



MIĘKKIE I TWARDE KOMPETENCJE NAUCZYCIELI

Marta Konieczna-Kucharska

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania

Streszczenie: Kompetentny nauczyciel musi posiadać rozległą wiedzę, umiejętności pedagogiczne i odznaczać się fachowością. Przy określeniu kompetencji nauczycieli należy wziąć pod uwagę między innymi dynamikę procesów edukacyjnych, otwartość na twórczy rozwój ucznia, umiejętność rozstrzygania sporów. Profesja nauczyciela jawi się jako zawód szczególnie trudny, wymagający jednocześnie wielu specyficznych kwalifikacji, określonych postaw czy bogatego zasobu informacji z różnych dziedzin nauki. W związku z tym istotną staje się refleksja nad kompetencjami, jakie cenione są przez uczniów we współczesnych nauczycielach. Zasadniczym celem jednego z głównych etapów autorskich badań empirycznych jest wskazanie miękkich i twardych kompetencji nauczycieli, które według uczniów szkół ponadgimnazjalnych w dużym stopniu wpływają na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze uczniów, efektywność działań współczesnej szkoły oraz jakość placówek oświatowych. W niniejszym artykule przedstawiono wyniki badań pilotażowych mających na celu określenie stopnia istotności miękkich i twardych kompetencji nauczycieli oraz ich identyfikację w kontekście kreowania wizerunku współczesnego nauczyciela.

Słowa kluczowe: miękkie kompetencje, twarde kompetencje, nauczyciel, placówka oświatowa

Wprowadzenie

Współczesne wymagania edukacyjne stawiają szereg nowych wyzwań przed nauczycielami. Odpowiedzialność za osiągnięcia uczniów i przygotowanie ich do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie przypada w udziale właśnie nauczycielom. Według J. Keil: „[...] zawód nauczyciela jawi się jako zawód szczególnie trudny, wymagający jednocześnie wielu specyficznych kwalifikacji, określonych postaw kulturalnych, intelektualnych, moralnych, społecznych, psychicznych, a także wysoko rozwiniętych umiejętności dydaktycznych i bogatego zasobu informacji z różnych dziedzin nauki”¹. Dysponowanie takimi kwalifikacjami wiąże się z ciągłym doksztalaniem i doskonaleniem. Aby nauczyciel mógł wykonywać założone funkcje, musi być również otwarty na nową wiedzę w procesie samokształcenia. Zawodowe przygotowanie powinno zaś prowadzić do zdoby-

¹ J. Keil, „Szukaj własnej drogi”. *Nauczyciel – wychowawca w myśli pedagogicznej Janusza Korczaka*, [w:] *Myśl pedeutologiczna i działanie nauczyciela*, t. 2, red. A.A. Kotusiewicz, Wydawnictwo Uniwersyteckie Trans Humana, Białystok 2000, s. 45.

wania potrzebnych kompetencji i umiejętności². W związku z tym istotną staje się refleksja nad kompetencjami, jakie cenione są przez uczniów we współczesnych nauczycielach.

Zasadniczym celem jednego z głównych etapów autorskich badań empirycznych jest wskazanie miękkich i twardych kompetencji nauczycieli, które według uczniów szkół ponadgimnazjalnych w dużym stopniu wpływają na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze podopiecznych, efektywność działań współczesnej szkoły oraz jakość placówek oświatowych. W niniejszym artykule przedstawiono wyniki badań pilotażowych mających na celu określenie stopnia istotności miękkich i twardych kompetencji nauczycieli oraz ich identyfikację w kontekście kreowania wizerunku współczesnego nauczyciela. Tekst podzielony został na dwie części: część pierwsza oparta jest na krytycznej analizie literatury przedmiotu obejmującej problematykę kompetencji, w części drugiej zaprezentowano wyniki oraz wnioski z badań własnych.

Pojęcie i rodzaje kompetencji nauczyciela

Znamienną cechą obecnie prowadzonych analiz różnych zawodów i profesji jest posługiwanie się pojęciem kompetencji. To właśnie kompetencje decydują o kwalifikacjach ludzi w poszczególnych zawodach, a także są one swoistą gwarancją dobrej pracy i osiągania sukcesów. Tylko ludzie o określonych i wysokich kompetencjach mogą być profesjonalistami. Wymagania procesu dydaktyczno-wychowawczego stawiają przed współczesnym nauczycielem zadania opanowania i prezentowania różnego typu kompetencji. W literaturze można spotkać różne definicje tego terminu. Według W. Jędrzejczyka kompetencje to: „osobliwość i cecha, które wspierane [...] wiedzą i doświadczeniem oraz zachowaniem i nastawieniem, uzupełnionymi o granicę swobody decyzyjnej, stanowią wraz z odpowiednimi instrumentami platformę do podejmowania decyzji służących poprawie ogólnie pojmowanej efektywności przedsiębiorstwa”³. Zawód nauczyciela jest zawodem szczególnym, zawodem zaufania społecznego. Charakteryzuje go przede wszystkim praca z i dla drugiego człowieka – ucznia. Zgodnie z *Kartą Nauczyciela* nauczyciel jest obowiązany rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą. Według K. Appelt i I. Kleczewskiej na rolę zawodową nauczyciela składają się trzy podstawowe funkcje: „[...] wychowawcza, czyli kształtowanie umiejętności społecznych, systemu wartości i tożsamości; dydaktyczna – związana z przekazywaniem wiedzy, rozwijaniem i doskonaleniem umiejętności, oraz opiekuńcza – polegająca na trosce o zaspokojenie potrzeb biologicznych

