

Rozwój zawodowy a aktywność emerytowanych nauczycieli

Professional development and activity of retired teachers

Abstrakt: Artykuł porusza kwestię aktywności emerytowanych nauczycielek przez pryzmat ich rozwoju zawodowego w czasie aktywności zawodowej. Interesujące wydało się opisanie, jakie znaczenie dla nauczycielek będących na emeryturze miała aktywność i rozwój zawodowy i jaki ma ona sens w kreowaniu aktualnej aktywności, preferowanym stylu życia. W badaniach wykorzystano metodę wywiadu biograficznego. W konkluzjach wskazano, jaki sens ma aktywność całościowa człowieka dla jego rozwoju na każdym etapie życia i jakie wnioski płyną dla praktyki edukacyjnej w tym zakresie.

Słowa kluczowe: osoba starsza, nauczyciel, rozwój zawodowy i osobisty, aktywność

Abstract: The article focuses on the activity of retired female teachers through the prism of their professional development in time of their professional activity. It seemed interesting to describe what meaning of the professional activity and development for the retired female teacher was and how does it make sense in the creation of the current activity, the preferred lifestyle. The method of biographical interview was used in the study. The conclusions indicated what is the sense of the whole-life human activity for his development in the every stage of life and what are the proposals to educational practice in this area.

Keywords: elderly person, teacher, professional and personal development, activity

Wprowadzenie

Współczesny człowiek żyjący w świecie nieustannej zmiany poszukuje coraz częściej sensu istnienia we własnych działaniach, aktywności zawodowej, życiowej. Towarzyszą temu wytyczone osobiste

[...] cele, plany, dążenia, bliższe i dalsze zadania, jawiące się nowe doświadczenia czy różnego rodzaju problemy, ale również cały szereg okoliczności niezależnych¹

od woli człowieka.

Szczególną formą aktywności człowieka jest praca. Ma ona niebagatelne znaczenie dla jego wszechstronnego, całościowego rozwoju oraz usytuowania w kontekście społecznym. Sukcesy osiągnięte w pracy

[...] budują poczucie własnej wartości, adekwatną i pozytywną samoocenę, zaspokajają potrzebę uznania społecznego i pozwalają na odczuwanie zadowolenia z niej i satysfakcję z życia w ogóle².

Jedną z przyczyn motywujących człowieka do podjęcia konkretnej pracy jest przekonanie,

[...] że właśnie w niej może się najpełniej realizować, to znaczy wykorzystać swoje zdolności i umiejętności oraz predyspozycje³.

Człowiek, podejmując pracę zawodową, dąży do uzyskania różnych wartości wynikających z faktu jej wykonywania. Wśród nich należy wymienić: możliwość rozwoju,

[...] możliwość realizacji własnych zainteresowań, doskonalenie zawodowe, przyjazne kontakty interpersonalne czy odpowiednio zorganizowane zadania do wykonania⁴.

¹ C. Plewka, *Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, 2, s. 39.

² G. Poraj, *Poczucie bezpieczeństwa jako regulator aktywności zawodowej nauczycieli* [w:] T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości*, Adam Marszałek, Toruń 2012, s. 134.

³ T. Myjak, *Wpływ zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Adam Marszałek, Toruń 2011, s. 35.

⁴ Tamże.

Otrzymanie tych i innych wzmocnień powoduje poczucie satysfakcji z pracy, która jest wartością subiektywną, inną dla każdego pracownika⁵ oraz ogólnego zadowolenia.

Celem artykułu jest opis doświadczeń zawodowych, znaczenia rozwoju zawodowego emerytowanych nauczycielek dla aktywności podejmowanej na obecnym etapie życia.

Czynniki motywujące do rozwoju

Zdaniem Czesława Plewki rozwój zawodowy jest najczęściej ujmowany

[...] jako długotrwały i kierunkowy proces przemian, wywołanych czynnikami wewnętrznego i zewnętrznego oddziaływania generującego konkretne zmiany rozwojowe świadczące o tym, że jednostka podlegająca temu rozwojowi zmierza w kierunku wytyczonym przez sens własnego życia uwikłanego w różnorakie związki ze światem zewnętrznym⁶.

