

Joanna M. Łukasik

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

ORCID 0000-0001-5530-5109

Rozwój osobisty nauczyciela

Teacher's personal development

Wprowadzenie

Kategoria rozwoju osobistego nauczyciela jest podejmowana przez pedeutologów w stopniu marginalnym zarówno w aspekcie empirycznym, jak i teoretycznym. Jej brak widoczny jest również w badaniach nad rozwojem zawodowym, awansem zawodowym, profesjonalizacją zawodową i innych. Sporadyczne podejmowanie tej kategorii wskazuje kierunek badań nad osobą i zawodem nauczyciela, szczególnie w czasach dynamicznych przemian społecznych oraz zmienności i płynności codziennych doświadczeń (niepowtarzalności, incydentalności zdarzeń). Brak badań oraz praktycznych aplikacji edukacyjnych na rzecz rozwoju osobistego nauczycieli uniemożliwia tej grupie zawodowej zaangażowane funkcjonowanie w zmianie oraz wychowanie uczniów do życia w zmianie, do kreowania jej i przekształcania. Innymi słowy, brak badań nad rozwojem osobistym nauczycieli i działań wzmacniających ich (samo)rozwój może doprowadzić do pogłębiających się trudności (już widocznych w pracy nauczycieli w przestrzeni edukacyjnej, w tym wypalenia zawodowego) w odczytywaniu siebie, siebie w świecie, w relacjach z innymi, w relacji do pracy i zadań z niej wynikających. Nastawienie na rozwój osobisty, a poprzez to na zawodowy to warunek odczuwania satysfakcji życiowej czy zawodowej, co możliwe jest tylko wówczas, kiedy nauczyciel jest wewnętrznie zmotywowany do rozwoju, włączający w projekt rozwoju osobistego

własne zdolności i kwalifikacje oraz poczucie użyteczności z wykonywanej pracy (Myjak, 2011, s. 33). Celem prezentowanego artykułu – przy uwzględnieniu powyższych przesłanek – jest zwrócenie uwagi na konieczność podjęcia badań nad rozwojem osobistym nauczyciela (już od momentu rozpoczęcia kształcenia do zawodu) oraz wdrażania praktycznych działań na rzecz osobistego rozwoju nauczyciela jako naturalnej potrzeby życiowej.

Znaczenie rozwoju osobistego dla pracy nauczyciela

Rozwój człowieka zależy od wielu czynników, wśród których wyróżnia się warunki obiektywne, potencjał biologiczny czy też wpływ otoczenia społecznego i własnej aktywności adaptacyjnej do zmiany, a także nastawienie na autokreację. W niniejszym artykule tezę, którą przyjmuję jako podstawową, jest stwierdzenie, iż rozwój osobisty nauczyciela jest warunkiem jego rozwoju zawodowego, a poprzez to stanowi podstawę efektywnej pracy dydaktyczno-wychowawczej. To zaś wymaga zarówno wiedzy o sobie, jak i nastawienia na działanie ku rozwojowi, nierozzerwalnie połączonych z refleksyjnością, krytyczną autoanalizą, świadomością własnej odrębności i niezależności. Ten sposób rozumienia rozwoju ma swoje zakorzenienie w koncepcjach psychologicznych Kazimierza Obuchowskiego (1993), Zbigniewa Pietrasińskiego (1990) czy Józefa Kozielskiego (1991), z których wynika, że człowiek, który jest świadomy własnego rozwoju, który realizuje projekt siebie, formułuje w odniesieniu do niego określone, indywidualne cele i realizuje je poprzez konkretne zadania, ma zarówno własną filozofię życia, „jak i wynikające z niej konceptualizacje zadań osobistych, a następnie działań realizacyjnych” (Obuchowski, 1993, s. 44). To właśnie te działania pozwalają „na dokonanie wyboru własnej drogi życiowej, umożliwiają człowiekowi budowanie kompetencji do rozumienia siebie, zarówno w sferze własnych potrzeb, dążeń, motywów, jak i w odniesieniu do sposobów ich zaspokajania i realizacji” (Nowak-Dziemianowicz, 2008, s. 138).

