

Scientific Bulletin of Chełm
Section of Pedagogy
No. 1/2020

**WPŁYW ZAINTERESOWAŃ NA UZUPEŁNIANIE KOMPETENCJI
ZAWODOWYCH U MŁODYCH NAUCZYCIELI**

**THE IMPACT OF INTEREST ON COMPLETION OF PROFESSIONAL
COMPETENCES AMONG YOUNG TEACHERS**

AGNIESZKA BEREZA

Maria Curie-Skłodowska University (Poland)

e-mail: berezaa@op.pl

ABSTRACT: *The Professional developmenmt of a teacher in the XXI century should be a standard. Especially among young teachers who just begins to follow his professional way. Interest of a man determines his choice of professional carrier. Furthermore while doing his job interests may pointing the direction of completion or achieving new professional competences, which might be useful during a carrier.*

In this article the review of aproprate literature is made in order to define competences and interests. Also characteristic of classifications of professional competences of teachers was made. By means of descritption and analyse of own researches the author tries to revill the impact of interests on taken professional development by young teachers. She describes also different forms of professional development taken by teachers and their actual interests.

KEY WORDS: *interests, competences, professional competences, professional development, selfstudying, further training*

WPROWADZENIE

Współczesny świat stwarza wciąż nowe sytuacje i wyzwania. Aby za tymi nowościami podążać trzeba starać się być ze wszystkim na bieżąco, zdobywać nowe umiejętności, doksztalać się. Od współczesnego młodego nauczyciela wymaga się, aby był kompetentny, posiadał najwyższe kwalifikacje oraz był przygotowany do wypełniania swojej pedagogicznej misji na najwyższym poziomie. To zaś powoduje obligacyjne myślenie, że nauczyciel powinien mieć świadomość, o ile nie realną potrzebę ciągłego rozwoju. Modyfikowanie oraz uzupełnianie umiejętności zawodowych są już zdaje się standardowymi wymogami w pracy nauczyciela.

DEFINICJE

Termin kompetencja jest dziś bardzo modny. Od pracownika każdego sektora wymaga się odpowiednich kompetencji, bo już nie umiejętności. Słowo kompetencja wyparło umiejętność i zastąpiło je w języku zawodowym. Otóż słowo kompetencja pochodzi od łacińskiego czasownika competere, który na język polski tłumaczy się „wspólnie ubiegać się, być zdatnym” (Słownik łacińsko-polski 2000, p. 88). Natomiast competentia (łac.) oznacza zgodność, proporcję (Korpanty, 2001, p. 371).

Kompetencja to „przygotowanie zawodowe, zakres wiedzy, umiejętności i odpowiedzialności do wykonywania określonych zadań; zakres pełnomocnictw i uprawnień do działania. Kompetencja jest potencjalną umiejętnością, ujawniającą się w chwili wykonywania danego zadania. Człowiek kompetentny to osoba uprawniona do działania i decydowania, mająca podstawy i kwalifikacje do wydawania sądów i opinii” (Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego, p. 52). Kompetencja to także „zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności pracownika przypisany do jego stanowiska organizacyjnego” (Goźlińska, Szlosek, 1997, p. 220). Te definicje opisują kompetencję jako szeroko rozumianą umiejętność, predyspozycję do wykonywania zadania, głównie zawodowego. Definicja kompetencji według autorów Słownika Pedagogicznego opisuje ją jako „zdolność do samorealizacji będącą głównie rezultatem efektywnego uczenia się, umiejętność, kwalifikacje i uprawnienia do wykonywania zadań w określonej dziedzinie, w tym pracy zawodowej”

(Kupisiewicz, Kupisiewicz, 2009, p. 82). Natomiast świadome i dobrowolne rozwijanie własnej osobowości, w tym wiedzy, poglądów, umiejętności, postaw i charakteru poprzez regularne i systematyczne podejmowanie działań zwykle nazywać się 'samokształceniem' (Filipowicz, Rataj, 1988, p. 278).

W ujęciu typowo zawodowym kompetencję pojmuje się jako „określenie ogółu zdolności, umiejętności, wiadomości i uprawnień potrzebnych w danej dziedzinie, umożliwiających zajęcie stanowiska lub podjęcie pracy w konkretnym zawodzie, ułatwiających wykonywanie zadań, sprecyzowanie obowiązków, oczekiwań itp.” (Janus, 2006, p. 79). Istnieje również odrębna definicja 'kompetencji zawodowych', poprzez którą rozumie się „zdolność wykonywania czynności w zawodzie w sposób zgodny ze standardami wymaganymi dla danego zadania zawodowego. W pojęciu tym mieści się również zdolność do stosowania umiejętności i wiedzy do nowych sytuacji w ramach obszaru zawodowego i poza zasadniczymi zajęciami. Jest to zatem posiadanie i rozwijanie odpowiednich umiejętności, wiedzy, właściwych postaw i doświadczeń w celu pomyślnego wypełniania funkcji zawodowych” (Goźlińska, Szlosek, 1997, p. 52). Według K. Czarneckiego to też „uprawnienia do formalnego wykonywania zawodu i pracy w określonej dziedzinie” (Kowolik, 2010, p. 148), co wskazuje, że kompetencje zawodowe w swoim znaczeniu zastąpiły kwalifikacje zawodowe.

