

# Gabriela Paprotna

---

## Stabilizacja społeczno-zawodowa jako przejaw rozwoju zawodowego nauczyciela : w świetle badań nauczycieli przedszkoli

---

Nauczyciel i Szkoła 1-2 (1), 81-86

---

1996

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Gabriela PAPROTNA

## **Stabilizacja społeczno-zawodowa jako przejaw rozwoju zawodowego nauczyciela (w świetle badań nauczycieli przedszkoli)**

Początków stabilizacji zawodowej należy poszukiwać już w okresie preorientacji zawodowej. Najsilniej wiąże się ona z motywacją wyboru zawodu, z procesem adaptacji i identyfikacji społeczno-zawodowej (J. Jakóbcowski 1987, s. 81). Stabilizacja jest kolejnym, wyższym stopniem aktywności i rozwoju zawodowego pracownika, a oznacza „względna trwałość jego związania się z zawodem, miejscem pracy, miejscem zatrudnienia” (K. Czarnecki 1985a, s. 155–156; 1985b, s. 333).

Stabilizację społeczno-zawodową poprzedza stabilizacja szkolno-zawodowa, oznaczająca względną trwałość więzi ze szkołą (uczelnia wyższą) jako miejscem, w którym przebiega przygotowanie do pracy zawodowej.

Stabilizacja jest przejawem akceptacji (całkowitej lub częściowej) warunków i wymagań zakładu pracy (szkoły). Mówi się tutaj o trwałości względnej, gdyż istnieją czynniki powodujące ciągłe zmiany w miejscu pracy (np. płynność kadr). Zauważa się też, że zbyt silna stabilizacja może prowadzić do stagnacji, która jest zaprzeczeniem rozwoju. Pożądana jest więc owa względność trwałości więzi pracownika z zakładem pracy. J. Jakóbcowski wyraził to następująco: „Prawidłowo wypracowana stabilizacja powinna mieć zawsze charakter dynamiczny, otwarty, przepojony twórczym niepokojem i ustawicznym dążeniem do postępu. Statyczny charakter stabilizacji zawodowej prowadzi do stagnacji, zastoju, rutyny i zacołania. Jest to szczególnie niebezpieczne zjawisko dla zawodu nauczycielskiego.” (J. Jakóbcowski 1987, s. 81–82).

Proces stabilizacji społeczno-zawodowej jest uwarunkowany nie tylko czynnikami wewnętrznymi, dotyczącymi osobowości pracownika, lecz w dużej mierze również czynnikami zewnętrznymi, które stwarzają (bądź nie) poczucie bezpieczeństwa oraz wpływają na przekonania pracownika o możliwościach realizacji

samego siebie w miejscu pracy. Do tej grupy czynników można zaliczyć m.in. zakres zadań i obowiązków pracownika, stosunki międzyludzkie w środowisku pracy, warunki socjalno-bytowe i materialne pracownika (nauczyciela). (J. Jakóbowski 1987, s. 83).

Stabilizacja społeczno-zawodowa jest więc koniecznym warunkiem dobrego funkcjonowania w zawodzie.

W jakim stopniu prawidłowości dotyczące stabilizacji społeczno-zawodowej znajdują odzwierciedlenie w zawodzie nauczyciela? – to pytanie, na które poszukiwałam odpowiedzi poprzez badania. Wybrałam do nich grupę zawodową nauczycieli przedszkoli, jako że są oni pierwszymi nauczycielami na długiej drodze edukacji człowieka. Wychowanie przedszkolne jest bowiem pierwszym, choć nieobowiązkowym, szczeblem tej edukacji. Badanie objęło 141 nauczycieli czynnych zawodowo i doksztalających się jednocześnie na studiach zaocznych oraz 150 nauczycieli z pełnymi kwalifikacjami, tzn. z wykształceniem na poziomie wyższym, doskonalących się zawodowo.

### Nauczyciele doksztalający się zawodowo

Wśród tej grupy nauczycieli poczucie stabilizacji zawodowej deklarowały 82 osoby (58,1 %). 21 osób (14,9 %) nie odczuwało stabilizacji w zawodzie, zaś 38 (27 %) nie potrafiło się na ten temat wypowiedzieć. Tak więc stabilizacja społeczno-zawodowa odnosiła się do ponad połowy badanych. Twierdzili oni, że ani wiek, ani staż pracy nie są decydujące dla procesów stabilizacyjnych, które zależą – zdaniem nauczycieli – w większym stopniu od cech osobowościowych. Znalazło to potwierdzenie w odpowiedzi na pytanie: „Ile czasu upłynęło, zanim nauczyciele odczuli stabilizację w zawodzie?”

