

Streszczenie

mgr Dorota Aydoğu

ROLA MENTORINGU W ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELI: MECHANIZMY I DYNAMIKA MENTORINGU BADANE Z PERSPEKTYWY SPOŁECZNO-POZNAWCZEJ TEORII KARIERY (SCCT)

Praca doktorska napisana pod kierunkiem naukowym Prof. dra hab. Romana Lepperta Uniwersytet
Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Słowa kluczowe (PL): Mentoring nauczycieli, samoskuteczność, tożsamość zawodowa, kultura organizacyjna szkoły, rozwój kariery.

Mentoring w edukacji uznaje się powszechnie za kluczowy determinant wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli (Hunskar i Lejonberg, 2024; European Commission, 2007). Istotą tego procesu jest asymetryczna interakcja, w której mentor strategicznie stymuluje rozwój podopiecznego (mentee), podnosi jego efektywność oraz wspiera inkluzję w cele instytucjonalne (Ingersoll i Kralik, 2004; Sidor-Rządkowska, 2012). Oddziaływanie mentoringu ma charakter holistyczny. Dynamizuje wymiar osobowy i profesjonalny, generuje wysokie poczucie samoskuteczności (self-efficacy), rozwija uczenie refleksyjne oraz wspomaga transmisję wiedzy cichej (tacit knowledge) i etosu zawodowego (Czechowska-Frączak, 2013). W polskich realiach oświatowych awans zawodowy w dużej mierze opiera się na strukturach mentoringowych (Ośrodek Rozwoju Edukacji, 2024). Mimo reform, jego potencjał transformacyjny bywa redukowany do wymogu biurokratycznego (Oleksyn, 2011). Odpowiedzią na tę lukę jest niniejsze opracowanie, eksplorujące indywidualne narracje nauczycieli w kontekście ich doświadczeń mentoringowych.

Podstawę teoretyczną stanowi społeczno-poznawcza teoria kariery (SCCT) Lenta, Browna i Hacketta (1994). Założono, że przekonania o własnej skuteczności oraz oczekiwania co do rezultatów stanowią kluczowe mediatory między doświadczeniem mentoringu a zachowaniami związanymi z karierą.

Nadrzędnym celem jest eksplikacja procesowych mechanizmów mentoringu w polskiej oświacie oraz sformułowanie rekomendacji aplikacyjnych. Cele szczegółowe podzielono na:

- a. wyjaśniająco-relacyjne – identyfikacja mechanizmów przyczynowo-skutkowych w świetle SCCT, rola kultury organizacyjnej oraz wpływ wsparcia na odporność zawodową (resilience);
- b. kontekstualno-indukcyjne – odkrywanie uwarunkowań kontekstowych, częstotliwości interakcji, barier strukturalnych i strategii zapobiegania wypaleniu zawodowemu.

Sformułowano siedem pytań głównych (Q1–Q7) oraz szczegółowe podpytania (SUB-Q),

obejmujące m.in. dychotomię mentoringu formalnego i nieformalnego, kształtowanie tożsamości, wpływ barier oraz najlepsze praktyki wspierające rozwój kariery.

Zastosowano orientację fenomenologiczną i paradygmat konstruktywistyczny, z prymatem subiektywnego nadawania znaczeń i analizy procesowej (Creswell i Creswell, 2015). Materiał empiryczny zebrano w polskich szkołach publicznych i niepublicznych (miasta i tereny podmiejskie) z użyciem pisemnych wywiadów narracyjnych oraz ustnych wywiadów jakościowych (otwartych i częściowo ustrukturyzowanych).

Analiza zsyntetyzowana w wymiarach analitycznych wykazała, że (a) mentoring formalny bywa utożsamiany z opresyjnością biurokratyczną i działaniami pozornymi, podczas gdy relacje nieformalne, oparte na zaufaniu, stanowią kluczowy kanał transmisji wiedzy ukrytej i wsparcia emocjonalnego; (b) efektywność diad zależy od spójności filozofii edukacyjnej, stylu komunikacji i etyki. Mentoring stymuluje samoskuteczność poprzez aktywację źródeł SCCT (doświadczenia mistrzowskie, uczenie zastępcze, perswazja); (c) do głównych dystraktorów należą: przeciążenie biurokratyczne, brak czasu chronionego, niedopasowanie eksperckie i brak superwizji; (d) obserwowano różnice trajektorii w zależności od typu placówki: w szkołach prywatnych nastawienie na innowacje rosło w czasie dzięki elastyczności, podczas gdy w publicznych spadało na rzecz konformizmu i wymogów formalnych; (e) mentoring katalizuje przejście od motywacji zewnętrznej do wewnętrznej, budując tożsamość zawodową i uwalniając autentyczną sprawczość (agency).

Otrzymane wyniki posiadają wysoki potencjał aplikacyjny, stanowiąc punkt wyjścia do modyfikacji polityki oświatowej, zasad doboru diad oraz superwizji w placówkach edukacyjnych. Replikowalność podejścia umożliwia jego zastosowanie w odmiennych kontekstach organizacyjnych.