

Poczucie sukcesu jako czynnik podtrzymujący rozwój zawodowy nauczyciela

Zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza i nieustanny postęp w nauce nie pozostają bez wpływu na wymagania oraz oczekiwania wobec nauczyciela i jego pracy. Nie jest już niczym nowym stwierdzenie, że wykonywanie tego zawodu wymaga ciągłego rozwoju związanego z nieustającym rozbudowywaniem kompetencji zawodowych. Nauczyciel, jak podkreśla Jerzy Niemiec, to zawód zasługujący na miano profesji¹. Koncepcje jego rozwoju, a szczególnie ta przedstawiona przez Roberta Kwaśnicę, wskazują, że stawanie się nauczycielem nigdy się nie kończy². Do tego rozwoju niezbędna jest aktywność zawodowa, a właściwie jej podtrzymywanie³. Nawiązując do koncepcji rozwoju zawodowego Kwaśnicy⁴, termin *podtrzymywanie* można rozumieć jako przekraczanie nabytych już przez nauczyciela kompetencji zawodowych: praktyczno-moralnych (interpretacyjnych, moralnych i komunikacyjnych) oraz technicznych (postulacyjnych, metodycznych i realizacyjnych)⁵. Podtrzymywanie eksponuje pewną stałość i ciągłość oddziaływań motywacyjnych.

Przeprowadzone przeze mnie badania wykazały czynniki podtrzymujące aktywność zawodową nauczyciela, wskazały także na ich zróżnicowanie w stadiach rozwoju zawodowego⁶. Jednym z istotnych stymulatorów aktywności zawodowej pedagoga okazało się poczucie sukcesu, zmienne na poszczególnych etapach jego kariery. Zagadnienie to jest przedmiotem dalszych analiz. Najpierw

¹ J. Niemiec, *O profesjonalizm w działaniach edukacyjnych*, [w:] *Myśl pedeutologiczna i działanie nauczyciela*, red. A. Kotusiewicz, G. Koć-Seniuch, J. Niemiec, Warszawa-Białystok 1997, s. 11–19.

² S. Koczoń-Zurek, *Między podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela*, „Chowanna” 2006, t. 26, s. 144–146.

³ S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne czynniki podtrzymujące aktywność zawodową nauczyciela*, Katowice 2006, s. 13.

⁴ R. Kwaśnica, *Rozumienie dokształcania*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica, Wrocław 1993, s. 100.

⁵ S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*, s. 13.

⁶ Tamże, s. 44–109.

jednak odwołam się do elementów wybranych teorii psychologicznych, głównie teorii potrzeb, w celu zrozumienia znaczenia potrzeby sukcesu dla rozwoju zawodowego. Wydaje się, że – zgodnie z teoriami potrzeb człowieka – także poczucie sukcesu musi być podtrzymywane, aby mogło spełniać rolę motywacyjną, co uzasadnię w dalszych analizach. Najpierw jednak skupię się na samym zjawisku sukcesu i jego znaczeniu dla aktywności zawodowej nauczyciela.

Dylematy związane z poczuciem sukcesu

Poczucie sukcesu nauczyciela wyraża się zadowoleniem z osiągniętych przez niego wyników w różnych obszarach pracy zawodowej. Może ono dotyczyć różnych sfer wykonywanej profesji. Dostrzec można szczególnie:

- sukces naukowy (ukończenie różnych form doskonalenia zawodowego, kolejnego kierunku studiów bądź studiów podyplomowych, publikacje naukowe, uzyskanie tytułu naukowego);
- sukces dydaktyczny (wysokie wyniki nauczania, osiągnięcia uczniów na egzaminach, olimpiadach, konkursach);
- sukces wychowawczy (rozwiązywanie problemów wychowawczych, efektywność w realizacji programów profilaktycznych);
- sukces społeczny (wyróżnienia, pełnienie ważnych ról społecznych);
- sukces organizacyjny będący elementem sukcesu społecznego (osiąganie wyższych stanowisk, kierowanie zespołami ludzkimi i projektami, awans zawodowy);
- sukces ekonomiczny (poczucie zadowolenia z wynagrodzenia, otrzymywanie nagród finansowych);
- sukces interpersonalny (zadowolenie z relacji w pracy, pełna akceptacja w środowisku zawodowym – ze strony dyrekcji, innych nauczycieli, dzieci, rodziców lub szerszego środowiska społecznego).

Ponadto poszczególne rodzaje sukcesów są ze sobą powiązane, na przykład osiągnięcie kolejnego stopnia awansu zawodowego wiąże się zapewne z sukcesami w obszarze dydaktyki i wychowania, z sukcesem naukowym oraz ekonomicznym (wzrostem wynagrodzenia).