Na podstawie przytoczonych pojęć dotyczących kompetencji nauczyciela (w tym także zawodowych), można przyjąć, że ich poziom zależy od posiadanej wiedzy, przeżytych doświadczeń, możliwości osobistych, zdobytych kwalifikacji. Te z kolei są zależne od umiejętnego operowania nimi, jak również właściwej postawy i odpowiedniej motywacji nauczyciela.

Zainteresowanie zaś jest terminem tak szeroko pojmowanym i przez tak wiele dziedzin „zaadoptowanym”, że trudno podać jego właściwą definicję. Dla psychologii i pedagogiki termin ten został opracowany przez twórców aktywnej szkoły, na przełomie XIX i XX w. To ówczesni stwierdzili, że nauczanie dobrowolne jest o wiele bardziej efektywne od przymusowego. Z kolei zdaniem współczesnych psychologów zainteresowanie jest warunkowane poprzez „pierwotną i najważniejszą pobudkę wszelkiego ludzkiego poznania, jaką jest instynkt ciekawości, zdolny do przeistoczenia się w żądzę wiedzy, który ma szansę stania się główną i niezawodną sprężyną uczenia się” (Niebrzydowski, 1995, p. 213). Czemu dowodzi dzisiejsza młodzież, która zdobywa ogrom nowych umiejętności pod wpływem zaciekawienia, a w następnej kolejności

długoterminowego zainteresowania. Słownik Psychologii wyjaśnia zainteresowanie jako termin dość niejasny, który niespodziewanie przylgnął do psychologii, zwłaszcza psychologii wychowawczej. W praktyce oznacza on tyle, co „wiele różnorodnych rzeczy, jak uwaga, ciekawość, motywacja, skupienie, troska, ukierunkowanie na cel, świadomość, dążenie” (Reber, Reber, 2008, p. 912). Zainteresowanie możemy dwójako sklasyfikować na wewnętrzne i zewnętrzne. To pierwsze oznacza „zainteresowanie jakimś działaniem lub obiektem, wynikające z chęci działania lub z pragnienia posiadania obiektu „dla niego samego”, np. chęć nauczenia się malowania w celach relaksacyjnych” (Reber, Reber, 2008, p. 859-860). Zainteresowanie zewnętrzne zaś oznacza „zainteresowanie obiektem lub działaniem, wynikające z jego związku z innymi, zewnętrznymi czynnikami: np. nauka malarstwa ze względu na prestiż lub dochód płynący z tej umiejętności” (Reber, Reber, 2008, p. 925). Zainteresowania motywują często do samokształcenia. Uświadomione zainteresowanie w grupie zawodowej, jaką tworzą nauczyciele, może wywołać pewną postawę wobec przedmiotów, wartości i osób, które są w stanie te pragnienia zrealizować. A sam proces uświadamiania sobie, co jest przedmiotem zainteresowania następuje najczęściej w toku wykonywania zadań zawodowych (Filipowicz, Rataj, 1988, p. 282-283).

Zainteresowania definiowane są także jako „nabywane i utrwalane przez jednostkę skłonności do zajmowania się sprawami i przedmiotami, które angażują ją uczuciowo” (Wołk, 2009, p. 42). Przedmiotem zainteresowania, które z czasem pod wpływem rosnących emocji z nim związanych, przechodzi w coś, co można nazwać zamiłowaniem lub bardziej współcześnie – pasją, może być właściwie wszystko: sztuka, muzyka, motoryzacja, czytanie, nowe technologie itd. Składnik emocjonalny związany jest z zaangażowaniem uczuciowym wobec nowo poznanego przedmiotu. Z czasem to zaciekawienie i wyzwalone pozytywne emocje tworzą zainteresowanie. Wzbudzanie zainteresowań ma wpływ na rozwój jednostki. Poprzez rozwijanie tego, co go interesuje, realizuje siebie i doskonali się. Posiadanie zainteresowań poza pracą zawodową dobrze wpływa na samopoczucie pracownika. Pasje wpływają na większą satysfakcję z życia oraz dobre samopoczucie w pracy i poza nią. Posiadanie zainteresowań jest również pewną formą odskoczni od pracy i codziennych obowiązków. Nierzadko staje się przyjemnością i relaksem.