Podstawowym punktem wyjścia w uświadomieniu oraz zaplanowaniu własnego rozwoju zdaniem Obuchowskiego jest sformułowanie przez człowieka „własnej koncepcji siebie i świata oraz uformowanie się na twórcze przetwarzanie posiadanej wiedzy” (Obuchowski, 1993, s. 33). Rozwój (określany przez autora jako „szansa życia”) możliwy jest tylko wówczas, „gdy na długo przedtem wiemy, kim jesteśmy i jakie stany rzeczy potrafimy i chcielibyśmy przekształcić w realizację własnej osoby” (Obuchowski, 1993, s. 181). Zauważa to również Maria Dudzikowa, wskazując jako warunki rozwoju („pomyślenia siebie”, kreacji

siebie): wiedzę o sobie samym; umiejętność „tworzenia” samego siebie; umiejętność krytycznej refleksji nad własnym działaniem i wyprowadzaniem wnioskami bazującą na „dialogu z samym sobą”, przebiegającym zgodnie z odpowiedziami na pytania: „Kim jestem? Jaki jestem jako jednostka unikalna i jako byt społeczny? – do pytań o to: Kim chcę być? Kim mogę być? Dlaczego – chcę taki być? Czy jest konieczny i możliwy rozwój tego, co zamierzam? Dlaczego i w jakich warunkach? Co mam zrobić i jak, aby to osiągnąć?” (Dudzikowa 1985, s. 128). Myślenie o rozwoju nauczyciela w ujęciu Dudzikowej zakłada, że jest on istotą zdolną do transgresji (Kozielecki, 1991, s. 18), do „wyjścia poza”, do przekraczania siebie, własnych ograniczeń dzięki namysłowi na sobą, refleksji i udzieleniu odpowiedzi na wyróżnione przez nią pytania w momencie ich pojawienia się.

Planowanie rozwoju i rozwój możliwe są więc wówczas, kiedy człowiek: ma własną wizję siebie oraz potrafi sobie wyobrazić całkowity brak ograniczeń w jej realizacji; ustala wartości, które są najważniejsze, którymi będzie się kierował w przyszłości, podczas realizacji planu, a więc w trakcie rozwoju; ma własną misję oraz świadomość, w jaki sposób chce zmieniać siebie (swoje życie) na lepsze; ma poczucie sensu życia, snuje refleksję i zastanawia się nad tym, czy życie w pełni go satysfakcjonuje; ustala konkretne cele zgodne z przyjętymi wartościami; ustala priorytety; podejmuje działania, które urzeczywistniają realizację celów (Tracy, 2016, s. 87–88). Punktem wyjścia w działaniach na rzecz rozwoju jest zatem najpierw wiedza o sobie. Ona bowiem „pozwala na budowanie nowych racjonalnych obrazów samego siebie, wychodzących poza dotychczasowy obraz. (...) Znajomość owego stanu pozwala na konstruowanie strategii osiągnięcia bliższych i dalszych celów” (...). Dążenie do samorealizacji czy samopotwierdzenia uruchamia pętlę czynności twórczych, gdzie zakończenie jednych uruchamia podejmowanie następnych” (Dylak, 1995, s. 141). Świadomy rozwój bazujący na samopoznaniu zmierzający w kierunku osiągnięcia coraz to nowych celów niejednokrotnie wymaga od człowieka pracy nad sobą, co zauważa Maria Tyszkowa. Jej zdaniem dążenie do świadomego, spójnego rozwoju wymaga od osób będących na początku drogi, wciąż mało wewnątrzsterownych, przejścia określonych etapów dla osiągnięcia wewnętrznego mistrzostwa zorientowanego na samorozwój. Badaczka uważa, że proces dążenia do niego przebiega od porządkowania aktywności i eliminowania form aktywności bezładnej, chaotycznej i nieukierunkowanej poprzez różnicowanie aktywności, organizowanie i wyodrębnianie nowych jej rodzajów, dalej wytwarzanie złożonych form aktywności ukierunkowanej i uprzedmiotowionej aż do przemiany wewnętrznych mechanizmów aktywności, tak że w procesie zmian wzrastają świadomość własnej aktywności

