

# Anna Szczęsna

---

## Sieć wsparcia w środowisku zawodowym nauczycieli

---

Problemy Profesjologii nr 2, 69-83

---

2007

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.

## **Sieć wsparcia w środowisku zawodowym nauczycieli**

### **Streszczenie**

Artykuł stanowi zarysowanie odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób można optymalizować funkcjonowanie zawodowe nauczyciela, w dobie współczesnych zagrożeń tej profesji, poprzez aktywizowanie profesjonalnych sieci wsparcia społecznego nauczycieli. Przedstawione zostają pojęcia wsparcia społecznego i sieci wsparcia w środowisku zawodowym nauczycieli. Artykuł zawiera również wyniki badań przeprowadzonych w grupie 359 respondentów, dotyczące poczucia wsparcia oraz struktur profesjonalnych sieci wsparcia społecznego w środowiskach nauczycieli.

### **SUPPORT NETWORK IN TEACHER'S VOCATIONAL ENVIRONMENT**

#### **Summary**

The paper attempts to answer the question: how to optimise the vocational functioning of a teacher facing contemporary dangers of this profession, by activating professional networks of teachers' social support. Yet, the following concepts are presented: social support and support network in teachers' vocational environment. The paper informs us also about the results of research conducted in the group of 359 respondents referring to feeling of support and the structure of professional networks of social support in teachers' environment.

### **Aktualne zagrożenia w zawodzie nauczyciela**

Sytuacja społeczna, polityka oświatowa, reformy oraz wiele innych zjawisk przyczyniło się do zmian oświatowych. W ostatnich latach pojawiły się obszary nowe, trudne, które z racji braku opracowań nie łatwo poddają się uogólnieniom. Zmiany dotyczą prawie wszystkich zakresów funkcjonowania szkoły a tym samym osoby nauczyciela – jednego z podstawowych podmiotów działań edukacyjnych.

Przed nauczycielem pojawiają się nowe zadania związane z awansem, edukacją zintegrowaną, szkolnym systemem oceniania, ewaluacji, opracowaniem misji i wizji szkoły, programem profilaktycznym. Zainicjowane zostają nowe formuły wewnętrzne: WDN (wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli), ROS (rozwoj organizacyjny szkoły), zespoły międzyprzedmiotowe. Pojawiają się rozliczne,

wprowadzane przez reformę funkcje podejmowane przez nauczycieli: lider WDN, lider ROS, kierownik zespołu międzyprzedmiotowego, moderator, edukator, koordynator, opiekun stażu, mentor. W zakresie zdobywania wiedzy i nowych umiejętności proponowane są nowe koncepcje, takie jak: konferencje samokształceniowe, hospitacje koleżeńskie, mentoring, rotacja stanowisk, coaching ekspercki i partnerski<sup>1</sup>.

Obok opracowań związanych z wdrażaniem reformy i propozycją nowych rozwiązań, pojawiają się głosy, będące wyrazem niepokoju o kondycję osoby nauczyciela. Świadczą o tym opracowania dotyczące między innymi wypalenia zawodowego, samotności nauczycieli, zagrożeń zdrowia psychicznego (ze względu na obciążające warunki)<sup>2</sup>. Podnoszą się głosy zachęcające do badań eksplorujących przestrzenie zawodowe nauczycieli skupione wokół takich problemów jak samopoczucie, poziom stresu, analiza czynników zakłócających wykonywanie zawodu<sup>3</sup>.

Niepokojące zjawiska w zawodzie nauczyciela można ująć w następujących kategoriach:

1. Warunki materialno-techniczne, ograniczona przestrzeń i swoboda ruchu, jednostronny charakter zajęć, nadużywanie narządu mowy, hałas – zmęczenie fizyczne, fizjologiczne wyczerpanie sił.
2. Znużenie psychiczne, ograniczenie inicjatywy własnej, infantyлизм, skupienie i koncentracja uwagi, ciągle napięcie nerwowe, wyczerpanie się siły stymulacyjnej bodźców, ciągle powtarzanie tych samych tematów, znerwicowanie na skutek niemożności podołania wszystkim obowiązkom i wynikające stąd poczucie winy.
3. Kompleks pedagogiczny: postulat ciągłej pracy nad sobą, nadmiar zadań i brak warunków do rzetelnego ich wykonywania, pozorowanie pracy, nieznamość życia i warunków rozwoju uczniów, konkurencyjność osiągnięć (nauczyciele unikają pomiarów i porównań osiągnięć).

---

<sup>1</sup> D. Elsner, K. Knafel, *Jak organizować wewnątrzszkolne doskonalenie nauczycieli?* Wydaw. MENTOR, Chorzów 2000, s. 46-128.

<sup>2</sup>Por. np. H, Sęk, *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*. Wydaw. PWN, Warszawa 2000; J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*. Wydaw. GWP, Gdańsk 2000; Z. Dołęga *Poczucie samotności a zachowania agresywne uczniów*. „Psychologia Wychowawcza”, nr 2, 1999; S. Gawlik, *Kompetencje i osobowość nauczyciela w polskiej myśli pedagogicznej*. [w:] *Problemy pedeutologii na przelomie XX i XXI wieku*. Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydaw. UO, Opole 2000.

<sup>3</sup> G. Miłkowska, *Odpowiedzialność pedagogiczna nauczycieli szkoły masowej i niepublicznej*. [w:] *Edukacja alternatywna. Nowe teorie, modele badań i reformy*, J. Piekarski, B. Śliwerski (red.), Wydaw. „Impuls”, Kraków 2000, s. 390.

