

Irena Pufal-Struzik

Samocena aktywności innowacyjnej nauczycieli a preferencje wartości moralnych

Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne 5, 49-62

1991

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Irena Pufal-Struzik

SAMODZIELNA AKTYWNOŚĆ PEDAGOGICZNA NAUCZYCIELI A PREFERENCJE WARTOŚCI MORAŁNYCH

„Burzliwy rozwój nauki oraz duża dynamika przetwarzania wiedzy teoretycznej w praktyczne wartości skłaniają do potwierdzenia tezy, że nowoczesne organizacje mają szanse przetrwania, dopóki są w stanie wprowadzić innowacje” [Pszczółowski 1978, s. 84]. Odkrywczość, wynalazczość i innowacje stają się dziś synonimem rozwoju i postępu. Rzecz w tym, by działalność innowacyjna nie była uprawiana tylko przez jednostki, ale miała zasięg powszechny. Z potrzeby istnienia powszechnego ruchu innowacyjnego wynikają określone konsekwencje dla szkolnictwa. Działalność pedagogiczna we współczesnej szkole nie może ograniczać się jedynie do adaptacji rzeczywistości, ale musi przygotowywać do jej rekonstrukcji. Tymczasem z obserwacji i niezbyt licznych badań nad tym zagadnieniem wynika, że rozwój i postęp w tym zakresie we współczesnej szkole jest jeszcze ograniczony i często bywa paraliżowany choćby z powodu konserwatywnych, zachowawczych postaw. Szkoła jest szczególnie wdzięcznym terenem do uprawiania twórczości, gdyż stwarza wielość sytuacji zmiennych i dynamicznych, a ich rozwiązanie wymaga zróżnicowanej i właśnie twórczej postawy i aktywności. Twórczość powinna więc być integralną częścią pracy nauczyciela. „Twórczość nauczycielską należy rozumieć jako samodzielne rozwiązywanie przez nauczycieli zagadnień praktycznych w toku oddziaływania na wychowanków - prowadzące do wybitnych wyników” [Okon 1970, s. 256].

Przejawem twórczego niepokoju jest praktyka innowacyjna. Przez pojęcie: innowacje rozumieć będziemy „zmiany celowo wprowadzane przez człowieka lub zaprojektowane przezzeń układy cybernetyczne, które polegają na zastępowaniu dotychczasowych stanów rzeczy innymi, ocenianymi dodatnio w świetle

określonych kryteriów i składającymi się w sumie na postęp" [Pietrasiński 1971, s. 9].

Wiele jest uwarunkowań działalności innowacyjnej. Wśród czynników zewnętrznych warunkujących kształtowanie postaw twórczych i działań innowacyjnych człowieka są takie, które wchodzą w skład systemu bodźców motywujących i stanowią oczywistą siłę motywującą (system wynagrodzeń, awansów, wyróżnień, kar, przywilejów), ale są także czynniki ukryte (np. sposób stawiania zadań, postawy kierowników wobec podwładnych, organizacja instytucji, porządek, przejawy troski o pracownika, system zarządzania, system informacji i inne) [zob. Barański 1986].

Wśród wewnętrznych czynników determinujących aktywność w zakresie innowacji wymienia się w literaturze przede wszystkim cechy osobowości [zob. m.in. Pietrasiński 1971, Strzałecki 1969, Trzebiński 1976], czynniki intelektualne [Guilford 1978, który podkreśla znaczenie specjalnych zdolności intelektualnych w każdym procesie twórczym], motywacja, zaangażowanie, siła charakteru, wiedza, wiek i wiele innych. Wśród nich ważne miejsce zajmują także cele życiowe wynikające z hierarchii wartości preferowanych przez jednostkę [zob. Orat-Ruszczak 1981]. Cz. Matusewicz [1975] pisze, że wartości naczelné (ostateczne) określają koncepcję życia, rozwiązanie podstawowych problemów życiowych, wyznaczają kierunek i siłę podstawowych form aktywności ludzkiej.

