



**Elżbieta Strutyńska**

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

ORCID 0000-0002-1129-6316

## **Dojrzaali nauczyciele o swojej pracy – raport z badań**

### **Mature teachers about their job – a research work**

**Abstract:** The article outlines how mature teachers perceive the strengths and challenges in everyday schoolwork. The presented analyzes are based on 14 individual in-depth interviews (IDI) with teachers who have many years of work experience in school (minimum 20) and are over 50 years old. In the research, I used thematic analysis. In addition, I coded the data using the inductive approach. I selected four categories of thematic threads that define the advantages of a mature teacher. The respondents described themselves not only through the prism of individual characteristics but also through various types of competencies (e.g. didactic and methodological), the ethos of the profession and the specificity of the period of life. At the same time, they pointed to the difficulties associated with many years of work in the domain - health problems, contemporary challenges and many years of professional experience.

**Keywords:** teacher, strengths, challenges.

### **Wprowadzenie**

Współczesny świat staje się coraz bardziej złożony i niepewny. Jesteśmy świadkami zmian zachodzących w różnych sferach, między innymi społecznej, gospodarczej, technologicznej i demograficznej (Rogozińska-Pawełczyk, 2014). Zmiany te mogą być oceniane zarówno korzystnie (np. ustrój demokratyczny, wzmocnienie pozycji jednostki czy zwiększenie dobrobytu), jak i niekorzystnie (np. pogłębiające się nierówności, starzenie

się społeczeństw czy gwałtownie postępujące zmiany klimatu). Szczególnie ważnym wyzwaniem stojącym przed pracodawcami, w kontekście przeobrażeń zachodzących w obszarze demografii, jest zintensyfikowanie działań, aby w pełni wykorzystać potencjał pracowników w wieku 50+. Pokolenie to dorastało w gospodarce socjalistycznej, a znaczna część jego doświadczenia zawodowego przypadła na czasy PRL-u. Dlatego perspektywa pracujących nauczycieli z tak zwanego pokolenia *baby boomers*, którzy mogą pozostać w zawodzie co najmniej 10 lat, jest istotna z punktu widzenia dyrektorów szkół i decydentów politycznych. Przede wszystkim jednak „jakość” ich pracy wpływa i będzie wpływała na kolejne pokolenia młodzieży.

Na temat pracowników w wieku 50+ funkcjonuje wiele stereotypów, które nie zawsze znajdują potwierdzenie na rynku pracy. Cechą tego pokolenia jest znacznie większy odsetek osób posiadających wykształcenie zawodowe (uwarunkowania gospodarcze) w porównaniu z pokoleniem Y (Wiktorowicz i Warwas, 2016). Ponadto starsi pracownicy najslabiej oceniają swoje kompetencje – nawet kierownicze w porównaniu z młodszymi pokoleniami. Może to tworzyć obraz grupy pracowników o niskim potencjale dla pracodawcy (Wiktorowicz, 2017). Co więcej, wraz z wiekiem postępuje zmniejszenie sprawności fizycznej (naturalna konsekwencja starzenia się). Niemniej dotychczasowe badania wskazują, że w opinii pracodawców starsi pracownicy posiadają szereg cech i kompetencji, których brak ich młodszym kolegom. Dla przykładu, są oni bardziej dyspozycyjni, lojalni wobec pracodawcy (Sztanderska, 2008; por. Kołodziejczyk-Olczak, 2014), przywiązani do zawodu i rzadziej zmieniają pracę (Mockało, 2015). Ponadto starsze pokolenie cechuje spokój, cierpliwość i wyższa stabilność emocjonalna (Rogozińska-Pawełczyk, 2014; por. Sztanderska, 2008). Mocną stroną rozwijaną i doskonaloną na przestrzeni lat przez dojrzałych pracowników jest wiedza ekspercka, a także duże doświadczenie zawodowe i życiowe (Litwiński i Sztanderska, 2010).

### **Charakterystyka dojrzałego nauczyciela**

W literaturze zagranicznej, dla wskazania wieloletniego doświadczenia w pracy dydaktyczno-wychowawczej, stosuje się określenie nauczyciel-weteran (*veteran teacher*). Niemniej wśród badaczy nie ma zgody co do określenia długości doświadczenia, które kwalifikuje nauczyciela do nazwania „weteranem”. Tytułem przykładu, Brundage (1996) za weterana uznała nauczyciela z minimum 15-letnim doświadczeniem, a Cohen (1988) – z co najmniej 35-letnim. Ponadto, niektórzy badacze zamiennie stosują określenia doświadczony i weteran (por. Kauffman, Johnson, Kardos, Liu

i Peske, 2002), co sugeruje badaczom jednorodność tej grupy nauczycieli i nie przyczynia się do lepszego zrozumienia zróżnicowanego charakteru pracy i warunków życia nauczycieli w różnych fazach ich karier. Ponieważ jednak etykieta nauczyciela-weterana może nieść ze sobą negatywne konotacje, będę używała określenia „nauczyciel dojrzały”.

W większości badań dotyczących życia zawodowego nauczyciela, rozwój zawodowy opisuje się jako pewnego rodzaju „krzywą sinusoidalną”; w ciągu pierwszej połowy kariery następuje poprawa umiejętności i satysfakcji zawodowej, następnie – okres rutyny zawodowej, a na końcu spadek energii i zaangażowania, którym może towarzyszyć akceptacja lub rozczarowanie. Jednym z pionierów badań nad doświadczeniami dojrzałych nauczycieli jest Huberman (1989, 1993). Zidentyfikował on następujące etapy nauczycielskiej kariery: (i) przetrwanie i/lub odkrycie, (ii) stabilizacja zawodowa, (iii) eksperymentowanie i aktywizm, (iv) ponowna ocena, (v) spokój i dystans afektywny oraz (vi) zdystansowanie. Dwa ostatnie etapy opisują specyfikę doświadczeń dojrzałych nauczycieli.