4. Nadmiar informacji, dezorientacja w sferze wartości<sup>4</sup>, zmienność tendencji i „odgórných” zarządzeń; doświadczenia z wdrażaniem innowacji w atmosferze pośpiechu, niecierpliwości, ponagłania; podejmowanie działań przez nauczycieli, które jednocześnie narażają ich na kłopoty czy dyskredytację wysiłku, często innowacje nauczycielskie mają charakter pozorny<sup>5</sup>.
5. Upadek autorytetów, brak wyraźnych celów społecznych, zmiany potrzeb edukacyjnych współczesnego człowieka, zmiany oczekiwań społecznych pod adresem nauczycieli i systemu edukacji w ogóle<sup>6</sup>.
6. Uzależnienie zatrudnienia od czynników lokalnych.
7. Stereotyp nauczyciela posiadającego wyższe wykształcenie a mimo to prezentującego niewysokie walory intelektualne i kulturowe, (funkcjonowanie autostereotypu: nauczyciele przejawiają skłonność do deprecjacji swojej osoby, wykazują kilkakrotnie niższy poziom samooceny niż przedstawiciele innych zawodów, poniżej swoich możliwości oceniają poziom własnych kompetencji)<sup>7</sup>.

Analiza literatury, komunikaty z badań, rozmowy indywidualne z nauczycielami „stworzyły” obraz współczesnego nauczyciela zagrożonego w swoim funkcjonowaniu zawodowym. Próba odpowiedzi na pytanie: „jak powstrzymać eskalację niepokojących zjawisk zagrażających optymalnemu funkcjonowaniu nauczycieli w zawodzie?” skupiła moją uwagę wokół pojęcia wsparcia społecznego i sieci wsparcia społecznego w środowisku profesjonalnym nauczycieli.

### **Wsparcie społeczne i profesjonalna sieć wsparcia nauczycieli**

W kontekście rozwoju zawodowego nauczycieli podkreślany jest fakt, iż zmiany w sposobie myślenia nauczycieli nie nastąpią dzięki misjom i programom szkoleniowym, lecz właśnie dzięki interakcjom z innymi osobami pracującymi w tym samym

---

<sup>4</sup> R. Parzęcki, *Doskonalenie zawodowe w systemie edukacji nauczycielskiej*. [w:] *Edukacja nauczycielska w perspektywie wymagań zmieniającego się świata*. A. Siemak-Tylikowska, H. Kiatkowska, S. Kwiatkowski (red.), Wydaw. Akademickie „Żak”, Warszawa 1998, s.370,-371.

<sup>5</sup> A. Lewin, *Twórcza praca nad systemem wychowania*. Wydaw. WSP ZNP, Warszawa 2001, s.58; H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, 2003, s.54.

<sup>6</sup> Z. Jasiński, *Spoteczna i zawodowa pozycja polskich nauczycieli*. [w:] *Problemy pedeutologii na przelomie XX i XXI wieku*. Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydaw. UO, Opole 2000, s. 227; K.Duraj-Nowakowa, *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*. „IMPULS”, Kraków 2000, s.275.

<sup>7</sup> H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, (red.), *Źródła inspiracji współczesnej edukacji nauczycielskiej*. Wydaw. WSP ZNP, Warszawa 1997, s. 43, s. 78) (w badaniach Z. Zaborowskiego nauczyciele we własnej opinii potwierdzili ten autostereotyp w 62,5%).

zawodzie<sup>8</sup>. W środowisku profesjonalnym nauczycieli wsparcie może modyfikować występowanie rodzaju i ilości stresorów, może wpływać na ich ocenę. Wreszcie może oddziaływać na dobór strategii radzenia sobie poszczególnych nauczycieli z występującą trudnością.

Według psychologów wsparcie społeczne to nie jednostkowe pojęcie – ale konceptualny metakonstrukt o różnych komponentach<sup>9</sup>. W literaturze odnaleźć można wiele definicji wsparcia społecznego stworzonych przez psychologów, pedagogów, socjologów i przedstawicieli innych nauk. Przyjmuję definicję H. Sęk i przez pojęcie „wsparcie społeczne” rozumiem **pomoc dostępną dla jednostki w sytuacjach trudnych**<sup>10</sup>.

Za podstawowe funkcje wsparcia społecznego uznaje:

1) poprawę zdrowia fizycznego i psychicznego (w tym aspekcie mówić można o odczuwaniu większej ilości pozytywnych odczuć, o wzroście poczucia sprawczości, o neutralizowaniu wpływów stresujących czynników, wzmocnieniu możliwości radzenia sobie ze stresem, a także pośrednio wsparcie oddziałuje na wzrost odporności, czyli zapobiega występowaniu chorób somatycznych, przyspiesza zarówno przystosowanie do choroby jak i procesy zdrowienia),

2) zmniejszenie depresji (symptomów depresji) i poczucia samotności,

3) odniesienie satysfakcji życiowej,

4) podniesienie poziomu satysfakcji zawodowej,

5) tworzenie atmosfery bezpieczeństwa<sup>11</sup>.

Poczucie wsparcia tworzy się zatem w relacjach, które:

- zapewniają poczucie bezpieczeństwa i zaufania,
- dają poczucie integracji społecznej z osobami o podobnych zainteresowaniach,
- budują wartość własną, przez relacje, w których doceniane są umiejętności fachowe,

---

<sup>8</sup> Ch. Day, *Rozwój zawodowy nauczyciela. Uczenie się przez całe życie*. Wydaw. GWP, Gdańsk 2004, s. 150.

<sup>9</sup> J. B. Prins i in., *Social Support and the Persistence of Complaints in Chronic Fatigue Syndrome*. "Psychoterapy and Psychosomatics", 73, Maastricht University 2004, s. 175.

<sup>10</sup> H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*. [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*. H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 14.