Tabela 1. Czas stabilizacji społeczno-zawodowej

Lp.	Czas stabilizacji	Liczba wyborów	%
1	rok	12	8,5
2	2 lata	16	11,3
3	3 lata	19	13,5
4	4 lata	18	12,8
5	5 lat	20	14,1
6	6 lat	11	7,8
7	7 lat	6	4,3
8	trudno określić	39	27,7
	<b>R a z e m</b>	141	100,0

Z analizy powyższej tabeli wynika, że stabilizacja w zawodzie to proces złożony, długotrwały i trudno określić jakiegokolwiek granice czasowe, które można by odnieść do wszystkich nauczycieli.

Poczucie stabilizacji przejawiało się u badanych nauczycieli w różnego rodzaju działaniach, zachowaniach, cechach charakteru.

Tabela 2. Przejawy stabilizacji społeczno-zawodowej

Lp.	Przejawy	Liczba wyborów	%
1	chęć pozostania w zawodzie i w miejscu pracy	23	21,0
2	pewność siebie, zdecydowanie w działaniu	10	9,1
3	zadowolenie z pracy	10	9,1
4	poczucie dobrze spełnianego obowiązku	8	7,3
5	lepsza organizacja pracy	7	6,4
6	opanowanie i spokój	6	5,5
7	lepszy kontakt z dziećmi	5	4,5
8	dobre samopoczucie w pracy z dziećmi	5	4,5
9	dobre opanowanie warsztatu pracy	4	3,6
10	systematyczność w pracy	4	3,6
11	osiąganie sukcesów w pracy	4	3,6
12	chęć podnoszenia kwalifikacji i pogłębiania wiedzy	2	1,8
13	otwarcie na innych	2	1,8
14	pracowitość	2	1,8
15	cierpliwość	2	1,8
16	dobry kontakt z gronem pedagogicznym	2	1,8
17	zdobycie autorytetu w miejscu pracy	1	0,9
18	umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	1	0,9
19	swoboda w działaniu	1	0,9
20	nie potrafię określić	11	10,09
	<b>R a z e m</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Przejawy stabilizacji były bardzo zróżnicowane, co dowodzi, że jest ona odczuwana bardzo indywidualnie i uwarunkowana wieloma czynnikami. Niektóre z wymienianych przez nauczycieli przejawów stabilizacji pokrywały się z przejawami adaptacji i identyfikacji społeczno-zawodowej. Pomiedzy tymi procesami istnieje bowiem ścisła zależność. Nauczyciele, którzy kierowali się pozytywną motywacją przy wyborze zawodu i miejsca pracy, lepiej i szybciej się adaptowali w zawodzie, łatwiej się z nim identyfikowali i szybciej odczuwali stabilizację. Bada-

nia wykazały jednak, że stabilizacja społeczno-zawodowa była dla nauczycieli procesem trudniejszym niż adaptacja czy identyfikacja, m.in. ze względu na czynniki zewnętrzne, utrudniające pracę (bezrobocie, niskie zarobki, trudne do określenia perspektywy zawodowe, trudności ekonomiczne związane z opłacaniem studiów).

### Nauczyciele doskonalący się zawodowo

W tej grupie nauczycieli stabilizację społeczno-zawodową odczuwało 119 osób (73,9%) przeciwnego zdania było 31 osób (20,7%). Nauczyciele, którzy nie odczuwali stabilizacji, byli w większości pracownikami o niewielkim, kilkuletnim stażu pracy, jak też częściowo nauczyciele nie identyfikujący się z zawodem. Potwierdziło się znaczenie doświadczenia zawodowego w procesach stabilizacyjnych. Nauczyciele dużą rolę przypisywali też cechom osobowościowym, które determinują przebieg nie tylko stabilizacji, ale rozwoju zawodowego w ogóle, różnicując go jednocześnie. (Podobnie oceniali rzecz nauczyciele doksztalający się.) I w tej grupie nauczycieli trudno było określić ramy czasowe dla procesów stabilizacyjnych.

Tabela 3. Czas stabilizacji społeczno-zawodowej

Lp.	Czas stabilizacji	Liczba	%
1	rok	12	8,0
2	2 lata	37	24,7
3	3 lata	20	13,3
4	5 lat	9	6,0
5	10 lat	11	7,3
6	15 lat	7	4,7
7	trudno określić	23	15,3
8	brak stabilizacji	31	20,7
	R a z e m	150	100,0

Tak jak w poprzedniej grupie nauczycieli, tak i tu czas stabilizacji społeczno-zawodowej był bardzo zróżnicowany. Potwierdziła się jednak prawidłowość polegająca na tym, że dobra adaptacja oraz utożsamianie się z rolą zawodową sprzyja procesom stabilizacyjnym. Czynnikiem zaś, który ma najistotniejsze tu znaczenie, jest motywacja wyboru zawodu i miejsca pracy.

Nauczyciele doskonalący się zawodowo również określali przejawy stabilizacji społeczno-zawodowej.

