

Justyna WOJNIAK

ORCID: 0000-0002-6158-1115

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie*

Katarzyna ZIĘBA

ORCID: 0000-0003-0187-4167

*Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie*

Zawód czy powołanie?

Nauczyciele edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej o sobie i swojej profesji

Abstract: Profession or vocation? Teachers of preschool and early school on themselves and their occupation

This article refers to selected narrative axes surrounding the teaching profession. Against the background of organizational and legal aspects as well as the social perspective, the opinions of preschool and early school teachers about their professional work are presented. In order to gain insight into teachers' points of view, in 2022, a diagnostic survey was conducted in which 63 teachers of preschool and early school education participated. The results did not confirm the dominance of low professional satisfaction among teachers. They also indicated that remuneration is not a factor determining its occurrence. The assumption that professional burnout is a common phenomenon among teachers was not confirmed, and furthermore, it is not a problem that only affects teachers with great professional experience. At the same time, most of the teachers surveyed agreed with the statement that their profession was a vocation.

Keywords: teacher, preschool education, early school education, profession, vocation

Słowa kluczowe: nauczyciel, edukacja przedszkolna, edukacja wczesnoszkolna, zawód, powołanie

Wprowadzenie

W rozważaniach na temat zawodu nauczyciela możemy wyróżnić kilka charakterystycznych osi narracji. Jedna z nich ściśle wiąże się z organizacyjno-prawnymi aspektami funkcjonowania tej grupy zawodowej. By zilustrować to podejście, należy sięgnąć do aktów prawa powszechnie obowiązującego, jak ustawy czy rozporządzenia ministra właściwego ds. oświaty i wychowania, oraz do aktów prawa wewnętrznego obowiązujących w poszczególnych placówkach oświatowych, ze szczególnym uwzględnieniem najważniejszego z nich, czyli statutu szkoły. Ustawa Prawo oświatowe wskazuje m.in. obowiązki nauczyciela: „Nauczyciel w swoich działaniach dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ma obowiązek kierowania się dobrem uczniów, troską o ich zdrowie, postawę moralną i obywatelską, z poszanowaniem godności osobistej ucznia” (Ustawa Prawo oświatowe, 2016). Szczegółowe regulacje dotyczące zawodowego statusu nauczycieli określa z kolei ustawa Karta Nauczyciela, w której znajduje się bardziej szczegółowa charakterystyka obowiązków nauczyciela, do których należy: rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, w tym zadania związane z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom; wspieranie każdego ucznia w jego rozwoju; dążenie do pełni własnego rozwoju osobowego oraz doskonalenie zawodowe. Ustawodawca zwraca również uwagę na obowiązek kształcenia i wychowywania młodzieży w umiłowaniu Ojczyzny, w poszanowaniu Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w atmosferze wolności sumienia i szacunku dla każdego człowieka. Nie mniej istotna okazuje się dbałość o kształtowanie u uczniów postaw moralnych i obywatelskich zgodnie z ideą demokracji, pokoju i przyjaźni między ludźmi różnych narodów, ras i światopoglądów (Ustawa Karta Nauczyciela, 1982).

W Kartie Nauczyciela znajdziemy też zapisy dotyczące wymogów kwalifikacyjnych niezbędnych na stanowisku nauczyciela, w tym stopnie i warunki awansu zawodowego (Ustawa Karta Nauczyciela, 1982), a także inne szczegółowe regulacje odnoszące się do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, systemu wynagrodzeń, uprawnień emerytalnych itp.

Drugą zasadniczą oś narracji wokół zawodu nauczyciela tworzą społeczne wyobrażenia i oczekiwania, formułowane wobec jego przedstawicieli. Szczególnie wobec nauczycieli przedszkola i wczesnego etapu edukacji (klasy I–III) widoczna jest siła utrzymujących się stereotypów. Potwierdzają to m.in. badania E. Sosnowskiej-Bielicz, która zapytała rodziców o preferencje co do płci nauczyciela ich dzieci. Znacząca większość wskazywała tu kobiety, uzasadniając swój wybór tym, że „sprawa dotyczy małych dzieci, które potrzebują kobiecego ciepła” (Sosnowska-Bielicz, 2019, s. 95–98). Zaledwie 23% wskazało preferencje wobec mężczyzny, argumentując, że „mężczyźni są bardziej stanowczy i nie po-

zwolą sobie wejść na głowę” (s. 95). W parze z tymi tendencjami idzie wizerunek nauczycielki, który jest kreowany w kontekście naturalnej roli matki, opiekunki, pani domu. W takim ujęciu ścieżka akademicka, praktyki zawodowe, egzaminy dyplomowe, awans zawodowy to jedynie akcesoria do kobiecej natury (Klus-Stańska, 2010, s. 19–20).