<sup>11</sup> J. Kahn, R. Hessling, D. Russell, *Social Support, Health, and Well-Being Among Elderly: What is the role of negative affectivity?* "Personality and Individual Differences" 2003, 35, s. 5-6, S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*. Wydaw. KUL, Lublin 2003, s. 84, K. Saltzman, Ch. Holahan, *Social Support, Self-Efficacy, and Depressive Symptoms: An Negative Model*. "Journal of Social and Clinical Psychology" 2002, Vol.21. No.3, s. 318.

- dają możliwość otrzymywania porad i wskazówek od wiarygodnych osób – autorytetów,

- dają możliwość „liczenia na innych w każdych okolicznościach”,

- dają poczucie, że ktoś może na nas liczyć<sup>12</sup>.

Pojęcie „sieci wsparcia” sugeruje powiązania między elementami układu (tzw. ujęcie strukturalne). Sieć społecznego wsparcia jest definiowana również jako zycielska obecność innych, źródło rad i usług, nośnik określonych wartości<sup>13</sup>. Obiektywnie istniejące sieci nazywane są zasobami wsparcia społecznego<sup>14</sup>, a sieć wsparcia w środowisku profesjonalnym nauczyciela stanowi element sieci społecznej wyróżniony ze względu na swą specyfikę – źródło pomocy i określone miejsce. Kategoria „sieć” łączona jest z pedagogiką społeczną i rozpatrywana jest w powiązaniu z takimi terminami jak: „więź społeczna”, czy „wsparcie społeczne”. Zakłada również wzajemne oddziaływanie sieci na interakcje i odwrotnie. Liczba interakcji z osobą wspierającą świadczy o jakości wsparcia społecznego<sup>15</sup>. Nie analizuje wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół ponieważ potwierdzono badaniami, że wsparcie pochodzące z miejsca pracy skutecznie redukuje poziom stresu zawodowego<sup>16</sup>. Badania potwierdzające wnioski H. Sęk przeprowadził w 2000 roku R. Cieślak. Jeśli występuje stres zawodowy, związany z funkcjonowaniem w miejscu pracy, wsparcie pochodzące z miejsca pracy może skutecznie go redukować. Wsparcie pochodzące od rodziny i przyjaciół ma wpływ na samopoczucie jednostki jednak nie ma mocy redukcji poziomu stresu zawodowego<sup>17</sup>. Dociekania swoje skupiam zatem wokół wsparcia społecznego pochodzącego od osobowych źródeł funkcjonujących w środowisku profesjonalnym nauczycieli.

Przez *środowisko profesjonalne* nauczyciela rozumiem otoczenie współpracowników (koleżanki, koledzy – nauczyciele, pedagog i psycholog szkolny, lider WDN), zwierzchników (dyrektorzy), instytucje współpracujące ze szkołą. Przy rozpatrywaniu środowiska profesjonalnego nauczyciela pod kątem sieci wsparcia, przez instytucje włączone w profesjonalną sieć wsparcia nauczyciela rozumiem najbliższe szkole poradnie psychologiczno – pedagogiczne oraz ośrodki doskonal-

<sup>12</sup> R. Ross, E. Altmaier, D. Russell, *Job Stress, Social Support, and Burnout Among Counseling Staff*. “Journal of Counseling Psychology” 1989, Vol. 36, No.4, s. 466.

<sup>13</sup> M. Rębiałkowska-Stankiewicz, *Wsparcie społeczne jako element pedagogiki zdrowia*. [w:] *Teoretyczne podstawy edukacji zdrowotnej. Stan i oczekiwania*. B. Woynarowska, M. Kapica (red.), Wydaw. KOWEZ, Warszawa 2001, s. 110.

<sup>14</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli ...op. cit.* s. 16.

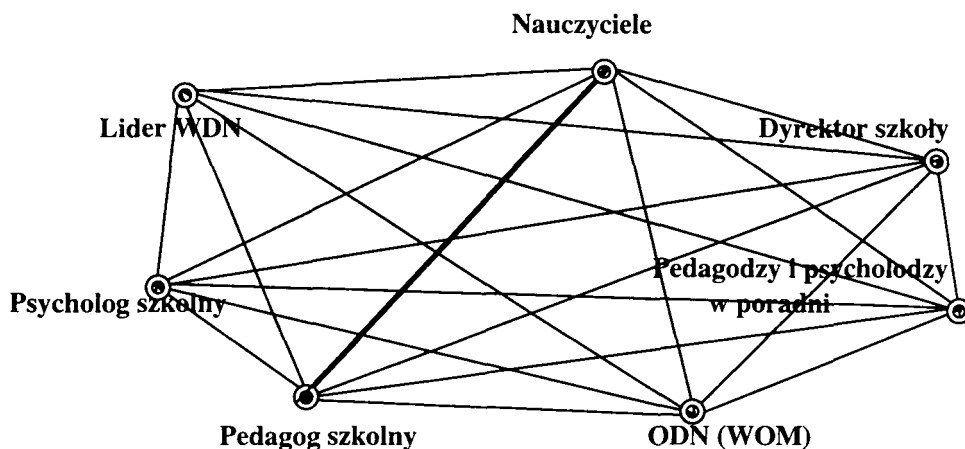
<sup>15</sup> C. Cutrona, J. Suhr, R. MacFarlane, *Interpersonal Transactions and the Psychological Sense of Support*. [w:] *Personal Relationships and Social Support*. S. Duck, R. Silver (eds.), London 1990, s. 31.

<sup>16</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe .. op.cit.*, s.165.

