

dr Elżbieta Mariola Jasińska (ORCID: 0000-0003-2433-3873)

Wyższa Szkoła Handlowa we Wrocławiu
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

dr inż. Marek Jasiński (ORCID: 0000-0001-8648-8219)

Stowarzyszenie Polskich Energetyków
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

dr inż. Michał Jasiński (ORCID: 0000-0002-0983-2562)

Politechnika Wrocławska
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

inż. Łukasz Jasiński (ORCID: 0000-0002-5915-0076)

student, Politechnika Wrocławska
Polskie Towarzystwo Diagnostyki Edukacyjnej

Motywowanie uczniów i nauczycieli – wybrane doświadczenia

Streszczenie

Intensywność rozwoju technologii informacyjnych stwarza użytkownikom możliwość samodzielnego i twórczego podejmowania różnych działań, których efektem może być powstawanie oryginalnych rozwiązań. Technologie te umożliwiają wzmocnienie motywacji zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Literatura przedmiotu szeroko opisuje zarówno samo pojęcie motywacji, jak i problematykę związaną z jej systemami. Rozstrzygnięcia terminologiczne tego pojęcia w literaturze najczęściej odnoszą się do różnych branż, organizacji (ich zasobów ludzkich), a rzadko można napotkać takie, które byłyby poświęcone organizacjom edukacyjnym. W artykule omówiono przykładowe arkusze wykorzystywane do ustalania tzw. dodatku motywacyjnego dla nauczyciela oraz podjęto próbę oceny istniejącego systemu egzaminowania pod kątem motywowania do pracy zarówno ucznia, jak i nauczyciela. Szczególną uwagę autorzy zwracają na wykorzystanie technologii informatycznej, która może wspierać sprawnie funkcjonujący system motywujący uczniów oraz nauczycieli w rejestracji wielu przejawów aktywności młodzieży, ale równocześnie niesie za sobą możliwości wykorzystania jej niezgodnie z oczekiwaniami nauczycieli.

Technologie informatyczne i ich wpływ na motywacje poznawcze ucznia i nauczyciela

Intensywny rozwój narzędzi i produktów informatycznych w najbliższym otoczeniu człowieka umożliwia i zarazem wymusza na nim silny rozwój „motywacji technologicznej”, tzn. konieczności i potrzeby nauki korzystania z nich

w życiu codziennym. Narzędzia i produkty informatyczne przeznaczone dla indywidualnych odbiorców wykorzystywane są najczęściej do typowych zastosowań. Jednakże ich możliwości (np. smartfonu – inteligentnego telefonu) dają również sposobność m.in. do tworzenia filmów, fotografowania obiektów, nagrywania odgłosów przyrody i techniki. Mogą one stanowić podwaliny innych zastosowań niż codzienne, czyli tych na swój sposób twórczych, artystycznych. Te same urządzenia i produkty informatyczne zmieniły również charakter dalszego otoczenia człowieka, np. mediów, gdzie przeciętny użytkownik, uczestnicząc w ważnym, niezwykłym wydarzeniu może w jednej chwili sam komponować materiał informacyjny i przesyłać go do dowolnej stacji telewizyjnej lub radiowej jako materiał autorski naoczego świadka. Można powiedzieć, że z epoki społeczeństwa informatycznego małymi krokami zbliżamy się do społeczeństwa „twórczego”, gdzie technologie informatyczne intensyfikują wydajność nie tylko tę produkcyjną związaną z przemysłem, ale również tę edukacyjną, powiązaną z nauką, środowiskiem naukowym, nauczycielami i uczniami. Intensyfikacja technologiczna wymusza w edukacji wspomnianą motywacją technologiczną¹, która odegra jeszcze ważniejszą rolę w przyszłości. Aktualnie stanowi ona ważny element egzystencji ludzkiej w ogóle (wszyscy muszą nauczyć się obsługi telefonów, bankomatów, urządzeń elektronicznych, parkomatów, bankowości elektronicznej itp.) Taka sama potrzeba zaistniała w rzeczywistości szkolnej i dotyczy zarówno kadry zarządzającej, nauczycieli, uczniów, jak i ich rodziców. Można zatem powiedzieć, że w dzisiejszych czasach wszyscy motywowani są do systematycznego dostosowywania się do zmian technologicznych (do lamusa odchodzi większość rozwiązań analogowych wypieranych przez te cyfrowe). Tabela 1 prezentuje różne określenia definicyjne i pojęciowe motywacji, motywowania występujące w opracowaniach polskich i zagranicznych autorów (Armstrong, 2005; Baczyńska, 2018; Cox i Hoover, 2005; Koźmiński i Piotrowski, 1995; Baranowska, 2007; Poczowski, 1998).

Tabela 1. Określenie motywacji, motywowania wg różnych autorów polskich i zagranicznych (oprac. na podstawie: Armstrong, 2005; Baczyńska, 2018; Cox i Hoover, 2005; Koźmiński i Piotrowski, 1995; Baranowska, 2007; Poczowski, 1998)

Autor	Definicja, definicyjna konceptualizacja pojęcia motywacji, motywowania
M. Armstrong	Motywacja to zachowanie mocno ukierunkowane na cel. Ludzie są motywowani, gdy mogą się spodziewać, że tryb postępowania doprowadzi ich do osiągnięcia celu oraz cennej nagrody, która będzie w stanie zaspokoić ich potrzeby. Silnie motywowani zawsze będą dążyć do jasno sprecyzowanych celów, mogą motywować się samodzielnie, ale zawsze też przy wsparciu motywacji z zewnątrz. Organizacja w tym edukacyjna powinna zapewnić takie warunki, aby osiągnąć wszystkie poziomy motywacji (Armstrong, 2005)
V. Vroom	Motywacja to proces dokonywania wyboru pomiędzy alternatywnymi formami dobrowolnych zachowań i jest niezaspokojonym pragnieniem. Rozróżnia się trzy poziomy motywacji: podporządkowanie, identyfikacja celu i zaangażowanie (pracownik jest przekonany, że dobre wykonywanie pracy leży w jego własnym interesie) (Baczyńska, 2018)

¹ Motywacja technologiczna czy motywowanie nowoczesnymi technologiami – nazwa autorska.