² B. Staszak, *Nauczyciel we współczesnym świecie*, [w:] *Kształcenie praktyczne nauczycieli w szkole wyższej*, red. E. Sałata, A. Zamkowska, S. Ośko, Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom-Ryki 2003, s. 282.

³ W. Jędrzejczyk, *System zarządzania instytucją menedżerską w przedsiębiorstwie – przekrój podmiotowy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej, Zarządzanie” nr 14, red. M. Szajt, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2014, s. 69.

i psychicznych uczniów, zapewnieniu im poczucia bezpieczeństwa⁴. J. Pruchy przez pojęcie „kompetencje nauczyciela” (ang. *teacher's competences*) rozumie „zbiór profesjonalnych umiejętności, wiedzy, wartości oraz postaw, którymi musi dysponować każdy nauczyciel, aby mógł efektywnie wykonywać swoją pracę”⁵. Kompetencje to „wiedza, umiejętności i postawy, które odzwierciedlone są w działaniu”⁶. Kompetencje to „cechy i zdolności, których ludzie potrzebują do osiągnięcia sukcesu w zadaniach zawodowych”⁷. Kompetencje to „obszar posiadanej wiedzy, wykształcone umiejętności i zdobyte doświadczenia. Kompetencje, w przyjętym znaczeniu, to wiedza, umiejętności i postawy związane z wykonywaniem określonych czynności, niezależnie od tego, w jakim trybie zostały nabyte i czy są potwierdzone w wyniku procedury walidacyjnej. Kompetencje zawodowe to wiedza, umiejętności i postawy określone przez specyfikę pracy w danym zawodzie”⁸. Kompetencje pracowników obejmują ich „zainteresowania, uzdolnienia i predyspozycje, wykształcenie i wiedzę, doświadczenie i praktyczne umiejętności, wewnętrzną motywację, postawy i zachowania ważne w pracy zawodowej, stan zdrowia i kondycję psychofizyczną, formalne wyposażenie w prawo do działania w imieniu danej organizacji, wyznawane wartości i zasady etyczne”⁹. Zatem kompetencje to wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać odpowiednio do sytuacji.

W literaturze przedmiotu najczęściej przez kompetencje rozumie się zdolności i umiejętności niezbędne w pracy. Są one składową cech osobowych, motywacji oraz nabytej wiedzy i doświadczeń. Na podstawie dotychczasowych studiów literatury pojęcia proponuje się przyjęcie na potrzeby dalszych rozważań następującą definicję kompetencji nauczyciela – mianowicie jest to zintegrowana struktura wiedzy, umiejętności oraz postaw, która to struktura pozwala pobudzić siebie i innych.

Termin „kompetencja” stosuje się obecnie zarówno do określenia umiejętności miękkich (kompetencje behawioralne), jak i twardych (kompetencje funkcjonalne). Pierwsze odnoszą się do umiejętności osobistych, cech charakteru, tego, jacy jesteśmy, w jaki sposób postrzegamy otoczenie, jak działamy. Kompetencje miękkie związane są z naszymi niejako wrodzonymi cechami, z tym, jacy jesteśmy, jaki mamy charakter i temperament, w jaki sposób działamy, jak radzimy sobie ze stawianymi przed nami zadaniami i w jaki sposób rozwiązujemy pojawiające się w naszym życiu problemy. Kompetencje miękkie związane są z psychiką i umie-

⁴ J. Koziński, *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998, s. 35.

⁵ J. Prucha, *Pedeutologia*, [w:] *Pedagogika. Tom II: Pedagogika wobec edukacji, polityki oświatowej i badań naukowych*, red. B. Śliwerski, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006, s. 306.

⁶ S. Czarnik, i in., *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku*, PARP, Warszawa 2011, s. 29.

⁷ G.L. Steward, K.G. Brown, *Human Resource Management. Linking Strategy to Practice*, John Wiley & Sons, Hoboken 2009, s. 134.

⁸ M. Kocór, A. Strzebońska, *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, PARP, Warszawa 2010, s. 12.

⁹ T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 39.

jętnościami społecznymi. Koncentrują się na zachowaniu człowieka i jego postawach w różnych sytuacjach. Mogą to być umiejętności osobiste, jak np.: motywacja, zarządzanie czasem, odporność na stres, a także umiejętności społeczne interpersonalne, jak np. komunikatywność.