<sup>17</sup> H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania... op.cit.* s. 17

nia nauczycieli. Środowisko profesjonalne nazywane jest również społecznym środowiskiem pracy w rozumieniu układu stosunków międzyludzkich podczas wykonywania zadań<sup>18</sup>. Przez *profesjonalne źródła wsparcia społecznego* nauczycieli rozumiem osoby tworzące *środowisko profesjonalne*, a wzajemne powiązania między osobami ze środowiska profesjonalnego polegające między innymi na wspieraniu nazywam *profesjonalną siecią wsparcia społecznego nauczycieli*.

Model sieci wsparcia w środowisku profesjonalnym nauczycieli przedstawia rysunek 1.



Rys. 1. Sieć wsparcia społecznego w środowisku profesjonalnym nauczycieli

Źródło: opracowanie własne.

Szkoły mogą także kierunkować swoje działanie na stworzenie *wewnętrznych sieci wsparcia*, przez które rozumiem profesjonalne sieci wsparcia społecznego nauczyciela z wyłączeniem instytucji funkcjonujących poza szkołą<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> S. Kocznoń-Żurek, *Psychopedagogiczne i socjologiczne wyznaczniki podtrzymywania aktywności zawodowej nauczyciela*. [w:] *Problemy pedagogiki na przełomie XX i XXI wieku*. Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydaw. UO, Opole 2000, s. 219.

<sup>19</sup> H. Sęk, *Wypalenie zawodowe ...*, op.cit., s. 166.

## Badania

Celem badań uczyniłam znalezienie odpowiedzi na pytanie: *czy istnieje związek poczucia wsparcia społecznego nauczycieli z funkcjonowaniem profesjonalnej sieci ich wspomagania?*

Próbowałam także znaleźć odpowiedzi na bardziej szczegółowe pytania: Jaki jest poziom poczucia wsparcia społecznego nauczycieli w środowisku profesjonalnym? Jakie rodzaje sieci wsparcia społecznego funkcjonują w środowisku profesjonalnym nauczycieli? Czy istnieje rozbieżność między realnym a oczekiwanym wsparciem ze strony podmiotów budujących sieć wsparcia społecznego nauczycieli w środowisku profesjonalnym? Czy istnieje związek między rodzajem profesjonalnej sieci wsparcia społecznego nauczycieli a ich poczuciem wsparcia społecznego w środowisku profesjonalnym?

Badaniami dotyczącym wsparcia nauczycieli w środowisku zawodowym objęci zostali nauczyciele z publicznych szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych województwa lubuskiego. Wzięło w nich udział 359 osób (342 osoby zostały poddane badaniom kwestionariuszowym, z 17 osobami przeprowadziłam wywiady). Zbieranie materiału badawczego zakończyło się w 2005 roku.

Do badania zmiennej, jaką jest poczucie wsparcia społecznego służył *Kwestionariusz Poczucia Wsparcia Nauczycieli w Środowisku Profesjonalnym*<sup>20</sup>. Skład osobowy i ilościowy profesjonalnej sieci wsparcia nauczycieli analizowałam na podstawie materiału pozyskanego za pomocą *Kwestionariusza Wsparcia Społecznego (ze Strony Osób)* adaptacja autorska Kwestionariusza Oparcia Społecznego G. Sommer, T. Fydrich 1989 r.<sup>21</sup>

Rozbieżność między wsparciem realnym a oczekiwanym od podmiotów tworzących profesjonalną sieć wsparcia społecznego nauczycieli analizowałam za pomocą wypełnionego przez nauczycieli *Kwestionariusza „Działania Wspierające Nauczyciela w Środowisku Profesjonalnym (Spostrzegane i Oczekiwane)* – narzędzie autorstwa własnego.

Za swoiste narzędzie pomocne przy analizie funkcjonowania profesjonalnej sieci wsparcia społecznego nauczycieli w wybranych środowiskach szkolnych wywiadzie uznałam *przewodnik wywiadu*.

---

<sup>20</sup> Adaptacja autorska *Social Provision Scale* autorstwa Daniela Russella i Carolyn Cutrona z 1984 r.

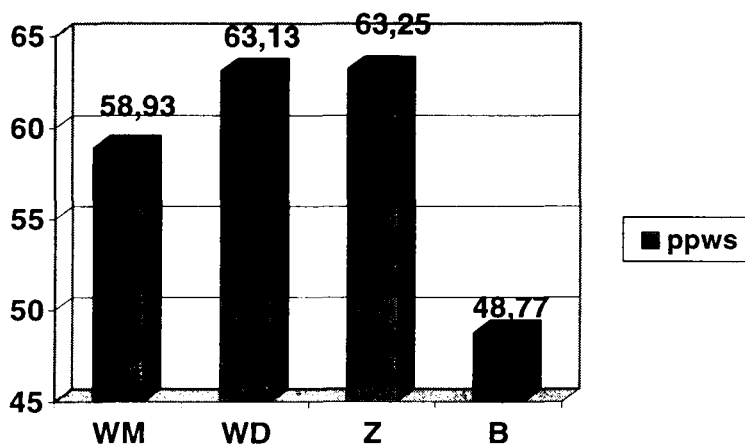
<sup>21</sup> J. Fengler, *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Wydaw. GWP, Gdańsk 2000, s. 166, w oryginale kwestionariusz zawiera 10 pozycji otwartych.



### Analiza wyników badań sugeruje następujące twierdzenia:

Skojarzenie obu zmiennych, jakimi są poczucie wsparcia społecznego i funkcjonowanie sieci wsparcia w środowisku profesjonalnym nauczycieli jest istotne statystycznie. Badani nauczyciele, którzy posiadali rozbudowane sieci wsparcia społecznego w swoich środowiskach zawodowych uzyskali najwyższe poziomy poczucia wsparcia (wśród badanych z funkcjonującą siecią zewnętrzną i wewnętrzną dużą u żadnego nauczyciela nie zanotowano niskiego poziomu poczucia w wsparcia społecznego w środowisku profesjonalnym).