Większość nauczycieli będących w fazie spokoju i dystansu afektywnego (19-30 letni staż pracy) określono jako pogodnych, ale jednocześnie opierających się innowacjom oraz odczuwających tęsknotę za przeszłością. Natomiast większośćną część nauczycieli w ostatniej fazie kariery (ponad 31-letni staż pracy) określono jako zdystansowanych (Huberman, 1989). Dla jednych nauczycieli wycofanie z zawodu przebiegało łagodnie – stopniowo spada ich zaangażowanie w nauczanie w klasie szkolnej, realizują się za to w innych sferach życia. W przypadku innych – niezadowolonych z postępujących zmian w pracy administracji szkolnej, założeniach polityki edukacyjnej, a także z relacji z uczniami i ich rodzicami – dystansowanie się pojawiło się wcześniej, przebiegało gwałtowniej i było bardziej nasilone. Niemniej nauczyciele będący w końcowych etapach kariery zostali opisani jako przechodzący z okresu bardzo energicznego (etap 3) do okresu bardziej refleksyjnego i akceptującego siebie. W ramach końcowych etapów kariery: spokój i dystans afektywny oraz zdystansowanie wyróżniono cztery grupy nauczycieli (Huberman, 1993). Pierwsza, nazwana „nieustannie doskonalący się” (continuing renewal), dotyczy małej grupy nauczycieli, którzy poszukiwali nowych możliwości i wyzwań. Druga, większa grupa nauczycieli „pozytywnie zogniskowanych” (positive focusers) była zaangażowana pomimo spadku energii i posiadania obowiązków pozazawodowych. Trzecia grupa odnosi się do nauczycieli „negatywnie zogniskowanych” (negative focusers), których cechował rosnący sceptycyzm. Czwartą grupę nauczycieli, nazwano rozczarowanymi (disenchanted), gdyż byli wrogo nastawieni do reform

programu nauczania (Huberman, 1993). Nauczyciele z tej grupy z nostalgią odnosili się do okresu, w którym jako młodzi osiągnęli sukcesy, natomiast obecnie czują się marginalizowani przez nowych dyrektorów i reformatorów, którzy w swoich działaniach nie odwołują się do doświadczeń i osiągnięć dojrzałych nauczycieli. Podobnie badania dotyczące profili tożsamości zawodowej nauczycieli pokazały różne grupy wśród nauczycieli z 20-30 letnim stażem pracy w zawodzie – mianowicie około 45% badanych z 20-30-letnim doświadczeniem czuła się zmotywowana i emocjonalnie przywiązana do szkoły, około 15% - niezadowolona i zdemotywowana, a pozostałe 40% - niepewna co do dalszych kroków (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink i Hofman, 2012).

Day i Gu (2007, 2009) z kolei wyróżnili sześć trajektorii faz życia zawodowego nauczyciela, biorąc pod uwagę jak postrzegają oni własną tożsamość, motywację, przywiązanie do zawodu i skuteczność: (i) przywiązanie do zawodu, (ii) rozwój tożsamości zawodowej i poczucia skuteczności, (iii) radzenie sobie z różnorodnością ról, (iv) napięcia między pracą zawodową a życiem osobistym, (v) wyzwania dla motywacji oraz (vi) motywacja a radzenie sobie ze zmianami. Podobnie jak Huberman (1989), w końcowych etapach pracy (staż pracy 24-30 lat i powyżej 31 lat) wyodrębnili dwie grupy nauczycieli. Nauczyciele z grupy pierwszej wciąż byli zainteresowani aktualizowaniem wiedzy i umiejętności, chcieli kontynuować pracę w zawodzie. Byli to nauczyciele z utrzymującą się motywacją i przywiązaniem do zawodu pomimo zmian, których doświadczyli. Jednak, ta grupa nauczycieli była niewielka. Nauczyciele z drugiej grupy byli zmęczeni, rozczarowani, narzekali na pogarszający się stan zdrowia, brak wsparcia ze strony szkoły i chcieli odejść z zawodu. To nauczyciele stopniowo tracący motywację i przywiązanie, bardziej zdystansowani i myślący o wcześniejszej emeryturze.

Co warto podkreślić, odkrycie małych kohort pozytywnie nastawionych dojrzałych nauczycieli zarówno przez Daya i Gu (2007), jak i Hubermana (1989) pozwala wnioskować o zagrożeniach związanych z postrzeganiem trajektorii kariery nauczycielskiej jako liniowej, ponieważ nie wszyscy nauczyciele tracili motywację w trakcie trwania swojej kariery.

Inne badania nauczycieli z ponad 20-letnim stażem pracy pokazały, że są bardziej niż ich młodszy koledzy oporni na zmiany i częściej kwestionują ich zasadność wykorzystując własne doświadczenie ugruntowany status nauczyciela (Hargreaves, 2005). Oczekują ich uprawomocnienia: na ile są potrzebne i skuteczne. Nauczyciele tracą energię do nauczania, a pozostałą jej część przenoszą do życia osobistego. Są świadomi zbliżającej się emerytury i czują potrzebę uznania ich zasług w nauczaniu (por. Dróżka, 2017).

