

Barbara Skoczyńska-Prokopowicz

ZJAWISKO WYPALENIA ZAWODOWEGO WŚRÓD PRACOWNIKÓW DYDAKTYCZNYCH CENTRÓW JĘZYKOWYCH W UCZELNIACH RZESZOWA

A PHENOMENON OF PROFESSIONAL BURN-OUT AMONG DIDACTIC EMPLOYEES OF LANGUAGE CENTRES AT ACADEMIC SCHOOLS IN RZESZÓW

Streszczenie

Artykuł złożony jest z dwóch części. Pierwsza stanowi analizę sytuacji nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku dydaktycznym w charakterze lektora, wykładowcy i starszego wykładowcy w świetle nowych regulacji ustawowych: poprzednia Ustawa o szkolnictwie wyższym wprowadzała instytucję nauczyciela mianowanego, które to zaszczerowanie dawało pracownikowi stabilizację dotyczącą zapewnionego zatrudnienia (wyjątkowe okoliczności pozwalają na jego zwolnienie). Nowa ustawa: Prawo o szkolnictwie wyższym pozostawia taką możliwość dla zatrudniania jedynie pracowników samodzielnych (profesorów). W tekście zaprezentowano wszelkie informacje, które w syntetyczny sposób ukazują prawa i obowiązki nauczyciela akademickiego – pracownika dydaktycznego.

W drugiej części przedstawiono opinie nauczycieli zatrudnionych w charakterze lektorów na temat ich pracy w kontekście zjawiska wypalenia zawodowego.

Zapytani (pracownicy 2 uczelni wyższych w Rzeszowie) zjawisko to znają, są poddani ciągłej ocenie przez młodzież, doskwierają im nieregulowane godziny pracy i brak kontaktu ze współpracownikami. Jednocześnie wymieniają pozytywne aspekty bycia nauczycielem akademickim: możliwość podjęcia dodatkowej pracy, posiadanie pełnych świadczeń socjalnych.

Słowa kluczowe: nauczyciel akademicki, praca, zatrudnienie, prawa i obowiązki pracownice, badana zbiorowość, zjawisko wypalenia zawodowego, symptomy, specyfika zawodu, negatywne aspekty pracy, samoocena, propozycje zmian.

Abstract

The article consists of two parts. The first one is an analysis of a situation of an academic teacher employed at the didactic post in a character of a language teacher, lecturer, senior lecturer in the light of the new statutory regulations: the previous Act on higher education schools introduced the institution of an appointed teacher, which classification gave an employee a stabilisation concerning the ensured employment (the exceptional circumstances allow to relieve him/her). The new Act on higher education schools leaves such a possibility to employ exclusively independent employees (professors). The author collected every information, which in a synthetic way present rights and obligations of an academic teacher – a didactic employee.

In the second part the author presents opinions of teachers employed in a character of language teachers on the subject of their work in a context of the professional burn-out.

The asked persons (the employees of two academic schools in Rzeszów) know this phenomenon, they are subject to a continuous evaluation by the young people, are troubled by irregular hours of work and a lack of contact with co-workers. At the same time they mention positive aspects of being the academic teacher: a possibility of undertaking an additional work, possessing full social benefits.

Key words: an academic teacher, work, employment, employee's rights and obligations, researched community, a phenomenon of professional burn-out, symptoms, specificity of a profession, negative aspects of work, self-evaluation, proposals of changes.

A. Funkcjonowanie lektorów jako nauczycieli akademickich

Rozumienie pojęcia nauczyciel

Nauczyciel to „osoba ucząca innych przez przekazywanie wiadomości (treści), wprowadzająca w świat wartości oraz kształtująca kompetencje i umiejętności, w tym uczenia się przez całe życie”¹.

Współczesny nauczyciel „to profesjonalista, przygotowany merytorycznie, pedagogicznie, psychologicznie oraz metodycznie. Jest źródłem wiedzy i etycznych wartości oraz doświadczenia społecznego i życiowego w zmieniającym się świecie; wyzwala aktywność uczących się i wspomaga ich rozwój”².

W *Słowniku pedagogicznym* czytamy, że „nauczyciel oznacza kogoś, kto uczy innych, przekazuje im wiadomości, bądź naucza kogoś, jak ma żyć”³.

Natomiast za lektora uważany jest: „1) nauczyciel języka obcego w uczelni wyższej, mający z reguły stopień magistra danej specjalności i doświadczenie w nauczaniu danego języka; 2) specjalista, który wygłasza odczyty z jakiejś dziedziny; 3) urządzenie do odczytywania mikrofilmów”⁴.

Przepisy dotyczące szkół wyższych i pracowników uczelni zawarte były w kolejnych ustawach oraz m.in. w aktach wewnętrznych, tj. statutach szkół wyższych.

Według ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym z 1990 r. nauczycielami akademickimi są osoby wymienione w art. 75: 1) pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na stanowiskach: profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego, adiunkta, asystenta; 2) pracownicy dydaktyczni zatrudnieni na stanowiskach: starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora, instruktora; 3) pracownicy naukowci zatrudniani na stanowiskach jak w p. 1. Osoby te muszą po-

¹ Cz. Banach [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI w.*, t. III, red. T. Pilch, Warszawa 2004, s. 548.

² Tamże, s. 548.

³ H. Kwiatkowska, *Pedeutologia*, Warszawa 2008, s. 27 [za:] W. Okoń, *Nauczyciel – przegląd historycznych funkcji*, s. 439.

⁴ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001, s. 208.

siadać kwalifikacje zawodowe określone przez statut uczelni oraz zgodnie z rozporządzeniem ministra do spraw szkolnictwa wyższego⁵.

**Ustawowe regulacje dotyczące funkcjonowania w zawodzie
nauczyciela akademickiego, pracownika dydaktycznego
w świetle ustawy**

**Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r.
(z odniesieniem do ustawy wcześniejszej z 1990 r.).**

**Zatrudnianie pracowników szkół wyższych. Nawiązanie stosunku pracy.
Dodatkowe zatrudnianie**

Zgodnie z art. 85 ustawy stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązywano na podstawie mianowania, chyba że przepisy stanowią inaczej. Mianowanie po raz pierwszy pracownika dydaktycznego na stanowisko pracownika naukowo-dydaktycznego, naukowego, starszego wykładowcy i wykładowcy następowało na drodze konkursu otwartego, a statut uczelni określał kryteria kwalifikacyjne i tryb jego przeprowadzenia. Na pozostałe stanowiska nauczycieli akademickich oraz na stanowiska określone w art. 77 mianuje się na czas nieokreślony.

