

**Anna Pogorzelska**

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa  
im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach

## **Zagadnienie kompetencji zawodowych w kontekście zachowań transgresyjnych – informacja z badań**

**Słowa kluczowe:** kompetencje, kompetencje zawodowe, transgresja, studenci

**Key words:** competence, professional competence, students, transgress behaviours

### **Wprowadzenie**

Przygotowanie zawodowe absolwentów szkół czy wyższych uczelni od wielu lat jest przedmiotem zainteresowania, ale też troski różnych środowisk i to nie tylko oświatowych czy gospodarczych. W toczących się na ten temat dyskusjach podnoszony jest często problem dysonansu pomiędzy rzeczywistymi potrzebami gospodarki, rynku pracy a tym, jak pod tym kątem przygotowani są absolwenci szkół i uczelni. Wydaje się, że widoczna różnica w tym względzie rodzi się na skutek odmiennego sposobu myślenia środowisk edukacyjnych i gospodarczych odnośnie do przygotowania zawodowego. W edukacji wykształcenie zawodowe jest traktowane jako zbiór wiedzy ogólnej i zawodowej, umiejętności zawodowych, nawyków i sprawności zawodowych, postawy zawodowej<sup>1</sup>. To ujęcie mówi o efektach kształcenia zawodowego jako związku pomiędzy wiedzą, umiejętnościami i postawami. Natomiast w rozwiniętych systemach ekonomicznych myślenie o rynku pracy, o tworzeniu konkurencyjności przedsiębiorstw, o wartości kapitału ludzkiego zdominowane jest myśleniem przede wszystkim o szeroko rozumianych kompetencjach zawodowych. Dlatego środowiska gospodarcze patrzą na problem przygotowania zawodowego absolwentów przez pryzmat efektywności pracowniczej, w której o sukcesie bądź porażce decydują nie tylko

---

<sup>1</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005, s. 228.

wiedza czy umiejętności, ale zbiory cech osobowych, zachowań, predyspozycji, uzdolnień, motywacji i in. Zbiory te układane są w struktury tworzące modele kompetencyjne, w których często składowymi są kompetencje: społeczne, osobiste, menedżerskie i zawodowe.

Podejście kompetencyjne do przygotowania zawodowego, prognoza sukcesów zawodowych, skłonności do zachowań transgresyjnych w zakresie tak ważnych zachowań i cech, jak dążenie do rezultatów, innowacyjność, motywacja do wzbogacania własnych kompetencji czy skłonności do podejmowania ryzyka oraz identyfikacja słabych stron w kształceniu były przedmiotem badań przeprowadzonych w 2015 roku wśród studentów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Suwałkach. Projekt nosił nazwę „Edukacja do sukcesu. Model rozwoju kompetencji/predyktorów sukcesu zawodowego”. W badaniach uczestniczyło 89 studentów studiów stacjonarnych i 63 studiów niestacjonarnych. W niniejszym tekście zaprezentowano wybrane informacje dotyczące wyników powyższych badań, odnoszących się do studentów studiów stacjonarnych.

## Kompetencje – identyfikacja pojęcia

Kompetencje pracownicze są najczęściej wskazywane jako źródło efektywności przedsiębiorstw. Już na wstępie trzeba zauważyć, że znalezienie wspólnego mianownika dla określenia kompetencji pracowniczych wydaje się zadaniem niewykonalnym, ze względu m.in. na olbrzymie zróżnicowanie kontekstów sytuacyjnych, w których funkcjonują pracownicy. Chodzi m.in. o różne branże, systemy zarządzania, wartości kulturowe, sytuacje ekonomiczne itd. Stąd też, zwłaszcza w naukach o zarządzaniu, poszukuje się koncepcji wskazujących na taki lub inny zbiór cech gwarantujących kompetencyjność pracowników. Przywołać tu można badania Dawida McClellanda<sup>2</sup>, który jako jeden z pierwszych opisał proces badawczy do oceny kompetencji zawodowych. W swojej teorii podkreślił, że cechy utożsamiane z kompetencjami są znacznie lepszymi predyktorami sukcesu zawodowego niż cechy osobowości. W ten sposób przyczynił się do odejścia od paradygmatu zakładającego dominującą rolę wrodzonych predyspozycji w sukcesie zawodowym i przejścia do bardziej elastycznych koncepcji koncentrujących się na umiejętnościach i gotowości do konkretnych zachowań. W tym ujęciu zadaniem umiejętności jest wpływanie na skuteczne wykonywanie określonych czynności w sposób optymalny i zgodny ze specyfiką oraz wymogami określonej sytuacji. Namysł nad problemem spowodował też przyznanie wiedzy mocy sprawczej w kształtowaniu osobistej efektywności zawodowej. Chodzi tu