Wykres 1. Poziomy poczucia wsparcia w grupach nauczycieli wyodrębnionych ze względu na typ profesjonalnej sieci wsparcia społecznego (średnie arytmetyczne)



ppws – poziom poczucia wsparcia społecznego

Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych z niskim poziomem poczucia wsparcia odsetek nauczycieli bez sieci wsparcia był największy.

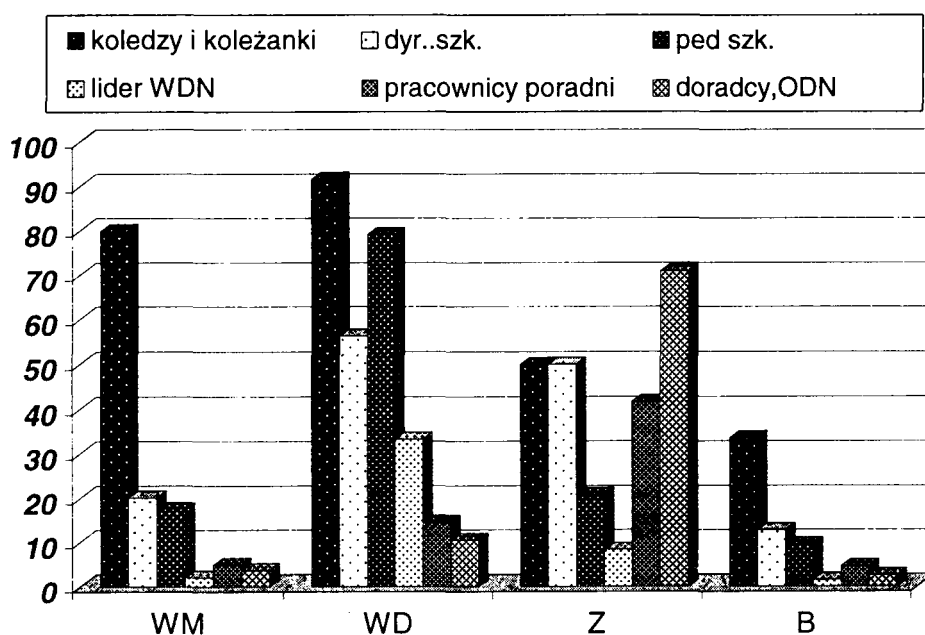
W grupie 322 badanych nauczycieli zdecydowana większość (73,60%) cechowała się średnim poziomem poczucia wsparcia w środowisku zawodowym. Wysoki poziom dotyczył 10,25%, a niski poziom wykazało 16,15% badanych. Wyniki badań nie potwierdziły obrazu nauczyciela „poszukującego bez większego skutku wsparcia”<sup>22</sup>. Trudno jednak nazwać otrzymany wynik optymistycznym, jeśli

<sup>22</sup> J. Kargul, *Nauczyciel w świecie ponowoczesnym*. [w:] *Problemy pedeutologii na przełomie XX i XXI wieku*. Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydaw. UO, Opole 2000 s. 47 „Nauczyciel polskiej szkoły publicznej w epoce ponowoczesności jest we-

52 osoby z 322 badanych wykazują niski poziom poczucia wsparcia w swoich środowiskach zawodowych.

Dominującym rodzajem sieci jest mała, wewnętrzna profesjonalna sieć wsparcia społecznego nauczycieli środowisku profesjonalnym. Zwykle jest ona złożona z jednego lub dwóch osobowych źródeł wsparcia znajdujących się w bezpośrednim miejscu pracy nauczyciela. Do grupy nauczycieli z małą wewnętrzną siecią zakwalifikowały się 222 osoby z 322 badanych. Blisko 1/3 badanych nauczycieli (28,26%) funkcjonuje bez sieci wsparcia.

Wykres 2. Ilość wyborów osobowych źródeł wsparcia w poszczególnych typach sieci wsparcia społecznego nauczycieli w środowisku profesjonalnym



WM – sieć wewnętrzna mała (postrzegane pojedyncze osobowe źródła wsparcia),

WD – sieć wewnętrzna duża (trzy i więcej osobowych źródeł wsparcia),

Z – sieć zewnętrzna (źródła wsparcia pochodzące z miejsca pracy jak i z instytucji lokalnych)

B – badani nauczyciele bez sieci wsparcia

Źródło: opracowanie własne.

*wnętrze rozdarte, zagubiony, niepewny, często bezradny, poszukujący bez większego skutku wsparcia”.*

Wszyscy badani najczęściej wymieniali koleżanki i kolegów jako główne źródło wsparcia w miejscu pracy. Oprócz koleżanek i kolegów „popularnym” źródłem wsparcia bywał prawie we wszystkich grupach dyrektor szkoły. Dla nauczycieli z dużą wewnętrzną siecią bardzo często wskazywanym źródłem był pedagog szkolny, dla badanych z siecią zewnętrzną byli nimi doradcy metodyczni, pracownicy ośrodków doskonalenia nauczycieli.

Nauczyciele zakwalifikowani do grupy badanych bez sieci mieli najmniejsze ilości wskazań wszystkich osobowych źródeł wsparcia w porównaniu z nauczycielami posiadającymi sieci. Oni też w większości przypadków nie dostrzegali w swoim środowisku profesjonalnym żadnych osobowych źródeł służących im wsparciem społecznym.