Poza mianowaniem profesorów zwyczajnych rektor mianuje nauczycieli akademickich na inne stanowiska na wydziale lub innych podstawowych jednostkach organizacyjnych na wniosek dziekana lub kierownika jednostki określonej w statucie uczelni⁶.

Zgodnie z ustawą z 27 maja 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365) nauczycielem akademickim może zostać osoba, która: posiada kwalifikacje określone w ustawie; ma pełną zdolność do czynności prawnych; nie została ukarana prawomocnym wyrokiem sądowym za przestępstwo umyślne; nie została ukarana karą dyscyplinarną wymienioną w art. 140 ust. 1 pkt 4; korzysta z pełni praw publicznych (art. 109 ust. 1).

W myśl art. 109 ust. 2 nauczyciel akademicki może pozostawać w tym samym czasie tylko w jednym, podstawowym miejscu pracy. Ma to zasadnicze znaczenie dla zatrudnionego i uczelni, ponieważ nauczyciel jest związany z uczelnią i można mu powierzyć określone funkcje, ma wpływ na spełnienie warunków prowadzenia danego kierunku studiów. Dla nauczyciela ważna jest także realizacja uprawnień pracowniczych, np. prawo do urlopu, dodatkowego wynagrodzenia, emerytury itp. Podstawowym miejscem pracy jest uczelnia, w której nauczyciel pozostaje w stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy⁷.

⁵ Art. 83 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (DzU z 1990, nr 65, poz. 385).

⁶ Art. 86 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (DzU z 1990, nr 65, poz. 385).

⁷ M. Litwo [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, red. S. Waltoś, A. Rozmus, Rzeszów 2008, s. 195.

Według art. 114 ust. 7, na stanowiskach dydaktycznych mogą zostać zatrudnione osoby posiadające tytuł zawodowy magistra lub równorzędny. Poza tym statut uczelni może określać dodatkowe wymagania i kwalifikacje zawodowe nauczycieli wymienionych w art. 110⁸.

W myśl tej ustawy nastąpiła zmiana dotycząca nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim, gdyż następuje na podstawie mianowania (tylko w pełnym wymiarze czasu pracy) albo umowy o pracę (art. 118). Na podstawie mianowania zatrudnia się wyłącznie nauczycieli akademickich posiadających tytuł profesora i w pełnym wymiarze czasu pracy, a mianowanie następuje na czas nieokreślony lub określony. Zawarcie umowy na podstawie mianowania jest uwarunkowane oświadczeniem na piśmie, że uczelnia jest dla pracownika podstawowym miejscem pracy. Statut uczelni określa tryb postępowania poprzedzającego zatrudnienie nauczyciela. Akt mianowania oraz umowa o pracę nauczyciela akademickiego poza stronami, rodzajem umowy, datą zawarcia, warunkami pracy i płacy określa: rodzaj i miejsce pracy, czy uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, wynagrodzenie ze składnikami, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy.

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w wymiarze przewyższającym połowę etatu na czas określony lub nieokreślony w uczelni publicznej na stanowiskach, o których mowa w art. 110, następuje po przeprowadzeniu otwartego konkursu. Tryb i warunki postępowania konkursowego określa statut. Nauczyciela akademickiego, który nabył uprawnienia emerytalne, można zatrudnić ponownie na tym samym stanowisku, w tej samej uczelni bez postępowania konkursowego⁹.

W myśl ustawy z 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym stosunek pracy na uczelni publicznej nawiązuje i rozwiązuje rektor w trybie określonym w statucie.

Ustawa w dziale III, rozdziale II zawiera wbrew tytułowi przepisy, które wykraczają poza zakres pojęcia stosunku pracy, tj. przepisy o czasie pracy i urlopach. Rozdział nie jest przejrzysty, ponieważ prawny stosunek pracy posiada cechy charakterystyczne, różniące go od innych regulacji prawa pracy, zawartych także w tym rozdziale, podczas gdy w Kodeksie pracy regulacje te są zamieszczone w oddzielnych działach. W prawnym stosunku pracy pracownik zostaje włączony do działalności pracodawcy, podporządkowany okresowym obowiązkom, natomiast w rzeczywistości zakres przepisów Kodeksu pracy jest znacznie szerszy w sprawach nieuregulowanych ustawą¹⁰.

⁸ Art. 114.7 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365).

⁹ Art. 118–121 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365).

¹⁰ M. Litwo [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja...*, s. 201.

Możliwości rozwiązania stosunku pracy

Rozwiązanie stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może nastąpić poprzez porozumienie stron, wypowiedzenie dokonane przez jedną ze stron lub bez wypowiedzenia. Rektor może wypowiedzieć stosunek pracy w przypadku czasowej niezdolności mianowanego nauczyciela akademickiego do pracy z powodu choroby, postępowania w sprawie likwidacji uczelni, otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny, podjęcia dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora. Rektor rozwiązuje stosunek pracy z nauczycielem, który otrzymał dwie negatywne oceny¹¹.

Art. 125–126 zawierają pozostałe przepisy dotyczące rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem, natomiast art. 127 podaje przepisy związane z rozwiązaniem lub wygaśnięciem umowy o pracę z nauczycielem akademickim, tj. na zasadach określonych w Kodeksie pracy, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on sześćdziesiąty piąty rok życia. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on siedemdziesiąty rok życia. Wygaśnięcie stosunku pracy stwierdza rektor¹².

W tym miejscu należy nadmienić, iż po wygaśnięciu stosunku pracy dla pracownika dydaktycznego, jakim jest lektor (wykładowca, starszy wykładowca), który postanawia podjąć pracę w charakterze nauczyciela w szkole podstawowej czy ponadpodstawowej rozpoczyna się etap zatrudnienia w charakterze nauczyciela – stażysty. Wcześniejsze osiągnięcia w karierze nauczyciela akademickiego i staż pracy nie mają przełożenia ustawowego na możliwość zatrudnienia na stanowisku nauczyciela dyplomowanego w szkole podstawowej czy średniej.

Obowiązki. Czas pracy. Okresowe oceny

W myśl art. 111 ust. 1 pracownicy naukowo-dydaktyczni są zobowiązani kształcić i wychowywać studentów; prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną; uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni. Nauczyciele akademicy posiadający tytuł naukowy profesora lub doktora habilitowanego mają kształcić kadrę naukową.

¹¹ Art. 123–124 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

¹² Art. 127 i 128 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 111 ust. 4 ustawy do obowiązków pracowników dydaktycznych należy kształcenie i wychowywanie studentów, innych uczestników studiów i kursów prowadzonych przez uczelnię, podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych oraz uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni¹³.

Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych. Zakres obowiązków, rodzaj zajęć dydaktycznych i ich wymiar dla poszczególnych stanowisk oraz zasady rozliczania godzin dydaktycznych określa senat uczelni. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi 120–240 godzin dydaktycznych dla pracowników naukowo-dydaktycznych; 240–360 godzin dydaktycznych dla pracowników dydaktycznych, ale zatrudnionych jako lektorzy, instruktorów wynosi minimalnie 300, a maksymalnie 540 godzin dydaktycznych. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego określa kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie.

Zajęcia dydaktyczne mogą być także wykonywane poza uczelnią, w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej prowadzonej przez uczelnię według zasad określonych przez senat¹⁴.

W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych. Liczba tych godzin nie może przekraczać dla pracowników naukowo-dydaktycznych 1/4, a dla pracowników dydaktycznych 1/2 wymiaru obowiązków dydaktycznych (art. 130 ust. 3 i 4). Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, można powierzyć prowadzenie zajęć dydaktycznych przekraczających liczbę godzin nadwymiarowych określoną w ust. 1, tryb i zasady określa senat. Nauczyciela akademickiego w ciąży lub wychowującego dziecko do jednego roku nie można zatrudniać w godzinach nadwymiarowych bez jego zgody¹⁵.

Wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie w zakresie wykonywania obowiązków, ocena dokonywana jest nie rzadziej niż co 2 lata przez podmiot wskazany w statucie uczelni. Tryb dokonywania, kryteria oceny, zasady dokonywania i sposób wykorzystania określa statut. Podczas dokonywania oceny podmiot uwzględnia ocenę przedstawioną przez studentów po zakończeniu cyklu zajęć dydaktycznych¹⁶.

¹³ Art. 111 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

¹⁴ Art. 130 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

¹⁵ Art. 131 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

¹⁶ Art. 132 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

Prawa

Nauczycielowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w liczbie trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku, który winien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych. Sformułowanie to pozwala przyjąć, że możliwe są też inne, uzgodnione terminy wykorzystania urlopu. Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego nauczyciel uzyskuje w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych pod warunkiem podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela akademickiego, a do kolejnych od początku każdego następnego roku kalendarzowego.

Zgodnie z zasadą nowego prawa urlopowego dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu pracy nie wlicza się do urlopu pracownika (art. 133 ust. 4). Niedziele i święta będą dniami pracy, jeśli pracownik wykonuje pracę w tych dniach. Senat określa tryb udzielania urlopu wypoczynkowego. Sposób wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego określa Rozporządzenie MNiSW z 2 listopada 2006 r.¹⁷

Nauczycielowi, który podejmuje pracę na stanowisku asystenta, lektora, wykładowcy należy się jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie – dwumiesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Jeśli stosunek pracy trwa co najmniej 3 lata, rektor może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika od obowiązku zwrotu tego zasiłku¹⁸.

Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu co najmniej pięciu lat na uczelni ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze, który nie przekracza jednorazowo sześciu miesięcy, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nauczyciela akademickiego nie może przekraczać dwóch lat. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia, tryb orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia, sposób prowadzenia dokumentacji związanej z wydawaniem orzeczeń o potrzebie udzielenia tego urlopu, uzasadniania wydawanych orzeczeń trybu udzielania urlopu. Rektor udziela nauczycielowi akademickiemu urlopu, o którym mowa w ust. 5, na jego pisemny wniosek. Do wniosku nauczyciel akademicki dołącza orzeczenie lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, leczącego tego nauczyciela akademickiego. Nauczyciel akademicki nie ponosi kosztów związanych z orzekaniem o stanie jego zdrowia w związku z potrzebą udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Pracownik korzystający z płatnego urlopu, o którym

¹⁷ M. Litwo [w:] *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja...*, s. 195.

¹⁸ Art. 1 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (DzU z 1990 r., nr 65, poz. 385).

mowa w ust. 5, nie może w tym czasie wykonywać pracy w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej¹⁹.

Mianowany nauczyciel akademicki może na swój wniosek przejść na emeryturę: mężczyzna po ukończeniu 60 lat, jeśli przepracował 39 lat, w tym 20 w szkolnictwie lub instytucjach naukowych; kobieta, kiedy ukończyła 55 lat i przepracowała 25 lat, w tym 20 w szkolnictwie lub instytucjach naukowych (dotyczy osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r.)²⁰.

Nauczyciel akademicki oraz członkowie jego rodziny mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, z uwzględnieniem przepisów ust. 2 i 3. Nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę bądź rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia²¹.

Wynagrodzenie i inne świadczenia

Warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą do czasu objęcia pracowników uczelni układem zbiorowym określi właściwy minister, ustalając wysokość minimalnej i maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska, oraz warunki innych składników wynagrodzenia, aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej w odniesieniu do kwoty bazowej ustalonej w ustawie budżetowej (DzU nr 110, poz. 1125, z późn. zm.) nie była niższa w grupie stanowisk docentów, adiunktów, starszych wykładowców od 251,2%, a w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów od 130,6%. Składniki wynagrodzenia są wypłacane miesięcznie z góry, zgodnie z zasadą, że prawo do wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy. Jednak pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.

Zgodnie z ustawą senatowi uczelni publicznej przyznano uprawnienie do przeznaczenia dodatkowych funduszy na zwiększenie wynagrodzenia pod warunkiem, że będą pochodzić ze środków innych niż z budżetu państwa (art. 161 ust. 8)²².

¹⁹ Art. 133 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

²⁰ Art. 122 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (DzU z 1990 r., nr 65, poz. 385).

²¹ Art. 137–138 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365).

²² Art. 151.1. ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365).

Nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a więc pracę niewykonaną spowodowaną chorobą (art. 154).

Poza wynagrodzeniem podstawowym są dodatki do podstawowego wynagrodzenia, czyli dodatki funkcyjne i stażowe (art. 154 ust. 2 i 3), które będą musiały być ujęte w układach zbiorowych pracy jako obowiązkowe składniki wynagrodzenia.

Prawo o szkolnictwie wyższym przewiduje także możliwość nagród za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, całokształt dorobku lub organizacyjne, przyznawane przez rektora lub ministra ds. szkolnictwa wyższego (art. 155 ust. 1). Pracownicy uczelni publicznej mają prawo do nagrody jubileuszowej (art. 156 ust. 1), warunki przyznawania tej nagrody, sposób jej wyliczania i wypłacania określa rozporządzenie MNiSW z 14 września 2006 r. (DzU nr 169, poz. 1211). Nagrody jubileuszowe są związane z pracą, a pracownik ma do niej prawo, gdy takie świadczenie przewidują przepisy płacowe pracodawcy.

