

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN w Krakowie. Wydział Nauk Społecznych

MAGDALENA SZUMIEC

ORCID: 0000-0002-7727-7898; magdalena.szumiec@up.krakow.pl

Rozwój kompetencji osobowościowych jako istotny element rozwoju zawodowego nauczyciela

Development of Personality Competences as an Important Element of Teacher's Professional Development

Propozycja cytowania: Szumiec, M. (2021). Rozwój kompetencji osobowościowych jako istotny element rozwoju zawodowego nauczyciela. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(1), 9–23. DOI: 10.17951/j.2021.34.1.9-23.

ABSTRAKT

Ponieważ nasze oczekiwania wobec nauczycieli są o wiele wyższe niż przed laty, ich rola wyraźnie się zmieniła. Zmiany te są wynikiem otaczającej rzeczywistości, która wymusza konieczność ciągłego doskonalenia własnych kompetencji. Nieustanny rozwój zawodowy w tej profesji jest szczególnie ważny dla poprawy skuteczności kształcenia, ponieważ od wysokich kompetencji nauczycieli zależą osiągnięcia uczniów. Nie ma jednak rozwoju zawodowego bez rozwoju osobistego. Okazuje się, że jest on niezwykle ważnym obszarem rozwoju profesjonalnego. W artykule przedstawiono przegląd wybranych koncepcji odnoszących się do rozwoju osobowego. Omówiono czynniki determinujące rozwój zawodowy nauczyciela i podkreślono znaczenie dojrzałej osobowości dla pomyślnego przebiegu tego procesu. W wyniku przeprowadzonych analiz teoretycznych zaprezentowano kilka konkluzji. Najważniejszą z nich jest stwierdzenie, że o nauczycielskim profesjonalizmie świadczą nie tylko argumenty poznawcze, lecz także osobowościowe, obejmujące świat wartości i uczuć. To one właśnie warunkują świadome, refleksyjne i odpowiedzialne odgrywanie przez nauczycieli roli zawodowej. Aby osiągnąć ten pożądany stan, konieczne jest wspieranie nauczycieli na drodze ich profesjonalnego rozwoju. Punktem wyjścia jest rozpoznanie fazy rozwoju, w jakiej znajduje się nauczyciel oraz stosowanie odpowiednich metod stymulacji. Jest to kluczowy element warunkujący przechodzenie przez kolejne etapy, prowadzący do usprawnienia procesu stawania się nauczycielem.

Słowa kluczowe: nauczyciel; rozwój zawodowy; kompetencje

Uczniowie są takimi, jaka jest osobowość nauczyciela, i takie są również rezultaty jego wychowania i nauczania.

Jozef Štefanovič

WPROWADZENIE

Rozważania na temat zawodu nauczycielskiego od dawna wiążą się z poszukiwaniem ideału osobowego, łączącego w sobie gruntowne wykształcenie oraz moralną doskonałość. W określaniu kryteriów takiego profesjonalnego wzorca najczęściej powoływano się na naturę ludzką, cenione wartości humanistyczne i skuteczność zawodową. To właśnie w nich upatrywano głównych atrybutów składających się na sylwetkę nauczyciela-mistrza. Obecnie, z uwagi na dynamiczny proces zmian zachodzących w świecie oraz niespotykany na tak szeroką skalę postęp naukowo-techniczny, gospodarczy i kulturalny, istnieje potrzeba ponownego spojrzenia na wizerunek współczesnego nauczyciela. Szczególny nacisk położony jest w nim na konieczność posiadania szeregu kompetencji, które powinny być stale rozwijane i udoskonalane, by umożliwiły profesjonalne i efektywne działanie.

Niniejszy artykuł, stanowiący efekt przemyśleń nie tylko autorskich, lecz także wielu uznanych badaczy zajmujących się zagadnieniami związanymi z pedeutologią, powstał z myślą o zaakcentowaniu niezwykle ważnego wymiaru zawodu nauczycielskiego, obejmującego znaczenie kompetencji osobowościowych dla profesjonalnego rozwoju. Zaprezentowano tu różnorodne koncepcje dotyczące rozwoju osobowego i zawodowego, ukazując przy tym rolę czynników wspierających nauczycieli na drodze ich kariery zawodowej. W opracowaniu zwrócono uwagę na przemiany w sposobie pracy nauczycieli oraz poddano refleksji ich efektywność zawodową, patrząc na nią przez pryzmat kompetencji osobowościowych. Wyniki przeprowadzonych analiz mogą stać się dla wielu inspiracją do podjęcia kroków samorozwojowych, a przede wszystkim być okazją do wdrożenia działań wspomagających profesjonalny rozwój nauczycieli.

WYBRANE KONCEPCJE ROZWOJU OSOBOWEGO

Wieloaspektowa problematyka poświęcona jednostce ludzkiej i rozwojowi jej osobowości jest obszarem nieustającego zainteresowania zarówno teoretyków, jak i praktyków. Zdaniem wielu filozofów, psychologów i pedagogów zagadnienie to ma kluczowe znaczenie, gdyż dotyczy poznania mechanizmów warunkujących integralny rozwój osoby. O jego istocie świadczą liczne teorie rozwoju, wśród których najbardziej znane są:

- koncepcje psychoanalityczne i neopsychodynamiczne, reprezentowane m.in. przez Sigmunda Freuda, Carla Gustava Junga, Alfreda Adlera, Karena Horneya, Ericha Fromma i Erika Eriksona,

- koncepcje behawiorystyczne i neobehawiorystyczne, których przedstawicielami są Burrhus Frederic Skinner i Albert Bandura,
- koncepcje cech w ujęciu Gordona W. Allporta, Raymonda B. Cattella, Hansa J. Eysencka,
- koncepcje poznawcze, których przedstawicielami są: George Kelly, Józef Koziński, Wiesław Łukaszewski, Janusz Reykowski i Tadeusz Mądrzycki,
- koncepcje humanistyczne i egzystencjalno-personalistyczne, reprezentowane przez Abrahama Masłowa, Carla Rogersa, Viktora Frankla oraz Rollo Maya.

