

dr Elżbieta Mariola Jasińska

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

mgr inż. Marek Jasiński

Politechnika Poznańska
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

mgr inż. Michał Jasiński

Politechnika Wrocławska
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

Łukasz Jasiński

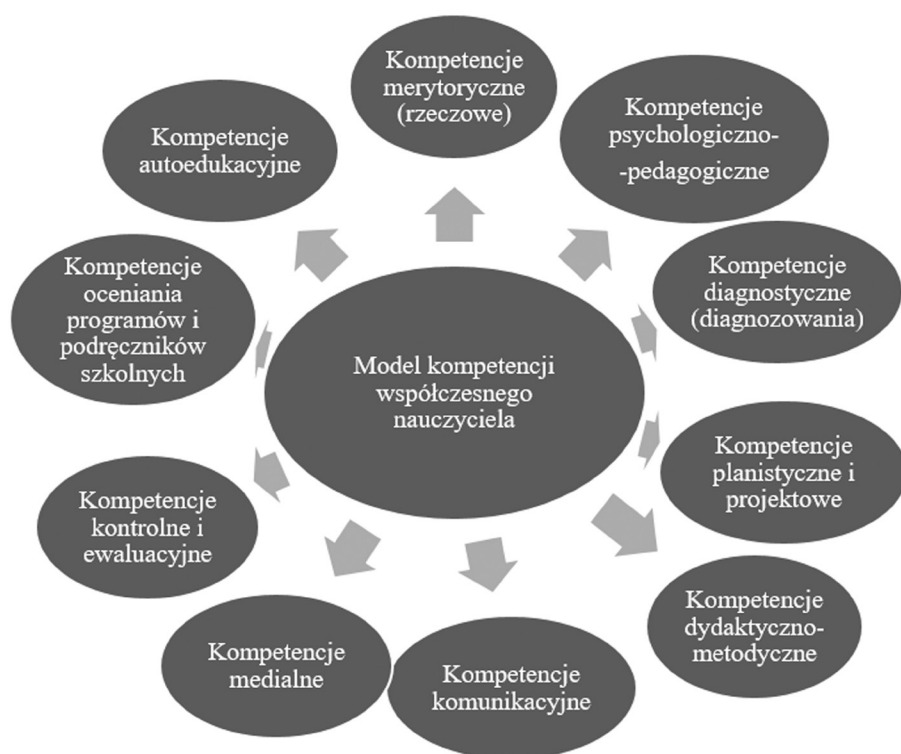
student, Politechnika Wrocławska
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

**Diagnoza stanu struktury profilu współczesnego ucznia
(klienta edukacyjnego)
jako determinant kształtowania aktualnych i przyszłych
kompetencji diagnostycznych nauczycieli**

**Wprowadzenie: uwarunkowania rozwojowe polskiego systemu
oświatowego w kształtowaniu kompetencji nauczycielskich**

Reforma systemu oświaty wprowadzona w Polsce w latach 90. XX wieku stanowiła przykład zmian w polskiej edukacji, które w sposób diametralny odwróciły podejście do rzeczywistości szkolnej (Jasińska i Jasiński, 2003). Zmiany te, obok samych zmian struktury poziomów kształcenia, zaproponowały przede wszystkim opracowanie i wdrożenie nowego charakteru procesów i sposobów oceniania wewnątrzszkolnego, a przede wszystkim oceniania zewnętrznego (Jasińska i Jasiński, 2002), (Jasińska i Jasiński, 2017). Konsekwencją wdrożonej reformy stało się ukształtowanie struktur organizacyjnych i instytucji obsługujących egzaminy zewnętrzne, m.in. CKE (Centralna Komisja Egzaminacyjna), OKE (okręgowe komisje egzaminacyjne) wraz z zestawem swoistych nowych profesji nauczycielskich (Jasińska i Jasiński, 2004) i menadżerskich w organizacjach oświatowo-edukacyjnych (np. egzaminator OKE) utworzonych na potrzeby egzaminów (zawodowych, maturalnych i na niższych poziomach kształcenia), czy profesja eksperta MENiS w sprawie realizacji ścieżki kariery zawodowej wg stopni awansów nauczycielskich, podczas których ten ekspert oceniał zadania w dorobku nauczyciela w zakresie prowadzonych diagnoz jako działań wykraczających i podejmowanych przez nauczyciela poza podstawowe obowiązki (Rozporządzenie, 2013), (Jasińska, 2000).

Te same zmiany w związku z pojawieniem się nowych, nieistniejących dotąd zadań zawodowych środowiska grupy nauczycieli, dyrektorów szkół, wizytatorów i innych stanowisk oświatowo-edukacyjnych, zdeterminowanych pilną potrzebą przemodelowania profilu kompetencji współczesnego nauczyciela, spowodowały rozszerzenie tego profilu, złożonego z czterech ogólnie istniejących komponentów i obszarów (kompetencje pedagogiczne, kompetencje dydaktyczne, kompetencje merytoryczne, kompetencje psychologiczne), o nowe kategorie (Jasińska, 2005), (Jasińska i Jasiński, 2015). Rysunek 1 prezentuje model kompetencji współczesnego nauczyciela zdeterminowany wdrożeniem reformy systemu oświaty w latach 90. XX wieku.



Rysunek 1. Model kompetencji współczesnego nauczyciela po wdrożeniu reformy systemu polskiego systemu oświaty w latach 90. XX wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Strykowski i Strykowska, 2003; Niemierko, 1999; Niemierko, 2002; Szaleniec i Szmigel, 2001.