Ze względu na zakres sukcesu zawodowy nauczyciela może mieć różne wymiary:

- indywidualny (silna potrzeba odczuwana przez jednostkę) i społeczny (dostrzegany także przez otoczenie);
- subiektywny (tylko w odczuciu nauczyciela) i obiektywny (także w odczuciach innych);



- wąski (dotyczący jednej dziedziny, na przykład jednego zadania) i szeroki (wielopłaszczyznowy, dostrzegany w różnych obszarach pracy nauczyciela – nauczaniu, wychowaniu bądź działalności społecznej);
- stały i chwilowy.

Potrzeba sukcesu w kontekście teorii psychologicznych

Poczucie sukcesu ma ogromne znaczenie w pracy zawodowej nauczyciela. Dostrzec można następujący mechanizm: wzmacnianie samooceny zawodowej i samoakceptacji związanej z poczuciem wartości wyzwala motywację do pracy zawodowej⁷. Te tezy potwierdzają przeprowadzone przeze mnie badania i obserwacje. Jedne z nich (2002 rok, 257 nauczycieli⁸) wykazały, że podtrzymywanie aktywności zawodowej nauczyciela zależy od jego potrzeb. Wśród nich znajduje się potrzeba sukcesu, związana z poczuciem skuteczności, umożliwiającą osiągnięcie samoakceptacji zawodowej. Potrzeba ta, wyzwalaając motywację, sprzyja aktywności zawodowej, na przykład pozytywnemu nastawieniu wobec zmian edukacyjnych. To z kolei potwierdzają także moje wcześniejsze badania (1994 rok, 120 nauczycieli⁹).

Zgodnie z teorią hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa sukces umiejscawia się w grupie potrzeb tzw. wyższego rzędu, czyli w grupie potrzeb rozwoju i samo-realizacji (zrealizowania wszystkich swoich możliwości i uczenia się nowych umiejętności). Aby go osiągnąć, muszą być spełnione potrzeby podstawowe, a więc te wynikające z niedostatku (fizjologiczne, bezpieczeństwa)¹⁰. Wspomniana teoria sugeruje, że – zgodnie z właściwościami potrzeb rozwoju – osiągnięcie sukcesu będzie stymulowało nauczyciela do realizowania kolejnych potrzeb w tym zakresie. Przykładowo, wysokie wyniki maturalne wypracowane w danym roku przez nauczyciela będą dla niego spełnieniem tej potrzeby (osiągnięciem równowagi), co nie oznacza, że stan ten będzie zadawał go stale – w kolejnych latach znów będzie chciał zdobyć kolejne dobre rezultaty w tym zakresie (pojawi się nowe zadanie i nowa motywacja do jego realizacji). Jest to przykładem na to, że zaspokojenie potrzeb rozwoju powoduje chwilowe zadowolenie, a następnie zwiększenie wymagań wobec siebie i pojawienie się nowych potrzeb¹¹. Potwier-

⁷ S. Koczoń-Zurek, *Samoakceptacja zawodowa nauczyciela a jego nastawienia do zmian edukacyjnych*, [w:] *Wybrane aspekty przemian edukacyjnych w Polsce*, red. W. Łuszczuk, Katowice 1996, s. 53–63.

⁸ Zob. S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*

⁹ Zob. S. Koczoń-Zurek, *Samoakceptacja zawodowa...*, s. 51–62.

¹⁰ R.J. Gerring, P.G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 2006, s. 380–381.

¹¹ J. Reykowski, *Z zagadnień psychologii motywacji*, Warszawa 1976, s. 186–187.



dza to także, że podtrzymywanie aktywności zawodowej nauczyciela jest procesem niekończącym się, a potrzeby rozwoju nigdy nie są zaspokojone¹².

Ważne wydaje się zwrócenie uwagi na jeszcze jedną tezę. Odczuwanie sukcesu postrzegane jest przez pryzmat indywidualnych potrzeb i wartości nauczyciela, gdyż „różni ludzie szukają różnych poziomów osiągnięć osobistych”¹³. Zdaniem Henry’ego Murraya to potrzeba osiągnięć wpływa na dążenie człowieka do sukcesu, na ocenę osiąganych wyników, a także na umiejscowienie kontroli (wewnętrzne i zewnętrzne). Atrybucje, czyli sądy na temat przyczyn wyników działań, mają wpływ na motywację. Z teorii Martina Seligmmana wynika, że motywacja zależna jest od stopnia optymizmu i pesymizmu. Optymiści przypisują sobie pełną, stałą, wewnętrzną odpowiedzialność za swój sukces, pesymiści natomiast wiążą go z czynnikami zewnętrznymi, zmiennymi. Te elementy teorii psychologicznych wyjaśniają, że odczuwanie sukcesu przez nauczyciela zależy przede wszystkim od pewnych uwarunkowań osobowościowych. Osoby, które prezentują pesymistyczny styl atrybucyjny postrzegają swoje niepowodzenia jako efekt działania czynników wewnętrznych, a te nastawione optymistycznie – jako efekt działania czynników zewnętrznych, niezależnych od nich. Wpływa to na motywację osiągania sukcesów. Przypisywanie sobie winy za ich brak obniża motywację, podczas gdy optymistyczny styl atrybucyjny jest bardziej modyfikowalny i mobilizuje do pracy¹⁴. Myślenie nauczyciela, na przykład: „Uzyskane wyniki maturalne w tym roku nie są najwyższe, ale poświęcenie większej ilości czasu na rozwiązywanie zadań z młodzieżą je podwyższy”, motywuje do pracy w celu osiągnięcia poczucia sukcesu. Podejście związane z niską samooceną, na przykład: „Jestem złym nauczycielem, nie potrafię nauczać”, nie będzie motywujące.