Często zainteresowania związane są z wykonywaną pracą zawodową. Ich posiadanie w zasadzie wpływa na jakość wykonywanej pracy. Są także dobrym zaczynem do pogłębienia swojej wiedzy z zakresu przedmiotu zainteresowań. Obecnie posiadanie pasji nie jest niczym oryginalnym. Wszyscy je posiadają, angażując się w nie mniej lub bardziej. Starając się o pracę, pracodawca bardzo często pyta aplikanta o zainteresowania i sposób spędzania czasu wolnego. W przypadku kandydatury na stanowisko nauczyciela takie informacje są o tyle cenne, o ile można je wykorzystać w pracy z uczniami. Zajęcia dodatkowe prowadzone przez nauczycieli zazwyczaj związane są z ich zainteresowaniami. Dzięki temu na pewno są ciekawe oraz poprowadzone w sposób wiarygodny.

TYPOLOGIA KOMPETENCJI

Praca z człowiekiem wymaga od pracownika posiadania pewnych wyjątkowych kompetencji. Szczególnie w pracy z młodym człowiekiem w charakterze dydaktyka czy wychowawcy. Od nauczyciela wymaga się posiadania odpowiednich kompetencji zawodowych, które miałyby obejmować przygotowanie metodyczne i merytoryczne. MEN opracowało standardy kompetencji zawodowych, którymi nauczyciele powinni się odznaczać. Są to kompetencje: 1) prakseologiczne – sprawne i skuteczne planowanie pracy przez nauczyciela objawiające się w organizowaniu i realizowaniu działań pedagogicznych, kontrolowaniu i ocenie efektów nauczania ucznia w procesie edukacyjnym; 2) komunikacyjne – poprawne i skuteczne operowanie językiem w sytuacjach edukacyjnych. Nauczyciel powinien posiadać umiejętność dobrego operowania językiem zarówno w celu porozumiewania się z uczniem w czasie przebywania z nim w szkole, jak i w celu umiejętnego prowadzenia rozmowy z rodzicem. Oczywiście mile widziany byłby poziom komunikacji językowej dostosowany do wieku i możliwości rozmówcy. Owa komunikacyjność to nie tylko elokwencja, to również mowa niewerbalna, chociażby mowa ciała. Ważne jest, aby gesty, mimika twarzy, postawa ciała sprawiły chęć przebywania rozmówcy w towarzystwie nauczyciela. Aby charakteryzowały go otwartością, szczerością i zaufaniem. Aby dowodziły temu, że nauczyciel to wykształcony człowiek o wysokiej kulturze osobistej jak autorytet i wzór dla swoich podopiecznych oraz reprezentant określonej grupy zawodowej; 3) współdziałania – skuteczne zachowania prospołeczne oraz sprawne działania integracyjne

objawiające się umiejętnością nawiązywania współpracy z innymi nauczycielami oraz specjalistami dbającymi o dobro ich wychowanka. Mowa tu o współdziałaniu zarówno na terenie szkolnym, jak i poza szkolnym, czyli nawiązywaniu współpracy ze wszystkimi nauczycielami i specjalistami szkolnymi, których łączy praca z konkretnym uczniem. Szczególnie ważny jest dialog z wychowawcą danego ucznia, pedagogiem i psychologiem szkolnym oraz z tymi specjalistami, pod opieką których dziecko zazwyczaj przebywa (np. logopeda, terapeuta, wychowawca świetlicy, trener lub instruktor zajęć dodatkowych, itp.); 4) kreatywne, czyli twórcze. Jest to kompetencja cechująca się innowacyjnym i nieszablonowym działaniem w sytuacjach edukacyjnych. W ramach tej kompetencji nauczyciel powinien diagnozować aktywność twórczą swojego ucznia lub też motywować go do podjęcia jej w miarę swoich możliwości. Powinien zadbać o rozwój samodzielnego myślenia swojego ucznia oraz kreatywnego zachowania w celu wydobywania z niego istoty jego niepowtarzalnej osobowości. Owa twórczość w działaniu powinna dotyczyć również samego nauczyciela. Nie chodzi tylko o to, aby nauczyć swojego podopiecznego twórczego myślenia. Ważne jest, aby nauczyciel sam był twórczy i dawał świadectwo umiejętnego - kreatywnego działania swojemu podopiecznemu. Aby nie powielał bezkrytycznie przyjętych wzorców. Aby dowodził, że myśli wykonując swoją pracę; 5) informatyczno-medialne – sprawne korzystanie z technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz ich stosowanie w sytuacjach edukacyjnych. To również zdolność śledzenia przez nauczyciela pojawiających się w obiegu nowości technologicznych, z których szczególnie często korzystają jego podopieczni; 6) moralne – zdolności do pogłębionej refleksji moralnej przy ocenie dowolnego czynu etycznego. Właściwe ta kompetencja jest nadrzędna, ponieważ od jej posiadania będą zależały te wyżej wymienione (Schulz, 1989, p. 134).

