

### **Aleksander Ławiński**

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze

Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

### **Krzysztof Bednarek**

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach

Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

### **Cezary Lempa**

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach

Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

## **Kompetencje diagnostyczne nauczycieli na poszczególnych etapach rozwoju zawodowego w opinii uczestników konwersatorium XXIV Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej**

Artykuł stanowi podsumowanie dyskusji przeprowadzonej podczas tematycznego konwersatorium z udziałem kilkudziesięciu ekspertów w trakcie konferencji w Katowicach w 2018 roku. W czasie konwersatorium zebrano opinie uczestników na temat możliwości profilowania kompetencji diagnostycznych nauczycieli w zależności od etapu rozwoju zawodowego, na którym się znajdują.

### **I. Model badawczy**

W celu usystematyzowania dyskusji moderatorzy wykorzystali model Przywództwa Sytuacyjnego SLII K. Blancharda<sup>1</sup>. Model zakłada, że **rozwój zawodowy pracowników odbywa się zazwyczaj w czterech etapach**: od Entuzjastycznego Debiutanta przez etapy Rozczarowanego Adepta i Ostrożnego Praktyka po etap Samodzielnego Eksperta (rys. 1).

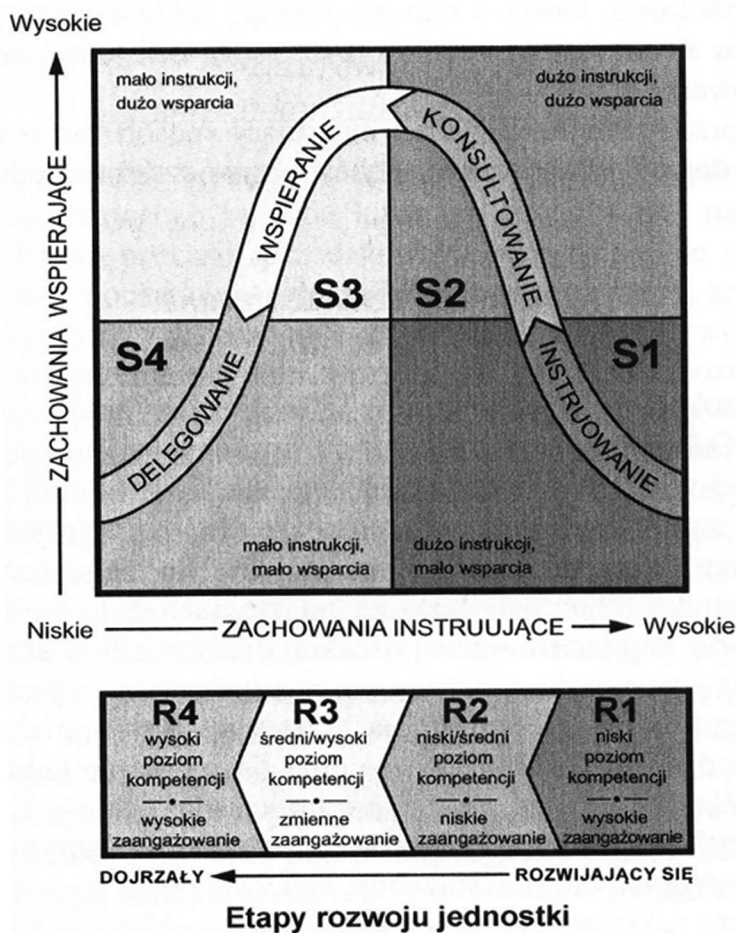
### **II. Założenia badania opinii ekspertów**

Rozwój kompetencji diagnostycznych nauczycieli wymaga od dyrektorów szkół/placówek oraz pracowników instytucji systemu wspomaganie zastosowania odpowiednio dobranych metod i form wspomaganie nauczycieli w ich rozwoju zawodowym. Stosując w badaniu opinii teoretyczny model K. Blancharda, poczyniono założenie, że potrzeby rozwojowe nauczyciela na poszczególnych etapach rozwoju zawodowego są odmienne i specyficzne dla etapu, na którym znajduje się nauczyciel.

---

<sup>1</sup> K. Blanchard, *Przywództwo wyższego stopnia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 93–106.

W praktyce większość nauczycieli i dyrektorów ma trudności z odpowiednim zdiagnozowaniem własnych potrzeb rozwojowych oraz podjęciem właściwych działań. Odpowiednie zdefiniowanie oczekiwanych poziomów kompetencji diagnostycznych nauczycieli może okazać się użyteczne w projektowaniu działań sprzyjających ich rozwojowi w skali poszczególnych szkół/placówek oraz w skali ustawicznie reformowanego systemu edukacji.