Jeśli chodzi o społeczny wizerunek nauczycieli, warto sięgnąć do wyników badań przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej. Badania z 2012 r. pokazują stosunkowo wysoki poziom społecznego szacunku wobec nauczycieli. Ankietowani wskazywali na wysokie kompetencje nauczycieli, ich pracowitość i chęć samorozwoju, podkreślali odpowiedzialność i powołanie, które uważają za nieodzowne w tym zawodzie. Mimo pozytywnego postrzegania nauczyciela ponad połowa badanych (54%) nie chciała, aby ich dzieci podjęły kształcenie w tym zawodzie (CBOS, 2012, online). W przypadku badań z 2019 r., realizowanych już po zakończeniu ogólnopolskiego strajku nauczycieli, nauczyciele zajęli stosunkowo wysokie, bo 7. miejsce (na 31), za przedstawicielami tych profesji, które tradycyjnie cieszą się największym szacunkiem społecznym, jak strażacy czy pracownicy opieki zdrowotnej bądź pracownicy akademicy. Badani zadeklarowali w stosunku do nauczycieli poważanie społeczne na poziomie 77% (CBOS, 2019, online). Co więcej, 43% badanych wyraża opinię, że nauczyciele mają poczucie misji. Potwierdza to, że duża część społeczeństwa skłania się ku postrzeganiu zawodu nauczyciela w kategoriach powołania.

Trzecią oś zbudować można, opierając się na perspektywie samych nauczycieli i sformułowanych przez nich wypowiedzi na temat specyfiki zawodu. Próbę realizacji tego celu podjęto, biorąc za podstawę opinie 63 nauczycieli edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej, uzyskane w wyniku badań przeprowadzonych w 2022 r.

Opinie nauczycieli o sobie i swoim zawodzie

Problem badawczy, na którym skoncentrowano badania, dotyczył tego, jak nauczyciele postrzegają siebie i swoją profesję. Ich spostrzeżenia tudzież skłanianie się ku określonym sformułowaniom użytym w kwestionariuszu ankiety pozwalają na prześledzenie, w jaki sposób sami zainteresowani budują narrację wokół własnego zawodu. Wyodrębniono również obszary, którym warto poświęcić szczególną uwagę, jako że ich analiza pozwala na bardziej wielowymiarową charakterystykę grupy zawodowej, którą są nauczyciele. W związku z tym za niezbędne dla konstruowania obrazu nauczyciela uznano następujące elementy: czynniki motywujące do podjęcia pracy w zawodzie nauczyciela, czynniki przesądzające o satysfakcji z pracy lub jej braku oraz trudności i ograniczenia, któ-

re napotykać nauczyciele w swojej pracy. Hipotezy, które zostały sformułowane na potrzeby badań, są następujące: nauczyciele odczuwają niski poziom zadowolenia ze swojej pracy, co łączy się z niskim poziomem zarobków; wynagrodzenie stanowi jeden z kluczowych czynników satysfakcji z pracy; nauczyciele z dużym stażem pracy odczuwają skutki wypalenia zawodowego; nauczyciele traktują swoją pracę jako rodzaj powołania i społeczną misję.

Badania zostały przeprowadzone przy użyciu metody sondażu diagnostycznego, a narzędziem był kwestionariusz ankiety, przy czym jedno z pytań miało charakter otwarty. Kwestionariusz był skierowany do nauczycieli edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. W badaniu wzięło udział 63 respondentów, w tym 61 kobiet i 2 mężczyzn. Takie proporcje jednoznacznie potwierdzają, że na etapie wychowania przedszkolnego i wczesnej edukacji mamy do czynienia z silnie zakorzenionym w polskim społeczeństwie zjawiskiem feminizacji zawodu nauczyciela. Aby uzupełnić charakterystykę próby badawczej, warto dodać, że 31 respondentów zatrudnionych było w przedszkolu, 32 natomiast w szkole podstawowej jako nauczyciele wczesnego etapu edukacyjnego (klasy I–III). Przekrój wiekowy kształtował się w ten sposób, że najliczniej reprezentowana była grupa osób w przedziale wiekowym 30–39 lat (21 osób), 14 osób należało do grupy najmłodszej wiekiem (do 25. roku życia), a 11 respondentów mieściło się w przedziale 25–29 lat. W badaniu wzięła udział też bardziej doświadczona grupa nauczycieli: 40–49 lat (8 osób) oraz powyżej 50. roku życia (9 osób). Staż pracy badanych był dość zróżnicowany: 24 osoby zadeklarowały staż pracy w oświacie krótszy niż 5 lat, 15 wskazało długość stażu w przedziale 5–9 lat, 10 osób — powyżej 20 lat, 8 osób określiło go jako mieszczący się w przedziale 10–14 lat, a tylko 6 — 15–20 lat. Najliczniej w badaniu udział wzięli nauczyciele mieszkający na terenach wiejskich (33 osoby), 17 osób jako miejsce zamieszkania wskazało miasto do 50 tys. mieszkańców, 4 osoby wskazały miasto 50–150 tys. mieszkańców, 2 osoby — miasto 150–500 tys. mieszkańców, a nauczycieli z miast dużych, powyżej 500 tys. Mieszkańców, w badaniu wzięło udział tylko 2.

Badani pytani byli o motywację, która kierowała nimi w wyborze zawodu. Zdecydowana większość udzieliła odpowiedzi, zgodnie z którą kluczowym czynnikiem, który przesądził o ich decyzji, było zamiłowanie do pracy z dziećmi. Kilka osób zaznaczyło również odpowiedź wskazującą na tradycje nauczycielskie w ich rodzinach.