Możliwość rozwoju zawodowego, osiągnięcie zamierzonych celów zależy w głównej mierze od motywacji działania⁷. Motywacja rozumiana jest najczęściej jako chęć robienia czegoś w celu „zaspokojenia przez to działanie konkretnej potrzeby człowieka”⁸. To przede wszystkim potrzeby odczuwane przez człowieka wywołują, ukierunkowują i podtrzymują jego działania i zachowania jako efekt wewnętrznej aktywności. Stąd tak ważne jest rozpoznanie czynników determinujących wewnętrzną motywację jednostki do podejmowania działań⁹. Z badań prowadzonych przez psychologów oraz socjologów pracy wynika, że bodźcem motywującym wewnątrznie może być np.

[...] wykonywanie nowych, trudniejszych i bardziej złożonych zadań, stosowanie do umiejętności i zdolności. Zadania te mają na celu wytwarzać poczucie niezależności i kompetencji, a zarazem eliminować rutynę i nudę¹⁰.

Wśród innych czynników decydujących o wewnętrznej motywacji wymienić należy „pozytywny sposób postrzegania siebie jako osoby kompetentnej

⁵ Tamże.

⁶ C. Plewka, *Pracownicy współczesnego rynku...*, dz. cyt., s. 39.

⁷ T. Myjak, *Wpływ zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 26-27.

⁸ Tamże, s. 27.

⁹ Por. M. Juchnowicz, *Motywowanie w toku pracy* [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999, s. 219.

¹⁰ T. Myjak, *Wpływ zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 27-28.

i niezależnej, będącej sprawcą swojego działania”¹¹. W sytuacji, kiedy człowiek zna własne możliwości i ma pozytywny obraz siebie, wzrasta jego motywacja do wszelkich podejmowanych działań.

Istnieje wiele teorii motywacji rozwoju zawodowego i osobistego człowieka. Jedną z nich, dwuczynnikową teorię motywacji, zaproponował Frederick Herzberg. Teoria ta uwzględnia zarówno motywację, jak i satysfakcję z pracy. Zdaniem Herzberga istnieją dwie klasy czynników motywujących: „motywatory, które prowadzą do satysfakcji z pracy oraz czynniki higieny, które mogą dać niezadowolenie”¹². Motywatory to wewnętrzne właściwości pracy, obejmujące „naturę i zawartość pracy, indywidualną odpowiedzialność, osiągnięcia, szacunek, dokonania, rozwój kariery zawodowej i wzrost”¹³. Niezadowolenie z pracy wywołują czynniki higieny (mniej ważne). Odnoszą się one do zewnętrznych właściwości środowiska pracy, czyli: polityki, jakości przywództwa i wielkości wynagrodzenia, relacji interpersonalnych z innymi ludźmi czy dodatkowych świadczeń¹⁴. Warto zauważyć, że motywatory Herzberga są zbieżne z potrzebą samorealizacji z teorii Abrahama Masłowa oraz z potrzebą wzrostu Claytona Alderfera. Ten ostatni jako czynniki motywacji do pracy wyróżnił trzy podstawowe potrzeby: istnienia, więzi społecznych oraz wzrostu – odnoszącej się do indywidualnego doskonalenia się i rozwijania, co może być zaspokajane w pracy poprzez maksymalne wykorzystanie wiedzy i zdolności (teoria ERG)¹⁵.

Inna teoria – właściwości pracy Richarda Hackmana i Griega Oldhama – to teoria motywacji do pracy, zgodnie z którą konkretne właściwości pracy

[...] stwarzają psychologiczne warunki potrzebne do zwiększenia motywacji, wydajności oraz satysfakcji z pracy – jeśli pracownia cechuje silna potrzeba wzrostu¹⁶.

Pozytywne właściwości pracy sprawiają, że człowiek, który dobrze wykonuje pracę, przeżywa pozytywne emocje. To sprzyja dalszemu i poprawnemu wykonywaniu zadań,

¹¹ T. Myjak, *Wpływ zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 27–28.

¹² D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, przeł. G. Kranas, WN PWN, Warszawa 2012, s. 285.

¹³ Tamże.

¹⁴ Tamże, s. 286.

¹⁵ Por. tamże, s. 284.

¹⁶ Tamże, s. 288.

[...] zgodnie z oczekiwaniem, że dobre wyniki pracy doprowadzą do pozytywnych uczuć. Siła indywidualnej motywacji do dobrego wykonywania zadań zależy od potrzeby wzrostu i rozwoju. Im silniejsza to potrzeba, tym większe znaczenie mają pozytywne uczucia, które powstają przy dobrym wykonywaniu pracy¹⁷.