Budowę i strukturę ówczesnych kompetencji nauczycielskich kształtowały także inne wymagania prawne, związane ze ścieżką awansu zawodowego, w myśl których pojawił się stopień awansu zawodowego: nauczyciel stażysta, mianowany, dyplomowany (profesor oświaty jako tytuł honorowy) oraz idący za tym prawodawstwem zestaw oczekiwanych i pożądaných kompetencji nauczyciela na poszczególne stopnie, które to kompetencje w trakcie awansu musiały się

ukształtować i być doskonałe. Model ten nieznacznie się zmodyfikował na skutek zmian zawartych w rozporządzeniach dotyczących awansu zawodowego i ukazywał z jednej strony dodatkowe kompetencje (np. wymóg znajomości języka obcego – w postaci kompetencji językowych – dla przyszłych nauczycieli dyplomowanych) oraz eliminował z drugiej strony wybrane dezaktualizujące się w myśl zmian w rozporządzeniu wybrane kompetencje, których status stawał się w związku z tym jako kompetencje nieobowiązkowe (np. kompetencje przejawiające się umiejętnością opracowania i opublikowania tekstów na stopień awansu nauczyciela dyplomowanego) (por. Rozporządzenie, 2013).

Rozdział 1. Uwarunkowania cywilizacyjne wyznacznikiem rozwoju i doskonalenia kompetencji nauczycielskich na potrzeby poprawy efektywności ich oddziaływań

Ze względu na odrębną płaszczyznę procesów i zjawisk transformacyjnych następujących na przełomie XX i XXI wieku nie tylko w Polsce, ale przede wszystkim na świecie, obok wspomnianej już rzeczywistości oświatowej w Polsce (która tak naprawdę stanowi komponent szerszej rzeczywistości rozwoju cywilizacyjnego i technologicznego) pojawiła się inna potrzeba kształtowania się nowych i doskonalenia w tym ujęciu kompetencji nauczycielskich. Ich ewolucja uwzględnić powinna w związku z tym szersze horyzonty (z pogranicza pozaoświatowego, w obszarze technologicznym, cybernetycznym), które modelują aktualnie współczesnego człowieka, czyli także nauczyciela, a tym bardziej ucznia, niezależnie od edukacji.

Literatura przedmiotu bardzo wnikliwie charakteryzuje i opisuje profile, zestaw cech i uwarunkowań osobowościowych ukształtowanych i determinowanych na skutek aktualnie panujących (dla poszczególnych pokoleń) warunków ekonomicznych, społecznych, środowiskowych, państwowych i/czy ustrojowych, w których funkcjonowali i żyli jako obywatele i uczestnicy oświatowego procesu kształcenia, a potem procesów pracy. Tabela 1 prezentuje zarys charakterystyki międzypokoleniowej oczekiwań uczniowskich w pokoleniu „X”, „Y”, „Z”.

Tabela 1. Charakterystyka międzypokoleniowa oczekiwań uczniowskich w pokoleniu „X”, „Y”, „Z”

ZARYS CHARAKTERYSTYKI POKOLENIA „X”
Ramy czasowe: uczniowie urodzeni w przedziale historycznym od połowy lat 60. do początkowych lat 80. XX wieku
Aktualny wiek w roku 2018: najstarszy X ma 53 lata, a najmłodszy X ma 39 lat
Nazwy właściwe wg literatury przedmiotu: <ul style="list-style-type: none"> • pokolenie PRL-u (https://www.youtube.com/watch?v=z4dMWal6MBY) • pokolenie niepewności jutra • Iłksy (X)

<p>Atrybuty, priorytety, oczekiwania</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczniowie pracujący sumiennie, z mottem „żyję, żeby pracować”. • Uczniowie efektywni, uczniowie odpowiedzialni, uczniowie z wielkim szacunkiem do nauczycieli. • Pracowitość gwarantowała tym uczniom właściwy, dobrze dojrzewający proces rozwoju i kształtowania kompetencji kluczowych. • Uczniowie z podejściem, że tylko ciężką pracą mogą do czegoś dojść, uczniowie mieli przymus bycia nie tylko pracowitymi, pomysłowymi, uczniowie, których droga rozwoju to przede wszystkim poświęcenie się pracy. • To uczniowie, którzy pracą udowadniali swoją wartość i miejsce w otaczającym świecie. • Uczniowie, którym ich praca przysłała życie, za którym gonili.
ZARYS CHARAKTERYSTYKI POKOLENIA „Y”
Ramy czasowe: uczniowie urodzeni w przedziale historycznym od 1980 do 1995 roku
Aktualny wiek w roku 2018: najstarszy „Y” ma 38 lat, a najmłodszy „Y” ma 23 lata
<p>Nazwy właściwe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • generacja „Y” • pokolenie millenium • millenials • pokolenie „JA” • pokolenie „kłapek i iPodów”
<p>Atrybuty, priorytety, oczekiwania</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczniowie z pokolenia roszczeniowego. • Uczniowie z pierwszego pokolenia, które ma łatwy dostęp do edukacji. • Uczniowie z pokolenia wychowanego w rozwiniętej gospodarce. • Uczniowie z pokolenia wychowanego w wysokich i rosnących standardach życia i konsumpcjonizmu. • Uczniowie z pokolenia myślącego globalnie. • Uczniowie wrażliwi na ochronę środowiska i prawa człowieka. • Uczniowie wrońnięci w technologię, z brakiem problemów z obsługą komputerów, telefonów, konsol. • Uczniowie z mottem „bez konta na Facebooku nie istnieje”. • Uczniowie traktujący styczność z technologią jako fakt naturalnej dla nich symbiozy. • Uczniowie z pokolenia narcystycznego. • Uczniowie z pokolenia nierozumiejącego i nieznającego barier i ograniczeń dzięki internetowi, technologii i znajomości języków obcych. • Uczniowie, którzy nawet za najmniejszy wysiłek oczekują nagrody. • Uczniowie, którzy potrafią porzucić szkołę dla innych korzyści (np. wyjazd za granicę, podjęcie pracy). • Uczniowie elastyczni, z dużą mobilnością psychologiczną. • Uczniowie, których męczy rutyna. • Uczniowie, u których obserwuje się brak powiązań emocjonalnych, którzy bez skrpułów rzucają szkołę, gdy nie spełnia ich oczekiwań. • Uczniowie, którzy mają mimo wszystko szacunek do nauczycieli, ale nie boją się krytykować tych złych. • Uczniowie, dla których pobyt w szkole to raczej przerwa od dni weekendowych. • Pokolenie, które ma łatwy dostęp do wiedzy z różnych źródeł. • Pokolenie najlepiej wykształcone i które chce się uczyć. • Pokolenie o wysokiej umiejętności współpracy. • Pokolenie, które jest bez problemów w multikulturowym środowisku pracy szkolnej. • Pokolenie w drodze do innowacyjności i otwartości.
ZARYS CHARAKTERYSTYKI POKOLENIA „Z”
Ramy czasowe: uczniowie urodzeni po 1995 roku
Aktualny wiek w roku 2018: najstarszy „Z” ma 22 lata, a najmłodszy „Z”.....
<p>Nazwy właściwe wg literatury przedmiotu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sieciaki • beneficjenci transferu • generacja C (connect – podłączony do sieci) • pokolenie Internet-generation • pokolenie „ctrl C, ctrl V”