Nauczyciele stają się bardziej zrelaksowani i kompromisowi w relacjach z uczniami. Cechuje ich spokój wobec uczniów wymagających, którzy potrzebują bardziej nauczycieli akceptujących i rozumiejących niż autorytarnych. Stają się bardziej pragmatyczni i akceptują fakt, że w szkole zawsze będą mieli do czynienia z problemami typu frekwencja uczniów, zachowanie w klasie, trudności związane z dojrzewaniem. W konfrontacji ze zmianą, niektórzy nauczyciele w późnym etapie kariery przyznają, że mają trudność z kontrolowaniem negatywnych emocji i doświadczają ich somatycznych objawów (np. bezsenność). Jednak większość z nich przyjmuje postawę bardziej pragmatyczną lub asertywną. Nauczyciele byli świadkami wielu reform zachodzących w edukacji, dlatego wprowadzają zmiany dopiero wówczas, gdy wejdą one w życie, nie wcześniej (Hargreaves, 2005). Kolejne badania przedstawiają nauczycieli dojrzałych jako osoby wyżej w porównaniu do nauczycieli młodszych ceniące wartości uznaniowo-prestiżowe (np. szacunek, poważanie, uznanie innych, wdzięczność po latach) (Dróżka, 2017). Podkreśla się etosowy charakter ich zawodu związany ze służbą w trosce o dobro wspólne.

Nauczyciele 50+ byli postrzegani przez dyrektorów szkół jako osoby zaangażowane w życie szkoły i pracę z uczniami, konsekwentne, lojalne, mające ponadstandardowe umiejętności i wiedzę. Największym atutem w ocenie samych dojrzałych nauczycieli okazało się ich wieloletnie doświadczenie zawodowe, dające stabilność i elastyczność oraz umożliwiające dystans do siebie i innych (Jachimczak-Pudło, 2013).

Istotne w kontekście omawianej problematyki wydają się być badania przeprowadzone przez Jachimczak-Pudło (2013). Wskazano w nich na problemy jakich doświadczają nauczyciele z dużym doświadczeniem zawodowym. Są to problemy w sferze: (i) podmiotowej – związane z niskim poczuciem własnej wartości i niską asertywnością, ii) dydaktycznej – związane z brakiem umiejętności motywowania uczniów, (iii) organizacyjnej – wynikające z przeciążenia obowiązkami administracyjnymi co w konsekwencji może powodować stres i wypalenie zawodowe oraz (iv) relacji interpersonalnych – wynikające z trudnościami w kontakcie z uczniami i rodzicami oraz nieakceptowanymi zachowaniami ucznia (uczniów). Jednocześnie niewiele jest badań pedeutologicznych wskazujących na atuty i trudności starszego pokolenia nauczycieli w ocenie ich samych. To istotna luka, wydaje się bowiem, że lepsze zrozumienie problemów, przed jakimi stoją u progu kariery jest ważne nie tylko dla samych nauczycieli, ale także dla efektywnego kierowania szkołą i społecznych korzyści płynących z pełnego

zaangażowania doświadczonych edukatorów i w szerszej perspektywie – do zarządzania wiekiem w ogóle.

### **Badanie własne**

Celem badania była próba nakreślenia jak dojrzały nauczyciele postrzegają (i) swoje mocne strony oraz (ii) przed jakimi wyzwaniami stają w codziennej pracy szkolnej.

### **Metoda**

Uczestniczkami badania było 14 nauczycielek. Dobór przypadków do badania miał charakter celowy: co najmniej 20-letni staż pracy i ukończone 50 lat. Cztery z badanych miało doświadczenie pracy w szkołach podstawowych, pozostałe 10 w gimnazjum i szkołach ponadgimnazjalnych. Wśród badanych wszystkie były nauczycielkami dyplomowanymi. Staż pracy w zawodzie wynosił od 20 do 36 lat.

Nauczycielki zostały poinformowane o celu badania, jego poufności i anonimowości. Badanie zrealizowałam osobiście w okresie od stycznia do lutego 2018 roku w szkołach albo w domu. Każdy wywiad trwał średnio półtorej godziny.

W badaniach własnych zastosowałam analizę tematyczną, której celem jest identyfikacja powtarzających się wątków tematycznych w wypowiedziach nauczycielek przy użyciu jednego z podejść – indukcyjnego albo dedukcyjnego (Braun, Clarke, 2006). Dane kodowałam w ramach pierwszego z nich: nie stosowałam wcześniej ustalonych kodów teoretycznych, a wszystkie wątki zostały wyodrębnione z narracji uczestników badania. Transkrypcje wywiadów przeczytałam wielokrotnie, zaznaczając interesujące zagadnienia, a każdy z tematów nazywając hasłowym określeniem. Następnie przeanalizowałam powtarzające się wzorce powiązań pomiędzy tematami i uporządkowałam je w szersze kategorie – wątki tematyczne. Po tym kroku ponownie przeszukałam transkrypcje upewniając się, że wyłonione wątki tematyczne wyczerpująco opisują doświadczenia badanych. Przypisywanie tematów i łączenie ich w szersze kategorie tematyczne przeprowadziłam w programie MAXQDA 2020.

### **Wyniki**

W artykule dokonam próby wyszczególnienia mocnych stron dojrzałych nauczycieli w opiniach ich samych oraz scharakteryzuję, również na podstawie ich wypowiedzi, wyzwania w pracy zawodowej – ze szczególnym

uwzględnieniem tych związanych ze specyfiką grupy badanej (wiek oraz doświadczenie).

### Mocne strony dojrzałych nauczycieli

Narracje badanych koncentrują się wokół czterech wątków tematycznych, które określają atuty dojrzałych nauczycieli (zob. Tabela 1). Pierwszy z nich wskazuje na rolę czynników zewnętrznych w stosunku do nauczyciela, a mianowicie – specyfikę okresu życia. Drugi wątek tematyczny związany jest ze sprawstwem zawodowym nauczyciela. Kolejny – obejmuje czynniki wewnętrzne związane z indywidualnymi cechami nauczyciela. Czwarty wątek tematyczny wskazuje na etos zawodu nauczyciela.

