

WANDA DRÓŻKA

Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

WARTOŚCI W PRACY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELI – W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Abstrakt: Artykuł zawiera prezentację i statystyczną analizę wyników badań ankietowych na temat wartości w pracy zawodowej nauczycieli. Badania tzw. ilościowe przeprowadzono na przełomie 2014 i 2015 roku w różnego typu szkołach na obszarze województwa świętokrzyskiego i ościennych. Zastosowano ankietę nt. aspiracji życiowych, wartości i potrzeb nauczycieli oraz osobistą wypowiedź autobiograficzną nt. „Sens i godność mojego życia i pracy”.

Ogółem zgromadzono 405 ankiet oraz 112 wypowiedzi od nauczycieli w trzech grupach wiekowych (pokoleniowych):

- nauczycieli młodych: do 35. roku życia (141 ankiet i 35 wypowiedzi),
- nauczycieli w średnim wieku: od 36. do 50. roku życia (154 ankiety i 39 wypowiedzi),
- nauczycieli starszych: powyżej 51. roku życia (110 ankiet i 38 wypowiedzi).

Istotnym wątkiem w podjętych badaniach jest próba porównania wartości społecznych, życiowych i zawodowych obecnie pracujących nauczycieli z obrazem tych samych wartości u nauczycieli aktywnych zawodowo przed dwudziestu pięciu laty. Właśnie w tamtym czasie – na przełomie 1989 i 1990 roku przeprowadzone zostały takie same badania, na tym samym terenie, których wyniki zostały opublikowane w mojej książce *Pokolenia nauczycieli* (1993).

Drugą płaszczyzną analiz porównawczych, ściśle związana z poprzednią, ma wymiar pokoleniowy; w tym względzie istotne jest poznanie, jak postrzegają swoją rolę społeczną, życie i pracę oraz jakie wartości cenią nauczyciele z różnych pokoleń, których *habitus* i dalsze losy życiowe i zawodowe kształtowały odmienne warunki społeczno-polityczne, kulturowe i ekonomiczne.

Słowa kluczowe: nauczyciel, pokolenia, wartości, praca zawodowa, 25 lat polskiej transformacji.

WPROWADZENIE: PODEJŚCIE METODOLOGICZNE ORAZ SZERSZE KONTEKSTY PROBLEMATYKI BADAWCZEJ

Podjęte badania prowadzone są w ramach szerszego projektu pod nazwą: „Pokolenie nauczycieli polskich w kontekście współczesnych przemian społeczno-kulturowych” (Badania Statutowe Uniwersytetu Jana Kochanowskiego 2014–2017). Projekt zakłada przeprowadzenie badań jakościowych i ilościowych nad starszym, średnim i młodym pokoleniem nauczycieli polskich. Celem jest poszukiwanie odpowiedzi na wiele pytań związanych z relacją: zawód nauczycielski–oblicza zmiany.

Oprócz rozpoczęcia badań ilościowych (ankiety) ogłoszono w listopadzie 2014 roku III edycję Ogólnopolskiego konkursu na pamiętniki, autobiografie i inne wypowiedzi osobiste nauczycieli pod hasłem „Nauczycielskie przesłanie. Pokolenia polskich nauczycieli w trosce o przyszłość”. Zakończenie zaplanowano na koniec listopada 2016 roku. Patronat medialny nad konkursem objął „Głos Nauczycielski”.¹

Szczególnie interesujące jest, jak okres minionych dwudziestu pięciu lat od pierwszych badań wpłynął na postawy społeczno-zawodowe i życiowe nauczycieli, a także na sytuację zawodu i środowiska nauczycielskiego postrzeganą przez pryzmat indywidualnych dróg, losów życiowych i zawodowych opisanych w autobiografiach i pamiętnikach.

Jakie jest przesłanie pierwszego pokolenia nauczycieli polskiej transformacji ustrojowej, które właśnie „schodzi z nauczycielskiej sceny”, dla następców, uczniów, całego społeczeństwa? Jakie wartości wnoszą młodzi?

Podjęta problematyka badawcza, a szczególnie chęć porównawczego spojrzenia na aksjologię nauczycielską w ostatnim dwudziestopięcioleciu, została też w pewnej mierze zainspirowana tematyką Zjazdu Pedagogicznego, który odbył się w 2016 roku w Białymstoku, a poświęcony został kwestii przygotowania zarówno jednostki, jak i wspólnoty do wartościowego życia. W procesie tym jednak niezwykle istotne znaczenie wśród innych czynników socjalizacji i wychowania, jak rodzina, Kościół, grupa rówieśnicza, otoczenie, środowisko lokalne, instytucje wychowania różnorodnego, media, odgrywają nauczyciele, pedagodzy i wychowawcy.

Nie ulega jednak wątpliwości, że pozycja oraz rola społeczna i zawodowa nauczycieli zmieniają się wraz z kontekstem społeczno-politycznym i kulturowym. Znaczenie wartości w edukacji oraz pracy nauczyciela w nauczaniu i wychowaniu wzrasta w okresach przełomowych w kulturze, życiu społecznym i politycznym. Dochodzi wtedy często do zwrotów aksjologiczno-symbolicznych i na czoło wysuwane są

¹ Więcej informacji znajduje się w dużej odezwie konkursowej na stronie Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach: www.ujk.edu.pl.

inne niż dominujące dotychczas w sferze publicznej wartości; edukacja staje się najważniejsza. Tak było w Polsce po 1989 roku, gdy nastąpił odwrót od wspólnotowej symboliki socjalistycznej w edukacji na rzecz chrześcijańskich wartości konserwatywnych (religia została wprowadzona do szkół). Tak jest też obecnie – obserwujemy dążenia do zanegowania dwudziestopięcioletniego dorobku pokolenia „wolnościowego” Solidarności. Przejścia te, a także wiele innych, obrazują pamiętniki nauczycieli oraz badania naukowe (Dróżka 1993, 1997, 2002, 2005, 2008; Dróżka, Miko-Giedyk, Miszczuk 2012). Nasuwa się pytanie, co dalej.

Istotnym wątkiem w podjętych badaniach jest próba porównania wartości społecznych, życiowych i zawodowych obecnie pracujących nauczycieli z wartościami wyznawanymi przez nich przed dwudziestu pięciu laty. Na przełomie 1989 i 1990 roku na tym samym terenie przeprowadzone zostały takie same badania, których wyniki zostały opublikowane w książce *Pokolenia nauczycieli* (Dróżka 1993).

Z uwagi na upływ czasu od transformacji ustrojowej w Polsce porównanie to można by nazwać „epokowym”. Podczas pierwszego badania postawiono pytanie o to, czy zmiana ustrojowa, a wcześniej ruch społeczny Solidarności oraz jego wartości i dążenia, wywarły wpływ na świadomość zwłaszcza młodych, początkujących nauczycieli, na ich wartości i aspiracje oraz kondycję aksjologiczną, która pozwalała na podejmowanie nowych wyzwań. Czy zauważalne zmiany w aksjologii nauczycieli młodego pokolenia mogły świadczyć wówczas o załączkach dokonującej się na początku lat 90. zmiany pokoleniowej w zawodzie nauczycielskim? Dzisiaj można by to pytanie powtórzyć, w jakże jednak odmienionych realiach...

Druga płaszczyzna analiz porównawczych, ściśle związana z poprzednią, ma wymiar pokoleniowy; w tym względzie istotne jest poznanie, jak postrzegają swoją rolę społeczną, życie i pracę oraz jakie wartości cenią nauczyciele z różnych pokoleń, których *habitus* oraz dalsze losy życiowe i zawodowe kształtowały odmienne warunki społeczno-polityczne, kulturowe i ekonomiczne. Jakie są symptomy zmiany pokoleniowej, która wydaje się nieunikniona w świetle moich dotychczasowych badań? Odchodzi ze sceny nauczycielskiej generacja wielkiej zmiany, „ostatni Mohikanie” – jak się nazwali w swych pamiętnikach – ostatnie pokolenie etosowe. Są to nauczyciele, pedagodzy, wychowawcy, którzy przeprowadzali transformację, wdrażali reformę z 1999 roku, która jednocześnie niejako pozbawiła ich nimbu prestiżu w przestrzeni społecznej i kulturowej, podporządkowując edukację wskaźnikom ilościowym i rynkowym – czysto usługowym.

Wstępna charakterystyka badanych obecnie pokoleń w ujęciu socjologiczno-kulturowo-historycznym (Ossowska 1963). pozwala na wyodrębnienie następujących generacji nauczycieli:

- pokolenie starsze (od 51. do 65. roku życia, urodzone latach 1950–1965) – „wolnościowe” pokolenie Solidarności i przełomu ustrojowego; główne

wartości w deklarowane w początkach pracy nauczycielskiej: wolność, podmiotowość, godność, autonomia osobowa;

- pokolenie średnie (od 36. do 50. roku życia, urodzone w latach 1969–1975) – generacja reform edukacji z 1999 roku, zmian „awansowych” i ustroju szkolnego, „rozdarcia profesjonalnego”;
- pokolenie młode (do 35. roku życia, urodzone w latach 1980–1995) – pokolenie wstąpienia do UE, ale nade wszystko kryzysu (finansów, neoliberalizmu i demokracji), emigracji zarobkowej, niżu demograficznego, zamykania szkół, prekariatu, ale i otwartości, sieci, rzeczywistości wirtualnej².