Atrybuty, priorytety, oczekiwania

- Uczniowie, którzy oczekują dobrej i łagodnej atmosfery.
- Uczniowie z pokolenia przesiąkniętego życiem w sieci.
- Uczniowie z pokolenia jeszcze bardziej roszczeniowego i zniecierpliwionego.
- Uczniowie z pokolenia, w którym dobrobyt konsumpcyjny dał im przeświadczenie, że są panami życia.
- Uczniowie z pokolenia uzależnionego informatycznie.
- Uczniowie z pokolenia wychowanego w dobie internetu i nieznającego świata bez niego.
- Uczniowie z pokolenia wychowanego na nowoczesnych technologiach.
- Uczniowie z pokolenia nieznającego świata przed internetem.
- Uczniowie z pokolenia, dla którego nie istnieje życie bez smartfona, komputera.
- Uczniowie z pokolenia wychodzącego za karę na dwór.
- Uczniowie z pokolenia, dla którego nie istnieje życie bez dostępu do sieci.
- Uczniowie z pokolenia, które musi być ciągle online.
- Uczniowie z pokolenia, dla którego technologia to stały element ich życia, a nie tylko rozrywka.
- Uczniowie z pokolenia jeszcze bardziej przesiąkniętego życiem mediów społecznościowych.
- Uczniowie z pokolenia mającego trudności odseparowania świata wirtualnego od rzeczywistości.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeglądu literatury: Baran i Kłos, 2014; Stachowska, 2012; Hysa, 2016; Morbitzer, 2012; Smolbik-Jęczmień, 2013; Wojciechowska, 2018; Koc, 2015; Pogoda-Szydełko, 2018; Kopertyńska i Kmiołek, 2012; Żarczyńska-Dobiesz i Chomątowska, 2014; Hyla, 2016.

Wiadomo zatem, jakie z rzeczywistości szkolnej i z jakim zestawem cech aktualnie odchodzi pokolenie Iksów („X” – jako pokolenie czasów niepewnych i niewiadomych), jakie pozostaje, tj. Igreki („Y” – jako pokolenie przełomu tysiącleci, Millenialsi), lub jakie nadchodzi, tj. pokolenie Zet („Z” – jako pokolenie permanentnego bycia w trybie online i trybie oglądacza). Pokolenie „X” to Ci w wieku od 39 do 52 lat, których jako klientów edukacyjnych spotkamy jeszcze w szkołach dla dorosłych, ośrodkach doskonalenia zawodowego czy w realiach szkolnictwa wyższego. Natomiast ci sami przedstawiciele pokolenia „X” w przedziale wiekowym 39–53 lata, bardzo licznie funkcjonują (na poziomach wszystkich szkół, tj. od przedszkola do wyższych uczelni oraz w miejscach doskonalenia słuchaczy dorosłych) jako aktywni zawodowo nauczyciele i inni pracownicy oświatowo-edukacyjni. Pokolenie „Y” to ci w wieku 23–38 lat, którzy podobnie jak „X” utworzyli aktualną rzeszę uczniów ulokowanych na wyższych poziomach, ale także poza szkolnictwem przedszkolnym, podstawowym i średnim. Natomiast pokolenie „Y” jako nauczyciele aktualnie są u szczytu kariery zawodowej i pedagogicznej (poza tymi „Y” najmłodszymi, którzy są na drodze kształcenia, by być nauczycielem, lub mają doświadczenia pedagogiczne jako trenerzy, animatorzy, wychowawcy wypoczynku letniego dla dzieci i młodzieży). Pokolenie „Z” to ci w wieku 22 lat i mniej, którzy raczej kształtują się jeszcze w obrębie wszystkich poziomów kształcenia (nawet na poziomie szkolnictwa przedszkolnego). Pokolenie „Z” podobnie jak młodsza część pokolenia „Y” nie wchodzi jeszcze zasadniczo do grupy zawodowej, jaką są nauczyciele, ale wchodzi w grupy uczących się „sieciaków”, realizujących także zadania wychowawczo-opiekuńcze najczęściej w pozaszkolnych formach szkolnictwa (wychowawcy kolonijni, trenerzy, lektorzy językowi itp.). Uwzględniając te i inne uwarunkowania, należy podjąć się ostatecznie kolejnej weryfikacji modelu kompetencji współczesnego nauczyciela podobnie jak przed 20 laty (lata 90. XX wieku) i rozszerzyć go z powodu aktualnych potrzeb technologicznych, informatycznych o nowe rodzaje kompetencji i obszary, których ukształtowanie umożliwi nauczycielom poprawę efektywności ich oddziaływań nauczycielskich (Jasińska i Jasiński, 2013), (Jasińska, 2013) na każdym etapie realizacji ich zadań i powinności zawodowych. Przykładem

