

Diana DURLAK

ORCID: 0000-0002-5391-6026

Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN
w Krakowie

Satysfakcja z (zawodu) nauczyciela — korelaty i uwarunkowania

Abstract: Teachers' Job Satisfaction and Parents' Satisfaction with Teachers' Job — Various Factors Influencing Those Phenomena

Every individual, in his daily existence, aims to achieve satisfaction, balance and peculiar to every human being kind of fulfilment. It should be noted, however, that this triad is influenced by a variety of factors. One of the most crucial components that shape this fulfilment is job satisfaction in its broadest sense. This very term constitutes an essential factor that enhances workplace productivity. It should be remembered that the relationship outlined above applies also to education. Teachers' job satisfaction has a significant effect not only on the quality of their personal lives, but also the efficiency in workplace.

Keywords: satisfaction, teachers' job satisfaction, parents' satisfaction with teachers' job

Słowa kluczowe: satysfakcja, satysfakcja z zawodu nauczyciela, satysfakcja z nauczyciela

1. Wstęp

Każda jednostka dąży w swojej egzystencji do osiągnięcia stanu szczęścia, równowagi oraz swoistego spełnienia. Należy jednak pamiętać, iż na ową triadę ma wpływ wiele różnorodnych komponentów. Jednym z nich jest szeroko rozumiana satysfakcja z wykonywanego zawodu. Stanowi ona bowiem nieodzowny czynnik skutecznego funkcjonowania w pracy. Nie ulega wątpliwości, iż omawiana zależność występuje także w środowisku pedagogicznym. Satysfakcja zawodowa nauczycieli nie tylko wpływa na komfort ich życia, ale przyczynia się również do wysokiego poziomu efektywności oddziaływań podejmowanych na gruncie szkolnym.

W niniejszym artykule podejmuję rozważanie problematyki związanej z satysfakcją zawodową nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej ze szczególnym uwzględnieniem uwarunkowań oraz korelatów oddziałujących na owo zadowolenie. Do nakreślonego tematu zdecydowałam się jednak podejść wieloaspekto-wo. Opierałam się zarówno na wiedzy autorytetów, jak i na wynikach własnej aktywności empirycznej. Złożoność penetrowanego obszaru zaakcentowałam także, uwzględniając opinie prezentowane nie tylko przez nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, ale i przez rodziców uczniów klas I–III.

1. Satysfakcja zawodowa jako jedna ze składowych szeroko rozumianego zadowolenia z życia

Decydując się na drobiazgową analizę komponentów ogólnego zadowolenia z życia, warto skupić się na satysfakcji zawodowej. Próby zdefiniowania tegoż pojęcia podejmuje się wielu autorów, a ciekawe spojrzenie na owo zagadnienie prezentują H. Bortnowska i J. Stankiewicz. W ich ujęciu „satysfakcja z pracy jest pozytywną lub negatywną postawą wobec pracy, przedsiębiorstwa i współpracowników, wynikającą z dokonywania przez pracobiorców porównań między ich oczekiwaniami a tym, co otrzymali oni w zamian za wykonywaną pracę” (2005, s. 116). Autorki mocno podkreślają wagę pozytywnego stosunku emocjonalnego wobec organizacji jako elementu, który pozostaje w ścisłej relacji z odczuwaną satysfakcją zawodową. K. Paulik w publikacji poświęconej zadowoleniu nauczycieli z wykonywanej profesji zaznacza, że aby właściwie interpretować satysfakcję zawodową, należy wziąć pod uwagę wielość różnic terminologicznych (urzeczywistniających się w opiniach autorytetów) w tym obszarze wiedzy. Autor ten podkreśla, że badacze zajmujący się tematem zadowolenia z wykonywanej profesji bardzo często posługują się różnorodną nomenklaturą. Samo pojęcie satysfakcji interpretują jednak najczęściej jako: „zadowolenie”, „równowagę psychiczną”, „subiektywną wygodę”, „szczęście i radość”. Można więc śmiało powiedzieć, iż są to synonimy. Określenia te stanowią kategorie pewnego rodzaju zapowiedzi lub przejawów, potwierdzających występowanie analizowanego zjawiska (2002, s. 106). Nie ulega wątpliwości, iż w nurcie badań pedagogicznych temat satysfakcji zawodowej nauczycieli jest bardzo istotny. Świadczą o tym słowa W. Wiśniewskiego, że „skutki poczucia satysfakcji zawodowej lub jej braku u nauczycieli mają większe w skali społecznej znaczenie niż skutki tego poczucia u osób pracujących w większości innych zawodów [...], przesądzają bowiem o tym, jakich będziemy mieli następców” (1990, s. 85). Stwierdzenie to nie tylko uwypukla wagę poruszanej tematyki, ale również skłania do gruntownej refleksji. Warto pamiętać, iż problematyka zadowolenia wśród nauczycieli jest