Hanna Hamer nieco inaczej klasyfikuje kompetencje zawodowe nauczycieli. Należy dodać, że tenże podział będzie bliższy interpretowaniu kwalifikacji zawodowych, aniżeli kompetencji. Ponieważ na kompetencje zawodowe nauczyciela składają się: zasób wiedzy fachowej, pedagogicznej, psychologicznej oraz dydaktyczne umiejętności zawodowe. Poprzez definicję kwalifikacji rozumiemy formalne przygotowanie do wykonywania zawodu, przejawiające się w fakcie zakończenia odpowiedniej edukacji zakończonej dyplomem czy też w drodze samokształcenia, czyli zdobycia konkretnej wiedzy i umiejętności (Hamer, 1994, p. 25). Kompetencje specjalistyczne – wiedza

i umiejętności z zakresu nauczanego przedmiotu. Doskonalenie ich odbywa się poprzez czytanie literatury, szkolenia, kursy, samo doształcanie, wymianę doświadczeń ze współpracownikami. Kompetencje dydaktyczne – umiejętności związane z prowadzeniem zajęć dydaktycznych, np. umiejętność właściwego projektowania i planowania zajęć; logiczne konstruowanie lekcji; właściwe konstruowanie lekcji: wprowadzenie w temat, rozwinięcie, zakończenie, wnioski oraz podanie tematyki kolejnej lekcji; precyzowanie celów, czyli co nauczyciel chce osiągnąć poprzez nauczanie oraz operacjonalizowanie celów, czyli wyraźne komunikowanie, czym uczniowie mają się wykazać, aby osiągnąć zamierzony przez nauczyciela cel; stosowanie różnorodnych technik motywujących ucznia do aktywnego uczestnictwa w lekcji.

Należy pamiętać, że kwalifikacje oparte jedynie na wiedzy nie są kompetencjami.

Kompetencje psychologiczne – cechy psychologiczne ułatwiające kontakt z wychowankiem, np. pozytywne nastawienie do swoich uczniów, ich rodziców, współpracowników itp., umiejętności komunikowania się z ludźmi, a zwłaszcza z uczniami, asertywność, umiejętność nawiązywania bliskiego kontaktu z dziećmi, umiejętność radzenia sobie ze stresem (Hamer, 1994, p. 25-37).

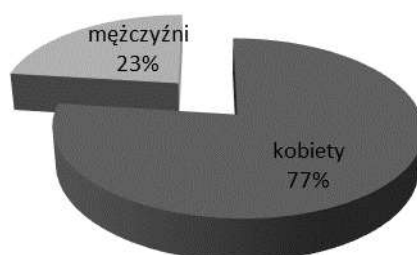
Doszukać się można jeszcze innego podziału kompetencji nauczyciela. Według Stanisława Dylaka kompetencje można podzielić na trzy grupy: kompetencje bazowe, konieczne, pożądane. Pierwsza grupa określa umiejętności komunikacyjne nauczyciela z uczniami i współpracownikami. Drugą stanowią te, bez których prawidłowe i skuteczne wykonywanie zadań edukacyjnych nie byłoby możliwe. Mowa tu o kompetencjach: 1) interpretacyjnych – umiejętnościach wykonywanych w różnorodny sposób, jednakże zawsze adekwatnych do określonych sytuacji, 2) autokreacyjnych, które oznaczają tworzenie własnej wiedzy pedagogicznej przez nauczyciela, 3) realizacyjnych, dzięki którym nauczyciel „unaocznia” wykonywane zadania edukacyjne względem obiektu, na który jest skierowana czynność, poziomu zorganizowania oraz schematu działania. Kompetencje pożądane to te, dzięki którym praca nauczyciela wykonywana jest w sposób ciekawy i twórczy. Należą do nich zainteresowania oraz inne umiejętności, za które uczniowie podziwiają swojego nauczyciela, np. sportowe, artystyczne, związane z życiem społecznym itp. (Strykowski, Strykowska, Pielachowski, 2007, p. 71).

BADANIA WŁASNE

Niniejsze opracowanie jest próbą przedstawienia aktualnej sytuacji młodego nauczyciela w świetle poszerzania przez niego „wachlarza” jego osobistych kompetencji zawodowych. W tym celu przeprowadzono badania metodą sondażu diagnostycznego. Badania przeprowadzono w 2019 roku. Materiał badawczy zebrano przy pomocy kwestionariusza ankiety w opracowaniu własnym. Grupę badawczą stanowią nauczyciele, którzy są na początku swojej drogi zawodowej lub też ich doświadczenia na gruncie szkolnym nie są jeszcze duże. Założyłam, iż młody nauczyciel to ten, który pracuje w szkole pierwszy rok lub też uzyskał stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego, czyli jego staż pracy w szkole nie jest dłuższy niż 6 lat. Chęć w badaniach wyraziło 44 nauczycieli z lubelskich szkół każdego szczebla, tj. szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej. Kwestionariusz zawierał 7 pytań dotyczących doksztalcenia zawodowego oraz zainteresowań nauczycieli.