mogą być całkiem nowe rodzaje kompetencji¹, tj. kompetencje kontekstujące, kompetencje interdyscyplinarne, kompetencje hybrydowe, kompetencje autodiagnostyczne i samorealizacyjne. Tabela 2 prezentuje przykładowe kompetencje nauczyciela określone i sformułowane na nowo na podstawie realiów i aktualnych wymagań poziomu i stanu cywilizacyjnego świata.

Tabela 2. Przykładowe kompetencje nauczyciela określone i sformułowane na nowo na podstawie realiów i aktualnych wymagań poziomu i stanu cywilizacyjnego świata

KOMPETENCJE KONTEKSTUJĄCE NAUCZYCIELA
Atrybut relacji: nadawca oddziaływań: nauczyciel, odbiorca oddziaływań: uczeń
Opis: Kompetencja przejawiająca się umiejętnością wspierania diagnostycznych kompetencji nauczycielskich (uwzględniana innymi dyscyplinami: ekonomią, informatyką, socjologią, zarządzania (w tym różnorodnością) dla aktualności i efektywności w podejmowanych procesach diagnostycznych i ewaluacyjnych w systemie oświatowym i w rzeczywistości szkolnej. Efektem ukształtowania i rozwoju kompetencji kontekstujących u nauczyciela jest umiejętne rozpoznawanie (na podstawie m.in. najnowszych osiągnięć analiz międzypokoleniowych, tj. pokolenia „X”, „Y”, „Z”) profilu ucznia rekrutującego się z poszczególnych pokoleń oraz umiejętne implementowanie efektów tej diagnozy (przyporządkowania ucznia do poszczególnych pokoleń) przy planowaniu i realizowaniu właściwych diagnoz szkolnych oraz umiejętność dostosowania swojego modelu oddziaływań nauczycielskich do ucznia zidentyfikowanego z pokolenia „X”, „Y”, „Z” lub z pogranicza tych pokoleń (przynależności do poszczególnych zbiorów ułatwi teoria zbiorów rozmytych).
KOMPETENCJE INTERDYSCYPLINARNE NAUCZYCIELA
Atrybut relacji: nadawca oddziaływań: nauczyciel, odbiorca oddziaływań: uczeń
Opis: To umiejętność łączenia różnych nauk, dyscyplin i poruszania się w zadaniach oświatowych na pograniczu pedagogiki i innych nauk. To umiejętność wahadłowego odchylania od merytorycznych treści nauczanych przedmiotów na obszar innych dyscyplin podczas procesu kształcenia na potrzeby wspomagania i efektywności kompetencji diagnostycznych nauczycieli.
KOMPETENCJE HYBRYDOWE NAUCZYCIELA
Atrybut relacji: nadawca oddziaływań: nauczyciel, odbiorca oddziaływań: uczeń
Opis: To kompetencje przejawiające się umiejętnością łączenia wiadomości i umiejętności nauczyciela z treściami różnych dyscyplin na rzecz efektywności jego kompetencji zawodowych w kontekście transformacji gospodarczych, społecznych i szczególnym uwzględnieniem wyników tych transformacji.
KOMPETENCJE AUTODIAGNOSTYCZNE I SAMOREALIZACYJNE NAUCZYCIELA
Atrybut relacji: nadawca oddziaływań: nauczyciel, odbiorca oddziaływań: nauczyciel
Opis: To kompetencje przejawiające się umiejętnością osobistego zakwalifikowania i przyporządkowania do pokolenia „X”, „Y”, „Z” lub ich pogranicza (szczególnie gdy nauczyciel ma problem z relacjami z uczniami – tzw. konflikt pokoleń, nauczyciel „X” a uczeń „Z”). To kompetencja pożądana, przejawiająca się umiejętnością określania, z jakim dystansem odbiega jego osoba (jest bliżej lub dalej) od kategorii pokoleń „X”, „Y”, „Z” według literaturowych atrybutów i profili (z wykorzystaniem możliwości dokładniejszego określenia autoprofilu przynależności do pokolenia „X”, „Y”, „Z” na podstawie teorii zbiorów rozmytych. To umiejętność przesterowania swojego modelu oddziaływań nauczycielskich na wyłonionego reprezentanta i jego potrzeby pokoleniowe (model oddziaływań dla pokolenia „X”, model oddziaływań dla pokolenia „Y”, model oddziaływań dla pokolenia „Z”)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Jasińska i Jasiński, 2015; Drewniak, 1984.

¹ Autorska nazwa własna zdefiniowanych nowych kompetencji nauczycielskich.