Teorią o podstawowym znaczeniu, której istotą jest postrzeganie człowieka jako jednostki obejmującej trzy wymiary: biologiczno-fizjologiczny, psychologiczno-socjologiczny i duchowy, jest logoteoria Frankla. W koncepcji tej zwraca uwagę duża troska o wymiar duchowy i przekonanie, że to „wartości motywują życie podmiotowe jednostki, organizują i strukturyzują jej osobowość oraz ukierunkowują jej rozwój jako osoby” (Mróz, 2008, s. 33). Doktryna Frankla zawiera elementy egzystencjalizmu, behawioryzmu i humanizmu, co sprawia, że rozwój osobowy w jej ujęciu ma wymiar wielopłaszczyznowy. Typowe dla tej koncepcji integralne podejście do osoby jako całości wiąże się z docenieniem jej atrybutów i praw wynikających z natury ludzkiej oraz z uwzględnieniem w procesie rozwoju zarówno czynników zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

Interesującą teorię rozwoju osoby zaprezentowała również Anna Gałdowa. Przyjmując, że osoba to jedność fizyczno-psychiczno-duchowa, której przysługuje określona osobowość, autorka dokonała rozróżnienia między następującymi kategoriami: „osoba” i „osobowość”. W kontekście tym „rozwój osobowy polegałby na spełnianiu (urzeczywistnianiu, urealnianiu) bytu osobowego, tkwiących w nim immanentnie możliwości, przez spełnianie aktów szczególnego rodzaju” (Gałdowa, 1990, s. 15), którymi są akty podmiotowane przez „ja”, różniące się treściowo na każdym z dwóch wyodrębnionych w koncepcji poziomów: psychologicznym i następującym po nim noetycznym, czyli duchowym. Rozwój na poziomie pierwszym stymulowany jest przez psychofizyczną strukturę jednostki i charakterystyczne dla niej potrzeby, na drugim natomiast następuje w kierunku wartości istniejących poza jednostką (Mróz, 2008). Z kolei rozwój osobowości zdaniem Gałdowej (1990, s. 15) „polegałby na nabywaniu bądź eliminowaniu czy modyfikowaniu komponent psychologicznych”, czyli oznacza rozwijanie różnych czynników składowych osobowości. Należy przy tym podkreślić, że wyjaśnienie terminu „osobowość” jest kwestią niezwykle trudną. Osobowość oznacza bowiem nieobserwowalną rzeczywistość:

Jest to względnie trwała, ale dynamiczna struktura ściśle ze sobą współdziałających, aktualnych i potencjalnych podstruktur: poznawczej (inteligencja z systemem pojęć, przekonań, poglądów) oraz motywacyjno-emocjonalnej (różnego rodzaju potrzeby łącznie z systemem uznawanych wartości, postaw i ról społecznych) integrowanych przez ośrodek własnych aktów psychicznych zwany JA. (Chlewiński, 1991, s. 13).

Osobowość, jak zauważa Henryk Gasiul, z reguły jest opisywana jako „konfiguracja właściwości jednostkowych, będąca w stanie ciągłej zmienności w procesie stałego rozwoju” (Gasiul, 2006, s. 60), przebiegającego według pewnych prawideł, z których trzy według tego autora są szczególnie istotne:

- zasada przywiązania, dystansowania i indywidualizacji,
- zasada dotycząca relacji pomiędzy perspektywą subiektywną a perspektywą obiektywną,
- zasada od zewnątrzpoparcia do wewnątrzpoparcia (Gasiul, 2006, s. 389).

W regułach tych zwraca uwagę stopniowa przemiana jednostki: od całkowitej zależności do pełnej autonomii. Podobnie interpretuje osobowość Kazimierz Obuchowski, akcentując znaczenie działania i aktywności w wymiarze przyszłościowym. Z tego właśnie powodu osobowość – dzięki realizacji różnorodnych zadań – jest obszarem będącym w ciągłym stanie dynamiki, a dokonujące się w procesie samorealizacji zmiany rozwojowe polegają na:

- realizowaniu własnych możliwości (dotychczas niewykorzystanych),
- tworzeniu nowych właściwości, wzbogacających osobowość,
- stabilności kierunku działań, polegającej na aktywnym przetwarzaniu otoczenia w trosce o interesy ponadjednostkowe (Gasiul, 2006).

W kontekście prowadzonych rozważań nad rozumieniem terminu „rozwój osobowy” niektórzy autorzy podkreślają, że oznacza on

proces stawania się osobą coraz bardziej odpowiedzialną za siebie i innych, myślącą, szanującą godność swoją i innych, niezależną w swoich sądach i (...) żyjącą w dobrych relacjach z innymi ludźmi. Te wszystkie podmioty sprawiają, że każda jednostka jest osobą niepowtarzalną. Rozwój osobowy polega więc na samorealizacji – na spełnianiu się jednostki ludzkiej natury jako osoby [czyli na rozwijaniu wszystkich wymiarów i obszarów osobowości (fizycznego, intelektualnego, społecznego, emocjonalnego, moralnego, duchowego, religijnego), z uwzględnieniem i poszanowaniem jej indywidualności – M.S.]. (Bielecki, 2010, s. 2–3)