Zgodnie zatem z teorią właściwości pracy jej cechy kreują psychologiczne warunki, których efektem jest większa motywacja, wydajność oraz satysfakcja, jeśli pracownika cechuje silna potrzeba wzrostu¹⁸. Wśród cech pracy, które sprzyjają motywacji do rozwoju i satysfakcji, autorzy wymieniają: różnorodność, możliwość identyfikacji zadania, ważność zadania, autonomię, sprzężenie zwrotne.

Równie znaczącą teorią motywacji do rozwoju jest stworzona przez Edwina Locke'a teoria ustanawiania celów. Zgodnie z nią źródłem motywacji jest pragnienie osiągnięcia konkretnego celu. Autor udowodnił również, że cele trudne do osiągnięcia są lepszymi motywatorami niż łatwe¹⁹. A zatem cele wpływają na poziom, jakość i skuteczność realizowanych zadań. Konkretnie i ambitne cele zwiększają motywację i prowadzą do pracy wysokiej jakości, jeśli: pracownik jest zaangażowany w cel, sprzężenie zwrotne informuje pracownika o zbliżeniu się celu, pracownika cechuje wysokie poczucie własnego sprawstwa lub spodziewa się dobrych wyników, a zadanie nie jest zbyt trudne²⁰.

Można zatem zauważyć, że wśród czynników motywujących do rozwoju, autorzy różnych teorii i koncepcji wymieniają najczęściej wewnętrzne i zewnętrzne. Wiodące czynniki zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki kształtujące motywację człowieka

| Wewnętrzne czynniki motywacyjne | Zewnętrzne czynniki motywacyjne |
|--|--|
| 1. Uznanie i prestiż | 1. Płaca i zasady jej kształtowania |
| 2. Możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego | 2. Awans |
| 3. Samodzielność | 3. Poczucie bezpieczeństwa |
| 4. Partycypacja | 4. Warunki pracy |
| 5. Odpowiedzialność | 5. Normy i standardy wykonywania pracy |
| | 6. Świadczenia socjalne |
| | 7. Materialne środowisko pracy |

Źródło: T. Myjak, *Wpływ zatrudnienia...*, dz. cyt., s. 29.

¹⁷ Tamże, s. 289.

¹⁸ Tamże.

¹⁹ Tamże, s. 293.

²⁰ Tamże, s. 295.

Potrzeba rozwoju, samospelnienia, samorealizacji, wykorzystania wszystkich możliwości i zdolności do osiągnięcia wyznaczonych celów, zarówno zawodowych, jak i osobistych, życiowych, jest naturalna dla człowieka na każdym etapie rozwoju. Samospelnienie, zrealizowania możliwości, uczenie się nowych umiejętności, rozwój, pozwala człowiekowi odczuć satysfakcję życiową, pełnię swojego życia. Do zaspokojenia potrzeby samorealizacji potrzebna jest możliwość „rozwijania się, ponoszenia odpowiedzialności i wykorzystywania własnych zdolności”²¹. Prace rutynowe lub nudne nie zaspokoją potrzeby rozwoju, samorealizacji, niezależnie od wysokości wynagrodzenia²².

Style życia i aktywność osób starszych

Człowiek podlega procesom rozwojowym przez całe życie. Rozwój, samorealizacja uwarunkowane są wieloma czynnikami wewnętrznymi oraz zewnętrznymi, a także indywidualnymi predyspozycjami, wiekiem życia, stanem zdrowia. Rozwój zależy więc nie tylko od zasobów jednostki, ale również od tego, czy i jakie wyzwania stawia przed nią otoczenie społeczne i jakiego wsparcia udziela w zmaganiu się z nimi²³.

Z perspektywy prowadzonych badań istotna jest faza rozwoju człowieka, w której ona się znajduje, a więc zgodnie z teorią Erika Eriksona – faza późnej dorosłości. Tę fazę w odniesieniu do etapów kariery zawodowej Donalda Supera, a dotyczącą osób będących na emeryturze określa się jako „odpadanie (schyłek)”²⁴. Obejmuje ona osoby po 65. roku życia. Charakteryzuje się stopniowym ograniczaniem aktywności zawodowej aż do całkowitego jej przerwania. Jest to okres najtrudniejszy dla większości osób czynnych zawodowo, co ma związek ze stopniowym wycofywaniem się z życia zawodowego, zmniejszaniem się zakresu uprawnień oraz odpowiedzialności. W tym okresie rozwoju osoby starsze tworzą warunki, które umożliwią im przekazanie następcom własnych doświadczeń, umiejętności, co w przypadku aprobaty następców daje im satysfakcję i zadowolenie. Dlatego też osoby, które kończą

²¹ D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Psychologia a wyzwania...*, dz. cyt., s. 283.