ciągle aktualna i sukcesywnie rozszerzana. Tendencja ta urzeczywistnia się głównie w słowach J. Michalak, która po wielu latach potwierdza sąd W. Wiśniewskiego. Badaczka rozbudowuje go jednak o indywidualne wnioski. Daje jasno do zrozumienia, że poziom odczuwanego zadowolenia zawodowego może być przyczyną ogólnych zachowań wobec otoczenia oraz wpływać na stosunek nauczycieli do innych jednostek (2007, s. 112–114).

2. Czynniki, które oddziałują na kształtowanie satysfakcji zawodowej u nauczycieli

Na każdy rodzaj satysfakcji wpływa wiele różnorodnych komponentów. Przedstawiona zależność działa również w odniesieniu do zadowolenia zawodowego u nauczycieli. Z tą refleksją ściśle korespondują słowa A. Wiłkomirskiej. Autorka zaznacza, iż satysfakcja z pracy u pedagogów stanowi pewną postawę „wobec różnych aspektów roli i praktyki zawodowej” (2002, s. 119). Jest więc ona w pewnym sensie rezultatem oddziaływań czynników właściwych dla rzeczywistości szkolnej. W przypadku próby systematyzacji kategorii komponentów mających najważniejsze znaczenie dla budowania satysfakcji z zawodu nauczyciela można natknąć się na wiele ich różnorodnych typologii i podziałów. Jedną z bardzo ciekawych koncepcji związanych z tymże obszarem proponuje A. Wiłkomirska (2002, s. 119), która zwraca uwagę na trzy charakterystyczne kategorie elementów, przyczyniających się do budowania poczucia satysfakcji zawodowej wśród pedagogów. Pierwszą z nich stanowią wszelkie aspekty związane z rozwojem własnej kariery nauczycielskiej oraz osiąganiem różnorodnych sukcesów natury pedagogicznej. Dzięki temu można śmiało stwierdzić, iż na satysfakcję zawodową nauczycieli wpływ mają dwa kluczowe obszary. Jeden z nich to dostęp do różnorodnych narzędzi służących wzbogacaniu posiadanych kompetencji i nabywaniu nowych, drugi zaś to doświadczenie rozmaitych sukcesów i pozytywnych sytuacji na gruncie pedagogicznym. Do składowych, charakterystycznych dla tychże płaszczyzn, zalicza się więc: „możliwość wprowadzania nowości dydaktycznych”, „samodzielność i autonomię w wykonywanej profesji”, „perspektywę samorozwoju”, „sukcesy osobiste uczniów oraz popularność wśród nich”. L. Lortie ten typ czynników nazywa aspektami psychicznymi, które stanowią część „satysfakcji psychologicznej” (za: Wiłkomirska, 2002, s. 119). Kolejna grupa elementów oddziałujących na budowanie satysfakcji z profesji nauczyciela skupia się na relacjach z innymi podmiotami zaangażowanymi w życie szkoły. Warto zatem zaakcentować, że kontakt z ludźmi — w tym przypadku z pozostałymi nauczycielami, rodzicami podopiecznych i dyrekcją placówki — stanowi jeden z ważniejszych czynników wpływających na wzrost poczucia satysfakcji z pracy. Jakość tychże relacji oraz stopień ich efek-

tywności mają bowiem duże znaczenie dla budowania w świadomości pedagoga pozytywnego obrazu wykonywanej profesji (Wiłkomirska, 2002, s. 119).