Warto zaznaczyć, że ten rodzaj motywacji może przekładać się na większe prawdopodobieństwo rzeczywistego zaangażowania w pracę z dziećmi aniżeli przypadek lub ciekawość. W przypadku takich odpowiedzi mamy też do czynienia z refleksyjnym podejściem do wyboru swojej ścieżki kariery i bardziej przemyślaną decyzją. Podążanie za tradycjami rodzinnymi, jakkolwiek nie należy go lekceważyć, może sugerować naśladownictwo i brak własnej wizji indy-

Tabela 1. Powód wyboru zawodu

Powód wyboru zawodu	Liczba odpowiedzi
Osobiste inklinacje do pracy z dziećmi	55
Rodzinna tradycja (rodzina nauczycieli)	4
Przypadek	2
Zainteresowanie naukami humanistycznymi i pracą z ludźmi	1
Ciekawość	1

Opracowanie własne.

widualnego rozwoju zawodowego. Skutkiem takiego podejścia może stać się niska efektywność w pracy zawodowej czy ograniczona satysfakcja z wykonywanych zadań. To z kolei nie stanowi dobrego prognostyku, jeśli chodzi o kontakt z uczniami, nawiązywane z nimi relacje, w końcu może też prowadzić do szybszego wypalenia zawodowego.

Kolejne pytanie dotyczyło tego, jak nauczyciele postrzegają własną profesję i na jakie aspekty swojej pracy zawodowej zwracają uwagę. Przedstawiono im do wyboru kilka elementów konotowanych z aktywnością zawodową i zapytano, w jakim stopniu potwierdzają istnienie związku pomiędzy byciem nauczycielem a konkretną charakterystyką, którą przypisać można działalności zawodowej. Największy stopień spójności z profesją nauczycielską badani dostrzegali w odniesieniu do takich elementów, jak duży zakres odpowiedzialności, przestrzeganie zasad moralnych, wysoka kultura osobista i posiadanie określonych predyspozycji osobowościowych. Badani stanowczo odrzucili sugestię, iż ich zawód idzie w parze z dużą ilością czasu wolnego czy wysokimi zarobkami możliwość szybkiego awansu. Badani nie zgodzili się również ze stwierdzeniem, że ich zawód łączy się z wysokim poziomem prestiżu, co powinno budzić zaniepokojenie z uwagi na społeczne znaczenie tego zawodu. Można tu zaryzykować stwierdzenie, iż przeszkodą w osiągnięciu prestiżu zawodowego w dalszym ciągu są stosunkowo niskie wynagrodzenia nauczycieli (Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki, 2023). Co znamienne, żadna z badanych osób nie zgodziła się ze stwierdzeniem, że zawód nauczyciela łączy się z możliwością szybkiego awansu. Ma to swoje uzasadnienie w przepisach prawa oświatowego określających tempo i etapy awansu. Przepisy Karty Nauczyciela uległy co prawda zmianie i zredukowano liczbę stopni awansu, jednak pamiętać należy o konieczności przepracowania wskazanego w ustawie okresu, aby móc się o kolejny stopień ubiegać.

Interesującym uzupełnieniem uzyskanych wyników była odpowiedź na pytanie o to, jak kształtował się autorytet nauczyciela z upływem lat. Przyjęto, że

Tabela 2. Skojarzenia z zawodem nauczyciela

Praca nauczyciela łączy się z...	Liczba odpowiedzi				
	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
Przestrzeganiem zasad moralnych	2	3	4	16	38
Wysokimi zarobkami	38	17	3	3	2
Wysokim prestiżem zawodowym	23	25	4	7	4
Możliwością szybkiego awansu	26	22	6	9	0
Dużą satysfakcją z wykonywanej pracy	4	4	3	25	27
Zagrożeniem wypaleniem zawodowym	6	12	13	22	10
Dużą odpowiedzialnością	4	1	0	11	47
Łatwością zdobycia zawodu (stosunkowo łatwe studia)	18	24	11	9	1
Wysoką kulturą osobistą	5	3	1	17	37
Określonymi predyspozycjami osobowościowymi	4	3	3	18	35
Ciągłą chęcią Samokształcenia	5	26	4	26	28
Dużą ilością czasu wolnego	40	14	4	3	2

Opracowanie własne.

interesujący badaczki okres to pierwsze dwie dekady XXI w. Znamienne, że wszyscy badani (63 osoby) udzielili jednakowej odpowiedzi, zgodnie z którą mamy do czynienia ze spadkiem autorytetu zawodu nauczycielskiego. Nikt nie wskazał odpowiedzi wskazującej nie tylko na wzrost autorytetu, ale i na wątpliwości w tym zakresie („trudno powiedzieć” — 0 osób). Badacze wskazują w tym kontekście, że strajk pracowników oświaty z kwietnia 2019 r. stał się wydarzeniem, na skutek którego „wizerunek nauczyciela doznał poważnego uszczerbku, a jego praca została pozbawiona przypisywanego dotychczas etosu i szacunku” (Ziółkowski, 2020, s. 260; Mierzyńska, 2021, online). Postulaty ekonomiczne, formułowane podczas strajku, zdominowały przekaz w mediach publicznych, a sami rządzący akcentowali roszczeniową postawę strajkujących nauczycieli.