W tej perspektywie szczególne miejsce w rozwoju osobowym zajmuje kwestia kształtowania się atrybutów osobowych jednostki poprzez wzrastanie w wolności, rozumności, odpowiedzialności, miłości i ofiarności wobec innych, bez ztracania własnego indywidualium (Bielecki, 2010). Tak postrzegany rozwój osobowy wyraża się w urzeczywistnianiu własnych możliwości rozwojowych, przekraczaniu i przekształcaniu samego siebie, panowaniu nad sobą i otoczeniem, odkrywaniu i internalizacji wartości, a wreszcie osiągnięciu stanu docelowego rozwoju każdej jednostki, jakim jest tzw. dojrzała osobowość (Zellma, 2013). Należy pamiętać, że o pomyślności przebiegu tego procesu decyduje wiele czynników, których istota tkwi we właściwym motywowaniu i aktywizowaniu wszystkich sfer osobowości człowieka. Najważniejszą rolę odgrywa w nich środowisko rodzinne i rówieśnicze, które poprzez spełnienie odpowiednich warunków istotnie może przyczynić się do osiągnięcia pełnego integralnego rozwoju osoby.

Kontrowersje wokół osobowości i czynników determinujących proces jej rozwoju wynikają zasadniczo z dwóch odmiennych stanowisk. Zdaniem przedstawicieli pierwszego nurtu dominującą rolę w rozwoju osobowym odgrywa dziedziczność, której zasoby genetycznie zaprogramowane właściwości osobniczych ujawniają się stopniowo wskutek interakcji ze światem zewnętrznym. Takie spojrzenie na proces rozwoju osobowego ma korzenie w koncepcjach biologistycznych czy natywistycznych, których reprezentantami są m.in. G. Stanley Hall, Alfred Binet i Charlotte Bühler (Matczak, 2003, s. 29). W ujęciu drugim zaś rozwój osobowy jest determinowany głównie przez środowisko społeczne, które stwarzając jednostce okazję do nabywania doświadczeń, inicjując w ten sposób proces zmian. Stanowisko to jest związane z empiryzmem filozoficznym, a za jego przedstawiciela uznaje się m.in. Jamesa Watsona. Obecnie do powyższych determinant dołączyło również przekonanie, że istotną siłą napędową rozwoju osobowego jest aktywność własna jednostki (Matczak, 2003, s. 47). W związku z powyższym na proces rozwoju osobowego mają wpływ trzy zasadnicze czynniki. Pierwszy z nich dotyczy uwarunkowań biologicznych, drugi – wpływu środowiska społecznego, a trzeci wskazuje na możliwość wyzwolenia się osoby spod wpływu wymienionych determinant i jest manifestacją indywidualnych i autonomicznych sił rozwojowych człowieka. I to właśnie tak odmienny sposób postrzegania rozwoju osobowego sprawił, że powstało na jego temat wiele teorii i koncepcji starających się wyjaśnić istotę poszczególnych czynników w zakresie przemian ludzkiego zachowania.

PROFESJONALNY ROZWÓJ NAUCZYCIELA

Rozważając istotę rozwoju nauczyciela, szczególnie na poziomie jego osobowości, warto odwołać się do bogatego dorobku wielu nauk społecznych. Żywe zainteresowanie tą ważną sferą wynika przede wszystkim z przekonania o niekwestionowanej roli nauczyciela „w kształtowaniu charakterów i postaw oraz ukierunkowaniu rozwoju wychowanków” (Szempruch, 2013, s. 114). Rozwój zawodowy jest interpretowany jako społecznie pożądany proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu nie tylko samego siebie, lecz także swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturalnego (Czarnecki, 1985). Obejmuje on progresywne zmiany w wiedzy przedmiotowej, pedagogicznej i psychologicznej poprzez wzrost umiejętności dydaktycznych, metodycznych i interpersonalnych, jak również w zakresie samooceny i samokształcenia. Specyfika zawodu nauczycielskiego wymaga, aby rozwój zawodowy był procesem odbywającym się przez cały okres zatrudnienia. Powinien być zaplanowany i systematyczny, oparty na permanentnym uczeniu się i krytycznej, konstruktywnej ocenie, bo tylko wtedy może zapewnić zmianę jakościową posiadanych kompetencji.

Spśród obszernej literatury fachowej przedstawiającej etapy rozwoju zawodowego nauczycieli za jedną z najbardziej wpływowych uznaje się koncepcję Huberta L. Dreyfusa i Stuarta E. Dreyfusa, obejmującą pięć głównych faz:

- nowicjusz, którego charakteryzuje sztywne trzymanie się wyuczonych zasad i reguł oraz niewielka percepcja sytuacyjna i brak własnego osądu,
- zaawansowany początkujący, cechujący się ograniczoną percepcją sytuacyjną i nadawaniem tej samej rangi wszystkim aspektom pracy,
- kompetentny nauczyciel, którego charakteryzuje umiejętność postrzegania własnych działań w perspektywie dalekosiężnych celów i stosowanie standardowych rozwiązań,
- biegły nauczyciel, wyróżniający się zdolnością postrzegania sytuacji w sposób holistyczny oraz umiejętnością podejmowania racjonalnych decyzji i stosowania nieszablonowych rozwiązań,
- ekspert, cechujący się intuicyjnym rozumieniem różnorodnych sytuacji i wykorzystywaniem analitycznego sposobu jedynie w nowych okolicznościach, z posiadaniem wizji tego, co możliwe (Kwiatkowska, 2008).

