

WPROWADZENIE

Motto

*Nie buduj swojego autorytetu
z fałszywego mniemania o sobie*

(Kazimierz M. Czarnecki)

Metodologiczną inspiracją opracowania *Metody pomiaru, oceny i samooceny autorytetu nauczycieli akademickich* jest praca Józefa Pietera *Poznawanie środowiska wychowawczego* (1977), a w niej Przewodnik skalowy jako główna metoda do poznawania i oceny składników środowiska okolicznego, lokalnego, szkolnego i rodzinnego. Przewodnik ten – jako wzorzec – został wykorzystany do opracowania oryginalnej metody do poznawania, pomiaru, oceny i samooceny dziesięciu składników autorytetu nauczycieli akademickich.

Pojęcie „autorytet” (łac. auctoritas = bycie sprawcą) jest definiowane jako „uznanie, poważanie, jakim obdarzana jest dana osoba w jakiejś grupie” (*Słownik wyrazów obcych PWN*, 2007, s. 91). *Słownik języka polskiego* (1979, tom I, s. 102) podaje, że „autorytet” to „ogólnie uznana

czyjaś powaga, wpływ, znaczenie”. W pedagogice (W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, 1996, s. 25-26) termin ten jest definiowany jako „powaga, znaczenie, wpływ osoby lub organizacji cieszącej się ogólnym uznaniem na określoną sferę życia społecznego”. W socjologii (K. Olechnicki, K. Załęcki, *Słownik socjologiczny*, 1997, s. 25) termin „autorytet” jest definiowany jako „rodzaj władzy, której poleceniom rządzeni podporządkowują się nie pod wpływem przymusu, lecz z racji przekonania, że jest ona – w różny sposób – usankcjonowana i uprawniona, co daje jej swoisty rodzaj legitymizacji”. W psychologii (J. Siuta (red.), *Słownik psychologii*, 2005, s. 39) „autorytet” jest zdefiniowany i opisany najszerszej jako „osoba lub instytucja ciesząca się w danym kręgu ludzi lub w danej dziedzinie szczególnym poważaniem i uznaniem; autorytet bywa traktowany jako jedna z cech przywódczych decydujących o efektywności przywództwa w grupie społecznej. (...) ludzie mają skłonność do ulegania autorytetowi, co niejednokrotnie prowadzi do bezrefleksyjnego wykonywania jego poleceń nawet wówczas, gdy są one błędne lub bezsensowne. Psychologowie zajmujący się rozwojem i edukacją zwracają uwagę na zna-

czenie autorytetu w procesie wychowania i negatywne konsekwencje jego braku szczególnie w okresie dzieciństwa i adolescencji”.

W tym opracowaniu szczególnie ważne znaczenie mają następujące, psychologiczne twierdzenia dotyczące autorytetu:

- osoba lub instytucja ciesząca się szczególnym poważaniem, uznaniem i zaufaniem,
- znaczenie autorytetu w procesie wychowania,
- konsekwencje wynikające z braku autorytetu.

Terminem „nauczyciel akademicki” określamy wszystkich nauczycieli, wszystkich typów szkół wyższych, którzy kształcą studentów.

Terminem „osobowość” określamy strukturę względnie trwałych cech człowieka, regulujących jego zachowanie i odróżniających od zachowania innych ludzi.

Zaproponowana **metoda** ma służyć realizacji trzech celów:

1. naukowemu poznawaniu **warunków, procesu i wyników rozwoju autorytetu** nauczycieli szkół wyższych,
2. **ocenie poziomu rozwoju autorytetu** nauczycieli szkół wyższych,

3. **samoocenie i samokontroli rozwoju autorytetu** nauczycieli szkół wyższych.

Realizacja badawcza celu pierwszego jest możliwa po spełnieniu następujących warunków:

- jasno określonego celu badań,
- świadomego doboru metody,
- prawidłowego doboru prób badawczych (różnych grup nauczycieli),
- określenia zmiennych i ich wskaźników,
- postawienia pytań lub hipotez badawczych,
- przeprowadzenia szerokich badań,
- starannego opracowania materiałów i wyników badań.

Realizacja celu drugiego dotyczy wykorzystania metody dla oceny poziomu rozwoju autorytetu nauczycieli.

Realizacja celu trzeciego dotyczy udostępnienia metody zainteresowanym nauczycielom dla dokonywania samooceny poziomu rozwoju autorytetu.

Zrealizowanie celu pierwszego może przynieść dla nauki określone fakty naukowe, dotyczące mechanizmów warunkujących występowanie, rozwój i kształtowanie się autorytetu nauczycieli. Może się bowiem okazać, że niektóre składniki autorytetu nie występują w ogóle w pracy

nauczyciela, a inne są nadmiernie eksponowane. Może się również okazać, że autorytet nauczyciela jest warunkowany właściwościami psychicznymi lub tylko społeczno-ekonomicznymi, a może jednymi i drugimi łącznie. Potrzebna jest w tej dziedzinie rzetelna wiedza naukowa.

Zrealizowanie celu drugiego może przynieść interesujące dane dotyczące diagnozy poziomu rozwoju i występowania autorytetu w zachowaniu nauczycieli. Być może niektóre składniki autorytetu w ogóle zaniknęły w pracy pedagogicznej nauczycieli. Nie wiemy w ogóle, z „jakim poziomem autorytetu” funkcjonują nasi nauczyciele. Nikt po prostu od tej strony ich nie ocenia w sposób rzetelny i sprawiedliwy. Potrzebna jest diagnoza, by zwrócić uwagę nauczycieli na braki i niedostatki autorytetu i pomóc im w ich przezwyciężaniu.

Zrealizowanie celu trzeciego może pomóc samym nauczycielom w korygowaniu, poprawianiu i doskonaleniu swojego autorytetu wobec studentów, a tym samym osiągnięciu lepszych wyników swej pracy dydaktyczno-wychowawczej i organizacyjnej.

Wszystkie trzy cele są ważne. Nie można ich oddzielać od siebie w szeroko rozumianych badaniach pedeu-

tologicznych. Ich rozróżnienie w tym opracowaniu ma wyraźniej unaocznic, jak odpowiedzialna i złożona jest praca nauczyciela z drugim człowiekiem, którego on kształci, kształtuje jego zdolności i wychowuje.

Mamy nadzieję, że **metoda** spełni związane z nią oczekiwania. Jej podstawowe założenia i konstrukcja były wielokrotnie konsultowane i dyskutowane w różnych gremiach nauczycieli i pracowników naukowych. Może się ona okazać bardzo przydatna pod warunkiem, że zostanie konstruktywnie oceniona przez teoretyków i praktyków interesujących się zawodową pracą nauczyciela.

Liczymy na konstruktywne o niej uwagi i sugestie. Być może wyniki jej zastosowania w badaniach posłużą modyfikacji warunków, procesu i wyników kształcenia, dokształcania i doskonalenia zawodowego nauczycieli wszystkich typów szkół wyższych.