Duże zaskoczenie budzi jednak tak jednoznaczne przekonanie badanych o tym, że ogół społeczeństwa nie konotuje ich zawodu z autorytetem. Takie stanowisko można uznać za dość szokujące, zwłaszcza biorąc pod uwagę rolę zawodową i zadania, jakie ma do wypełnienia nauczyciel. Pytanie, które warto tu postawić, dotyczy tego, czy dostrzegane przez samych nauczycieli wśród dorosłej części społeczeństwa podejście do ich profesji oddziałuje na stosunek dzie-

ci i młodzieży do pracy nauczycieli i na relacje uczeń–nauczyciel. Odpowiedź twierdząca w znaczący sposób stawiałaby pod znakiem zapytania efektywność oddziaływań dydaktycznych i wychowawczych współczesnej polskiej szkoły.

Zapewne autorytetu profesji nie buduje także fakt, że mamy obecnie do czynienia z powszechną dostępnością studiów pedagogicznych. W połączeniu z deklarowaną przez pojedynczych badanych decyzją o podjęciu studiów motywowaną wyłącznie ciekawością czy przypadkiem skutkować może negatywną selekcją adeptów tego zawodu. W efekcie osoby te przez swoją postawę mogą przyczyniać się do kreowania negatywnej opinii środowiska nauczycielskiego.

Przywołany już aspekt finansowy zawodu nauczyciela również został ujęty w badaniu jako czynnik potencjalnie obniżający motywację do pracy w zawodzie. Badani zgodzili się opinią, że w Polsce nauczyciele są grupą zawodową, której zarobki nie są wystarczające w kontekście odpowiedzialności wykonywanego zawodu oraz jego społecznego znaczenia. Przytłaczająca większość dydaktyków nie jest usatysfakcjonowana swoimi zarobkami. Wśród 63 odpowiedzi tylko dwie osoby stwierdziły, że zarobki w oświacie są zbyt wysokie. Tak nielicznie reprezentowane stanowisko może być konsekwencją miejsca pracy w placówkach niepublicznych, gdzie wysokość wynagrodzeń nie musi być ustalane zgodnie z rozporządzeniem ministra właściwego ds. oświaty i wychowania. Można przyjąć też założenie, że badani błędnie zaznaczyli tę opcję odpowiedzi.

Uzyskane wyniki wprost jednak wskazują na brak możliwości odniesienia finansowego sukcesu w branży oświatowej. Zależność ta rysuje się nawet bardziej jaskrawo w momencie, gdy uświadomimy sobie, że cechą profesji nauczycielskiej w Polsce, choć nie tylko, jest jej silna feminizacja. Wynika to ze specyfiki realizowanych przez nauczycieli zadań, zwłaszcza w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej, która w powszechnym odbiorze kojarzona jest z „naturalną” rolą kobiety. Składają się na nią funkcje opiekuńcze i wychowawcze, w pracy zawodowej uznawane za swoiste przedłużenie roli matki i przeniesienie jej ze środowiska domowego do placówki oświatowej. Stereotypy towarzyszące społecznemu postrzeganiu kobiet i ich zawodowej aktywności znajdują potwierdzenie w badaniach. Ich wyniki wskazują, że zawody charakteryzujące się wysokim poziomem feminizacji są gorzej opłacane (European Commission 2022, online). Co charakterystyczne, w edukacji mamy też do czynienia ze zjawiskiem „szklanych ruchomych schodów”, polegającym na uprzywilejowanym traktowaniu mężczyzn zatrudnionych w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece, czego efektem staje się łatwiejsza i szybsza ścieżka awansu na wyższe (kierownicze) stanowiska. Potwierdzeniem tego stanu rzeczy może być nadreprezentacja mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w oświacie, niewspółmierna do rzeczywistej liczby szeregowych pracowników danej placówki.

Tabela 3. Predyspozycje niezbędne w zawodzie nauczyciela

Niezbędne w zawodzie nauczyciela	Liczba odpowiedzi
Wysoki poziom wiedzy ogólnej i metodycznej	12
Ukończenie studiów wyższych magisterskich	2
Duża samodyscyplina i systematyczność w pracy	6
Zaangażowanie w pracę z uczniami	32
Predyspozycje osobowościowe	9

Opracowanie własne.

Kolejna analiza dotyczyła najważniejszego w opinii badanych atrybutu, jaki powinien posiadać nauczyciel. Pula odpowiedzi zawierała pięć możliwości. Najwięcej osób za niezbędne uznało zaangażowanie w pracę z uczniami. Niebagatelne było też znaczenie wysokiego poziomu wiedzy nauczyciela i cechy jego osobowości.

Wynika z tego, że badani, chociaż zdają sobie sprawę z tego, jak duże znaczenie ma poziom wiedzy merytorycznej, o wiele większą wagę przywiązują do zaangażowania w pracę z uczniami. Być może ma to związek z przekonaniem, że wiedzę można nabyć na różnych etapach rozwoju zawodowego, uczestnicząc w wielu dostępnych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli. Natomiast zaangażowanie w pracę z uczniami traktować należy raczej jako postawę, którą w dojrzałym wieku trudno jest kształtować, jeżeli dana osoba nie przejawia w sposób naturalny tego rodzaju predyspozycji.

