

# Gabriela Paprotna

---

## Z badań nad identyfikacją społeczno-zawodową nauczycieli wychowania przedszkolnego

---

Chowanna 1-2, 64-71

---

1996

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 1996	R. XXXVIII (XLIX)	T. 1—2 (6—7)	s. 64—71
------------	--	---------------	----------------------	-----------------	----------



**Gabriela PAPROTNA**

## **Z badań nad identyfikacją społeczno-zawodową nauczycieli wychowania przedszkolnego**

Identyfikacja społeczno-zawodowa jest jednym z przejawów rozwoju zawodowego człowieka. Problematyka ta stanowiła oś zainteresowań badawczych wielu pedagogów i psychologów. I tak np. K. Czarnecki pod pojęciem identyfikacji społeczno-zawodowej rozumie proces i jego wyniki dotyczące utożsamienia się psychicznego, społecznego oraz psychomotorycznego z: wyuczonym zawodem (pracownik potwierdza trafność i zasadność wyboru zawodu, gdy podejmuje w nim pracę); grupą roboczą (pracownik utożsamia się społecznie z zespołem ludzi, którzy wykonują określone zadania i czynności zawodowe); całą załogą zakładu pracy (pracownik czuje się „zaszeregowany” do określonej grupy zawodowej); zakładem pracy (pracownik uznaje i akceptuje określony zakład pracy jako swoje miejsce w społecznym i instytucjonalnym podziale pracy oraz akcentuje swoją doń przynależność) (Czarnecki, 1985a, s. 164; 1985b, s. 332).

Podobne elementy odnajdujemy również w innych określeniach procesu identyfikacji. A. Radziejewicz-Winnicki stwierdził, że jest to „zlokalizowana więź grupowa powstała jako wynik utożsamienia się jednostki z grupą” (Radziejewicz-Winnicki, 1979, s. 42). Autor wyróżnia pięć rodzajów (typów) identyfikacji: polityczną, klasową, partyjną, religijną i kulturową.

J. Jakóbski natomiast zwrócił uwagę na fakt, że poprzez swój związek z pracą zawodową pojęcie identyfikacji z zawodem dotyczy identyfikacji z określonymi czynnościami; identyfikacji z określonymi wartościami i nor-

mami, które nadają pracy zawodowej społecznie uznany sens; identyfikacji z grupą zawodową, z którą jednostka jest związana. Podstawę utożsamiania się jednostki z grupą stanowi wspólnota celów i zasad działania (Jakóbski, 1987, s. 77).

R. Kończyk z kolei określa identyfikację z zawodem jako taki stosunek jednostki do funkcji społecznej wynikającej z pełnienia określonego zawodu, dzięki któremu obowiązki związane z zawodem uważa ona dla siebie za najważniejsze i sama traktuje siebie jako fachowca, eksperta od danych zagadnień zawodowych, a wszystkie poważniejsze dążenia życiowe koncentruje na sprawach związanych ze swoim zawodem, czerpiąc z tego tytułu korzyści (Kończyk, 1978, s. 148).

Identyfikację społeczno-zawodową poprzedza identyfikacja szkolno-zawodowa. Pojęcie to oznacza utożsamienie się ze szkołą, w której odbywa się kształcenie zawodowe, z klasą, z wartościami oraz normami zawartymi w treściach nauczania i kształcenia, z czynnościami ucznia, studenta. W przypadku osób doksztalających się procesy identyfikacji szkolno-zawodowej i społeczno-zawodowej zachodzą niemal równocześnie.

W zależności od warunków, w jakich przebiega proces identyfikacji społeczno-zawodowej, K. Czarnecki wyróżnia identyfikację rzeczywistą i pozorowaną, w zależności zaś od tego, jakich elementów dotyczy i z jaką siłą występuje — identyfikację całkowitą bądź częściową (Czarnecki, 1985b, s. 333). Wśród warunków, które determinują przebieg procesów identyfikacyjnych, autor wyróżnia: zależność lub rozbieżność oczekiwań pracownika i pracodawcy; poczucie wartości pracowniczej i bezpieczeństwa społecznego; realne perspektywy realizacji własnych planów, zainteresowań, marzeń; pozytywną — negatywną opinię o roli i znaczeniu wykonywanej pracy; sprawiedliwą — niesprawiedliwą ocenę wyników pracy; znośne lub dotkliwe warunki pracy; dobre lub złe, w ocenie pracownika, stosunki pracownicze, zwłaszcza między pracownikami i kadrą kierowniczą; kwestie płacy.