Drugie – kompetencje twarde – to nasze konkretne umiejętności, które można nazwać technicznymi – znajomość języków, umiejętność obsługi komputera, wiedza na temat procesów zarządzania czy budowy określonego urzędnia. Kompetencje twarde to posiadana przez nas wiedza oraz umiejętności, konkretne kwalifikacje, które nabyliśmy wcześniej na drodze naszej edukacji. Mogą to być dla przykładu ukończone przez nas kursy, znajomość języków obcych, posiadane uprawnienia.

Określenie „kompetencje miękkie” oznacza umiejętności psychiczne jednostki oraz jej zdolności radzenia sobie w sytuacjach społecznych. Wiązą się one z umiejętnością zarządzania sobą samym, czyli sprawnością planowania, przewidywania, radzenia sobie ze stresem, zarządzania czasem, a także zdolnością do motywowania samego siebie, asertywnością, kreatywnością czy inteligencją emocjonalną. Drugi obszar odnosi się do funkcjonowania w społeczeństwie – te kompetencje to umiejętność pracy w zespole, a także zarządzania innymi – motywowanie ich, stawianie im celów, inspirowanie czy przekonywanie do własnych racji, a także rozwiązywanie zaistniałych konfliktów. Formą przeciwną są umiejętności twarde, a zatem takie, które związane są z bardzo konkretną, możliwą do zastosowania wiedzą czysto praktyczną.

Zatem kompetencje miękkie określają sposób, w jaki ludzie mają się zachować, by dobrze wykonać swoją pracę. Z kolei kompetencje twarde informują o tym, co ludzie muszą wiedzieć, aby dobrze wykonać swoją pracę.

S. Dylak wyodrębnia trzy grupy kompetencji zawodowych nauczyciela, lokując je w swoistej hierarchii ich istotności i doniosłości czy też konieczności ich osiągnięcia przez nauczyciela w procesie rozwoju zawodowego i profesjonalizacji, są to mianowicie: „bazowe kompetencje nauczyciela, kompetencje konieczne, kompetencje pożądane”¹⁰.

Jak zauważa U. Ordon w pracy omawiającej model współczesnego nauczyciela, „od pedagoga XXI wieku wymaga się nie tylko szerokich kompetencji zawodowych w zakresie współdziałania, ale i stosownych predyspozycji osobowościowych”¹¹. Ma to być człowiek, który kieruje się własną pasją oraz wizją przyszłej pracy w szkole. Osoba, której postępy uczniów, czy też wprowadzanie nowych metod nauczania, sprawiają ogromną przyjemność i dostarczają satysfakcji z wykonanej pracy. Na podstawie opisu jawi się portret człowieka, który jest świadom własnych predyspozycji, który wie, że wybiera bardzo trudny i pełen poświęcenia zawód. Musimy także pamiętać o tym, że „[...] poznanie osobistych teorii nauczy-

¹⁰ S. Dylak, *Nauczyciel – kompetencje i kształcenie zawodowe*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 3, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004, s. 559.

¹¹U. Ordon, *Współczesny model nauczyciela-wychowawcy w kontekście przemian i wyzwań edukacyjnych*, [w:] *Nauczyciel i uczeń we współczesnej przestrzeni edukacyjnej*, red. W. Grelowska, J. Karbowniczek, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2005.

ciela jest niezbędne do pełnego zrozumienia, na czym polega jego praca”¹². Słusznie stwierdza Richard Arend: „Od nauczycieli XXI wieku będzie się żądać władania obszernym zasobem wiedzy: przedmiotowej, pedagogicznej, społecznej i z zakresu kultury; będą oni musieli stać się refleksyjnymi twórcami i profesjonalistami”¹³. Kluczową kompetencją w XXI wieku staje się zatem umiejętność skutecznego uczenia się. Dlatego nauczycielu XXI wieku: „każdego dnia powinieneś mieć czas na poszerzanie swoich horyzontów” – jak zauważył amerykański multimilioner Donald Trump.

Tabela 1. Kompetencje miękkie i twarde pożądane w pracy nauczyciela

Kompetencje miękkie	Kompetencje twarde
Zdolności interpersonalne	Wykształcenie kierunkowe dla zawodu
Komunikatywność	Praktyczna wiedza niezbędna do wykonywania zawodu
Pewność siebie	Specjalistyczne uprawnienia zawodowe
Budowanie autorytetu	Umiejętność obsługi komputera
Umiejętność pracy w zespole	Praktyczna znajomość programów komputerowych
Dobra organizacja pracy własnej	Umiejętność dostosowywania zadań edukacyjnych i tempa ich realizacji do poziomu rozwoju oraz stylu uczenia się ucznia
Wysoka motywacja do pracy	Jasne komunikowanie i egzekwowanie wymagań szkolnych oraz merytoryczne i emocjonalne wspieranie dziecka w ich realizacji
Odporność na stres	Prezentowanie nauczanych treści w formie problemów do rozwiązania
Wysoka kultura osobista	Znajomość języków obcych
Systematyczność, dokładność, rzetelność	Doświadczenie w pracy
Gotowość do ciągłego rozwoju	Znajomość rynku, branży
Zaangażowanie w wykonywaną pracę	Kompetencje wychowawcze
Aktywne słuchanie	Teoretyczna wiedza pedagogiczna
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	
Konsekwencja w działaniu	

Źródło: Opracowanie własne

¹² D. Werbińska, *Skuteczny nauczyciel języka obcego*, Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2005, s. 28.