Tabela 4. Przejawy stabilizacji społeczno-zawodowej

Lp.	Przejawy	Liczba wyborów	%
1	swoboda w kontaktach z dziećmi	71	14,9
2	chęć osiągnięcia coraz lepszych wyników w pracy	55	11,6
3	umiejętność kontrolowania swoich emocji	51	10,7
4	chęć pozostania w zawodzie	47	9,8
5	pewność siebie	42	8,8
6	systematyczność w pracy	38	8,0
7	konsekwencja w postępowaniu z dziećmi	35	7,4
8	zdecydowanie w podejmowaniu decyzji	30	6,3
9	umiejętność diagnozowania rozwoju dzieci	29	6,1
10	poczucie odpowiedzialności	28	5,9
11	takt pedagogiczny	21	4,4
12	umiejętność przewidywania	12	2,5
13	wytrwałość	11	2,3
14	umiejętność planowania pracy wychowawczo-dydaktycznej	6	1,3
R a z e m		476	100,0

Stabilizacja była odczuwana bardzo indywidualnie również przez nauczycieli doskonalących się zawodowo, przy czym wiele przejawów pokrywa się z tymi, które podawali nauczyciele doksztalający się. Warto zwrócić uwagę na to, że przejawy stabilizacji odnosiły się nie tylko ściśle do czynności związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela przedszkola, ale też w dużej mierze do predyspozycji psychicznej dla danych osób. Rozwój zawodowy jest bowiem procesem angażującym całość psychiki ludzkiej, w nim też jednocześnie ujawniają się różnice indywidualne, które decydują o tym, że u poszczególnych nauczycieli przebiega on inaczej.

Badania wykazały też, że stabilizacja społeczno-zawodowa, poprzedzona adaptacją i identyfikacją, sprzyja osiągnięciu sukcesów w pracy zawodowej.

Znamienne, że wśród nauczycieli z pełnymi kwalifikacjami procent tych, którzy odczuwali stabilizację był o wiele wyższy niż w grupie nauczycieli doksztalających się. Może to wskazywać na rolę wykształcenia w procesie rozwoju zawodowego. Jednak i ci nauczyciele (tzn. doskonalący się zawodowo) dostrzegali czynniki utrudniające stabilizację w zawodzie nauczyciela przedszkola. Podobnie, jak w poprzedniej grupie badawczej, były to: niski prestiż zawodu, bardzo niskie wynagrodzenie, trudności mieszkaniowe, brak perspektyw zawodowych oraz obawa o zachowanie pracy. Ów ostatni czynnik nie był tak często wymieniany, jak wśród nauczycieli doksztalających się, pełne kwalifikacje zawodowe, poparte dyplomem wyższej

uczelnii, dawały nauczycielom większą pewność zawodu, a co za tym idzie – sprzyjały stabilizacji.

Jak twierdzą K. Czarnecki i S. Karaś, „stabilizacja społeczno-zawodowa jest zagadnieniem bardziej złożonym, niż się ją potocznie rozumie”. (K. Czarnecki, S. Karaś 1996, s. 147). Wiele bowiem czynników, tak wewnętrznych, jak i zewnętrznych decyduje o jej przebiegu. Trudno też oddzielać ją od innych przejawów rozwoju zawodowego. Trudność wynika również i z tego, że – jak twierdzą wspomniani wyżej autorzy – „stabilizacja społeczno-zawodowa młodych pracowników, w wyuczonym zawodzie i miejscu pracy, jest jednym z przejawów ich akceptacji pracy, płacy, pomocy socjalnej, wizji własnego rozwoju i realistycznego budowania planu życiowego” (K. Czarnecki, S. Karaś 1996, s. 149). Tymczasem badania wykazują, że nie wszystkie te czynniki są przez nauczycieli akceptowane (np. płace czy pomoc socjalna). Utrudnia więc to procesy stabilizacyjne, przypominając jednocześnie, że uzasadnione jest widzenie stabilizacji jako względnej trwałości związania się z zawodem i miejscem pracy.

Stabilizacja społeczno-zawodowa jako jeden z przejawów rozwoju zawodowego nauczycieli jest na pewno zagadnieniem zasługującym na uwagę, zwłaszcza w okresie przemian społecznych i edukacyjnych. Przemiany te mają bowiem swoje reperkusje bezpośrednio w pracy nauczycieli.

### Literatura

- Czarnecki K.: *Rozwój zawodowy człowieka*. Warszawa 1985.  
Czarnecki K.: *Rozwój zawodowy człowieka dorosłego. Cz. II. „Oświata Dorosłych”* 1985, nr 6.  
Czarnecki K., Karaś S.: *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*. Radom 1996.  
Jakóbowski J.: *Zarys teorii rozwoju zawodowego nauczyciela*. Warszawa 1987.  
Rutkowiak J.: *Rozwój zawodowy nauczyciela a szkoła*. Warszawa 1982.