Powstają pytania: Jak do zawodu przysposabiają się pokolenia sieciowe, cyfrowe, wychowane w świecie raczej wirtualnym niż realnym, z bardziej pragmatycznym (czysto „zawodowym”, chłodnym), mniej zaś romantycznym czy idealistycznym podejściem do zawodu? Co nowego i cennego wnoszą?

W zgromadzonych przeze mnie autobiografiach i pamiętnikach nauczycieli czasu transformacji odzwierciedlone zostały zjawiska niespotykane wcześniej w Polsce w kontekście społeczno-kulturowym i edukacyjnym, rzutujące na wartości, postawy i mentalność nauczycieli.

W wymiarze społeczno-kulturowym i aksjologicznym można mówić o takich zjawiskach i dokonujących się procesach, jak:

- nowa filozofia edukacji i zawodu nastawiona na funkcje usługowe względem innowacyjnej gospodarki oraz społeczeństwa wiedzy i rynku pracy – objawia się w szkole nastawieniem na merytokrację (system, w którym liczą się zdolności oraz indywidualne osiągnięcia) i rywalizację;
- podział szkół na elitarne (akademickie) i pozostałe, z niższym poziomem nauczania;
- pojawienie się Internetu i cyberprzestrzeni, które przynoszą zmianę pozycji nauczyciela jako źródła wiedzy i wartości oraz nowe problemy wychowawcze i etyczne.

W wymiarze edukacyjno- zawodowym należy wskazać na:

- próżnię aksjologiczną, która zastąpiła wartości odnoszące się do kształcenia i wychowania, a tym samym spowodowała deprofesjonalizację zawodu (pozbawienie nauczycieli wpływu formacyjnego), jak również zanikanie funkcji wychowawczej szkół;
- „uczniocentryczny” model edukacji (wszystkie prawa dla ucznia);
- proceduralny wymiar działalności szkoły miast rozwijania pożądanego wymiaru społecznego;

² Pokolenie badane dwadzieścia pięć lat temu również było pokoleniem przełomu – lat wojny i okupacji oraz zmiany ustroju w 1944 roku.

- sprowadzenie roli nauczyciela do funkcji urzędnika zarządzającego usługami edukacyjnymi, nie zaś widzenie w nim lidera wspólnoty uczącej się dla podzielanej przez wszystkie podmioty edukacyjne wizji zmiany.

W wymiarze społeczno-politycznym i ekonomicznym można zaobserwować, że:

- zakładana ustrojowo decentralizacja w systemie oświaty i szkolnictwa przerodziła się z czasem w centralizację, z odgórnym ustanawianiem ujednoliconych standardów edukacyjnych, profili kompetencyjnych, wskaźników tzw. jakości kształcenia oraz odpowiednich procedur wykonawczych. Zjawiska te z jednej strony służą wprowadzaniu normatywnego ładu edukacyjnego zapobiegającego obniżaniu standardów, z drugiej zaś strony prowadzą do niespotykanego rozrostu tzw. biurokracji sprawiającej wrażenie nieustannej kontroli każdego działania, a w efekcie jakże często – o czym piszą nauczyciele w swych pamiętnikach – ograniczającej kreatywność oraz obniżającej motywację do autentycznie zaangażowanego działania na niwie zawodowej;
- nastąpiła marginalizacja pozycji społecznej i ekonomicznej nauczycieli;
- wzrastają nierówności społeczne i edukacyjne.

Podjmując wątek aksjologiczny, warto przybliżyć pewne znaczące tendencje przemian w sferze wartości edukacyjnych i nauczycielskich w ostatnim dwudziestoletniu. W świetle moich dotychczasowych badań nad autobiografiami i pamiętnikami nauczycieli można wyróżnić następujące konteksty zmian, które rzutują na wartości wyznawane przez nauczycieli:

- 1) Kontekst ogólnospołeczny i kulturowy, w którym zmiany następowały na kontinuum:
 - od idei społeczno-kulturowych i humanistycznych (dobra wspólnego, równości, zaangażowania, sprawiedliwości społecznych, patriotyzmu), autorytetów, pracy i obowiązku do ideologii ekonomicznej sprawności (kwalifikacji), przydatności, wydajności, zysku, pieniądza, idoli, zabawy i przyjemności (młodzież);
 - od świadomego, zaangażowanego obywatela w ustroju socjalistycznym do wytrawnego i sprawnego konsumenta w gospodarce kapitalistycznej;
 - od wykształconego, myślącego człowieka do wyszkolonego, technicznego praktyka, fachowca na rynku pracy.
- 2) Kontekst edukacyjny, w którym zaszły następujące przeobrażenia:
 - od edukacji jako dobra wspólnego do edukacji jako towaru na wolnym rynku, w sferze usług;
 - od edukacji jako narzędzia ideologicznej indoktrynacji do edukacji jako adaptacji do zasad neoliberalnej ekonomii i konsumpcji;

- od wykształcenia ogólnego i humanistycznego do wykształcenia instrumentalnego, będącego narzędziem indywidualnego sukcesu i kariery w neoliberalnej gospodarce.
- 3) Kontekst nauczycielski (zawodowy), w którym można zauważyć reorientacje:
- od nauczyciela „powołanego” na strażnika wartości, tożsamości narodowej, obdarzonego autorytetem oraz poczuciem misji społecznej i kulturowej do nauczyciela jako najemnika na wolnym rynku świadczącego usługę edukacyjną, traktowanego jak urzędnika zarządzającego wiedzą i uczeniem się;
 - od szkoły jako przestrzeni społeczno-kulturowej (wytwarzającej więzi społeczne, poczucie wspólnotowości, patriotyzmu, kształtującej poczucie obywatelstwa, transmitującej wartości kultury) do szkoły jako „przestrzeni fabrycznej” (wytwarzającej zysk, „produkującej” zindywidualizowanych, egoistycznych konsumentów i użytkowników najnowszych technologii);
 - od ucznia „grzecznego”, wychowanego w poczuciu społecznego obowiązku wynikającym z realiów życia do ucznia „trudnego”, wyznającego wartości ze świata wirtualnego, należącego do pokolenia sieciowego, które jest świadome swych liberalnych praw.

ZAKRES, ORGANIZACJA I PRZEBIEG BADAŃ

Badania ilościowe przeprowadzono na przełomie 2014 i 2015 roku w różnego typu szkołach na obszarze województwa świętokrzyskiego i ościennych. Zastosowano ankietę z pytaniami dotyczącymi aspiracji życiowych, wartości i potrzeb nauczycieli oraz osobistą wypowiedź autobiograficzną nt. „Sens i godność mojego życia i pracy”.

Ogółem zgromadzono 405 ankiet oraz 112 wypowiedzi od nauczycieli w trzech grupach wiekowych (pokoleniowych):

- nauczycieli młodych: do 35. roku życia (141 ankiet i 35 wypowiedzi);
- nauczycieli w średnim wieku: od 36. do 50. roku życia (154 ankiety i 39 wypowiedzi);
- nauczycieli starszych: powyżej 51. roku życia (110 ankiet i 38 wypowiedzi).

W celu przybliżenia próby badawczej należy wskazać jej najbardziej charakterystyczne cechy. Otóż wśród ogółu osób (405), które wypełniły ankietę przeważały kobiety (89,7%). Większość badanych (94,4%) stanowili nauczyciele z wykształceniem magisterskim, mniejsza grupa miała wykształcenie licencjackie (4,5%),

a najmniej – doktorskie (3 osoby). Przeważały osoby pozostające w związkach małżeńskich (75,9%), mniej badanych było stanu wolnego (20,3%). Własnego potomstwa nie posiadało 31,9 % osób, 26,7% miało jedno dziecko, 30,7% – dwoje, a 8,7% – troje i więcej. We wsi tradycyjnej mieszkało 24,3% badanych, we wsi gminnej – 18%, w miasteczku-gminie – 24,1%, w średnim mieście – 19%, w dużym mieście – 14,6% (miejsce zamieszkania na ogół pokrywało się z miejscem pracy).

Liczba dzieci dość silnie wiąże się z przynależnością do pokoleń – w pokoleniu średnim (35–50 lat) odnotowano największy odsetek wyższej (dwoje i więcej dzieci) dzietności. Zastanawia, że niską dzietnością charakteryzuje się nie tylko pokolenie najmłodsze (50,4% z tej grupy nie posiada dzieci), ale także najstarsze, 51+ (w tej grupie aż 45% stanowią osoby bezdzietne).