Warto zwrócić uwagę na jeszcze jedno zagadnienie, czyli na zagrożenie wynikające ze zbyt wysokiej motywacji i wewnętrznego poczucia kontroli, związanego z obwinianiem siebie za niepowodzenia. Badania Marii Kliš i Joanny Kossewskiej (na 195 nauczycielach) wskazują, że przyczyną braku zadowolenia z pracy zawodowej, związaną z niskim poczuciem sukcesu, jest wewnętrzne poczucie kontroli¹⁵. Badania psychologiczne Lucyny Golińskiej i Waldemara Świętochowskiego (395 nauczycieli) uwidaczniają natomiast związki wypalenia zawodowego, motywacji (potrzeby) osiągnięć oraz poczucia kontroli. Osoby o wysokiej motywacji nie czują wysokiej satysfakcji zawodowej, gdyż oceniają ją przez pryzmat swoich wygórowanych oczekiwań¹⁶. To też sugeruje, że osiąga-

¹² S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*, s. 21–23.

¹³ R.J. Gerring, P.G. Zimbardo, dz. cyt., s. 373.

¹⁴ Tamże, s. 374–377.

¹⁵ M. Kliš, J. Kossewska, *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 2, s. 129.

¹⁶ L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty*



nie sukcesu zależy od podejścia nauczyciela. Pewne jego osiągnięcia mogą być sukcesem w oczach innych, lecz nie w ocenie samego nauczyciela, gdyż może on mieć wobec siebie wyższe oczekiwania niż inni. Podobnie sukces nauczyciela może nie być dostrzegany przez innych z uwagi na inną ocenę jego możliwości. Poczucie sukcesu cechuje więc subiektywizm. Analizy wybranych elementów teorii psychologicznych podkreślają znaczenie osobowości nauczyciela, pewnych jego skłonności do aktywności i rozwoju zawodowego. Niezależnie od tego wszyscy nauczyciele mają potrzebę osiągnięcia sukcesu i budowania pozytywnego obrazu własnej osoby, stąd ważny wydaje się dobór odpowiednich do tego zawodu ludzi.

Różne koncepcje psychologiczne mogą wyjaśniać motywację nauczyciela do osiągania sukcesów, na przykład teorie równowagi, oczekiwań, czynności, samowiedzy bądź motywacji. W psychologii pracy i organizacji podkreśla się, że motywacja zależy także od kontekstu pracy – od osób i zasad w niej panujących. O tym należy pamiętać, gdyż również w tych płaszczyznach można poszukiwać czynników podtrzymujących aktywność zawodową¹⁷.

Wyróżnione elementy teorii psychologicznych, przede wszystkim potrzeb i motywacji, sugerują, że czynnikiem stymulującym podtrzymywanie aktywności zawodowej nauczyciela jest dążenie do osiągnięcia sukcesu, także w sferze zawodowej. W moim ujęciu poczucie sukcesu zawodowego nauczyciela wyraża stopień zaspokojenia jego potrzeb w realizacji wyznaczonych i zinterioryzowanych zadań, ale takich, których realizacja jest wartością dla nauczyciela.

Nawiązanie do elementów teorii psychologicznych, w kontekście sukcesu w pracy zawodowej nauczyciela, przybliża do refleksji nad samymi czynnikami sprzyjającymi temu sukcesowi. Zanim zaprezentuję wyniki badań własnych, chciałabym wspomnieć o innych badaniach, które były jedną z inspiracji do poszukiwania czynników podtrzymujących aktywność zawodową nauczyciela i związanych z analizowanym zagadnieniem.

Uwarunkowania sukcesu zawodowego nauczyciela

Analiza obszaru badawczego związanego z zagadnieniem sukcesu zawodowego skierowała mnie do badań pedeutologicznych Barbary Żechowskiej, które dotyczyły uwarunkowań sukcesu zawodowego oraz efektywności pracy nauczyciela. Były one dla mnie obszarem poszukiwań czynników podtrzymujących aktywność zawodową nauczyciela, jednak ze świadomością zmian, jakie zaszły i nadal zachodzą w polskiej szkole.

wypalenia zawodowego u nauczycieli, „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 5, s. 394–397.