Przedstawione opracowanie jest próbą scharakteryzowania działalności innowacyjnej nauczycieli i ich preferencji wobec wartości w samoocenach. Przed przystąpieniem do badań oczekiwano, że pozwolą odpowiedzieć na sformułowane wcześniej pytania:

1. Czy istnieje skłonność do preferowania niektórych wartości moralnych u nauczycieli o różnych samoocenach?
2. Jaka jest grupowa świadomość wartości moralnych wśród nauczycieli? Które z wartości cenią najwyżej i dlaczego?
3. Jaki jest stosunek nauczycieli do innowacji pedagogicznych: czy uważają je za potrzebne? jakie działania podejmują w tym zakresie? jak oceniają własną aktywność innowacyjną? jakie czynniki pomagają im w tej aktywności? co im przeszkadza w twórczej realizacji własnej roli zawodowej?

Metoda badań

Do opisu preferowanych przez badanych nauczycieli wartości moralnych wykorzystano TWM Cz. Matusewicza [1975]. Przyjęto za autorem założenie, że poprzez czynność wyboru osoba badana ujawnia własną utrwaloną tendencję do wartościowania i ukazuje tym samym to, co jest dla niej wartością. W tym przypadku wybór wartości jest pośredni, bowiem badany wybiera wartości poprzez odpowiadający mu styl życia. TWM uwzględnia 21 możliwości wyboru (20 plus własny styl). Metoda ta pozwala rozróżnić treść podstawową danej wartości oraz wątki peryferyczne, bowiem opis każdej z 20 wartości został podzielony na pięć elementów składowych. Osoba badana miała możliwość wybrać spośród tych elementów najistotniejszy, jej zdaniem stanowiący warstwę podstawową opisaną wartości. Badany oceniał stopień wartościowania wyrażany przez dany styl życia w skali od 1 do 5. Opisane style wyrażają odpowiednio następujące wartości: 1. Wygodę życiową. 2. Zaangażowanie społeczne. 3. Konsumpcję. 4. Władzę, dominowanie. 5. Bycie moralnym, spolegliwym. 6. Twórczość, nowatorstwo. 7. Przyjemność. 8. Patriotyzm. 9. Oszczędzanie, ciułaństwo. 10. Spokój wewnętrzny. 11. Ekscytację życiem. 12. Zbawienie. 13. Spryt. 14. Skuteczne działanie. 15. Ciepło rodzinne, wartości kręgu domowego. 16. Niezależność od innych. 17. Miłość. 18. Wartości zewnętrzne. 19. Wartości zawodowe. 20. Sceptycyzm.

W celu opisanie postawy innowacyjnej poproszono badanych o udzielenie pisemnej odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy odczuwa Pani potrzebę wprowadzania innowacji w swojej pracy dydaktycznej i wychowawczej? Jeśli tak, proszę ocenić siłę tej potrzeby w skali:

bardzo silnie	5
silnie	4
średnio	3
słabo	2
bardzo słabo	1.

2. Jakie rodzaje zmian o charakterze innowacyjnym wprowadziła Pani w trakcie ostatnich kilku lat pracy w szkole? Proszę krótko scharakteryzować, na czym one polegały.

3. Jak Pani ocenia swój osobisty wkład w projektowanie i wprowadzanie zmian o charakterze innowacyjnym?

bardzo wysoko	5
wysoko	4
średnio	3

nisko 2
bardzo nisko 1.

4. Co Pani pomaga w działaniach innowacyjnych w szkole?
5. Jakie czynniki przeszkadzają, utrudniają tę działalność?

Przed przystąpieniem do udzielania odpowiedzi badani zostali poinformowani, jak są rozumiane w pytaniach innowacje (podobnie do definicji Pietrasińskiego [1971]). Definicja ta brzmiała następująco: „Innowacje to zmiany celowo wprowadzane przez człowieka, które polegają na zastępowaniu dotychczasowych stanów rzeczy innymi, lepszymi, składającymi się na postęp”. Badanie miało charakter anonimowy, przede wszystkim dlatego, aby przynajmniej częściowo wyeliminować deklarowanie działań innowacyjnych, których w rzeczywistości się nie realizuje.