Autor	Definicja, definicyjna konceptualizacja pojęcia motywacji, motywowania
A. Koźmiński, W. Piotrowski	Motywacja jest pojęciem o wielu znaczeniach, rozumianych jako stan gotowości do podjęcia określonego działania (Koźmiński i Piotrowski, 1995)
E. Baranowska	Motywacja jest procesem, który wywołuje określone zachowania ludzkie w celu osiągnięcia określonych celów. Proces ten ma miejsce, gdy człowiek postrzega osiągnięcie celu jako bardzo realne oraz przynoszące wymierne korzyści (Baranowska, 2007)
Pocztowski	Motywowanie to celowe i świadome oddziaływanie na zachowanie ludzi w procesie pracy przy jednoczesnym wykorzystaniu wiedzy na temat determinujących je czynników (Pocztowski, 1998)

Literatura szeroko opisuje kwestie personalne na przykładzie motywowania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach (organizacjach i korporacjach), natomiast kwestie motywowania nauczycieli i związana z tym problematyka tworzą lukę wymagającą wypełnienia. W zasadzie z dość dużym uproszczeniem można by w tych definicjach pojęcie pracownika zastąpić pojęciem ucznia lub nauczyciela, a zakład przemysłowy nazwą placówka oświatowa (szkoła). Motywacja w polskim systemie oświatowym scedowana jest przede wszystkim na obszary kształcenia, oceniania i nakierowana jest zasadniczo na ucznia motywującego się samodzielnie lub wspomaganego motywacją zewnętrzną – najczęściej tą nauczycielską. Stąd liczne publikacje o motywacyjnej roli kształcenia czy motywacyjnej roli oceniania. Dokonując analizy środków oddziaływania motywacyjnego na przebieg nauki uczniów, można stwierdzić, że najsilniej działa ocena szkolna z danego przedmiotu wystawiona zgodnie z obowiązującymi i konsekwentnie stosowanymi w szkole przedmiotowymi zasadami oceniania. Wskazują one, a zarazem narzucają, częstość i rodzaj form sprawdzania i oceniania (pisemne, ustne) oraz określają wagi poszczególnych form sprawdzania (np. sprawdziany pisemne: waga 5 za sprawdzian, waga 3 za kartkówkę). Należy zauważyć, że miary te motywują przede wszystkim uczniów, którym zależy na uzyskaniu bardzo dobrej oceny z przedmiotu, wpływającej nie tylko na wynik oceny śródrocznej, ale i sumującej, a więc końcoworocznej.

Pozytywny i negatywny wpływ dzienników elektronicznych na proces przedmiotowego oceniania

Aktualnie przedmiotowe zasady oceniania (PZO) podporządkowane są możliwościom oprogramowania informatycznego wspomagającego proces nauczania w szkole. Najczęściej użytkowany jest program firmy Vulcan, kierowany zarówno do kadry nauczycielskiej, dyrekcji, uczniów, jak i ich rodziców. Wspomaga on nauczyciela w prowadzeniu wszelkiego rodzaju dokumentacji szkolnej, w tym w szczególności dziennika lekcyjnego. Stosowanie oprogramowania informatycznego wymusiło zunifikowanie zapisów w dokumentacji szkolnej, wprowadzając tym samym ograniczenia dla niektórych nauczycieli. Zmuszeni są oni bowiem zasufladkować wszystkie swoje działania wyłącznie do tych zadeklarowanych w oprogramowaniu możliwości wyboru. Wymagało to od nauczycieli częściowej rezygnacji ze swojego indywidualizmu, wypracowanych dobrych praktyk w prowadzeniu dokumentacji i dostosowania się do ograniczonych informatycznie możliwości wyboru form oceniania przewidzianych

przez autorów oprogramowania (*notabene* informatyków). W trakcie tworzenia uzgadniali poszczególne elementy oprogramowania z nauczycielami i dyrektorami odpowiedzialnymi za poprawne i funkcjonalne oprogramowania w szkole. Bardzo częstym zjawiskiem było zatem przetransformowanie dobrych praktyk nauczycielskich wynikających z wieloletniego doświadczenia zawodowego. Wskazana byłaby jednak możliwość rozwinięcia tego oprogramowania tak, aby nauczyciel mógł wprowadzać nowe kategorie i dokonywać regulacji wagi kryteriów oceny, co znacznie poprawiłoby komfort w ocenianiu uczniów odpowiednio do specyfiki przedmiotów szkolnych. Inne bowiem są formy oceniania uczniów na przedmiotach stricte teoretycznych, inne na tych z ćwiczeniami praktycznymi wykonywanymi indywidualnie, inne na ćwiczeniach wykonywanych w grupie, a jeszcze inne na zajęciach praktycznych. Szczególnie istotne jest to w przypadku zdiagnozowania pierwiastka twórczości u niektórych z uczniów. Obecnie najczęściej używaną przez nauczycieli jest dostępna w programie kategoria „aktywność”. Wówczas skala przewidziana w oprogramowaniu informatycznym ma się nijak do potrzeby oceniania takiego ucznia.