**Tabela 1.** Kody oraz grupy kodów zastosowanych w analizie tematycznej wypowiedzi nauczycieli w późnym etapie pracy szkolnej – atuty dojrzałego nauczyciela

Kategorie wyższego rzędu	Charakterystyka	Kategorie niższego rzędu	Liczba wskazań
specyfika okresu życia	większa elastyczność czasowa	odchowane dzieci	3
	różnica wieku kalendaryzowego	nieskracanie dystansu z uczniem	2
sprawstwo zawodowe	kompetencje dydaktyczno-metodyczne	umiejętność planowania i organizowania lekcji, swoboda dydaktyczna, prowadzenie ciekawych zajęć dla uczniów	9
	kompetencje wychowawcze	umiejętność panowania nad grupą i klasą, radzenie sobie z trudnym uczniem czy jego rodzicem	4
	umiejętności komunikacyjne	umiejętność rozmowy z rodzicem	2
	umiejętność panowania nad emocjami	trzymanie emocji w cuglach	3
cechy indywidualne	autocharakterystyka badanych	elastyczność	3
		pewność siebie i wewnętrzny spokój	1
		dystans do siebie i świata	2
		zrównoważenie	1
		cierpliwość	4
		nonkonformizm	1
etos zawodu	walory etyczne	poczucie odpowiedzialności i obowiązku	2

Źródło: badanie własne.

W pierwszym wątku tematycznym, nazwanym 'specyfiką okresu życia', nauczycielki za swój atut w porównaniu z młodszymi kolegami i koleżankami z pracy uważają sam okres życia. Ich zdaniem późna dorosłość wiąże się z pewnymi cechami, które stanowić mogą korzystne uwarunkowania pracy zawodowej. Szczególny nacisk kładą na samodzielność i dojrzałość własnych dzieci. W związku z tym nauczycielki deklarują, że mają mniej obowiązków pozazawodowych i dzięki temu mogą skoncentrować się na pracy zawodowej. Ponadto podkreślają, że dopiero na tym etapie kariery i życia osobistego mają więcej czasu, który mogą poświęcić na wspólne wyjścia z uczniami między innymi do teatru czy opery (por. Sztanderska, 2008). Nauczycielki podkreślają też znaczenie wieku dla budowania autorytetu w relacji z uczniami. Uczniowie, w przeciwieństwie do nauczycieli będących na wcześniejszych etapach, nie dążą do skracania dystansu w relacjach. Ten dystans uczeń-nauczyciel jest częścią świadomego budowania autorytetu. W opinii badanych, nauczyciel powinien zdobywać autorytet w oparciu o solidne fundamenty, czas, wzajemny szacunek i bycie autentycznym w sferze przekonań i postaw, a młody nauczyciel buduje autorytet idąc na skróty, skracając dystans z uczniami. Jak zauważa Dudzikowa (2008) rzeczywisty autorytet nauczyciela nie jest automatycznie wpisany w jego rolę, ale staje się zawsze przy współudziale ucznia.

Orientacja technologiczna sprowadza myślenie o pracy nauczyciela, cechującej się poczuciem sprawstwa i profesjonalizmem (Kwiatkowska, 2008). W drugim wątku tematycznym, nazwanym 'sprawstwo zawodowe' dojrzałe nauczycielki wskazują na różne obszary kompetencji jako swój atut w porównaniu z młodszymi kolegami i koleżankami w pracy. Wśród najczęściej wymienianych eksponują znaczenie zwłaszcza kompetencji dydaktyczno-metodycznych, przejawiających się w umiejętności planowania i organizowania lekcji, zapleczu metodycznym pozwalającym na prowadzenie ciekawych i różnorodnych zajęć dla uczniów czy proponowaniu różnych rozwiązań w celu efektywnego realizowania działań pedagogicznych (por. Rozmus, 2010). Badane podkreślają, że wraz z wiekiem i nabytym doświadczeniem lepiej radzą sobie ze stresem związanym z prowadzeniem lekcji.

Doświadczony nauczyciel wie bardzo dobrze bez zegarka, co ma zrobić na lekcje i ile czasu trzeba poświęcić. Po prostu zegarek ma tak jakby wmontowany już w głowie. Wie, jakie będą konsekwencje niektórych posunięć jego słów, prac domowych i tak dalej. Po prostu ma to wszystko przećwiczone. Wie, co musi zrobić do tego egzaminu. Wie, co jest ważne. [P10]



Wśród swoich mocnych stron dojrzałe nauczycielki wymieniają kompetencje wychowawcze. Przyznają, że potrafią o wiele lepiej wybrnąć z trudnej sytuacji z uczniem czy rodzicem. Ponadto posiadają większą umiejętność panowania nad grupą i klasą. Kilka nauczycielek wskazuje, że nie mogą sobie wyobrazić, aby uczeń je zaskoczył zarówno w sferze merytorycznej, jak i wychowawczej. Doświadczone nauczycielki uważają też, że są bardziej skuteczne w komunikowaniu się, szczególnie w sytuacji z roszczeniowym rodzicem w porównaniu z młodymi i mniej doświadczonymi nauczycielami. Komunikacja nauczyciela z rodzicami, będąca podstawą interakcji między nimi stanowi ich zdaniem ważny komponent uzyskiwania pożądanych efektów edukacyjnych.