(Tyszkowa, 2000, s. 194), świadomość siebie i wiedza o sobie będące podstawą rozwoju. Satysfakcjonujący rozwój osobisty (samorealizacja), bazujący na wiedzy o sobie, możliwy jest zdaniem Zbigniewa Pietrasińskiego (1990) wówczas, gdy człowiek posiada takie przymioty, których uaktywnienie daje wewnętrzną gwarancję rozwoju. Wśród nich wyróżnia charakterystyczne w sferze motywacji i życiowych dążeń, w strukturze osobowości, w strukturze umysłu i zdolności oraz w sferze aktywności intelektualnej (Pietrasiński, 1990, s. 75–76). I tak a) w sferze motywacji i dążeń życiowych autor wskazuje: ambitne długofalowe cele oraz potrzebę osiągnięć narzucającą człowiekowi wysokie standardy wykonania podjętych zadań i podtrzymującą wytrwałe dążenie dzięki satysfakcji czerpanej z podejmowanych działań i osiągniętych sukcesów; b) w strukturze osobowości: pozytywną samoocenę, akceptację siebie i innych; autonomię; wysokie poczucie kontroli wewnętrznej gwarantujące uczenie się na własnych doświadczeniach; zainteresowanie sprawami ludzi i świata oraz gotowość uczenia się od każdego; c) w strukturze umysłu i zdolności wyodrębnia: inteligencję; dobrą pamięć; wydatne zdolności specjalne; otwartość na nową wiedzę, tolerowanie dysonansu poznawczego (niezgodności nowej wiedzy z dotychczasową), a także brak dogmatyzmu, sokratejski stosunek do własnej wiedzy będący jednym z przejawów mądrości; d) w sferze aktywności intelektualnej istotne są: refleksja na temat spraw i zależności związanych z aktywnością człowieka oraz autorefleksja zorientowana na własne doświadczenia i przeżycia (uczenie się z własnego życia, z własnej drogi życiowej).

Kierowanie własnym rozwojem łączy się z kierowaniem własnym życiem. Sprzyjają temu również miejsca, w których człowiek przebywa, rozwija się i czerpie impuls do rozwoju, a więc miejsce pracy czy miejsce życia. Potwierdza to, że człowiek może czerpać inspiracje do rozwoju z samowiedzy, refleksyjności nad sobą czy doświadczeń różnych miejsc, w różnych okolicznościach pod warunkiem, że snuje krytyczny namysł, a także kreuje przyszłość, bazując na tym, co jest, i wykorzystuje w tym celu różne działania, których efektem są „pewne korzystne zmiany zachowania, osobowości” (Pietrasiński, 1990, s. 77). Sprzyjają temu takie dążenia życiowe, które: warunkują działania konstruktywne (w odniesieniu do siebie i innych), są podstawą formułowania długofalowych, ambitnych i adekwatnych celów, wzbudzają potrzebę osiągnięć, są potwierdzeniem autonomii i wewnątrzsterowności (samosterowności) (Pietrasiński, 1990, s. 75–76), a wypływają z potrzeby zmiany i rozwoju, które gwarantują spełnienie oraz satysfakcję życiową i zawodową.

Rozwój osobisty nauczyciela warunkuje rozwój zawodowy, ten zaś implikuje rozwój osobisty, w którym odniesienie do „cech indywidualnych do środowiska zawodowego wpływa na zadowolenie z pracy, podnosi poziom osiągnięć i ułatwia stabilizację zawodową” (Poraj, 2009, s. 82). Można zatem stwierdzić, że rozwój zawodowy nie istnieje bez rozwoju w innych obszarach funkcjonowania nauczyciela. Rozwój i aktywność w obszarach niezwiązanych z wykonywaną pracą przyczyniają się bowiem do lepszego funkcjonowania w zawodzie (przekładają się na dystans do pracy, integrowanie wiedzy i umiejętności pozazawodowych do pracy, motywowanie do rozwoju uczniów poprzez bycie pasjonatem w jakimś obszarze aktywności itp.) (zob. Łukasik, 2018a-c). Dlatego też nauczyciel, aby mógł być efektywny w pracy zawodowej oraz w życiu osobistym, powinien być zorientowany na totalny rozwój.