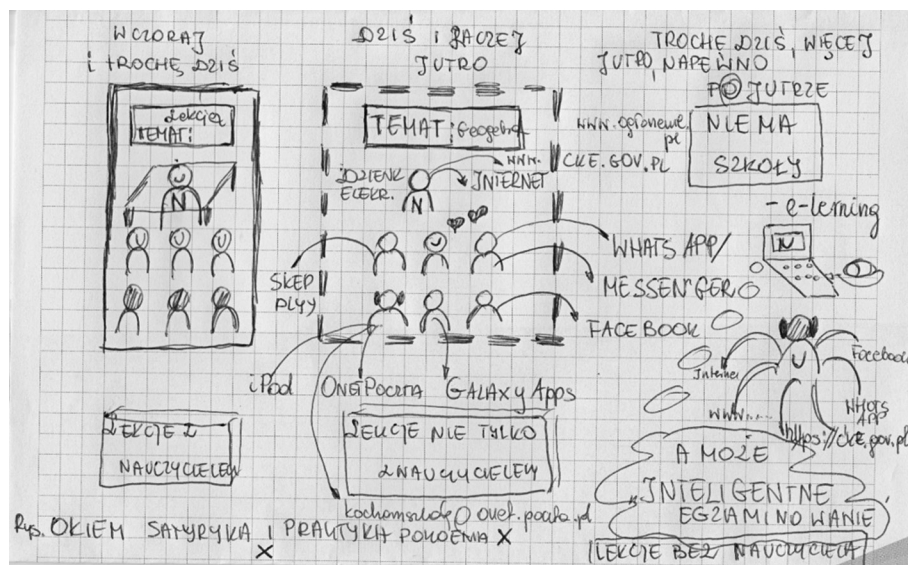
Wymienione przykłady nowych kompetencji obok tego, że stanowią po pierwsze zestaw oczekiwanych, pożądaných kompetencji ukształtowanych w modelu kompetencji współczesnego nauczyciela w pierwszych dekadach XXI wieku, to po drugie nabierają wymiaru uniwersalności i wsparcia procesu doskonalenia istniejących już kompetencji w obszarach (Strykowski i Strykowska, 2003): kompetencji merytorycznych (rzeczowych); kompetencji psychologiczno-pedagogicznych; kompetencji diagnostycznych (diagnozowania), kompetencji planistycznych i projektowych, kompetencji dydaktyczno-metodycznych, kompetencji komunikacyjnych, kompetencji medialnych, kompetencji kontrolnych i ewaluacyjnych, kompetencji oceniania programów i podręczników szkolnych, kompetencji autoedukacyjnych. Uniwersalność ta wypływa z faktu, że umiejętność dostosowania np. metod pracy z uczniem to już dotyczy nie tylko m.in. oczekiwań o specjalnych potrzebach (tego ucznia z trudnościami w uczeniu się oraz tego zdolnego), ale kwestia oczekiwań pokoleniowych „X”, „Y”, „Z”, które diametralnie zmieniają się i ewaluują z postępem technicznym i cywilizacyjnym. Dlatego nauczyciel z około 30-letnim stażem pracy zawodowej jako sam, a nie tylko jako przedstawiciel pokolenia „X” pracującego i żyjącego w sumiennym podejściu do pracy i funkcjonującego prywatnie i zawodowo według motta „żyję, aby pracować” i z takim samym nastawieniem podchodzi do wymagań wobec swoich uczniów, którzy niestety na końcu jego aktywności zawodowej ulegli międzypokoleniowym transformacjom. Nie jest to jednak problem odwiecznych różnic międzypokoleniowych, ale problem dostrzegania tych różnic przez nauczyciela w ujęciu i perspektywie rozwijającego się świata i technologii. Ten sam nauczyciel „X” musi raczej przyjąć strategię dostosowania swoich oddziaływań nauczycielskich do budowy i struktury profilu ucznia pokolenia „millenialistów” czy „sieciaków” niż podejmować bezskuteczną, a na pewno nieefektywną walkę odwrócenia trendu dostosowania „Y” i „Z” do jego zachowań i oddziaływań z poziomu pokolenia „X”, jaki sam prezentuje ze względu na dłużej staż pracy. Pożegnanie się zatem przez np. matematyka z wieloletnim stażem pracy z analogowym sposobem realizacji zadania konstrukcyjnego z wykorzystaniem do konstrukcji cyrkla i ekierki (lub przez nauczyciela przedmiotów zawodowych w pracowni elektrycznej rysowanie schematów elektrycznych za pomocą ołówka i linijki) na rzecz zastosowania cyfrowych narzędzi czy gotowych aplikacji, np. Geogebra w matematyce (lub projektowania i rysowania w Autokadzie lub innym przeznaczonym do tego celu programie komputerowym, np. Simcad, schematów dla inteligentnych instalacji elektrycznych), czy zastosowaniem jeszcze osiągnięć **neurodydaktyki** (Kulma, 2016), stosowaniem tablic interaktywnych (to już obecnie norma informatyczna w szkole). Tym bardziej, że jawi się dodatkowo już dziś nowa perspektywa cyfryzacji nie tylko w obrębie kształcenia, lecz także w obrębie diagnozowania i oceniania (wewnątrzszkolnego, a zewnętrznego szczególnie, jednak wydająca się jeszcze odległa w realiach polskiej szkoły), polegająca na tym, że być może odejdzie się od aktualnego na rzecz przyszłego charakteru przebiegu egzaminu (wszystkich egzaminów maturalnych, zawodowych, nie tylko przedmiotów informatycznych) bez udziału zespołów nadzorujących, a przebiegających z wykorzystaniem nowoczesnych komunikatorów, narzędzi informatycznych na zasadzie „inteligentnego egzaminowania”. Ponadto cyfrowe zdawanie egzaminów w przyszłości służyłoby uwolnieniu nauczycieli