Emocje są nieuchronnie wpisane w codzienną rzeczywistość szkolną (Madalińska-Michalak i Górska, 2016). Badane zwracają uwagę, że dojrzałym nauczycielom łatwiej jest panować i zarządzać emocjami, zwłaszcza tymi negatywnymi. Jest to szczególnie ważne uczniowie bowiem cały czas obserwują nauczyciela. Jednocześnie nauczycielki zauważają, że młody nauczyciel ma trudność w zapanowaniu nad emocjami (np. złością), częściej stosuje potyczki słowne i odczuwa większy niepokój w stosunkach z innymi. Podkreślają też, że nauczyły się nie rozpamiętywać negatywnych sytuacji i zdarzeń, stosując styl skoncentrowany na realizacji zadania. Jedna z badanych twierdzi, że:

...emocje bardziej w cuglach starszy nauczyciel potrafi trzymać niż ten młody, bo młody potrafi wypaść z płaczem z klasy, która mu przeszkadza, bo nie wytrzymuje tej presji. [P7]

Orientacja normatywna skoncentrowana jest na myśleniu o nauczycielu w kategoriach idealnych cech, które ma on urzeczywistniać ucząc i wychowując dzieci i młodzież (Kwiatkowska, 2008; por. Szempruch, 2013). Z tą orientacją wiąże się trzeci wątek tematyczny, nazwany 'charakterystyki indywidualne', w którym dojrzałe nauczycielki podkreślają cierpliwość jako cechę, która w ich opinii najczęściej stanowi o przewadze w porównaniu z młodszymi kolegami i koleżankami. Ponadto zauważają, że wraz z wiekiem rośnie cierpliwość. Wspominają, że szczególnie w początkowym etapie pracy nie były aż tak wyrozumiałe. Teraz patrzą na rzeczy, które wcześniej powodowały u nich zniecierpliwienie, z tak zwanym *przymrużeniem oka*.

Na pewno przewaga doświadczenia jest taka, że jest taka cierpliwość, więcej zrozumienia, bo jest więcej sytuacji, które się przeżyło, rozwiązało, więc można odwoływać się do tego, co się rozwiązało w jakichś tam nowych sytuacjach. [P3]

Zaletą nauczycieli z długim stażem pracy, w opinii ich samych jest elastyczność, stanowiąca jeden z głównych komponentów zdolności adaptacyjnej. Pozwala ona na łatwe przystosowanie się do warunków panujących w klasie, może zapobiec ewentualnym rozczarowaniom i frustracji. Ponadto elastyczność jako przeciwieństwo sztywności przekonań stanowi podstawę rozumienia sytuacji pedagogicznych (por. Kwiatkowska, 2008). Dzięki temu proces nauczania i wychowania cechuje otwartość myślenia oraz możliwość dostrzeżenia szerszych horyzontów.

Wśród mocnych stron nauczycieli starszych stażem badane podkreślają dystans wobec siebie i świata. Wspominają, że na początku pracy w szkole szybciej ulegały negatywnym emocjom, które nawet prowadziły do myślenia o rezygnacji z zawodu nauczyciela. Doświadczenie zawodowe spowodowało, że nabrały dystansu do wydarzeń i emocji. Jak same podkreślają zarówno doznane sukcesy, jak i porażki umożliwiły im emancypację z zastanych ograniczeń i otwarcie się na różnorodność sytuacji występujących w szkole. Ponadto, wskazują choć rzadziej, na cechy dojrzałych nauczycieli takie jak pewność siebie i związany z tym spokój wewnętrzny, a także zrównoważenie i nonkonformizm.

W czwartym wątku tematycznym, nazwanym 'etos zawodu' dojrzałe nauczycielki jako swój atut wskazują na pogłębioną świadomość powinności i obowiązków wobec pełnionej roli. Zauważają większą odpowiedzialność za zadania, jakie przed nimi stoją (por. Korczyński, 2002). Tym samym akcentują ważność etyki w pracy nauczyciela, a jego rolę postrzegają w kategoriach odpowiedzialności za pozyskiwane przez ucznia sposoby samorozumienia.

Przewaga moja jest taka, że nauczyłam się nie patrzeć na zegarek. Na przerwie umawiać się z rodzicem, który nie mógł przyjść na zebranie. Bardzo często też zdarzają się sytuacje ekstremalne kiedy rodzic nie dojechał, a dziecku się coś stało. Wówczas wzywamy pogotowie i jadę z dzieckiem do szpitala, żeby ono miało kogo za rękę potrzymać. Wracam do domu dużo później, no trudno. Jak wyjeżdżam na zieloną szkołę, to nie pytam głupio, czy ktoś mi za to zapłaci. Młodzi nie pojada, bo niby po co mają jechać. Nie dość, że odpowiedzialność, to jeszcze strata czasu. [P6]

### Wyzwania stojące przed dojrzałym nauczycielem

Nauczyciel doświadcza w szkole wielu trudności, które wynikają ze specyficzności roli jaką pełni w społeczeństwie. Dojrzałe nauczycielki nie miały problemu z ich wskazaniem, wręcz chętnie o nich mówiły (Tabela 2). Narracje wskazują na występowanie trzech dominujących wątków tematycznych. Pierwszy z nich ukazuje rolę ‘czynników biopsychicznych’ związanych z problemami zdrowotnymi. Drugi wątek tematyczny obejmuje ‘czynniki społeczne’, które podkreślają konieczność uczenia się przez całe życie, zmiany technologiczne, kult młodości, znajomość języków obcych i różnice międzypokoleniowe. Trzeci związany jest z ‘czynnikami zawodowymi’ – zagrożeniem rutyną i świadomością potencjalnych przeszkód.

**Tabela 2.** Wyzwania, przed którymi staje dojrzały nauczyciel

Kategorie wyższego rzędu	Charakterystyka	Kategorie niższego rzędu	Liczba wskazań
czynniki biopsychiczne	zdrowie	zmęczenie	3
		choroby oczu	6
		choroby narządu głosu	6
		choroby związane z dolną i środkową okolicą pleców	2
		choroby związane ze stawami	3
		zawał	1
czynniki społeczne	specyfika współczesności	konieczność całożyciowego uczenia się	1
		zmiany technologiczne	5
		znajomość języków obcych	2
		kult młodości	3
		gwałtowne zmiany – różnice między pokoleniami	2
czynniki zawodowe	doświadczenie	świadomość potencjalnych przeszkód	2
		zagrożenie rutyną	4

Źródło: badanie własne.