WYNIKI BADAŃ

WARTOŚCI OGÓLNOŚPOŁECZNE

Badanym nauczycielom zadano pytanie o znaczenie, jakie przywiązują do wartości, które w dłuższym czasie decydują zarówno o pomyślności w życiu, jak i o pomyślnym rozwoju społeczeństwa i kraju.

Są to takie wartości, jak: (1) wysoki poziom moralny obywateli, (2) dobra materialne ludności (bogate społeczeństwo, dobrobyt), (3) wysoki poziom kultury umysłowej, (4) wydajna praca (sprawność, inicjatywa, pracowitość), (5) patriotyzm, (6) mądre rządy.

Badani określali znaczenie tych wartości w skali: duże, średnie, małe.

Tabela 1. Rozkłady wartości pomiaru ustosunkowania się nauczycieli do wartości ogólnospołecznych

Wartości	M	SD	Minimum	Maximum	N ważnych
wysoki poziom moralny obywateli	2,85	0,36	2	3	400
dobra materialne ludności	2,42	0,59	1	3	400
wysoki poziom kultury umysłowej	2,85	0,37	1	3	400
wydajna praca	2,86	0,36	1	3	400
patriotyzm	2,63	0,55	1	3	398
mądre rządy	2,85	0,42	1	3	399

Z badań wynika, co obrazuje tabela 1, że wartością najbardziej docenianą przez badanych jest wydajna praca ($M = 2,86$), a na drugim miejscu plasują się mądre rządy ($M = 2,85$) oraz wysoki poziom kultury umysłowej i moralnej ($M = 2,85$).

Generalnie nauczyciele cenią te wartości wysoko. Najniższe lokaty uzyskały: patriotyzm i dobra materialne ludności.

Tabela 2 przedstawia zróżnicowanie wyróżnionych grup (pokoleń nauczycielskich) ze względu na znaczenie przypisywane rozpatrywanym wartościom.

Tabela 2. Hierarchia wartości ogólnospołecznych w poszczególnych grupach wieku (pokoleniach)

Wartości, które odgrywają znaczącą rolę w życiu i pomyślnym rozwoju w dłuższym czasie	Do 35 lat N = 135		36-50 lat N = 134		51 i więcej lat N = 110		Ogółem		F	df	p	Różnice międzygrupowe w teście post-hoc
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
wysoki poziom moralny obywateli	2,75	0,43	2,87	3,42	2,93	0,26	2,84	0,36	7,60	2;376	0,0006	1-2; 1-3
dobra materialne ludności	2,34	0,65	2,46	0,56	2,45	0,57	2,41	0,60	1,48	2;376	0,2293	brak
wysoki poziom kultury umysłowej	2,80	0,44	2,89	0,32	2,86	0,35	2,85	0,37	1,97	2;376	0,1415	brak
wydajna praca	2,85	0,38	2,87	0,34	2,87	0,33	2,86	0,35	0,14	2;376	0,8718	brak
patriotyzm	2,56	0,57	2,62	0,56	2,69	0,54	2,62	0,56	1,85	2;374	0,1589	brak
mądre rządy	2,78	0,53	2,89	0,36	2,91	0,29	2,85	0,42	3,84	2;376	0,0222	1-2; 1-3

Analiza z zastosowaniem średnich potwierdziła, że wysoki poziom moralny obywateli jest wartością, do której pokolenie najmłodsze przywiązuje mniejszą wagę (jakkolwiek nadal *en block* nadaje tej wartości znaczenie duże, gdyż średnia wynosi 2,75) w porównaniu z pokoleniem średnim, a także najstarszym; można zauważyć tutaj zależność liniową – wzrost znaczenia poziomu moralnego obywateli wraz ze wzrostem wieku badanych. Zastosowanie średnich, a więc skali interwałowej zamiast nominalnej (czy porządkowej), dało dodatkowy profit w postaci ujawnienia drugiej – o podobnym charakterze – zależności: wraz ze wzrostem wieku osób badanych wzrasta u nich znaczenie mądrych rządów; w grupie najmłodszych nauczycieli średnia ocena ważności wynosi 2,78 i różni się ona istotnie od średniej w grupie najstarszej (2,91) oraz średniej (2,89). Brak natomiast zróżnicowania między grupą średnią a najstarszą (różnica nie jest istotna statystycznie).

W dalszych analizach zależności statystycznych uzyskano interesujące wyniki, które warto przybliżyć. Otóż jednym z nich jest wynik (na granicy istotności statystycznej) wskazujący na, to że dla osób pozostających w związku wysoki poziom moralny obywateli odgrywa większą rolę niż dla osób stanu wolnego. Chi-kwadrat = 3,65; p = 0,0561; Vc = 0,0993.

Interesujący jest związek liczby posiadanych dzieci ze znaczeniem dla osób badanych dwu wartości: poziomu kultury umysłowej oraz poziomu moralnego obywateli. Szczególnie uwagę zwraca podkreślanie obu wartości przez grupę osób posiadających jedno dziecko. Chi-kwadrat = 8,16; $p = 0,0169$; $V_c = 0,1432$. Chi-kwadrat = 10,090; $p = 0,0064$; $V_c = 1588$.

Generalnie nauczyciele to „zwierzęta stadne”; jedynie około 21% całej próby stanowią osoby samotne, przy czym odsetek nauczycieli, którzy nie są w stałych związkach, w pokoleniach średnim i starszym wynosi poniżej 15%, a w grupie najmłodszej osiąga prawie 34%. Należy podejrzewać, że coraz mniej zawieranych małżeństw stanowi wymowny znak naszych czasów; zależność tę potwierdza istotny statystycznie związek między stanem cywilnym a przynależnością do pokolenia. Związek (na razie) nie jest zbyt silny, V -Cramera wynosi 0,2336.

Ostatnie dwie analizy każą ostrożnie traktować dalsze wnioski dotyczące znaczenia pojęcia „pokolenie”. W głównych analizach pojęcie to odnosi się do podziału badanej próby według wieku. Jednak pojawia się podejrzenie, że istota zjawiska opisywanego przez wielu badaczy świadomości społecznej kryje się nie tylko w wieku metrykalnym; wiek stanowi jedynie jeden wskaźnik, podstawowy, lecz pewnie nie jedyny z możliwych do uchwycenia w tym badaniu, co wyraźnie pokazały ostatnie analizy. Liczba dzieci okazała się nie gorszym predyktorem zróżnicowania systemu wartości aniżeli przynależność do pokolenia. Nie stwierdzono istotnego związku hierarchii wartości ogólnospołecznych z miejscem zamieszkania badanych nauczycieli.

W badaniach z lat 1989/90 nauczyciele wskazali dokładnie tę samą wartość najwyżej cenioną: wydajną pracę. Na drugim miejscu znalazł się wysoki poziom moralny obywateli, dziś zaś pozycję tę zajmują mądre rządy. Wyższa okazała się ocena patriotyzmu.

Podobne były też zależności „pokoleniowe” – dotyczyły, tak jak obecnie, głównie wartości poziomu moralnego, cenionego bardziej przez starszych nauczycieli, oraz poziomu umysłowego wskazywanego jako ważny częściej przez nauczycieli młodych.

Generalnie można by przyjąć, że mimo upływu czasu i zmiany epoki nauczyciele doceniają znaczenie wartości ogólnospołecznych, przy czym bardziej zdają się akcentować te z nich, które gwarantują lepszą jakość życia ludzi i pomyślny rozwój kraju.

WARTOŚCI – CELE ŻYCIOWE

Kolejne pytanie, jakie zadano badanym nauczycielom, brzmiało: „Jakie znaczenie przywiązuje Pani/Pan do następujących celów życiowych?” i połączone było

z prośbą o ustosunkowanie się do 10 kategorii wartości na pięciostopniowej skali, od 0 (bez znaczenia) do 4 (bardzo duże znaczenie).

Tabela 3. Hierarchia wartości – celów życiowych (cała próba: N = 405)

M	SD	Minimum	Maximum	N ważnych	Wartość
3,01	0,73	0,00	4,00	401	działanie społeczne dla dobra innych
2,20	0,99	0,00	4,00	400	awans w hierarchii społecznej
3,82	0,51	0,00	4,00	401	zapewnienie sobie udanego życia rodzinnego
3,04	0,72	0,00	4,00	398	wysokie zarobki
3,11	0,87	0,00	4,00	397	zdobycie jak najwyższego wykształcenia
2,62	0,88	0,00	4,00	399	korzystanie z życia (rozrywki, podróże itp.)
3,33	0,65	0,00	4,00	401	osiąganie wysokich wyników w pracy
3,18	0,76	0,00	4,00	400	autorytet i uznanie w środowisku
2,91	0,70	0,00	4,00	400	uczestniczenie w życiu kulturalnym
3,05	0,81	0,00	4,00	400	hobby, pasja

Jednoczynnikowa analiza wariancji posłużyła do określenia zróżnicowania wyróżnionych grup-pokoleń nauczycielskich ze względu na średnią ocenę znaczenia poszczególnych wartości w kategoriach od 0 (zupełnie mi na tym nie zależy) do 4 (przypisuję temu bardzo duże znaczenie).