Koncepcje rozwoju zawodowego nauczyciela w optyce rozwoju osobistego

Planowanie i realizacja projektu własnego rozwoju jest dobrowolną, świadomą, planową, celową i systematyczną umiejętnością pogłębiania i poszerzania własnego potencjału w oparciu o aktualną autodiagnozę i własne możliwości. Jest to natomiast możliwe do zrealizowania poprzez: tworzenie warunków do rozwoju, sprawne kierowanie procesem zdobywania samowiedzy oraz samodzielności myślenia i działania. Planując, projektując swój rozwój, człowiek przeciwdziała bierności i bezradności, zdobywa szansę i zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu i przede wszystkim przestaje być marionetką w rękach losu czy przypadku (Łukasik, 2016a, s. 74). Planowanie rozwoju osobistego i zawodowego w celu osiągnięcia spełnienia życiowego, satysfakcji i zadowolenia powinno być wspomaganie: świadomością celów i rozłożeniem ich w czasie; poczuciem własnej tożsamości i wartości, nastawieniem na działanie oraz autentycznością w nim; zdolnością do elastycznych, adaptacyjnych zachowań (adaptacją do zmiany) sprzyjających osiąganiu celów w różnych okolicznościach; otwartością na zmiany; asertywnością, samoasertywnością i wewnętrzną dyscypliną oraz zdolnością do myślenia postformalnego (otwartego na sprzeczności, niejasności, bardziej pragmatycznego i nakierowanego na cel) (Adamiec, Kożusznik, 2001, s. 98).

Rozwój zawodowy nauczyciela stanowi obszar zainteresowań wielu badaczy, zaś efektem ich eksploracji są ciekawe koncepcje rozwoju zawodowego, aplikowalne do praktyki samorozwojowej lub edukacyjnej (np. w procesie kształcenia do zawodu nauczyciela). Wśród nich można wyróżnić te, które odnoszą się do

rozwoju osobistego nauczyciela lub na nim bazują, a więc idee R. Harry'ego oraz Jima Butlera (1992, 1993, 1995, 1996.) Przybliżę szczegóły tych teorii, koncentrując się szczególnie na koncepcji ostatniego autora ze względu na spójność moich poglądów z koncepcją Butlera oraz w związku z jej wdrożeniem od 2019 roku do praktyki edukacyjnej i przygotowania do pracy w zawodzie nauczyciela oraz jej widocznymi już efektami.

R. Harry wychodzi z założenia, że rozwój profesjonalny implikuje rozwój osobowy, którego podstawowymi mechanizmami są samorozwój (odpowiedzialność za aktywną zmianę postaw, motywacji, działań) oraz rozwój bazujący na dwóch elementach: 1. gromadzeniu umiejętności potrzebnych do skutecznego realizowania zadań zawodowych (umiejętności działania); 2. gromadzeniu odpowiednich emocji, motywacji i teorii na temat natury człowieka i możliwości kierowania jego rozwojem (umiejętności bycia). Fundamentem w procesie rozwoju jest publiczna konwersacja (por. Łukasik, 2018a, s. 39), bazująca na „manifestowaniu” i „położeniu”, których połączenie w odpowiednich konfiguracjach jest bazą czteroelementowego modelu rozwoju osobowego i profesjonalnego: od „konwencjonalizacji” (uczenie się zawodu, wchodzenie w nową kulturę z wykorzystaniem procedur i nawyków uzyskanych w trakcie kształcenia, zgodnie ze szczegółowymi zaleceniami formułowanymi przez innych, przebiega równoległe z rozwojem osobowym i kształtowaniem się nowej tożsamości społecznej) poprzez „przyswajanie” (rozwój tożsamości osobowej poprzez przyswojenie emocji, motywacji i przekonań związanych z zawodem trenuje umiejętności zawodowe potrzebne do podejmowania zawodowych zadań; nauczyciel posługuje się zewnętrznymi i ogólnymi zasadami pracy w zawodzie, jego działania oceniają inni specjaliści) i „transformację” (nauczyciel tworzy prywatną przestrzeń bazującą na własnym punkcie widzenia, poglądach i metodach pracy, szuka nowych procedur, zaczyna pojawiać się jego własny autorytet, mimo że są inni znaczący, jest profesjonalistą) aż do „uzewnętrznienia” (nauczyciel manifestuje siebie w działaniu, podkreślając unikalność wzorców działania, jest dla siebie autorytetem, dokonuje oceny własnego działania, wspierając się zdaniem innych, jego praca staje się sztuką) (zob. Łukasik, 2018a).