W pierwszym wątku tematycznym, określonym jako ‘czynniki biopsychiczne’ nauczycielki najczęściej wskazują na zaburzenia głosu i mowy (dysfonię) oraz problemy z oczyma wywołane nadmiernym wykorzystywaniem w pracy nauczyciela aparatu mowy i zmysłu wzroku. Zauważają też, że po 50. roku życia są mniej wydolne fizycznie. Duże obciążenie obowiązkami zawodowymi powoduje, że ich organizm szybciej się męczy, jest bardziej narażony na infekcje wirusowe, z którymi wcześniej sobie doskonale radził. Młodszy nauczyciel nie potrzebuje tyle czasu, co doświadczony na regenerację sił, ma potencjalnie więcej energii. Kolejnym wyzwaniem, przed którym staje dojrzały nauczyciel są dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego (np. bóle pleców, karku, kończyn górnych i dolnych), a także problemy ze stawami.

W drugim wątku tematycznym, nazwanym ‘czynniki społeczne’ trudnością, którą wskazują dojrzały nauczyciele są zmiany technologiczne i związane z nimi niskie kompetencje cyfrowe. Zdaniem badanych młody nauczyciel znacznie lepiej radzi sobie z nowinkami technologicznymi, jest obecny na portalach społecznościowych, a doświadczony – czuje się mniej kompetentny w tej dziedzinie. Jednocześnie mają świadomość, że kompetencje informatyczne są szczególnie ważnym składnikiem warsztatu nauczyciela.

Widzę po sobie, że jak przyszedłam do szkoły byłam niewiele odbiegająca wiekiem od uczniów i można powiedzieć wszystko dla mnie było na bieżąco. Natomiast w tej chwili to mnie przerastają, na przykład w nowinkach komputerowych i w technologii informacyjnej. [P1]

Kolejnym wyzwaniem dla dojrzałego nauczyciela, w opinii badanych, jest kult młodości. Uczniowie wołają młodych nauczycieli, wręcz się do nich „garną”. Jest to wynikiem lepszego zorientowania we współczesnych trendach, otwartości i energii. Uczniowie badają granice, z którym nauczycielem jest im więcej wolno – z młodszym czy dojrzałym. Jednocześnie uczestniczki badania zaznaczają, że jak nauczyciel doświadczony jest w porządku, to uczniowie go zaakceptują. Co ciekawe, kilka nauczycielek odczuwa wymierne korzyści z pracy z młodymi ludźmi. Nauczycielstwo dawać może zatem tak upragnioną przez wielu wieczną młodość (Przybylski, 2021). Nauczycielki w wieku 50+ mobilizują się przy uczniach i mniej myślą o spadku sprawności fizycznej. Podkreślają, że różnorodność grup wiekowych w szkole powoduje, że doświadczeni nauczyciele czują się potrzebni, bo przestają koncentrować się na bolączkach, mogą dzielić się swoim doświadczeniem z młodszymi pedagogami i korzystać z ich metod pracy.

Dystans międzypokoleniowy i różnice subkulturowe między dojrzałymi nauczycielami a ich uczniami są duże. Zdaniem części uczestników badania, początkujący nauczyciel ma lepszy i swobodniejszy kontakt z uczniami z uwagi stosunkowo niewielką różnicę wieku i związaną z tym wspólnotę doświadczeń. Jednym z wielu paradoksów w nauczaniu jest bowiem to, że nauczyciele się starzeją, podczas gdy ich kolejni uczniowie pozostają w tym samym wieku (por. Huberman, 1989).

Generalnie rzeczywiście jest tak, że oni mają ten wspólny język, bo to jest to samo pokolenie prawda. Parę lat tylko starsi, na przykład klasa maturalna i taki absolwent jest o 5 lat, 6 lat starszy. Tak jak starsza siostra albo brat. Jest więc pokoleniowa różnica, której się nie przeskoczy, takie różnice zawsze będą. To nie ma co udawać, że ma się 20 lat a nauczyciel prawie 60. [P3]

Nauczycielki wspominają, że wyzwaniem dla nich jest słabsza, w porównaniu do młodszych pokoleń, znajomość języków obcych. Obecnie języki obce są wpisane w edukację i młody nauczyciel z reguły biegle włada językiem angielskim. Granice są otwarte i młodzi mają możliwość zwiedzania świata, co było niemożliwe dla nauczycieli starszego pokolenia (np. wiza, odprawy celne).

W trzecim wątku tematycznym, określonym przeze mnie jako 'czynniki zawodowe', głównym wyzwaniem, przed którym staje dojrzały nauczyciel jest uniknięcie tak często obecnej w zawodzie rutyny. Z jednej strony działania powtarzalne sprawiają, że uczeń ma poczucie bezpieczeństwa i wie, czego się może spodziewać w trakcie lekcji, a z drugiej utrudniają innowację. Badane nauczycielki uważają, że wtedy lepiej byłoby być młodym i rzeczywiście krok po kroku przemyśleć lekcję.

Natomiast rutyna, to myślę, że nie da się jeśli x lat pracuje, w nią nie wpaść czy się chce, czy się nie chce. I pewne rzeczy się powtarza. [P1]

Zawód nauczyciela wiąże się z ciągłym samodoskonaleniem i zdobywaniem nowych umiejętności (por. Szempruch, 2013). Co więcej, nauczycielki z dużym stażem pracy są świadome potencjalnych przeszkód. W pewnych sytuacjach, gdy na przykład doświadczają przykrości uważają, że staż pracy jest przeszkodą. Młodemu nauczycielowi, który się jeszcze „na niczym nie sparzył” jest łatwiej być pozytywnie nastawionym do szkolnych zadań i obowiązków (por. Walczak, 2012).