Oprogramowanie dziennika elektronicznego porządkuje kwantytatywne ocenianie, a szczególnie wyliczanie **średniej ocen z przedmiotu, którą to informacją najbardziej zainteresowani są uczniowie**. Każdy doświadczony nauczyciel wie, że średnia ocen jest ważna, ale nie wystarczająca do wystawienia ocen spełniających nie tylko funkcję dydaktyczną, lecz także społeczno-wychowawczą. Tak więc oprócz niej nauczyciel powinien móc zarejestrować w dzienniku elektronicznym w trakcie roku szkolnego również inne informacje zebrane podczas obserwacji pracy na zajęciach, które uwzględni przy proponowaniu ocen z przedmiotu na koniec roku szkolnego.

Negatywny i pozytywny wpływ znajomości średniej ocen oraz frekwencji na zajęciach na motywację nauki zawodu

Zapisy przedmiotowych zasad oceniania (PZO) określające ściśle, jaką średnią powinien dostać uczeń, aby otrzymać pozytywną ocenę z przedmiotu, dostępne dla ucznia i rodzica na bieżąco (podgląd w internecie) wykorzystywane są czasem przez uczniów w sposób niewłaściwy i **negatywnie** oddziałują na proces uczenia się. Zdarzają się bowiem sytuacje, kiedy wygenerowana przez system średnia stanowi tak naprawdę informację demotywującą dla uczniów słabych, którzy bazując na informacji gwarantującej ocenę pozytywną, przestają już się uczyć tego przedmiotu. Należy zaznaczyć, że trudno jest nauczycielowi motywować uczniów, których satysfakcjonuje wyłącznie najniższa pozytywna ocena z przedmiotu.

Drugim negatywnym oddziaływaniem informacji generowanej przez system informatyczny w przypadku uczniów słabych i tzw. uczniów kombinatorów jest dostęp uczniów do informacji w dzienniku elektronicznym o ich nieobecnościach na danym przedmiocie. Jeżeli przekroczą wymagany próg frekwencji na zajęciach z danego przedmiotu (50%) oraz posiadają średnią gwarantującą ocenę pozytywną, przestają uczęszczać na zajęcia szkolne. Jest to zjawisko szczególnie uciążliwe i dość powszechnie występujące w szkołach średnich, gdzie uczeń pełnoletni (według przepisów prawa oświatowego mający 18 lat) ma prawo usprawiedliwić samodzielnie swoją nieobecność w szkole, dostarczając

zwolnienie papierowe lub też w niektórych przypadkach dokonać usprawiedliwień elektronicznie, korzystając z konta rodzica (który nie potrafi obsługiwać komputera, oprogramowania i bezgranicznie ufa swojemu dziecku). W takich sytuacjach nauczyciel nie ma żadnej możliwości oddziaływania na ucznia, a co dopiero do motywowania go do uzyskania lepszych wyników z przedmiotu.

Obserwacje nauczycielskie potwierdzają także **pozytywny wpływ** dziennika elektronicznego na wielu uczniów, którzy wykorzystują możliwości dostępu do internetowego dziennika i zasobów internetu do skuteczniejszego planowania swego rozwoju potwierdzonego coraz wyższymi stopniami szkolnymi. Począwszy od świadomej kontroli wystawianych **na bieżąco ocen oraz dostępu do tej informacji**, w każdej chwili mają **możliwość planowania i zaangażowania się w wykonywanie** dodatkowych prac, projektów pozwalających na poszerzenie wiedzy przedmiotowej poza podstawę programową, a dzięki temu zwiększenia swoich szans na sukces w konkursach, olimpiadach, aż po możliwość uzyskania cząstkowych ocen celujących z przedmiotu, a w efekcie wysokiej oceny końcoworocznej. Można zatem powiedzieć, iż technologia informatyczna w przypadku dobrych uczniów wspomaga ich motywację do nauki i może bardzo wspomóc nauczyciela w motywowaniu ucznia do jeszcze lepszego poznania zagadnień z przedmiotu.

Wspomaganie komputerowe procesu kształcenia i wychowania ucznia jest więc wspomaganie traktującym ucznia kwantytatywnie (wyraża w liczbach lub procentach informacje o uczniu). Pamiętać jednak należy, że liczby nie ukazują perspektywy jakościowego określenia poziomu i stanu rozwoju ucznia. Przy wadliwym systemie oceniania (zero-jedynkowym) stopnie określają jedynie kwantytatywny stan (liczbowy), a nie odzwierciedlają jakościowego (jakościowego) ich stanu, i niedobrze jest, jeżeli podstawowym wyznacznikiem oceny jest średnia z przedmiotu.

Przedmiotowe zasady oceniania (PZO) dostarczają także innych informacji, np. dotyczących ocen za braki zadań, nieprzygotowanie do zajęć, o terminach, których należy pilnować w procedurach poprawy ocen niedostatecznych lub z powodu nieobecności na pracach klasowych.