¹⁷ J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t. 3, Gdańsk 2007, s. 332–333.



Zdaniem Żechowskiej sukces zawodowy wyznaczają dwie kategorie zjawisk: pozytywne zmiany, jakie nauczyciele dostrzegają u swych wychowanków w sferze intelektualnej, w postawach i zachowaniach oraz akceptacja, uznanie dla ich pracy, sympatia i wdzięczność uczniów¹⁸. Poczucie sukcesu zawodowego nauczyciela umiejscowione jest zatem w obszarze nauczania i wychowania. Zgodnie z badaniami Żechowskiej uwarunkowaniami sukcesu zawodowego są: kwalifikacje zawodowe, przydział zajęć według specjalności zawodowych, staż pracy, stosunki międzyludzkie w środowisku pracy, identyfikacja zawodowa, aspiracje zawodowe oraz unowocześnienie procesu dydaktyczno-wychowawczego. Czynniki warunkującymi osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze (w świetle poglądów nauczycieli) są także: dobre przygotowanie zawodowe, pozytywne nastawienie do zawodu i obowiązków z niego wynikających (zamiłowanie do pracy nauczycielskiej, wykonywanie jej z pasją i poświęceniem), cechy osobowości, postawy nauczyciela, w tym właściwości umysłowe i charakterologiczne (wysoka sprawność umysłowa, wysoki poziom kultury osobistej i wzorowa postawa moralna, cierpliwość, takt, ofiarność, pracowitość, stanowczość, konsekwencja). Istotnym czynnikiem jest również nieustanne podnoszenie własnych kwalifikacji zawodowych. Czynniki mniej znaczącymi dla osiągnięć dydaktyczno-wychowawczych są, według Żechowskiej, te, które nie zależą od nauczyciela: warunki pracy, a więc baza lokalowa i wyposażenie szkoły, jej prawidłowa organizacja, czyli dobór zajęć tygodniowych w szkole, sprawiedliwy przydział przedmiotów zgodny z wyuczoną specjalnością, możliwość wymiany doświadczeń w gronie pedagogicznym poprzez organizowanie koleżeńskich lekcji i hospitacji, odcięcie się od nadmiaru obowiązków administracyjnych, prestiż zawodu nauczycielskiego i autorytet szkoły w środowisku lokalnym.

Dla poczucia sukcesu pedagogicznego wśród nauczycieli w środowiskach miejskich duże znaczenie mają czynniki warunkujące osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze. Wśród nich są umiejętności: właściwego doboru i zastosowania zasad, metod, form i środków pracy, nawiązywania i utrzymywania kontaktu intelektualnego oraz więzi emocjonalnej z uczniami, rozbudzania zainteresowań i aktywności poznawczej wychowanków, współzycia i współdziałania ze środowiskiem. Ważnymi czynnikami dla nauczycieli miejskich są także: sprawność umysłowa, wewnętrzna potrzeba i chęć oddziaływania na uczniów, nieprzeciążenie obowiązkami zawodowymi. Dla nauczycieli w środowiskach wiejskich ważniejsze są natomiast dobrze ułożone stosunki w miejscu pracy (brak konfliktów z dyrektorem, sprawiedliwa ocena pracy zawodowej, obiektywne stosowanie wyróżnień, docenienie wysiłku), zamiłowanie do zawodu, trwałe związki z uczniami, posiadanie ambicji zawodowych, możliwość pracy w dużej, dobrze zorganizowanej szkole oraz zainteresowanie środowiska lokalnego pracą szkoły i nauczyciela.

¹⁸ B. Żechowska, *Sukces zawodowy nauczyciela i jego uwarunkowania*, Słupsk 1978, s. 75.



Badania Żechowskiej potwierdziły, że największe szanse na osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze mają nauczyciele bardzo dobrze przygotowani zawodowo, z wewnętrzną potrzebą podnoszenia kwalifikacji, świadomie i celowo wykorzystujący doświadczenia do nowatorskich przedsięwzięć, pozytywnie nastawieni do zawodu, wykonujący go z zapałem oraz mający wartość osobową¹⁹.