Tabela 4. Hierarchia wartości – celów życiowych (N = 379) a przynależność do pokolenia

Cele życiowe	Do 35 lat N = 135		36-50 lat N = 134		51 i więcej lat N = 110		Ogółem		F	df	p	Różnice międzygrupowe w teście post-hoc
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
działanie społeczne dla dobra innych	2,96	0,75	3,05	0,74	3,05	0,71	3,02	0,73	0,60	2;378	0,5476	brak
awans w hierarchii społecznej	2,29	1,01	2,11	0,97	2,18	1,00	2,19	0,99	1,15	2;377	0,3168	brak
zapewnienie sobie udanego życia rodzinnego	3,73	0,69	3,89	0,34	3,86	0,37	3,82	0,51	3,64	2;378	0,0273	1-2; 1-3
wysokie zarobki	3,01	0,70	3,08	0,73	3,02	0,73	3,03	0,72	0,33	2;375	0,7171	brak
zdobycie jak najwyższego wykształcenia	3,18	0,83	3,09	0,84	3,06	0,97	3,11	0,87	0,65	2;375	0,5225	brak
korzystanie z życia (rozrywki, podróże itp.)	3,66	0,81	2,56	0,91	2,65	0,88	2,62	0,87	0,52	2;376	0,5986	brak
osiąganie wysokich wyników w pracy	3,31	0,59	3,42	0,58	3,24	0,79	3,33	0,65	2,20	2;378	0,1124	brak

Cele życiowe	Do 35 lat N = 135		36-50 lat N = 134		51 i więcej lat N = 110		Ogółem		F	df	p	Różnice międzygrupowe w teście post-hoc
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
zdobycie autorytetu i uznania w środowisku	3,05	0,83	3,21	0,76	3,29	0,68	3,18	0,77	3,15	2;378	0,0439	1-3
uczestniczenie w życiu kulturalnym	2,79	0,65	2,94	0,67	2,99	0,79	2,90	0,70	2,74	2;377	0,0657	1-3
hobby, pasja	3,02	0,74	3,07	0,86	3,01	0,84	3,04	0,81	0,23	2;377	0,7942	brak

Zastosowanie analizy opartej na porównywaniu średnich wartości pozwala zobrazować sposób odnoszenia się tak różnych pokoleń, jak i całej badanej próby do poszczególnych wartości. Porównanie średnich pokazuje, iż wartością stojącą zdecydowanie na czele u ogółu nauczycieli jest zapewnienie sobie udanego życia rodzinnego; osiąga ona wartość średnią 3,82, bardzo zbliżoną do maksymalnej możliwej, świadczącej o bardzo dużym znaczeniu dla respondentów. Wartości następne w hierarchii osiągają średnią bardziej zbliżoną do wartości skalowej 3 informującej o dużym znaczeniu. Są to: osiągnięcie wysokich wyników w pracy (średnia 3,33), zyskanie autorytetu i uznania w środowisku (średnia 3,18), zdobycie jak najwyższego wykształcenia (średnia 3,11).

Ten sposób analizy pozwala stwierdzić istotne statystycznie zróżnicowanie pokoleń nauczycielskich odnośnie do dwóch kategorii celów: zapewnienie sobie udanego życia rodzinnego oraz zdobycie autorytetu i uznania w środowisku.

Zapewnienie sobie udanego życia rodzinnego osiąga wartość najniższą w grupie nauczycieli najmłodszych ($M = 3,73$); jest ona istotnie niższa tak od wartości otrzymanej w grupie średniej ($M = 3,89$) jak i najstarszej ($M = 3,86$), brak jednak zróżnicowania między grupami: średnią i najstarszą. Należy zwrócić tutaj uwagę, że nawet w przypadku grupy nauczycieli najmłodszych średnia waga przywiązywana do znaczenia życia rodzinnego przekracza wartość 3,5 – a więc i ci nauczyciele stawiają je na czele swej hierarchii wartości.

Autorytet i uznanie w środowisku najwyżej cenią nauczyciele najstarsi ($M = 3,29$), istotnie różniąc się pod tym względem od najmłodszych ($M = 3,05$). Grupa średnia ($M = 3,21$) nie różni się istotnie od pozostałych.

Stosunek do uczestniczenia w życiu kulturalnym nie różnicuje istotnie grup (jednoczynnikowa analiza wariancji $F = 2,74$, $p = 0,06$), jednak test post-hoc wielokrotnych porównań międzygrupowych ujawnia istotne zróżnicowanie między grupą najmłodszą ($M = 2,79$) a najstarszą (2,99). Wprawdzie określając werbalnie stopień znaczenia tej wartości dla obu grup należałoby użyć słowa „duże”

(znaczenie), to jednak w sensie statystycznym bliżej do tego określenia ma grupa najstarsza aniżeli najmłodsza.

Jeśli chodzi o zróżnicowanie omawianych wartości/celów życiowych w grupach wyróżnionych ze względu na płeć, stan cywilny oraz miejsce zamieszkania, nie wykryto istotnych różnic międzygrupowych, co oznacza że mężczyźni i kobiety, osoby stanu wolnego i będące w związku, a także nauczyciele mieszkający w miejscowościach o statusie wsi, miasteczka i dużego miasta nie różnią się pod względem wartościującej orientacji życiowej.

Pewne różnice niesie za sobą natomiast podział ze względu na liczbę posiadanych dzieci.

Wprawdzie ocena zapewnienia sobie udanego życia rodzinnego różnicuje wszystkie trzy wyodrębnione grupy (0 – brak dzieci, 1 – jedno dziecko oraz 2 – dwoje i więcej dzieci) dość słabo: $F = 2,62$; $p = 0,074$ (a więc ogólne zróżnicowanie utrzymuje się na poziomie trendu statystycznego), ale test post-hoc wielokrotnych porównań międzygrupowych wykazuje istotne zróżnicowanie ($p = 0,05$) między grupą bezdzietną (średnia dla oceny zapewnienia sobie udanego życia rodzinnego $M = 3,83$) a grupą nauczycieli posiadających jedno dziecko (odpowiednio $M = 3,93$). Wychowujący dwoje i więcej dzieci przypisują omawianej wartości średnią wagę $M = 3,88$.

Podobnie wygląda ocena osiągnięcia wysokich wyników w pracy ($F = 2,96$; $p = 0,059$); różnica istotna zachodzi między grupą 0 ($M = 3,28$) a grupą 1 ($M = 3,47$); dla grupy 2 – $M = 3,33$.

Ponownie więc uzyskujemy dane potwierdzające znaczenie liczby posiadanych dzieci jako informacji istotnie wiążącej się z systemem wartości badanych nauczycieli.

Tymczasem dwadzieścia pięć lat temu nauczyciele najwyższe znaczenie przypisały również wartościom rodzinnym, zaś następnie materialnym (uzyskaniu wysokich zarobków, szczególnie w najmłodszym wówczas pokoleniu) oraz uczestniczeniu w życiu kulturalnym. Obecna zaś hierarchia wartości/celów życiowych nauczycieli jest bardziej zbliżona do tej stwierdzonej w badaniach z połowy lat 80., gdy przedstawiciele tej grupy zawodowej wskazywali przywiązywanie dużego znaczenia do: życia rodzinnego, wysokich wyników w pracy, wykształcenia, wiedzy (Malinowski 1989).

WARTOŚCI PRACY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELI

W analizach danych dotyczących wartości pracy nauczycieli posłużono się, podobnie jak w poprzednich, sprzed dwudziestu pięciu lat, koncepcją Danuty Dobrowolskiej (1982, s. 43 i n.; 1980, s. 76 i n.). Idąc tropem tej badaczki, można wyróżnić

co najmniej dwa typy wartości związanych z pracą, a zarazem będących podstawą nauczycielskich dążeń i zamierzeń. Pierwszy to aspekty pracy, do których zalicza się treść pracy, jej organizację, środowisko fizyczne, społeczne (stosunki z kolegami, przełożonymi itp.), czas pracy, płace, świadczenia socjalne, szanse rozwoju, awansu itp. Dzieli się je zazwyczaj na wewnętrzne i zewnętrzne czynniki motywacyjne. Do aspektów wewnętrznych należy treść pracy, która w tym ujęciu jest traktowana jako wartość autoteliczna (ważne są tu same czynności zawodowe i ich wyniki) bądź stwarzająca szansę samokształcenia i rozwoju własnych zainteresowań. Zaś na aspekty zewnętrzne składają się: płace, warunki pracy, stałość pracy itp.