¹³ Za: Cz. Banach, *Strategia rozwoju edukacji w Polsce do 2020*, „Pismo Akademii Pedagogicznej w Krakowie” 2002, nr 12.

Nauczyciel XXI wieku to człowiek o niewzruszonych zasadach i szerokich horyzontach. To jednostka wysoko niosąca posłannictwo mistrza i przyjaźnie podporządkowująca siebie podopiecznym. To uczonego w swojej specjalności i wielki znawca duszy młodzieży. Posiada jasny umysł, starannie planuje swoje działania na podstawie wiedzy naukowej i praktyki, a przy tym jest szczerzy i spontaniczny w swoich odruchach. Potrafi wyważyć, co dobre, a co złe. Bogata, pełnowartościowa osobowość, ale także człowiek, który całym swym życiem – zarówno publicznym, jak i prywatnym – daje przykład wychowawczych cnót. Nauczyciel, jak z tego wynika, jest dostrzegany i obserwowany nie tylko w szkole, ale i poza nią. Nie może więc zapominać nawet na chwilę, kim jest, i jakie niesie posłannictwo, pomimo wielu trosk i zmartwień, jakie przynosi codzienne życie.

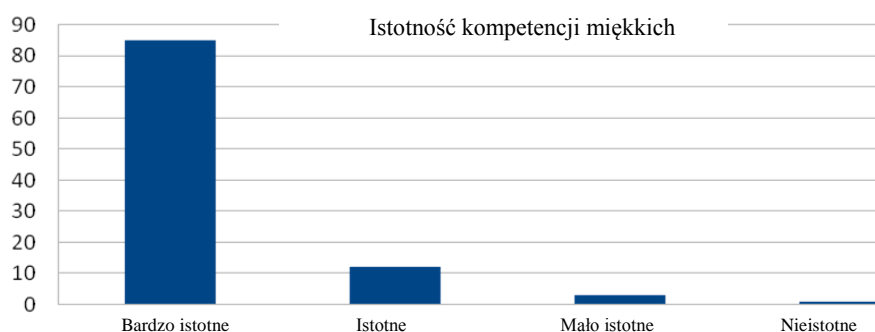
Obecnie nauczyciel przestał być reprezentantem wąskiej, elitarniej grupy inteligencji. Umasowienie zawodu pociągnęło za sobą zmiany w statusie społecznym nauczyciela, jego społecznej roli i randze. Przed szkołą i nauczycielem stawia się dziś coraz poważniejsze zadania. Oczekiwania wobec nauczyciela przybierają postać konkretnych dyrektyw bezpośrednich przełożonych, a także potrzeb oraz oczekiwań środowiska lokalnego i rodziców. Nauczyciel ma być jednocześnie łącznikiem między tradycją narodową a współczesnością, ma także wskazywać perspektywy przyszłości, z myślą o tej przyszłości kształcić i przygotowywać do samokształcenia. „[...] O profesjonalnym i skutecznym działaniu nauczyciela decydują jego różnorodne kompetencje, które powinny mieć charakter dynamiczny, a więc być ciągle rozwijane i doskonalone”¹⁴.

Metoda badawcza

Badania empiryczne dotyczące problematyki kompetencji nauczycielskich podzielone zostały na etapy. Celem zasadniczym jednego z etapów jest wskazanie miękkich i twardych kompetencji nauczycieli, które według uczniów szkół ponadgimnazjalnych w dużym stopniu wpływają na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze uczniów, efektywność działań współczesnej szkoły oraz jakość placówek oświatowych. W niniejszym artykule przedstawiono wyniki badań pilotażowych mających na celu określenie stopnia istotności miękkich i twardych kompetencji nauczycieli oraz ich identyfikację w kontekście kreowania wizerunku współczesnego nauczyciela. Badaniem zostali objęci uczniowie ze wszystkich poziomów nauczania jednej ze szkół ponadgimnazjalnych w Wieluniu. Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2015 roku. Wzięło w nim udział 120 osób. Instrumentem pomiarowym był kwestionariusz ankiety, który wypełniło 112 osób. Ankietowani udzielali odpowiedzi na pięć pytań zamieszczonych w kwestionariuszu oraz na pytanie umieszczone w metryczce. Wśród uczniów dominowała grupa uczniów klas czwartych – 45%, najmniejszą grupę stanowili uczniowie klas drugich – 10%, uczniowie klas pierwszych – 20%, uczniowie klas trzecich – 25%.

¹⁴ W. Strychowski, J. Strykowska, J. Pielachowski, *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, Wydawnictwo eMPI2, Poznań 2003, s. 32.

Odpowiadając na pytanie 1: *Czy kompetencje miękkie są istotne w pracy nauczyciela?* – respondenci mogli wybrać spośród czterech możliwości. Anketowani uważają kompetencje miękkie za bardzo istotne – 85%, istotne – 12%, mało istotne – 3%, nieistotne – 1%.