Osiągnięcie sukcesu zawodowego jest uzależnione od efektywności zawodowej. Warunki i szanse dla skutecznej realizacji celów oraz zadań pedagogicznych pozwoliły ustalić inne badania Żechowskiej. Doprowadziły one do sformułowania zbioru warunków natury psychologicznej, pedagogicznej, prakseologicznej oraz społecznej i socjologicznej, które mogą być uznane za wyznaczniki efektywnej pracy nauczyciela. Nie wnikając w ich analizę, chcę jedynie podkreślić, że warunki natury psychologicznej obejmują mechanizmy motywacyjne. Autorka wyróżniła wśród nich: chęć osiągnięcia efektów, potrzebę i chęć poddawania się stymulacji, dążenie do utrzymania optymalnego poziomu aktywności własnej, potrzebę i chęć samorealizacji, wykorzystanie własnych potencjalnych możliwości, akceptację celów i zadań oraz ukierunkowanie na ich realizację poprzez prawidłowy przebieg procesów orientacyjnych, decyzyjnych i wykonawczych²⁰. Badania te bezpośrednio wykazały, że potrzeba osiągnięć jest jednym z warunków psychologicznych efektywności pracy nauczyciela.

Czynniki decydujące o efektywnym nauczaniu sprzyjają podtrzymywaniu aktywności zawodowej. Stwarzają także szansę dla osiągnięcia poczucia sukcesu i satysfakcji zawodowej związanej z wysoką samoakceptacją oraz poczuciem własnej wartości jako nauczyciela.

Poczucie sukcesu jako czynnik podtrzymujący rozwój zawodowy

Powyższe analizy wykazały, iż osiąganie sukcesów związanych z efektywnością pracy jest potrzebą stymulującą rozwój zawodowy nauczyciela. We wstępnych rozważaniach wspomniałam, że nawiążę do moich wcześniejszych badań dotyczących czynników podtrzymujących aktywność zawodową pedagoga, zwracając uwagę na te z nich, które wiążą się z poczuciem sukcesu zawodowego. Przedstawię również, jakie jest znaczenie poczucia sukcesu na poszczególnych etapach jego rozwoju zawodowego zgodnie z koncepcją Kwaśnicy.

¹⁹ Tamże, s. 76–163.

²⁰ B. Żechowska, *Efektywność pracy nauczyciela. Wyznaczniki, tendencje, problemy. Studium porównawcze*, Katowice 1982, s. 106–156.



Diagnoza czynników podtrzymujących aktywność zawodową nauczyciela (wykonana metodą szacowania, na grupie 257 nauczycieli) wykazała, że dla większości badanych samozadowolenie z realizacji zadań, tzn. odczuwanie efektywności zawodowej ($L=233$, 86,8%) oraz poczucie dobrze spełnionego obowiązku ($L=192$, 74,7%) wynikające ze skuteczności, są czynnikami silnie podtrzymującym aktywność zawodową. Silniej aktywizuje jedynie zamiłowanie do pracy ($L=224$, 87,5%)²¹. Zdaniem Zbigniewa B. Gasia poczucie skuteczności zawodowej powstaje, gdy nauczyciel zauważa, że wypracował w sobie zdolność do wprowadzania zmian w uczniach. W pełni można zgodzić się z autorem, że warunkami do zaistnienia takiego stanu są wiedza i umiejętności psychologiczno-pedagogiczne²². W ocenie badanych nauczycieli posiadane kompetencje także silnie sprzyjają rozwojowi zawodowemu, co wiąże się z wysoką samooceną w tym zakresie ($L=193$, 54%)²³.

Także badania ankietowe tej samej grupy nauczycieli (na podstawie pytania otwartego: „Jakie czynniki sprzyjają Pana(i) aktywności zawodowej?”) wykazały, że poczucie satysfakcji zawodowej i zadowolenie z wyników pracy (89,6%) służą rozwojowi zawodowemu. Ponadto stymuluje go dążenie do osiągnięcia sukcesu (46,5%) oraz ambicja satysfakcjonującego wypełniania obowiązków (61,2%). Czynnikiem najczęściej wskazywanym przez badanych (w zakresie tzw. właściwości indywidualnych) jest moralne poczucie dobrze spełnionego obowiązku (90,27%). Potrzeba ta dotyczy nauczycieli zarówno młodych, jak i starszych, stażem pracy i wiekiem. W badaniach wykazano, że samozadowolenie z realizacji zadań i odczuwanie efektywności wzrasta wraz ze stażem pracy badanych nauczycieli²⁴.

Poczucie sukcesu a etapy rozwoju zawodowego

Analizując współczesne koncepcje rozwoju, m.in. Piageta, Eriksona, Kohlberga i Habermasa, Kwaśnica konstatuje, że:

Rozwój osoby jest nieustającym procesem, jest stawaniem się człowiekiem, które nigdy nie ma końca. Nikt z nas nie jest osobą dokończoną w swym stawaniu się... Rozwój nie kończy się wraz z osiągnięciem stanu, który zwykło się nazywać dojrzałością, lecz trwa przez całe życie człowieka – staje się osobą nigdy ostatecznie nie kończąc i nie zamykając owego stanu stawania się²⁵.

²¹ S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*, s. 45–47.

²² Z.B. Gaś, *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczyciela*, Lublin 2001, s. 23.

²³ S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*, s. 45–47.

²⁴ Tamże, s. 47–53.