Trzecią kategorię czynników wyróżnioną w przywołanej typologii stanowią elementy, które ściśle łączą się z warunkami pracy nauczyciela. Jest to grupa charakteryzująca się bardzo szerokim zasięgiem znaczeniowym i interpretacyjnym. Mieści się w niej bowiem wiele różnorodnych aspektów dotyczących funkcjonowania pedagoga w środowisku szkolnym. Są to m.in.: „niski stopień ryzyka utraty zatrudnienia”, „pozytywna ocena ze strony dyrekcji i organów nadzorujących”, „wysokość zarobków”, „niski stopień obciążenia obowiązkami administracyjnymi” (Wiłkomirska, 2002, s. 119). Przywołane treści ściśle korespondują z kategoryzacją stworzoną przez B. Bajcar, A. Borkowską, A. Czerw oraz A. Gąsiorowską. Autorki te do wcześniej wymienionych składowych dodają obszar czynności i zadań wykonywanych w ramach podjętego zatrudnienia. W tym przypadku na znaczeniu zyskuje różnorodność powierzanych pedagogom obowiązków — ich urozmaicenie. Ewaluacji pracowniczej podlegają również: „nadmiar lub niedobór poleceń do wykonania”, „presja związana z czasem”, a także „stopień samodzielności w codziennej pracy”. Warto zaznaczyć, że przedstawiona grupa czynników w dużej mierze zdeterminowana jest przez subiektywne poczucie atrakcyjności powierzanych i realizowanych poleceń (2011, s. 31).

3. Metodologiczne podstawy badań własnych

Analizując problematykę satysfakcji zawodowej nauczycieli klas I–III, a także obszar dotyczący zadowolenia rodziców z pedagoga, zdecydowałam się na wdrożenie własnej aktywności empirycznej. Za cel działalności badawczej przyjąłm więc ukazanie uwarunkowań i korelatów związanych z satysfakcją z nauczyciela oraz z zawodu nauczyciela. W takim ujęciu przedmiotem badań stały się opinie aktywnych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej (40) oraz rodziców uczniów klas I–III (60) dotyczące poziomu satysfakcji z nauczyciela, a także samego nauczyciela z wykonywania swojego zawodu. Moja aktywność badawcza koncentrowała się przede wszystkim na ukazaniu struktury satysfakcji zawodowej nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej; sukcesów i rozczarowań kształtujących jej poziom oraz kompetencji zawodowych, które w największym stopniu oddziałują na wzrost zadowolenia z profesji nauczyciela. Dzięki analizie zebranego materiału możliwe stało się również ustalenie, jakie aspekty przyczyniają się do budowania pozytywnego obrazu pedagoga w oczach rodziców, a więc wpływają na wzrost zadowolenia opiekunów z wychowawcy.

W toku prowadzonej działalności badawczej wykorzystałam metodę sondażu diagnostycznego; stworzyłam dwa kwestionariusze ankiety — jeden adreso-

wany do aktywnych nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej (28 pytań zamkniętych), drugi zaś — do rodziców uczniów klas I–III (6 pytań zamkniętych). Warto podkreślić, że respondenci nie byli pozbawieni możliwości wyrażania indywidualnych sądów na dany temat. Kafeteria umieszczonych w kwestionariuszu dyspozycji miała bowiem charakter półotwarty. Należy również dodać, iż ze względu na koniunktywną formę tejże kafeterii jednostki badane mogły wybierać kilka preferowanych przez siebie odpowiedzi. Badania ankietowe realizowane były w województwie małopolskim — na terenie gminy Uście Gorlickie (szkoły podstawowe w Uściu Gorlickim oraz w Brunarach). Badania właściwe odbywały się od początku października do końca listopada 2017 r. Ich terminarz był ściśle skorelowany z wydarzeniami mającymi miejsce na terenie zaangażowanych w badanie szkół (spotkanie wychowawców z rodzicami, gminne zebranie członków ZNP).

4. Prezentacja wyników badań własnych

Struktura satysfakcji zawodowej nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

Początkowym etapem, przybliżającym do poznania specyfiki oraz poziomu satysfakcji zawodowej nauczycieli klas I–III było ustalenie tego, czy ankietowane jednostki odczuwają jakiegokolwiek zadowolenie z wykonywanej profesji. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego zagadnienia uzyskano 40 odpowiedzi. Warto w tym miejscu zaakcentować, że zdecydowana większość pedagogów odczuwa satysfakcję zawodową. Odpowiedzi sygnalizujące brak zadowolenia z pracy pojawiały się bardzo rzadko. Prezentowane wyniki ilustruje tabela 1.