<sup>2</sup> Artykuł *Testing for Competence Rather than For Intelligence* (1973), cyt. za D. Kozłowska, *Zastosowanie wybranych modeli kompetencyjnych w doskonaleniu działalności turystycznej*, Wyd. Wyższej Szkoły Wychowania Fizycznego i Turystyki, Białystok 2014, s. 15 i in.

o wiedzę zarówno specjalistyczną, związaną z zawodem, jak i ogólną, pozwalającą lepiej rozumieć uwarunkowania sytuacyjne. Za kluczowy jednak czynnik uznano postawy, które determinują to, w jakim stopniu wykorzystywana i rozwijana jest wiedza i umiejętności. Zbliżone stanowisko odnaleźć można w literaturze, w tym z zakresu pedagogiki pracy lub w znanych raportach oświatowych. Ekspozowana jest tam znana triada, definiująca kompetencje zawodowe jako komponent: **wiedzy – umiejętności – postawy**<sup>3</sup>.

Wracając do rozważań ogólnych nad istotą kompetencji zauważyć należy, że zarówno w teorii, jak w praktyce istnieje wiele mniej lub bardziej zbieżnych określeń definiujących to zagadnienie. Odmiennosc ich formułowania wynika z wielu powodów, w tym m.in. z celów zastosowania czy z rodzajów kompetencji uzależnionych od działalności pracownika. Niżej zasygnalizowane zostaną jedynie niektóre z podejść do problemu kompetencji. Z góry należy też podkreślić, że kompetencje nie są kategorią stałą, ulegają zmianom m.in. wraz z wiekiem, doświadczeniem, okolicznościami zewnętrznymi funkcjonowania człowieka. Identyfikacji problemu kompetencji nie ułatwia również fakt, że od strony leksykalnej kompetencje mogą posiadać różnorodne nazwy uzależnione od wielu czynników, np. branży, zawodu czy stanowiska pracy.

Łaciński termin *competentia* oznacza „zgodność, odpowiedniość” czy też „odpowiedzialność”, „nadawanie się”. Słownik języka polskiego podaje, że kompetencje to m.in. „zakres czyjeś wiedzy, umiejętności lub odpowiedzialności”<sup>4</sup>. Jest to ujęcie *stricte* pragmatyczne, akcentujące jedynie fachowość. W tym prakseologicznym wymiarze kompetencje definiowali m.in. Michael Armstrong, którego zdaniem kompetencje dotyczą tego, co pracownik powinien wiedzieć, co pracownik powinien zrobić, jak pracownik powinien zrobić<sup>5</sup>, czy Hugh O. Jenkins, u którego kompetencje określane są jako zdolność i gotowość do wykonywania zadań na określonym poziomie<sup>6</sup>. W tej perspektywie kompetencje odnoszą się do poziomu sprawności, warunkujących efektywne zachowanie się w określonej sytuacji, ukierunkowane na określony cel i intencję.

Inne definicje nawiązują do zdolności traktowanych jako wyraz i przejaw aktywności człowieka, jego cech czy samoświadomości. Przykładem na to jest stanowisko Krzysztofa Symeli, który uważa, że kompetencje to „zdolność wykonywania określonych zadań zawodowych, uprawnienia do działania,

---

<sup>3</sup> Szerzej na ten temat piszą m.in. Z. Wiatrowski, S.M. Kwiatkowski, R. Gerlach, K. Symela.

<sup>4</sup> *Słownik Języka Polskiego* T.1, red. M. Szymczak, PWN, Warszawa 1978, s. 977.

<sup>5</sup> M. Armstrong, *Zarządzania zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.

<sup>6</sup> H.O. Jenkins, *Getting of Right*, cyt. za D. Kozłowska, *Zastosowanie wybranych modeli...*, s. 25.

decydowania, wypowiedzania sądów<sup>7</sup>. Kompetencje w tym wymiarze umożliwiają dostrzeżenie i wyjaśnianie zdarzeń, świadome i odpowiedzialne zachowania się wobec nich. W podobnej konwencji pisze Claude Levy-Leboyer<sup>8</sup>, którego zdaniem kompetencje są pochodną zdolności i osobowości oraz doświadczenia. To ujęcie akcentuje więc rolę doświadczenia, wspartego zdolnościami i cechami osobowymi. Kompetencje rozwijają się także w trakcie zbieranych doświadczeń, mają charakter dynamiczny i związane są z całym aktywnym życiem człowieka. Takie postrzeganie kompetencji stanowiło o ich podmiotowym wymiarze. Kompetencje zawsze bowiem przypisane są jakiejś osobie. Jak pisze Jacques Delors<sup>9</sup>, kompetencje to swoisty koktajl kwalifikacji, postaw społecznych, zdolności podejmowania inicjatyw czy zamiłowania do ryzyka, właściwy każdej jednostce. Kompetencje to także „wartość” pracownika w relacji do wymagań, potrzeb i oczekiwań, głównie zawodowych. Współczesne rozumienie kompetencji zbliża je do pojęcia „kapitału ludzkiego”, opisywanego przez Andrzeja Pocztońskiego jako „ogół cech i właściwości ucieleśnionych w ludziach (wiedza, umiejętności, zdolności, zdrowie, motywacja), które mają określoną wartość i stanowią źródło przyszłych dochodów zarówno dla pracownika – właściciela kapitału ludzkiego, jak i dla organizacji korzystającej z tegoż kapitału w określonych warunkach”<sup>10</sup>.