²⁵ R. Kwaśnica, *Rozumienie kształcania*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica,



Takie ujęcie jednej z koncepcji rozwoju zawodowego – które jest rozpowszechnione w polskiej pedeutologii²⁶ – zachęciło mnie do uczynienia jej podstawą moich badań. Odnosząc tę konkluzję do podtrzymywania aktywności zawodowej nauczyciela, można sądzić, iż utrzymuje on odpowiedni poziom aktywności, aby nieustannie rozwijać swoją osobowość i kompetencje zawodowe. Aktywność zawodowa wyraża „intensywność” stawania się nauczycielem i zależy od wielu czynników.

Rozwój zawodowy pedagoga, w ujęciu Kwaśnicy,

polega na równoległej i powiązanej ze sobą ewolucji kompetencji praktyczno-moralnych i technicznych. Przebiega od stadium wchodzenia w rolę zawodową, poprzez pełną adaptację do tej roli, ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową (tj. taką wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która daje świadomość siebie jako osoby)²⁷.

Autor wyróżnia trzy stadia rozwoju zawodowego nauczyciela: przedkonwencjonalne, konwencjonalne i postkonwencjonalne²⁸.

Zgodnie z założeniami Kwaśnicy dokonałam diagnozy etapów rozwoju zawodowego nauczycieli, a także czynników podtrzymujących ich aktywność zawodową w poszczególnych stadiach. Okazało się, że większość badanych osiągnęła już konwencionany etap rozwoju zawodowego (L=206, 80,2%), czyli pełną adaptację do roli zawodowej. Zbliżona była także liczba nauczycieli „wchodzących” w rolę zawodową, czyli na przedkonwencjonalnym etapie rozwoju (L=26, 10,1%) i nauczycieli, którzy potrafią już twórczo przekraczać rolę zawodową – o postkonwencjonalnym etapie rozwoju (L=25, 9,7%). Wyniki wydają się uzasadniać założenia autora przyjętej koncepcji rozwoju zawodowego²⁹.

Czy i jakie znaczenie ma poczucie sukcesu dla aktywności zawodowej nauczyciela w poszczególnych etapach jego rozwoju? Badania wykazały, że wraz z etapami rozwoju zawodowego wzrasta znaczenie poczucia dobrze spełnionego obowiązku (etap przedkonwencjonalny – 30,8%, konwencjonalny – 77,2%, postkonwencjonalny – 100%), zadowolenia z realizacji zadań, czyli efektywności pracy (etap przedkonwencjonalny – 50%, konwencjonalny – 89,8%, postkonwencjonalny – 100%) oraz samooceny w zakresie kompetencji zawodowych (etap przedkonwencjonalny – 34,6%, konwencjonalny – 77,7%, postkonwencjonalny – 100%). Badania weryfikacyjne testem chi-kwadrat oraz t-Studenta potwierdziły, iż jest to zależność istotna statystycznie³⁰.

Wrocław 1993, s. 85.

²⁶ H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Warszawa 2008, s. 204–205.

²⁷ R. Kwaśnica, *Rozumienie kształcenia...*, s. 100.

²⁸ Tamże, s. 101; zob. też S. Koczoń-Zurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne...*, s. 32–35.

²⁹ R. Kwaśnica, *Rozumienie kształcenia...*, s. 106–108.

³⁰ Tamże, s. 97–98; 106–107.



Dla nauczycieli na przedkonwencjonalnym etapie rozwoju zawodowego są to czynniki nieznaczące. W tym okresie najsilniej sprzyja rozwojowi panująca w szkole atmosfera życzliwości (silnie – 73,1%, słabo – 22,7%), atrakcyjność wykonywanej pracy (silnie – 69,2%, słabo – 26,9%, nie wpływa – 3,8%) oraz poczucie trwałości zatrudnienia (silnie – 69,2%, słabo – 23,1%, nie wpływa – 7,7%)³¹.

Na konwencjonalnym etapie rozwoju zawodowego najczęściej podtrzymywaniu aktywności zawodowej silnie sprzyja zamiłowanie do pracy (u 90,2% badanych). Dominuje również znaczenie samozadowolenia z realizacji zadań – odczuwania efektywności swojej pracy (89,8%) jako czynnika podtrzymującego aktywność zawodową. Dla większości nauczycieli na tym etapie rozwoju zawodowego aktywność wzmacniają posiadane kompetencje zawodowe (silnie – 77,7%) i poczucie dobrze spełnionego obowiązku (silnie – 77,2%)³². Jest to zgodne z założeniami teoretycznymi przyjętej koncepcji rozwoju zawodowego³³, choć może wskazywać, że w związku ze stałym wzrostem wymagań wobec nauczycieli ich rozwój zostaje przyspieszony i już na etapie konwencjonalnym są bardziej samodzielni, twórczy oraz zadowoleni z efektów swej pracy.