Odczuwana satysfakcja zawodowa lub jej brak zawsze wiążą się z pewnymi komponentami, które oddziałują na sposób patrzenia jednostki i kształtują jej postawę wobec wykonywanej profesji. Z analizy zgromadzonego materiału badawczego wynika, że prawie wszyscy badani nauczyciele klas I–III podjęli się uzasadnienia stanowiska dotyczącego odczuwania satysfakcji z wykonywanej

Tabela 1. Satysfakcja zawodowa nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

Postawa badanych nauczycieli	Liczba odpowiedzi badanych
Satysfakcja z pracy	35
Brak satysfakcji z pracy	5

Źródło: opracowanie własne

profesji. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tych argumentów uzyskano 52 odpowiedzi, które zostały ujęte w siedem kategorii o zabarwieniu pozytywnym i trzy o zabarwieniu negatywnym. Wśród najczęściej wskazywanych argumentacji odczuwania satysfakcji z pracy dominowały te, które odnosiły się do możliwości wspierania rozwoju wychowanków, a także obserwacji zmian, które w nich zachodzą. Przeważały odpowiedzi typu: „Mogę wpływać na kształcenie i wychowanie najmłodszych”; „Sukcesy i rozwój uczniów dają mi satysfakcję”; „Jest to bardzo budujące, gdy można naocznie obserwować efekty własnej pracy”. Najbardziej oryginalne odpowiedzi to: „Mogę przyczynić się do kształtowania w dzieciach dobra, uczciwości, a także pokazywać, jak złożony jest świat, i obserwować następujące w nich zmiany”; „Praca z dziećmi daje mi satysfakcję, ponieważ są one jak drogocenne kamienie, które należy oszlifować w procesie dydaktyczno-wychowawczym, aby nabrały odpowiedniego kształtu”. Prawie tyle samo badanych jako główny argument odczuwania satysfakcji zawodowej podawało również możliwość ciągłego kontaktu z dziećmi oraz pracę z nimi. Grupa ta udzielała najczęściej odpowiedzi typu: „Praca z dziećmi sprawia mi ogromną radość”; „Lubię pracę z dziećmi”; „Przepadam za dziećmi, lubię przekazywać im wiedzę”. Najbardziej oryginalnymi odpowiedziami dla tychże kategorii były: „Na odczuwaną satysfakcję zawodową wpływa możliwość pracy z dziećmi”; „Nie ma nic bardziej budującego niż uśmiech podopiecznego”; „Ciągły kontakt z dziećmi działa na mnie stymulująco”. Duże znaczenie miało także identyfikowanie obranej ścieżki zawodowej z szansą na spełnienie własnych marzeń i aspiracji. W tym przypadku najczęściej pojawiały się wypowiedzi typu: „Uważam, że zawód nauczyciela to moje powołanie”; „Mogę wykonywać zawód, który sprawia mi przyjemność”; „Wykonuję zawód swoich marzeń”. Podczas analizy zgromadzonych danych incydentalnie pojawiały się wypowiedzi podkreślające wagę podejmowania wyzwań zawodowych, możliwości pogłębiania własnych kompetencji, pozytywnych ocen ze strony innych czy korzystnych warunków pracy. W przedstawionych przypadkach znamienne były odpowiedzi typu: „Zawód ten dostarcza mi wielu wyzwań i chroni przed popadaniem w codzienną rutynę”; „Jest to zawód pełen wyzwań”; „Jest to zawód bardzo kreatywny, pozwalający na naukę nowych rzeczy”; „Zawód ten daje mi możliwość rozwoju”; „Rodzice doceniają moją pracę”; „Mogę zdobyć uznanie na forum społeczności lokalnej”; „Mam wolne święta oraz weekendy”. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników obrazuje tabela 2.