Pracownicy sfery budżetowej otrzymują także dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z przepisami ustawy z 12 grudnia 1997 r. (DzU nr 160, poz. 1080 z późn. zm.)²³.

Organizacja uczelni

W myśl art. 84 ust. 3 w uczelni mogą być tworzone inne jednostki organizacyjne, w szczególności ogólnouczelniane, międzywydziałowe i pozawydziałowe, na warunkach oraz w trybie określonym przez statut uczelni²⁴.

Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego z 26 stycznia 2012 r. (Uchwała Senatu nr 350/01/2012) stanowi, że mogą być powoływane m.in. centra dydaktyczno-naukowe i dydaktyczne jako jednostki wydziałowe, międzywydziałowe lub międzyuczelniane do realizacji określonych zadań dydaktycznych i organizacyjnych. Centra takie tworzy, przekształca i znosi Rektor za zgodą Senatu. Szczegółowe zasady funkcjonowania centrów dydaktyczno-badawczych oraz centrów dydaktycznych określa regulamin zatwierdzony przez Rektora; kierowników centrów naukowych, dydaktyczno-naukowych i dydaktycznych powołuje Rektor po zasięgnięciu opinii Senatu²⁵.

W celu wypełniania zadań dydaktycznych w Uniwersytecie mogą być tworzone studia jako jednostki pozawydziałowe, prowadzące usługową działalność dydaktyczną na rzecz innych jednostek organizacyjnych Uniwersytetu. Jednostki te mogą prowadzić studia podyplomowe i kursy wspólnie z innymi podmiotami, w szczególności ze stowarzyszeniami naukowymi, na podstawie odrębnych porozumień.

²³ M. Litwo [w:] *Szkolnictwo wyższe...*, s. 220.

²⁴ Art. 84 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 1365).

²⁵ Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego z dnia 26 stycznia 2012 r., § 19.

Zadania i zakres oraz strukturę organizacyjną jednostek ogólnouczelnianych, pozawydziałowych, wydziałowych oraz centrów określają ich regulaminy zatwierdzone przez właściwe organy²⁶.

W szkołach wyższych funkcjonowały i nadal funkcjonują studia nauki języka obcego, zatrudniające lektorów posiadających wysokie kwalifikacje merytoryczne (ukończone studia magisterskie z zakresu filologii) i przygotowanie metodyczne oraz pedagogiczne. Studenci podczas lektoratu uczą się i rozwijają swoje umiejętności nie tylko z języka ogólnego, ale także specjalistycznego związanego z kierunkiem ich studiów. Każda uczelnia bowiem musi zaoferować kształcącym się w niej studentom taką ofertę usługi edukacyjnej, by absolwent odpowiadał wymogom nakreślonym przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zapisanym w „Standardach nauczania”. Opisują one umiejętności absolwenta w nakreślonej „Sylwetce absolwenta”; zawiera ona ramowe wymagania dotyczące wszelkich kwalifikacji, w tym znajomości języka obcego (czasami ze wskazaniem – jakiego), określenia poziomu zgodnie z obowiązującymi w Unii Europejskiej standardami i zwróceniem uwagi na język specjalistyczny z dziedziny ukończonego przez studenta kierunku.

Wielu lektorów jest egzaminatorami certyfikatów języka obcego, tłumaczami przysięgłymi, posiadają oni teoretyczną i praktyczną wiedzę z języka specjalistycznego, pogłębianą w trakcie kursów zewnętrznych, studiów podyplomowych oraz pracy własnej. Należy nadmienić, iż Ustawa nie określa wymogów dotyczących podnoszenia kwalifikacji przez tę grupę zawodową. Trzeba również podkreślić, iż pracownicy dydaktyczni studiów/centrów językowych wykonują swą pracę zgodnie z układanymi co semestr harmonogramami zajęć dla studiów stacjonarnych i niestacjonarnych – pracują więc nie tylko w dni powszednie, ale w niedziele i soboty. Nie ma dokładnej wykładni, jak należy takie godziny rozliczać: niektóre uczelnie posiadają specjalne zapisy statutowe, które regulują tę kwestię na poszczególnych wydziałach, jednak centra językowe (studium praktycznej nauki języków obcych i inne nazwy) nie są traktowane jak wydział czy instytut, często więc są w regulacjach zewnętrznych pomijane w określeniu wykładni, co skutkuje nierównym traktowaniem pracowników dydaktycznych i dydaktyczno-naukowych.

Istnienie studium języków obcych jest bardzo istotne i niezbędne dla uczelni, ponieważ lektorzy poza nauczaniem języka obcego podczas lektoratu wykonują również inne usługi dla szkoły wyższej.

I tak na przykład w ramach Uniwersytetu Rzeszowskiego istnieje Uniwersyteckie Centrum Nauki Języków Obcych. Lektorzy prowadzą dla studentów, doktorantów i innych pracowników uczelni kursy językowe oraz przygotowujące do praktyk zagranicznych, egzaminów oraz różnorodnych certyfikatów, także specjalistycznych: TOLES, TOEIC, LCCI, TELC. Wykonują tłumaczenia pi-

²⁶ Tamże, § 31, 32.

semne publikacji naukowych, opracowań dla Działu współpracy z zagranicą, stron internetowych wydziałów itp. oraz wykonują ustne tłumaczenia podczas seminariów, konferencji, wykładów gości z uczelni zagranicznych, opiekują się zagranicznymi gośćmi uczelni itp. Pracownicy UCNJO przeprowadzają egzaminy dla doktorantów, egzaminy na certyfikaty, np. znajomości języka prawniczego, ekonomicznego – TOLES i LCCI. Prowadzą także odpłatne usługi – kursy dla urzędów i instytucji państwowych. Stale pogłębiają swoją wiedzę i umiejętności, uczestnicząc w szkoleniach, warsztatach krajowych oraz kursach i wizytach studyjnych za granicą.

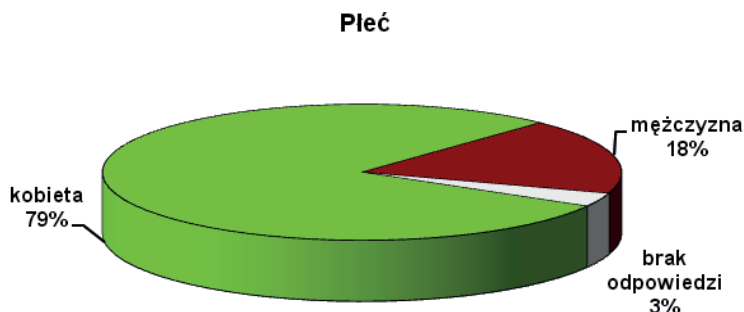
B. Zjawisko wypalenia zawodowego wśród lektorów języka obcego – pracowników uczelni rzeszowskich

1. Charakterystyka badanej zbiorowości

Celem poniższego badania było rozpoznanie skali i ocena zjawiska wypalenia zawodowego wśród lektorów języków obcych pracujących na uczelniach wyższych miasta Rzeszowa.