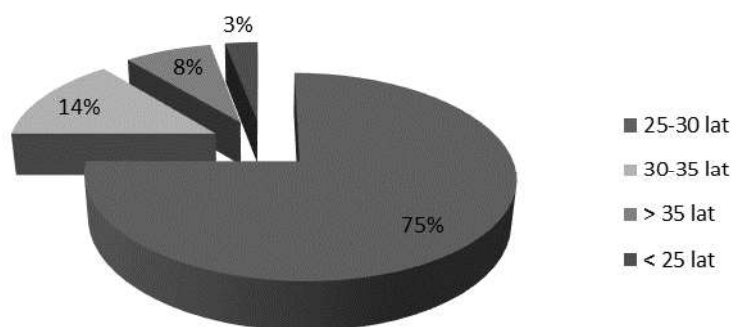
Zebrany materiał badawczy jest próbą odpowiedzi na pytania: Czy młody nauczyciel ma potrzebę samorozwoju? Jaki jest poziom uczestnictwa nauczycieli w różnorodnych formach doskonalenia zawodowego? Jakie są przyczyny hamujące rozwój zawodowy nauczyciela? Czy nauczyciele, poza swoją pracą, mają pasje, a jeśli tak, w jakim stopniu wykorzystują je w swojej pracy zawodowej?

W badaniach wzięło udział 44 nauczycieli, których doświadczenie zawodowe oscyluje między pierwszym, a szóstym rokiem pracy w szkole. W gronie respondentów znalazło się 34 kobiety, co stanowi 77%, i 10 mężczyzn – 23%.



Wykres 1. Płeć badanych nauczycieli

Największą grupę spośród grona badanych stanowią nauczyciele w przedziale wiekowym 25-30 lat – 75%. Kolejną grupą są osoby mieszczące się w przedziale wiekowym 30-35 lat – 14%. Najmniej liczną grupą wśród badanych osób są ci, którzy mają więcej niż 35 lat – 8% oraz ci poniżej 25 roku życia – 3%.



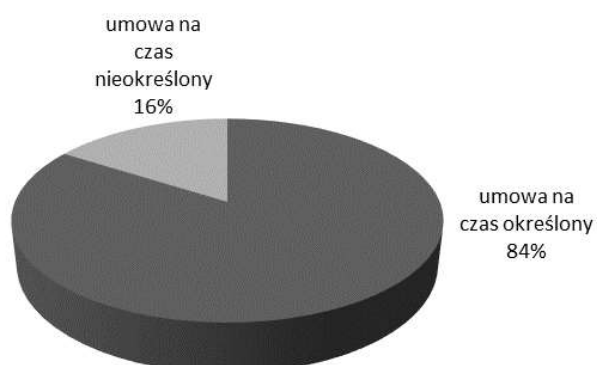
Wykres 2. Wiek badanych nauczycieli

54% badanych nauczycieli jest zatrudniona w pełnym wymiarze godzin, 46% zaś pracuje w niepełnym wymiarze godzinowym.



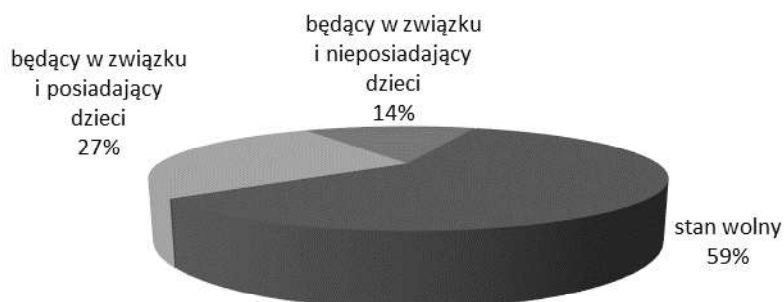
Wykres 3. Wymiar godzin badanych nauczycieli

84% badanej populacji stanowią ci, których umowa z dyrektorem szkoły podpisana jest na czas określony, natomiast 16% - na czas nieokreślony.



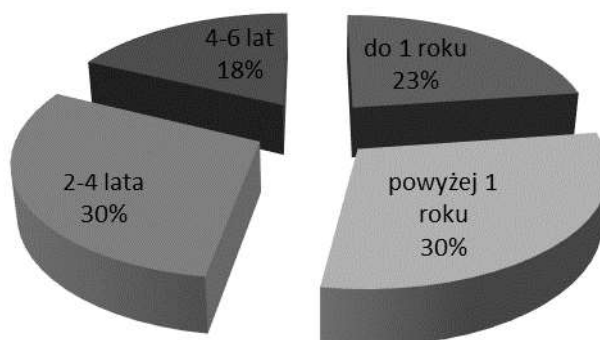
Wykres 4. Forma zatrudnienia badanych nauczycieli

59% badanych nauczycieli jest stanu wolnego, 27% to ci będący w związku i posiadający dzieci, a 14% stanowią ci, którzy deklarują stały związek, ale nie posiadają dzieci.