Zaproponowany model nabywania profesjonalnych kompetencji, opierający się na uczeniu poprzez zdobywanie doświadczeń, przedstawia logiczny postęp w działaniu, którego podstawą są refleksja i komunikacja, jak również poziom samodzielności nauczyciela. Poczynając bowiem od stanu całkowitego podporządkowania się zasadom, zaleceniom i zewnętrznym ocenom, nauczyciel w toku swojej pracy zawodowej zdobywa różne umiejętności, staje się bardziej niezależny, refleksyjny w działaniu, a przede wszystkim bardziej skuteczny.

Etapowość rozwoju zawodowego prezentuje też w swojej koncepcji Ivan A. Zjaziun. Zwracając uwagę na dynamikę tego procesu, wyodrębnił on następujące poziomy, przez które przechodzi nauczyciel na drodze do osiągnięcia mistrzostwa pedagogicznego:

- poziom elementarny, cechujący się niewielką efektywnością pracy pedagogicznej spowodowaną brakiem nastawienia na rozwój ucznia i skromnym repertuarem umiejętności zawodowych nauczyciela,
- poziom podstawowy, w którym nauczyciel zapoznawszy się z najważniejszymi kryteriami mistrzostwa pedagogicznego, potrafi samodzielnie zorganizować proces dydaktyczno-wychowawczy,
- poziom doskonały, charakteryzujący się dokładnie ukierunkowanymi i projałkociowymi działaniami nauczyciela oraz troską o rozwój osobowości ucznia,
- poziom twórczy, obejmujący bardzo kreatywne i oryginalne sposoby pracy pedagogicznej (Zjaziun, 2005).

Wskazane wyżej procesy zmian zachodzące na poszczególnych poziomach profesjonalnego rozwoju ukazują stopniowe nabywanie przez nauczyciela coraz wyższych sprawności w działaniach zawodowych. Warto się jednak zastanowić nad takimi linearnymi, wyraźnie etapowymi koncepcjami rozwoju zawodowego

i nieco krytycznie na nie spojrzeć. Przede wszystkim nie uwzględniają one wszystkich aspektów życia nauczycieli, lecz skupiają się wyłącznie na ich roli zawodowej. Niestety, kurczowe trzymanie się uproszczonych rozwiązań może prowadzić do zignorowania faktycznych potrzeb pedagogów. Stąd pożądane byłoby, aby wszelkie modele rozwoju zawodowego uwzględniały dodatkowo kontekst historyczny i organizacyjny, a także konkretne środowisko szkolne oraz fazy rozwoju poznawczego i emocjonalnego. Efektem takiego holistycznego podejścia będzie usprawnienie procesu stawania się nauczycielem. Aby wspierać ciągły rozwój zawodowy, należy przede wszystkim rozpoznać, w jakiej fazie rozwoju aktualnie znajduje się nauczyciel i zastosować adekwatne do jego potrzeb metody wsparcia. Jest to kluczowe zadanie, warunkujące sprawne przejście z jednej fazy do kolejnej. Dotyczy to interesów nie tylko samych nauczycieli, ale też szkół.

Na potrzebę wsparcia społecznego jako czynnika podtrzymującego efektywny rozwój zawodowy zwrócił uwagę Clarence M. Burke, który wraz ze swoimi współpracownikami opracował koncepcję SMART. Zgodnie z nią rozwój zawodowy polega na przechodzeniu od fazy stymulacji (*S – stimulus*), poprzez fazy modyfikacji (*M – modification*), amplifikacji (*A – amplification*) i rekonstrukcji (*R – reconstruction*), aż do fazy transformacji (*T – transformation*) (Burke, Elliot, Lucas, Steward, 1997). W fazie stymulacji niezwykle ważne są relacje między udzielaniem wsparcia a stawianiem wyzwań. Jest to moment na krytyczną refleksję nad własnym warsztatem pracy. Faza modyfikacji polega na poszukiwaniu nowych rozwiązań i badaniu ich potencjalnych konsekwencji. W fazie amplifikacji z kolei rozwija się postawa wspólnej odpowiedzialności za podejmowane inicjatywy. Nauczyciel wówczas stara się włączyć współpracowników w swoje działania. Faza rekonstrukcji polega na wdrożeniu zaprojektowanych uprzednio zmian do codziennej zawodowej działalności. W fazie transformacji natomiast zmiany zostają sformalizowane, czyli zaaprobowane przez samego nauczyciela, a w wymiarze instytucji – formalnie zaadaptowane. W koncepcji SMART zwraca uwagę czynnik zapewniający ciągłość cyklu, jakim jest działanie, które prowadzi w efekcie do zmiany jakości pracy nauczyciela i szkoły – jest to najbardziej profesjonalna strategia, w której rozwój wymiaru jednostkowego jest współzależny z rozwojem instytucjonalnym.

W literaturze pedeutologicznej bardzo często podkreśla się potrzebę pomocy nauczycielowi w odnajdywaniu jego własnej tożsamości, krytycznym rozumieniu samego siebie i poszukiwaniu drogi ustawicznego rozwoju. Nie ulega wątpliwości, że ideał nauczyciela oraz jego profesjonalny i osobowościowy wzorzec zmienia się „w zależności od warunków społeczno-historycznych, zmian filozofii edukacyjnej, zadań stawianych szkole, roli nauczyciela w społeczeństwie, funkcji i zadań zawodowych nauczyciela, pojmowania istoty działania pedagogicznego, a także typu szkoły i specjalności zawodowej” (Szempruch, 2013, s. 118). Niewątpliwie poszukiwanie takiego wzorca jest uzasadnione kilkoma względami:

- działanie ludzkie jest nastawione na realizację określonych celów i planów, czyli wartości i wzorów,
- wzorzec nauczyciela może stanowić użyteczną matrycę do oceny nauczycieli, a także może być wykorzystywany do planowania ich rozwoju zawodowego,
- określenie wzorca osobowego dobrego nauczyciela jest potrzebne również samym nauczycielom, gdyż może stanowić czynnik determinujący ich do wzbogacenia własnej osobowości (Szempruch, 2013).