W literaturze kompetencje zawodowe opisywane są także poprzez zachowania. Jak stwierdza Grzegorz Filipowicz<sup>11</sup>, o kompetencji w sposób pewny możemy jedynie wnioskować na podstawie zbioru obserwowalnych zachowań.

W szkicowanych modelach kompetencyjnych przedstawia się listy kompetencji opisywanych przez zachowania. Ilustruje to poniższy schemat (rys. 1).

---

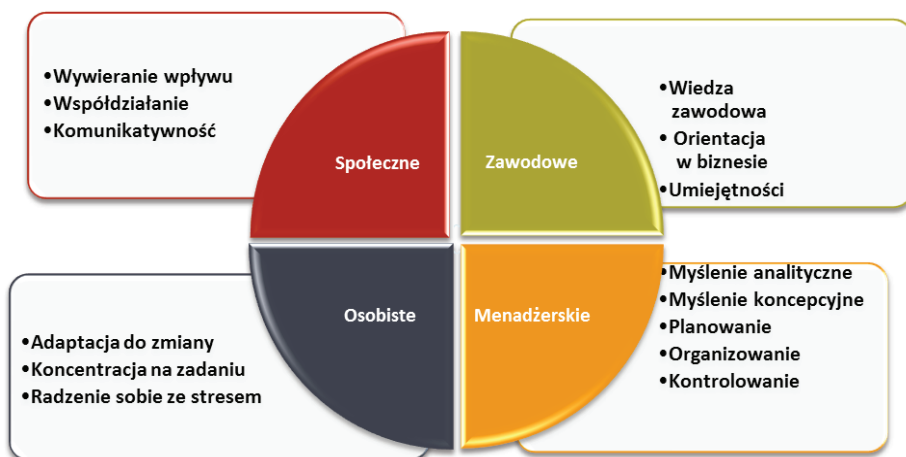
<sup>7</sup> K. Symela, *Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 1999, Nr 26–27.

<sup>8</sup> C. Levy-Leboyer, *Kierowanie kompetencjami- bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltex, Warszawa 1997, s. 19.

<sup>9</sup> J. Delors, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Wyd. UNESCO, Warszawa 1998.

<sup>10</sup> A. Pocztoński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. K.E. Liber, Warszawa 2003, s. 45.

<sup>11</sup> G. Filipowicz, *Uniwersalny Model kompetencyjny*, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Warszawa 2011, s. 17.



Rysunek 1. Kategorie zachowań pracowniczych

Źródło: opracowanie własne na podstawie pracy autorskiej G. Filipowicz *Uniwersalny Model Kompetencyjny*, Warszawa 2011, s. 18.

Uzupełniając powyższy schemat (rys. 1) można dodać, że kompetencje społeczne decydują m.in. o skuteczności współpracy, porozumiewania się czy wywierania wpływu na innych. Oprócz wymienionych wyżej kompetencji osobistych wskazać jeszcze należy na innowacyjność, przedsiębiorczość, dążenie do rezultatów, elastyczność, odwagę w podejmowaniu decyzji, skłonność do ryzykownych zachowań. Kompetencje menedżerskie wiążą się z pełnieniem ról przywódczych i poziom tych kompetencji stanowi o jakości funkcjonowania organizacji. Natomiast kompetencje zawodowe, ich struktura, uzależniona jest od specyfiki zawodu, stanowiska pracy. Poziom tych kompetencji wpływa na efektywność realizacji zadań związanych ze specyfiką zawodu, stanowiska bądź pełnionej funkcji.

Konstruowanie i opis takich jak wyżej lub wielu innych podobnych modeli kompetencyjnych staje się obecnie nieodzowne. Powodem są ustawicznie ewaluujące formuły i struktury gospodarcze, konkurencyjność rynkowa czy stale rosnące potrzeby i oczekiwania konsumentów. Zmusza to do ustawicznego podnoszenia kompetencyjności pracowników, rozumianej nie jako pojedyncza struktura kompetencyjna, ale jako zbiór wielu składowych kompetencji.