Badanie ankietowe przeprowadzono wśród 61 nauczycieli, pracowników Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz Politechniki Rzeszowskiej w październiku 2011 r. W obu placówkach pracuje 105 osób na stanowiskach dydaktycznych, zatrudnionych na zasadzie umowy o pracę, jednak jedynie wyżej wymieniona liczba zdecydowała się na wypełnienie kwestionariusza ankiety sporządzonego przez autorkę tego opracowania specjalnie w tym celu. Poniżej przedstawiono charakterystykę badanej grupy zawodowej.

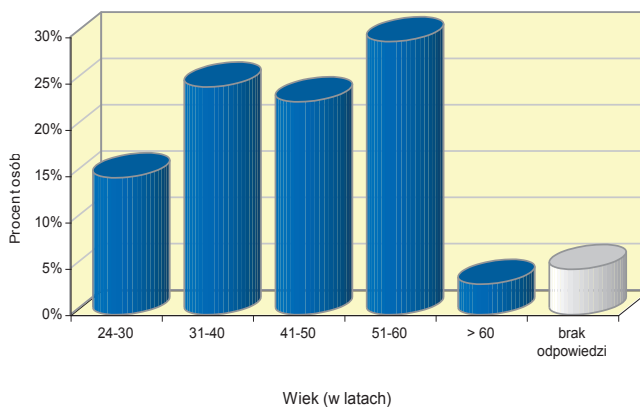
Płeć	Liczność	Procent
kobieta	48	78,7%
mężczyzna	11	18,0%
brak odpowiedzi	2	3,3%



Stan cywilny	Liczność	Procent
mężatka	34	55,7%
żonaty	5	8,2%
stan wolny	20	32,8%
brak odpowiedzi	2	3,3%

Ponad połowa ankietowanych osób liczy ponad 40 lat.

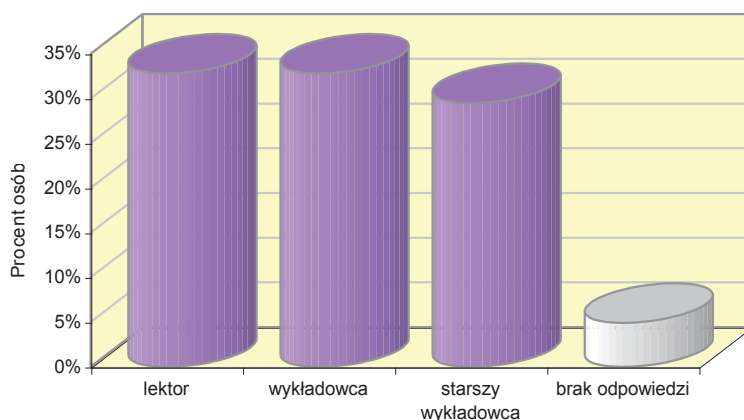
Wiek	Liczność	Procent
24–30 lat	9	14,8%
31–40 lat	15	24,6%
41–50 lat	14	23,0%
51–60 lat	18	29,5%
więcej niż 60 lat	2	3,3%
brak odpowiedzi	3	4,9%



Miejsce zamieszkania	Liczność	Procent
miasto	52	85,2%
wieś	7	11,5%
brak odpowiedzi	2	3,3%

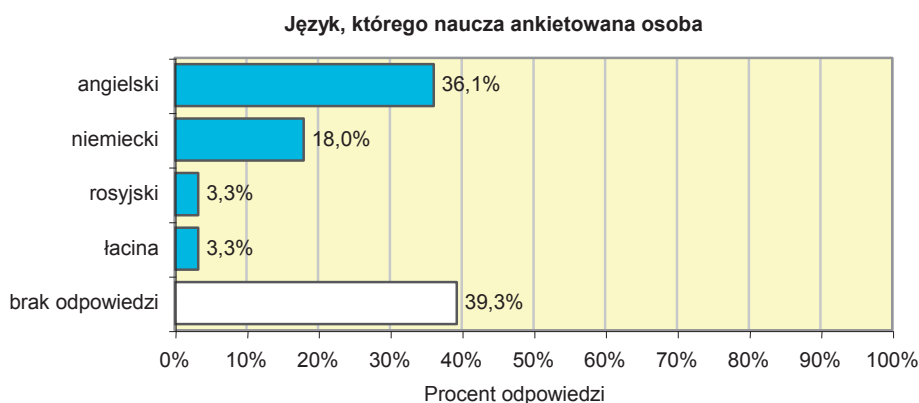
W omawianej grupie zawodowej bardzo zbliżony odsetek osób pracuje na stanowiskach: lektor, wykładowca i starszy wykładowca.

Stanowisko	Liczność	Procent
lektor	20	32,8%
wykładowca	20	32,8%
starszy wykładowca	18	29,5%
brak odpowiedzi	3	4,9%



Ponad 1/3 respondentów naucza języka angielskiego, mniej więcej co piąta osoba to nauczyciel języka niemieckiego. Spora grupa lektorów (więcej niż co trzeci) nie podała niestety języka, jaki wykłada.

Język	Liczność	Procent
angielski	22	36,1 %
niemiecki	11	18,0%
rosyjski	2	3,3%
łacina	2	3,3%
brak odpowiedzi	24	39,3%



Średnia staża pracy w zawodzie wynosi około 19 lat i jest większa od średniej długości lat pracy na uczelni. Połowa ankietowanych jest zatrudniona na

stanowisku nauczyciela akademickiego 16 lat. Opis stażu przedstawiono w formie statystyk opisowych²⁷. Oczywiście informacja o rozkładzie stażu pracy jest bardzo zbliżona do informacji, jaką można otrzymać na podstawie analizy rozkładu wieku ankietowanych lektorów, gdyż obie te cechy są w oczywisty sposób ze sobą powiązane.

Staż pracy w zawodzie	$\bar{x}$	Me	s	min.	max
staż w zawodzie nauczyciela j. obcego	19,3	18,5	9,4	4	40
staż w zawodzie nauczyciela akademickiego	15,7	16,0	9,1	0	34

2. Specyfika zawodu nauczyciela języka obcego

W tym punkcie przedstawiona zostanie ocena pracy nauczyciela akademickiego; zaangażowanie i problemy związane z wypełnianiem tego rodzaju pracy. Zamieszczone w tabelach wyniki ułożono według wariantów odpowiedzi pojawiających się najczęściej.