Roboczo zakładałam istnienie rozbieżności między realnym a oczekiwanym wsparciem ze strony podmiotów budujących profesjonalną sieć wsparcia społecznego nauczycieli w środowisku profesjonalnym. Założenie to zostało zbudowane w oparciu o przekonanie, że działania wspierające, pochodzące od osobowych źródeł wsparcia w miejscu pracy różnią się znacznie od tych, których oczekują, pożądają nauczyciele. Analiza wyników badań dostarczyła niejednoznacznych stwierdzeń. W przypadku dwóch osobowych źródeł wsparcia rozbieżność zaklasyfikowałam jako małą, a w czterech przypadkach nie stwierdziłam rozbieżności. Kryterium nie stanowiła ilość działań wymienianych przez nauczycieli, ani ich lista – tylko grupy działań i komunikatów wspierających klasyfikowane bardziej jako rodzaje wsparcia: emocjonalnego, informacyjnego, instrumentalnego lub wartościującego. Biorąc pod uwagę osobowe źródła wsparcia społecznego – największa ilość działań wspierających badani wiążą z koleżankami i kolegami z miejsca pracy. W kolejności – po koleżankach i kolegach – z dyrektorem szkoły, pedagogiem szkolnym, doradcami metodycznymi-pracownikami ODN, pedagogami i psychologami z poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz z liderem wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli (najmniejsza liczba wymienionych działań wspierających). Analiza ilości działań wspierających – oczekiwanych podpowiada zgoła inną kolejność osobowych źródeł wsparcia społecznego nauczycieli. Największej ilości działań wspierających nauczyciele badani oczekują od dyrektora szkoły i w kolejności: od koleżanek i kolegów z pracy, pracowników poradni, pedagoga szkolnego, pracowników ośrodków doskonalenia nauczycieli oraz od lidera WDN (najmniejsza ilość oczekiwanych działań wspierających).

Badani nauczyciele oczekują od koleżanek i kolegów w pierwszej kolejności (o kolejności decydowała liczba wymienianych działań i komunikatów wspierających) wsparcia oceniającego, dowartościowującego a jako drugiego rodzaju wsparcia – wsparcia emocjonalnego. Przy analizie spostrzeganego – realnego wsparcia również wyodrębniły się grupy działań wspierających na poziomie emocjonalnym (największa liczba) a w drugiej kolejności na poziomie oceniającym, wartościującym.

W odniesieniu do dyrektorów badani nauczyciele najliczniej zarówno spostrzegają jak i oczekują działań związanych z dowartościowaniem. W przypadku działań postrzeganych jako wspierające pojawiają się licznie działania związane z gratyfikacjami finansowymi. W przypadku działań oczekiwanych – występują one pojedynczo, „ustępując miejsca” gratyfikacjom pozamaterialnym typu pochwała ustna, wyrazy aprobaty czy docenienia.

Lider WDN okazał się tym osobowym źródłem wsparcia, wobec którego skierowano najmniejszą liczbę oczekiwań i od którego badani nauczyciele spostrzegają najmniejszą ilość działań wspierających. Największe ilości wskazań w tym wypadku dotyczyły (zarówno wśród działań spostrzeganych jak i oczekiwanych) wsparcia instrumentalnego i informacyjnego.

Źródłem, które dostarcza (w opinii badanych) największej ilości działań wspierających emocjonalnie, a od którego oczekuje się „pomocy w ogóle” okazał się pedagog szkolny. Zarówno wśród spostrzeganych jak oczekiwanych działaniach wspierających pojawiają się w przypadku pedagoga szkolnego niemal wszystkie rodzaje wsparcia społecznego.

Interesującym jest również fakt, iż pracownicy poradni byli jedynym osobowym źródłem wsparcia, wobec którego nauczycieli sformułowali większą ilość oczekiwań w porównaniu z tymi wymienionymi jako realnie istniejące działania wspierające (113%). Sugerowałoby to istnienie ogromnego zapotrzebowania na działania wspierające ze strony właśnie psychologów i pedagogów z poradni. Zarówno wśród spostrzeganych jak i oczekiwanych działań wspierających badani nauczyciele wymieniali na pierwszym miejscu wsparcie instrumentalne i informacyjne.

W przypadku opisów działań wspierających pochodzących od doradców metodycznych i pracowników ośrodków doskonalenia nauczycieli – obie grupy działań dotyczyły wsparcia instrumentalnego i informacyjnego.

Próbowałam również dokonać analizy funkcjonowania sieci wsparcia społecznego nauczycieli na przykładzie trzech wybranych środowisk szkolnych.

W oparciu o wywiady jawne, nieskategoryzowane z 17 osobami uzyskałam materiał badawczy (opinie osób tworzących profesjonalną sieć wsparcia nauczycieli) obrazujący funkcjonowanie sieci wsparcia społecznego w poszczególnych szkołach. Wywiady przeprowadzałam w trzech szkołach miejskich w województwie lubuskim. W każdej z trzech szkół wywiad przeprowadzany był z nauczycielem, pedagogiem szkolnym, liderem wewnątrzszkolnego doskonalenia nauczycieli oraz z dyrektorem szkoły. Do uczestnictwa w badaniach (wywiad) zaprosiłam również trzech pracowników ośrodków doskonalenia nauczycieli w województwie lubuskim oraz trzech pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych funkcjonujących na terenie województwa lubuskiego.

Analiza skupiała się wokół cech (sugerowanych przy badaniach sieci wsparcia<sup>23</sup>.) jakimi są: *symetria/asymetria, częstotliwość kontaktów wzajemne powiązania oraz nasycenie emocjami*. W dwóch na trzy badane środowiska szkolne sieci wydają się niespójnymi, niejednorodnymi. Osoby w omawianych sieciach w większości pesymistycznie wyrażają się o formach współpracy najczęściej obwiniając system awansu zawodowego jako ten, który utrudnia współpracę, powoduje rywalizację i „psuje atmosferę”.