Ciekawych informacji dostarczają też odpowiedzi na pytanie, w którym należało wskazać umiejętności społeczne i interpersonalne, jakie powinny charakteryzować nauczyciela. Pytanie to dawało możliwość wielokrotnego wyboru przez zaznaczenie maksymalnie trzech elementów. Wśród siedmiu przedstawionych możliwości odpowiedzi była opcja „Inne”, której wybór pozwalał na dodanie elementu w opinii badanego niezbędnego, a pominiętego w zaproponowanym zestawieniu. Jedna z osób skorzystała z takiej możliwości, dodając jako najważniejszą w swej opinii umiejętność w postaci „konsekwencji w działaniu”. Cierpliwy, życzliwy i obdarzony dużą ilością empatii — taki obraz nauczyciela wyłania się podczas analizy odpowiedzi respondentów. Praktycy oświatowi dużą wagę przywiązują do umiejętności budowania u uczniów poczucia własnej wartości. Wskazywane przez respondentów były również: postawa lidera, umiejętności kierownicze i organizacyjne, które z pewnością ułatwiają nauczycielom pracę. Charakterystyczne jest, że na pierwszy plan wysuwają się te elementy, które są pomocne w rozwoju uczniów, a te, które, jak umiejętności organizacyjne, ułatwiają codzienną pracę samym nauczycielom, schodzą na plan dalszy.

Tabela 4. Preferencje dotyczące cech nauczycieli

Preferowane cechy nauczycieli	Liczba odpowiedzi
Cierpliwość i życzliwość	47
Poczucie humoru i łatwość nawiązywania kontaktów	23
Umiejętność motywowania innych	23
Autentyczność	23
Umiejętność budowania poczucia własnej wartości u uczniów i podopiecznych	25
Empatia	29
Postawa lidera i umiejętności organizacyjne	11
Konsekwencja w działaniu	1

Opracowanie własne.

Badani pytani byli również o czynniki, które przesądzają o satysfakcji zawodowej. Mogli tu skorzystać z możliwości maksymalnie dwóch opcji spośród czterech wariantów, dostępna też była opcja „Inne”. Tutaj wymieniano: „kontakt z dziećmi i świadomość wpływu na ludzkie życie” oraz „sukcesy uczniów oraz ich postępy edukacyjne i wychowawcze”. Te wymienione przez samych badanych warianty odpowiedzi wskazują, jak duże znaczenie w procesie nauczania ma zjawisko sprzężenia zwrotnego w kontakcie z uczniem, które przekłada się na poczucie satysfakcji zawodowej nauczyciela. Najwięcej wskazań uzyskała odpowiedź, że o najwyższym stopniu satysfakcji zawodowej przesądza osobiste poczucie spełnienia. Znacznie mniej odpowiadających wymieniło jako źródło własnej satysfakcji prestiż zawodu i aspekt finansowy, do których, jak zaznaczono, badani zachowują daleko idący dystans.

By uzyskać wszechstronną analizę poczucia poziomu satysfakcji zawodowej, w kwestionariuszu umieszczono pytanie, w odpowiedzi na które nauczyciele mogli wskazać czynniki przesądzające o jej braku. Nie budzi zaskoczenia to, że zasadniczym powodem braku satysfakcji okazują się być niskie zarobki. Rów-

Tabela 5. Uwarunkowania satysfakcji zawodowej

Czynniki przesądzające o satysfakcji zawodowej	Liczba odpowiedzi nauczycieli
Zarobki	7
Poczucie spełnienia	51
Prestiż zawodu i szacunek społeczeństwa	8
Sukcesy zawodowe i uznanie	28
Kontakt z dziećmi i świadomość wpływu na ludzkie życie	2
Sukcesy uczniów oraz ich postępy edukacyjne i wychowawcze	5

Opracowanie własne.

Tabela 6. Uwarunkowania satysfakcji zawodowej

Czynniki przesądzające o braku satysfakcji zawodowej	Liczba odpowiedzi nauczycieli
Zarobki	41
Brak szacunku społeczeństwa (uczniowie, rodzice)	34
Wygórowane wymagania przełożonych	7
Nadmiar obowiązków	18
Ciągła presja rozwoju	5
Rywalizacja w gronie pedagogicznym	9

Opracowanie własne.

nie dotkliwie odczuwany jest brak szacunku najbliższego otoczenia, czyli rodziców i uczniów. Warto jednak zauważyć, że nie idzie to w parze z deklarowanym w badaniu Centrum Badania Opinii Społecznej z 2019 r. poziomem społecznego poważania dla zawodu nauczyciela. Wśród badanych znacząca grupa boryka się również z nadmiarem obowiązków i atmosferą rywalizacji wśród współpracowników w placówce. Z uzyskanych wyników można odczytać również gotowość nauczycieli do doskonalenia zawodowego. Nie jest to traktowane jako element presji ze strony kierownictwa placówki czy uciążliwy obowiązek, ale jako element nauczycielskiej codzienności. Pozwala to również dostrzec gotowość nauczycieli do poszerzania swoich zawodowych horyzontów, rozwijania kompetencji czy nabywania nowych umiejętności.