²² Tamże.

²³ Warto podkreślić, że na każdym etapie rozwoju człowiek podejmuje i rozwiązuje stojące przed nim zadania, korzystając jednocześnie z obecności i pomocy osób młodszych, rówieśników i osób starszych. A. Brzezińska, *Spółeczna psychologia rozwoju*, Scholar, Warszawa 2000, s. 237.

²⁴ Tamże.

aktywność zawodową, znajdują się w specyficznej sytuacji, muszą bowiem przewartościować swoje życie i na nowo rozpocząć kolejny etap. To właśnie w nim aktywność zawodowa i rozwój zawodowy ulegają wygaszeniu, natomiast w to miejsce pojawia się (bądź nie) nowa aktywność człowieka, która mimo braku pracy zawodowej sprzyja jego rozwojowi, satysfakcji, dobremu samopoczuciu. Olga Czerniawska uważa, że osoby, które kończą aktywność zawodową, prowadzą określony styl życia. Opiera się on głównie na jakiejś formie (lub formach) aktywności bądź beczynności uwarunkowanej różnymi przyczynami. Wyróżnia wśród nich:

- styl całkowicie bierny, charakteryzuje osobę straszą, która izoluje się od otoczenia, pozostaje w domu, zamyka się w sobie i wycofuje z życia; często takie zachowanie wiąże się z występowaniem przewlekłej choroby somatycznej i obniżonym samopoczuciem;
- styl aktywny ruchowo jest typowy dla osób podejmujących różne formy aktywności fizycznej, w tym również uprawianie ogródka (styl wynikający z posiadania ogródka działkowego);
- styl aktywny społecznie jest typowy dla osób uczestniczących w różnych stowarzyszeniach społecznych, działających aktywnie na rzecz innych osób, co umożliwia im czuć się potrzebnymi i użytecznymi;
- styl domocentryczny, skoncentrowany na domu, charakteryzuje osoby podejmujące różne aktywności o charakterze domatorskim (w domu, ograniczając w ten sposób kontakty interpersonalne) lub rodzinnym (uczestniczy w życiu rodziny, wykonuje różne zadania domowe, rozszerzona rola babci i dziadka);
- styl pobożny przejawia się w zaangażowaniu seniorów w różne inicjatywy religijne, aktywny udział w życiu parafii, w organizacjach kościelnych;
- styl edukacyjny przejawia się w zaangażowaniu i aktywnym uczestnictwie w różnych formach edukacji (w tym w inicjatywach organizowanych przez uniwersytety trzeciego wieku)²⁵.

Równie ciekawą propozycję stylów życia wprowadził M.R. Pare. Wyróżnił on:

- styl odejścia/wycofania się - charakteryzuje się brakiem zaangażowania starszej osoby w życie, zerwanie kontaktów z otoczeniem i śmierć społeczną;
- styl rodzinny przejawia się w pełnym zaangażowaniu w życie rodziny, nawet kosztem innych aktywności;
- styl walczący typowy dla osób zaangażowanych w walkę o prawa człowieka starszego, o poprawę ich sytuacji społecznej, lepszą jakość życia;

²⁵ O. Czerniawska (red.), *Style życia w starości*, WSEH, Łódź 1998, s. 19-24.

- styl uczestniczenia w życiu społecznym opiera się na aktywności społecznej i pracy wolontarystycznej ludzi starszych²⁶.

Wśród czynników decydujących o takim, a nie innym stylu życia wyróżnia się fakt ciągłości i dynamiki ludzkiego życia, wypełnionego licznymi wydarzeniami fizjologicznymi, biologicznymi, fizycznymi, społecznymi i psychicznymi. Starość i styl życia wynikają z dotychczasowego biegu życia, z wyjątkiem sytuacji pojawienia się choroby, która może go diametralnie zmienić. Osoba starsza może się przystosować do starości w sposób negatywny lub pozytywny. Do negatywnych form przystosowania zalicza się: izolację, wycofanie się z życia społecznego, zamknięcie się w swoim świecie/w domu, tworzenie własnej rzeczywistości oraz życie wyłącznie przeszłością. Negatywne formy są najczęściej wybierane w momencie utraty sensu życia przez seniorów lub w efekcie bilansu życia, który wypadł negatywnie. Wśród pozytywnych form przystosowania do starości warto wymienić: wolontariat, intensyfikację spotkań ze znajomymi, hobby, uczęszczanie na zajęcia organizowane przez uniwersytety trzeciego wieku czy dzienne centra pomocy, spisywanie wspomnień w formie pamiętnika. Można zatem zauważyć, że pozytywne formy budowane są na wartościach wyższych, stanowią efekt własnej aktywności i kreatywności seniora zorientowanego na drugiego człowieka, na budowanie relacji, a także na rozwój siebie, samorealizację i samospelnienie, usensownienie życia w okresie, kiedy człowiek osiągnął wiek emerytalny i zakończył aktywność zawodową.