Rysunek 1. Wykres zestawienia procentowego odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy kompetencje miękkie są istotne w pracy nauczyciela?

Źródło: Opracowanie własne

Badanie pokazuje, że kompetencje miękkie według uczniów szkół ponadgimnazjalnych w pracy nauczyciela są bardzo istotne – 85%. Według badanych uczniów kompetencje dotyczące cech psychofizycznych i umiejętności społecznych są bardzo ważne w szkole. Zatem można wnioskować, iż nauczyciele powinni je rozwijać i ćwiczyć, aby w jeszcze lepszy sposób komunikować się ze swoimi uczniami.



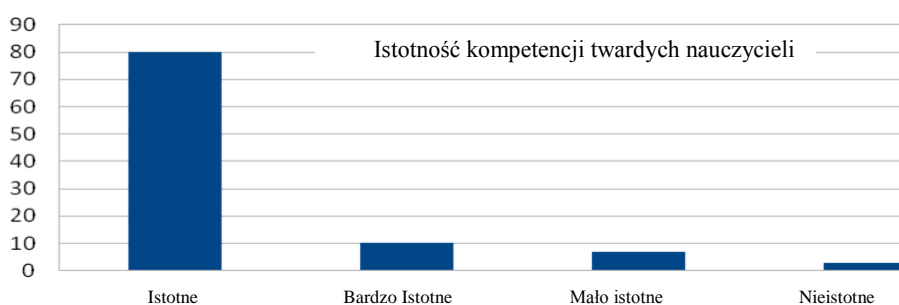
Rysunek 2. Wykres zestawienia procentowego odpowiedzi respondentów na polecenie: Wśród wskazanych kompetencji miękkich zaznacz te, które według Ciebie powinien posiadać nauczyciel

Źródło: Opracowanie własne

W przypadku polecenia 2: *Wśród wskazanych kompetencji miękkich zaznacz te, które według Ciebie powinien posiadać nauczyciel* – badani mogli wybierać spośród dziewięciu odpowiedzi lub wpisać własną odpowiedź. Uczniowie mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Najczęściej wymieniane kompetencje miękkie to: budowanie autorytetu – 90%, wysoka motywacja do pracy – 85%, umiejętność skutecznego komunikowania – 70% oraz zdolność do współpracy – 60%.

Najmniej badanych uczniów przy wyborze kompetencji miękkich nauczycieli wybrało następujące: radzenie sobie ze stresem – 15%, konsekwencja w działaniu – 15%, etyczne postępowanie – 30%, chęć do nauki i rozwoju – 45%. Wpisując własne propozycje kompetencji, które istotne są w pracy nauczyciela, uczniowie najczęściej wymieniali: kreatywność, umiejętność organizowania zajęć w interesujący sposób dla ucznia, zarządzanie czasem.

W pytaniu 3: *Czy kompetencje twarde są istotne w pracy nauczyciela?* – respondenci mogli wybrać z czterech możliwości. Ankietowani uważają kompetencje twarde za istotne – 80%, bardzo istotne – 10%, mało istotne – 7%, nieistotne – 3%.