Reasumując, analiza literatury przedmiotu<sup>12</sup> pozwala stwierdzić, że w zakresie pojęciowy kompetencji wpisuje się wiele aspektów związanych z ludzkim

<sup>12</sup> Zob. m.in. Idem, *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, PWE, Kraków 2004, T. Oleksyn, *Zarządzanie Kompetencjami. Teoria i Praktyka*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

funkcjonowaniem. Opisując kompetencje zwrócono więc uwagę na takie aspekty, jak np. kwalifikacje rozumiane jako poziom wykształcenia i jako formalne uprawnienia do wykonywania zawodu, wiedza, umiejętności, zdolności, zachowania, postawy, doświadczenie, style myślenia, motywacja do wzbogacania wiedzy, umiejętności, inteligencja poznawcza i emocjonalna, cechy osobowości, cechy psychofizyczne, przyjmowane role społeczne, skłonność do zachowań innowacyjnych i ryzykownych, przedsiębiorczość czy temperament. Ten zakres możliwych do uwzględnienia cech pozwala kształtować definicje kompetencji na wiele różnych sposobów. Powiązanie powyższych cech z kompetencjami stanowiło podstawę badań przeprowadzonych wśród studentów PWSZ w Suwałkach dotyczących zachowań transgresyjnych w zakresie powyższych cech.

## Zachowania transgresyjne studentów PWSZ w Suwałkach – próba pomiaru

Teoretyczną podstawą badań, w których jako jedno z narzędzi wykorzystano skalę transgresji, jest koncepcja psychologiczna Józefa Kozielskiego – zachowania transgresyjne. Podstawowym założeniem tej koncepcji jest stwierdzenie, że człowiek jest układem telicznym, dla którego charakterystyczne są zachowania transgresyjne, polegające na przekraczaniu granic własnych osiągnięć i możliwości<sup>13</sup>.

Pojęcie „transgresja” wywodzi się z łacińskiego *transgressio*, co tłumaczyć można jako „przejście”. Natomiast w *Słowniku języka polskiego* transgresja definiowana jest „jako przekraczanie norm, zasad i praw, albo oznacza przesunięcie lub przemianę”<sup>14</sup>.

Termin ten pojawia się w wielu naukach, np. w filozofii transgresja używana była m.in. przez Michela Foucaulta<sup>15</sup> w odniesieniu do przekraczania granic władzy rozumianej jako naruszenie relacji między ludźmi.

Wracając do koncepcji Józefa Kozielskiego zauważyć można, że w trakcie jej tworzenia badacz stosował różnorodne kryteria działań transgresyjnych. Sprawilo to, że podział ten nie jest ostry i jeden rodzaj transgresji może przynależeć do kilku typologii, np. transgresja osobista i materialna lub społeczna oraz symboliczna. Pomimo tych nieścisłości w literaturze najczęściej spotyka się cztery

<sup>13</sup> J. Kozielski, *Zarys koncepcji transgresyjnej człowieka*, „Studia Socjologiczne” 1985, nr 3–4.

<sup>14</sup> H. Szkiładź, *Transgresja*, [w:] *Słownik języka polskiego*, red. Szymczak M., Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 486.

<sup>15</sup> M. Foucault, *Przedmowa do transgresji*, [w:] *Osoby. Transgresje*, red. M. Janion, S. Rosiek, 3, Wyd. Morskie, Gdańsk 1984, s. 300 i in.

podstawowe rodzaje transgresji: materialną („ku rzeczom”), społeczną („ku ludziom”), symboliczną („ku symbolom”), własnego Ja („ku sobie”)<sup>16</sup>.

Główną siłą napędową zachowań transgresyjnych, zdaniem Kozielskiego, jest motywacja hubrystyczna. Natomiast ten rodzaj motywacji napędza prawo wzrostu, czyli przekraczania na przykład osobistych lub społecznych granic i jest zachętą do dalszego wysiłku po to, by zdobywać nowe cele<sup>17</sup>.

Reasumując można zauważyć, że koncepcja zachowań transgresyjnych jest najbardziej znana w opisywanych i analizowanych zachowaniach ludzkich dotyczących przekraczania zarówno własnych możliwości, jak i społecznych.

Na bazie tej koncepcji w prezentowanym badaniu podjęto próbę zoperacjonalizowania tego wymiaru psychologicznego i umiejscowienia go w kontekście innych sfer ludzkiej aktywności, np. zawodowej. Wybrane wyniki badań, dotyczące skłonności transgresyjnych studentów PWSZ w Suwałkach, przedstawiono niżej. Tabela 1. zawiera dane dotyczące predyspozycji transgresyjnych badanych studentów, a odnoszących się do pełnej skali transgresji.