Incydentalnie obserwuje się w analizowanych szkolnych zasadach przedmiotowego oceniania bodźce motywujące uczniów. Te, które są ujęte przez twórców tych zasad, tj. nauczycieli różnych przedmiotów, najczęściej dotyczą aktywności na lekcji i idące za tym plusey rozliczane są ostatecznie w postaci ocen z aktywności lub jej braku oraz jako zachęta do udziału w konkursach przedmiotowych (z których uczniowie otrzymują oceny o równie wysokiej wadze jak sprawdziany). Właśnie ze względu na brak jakościowych kategorii potęgujących poziom motywacji u uczniów w procesie kształcenia należałoby przemodelować aktualne przedmiotowe zasady oceniania. Tymi elementami wpływającymi na ocenę sumaryczną powinny być wszelkiego rodzaju dodatkowo podejmowane aktywności zawodowe uczniów, które uzupełniałyby zero-jedynkowe zapisy ocen.

Funkcję motywującą w pracy nauczyciela może pełnić bieżące sprawdzanie postępów w nauce połączone z ocenianiem orientującym, co pozwala wskazać na dystans między aktualnymi umiejętnościami a tymi, które będą konieczne do uzyskania pozytywnego wyniku nauczania czy wyniku egzaminu.

Wychowawcy klas pozytywnie oceniają wspomaganie komputerowe w szkole. Przy jego zastosowaniu mogą w prosty i szybki sposób skompletować i wygenerować w programie wszelkiego rodzaju statystyki pozwalające scharakteryzować poszczególnych uczniów i cały zespół klasowy, uzyskują potrzebne informacje na końcową radę klasyfikacyjną w szkole. Mając takie narzędzie pod ręką, mogą wykorzystać je do dopilnowania na bieżąco swoich uczniów, reagowania prawie natychmiastowo na niższe oceny lub spadek frekwencji całej klasy czy wybranych uczniów. Dużo oczywiście zależy od rodzica, jego zainteresowania dzieckiem, współpracy z wychowawcą i nauczycielami poszczególnych przedmiotów. Jest to istotne w przypadku nieobecności ucznia z powodów zdrowotnych (np. pobyt w szpitalu). Znane są przypadki, kiedy rodzice informują o stanie zdrowia i ewentualnej dacie powrotu do szkoły, rozmawiają z nauczycielami, starając się o możliwość indywidualnego wykonania dodatkowych prac, które zapewnią pozytywną ocenę z przedmiotu na koniec semestru. Niestety, zdarzają się również sytuacje, kiedy wychowawca w szkole bardzo rzadko spotyka się z rodzicem ucznia.

Swobodny i nieograniczony dostęp do informacji sieciowych w szkole i domu wspomaga motywację uczniów do nauki

Bardzo ważną rolę w procesie motywowania uczniów odgrywa swobodny i nieograniczony dostęp do informacji zawartych w sieci. Część uczniów, zwłaszcza tych z biedniejszych rodzin, dostęp do zasobów internetu ma jedynie w szkole (w całym budynku, czytelni, salach komputerowych itd.). Wcześniej taką wyrocznią, swoistą encyklopedią wiedzy z danego przedmiotu był tylko nauczyciel. Swego rodzaju mistrz w zawodzie, człowiek mający odpowiednie doświadczenie zawodowe, poparte dużym zasobem wiedzy teoretycznej zdobytej przede wszystkim na studiach kierunkowych, czerpanej z podręczników, artykułów naukowych dostępnych w specjalistycznych czasopismach. Obecnie nie ma już potrzeby biegania po bibliotekach miejskich, zakładowych czy uczelnianych w poszukiwaniu literatury przedmiotowej, w celu zdobycia koniecznej publikacji na określony temat. W czasach tak szybko zmieniających się uwarunkowań technicznych rozpowszechnienia internetu coraz większej bazy danych dostępnej w zasobach sieciowych nie ma już takich barier. Natomiast od nauczyciela wymagana jest większa czujność i wskazanie, do jakich materiałów sieciowych powinni sięgać uczniowie. Konieczna jest stała potrzeba przedyskutowania nowych kwestii teoretycznych i praktycznych, o które pytają uczniowie. Kiedyś absolwent technikum potrafił przepracować w zakładzie pracy aż do emerytury bez konieczności dokończenia się, bazując przede wszystkim na wiedzy wyniesionej ze szkoły i zdobytym doświadczeniu zawodowym. Aktualnie taka sytuacja jest nierealna, a postęp technologiczny wymusza ciągłe, nieustanne doskonalenie się zarówno nauczyciela, jak i absolwenta szkoły będącego już pracownikiem w zakładzie pracy.

Konieczność stałego doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych

Podstawa programowa narzuca ściśle określoną tematykę zajęć dydaktycznych, ale wiadomo, że młodzież, szczególnie ta bardzo dobra (nierazko wspomagana przez rodzica – inżyniera, fachowca z danej dziedziny), jest w stanie zasypać nauczyciela pytaniami, często bardzo szczegółowymi, w oczekiwaniu na sprawdzenie, swego

rodzaju weryfikację jego wiadomości i umiejętności. W niektórych przypadkach dochodzi do porównywania stanu wiedzy dwóch różnych nauczycieli uczących tych samych przedmiotów zawodowych w szkole. Nauczyciele odczuwają brak dobrych opracowań do przedmiotów zawodowych, książek dostosowanych do dzisiejszej rzeczywistości szkolnej, w tym ciągle zmieniającej się podstawy programowej, ale także pokazującej postęp technologii przemysłowej.