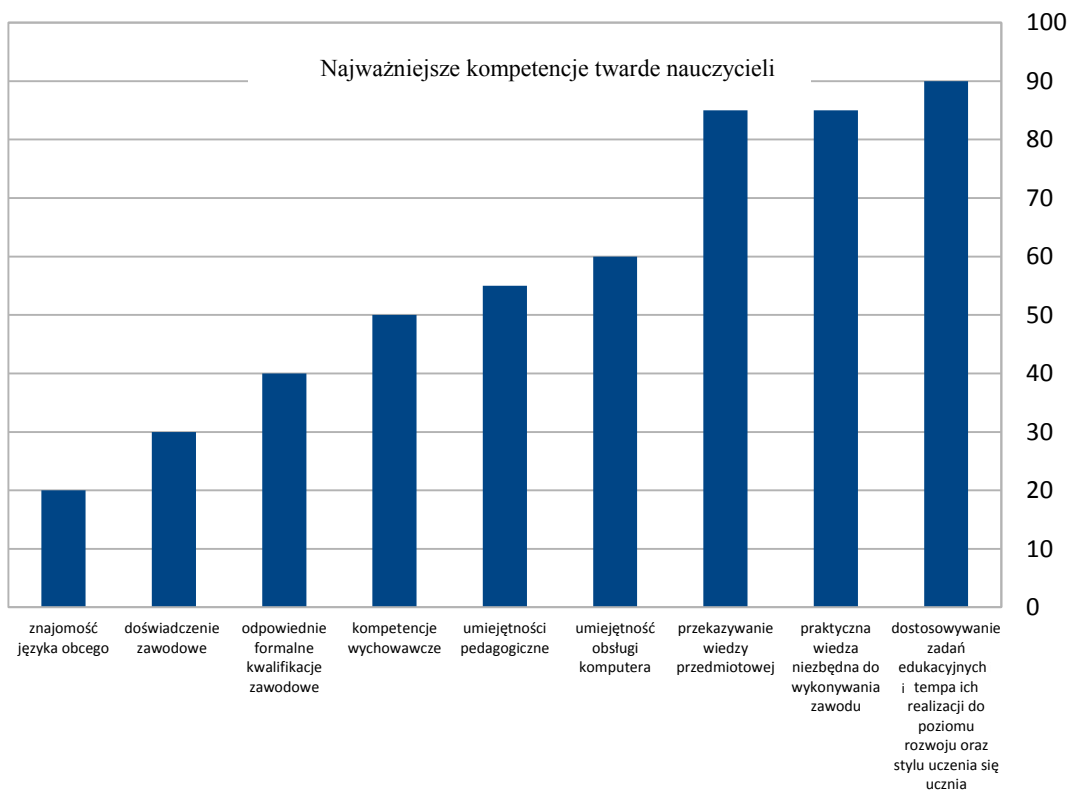


Rysunek 3. Wykres zestawienia procentowego odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy kompetencje twarde są istotne w pracy nauczyciela?

Źródło: Opracowanie własne

Badanie pokazuje, że kompetencje twarde według uczniów szkół ponadgimnazjalnych w pracy nauczyciela są istotne – 80%. Można zatem wnioskować, że według uczniów konkretne, mierzalne, niezbędne do wykonywania pracy nauczyciela cechy są w mniejszym stopniu istotne niż kompetencje miękkie. Jednak dla większości badanych kompetencje twarde często są mianem bazowych, podstawowych, bez których nauczyciel nie mógłby pracować w szkole.

W przypadku polecenia 4: *Wśród wskazanych kompetencji twardej zaznacz te, które według Ciebie powinien posiadać nauczyciel* – badani mogli wybierać spośród dziewięciu odpowiedzi lub wpisać własną odpowiedź. Uczniowie mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. Najczęściej wymieniane kompetencje twarde to: dostosowywanie zadań edukacyjnych i tempa ich realizacji do poziomu rozwoju oraz stylu uczenia się ucznia – 90%, praktyczna wiedza niezbędna do wykonywania zawodu – 85%, przekazywanie wiedzy przedmiotowej – 85% oraz umiejętność obsługi komputera – 60%. Można zatem wnioskować, że uczniowie szkół ponadgimnazjalnych cenią praktyczną wiedzę nauczycieli połączoną z umiejętnością przekazywania tej wiedzy uczniom podczas zajęć.

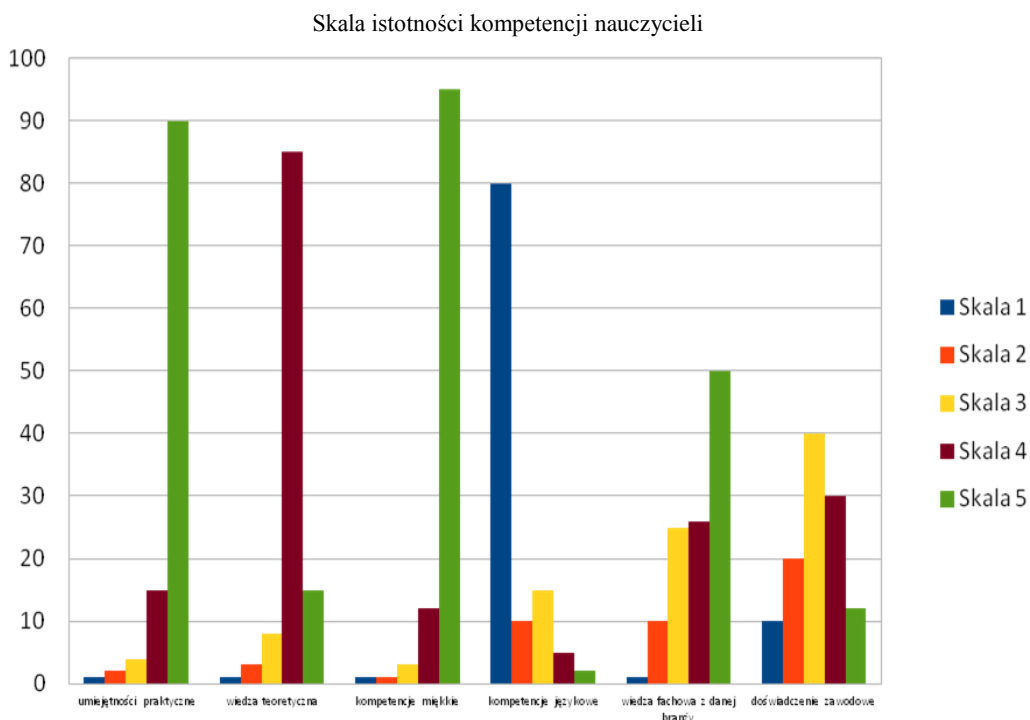


Rysunek 4. Wykres zestawienia procentowego odpowiedzi respondentów na polecenie: Wśród wskazanych kompetencji twardej zaznacz te, które według Ciebie powinien posiadać nauczyciel

Źródło: Opracowanie własne

Najmniej badanych uczniów przy wyborze kompetencji twardej wybrało: znajomość języka obcego – 20%, doświadczenie zawodowe – 30%, odpowiednie formalne kwalifikacje zawodowe – 40%, kompetencje wychowawcze – 50%, umiejętności pedagogiczne – 55%. Wpisując własne propozycje kompetencji, które istotne są w pracy nauczyciela, uczniowie najczęściej wymieniali: wiedzę specjalistyczną, umiejętność obsługi programów komputerowych, wiedzę na temat budowy określonych urządzeń. Wiedza oraz umiejętności potrzebne do wykonywania pracy w szkole, które posiadają nauczyciele, oceniane są przez uczniów pod kątem specjalności, którą wybrali uczniowie.