Drugi typ wartości związanych z pracą nosi miano abstrakcyjnych i dotyczy wszystkich wartości głębszych, dążeń, motywów i celów osobistych, które jednostka chce osiągnąć dzięki pracy zawodowej. Są to również dążenia dotyczące szerszych, ogólnoludzkich, narodowych, państwowych odniesień i identyfikacji człowieka, jak też wartości związane z głębszym sensem pracy nauczycielskiej – z nauczycielskim etosem.

Należy zaznaczyć, że zawarte w ankiecie pytania dotyczące wartości pracy były pytaniami otwartymi i dawały badanym nauczycielom większe możliwości indywidualnego, autentycznego wypowiedzenia się. Pytania te następnie podlegały zakodowaniu.

Tabela 5. Wartości pracy zawodowej nauczycieli

Na czym Pani/Panu najbardziej zależy w pracy? (pytanie otwarte)	N	%
na treści pracy i jej efektach (rzetelnym wykonywaniu obowiązków, profesjonalizmie, wychowaniu świątliwych, mądrych, zdrowych pokoleń, „aby mogli zmieniać świat na lepsze”, przekazaniu młodzieży wiedzy, „aby uczniowie rozumieli wiedzę, którą im przekazuję”, na wpojeniu zasad kultury bycia i nauczaniu aktywności, krzewieniu postaw patriotycznych itp.)	194	47,9
na twórczej atmosferze i dobrych stosunkach międzyludzkich (uczciwości, serdecznych relacjach w gronie, dobrej atmosferze, wzajemnym szacunku itp.)	115	28,4
na wyższych zarobkach i uczciwej ocenie pracy (rzetelnej, właściwej ocenie wysiłków w pracy, byciu dowartościowanym w pracy, byciu docenionym w pracy, dobrej współpracy z rodzicami/dziećmi itp.)	27	6,7
na warunkach pracy (dobrej organizacji, bezpieczeństwie dzieci, stabilność/pewność zatrudnienia, współpracy w zespołach, właściwym czasie pracy, zaopatrzeniu w pomoce dydaktyczne, możliwości wypoczynku itp.)	31	7,7
na możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego (dobrych warunkach awansu, możliwości dokształcania i doskonalenia itp.)	19	4,7
na poczuciu przydatności i satysfakcji z pracy	28	6,9
na uznaniu, szacunku, autorytecie (szacunku wśród podopiecznych, zrozumieniu, zadowoleniu dzieci itp.)	41	10,1
na samodzielności, autonomii, podmiotowości (swobodzie decyzji, niezależności w nauczaniu itp.)	1	0,2
na wartościach osobisto-rodzinnych (własnej rodzinie, zdrowiu, spokoju itp.)	6	1,5

Z powyższej tabeli wynika, że badanym nauczycielom nade wszystko zależy na wewnętrznych wartościach pracy, jak: treść pracy i jej efekty (rzetelne wykonywanie obowiązków; profesjonalizm; wychowanie światłych, mądrych, zdrowych pokoleń, aby mogły zmieniać świat na lepsze; przekazanie młodzieży wiedzy; sprawienie, by uczniowie rozumieli wiedzę, która im przekazują; wpojenie zasad kultury bycia i nauczenie aktywności; krzewienie postaw patriotycznych itp.) – 47,9%. Ważne okazały się też twórcza atmosfera i dobre stosunki międzyludzkie (uczciwość, serdeczne relacje w gronie, dobra atmosfera, wzajemny szacunek itp.) – 28,4%. Niektórzy nauczyciele wskazywali też na uznanie, szacunek, autorytet (szacunek wśród podopiecznych, zrozumienie, zadowolenie dzieci, poszanowanie godności nauczyciela itp.) – 10,1%.

Powyższa hierarchia wartości oznacza, że nauczyciele cenią w swej pracy kształcenie i wychowanie młodych pokoleń, kładą nacisk na rozwój własny i profesjonalizm, mają na uwadze ogólnospołeczne i ogólnoludzkie odniesienia zawodu nauczycielskiego. Znaczący jest też udział motywacji osobistej w pracy zawodowej nauczycieli, dążą oni do zaspokojenia przez pracę wielu potrzeb osobistych: uznania, szacunku, poszanowania godności nauczycielskiej.

W badaniach sprzed dwudziestu pięciu lat, u progu transformacji, nauczyciele cenili w pracy zawodowej te same wartości, w niemal tym samym układzie, z tą jednak różnicą, że na trzecim miejscu była wtedy potrzeba użyteczności, bycia potrzebnym, zaś obecnie – potrzeba uznania i szacunku.

Tabela 6. Wartości pracy zawodowej nauczycieli a pokolenie (N = 380)

Na czym Pani/Panu w pracy najbardziej zależy?	Do 35 lat		36–50 lat		51 i więcej lat		Razem		χ^2	p	V-Cramera
	N	%	N	%	N	%	N	%			
na treści pracy i jej efektach	59	56,3	71	53,0	57	51,4	187	49,2	2,61	0,2718	0,0828
na twórczej atmosferze i dobrych stosunkach międzyludzkich	45	33,3	36	26,9	28	25,2	109	28,7	2,29	0,3179	0,0777
na wyższych zarobkach i uczciwej ocenie pracy	8	5,9	6	4,5	10	9,0	24	6,3	2,16	0,3395	0,0754
na warunkach pracy	10	7,4	12	9,0	8	7,2	30	7,9	0,32	0,8506	0,0292
na możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego	8	5,9	5	3,7	3	2,7	16	4,2	1,69	0,4302	0,0666
na poczuciu przydatności i satysfakcji z pracy	8	5,9	10	7,5	7	6,3	25	6,6	0,28	0,8705	0,0270
na uznaniu, szacunku, autorytecie	12	8,9	17	12,7	9	8,1	38	10,0	1,70	0,4271	0,0669
na samodzielności, autonomii, podmiotowości	-	-	-	-	1	0,9	1	0,3	-	-	-
na wartościach osobisto-rodzinnych	1	0,7	3	2,2	2	1,8	6	1,6	-	-	-

Wyniki nie są istotnie statystycznie zróżnicowane ze względu na wiek badanych (przynależność pokoleniową). Niemniej jednak z danych zawartych w powyższej tabeli wynika, że uwidoczniły się pewne różnice w preferencjach poszczególnych grup wiekowych/pokoleniowych nauczycieli. I tak: do twórczej atmosfery i dobrych stosunków międzyludzkich największą wagę przywiązują nauczyciele najmłodszy (33,3%), podobnie – do możliwości samorealizacji i rozwoju zawodowego (5,95). Wyższe zarobki i uczciwą ocenę pracy najliczniej postulują nauczyciele najstarsi (9,0%). Na uznaniu, szacunku najbardziej zależy nauczycielom w średnim wieku (12,7%).

Dalsze obliczenia pozwoliły ustalić, że istnieją istotne zależności między wyznaczanymi wartościami a miejscem zamieszkania badanych nauczycieli. Odpowiedzi dotyczące wyższych zarobków i uczciwej oceny pracy wystąpiły w następujących proporcjach: wieś – 5 (3%), miasteczko – 7 (7,4%), miasto – 15 (11,5%); chi-kwadrat = 8,29; $p = 0,0159$; $V-c = 0,1456$. Podobna zależność ujawniła się w przypadku odpowiedzi dotyczących uznania, szacunku: wieś – 16 (9,6%), miasteczko – 4 (4,2%), miasto – 20 (15,4%); chi-kwadrat = 7,57; $p = 0,0227$; $V-c = 0,1392$. Z danych tych wynika, że na wartościach materialnych związanych z pracą nauczycielską, a także na szacunku i uznaniu najbardziej zależy nauczycielom z większych miast. Może to mieć związek z większymi kosztami utrzymania oraz mniejszym poszanowaniem nauczycieli w mieście.

Tabela 7. Oczekiwania nauczycieli w odniesieniu do pracy zawodowej

Co chciałby/-ałyby Pan/Pani przede wszystkim osiągnąć przez pracę? (pytanie otwarte)	N	%
wysokie wyniki w pracy (zadowolenie z wyników pracy, sukces uczniów/wychowanków, samodzielność uczniów, zadowolenie z osiągnięć uczniów, wychowanie uczniów na wrażliwych obywateli, „przekazanie wiedzy młodym ludziom i rozszerzanie ich zainteresowań” itp.)	82	20,2
satysfakcję, ludzką wdzięczność (zadowolenie, dobre relacje, szacunek, spełnienie zawodowe, sukces zawodowy, poczucie dobrze spełnionego obowiązku itp.)	140	34,6
wyższe zarobki, dobra materialne (zapewnienie bytu dzieciom, godne życie, godną emeryturę, stabilizację finansową, godziwe wynagrodzenie itp.)	118	29,1
samorealizację i rozwój zawodowy, podmiotowość (lepsze zrozumienie drugiego człowieka, przyjazną współpracę, „życie trudne lecz nie nudne”, zmianę przepisów prawa oświatowego/ możliwość wpływu na reformy itp.)	76	18,8
uznanie i poważanie w środowisku/społeczeństwie	52	12,8
realizację marzeń	5	1,2
aktywność fizyczną, zdrowie	1	0,2

Kolejne pytanie otwarte skierowane do badanych brzmiało: „Co chciałby/-ałyby Pan/Pani przede wszystkim osiągnąć przez pracę?”. Należy zauważyć, że tak sformułowane pytanie uruchamia bliższą i jakby bardziej realistyczną perspektywę postrzegania znaczenia różnych aspektów pracy jako wartości. Analiza

z odpowiedzi na to pytanie otwarte wskazywałyby, że nauczyciele wymieniali tu sprawy, których im najbardziej brakuje lub których niedostatek odczuwają; kwestie nurtujące w dzisiejszych realiach (zob. tabela 7).