Wykres 5. Stan cywilny badanych nauczycieli

23% badanych osób to najmłodsza grupa zawodowa nauczycieli ze stażem pracy trwającym do roku. 30% badanych stanowi grupę zarówno tych, z co najmniej rocznym stażem pracy, jak i tych ze stażem trwającym od dwóch do czterech lat. W skład najmniej licznej grupy weszło 18% badanej populacji. Są to Ci nauczyciele, na których staż zawodowy składa się praca wykonywana od czterech do sześciu lat.



Wykres 6. Staż pracy badanych nauczycieli

WYNIKI BADAŃ

98% badanych osób ma poczucie potrzeby ciągłego rozwoju zawodowego, 2% nie ma co do tego pewności.

Doskonalenie zawodowe badanych nauczycieli

82% badanych nauczycieli deklaruje, że w ostatnim czasie wzięło udział w zewnętrznej (niezorganizowanej przez szkołę) formie doskonalenia zawodowego. 11% respondentów wskazało uczestnictwo w trzech formach doskonalący zawód, 30% w dwóch, a 59% w jednej. 18% respondentów odpowiedziało, że nie uczestniczyło w żadnej zewnętrznej formie doskonalenia zawodowego.

Tabela 1. Zewnętrzne formy doksztalcania zawodowego

Forma	%
Studia podyplomowe doskonalące	16
Studia podyplomowe kwalifikacyjne	14
Kursy doskonalące	25
Kursy kwalifikacyjne	14
Warsztaty, konferencje, spotkania metodyczne lub inne krótkie formy doskonalenia	54
Inne (wskazano konsultacje ze specjalistami)	3

Najpopularniejsze spośród zewnętrznych form doskonalenia zawodowego u młodych nauczycieli są krótkie formy doskonalące, tj. warsztaty, konferencje, spotkania metodyczne itp. 54% respondentów wskazało właśnie ją. Kursy doskonalące plasują się na drugim miejscu, co do popularności wyboru. Wskazało je 25% badanych nauczycieli. 16% respondentów deklaruje uczestnictwo w doskonalących studiach podyplomowych. Studia podyplomowe kwalifikacyjne oraz kursy kwalifikacyjne są kolejną, wskazaną przez badanych, formą samorozwoju zawodowego. Wybrało je 14% badanych nauczycieli. Jedna osoba stanowiąca 3 % badanej populacji wskazała udział w konsultacjach ze specjalistami, co w powyższej tabeli uplasowało się na ostatnim miejscu wśród wskazanych form doskonalenia zawodowego.

W obecnym roku szkolnym tj. 2018/2019, w doskonaleniu zawodowym zorganizowanym przez szkołę, w której pracują badani (tzw. wewnątrzszkolnym) uczestnictwo wskazało 70% respondentów. Wśród nich 7% zadeklarowało udział

w 4 formach doskonalenia zawodowego, 32% w trzech, 39% w dwóch, natomiast 22% w jednej. 30% respondentów nie uczestniczyło w żadnej wewnętrzzszkolnej formie doskonalącej zawod.

Tabela 2. Wewnętrzzszkolne formy doskonalenia zawodowego

Forma	%
Konferencje samokształceniowe rady pedagogicznej	34
Dyskusje profesjonalne	13
Obserwacja, np., lekcji otwartych	20
Hospitacje koleżeńskie	25
Kursach i konferencje	25
Studiowanie literatury	38

Z powyższej tabeli wynika, że najbardziej powszechną wewnętrzzszkolną formą samodoskonalenia zawodowego wśród nauczycieli jest studiowanie literatury. 38% badanych nauczycieli wskazało tę opcję. Nieco niżej uplasowały się konferencje samokształceniowe rady pedagogicznej – wybór 34% badanych nauczycieli. 25% respondentów zadeklarowało uczestnictwo w hospitacjach koleżeńskich oraz kursach i konferencjach, 20% w obserwacjach np. lekcji otwartych, a 13% w profesjonalnych dyskusjach.

Badana grupa młodych nauczycieli podaje różne powody udziału w doskonaleniu zawodowym. Najczęściej wskazywanym była chęć doskonalenia swojego warsztatu – 77% spośród wybranych powodów. Świadomość tego, że kwalifikacje zawodowe badanych nauczycieli są niepełne i zrodziła się potrzeba ich uzupełnienia posiada 39% respondentów. Natomiast pragnienie bycia na bieżąco w tematyce zawodowej wskazało 32% badanych. Te trzy przyczyny były najczęściej wskazywane przez badanych nauczycieli. Nieco rzadziej badani nauczyciele potrzebują doksztalać się, ponieważ ich aktualna sytuacja zawodowa tego wymaga. Tak odpowiedziało 23% respondentów, a jedynie 7% badanej populacji zostało zobligowane do podjęcia jakiejś formy rozwoju przez swojego przełożonego.