dydaktyków od konieczności wchodzenia w rolę członków zespołów nadzorujących przebieg egzaminów zewnętrznych z urzędu (wyłączenie nadmiaru czynnika ludzkiego z procesu egzaminowania), bez uwzględnienia przez nadzór pedagogiczny (jak wynika z innych badań i obserwacji) wysokiego poziomu stresu, jaki zachodzi u tych nauczycieli podczas realizacji egzaminów, spowodowany tym, że „procedura pójdzie nie tak jak trzeba”, a diagnozy, które nadzorują jako członek lub przewodniczący, zostaną unieważnione, co łączy się z zestawem konsekwencji dyscyplinarnych. Takim nauczycielom trudno dostosować się do coraz wyższych wymagań kompetencyjnych w realiach współczesnej szkoły (szczególnie nauczycielom z najstarszego pokolenia, „pokolenia analogowych nauczycieli”²). Problem stresu wydaje się znikać w pokoleniu nauczycieli generacji „Y” i „Z” w przyszłości, gdy osiągną dojrzałość bycia prawdziwymi nauczycielami, a nie na razie, będąc wychowawcami itp. Niezależnie jednak od wieku i predyspozycji poziom kompetencji diagnostycznych nie chroni tych nauczycieli przed „podprogowym zdawaniem egzaminów zewnętrznych wraz ze swoimi uczniami”. Stres nauczycielski nie ma podłoża ze względu na merytorykę egzaminu, ale ze względu na organizację, **przebieg i poziom** wysokiego ryzyka być może niedopełnienia procedur będących podstawą (po egzaminie w przyszłości) do unieważnienia formalnego egzaminu przez roszczeniowe pokolenie „Y” i jeszcze bardziej w tym względzie roszczeniowe pokolenie „Z”, zarówno jako uczniów, jak i rodziców z tych pokoleń („Y”, „Z”).

Stres związany z egzaminem i jego przeprowadzeniem z urzędu nie dotyczy tych nauczycieli, którzy w ramach rozwoju osobistego dobrowolnie decydują się zostać egzaminatorami egzaminów zewnętrznych lub asystentami technicznymi obsługującymi te egzaminy. Analizując sferę korzyści finansowych nauczycieli uczestniczących w zespole nadzorującym podczas diagnoz zewnętrznych, zauważyć można, że **egzaminatorzy i asystenci nie są w stanie silnego stresu podczas egzaminu**, dodatkowo są motywowani i gratyfikowani materialnie, a zakres ich odpowiedzialności ograniczony jest do treści merytorycznych związanych z egzaminem, podczas gdy przewodniczący (członek) jest nauczycielem (w odróżnieniu od nauczycieli niepełniających funkcji egzaminatora lub technicznego), dla którego zakres motywacji i gratyfikacji finansowej nie istnieje, a jego odpowiedzialność sprowadza się do formalnej odpowiedzialności, nierzadko w sytuacji zaniedbania procedury i perspektywy odwołań. Dokonując analizy porównawczej modeli kompetencji nauczycieli ustrukturyzowanych w różnych epokach X, Y, Z przez pryzmat modeli uwarunkowań ekonomicznych i społecznych, w których kształtowały się i rozwijały pokolenia „X”, „Y”, „Z”, zauważyć można, że zmieniał się też kształt i charakter szkoły, inny był wczoraj, inny jest dziś, a jeszcze inny będzie jutro i pojutrze. Szkoła dnia wczorajszego to szkoła hermetyczna pod względem uczestniczenia w sali lekcyjnej podczas realizacji procesu kształcenia tylko nauczyciela i zespołu klasowego. Zarówno uczniowie, jak i nauczyciel nie byli w interakcji świadomościowej i mentalnej z osobami trzecimi, a ściany i drzwi w budynku szkolnym tę hermetyczność przed wyciekiem uwagi i świadomości zapewniały. Z kolei szkoła współczesna to szkoła, gdzie zmiękły granice niedopuszczalności udziału w procesie kształcenia (zamkniętego dawniej w hermetycznej sali lekcyjnej) osób trzecich. A udział tych

² Autorska nazwa własna.

osób umożliwiając smartfony, urządzenia cyfrowe, telekomunikacyjne oraz informatyczne wraz z oprogramowaniem (internet, Messenger, WhatsApp, poczta elektroniczna, Instagram, Gadu-Gadu, Facebook). W toku kształcenia obok nauczycieli i uczniów ich świadomość i mentalne procesy mogą być angażowane relacjami komunikacyjnymi czy poznawczymi z osobami spoza terenu klasy. Natomiast szkoła jutra i szkoła o dalszych horyzontach (pojutrze) to ta, która prawdopodobnie pozbawiona zostanie hermetycznych i materialnych granic fizycznych w postaci budynku szkolnego, a przestrzeń sali lekcyjnej zostanie zastąpiona pokojem domowym i ulokowana w sieci, w świecie wirtualnym (e-learning). Rysunek 2 opisuje ewolucję szkoły i jej materialny wymiar na tle transformacji ekonomicznych i społecznych zachodzących w świecie.