Z powyższej tabeli wynika, że badani nauczyciele w pracy zawodowej chcieliby osiągnąć nade wszystko satysfakcję, wdzięczność (zadowolenie, dobre relacje, szacunek, spełnienie zawodowe, sukces zawodowy, poczucie dobrze spełnionego obowiązku itp.) – 34,6 %, następnie wyższe zarobki, dobra materialne (zapewnienie bytu dzieciom, godne życie, godną emeryturę, stabilizację finansową, godziwe wynagrodzenie itp.) – 29,1%. Kolejne miejsca zajęły wysokie wyniki w pracy (zadowolenie z wyników pracy, sukces uczniów/wychowanków, samodzielność uczniów, zadowolenie z osiągnięć uczniów, wychowanie uczniów na wrażliwych obywateli, „przekazanie wiedzy młodym ludziom i rozszerzanie ich zainteresowań” itp.) – 20,2%.

W badaniach sprzed dwudziestu pięciu lat na czoło wysunęły się dążenia ówczesnych nauczycieli do dobrych wyników pracy, drugie było osiągnięcie poczucia satysfakcji, zaś aspekty materialne pracy nauczycielskiej znalazły się na dużo dalszym miejscu. Nie wystąpiło istotne zróżnicowanie wyżej wymienionych kategorii w grupach pokoleniowych.

Dalsze analizy wskazują, że niektóre wartości pozostają w istotnym statystycznie związku ze stanem cywilnym oraz miejscem zamieszkania. I tak: samorealizacja ma większe znaczenie dla osób stanu wolnego niż dla pozostających w związku; stan wolny – 22 (28,6%), w związku – 50 (17,0%); chi-kwadrat = 5,22; $p = 0,02236$; $V\text{-Cramera} = 0,1186$.

Dążenie do osiągnięcia dobrych wyników w pracy dotyczy najbardziej nauczycieli na wsi, najmniej w mieście: wieś – 41 (24,7%), miasto-gmina – 23 (24,2%), miasto – 17 (13,1%); chi-kwadrat = 6,93; $p = 0,0313$; $V\text{-c} = 0,1331$.

Dążenia do osiągnięcia satysfakcji zawodowej (wdzięczności, zadowolenia, dobrych relacji, szacunku, spełnienia zawodowego, sukcesu zawodowego, poczucia dobrze spełnionego obowiązku itp.) są największe u nauczycieli ze wsi gminnych, zaś najmniejsze u nauczycieli z miasta, jakkolwiek satysfakcja zawodowa jest ogólnie najbardziej pożądaną obecnie wartością w tym zawodzie: wieś – 65 (39,2%), miasto-gmina – 39 (41,1%), miasto 35 – (26,9%); chi-kwadrat = 6,42; $p = 0,0403$; $V\text{-c} = 0,1281$.

Wzbogaceniem obrazu aspiracji zawodowych oraz związanych z pracą wartości, dążeń i zamierzeń jest wiedza o tym, co nauczyciele uznali za swoje największe osiągnięcia i co zaliczyli do pozytywnych aspektów pracy nauczycielskiej. Dane na ten temat zawiera tabela 8.

Tabela 8. Pozytywne aspekty pracy zawodowej w odczuciu nauczycieli

Co Państwo osiągnęli przez pracę (pozytywne)? (pytanie otwarte)	N	%
satysfakcję z osiągnięć uczniów (dobre wyniki uczniów, dobry kontakt z młodzieżą, rozwój dzieci, możliwość przebywania/pracy z dziećmi itp.)	43	10,6
wartości prestiżowo-uznaniowe (szacunek, uznanie u innych, własną satysfakcję, poważanie, satysfakcję z pracy, wdzięczność po latach, poczucie dobrze spełnionego obowiązku itp.)	156	38,5
wartości materialne (zapewnienie bytu rodzinie, stabilizację finansową, pieniądze, niezależność finansową, samodzielne mieszkanie, podróże krajowe i zagraniczne itp.)	134	33,1
wartości afiliacyjne (grono dobrych znajomych, przyjaciół, poznanie nowych ludzi, przyjaźń i życzliwość ludzką itp.)	47	11,6
wartości intelektualno-autokreacyjne (możliwość samorealizacji i rozwoju, zdobywania wiedzy, dojrzałość i doświadczenie, wzbogacenie swej wiedzy, rozwój osobowości/doświadczenia, wzbogacenie moralne i duchowe/charakteru, rozwój emocjonalny itp.)	187	46,2

Jakie są pozytywne aspekty pracy nauczyciela i co respondenci uważają za swe największe osiągnięcia? Otóż najliczniej wskazali oni na wartości intelektualno-autokreacyjne (możliwość samorealizacji i rozwoju, zdobywanie wiedzy, dojrzałość i doświadczenie, wzbogacenie swej wiedzy, rozwój osobowości/doświadczenia, wzbogacenie moralne i duchowe/charakteru, rozwój emocjonalny itp.) – 46,2%; następnie zaś na wartości prestiżowo-uznaniowe (szacunek, uznanie u innych, własną satysfakcję, poważanie, satysfakcję z pracy, wdzięczność po latach, poczucie dobrze spełnionego obowiązku itp.) – 38,5 %, jak również materialne (zapewnienie bytu rodzinie, stabilizację finansową, pieniądze, niezależność finansową, samodzielne mieszkanie, podróże krajowe i zagraniczne itp.) – 33,1%.

W latach 1989/90 badani jako swe osiągnięcia, a zarazem najbardziej pozytywne aspekt pracy, wskazali: poczucie bycia użytecznym, sukcesy zawodowe, poczucie dobrze spełnionego obowiązku. Z porównania wynika, że dzisiaj nauczyciele nieco inaczej akcentują wartości, na których im szczególnie zależy; bardziej podkreślają pragmatyczne aspekty wykonywanego zawodu. Od pracy oczekują możliwości rozwoju, satysfakcji oraz zabezpieczenia materialnego.

Tabela 9. Pozytywne aspekty pracy zawodowej w odczuciu nauczycieli z różnych grup wiekowych/pokoleń (N = 380)

Co Państwo osiągnęli przez pracę (pozytywne)?	Do 35 lat		36-50 lat		51 i więcej lat		Razem		χ^2	p	V-Cramera
	N	%	N	%	N	%	N	%			
satysfakcję z osiągnięć uczniów	12	8,9	12	9,0	17	15,3	41	10,8	3,34	0,1885	0,0937
wartości prestiżowo-uznaniowe	40	29,6	59	44,0	53	47,7	152	40,0	9,73	0,0077	0,1600
wartości materialne	39	28,9	54	40,3	33	29,7	126	33,2	4,78	0,0916	0,1122
wartości afiliacyjne	21	15,6	12	9,0	11	9,9	44	11,6	3,29	0,1932	0,0930
wartości intelektualno-autokreacyjne	69	51,1	62	46,3	42	37,8	173	45,5	4,37	0,1123	0,1073

Z powyższej tabeli wynika, że pokoleniowo najbardziej zróżnicowane jest podejście nauczycieli do wartości prestiżowo-uznaniowych, szczególnie uznawanych i docenianych przez starszych nauczycieli, zaś mniej przez młodych. Chi-kwadrat = 9,730; $p = 0,0077$; $V-c = 0,1600$. Wartości te są również w istotnym stopniu skorelowane ze zmienną stanu cywilnego. Analizy pokazują, że są to wartości ważniejsze dla osób w związku niż dla wolnych: wolni – 19 (24,7%), w związku – 126 (42,9%); chi-kwadrat = 8,47; $p = 0,0036$; $V-c = 0,1511$. Ze stanem cywilnym pozostają w korelacji wartości intelektualno-autokreacyjne, ważniejsze dla osób stanu wolnego: wolni – 46 (59,7%), w związku – 128 (43,5%); chi-kwadrat = 6,43; $p = 0,01126$; $V-c = 0,1317$. Wartości te są również istotnie skorelowane z liczbą posiadanych dzieci – im więcej dzieci, tym większe znaczenie przywiązywane do intelektualno-autokreacyjnych aspektów pracy: brak dzieci – 48 (30,0%); jedno dziecko – 44 (46,3%); dwoje i więcej dzieci – 64 (42,7%); chi-kwadrat = 8,43; $p = 0,0148$; $V-c = 0,1443$.