60% respondentów nie widzi żadnych przeciwwskazań do podjęcia szkolenia lub kursu zawodowego w najbliższym czasie. Natomiast 40% badanych

wskazuje przyczyny powodujące brak możliwości udziału w doksztalceniu. Do najczęściej wymienianych należy brak czasu – 14 %. O wiele rzadziej podawano brak pozwolenia ze strony przełożonego oraz brak funduszy na opłacenie wybranej formy rozwoju (po 7%). Padło jeszcze kilka innych powodów tj. brak dogodnych terminów, zbyt wysokie koszty szkoleń/kursów oraz brak możliwości pokrycia kosztów udziału w kursie przez instytucję zatrudniającą nauczyciela, czy też brak odpowiedniego kursu (po 3 %).

Wśród badanych osób znalazło się 4 (9%), które w ostatnim czasie nie wzięły udziału w żadnej formie doskonalenia zawodowego, zarówno tej wewnątrzszkolnej, jak tej poza szkołą. 8 osób (18%) spośród badanych to Ci, którzy nie uczestniczyli w żadnej zewnętrznej formie doksztalcenia zawodowego. Natomiast 9 osób (20%) odpowiedziało, że w bieżącym roku szkolnym nie miało okazji uczestniczyć w żadnej wewnątrzszkolnej formie doskonalenia zawodowego nauczycieli.

Zainteresowania respondentów

Okazuje się, że 82% badanych nauczycieli posiada inne zainteresowania lub pasje poza wykonywanym zawodem.

Tabela 3. Zainteresowania badanych nauczycieli

Zainteresowania/pasje	%
Sport	37
Turystyka	16
Literatura	34
Rękodzieło (szycie, haftowanie, itp.)	9
Kino	7
Muzyka (słuchanie lub praktyczne uprawianie)	17
Artystyczne (fotografia, sztuka, moda, wizaż)	28
Motoryzacja	5
Nauka języków obcych	5
Inne (astronomia, historia, religia, nowe technologie, gry logiczne, skauting).	12

Najczęściej wskazywanymi przez badanych nauczycieli (37%) zainteresowaniami są te związane ze sportem. Podawano: jazdę na rowerze, jazdę konną, bieganie, sporty zimowe, pływanie, zonglerkę, siłownię. 34% badanych nauczycieli podaje czytanie książek, jako pasję. 28% badanej populacji, jako pasję wymieniło pewną artystyczną formę zainteresowań np. fotografię, sztukę, modę czy wizaż. Słuchanie lub też praktyczne uprawianie muzyki jest ulubioną formą zainteresowań dla 17% respondentów. Nieco mniej, bo 16%, wskazało turystykę, jako ulubioną formę spędzania czasu wolnego. Kino jest dla 7% badanych nauczycieli dobrą rozrywką, a dla 5% motoryzacja czy nauka języków obcych. Natomiast wśród 12% respondentów znaleźli się Ci „rozpasjonowani” w rzadkich formach zainteresowań, tj. astronomia, historia, gry logiczne, religia, nowe technologie czy organizacje młodzieżowe (tu: skauting).

87% badanych nauczycieli udaje się wykorzystywać swoje pasje w pracy zawodowej. Na pytanie, jak często stosują swoje zainteresowania w pracy z uczniami, 32% badanych odpowiedziało, że dość często (czyli kilka razy w miesiącu), 30% - sporadycznie (kilka razy w roku), 20% - często (kilka razy w tygodniu), a jedynie 5% respondentów uznało, że bardzo często (codziennie). Wyniki przedstawia poniższa tabela.

Tabela 4. Częstotliwość wykorzystywania zainteresowań w pracy

Częstotliwość	%
Bardzo często	5
Często	20
Dość często	32
Sporadycznie	30

DYSKUSJA WYNIKÓW

Przebadana grupa młodych nauczycieli liczy 44 osoby. Należy więc uznać, że jest to niewielka grupa badanych, a wyniki uzyskane w ten sposób mogą wskazywać jedynie na tendencję w myśleniu. Tak więc wyniki badań przedstawione w niniejszym artykule nie są reprezentatywne. Na uwagę zasługuje również fakt, iż grupa badanych młodych nauczycieli pracuje w dużym mieście, gdzie dostęp do szeroko pojętej edukacji jest łatwiejszy niż w miejscowościach

z mniejszą aglomeracją. Dlatego też niniejsze wyniki badań odnoszą się wyłącznie do młodych pracowników szkół miejskich.

O ile były prowadzone badania nad kompetencjami zawodowymi nauczycieli, o tyle nie w kontekście zainteresowań respondentów. Stąd też trudno o polemikę wyników badań. A zatem raport niniejszych wyników badań jest nowatorski. Jednakże analogiczne badania dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez młodych, ale niedotyczących grupy nauczycieli, były podejmowane niejednokrotnie. Chociażby publikacja M. Bugdola (2007) traktuje o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez młodych pracowników.