Rysunek 1. Model Przywództwa Sytuacyjnego SLII K. Blancharda

### III. Przebieg badania opinii ekspertów

W rozwinięciu dyskusji moderatorzy zadali zamieszczone poniżej pytania kluczowe.

- Które kompetencje diagnostyczne są najbardziej przydatne dla nauczycieli na poszczególnych etapach rozwoju zawodowego?
- W jaki sposób opisać poziomy kompetencji diagnostycznych nauczycieli?

- Co świadczy o tym, że nauczyciel osiągnął dany poziom kompetencji diagnostycznych?
- Jakie działania wspomagające nauczycieli może podjąć dyrektor szkoły w zależności od zdiagnozowanego poziomu kompetencji diagnostycznych i etapu rozwoju zawodowego nauczycieli?
- Jakie działania mogą podjąć instytucje systemu wspomagania na rzecz podnoszenia poziomu kompetencji diagnostycznych nauczycieli i dyrektorów?

W celu podsumowania dyskusji poproszono uczestników konwersatorium o sformułowanie na piśmie rekomendacji w formie wypełnionej indywidualnie bądź zespołowo tabeli stanowiącej **Załącznik 1**.

Zebrano 10 arkuszy zawierających propozycje sformułowane przez obecnych na konwersatorium ekspertów. Wyniki zestawiono w zamieszczonych tabelach (rys. 2–5) w ujęciu kolejnych etapów rozwoju zawodowego nauczycieli zgodnie z przyjętym modelem badań. W tabeli oznaczono \* propozycje sformułowane przez Patrona Naukowego PTDE Pana Profesora Bolesława Niemierkę.

#### IV. Wyniki badania opinii ekspertów

ETAP I. ENTUZJASTYCZNY DEBIUTANT	
DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – INSTRUOWANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• o samokształceniu</li> <li>• psychologia różnic indywidualnych</li> <li>• wiedza o inteligencji i osobowości</li> <li>• koncentracja na wybranych problemach</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stosowanie gotowych testów</li> <li>• konsekwentne pogłębianie wybranych tematów*</li> <li>• umiejętność pracy z ludźmi o <b>różnej osobowości i inteligencji</b></li> <li>• wykorzystania arkuszy kalkulacyjnych</li> </ul> <p><b>Postawy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• świadomość różnic indywidualnych</li> <li>• uważność*</li> <li>• regulacja emocji*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• podstawowe szkolenia</li> <li>• szkolenia metodyczne</li> <li>• szkolenia merytoryczne</li> <li>• obserwacje</li> <li>• konsultacje</li> <li>• autoewaluacja</li> <li>• wskazanie przykładów dobrej praktyki</li> <li>• grupy tematyczne samokształcenia*</li> <li>• prezentacje prac grupowych*</li> <li>• <b>ćwiczenia w zakresie autoprezentacji*</b></li> <li>• doskonalenie w zakresie podstaw diagnozowania osobowości i inteligencji, psychologii różnic indywidualnych</li> <li>• zachęcanie do działania i motywowanie</li> <li>• kursy i szkolenia publikowane w internecie</li> <li>• dostarczanie materiałów szkoleniowych</li> <li>• szkolenia w małych grupach</li> <li>• angażowanie w realizację zadań</li> <li>• zachęcanie do działania i motywowanie</li> <li>• umieszczenie pracy debiutanta w bazie naukowej</li> <li>• studia doktoranckie</li> <li>• nadanie „małej autonomii”</li> <li>• praca z kompetentnym mentorem</li> <li>• docenienie zaangażowania, świeżości poglądów i energii</li> <li>• okazanie szacunku dla wkładu pracy</li> </ul>