Wyszczególnione przez K. Czarneckiego warunki identyfikacji są zbieżne z klasyfikacją warunków A. Radziejicza-Winnickiego, który wymienił tu: wychowawcze oddziaływanie zakładu pracy, warunki pracy oraz aktywność społeczno-zawodową (Radziejecz-Winnicki, 1979, s. 107—125).

Nieco inaczej przedstawia się podział czynników determinujących identyfikację społeczno-zawodową według S. Turleja (1977, s. 5), który wyraźnie rozgranicza czynniki wpływające na ów proces pozytywnie (wiek nauczania, pochodzenie społeczne, wykształcenie, staż pracy, główne motywy podjęcia pracy) oraz czynniki oddziałujące negatywnie (rozczarowanie pracą, niskie wynagrodzenie, brak zainteresowania pracą, niska pozycja społeczna, niedocnienie pracy). Wydaje się jednak, że niektóre czynniki pozytywne w określonych sytuacjach mogłyby znaleźć się i w jednej, i w drugiej grupie, tzn. mogłyby zarówno stymulować, jak i hamować procesy identyfikacyjne.

Problem identyfikacji społeczno-zawodowej nauczycieli podjęła w badaniach S. Bartel. W świetle uzyskanych wyników autorka stwierdza, że nauczyciele identyfikujący się ze swoją rolą zawodową mają następujące cechy:

- przewaga motywacji dążenia nad motywacją unikania w chwili podejmowania decyzji o rozpoczęciu działalności zawodowej,
- zdobywanie wysokich wyników w dążeniu do osiągnięcia wartości społecznie akceptowanych,
- osiąganie niskich wyników — rzadziej niż przez nauczycieli nie identyfikujących się ze swoją rolą zawodową — w działaniach ukierunkowanych na dobro innych,
- osiąganie niskich wyników — rzadziej niż przez nauczycieli nie identyfikujących się z zawodem — w zakresie rozumienia siebie i innych,
- akceptowanie schematyzmu i rutyny — silniejsze niż potrzeba wprowadzenia zmian,
- lepsze przystosowanie osobowościowe, rozumienie jako pozytywne postawy wobec życia i świata,
- większe uspołecznienie, odpowiedzialność,
- poczucie samokontroli (Bartel, 1983, s. 133—148).

Identyfikacja społeczno-zawodowa jest więc jednym z istotnych czynników warunkujących powodzenie w pracy dydaktyczno-wychowawczej. Nauczyciele mocno angażujący się uczuciowo w swoją pracę okazują się najlepszymi pedagogami, zwłaszcza w klasach młodszych (Niemierko, 1969, s. 82).

Spośród nauczycieli różnych specjalności szczególnie zainteresowali mnie nauczyciele wychowania przedszkolnego, jako ci, którzy rozpoczynają edukację dziecka. Od ich pracy zależy w dużej mierze jego rozwój i powodzenie w nauce szkolnej. Swoją postawą wywierają oni ogromny wpływ na myślenie i zachowanie dziecka, zwłaszcza że wiek przedszkolny charakteryzuje uznawanie nauczyciela za wielki autorytet. Nie bez znaczenia jest więc, czy nauczyciele wychowania przedszkolnego identyfikują się ze swoją rolą zawodową, grupą i miejscem pracy, czy też nie.

Próbując odpowiedzieć na pytanie: „Jak przebiega proces identyfikacji społeczno-zawodowej wśród nauczycieli wychowania przedszkolnego?”, przeprowadziłam badania wśród 141 nauczycieli, którzy pracują w tym zawodzie, jednak nie uzyskali jeszcze pełnych kwalifikacji zawodowych i dokończają się na studiach wyższych w systemie zaocznym, oraz wśród 150 nauczycieli z pełnymi kwalifikacjami, którzy pracują i doskonalą się zawodowo. W odniesieniu do obydwu grup nauczycieli wykorzystałam metodę profesjografii, zwaną też metodą autobiografii ukierunkowanej (Czarnecki, 1985a, s. 224—225) oraz metodę ankietową. Pierwsza z nich polegała na wyeksponowaniu w autobiografii takich treści szczegółowych, które pozwolą na wyjaśnienie interesujących nas zjawisk, tzn. przejawów rozwoju zawodowego

— w tym również identyfikacji społeczno-zawodowej. Jest to autobiografia ukierunkowana problemowo. Metoda ankietowa stanowiła uzupełnienie metody profesjografii.

