

Wstęp

Nie jest łatwo mówić i pisać o pracy.
W zasadzie wszyscy pracujemy,
ale nie każdy potrafi wyłożyć sens swojej pracy.
Literatura na temat pracy nie jest wbrew pozorom zbyt bogata.
Nie jest też, prawdę rzekłszy, zbyt fascynująca.

ks. Józef Tichner

Zawód nauczyciela jest typowym zawodem intelektualnym, pomocnym i społecznym, dlatego od nauczyciela oczekuje się wysokiego poziomu wiedzy i empatii, zdolności do rozwiązywania problemów, kreatywnego myślenia i żywego reagowania na nowe sytuacje. Dobry nauczyciel powinien być twórczy, krytyczny, otwarty, spontaniczny, ale również skupiony na swojej pracy i opanowany. W pracy jest poddawany psychologicznym, umysłowym i emocjonalnym wyzwaniom radzenia sobie z różnymi obciążeniami i trudnymi warunkami pracy natury fizycznej i całym szeregiem problemów związanych z nauczaniem i wychowaniem oraz trudami codzienności. Nauczyciel przez cały czas pozostaje w stanie wysokiego, nerwowego pobudzenia. Żyje w ciągłym stanie podwyższonej gotowości, bez możliwości wyciszenia się i powrotu do normalności, gdyż zagadnienia związane z pracą zawodową wciąż są obecne w jego myślach. Nawet po zakończeniu pracy nie jest w stanie odizolować się od czynników wywołujących stany silnego napięcia emocjonalnego. Codzienne zmaganie się z sytuacjami trudnymi, obniżający się status społeczny zawodu, wciąż niskie pobory sprawiają, że zawód ten dostarcza nauczycielom coraz mniej satysfakcji. Jej niedostatek wpływa negatywnie na stan psychiczny nauczycieli, a w konsekwencji na stan zdrowia i efektywność pracy oraz funkcjonowanie ucznia w procesie edukacyjnym. Nauczyciel zadowolony z pracy lepiej funkcjonuje w róż-

nych relacjach podmiotowych; jest bardziej stabilny emocjonalnie, cierpliwy, przyjaźniej odnosi się do uczniów, chętniej udziela im spontanicznej pomocy, ma wysokie zaufanie do innych, tworzy przyjazny klimat wśród współpracowników, podnosi społeczny prestiż zawodu i doznaje satysfakcji z życia rodzinnego. Zadowolenie nauczycieli z pracy edukacyjnej przejawia się w ocenie czerpanej z niej satysfakcji i świadomym docenianiu wartości z niej płynących, zarówno w wymiarze osobistym, jak i społecznym. Jest wynikiem swoistej równowagi między oczekiwaniami a osiągnięciami zawodowymi.

W związku z tym, że satysfakcja jest stanem emocjonalnym powstałym w wyniku spełnienia oczekiwań związanych z pracą zawodową, kierujący szkołą oraz władze administracyjne powinni stwarzać nauczycielom jak najdogodniejsze warunki do efektywnej pracy. Wówczas będą oni dobrze wykonywać swoje zadania, będą też bardziej zadowoleni z życia zawodowego i osobistego.

Podjęta w pracy problematyka satysfakcji zawodowej nauczycieli ma na celu bliższe poznanie tego zjawiska – zarówno źródeł satysfakcji, jak i przyczyn jej obniżania się lub braku, a także wypracowanie wskazań zmierzających do przekształcenia niezadowolenia w zadowolenie. Satysfakcję zawodową będziemy rozpatrywać z uwzględnieniem zmiennej płci oraz stażu pracy w zawodzie nauczyciela.

Praca składa się z czterech rozdziałów ściśle powiązanych z przedmiotem badań.

Rozdział pierwszy zawiera informacje o pracy, jej znaczeniu w życiu człowieka, w kształtowaniu się systemu wartości i osobowości. Z pojęciem *praca* nierozzerwalnie związane jest wychowanie, dlatego sygnalizujemy również aspekt wychowawczy pracy, zarówno w odniesieniu do dzieci, jak i dorosłych. Przedstawiamy także skutki braku pracy. Wyjaśniamy pojęcia satysfakcji, zadowolenia i niezadowolenia z pracy. Opisujemy wyznaczniki satysfakcji oraz przyczyny jej niedostatku.