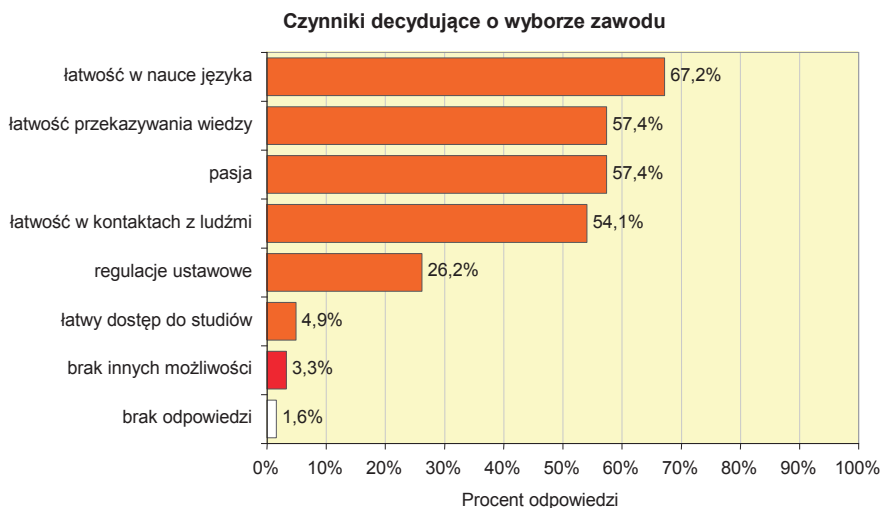
Zdaniem respondentów o wyborze omawianej profesji zadecydowały przede wszystkim umiejętności językowe i pedagogiczne oraz autentyczna chęć bycia nauczycielem. Najmniej wskazań pojawiło się przy wyborach „negatywnych”, czyli wynikających z braku innych możliwości w znalezieniu pracy.

Czynniki decydujące o wyborze zawodu	Liczność	Procent ^{*)}
łatwość w nauce języka	41	67,2%
łatwość przekazywania wiedzy	35	57,4%
pasja	35	57,4%
łatwość w kontaktach z ludźmi	33	54,1%
regulacje ustawowe	16	26,2%
łatwy dostęp do studiów	3	4,9%
brak innych możliwości	2	3,3%
brak odpowiedzi	1	1,6%

^{*)} Dane procentowe nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

²⁷ Wyznaczone zostały wybrane charakterystyki liczbowe badanych parametrów – oto ich opis:

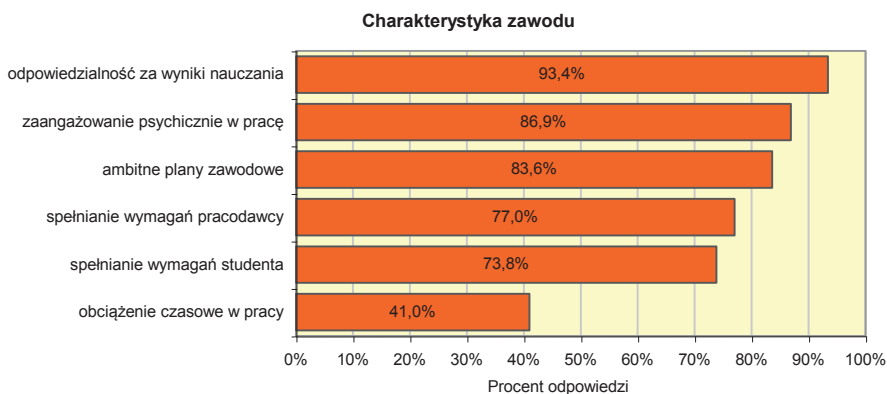
- średnia arytmetyczna – przeciętny poziom zmiennej;
- mediana (wartość środkowa) – połowa pomiarów osiąga wartości mniejsze, a połowa większe od mediany;
- wartość największa (maksimum) i najmniejsza (minimum);
- odchylenie standardowe (s) – jest to miara „przeciętnego” odchylenia od wartości średniej.



Praktycznie wszyscy (albo większość) nauczyciele oceniają siebie jako pracowników zaangażowanych, odpowiedzialnych i posiadających ambicje zawodowe.

Charakterystyka zawodu	Liczność	Procent ^{*)}
czy czujesz się odpowiedzialny za wyniki nauczania?	57	93,4%
czy jesteś zaangażowany psychicznie w pracę?	53	86,9%
czy masz ambitne plany zawodowe?	51	83,6%
czy dużo pracujesz, aby spełnić wymagania pracodawcy?	47	77,0%
czy dużo pracujesz, aby spełnić wymagania studenta?	45	73,8%
czy jesteś obciążony czasowo w pracy?	25	41,0%

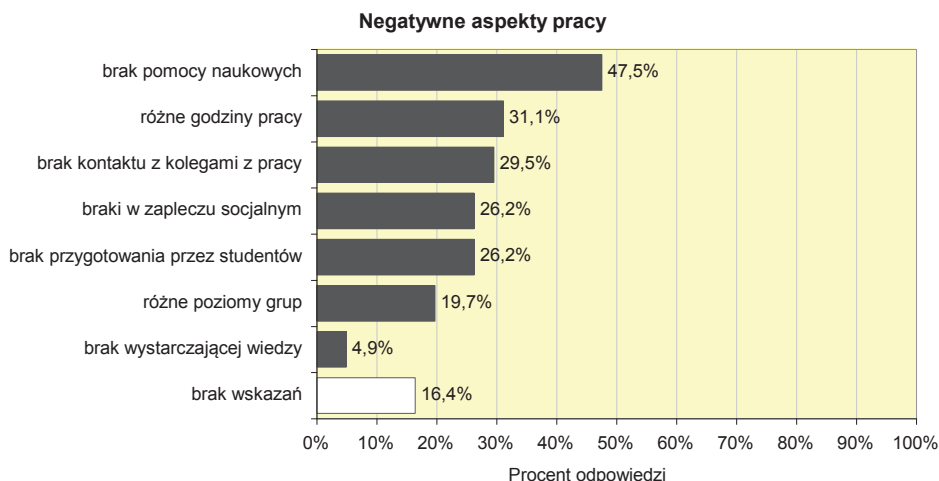
^{*)} Dane procentowe nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.



Wśród negatywnych aspektów funkcjonowania w zawodzie nauczyciela re-spondenci wymieniali przede wszystkim skromny zasób pomocy naukowych (w tym też skromną bazę lokalową) oraz różne godziny pracy i wynikający z tego brak kontaktu z pozostałymi członkami zespołu.