Dla wszystkich badanych nauczycieli na postkonwencjonalnym etapie rozwoju (silnie – 100%) istotnymi czynnikami podtrzymującymi aktywność zawodową są aspekty natury psychopedagogicznej, w tym: poczucie dobrze spełnionego obowiązku, samozadowolenie z realizacji zadań i poczucie efektywności pracy, posiadane kompetencje zawodowe, odczuwanie pracy jako znaczącej dla siebie, a także zamiłowanie do niej, poczucie autonomii, niezależności, własne ideały i wartości³⁴. Analizy i interpretacje jakościowe zgromadzonych danych pozwalają przypuszczać, że nauczyciele na postkonwencjonalnym etapie rozwoju charakteryzują się wysoką samooceną zawodową i czują się wartościowi. Wiąże się to z ich dobrym samopoczuciem oraz z większą odpornością na syndrom wypalenia zawodowego. Warto rozwinąć tę myśl.

Potrzeba sukcesu a wypalenie zawodowe

Badania Golińskiej i Świętochowskiego – jak wykazano już w powyższych analizach – uwidocznili związki wypalenia zawodowego i potrzeby osiągnięć oraz poczucia kontroli. Okazało się również, że wpływ motywacji osiągnięć na poszczególne składowe wypalenia zawodowego (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację, poczucie satysfakcji) jest niejednorodny. Najwyraźniej widoczny

³¹ Tamże, s. 96–100.

³² Tamże, s. 100–101.

³³ Tamże, s. 33.

³⁴ Tamże, s. 102–104; 106.



jest w depersonalizacji (traktowaniu innych przedmiotowo, z dystansem i brakiem wrażliwości na ich problemy), której intensywność i częstotliwość jest istotnie wyższa u osób z niską potrzebą osiągnięć. Wykazano, że osoby o wysokiej motywacji, ze względu na wygórowane oczekiwania, nie czują wysokiej satysfakcji zawodowej. Osoby z niską motywacją doświadczają natomiast większego wyczerpania emocjonalnego. Im wyższa jest potrzeba osiągnięć, tym niższy wskaźnik wypalenia zawodowego. Wysoka motywacja osiągnięć zmniejsza, zaś wewnętrzne poczucie kontroli zwiększa prawdopodobieństwo pojawienia się wypalenia zawodowego³⁵. Potwierdza to tezę, iż potrzeba osiągnięć i poczucie sukcesu są czynnikami zabezpieczającymi przed tym syndromem.

Badania wskazują również, że omawiany syndrom rozwija się na podstawie indywidualnej percepcji niespełnionych potrzeb i oczekiwań, co wiąże się ze stopniowym zaburzeniem obrazu siebie oraz swojej pracy, a w konsekwencji prowadzi do zmian poczucia własnej wartości³⁶. Jest to potwierdzeniem wcześniej wysuniętej tezy, że subiektywne dla każdego nauczyciela niespełnienie potrzeb i oczekiwań wpływających na poczucie sukcesu sprzyja wypaleniu zawodowemu.

Istnieją różne koncepcje dotyczące rozwoju tego syndromu. Zdaniem Christiny Maslach wypalenie zawodowe pojawia się w przypadku wystąpienia trzech symptomów. Pierwszym z nich jest wyczerpanie emocjonalne (faza pierwsza), przy którym nauczyciel odczuwa niemożność poradzenia sobie z obciążeniem, przy braku pomocy otoczenia. Doprowadza to do zaniku lub znacznego obniżenia poczucia satysfakcji zawodowej (faza druga), a następnie do dystansowania się do źródła stresu, które prowadzi do depersonalizacji (faza trzecia)³⁷. Inne badania nauczycieli wykazały, że syndrom wypalenia zawodowego rozwija się od nasilającego się poczucia wyczerpania emocjonalnego, poprzez tendencję do depersonalizowania innych, aż do obniżenia satysfakcji zawodowej, czyli braku odczuwania sukcesów³⁸. Według Anny Krawulskiej-Ptaszyńskiej brak sukcesów jest ostatnim etapem w rozwoju wypalenia zawodowego. Niezależnie od różnych spojrzeń na jego rozwój, brak poczucia sukcesów wiąże się z występowaniem syndromu wypalenia jako jego przyczyną, objawem i etapem w rozwoju.

Poczucie skuteczności zawodowej przejawia się w satysfakcji z pracy, co wzmacnia samoocenę zawodową i wyzwala motywację do pracy³⁹, zwiększa jej

³⁵ L. Golińska, W. Świętochowski, dz. cyt., s. 394–397.

³⁶ Y. Gold, R. Roth, *Burnout. The insidious disease*, [w:] *Teacher's managing stress and preventing burnout. The professional health solution*, Washington 1993, s. 41.