Co do ogólnie pojmowanego poziomu satysfakcji zawodowej, to na pytanie o jej odczuwanie przeważająca większość zaznaczyła wariant „zdecydowanie tak” (28) lub „raczej tak” (25). Kilka osób (7) wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć” — być może są to nauczyciele, których warunki pracy, np. niestabilność zatrudnienia, powodują zmienny poziom satysfakcji. Znalazły się też jednostkowe odpowiedzi nauczycieli, którzy nie odczuwają satysfakcji ze swojej pracy. Ten aspekt warto odnieść do cech demograficznych badanych. Odpowiedzi „raczej nie” udzieliły dwie młode nauczycielki przedszkola (do 25. roku życia i pomiędzy 30. a 39. rokiem życia). Obie pracowały w zawodzie dość krótko, ich staż pracy nie przekraczał 5 lat. Jedno przedszkole znajdowało się na wsi, drugie w mieście do 50 tys. mieszkańców. W ich przypadku brak satysfakcji może wynikać z trudności wywołanych niewielkim doświadczeniem, które chwilowo przysłania pozytywne aspekty ich pracy. Odpowiedź „zdecydowanie nie” była pojedyncza, udzieliła jej doświadczona nauczycielka (w wieku powyżej 50 lat i ze stażem pracy powyżej 20 lat) ze szkoły podstawowej znajdującej się w mieście do 50 tys. mieszkańców. Ten przypadek można uznać za przejaw wypalenia zawodowego, tym bardziej że respondentka zasygnalizowała jednocześnie fizyczne dolegliwości i ogólną niechęć do pracy.

Badani nauczyciele zapytani zostali również o trudności, które dostrzegają w swojej pracy zawodowej, z możliwością wskazania maksymalnie trzy odpowiedzi i wykorzystania opcji „inne”. Najwięcej nauczycieli przyznało, że za najbardziej problematyczne uważają czynności administracyjne i prowadzenie rozbudowanej dokumentacji (39 osób). Pokazuje to istnienie pewnych luk w procesie kształcenia nauczycieli. W planach studiów zdecydowanie brakuje kursów, które w sposób praktyczny przygotowałyby absolwentów w zakresie konstruowania planów pracy, wypełniania dzienników czy opracowania planów rozwoju zawodowego. Wielu respondentów przyznało, że trudności, zwłaszcza na początku drogi zawodowej, wynikały z braku doświadczeń w zakresie bycia wychowawcą oraz samego prowadzenia zajęć (37). Jest to w pewnym stopniu naturalne, jednakże do minimalizacji poczucia niepewności młodych nauczycieli w bezpośrednim kontakcie z uczniami przyczynić by się mogła modyfikacja programu studenckich praktyk, np. przez wydłużenie okresu ich trwania czy zmiany formuły na ciągłą.

Część nauczycieli wskazywała na problemy związane z uczniowską dyscypliną (24) oraz z kontaktami z rodzicami (22). Specyfika zawodu wymusza niejako takie umiejętności, jak się wydaje, można je wypracować z biegiem czasu i nabywanym zawodowym doświadczeniem, nie bez znaczenia są tu również predyspozycje osobowościowe. Problematyczne bywa również planowanie własnej pracy (12), co zapewne łączy się z ograniczonym doświadczeniem administracyjno-organizacyjnym. Niewielka grupa badanych (6), myśląc o trudnościach, wskazuje nawiązywanie kontaktu z pozostałą częścią grona pedagogicznego na początku pracy zawodowej. Jedynie 4 osoby wskazały całkowity brak trudności.

Istotny wątek badania stanowiło zasygnalizowane już zjawisko wypalenia zawodowego. Poproszono respondentów o scharakteryzowanie, jak rozumieją to pojęcie. Największa liczba osób użyła sformułowania „brak chęci i motywacji do pracy z uczniami”. Badani wskazywali „zanik chęci i motywacji do pracy”. Część z nich wskazała również brak satysfakcji z wykonywanej pracy; „mimo dużych wymagań, które stawiam sama sobie, i realizowanych celów nie czuję już z tego powodu szczęścia i satysfakcji” — pisze jedna z wypowiedzających się osób. Jednym z symptomów zjawiska wypalenia zawodowego w opinii nauczycieli jest poczucie, że „idąc do pracy rano, robią coś wbrew sobie”. Jeden z badanych zauważa: „To stan kiedy już nawet nie mam ochoty przyjść do pracy, bo mnie to unieszczęśliwia”. Pojawia się też poczucie stagnacji: „Odczuwam brak chęci do pracy, brak motywacji do podnoszenia swoich kwalifikacji. Tkwię w bezruchu i tym samym ma to zły wpływ na podopiecznych”. Warto przytoczyć tu wypowiedź wspomnianej już nauczycielki-wychowawczynie grupy przedszkolnej ze znacznym stażem pedagogicznym: „Nie tylko rozumiem definicję zjawiska a sama na własnej skórze go doświadczyłam. Był to moment w moim życiu zawodowym, kiedy doszłam do wniosku, że nie mogę działać nic więcej.