Założenia metodologiczne

Lokowanie poznania w biograficznym wymiarze życia oraz wynikających z niego konsekwencji dla rozwoju człowieka daje możliwość subiektywnego wglądu w rozumienie rozwoju, jego interpretację oraz ocenę z perspektywy czasu. Przyjmując subiektywną perspektywę biograficznych znaczeń nadawanych rozwojowi, przyjęto założenie, że rozwój zawodowy i osobisty, przede wszystkim bieg, doświadczanie i rozumienie, powinny być badane z perspektywy osób, których dotyczą procesy i doświadczenia²⁷.

Celem przeprowadzonych badań było określenie, jakie znaczenie dla emerytowanych nauczycielek miał rozwój zawodowy w kontekście obecnej

²⁶ Za: O. Czerniawska (red.), *Styl życia w starości*, dz. cyt., s. 25.

²⁷ Por. K. Kaźmierska (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Nomos, Kraków 2012; J.M. Łukasik, *Doświadczanie życia codziennego. Narracje nauczycielek na przełomie życia*, Impuls, Kraków 2013, s. 78 i nast.

aktywności wolnoczasowej. Problem badawczy, na który szukano odpowiedzi, przyjął postać pytania: Jakie znaczenie dla aktywności wolnoczasowej w wieku emerytalnym miał rozwój zawodowy przypadający na lata aktywności zawodowej nauczycielek?

W badaniach z wykorzystaniem wywiadu biograficznego wzięły udział dwie emerytowane nauczycielki w wieku 70 lat (będące w fazie późnej dorosłości według Eriksona): jedna zamieszkująca Polskę (dla potrzeb badawczych nadano jej imię Paulina), druga urodzona i żyjąca na stałe w Kanadzie (dla potrzeb badawczych nadano jej imię Katarzyna). Kobiety różni jedynie miejsce zamieszkania oraz sytuacja w rodzinie pochodzenia. Obydwie badane mają podobną drogę rozwoju zawodowego, systemu awansowania oraz czas odejścia na emeryturę. Badania przeprowadzono w sierpniu i wrześniu 2016 roku. Pierwszy wywiad odbył się w Toronto, natomiast drugi w Krakowie.

Aktywność emerytowanych nauczycielek przez pryzmat rozwoju zawodowego w świetle badań własnych

Aktywność człowieka w różnych obszarach funkcjonowania sprawia, że zaczyna on wydobywać z siebie to, co stanowi specyfikę i istotę jego samego, jak i jego życia. W poniższej tabeli zaprezentowano różne formy aktywności podejmowane przez badane nauczycielki od momentu, kiedy w sposób świadomy podejmowały aktywność nadającą sens ich życiu oraz motywującą do wyboru określonej drogi zawodowej.

Tabela 2. Aktywność zawodowa emerytowanych nauczycielek

| Katarzyna | Paulina |
|--|--|
| Aktywność przedzawodowa | |
| <ul style="list-style-type: none"> - ZHP w K - byłam drużynową zuchów, harcererek, obożną, komendantką obozów itd. - praca podczas lata - pracowałam jako lider dla „Parks and Recreation”, gdzie byłam odpowiedzialna za program zajęć dla dzieci podczas dnia - śpiew, majsterkowanie, gry, sport - co dzień przez 6 tygodni | <ul style="list-style-type: none"> - zabawy w szkołę (naśladownictwo pracy znaczących nauczycieli oraz rodziców) - ZHP - drużynowa - koło polonistyczne - recytatorskie - lider inicjatyw artystycznych |
| Aktywność podczas przygotowania do zawodu (studia) | |
| Studia ogólnoakademickie (BA - Bachelor of Arts) oraz podjęcie studiów w Teacher's College - drużynowa, obożna, komendantka | Studia w zakresie filologii polskiej - publikacje literackie na łamach prasy |