Nauczyciele na poziomie szkół średnich powinni być stale na bieżąco ze zmianami (w przepisach, normach), które zachodzą w ich dziedzinie, np. w zawodzie elektryk, technik elektryk. Z jednej strony władze oświatowe mają wygórowane wymagania w stosunku do kadry nauczycielskiej, a z drugiej strony odczuwamy wiele trudnień w doskonaleniu zawodowym. Nauczyciel zawodu zmuszony jest do korzystania z kilku książek, a nierzadko (ten bardziej poszukujący) opracowań naukowych dostępnych w zasobach internetowych. Wskazane byłoby, aby mógł uczestniczyć w konferencjach branżowych, które tak naprawdę z reguły są niedostępne dla nauczycieli szkół średnich ze względów ekonomicznych (koszt udziału to około 2000 zł) bądź braku zrozumienia ze strony dyrekcji (*po co ci takie drogie szkolenie, pojedź na szkolenie bezpłatnie lub tańsze, bo szkoła nie ma pieniędzy; zapłacę ci połowę, jeżeli drugą połowę, np. 1000 zł, zapłacisz sam* – co z góry sprowadza się do niezrealizowania pomysłu).

Kwestie motywowania nauczycieli zawarte są w odpowiednich przepisach prawnych, najczęściej wydawanych przez organ prowadzący szkołę, a za ich realizacją odpowiada dyrektor szkoły. Na podstawie tych przepisów w szkole opracowany jest arkusz do samooceny nauczyciela (wypełniany w cyklu semestralnym). Zasadniczo można w tym przypadku mówić o jednym z elementów systemu motywowania nauczyciela. W dostępnej literaturze najczęściej przedstawiane są systemy motywowania pracowników organizacji, przedsiębiorstwa. Najbardziej odpowiednią do przeniesienia na grunt edukacji wydaje się definicja L. Koziół i M. Tyrańskiej zaprezentowana w tabeli 2 przedstawiającej wybrane definicje systemów motywowania.

Tabela 2. Określenie systemu motywacji (oprac. na podstawie: Koziół i Tyrańska, 2002; Borkowska, 2008)

Autor	Definicja, definicyjna konceptualizacja pojęcia motywacji i jej systemu czy samego motywowania
S. Borkowska	System motywowania to spójny i celowo dobrany zespół narzędzi motywowania z punktu widzenia realizacji określonych celów całej organizacji, pracowników. To również wewnętrzny stan człowieka, który ma wymiar atrybutowy (Borkowska, 2008)
L. Koziół M. Tyrańska	System motywacyjny to uporządkowany zbiór narzędzi i czynników motywacyjnych, które są ściśle ze sobą powiązane oraz tworzą całość mającą na celu stworzenie odpowiednich warunków i skłanianie pracowników do zachowań organizacyjnych, funkcjonujących względem celów firmy (Koziół i Tyrańska, 2002)

W literaturze przedmiotu o systemach motywacyjnych rzadko można spotkać systemy opisujące nauczycieli pragnących nie tylko odpowiedniej gratyfikacji finansowej, lecz także zadowolenia i satysfakcji z osiągnięć w swojej pracy wychowawczo-opiekuńczej.

Kwestie motywowania nauczycieli są redukowane zarówno w przepisach prawa oświatowego, jak i szkolnych regulaminach przyznawania premii finansowych, nagród i wyróżnień dla pracowników. Dotyczy to także przyznawanego dodatku motywacyjnego nauczycielom, który tak naprawdę jest tylko w nazwie motywacyjny.

W ten sposób dyrektorzy najczęściej są w stanie nagrodzić tych nauczycieli, którzy doraźnie wychodzą naprzeciw oczekiwaniom dyrekcji w zakresie koniecznych do wykonania terminowych nowych zadań. Nie idą one najczęściej w parze z oceną codziennej, żmudnej pracy lekcyjnej i zaangażowaniem nauczyciela w rozwój uczniów, docenianych wyłącznie przez młodzież. Do takich niezbędnych doraźnych działań nagradzanych przez dyrektorów najczęściej należą te, które zwiększają atrakcyjność profili kształcenia w szkole w stosunku do innych szkół w mieście czy powiecie. Z kolei atrakcyjność szkół wzrasta wraz z liczbą realizowanych projektów unijnych i międzynarodową współpracą szkół. I mimo niezaprzeczalnych wartości, jakie przynosi to zarówno uczniom, jak i nauczycielom zaangażowanym w realizację tych projektów, należy zauważyć także negatywny ich wpływ polegający na tym, że w tym czasie w szkołach nie odbywają się lekcje ze względu na absencję okresową nauczycieli i uczniów. Utrudnia to znacznie rytmiczną realizację podstawy programowej z uczniami, którzy nie biorą udziału w projekcie wymiany międzynarodowej. Sugerujemy, aby rozważyć, czy nie lepiej by było, aby projekty związane z angażowaniem nauczycieli i uczniów były realizowane w okresach przerw w nauce, a więc podczas ferii zimowych czy wakacji.

Tabela 3 zawiera dwa przykładowe wzory arkuszy samooceny pracy nauczyciela stanowiące element sprawnie funkcjonującego systemu motywacyjnego, mającego na celu wzrost efektywności nauczania mierzony m.in. wynikami zewnętrznych egzaminów oraz losami absolwentów szkół na rynku pracy. Wspomniane wzory sprawozdań opracowywane są na podstawie uchwał jednostki prowadzącej szkołę, które ukazują się w dziennikach urzędowych danego województwa. Podane przykłady dotyczą szkół o podobnym profilu kształcenia, posiadających w swoich strukturach technika oraz szkoły branżowe i kształcące w tych samych kierunkach (technik elektryk, elektryk, elektromechanik, technik mechatronik), zlokalizowanych w tym samym województwie, a zatem podlegających nadzorowi tego samego kuratora oświaty.