Rozdział drugi poświęcony jest charakterystyce zawodu nauczyciela. Ponieważ satysfakcja może mieć związek z internalizacją roli nauczyciela, przedstawiamy wzorce nauczycielskiej osobowości. Analizujemy oczekiwania wobec zawodu nauczyciela na przestrzeni lat oraz w dobie współczesnych przemian edukacyjnych i wobec wyzwań przyszłości. Z zadowoleniem wiążą się kompetencje pedagogów. Podajemy pod refleksję najbardziej pożądane właściwości i umiejętności psychopedagogiczne nauczycieli oraz źródła niezadowolenia nauczy-

cieli z pracy zawodowej w świetle badań nad stresem edukacyjnym. Kończącą część rozdziału poświęcamy dotychczasowym badaniom nad satysfakcją zawodową nauczycieli.

Rozdział trzeci zawiera opis procedury badawczej: informuje o przedmiocie i celu badań, podaje rejestr najważniejszych problemów badawczych i wykaz zmiennych oraz ich wskaźników. Zaprezentowano w nim metodę badań oraz jej techniki, opisano narzędzia do badania subiektywnej oceny zadowolenia i niezadowolenia nauczycieli z pracy. Materiał badawczy pozyskano w oparciu o metodę sondażu diagnostycznego, w którym wykorzystano technikę ankiety, a za narzędzie badań posłużył specjalnie skonstruowany kwestionariusz.

W rozdziale czwartym koncentrujemy się na zagadnieniu satysfakcji nauczycieli z pracy zawodowej z uwzględnieniem znaczenia czynników ją kształtujących. Zamieszczamy w nim wyniki badań empirycznych dotyczące odczuć nauczycieli na temat źródeł satysfakcji i przyczyn dyssatisfakcji z uwzględnieniem zmiennej płci i stażu pracy pedagogicznej. Analizie poddano sześć kategorii czynników zawierających opis różnych sytuacji pracy jako potencjalnych źródeł zadowolenia i niezadowolenia. W końcowej części tego rozdziału dokonano podsumowania wyników badań, przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające z analizy zebranego materiału, a także zaproponowano zalecenia praktyczne mające na celu przeciwdziałanie dyssatisfakcji zawodowej.

Zawodowi nauczyciela poświęcono nadzwyczaj bogatą literaturę, ale niewiele miejsca poświęca się satysfakcji, jakiej dostarcza nauczycielowi praca w jego subiektywnym odbiorze. Lukę tę, częściowo, wypełni niniejsze opracowanie.

Książka przeznaczona jest dla szerokiego kręgu odbiorców zajmujących się edukacją, a przede wszystkim nauczycieli pracujących z młodzieżą na różnych poziomach kształcenia, dyrektorów szkół, pracowników oświaty oraz osób przygotowujących się do zawodu nauczyciela, studentów studiów podyplomowych przygotowania pedagogicznego oraz studentów kierunków pedagogicznych. Zawarte w niej treści mogą przyczynić się do rozbudzania pedagogicznej auto-refleksji, samokontroli pedagogicznych działań, usprawniania swoich umiejętności pedagogicznych, większego wykazywania troski o jakość własnego życia i własnej rodziny oraz jakość życia uczniów.

Rozdział 1

Praca źródłem satysfakcji zawodowej

1.1. Praca w systemie wartości człowieka

W wielu rozważaniach naukowych podkreśla się, że w społeczeństwach, w których osiągnięto wysoką jakość zrównoważonego rozwoju, praca jest postrzegana jako nadrzędna wartość ludzkiego życia. Pojęcie wartości ma różne odniesienia w dyscyplinach ją podejmujących (filozofii, etyce, socjologii, psychologii, antropologii kultury, ekonomii i innych), a także w obrębie poszczególnych dyscyplin¹.