Tabela 2. Aktywność zawodowa..., cd.

| Aktywność zawodowa | |
|---|--|
| Katarzyna | Paulina |
| <p>I etap pracy (pierwsze 18 lat pracy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - pierwsze 2 lata praca w szkole podstawowej - edukacja początkowa w kl. 3 - w tym samym czasie studia z wychowania fizycznego zakończone kwalifikacjami - podjęcie pracy w nowej szkole - 5 lat - prowadzenie zajęć z wychowania fizycznego - w międzyczasie ślub, urodzenie córki, studia z historii - powrót do pracy po 3 miesiącach przerwy - zmiana stanowiska - 2 lata pracy - nauczanie historii w kl. 7 i kl. 8 - urodzenie syna i podjęcie decyzji o odejściu na 1,5 roku (urlop wychowawczy) - powrót do pracy na pół etatu - 2 lata - zajęcia z wychowania fizycznego w Kindergarten (uczęszczają dzieci 4-6 letnie) oraz w kl. 6 w szkole - w tym czasie: wyjazd męża do pracy w Afryce na 2 lata - decyzja o przejściu na urlop wychowawczy i opiekę nad własnymi dziećmi - 6 lat <p>II etap pracy (do przejścia na emeryturę)</p> <ul style="list-style-type: none"> - powrót do pracy - 2 lata - nauczanie historii w kl. 7 oraz jęz. angielskiego - Zmiana stanowiska pracy z kl. 7 na kl. 8 - 8 lat pracy - praca z nauczycielem współpracującym nauczanie historii i jęz. angielskiego („partnerem” - układał scenariusze lekcji historii, ona z angielskiego) - w tym czasie praca dodatkowa na 1/2 etatu - prowadzenie zajęć z wychowania fizycznego - 1 rok - oraz prowadzenie zajęć „Family Studies” z zakresu szycia, gotowania i prowadzenia domu - kolejna zmiana miejsca pracy - 5 lat - prowadzenie zajęć z historii i jęz. angielskiego w kl. 7 i kl. 8 - zmiana stanowiska, przejście na stanowisko bibliotekarza oraz nauczyciela jęz. angielskiego - 10 lat - w tym czasie była odpowiedzialna za prowadzenie egzaminów końcowych w kl. 8 oraz uroczyste zakończenie edukacji na pierwszym poziomie - 15 lat - w tym czasie była metodykiem jęz. angielskiego (dyrektor dystryktu), odpowiedzialna za nauczycieli jęz. angielskiego ich pracę i sposób funkcjonowania - 7 lat - w tym czasie: opieka nad matką chorą na Alzheimera - 7 lat | <p>I etap pracy (pierwsze 18 lat pracy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozpoczęcie pracy w szkole podstawowej - nauczanie jęz. polskiego - zamążpójście - budowa domu - uzyskanie mianowania - po 8 latach urodzenie jedyne syna (1 rok przerwy w pracy) - powrót do pracy, nauczanie jęz. polskiego - prowadzenie koła polonistycznego i artystycznego - pełnienie funkcji metodyka <p>II etap pracy (do przejścia na emeryturę)</p> <ul style="list-style-type: none"> - nadal praca w tej samej szkole, nauczanie jęz. polskiego - przejście do gimnazjum (w tej samej szkole utworzono zespół szkół, wyodrębniono gimnazjum) i nauczanie w nim jęz. polskiego - uzyskanie stopnia awansu zawodowego - nauczyciela dyplomowanego - pełnienie funkcji zastępcy dyrektora gimnazjum - ukończenie studiów podyplomowych z zarządzania oświatą - separacja z mężem - pełnienie funkcji dyrektora zespołu szkół (szkoła podstawowa i gimnazjum) - pełnienie funkcji metodyka - pełnienie funkcji członka w OKE (egzaminator) - choroba męża - pełnienie funkcji egzaminatora w komisjach egzaminacyjnych przy KO - zawał serca i rekonwalescencja (2 lata) - powrót do pracy - 2 lata - decyzja o odejściu na wcześniejszą emeryturę - rozpoczęcie studiów przez syna |