Miejsce zamieszkania ma różnicujący wpływ na korzyści materialne, które dla nauczycieli pracujących i mieszkających na wsi mają większe znaczenie niż dla nauczycieli w miasteczkach i miastach: wieś – 67 (40,4%), miasto-gmina – 28 (29,5%), miasto – 36 (27,7%); chi-kwadrat = 6,17; $p = 0,0458$; $V-c = 0,125$.

Interesujące, lecz i niepokojące są odpowiedzi nauczycieli na pytanie o ich negatywne doświadczenia w pracy. Najwięcej badanych wymieniło negatywne dla zdrowia skutki wykonywanej pracy, ujęte w poniższej tabeli jako stres oraz takie jego następstwa, jak: uszczerbek na zdrowiu, nerwowość, zbyt duże obciążenie psychiczne problemami innych ludzi, pogorszenie zdrowia, nerwica, wypalenie zawodowe, głuchota, problemy z głosem itp. – 33,6%.

Tabela 10. Negatywne aspekty pracy zawodowej nauczycieli

Co Państwo osiągnęli przez pracę (negatywy)? (pytanie otwarte)	N	%
stres (uszczerbek na zdrowiu, nerwowość, zbyt duże obciążenie psychiczne problemami innych ludzi, pogorszenie zdrowia, nerwice, wypalenie zawodowe, głuchotę, problemy z głosem itp.)	136	33,6
niezdrowe relacje w pracy (konflikty międzyludzkie, zazdrość, <i>mobbing</i> itp.)	17	4,2
brak czasu dla bliskich (brak czasu dla siebie, za dużo obowiązków itp.)	46	11,4
niedocenianie ciężkiej pracy (brak zrozumienia ze strony uczniów, brak chęci do nauki u uczniów, brak akceptacji przez uczniów itp.)	23	5,7
brak negatywów	26	6,4
inne	28	6,9

Kolejnym niekorzystnym skutkiem w zawodzie nauczycielskim, na jaki wskazała badani nauczyciele, jest brak czasu dla bliskich i dla siebie, zbyt duże obciążenie pracą – 11,4 %. Należy zauważyć, że dwadzieścia pięć lat temu uzyskano dokładnie te same wyniki. Badani zdecydowanie najczęściej akcentowali złe skutki dla

zdrowia, a nade wszystko stres, nerwice i ich następstwa, zaś na kolejnych miejscach – brak możliwości pełnej samorealizacji.

Tabela 11. Zróżnicowanie odpowiedzi na temat negatywnych aspektów pracy zawodowej nauczycieli między pokoleniami (N = 380)

Co Państwo osiągnęli przez pracę (negatywy)?	Do 35 lat		36–50 lat		51 i więcej lat		Razem		χ^2	p	V-Cramera
	N	%	N	%	N	%	N	%			
stres	44	32,6	43	32,1	44	39,6	131	34,5	1,86	0,3945	0,0700
niezdrowe relacje w pracy	4	3,0	7	5,2	6	5,4	17	4,5	1,12	0,5704	0,0544
brak czasu dla bliskich	16	11,9	23	17,2	5	4,5	44	11,6	9,52	0,0086	0,1583
niedoceniecie ciężkiej pracy	6	4,4	6	4,5	9	8,1	21	5,5	2,00	0,3675	0,0726
brak negatywów	2	1,5	9	6,7	13	11,7	24	6,3	10,83	0,0044	0,1688
inne	9	6,7	8	6,0	9	8,1	26	6,8	0,45	0,803	0,0342

Z powyższych danych wynika, że na brak czasu dla bliskich najbardziej narzekają nauczyciele w średnim wieku i młodszy, co może mieć związek z fazą życia i zwiększonymi obowiązkami młodych względem małych dzieci, zaś w średnim pokoleniu – koniecznością troski o przyszłość dzieci, jak również opieki nad starszymi rodzicami; chi-kwadrat = 9,52; p = 0,0086; V-c = 0,1583. Pozostałe kontrolowane w badaniach zmienne nie różnicują istotnie uzyskanych odpowiedzi na to pytanie.

Kolejną ważną kwestią jest próba ustalenia, jakie aspekty pracy zawodowej nauczycieli wywołują ich największe niezadowolenie. Badanym zadano otwarte pytanie o to, co chcieliby natychmiast zmienić w pracy, z czego są najbardziej niezadowoleni.

Tabela 12. Co budzi największe niezadowolenie.

Co chciałby/-aby Pan/Pani natychmiast zmienić w pracy? Z czego jest Pan/Pani niezadowolony/-a? (pytanie otwarte)	N	%
złe stosunki międzyludzkie (atmosferę w pracy, „aby nie było fałszu”, dwulicowości, „zbyt mało życzliwości między nauczycielami w kontaktach z przełożonym, z rodzicami”, wyścig szczurów itp.)	98	24,2
złe zachowanie uczniów (uczeń ma tylko prawa, może czynić wszystko itp.)	17	4,2
warunki pracy (przepisy dotyczące zatrudnienia, zbyt niskie zarobki, faworyzowanie starszych pracowników, dyrekcję, organ nadzorujący, ministra, niedoceniecie doświadczenia i rzetelności nauczyciela, brak metod i środków, aby zapobiec szkolnej agresji i przemocy ze strony uczniów, wyposażenie, układy, korupcję itp.)	185	45,7
ścieżki kariery zawodowej oraz ocenę pracy	4	1,0
biurokrację (podporządkowanie procedurom, brak autonomii, swobody w działaniu itp.)	40	9,9
nic, jestem zadowolony/-a	41	10,1

Z powyższej tabeli wynika, że czynnikiem wywołującym największe niezadowolenie, wymagającym – zdaniem badanych – natychmiastowej zmiany są warunki pracy, a wśród nich: przepisy dotyczące zatrudnienia, zbyt niskie zarobki, faworyzowanie starszych pracowników, działania dyrekcji, ministra, organu nadzorującego, niedocenywanie doświadczenia i rzetelności nauczyciela, brak metod i środków, aby zapobiec szkolnej agresji i przemocy ze strony uczniów, szkolne wyposażenie, układy, korupcja itp. – 45,7%.

Powodem do niezadowolenia są też złe stosunki międzyludzkie, czyli – w świetle wypowiedzi nauczycieli – takie aspekty, jak: atmosfera w pracy, dużo fałszu, dwulicowości, zbyt mało życzliwości między nauczycielami, w kontaktach z przełożonym, z rodzicami, wyścig szczurów itp. – 24,2%. Warto jeszcze zauważyć biurokrację (podporządkowanie procedurom, nadmierną kontrolę, brak autonomii, swobody w działaniu itp.), na którą wskazało 9,9% badanych.

W badaniach sprzed dwudziestu pięciu lat nauczyciele wymienili dokładnie na te same czynniki, co współcześni dydaktycy, choć bardziej niż oni domagali się autonomii, której wtedy pragnęli jako wartości deficytowej w szkole sprzed zmiany ustroju.

Brakuje istotnych zależności pokoleniowych, jednak z danych procentowych wynika, że na biurokrację najbardziej narzekają starsi nauczyciele, zaś najmniej najmłodsi, którzy traktują ją zapewne jako coś oczywistego.

Pozostałe zmienne również nie różnicują uzyskanych wyników, co może dowodzić, że stwierdzone w badaniach problemy, trudności i braki doskwierają ogółowi badanych nauczycieli.

Tabela 13. Zróznicowanie odpowiedzi na pytanie o sprawy budzące szczególne niezadowolenie między pokoleniami (N = 380)

Co chciałaby/-aaby Pan/Pani natychmiast zmienić w pracy? (pytanie otwarte)	Do 35 lat		36–50 lat		51 i więcej lat		Razem		χ^2	p	V-Cramera
	N	%	N	%	N	%	N	%			
złe stosunki międzyludzkie	38	28,1	30	22,4	29	26,1	97	25,5	1,20	0,5479	0,0563
złe zachowanie uczniów	7	5,2	4	3,0	6	5,4	17	4,5	1,08	0,5827	0,0533
warunki pracy	60	44,4	64	47,8	49	44,1	173	45,5	0,42	0,8109	0,0332
ścieżki kariery zawodowej oraz ocenę pracy	1	0,7	2	1,5	-	-	3	0,8	-	-	-
biurokrację	7	5,2	15	11,2	14	12,6	36	9,5	4,63	0,0986	0,1104
nic, jestem zadowolony/-a	15	11,1	15	11,2	11	9,9	41	10,8	0,13	0,9387	0,0182

Uzyskane wyniki zostały potwierdzone w odpowiedziach na inne pytanie otwarte – o to, jakie dominujące trudności i problemy mają obecni nauczyciele.