Grupa badana

Badania przeprowadzono wśród studiujących zaocznie nauczycieli w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Kielcach. Przebadano 73 studentki. W grupie tej znalazły się 34 osoby z niepełnym wyższym wykształceniem (kierunek Nauczanie Poczętkowe, II rok drugiego stopnia) oraz 39 osób z wykształceniem wyższym (uczestnicy Studium Podyplomowego o takim samym kierunku). Najważniejsze informacje o badanych przedstawiono w tabelach 1 i 2.

Jak widać z tabeli 1, niemal połowę badanych stanowią ludzie młodzi (22-24 lata - 43,8%), w większości obecnie studiujący. Bardziej zaawansowana wiekowo i zróżnicowana jest grupa słuchaczy SP (87,2% osób w tej grupie mieści się w granicach wieku od 25 do 35 lat). Wśród badanych przeważają osoby pochodzenia inteligenckiego (43,8%) z małych miast i miasteczek województwa kieleckiego (57,5%) - tabela 2.

Wyniki badań i analiz

Z przeprowadzonych badań wynika, że prawie wszyscy badani nauczyciele odczuwają potrzebę wprowadzania innowacji, chociaż nie wszyscy odczuwają ją w jednakowym stopniu. Dość liczna jest grupa osób, które określiły swoje potrzeby w tym zakresie jako średnie (31 osób, 42,5%). Informacje liczbowe na temat stosunku do innowacji osób badanych w różnym wieku przedstawiono w tabeli 3.

Tabela 1. Struktura wiekowa badanych oraz poziom wykształcenia

N = 73

Przedziały wieku	Liczba osób	%	Wykształcenie			
			niepełne wyższe		wyższe	
			Liczba osób	%	Liczba osób	%
22-24	32	43,83	31	42,46	1	1,36
25-27	8	10,96	3	4,11	5	6,85
28-30	10	13,70	-	-	10	13,70
31-33	8	10,96	-	-	8	10,96
34-36	6	8,22	-	-	6	8,22
37-39	5	6,85	-	-	5	6,85
40-42	2	2,74	-	-	2	2,74
43-45	2	2,74	-	-	2	2,74
Razem	73	100,00	34	46,57	39	53,42

Tabela 2. Pochodzenie społeczne i środowiskowe

N = 73

Pochodzenie	Liczba osób	%
Spółeczne		
chłopskie	19	26,03
robotnicze	22	30,14
inteligentkie	32	43,83
Środowiskowe		
wieś	25	34,25
małe miasto	42	57,53
duże miasto	6	8,22

Tabela 3. Siła potrzeby wprowadzania innowacji a wiek badanych nauczycieli

N = 73

Wiek w latach	Ocena siły potrzeby wprowadzania innowacji					Razem
	1	2	3	4	5	
	b.słabo	słabo	średnio	silnie	b.silnie	
22-26	-	-	13	19	4	36
27-45	1	-	18	10	8	37
Razem	1	-	31	29	12	73

Różnice w odczuwaniu potrzeby wprowadzania innowacji w szkole u badanych w różnym wieku są małe i idą w kierunku silniejszego dążenia do wprowadzania zmian (potrzeby nowości) u ludzi młodych wiekiem, co nie wymaga komentarza (łącznie 23 osoby młode wybierające oceny 4 i 5 w stosunku do 18 osób bardziej zaawansowanych wiekiem).