Warto zaznaczyć, że wśród wypowiedzi respondentów pojawiały się również takie, które argumentowały brak satysfakcji z wykonywanej profesji. W większości dotyczyły one niekorzystnych warunków pracy. Charakterystyczne były odpowiedzi typu: „Ten rodzaj zatrudnienia pochłania bardzo dużo wolnego czasu i wymaga pracy własnej — poza murami szkoły”; „Wypełnianie ogrom-

Tabela 2. Powody odczuwania satysfakcji zawodowej według badanych nauczycieli

Powody odczuwania satysfakcji zawodowej	Liczba odpowiedzi badanych
Możliwość obserwacji i wpływania na rozwój wychowanków	13
Ciągły kontakt i praca z dziećmi	13
Możliwość realizacji własnych marzeń	10
Doświadczanie wyzwań zawodowych	3
Szanse na pogłębianie wiedzy i kompetencji	2
Pozytywne oceny ze strony innych	2
Korzystne warunki pracy	1

Źródło: opracowanie własne

nej liczby dokumentów zajmuje wiele czasu — także tego prywatnego”; „Wkładany wysiłek jest niewspółmierny do zarobków”. Najbardziej oryginalną wypowiedzią była zaś: „Praca ta bardzo obciąża czas wolny i nie da się jej zamknąć za drzwiami wychodząc z placówki, tylko przynosi się ją do domu”. Wśród uzasadnień respondentów sporadycznie występowały również takie, które odnosiły się do znaczącego poziomu odpowiedzialności zawodowej, a także negatywnych ocen ze strony innych ludzi. Były to najczęściej odpowiedzi typu: „Ogromna odpowiedzialność zawodowa”; „Duże wymagania ze strony rodziców. Ich roszczeniowa postawa wobec placówki i nauczyciela”. Najbardziej oryginalna argumentacja brzmiała: „Praca z dziećmi to ogromna odpowiedzialność — wymagająca wiele uwagi, cierpliwości i wyrozumiałości. Niestety, teoria pedagogiczna a praktyka to dwie różne rzeczy”. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników obrazuje tabela 3.

Tabela 3. Powody odczuwania braku satysfakcji zawodowej według badanych nauczycieli

Powody odczuwania braku satysfakcji zawodowej	Liczba odpowiedzi badanych
Niekorzystne warunki pracy	5
Wysoki poziom odpowiedzialności	2
Negatywne oceny ze strony innych	1

Źródło: opracowanie własne

Analizując strukturę zadowolenia zawodowego wśród nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, warto skupić się na jego poziomie, gdyż może on być bardzo różny. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tej problematyki uzyskano 40 odpowiedzi. Z analizy badań wynika, iż zdecydowana większość respondentów, reprezentuje wysoki poziom zadowolenia zawodowego (rzadko

pojawiały się wypowiedzi potwierdzające średni lub niski poziom satysfakcji z wykonywanej profesji). Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników ilustruje tabela 4.

Tabela 4. Poziom satysfakcji zawodowej nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

Poziom satysfakcji zawodowej	Liczba odpowiedzi badanych
Wysoki	32
Średni	5
Niski	3

Źródło: opracowanie własne

Sukcesy i rozczarowania związane z satysfakcją zawodową nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej

Należy zaznaczyć, iż na poziom odczuwanej satysfakcji zawodowej ma wpływ wiele różnych czynników. Niewątpliwie należą do nich odnoszone przez pedagoga sukcesy, ale także porażki. Analizując tę problematykę, warto skupić się na tym, które z wymienionych komponentów w większym stopniu oddziałują na poziom zadowolenia zawodowego u nauczycieli klas I–III. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego obszaru uzyskano 40 odpowiedzi. Zdecydowana większość nauczycieli uznała, że na poziom ich zadowolenia zawodowego oraz występujące w jego strukturze zmiany wpływ mają odnoszone sukcesy. Rzadko pojawiały się natomiast opinie potwierdzające, że satysfakcja determinowana jest przez ponoszone porażki. Pojawiały się także argumentacje skupiające się na innych sferach działalności nauczyciela. Były to wypowiedzi typu: „Docenianie pracy przez uczniów i rodziców”; „Myślę, że zarówno sukcesy, jak i porażki oddziałują na moją satysfakcję zawodową. Kiedy oceniam sukcesy, daje mi to energię do dalszego rozwoju. W obliczu porażek czuję motywację do zmian i dalszej pracy”. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników ilustruje tabela 5.