Negatywne aspekty pracy	Liczność	Procent ^{*)}
brak pomocy naukowych	29	47,5%
różne godziny pracy	19	31,1%
brak kontaktu z kolegami z pracy	18	29,5%
braki w zapleczu socjalnym	16	26,2%
brak przygotowania tematów przez studentów	16	26,2%
różne poziomy grup	12	19,7%
boisz się, że nie znasz rzeczy, o które zapytają studenci	3	4,9%
brak wskazań negatywnych aspektów	10	16,4%

^{*)} Dane procentowe nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi



Ponad połowa badanych osób ocenia, że oprócz życia zawodowego ma również inne zainteresowania i potrafi od pracy odpocząć. Z kolei co trzeci lektor wskazał, iż angażuje się w swoją pracę w sposób nadmierny. Niewielu ankietowanych na szczęście traktuje swój zawód i zaangażowanie w pracę jako środek zastępczy w nieudanym życiu osobistym.

Samoocena realizowania zawodowego	Liczność	Procent ^{*)}
na szczęście mam też inne zainteresowania	36	59,0%
nieprzywiązywanie wagi do odpoczynku	24	39,3%
mam inne obowiązki niż praca	21	34,4%
nadmierne poświęcanie się pracy	19	31,1%
przepracowanie, bo jesteś jedyny i niezastąpiony	9	14,8%
mam inne zmartwienia niż praca	9	14,8%
pracuję, bo muszę	8	13,1%
zaangażowanie w pracę jako substytut nieudanego życia osobistego	5	8,2%
brak odpowiedzi	8	13,1%

^{*)} Dane procentowe nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.



3. Praca a odczucie wypalenia zawodowego

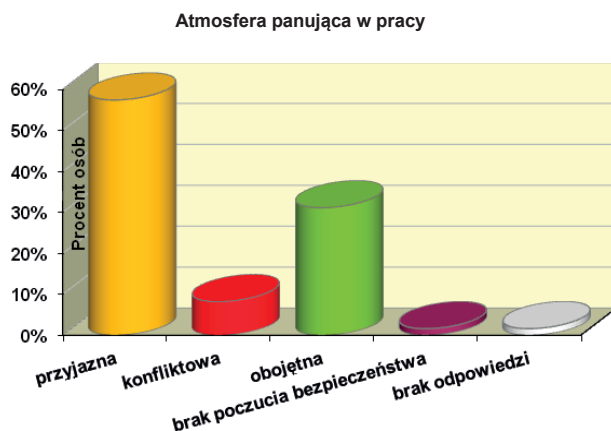
Większość ankietowanych lektorów (około 3/4) uważa, że potrafi zdefiniować pojęcie wypalenia zawodowego.

Czy znasz pojęcie wypalenia zawodowego?	Liczność	Procent
tak	47	77,0%
nie	3	4,9%
brak odpowiedzi	11	18,0%



Ponad połowa respondentów ocenia atmosferę w pracy jako przyjazną, co trzeci uznaje ją za obojętną. Jedynie sporadycznie pojawiały się odpowiedzi wskazujące na negatywnie oddziałujący klimat pracy.

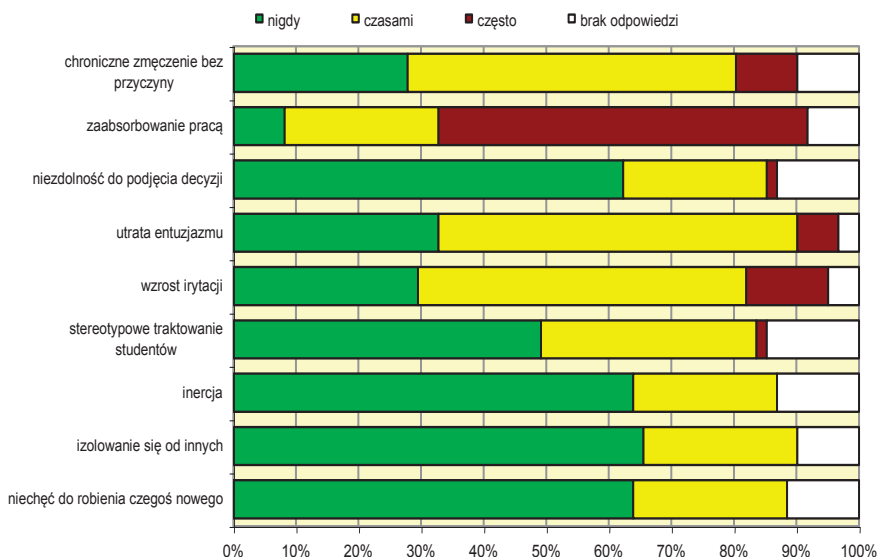
Atmosfera panująca w pracy	Liczność	Procent
przyjazna	35	57,4%
konfliktowa	5	8,2%
obojętna	19	31,1%
brak poczucia bezpieczeństwa	1	1,6%
brak odpowiedzi	1	1,6%



Nauczycielom podano kilka cech charakteryzujących pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego. Wśród najczęściej wybieranych symptomów wypalenia przeważało: nadmierne zaabsorbowanie pracą, utrata entuzjazmu i wzrost irytacji.

Symptomy wypalenia zawodowego	Wskazywany wariant odpowiedzi							
	nigdy		czasami		często		brak odpowiedzi	
chroniczne zmęczenie bez przyczyny	17	27,9%	32	52,5%	6	9,8%	6	9,8%
zaabsorbowanie pracą	5	8,2%	15	24,6%	36	59,0%	5	8,2%
rosnąca niezdolność do podjęcia decyzji	38	62,3%	14	23,0%	1	1,6%	8	13,1%
utrata entuzjazmu	20	32,8%	35	57,4%	4	6,6%	2	3,3%
wzrost irytacji	18	29,5%	32	52,5%	8	13,1%	3	4,9%
stereotypowe traktowanie studentów	30	49,2%	21	34,4%	1	1,6%	9	14,8%
inercja	39	63,9%	14	23,0%	0	0,0%	8	13,1%
izolowanie się od innych	40	65,6%	15	24,6%	0	0,0%	6	9,8%
niechęć do robienia czegoś nowego	39	63,9%	15	24,6%	0	0,0%	7	11,5%