Jak wyglądają, w stosunku do przedstawionych deklaracji, autentyczne działania innowacyjne w opiniach badanych? Należy wyraźnie zaznaczyć, że grupę nauczycieli aktywnych w zakresie innowacji wyłoniono jedynie na podstawie ich wypowiedzi. Nie oceniano, za pomocą konkretnych kryteriów, charakteru tej aktywności. Kryteria te zresztą nie zostały w literaturze przedmiotu określone, mimo że istnieje silna potrzeba ich wyłonienia [por. Barański 1986]. W całej grupie jest 23 nauczycieli, którzy sądzą, że zmiany jakie wprowadzają w swojej pracy dydaktycznej i wychowawczej mają charakter innowacyjny. Jest to grupa stosunkowo liczna w porównaniu z wynikami innych badań przedstawionymi w literaturze [por. Barański 1986]. Należy ją więc traktować jako tę grupę nauczycieli, którzy są krytyczni, chcą zmieniać i próbują to robić, chociaż może nie zawsze zasługuje to na miano innowacji. Badani ci niezależnie od ich twórczej postawy oceniają siebie dość krytycznie sądząc, że powinni robić dużo więcej (są nawet 4 osoby w tej grupie, które oceniają własną aktywność innowacyjną na poziomie niskim, a 18 osób daje oceny średnie).

Stopień wykształcenia, posiadanej wiedzy ogólnej, pedagogicznej i przedmiotowej, a także wiedzy z dziedziny innowacji, socjologii i psychologii sprzyja niewątpliwie kompetencji nauczyciela i jest ważnym warunkiem

racjonalności tworzonych, wdrażanych i upowszechnianych innowacji. W wyłonionej grupie osób aktywnych przeważają właśnie nauczyciele z wyższym wykształceniem, a także bardziej zaawansowani wiekowo, mimo że silniejszą potrzebę zmian innowacyjnych odczuwają ludzie młodzi (tabela 3), którzy jednak praktycznie niewiele robią w tym zakresie. Fakt liczniejszej reprezentacji w grupie nauczycieli innowatorów osób bardziej zaawansowanych wiekowo może wynikać z ich pełniejszego przygotowania zawodowego (wiedza, wykształcenie), większego stażu pracy, w trakcie którego, jeśli się nie popadnie w rutynę, nabiera się dystansu umożliwiającego krytyczną ocenę pedagogicznej rzeczywistości i sprzyjającego próbom jej zmiany,

Wprowadzane przez badanych nauczycieli innowacje można podzielić na kilka grup. Najczęściej dotyczą one dydaktyki (wprowadzanie nowych technik myślenia twórczego na lekcji oraz stwarzanie możliwości ujawniania twórczych zdolności - organizacja „kółek twórczych”, nowe formy prowadzenia lekcji, likwidowania błędnych nawyków w uczeniu się, nowe sposoby sprawdzania wiadomości), proponowanie zmian w programach nauczania. Druga grupa zmian o charakterze innowacyjnym dotyczyła unowocześnienia bazy (warsztatu pracy nauczyciela). Zaliczono do tej grupy następujące zmiany: wykonywanie samodzielnie przez nauczycieli nowych pomocy dydaktycznych czy stosowanie środków audiowizualnych na lekcji i wprowadzanie różnych modyfikacji w tym zakresie. Rzadziej nauczyciele proponują lub wprowadzają jakieś nowości w pracy wychowawczej (np. w pracy w organizacjach młodzieżowych, pracy z uczniami wymagającymi specjalnej troski - dzieci nerwowe, niedostosowane społecznie) czy nowych formach kontaktów nauczyciel - rodzice. Zaledwie jedna osoba odważyła się publikować efekty swoich doświadczeń innowacyjnych. Inni tłumaczą się brakiem czasu, niepewnością związaną z małymi własnymi możliwościami (np. trudności ze zwerbalizowaniem i napisaniem tekstu lub lęk przed ośmieszeniem).

Wypowiedzi badanych na temat czynników najbardziej utrudniających wprowadzanie zmian o charakterze innowacyjnym zilustrowano w tabeli 4.