## Nauczyciele doksztalający się zawodowo

Spśród 141 nauczycieli doksztalających się identyfikację z wykonywanym zawodem deklarowało 122 (86,5%), jej brak zaś — 19 (13,5%). Z punktu widzenia rozwoju zawodowego wyniki te pozwalają pozytywnie rokować co do jego dalszego przebiegu. Identyfikacja oznacza bowiem, że nauczyciele, którzy ją deklarują, mają dodatni stosunek emocjonalny do swojej pracy, czują się związani z zawodem i grupą nauczycielską. Praca jest przez nich traktowana nie jako zło konieczne, ale jako szansa samorealizacji.

Nauczyciele różnie określali czas potrzebny do wystąpienia identyfikacji (zob. tabela 1).

Tabela 1

Czas wystąpienia identyfikacji z zawodem

Lp.	Czas identyfikacji	Liczba	%
1.	w momencie podjęcia pracy	18	12,8
2.	po roku pracy	19	13,5
3.	po 2 latach pracy	32	22,7
4.	po 3 latach pracy	27	19,1
5.	po 4 latach pracy	8	5,7
6.	po 5 latach pracy	17	12,1
7.	po 8 latach pracy	1	0,7
8.	brak identyfikacji	19	13,4
Razem		141	100,0

Dla procesów identyfikacyjnych statystycznie największe znaczenie miały pierwsze 3 lata pracy. Potwierdza to rolę okresu wstępnego, zwanego startem zawodowym, w rozwoju zawodowym nauczycieli. W celu zbadania, w jakim stopniu identyfikacja zależy od motywacji wyboru zawodu, obliczyłam związek pomiędzy tymi dwiema cechami jakościowymi. Współczynnik  $\varphi$  KOR wyniósł 0,6128146, co oznacza, że korelacja jest tutaj umiarkowana, a zależność między badanymi cechami — istotna. Pozytywna motywacja wyboru zawodu wpływa więc na wystąpienie identyfikacji społeczno-zawodowej.

Mimo że 13,5% badanych nie identyfikowało się ze swoją rolą zawodową, większość jednak nie wyrażała chęci zmiany pracy. Swoje postępowanie respondenci tłumaczyli różnymi przyczynami (zob. tabela 2).

Tylko 1 osoba opowiedziała się zdecydowanie za zmianą zawodu. Pozostałych powstrzymywały różne czynniki: sytuacja gospodarcza, której efektem jest brak miejsc pracy; właściwości psychiczne (brak odwagi, obawa przed zmianą, wrażliwość na zachowanie dzieci); względy materialne czy osobiste (bliskość miejsca zamieszkania, chęć ukończenia studiów).

Tabela 2

**Motywy pozostania w zawodzie przy braku identyfikacji**

Lp.	Motywy	Liczba osób (przy $N=19$ nie identyfikujących się)
1.	trudności w znalezieniu innego miejsca pracy	6
2.	lęk przed zmianą środowiska	4
3.	lęk przed kolejnym rozczarowaniem	2
4.	brak odwagi, by się wycofać	2
5.	usytuowanie miejsca pracy w pobliżu domu	2
6.	chęć ukończenia studiów	1
7.	wdzięczność dzieci	1
<b>Razem</b>		<b>18</b>

Nauczyciele identyfikujący się ze swoją rolą zawodową podejmowali działania na rzecz samodoskonalenia w pracy. Rodzaje działań zawiera tabela 3.