³⁷ C.M.B. Pierce, G.N. Molloy, *Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout*, „British Journal Educational Psychology” 1990, t. 60, nr 1, s. 37–38.

³⁸ A. Krawulska-Ptaszyńska, *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*, „Przegląd Psychologiczny” 1992, t. 35, nr 3, s. 104.

³⁹ S. Koczoń-Zurek, *Samoakceptacja zawodowa nauczyciela...*, s. 53–63.



efektywność⁴⁰ i zabezpiecza przed wypaleniem zawodowym⁴¹. Można przyjąć, że odgrywa ona ważną rolę w tworzeniu wizerunku siebie – wewnętrznym, którego wyrazem jest obraz własnej osoby, samoocena, samoakceptacja oraz zewnętrznym, który wyraża się autorytetem⁴².

Bibliografia

- Gaś Z.B., *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczyciela*, Wydaw. UMCS, Lublin 2001.
- Gerring R.J., Zimbardo P.G., *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 2006.
- Gold Y., Roth R., *Burnout. The insidious disease, [w:] Teacher's managing stress and preventing burnout. The professional health solution*, The Falmer Press, Washington 1993.
- Golińska L., Świętochowski W., *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 5, s. 385–398.
- Kliś M., Kossewska J., *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 2, s. 125–140.
- Koczoń-Zurek S., *Między podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela*, „Chowanna” 2006, t. 26, s. 143–156.
- Koczoń-Zurek S., *Psychopedagogiczne i socjologiczne czynniki podtrzymujące aktywność zawodową nauczyciela*, Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2006.
- Koczoń-Zurek S., *Samoakceptacja zawodowa nauczyciela a jego nastawienia do zmian edukacyjnych*, [w:] *Wybrane aspekty przemian edukacyjnych w Polsce*, red. W. Łuszczuk, Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1996.
- Koczoń-Zurek S., *Zahamowanie rozwoju zawodowego nauczyciela – syndrom wypalenia zawodowego*, [w:] *Edukacja, szkoła, nauczyciele. Promowanie rozwoju dziecka*, red. J. Kuźma, J. Morbitzer, Wydaw. Naukowe Akademii Pedagogiczne, Kraków 2005.
- Krawulska-Ptaszyńska A., *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*, „Przegląd Psychologiczny” 1992, t. 35, nr 3, s. 403–410.
- Kwaśnica R., *Przygotowanie pojęciowe i próba analizy pojęciowej i próba analizy potrzeb rozwojowych uczestników kształcenia*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica, Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.
- Kwaśnica R., *Rozumienie kształcenia*, [w:] *Pytanie o nauczyciela*, red. R. Kwaśnica, Wydaw. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.
- Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Niemiec J., *O profesjonalizm w działaniach edukacyjnych*, [w:] *Mysł pedeutologiczna i działanie nauczyciela*, red. A. Kotusiewicz, G. Koć-Seniuch, J. Niemiec, Żak, Warszawa–Białystok 1997.
- Pierce C.M.B., Molloy G.N., *Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout*, „British Journal Educational Psychology” 1990, t. 60, nr 1.

⁴⁰ Z.B. Gaś, dz. cyt., s. 22–24.

⁴¹ S. Koczoń-Zurek, *Zahamowanie rozwoju zawodowego nauczyciela – syndrom wypalenia zawodowego*, [w:] *Edukacja, szkoła, nauczyciele. Promowanie rozwoju dziecka*, red. J. Kuźma, J. Morbitzer, Kraków 2005, s. 254.

⁴² M. Kliś, J. Kossewska, dz. cyt., s. 129.



Reykowski J., *Z zagadnień psychologii motywacji*, PWN, Warszawa 1976.

Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t. 3, GWP, Gdańsk 2007.

Żechowska B., *Efektywność pracy nauczyciela. Wyznaczniki, tendencje, problemy. Studium porównawcze*, Wydaw. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1982.

Żechowska B., *Sukces zawodowy nauczyciela i jego uwarunkowania*, Wydaw. Wyższej Szkoły Pedagogicznej, Słupsk 1978.

The attribution of success as the factor strengthening professional development in teachers' profession

Abstract: The author presents different dimensions of success. The term success is perceived in perspective of a few, chosen psychological concepts, mainly the theory of needs and self-knowledge. The perception of success in professional development and prophylaxis of burn-out in teachers' profession seems to play a crucial role. With reference to empirical studies, the perception of success is a factor maintaining and strengthening professional activity. Consequently achieving success and attributing it to own activity and competence may protect from burn-out. The attribution of success discriminates at different stages of professional development. Professional development in teachers' profession is defined according to Kwaśnica theory.

Keywords: activity, burn-out syndrome, factors strengthening professional activity, professional development, the need of success

Słowa kluczowe: aktywność, czynniki podtrzymujące, potrzeba sukcesu, rozwój zawodowy, wypalenie zawodowe