Informacje zawarte w tabeli wskazują, że najczęściej utrudniają aktywność innowacyjną nauczycieli braki w zakresie bazy materialnej, niekorzystna atmosfera w gronie współpracowników w szkole i negatywne oddziaływanie ze strony dyrekcji. Niedostatki bazy materialnej przejawiały się w złym wyposażeniu szkół w środki i pomoce dydaktyczne. Z jednej strony jest to wyraźna trudność, z drugiej zaś - dla nauczycieli aktywnych i z wyobraźnią - jest to zachęta do działania w kierunku samodzielnego wprowadzania zmian i

Tabela 4. Czynniki utrudniające działalność innowacyjną nauczycieli

N = 73

Czynniki utrudniające	Liczba osób	%
Niedostateczne wyposażenie bazy materialnej	23	31,50
Niekorzystna, demotywująca atmosfera wśród współpracowników	13	17,80
Brak poparcia ze strony przełożonych	12	16,43
Brak czasu	11	15,06
Złe warunki lokalowe w szkole	7	9,58
Brak pewnych cech osobowości twórczej	5	6,84
Szttywność zarządzeń ministerialnych, sztywność i przeładowanie programów nauczania	5	6,84
Brak odczuwalnego zainteresowania działalnością innowacyjną nauczycieli ze strony władz oświatowych, a także brak zachęty	3	4,10
Zbyt duża liczebność klas	3	4,10
Brak zrozumienia i pomocy ze strony rodziców	1	1,36
Zbyt mała rekompensata finansowa za dodatkowy wysiłek nauczyciela-innowatora	1	1,36
Nie odczuwano żadnych utrudnień w działalności innowacyjnej	1	1,36

unowocześnień w bazie materialnej. Niekorzystnie i demotywująco oddziaływała atmosfera pełna postaw konserwatywnych, w której nauczycieli-innowatorów traktuje się jako „burzycieli zakłócających ustalony porządek” (z wypowiedzi badanych), gdzie twórcze pomysły wzbudzają zazdrość i podejrzenie o to, iż są sposobem wyróżnienia się.

Za niekorzystne zachowania przełożonych badani uznają konserwatyzm, autokratyczne kierowanie personelem dydaktycznym. Badani twierdzą wręcz, że tam, gdzie dyrektor szkoły sam nie jest twórczy, nie ma atmosfery dla twórczych poszukiwań, dla aktywnych nauczycieli-innowatorów. Niektórzy dyrektorzy obawiają się takich nauczycieli i traktują ich działalność jako źródło zagrożenia dla własnego autorytetu. Za ledwie jedną osobą stwierdziła, że

(cytuję) „nie mam trudności w działaniach innowacyjnych w szkole. Mam pasję i chęci, dlatego ciągle coś zmieniam, eksperymentuję, nie oczekując ani pomocy, ani pochwały. Cieszę się tym, że nikt mi w tej pracy nie przeszkadza”.

W tabeli 5 przedstawiono opinie badanych na temat czynników pomagających w działalności innowacyjnej w szkole.

Tabela 5. Czynniki pomagające w działalności innowacyjnej

N = 73

Czynniki pomagające	Liczba osób	%
Cechy osobowości sprzyjające aktywności innowacyjnej	25	34,24
Pozytywny stosunek dyrekcji do nauczycieli innowatorów	17	23,28
Korzystna, sprzyjająca atmosfera w gronie nauczycieli w szkole	16	21,91
Dobrze wyposażona baza materialna	7	9,58
Pozytywny stosunek rodziców (pomoc, współdziałanie)	4	5,47
Akceptacja działań innowacyjnych ze strony własnej rodziny	2	2,73
Dobra organizacja pracy dydaktyczno-wychowawczej w szkole	1	1,36
Dużo wolnego czasu	1	1,36

Według opinii badanych tym, co najbardziej pomaga być aktywnym i twórczym są własne predyspozycje twórcze i osobowościowe. Zaliczają do nich przede wszystkim: potrzebę zdobywania wiedzy, ciągłego dokształcania się, inwencję i pomysłowość, potrzebę innowacji, otwartą postawę wobec wszystkiego, co nowe, inicjatywę, silną motywację i zaangażowanie w pracę zawodową, uzdolnienia twórcze, zdolność do zdrowej rywalizacji, upór w dążeniu do celu, a także pozytywny emocjonalny stosunek do uczniów.