Tabela 1. Predyspozycje do transgresji studentów PWSZ w Suwałkach. Studia stacjonarne (N = 89)

Kierunek studiów/studia stacjonarne	Dane z badań					Średnia stenowa
	Maksymalne wartości punktowe	Minimalne wartości punktowe	Mediana	Średnia wartość punktowa	Średnia wartość przypadająca na 1 badanego	
Pielęgniarstwo (N = 22)	77	39	57,5	56,8	2,47	6
Zarządzanie i inżynieria produkcji (N = 20)	69	43	57	58,6	2,55	5,5
Pedagogika (N = 17)	67	37	54	54,8	2,38	5,2
Ekonomia (N = 13)	63	42	56	55,5	2,41	5,31
Ratownictwo (N = 17)	75	43	59	56,8	2,47	5,3

Źródło: opracowanie własne.

<sup>16</sup> J. Kozielski, *Koncepcja transgresyjna człowieka*, PWN, Warszawa 1987.

<sup>17</sup> Idem, *Spoleczeństwo transgresyjne, szansa i ryzyko*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.

Analiza danych odnoszących się do pełnej skali transgresji daje podstawę do sformułowania kilku wniosków:

1. Osiągnięte maksymalne wartości punktowe, zwłaszcza studentów pielęgniarstwa (77 pkt) i ratownictwa (75 pkt), są zbliżone do maksymalnej wartości, jaką można uzyskać wypełniając kwestionariusz skali transgresji, czyli 92 pkt.
2. Przedstawione w tabeli dane odnoszące się do wartości mediany, ustalonej dla badanych studentów ze wszystkich kierunków, wskazują, że osiągnięte w badaniu wartości punktowe przesunięte są w kierunku wartości wysokich. Uzyskane średnie wartości punktowe są wyższe od średniej arytmetycznej (46 pkt). Najwyższe wartości punktowe mediany osiągnęli studenci zbliżonych kierunków kształcenia, tj. pielęgniarstwa (mediana 57,5 pkt) i ratownictwa (mediana 59 pkt). Najniższa wartość mediany odnosi się do studentów pedagogiki (wartość 54 pkt).
3. Najwyższą grupową skłonność do transgresji przejawiają studenci zarządzania i inżynierii produkcji (uzyskana średnia wartość punktowa 58,6 pkt), najniższą natomiast studenci pedagogiki (uzyskana średnia wartość punktowa 54,8 pkt) oraz studenci ekonomii (uzyskana średnia wartość punktowa 55,5 pkt). Analogiczna sytuacja dotyczy indywidualnych skłonności do transgresji. Studenci zarządzania i inżynierii produkcji uzyskali najwyższą średnią wartość – 2,55 pkt, natomiast studenci pedagogiki wartość najniższą – 2,38 pkt. Studenci pielęgniarstwa i ratownictwa uzyskali analogiczne wartości dla indywidualnych skłonności do transgresji, tj. 2,47 pkt.
4. Osiągnięta średnia wartość stenowa sytuuje uzyskane wyniki w przedziale wyników przeciętnych.

Skala transgresji pozwala również na badanie pewnych zachowań, które z punktu widzenia kompetencji zawodowych są niezwykle istotne i wpisane są w ich zakres pojęciowy. Chodzi tu o zachowania typu nastawienie do dominowania oraz rozszerzania swoich praw i wpływów, zachowania innowacyjne, motywacja do wzbogacania kompetencji oraz odwaga w podejmowaniu nowych zadań, nazywane inaczej jako skłonność do ryzyka.

Dane dotyczące zachowań transgresyjnych badanych studentów w zakresie nastawienia do dominowania nad innymi przedstawia tabela 2.



Tabela 2. Statystyki dotyczące zachowań transgresyjnych studentów PWSZ w Suwałkach – studia stacjonarne w zakresie pierwszego czynnika, tj. nastawienie do dominowania nad innymi (N = 89)

Kierunek studiów	Dane uzyskane w trakcie badań				
	Maksymalne wartości punktowe	Minimalne wartości punktowe	Mediana	Średnia wartość punktowa	Średnia wartość przypadająca na 1 studenta
Pielęgniarstwo	27	10	19	19,5	2,17
Zarządzanie i inżynieria produkcji	29	15	21,5	22,3	2,47
Pedagogika	27	7	20	19,9	2,21
Ekonomia	22	9	18	17,3	2,85
Ratownictwo	29	7	18	16,8	2,93

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane wskazują, że najwyższe wartości punktowe w zakresie zachowań dotyczących dominowania nad innymi uzyskali studenci zarządzania i inżynierii produkcji, tj. średnia wartość uzyskanych punktów wyniosła 22,3 pkt, wartość mediany 21,5 pkt, a średnia wartość przypadające na studenta – 2,47 pkt (maksymalna wartość do uzyskania punktów wynosiła 36). Najniższe wartości punktowe zauważyć można u studentów na kierunku ekonomia zarówno jeżeli chodzi o średnią wartość punktową – 17,3 pkt, osiągniętą maksymalną wartość punktową – 22 pkt, jak i wartość mediany – 18 pkt. Zauważyć jednak należy, że studenci ekonomii osiągnęli najwyższą wartość punktową przypadającą na studenta – 2,85 pkt. Można więc sądzić, że grupowa skłonność studentów ekonomii do zachowań prowadzących do dominowania nad innymi jest znacznie niższa niż ich indywidualne predyspozycje. Natomiast jeśli chodzi o studentów kierunku pielęgniarstwo i pedagogika, uzyskane dane są na zbliżonym do siebie średnim poziomie. Uwagę zwraca też wysoka indywidualna skłonność do dominowania nad innymi studentów ratownictwa.