Rysunek 2. Etap I

ETAP II. ROZCZAROWANY ADEPT	
DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – KONSULTOWANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• samowiedza*</li> <li>• wiedza psychometryczna (podstawy, rzetelność, trafność)</li> <li>• <b>świadomość możliwości</b> poniesienia porażki i odniesienia sukcesu</li> <li>• o świadomym rozwoju</li> <li>• znajomość prac z zakresu diagnostyki edukacyjnej</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modyfikacja gotowych testów diagnostycznych i ich ocenianie</li> <li>• korzystanie z dobrych wzorów*</li> <li>• sprawdzenia, czy metoda jest trafna i rzetelna</li> <li>• z zakresu diagnostyki edukacyjnej</li> </ul> <p><b>Postawy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• konsekwencja</li> <li>• nastawienie na rozwój</li> <li>• wytrwałość</li> <li>• otwarcie społeczne*</li> <li>• <b>świadomość, że trzeba wykorzystywać zweryfikowane narzędzia</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• studia i szkolenia specjalistyczne</li> <li>• kursy doskonalące i nadające kwalifikacje</li> <li>• konsultacje</li> <li>• szkolenia celowane</li> <li>• autoewaluacja</li> <li>• motywowanie zewnętrzne</li> <li>• rozwijanie motywacji wewnętrznej</li> <li>• praca w zespołach tematycznych</li> <li>• doskonalenie w zakresie podstaw psychometrii i podstaw statystyki</li> <li>• ewaluacja własnej pracy</li> <li>• udział w kursach i szkoleniach z zakresu diagnostyki edukacyjnej</li> <li>• uświadomienie i pokazanie możliwości zmiany</li> <li>• wspieranie działań nauczyciela</li> <li>• egzekwowanie i docenianie pracy</li> <li>• pokazanie możliwości rozwoju</li> <li>• konsultacje z ekspertami</li> <li>• uczestnictwo w badaniach naukowych jako asystent</li> <li>• szkolenia grupowe</li> </ul>

Rysunek 3. Etap II

ETAP III. KOMPETENTNY, LECZ OSTROŻNY PRAKTYK	
DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – WSPIERANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• o motywacji</li> <li>• o regulacji emocji</li> <li>• o tym, jak zapobiegać wypaleniu</li> <li>• pogłębienie wiedzy</li> <li>• o samokształceniu</li> <li>• aktualizowanie wiedzy</li> <li>• weryfikowanie wiedzy</li> <li>• przedmiotowa aktualizacja*</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• monitorowanie</li> <li>• wdrażanie nowych metod i zmian</li> <li>• ewaluacja</li> <li>• konstruowanie testów diagnostycznych</li> <li>• stosowanie różnych metod oceniania</li> <li>• dydaktyczne*</li> <li>• komunikacyjne*</li> <li>• samomotywowanie</li> <li>• regulowanie emocji</li> <li>• tworzenie relacji międzyludzkich</li> </ul> <p><b>Postawy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• samokształcenie</li> <li>• dzielenie się własnym doświadczeniem</li> <li>• <b>świadomość dbania o higienę psychiczną</b></li> <li>• zaangażowanie</li> <li>• pragnienie wykazania swoich wysokich kompetencji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szkolenia</li> <li>• kursy i szkolenia zewnętrzne</li> <li>• dyskusja</li> <li>• współpraca</li> <li>• konsultacje</li> <li>• praca w grupach zadaniowych/badawczych</li> <li>• udział w badaniach naukowych</li> <li>• zachęcanie do samodzielnych badań</li> <li>• dodawanie odwagi</li> <li>• prezentacja warsztatu pracy</li> <li>• praca w zespołach doradczych/metodycznych</li> <li>• rola lidera spaceru edukacyjnego</li> <li>• prowadzenie obserwacji koleżeńskich</li> <li>• podejmowanie zadań we wspólnych projektach</li> <li>• studia podyplomowe</li> <li>• stały kontakt z uczelnią*</li> <li>• wymiana doświadczeń typu spacer edukacyjny*</li> <li>• współdziałanie z pedagogiem szkolnym*</li> <li>• umieszczenie w internecie pokazy slajdów z konferencji PTDE i studiów podyplomowych</li> <li>• motywowanie i docenianie nauczycieli w różny sposób</li> </ul>

