wzrostu pensji nauczyciele zyskują nowe kwalifikacje, doświadczenia zawodowe, wzrost poczucia własnej wartości, umiejętność opisywania swoich działań, dzielenia się swoją wiedzą z innymi, stają się kreatorami otaczającej rzeczywistości. Co za tym idzie, szkoła, w której pracują, zyskuje pełnowartościowych pracowników, którzy zgodnie z misją i wizją placówki realizują jej priorytetowe zadania. Kazimierz Ostrowski zauważa, że „wdrażanie systemu awansu zawodowego nauczycieli urzeczywistnia pożądane postawy działania pedagogicznego. W wyniku procedury

awansu możliwy jest postęp i zmiana zarówno w teorii, jak i w praktyce edukacyjnej. Zwiększa się także szansa na samopoznanie i samodoskonalenie nauczyciela-wychowawcy. Ponadto jasność własnych celów, dogłębna znajomość warunków i możliwości ich realizacji oraz rzetelna wiedza zawodowa, w połączeniu z refleksją w działaniu, sprzyjać powinny równoczesnemu rozwojowi wszystkich uczestników sytuacji edukacyjnych (Ostrowski 2008).

Przyznać należy rację Beacie Jeziorskiej, która podkreśla, że „by kariera zawodowa była ciągiem satysfakcjonujących doświadczeń, a nie serią porażek i niespodziewanych problemów, należy ją dokładnie zaplanować i jak najdłużej rozwijać. We współczesnym świecie, w którym większość życia człowiek spędza w pracy, rozwój zawodowy nie może być splotem przypadkowych okoliczności" (Jeziorska, 2016).

Sformalizowany system awansu zawodowego może niejako wspierać uczących na pierwszym etapie edukacji w wysiłku stawania się nauczycielami o mistrzowskim statusie zawodowym. Przechodząc przez kolejne etapy, poziomy, fazy, stadia, zdobywając kolejne stopnie, trzeba mieć świadomość, że rozwój zawodowy nauczyciela nie odbywa się samoczynnie. Przyznać należy rację Robertowi Kwaśnicy, który zwraca uwagę, że na każdym z etapów rozwój zawodowy może ulec zahamowaniu (Kwaśnica 1994,30). Rozwój zawodowy, zauważa autor, „zależy od własnego wysiłku włożonego w rozumienie i zmienianie siebie". „Gdyby nie procedura awansu zawodowego, pewnie niewielu nauczycieli zdecydowałoby się na tak intensywny rozwój zawodowy" – dodaje Katarzyna Gajkowska (2005). Czy obowiązujący obecnie system awansu zawodowego zafunkcjonuje na miarę oczekiwań w nim pokładanych? Czy ograniczenie liczby stopni i wydłużenie czasu stażu miedzy nimi, faktycznie przyczyni się do podniesienia jakości pracy nauczycieli? Trudno w tej w tej chwili odpowiedzieć, w tym celu potrzebne są rzetelne badania na temat systemu awansu zawodowego o charakterze ogólnopolskim, do których punktem wyjścia może być niniejszy artykuł.

Bibliografia:

Czarnecki, Kazimierz.1998. *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Day, Christopher. 2004. *Rozwój zawodowy nauczyciela*. Gdańsk: GWP.

Doroszewski, Witold. 1965. *Słownik poprawnej polszczyzny.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Dróżka, Wanda. 2014. Kształcenie i rozwój zawodowy nauczyciela w przestrzeni organizacji uczącej się. *Edukacja*, 4, 32–38.

Dunaj, Bogusław. 1996. *Słownik współczesnego języka polskiego*. Warszawa: Wydawnictwo Wilga.

Gajkowska, Katarzyna. 2005. *Awans zawodowy nauczyciela*, [dostęp: 09.07.2022].

www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/15450/Awans_zawodowy_nauczyciela_-_darmowy.pdf.

Jakubowicz-Bryx, Anna i Monika Kwiecińska. (2022). *Nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej. Perspektywa mistrzostwa*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.

Jaworski, Leszek.2022. *Nowelizacja Karty nauczyciela. Stopnie kariery zawodowej nauczycieli po nowemu* [opis zmian]. [dostęp: 09.07.2022], https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/8524337,zmiany-dla-nauczycieli-nowelizacja-karty-nauczyciela-wynagrodzenia.html.

Jeziorska, Beata. 2016. *Awans zawodowy nauczycieli – szansą rozwoju czy prostą* drogą do wypalenia zawodowego. [dostęp: 10.04.2023]. https://edurada.pl/artykuly/awans-zawodowy-nauczycieli-szans-rozwoju-czy-prost-drog-do-wypalenia-zawodowego/.

Kwaśnica, Robert.1993. Rozumienie dokształcania. W: *Pytanie o nauczyciela*, red. Robert Kwaśnica (red.), 81–102. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

Kwaśnica Robert. 1994. *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*, Wrocław: Wrocławska Oficyna Nauczycielska.