Wspomniane arkusze służące do przyznawania dodatku „motywacyjnego” wyznaczają cały zestaw działań, które powinni podejmować nauczyciele na rzecz swoich uczniów i placówek oświatowych. Realizacja tych działań jest dobrowolna i wynika najczęściej z wewnętrznej siły sprawczej czy wewnętrznej motywacji nauczyciela. Zestaw działań podejmowanych przez zmotywowanych nauczycieli ma niejednokrotnie charakter tożsamy, wynikający ze specyfiki i poziomu kształcenia oraz potrzeb edukacyjnych uczniów.

Tabela 3. Porównanie arkuszy samooceny nauczyciela

Arkusz szkoła 1	Arkusz szkoła 2
Praca z uczniami zdolnymi (formy i metody pracy)	Uzyskiwanie przez uczniów szczególnych osiągnięć edukacyjnych potwierdzonych wynikami klasyfikacji lub promocji, efektami egzaminów lub sprawdzianów
	Stosowanie nowych rozwiązań metodycznych w zajęciach dydaktyczno-wychowawczych oraz zróżnicowanych, aktywnych form i metod nauczania angażujących ucznia w proces dydaktyczny
	Inicjowanie i prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych
Praca z uczniem mającym trudności w nauce (formy i metody pracy)	Aktywne i efektywne działanie na rzecz uczniów potrzebujących szczególnej opieki
Udział i sukcesy uczniów w konkursach (nazwa konkursu, szczebel organizacyjny: szkolny, gminny, rejonowy, powiatowy; wynik uczniów)	Uzyskiwanie przez uczniów sukcesów w olimpiadach, konkursach, zawodach sportowych
Organizacja / współorganizacja uroczystości, imprez i konkursów szkolnych (konkursy, których organizatorem była szkoła)	Opracowywanie i realizacja projektów (np. konkursu, festiwalu, sympozjum) poszerzających działania szkoły w zakresie zadań dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych
	Udział w organizowaniu imprez i uroczystości szkolnych
Realizacja innych zadań (praca w zespołach RP, pełnione funkcje, realizowane projekty)	Opiekowanie się samorządem uczniowskim lub innymi organizacjami uczniowskimi działającymi na terenie szkoły
Sukcesy i porażki wychowawcze (działania integrujące zespół klasowy)	Prowadzenie działalności mającej na celu zapobieganie przejawom patologii społecznej i zwalczanie ich
Współpraca z rodzicami (opisać formy współpracy)	Rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów we współpracy z rodzicami (prawnymi opiekunami)
Doskonalenie warsztatu pracy nauczyciela (przykłady działań doskonalących warsztat metodyczny)	Opracowanie i wdrażanie autorskich programów działań edukacyjnych, wychowawczych lub opiekuńczych
Formy doskonalenia ukończone w ostatnim roku szkolnym (poza WDN) (organizator, forma, ilość godzin)	
Wnioski do dalszej pracy: wnioski dotyczące własnej pracy, wnioski dotyczące pracy szkoły	
Dodatkowe działania spotykane w arkuszach szkoły 2 w poprzednich latach	
Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych	
Realizacja projektów edukacyjnych finansowanych ze środków zewnętrznych	
Prowadzenie lekcji otwartych, przejawianie innych form aktywności w ramach wewnątrzszkolnego doskonalenia zawodowego nauczycieli	
Praca w charakterze przewodniczącego zespołu nauczycielskiego	

Arkusz szkoła 1	Arkusz szkoła 2
Dbałość o estetykę i sprawność powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych i innych urządzeń szkolnych	
Aktywny udział w realizowaniu innych zadań statutowych szkoły	
Wprowadzenie innowacji pedagogicznych	
Diagnostowanie i analizowanie efektów własnej pracy i wyników oraz uwzględnienie ich we własnym planie rozwoju zawodowego bądź planie dalszej pracy	
Czynny udział w spotkaniach metodycznych, współpraca z doradcą metodycznym i zawodowym oraz wykorzystywanie zdobytej wiedzy w codziennej pracy	
Organizowanie wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli (prowadzenie zajęć, szkoleń, lekcji otwartych, opracowanie projektów dydaktycznych i innych)	
Pełnienie obowiązków lidera Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli	
Wzbogacanie własnego warsztatu pracy	
Udział w komisjach przedmiotowych i innych	

Źródło: oprac. własne na podstawie arkuszy badanych szkół technicznych na Dolnym Śląsku.

Analizując przykładowe kryteria, można zauważyć różnice, pomimo iż służą one do przyznania dodatku motywacyjnego dla nauczyciela w podobnej szkole w tym samym województwie. Wewnętrzne regulacje posiadają indywidualne atrybuty działania i atrybuty tożsamościowe wynikające z kultury organizacyjnej i służą realizacji wspólnych celów na rzecz uczniów (klientów), ich motywacji, jak również na rzecz motywowania nauczycieli – pracowników.