J. Szczepański (1972: 97–98) określa wartość jako „dowolny przedmiot materialny lub idealny, ideę lub instytucję, przedmiot rzeczywisty lub wyimaginowany, w stosunku do którego jednostka lub zbiorowość przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w swoim życiu i dążenie do jego osiągnięcia odczuwają jako przymus. Wartościami są przedmioty, które jednostkom i grupom zapewniają równowagę psychiczną, dają zadowolenie, dążenie do nich lub ich osiągnięcia daje poczucie dobrze spełnionego obowiązku, lub też są niezbędne do utrzymania wewnętrznej spójności grupy, jej siły i jej znaczenia wśród innych grup”. D. Dobrowolska (1984: 6) za wartość przyjmuje „wszystko to, co stanowi przedmiot ważnych i trwałych potrzeb uznawanych przez

¹ Pojęcie wartości rozumiane jest wieloznacznie przez filozofów i przedstawiceli dyscyplin humanistycznych i społecznych. M. Misztal (1980) dzieli ogół znanych definicji wartości na: 1) definicje, które traktują wartość jako zjawisko o charakterze psychologicznym, 2) definicje, które ujmują wartość jako zjawisko socjologiczne, 3) definicje, które traktują wartość jako zjawisko o charakterze kulturowym. W. Szewczuk (1979: 319) podaje, że wartość to cecha obiektu (rzeczy, człowieka, idei) w relacji do podmiotu, jego potrzeb, dążeń i zainteresowań; w tym sensie wartość ma charakter subiektywny; równocześnie wartość jest wyznaczona obiektywnymi właściwościami przedmiotu i społeczno-historycznych warunków kontaktu z nim. Wartości wchodzą w skład światopoglądu człowieka i stanowią istotny element regulacji zachowania.

człowieka oraz jego dążeń i aspiracji”. Autorka wśród ogółu wartości wyodrębnia wartości konkretne oraz wartości bardziej ogólne, abstrakcyjne. Wartości konkretne to głównie te, z którymi mamy do czynienia w różnych dziedzinach życia codziennego i aktywności człowieka. Należą do nich: praca zawodowa, życie rodzinne, kształcenie się, czas wolny, oraz bardziej szczegółowe ich elementy: rodzaj wykonywanych czynności, ich rozkład w czasie, środowisko fizyczne, stosunki z ludźmi itp. Do wartości abstrakcyjnych zalicza wartości o charakterze osobistym, związane z osobistymi celami i dążeniami człowieka, oraz wartości ogólnospołeczne, dotyczące grup społecznych lub idei, z którymi dany człowiek się identyfikuje.

Wartością jest określony stan świadomości powstały w wyniku dążeń i aspiracji człowieka do osiągnięcia określonych celów, zaspokojenia potrzeb uznanych za ważne w jego funkcjonowaniu. Świadomość sprawia, że jednostka odkrywa nie tylko to, co jest dla niej znaczące, ale również dokonuje hierarchizacji w systemie wartościowania. Umożliwia orientację w otaczającej rzeczywistości i w sobie samym, dokonywanie właściwych wyborów i ocenę swego działania. W różnych okresach życia hierarchia wartości może być różna i zmieniać się w zależności od wielu sytuacji.

Według T. Mądrzyckiego (1996: 108) wartości spełniają następujące funkcje:

- regulują zaspokojenie potrzeb, dookreślają potrzeby i wyznaczają sposób ich zaspokajania, umożliwiają dokonywanie wyborów kolejności ich zaspokajania, gdy nie ma możliwości zaspokojenia wszystkich najbardziej pożądanых,
- dzięki ułożeniu w hierarchiczny system umożliwiają wybór odległych celów i sposobów ich realizacji oraz realizację planów życiowych,
- wpływają na samoocenę jednostki, zarówno wyglądu zewnętrznego, jak i przymiotów wewnętrznych, co ma wpływ na osiągnięcie sukcesu życiowego.

J. Penc (1998: 101) podkreśla, iż „praca jest centralną wartością ludzkiego życia, środkiem realizacji subiektywnych celów życiowych, nadającym życiu poczucie sensu i zapewniającym bezpieczeństwo socjalne, prestiż społeczny oraz satysfakcję z własnej sprawności. Wysoka wartość pracy nie wynika z ogólnej filozofii, lecz z rzeczywistych funkcji kreatywnych, jakie spełnia w życiu każdego cywilizowanego

człowieka i społeczeństwa. W społeczeństwie takim praca musi być wydajna, aby mogła zapewnić ludziom prawo do godnego, dostatniego życia; musi też być zhumanizowana, aby jej wykonywanie odpowiadało naturze człowieka i jej potrzebom psychofizycznym, by wyzwalało w nim motywację do działania i dawało poczucie zadowolenia z dobrze wykonanych czynności oraz posiadanych umiejętności i uzdolnień”. Praca dla większości ludzi stanowi wartość, gdyż dzięki niej jednostka zapewnia środki finansowe dla godziwego życia osobistego i rodzinnego oraz stwarza możliwość samorealizacji i samopoznania, stanowi główny czynnik kształtowania się osobowości człowieka. Zdaniem Z. Wiatrowskiego (2007: 54) „praca jest szczególną wartością, dzięki której powstają i funkcjonują wszystkie inne wartości”.