Wydaje się, że optymalnie funkcjonującą (na dobrym, bardzo dobrym poziomie) siecią wsparcia społecznego nauczycieli w środowisku zawodowym jest sieć w trzeciej z omawianych szkół. Charakteryzuje się ona największą liczbą powiązań, dużą częstotliwością kontaktów i nasyceniem pozytywnymi mocjami. Symetria kontaktów występuje, ale dotyczy ona tylko kontaktów w ramach szkoły. Asymetryczne są kontakty z osobowymi źródłami wsparcia nauczycieli spoza szkoły i inicjatywa występuje ze strony osób funkcjonujących w szkole. Opinie świadczą o istnieniu silnej sieci wsparcia społecznego, na którą może liczyć nauczyciel zatrudniony w tej szkole. Wszystkie badane osoby ze szkoły wyraziły optymizm w temacie funkcjonowania wewnętrznych sieci wsparcia społecznego nauczycieli w miejscu pracy.

### **Implikacje dla praktyki**

Osoba dyrektora szkoły jawi się niedocenianym źródłem wsparcia społecznego dla nauczycieli, a jednocześnie mającym wpływ na organizowanie i monitorowanie funkcjonowania profesjonalnej sieci wsparcia społecznego nauczycieli. Literatura oraz wyniki badań przyczyniły się do sformułowania wniosków służących praktyce, dotyczących najbliższych zwierzchników nauczycieli. Zasadnym jest zwiększenie zaangażowania dyrektorów szkół w problematykę budowania sieci wspierania społecznego nauczycieli poprzez:

- tworzenie warunków do pracy zespołów nauczycielskich oraz stwarzania płaszczyzn ich współdziałania,
- rozpoznawanie potrzeb nauczycieli i organizowanie (oraz dofinansowanie) adekwatnych form doskonalenia (dyrektorzy szkół są „oddaleni” od codziennych problemów nauczycieli, bazują częściej na własnym przekonaniach niż faktach<sup>24</sup>),

---

<sup>23</sup> K. Popiołek (red.), *Psychologia pomocy*. Wydaw. UŚ, Katowice 1996, s. 36, za: Antonucci, Depner, Moos, Mitchell; C. Cutrona, D. Russell, *The Provisions of Social ...*, op.cit., s. 51; H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. H. Sęk (red.), Wydaw. Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 15.

<sup>24</sup> K. Komosińska, B. Woynarowska, K. Hildt, *Nauczyciele o swoim samopoczuciu i pracy po trzech latach wdrażania reformy edukacji*. „Edukacja” 2005, nr 1(89), s. 34, s. 38, badania z 2002 roku w grupie 253 dyrektorów i 281 nauczycieli dowiodły iż dy-

- niwelowanie nieporozumień i minimalizowanie sytuacji stwarzających rywalizację czy atmosferę współzawodnictwa (odnosi się to głównie do realizowania procedur związanych z awansem zawodowym i ograniczonymi możliwościami wymiernych gratyfikacji),

- oczekiwane są zwiększone wysiłki dyrektorów w postaci zachowań wspierających nauczycieli w kontaktach bezpośrednich poprzez: pochwały ustne, docenienie, wyrażenie akceptacji, uznania, aprobaty, wyrazy życzliwości (uśmiech, „ciepłe odzywki”, „dobre” słowa, „ludzkie” odruchy, „przyjazne gesty”), tworzenie przyjaznej atmosfery sprzyjającej zaufaniu i otwartej komunikacji.

Pracownicy poradni pedagogiczno-psychologicznych we wszystkich wywiadach informowali o współpracy z innymi osobowymi źródłami wsparcia nauczycieli, ale na wyraźne „zaproszenie” do współpracy. Sami, z własnej inicjatywy nie kontaktują się w sprawie wspierania nauczycieli z nikim prócz własnych współpracowników. Wyniki dowodzą jednak ich wagi, jako źródła wsparcia dla nauczycieli. Zasadnymi wydają się sugestie dotyczące:

- organizowania częstszych spotkań z nauczycielami w ich miejscach pracy, w celu rozpoznawania potrzeb i zbierania informacji zwrotnych dotyczących własnych działań,

- tworzenia płaszczyzn współpracy z nauczycielami i innymi osobowymi źródłami wsparcia społecznego nauczycieli,

- planowania współpracy z nauczycielami w ramach realizowania zaleceń związanych z orzeczeniami i opiniami o uczniach.

Wyniki badań dotyczących postrzegania doradców i pracowników ODN jako źródeł wsparcia sytuują ich między czwartym a piątym miejscem z sześciu możliwych. Są często wybieranym źródłem wsparcia przez nauczycieli o dużych i zewnętrznych sieciach wsparcia w środowisku zawodowym. Analiza jakościowa wywiadów pozwoliła na uchwycenie nierealistycznego przekonania o własnym udziale w sieci wsparcia nauczycieli pracowników ośrodków doskonalenia. Pozwoliła też na wniosek, że wśród badanych pracowników ODN, w sprawie organizowania wsparcia dla nauczycieli, żaden nie kontaktuje się ani z nauczycielami ani z żadnymi pracownikami szkoły. Oczekiwanym byłby częstszy kontakt pracowników ODN z nauczycielami, w celu rozpoznawania ich potrzeb i udzielania wsparcia w miejscu pracy nauczycieli. Niejednoznaczne oczekiwania dotyczące działań wspierających nauczycieli ze strony doradców i pracowników ośrodków doskonalenia sugerują, iż standardy dotyczące kontaktów doradców metodycznych oraz konsultantów z nauczycielami (i innymi podmiotami tworzącymi środowisko profesjonal-

rektorzy nie rozpoznają u nauczycieli zagrożeń związanych z utratą pracy czy przeciążeniem. (71,8% nauczycieli stwierdziło u siebie przeciążenie pracą – wśród dyrektorów 56,9% stwierdziło, że nauczyciele nie są przeciążeni, dyrektorzy częściej niż nauczyciele twierdzili, że nauczyciele lubią swoją pracę i nie boją się jej utraty).

ne nauczyciela) wymagają szczególnej refleksji dotyczącej opracowań i unormowań formalnych<sup>25</sup>.