| | |
|--|--|
| <p>Podczas wszystkich lat pracy dodatkowo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prowadziła drużyny sportowe - organizowała akademie szkolne i uroczystości narodowe (np. „Remembrance Day”) - systematycznie w każdym roku uczęszczała na kursy doskonalące w zakresie nowoczesnych metod nauczania - prowadziła szkolenie w ramach wewnątrzszkolnego systemu doskonalenia nauczycieli - nigdy przez wszystkie lata pracy czy pobytu na urlopie macierzyńskim/ wychowawczym nie przerwała działalności w ZHP (komendant, hufcowa, Przewodnicząca Zarządu Okręgu ZHP w Kanadzie) - przez wszystkie lata pracy grała w klubie w curling - ostatnie 2 lata przed emeryturą - była prezeską klubu | <p>W czasie wszystkich lat pracy dodatkowo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizacja akademii i imprez szkolnych - organizacja wyjazdów na wycieczki do teatru, kina z dziećmi i młodzieżą - systematyczne szkolenia, doształcania w zakresie nauczania przedmiotu, jak i pracy wychowawczej |
| Emerytura | |
| <ul style="list-style-type: none"> - praca w firmie sprzedającej książki do bibliotek szkolnych - 3 lata - członek Zarządu Głównego organizacji pozarządowej zrzeszającej osoby z całej Kanady - prezes ww. zarządu - 6 lat - w tym czasie: poważna choroba męża - walka o życie - 2 lata - obecnie jest jednym z dyrektorów w ww. zarządzie - wciąż - do chwili obecnej - działa w ZHP (pracuje w zespole nad organizacją zlotu w 2017 roku) - dużo podróżuje z mężem po świecie (w tym odwiedza wnuki mieszkające w jednym z państw Europy Zachodniej oraz w Australii) - gra w curling | <ul style="list-style-type: none"> - praca w firmie szkoleniowej (szkolenia dla nauczycieli, rad pedagogicznych z zakresu ewaluacji, oceniania kształtującego, przepisów prawa oświatowego itp.) - pisanie artykułów na zamówienie do czasopism dla nauczycieli i dyrektorów (finansowane) - odwiedzanie syna i synowej - uprawianie ogródka, zainteresowanie zdrowym żywieniem - zbieranie pieniędzy z dodatkowych dochodów w celu przeznaczenia ich na wyjazd (Włochy) - codzienne gimnastyka w celu utrzymania kondycji i zapobieżeniu kolejnemu zawałowi |

Źródło: badania własne.

Z przebiegu życia oraz rozwoju zawodowego badanych kobiet wyłania się obraz kobiet aktywnych, dynamicznych, skoncentrowanych na rozwoju zawodowym, osobistym (kolejne studia, kolejne kwalifikacje, kolejne awanse w strukturach szkoły i poza nią, nowe funkcje organizacyjne) oraz kobiet mocno zaangażowanych w rozwój innych - zarówno w wymiarze formalnym wynikającym z charakteru pracy, jak i pozaformalnym - w przypadku Katarzyny (działalność w ZHP, aktywność wychowawcza w tej organizacji towarzyszy jej przez całe życie: w dzieciństwie - zuch i młodości - harcerz i kolejne funkcje w harcerstwie). Kobiety poza aktywnością zawodową odgrywają role małżeńskie i rodzinne, wychowują własne dzieci i pozostają wciąż aktywne (nawet urlop wychowawczy, 6-letni, nie zwolnił Katarzyny

z działalności w ZHP). Dzięki dynamice, nastawieniu na rozwój radzą sobie z różnymi sytuacjami trudnymi w życiu (wyjazd męża do pracy za granicę, choroba matki – Katarzyna, separacja z mężem, jego choroba, czy też choroba własna – Paulina), potrafią być nie tylko skoncentrowane na działaniu, ale i zdystansowane do pracy, nowych nieprzewidywanych doświadczeń. Doświadczenia związane z rozwojem zawodowym przekładają się na sposób funkcjonowania kobiet podczas emerytury. Ten etap w życiu nie jest traktowany jako przerwanie i odejście od wszelkiej działalności i zaprzestanie rozwoju. Wręcz przeciwnie – decyzja o odejściu na emeryturę jest wstępem do podjęcia innego rodzaju aktywności. Badane wykorzystują w tym doświadczenie zawodowe oraz zdobytą umiejętność planowania przyszłości, wytyczania sobie nowych celów, zadań do spełnienia, co czynią dla własnej satysfakcji i rozwoju. Różnica między aktywnością na emeryturze Katarzyny i Pauliny jest taka, że po pierwszych latach pracy zarobkowej na emeryturze Katarzyna zaczyna podejmować działania i funkcje społeczne, prestiżowe, zarówno o zasięgu ogólnokrajowym, jak i międzynarodowym. Paulina podejmuje natomiast wciąż aktywność, która jest rozwojowa i równocześnie zarobkowa. Nie pełni ważnych znaczących funkcji i nie prowadzi działalności o charakterze społecznym czy charytatywnym. W przypadku Katarzyny ułatwienie stanowi dobra sytuacja ekonomiczna, wysoka emerytura, czego nie ma niestety Paulina (Katarzyna często odwiedza swoje wnuki mieszkające na różnych kontynentach, stać ją na drogie wyjazdy, podróże, niestety Katarzyna, żeby móc wyjechać za granicę w celach turystycznych musi podejmować wciąż dodatkową pracę, ponieważ emerytura wystarcza jej jedynie na leki i zaspokojenie podstawowych potrzeb).