Wnioski, jakie można wysnuć na podstawie powyższej analizy, to przede wszystkim pozytywna prognoza dla studentów zarządzania i inżynierii produkcji. Zachowania dotyczące dominowania nad innymi stanowią pożądaną element charakterystyki zawodowej absolwentów tego kierunku. Wyniki uzyskane na kierunkach pielęgniarstwo i ratownictwo oscylowały w granicach wyników średnich. Specyfika pracy pielęgniarek czy ratowników nie wymaga – jako pierwszoplanowych zachowań – dominowania nad innymi. Zachowanie to nie jest też obecnie pierwszorzędą cechą pożądaną u absolwentów pedagogiki.

Drugim rozpatrywanym obszarem były zachowania innowacyjne. Dane dotyczące tej kwestii ilustruje tabela 3.

Tabela 3. Statystyki dotyczące zachowań transgresyjnych w zakresie drugiego czynnika, tj. innowacyjność wykorzystywana w projektowaniu nowych rozwiązań oraz determinacja w realizacji swoich celów studentów PWSZ w Suwałkach – studia stacjonarne (N = 89)

Kierunek studiów	Dane uzyskane w trakcie badań				
	Maksymalne wartości punktowe	Minimalne wartości punktowe	Mediana	Średnia wartość punktowa	Średnia wartość przypadająca na 1 studenta
Pielęgniarstwo	21	10	17,5	16,8	2,8
Zarządzanie i inżynieria produkcji	24	13	17	17,1	2,13
Pedagogika	20	10	16	15	2,5
Ekonomia	25	11	21	20	2,22
Ratownictwo	29	7	18	16,8	2,93

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane nie pozwalają na sformułowanie jednoznacznych wniosków. Nie ulega wątpliwości, że najwyższe wartości punktowe, jeżeli chodzi o wartość mediany czy średniej punktowej, uzyskali studenci ekonomii (mediana 21 pkt; średnia wartość punktów – 20), ale średnia wartość przypadająca na studenta wynosi tylko 2,22 pkt, gdy np. średnia wartość przypadająca na studenta pielęgniarstwa wynosi 2,8 pkt, a ratownictwa 2,93 pkt. Można więc wnioskować, że grupowe zachowania transgresyjne w zakresie innowacyjności studentów ekonomii są wysokie, natomiast indywidualnie predyspozycje są dość niskie. Maksymalne wartości punktowe uzyskali studenci ratownictwa – 29 pkt, ale również najniższe minimalne wartości punktowe – 7 pkt. Świadczyć to może o wewnętrznym zróżnicowaniu tej grupy badanych. Studenci zarządzania inżynierią produkcji w tym obszarze uzyskali co najwyżej średnie w obrębie prezentowanych danych, z tym że dane dotyczące średnich wartości przypadających na studenta są najniższe i wynoszą 2,13 pkt. Wynik ten nie prognozuje pozytywnie, ponieważ, jak się wydaje, specyfika pracy w tym zawodzie wymaga zachowań innowacyjnych, kreowania nowych rozwiązań i stosowania ich w praktyce. Studenci pedagogiki w obrębie prawie wszystkich danych uzyskali najniższe wartości punktowe. Nie jest to sytuacja obojętna dla funkcjonowania studentów tego kierunku w warunkach pracy dydaktyczno-wychowawczej. Innowacje w szkole, szczególnie

obecnie, są zjawiskiem bardzo pożądanym, a tworzyć je mogą tylko innowacyjni nauczyciele. Kolejnym obszarem badawczym w zakresie predyspozycji transgresyjnych jest motywacja do wzbogacania kompetencji – wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Chodzi tu głównie o motywację w ujęciu atrybutowym oznaczającym wewnętrzny proces regulujący zachowania ludzi w procesie pracy, tj. wpływania na ich decyzje dotyczące uruchamiania, ukierunkowywania, podtrzymywania i wygaszania określonych zachowań, zmierzających do osiągnięcia celów w sferze aktywności zawodowej. Dane na ten temat zawiera tabela 4.