Młody nauczyciel ma na pewno tę przewagę, że to co jest wadą, staje się zaletą. To, że nie ma tego bagażu doświadczeń, to może ma więcej wiary, nadziei, tej pewności, że to wszystko ma sens. [P3]

### Dyskusja i wnioski

Badane nauczycielki w wieku powyżej 50 lat doświadczyły wielu radykalnych przemian, między innymi: upadku komunizmu, zmiany ustroju w Polsce, nieprzemyślanych reform edukacji z 1999 i 2017 roku, eksplozji technologii cyfrowej oraz ugruntowania się porządku neoliberalnego. Dlatego niezwykle cenne jest spojrzenie na pracę nauczyciela w kontekście ich wieloletniego doświadczenia i oddanie głosu samym zainteresowanym odnośnie ich mocnych stron i wyzwań przed jakimi stają.

Dojrzałe nauczycielki uczestniczące w badaniu określiły siebie nie tylko poprzez pryzmat charakterystyk indywidualnych (np. elastyczność, dystans do siebie i świata), ale także różnego rodzaju kompetencji, w tym dydaktyczno-metodycznych, wychowawczych komunikacyjnych i umiejętność panowania nad emocjami. Za swój największy kapitał uznały poczucie obowiązkowości oraz branie odpowiedzialności za siebie i innych, które są związane z wymiarem etyczno-deontologicznym zawodu nauczyciela. Wyłoniona w toku badań kategoria etosu zawodu koresponduje z humanistyczną orientacją myślenia o nauczycielu, w której liczy się indywidualność i niepowtarzalność nauczyciela (Kwiatkowska, 2008). Co więcej, odpowiedzialność nauczyciela jest uważana za naczelną wartość w jego pracy (Madalińska-Michalak, 2014; por. Szempruch, 2013) i kluczową kategorię etyczną.

Niezwykle cenny był w ocenie badanych aspekt wolnego czasu, którego dla ucznia mają więcej dojrzały nauczyciele niż ich młodszy koledzy. Ta dyspozycyjność dojrzałych nauczycieli świadczyć może o silnej identyfikacji z zawodem (por. Dróżka, 2017). Zauważyć można w wypowiedziach nauczycielek oddanie się pracy, które stanowi jeden z komponentów zaangażowania w pracę (por. Bakker i Demerouti, 2014). Ponadto ważne są cierpliwość i wytrwałość jako cechy dojrzałego nauczyciela, umożliwiając bowiem zrozumienie potrzeb dzieci i młodzieży w wieku szkolnym (por. Korczyński, 2002).

Niewątpliwie, wyłonione w toku badań atuty grupy wiekowej nauczycieli 50+ w ich samoocenie można sprowadzić do wspólnej kategorii – dojrzałość emocjonalna. Stanowi ona istotę nauczycielstwa i siłą sprawczą doświadczonego nauczyciela, bez której nie może on efektywnie spełniać swojej roli (por. Korczyński, 2002). W myśleniu o dojrzałym nauczycielu ważne są świadome uczestnictwo w rzeczywistości szkolnej, przejawiające się w cierpliwości, opanowaniu i umiejętności wygaszenia nieadekwatnych do sytuacji reakcji (por. Kwiatkowska, 2008; Szempruch, 2013).

Narracje dojrzałych nauczycielek pozwoliły na wyłonienie trzech kategorii problemów, utrudniających codzienne wykonywanie obowiązków szkolnych. Największym wyzwaniem dla nauczycieli 50+ stały się problemy zdrowotne, szczególnie te związane z zaburzeniami narządu głosu, ogólnym spadkiem wigoru i zwiększoną podatnością na zmęczenie (por. Świątkowska, Hanke i Szeszenia-Dąbrowska, 2020). Mimo zmęczenia i różnych dolegliwości zdrowotnych, dojrzałe nauczycielki podkreślały, że nadal lubią swoją pracę i mają powołanie. Ta właściwość jest warunkiem powodzenia w pracy dydaktycznej i wychowawczej (por. Kwiatkowska, 2008).

Drugą kategorią wyzwań stojących przed dojrzałym nauczycielem było uwikłanie w specyfikę współczesności, widzianą między innymi poprzez pryzmat niskiej samooceny w zakresie poziomu własnych kompetencji cyfrowych. Jednocześnie badane nauczycielki były świadome tego, że swoją nauczycielską misję pełnią w czasach kultu młodości i dominacji w popkulturze pełnej sprawności i nieskazitelnej urody (por. Melosik, 2010), a w konsekwencji może to powodować, że uczniowie wolą młodszych nauczycieli. Co więcej, świat zdominowany przez popkulturę i kulturę natychmiastowości kreuje nie tylko określony cielesny wzorzec człowieka, ale i styl życia, w które może nie wpisywać się dojrzały nauczyciel. Ponadto, wyzwaniem dla nauczycieli 50+ były różnice międzypokoleniowe, które mogą utrudniać dialog z uczniami. Niemniej, zdaniem części badaczy, w Polsce nie występuje zjawisko wyraźnego konfliktu pokoleń, co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badań nad wartościami życiowymi (Dyczewski, 1998; Mariański, 1997) czy rodziną (Wrzesień, Żurek i Przybył, 2005). W przywoływanych badaniach dostrzeżono jedynie rozbieżności w możliwościach działania i odmiennej realizacji sposobów uzasadniania wartości i norm w zależności od pokolenia. O ile starsze odwołuje się do założeń religijnych, o tyle średnie i młodsze pokolenie – uzupełnia lub zastępuje je założeniami laickimi. Ostatnią, kategorią trudności wyłonioną w toku analiz jakościowych było w ocenie dojrzałych nauczycieli ich własne doświadczenie, które może wiązać się z działaniem rutynowym.

