

Mgr Katarzyna Czaja

Streszczenie rozprawy doktorskiej

**Model kompetencyjny dla zawodu nauczyciela jako narzędzie wspomagające proces rekrutacji**

Nauczyciel pełni w społeczeństwie jedną z ważniejszych ról zawodowych. Bycie dobrym nauczycielem jest w dzisiejszych, nieustannie zmieniających się czasach, zadaniem trudnym, wymagającym ogromnego wysiłku teoretycznego i praktycznego, aby sprostać wymaganiom i oczekiwaniom społeczeństwa.

W rozprawie podejmuję próbę zaprojektowania modelu kompetencyjnego kluczowych kompetencji współczesnego nauczyciela tworzonego w odpowiedzi na oczekiwania dyrektorów szkół wobec kandydatów do zawodu nauczyciela. Odwołując się do rozważań poczynionych w rozprawie, fundamentem myślenia o koncepcji zarządzania kompetencjami w szkole są zmieniające się wymagania wobec szkoły, zmieniająca się rola nauczyciela, dynamicznie zmieniające się oczekiwania uczniów, rodziców i społeczeństwa wobec szkoły oraz ogromna rola dyrektora w obszarze subprocesu zarządzania kompetencjami i jego wdrożeniu.

Praca składa się z części teoretycznej, gdzie punktem wyjścia jest zagadnienie kompetencji i kwalifikacji nauczyciela z perspektywy przepisów prawa oświatowego i polityki edukacyjnej Unii Europejskiej oraz opis definicji i podejść do kompetencji nauczycielskich, w tym w naukach społecznych i wybranych raportach oświatowych. Ze względu na interdyscyplinarność pracy, druga część teoretyczna została poświęcona omówieniu subprocesu zarządzania kompetencjami, ze szczególnym naciskiem na charakterystykę narzędzia stanowiącego o integracji procesów HR w organizacji, czyli modelu kompetencyjnego.

W części metodologicznej pracy, w celu zdobycia wiedzy na temat oczekiwań kompetencyjnych dyrektorów szkół od kandydatów na stanowisko nauczyciela zastosowano złożoną, wieloetapową procedurę badawczą, obejmującą badania ilościowo-jakościowe, w tym badania sondażowe i metodę narracyjnego wywiadu eksperckiego. Autorka bada trzy najważniejsze podmioty wszelkich działań dydaktyczno-wychowawczych: uczniów (wobec, których zastosowano metodę analizy treści dokumentów), nauczycieli i dyrektorów. Badania zostały przeprowadzone w szkołach podstawowych, szkołach branżowych I stopnia i szkołach

ponadpodstawowych na terenie Gdańska, Sopotu i Gdyni. Dodatkowo przeprowadzona została ilościowa i jakościowa analiza (badanie) dokumentów szkolnych i ofert pracy na stanowisko nauczyciela.

W części empirycznej zebrany w trakcie badań materiał został poddany opisowi i analizie. Przeanalizowany materiał posłużył do opracowania w pierwszej kolejności list kompetencji nauczycielskich w oparciu o badanie dyrektorów oraz list kompetencji nauczycielskich w oparciu o badanie nauczycieli. Opracowane listy kompetencji stanowiły podstawę opracowania modelu kompetencyjnego na stanowisko nauczyciela. Model kompetencyjny został przygotowany w oparciu o: opinie dyrektorów, nauczycieli i uczniów, przekazane w formie ankiety i w trakcie wywiadów, specyfikę zawodu nauczyciela, w oparciu o strategiczne dokumenty szkolne i przepisy i regulacja prawne. Ważnym obszarem badań było również zdobycie wiedzy i na jej podstawie dokonanie charakterystyki procesu rekrutacji i selekcji na stanowisko nauczyciela prowadzonej przez dyrektorów szkół, będącej podstawą opracowania kierunków planowania procesu rekrutacji i selekcji na stanowisko nauczyciela w oparciu o model kompetencyjny kandydatów do zawodu nauczyciela.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że dyrektorzy szkół oczekują pełnej profesjonalizacji realizowanej przez nich polityki personalnej. Oczekują rozwiązań i narzędzi, które pozwolą im na skuteczne i efektywne zarządzanie szkołą. Opracowany na potrzeby rozprawy doktorskiej model kompetencyjny może stanowić przykład profesjonalizacji obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w szkole, tworząc tym samym jasne, konkretne i użyteczne kryteria decyzyjne w obszarze zarządzania personelem.