Trudno pozostawać obojętnym w obliczu doniesień o trudnościach związanych ze sferą płac i niskim prestiżem w zawodzie nauczycielskim<sup>26</sup>. Zależą one nie tylko od decyzji dyrektorów szkół, ale przede wszystkim od decyzji zapadających na szczeblu władz państwowych i samorządowych:

- warunki funkcjonowania nauczycieli w zawodzie winny stać się przedmiotem ustaleń władz państwowych i samorządowych (optymalnymi byłyby płace zgodne z rangą zawodu i wartością społeczną wykonywanej pracy),

- oczekiwaną byłaby trwała, bardziej stabilna polityka w stosunku do profesji nauczycielskiej, (nauczyciel nie byłby narażony na stale zmieniające się rozporządzenia regulujące funkcjonowanie zawodowe).

Głosy nauczycieli oraz badaczy wydają się być jednomyślnymi w temacie systemu awansu zawodowego<sup>27</sup>. Krytykowany jest sam system i poszczególne jego elementy. Problem awansu zawodowego nazywany jest „problemem pasożytniczym”, „odwracającym uwagę nauczycieli od tego, co w pracy nauczyciela naprawdę ważne”<sup>28</sup>. Oczekiwany ze strony nauczycieli byłyby zmiany związane z modyfikacją zasad awansu zawodowego.

Wyniki badań oraz analiza literatury sugerują sformułowanie wniosków odnoszących się bezpośrednio do nauczycieli:

- wydaje się, że optymalnym dla nauczycieli byłoby mobilizowanie (w toku rozwoju zawodowego) sieci wsparcia społecznego w swoim środowisku zawodo-

<sup>25</sup> Zob. B. Murawska, E. Putkiewicz, R. Dolata, *Wsparcie rozwoju zawodowego a potrzeby nauczycieli w tym zakresie*. Wydaw. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 162, autorzy sugerują zrównanie statusu doradcy i konsultanta i poddają pod wątpliwość istnienie obu funkcji ze względu na zbyt zbliżony zakres zadań.

<sup>26</sup> O zbyt niskich płacach i zagrożeniach związanych ze spadkiem prestiżu zawodu nauczyciela pisali między innymi: Z. Jasiński, *Spoleczna i zawodowa pozycja polskich nauczycieli*. [w:] *Problemy pedeutologii na przełomie XX i XXI wieku*. Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.), Wydaw. UO, Opole 2000, s.227; K. Duraj- Nowakowa, *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*. „IMPULS”, Kraków 2000,s.284; T. Lewowicki, *Problemy teorii i praktyki zawodu nauczycielskiego – pedeutologiczna „kwadratura koła”*. [w:] *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*. D. Ekiert-Oldroyd (red.), Wydaw. UŚ, Katowice 2003, s.66-67.

<sup>27</sup> Zob. Z. Jasiński, *Polscy nauczyciele wobec awansu zawodowego (doniesienie z badań)*. [w:] *Nauki pedagogiczne w Polsce. Dokonania, problemy, współczesne zadania, perspektywy*. T. Lewowicki, M. Szymański (red.), Wydaw. AP, Kraków 2004, s. 346, autor przytacza głosy nauczycieli związane z biurokracją i sugeruje zmiany w systemie awansu; B. Dymara, *Edukacja jutra – poszukiwanie cech i znaczeń*. [w:] *Edukacja jutra*. K. Denek, T. Zimny (red.), Wydaw. MENOS, Częstochowa 2001, s. 35, autorka wnosi wprost o „anulowanie systemu awansu”.

<sup>28</sup> B. Murawska, E. Putkiewicz, R. Dolata, *Wsparcie rozwoju zawodowego...*, op.cit., s. 164.

wym poprzez: tworzenie i kultywowanie wzajemnych sieci wsparcia; rozwój kompetencji społecznych, informacje zwrotne dotyczące adekwatności i trafności wsparcia pochodzącego od osobowych źródeł wsparcia w środowisku profesjonalnym, organizowanie i uczestnictwo w spotkaniach mających na celu wymianę doświadczeń, opinii, odczuć dotyczących funkcjonowania zawodowego.

Biorąc pod uwagę funkcjonowanie sieci wspomaganie nauczycieli w rozwoju wydaje się, że adekwatną dla rozwoju nauczycieli i szkoły jest „strategia rozwoju profesjonalnego”, uznająca należyte miejsce problematyki wsparcia społecznego<sup>29</sup>. Zakłada ona wywieranie wpływu na rozwój szkoły przez wsparcie indywidualnych nauczycieli, wzajemne obserwacje nauczycieli służące transferowi wiedzy i doświadczeń, wspieranie rozwoju nauczyciela przez zewnętrznych konsultantów.

Mam nadzieję, że niniejsze refleksje i opis badań profesjonalnej sieci wsparcia nauczycieli stanowiąc będą głos w ogólnej dyskusji na temat warunków rozwoju profesjonalnego nauczyciela.

*Rec. B .Pietrulewicz*

---

<sup>29</sup> J. Szempruch, *Nauczyciel w zmieniającej się szkole. Funkcjonowanie i rozwój zawodowy*. Wydaw. Oświatowe Fosze, Rzeszów 2001, s. 154, strategia opracowana przez D. Hopkins, M. Ainscow, M. West.