Tabela 7. Uwarunkowania wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe to...	Liczba odpowiedzi
Zmęczenie pracą (psychiczne i fizyczne)	4
Brak satysfakcji z wykonywanego zawodu	8
Brak chęci i motywacji do pracy z uczniami	10
Wykonywanie obowiązków automatycznie, bez zwracania uwagi na potrzeby ucznia	4
Niechęć do przychodzenia do pracy	6
Poczucie niezadowolenia z podejmowanych działań	3
Brak pomysłów	5
Brak efektywności	4
Brak chęci do rozwoju i rutyna zawodowa	3
Podwyższony stres i obniżenie empatii do uczniów	5
Szukanie innej drogi zawodowej	6
Poczucie bezużyteczności i bezsensowności wykonywania pracy	5

Opracowanie własne.

Praca i dzieci mnie przerosły a moje dalsze działania mogłyby komuś zaszkodzić. Mnie bądź, co gorsza, dzieciom”. Nauczycielka dodała też, że zdecydowała w tym momencie o odejściu na emeryturę i zapisaniu się na terapię. Po roku nabrała na nowo sił i do dziś pracuje dorywczo w przedszkolu, prowadząc raz w tygodniu zajęcia plastyczne z dziećmi. Warto tu jednocześnie podkreślić świadomość problemu wśród badanych nauczycieli oraz ich wiedzę na temat potencjalnych symptomów jego wystąpienia. Z kolei przytoczoną wypowiedź jednej z nauczycielek można uznać za wskazówkę dla innych nauczycieli w podobnej sytuacji. Dostrzeżenie problemu we własnym przypadku może być najtrudniejszym, ale też i najważniejszym krokiem, od którego rozpocząć się może proces rozwiązywania problemu wypalenia zawodowego, a przykłady indywidualnych strategii i wymiana doświadczeń mogą zachęcać do podjęcia działania.

Po zdefiniowaniu przez badanych analizowanego zjawiska poproszono ich o jednoznaczne potwierdzenie, czy kiedykolwiek zaobserwowali u siebie jakiś symptom wskazujący na wypalenie zawodowe. Spośród trzech wariantów odpowiedzi: „tak”, „nie” i „trudno powiedzieć” najczęściej odpowiadających (28) wskazało wystąpienie objawów, które mogłyby być interpretowane jako przejaw wypalenia zawodowego. W tej grupie znalazły się także osoby z niewielkim stażem pracy, co oznacza, że wykluczyć należy występowanie prostej zależności pomiędzy długością pracy w zawodzie a niepożądanymi symptomami. Oczywiście,

dłużej pracująca i doświadczona grupa pedagogów jest teoretycznie bardziej narażona na wypalenie, jednak sam ten fakt nie jest kluczowy, a występowanie objawów wypalenia zawodowego czy ich częstotliwość nie ma bezpośredniego związku z wiekiem, stażem czy nawet miejscem pracy. Dowodzi to złożoności i nieprzewidywalności wystąpienia zjawiska wypalenia zawodowego. Jednocześnie 21 osób udzieliło odpowiedzi negatywnej, deklarując, że nie zaobserwowały u siebie niepokojących symptomów (przy 14-osobowej grupie, która nie była w stanie tego jednoznacznie stwierdzić), co może napawać pewną dozą optymizmu, biorąc pod uwagę wskazywane przez nauczycieli trudności na ich ścieżce zawodowej oraz mało satysfakcjonujące wynagrodzenia czy niski poziom społecznego prestiżu.

W końcowej części kwestionariusza znalazło się pytanie: Czy gdyby Pan/Pani ponownie, jednak z dotychczasową wiedzą i doświadczeniem, mógł/mogła wybrać zawód, został(a)by Pan/Pani nauczycielem/nauczycielką? Przeważająca grupa badanych (34 osoby) udzieliła odpowiedzi twierdzącej, wahanie („trudno powiedzieć”) pojawiło się u 19 osób, a 10 zdecydowanie nie podjęłoby pracy w zawodzie nauczyciela. Zauważyć można zatem, że wielu nauczycieli akceptuje swoją ścieżkę kariery zawodowej wraz z jej wszystkimi zaletami i słabościami. Dzięki temu ich zamiłowanie do własnej pracy i jej specyfiki pozwalają pokonywać codzienne trudności, z którymi muszą się mierzyć. Jednocześnie znacząca liczba nauczycieli uznaje swój wybór za trafny i waha się w ocenie słuszności dokonanego wyboru zawodowego. Pokazuje to, że w ich przypadku momenty satysfakcji z wykonywanego zawodu nie są w stanie zniwelować trudności czy zwiększyć motywacji do pracy. Nie bez wpływu na ten stan rzeczy niewątpliwie pozostaje zagrożenie wypaleniem zawodowym czy odczuwane przez czynnych nauczycieli symptomy tego zjawiska.

Podsumowanie

Jak pokazały badania, nauczyciele swoją pracę konotują z dużym poziomem satysfakcji zawodowej — przytłaczająca zdecydowanie bądź raczej zgodziła się z tym stwierdzeniem. Co znamienne, większość badanych nie uważa aspektu finansowego za kluczowy czynnik satysfakcji z pracy. Wyraźnie widać tu, że naracja, która pojawiła się w przestrzeni medialnej w kontekście strajku nauczycieli w 2019 r. i która eksponowała finansowe roszczenia protestujących, nie ma odzwierciedlenia w opinii badanych nauczycieli. Za o wiele istotniejszy czynnik przesądzający o zawodowej satysfakcji uznają oni poczucie spełnienia wynikające z wykonywanej pracy.