W przypadku polecenia 5: *Oceń, w jakim stopniu podane kompetencje są istotne w pracy nauczyciela* – ankietowani zaznaczali odpowiedzi, posługując się skalą od 1 do 5 (1 – nieistotne, 5 – bardzo istotne).



Rysunek 5. Wykres zestawienia procentowego odpowiedzi respondentów na polecenie: Oceń, w jakim stopniu podane kompetencje są istotne w pracy nauczyciela

Źródło: Opracowanie własne

Porównując ocenę poszczególnych kompetencji nauczycieli, które według uczniów szkół ponadgimnazjalnych są istotne w pracy w szkole, wnioskować można, że dla uczniów duże znaczenie mają umiejętności praktyczne, kompetencje miękkie. W 5-stopniowej skali te dwie kompetencje najczęściej oceniane były jako bardzo istotne. Nieistotne dla uczniów są kompetencje językowe oraz doświadczenie zawodowe nauczycieli. Zatem wnioskować można, że wiedza praktyczna, którą posiadają nauczyciele, oraz umiejętność jej przekazania uczniom to elementy, które powinny być pielęgnowane przez nauczycieli.

Wnioski z badań własnych

Przedstawione badanie pilotażowe ze względu na swój zakres pokazuje jedynie zarys kompetencji miękkich i twardych, które według uczniów w stopniu istotnym wpływają na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze podopiecznych, efektywność działań współczesnej szkoły oraz jakość placówek oświatowych. Zdaniem autorki zarówno sami nauczyciele, jak i dyrekcja szkoły może rozwijać miękkie i twarde kompetencje zatrudnionej kadry, podejmując świadome, planowe działania. Do działań takich zaliczyć można m.in.:

- udział w projektach edukacyjnych szkoły, nauczycieli;
- udział w stażach, praktykach organizowanych przez firmy, skierowanych dla kadry dydaktycznej;
- organizowanie szkoleń z zakresu rozwoju kompetencji miękkich;
- wykorzystywanie wiedzy ukrytej nauczycieli;
- rozwój praktycznych umiejętności nauczycieli;
- współpraca szkoły ze środowiskiem lokalnym;
- udział w testowaniu innowacyjnych narzędzi dydaktycznych.

Należy wziąć pod uwagę, iż kompetencje miękkie i twarde nauczycieli mają istotny wpływ na postrzeganie kadry przez uczniów, kształtując w ten sposób wizerunek placówki oświatowej w środowisku. Istotne zatem staje się odpowiednie dobranie elementów, które będą wpływały na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze uczniów. Współczesna szkoła potrzebuje nauczyciela kierującego się na co dzień wartościami uniwersalnymi. Nauczyciel na miarę XXI wieku to: kompetentny profesjonalista, otwarty na potrzeby, oczekiwania i problemy młodzieży, krytyczny i odpowiedzialny za swoje postępowanie, ustawicznie doskonalący swoje kwalifikacje. Zmieniającej się szkole potrzebny jest zatem nauczyciel o wysokich kompetencjach interpersonalno-komunikacyjnych, kreatywny, otwarty na nowe doświadczenia, specjalista w swojej dziedzinie wykorzystujący nowoczesne technologie w procesie nauczania. Należy zatem stwierdzić, że współczesnej szkole potrzebny jest nauczyciel o szerokich horyzontach, a nie o wąskiej specjalizacji, który wtóruje tradycyjnej dydaktyce. Kompetentny nauczyciel:

- Powinien być pełen refleksji.
- Nie może być hermetyczny w swoich poglądach.
- Stale musi poszerzać swoją wiedzę.
- Powinien rewidować swe założenia.
- Powinien czerpać wiedzę z doświadczeń kolegów z pracy.

Podsumowanie

Wychodząc naprzeciw potrzebie wnoszenia nowych idei do teorii zarządzania, w prezentowanej pracy wskazano na rolę kompetencji miękkich i twardych nauczycieli. Największy wpływ na postrzeganie kadry dydaktycznej ma sukcesywnie rozwijany i podtrzymywany autorytet nauczyciela w oczach uczniów. Kompetencje miękkie i twarde nauczycieli oddają stan faktyczny, określają, jak w rzeczywistości nauczyciel jest postrzegany przez swoich uczniów. Kompetentny nauczyciel winien dążyć do ukształtowania młodego, wielowymiarowego, autonomicznego, twórczego, wolnego i – co najważniejsze – samodzielnego człowieka. „Idealny nauczyciel to taki, który wie, jak zmobilizować młodego człowieka, wzbudzić jego ciekawość i chęć nauki. Potrafi rozmawiać z podopiecznymi i umiejętnie zachęcać tematem, jednocześnie realizując podstawy programowe”¹⁵.