Tabela 4. Statystyki dotyczące zachowań transgresyjnych w zakresie trzeciego czynnika, tj. motywacja do wzbogacania kompetencji – wiedzy, umiejętności i doświadczenia studentów PWSZ w Suwałkach – studia stacjonarne (N = 89)

Kierunek studiów	Dane uzyskane w trakcie badań				
	Maksymalne wartości punktowe	Minimalne wartości punktowe	Mediana	Średnia wartość punktowa	Średnia wartość przypadająca na 1 studenta
Pielęgniarstwo	20	7	12	12,1	3,03
Zarządzanie i inżynieria produkcji	16	9	12	12,3	3,07
Pedagogika	13	5	11	10,4	2,6
Ekonomia	16	9	13	12,3	3,08
Ratownictwo	14	9	12	11,5	2,88

Źródło: opracowanie własne.

Jak obrazują powyższe dane, największą skłonność do zachowań transgresyjnych w zakresie motywacji do wzbogacania swojej wiedzy przejawiają studenci ekonomii oraz zarządzania i inżynierii produkcji. Uzyskane przez nich wyniki są w obrębie wszystkich prezentowanych danych najwyższe. Uwagę zwraca wysoka wartość punktowa przypadająca na studenta – 3,08 pkt studentów ekonomii i 3,07 pkt studentów zarządzania i inżynierii produkcji. Są one przejawem wysokiej indywidualnej motywacji w zakresie wzbogacania kompetencji. Powyższe dane wydają się optymistyczną prognozą nie tylko w perspektywie przyszłych dróg i karier zawodowych, ale również rozwoju osobistego. Pewne obawy mogą budzić wartości uzyskane przez studentów pedagogiki. Wszystkie prezentowane dane tego kierunku osiągnęły najniższe wartości. Jest to sytuacja trudna do zaakceptowania, zwłaszcza że bycie nauczycielem, wychowawcą to nieustanny proces doskonalenia się.

Kolejną badaną cechą były predyspozycje do transgresji w odniesieniu do odwagi w podejmowaniu nowych zadań, trudnych i ryzykownych. Cecha ta jest umieszczana również w formułowanych rozmaitych modelach kompetencji zawodowych. Dane dotyczące tego zagadnienia zawiera tabela 5.

Tabela 5. Statystyki dotyczące zachowań transgresyjnych w zakresie czwartego czynnika, tj. odwaga w podejmowaniu nowych zadań – trudnych, ryzykownych przez studentów PWSZ w Suwałkach – studia stacjonarne (N = 89)

Kierunek studiów	Dane uzyskane w trakcie badań				
	Maksymalne wartości punktowe	Minimalne wartości punktowe	Mediana	Średnia wartość Punktowa	Średnia wartość przypadająca na 1 studenta
Pielęgniarstwo	12	2	8	7,59	1,88
Zarządzanie i inżynieria produkcji	10	2	7	6,97	1,73
Pedagogika	15	5	9	9,06	2,28
Ekonomia	8	3	7	5,85	2,22
Ratownictwo	10	4	8	8,47	1,45

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie prezentowanych wyżej danych można stwierdzić, że predyspozycje do zachowań ryzykownych badanych studentów sytuują się lekko poniżej przeciętnej. Zwracają uwagę również duże rozpiętości pomiędzy maksymalnymi i minimalnymi wartościami. Świadczyć to może o tym, że kwestia odwagi w podejmowaniu nowych zadań jest mocno zindywidualizowana. Potwierdzają to niskie średnie wartości przypadające na studenta. Najwyższe wartości punktowe w tym obszarze uzyskali studenci pedagogiki, najniższe zaś studenci ekonomii. Podsumowując ten obszar badawczy należy podkreślić, że zachowania transgresyjne, dotyczące odwagi w podejmowaniu nowych zadań przez badanych studentów, są na najniższym poziomie spośród badanych i prezentowanych wyżej cech.

## Podsumowanie

Na podstawie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że skłonność do zachowań transgresyjnych badanych studentów PWSZ w Suwałkach sytuuje się w granicach wartości przeciętnych. Wobec tego prognozowanie ich przyszłych sukcesów, zwłaszcza zawodowych, mieści się w co najwyżej przeciętnych

możliwościach osiągnięcia sukcesu zawodowego. Prezentowane dane wskazały również na pewne zróżnicowanie w obrębie prezentowanych kierunków kształcenia. Studenci pielęgniarstwa największe skłonności transgresyjne przejawiają w zakresie cech związanych z dominacją nad innymi, innowacyjnością i motywacją do wzbogacania kompetencji, najniższe zaś w zakresie podejmowania ryzykownych zachowań. Wydaje się, że taki sposób rozłożenia danych rozpatrywać należy w kategoriach pozytywnych. W ramach ogólnych wyników studenci zarządzania i inżynierii produkcji są skłonni do zachowań transgresyjnych nieco powyżej przeciętnej. Natomiast rozpatrując uzyskane przez nich wartości w obrębie czterech badanych cech zauważyć można, że największe predyspozycje posiadają w zakresie motywacji do wzbogacania swojej wiedzy oraz zachowań związanych z dominowaniem nad innymi, najniższe natomiast – do innowacyjności i odwagi w podejmowaniu nowych wyzwań.