Wiele miejsca wartości pracy poświęca Jan Paweł II (2008). „Praca stanowi podstawę kształtowania życia rodzinnego, które jest naturalnym prawem i powołaniem człowieka. Te dwa kręgi wartości – jeden związany z pracą, drugi wynikający z rodzinnego charakteru życia ludzkiego – muszą łączyć się z sobą prawidłowo i prawidłowo wzajemnie się przenikać. Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę. Praca i pracowitość warunkują także cały proces wychowania w rodzinie z tej racji, że każdy „staje się człowiekiem” między innymi przez pracę, a owo stawanie się człowiekiem oznacza właśnie istotny cel całego procesu wychowania” (Jan Paweł II, 2008: 15). Praca stanowi szczególną wartość, gdyż dzięki niej człowiek zapewnia sobie niezbędne środki do życia oraz określoną pozycję zawodową i społeczną. Również sam pracownik, z osobistymi zasobami, stanowi coraz większą wartość dla organizacji i społeczeństwa.

Na przestrzeni lat zmieniały się poglądy na pracę i jej rolę w systemie wartości człowieka. W starożytności praca była powodem szacunku albo też pogardy, w zależności od tego, jakie miejsce w ocenie społecznej zajmował wykonywany zawód. Wyraźne przewartościowanie poglądów na pracę, uznanie jej za wartość, zarówno indywidualną, jak i zbiorową, godną szacunku i ochrony obserwuje się na początku XIX wieku. W wyniku tego przewartościowania zmieniły się poglądy na pracę i pracownika. W latach trzydziestych XX wieku problemowi pracy wiele uwagi zaczęli poświęcać psychologowie pracy. W swych badaniach koncentrowali się na warunkach pracy, jej przydatności, selek-

cji pracowników do odpowiednich stanowisk pracy z uwzględnieniem zasobów jednostki – wiedzy, umiejętności, osobowości, kompetencji, postaw, wartości. Ważnym obszarem zainteresowań psychologów stała się humanizacja pracy, przeciwdziałanie negatywnym skutkom pracy i rozwiązywanie problemów związanych z bezrobociem. Z badań wynika, że istnieje pewna hierarchia wartości, które są w zasadzie niezmiennie na przestrzeni lat. Są to:

- stałe i wysokie zarobki oraz dodatkowe korzyści z pracy,
- stałość i pewność zatrudnienia,
- praca bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia oraz dobrze zorganizowana,
- odpowiednie warunki i stosunki międzyludzkie w pracy,
- wykonywanie pracy umożliwiającej wzrost doświadczenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji,
- praca stwarzająca możliwość awansu,
- praca zgodna z zamiłowaniem, zdolnościami i wiadomościami,
- uznanie kierownictwa dla jakościowo dobrej pracy i znaczących osiągnięć,
- możliwości wykazania się w pracy pomysłowością i inicjatywą (Penc, 1998: 165).

Wiele tych wartości ma ścisły związek z poczuciem jakości życia.

1.2. Rola pracy w rozwoju człowieka

Praca jest jedną z form działalności człowieka stanowiącą ważny składnik aktywności jednostki we wszystkich okresach jej życia. Aktywność leży w naturze człowieka, ujawnia się we wczesnych stadiach rozwoju i w dużym stopniu zależy od cech środowiska, w jakim jednostka żyje. Bez aktywności wszelkie zmiany rozwojowe byłyby znacznie ograniczone, a często nawet niemożliwe. Każdy stan bezczynności jest nieprzyjemny i zakłóca przebieg psychicznej regulacji.

Aktywność we wszystkich jej formach przyczynia się do urzeczywistniania planów jednostki, zaspokojenia potrzeby samorealizacji, samopotwierdzenia i w dużym stopniu decyduje o jej sukcesach. Poprzez aktywność jednostka ma możliwość nabywania i wzbogacania umiejętności i zdolności, wzbogacania siebie, doświadczania zadowolenia z życia i satysfakcji zawodowej. Należy ona do zasobów człowie-