Wzrastanie w zawodzie nauczyciela warunkowane jest nie tylko potrzebą rozwoju osobowego, profesjonalnego, ale też zmiennością rzeczywistości dydaktycznej, wychowawczej, społecznej i kulturowej (Palka, 2005). Wszystkie te obszary są silnie ze sobą powiązane – wzajemnie się stymulują, inspirują i determinują. Stąd rozwój kompetencji osobowościowych stanowi niezwykle ważny element rozwoju zawodowego. Okazuje się, że pełnienie wielu ról oraz stawianie czoła licznym oczekiwaniom jest dla nauczycieli ogromnym wyzwaniem. Oprócz dbania o wiedzę merytoryczną i metodyczną są oni także zobowiązani troszczyć się o własne umiejętności wychowawcze i interpersonalne czy empatię. W zawodzie nauczycielskim równie istotne są kwestia budowania autorytetu, duża odporność na stres oraz umiejętność natychmiastowego reagowania na nieprzewidziane sytuacje. Ponadto nauczyciele zobligowani są do przestrzegania wielu przepisów i procedur oraz do wypełniania niezliczonej ilości dokumentów, a poza tym są nieustannie poddawani kontroli. Aby sprostać tak złożonym oczekiwaniom i dobrze radzić sobie w niezwykle skomplikowanej sytuacji, należy ustawicznie troszczyć się o rozwój osobisty. Wymaga tego współczesna szkoła, która zdaniem Jolanty Szempruch (2011, s. 178) jest „miejszem wychowania do zmiany – zmieniania siebie i świata”.

ZNACZENIE DOJRZAŁEJ OSOBOWOŚCI DLA POMYŚLNEGO PRZEBIEGU ROZWOJU ZAWODOWEGO

Podstawowym założeniem rozwoju jest osiągnięcie stanu, w którym jednostka zachowując swoją indywidualność, uzyskuje optymalny dla siebie poziom funkcjonowania i adaptacji do warunków zewnętrznych. Proces ten powinien prowadzić do rozwoju dojrzałej osobowości, cechującej się m.in. otwartością na doświadczenie, świadomością własnych doznań, odpowiedzialnością oraz pozytywnym ustosunkowaniem wobec innych ludzi i własnej osoby (Zellma, 2013). Jej istotnym atrybutem jest stałość moralna człowieka, dzięki której staje się on odporny i mało podatny na wpływy negatywne, jest względnie niezależny od bezpośrednich oddziaływań sytuacyjnych oraz może przekształcać zarówno otaczające warunki, jak i własne zachowanie (Czudnowskij, 1985). Ważnymi komponentami dobrze funkcjonującej dojrzałej osobowości są również wolność w podejmowaniu decyzji oraz empatia, dzięki której możliwe jest prowadzenie autentycznego dialogu i podejmowanie efektywnej współpracy z innymi. Taki obraz jest charakterystyczny dla samoświa-

domości refleksyjnej jako tej ostatniej i najbardziej pożądanej (wcześniejsze etapy to stadium egocentryzmu pierwotnego, samoświadomości zewnętrznej i samoświadomości osobowej). Dojrzałą osobowość w przekonaniu Zdzisława Chlewińskiego (1991) można ująć w trzech wymiarach:

1. Człowiek jest tym dojrzały, im bardziej jest niezależny, tzn. w swoim myśleniu, dążeniach, decyzjach i postępowaniu kieruje się własnymi przekonaniem i uznawanym systemem wartości.
2. Człowiek jest tym dojrzały, im bardziej potrafi traktować drugiego człowieka jako osobę, tzn. jako wartość samą w sobie, nie stosując wobec niego instrumentalnego podejścia.
3. Człowiek jest tym dojrzały, im dokładniejszy, rzetelniejszy ma wgląd we własną motywację, tzn. rozumie motywy skłaniające go do danego postępowania. Należy zaznaczyć, że

dojrzałość nie utożsamia się z niewystępowaniem w życiu ludzkim konfliktów, napięć, walki wewnętrznej. Nie należy też jej utożsamiać ze stanem doskonałości moralnej, religijnej czy pojętej w jakiś sposób doskonałości psychologicznej. Dojrzała osobowość jest pewnym ideałem. Jest wątpliwe, czy kiedykolwiek znajdziemy taką osobę, którą można by uznać jednocześnie za wzór dojrzałości. Ale z całą pewnością można stwierdzić, że kształtowanie się dojrzałej osobowości jest ciągłym, trwającym całe życie procesem stawania się, dzięki któremu jednostka przyjmuje odpowiedzialność za swoje własne życie i rozwija się w jedyny, niepowtarzalny sposób. (Chlewiński, 1991, s. 15)

Tak rozumiany proces rozwoju osobowości, ukierunkowany na nieustanne dążenie do osiągnięcia dojrzałości, jest szczególnie istotny w odniesieniu do zawodu nauczycielskiego. Jakże bowiem można skutecznie wspierać rozwój ucznia, nie ponosząc trudu nad własnym rozwojem w obszarze najistotniejszym? Warto więc podkreślić, że zaplecze osobowościowe jest koniecznym warunkiem skuteczności i satysfakcji profesjonalnej nauczycieli (Gaś, 2001), co prowadzi do refleksji, że rozwój osobowy stanowi istotną płaszczyznę dla rozwoju zawodowego. Bezsporne wydaje się, że oba te procesy „przenikają się i wzajemnie na siebie wpływają” (Zellma, 2013, s. 36). Szerzej ujął powyższe zagadnienie Hans-Günter Rolff, stwierdzając, że

nie ma poprawy jakości procesu nauczania-uczenia się bez rozwoju osobowego nauczyciela i rozwoju organizacyjnego; nie ma rozwoju organizacyjnego bez rozwoju osobowego i rozwoju uczenia się i nauczania; nie ma mowy o rozwoju osobowym nauczycieli bez rozwoju organizacyjnego i doskonalenia procesów nauczania-uczenia się. (za: Nowosad, 2003, s. 85)