W żadnym z analizowanych arkuszy nie przewidziano pracy naukowej, prowadzenia własnych badań przez nauczycieli czy pisania artykułów naukowych ze swojej dziedziny. Wynika to ze stereotypu, że w szkole średniej nie pracuje kadra naukowa i widoczny tutaj jest ewidentny brak motywowania nauczycieli do własnego rozwoju, bowiem zaproponowane w edukacji stopnie awansu zawodowego niestety nie rozwiązują tego problemu w żaden sposób. Mało tego, nauczyciel, który uzyskał stopień nauczyciela dyplomowanego w szkolnictwie średnim np. w roku 2001, osiągnął już w tym momencie „pełnoletność” jako nauczyciel dyplomowany, nie ma żadnej możliwości awansu zawodowego. Osiągnął bowiem mistrzostwo w swoim zawodzie przewidziane przepisami prawa oświatowego. Nasuwa się zatem pytanie kluczowe, na czym powinno polegać podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych w takim przypadku. Może właśnie na dzieleniu się z młodszymi nauczycielami swoim doświadczeniem i upowszechnieniu go, prowadzeniu lekcji otwartych, analizie wyników nauczania w szkole i ich kontekstów, prowadzeniu badań i publikowaniu wyników.

Przyznanie przez dyrektora dodatku motywacyjnego oraz ustalenie jego wysokości uzależnia się od stopnia realizacji szczegółowych kryteriów. Dodatek ten jest przyznawany na czas określony, nie krótszy niż dwa miesiące i nie dłuższy niż 6 miesięcy w wysokości do 30% otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego.

Zdaniem autorów arkusze oceny nauczyciela powinny być zunifikowane, tak jak ściśle określone jest wynagrodzenie zasadnicze. Powinny być sprecyzowane szczegółowe kryteria i przyznane im wagi. Nie powinny być uzależnione od lokalizacji (miasto, województwo), czy wręcz determinowane zasobnością organu prowadzącego.

Utrudnienia w pracy nauczycieli

Reformy w szkolnictwie wywołują poważne zakłócenia w pracy dydaktycznej nauczycieli. W wyniku reform zmieniają się podstawy kształcenia ogólnokształcącego i zawodowego, a co za tym idzie są zmiany prawa w zakresie kontroli wyników kształcenia na poszczególnych etapach edukacyjnych i przepisów związanych z wprowadzeniem krajowych ram kwalifikacji zawodowych. Zmieniają się formy wymagań uzyskania zawodowego tytułu technika. Egzamin wewnętrzny na zakończenie etapu kształcenia zastąpiono kilkoma egzaminami w toku kształcenia, do którego uczeń może przystąpić po zrealizowaniu pewnego cyklu kształcenia programowego.

Wydawnictwa zawodowe nie nadążają z wydawaniem podręczników dostosowanych do nowych podstaw programowych i wymagań egzaminacyjnych. Na rynku księgarskim pojawia się wiele podręczników niedopracowanych, z błędami merytorycznymi i niekompletnych pod względem merytorycznym. Za zmianami w żadnym wypadku nie nadąża szeroko pojęta infrastruktura szkolna, co dodatkowo wpływa demotywująco na nauczycieli. Obecnie program nauczania zawodu każda szkoła pisze sobie sama, a nauczyciel nauczany przedmiot może nazwać dowolnie. Prowadzi to do poważnych utrudnień, zwłaszcza dla uczniów i ich rodziców, którzy np. muszą zmienić miasto na inne, a przyjęcie do nowej szkoły wiąże się wówczas z nadrabianiem treści, które w poprzedniej szkole nie były realizowane w tym okresie, gdy do niej uczeń chodził.

Najsilniej jednak nauczyciele odczuwają odpowiedzialność i trudność przygotowania uczniów do czekających ich egzaminów. Zadania egzaminacyjne sprawdzają umiejętności kształtowane na różnych przedmiotach szkolnych, których nazwy nie odpowiadają nazwie kwalifikacji zawodowej. Treści kształcenia zawodowego są realizowane przez różnych nauczycieli na osobnych przedmiotach szkolnych, np. maszyny elektryczne, urządzenia elektryczne, instalacje elektryczne. Aby pomóc uczniom w przygotowaniu się do egzaminów, nauczyciele przedmiotów zawodowych, często wspierani także przez nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących (matematyki, chemii, fizyki), muszą wspólnie omówić przykładowe zadania i zidentyfikować umiejętności, którymi musi wykazać się uczeń, wykonując zadanie. Równie trudne jest wspólne ustalenie kolejnych czynności, które powinien wykonać zdający, aby spełnić wymagania zawodowe zgodnie ze sztuką, czyli zgodnie z podstawą kształcenia w zawodzie, zachowując bezpieczeństwo i higienę pracy.

Za wynik egzaminacyjny ucznia odmiennie niż w przedmiotach ogólnokształcących nie odpowiada pojedynczy nauczyciel, a zespół nauczycieli przedmiotów zawodowych. To od ich umiejętności współpracy zależy sukces egzaminacyjny uczniów.

Aby dobrze przygotować się do tego zadania, wielu nauczycieli przedmiotów zawodowych ukończyło kursy pozwalające pełnić funkcje egzaminatorów zewnętrznych. Różnorodność kwalifikacji zawodowych niejednokrotnie wymuszała organizację szkoleń egzaminatorów z nauczycielami uczącymi różnych przedmiotów zawodowych. To nowe doświadczenie miało doprowadzić do uświadomienia konieczności współpracy wewnątrz szkół, pokazując, że można

poprzez rozmowę i dyskusję doprowadzić do ustalenia czynności, które powinien móc zaobserwować egzaminator podczas wykonywania przez zdającego zadania praktycznego. W rezultacie, aby obiektywnie ocenić wszystkich uczniów w Polsce, trzeba ustalenia paneli moderacyjnych zapisać w postaci czynności, które będą zaobserwowane przez egzaminatorów podczas wykonania zadania praktycznego.