Podsumowanie

Rozwój osobisty oraz zawodowy są całościowymi procesami, trwającymi od wczesnego dzieciństwa aż do końca życia człowieka. Największy wpływ na rozwój zawodowy człowieka mają wszelkiego rodzaju procesy, czynniki i działania prorozwojowe, które zachodzą w trakcie wykonywania pracy zawodowej. To właśnie one przekładają się na aktywność człowieka po przejściu na emeryturę.

Wśród czynników sprzyjających aktywności i rozwojowi całościowemu, które pojawiały się w życiu badanych kobiet, można wyróżnić m.in.:

- silną motywacją do działania, do bycia aktywnym, do rozwoju osobistego (troska o siebie);

- systematyczność w pracy nad sobą, w poszerzaniu wiedzy, umiejętności;
- refleksyjność;
- wizję własnej przyszłości (formułowanie i określanie celów krótko- i długoterminowych);
- ewaluacja własnych działań, zdobytych umiejętności potwierdzających rozwój i sprzyjających dalszemu rozwojowi.

Jak zauważa Anna Brzezińska, człowiek w każdym okresie życia,

[...] aż do jego końca podlega naciskom biologicznym, płynącym z dojrzewającego i zmieniającego się organizmu oraz naciskom społecznym, związanym z oczekiwaniami formułowanymi przez otoczenie społeczne, zarówno w kręgu rodzinnym, jak i rówieśniczym czy towarzyskim i zawodowym²⁸,

ale również naciskom płynącym z własnej wewnętrznej potrzeby rozwoju i motywacji do podejmowania działań na jego spełnienie. Można więc powiedzieć, że w każdym okresie życia człowiek staje przed nowymi zadaniami i wyzwaniami oraz je przekracza.

Korzystając z pomocy (wsparcia) otoczenia oraz z uprzednio opanowanych kompetencji, podejmuje te nowe zadania i w efekcie radzenia sobie z nimi nabywa nowych kompetencji²⁹,

rozwija się, samorealizuje i spełnia w wyznaczonych przez siebie obszarach. Dzięki temu jego wewnętrzne zasoby bogacą się, a działania rozwojowe nie ustają, lecz generują wciąż nowe, nadając życiu sens³⁰ i pobudzając do transgresji.

Bibliografia

- Brzezińska A., *Spoleczna psychologia rozwoju*, Scholar, Warszawa 2000.
Czerniawska O. (red.), *Style życia w starości*, WSEH, Łódź 1998.
Juchnowicz M., *Motywowanie w toku pracy* [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999.
Kaźmierska K. (red.), *Metoda biograficzna w socjologii*, Nomos, Kraków 2012.

²⁸ A. Brzezińska, *Spoleczna psychologia rozwoju...*, dz. cyt., s. 237.

²⁹ Tamże.

³⁰ N.G. Pikuła, *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Impuls, Kraków 2016.

- Łukasik J.M., *Doświadczenie życia codziennego. Narracje nauczycielek na przełomie życia*, Impuls, Kraków 2013.
- Myjak T., *Wpływ zatrudnienia na zachowania organizacyjne*, Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Plewka C., *Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, 2.
- Pikuła N.G., *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Impuls, Kraków 2016.
- Poraj G., *Poczucie bezpieczeństwa jako regulator aktywności zawodowej nauczycieli* [w:] T. Rostowska, W. Budziński (red.), *Zawodowe i zdrowotne problemy człowieka w różnych okresach dorosłości*, Adam Marszałek, Toruń 2012.
- Schultz D.P., Schultz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, przeł. G. Kranas, WN PWN Warszawa 2012.