Ze strony dyrekcji nauczyciele oczekują życzliwego stosunku do wszelkich mniej i bardziej udanych przejawów twórczej aktywności w pracy dydaktyczno-wychowawczej, dużej swobody działania i aktywnego wspomagania nauczycieli-innowatorów w ich trudnej pracy (choćby zachęta, doping, szacunek przejawiany w stosunku do nich). W aktywności innowacyjnej pomaga, według

opinii nauczycieli, zycziwa, pełna aprobaty, a nie zazdrości postawa innych nauczycieli, zwłaszcza tych z dużym doświadczeniem pedagogicznym, nawet jeśli sami nie chcą lub nie mogą być aktywni.

Analizę uzyskanych wyników badań TWWM przeprowadzono z dwóch punktów widzenia: z punktu widzenia grupowej świadomości wartości moralnych oraz charakterystyki indywidualnego wyboru wartości, zwłaszcza przez osoby aktywne twórczo.

W całej grupie badanych nauczycieli wartością najbardziej preferowaną okazał się autorytet moralny (71,23%). Wybór ten dotyczył także następujących wartości szczegółowych: uczciwość, prawdomówność, szczerowość, koleżeństwo. Mieszczą się one w tzw. wąskim zakresowo pojęciu moralności i funkcjonują jako element regulacji stosunków międzyludzkich, ale warunkują również ogólną koncepcję życia jednostki. J. Reddin [Matuszewicz 1975] zauważył zależność między wspomnianą wartością a nastawieniem na ludzi (przeciwstawność nastawienia na zadanie i na wydajność), co w konsekwencji prowadzi do określonego stylu przywództwa, kierowania. Ludzie tacy dążą do utrzymania wzajemnego zaufania, szacunku, dobrej atmosfery, traktując to jako najważniejszy czynnik we współdziałaniu z ludźmi. Wyeksponowanie tej wartości w grupie nauczycieli łączy się, jak się wydaje, z charakterem ich pracy zawodowej, wymaganiami związanymi z rolą zawodową.

W trakcie dalszych badań nauczycielom polecono uporządkować kolejno i ocenić pięć najważniejszych wartości. Okazało się, że na czterech pozostałych miejscach (poza wymienioną) były następujące: ciepło rodzinne (60,27%), twórczość (53,42%), miłość (47,94%), patriotyzm (41,09%).

Ciepło rodzinne i wartości kręgu rodzinnego to styl domatora. Rodzina jako grupa względnie wyodrębniona z wielkich struktur społecznych gwarantuje poczucie prywatności, nieformalnych kontaktów interpersonalnych, daje szansę nawiązania więzi uczuciowych o dużym ładunku emocjonalnym. Poza tym przywiązanie do rodziny jest powszechnie wysoko cenione w naszym społeczeństwie, z punktu widzenia jej wychowawczej funkcji. Wartość życia rodzinnego jest więc jedną z wartości humanistycznych wyrażających orientację na innych. Jednocześnie jest to orientacja zawężona, bowiem silne przywiązanie do rodziny może być w konflikcie z wartościami ogólnospołecznymi, takimi jak wartość aktywności społecznej. Dlatego też może ona ukierunkowywać na cele wprawdzie szlachetne, ale jednokierunkowe, ograniczające szeroko rozumianą aktywność. Tak wyraźne eksponowanie tej wartości przez badanych wiąże się np. z faktem udziału w badaniach tylko kobiet, dla których spo-

kojne, szczęśliwe życie rodzinne jest często wartością ważniejszą od innych.

Na trzecim miejscu w układzie hierarchicznym wymieniono wartość twórczości i nowatorstwa. Osoby akcentujące tę wartość i odpowiadający jej ideał życia twórczego są zwykle niespokojnymi duchami, zmierzającymi do modyfikowania rzeczywistości zgodnie ze swoimi zapatrywaniami i możliwościami; na pełnym rozwijaniu i wykorzystaniu swoich zdolności i umiejętności polega według nich (zgodnie z terminologią A. Masłowa) samoaktualizacja. Twórczość dla nich to nie tylko cecha ich zachowania, ale też cecha ich procesów motywacyjnych. Postawa ta jest przeciwieństwem postawy konsumpcyjnej.