Jim Butler (1996) wyszedł z założenia (odwrotnie niż R. Harry), że rozwój osobisty jest warunkiem rozwoju zawodowego. Bez rozwoju osobistego nie istnieje rozwój zawodowy, ten drugi bowiem powinien być skoncentrowany na rozwoju osoby nauczyciela. Badacz uważa, że rozwój ten jest możliwy jedynie przez wewnętrzne nakazy, motywację wpływającą z jego potrzeb i tylko wówczas zorientowany jest na wysoką jakość działalności zawodowej nauczyciela. Celem

rozwoju osobowego są zdaniem Butlera: rozwinięta struktura analizy osobowej i umiejętność wyciągania wniosków z teorii i praktyki zawodowej; umiejętność rozumienia i doceniania roli refleksji; umiejętności wiązania treści i procesów charakteryzujących przedmiot nauczania z własnym doświadczeniem; umiejętność odczytywania i wydobywania znaczeń z literatury na temat edukacji i rozwoju; umiejętność krytyki, analizy i refleksji niezbędnej do oceniania i korzystania z dostępnych wyników badań; rozwinięta struktura analityczna jako podstawa projektowania uczenia się w sytuacjach rzeczywistych; rozwinięta umiejętność przekazywania swojej wiedzy i percepcji świata; rozwinięta sztuka argumentowania podczas projektowania i rozwoju; rozwinięte mechanizmy reagowania i postaw refleksyjnych w celu usprawnienia procesów edukacyjnych; rozwinięta sztuka zachowywania dystansu wobec programu nauczania (por. Łukasik, 2020). Model ten uznaję za niezwykle ważny zarówno w procesie (samo)rozwoju, jak i kształcenia do zawodu nauczyciela, bowiem autor wychodzi z założenia, że nauczyciel jest najważniejszym adresatem i ośrodkiem oddziaływań edukacyjnych, zaś jego rozwój zawodowy powinien być skoncentrowany na rozwoju jego osoby, gdyż bez tego nie jest możliwe działanie na rzecz rozwoju ucznia (nauczyciel bez wewnętrznej motywacji, zamknięty na rozwój osobisty nie jest w stanie zmotywować ucznia do rozwoju). Wychodząc z założeń psychologii humanistycznej, Butler uznał, że jednostka sama kieruje się w swym samodoskonaleniu, w samorozwoju, tym, co wynika z jej wewnętrznych potrzeb. Tak rozumiany rozwój osobowy jest podstawą poprawy jakości praktyki zawodowej nauczyciela (zob. więcej: Łukasik, 2018). Model rozwoju Butlera ma nieocenioną wartość aplikacyjną również dlatego, że odwołuje się do istoty człowieka świadomego i odpowiedzialnego za siebie. To oznacza, że człowiek ten bierze odpowiedzialność za swoje myśli i przekonania, zaś rozwój, doskonalenie, dokonywanie zmian siebie są warunkiem dążenia do własnej (osobistej i zawodowej) doskonałości oraz życiowej satysfakcji.

Z badań prowadzonych przeze mnie w zakresie rozwoju osobistego, m.in. w perspektywie etapów kariery zawodowej (Łukasik, 2018b, 2019), funkcjonowania nastawionego na rozwój nauczycieli na różnych etapach życia, w tym tych emerytowanych (por. Łukasik, Jagielska, 2016), nauczycieli na zawodowym starcie (Łukasik 2020) czy nastawienia na rozwój osobisty kandydatów do zawodu nauczyciela (Łukasik 2019) wynika, że zarówno nauczyciele, jak i przyszli nauczyciele sporadycznie myślą o rozwoju osobistym i rzadko działają na jego rzecz. Rozwój osobisty jest zdecydowanie wypierany przez myślenie o awansie zawodowym, rozwój zawodowy i dążenie do profesjonalizacji. Jedynie nieliczni

nauczyciele mają świadomość rozwoju osobistego umożliwiającego zaspokojenie potrzeb osobistych oraz lepsze samopoczucie i funkcjonowanie zarówno w życiu codziennym, jak i zawodowym.

Mając głęboką świadomość znaczenia rozwoju osobistego w rozwoju zawodowym nauczycieli, w dążeniach profesjonalizacyjnych, opracowałam przewodnik do pracy nad sobą i osobistym rozwojem dedykowany nauczycielom i studentom specjalności nauczycielskich (Łukasik, 2016a), oraz włączyłam do praktyki akademickiej przedmioty nastawione na pracę nad samopoznaniem kandydata do zawodu nauczyciela i projektowaniem własnego rozwoju w odniesieniu do potrzeb osobistych, m.in. zajęcia z tutoringu rozwojowego, coachingu, projektu rozwoju osobistego realizowane na początku ścieżki kształcenia zawodowego (model kształcenia do zawodu oparłam na pracy nad sobą, rozwojem osobistym zgodnie z bliską mi koncepcją Butlera; w Akademii Muzycznej w Krakowie dzięki zaobserwowanym zmianom w rozwoju kandydatów do zawodu nauczyciela uczestniczących w zajęciach z zakresu rozwoju osobistego na stałe został wprowadzony przedmiot „Trening rozwojowy” dla studentów pierwszego roku edukacji muzycznej) („Kompetentny nauczyciel-mistrz i wychowawca”. POWR.03.01.00-00-KN22/18-00 w latach 2018–2022, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie oraz „Nowy model kształcenia nauczycieli muzyki”. POWR.03.01.00-00-KN26/18-00 w latach: 1.01.2019–30.09.2023, Akademia Muzyczna im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie).