Uzyskane przez studentów pedagogiki wyniki, dotyczące pełnej skali transgresji, umieścić można w przedziale wyników przeciętnych. Niewielkie wartości punktowe, zwłaszcza w odniesieniu do wartości przypadających na studenta, wskazują raczej na niezbyt wysoki poziom transgresji tej badanej grupy. Na tle uzyskanych wartości punktowych zwracają uwagę, w sensie negatywnym, niskie wartości odnoszące się do cechy związanej z motywacją do wzbogacania kompetencji. W porównaniu z innymi badanymi kierunkami studenci pedagogiki wykazali najwyższą skłonność do zachowań ryzykownych. Wartości punktowe uzyskane przez studentów ratownictwa w odniesieniu do pełnej skali transgresji wskazują, że tę grupę badanych umieścić można w obrębie wyników przeciętnych, z tym że zarówno wartość mediany, jak i wartości średnich punktowych pozwalają wyniki te przesunąć w kierunku wyników wysokich. Najwyższe skłonności do zachowań transgresyjnych badani studenci wykazali w związku ze skłonnością do dominowania nad innymi i innowacyjnością, nieco niższe wyniki dotyczą motywacji do wzbogacania kompetencji, najniższe zaś – odwagi w podejmowaniu decyzji.

Dane ilustrujące pełną skalę transgresji wskazują, że studenci ekonomii osiągnęli wartości punktowe na poziomie wyników przeciętnych. Prezentowane dane dokumentują również, że największą skłonność do zachowań transgresyjnych badani studenci ekonomii przejawiają w zakresie motywacji do wzbogacania kompetencji oraz dominowania nad innymi. Najniższy wynik dotyczy odwagi w podejmowaniu decyzji oraz predyspozycji do innowacyjności.

Prezentowane wyżej dane, jak i wnioski z nich płynące, mogą być wykorzystane nie tylko do prognozy sukcesów zawodowych studentów, ale również do refleksji i namysłu nad jakością prowadzonego procesu kształcenia czy rozkładanymi w nim akcentami.

**Bibliografia**

1. Armstrong M., *Zarządzania zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
2. Delors J., *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Wyd. UNESCO, Warszawa 1998.
3. Filipowicz G., *Uniwersalny Model Kompetencji*, Fundacja Obserwatorium Zarządzania, Warszawa 2014.
4. Foucault M., *Przedmowa do transgresji*, [w:] *Osoby. Transgresje*, red. M. Janion, S. Rosiek, 3, Wyd. Morskie, Gdańsk 1984.
5. Koziński J., *Koncepcja transgresyjna człowieka*, PWN, Warszawa 1987.
6. Koziński J., *Spółczesność transgresyjna, szansa i ryzyko*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
7. Koziński J., *Zarys koncepcji transgresyjnej człowieka*, „Studia Socjologiczne” 1985, nr 3–4.
8. Kozłowska D., *Zastosowanie wybranych modeli kompetencyjnych w doskonaleniu działalności turystycznej*, Wyd. Wyższej Szkoły Wychowania Fizycznego i Turystyki, Białystok 2014.
9. Levy-Leboyer C., *Kierowanie kompetencjami – bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltex, Warszawa 1997.
10. Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. K.E. Liber, Warszawa 2003.
11. *Słownik Języka Polskiego T.1*, (red.) M. Szymczak, PWN, Warszawa 1978.
12. Symela K., *Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 1999, nr 26–27.
13. Szkiłdź H., *Transgresja*, [w:] *Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, t. 3, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1995.
14. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005.

**Streszczenie**

W tekście przedstawione zostały informacje z badań przeprowadzonych w 2015 roku wśród studentów PWSZ w Suwałkach. Przedmiotem badań było określenie predyspozycji do zachowań transgresyjnych, szczególnie w zakresie takich cech, jak: dominacji nad innymi, innowacyjności, motywacji do zdobywania nowych kompetencji czy podejmowania ryzyka. Natomiast celem badań była prognoza sukcesów zawodowych badanych studentów.

## **Professional competence in the context of transgress behaviours**

### **Summary**

The article presents the results of the research conducted in 2015 amongst PWSZ students in Suwałki. The subject of the research was to define the predisposition to transgress behaviour, in particular in such features as: dominance above others, the innovation, motivation for getting new competences or taking a risk. The forecast of professional successes of examined students was the purpose of research.