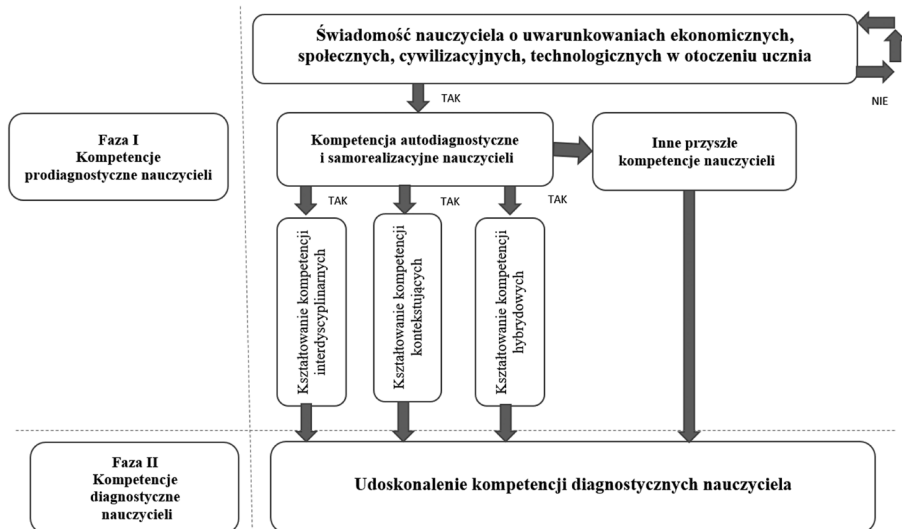
Rysunek 2. Ewolucja szkoły i jej materialny wymiar na tle transformacji ekonomicznych i społecznych zachodzących w świecie

Źródło: opracowanie własne.

Uwarunkowania rozszerzenia i pogłębienia aktualnych oraz przyszłych kompetencji diagnostycznych nauczycieli

Potrzeba uwzględnienia w efektywnym i profesjonalnym działaniu nauczycieli w pracy z uczniem, realiów płynących ze stopnia zaawansowania technologicznego otoczenia tego ucznia w szkole i poza nią czy realiów rozwojowych uczniów i nauczycieli wynikających z poziomów cyfryzacji lub innych uwarunkowań determinujących charakter ówczesnej i przyszłej szkoły, nie wystarczą, by osiągnąć poziom oczekiwanej jakości tych działań. Decydującym elementem staje się włączenie do tej efektywności i profesjonalizmu udoskonalonego procesu rozszerzania i pogłębienia aktualnych i przyszłych kompetencji diagnostycznych nauczycieli, które podobnie jak te inne stanowiące komponenty modelu kompetencji współczesnego nauczyciela muszą uwzględniać wspomniane

uwarunkowania. Pożądany stan udoskonalenia kompetencji diagnostycznych nauczycieli powinien być osiągnięty w wyniku opracowania i wdrożenia wspomnianych procesów na rzecz kształtu tych kompetencji. Proces taki powinien być uwzględniony i zrealizowany przez samego nauczyciela na własne potrzeby z jednej strony i na potrzeby interesów edukacyjnych ucznia, rodziców i szkoły z drugiej strony. Dzięki proponowanemu procesowi doskonalenia kompetencji diagnostycznych nauczycieli, w zakresie jakości diagnozy w ogóle lub diagnozy np. przebiegu uczenia się, obok konsultacyjnej roli doradców metodycznych lub konsultantów, by tę diagnozę usprawnić, nauczyciel może samodzielnie i efektywnie wpłynąć na kwalitologiczny wymiar swoich kompetencji w tym zakresie (Jasińska i Jasiński, 2015). Wyznacznikami do tworzenia takiego procesu doskonalenia powinny być m.in. nowoczesne i wymierne już uwarunkowania efektywności korzyści tego doskonalenia, poziom i stan świadomości nauczyciela w zakresie tych uwarunkowań oraz uwarunkowania hierarchiczne w realizacji kroków usprawniania i wspomagania. Ponadto proces doskonalenia i wspomaganie rozwoju kompetencji diagnostycznych nauczycieli powinien być oparty na dwóch fazach wdrożeniowych. W obrębie tych faz w fazie pierwszej nastąpi ukształtowanie „osobistego profilu kompetencji danego nauczyciela” kompetencji kontekstujących, kompetencji interdyscyplinarnych, kompetencji hybrydowych oraz kompetencji autodiagnostycznych i samorealizacyjnych, które zdeterminują efektywność doskonalonych kompetencji diagnostycznych w fazie drugiej (gdzie powtarzalność, cykliczność czynności diagnostycznych według potrzeb diagnostycznych stanowić może drogę do aktywnej i systematycznej formy poprawy i oczekiwanego poziomu udoskonalenia). Rysunek 3 prezentuje algorytm możliwości wspomaganie rozwoju i doskonalenia kompetencji diagnostycznych nauczycieli.



Rysunek 3. Algorytm możliwości wspomaganie rozwoju i doskonalenia kompetencji diagnostycznych nauczycieli

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie i wnioski

Jest zasada, że zawsze można doskonalić istniejący stan rzeczy, a w przypadku procesów, gdzie wpisany w jego specyfikę jest atrybut powtarzalności i cykliczności, podczas realizacji tych czynności szczególnie ten stan o nowej jakości można osiągnąć. Procesowe wspomaganie rozwoju i udoskonalenia kompetencji diagnostycznych w swoistej inżynierii organizacyjnej, a przede wszystkim inżynierii kompetencyjnej, staje się dzięki temu efektywnym i preferowanym działaniem nauczyciela, który w procesie tym uwzględni nie tylko uwarunkowania występujące wewnątrz rzeczywistości szkolnej, ale przede wszystkim spogląda na swojego ucznia przez pryzmat jego otoczenia pozaszkolnego, gdzie czas i postęp nie stoją w miejscu, a aktorzy tego otoczenia (rodzice i sam uczeń) ulegają silnym ewolucjom charakterologicznym i podlegają wpływowi tak samo jak inni uczestnicy współczesnego i przyszłego technologicznie rozwiniętego świata, którego realia należy uwzględnić w nauczycielskich oddziaływaniach skierowanych na ucznia podczas diagnoz szkolnych.