Tabela 3

**Samodoskonalenie nauczycieli identyfikujących się z zawodem**

$N = 122$  identyfikujących się

Lp.	Podjęwane działania	Liczba wyborów	%
1.	podjęcie studiów wyższych	45	36,9
2.	podjęcie samokształcenia (indywidualnego i zespołowego)	33	27,0
3.	studia literaturowe	16	13,1
4.	praca nad własnym charakterem	7	5,7
5.	uczestnictwo w kursach przedmiotowych	6	4,9
6.	hospitacja pracy innych nauczycieli	3	2,4
7.	gromadzenie interesujących materiałów metodycznych	2	1,6
8.	działalność w TPD	1	0,9
9.	praca w ZNP	1	0,9
10.	lepsze poznanie dzieci i ich środowiska	1	0,9
11.	brak działań	7	5,7
<b>Razem</b>		<b>122</b>	<b>100,0</b>

Podejmowane formy aktywności pomagały nie tylko w doskonaleniu się, ale i w innych procesach, np. adaptacji czy identyfikacji społeczno-zawodowej. Aktywność własna nauczycieli była czynnikiem pobudzającym ich rozwój zawodowy, świadczyła o pozytywnym nastawieniu do wykonywanej pracy. Należy to podkreślić zwłaszcza w grupie nauczycieli doszkalających się, których obciążenie zawodowe było większe niż nauczycieli doskonalących się, łączyli oni bowiem rolę nauczyciela z rolą studenta.

## Nauczyciele doskonalą się zawodowo

W tej grupie nauczycieli wychowania przedszkolnego ze swoją rolą zawodową identyfikowały się 132 osoby (88%), spośród których 1 stwierdziła, że identyfikuje się tylko z zawodem, z grupą nauczycielską natomiast jeszcze nie. Pozostali badani deklarowali identyfikację i z zawodem, i z grupą nauczycielską. Całkowity jej brak wystąpił u 18 osób (12%).

Również w tej grupie nauczycieli identyfikacja była ściśle powiązana z motywacją wyboru zawodu. Współczynnik  $\varphi$  KOR wyniósł 0,9275712, co oznacza bardzo wysoką korelację, wskazującą na bardzo pewną zależność między tymi dwiema cechami jakościowymi. Wynika stąd, że pozytywna motywacja wyboru zawodu daje prawie 100% prawdopodobieństwa wystąpienia identyfikacji społeczno-zawodowej.

Identyfikacja jest jednak uzależniona i od adaptacji. W tym wypadku współczynnik  $\varphi$  KOR wyniósł 0,906015, co oznacza pewną zależność (przy bardzo wysokiej korelacji). Pozytywna adaptacja warunkuje więc wystąpienia identyfikacji. Brak adaptacji utrudniał, a nawet uniemożliwiał, nauczycielom utożsamienie się ze swoją rolą i grupą zawodową.

Różnice indywidualne wśród nauczycieli przejawiały się m.in. w czasie, który upłynął do momentu utożsamienia się z zawodem i grupą nauczycielską (zob. tabela 4). Duża rozpiętość wyników potwierdza fakt, że procesy identyfikacyjne są skomplikowane i — bardzo często — długotrwałe.

Aby osiągnąć identyfikację w optymalnym dla siebie czasie, nauczyciele podejmowali różne działania, takie jak: studia literaturowe, konsultacje metodyczne, uczestnictwo w konferencjach przedmiotowo-metodycznych, osiąganie stopni specjalizacji zawodowej, korzystanie z programów RTV. Niektóre z wymienionych tu działań pokrywają się z tymi, jakie nauczyciele podejmowali w celu przystosowania się do zawodu i miejsca pracy. Dowodzi to powiązania między tymi dwoma przejawami rozwoju zawodowego, jakimi są: adaptacja i identyfikacja społeczno-zawodowa.

Nauczyciele, którzy nie identyfikowali się ze swoją rolą zawodową, nie wyrażali jednak intencji zmiany zawodu czy miejsca pracy, różnie tłumacząc taką decyzję (tabela 5).