Ujednolicone pod względem struktury nowe podstawy programowe kształcenia są już powszechnie dostępne zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli na stronach internetowych, podobnie jak wiele zadań egzaminacyjnych z lat ubiegłych. Który z nauczycieli przedmiotów zawodowych ma omówić z uczniami, w jaki sposób będą sprawdzane ich umiejętności podczas egzaminu?

Zapewne ten, który wie najwięcej na ten temat. Ale obowiązek zapoznania się i realizacji treści podstaw programowych ma każdy nauczyciel. System egzaminacyjny jest zobligowany do sprawdzania opanowania umiejętności przewidzianych dla danej kwalifikacji zawodowej czy zawodu. Ważne jest, aby w trakcie procesu nauczania nauczyć uczniów myślenia, rozwiązywania problemów, czytania ze zrozumieniem dokumentacji technicznej, w tym szczególnie schematów ideowych i montażowych. Należy wymusić na nich myślenie poprzez zadawanie zadań projektowych (np. domowa instalacja elektryczna w twoim mieszkaniu).

Podsumowanie

Podsumowując, można stwierdzić, iż zmiany w oświacie wywołane kolejnymi reformami mają dużo niedociągnięć. Nie są najkorzystniejszym rozwiązaniem, jeżeli chodzi o edukację młodzieży, ponieważ powodują powstanie wielu problemów, których rozwiązanie będzie możliwe dopiero w dłuższym czasie. Uczeń podejmujący naukę w szkole zawodowej oczekuje, podobnie jak jego rodzic, że będzie dobrze przygotowywany merytorycznie i praktyczne do wykonywania zawodu, o czym będzie świadczył przede wszystkim pozytywny wynik egzaminu.

Podczas nauki różnych przedmiotów szkolnych nauczyciele, starając się zmobilizować uczniów do nauki, często wskazują na przydatność omawianych treści do rozwiązania zadań egzaminacyjnych. Satysfakcji nauczycielom dostarczają przede wszystkim uczniowie, którzy są żywo zainteresowani nauczeniem się zawodu, zdobyciem wiedzy teoretycznej i praktycznej w jak największym zakresie podczas zajęć szkolnych. Potwierdzeniem, że zechcą ten zawód wykonywać w przyszłości, jest fakt podejmowania pracy zawodowej w wolnym od nauki czasie, częściej traktowanej jako zdobywanie dodatkowego doświadczenia niż jako przymus finansowy związany z chęcią poprawy sytuacji ekonomicznej rodziny.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 211.
- Baranowska E., *Motywacja i jej zastosowanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Suwalski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Suwałki 2007, s. 3.
- Borkowska S., *Motywacja i motywowanie*, [w:] H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Jasińska E., Janik S., *Zarządzanie osiągniętym poziomem wiedzy nauczyciela matematyki o uczeniu się jego uczniów – arkusze treningowe*, [w:] B. Niemierno, M.K. Szmigel (red.), *Uczenie się i egzamin w oczach nauczyciela*, Opole 2008, s. 465–468.
- Jasińska E., Jasiński M., Jasiński M., Jasińska L., Jasiński M., *Zanim o twórczości w diagnostyce i ewaluacji szkolnej, najpierw pytania o twórczość*, [w:] B. Niemierno, M.K. Szmigel (red.), *Diagnozowanie twórczości uczniów i nauczycieli*. XXII Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Kraków 2016, s. 168–176.
- Jasińska E., Jasiński M., Jasiński M., Jasińska L., *Wpływ twórczości uczniów na efektywność wyników diagnoz szkolnych*, [w:] B. Niemierno, M.K. Szmigel (red.), *Diagnozy edukacyjne dorobek i nowe zadania*. XX Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Gdańsk 2014, s. 295–310.
- Jasińska E., Jasiński M., Jasiński M., Jasiński M., *Kwalitologiczne możliwości wsparcia diagnozowania umiejętności praktycznych w toku kształcenia i egzaminowania. Zarys problematyki*, [w:] B. Niemierno, M.K. Szmigel (red.), *Diagnozowanie umiejętności praktycznych w toku kształcenia i egzaminowania*. XXIII Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Łódź 2017, s. 357–364.
- Jasińska E., Jasiński M., Jasiński M., Jasiński M., Jasińska L., *Potrzeba diagnozy edukacyjnej i ewaluacji szkolnej a kształtowanie kompetencji współczesnego nauczyciela*, [w:] B. Niemierno, M.K. Szmigel (red.), *Zastosowania diagnozy edukacyjnej*. XXI Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej, Bydgoszcz 2015, s. 281–291.
- Jasińska E., Jasiński M., *Ocenianie wewnętrzne i zewnętrzne a jakość pracy szkoły w innowacji pedagogicznej wdrożonej w szkole miejskiej województwa dolnośląskiego – konkluzje*, [w:] B. Niemierno, J. Brzdąk (red.), *Dwa rodzaje oceniania szkolnego, ocenianie wewnętrzne i zewnętrzne a jakość pracy szkoły*, Katowice 2002, s. 339–344.
- Kozioł L., Tyrańska M., *Motywowanie pracowników w teorii i praktyce*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2002, s. 28–29.
- Koźmiński A., Piotrowski W., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 261.
- Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 117.
- Siwek M., *Motywowanie pracowników jako narzędzie wzrostu efektywności organizacji i wyznacznik jej sukcesu*. „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 2009, nr 2.