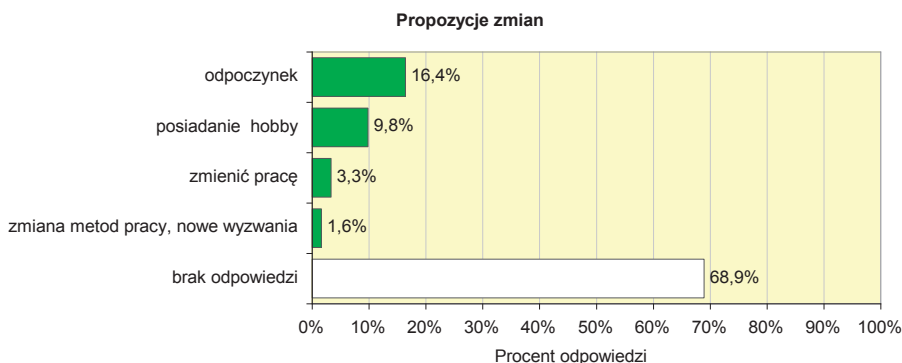
Symptomy wypalenia zawodowego



Podobny odsetek (42,6%) nauczycieli deklaruje, iż wiedziałby, co zrobić w momencie pojawienia się wypalenia zawodowego, ale 49,2% miałoby trudności z rozwiązaniem tego problemu. Wśród najczęściej wymienianych propozycji ułatwiających pokonanie „wyczerpania pracą” pojawiał się odpoczynek.

Czy wiesz, co robić, aby tę sytuację zmienić?	Liczność	Procent
tak	26	42,6%
nie	30	49,2%
brak odpowiedzi	5	8,2%

Propozycje zmian	Liczność	Procent
odpoczynek	10	16,4%
posiadanie hobby	6	9,8%
zmienić pracę	2	3,3%
zmiana metod pracy, nowe wyzwania	1	1,6%
brak odpowiedzi	42	68,9%



Czy masz takie możliwości?	Liczność	Procent
tak	27	44,3%
nie	17	27,9%
brak odpowiedzi	17	27,9%

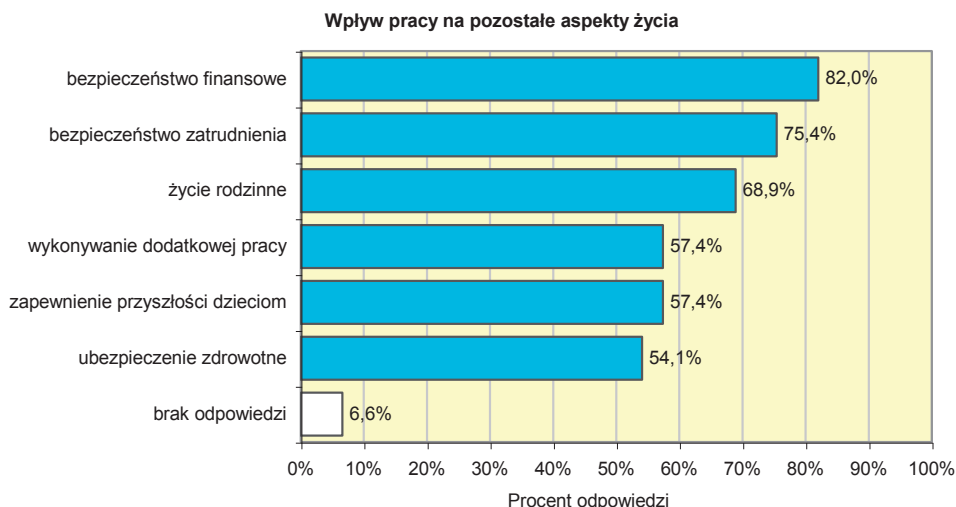
Czy masz ochotę coś przedsięwziąć?	Liczność	Procent
tak	43	70,5%
nie	8	13,1%
brak odpowiedzi	10	16,4%

Praca w zawodzie nauczyciela daje ankietowanym osobom przede wszystkim poczucie zabezpieczenia finansowego, a także komfort bycia osobą zatrudnioną. Ponad połowa docenia fakt posiadania ubezpieczenia zdrowotnego.

Wpływ pracy na pozostałe aspekty życia	Liczność	Procent ^{*)}
poczucie bezpieczeństwa finansowego	50	82,0%
poczucie bezpieczeństwa w zatrudnieniu	46	75,4%
życie rodzinne	42	68,9%
wykonywanie dodatkowej pracy	35	57,4%
poczucie bezpieczeństwa w zapewnieniu przyszłości dzieciom	35	57,4%
poczucie bezpieczeństwa w opiece zdrowotnej	33	54,1%
brak odpowiedzi	4	6,6%

^{*)} Dane procentowe nie sumują się do 100, gdyż badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

Praca w charakterze lektora umożliwia również wykonywanie dodatkowej pracy – świadomość tego ma ponad połowa respondentów, jednak z odpowiedzi nie można uzyskać informacji, czy wszystkie te osoby wykonują dodatkową pracę zarobkową.



Wnioski

1. Należy zadbać, by wszyscy pracownicy dydaktyczni zatrudnieni na stanowiskach lektorów, wykładowców czy starszych wykładowców w centrach językowych znali swoje ustawowe prawa i obowiązki w świetle zmieniających się przepisów. Wiedzę tę można pozyskać przez krótkie szkolenia na terenie danej jednostki oraz informacje pisemne skierowane do pracowników.

2. Takie działania powodują kształtowanie pozytywnego wizerunku uczelni jako pracodawcy i wpływają na tworzenie lojalnej kadry dydaktycznej.

3. Należy motywować pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji, co skutkuje wyższą efektywnością wyników pracy, umożliwia dodatkowe działania komercyjne, co z kolei umożliwia uzyskanie dodatkowych dochodów finansowych dla uczelni i pracowników.

4. Jak w każdej grupie zawodowej nauczyciele języka obcego pracujący na uczelni mogą być dotknięci zjawiskiem wypalenia zawodowego; zdają sobie z tego sprawę i potrafią podjąć działania, by się mu przeciwstawić.

5. Pracownicy zdają sobie sprawę, iż zatrudnienie w charakterze lektora daje poczucie bezpieczeństwa finansowego, zapewnia ubezpieczenie zdrowotne i daje możliwości dodatkowej pracy.

Bibliografia

Kwiatkowska H., *Pedeutologia*, Warszawa 2008.

Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001.

Pilch T. (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI w.*, t. III, Warszawa 2004.

Uchwała Senatu UR 350/01/2012, Statut Uniwersytetu Rzeszowskiego, WWW.univ.rzeszow.pl

Ustawa z dnia 12 września 1990 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 1990 r., nr 65, poz. 385).

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (DzU z 2005 r., nr 164, poz. 136 z późn. zm.).

Waltoś S., Rozmus A. (red.), *Szkolnictwo wyższe w Polsce. Ustrój – prawo – organizacja*, Rzeszów 2008.