Tak wyraźne podkreślenie znaczenia wysokich kompetencji osobowościowych nauczyciela świadczy o ich niezastąpionej roli w procesie wdrażania zmian jakościowych. Mowa tu o osiągnięciu doskonałości (mistrzostwa) w swoim zawodzie, określanej mianem osobowości zawodowej, która obejmuje następujący zespół cech:

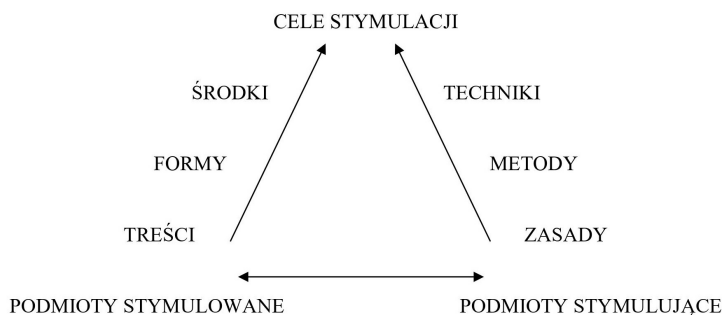
- postawę prozawodową i propracowniczą,
- wiedzę społeczno-zawodową,
- umiejętności społeczno-zawodowe,
- samoocenę i samokontrolę prozawodową,
- aspiracje społeczno-zawodowe,
- plany życiowo-zawodowe (Czarnecki, 1985).

Cechą osobowości zawodowej jest identyfikacja pracownika ze swoim zawodem, wyrażająca się w utożsamianiu się, zainteresowaniu i emocjonalnym stosunku do wykonywanej pracy. Ponadto o ukształtowanej „osobowości zawodowej” świadczą takie kryteria, jak: poczucie własnej wartości, wyzbycie się lęku i napięć psychicznych, pewność siebie przy wykonywaniu obowiązków, uczestnictwo społeczne, współdecydowanie i współodpowiedzialność za losy zakładu, a także satysfakcja z wykonywanej pracy i zajmowanej pozycji oraz niechęć do zmiany pracy” (Witek, 1990, s. 17). Dojrzała osobowość zawodowa jest zatem ściśle związana z rozwojem profesjonalnym, gdyż obejmuje kwalifikacje, motywacje i nawyki sprawnego działania oraz umiejętności współżycia z innymi. Najistotniejsze w tej kwestii wydają się być rozbudzone potrzeby duchowe, motywujące do stałej pracy nad sobą nie tylko w wymiarze zawodowym. Dzięki nim oczekiwanym efektem podejmowania trudu doskonalenia będzie realna zmiana projałnościowa. W przeciwnym razie możemy mieć do czynienia z sytuacją, w której rozwój zawodowy będzie jedynie środkiem do osiągnięcia celu, jakim jest np. uzyskanie stopnia awansu zawodowego, zajęcie kierowniczego stanowiska czy też otrzymanie wyższego dodatku motywacyjnego lub nagrody. Tak instrumentalnie rozumiany rozwój zawodowy oczywiście może przynieść konkretne korzyści, zarówno uczniom, jak i szkole, ale równocześnie jest opatrzony dużym ryzykiem nietrwałości, a nawet pozorności. Dlatego istotnym elementem profesjonalnego rozwoju, warunkującym pomyślny przebieg tego procesu, jest dojrzała osobowość, przejawiająca się w postawie aktywnej, wysoce refleksyjnej, świadomej i dążącej do samorealizacji.

CZYNNIKI DETERMINUJĄCE PROFESJONALNY ROZWÓJ NAUCZYCIELA

Stymulacja do rozwoju osobowego polega na intencjonalnym, systematycznym, kompleksowym i ukierunkowanym na cele oddziaływaniu na umysły, potrzeby, motywacje, emocje, system wartości oraz osobowość. Wiąże się ona z zamiarem wyzwolenia, potęgowania i korygowania potencjalnych zasobów rozwojowych (Borkowski, 2010). Zobrazowany na rysunku 1 system stymulacji rozwoju osobowego przedstawia dwie kategorie czynników warunkujących jego przebieg. Są to:

- czynniki zależne od podmiotu stymulowanego,
- czynniki zależne od podmiotu stymulującego (Borkowski, 2010).



Rysunek 1. System stymulacji rozwoju osobowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Borkowski, 2010, s. 147).