Reasumując, przeprowadzone badania pokazały, że dojrzałe nauczycielki są zakorzenione w codziennej pracy. Są refleksyjne i ujmują zdarzenia edukacyjne z różnych punktów widzenia. Źródło ich tożsamości stanowi nie tylko szkoła i rodzina, ale także zmiany zachodzące we współczesnym świecie. Dlatego tak ważne jest pytanie o możliwość angażowania mocnych stron dojrzałego nauczyciela i jego wsparcie. Nauczyciele na wczesnym i środkowym etapie kariery zawodowej mogą wykorzystać we własnej praktyce szkolnej atuty nauczycieli 50+. Innym przykładem angażowania mocnych

stron dojrzałego nauczyciela może być delegowanie obowiązków pozadydaktycznych na rzecz edukacji kolejnego pokolenia czy pełnienie funkcji mentora wprowadzającego w tajniki pracy młodszych kolegów i koleżanek. Ponadto, istotne jest wspieranie dojrzałego nauczyciela poprzez szkolenia z zakresu nowych technologii i języków obcych oraz zachęcenia do realizowania innowacji pedagogicznych. Mając jednocześnie na uwadze ograniczenia związane ze zmianami zdrowotnymi dojrzałych wiekiem i doświadczeniem nauczycieli – należy je respektować.

### **Bibliografia:**

- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In: P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Wellbeing: A complete reference guide. Work and wellbeing*. New Jersey: Wiley Blackwell.
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dróżka, W. (2017). *Wartości oraz cele życiowe i zawodowe nauczycieli. Pokolenia z lat 1989/1990; 2014/2015*. Kielce: Wydawnictwo Naukowe UJK.
- Dudzikowa, M. (2008). Autorytet jest zawsze relacją. *Psychologia w Szkole*, 3, 3–11.
- Dyczewski, L. (1998). Wartości dorastającego pokolenia Polaków w okresie transformacji systemowej. W: T. Sołtysiak, I. Łabuć-Kryśka (red.), *Trudne problemy dorastającego pokolenia (35-54)*. Bydgoszcz: WSP.
- Huberman, M. (1993). *The lives of teachers*. London: Cassell.
- Jachimczak-Pudło, J. (2013). *Poradnik dla nauczycieli 50+*. Rzeszów: BD Center spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.
- Kołodziejczyk-Olczak, I. (2014). *Zarządzanie pracownikami w dojrzałym wieku. Wyzwania i problemy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Korczyński, S. (2002). *Obraz nauczyciela*. Opole: Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Kwiatkowska, H. (2008). *Pedeutologia*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Litwiński, J., Sztanderska, U. (2010). *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Rozwój kariery zawodowej*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Madalińska-Michalak, J. M. (2014). Profesjonalizm nauczyciela. *Mazowiecki Kwartalnik Edukacyjny*, 1(32), 2-10.



- Madalińska-Michalak, J. M., Góralaska, R. (2016). *Kompetencje emocjonalne nauczyciela*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA.
- Mariański, J. (1997). Przekaz wartości moralnych w rodzinie. W: P. Kryczka (red.), *Rodzina w zmieniającym się społeczeństwie (187-208)*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Melosik, Z (2010). *Tożsamość, ciało i władza w kulturze instant*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Implus”.
- Mockało, Z. (2015). Stereotypy na temat starszych pracowników i ich związek z dobrostanem oraz pracą – przegląd badań. *Bezpieczeństwo Pracy. Ergonomia*, 4, 11-13.
- Muszyńska, E. (2001). Problemy nauczycieli i uczniów we współczesnej szkole w Polsce. W: J. Mikulska (red.), *Psychologia rozwiązywania problemów szkoły*. Poznań 2001.
- Przybylski, B. (2021). *Między rozkwitem a katastrofą. Młodzież akademicka o przyszłości kraju*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.
- Rogozińska-Pawełczyk, A. (2014). *Pokolenia na rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rozmus, A. (2010). Indywidualny styl prowadzenia zajęć. W: A. Rozmus (red.), *Wykładowca doskonały. Podręcznik nauczyciela akademickiego (107-138)*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska SA.
- Szempruch, J. (2013). *Pedeutologia. Studium teoretyczno-pragmatyczne*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Sztanderska, U. (2008). Przyczyny wczesnej dezaktywizacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS. W: *Dezaktywizacja osób w wieku okołiemerytalnym. Raport z badań*. Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Świątkowska, B., Hanke, W., Szeszenia-Dąbrowska, N. (2020). *Choroby zawodowe w Polsce w 2019 roku*. Łódź: Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.
- Walczak, D. (2012). *Początkujący nauczyciele. Raport z badania jakościowego*. Warszawa: IBE.
- Wiktorowicz, J. & Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. W: J. Kliombka-Jarzyna, M. Kuba, A. Stankiewicz, E. Staszewska, I. Warwas, J. Wiktorowicz, P. Woszczyk (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Compendium zarządzania multigeneracyjnego (19-33)*. Warszawa: Wolters Kluwer SA.
- Wiktorowicz, J. (2017). Potencjał pracowników w wieku 50+. Za co cenią ich pracodawcy?. W: I. Warwas, J. Wiktorowicz, P. Woszczyk (red.),

*Kompendium wiedzy dla pracodawców MŚP z zakresu utrzymania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ (33-45). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.*

Wojnarowska-Sołdan M., Tabak I., (2013). Zachowania prozdrowotne nauczycieli i innych pracowników szkoły. *Medycyna Pracy*, 64(5), 659–670.

Wrzesień, W., Żurek, A., Przybył, I. (2005). *Rodzice i ich dzieci w tańcu pokoleń*. Poznań: Wydawnictwo UAM.