Zgromadzony materiał empiryczny pozwala wysunąć wniosek, że najczęstszym motywem do podjęcia doksztalcania zawodowego przez młodych nauczycieli jest chęć doskonalenia warsztatu, co równoznaczne jest z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Niewiele mniej od 100%, bo 98% badanych nauczycieli twierdzi, że widzi potrzebę dalszego rozwoju zawodowego. Opinii tej tak licznie nie podzielają osoby biorące udział w badaniach M. Bugdola. Analiza tychże badań wykazała, że chęć uczestnictwa w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych wykazało 52% młodych pracowników. Ponad 70% młodych pracowników nie uczestniczyło w żadnej formie szkoleniowej. Po podsumowaniu wyników badań obu grup można wysunąć następujący wniosek: grupa młodych nauczycieli jest na tyle charakterystycznym środowiskiem, że trudno ją porównać z każdą inną anonimową grupą młodych pracowników. W refleksji można posunąć się dalej i stwierdzić, że praca nauczyciela wymaga od niego podążania za pogłębiłą wiedzą specjalistyczną osadzoną w charakterze pedagogicznym. Stąd tak wysoka (98%) świadomość potrzeby podejmowania rozwoju zawodowego przez młodych nauczycieli. A to przekłada się na uczestnictwo osób badanych w doskonaleniu zawodowym, które jest równe 76%. Mowa tu o wewnątrzszkolnych, jak zewnętrznych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli.

ZAKOŃCZENIE

„Nauczyciel dla ucznia jest nie tylko tym, który uczy, lecz przede wszystkim tym, który wskazuje drogę. Po to, aby tę drogę wskazywać, sam musi odnaleźć ją w sobie” (J. Rudniański). Wykonywanie zawodu nauczyciela samo w sobie to pasja i przyjemność dla wielu z nich. Jednakże efektywne wykonywanie swoich

obowiązków zależy od wielu czynników. Wśród nich znajdują się również ciągle nabywane lub uzupełniane kompetencje zawodowe oraz zainteresowania, które można wykorzystywać w codziennej pracy z uczniami.

Na podstawie zebranego materiału badawczego można wnosić, iż młodzi nauczyciele: 1) czują się zobligowani, ale i zmotywowani do ciągłego rozwoju, w znacznym stopniu podejmują działania związane z uzupełnianiem kompetencji zawodowych, zarówno tych organizowanych przez szkołę, w której pracują, jak i tych poza szkołą; 2) zazwyczaj nie widzą przeciwwskazań do wzięcia udziału w doskonaleniu zawodowym, ale jeśli się takie pojawiają to powodem jest głównie brak czasu lub funduszy na opłacenie doszkalanania; 3) poza pracą starają się znajdować czas na własne zainteresowania oraz wykorzystywać je w pracy z uczniami.

BIBLIOGRAPHY:

- Bugdół, M. (2007). *Postawy młodych pracowników wobec podwyższania kwalifikacji zawodowych*. Opole: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji.
- Encyklopedia organizacji i zarządzania*. (1982). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Filipowicz, F., Rataj, M. (1988). *Vademecum młodego nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Hamer, H. (2010). *Klucz do efektywności nauczania. Poradnik dla nauczycieli*. Warszawa: Wydawnictwo VEDA.
- Goźlińska, E., Szlosek, F. (1997). *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Janus, K. (2006). *Słownik Pedagogiki i psychologii. Zagadnienia. Pojęcia. Terminy*, Warszawa: Wydawnictwo Buchmann.
- Kowolik, P. (2010). *Obszary kompetencji zawodowych współczesnego nauczyciela*. In: P. Barczyk, G. Paprotna (eds.), *Kompetencyjny kontekst warsztatu pracy nauczyciela*, Mysłówice: Górnośląska Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Kardynała Augusta Hłonda.
- Kupisiewicz, Cz., Kupisiewicz, M. (2009). *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Niebrzydowski, L. (1995). *Psychologia wychowawcza i społeczna. Wybrane zagadnienia*. Zielona Góra: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Tadeusza Kotarbińskiego.

- Reber, A. S., Reber, E.S. (2008). *Słownik Psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Schulz, R., (1989). *Nauczyciel jako innowator*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Słownik łacińsko – polski*. (2000). K. Kumaniecki (ed.), Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Słownik łacińsko – polski*. (2001), J. Korpanty (ed.), Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Strykowski, W., Strykowska, J., Pielachowski, J. (2007). *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*. Poznań: Wydawnictwo eMPi2.
- Wołk, Z., (2009). *Całozyciowe poradnictwo zawodowe dla nauczycieli*. Zielona Góra: Uniwersytet Zielonogórski.