Aby proces stymulacji przebiegał zgodnie z założonym celem, powinien uwzględniać relacje podmiotowe i partnerskie. Okazuje się również, że istotnym czynnikiem wpływającym na rozwój osobowy jest samoświadomość aktualnego stanu rozwoju oraz związana z nią satysfakcja zawodowa. Duże znaczenie dla pomyślnego przebiegu tego procesu ma także znajomość struktury i hierarchii potrzeb indywidualnych. Warto przy tym zwrócić uwagę, że stymulacja do rozwoju wymaga stosowania wzmocnień, które w znaczący sposób mogą doprowadzić do przejścia przez jednostkę odpowiedzialności za sprawy własnego rozwoju. Aby ludzie osiągnęli ten pożądany stan,

konieczne jest zaufanie do nich oraz przekonanie o istnieniu naturalnych potencjałów i procesów rozwojowych, to znaczy że konieczne jest wstrzymywanie się od nadmiernej ingerencji, od zmuszania ich do wzrostu czy włączania ich w z góry określone wzorce i pozwolenie im na rozwój oraz pomaganie im w tym procesie w sposób taoistyczny, nie zaś autorytatywny. (Borkowski, 2010, s. 144–145)

Zasadniczy wpływ na pomyślny przebieg karier zawodowych ma świadomość nauczycieli na temat ważności ich roli w odniesieniu do szkoły, rozumienie struktur zarządzania i kultur szkolnych oraz poczucie znaczenia wspólnej pracy. Należy zatem pozwolić nauczycielom na autonomiczne działania, równocześnie dając im dostęp do odpowiedniego krytycznego wsparcia. Niezwykle istotne w środowisku nauczycielskim jest budzenie przekonania o konieczności podejmowania trudu samodoskonalenia, samorealizacji i samowychowania poprzez realizację własnej ścieżki rozwoju zawodowego. Warto przy tym zwrócić uwagę, że „w pracy nad sobą chodzi głównie o świadome i celowe kierowanie własnym rozwojem, czyli sterowanie swoimi myślami i uczuciami, a nie tylko zachowaniem” (Łobocki, 2005, s. 66–72).

Planowanie osobistego rozwoju umożliwiającego całościowy profesjonalny rozwój nauczycieli przez wszystkie lata ich kariery zawodowej powinno się więc opierać na następujących zasadach:

- rozwój nauczyciela powinien trwać przez całe życie,

- rozwój musi być zarządzany przez samego nauczyciela i być wspólną odpowiedzialnością nauczyciela i szkoły,
- rozwój nauczyciela musi być wspierany,
- rozwój nauczyciela przekłada się na rozwój całej szkoły,
- musi istnieć proces oceniania rozwoju,
- rozwój musi być adekwatny i zgodny z indywidualnymi potrzebami nauczyciela (Day, 2008).

Uwzględnienie powyższych zasad w planowaniu osobistego rozwoju umożliwi optymalny i profesjonalny rozwój nauczycieli zgodnie z założeniem, że istnieje naturalne powiązanie życia zawodowego jednostki z pozostałymi aspektami jej funkcjonowania. Jest bowiem zrozumiałe, że nauczanie jest „wplecione w życie nauczycieli, ich osobiste i zawodowe biografie, jest związane z tym, jakimi ludźmi się stali” (Day, 2008, s. 168). Specyfika pracy nauczycieli wymaga od nich ciągłego zaangażowania w swoją karierę, rozwój zawodowy i osobowy. Ów rozwój wymaga uczenia się, które „czasami ma charakter naturalny i ewolucyjny, czasami oportunistyczny, a czasami planowy” (Day, 2008, s. 17). Jest to ambitne przedsięwzięcie polegające na wyznaczaniu sobie wysokich standardów nauczania, współdziałaniu z różnymi grupami uczniowskimi, byciu aktywnym członkiem społeczności w szkole i poza jej murami, reagowaniu na nowe wyzwania oraz nieprzerwanym zaangażowaniu i nieustannej wierze w siebie mimo pojawiających się niekiedy problemów. Czynniki te składają się na tzw. profesjonalizm nauczyciela. Bezsporne więc wydaje się być stwierdzenie, że stworzenie mechanizmów wspierania planowania osobistego rozwoju na przestrzeni całej kariery zawodowej jest z punktu widzenia nauczycieli w XXI w. absolutną koniecznością.

ZAKOŃCZENIE

Ciągły profesjonalny rozwój zawodowy jest podstawową odpowiedzialnością każdego nauczyciela i koniecznym warunkiem osiągnięcia sukcesu edukacyjnego, do czego przekonuje Szempruch (2006, s. 236), twierdząc, że „sukces rozwoju szkoły zależy od sukcesu rozwoju nauczyciela. Nie będzie dobrych szkół bez dobrych nauczycieli”. Choć rozwój zawodowy jest przedsięwzięciem długofalowym i złożonym, to jednak warto w niego zainwestować (Przygońska, 2010). Pierwszym, ale jakże istotnym krokiem w procesie rozwoju powinno być uzmysłowienie sobie przez samych nauczycieli ich nadrzędnej roli we wdrażaniu zmian pro jakościowych. Konieczne jest też dążenie do stworzenia takiej kultury szkolnej, która „jest wyraźnie i jawnie zaangażowana w edukację całego dziecka poprzez działania pedagogów, którzy sami są pełnymi osobowościami” (Szempruch, 2006, s. 168). Przecież „zawód nauczyciela jest zawodem specyficznym i wyjątkowym, jest zawodem, stanem, w którego wykonanie jest zaangażowana cała osobowość; nauczyciel oddziałuje całym swym postępowaniem i zachowaniem, swoim życiem

społecznym i osobistym” (Śnieżyński, 1992, s. 26). Jest zatem zrozumiałe, że rozwój zawodowy nauczyciela jest ściśle powiązany z jego rozwojem osobowościowym i manifestuje się poprzez jakościowe i ilościowe przemiany w systemie wartości, świadomości i aktywności oraz w sposobie postępowania. Przechodzenie przez kolejne fazy rozwojowe jest wyrazem świadomego odgrywania roli zawodowej oraz okazją do przekraczania wielu ograniczeń. Pomyślność tego procesu jest warunkowana refleksyjnością nauczyciela, pozwalającą na ciągłe reorientacje dotyczące bycia w świecie szkoły. Nie mniej istotna jest również odpowiedzialność zakładająca intencjonalność podejmowanych działań i umiejętność ich wartościowania.