Konkluzje

Każdy człowiek buduje obraz siebie na podstawie własnych myśli, doświadczeń, działań i ich rezultatów oraz zachowań. Ponadto obraz ten tworzy na podstawie informacji, jakie uzyskuje na swój własny temat od innych osób (ważnych, znaczących, bliskich, mniej znanych, tych, z którymi wchodzi w różnorodne relacje). Obraz siebie, odpowiedź na pytanie „kim jestem?”, buduje zatem na podstawie: poczucia własnej wartości, samooceny (która zależy od oceny własnej wyników działania), oceny i rozpoznania zdolności, talentów, a także wyglądu zewnętrznego oraz informacji zwrotnej, jaką otrzymuje na własny temat od innych. Rzetelna, obiektywna samoocena jest efektem poznania siebie i podstawą dobrego projektu własnego rozwoju oraz skutecznego działania w życiu.

Rozwój osobisty i zawodowy w przypadku pracy nauczyciela są ze sobą głęboko zintegrowane. Zarówno jeden, jak i drugi zależy od wielu warunków wewnętrznych (m.in. rozpoznania własnego potencjału, motywacji do działania

itp.), a także od czynników zewnętrznych, szczególnie zaś tych zakorzenionych w kulturze i klimacie szkoły (warunków i atmosfery pracy, relacji interpersonalnych, stylu zarządzania, misji szkoły i innych). Dlatego też tak ważne jest podjęcie badań nad kategorią rozwoju osobistego nauczyciela, a także działań na rzecz wzbudzania świadomości i wewnętrznej motywacji do osobistego rozwoju jako osobistego projektu siebie i procesu zorientowanego przekraczanie siebie, łamanie schematów i pokonywanie barier. Gruntowne badania nad wskazaną kategorią będą szansą na wzmocnienie procesu kształcenia do zawodu nauczycieli oraz doksztalcenia i doskonalenia zawodowego nauczycieli pracujących już w zawodzie. Wypracowane przeze mnie metody i narzędzia pracy mogą stać się punktem wyjścia do projektowania działań na rzecz rozwoju nauczycieli, zaś rezultaty badań prowadzonych obecnie nad efektywnością metod stosowanych na różnych przedmiotach z zakresu rozwoju oraz wyższa jakość pracy nauczyciela (wewnątrzsterownego, świadomego siebie, spójnego wewnętrznie, odpowiedzialnego, odważnego w działaniu, zorientowanego na rozwój własny oraz uczniów) potwierdzą celowość ich stosowania). Uważam, że troska o rozwój osobisty nauczyciela i kandydata do zawodu nauczyciela powinna być podstawą projektowania procesu kształcenia do zawodu. Niestety nadal jest to słaby punkt tego procesu, obecny na etapie projektu, a jedynie w jednej uczelni – artystycznej – włączony na stałe do programu kształcenia. Być może w przyszłości wprowadzenie do procesu kształcenia do zawodu oraz doksztalcenia i doskonalenia działań na rzecz osobistego rozwoju nauczycieli przyczyni się do zmiany jakości edukacji zorientowanej poprzez świadomość rozwoju nauczyciela na rozwój ucznia.

Streszczenie: W artykule ukazane zostały wartość i znaczenie badań nad rozwojem osobistym nauczycieli. Odwołując się do koncepcji teoretycznej Jima Butlera, wskazano znaczenie rozwoju osobistego dla rozwoju zawodowego nauczyciela oraz jego działań zmierzających w kierunku profesjonalizacji zawodowej. W konkluzjach ukazano wartość działań edukacyjnych z zakresu rozwoju osobistego w kontekście działań na rzecz rozwoju ucznia.