W hierarchii pięciu najbardziej cenionych wartości, miłość (jako wartość) znalazła się na miejscu czwartym. W TWMM akcentuje się miłość uczuciową, dojrzałą zarazem. Trudno na podstawie uzyskanych danych dać dokładniejszy obraz wartościowania różnych elementów zjawiska miłości. Do tego są niezbędne inne techniki badawcze. Dla ilustracji sposobu wartościowania można przytoczyć wypowiedzi badanych: „Miłość i przyjaźń są w życiu najważniejsze, wszystko inne można osiągnąć, gdy się kocha i jest kochanym”. „Miłość jest wartością nieprzemijającą, stałą i dlatego tak cenną”. „Miłość, zwłaszcza w rodzinie jest czymś podstawowym, warunkiem szczęścia”.

Ostatnią, piątą wybraną wartością jest patriotyzm. Osoby wybierające tę wartość przedkładają zachowania ponadjednostkowe, nastawione na dobro narodu, akcentujące poświęcenie, pracę dla narodu. Jedna z osób badanych motywuje wybór tej wartości jako naczelnej w następujący sposób: „Najważniejsze to kochać ojczyznę, a miłość tę ujawniać w rzetelnej pracy”.

Drugi tor analizy wyników badań TWMM dotyczył charakterystyki indywidualnego wyboru wartości zwłaszcza przez osoby aktywne innowacyjnie (23 osoby były aktywne innowacyjnie i tej grupy dotyczą wartości liczbowe przedstawione w tabeli 6).

W grupie tej preferencje wobec wartości przedstawiały się następująco: pierwsze trzy miejsca w hierarchii wartości akceptowanych przez nauczycieli-innowatorów zajmują te, które podkreślają, iż w życiu trzeba być moralnym, spolegliwym, cenić ciepło rodzinne oraz wartość tworzenia. Wybory te były charakterystyczne dla całej grupy badanej. Pewne różnice między grupami uwidaczniają się przy porównywaniu kolejności wymienionych na niższych pozycjach w hierarchii stylów życia. W grupie nauczycieli aktywnych zawodowo częściej pojawiają się style (19, 14 i 2) wiążące się z szeroko pojętą

Tabela 6. Hierarchia preferowanych wartości moralnych u nauczycieli aktywnych w zakresie innowacji

N = 23

Nr stylu	Styl życia	Liczba osób	%
5	Bycie moralnym, społecliwym	9	39,13
15	Ciepło rodzinne, wartości kręgu domowego	4	17,39
6	Twórczość i nowatorstwo	2	8,69
1	Wygoda życiowa	2	8,69
19	Wartości zawodowe	1	4,35
14	Skuteczne działania	1	4,35
2	Zaangażowanie społeczne	1	4,35
11	Ekscytacja życiem, pięknem, swobodą artystyczną	1	4,35
8	Patriotyzm	1	4,35
17	Miłość	1	4,35
Razem		23	100,00

aktywnością. Akcentuje się profesjonalizm. Miarą sukcesów zgodnie z tym sposobem wartościowania jest powodzenie zawodowe. Ludzie kierujący się taką wartością są oddani sprawom zawodowym i instytucjom, w których pracują, tej dziedzinie poświęcają swój czas i na niej koncentrują uwagę. Kolejna z wymienionych to wartość czynu, działania, skierowanie ludzkiej aktywności na operowanie przedmiotami, na przystosowanie fizyczne otoczenia do jej potrzeb. Wartość ta odpowiada ideałowi człowieka aktywnego, pracowitego, odpowiedzialnego za własną sytuację. Preferuje się zgodnie z nią pomnażanie sił produkcyjnych człowieka przez doskonalenie narzędzi pracy, pomysłowość w organizacji pracy i technologii. Z pięciu elementów w tym stylu największe uznanie uzyskała pracowitość i ułatwianie pracy poprzez wprowadzanie zmian, udoskonaleni technicznych w pracy. Ostatnia z wybranych to wartość społecznej aktywności szeroko spopularyzowana w naszym społeczeństwie. Człowiek preferujący tę wartość jest nastawiony do ludzi, a nie indywidualistycznie, ma opiekuńczy stosunek do innych, jest nastawiony raczej na współpracę, a nie na rywalizację. Ze względu na nieliczną grupę badanych trudno wysuwać jednoznaczne wnioski na temat zależności między preferowa-