Tabela 5. Czynniki oddziałujące na kształtowanie się poziomu odczuwanej satysfakcji zawodowej nauczycieli

Rodzaje czynników	Liczba odpowiedzi badanych
Sukcesy	29
Porażki	9
Inne	2

Źródło: opracowanie własne

Analizując czynniki determinujące poziom odczuwanej satysfakcji u pedagogów, warto skupić się na wyszczególnieniu głównych kategorii tychże elementów z uwzględnieniem specyfiki profesji nauczyciela oraz stopnia, w jakim oddziałują one na jego satysfakcję z pracy. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety związane z poruszaną problematyką uzyskano 80 odpowiedzi. Warto w tym miejscu nadmienić, iż prawie wszyscy respondenci podkreślali, że jedną z głównych kategorii warunkujących wzrost ich zadowolenia zawodowego jest płaszczyzna związana z wszelkimi pomyślnymi działaniami w obrębie interakcji nauczyciel–uczeń. Ponad jedna czwarta ankietowanych odpowiedziała, że duże znaczenie w budowaniu ich zadowolenia zawodowego mają wszelkie interakcje na linii nauczyciel–rodzic. Prawie tyle samo osób zdecydowało się na wybór stanowiska uwypuklającego nadrzędną rolę warunków pracy. Respondenci incydentalnie skłaniali się ku czynnikom związanym z interakcjami z przełożonymi i kadrą pracowniczą lub osobistym rozwojem zawodowym. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników ilustruje tabela 6.

Tabela 6. Czynniki oddziałujące na wzrost poziomu odczuwanej satysfakcji zawodowej nauczycieli

Rodzaje czynników	Liczba odpowiedzi badanych
Związane z interakcjami nauczyciel–uczeń	37
Związane z relacjami nauczyciel–rodzic	14
Związane z warunkami pracy	13
Związane z relacjami z przełożonymi i kadrą pracowniczą	8
Związane z osobistym rozwojem zawodowym	8

Źródło: opracowanie własne

Pośród istniejących typologii składowych, które przyczyniają się do kształtowania zadowolenia zawodowego wśród nauczycieli, pojawiają się również takie, które wskazują elementy wpływające na spadek jego poziomu. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego aspektu uzyskano 80 odpowiedzi. Badani nauczyciele zaznaczali dwie propozycje, które były najbardziej zgodne z ich preferencjami. Prawie trzy czwarte respondentów stwierdziło, iż stresory, które w największym stopniu oddziałują na spadek ich zadowolenia z wykonywanej profesji, wiążą się przede wszystkim z relacjami z rodzicami. Ponad połowa nauczycieli podkreśliła istotną rolę wszelkich aspektów mieszczących się w kategorii zwanej warunkami pracy. Elementy zawierające się w grupie relacji z przełożonymi i kadrą pracowniczą zostały natomiast wyróżnione przez mniej niż połowę ankietowanych nauczycieli. Warto również dodać, iż rzadko decydowano się na wyekspozowanie aspektów związanych z codzienną pracą z uczniami i niemożnością reali-

zacji własnej kariery zawodowej. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Czynniki negatywne, które oddziałują na obniżenie poziomu satysfakcji zawodowej nauczycieli

Rodzaje czynników negatywnych	Liczba odpowiedzi badanych
Związane z relacjami z rodzicami	28
Związane z warunkami pracy	22
Związane z relacjami z przełożonymi i kadrą pracowniczą	16
Związane z codzienną pracą z uczniami	9
Związane z niemożnością realizacji własnej kariery zawodowej	5

Źródło: opracowanie własne

Składowe, które wpływają na wzrost poziomu satysfakcji z nauczyciela — w opinii rodziców

Podjmując trud związany z określeniem czynników, które mają największe znaczenie w budowaniu pozytywnego obrazu nauczyciela w oczach rodziców (oddziałują na wzrost ich satysfakcji z pedagoga), warto skupić się na wyszczególnieniu pewnych grup tychże elementów. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego zagadnienia uzyskano 120 odpowiedzi. Ankietowani rodzice zaznaczali dwie propozycje, które były najbardziej zgodne z ich osobistymi preferencjami. Ponad trzy czwarte badanych uznało, że wzrost poziomu zadowolenia z nauczyciela ściśle łączy się z jego cechami charakteru. Godne zaakcentowania jest także to, iż ponad połowa ankietowanych jako czynnik deter-