Tabela 4

## Czas wystąpienia identyfikacji społeczno-zawodowej

Lp.	Czas identyfikacji	Liczba	%
1.	po 0,5 roku pracy	3	2,0
2.	po roku pracy	11	7,3
3.	po 2 latach pracy	6	4,0
4.	po 3 latach pracy	21	14,0
5.	po 4 latach pracy	5	3,3
6.	po 5 latach pracy	64	42,7
7.	po 6 latach pracy	12	8,0
8.	po 10 latach pracy	6	4,0
9.	po 15 latach pracy	2	1,3
10.	po 20 latach pracy	1	0,7
11.	po 22 latach pracy	1	0,7
12.	brak identyfikacji	18	12,0
Razem		150	100,0

Tabela 5

## Motywy pozostania w zawodzie przy braku identyfikacji

Lp.	Motywy	Liczba osób (przy $N = 18$ nie identyfikujących się)
1.	brak możliwości znalezienia innej pracy	12
2.	potrzeba kontaktu z dziećmi	3
3.	radość płynąca z pracy z dziećmi	2
4.	usytuowanie przedszkola w pobliżu miejsca zamieszkania	1
Razem		18

Podobnie jak w grupie nauczycieli doksztalcających się i w tej grupie w argumentacji nauczycieli zaznaczył się wpływ czynnika ekonomicznego na decyzję dalszej pracy w zawodzie. Brak możliwości znalezienia innej pracy w swoim środowisku badani wiązali z sytuacją zwiększającego się bezrobocia, w której woleli wybrać tzw. mniejsze zło, tzn. zachować pracę, mimo iż nie czuli się w niej dobrze. Choć jest to postawa zrozumiała, to jednak nie jest ona korzystna z punktu widzenia rozwoju zawodowego, którego właściwy kierunek zależy w dużym stopniu od utożsamienia się ze swoją rolą



zawodową. Inne motywy wskazywane przez nauczycieli tkwiły w sferze ich psychiki. Przyznali oni, że w swej pracy czuli się jakby „na rozdrożu”, co oznaczało, że potrzebny był im kontakt z dziećmi, jednak nie odpowiadała im praca w przedszkolu. Ta grupa nauczycieli rozważała możliwość zmiany formy tegoż kontaktu. Ich rozwój zawodowy miał jednak większe szanse na właściwy przebieg, gdyż nauczyciele ci deklarowali wolę dalszej pracy w przedszkolu ze względu na dzieci, co stanowi przecież istotę pracy nauczyciela wychowania przedszkolnego.

Jak wynika z przytoczonych tu po krótko wyników badań, proces identyfikacji społeczno-zawodowej nauczycieli wychowania przedszkolnego jest złożony, uwarunkowany różnymi czynnikami. Identyfikowanie się ze swoją rolą i grupą zawodową oraz z miejscem pracy ma ważne znaczenie nie tylko jako przejaw rozwoju zawodowego. Świadczy również o tym, że studia wyższe spełniły swą funkcję założoną, która — jeśli absolwenci identyfikują się z zawodem, są zaangażowani w pracę i zadowoleni z niej — odpowiada funkcji rzeczywistej studiów (por. Żebrowski, 1991, s. 135). Problem identyfikacji społeczno-zawodowej jest więc istotny z punktu widzenia jakości kształcenia oraz jakości pracy zawodowej.

## Bibliografia

- Bartel S., 1983: *Związek między niektórymi czynnikami osobowościowymi a identyfikacją zawodową nauczyciela*. „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 1.
- Czarnecki K., 1985a: *Rozwój zawodowy człowieka*. Warszawa, IWZZ.
- Czarnecki K., 1985b: *Rozwój zawodowy człowieka dorosłego. Cz. II*. „Oświata Dorosłych”, nr 6.
- Jakóbowski J., 1987: *Zarys teorii rozwoju zawodowego nauczyciela*. Bydgoszcz, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Kończyk R., 1978: *Adaptacja społeczno-zawodowa młodych nauczycieli*. Warszawa, WSiP.
- Niemierko B., 1969: *O powodzeniu nauczyciela w pracy dydaktyczna-wychowawczej*. Warszawa, PZWS.
- Nowaczyk C., 1985: *Podstawy metod statystycznych dla pedagogów*. Warszawa, PWN.
- Radziejewicz-Winnicki A., 1979: *Identyfikacja z zawodem, grupą roboczą i zakładem pracy*. Katowice, Uniwersytet Śląski.
- Turlej S., 1977: *Identyfikacja z zawodem nauczyciela i jej uwarunkowania*. „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 6.
- Żebrowski J., 1991: *Zawód wychowawcy i kierunki jego specjalizacji*. Warszawa, WSiP.