Bibliografia

- Baran M., Kłos M., *Pokolenie Y - prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, „Marketing i Rynek”, nr 5/2014, s. 923–929, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2014.
- Drewniak J., *Zbiory rozmyte. Podręczniki akademickie*, Skrypty Uniwersytetu Śląskiego 0239–6432 nr 347, Uniwersytet Śląski, Katowice 1984.
- Hyla A., X, Y, Z – *Alfabet zmian społecznych*, Inżynieria & Utrzymanie Ruchu Zakładów Przemysłowych, Trade Media International, listopad-grudzień 2016, Poznań.
- Hysa B., *Zarządzanie różnorodnością pokoleniową* [w:] „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej”, seria: Organizacja i Zarządzanie, z. 97 nr kol. 1964, 2016.
- Jasińska E., *Modelowanie oddziaływań menadżerskich instytucjonalnego lidera biznesu na regionalne otoczenie edukacyjne*, rozprawa doktorska, Politechnika Poznańska, 2013.
- Jasińska E., *Stopnie specjalizacji zawodowej jako forma doskonalenia zawodowego a reforma systemu oświaty* [w:] Czynniki determinujące aktywność zawodową pracowników pod red. B. Pietrulewicz, materiały VII Międzynarodowej Konferencji Naukowej „Przygotowanie i doskonalenie zawodowe pracowników”, Zielona Góra 2000.
- Jasińska E., *Kompetencje współczesnego nauczyciela jako ważny element promowanie szkoły* [w:] B. Pietrulewicz (red.), *Możliwości doskonalenia procesu kształcenia – wybrane zagadnienia*, Zielona Góra 2005.
- Jasińska E., Jasińska M., *Możliwości rozwoju i podnoszenia kompetencji zawodowych nauczycieli w dobie wymagań i wdrożeń reformy systemu oświaty w Polsce* [w:] B. Pietrulewicz, *Wybrane problemy przygotowania zawodowego pracowników i funkcjonowania zakładów pracy*, Zielona Góra 2003.
- Jasińska E., Jasiński M., *Ocenianie wewnątrzszkolne i zewnętrzne a jakość pracy szkoły w innowacji pedagogicznej wdrożonej w szkole miejskiej województwa dolnośląskiego – konkluzje* [w:] B. Niemierko, J. Brzdąk (red.), *Dwa rodzaje oceniania szkolnego, ocenianie wewnątrzszkolne i zewnętrzne a jakość pracy szkoły*, Katowice 2002.
- Jasińska E., Jasiński M., *Kompetencje nauczycieli w ocenianiu wewnątrzszkolnym uczniów, którzy nie spełniają najniższych wymagań egzaminacyjnych – twórcze systemy wsparcia* [w:] B. Niemierko, H. Szalaniec (red.), *Standardy wymagań i normy testów w diagnostyce edukacyjnej*, X Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Kraków 2004.

- Jasińska E., Jasiński M., Jasiński M.M., Jasiński Ł., Jasińska L., *Potrzeba diagnozy edukacyjnej i ewaluacji szkolnej a kształtowanie kompetencji współczesnego nauczyciela* [w:] B. Niemierko, H. Szalaniec (red.), *Zastosowania diagnozy edukacyjnej*, XXI Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Bydgoszcz 2015.
- Koc J., *Pokolenie Z na rynku pracy. Czego można się po nich spodziewać?*, <http://www.pulshr.pl/zarzadzanie/pokolenie-z-na-ryнку-pracy-czego-mozna-sie-po-nich-spodziewac,24410.html> [dostęp: 16.02.2018].
- Kopertyńska M., Kmiotek K., *Oczekiwania pracowników pokolenia Y wobec pracodawców i przełożonych – doświadczenia badawcze* [w:] *Sukces w zarządzaniu kadrami. Różnorodność w zarządzaniu kapitałem ludzkim – podejścia, metody, narzędzia. Problemy zarządczo-ekonomiczne*, M. Stor, T. Listwan (red.), prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2012 nr 349, s. 185–197.
- Kulma D., *Jak zdać maturę z matematyki na poziomie podstawowym? Najprostsza droga do osiągnięcia sukcesu w 10 dni, nie tylko dla humanistów*, Elitmat, 2016.
- Morbitzer J., *O istocie medialności młodego pokolenia*, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, Kraków 2012.
- Niemierko B., *Pomiar wyników kształcenia*, WSiP, Warszawa 1999.
- Niemierko B., *Ocenianie szkolne bez tajemnic*, WSiP, Warszawa 2002.
- Pogoda-Szydełko M.M., *Międzypokoleniowa analiza porównawcza oczekiwań pracowniczych pokoleń X, Y i Z*, praca magisterska, Uczelnia Jana Wyżykowskiego, Polkowice 2018.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 marca 2013 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz.U. 2013 poz. 393) (z wcześniejszymi wersjami).
- Szalaniec H., Szmigel M.K., *Egzaminy zewnętrzne. Podnoszenie kompetencji nauczycieli w zakresie oceniania zewnętrznego*, Zamiast Korepetycji, Kraków 2001.
- Smolbik-Jęczmień A., *Podejście do pracy i kariery zawodowej wśród przedstawicieli generacji X i Y – podobieństwa i różnice*, s. 89–97 [w:] „Nauki o Zarządzaniu” 1(14)/2013, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013.
- Stachowska S., *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2/2012, s. 33–56.
- Strykowski W., Strykowska J., Pielachowski J., *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, eMPi2, Poznań 2003.
- Wojciechowska R., *Pokolenie X, Y na rynku pracy*, <https://kariera.sgh.waw.pl/artykuly/spoleczenstwo/pokolenie-x-y-na-ryнку-pracy> [dostęp: 12.05.2018].
- Żarczyńska-Dobiesz A., Chomałowska B., *Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2014, nr 350.