Słowa kluczowe: nauczyciel, rozwój osobisty, rozwój zawodowy

Abstract: The article presents the value and importance of research on teachers' personal development. Referring to Jim Butler's theoretical concept, the importance of personal development for the professional development of the teacher and his activities aimed at professionalization were indicated. The conclusions show the value of educational activities in the field of personal development in the context of activities for the development of the student.

Keywords: teacher, personal development, professional development

Bibliografia

- Adamiec, M., Kożusznik, B. (2001). *Sztuka zarządzania sobą*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Butler, J. (1995). *Designing for Personal and Professional Excellence: The Designer as Life-Long Learner*. W: J. Sachs, P. Ramsden, L. Philips (eds.), *The Experience of Quality in Higher Education*. Brisbane: Griffith University.
- Butler, J. (1993). *From Action to Thought: The Fulfillment of Human Potential*. W: J. Edwards (ed.), *Thinking: International Interdisciplinary Perspectives*. Melbourne: Hawker Brownlow Education.
- Butler, J. (1996). Professional Development: Practice as Text, Reflection as Process, and Self as Locus. *Australian Journal of Education*, 1, 265–283.
- Butler, J. (1992). Teacher Professional Development: An Australian Case Study. *Journal of Education for Teaching*, 18, 221–238.
- Dudzikowa, M. (1985). *O trudnej sztuce tworzenia samego siebie*. Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Dylak, S. (1995). *Wizualizacja w kształceniu nauczycieli*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Kozielecki, J. (1991). *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

- Łukasik, J.M. (2018a). *Nauczyciel we wspólnocie pokoju nauczycielskiego*. W: A. Kwatera, J.M. Łukasik, S. Kowal, *Odpowiedzialność, wspólnotowość, współpraca w szkole. Nauczyciele i rodzice*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łukasik, J.M. (2016a). *Poznać siebie i dbać o rozwój*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie.
- Łukasik, J.M. (2018b). Praca zawodowa nauczycieli. W: J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, *Edukacyjne konteksty współczesności. Z myślą o przyszłości* (s. 591–602). Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łukasik, J.M. (2016). Rozwój osobisty przyszłych nauczycieli-pedagogów. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3, 120–130.
- Łukasik, J.M. (2018c). Rozwój osobisty nauczyciela – nieobecna kategoria. *Ruch Pedagogiczny*, 2, 29–37.
- Łukasik, J.M. (2020). Rozwój osobisty i zawodowy nauczycielek w okresie wczesnej dorosłości. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3, 85–97.
- Łukasik, J.M. (2019). The Importance of Teachers’ Professional Practice and Personal Development in Terms of Career Stages. *Przegląd Pedagogiczny*, 2, 79–91.
- Łukasik, J.M. (2017a). Trudności w pracy nauczycieli w fazie zawodowego osadzenia. Implikacje dla edukacji nauczycieli. W: J. Madalińska-Michalak (red.), *O nową jakość edukacji dla nauczycieli* (s. 288–308). Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Łukasik, J.M. (2017b). Zaniedbane obszary w procesie kształcenia do zawodu nauczyciela. *Labor et Educatio*, 5,
- Łukasik, J.M., Jagielska, K. (2016). Refleksyjność emerytowanych nauczycieli jako czynnik zmiany i rozwoju osobistego. W: J.M. Łukasik, N.G. Pikuła, K. Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łukasik, J.M., Pikuła, N.G., Jagielska, K. (red.) (2016). *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Myjak, T. (2011). *Wpływ formy zatrudnienia na zachowania organizacyjne*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Nowak-Dziemianowicz, M. (2008). „Wielki Przegrany Współczesności”. Polski nauczyciel jako podmiot i przedmiot kształcenia. W: P. Rudnicki, B. Kutrowska, M. Nowak-Dziemianowicz (red.), *Nauczyciel: misja czy zawód? Społeczne i profesjonalne aspekty roli* (s. 129–162). Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Obuchowski, K. (1993). *Człowiek intencjonalny*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pietrasiniński, Z. (1990). *Rozwój człowieka dorosłego*. Warszawa: Wydawnictwo „Wiedza Powszechna”.
- Poraj, G. (2009). *Od pasji do frustracji. Modele psychologicznego funkcjonowania nauczycieli*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Tracy, B. (2016). *Sukces osobisty*, tłum. B. Sałbut. Warszawa: MT Biznes.