Tabela 8. Czynniki, które oddziałują na wzrost poziomu satysfakcji z nauczyciela w opinii rodziców

Rodzaje czynników	Liczba odpowiedzi badanych
Cechy osobowości nauczyciela	44
Umiejętność aranżowania i planowania pracy uczniów oraz stosowanie innowacyjnych metod pracy z podopiecznymi	31
Zdolność do realizacji celów edukacyjnych	22
Sukcesy wychowawcze	20
Dążenie do podnoszenia swoich kwalifikacji	3

Źródło: opracowanie własne

minujący ów wzrost wyróżniła zdolność do aranżowania i projektowania aktywności uczniów oraz wdrażanie innowacyjnych metod pracy z wychowankami. Więcej niż jedna trzecia badanych dostrzegła też duże znaczenie łatwości w realizowaniu wyznaczonych przez nauczyciela celów edukacyjnych. Prawie tyle samo respondentów skupiło się na odnoszonych przez niego sukcesach wychowawczych. Wśród opinii badanych rodziców incydentalnie pojawiały się takie, które akcentowały znaczącą rolę dążenia do samodoskonalenia zawodowego. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników ilustruje tabela 8.

Kompetencje zawodowe nauczyciela, które odgrywają znaczącą rolę w zwiększaniu jego satysfakcji z pracy

Nie ulega wątpliwości, iż jednym z kluczowych elementów oddziałujących na zadowolenie z wykonywanej profesji jest poczucie skuteczności zawodowej. Termin ten często łączony jest zaś z kompetencjami zawodowymi. W przypadku zdolności i umiejętności niezbędnych, ale również pożądaných w profesji nauczyciela warto pochylić się nad wyodrębnieniem tych, które w największym stopniu przyczyniają się do zwiększania poziomu zadowolenia z pracy. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego problemu uzyskano 80 odpowiedzi. Ankietowani nauczyciele zaznaczali dwie propozycje, które były najbardziej zgodne z ich preferencjami. Najwięcej badanych stwierdziło, że kluczowe znaczenie w kształtowaniu wysokiego poziomu zadowolenia zawodowego u nauczycieli klas I–III mają kompetencje komunikacyjne. Ponad połowa ankietowanych zaakcentowała natomiast to, że ich satysfakcja determinowana jest przede wszystkim przez rozbudowane kompetencje psychologiczno-pedagogiczne. Mniej niż połowa respondentów za czynnik dominujący uznała wiedzę przedmiotową, urzeczywistniającą się w rozbudowanych kompetencjach merytorycznych. Sporadycznie decydowano się na wybór zdolności i umiejętności o charakterze dydaktyczno-metodycznym. Jeden z respondentów podkreślił do-

Tabela 9. Kompetencje zawodowe, które oddziałują na wzrost satysfakcji zawodowej nauczycieli

Rodzaje kompetencji zawodowych	Liczba odpowiedzi badanych
Kompetencje komunikacyjne	27
Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne	21
Kompetencje merytoryczne	18
Kompetencje dydaktyczno-metodyczne	13
Inne	1

Źródło: opracowanie własne

datkowo duże znaczenie kompetencji wychowawczych. Żaden z badanych nauczycieli nie wybrał kompetencji planistycznych i projektowych, diagnostycznych, medialnych, a także kontrolnych oraz ewaluacyjnych. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników ilustruje tabela 9.

Kompetencje zawodowe nauczyciela, które odgrywają znaczącą rolę w zwiększaniu poziomu satysfakcji z pedagoga

Podjmując trud hierarchizacji czynników, które determinują poziom zadowolenia z pedagoga (prezentowany przez rodziców), warto wziąć pod uwagę preferencje opiekunów dotyczące najbardziej pożądaných kompetencji nauczycielskich. Na pytanie w kwestionariuszu ankiety odnoszące się do tego aspektu uzyskano 120 odpowiedzi. Ankietowani rodzice zaznaczali dwie odpowiedzi, które były najbardziej zgodne z ich poglądami. Najwięcej respondentów uznało, że największe znaczenie w kształtowaniu ich zadowolenia z pedagoga mają kompetencje merytoryczne. Więcej niż jedna trzecia respondentów wskazała kompetencje wychowawcze. Niewiele mniej rodziców podkreśliło dużą wagę umiejętności psychologiczno-pedagogicznych oraz komunikacyjnych. Warto w tym miejscu nadmienić, iż rzadziej wskazywano na rolę kompetencji dydaktyczno-metodycznych. Co więcej, incydentalnie zwracano się ku zdolnościom planistycznym i projektowym. Żaden z badanych rodziców nie zdecydował się na wskazanie kompetencji medialnych, a także kontrolnych i ewaluacyjnych. Szczegółową charakterystykę prezentowanych wyników przedstawia tabela 10.