nieniem określonych wyżej wartości a postawą innowacyjną. Przedstawione informacje wymagają precyzyjnego sprawdzenia empirycznego na grupie ostro wyselekcjonowanej pod względem aktywności innowacyjnej.

Podsumowanie

1. Badani nauczyciele preferują wartości moralne (uczciwość, prawdomówność, koleżeństwo itd.), co wiąże się być może z charakterem ich pracy zawodowej, oraz wartości kręgu rodzinnego, na co wpłynęła zapewne pleć badanych, a także wartość twórczości i nowatorstwa.

2. Nauczyciele-innowatorzy częściej od pozostałych akcentują wartości zawodowe i skutecznego, aktywnego działania.

3. Blisko połowa badanych odczuwa w średnim stopniu potrzebę wprowadzania innowacji (42,5%).

4. Nauczyciele młodzi wiekiem silniej odczuwają potrzebę innowacji, ale mniej praktycznie ją realizują niż nauczyciele starsi wiekiem i stażem pracy.

5. Wiedza, fachowość i kompetencje pedagogiczne pogłębiane w miarę upływu lat pracy, przy odpowiedniej postawie twórczej sprzyjają aktywności zawodowej w grupie nauczycieli starszych wiekiem, osłabiają lęk przed niepowodzeniem, ośmieszeniem, uczą odwagi, czy nawet ryzyka związanego z proponowaniem i wprowadzaniem zmian innowacyjnych w szkole.

6. W ujawnianiu się postawy innowacyjnej najważniejszą rolę odgrywają według badanych cechy osobowości i postawy sprzyjające aktywności.

7. Z opinii osób badanych wynika, że należy stworzyć nauczycielom-innowatorom jak najkorzystniejsze warunki do tej działalności, dbać o ich autorytet, należne im uznanie, pomagać w rozwijaniu wiedzy i praktyki pedagogicznej, mniej odgórnie sterować grupą nauczycielską, aby mógł się ujawniać ich własny styl.

8. Należy zobowiązać dyrekcje szkół i władze oświatowe do zorganizowania swoistego banku informacji pedagogicznych w celu zweryfikowania dotychczasowych dokonań w tej dziedzinie (dorobku pedagogicznego) oraz uniknięcia powielania sprawdzonych wzorów.

9. W wypowiedziach nauczycieli widoczna jest potrzeba metodologicznego, fachowego opracowania i spopularyzowania dotychczasowego dorobku w dziedzinie innowacji pedagogicznych, tym bardziej, że wśród samych nauczycieli-innowatorów niewielu jest takich, którzy mają odwagę pisać o swojej

działalności.

10. Należy wypracować i stosować skuteczniejsze formy i metody inspiracji do działań innowacyjnych przez przełożonych wszystkich szczebli w oświacie.

L i t e r a t u r a

BARAŃSKI C., Uwarunkowania działalności innowacyjnej nauczycieli, Warszawa 1986.

DRAT-RUSZCZAK K., Osobowościowe wyznaczniki efektywności w twórczości naukowej, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1981.

GUILFORD J.P., Natura inteligencji człowieka, Warszawa 1978.

MAŁA encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, red. T. Pszczołowski, Wrocław 1978.

MATUSEWICZ C., Psychologia wartości, Warszawa-Poznań 1975.

OKOŃ W., O postępie pedagogicznym, Warszawa 1970.

PIETRASIŃSKI Z., Ogólne i psychologiczne zagadnienia innowacji, Warszawa 1971.