¹⁵ *Nauczyciel w świecie współczesnym*, red. B. Muchacka, M. Szymański, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008, s. 125.

Przedstawione badanie pilotażowe ze względu na swój zakres pokazuje jedynie zarys kompetencji miękkich i twardych, które według uczniów w stopniu decydującym wpływają na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze uczniów, efektywność działań współczesnej szkoły, jakość oświaty. Należy także podkreślić, że konieczne jest podjęcie dalszych badań, które pozwolą jeszcze lepiej poznać potrzeby współczesnego szkolnictwa. Wśród najważniejszych problemów badawczych w tym obszarze można wymienić przede wszystkim określenie kompetencji miękkich i twardych, które wykorzystują sami nauczyciele w swojej pracy, a także scharakteryzowanie sposobów oraz narzędzi, jakie wykorzystują placówki oświatowe z zakresu rozwoju kompetencji miękkich i twardych zatrudnianych nauczycieli.

Literatura

1. Banach Cz., *Strategia rozwoju edukacji w Polsce do 2020*, „Pismo Akademii Pedagogicznej w Krakowie” 2002, nr 12.
2. Czarnik S., i in., *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010 roku*, PARP, Warszawa 2011.
3. Dylak S., *Nauczyciel – kompetencje i kształcenie zawodowe*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 3, red. T. Pilch, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
4. Jędrzejczyk W., *Intuicja jako kompetencja menedżerska w teorii i praktyce zarządzania przedsiębiorstwem*, TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2013.
5. Jędrzejczyk W., *System zarządzania instytucją menedżerską w przedsiębiorstwie – przekrój podmiotowy*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej, Zarządzanie” nr 14, red. M. Szajt, Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2014.
6. Juchnowicz M., *Jakość zasobów pracy*, Poltext, Warszawa 2002.
7. Keil J., „Szukaj własnej drogi”. *Nauczyciel – wychowawca w myśli pedagogicznej Janusza Korczaka*, [w:] *Myśl pedeutologiczna i działanie nauczyciela*, t. 2, red. A.A. Kotusiewicz, Wydawnictwo Uniwersyteckie Trans Humana, Białystok 2000.
8. Kocór M., Strzebońska A., *Jakich pracowników potrzebują polscy pracodawcy? Raport z badań pracodawców i ofert pracy realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, PARP, Warszawa 2010.
9. Kozielecki J., *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 1998.
10. *Nauczyciel w świecie współczesnym*, red. B. Muchacka, M. Szymański, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2008.
11. Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
12. Ordon U., *Współczesny model nauczyciela-wychowawcy w kontekście przemian i wyzwań edukacyjnych*, [w:] *Nauczyciel i uczeń we współczesnej przestrzeni edukacyjnej*, red. W. Grelowska, J. Karbowniczek, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2005.
13. Prucha J., *Pedeutologia*, [w:] *Pedagogika. Tom II: Pedagogika wobec edukacji, polityki oświatowej i badań naukowych*, red. B. Śliwerski, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2006.
14. Staszak B., *Nauczyciel we współczesnym świecie*, [w:] *Kształcenie praktyczne nauczycieli w szkole wyższej*, red. E. Sałata, A. Zamkowska, S. Ośko, Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom-Ryki 2003.

15. Steward G.L., Brown K.G., *Human Resource Management. Linking Strategy to Practice*, John Wiley & Sons, Hoboken 2009.
16. Strychowski W., Strykowska J., Pielachowski J., *Kompetencje nauczyciela szkoły współczesnej*, Wydawnictwo eMPi2, Poznań 2003.
17. Werbińska D., *Skuteczny nauczyciel języka obcego*, Fraszka Edukacyjna, Warszawa 2005.
18. Żelazowski M., *Jaki nauczyciel zawodu*, „Więści Zamkowe” 1997, nr 4.

SOFT AND HARD COMPETENCES OF TEACHERS

Abstract: A competent teacher needs to present extensive knowledge, pedagogical skills and professional excellence. While determining teachers' competencies, attention should be focused on dynamics of educational processes, openness to the creative development of a student and the ability to settle any disputes. The teacher profession emerges to be especially difficult, demanding numerous specific qualifications at the same time, certain attitudes or a rich scope of information from various fields of knowledge. Therefore, it seems significant to deliberate the competencies of contemporary teachers, appreciated by the students. The purpose of the article is to highlight those soft and hard competences of teachers, which according to high school students, decide about their didactic and educational achievements, the effectiveness of current operation of schools as well as the overall quality of education. In order to collect information, pilot studies were carried out, with a purpose to specify the soft and hard competencies, and to identify the manner, which they influence a contemporary teacher's image in.

Keywords: soft competencies, hard competencies, teacher, educational institution