Najważniejsze zmiany dotyczące awansu zawodowego i zatrudniania nauczycieli. [dostęp: 09.07.2022]. https://krakow.tvp.pl/62106089/najwazniejsze-zmiany-dotyczace-awansu-zawodowego-i-zatrudniania-nauczycieli.

Kwiatkowska, Henryka. 2005. *Tożsamość nauczycieli. Między anomią a autonomią.* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Kwiatkowska, Henryka. 2008. *Pedeutologia.* Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

Ostrowski, Kazimierz. 2008. *Awans zawodowy w opinii nauczycieli szkół bydgoskich – uwarunkowania pedeutologiczne.*

[dostęp: 09.07.2022]. https://repozytorium.amu.edu.pl/bitstream/10593/3065/1/ostrowski.pdf.

Plewka, Czesław. 2016. *Człowiek w całożyciowym rozwoju zawodowym. Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*. Kalisz: Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.

Plewka, Czesław. 2009. *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Plewka, Czesław. 2015. *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*. Koszalin: Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.

Plewka, Czesław. 2016. *Człowiek w całożyciowym rozwoju zawodowym. Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*. Kalisz: Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.

Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli , Dz.U. 2000, poz. 825.

Rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie oceny pracy nauczycieli, Dz.U. 2022, poz. 1822.

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 września 2022 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz.U. 2022, poz. 1914.

Rutkowiak, Joanna. 1982. *Rozwój zawodowy nauczyciela a szkoła.* Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

Salamucha, Aleksandra. 2000–2001. Pojęcie rozwoju człowieka w pedagogice, *Rocznik Nauk Społecznych*. t.28–29, z. 2, 159–166.

Skrzydło, Mirosław. (2009). *Edukacja w społeczeństwie opartym na wiedzy w kontekście rozwoju osobowości ucznia*. [dostęp: 10.04.2023],

https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/29/id/632

Sutherland, Janathan, Canwell, Diane. (2007). *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi – najważniejsze teorie, pojęcia, postacie,* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

Skawiński, Ryszard. 2020. Awans zawodowy nauczycieli a rozwój zawodowy nauczycieli, *Civitas et Lex,* 4 (28), s. 7–27.

Szempruch Jolanta. 2009. Kompetencje a rozwój zawodowy nauczyciela. W: *Adpatacja zawodowa nauczycieli*. red. Jolanta Szempruch, Marietta Blachnik-Gęsiarz. Częstochowa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Lingwistycznej.

Szempruch, Jolanta. 2012. *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Szempruch, Jolanta. 2013. *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

Szempruch, Jolanta. 2022. Problemy kształcenia i doskonalenie nauczycieli w Polsce – w kierunku profesjonalizacji zawodu, *Studia BAS* 2 (70), s. 27–47.

Terakowska, Dorota. 1999. *Tam, gdzie spadają anioły*, Kraków: Wydawnictwo Znak.

Ustawa z dnia 18 lutego 2000 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2000, poz. 239.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2019 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz.U.2019 poz.1287.

Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o zmianie ustawy Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022, poz. 1730.

Uzyskiwanie stopnia nauczyciela mianowanego od 1 września 2022 r. https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/wdrazanie-nowego-systemu-awansu-zawodowego-nauczycieli-w-swietle-przepisow-przejsciowych, [dostęp 09.09.2022].

Wach-Kąklewicz, Anna. 2008. Rozwój zawodowy – motywy podejmowania aktywności uczenia się, *E-mentor* 4 (26), [dostęp: 09.07.2022].

https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/26/id/577.

Wiatrowski, Zygmunt. 2009. *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*. Radom: Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji.

Więckowski, Ryszard. 2001. Ewolucja systemu doskonalenia nauczycieli w Polsce. Życie *Szkoły* 3, 135–151.

Wiłkomirska, Anna. 2011. Awans zawodowy nauczycieli – „Brzydkie kaczątko" reformy edukacji, *Studia Pedagogiczne* t. 64/2011, 159–171.

Zarządzeniu Ministra Edukacji Narodowej Nr 65 z dnia 11 grudnia 1989 r. w sprawie szczegółowych zasad i warunków oraz trybu uzyskiwania przez nauczycieli stopni specjalizacji zawodowej, Dz.U. 1989, poz.67.

Informacja o Autorce:
Ewa Musiał – dr, zainteresowania naukowe skoncentrowane wokół dydaktycznej działalności różnorodnych placówek oświatowych. Ze szczególnym zwróceniem uwagi na organizację i funkcjonowanie pierwszego etapu edukacji, a także wymiarów profesjonalizmu zawodowego nauczycieli wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej.

Kontakt:
e-mail: ewa.musial@uwr.edu.pl
Adres do korespondencji: Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, ul. Dawida 1, 50