Tabela 14. Dominujące trudności i problemy nauczycieli

Jakie trudności i problemy mają obecni nauczyciele?	N	%
zbyt niską płacę (za ciężką, niedoceniającą pracę itp.)	64	15,8
zbyt skomplikowaną drogę awansu zawodowego	3	0,7
nadmiar „wymyślnej biurokracji” (która nie prowadzi do niczego itp.)	82	20,2
trudny start dla młodych (trudności w znalezieniu pracy, brak pełnego etatu, brak pracy, brak stabilizacji itp.)	2	0,5
brak wystarczających kompetencji zawodowych do poradzenia sobie z dziećmi , np. trudności z utrzymaniem dyscypliny, porażki wychowawcze („nauczyciel nie kumpel”), niedyscyplinowanie uczniów, brak autorytetu itp.	11	2,7
trudne warunki pracy (ciągłe reformy w szkolnictwie, zmiany na stanowisku ministra, niejasne przepisy, przeładowane programy, brak czasu na zadania szkolne, zabieranie pracy do domu, brak czasu/możliwości na indywidualne podejście do ucznia, niedostatek kadry w szkole – brak pedagogów, psychologów – przy narastającym zagrożeniu nałogami, agresją uczniów, za dużo pracy na jednego nauczyciela, zbyt liczne klasy, konieczność ciągłego doszkalania się, brak możliwości osiągnięcia awansu po uzyskaniu ostatniego awansu zawodowego, małe szanse na karierę zawodową, niesprawiedliwość w traktowaniu, brak wsparcia, brak porozumienia, zawiść, bezradność, zazdrość, rywalizacja, „szablonowy” program, niechęć dyrekcji do wprowadzania nowych metod nauczania, krytykowanie metod pracy, brak darmowych szkoleń, brak kursów/szkoleń na konkretny temat itp.)	108	26,7
brak szacunku ze strony uczniów, rodziców, środowiska/społeczeństwa (trudna współpraca z rodzicami, brak współpracy z rodzicami, problemy na linii nauczyciel-rodzic, rodzice nieinteresujący się szkołą, kiepska współpraca z rodzicami, lęk przed negatywną oceną rodziców, roszczeniowi rodzice, brak szacunku w środowisku/społeczeństwie, niedoceniające, brak zrozumienia dla zawodu nauczyciela, spadek autorytetu szkoły i nauczyciela, nagonka mediów itp.)	158	39,0
problemy z uczniami (lenistwo uczniów, brak zainteresowań u uczniów, uzależnienie od komputerów, niski poziom intelektualny młodzieży, niewłaściwe zachowania uczniów w szkole, agresja itp.)	56	13,8
słabe wyposażenie szkół (zbyt małą ilość pomocy dydaktycznych, niedofinansowane szkolnictwo itp.)	43	10,6
egzystencjalne (brak stabilności zatrudnienia, strach przed utratą pracy, problemy emocjonalne: frustrację, bezsilność, stres, wypalenie zawodowe, choroby zawodowe)	104	25,7

Dane zobrazowane w powyższej tabeli wskazują, że na czoło trudności wysuwają się takie problemy, jak: brak szacunku ze strony uczniów, rodziców, środowiska/społeczeństwa – 39%, trudne, nieadekwatne warunki pracy – 26,7%, a także trudności egzystencjalne związane z brakiem stabilności zatrudnienia, strachem przed utratą pracy, frustracją, bezsilnością itp. – 25,7%.

Ćwierć wieku temu badani nauczyciele najliczniej wskazali na braki finansowe, zaś drugi największy problem stanowiły trudne warunki pracy.

PODSUMOWANIE

W świetle przeprowadzonych badań zaobserwowano przesunięcie aksjologiczne z wartości etosowych (stylu życia nastawionego na pełnienie misji inteligentnej i społecznikowskiej, odpowiedzialności za młode pokolenie, za przyszłość kraju) na wartości bardziej związane z codziennością, bieżącą pracą, szkołą, kwalifikacjami, stopniami awansu, praktyką, warunkami pracy, życia – i dotyczy to nie tylko młodych.

Na przełomie lat 1989/90 początkujący wówczas nauczyciele, mimo pewnych akcentów pragmatycznych, byli przejęci misją krzewienia kultury, wartości moralnych, demokracji, autonomii, godności, wychowania mądrych, wrażliwych i odpowiedzialnych obywateli. Wymagała tego sytuacja społeczno-polityczna – zmiana ustroju i budowanie nowego, demokratycznego, liberalnego państwa miały przynieść Polsce pomyślność oraz poważanie w Europie i świecie.

Młodym nauczycielom na początku transformacji brakowało autonomii i podmiotowości. Dziś dominuje w wypowiedziach lęk egzystencjalny, zachwianie poczucia bezpieczeństwa socjalnego. Pozostawienie uniwersum symbolicznego bez głębszej dyskusji po upadku komunizmu i zanegowaniu PRL-u doprowadziło do znacznej frustracji u nauczycieli oraz skupienia się na wartościach osobisto-egzystencjalnych i rodzinno-pracowniczych.

Ranga wartości ogólnospołecznych wśród młodych nauczycieli obniża się. Dziś dominuje potrzeba pracy, dobrej płacy i jak najmniejszych nierówności. Początkujący dydaktycy nadają pracy zawodowej inne znaczenie niż nauczyciele przed dwudziestu pięciu laty. Dobrze to obrazują dłuższe wypowiedzi, w których praca jest raczej źródłem zarobkowania niż wartością wyższą, etosową, dającą społeczne uznanie, poczucie misji, prestiżu itp. Zebrany materiał badawczy dotyczy jeszcze wielu innych kwestii niż te przedstawione w artykule. Stanowi przedmiot dalszych analiz oraz posłuży do opracowania artykułów i wydawnictwa zwarteego.

LITERATURA

- Dobrowolska D., 1980, *Praca w życiu człowieka*. Warszawa, Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Dobrowolska D., 1982, *Wartość pracy zawodowej dla jednostki a zróżnicowanie społeczno-zawodowe*. W: X. Gliszczyńska (red.), *Systemy wartości w środowisku pracy*. Warszawa, Książka i Wiedza, 37–56.
- Dróżka W., 1993, *Pokolenia nauczycieli*. Kielce, Wydawnictwo Naukowe WSP.

- Dróżka W., 2002, *Nauczyciel. Autobiografia. Pokolenia. Studia pedeutologiczne i pamiętnikoznawcze*. Kielce, Wydawnictwo AŚ.
- Dróżka W., 2004, *Młode pokolenie nauczycieli. Studium autobiografii młodych nauczycieli polskich lat dziewięćdziesiątych*. Kielce, Wydawnictwo UJK.
- Dróżka W., 2005, *Nauczycielska dojrzałość. Pamiętniki średniego pokolenia nauczycieli 2004*. Kielce, Wydawnictwo AŚ.
- Dróżka W., 2008, *Generacja wielkiej zmiany. Studium autobiografii średniego pokolenia nauczycieli polskich*. Kielce, Wydawnictwo UJK.
- Dróżka W., Gołębiowski B., 1993, *Moja twarz jest niepowtarzalna. Pamiętniki młodych nauczycieli '93*. Kielce, Wydawnictwo Jedność.
- Dróżka W., Miko-Giedyk J., Miszczuk R. (red.), 2012, *Doskonalenie zawodowe nauczycieli i innych pracowników oświaty*. Kielce, Wydawnictwo UJK.
- Malinowski T., 1989, *Postawy zawodowe nauczycieli*, „Studia Pedagogiczne”, t. 54.
- Ossowska M., 1963, *Koncepcja pokolenia*, „Studia Socjologiczne” 1963, nr 2.

THE VALUES IN THE WORK OF TEACHERS – IN THE LIGHT OF EMPIRICAL RESEARCH

Abstract: The article presents statistical analysis of survey results on the value of the work of teachers. The study was quantitative conducted in late 2014 and 2015 for different types of schools in the area of Świętokrzyskie and neighboring voivodeships. We used a questionnaire about aspirations of life, values and needs of teachers and a personal autobiographical statement on „The meaning and dignity of my life and work”. In total, there were collected 405 surveys were collected and 112 posts of teachers in three age groups (generational):

- Young teachers (up to 35 years of age) (141 questionnaires and 35 posts),
- Teachers in middle age (36–50) (154 questionnaires and 39 posts),
- Teachers elderly (over 51 years) (110 questionnaires and 38 posts).

An important theme in the studies undertaken is an attempt to compare the values of social life and professional currently working teachers with their image 25 years ago. Because just at that time – at the turn of the year 1989–1990 – there was carried out the same test on the same site, the results of which were published in my book *Generations of teachers* (1993).

The second plane benchmarking closely linked to the previous one, has a generational dimension. In this respect it is important to know how teachers perceive their role, social life and work, and the we appreciate the value of teachers from different generations whose habitus and the fate of life and work shaped the different socio-political, cultural and economic conditions.

Keywords: teacher, generation, values, profession, Polish transformation 25 years.