Tabela 10. Kompetencje zawodowe nauczyciela, które zwiększają poziom satysfakcji z pedagoga (w opinii rodziców)

Rodzaje kompetencji zawodowych	Liczba odpowiedzi badanych
Kompetencje merytoryczne	34
Kompetencje wychowawcze	23
Kompetencje psychologiczno-pedagogiczne	22
Kompetencje komunikacyjne	21
Kompetencje dydaktyczno-metodyczne	15
Kompetencje diagnostyczne	3
Kompetencje planistyczne i projektowe	2

Źródło: opracowanie własne

5. Podsumowanie

W wyniku analizy uzyskanego materiału badawczego zasadne staje się stwierdzenie, że nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej prezentują wysoki poziom zadowolenia zawodowego. Warto jednak pamiętać, że satysfakcja ta w dużej mierze determinowana jest przez odnoszone na gruncie zawodowym sukcesy, ale również przez porażki. Niebagatelne znaczenie odgrywają tu interakcje z uczniami oraz z innymi podmiotami angażującymi się w życie szkoły. Satysfakcja zawodowa nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej jest aspektem, który oddziałuje na sposób funkcjonowania tychże jednostek na gruncie szkolnym, a także determinuje jakość ich kontaktów z innymi podmiotami. Pedagog zadowolony z wykonywanej profesji działa efektywniej. Nie należy również zapominać, iż nauczyciel usatysfakcjonowany warunkami pracy odczuwa większą motywację do podjęcia wzmoczonych wysiłków, co więcej, rośnie jego poczucie własnej wartości.

Warto także zaakcentować, że ważnym aspektem budującym poczucie satysfakcji z pracy u nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej są opinie innych jednostek angażujących się w życie szkoły — rodziców. Szczegółowa analiza materiału empirycznego uzyskanego w toku prowadzonych badań umożliwiła ukazanie obszarów oddziałujących na zadowolenie tychże podmiotów. To wieloaspektowe spojrzenie stworzyło niewątpliwie dogodne warunki do dokonania analizy porównawczej oczekiwań, preferencji i czynników determinujących badane zjawisko wśród pedagogów i opiekunów. Godne uwagi jest to, że we wcześniej prowadzonych badaniach płaszczyzny te były najczęściej analizowane oddzielnie. Tendencja ta nie stwarzała więc sposobności do pełnego zobrazowania różnic występujących w opiniach obu podmiotów. Nie ulega więc wątpliwości, iż wiedza zdobyta w toku badań stanowi wartościowe narzędzie, umożliwiające zwiększanie komfortu pracy pedagogów, a ten bez wątpienia wpływa jej na jakość.

Bibliografia

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: GWP.
- Bortnowska, H., Stankiewicz, J. (2005). *Kształtowanie wizerunku pracodawcy i reputacji przedsiębiorstwa a satysfakcja z pracy klientów zewnętrznych*. W: J. Stankiewicz (red.), *Oblicza współczesnego zarządzania organizacją*. Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza UZ.
- Michalak, J. M. (2007). *Uwarunkowania sukcesów zawodowych nauczycieli. Studium przypadków*. Łódź: Wyd. UŁ.
- Paulik, K. (2002). *Co wpływa na zadowolenie z pracy w zawodzie nauczyciela?* „Życie Szkoły”, 1–2, s. 31–52.
- Wilkomirska, A. (2002). *Zawodowe i społeczno-polityczne orientacje nauczycieli*. Warszawa: Żak.
- Wiśniewski, W. (1990). *Satysfakcja zawodowa nauczycieli*. „Kwartalnik Pedagogiczny”, 3, s. 85–105.