Reasumując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że proces stawania się nauczycielem jest determinowany zarówno przez czynniki zewnętrzne, jak i wewnętrzne. Do pierwszej kategorii można zaliczyć przede wszystkim wpływy związane z polityką społeczną i oświatową państwa oraz kwestie wynikające ze specyfiki pracy danej szkoły – jej tradycji, misji, oczekiwań i przemian. Drugą grupę stanowią czynniki osobowościowe samych nauczycieli, które w dużej mierze decydują o pomyślności przebiegu procesu profesjonalnego rozwoju. To dzięki wysoce rozwiniętym kompetencjom osobowościowym można efektywnie radzić sobie w wielu sytuacjach, osiągać wysoką jakość powierzonych zadań, prawidłowo funkcjonować w grupie oraz budować właściwe relacje z innymi. To właśnie ten rodzaj kompetencji umożliwia w pełni wykorzystanie potencjału rozwojowego, co przekłada się na skuteczność realizacji celów. Można nawet uznać, że bez ukształtowanej osobowości zawodowej trudno w ogóle mówić o realnej przemianie, przynoszącej długotrwałe i korzystne efekty.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Borkowski, J. (2010). Sukces edukacyjny. W: M. Dyrda, A.W. Świdorski (red.), *Rozwój osobowy a system wartości ucznia* (s. 139–145). Siedlce: Mazowieckie Samorządowe Centrum Kształcenia Nauczycieli.
- Burke, C.M., Elliot, R.G., Lucas, K.B., Steward, D.E. (1997). *Lessons for Sustainable Professional Development: A Model from a Teacher Education Project in Papua New Guinea*. Canberra: Australian Agency for International Development.
- Chlewiński, Z. (1991). *Dojrzałość, osobowość, sumienie, religijność*. Poznań: W drodze.
- Czarnecki, K. (1985). *Rozwój zawodowy człowieka*. Warszawa: IWZZ.
- Czudnowskij, W.E. (1985). Psychologiczne badania nad stałością osobowości. W: J. Reykowski, O.W. Owczynnikowa, K. Obuchowski (red.), *Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości* (s. 133–152). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Day, Ch. (2008). *Od teorii do praktyki. Rozwój zawodowy nauczyciela*. Gdańsk: GWP.
- Galdowa, A. (1990). Rozwój i kryteria dojrzałości osobowej. *Przegląd Psychologiczny*, 33(1), 13–27.

- Gasiuł, H. (2006). *Psychologia osobowości. Nurty, teorie, koncepcje*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Gaś, Z. (2001). *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczycieli*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Kwiatkowska, H. (2008). *Pedeutologia*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Łobocki, M. (2005). *Teoria wychowania w zarysie*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Matczak, A. (2003). *Zarys psychologii rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Mróz, A. (2008). *Rozwój osobowy człowieka*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Nowosad, I. (2003). *Perspektywy rozwoju szkoły*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Palka, S. (2005). Wzrastanie w zawodzie nauczyciela akademickiego. W: H. Moroz (red.), *Rozwój zawodowy nauczyciela* (s. 219–225). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Przygońska, E. (2010). Etapy rozwoju zawodowego nauczyciela. W: E. Przygońska (red.), *Nauczyciel. Rozwój zawodowy i kompetencje* (s. 121–154). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Szempruch, J. (2006). Kompetencje i zadania nauczyciela w procesie przekształcania szkoły. W: B. Muchacka (red.), *Szkoła w nauce i praktyce edukacyjnej* (s. 223–238). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Szempruch, J. (2011). Szkoła i nauczyciel wobec przemian społeczno-kulturowych. W: J. Szempruch, M.J. Szymański (red.), *W trosce o nauki pedagogiczne i rozwój polskiej edukacji* (s. 169–182). Lublin–Kraków: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.
- Szempruch, J. (2013). *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Śnieżyński, M. (1992). *Efektywność kształcenia*. Kraków: Wydział Katechezy Kurii Metropolitalnej w Krakowie.
- Witek, S. (1990). *Rozwój zawodowy początkujących nauczycieli*. Warszawa: Centrum Doskonalenia Nauczycieli.
- Zellma, A. (2013). *Profesjonalny rozwój nauczyciela religii*. Olsztyn: Wydział Teologii Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.
- Zjaziun, I.A. (red.). (2005). *Mistrzostwo pedagogiczne*. Warszawa–Radom: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji.

NETOGRAFIA

- Bielecki, J. (2010). *Integralny rozwój osobowy i jego uwarunkowania*. Pobrane z: www.fidesetratio.org.pl/files/plikipdf/bielecki5.pdf (dostęp: 15.02.2013).

ABSTRACT

Because of the fact, that our expectations about teachers are much higher than they were years ago, their role has clearly changed. These changes are the result of the surrounding reality, which forces the need to improve one's own competence constantly. Teachers' continuous professional development is especially relevant for improving educational effectiveness, because teachers' competences have a huge influence on students' achievement. However, there is no professional development without personal development. It turns out to be a very important area of professional development. The article presents an overview of selected concepts related to personal development. The factors determining teacher's professional development are discussed and the importance of a mature personality for the success of this process is underlined. As a result of the theoretical analyzes, several conclusions were presented. The most important of them is the statement that the teachers' professionalism consists of a cognitive and personal area, containing a world of values and feelings. They determine the teachers'

conscious, reflective and responsible professional role. In order to achieve this desired state, it is necessary to support teachers through their professional development. The main point is to recognize the development phase and use appropriate stimulation methods. This is an important element, which is improve the process of teachers' professional development.

Keywords: teacher; professional development; competences