Rysunek 4. Etap III

ETAP IV. SAMODZIELNY EKSPERT	
DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – DELEGOWANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
<p><b>Wiedza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>wiedza ekspercka</li> <li>wysoki poziom wiedzy przedmiotowej psychologicznej i diagnostycznej</li> <li>znajomość europejskich i polskich trendów oświatowych</li> <li>wiedza o samoakceptacji</li> <li>dalsza specjalizacja naukowa*</li> </ul> <p><b>Umiejętności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tworzenie/konstruowanie <b>różnorodnych własnych testów diagnostycznych</b> „zgodnych z pomiarem”</li> <li>refleksja</li> <li>planowanie <b>własnego rozwoju</b> i oceny swoich mocnych i słabych stron</li> <li>planowanie rozwoju szkoły</li> <li>planowanie pracy własnej i innych</li> <li>zdolność analizy pracy zespołów badawczych</li> <li>praca w zespole naukowym*</li> <li>ocenie swoich mocnych stron i akceptowanie <b>własnych słabości</b></li> <li>rozstrzyganie problemów</li> <li>praca w zespole</li> </ul> <p><b>Postawy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>otwartość na doskonalenie i własny rozwój</li> <li>odwaga formułowania celów na przyszłość</li> <li>gotowość samokształcenia</li> <li>popularyzacja doświadczeń*</li> <li><b>świadomość potrzeby mentoringu, coachingu</b>, aby ulepszać się w wybranych obszarach</li> <li>mediacyjne</li> <li>negocjacyjne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wymiana doświadczeń</li> <li>praca w zespołach eksperckich/badawczych</li> <li>udział w kursach diagnostyki edukacyjnej</li> <li>praca w charakterze trenera</li> <li>udział w prowadzeniu ewaluacji</li> <li>szkolenia specjalistyczne</li> <li>studia podyplomowe</li> <li>udział w konferencjach naukowych</li> <li>udział w sieciach wspomagania</li> <li>przyjmowanie nie tylko swojego zdania, ale też innych</li> <li>prowadzenie samodzielnych badań</li> <li>odwaga</li> <li>lekcje koleżeńskie</li> <li>praca w grupach i zespołach konsultacyjnych ekspertów</li> <li>wykonywanie samodzielnych zadań innych</li> <li>ocenie zadań</li> <li>opracowanie i upowszechnianie publikacji</li> <li>prezentowanie swoich działań</li> <li>członkostwo w towarzystwach naukowych*</li> <li>publikacje popularnonaukowe*</li> <li>uspołecznienie w branży*</li> <li>udział w konferencjach międzynarodowych*</li> <li>wsparcie mentora, coacha w celu pogłębienia wybranych obszarów</li> <li>rola mentora lub coacha</li> <li>rola eksperta w zespołach ewaluacyjnych</li> </ul>

Rysunek 5. Etap IV

## Wnioski

- Wykorzystany w badaniu opinii ekspertów model Przywództwa Sytuacyjnego SLII K. Blancharda okazał się przydatny w prowadzeniu dyskusji, konwersatoriów, warsztatów i seminariów poświęconych konstruowaniu profili kompetencyjnych nauczycieli.
- Uzyskane w badaniu wyniki stanowią niezbyt liczny zbiór opinii ekspertów, uczestników konwersatorium. Mogą być jednak praktycznie wykorzystane w planowaniu dalszych badań na ten temat. Mogą też ułatwić dyrektorom i pracownikom systemów wspomaganie szkół oraz kształcenia i doskonalenia nauczycieli planowanie działań rozwojowych adekwatnych do indywidualnie zdiagnozowanych potrzeb poszczególnych nauczycieli, szkół i placówek.
- Przeprowadzone dyskusja i badanie wykazały, że model Przywództwa Sytuacyjnego SLII K. Blancharda może być użyteczny w pracach nad założeniami modyfikacji systemu edukacji np. w obszarach: kształcenie

i doskonalenie nauczycieli, wspomaganie szkół, rola dyrektorów i przywództwa edukacyjnego, rola nadzoru pedagogicznego, struktura awansu zawodowego, rozwój metodyk przedmiotowych.

Moderatorzy konwersatorium składają serdeczne podziękowania wszystkim uczestnikom dyskusji za wkład wniesiony w zaprezentowane rezultaty spotkania.

## Załącznik

### MODEL WSPOMAGANIA ROZWOJU KOMPETENCJI DIAGNOSTYCZNYCH NAUCZYCIELI NA POSZCZEGÓLNYCH ETAPACH ROZWOJU ZAWODOWEGO

Na podstawie: K. Blanchard, *Przywództwo wyższego stopnia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 93–106.

W celu trafnego zdefiniowania potrzeb nauczycieli w rozwoju kompetencji diagnostycznych prosimy o uzupełnienie tabeli, odpowiednio do etapu rozwoju zawodowego, na którym się znajdują.

KOMPETENTNY, LECZ OSTROŻNY PRAKTYK DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – WSPIERANIE		ROZCZAROWANY ADEPT DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – KONSULTOWANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE	POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
Wiedza:		Wiedza:	
Umiejętności:		Umiejętności:	
Postawy:		Postawy:	
SAMODZIELNY EKSPERT DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – DELEGOWANIE		ENTUZJASTYCZNY DEBIUTANT DOMINUJĄCE DZIAŁANIA – INSTRUOWANIE	
POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE	POTRZEBY ROZWOJOWE	DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE
Wiedza:		Wiedza:	
Umiejętności:		Umiejętności:	
Postawy:		Postawy:	

**Autor/Autorka propozycji (imię i nazwisko):** .....

**Kontakt: (np. adres e-mail):** .....