Interesujące okazało się także zjawisko wypalenia zawodowego z perspektywy badanych. Wydawałoby się, że problem powszechnie towarzyszy nauczycie-

lom, zwłaszcza w kontekście trudnej sytuacji w sektorze oświaty, związanej z przeprowadzanymi w ostatnich latach reformami, oraz sytuacją materialną. Wysoki poziom odpowiedzialności w pracy nauczyciela i społeczne oczekiwania związane z tą profesją również mogą stanowić czynnik sprzyjający pojawianiu się symptomów wypalenia. Badani nauczyciele są świadomi zagrożenia tym zjawiskiem, aczkolwiek w badanej grupie stosunkowo liczna jej część jednoznacznie wskazała, że nie odczuwa symptomów wypalenia, a pozostali nie udzielili jednoznacznej odpowiedzi. Warto zwrócić również uwagę, że problem jest obserwowany także wśród nauczycieli ze stosunkowo krótkim stażem pracy. Być może jest to spowodowane rozczarowaniem, które odczuwają początkujący nauczyciele, konfrontując się z rzeczywistością zawodową, która nie przystaje do ich oczekiwań i wyobrażeń o wybranym zawodzie.

Na koniec warto przytoczyć odpowiedź badanych na pytanie zadane w tytule tego opracowania: „Nauczyciel: zawód czy powołanie?” Potwierdziła się hipoteza, że nauczyciele skłaniają się ku traktowaniu swojego zawodu w kategoriach społecznej misji. Z tym stanowiskiem współbrzmiały przytoczone we Wprowadzeniu wyniki badań Centrum Badania Opinii Społecznej z 2109 r. Zdecydowana większość badanych nauczycieli wskazała wariant „powołanie” — było to aż 55 osób. Pozostałe 8 wskazało opcję „zawód”. Sposób postrzegania zawodu jako misji społecznej może mieć istotne znaczenie na etapie dokonywania wyboru ścieżki kształcenia, a później podejmowania pierwszego zatrudnienia. Osoby młode mogą nieco idealizować wybraną profesję i próbować w ten sposób dodać jej we własnych oczach rangi. Postrzeganie ścieżki zawodowej jako czegoś więcej niż zawód znacząco może również motywować na starcie. Może to być także mechanizm ułatwiający redukcję dysonansu poznawczego wynikającego np. z niesatysfakcjonującego poziomu wynagrodzenia w danej profesji bądź jej niskiego prestiżu społecznego.

W związku z podjętym tematem badań, w odniesieniu do przyszłości profesji nauczycielskiej, ciekawym wątkiem byłoby rozszerzenie ich zakresu o grupę respondentów w postaci studentów pedagogiki przedszkolnej i wczesnoszkolnej, którzy mieliby możliwość sformułowania swoich oczekiwań co do przyszłego zawodu. Konfrontacja oczekiwań z rzeczywistością mogłaby również dostarczyć interesującego materiału do formułowania wniosków co do ewentualnych zmian w zakresie kształcenia nauczycieli czy systemowych rozwiązań oczekiwanych przez uczniów, rodziców i samych nauczycieli.

Bibliografia

- Centrum Badania Opinii Społecznej. (2012). *Wizerunek nauczycieli*. BS/173/2012, https://cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_173_12.PDF (dostęp 17.11.2023).
- Centrum Badania Opinii Społecznej. (2019). *Które zawody poważamy?*. Komunikat z badań nr 157/2019, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF (dostęp 22.11.2023)
- European Commission (2022). *The gender pay gap situation in the EU*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (dostęp 20.10.2023).
- Klus-Stańska, D. (2010). *Infantyliżujący stereotyp nauczycielki wczesnej edukacji: W poszukiwaniu kontekstów i źródeł ukrytego dyskursu „naszej pani”*. „Kultura i Edukacja”, nr 2 (76), 19–20.
- Mierzyńska, A. (2021). *#DworczykLeaks. Fala hejtu na strajk nauczycieli była zaplanowana i sterowana przez PiS. Są dowody!*, <https://oko.press/dworczykileaks-fala-hejtu-na-nauczycieli-kierowana-przez-pis> (dostęp 11.10.2023).
- Sosnowska-Bielicz, E. (2019). *Nauczyciel(ka) edukacji wczesnoszkolnej — czy zawód nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej ma płeć?* „Edukacja — Technika — Informatyka”, nr 1, 95–98..
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe. Dz. U., 2023, poz. 900, 1672, 1718, 2005.
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Dz. U., 2023, poz. 984, 1234, 1586, 1672, 2005.
- Załącznik do rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lutego 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Dz. U., 2023, poz. 352.
- Ziółkowski. P. (2020). *Strajk nauczycieli w 2019 r.*. „Zeszyty Naukowe WSG”, 36. „Edukacja — Rodzina — Społeczeństwo”, 5.